

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان آموزش و پرورش جیرفت

امیرصدرا اسدی خانوکی^۱ و فائزه حاجی زاده^۲

صص ۴۷-۷۵

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجیگری رضایت شغلی در کارکنان آموزش و پرورش جیرفت بود. روش پژوهش کار بردی و به روش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش جیرفت به تعداد ۲۲۹۰ نفر بود که ۳۳۰ نفر به عنوان نمونه با روش نمونه گیری در دسترس انتخاب گردیدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷)، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و پرسشنامه توصیف کننده شغل (JDI) استفاده شد. در این پژوهش برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری استفاده شده است. که مورد تایید اساتید گروه واقع شد. پایایی برای پرسشنامه سرمایه روانشناختی ۰/۷۹، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۸۲ و برای پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۰ تأیید شد. و برای تجزیه تحلیل داده ها از معادلات ساختاری با نرم افزارهای SPSS ویراست ۲۳ و AMOS ویراست ۲۲ استفاده شده است. نتایج نشان دهنده ی حاصل از تحلیل مدلسازی ساختاری بیان داشت بین سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری بادر نظر گرفتن نقش میانجی گری رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهر جیرفت رابطه معنادار وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: سرمایه روانشناختی، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری، کارکنان.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران As.asadi1۹۹۳@gmail.com

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران faezehajizade۷۴@gmail.com

بیان مساله

یکی از برنامه هایی که در سالهای اخیر مورد تاکید می باشد شامل اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روح کارکنان سازمان به عمل می آید این اقدامات شامل امکانات رفاهی و خدمات درمانی طرحهای تشویقی تناسب شغل امنیت شغلی غنی سازی و توسعه شغلی اهمیت به نقش و جایگاه فرد در سازمان فراهم نمودن زمینه رشد و پیشرفت کارکنان آموزش و مواردی از این قبیل می باشد که مجموعاً تحت عنوان کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته می شود (مسعودی . ایمانی، ۱۳۹۵). هیچ تعریف رسمی از کیفیت زندگی کاری وجود ندارد، اما روانشناسان صنعتی و متخصصین مدیریت آن را به عنوان سازه ای در نظر گرفته اند که به بهزیستی کارکنان مربوط می شود و تمرکز آن فراتر از رضایت شغلی است (پناهی و فاتحی زاده، ۱۳۹۴). کیفیت زندگی کاری از جمله مباحث مهم منابع انسانی است که بخش مهمی از دقت و توجه صاحب نظران را به خود اختصاص داده است. نگرشی که کارکنان در کانون توجه آن قرار دارند. کیفیت زندگی کاری، سبب ایجاد رضایت شغلی در کارکنان، افزایش بهره وری و بهبود عملکرد، کارایی، اثربخشی و توسعه سازمان می شود (دریجانی و پورکیانی، ۱۳۹۳). کیفیت زندگی کاری مسئله ای پیچیده و مرکب از متغیرهای محیط کار است و برآیند کلی ارزیابی شخص از شغلش است. طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنان بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (عرب و همکاران، ۱۳۹۴). بیشتر تعاریف ارائه شده از کیفیت زندگی کاری بر ارتقاء سلامتی، بهزیستی، امنیت شغلی، رضایت شغلی، افزایش شایستگی و تعادل بین زندگی شغلی و غیر شغلی تأکید دارد و همچنین درک مناسبی از مفهوم تعامل میان افراد و محیط کاری آنان را ارائه می دهند کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت ها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار به دست می آید (عرب نگار و همکاران، ۱۳۹۴). کیفیت زندگی کاری با بهره وری و وفاداری کارکنان ارتباط دارد. از همین رو است که این سازه برای شرکت ها بسیار با اهمیت است. (نوروزی، ۱۳۹۲).

در خصوص موضوع تحقیق برخی تحقیقات از جمله تحقیق مشکاتی و جولایی (۱۳۹۵) با عنوان بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر تعادل کار و زندگی کارکنان، آراین پور و مشتاقی (۱۳۹۴) با عنوان بررسی رابطه ساده و چندگانه مولفه های سرمایه روانشناختی با رضایت شغلی مدیران، آریانزاد (۱۳۹۴) با عنوان نقش سرمایه های روانشناختی مثبت در پیش بینی رضایت شغلی، عرب نگار و همکاران (۱۳۹۴)، هانگ^۳ و همکاران (۲۰۱۶) با عنوان رابطه سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی کاری در بخش دولتی انجام گرفته ولی در این پژوهش ها نقش رضایت شغلی به عنوان میانجی در رابطه سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته نشده است. از آنجایی که رضایت از شغل می تواند موجب ایجاد کیفیت بهتر زندگی کاری کارکنان گردد به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. بررسی مدل پیشنهادی در این پژوهش که برای اولین بار در این پژوهش بر پایه پیشینه ی نظری و پژوهشی مرور شده طرح و پیشنهاد شده و از هیچ پژوهش یا نظریه ای بطور مستقیم و یکجا برداشت نشده دارای چند اهمیت و ضرورت است. در درجه اول مروری بر پیشینه ی پژوهش های انجام شده در رابطه با سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی کاری در ایران، حاکی از آن است که طراحی مدل ساختاری بررسی رابطه بین سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری با در نظر گرفتن نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان کارکنان آموزش و پرورش شهر جیرفت چندان در ایران مورد توجه و تحقیق قرار نگرفته است. براین اساس نتایج حاصل از این پژوهش می تواند شواهد مقدماتی از کارکردها و نقش های سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری با در نظر گرفتن نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ستادی در ایران فراهم سازد. در درجه بعدی شواهد حاصل از پژوهش می تواند برای طراحی

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۴۹

پژوهش های دیگر در آینده بر پایه متغیرهای دیگر نیز مورد استفاده قرار گیرد. و در پایان نیز شواهد حاصل از این پژوهش می تواند برای سازمان های مختلف استفاده کاربردی، نظیر برنامه ریزی برای تغییر و اصلاح فراهم سازد. این پژوهش به این موضوع پرداخته و نتایج آن می تواند نقش مهم در بهبود کیفیت زندگی و رضایت شغلی کارکنان داشته باشد. بنابراین این پژوهش به بررسی این مسأله می پردازد که آیا بین سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری با در نظر گرفتن نقش میانجی گری رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهر جیرفت رابطه وجود دارد؟

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش جامعه آماری کارکنان آموزش و پرورش و معلمان شهر جیرفت به تعداد ۲۲۹۰ نفر می باشد که ۳۳۰ نفر به عنوان حجم نمونه با روش نمونه گیری در دسترس در نظر گرفته شد.

در این پژوهش عمده ترین ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه می باشد. در پژوهش حاضر پرسشنامه های زیر مورد استفاده قرار گرفته اند:

پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷) که شامل چهار بعد خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری (سازگاری) می باشد. این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال است که هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گونه در مقیاس ۵ درجه ای (خیلی زیاد تا خیلی کم) لیکرت پاسخ می دهند.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون که اولین بار در سال ۱۹۷۳ توسط والتون تهیه شده و دارای ۲۷ سوال و ۸ زیر مقیاس است که عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت های انسانی. با توجه به اینکه جهت ارزش گذاری سؤالات پرسشنامه از طیف ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است.

پرسشنامه رضایت شغلی شاخص توصیف کننده شغل ۴ اسمیت (۱۹۸۹) که برای سنجش رضایت شغلی از شاخص توصیف کننده شغل استفاده شده است. این مقیاس که توسط اسمیت (۱۹۸۹) ساخته شده در بیش از ۴۰۰ تحقیق به کار گرفته شده است. با توجه به اینکه جهت ارزش گذاری سؤالات پرسشنامه از طیف ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است و آزمودنی به هر گونه در مقیاس ۵ درجه ای (خیلی زیاد تا خیلی کم) لیکرت پاسخ می دهند.

در این پژوهش برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری استفاده شده است. که مورد تایید اساتید گروه واقع شد. پایایی برای پرسشنامه سرمایه روانشناختی ۰/۷۹، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۸۲ و برای پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۰ تأیید شد.

یافته‌های پژوهش

فرضیه اصلی:

رضایت شغلی در رابطه بین سرمایه روان شناختی با کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش جبرفت نقش میانجی دارد.

در این بخش با استفاده از رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری به بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش و رابطه بین سرمایه روان شناختی با کیفیت زندگی کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی پرداخته شده است که نتایج آن در ادامه آمده است.

مدل سازی معادلات ساختاری، ابزاری قدرتمند در دست محقق است که وی را در چگونگی تدوین مبانی و چارچوب نظری پژوهش در قالب الگوی اندازه گیری و ساختاری یاری می‌رساند. علاوه بر آن، با بهره گیری از داده‌های تجربی امکان آزمون الگوی تدوین شده را به عنوان یک کل فراهم آورده و با شاخص‌هایی که در برابر محقق قرار می‌دهد، وی را در اصلاح و بهبود الگوی تعیین شده راهنمایی می‌کند.

آنچه مدل سازی معادله ساختاری را قدرتمند ساخته، یکی آن است که به لحاظ روش‌شناسی از دقت بالایی برخوردار است و دیگر آن که به لحاظ کاربردی با شرایط واقعی زندگی اجتماعی بسیار نزدیک است. به لحاظ روش‌شناختی از دقت بالایی برخوردار است؛ چراکه با متغیرهای پنهان واقعاً به عنوان سازه‌هایی برخورد می‌کند که در سنجش آن‌ها خطا وجود دارد و به لحاظ کاربردی به واقعیت زندگی اجتماعی نزدیک می‌شود؛ چراکه در فضایی چند متغیره امکان تحلیل داده‌ها را فراهم می‌کند.

در حقیقت مدل سازی معادلات ساختاری را می‌توان به عنوان روشی کمی تلقی کرد که به پژوهشگر یاری می‌رساند تا پژوهش خود را از مطالعات نظری و تدوین آن‌ها گرفته تا تحلیل داده‌های تجربی در قالبی چندمتغیره سامان بخشد. مدل سازی، پژوهشگر را یاری می‌رساند تا الگوی نظری را که از اجزای مختلف و متنوعی تشکیل یافته هم به طور کلی و هم به گونه‌ای جزئی مورد آزمون و واریسی قرار دهد. این که آیا داده‌های گردآوری شده از یک نمونه کلیت الگوی نظری تدوین شده را مورد حمایت قرار می‌دهد یا خیر.

سازه‌ها یا متغیرهای پنهان و متغیرهای مشاهده شده دو مفهوم اساسی در بحث مدل سازی معادلات ساختاری هستند. متغیرهای پنهان که از آن‌ها تحت عنوان متغیر مکنون نیز یاد می‌شود، متغیرهایی هستند که به صورت مستقیم مورد اندازه گیری قرار نمی‌گیرند، بلکه با استفاده از تعدادی از متغیرهای مشاهده شده در نقش معرف سنجش می‌شوند. متغیرهای پنهان در بیضی قرار می‌گیرند. متغیر مشاهده شده، متغیری است که در الگوی اندازه گیری در نقش معرف قرار می‌گیرد. هر متغیر مشاهده شده در الگو دارای خطای اندازه گیری است. متغیرهای مشاهده شده در مستطیل قرار می‌گیرند.

پژوهشگر با توجه به تلاشی که در تدوین الگوی نظری خود و گردآوری داده‌ها به انجام رسانده است این انتظار را دارد که برآزش داده‌ها به الگو در پژوهش او بر اساس معیارهای قابل قبول علمی باشد. معیارهای قابل قبول برای تأیید الگوی نظری تدوین شده، استفاده از شاخص‌های نیکویی

برازش را می‌طلبد. این آزمون‌ها نشان می‌دهد که الگوی طراحی شده توسط پژوهشگر چقدر بر اساس داده‌های واقعی مشاهده شده، پشتیبانی می‌شود و هرچه مقدار این شاخص‌ها افزایش می‌یابند نشانه‌ای از حمایت قوی‌تر داده‌ها از الگوی نظری است.

مدل کلی معادلات ساختاری از قوانین زیر پیروی می‌کند:

۱- هر بیضی در مدل معادلات ساختاری نشان‌دهنده یک متغیر پنهان است.

۲- هر مستطیل در مدل معادلات ساختاری نشان‌دهنده یک متغیر قابل مشاهده است.

۳- از هر متغیر پنهان (بیضی) به هر متغیر قابل مشاهده (مستطیل) پیکانی وجود دارد که نشان‌دهنده وزن‌های عاملی یا بار عاملی^۵ است که همان ضریب مسیر^۶ است.

۴- هر مقدار عددی متصل به مستطیل‌ها نیز نشان‌دهنده خطای برآورد است.

قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. هرچه مقدار بار عاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند. همچنین اگر بار عاملی یک شاخص منفی باشد، نشان‌دهنده تأثیر منفی آن شاخص در تبیین سازه مربوطه است. چنانچه بار عاملی شاخص بیشتر از $0/6$ باشد، به عنوان بار عاملی بالا (بدون توجه به علامت منفی یا مثبت) و چنانچه بیشتر از $0/3$ باشد به عنوان بارهای عاملی نسبتاً بالا در نظر گرفته می‌شوند. بارهای کمتر از $0/3$ را می‌توان نادیده گرفت.

زمانی که همبستگی متغیرها شناسایی گردید، باید آزمون معنی‌داری صورت گیرد. جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t -value استفاده می‌شود. چون معنی‌داری در سطح خطای $0/05$ بررسی می‌شود، بنابراین اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون t از $1/96$ کوچک‌تر باشد، رابطه معنادار نیست.

قبل از بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش و سؤال‌ها و فرضیه‌های فوق، پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری به طور کامل مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است که به صورت زیر است:

الف) غربال کردن داده‌ها: غربالگری داده‌ها، شامل تشخیص و تعدیل داده‌های گمشده و داده‌های پرت است (کلاين، ۱۳۹۱). بدین منظور پرسشنامه‌هایی که موارد پاسخ نداده شده بسیار داشته باشند را می‌توان از نمونه کنار گذاشت و داده‌های پرت تک‌متغیری را با کمک اندازه‌گیری نمره استاندارد (نمره‌های Z) تشخیص داده شده و به میانگین نزدیک کرد. جهت بررسی داده‌های پرت چندمتغیری از آماره ماهالانوبیس^۸ استفاده شده است. در الگوی ارائه شده، مفروضه داده‌های پرت چندمتغیری با استفاده از آماره مذکور مورد بررسی قرار گرفت و از نمونه‌های موجود موردی برای حذف وجود نداشت.

^۵ Factor Loading

^۶ Path Coefficient

^۷ Screening Data

^۸ Mahalanobis

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۵۲

ب) **عدم هم خطی چندگانه^۹**: در تجزیه و تحلیل داده‌ها، هنگامی که متغیرهای پیش‌بین بین خودشان همبسته هستند، گویند بین آن‌ها هم خطی چندگانه وجود دارد. هم خطی چندگانه زمانی اتفاق می‌افتد که دو یا بیش از دو متغیر پیش‌بین نسبت به یکدیگر از همبستگی بالایی برخوردار باشند. منظور از همبستگی در اینجا وجود یک ارتباط خطی بین متغیرهای پیش‌بین است. در آمار، عامل تورم واریانس شدت هم خطی چندگانه را در تحلیل رگرسیون کمترین مربعات معمولی ارزیابی می‌کند. اگر متغیرهای پژوهش دارای عامل تورم واریانس کمتر از ۱۰ باشند، مفروضه عدم هم خطی بین متغیرها رعایت شده است. در الگوی ارائه شده با توجه به مقادیر به دست آمده در جدول ۱ می‌توان گفت بین متغیرهای پیش‌بین هم خطی چندگانه برقرار نیست، بنابراین این پیش‌فرض در الگوی ارائه شده برقرار است.

جدول ۱: بررسی هم خطی چندگانه

متغیر	عامل تورم واریانس
خودکارآمدی	۲/۸۸۲
امیدواری	۳/۵۲۵
خوش‌بینی	۳/۵۳۲
تاب‌آوری	۲/۶۶۴
سرمایه روان‌شناختی	۳/۴۷۳
رضایت از کار	۲/۷۳۴
رضایت از سرپرست	۲/۸۸۲
رضایت از همکاران	۲/۵۳۵
رضایت شغلی	۳/۵۳۲
پرداخت منصفانه و کافی	۳/۲۴۲
شرایط کاری ایمن و بهداشتی	۳/۹۱۹
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۳/۷۷۷

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۵۳

۲/۷۳۵	قانون‌گرایی در سازمان
۲/۶۹۸	روابط اجتماعی زندگی کاری
۲/۳۲۸	فضای کلی زندگی
۲/۲۸۳	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
۲/۶۳۴	توسعه قابلیت‌های انسانی
۳/۶۱۱	کیفیت زندگی کاری

ج) نرمال بودن داده‌ها: یکی از پیش‌فرض‌های مهم جهت بررسی سؤالات و فرضیات پژوهش در آزمون‌های آماری بررسی نحوه توزیع داده‌ها است. چنان‌چه داده‌ها دارای توزیع نرمال باشند می‌توان از آزمون‌های پارامتری برای بررسی فرضیات استفاده کرد و در صورت عدم برقراری فرض نرمال از آزمون‌های ناپارامتری استفاده می‌شود. قبل از بررسی فرضیات تحقیق، نرمال بودن متغیرهای مطالعه مورد بررسی قرار گرفت. یکی از راه‌های بررسی توزیع داده‌ها استفاده از ضرایب چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش است. در این پیش‌فرض داده‌هایی نرمال هستند که نسبت بحرانی آن‌ها در فاصله (۲/۸۵ و -۲/۸۵) باشد (کارشکی، ۱۳۹۱ و کلاین، ۲۰۱۱)

همانگونه که مشاهده می‌شود تمامی ضرایب به دست آمده در فاصله (۲/۸۵ و -۲/۸۵) قرار گرفته است؛ بنابراین این مفروضه برای متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری و برقرار است؛ بنابراین برای بررسی فرضیه‌های پژوهش می‌توان از آزمون‌های آماری پارامتریک (آزمون‌هایی که به شرط نرمال بودن نیازمند هستند) استفاده کرد.

جدول ۲: بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	کجی	نسبت بحرانی	کشیدگی	نسبت بحرانی
خودکارآمدی	-۰/۲۵۷	-۱/۹۱۸	۰/۳۵۵	۱/۳۲۵
امیدواری	-۰/۱۶۸	-۱/۲۵۴	۰/۱۵۵	۰/۵۷۸
خوش‌بینی	-۰/۱۷۵	-۱/۳۰۶	۰/۲۷۷	۱/۰۳۴
تاب‌آوری	۰/۱۷۸	۱/۳۲۸	-۰/۱۵۰	-۰/۵۶۰

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۵۴

۲/۴۳۳	۰/۶۵۲	-۱/۸۴۳	-۰/۲۴۷	سرمایه روان شناختی
۲/۳۶۹	۰/۶۳۵	-۲/۰۵۲	-۰/۲۷۵	رضایت از کار
۲/۶۷۹	۰/۷۱۸	-۰/۵۶۰	-۰/۰۷۵	رضایت از سرپرست
۰/۸۷۷	۰/۲۳۵	-۱/۸۸۱	-۰/۲۵۲	رضایت از همکاران
۲/۶۱۶	۰/۷۰۱	-۲/۱۲۷	-۰/۲۸۵	رضایت شغلی
۰/۵۸۲	۰/۱۵۶	-۱/۳۸۱	-۰/۱۸۵	پرداخت منصفانه و کافی
۱/۸۸۴	۰/۵۰۵	-۱/۷۹۱	-۰/۲۴۰	شرایط کاری ایمن و بهداشتی
-۱/۱۷۲	-۰/۳۱۴	-۰/۰۳۰	-۰/۰۰۴	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
۰/۴۶۶	۰/۱۲۵	-۱/۸۸۱	-۰/۲۵۲	قانون گرایی در سازمان
-۰/۲۵۴	-۰/۰۶۸	-۲/۴۱۰	-۰/۳۲۳	روابط اجتماعی زندگی کاری
-۰/۰۸۲	-۰/۰۲۲	-۰/۹۷۰	-۰/۱۳۰	فضای کلی زندگی
۱/۹۵۵	۰/۵۲۴	-۲/۵۹۰	-۰/۳۴۷	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
۰/۲۸۷	۰/۰۷۷	-۲/۴۷۸	-۰/۳۳۲	توسعه قابلیت‌های انسانی
۰/۶۳۱	۰/۱۶۹	-۲/۰۱۵	-۰/۲۷۰	کیفیت زندگی کاری

(د) استقلال خطاها^{۱۰}: در این پیش فرض، بایستی خطاهای الگو (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط معادله پیش بینی) از یکدیگر مستقل باشند. به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر، از آزمون دوربین- واتسون^{۱۱} استفاده می شود. اگر این آماره بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد به معنی عدم وجود خودهمبستگی در میان باقیمانده‌ها است. با توجه به اینکه در پژوهش حاضر مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۹۵۹) به دست آمده است، می توان گفت خطاها ناهمبسته اند.

۱۰. Errors Independence

۱۱. Durbin-Watson

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۵۵

۵) مناسب بودن معیارهای روان سنجی پرسشنامه‌ها: در این پیش فرض برای مناسب بودن معیارهای روان سنجی پرسشنامه‌ها^{۱۲} بایستی به بررسی روایی پرسشنامه‌ها پرداخته شود (کلاین، ۲۰۱۰). برای بررسی روایی سازه پرسشنامه‌ها و نیز مناسب بودن معیارهای روان سنجی پرسشنامه‌ها که از پیش فرض‌های مهم معادلات ساختاری است، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

همچنین با محاسبه آفای کروناک برای متغیرهای پژوهش، مشخص شد که تمامی پرسشنامه‌های پژوهش از اعتبار و روایی بالایی برخوردار هستند.

نتایج برازش الگوی پرسشنامه سرمایه روان شناختی در نمودارهای ۱ و پرسشنامه رضایت شغلی در نمودار ۲ و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری در نمودار ۳ نشان داده شده است و با توجه به شاخص‌های ارائه شده در جداول ۳ و ۵ و ۷ می‌توان گفت که الگوهای اندازه‌گیری از برازش مناسبی برخوردار هستند. با توجه به بارهای عاملی محاسبه شده در جدول ۴، ۶ و ۸ سؤالی جهت حذف از روند تحلیل وجود نداشت.

جدول ۳: شاخص‌های برازش الگوی سرمایه روان شناختی

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۵۲
کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۳	۱/۸۸۹
شاخص نیکویی برازش (GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۰۶
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۷۵
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۵۰
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۰۱
شاخص تاکر- لوئیس (TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۳۹
شاخص برازش افزایشی (IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۵۱

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۵۶

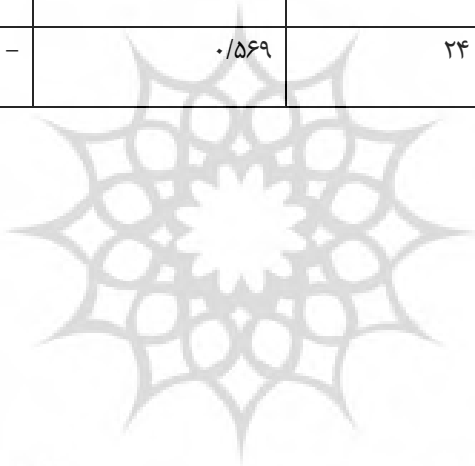
جدول ۴: بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به سرمایه روان‌شناختی

سازه	سؤال پرسشنامه	بار عاملی استاندارد شده	t مقدار	p-مقدار
خودکارآمدی	سؤال ۱	۰/۶۰۷	۸/۸۳۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۲	۰/۶۳۲	۹/۱۲۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۳	۰/۴۷۱	۶/۹۵۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۴	۰/۵۷۰	۸/۴۴۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۵	۰/۵۷۲	۸/۰۵۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۶	۰/۵۹۷	-	-
امیدواری	سؤال ۷	۰/۵۷۸	۸/۳۰۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۸	۰/۵۸۳	۹/۱۲۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۹	۰/۵۱۳	۸/۲۱۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۰	۰/۶۳۵	۹/۷۵۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۱	۰/۶۹۱	۱۱/۹۶۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۲	۰/۶۷۸	-	-
خوش بینی	سؤال ۱۳	۰/۶۷۹	۱۰/۱۹۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۴	۰/۶۹۹	۹/۷۹۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۵	۰/۷۰۷	۹/۹۴۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۶	۰/۷۱۶	۱۰/۶۰۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۷	۰/۷۷۷	۱۱/۲۶۵	۰/۰۰۱

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۵۷

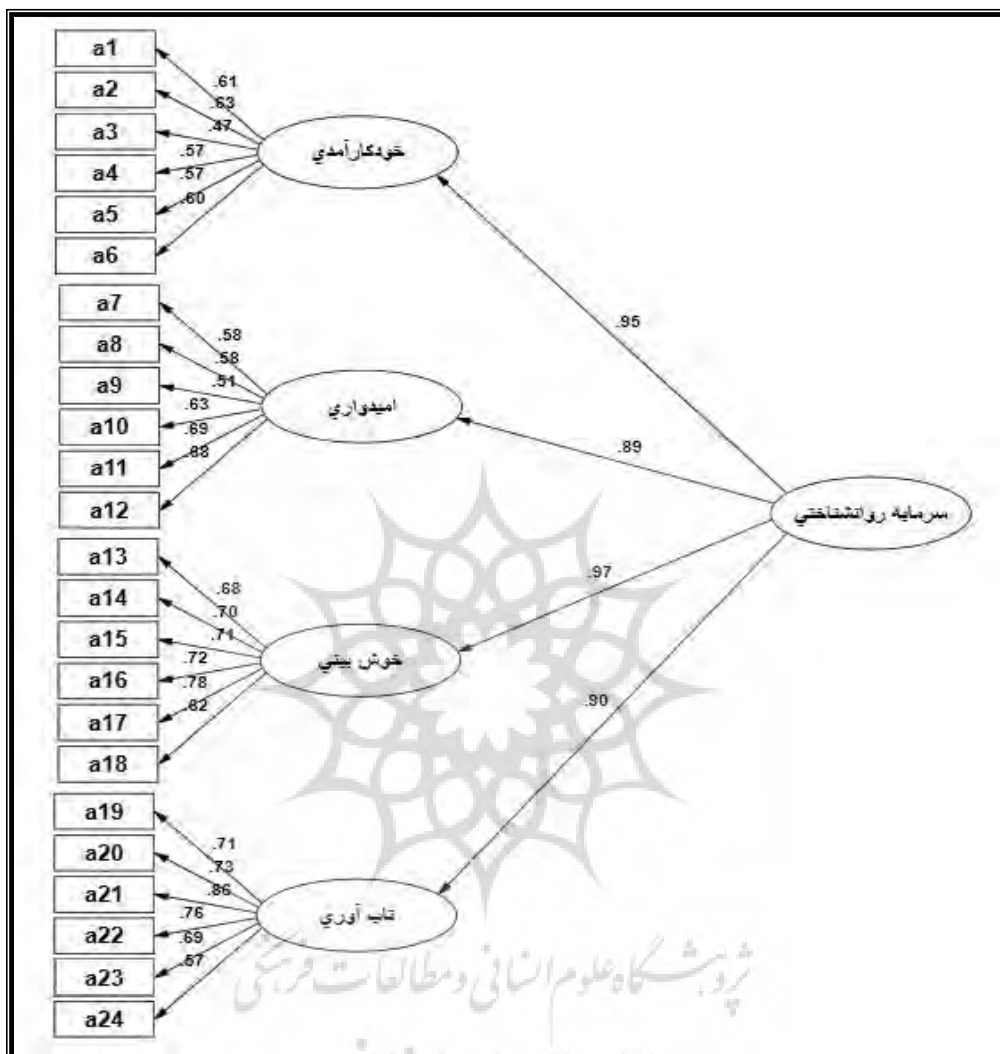
-	-	۰/۶۲۰	سؤال ۱۸	
۰/۰۰۱	۹/۶۵۷	۰/۷۰۸	سؤال ۱۹	تاب‌آوری
۰/۰۰۱	۹/۷۰۶	۰/۷۳۰	سؤال ۲۰	
۰/۰۰۱	۱۰/۶۹۹	۰/۸۵۹	سؤال ۲۱	
۰/۰۰۱	۱۰/۸۷۵	۰/۷۶۵	سؤال ۲۲	
۰/۰۰۱	۹/۴۴۰	۰/۶۸۷	سؤال ۲۳	
-	-	۰/۵۶۹	سؤال ۲۴	



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۵۸



نمودار ۱: نتایج تحلیل عاملی تأییدی سرمایه روان شناختی (بار عاملی استانداردشده)

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۵۹

جدول ۵: شاخص‌های برازش الگوی رضایت شغلی

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۷۳
کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۳	۲/۷۳۵
شاخص نیکویی برازش (GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۳
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۷۵
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۴۹
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۳۸
شاخص تاکر- لوئیس (TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۳۰
شاخص برازش افزایشی (IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۵۱

جدول ۶: بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به رضایت شغلی

سازه	سؤال پرسشنامه	بار عاملی استاندارد شده	t مقدار	p-مقدار
رضایت از کار	سؤال ۱	۰/۵۹۶	۸/۹۸۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۲	۰/۵۹۴	۸/۹۱۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۳	۰/۷۱۲	۱۰/۲۹۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۴	۰/۶۵۹	۹/۷۰۱	۰/۰۰۱

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۶۰

۰/۰۰۱	۹/۹۹۲	۰/۶۸۳	سؤال ۵	
۰/۰۰۱	۵/۹۵۰	۰/۳۶۸	سؤال ۶	
۰/۰۰۱	۹/۷۳۹	۰/۶۵۹	سؤال ۷	
۰/۰۰۱	۱۰/۲۱۹	۰/۶۰۹	سؤال ۸	
۰/۰۰۱	۹/۶۸۰	۰/۶۵۷	سؤال ۹	
۰/۰۰۱	۱۰/۴۷۶	۰/۵۹۲	سؤال ۱۰	
۰/۰۰۱	۱۰/۲۳۶	۰/۵۸۳	سؤال ۱۱	
-	-	۰/۶۱۱	سؤال ۱۲	
۰/۰۰۱	۷/۲۹۴	۰/۶۵۸	سؤال ۱۳	
۰/۰۰۱	۷/۳۷۶	۰/۶۷۶	سؤال ۱۴	رضایت از سرپرست
۰/۰۰۱	۶/۵۷۳	۰/۵۳۰	سؤال ۱۵	
۰/۰۰۱	۶/۶۲۳	۰/۶۲۸	سؤال ۱۶	
۰/۰۰۱	۷/۱۴۴	۰/۶۲۷	سؤال ۱۷	
۰/۰۰۱	۷/۰۲۴	۰/۶۰۲	سؤال ۱۸	
۰/۰۰۱	۷/۴۷۷	۰/۶۹۹	سؤال ۱۹	
۰/۰۰۱	۷/۲۹۸	۰/۶۶۱	سؤال ۲۰	
۰/۰۰۱	۷/۳۹۵	۰/۶۸۳	سؤال ۲۱	
۰/۰۰۱	۶/۸۶۴	۰/۵۷۵	سؤال ۲۲	
-	-	۰/۴۳۷	سؤال ۲۳	

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

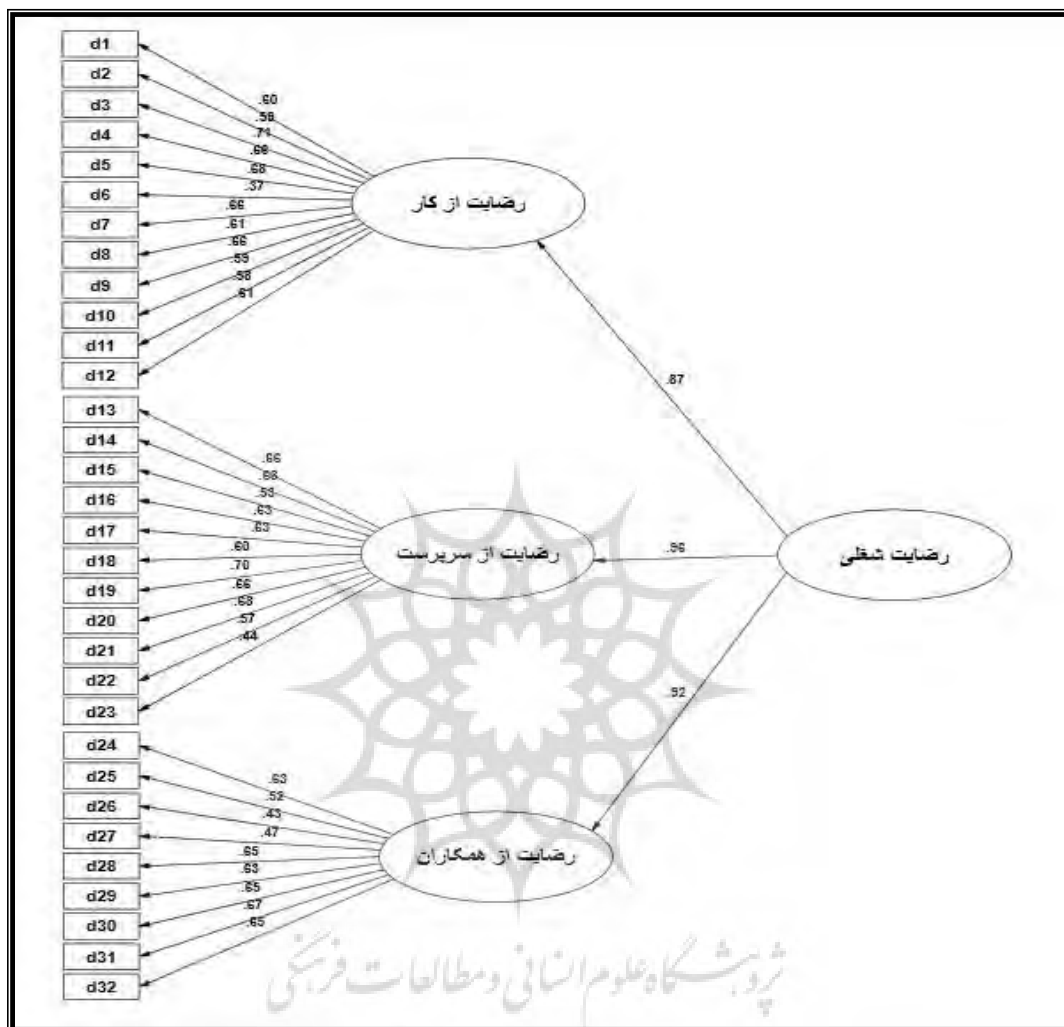
رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۶۱

۰/۰۰۱	۹/۹۳۲	۰/۶۳۴	سؤال ۲۴	رضایت از همکاران
۰/۰۰۱	۸/۳۵۹	۰/۵۲۱	سؤال ۲۵	
۰/۰۰۱	۷/۰۴۵	۰/۴۲۹	سؤال ۲۶	
۰/۰۰۱	۷/۶۵۱	۰/۴۷۳	سؤال ۲۷	
۰/۰۰۱	۱۰/۱۱۴	۰/۶۴۵	سؤال ۲۸	
۰/۰۰۱	۹/۹۷۴	۰/۶۳۵	سؤال ۲۹	
۰/۰۰۱	۱۰/۱۹۷	۰/۶۵۲	سؤال ۳۰	
۰/۰۰۱	۱۰/۴۲۶	۰/۶۶۹	سؤال ۳۱	
-	-	۰/۶۴۸	سؤال ۳۲	

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۶۲



نمودار ۲: نتایج تحلیل عاملی تأییدی رضایت شغلی (بار عاملی استاندارد شده)

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۶۳

جدول ۷: شاخص‌های برازش الگوی کیفیت زندگی کاری

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۷۷
کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۳	۲/۴۸۶
شاخص نیکویی برازش (GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۰۵
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۶۷
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۶۴
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۲۰
شاخص تاکر- لوئیس (TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۴۹
شاخص برازش افزایشی (IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۶۵

جدول ۸: بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به کیفیت زندگی کاری

سازه	سؤال پرسشنامه	بار عاملی استاندارد شده	t مقدار	p-مقدار
پرداخت منصفانه و کافی	سؤال ۱	۰/۸۰۴	۱۶/۳۳۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۲	۰/۸۵۷	۱۷/۷۵۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۳	۰/۸۱۶	-	-
شرایط کاری ایمن و بهداشتی	سؤال ۴	۰/۷۱۲	۱۲/۹۹۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۵	۰/۷۸۸	۱۴/۵۶۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۶	۰/۷۷۵		۰/۰۰۱
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	سؤال ۷	۰/۸۳۲	۱۸/۱۶۸	۰/۰۰۱

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

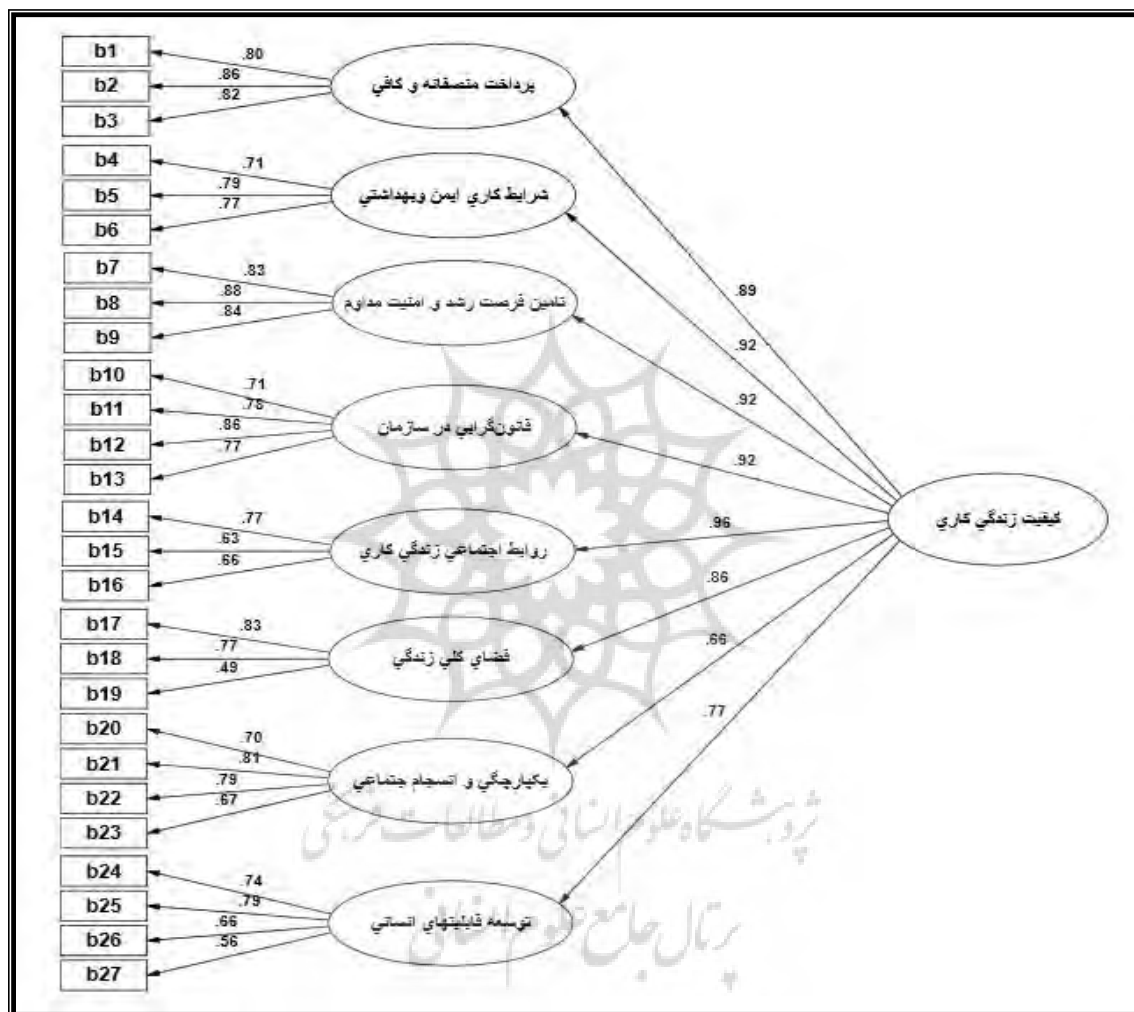
رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۶۴

۰/۰۰۱	۱۹/۶۸۳	۰/۸۷۷	سؤال ۸	
-	-	۰/۸۳۸	سؤال ۹	
۰/۰۰۱	۱۳/۲۰۲	۰/۷۰۸	سؤال ۱۰	قانون‌گرایی در سازمان
۰/۰۰۱	۱۴/۷۰۸	۰/۷۷۷	سؤال ۱۱	
۰/۰۰۱	۱۶/۶۰۸	۰/۸۶۲	سؤال ۱۲	
-	-	۰/۷۷۰	سؤال ۱۳	
۰/۰۰۱	۱۲/۱۱۱	۰/۷۷۱	سؤال ۱۴	روابط اجتماعی زندگی کاری
۰/۰۰۱	۱۰/۲۱۱	۰/۶۳۱	سؤال ۱۵	
-	-	۰/۶۶۳	سؤال ۱۶	
۰/۰۰۱	۸/۶۹۵	۰/۸۳۲	سؤال ۱۷	فضای کلی زندگی
۰/۰۰۱	۸/۴۸۸	۰/۷۷۳	سؤال ۱۸	
-	-	۰/۴۹۱	سؤال ۱۹	
۰/۰۰۱	۱۰/۷۷۹	۰/۶۹۷	سؤال ۲۰	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
۰/۰۰۱	۱۲/۰۶۲	۰/۸۱۰	سؤال ۲۱	
۰/۰۰۱	۱۱/۸۷۷	۰/۷۹۱	سؤال ۲۲	
۰/۰۰۱		۰/۶۶۹	سؤال ۲۳	
۰/۰۰۱	۹/۲۶۴	۰/۷۴۱	سؤال ۲۴	توسعه قابلیت‌های انسانی
۰/۰۰۱	۹/۵۵۶	۰/۷۹۲	سؤال ۲۵	
۰/۰۰۱	۸/۶۷۷	۰/۶۶۰	سؤال ۲۶	

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۶۵

-	-	۰/۵۵۵	سؤال ۲۷
---	---	-------	---------



نمودار ۳: نتایج تحلیل عاملی تأییدی کیفیت زندگی کاری (بار عاملی استاندارد شده)

و) متغیرهای پژوهش دارای مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای باشند: یکی دیگر از پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری این است که مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای باشد (کارشکی، ۱۳۹۱). در این پژوهش تمامی متغیرهایی که وارد مدل شدند تا به بررسی اثرات آن‌ها پرداخته شود، دارای مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای هستند.

با توجه به برقراری پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری، به بررسی سؤال‌های مذکور پرداخته شده است که نتایج آن در نمودار ۳ نمایش داده شده است.

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۶۶

طریق متعددی برای برآورد نیکویی برازش الگو با داده‌های مشاهده شده وجود دارد که در این پژوهش برای ارزیابی نیکویی برازش الگو از معیارهای ریشه میانگین مربعات خطای برآورد^{۱۳} (RMSEA)، کای اسکور بهنجار شده^{۱۴} (CMIN/DF)، شاخص نیکویی برازش^{۱۵} (GFI)، شاخص نیکویی برازش اصلاح شده^{۱۶} (AGFI)، شاخص برازش تطبیقی^{۱۷} (CFI)، شاخص برازش هنجار شده^{۱۸} (NFI)، شاخص تاکر- لوئیس^{۱۹} (TLI) و شاخص برازش افزایشی^{۲۰} (IFI) استفاده شده است.

پژوهشگران برای شاخص ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA) مقدار پایین تر از ۰/۰۸ را نشان دهنده برازش مناسب الگو می‌دانند (قاسمی، ۱۳۹۲؛ گارسون^{۲۱}، ۲۰۰۶). همچنین پژوهشگران مقدار کای اسکور بهنجار شده (CMIN/DF) مناسب را کمتر از ۳ قابل قبول می‌دانند (قاسمی، ۱۳۹۲؛ کلاین، ۲۰۱۰). نمرات شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI)، شاخص تاکر- لوئیس (TLI) و شاخص برازش افزایشی (IFI) نیز بین صفر تا یک است که هر چه به یک نزدیک تر باشد نشان دهنده برازش مناسب الگو است که البته نمرات بالای ۰/۹ مناسب ترین برازش الگو را دارد (رامین مهر و چارستاد، ۱۳۹۲؛ قاسمی، ۱۳۹۲؛ کارشکی، ۱۳۹۱؛ بیرن^{۲۲}، ۱۹۹۴؛ هو و بنتلر^{۲۳}، ۱۹۹۹؛ مک کلام و دیگران^{۲۴}، ۱۹۹۶).

خروجی نرم افزار، نشان دهنده مناسب بودن الگوی پیشنهادی پژوهش است، به طوری که مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر با (۰/۰۷۸) است، مقدار کای اسکور بهنجار شده (CMIN/DF) برابر با (۲/۲۳۵) است و مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با (۰/۸۸۹) است. سایر شاخص های برازش الگوی پیشنهادی پژوهش در جدول ۹ آمده است.

نتایج ارائه شده در جدول ۱۰ نشان دهنده اثر مثبت و معنادار سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی (۰/۸۲۱) و کیفیت زندگی کاری (۰/۶۷۳) و همچنین اثر مثبت و معنادار رضایت شغلی بر کیفیت زندگی کاری (۰/۲۵۳) است.

نتایج جدول ۱۱ نشان می‌دهد که سرمایه روان شناختی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق رضایت شغلی نیز بر کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارد که میزان تأثیر مستقیم برابر با (۰/۶۷۳) و میزان تأثیر غیرمستقیم از طریق رضایت شغلی برابر با (۰/۲۰۸) است. همچنین بر اساس محاسبات انجام شده مقدار معنی داری از روش بوت استرپ^{۲۵} برای بررسی نقش میانجی متغیر رضایت شغلی برابر (۰/۰۰۱) به دست آمد که بر این اساس، اثر میانجی گری رضایت شغلی بر رابطه بین سرمایه روان شناختی و کیفیت زندگی کاری تأیید می‌گردد.

۱۳. Root Mean Squared Error of Approximation

۱۴. Normed Chi-Square

۱۵. Goodness of Fit Index

۱۶. Adjusted Goodness of Fit Index

۱۷. Comparative Fit Index

۱۸. Normed Fit Index

۱۹. Tucker-Lewis Index

۲۰. Incremental Fit Index

۲۱. Garson

۲۲. Byrne

۲۳. Hu & Bentler

۲۴. MacCallum et al

۲۵. Boot strap

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۶۷

جدول ۹: شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی پژوهش

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۷۸
کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۳	۲/۵۳۲
شاخص نیکویی برازش (GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۸۹
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۳۵
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۴۹
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۳۱
شاخص تاکر- لوئیس (TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۳۴
شاخص برازش افزایشی (IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۴۹

جدول ۱۰: ضریب مسیر و معنی‌داری آن و بررسی فرضیه پژوهش در مدل تحلیل مسیر اصلی

فرضیه	ضریب مسیر	t مقدار	نتیجه	نوع رابطه
سرمایه روان شناختی ← رضایت شغلی	۰/۸۲۱	۱۳/۹۸۷**	تأیید فرضیه	افزایشی
سرمایه روان شناختی ← کیفیت زندگی کاری	۰/۶۷۳	۸/۴۷۲**	تأیید فرضیه	افزایشی
رضایت شغلی ← کیفیت زندگی کاری	۰/۲۵۳	۳/۶۰۰**	تأیید فرضیه	افزایشی

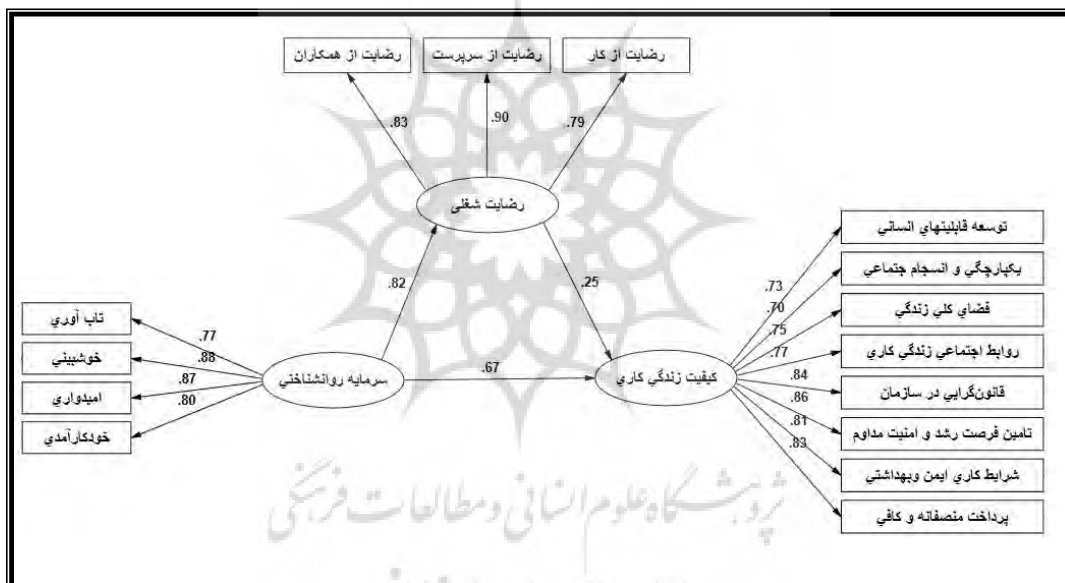
** مقادیر بزرگ‌تر از ۱/۹۶ معنادار در سطح ۰/۰۵، * مقادیر بزرگ‌تر از ۱/۶۴ معنادار در سطح ۰/۱

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۶۸

جدول ۱۱: اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل تحلیل مسیر اصلی

فرضیه	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
سرمایه روان شناختی ← رضایت شغلی	۰/۸۲۱	-	۰/۸۲۱
سرمایه روان شناختی ← کیفیت زندگی کاری	۰/۶۷۳	۰/۲۰۸	۰/۸۸۱
رضایت شغلی ← کیفیت زندگی کاری	۰/۲۵۳	-	۰/۲۵۳



نمودار ۴: نتایج معادلات ساختاری برای بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش (بار عاملی استانداردشده)

۴-۳-۲- فرضیه های فرعی

۴-۳-۲-۱: فرضیه فرعی اول:

بین خودکارآمدی با کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

۴-۳-۲-۲: فرضیه فرعی دوم:

بین امیدواری با کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۶۹

۴-۳-۲-۳-۴: فرضیه فرعی سوم:

بین خوشبینی با کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

۴-۳-۲-۴: فرضیه فرعی چهارم:

بین تاب‌آوری (سازگاری) با کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

۴-۳-۲-۵: فرضیه فرعی پنجم:

بین رضایت شغلی کارکنان با کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

۴-۳-۲-۶: فرضیه فرعی ششم:

بین رابطه سرمایه روانشناختی با رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

۴-۳-۲-۷: فرضیه فرعی هفتم:

رضایت شغلی نقش میانجی گری را در رابطه بین سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری دارد.

با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری به بررسی فرضیات فرعی اول تا هفتم پرداخته شده است که نتایج آن در ادامه آمده است. خروجی نرم‌افزار، نشان‌دهنده مناسب بودن الگوی پیشنهادی پژوهش است، به طوری که مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر با (۰/۰۷۷) است، مقدار کای اسکور بهنجار شده (CMIN/DF) برابر با (۲/۰۷۵) است و مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با (۰/۹۲۱) است.

سایر شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی پژوهش در جدول ۱۲ آمده است. نتایج ارائه شده در جدول ۴-۲۰ نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار سرمایه خودکارآمدی بر رضایت شغلی (۰/۵۰۴) و کیفیت زندگی کاری (۰/۱۸۸)، اثر مثبت و معنادار سرمایه امیدواری بر رضایت شغلی (۰/۴۷۶) و کیفیت زندگی کاری (۰/۷۷۰)، اثر مثبت و معنادار خوش‌بینی بر رضایت شغلی (۰/۱۴۵) و کیفیت زندگی کاری (۰/۲۲۹) و همچنین اثر مثبت و معنادار تاب‌آوری بر رضایت شغلی (۰/۲۲۵) و اثر مثبت و معنادار رضایت شغلی بر کیفیت زندگی کاری (۰/۱۲۷) است. اثر تاب‌آوری بر کیفیت زندگی کاری تأیید نمی‌شود ($p > ۰/۰۵$ -مقدار).

نتایج جدول ۱۳ نشان می‌دهد که خودکارآمدی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق رضایت شغلی نیز بر کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارد که میزان تأثیر مستقیم برابر با (۰/۱۸۸) و میزان تأثیر غیرمستقیم از طریق رضایت شغلی برابر با (۰/۰۶۴) است.

میزان تأثیر مستقیم امیدواری بر کیفیت زندگی کاری (۰/۷۷۰) و تأثیر غیرمستقیم از طریق رضایت شغلی (۰/۰۶۰) و میزان تأثیر مستقیم خوش‌بینی بر کیفیت زندگی کاری (۰/۲۲۹) و تأثیر غیرمستقیم خوش‌بینی (۰/۰۱۸) بوده است. هم‌چنین بر اساس محاسبات انجام شده مقدار معنی‌داری از

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۷۰

روش بوت استرپ برای بررسی نقش میانجی متغیر رضایت شغلی برابر (۰/۰۰۱) به دست آمد که بر این اساس، اثر میانجی گری رضایت شغلی بر رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری تأیید می‌گردد.

جدول ۱۲: شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی پژوهش

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۷۷
کای اسکوتر بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۳	۲/۰۷۵
شاخص نیکویی برازش (GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۲۱
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۷۸
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۲۷
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۲۶
شاخص تاکر- لوئیس (TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۲۹
شاخص برازش افزایشی (IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۲۷

جدول ۱۳: ضریب مسیر و معنی‌داری آن و بررسی فرضیه پژوهش در مدل تحلیل مسیر اصلی

فرضیه	ضریب مسیر	t مقدار	نتیجه	نوع رابطه
خودکارآمدی ← رضایت شغلی	۰/۵۰۴	**۶/۳۴۰	تأیید فرضیه	افزایشی
خودکارآمدی ← کیفیت زندگی کاری	۰/۱۸۸	**۲/۹۶۹	تأیید فرضیه	افزایشی
امیدواری ← رضایت شغلی	۰/۴۷۶	**۷/۳۷۷	تأیید فرضیه	افزایشی
امیدواری ← کیفیت زندگی کاری	۰/۷۷۰	**۸/۶۶۸	تأیید فرضیه	افزایشی

** مقادیر بزرگ‌تر از ۱/۹۶ معنادار در سطح ۰/۰۵، * مقادیر بزرگ‌تر از ۱/۶۴ معنادار در سطح ۰/۱

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۷۱

جدول ۱۴: ضریب مسیر و معنی‌داری آن و بررسی فرضیه پژوهش در مدل تحلیل مسیر اصلی

فرضیه	ضریب مسیر	t مقدار	نتیجه	نوع رابطه
خوش‌بینی ← رضایت شغلی	۰/۱۴۵	۲/۸۶۸**	تأیید فرضیه	افزایشی
خوش‌بینی ← کیفیت زندگی کاری	۰/۲۲۹	۴/۸۱۱**	تأیید فرضیه	افزایشی
تاب‌آوری ← رضایت شغلی	۰/۲۲۵	۴/۱۱۸**	تأیید فرضیه	افزایشی
تاب‌آوری ← کیفیت زندگی کاری	-۰/۰۱۰	-۰/۲۴۱	رد فرضیه	فاقد رابطه
رضایت شغلی ← کیفیت زندگی کاری	۰/۱۲۷	۱/۶۵۷	تأیید فرضیه	افزایشی

** مقادیر بزرگ‌تر از ۱/۹۶ معنادار در سطح ۰/۰۵، * مقادیر بزرگ‌تر از ۱/۶۴ معنادار در سطح ۰/۱

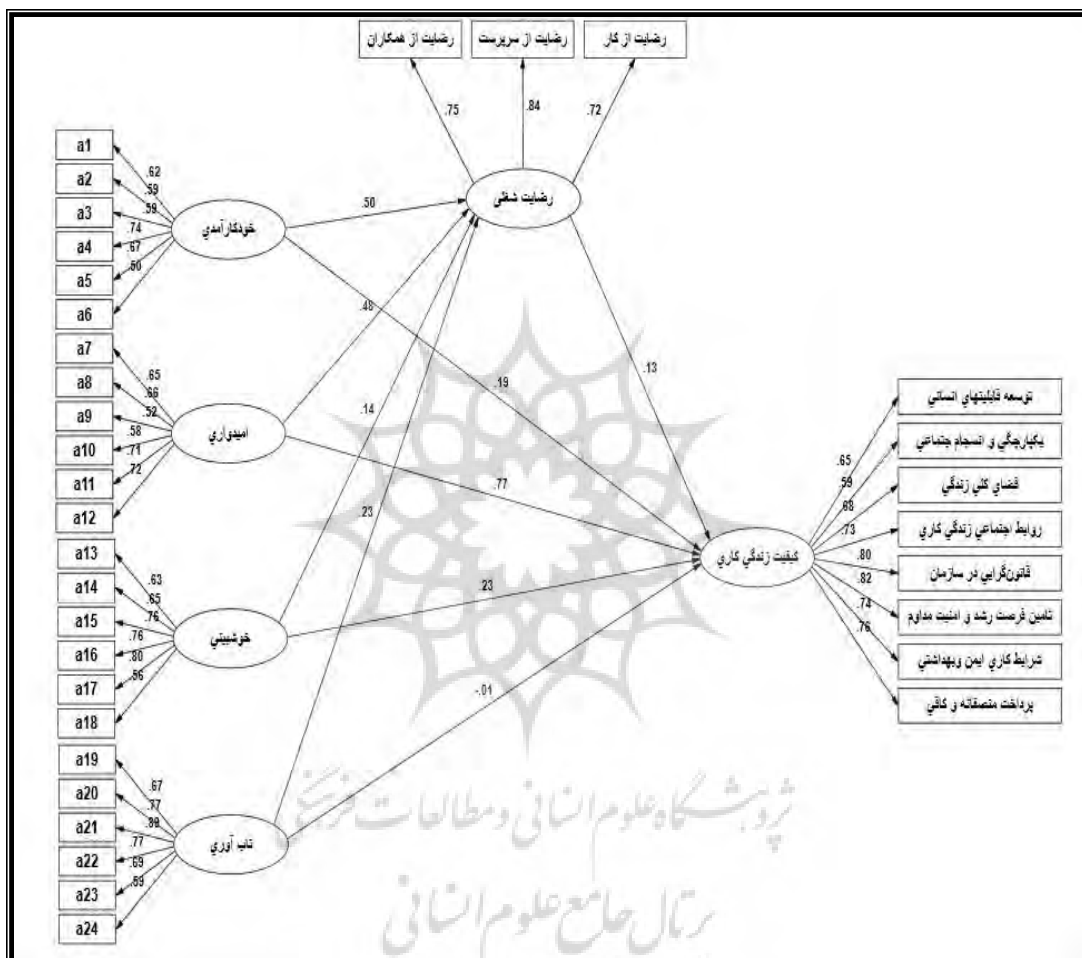
جدول ۱۵: اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل تحلیل مسیر اصلی

فرضیه	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
خودکارآمدی ← رضایت شغلی	۰/۵۰۴	-	۰/۵۰۴
خودکارآمدی ← کیفیت زندگی کاری	۰/۱۸۸	۰/۰۶۴	۰/۲۵۲
امیدواری ← رضایت شغلی	۰/۴۷۶	-	۰/۴۷۶
امیدواری ← کیفیت زندگی کاری	۰/۷۷۰	۰/۰۶۰	۰/۸۳۰
خوش‌بینی ← رضایت شغلی	۰/۱۴۵	-	۰/۱۴۵
خوش‌بینی ← کیفیت زندگی کاری	۰/۲۲۹	۰/۰۱۸	۰/۲۴۷
تاب‌آوری ← رضایت شغلی	۰/۲۲۵	-	۰/۲۲۵
تاب‌آوری ← کیفیت زندگی کاری	-	-	-

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۷۲

رضایت شغلی ← کیفیت زندگی کاری	۰/۱۲۷	-	۰/۱۲۷
-------------------------------	-------	---	-------



نمودار ۵: نتایج معادلات ساختاری برای بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش (بار عاملی استاندارد شده)

نتیجه گیری

بین سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری بادر نظر گرفتن نقش میانجی گری رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهر جیرفت رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از تحلیل مدلسازی ساختاری بیان داشت بین سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری بادر نظر گرفتن نقش میانجی گری رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهر جیرفت رابطه معنادار وجود دارد.

یکی از سازه های مثبت که منبعی تاثیرگذار برای رقابت سازمان ها به شمار می آید سرمایه روان شناختی است؛ که ترکیبی از چهار مؤلفه ادراکی- شناختی امید، خوش بینی، خود کارآمدی و تاب آوری است. سرمایه روان شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان شناختی مثبت منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی در سازمان می شود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد سرمایه روان شناختی کیفیت زندگی کاری را افزایش می دهند.

افراد با سرمایه گذاری در زمینه های مختلف در پی افزایش منابع شخصی خود هستند. هر قدر فرد دارای منابع بیشتری باشد، سرمایه گذاری او در دیگر جنبه ها افزایش می یابد. خود کارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری منابع بارز فردی محسوب می شوند. از این رو، هر چه فرد سرمایه روان شناختی بیشتری داشته باشند، از این منابع در کار بیشتر بهره می گیرد. همین امر سبب می شود کار و چالش های شغلی را با موفقیت بیشتری پشت سر بگذارد. این موفقیت ها خود باعث افزایش منابع ثانویه و کیفیت زندگی کاری فرد می شود.

نتایج پژوهش حاضر با یافته های پژوهش چاندرانی و همکاران (۲۰۱۵) که به اثرگذاری سرمایه روانشناختی بر تعادل زندگی کاری اشاره نموده اند، مشابه است.

با توجه به نتایج تحقیق حاضر، می توان گفت نظر پژوهش با پژوهش هانگ^{۲۶} و همکاران (۲۰۱۶) که پژوهشی با هدف اثرگذاری سرمایه روانشناختی بر کیفیت زندگی کاری انجام دادند در مورد اثرگذاری خودکارآمدی بر کیفیت زندگی کاری یکسان است.

در مقایسه تحقیق رحیمی و همکاران (۱۳۹۳) با پژوهش حاضر نیز، می توان به اشتراک و همخوانی در اثرگذاری خودکارآمدی و کیفیت زندگی کاری اشاره داشت.

نتایج این تحقیق با تحقیق عرب نگار و همکاران (۱۳۹۴) در اثرگذاری سرمایه روانشناختی بر کیفیت زندگی همخوانی دارد.

از سوی دیگر مشکاتی و جولایی (۱۳۹۵) سرمایه روانشناختی را بر کیفیت زندگی کاری موثر می دانند که با نتایج حاصل از این بعد همخوانی دارد.

همچنین نتایج این تحقیق با تحقیق رضایی و همکاران (۱۳۹۵) در اثرگذاری سرمایه روانشناختی بر کیفیت زندگی کاری همسو می باشد.

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۷۴

منابع

- آریا نژاد، ناهید، (۱۳۹۴)، نقش سرمایه های روانشناختی مثبت در پیش بینی رضایت شغلی نمونه مورد مطالعه: کارکنان شهرداری تهران، اولین همایش ملی راهکارهای توسعه و ترویج علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره و آموزش در ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین، تحقیقات جدید در علوم انسانی ۱۳۹۴: ۱(۷)، ۱۱۳-۱۲۴
- آرین پور، سیدعزیزالله و سعید مشتاقی (۱۳۹۴)، بررسی رابطه ساده و چندگانه مولفه های سرمایه روانشناختی با رضایت شغلی مدیران مدارس شهرستان دزفول، اولین کنفرانس بین المللی نقش مدیریت انقلاب اسلامی در هندسه قدرت نظام جهانی (مدیریت، سیاست، اقتصاد، فرهنگ، امنیت، حسابداری)، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس بین المللی حماسه سیاسی و حماسه اقتصادی،
- بریمانی، ابوالقاسم، یاسمن مدانلو، حبیب اله یوسفی، (۱۳۹۴)، رابطه بین سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی شرق استان مازندران، فصلنامه علمی- پژوهشی پژوهشنامه تربیتی سال دهم، پاییز، شماره ۴۴، صص ۱۲۹-۱۴۵
- پناهی، احسان، مریم السادات فاتحی زاده، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین مؤلفه های سرمایه روان شناختی و کیفیت زندگی زناشویی در بین زوجین شهر اصفهان، فصلنامه زن و جامعه، دوره ۶، شماره ۲۳، پاییز ۱۳۹۴، صفحه ۴۱-۵۸.
- دریجانی، محبوبه و مسعود پورکیانی (۱۳۹۳)، مروری بر کیفیت زندگی کاری، نظریه ها و استراتژی های آن، همایش بین المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین،
- رامین مهر، حمید. و چارستاد، پروانه (۱۳۹۴). روش تحقیق کمی با کاربرد مدل سازی معادلات ساختاری. تهران: انتشارات ترمه، چاپ دوم.
- رضایی م، یزدانی فر ن، زارع ع (۱۳۹۵). بررسی رابطه تاثیر سرمایه روانشناختی بر کیفیت زندگی کاری، مطالعات مدیریت و حسابداری، ۲(۴)، ۱۰۹ - ۱۲۲
- صدوقی مجید، ولی اله مهرزاد، محمدصالحی زهرا، (۱۳۹۶)، عنوان رابطه سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی بیماران مبتلا به سرطان پستان، مجله علوم پزشکی رازی، ۴(۱۵۶)، ۱۱۱-۱۱۹.
- عادلی جذاب، هدا، (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر سرمایه روانشناختی بر تعادل کار و زندگی کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی سازمان تامین اجتماعی اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی نجف آباد.

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، سال اول شماره ۳، بهار ۱۴۰۰، پیاپی ۳

رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ... | ۷۵

عرب ن، رضائی‌باد افشانی ف، رحیمی م (۱۳۹۴). نقش میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت از زندگی. آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دوره ۳ شماره ۱

عمادی ف، معین ل، فکری ک، (۱۳۹۳). رابطه بین سرمایه روان‌شناختی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مرودشت، اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار،

فرهادی نژاد، محسن و علی ملاآقامیرزایی (۱۳۹۵)، بررسی روابط بین سرمایه اجتماعی، توانمندسازی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری: بررسی مروری، همایش ملی مدیریت توسعه (چالش‌ها و راهکارها در سازمان‌های دولتی و خصوصی)، بندرعباس، جهاد دانشگاهی هرمزگان،

کارشکی، حسین (۱۳۹۱). روابط ساختاری خطی در تحقیقات علوم انسانی. تهران: انتشارات آوای نور.

کامران مهنی م ا. (۱۳۹۴). مدیریت سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌ها و خلق مزیت رقابتی پایدار، کنفرانس ملی هزاره سوم و علوم انسانی.

کلاین، پل (۱۳۹۱). راهنمای آسان تحلیل عامل. ترجمه: سیدجلال صدرالسادات و اصغر مینایی. تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، چاپ دوم.

گل پرور محسن و میرزایی زینت، (۱۳۹۵)، الگوی ساختاری تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر موفقیت مسیر شغلی با توجه به نقش میانجی تعهد و رضایت، پژوهشنامه روانشناسی مثبت، ۲(۲)، ۸۱-۹۴

محمودی ا، یونسی ج، رحیمی زاده م، (۱۳۹۳). رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی با نقش میانجی خودکارآمدی در دبیران تربیت بدنی. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۲ (۷)، ۲۳-۳۹

نوروزی م، (۱۳۹۲). بررسی ماهیت، رویکردها و راهبردهای بهبود کیفیت زندگی کاری در سازمان، نشریه فرهنگ و رفتار اداری، شماره ۵، ۱۷-۲۲.