

مدل‌یابی معادلات ساختاری نقش میانجی بهزیستی شغلی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با

اشتیاق به کار در معلمان مدارس ابتدایی

علیرضا منجزی^۱، فرزانه لاتخان^۲، مریم موسوی^۳، محمدحسین پاکدل^۴

۱. کارشناس ارشد مدیریت برنامه درسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد میمه، ایران. (نویسنده مسئول).

۲. کارشناس ادبیات فارسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوارسگان، خوارسگان، ایران.

۳. کارشناس علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی، دانشگاه پیام نور، واحد نطنز، نطنز، ایران.

۴. دانشجوی آموزش ابتدایی، پردیس شهید باهنر، دانشگاه فرهنگیان، اصفهان، ایران.

مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، دوره هشتم، شماره پنجاه و ششم، سال ۱۴۰۲، صفحات ۳۶۶-۳۷۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۵

تاریخ وصول: ۱۴۰۱/۱۲/۲۸

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی مدل‌یابی معادلات ساختاری نقش میانجی بهزیستی شغلی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق به کار در معلمان مدارس ابتدایی انجام شده است. طرح پژوهش توصیفی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. این پژوهش با حضور ۳۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس از بین معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به روش آنلاین انجام شد. برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه اشتیاق به کار اترخت (UWES) اسپجافلی و همکاران (۲۰۰۲)، پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی (PCQ) لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و مقیاس بهزیستی کارکنان (EWBS) ژونگ و همکاران (۲۰۱۵) استفاده شد. داده‌ها با ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS نسخه ۲۴ تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی شغلی با اشتیاق به کار همبستگی معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). همچنین نتایج نشان داد مسیرهای مستقیم این پژوهش معنادار شدند و مسیرهای غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی از طریق نقش میانجی بهزیستی شغلی بر اشتیاق به کار معلمان مدارس ابتدایی معنادار بود. بر اساس یافته‌های این پژوهش، مدل نهایی پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار بود ($RMSEA = 0/025$ و $P\text{-value} < 0/05$) و مدل نهایی ارزیابی شده از برازندگی مطلوبی برخوردار است و گام مهمی در جهت شناخت عوامل مؤثر بر اشتیاق به کار در بین معلمان مدارس ابتدایی است.

کلیدواژه: اشتیاق به کار، سرمایه روان‌شناختی، بهزیستی شغلی.

مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، دوره هشتم، شماره پنجاه و ششم، سال ۱۴۰۲

مقدمه

پیشرفت سریع علم و فناوری نشان‌دهنده این است که محیط پیرامونی دائماً در حال تغییر است. تخصص‌ها چندگانه شده‌اند و با پیچیده‌تر شدن محیط، مسائل و مشکلاتی که احساس می‌شوند نیز متنوع شده‌اند. حل این مسائل، افراد خلاق، با انگیزه و ایده‌های متنوع و جدید را طلب می‌کند و همچنین امکان بیان آن در محیطی که ارتباط مثبت به‌راحتی جریان می‌یابد و مدرسه با توجه به رسالت مهمی که دارد، از این امر مستثنا نیست. مدارس امروز علاوه بر جذب نیروی انسانی جدید، نیازمند ایجاد و تداوم انگیزه در معلمان با استعداد نیز هستند. برای داشتن معلم با انگیزه و با استعداد باید معلمان نسبت به کار خود اشتیاق داشته باشند. اشتیاق شغلی به‌عنوان یک کیفیت ارزشمند کارکنان در محیط کاری به‌عنوان جذب در کار شدن، شوق داشتن در شغل و وقف کردن خود در آن تعریف شده است و به بهزیستی کارکنان یعنی عملکرد فردی، تیمی و سازمانی وی مربوط می‌شود (اسچافلی، ۲۰۱۵؛ به نقل از روجین^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). منابع عمده هر سازمان، منابع انسانی، مالی، فنی و فناورانه است و مسلماً سرمایه انسانی، تعیین‌کننده سمت و سوی دیگر سرمایه‌هاست؛ زیرا منابع انسانی با توانایی‌های خود و با برنامه‌ریزی، دیگر منابع را به خدمت می‌گیرند. بعد انسانی هر یک از افراد با فرایندهای سلامت اجتماعی و افزایش رفاه کارکنان (اشتیاق شغلی در محل کار) در سازمان‌ها ارتباط دارد و در نتیجه، اشتیاق شغلی کارکنان می‌تواند یک مؤلفه اصلی از ابعاد انسانی کارکنان باشد (کیم و پارک^۲، ۲۰۱۷). اشتیاق شغلی، یک حالت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار توصیف شده است که در این وضعیت، شخص یک احساس نیرومند و ارتباط مثبت با فعالیت‌های کارش دارد و خودش را به‌عنوان فردی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی می‌داند. اشتیاق چیزی بیش از یک وضعیت هیجانی گذرا و خاص است و به یک حالت پایای سرایت‌کننده و هیجانی شناختی اشاره دارد که بر یک موضوع، واقعه یا رفتار خاص متمرکز می‌شود که با ویژگی‌های قدرت، تعهد و جذب کار توصیف می‌شود (خلیلی و خنیفر، ۱۳۹۶). نتایج یک پژوهش نشان داده است سرمایه روان‌شناختی بالا در کارکنان باعث افزایش اشتیاق به کار در آنان می‌شود (قانع‌نیا و همکاران، ۱۳۹۴).

سرمایه روان‌شناختی از مفاهیم مرتبط به روانشناسی مثبت‌گرا است که با ویژگی‌هایی از قبیل داشتن اطمینان در ارتباط یا نتیجه‌بخش بودن، تلاش برای موفقیت در وظایف سخت و دشوار (خودکارآمدی^۳)، داشتن اسناد خوشایند و مثبت (خوش‌بینی^۴) درباره موفقیت در حال و آینده، داشتن پشتکار در رسیدن به اهداف، هنگام مواجهه با مشکلات و سختی (امیدواری^۵)، تحمل کردن و پشت سر گذاشتن مشکل برای رسیدن به موفقیت (تاب‌آوری^۶) توصیف می‌شود (هرناندز-وارس^۷ و همکاران، ۲۰۱۹). با توجه به آنچه گفته شد هرچند سرمایه روان‌شناختی می‌تواند با اشتیاق به کار در ارتباط باشند (قانع‌نیا و همکاران، ۱۳۹۴)؛ اما پژوهشی که به ارزیابی

1. Robijn

2. Kim & Park

3. self-efficacy

4. optimism

5. hope

6. resiliency

7. Hernández-Varas

جامعی از متغیرهای نامبرده به صورت یکجا و در قالب مدل پرداخته باشد مبتنی بر جستجوهای نگارنده چه در خارج یا داخل از کشور انجام نشده است. به طور کلی تر چنین می توان اظهار کرد که حمایت پژوهشی بالایی از رابطه سرمایه روان شناختی با اشتیاق به کار وجود دارد (قانع نیا و همکاران، ۱۳۹۴)، با این حال اینکه چه مکانیزم‌هایی رابطه سرمایه روان شناختی با اشتیاق به کار را میانجی‌گری می‌کنند تا اندازه زیادی ناشناخته‌اند که همین مسئله اهمیت بررسی نقش متغیرهای میانجی را در رابطه سرمایه روان شناختی با اشتیاق به کار را بیشتر نمایان می‌کند. بهزیستی شغلی اشاره به بهزیستی زندگی شخصی^۱، بهزیستی کاری^۲ و بهزیستی روان شناختی^۳ اشاره دارد؛ به عبارت دیگر، بهزیستی شغلی به صورت ارزیابی مثبت گونه‌ای که فرد از جوانب مختلف شغل خود شامل ابعاد عاطفی، انگیزشی، رفتاری، شناختی و روان‌تنی انجام می‌دهد تعریف شده است (ون هورن^۴ و همکاران، ۲۰۰۴)؛ بنابراین با نظر به توضیحات پیشینه، پژوهش حاضر با توجه به اهمیت بالای اشتیاق به کار در میان جمعیت معلمان ابتدایی، با اتکا به پیشینه پژوهش، به این سؤال پاسخ داده می‌شود که آیا اشتیاق به کار بر اساس سرمایه روان شناختی با نقش میانجی بهزیستی شغلی در معلمان مدارس ابتدایی قابل پیش‌بینی می‌باشد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش مشتمل از معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بودند. به‌رغم عدم وجود توافق کلی و قطعی، به پیشنهاد بسیاری از پژوهشگران حداقل حجم نمونه لازم برای مدل‌یابی معادلات ساختاری، ۲۰۰ آزمودنی است. به ازای هر متغیر نیز حدود ۱۰ یا ۲۰ آزمودنی لازم است (کلین^۵، ۲۰۱۶). در این پژوهش برای تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج و احتمال ریزش برخی پرسشنامه‌ها حجم نمونه ۳۰۰ نفر انتخاب شد. از شیوه نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس^۶ (داوطلبانه و به صورت آنلاین) استفاده شد. رضایت آگاهانه افراد آزمودنی برای شرکت در پژوهش از ملاک‌های ورود به پژوهش بودند و ناقص بودن پاسخنامه افراد نمونه از ملاک خروج از پژوهش بودند. به‌منظور رعایت اصول اخلاقی و انسانی، کدهای اخلاقی مطرح شده توسط سازمان نظام روانشناسی ایران و انجمن روانشناسی آمریکا مدنظر قرار گرفت. بر اساس این نکات سه‌گانه زیر در خصوص معلمان مدارس ابتدایی رعایت شد. ۱- داوطلبانه بودن شرکت در پژوهش؛ ۲- پرسشنامه‌ها بدون نام در اختیار معلمان مدارس ابتدایی قرار گرفت؛ ۳- امکان انصراف معلمان مدارس ابتدایی در صورت عدم تمایل به همکاری در هر مرحله از پژوهش. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی و استنباطی عمل شد. در سطح توصیفی جهت سنجش متغیرهای پژوهش از میانگین و انحراف معیار استفاده شد. در سطح استنباطی جهت بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. نرم‌افزار تحلیل داده‌ها برنامه SPSS و AMOS نسخه ۲۴ بود.

1. life well-being

2. workplace well-being

3. psychological well-being

4. Van Horn

5. Kline

6. convenience sampling

ابزار پژوهش

پرسشنامه اشتیاق به کار اترخت^۱ (UWES) اسچافلی^۲ و همکاران (۲۰۰۲): این پرسشنامه ۱۷ سؤال دارد و از سه مؤلفه جذب در کار^۳ با سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶؛ شوق داشتن به کار^۴ با سؤالات ۷، ۸، ۹، ۱۰ و ۱۱؛ وقف شدن برای کار^۵ با سؤالات ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶ و ۱۷ تشکیل شده است. شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد به این صورت که بسیار کم ۱ نمره، کم ۲، گاه‌گاهی ۳ نمره، زیاد ۴ نمره و بسیار زیاد ۵ نمره تعلق می‌گیرد. همچنین سؤالات ۵، ۱۰ و ۱۷ به‌طور معکوس نمره‌گذاری می‌شود به این صورت که بسیار کم ۵ نمره، کم ۴، گاه‌گاهی ۳ نمره، زیاد ۲ نمره و بسیار زیاد ۱ نمره تعلق می‌گیرد (رضایی آهوانویی، عباسی و درگاهی، ۱۳۹۷). در یک پژوهش بر روی افراد شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بیرجند ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۸ به‌دست‌آمده است (وقارسیدین و سلمانی مود، ۱۳۹۴). پایایی پرسشنامه بر روی کارکنان دانشگاه اصفهان با روش آلفای کرونباخ ضریب ۰/۹۴ به‌دست‌آمده است (پورعباس، عابدی و باغبان، ۱۳۹۲). در یک پژوهش خارج از کشور برای بررسی همسانی درونی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده‌شده است که ضرایب برای جذب در کار ۰/۸۹، شوق داشتن به کار ۰/۸۳، وقف شدن برای کار ۰/۹۳ و کل سؤالات ۰/۹۵ به‌دست‌آمده است (تایاما^۶ و همکاران، ۲۰۱۹). در یک پژوهش دیگر آلفای کرونباخ سؤالات پرسشنامه اشتیاق به کار ۰/۹۵ به‌دست‌آمده است که نشان‌دهنده آلفای کرونباخ بسیار بالای پرسشنامه موردنظر است (ناگاتا^۷ و همکاران، ۲۰۱۹). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ به‌دست‌آمده است.

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی^۸ (PCQ) لوتانز^۹ و همکاران (۲۰۰۷): این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال و چهار مؤلفه امید با سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶؛ تاب‌آوری سؤالات ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱ و ۱۲؛ خوش‌بینی سؤالات ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷ و ۱۸؛ خودکارآمدی سؤالات ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳ و ۲۴ را اندازه‌گیری می‌کند (دیرزیتی^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۱). نمره‌گذاری پرسشنامه در طیف لیکرت ۶ درجه‌ای می‌باشد به این صورت که به کاملاً مخالفم ۱ نمره، مخالفم ۲ نمره، تا حدودی مخالفم ۳ نمره، تا حدودی موافقم ۴ نمره، موافقم ۵ نمره و کاملاً موافقم ۶ نمره تعلق می‌گیرد. در داخل ایران برای بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده‌شده است که ضریب ۰/۸۵ به‌دست‌آمده است (هاشمی نصرت‌آباد و همکاران، ۱۳۹۰). در یک پژوهش دیگر آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش شده است (طالب‌زاده، سلیمان‌پور عمران و اسماعیلی شاد، ۱۳۹۸). روایی سازه پرسشنامه همچنین از طریق همبستگی مؤلفه-نمره کل برای امید ۰/۸۶، تاب‌آوری ۰/۷۸، خوش‌بینی ۰/۸۳ و خودکارآمدی ۰/۸۴ به‌دست‌آمده است (فرخی و سبزی، ۱۳۹۴). در خارج از

1. Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
2. Schaufeli
3. absorption
4. vigor
5. dedication
6. Tayama
7. Nagata
8. Psychological Capital Questionnaires (PCQ)
9. Luthans
10. Dirzyte

کشور پایایی با آلفای کرونباخ بررسی و ضرایب برای امید ۰/۸۴، تاب‌آوری ۰/۶۸، خوش‌بینی ۰/۶۴، خودکارآمدی ۰/۸۶ و کل پرسشنامه ۰/۸۹ گزارش شده است (ارباسی و اوزبک^۱، ۲۰۱۷). در یک پژوهش دیگر، ضرایب آلفای کرونباخ در دامنه ۰/۶۶ تا ۰/۸۵ به‌دست آمده است (چاترجی و موهانتی^۲، ۲۰۲۰). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به‌دست آمده است.

مقیاس بهزیستی کارکنان^۳ (EWBS) ژونگ^۴ و همکاران (۲۰۱۵): این مقیاس شامل ۱۸ سؤال است که سه خرده مقیاس بهزیستی زندگی شخصی با سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶؛ بهزیستی کاری با سؤالات ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱ و ۱۲؛ بهزیستی روان‌شناختی با سؤالات ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷ و ۱۸ را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری مقیاس در طیف لیکرت ۷ درجه‌ای صورت می‌گیرد به‌این ترتیب که به گزینه کاملاً موافقم ۷ نمره، نسبتاً موافقم ۶ نمره، کمی موافقم ۵ نمره، نظری ندارم ۴ نمره، کمی مخالفم ۳ نمره، نسبتاً مخالفم ۲ نمره و کاملاً مخالفم ۱ نمره تعلق می‌گیرد (نوری کعب و همکاران، ۱۳۹۵). در داخل ایران برای بررسی اعتماد مقیاس از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضرایب برای بهزیستی زندگی شخصی ۰/۸۶، بهزیستی کاری ۰/۹۰، بهزیستی روان‌شناختی ۰/۷۴ و کل سؤالات ۰/۹۱ به‌دست آمده است (نوری کعب و همکاران، ۱۳۹۵). سازندگان مقیاس نیز برای بررسی اعتماد مقیاس از آلفای کرونباخ بهره برده‌اند که ضرایب برای بهزیستی شخصی ۰/۸۲، بهزیستی کاری ۰/۸۷ و بهزیستی روان‌شناختی ۰/۸۲ و کل مقیاس ۰/۹۰ محاسبه شده است که نشان‌دهنده پایایی خوب مقیاس است (ژونگ و همکاران، ۲۰۱۵). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به‌دست آمده است.

نتایج

جدول ۱. تعداد، کمینه، بیشینه، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد
جذب در کار	۳۰۰	۵	۱۷	۱۱/۴۳	۴/۶۹۴
شوق داشتن به کار	۳۰۰	۵	۱۸	۱۲/۶۷	۴/۹۵۵
وقف شدن برای کار	۳۰۰	۷	۱۸	۱۲/۶۳	۴/۰۳۴
امید	۳۰۰	۷	۲۲	۱۶/۳۳	۶/۶۵۸
تاب‌آوری	۳۰۰	۷	۲۳	۱۶/۷۰	۶/۵۷۱
خوش‌بینی	۳۰۰	۷	۲۳	۱۶/۳۳	۶/۲۷۶
خودکارآمدی	۳۰۰	۷	۲۵	۱۷/۱۳	۶/۹۲۶
بهزیستی زندگی شخصی	۳۰۰	۸	۳۵	۲۲/۳۷	۹/۹۲۶
بهزیستی کاری	۳۰۰	۸	۳۵	۲۰/۶۰	۸/۶۳۴
بهزیستی روان‌شناختی	۳۰۰	۸	۳۳	۲۱/۸۰	۹/۵۶۶

جدول ۱- تعداد، کمینه، بیشینه، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. تعداد آزمودنی‌ها ۳۰۰ نفر بودند. از آنجایی که یکی از مفروضات مهم در معادلات ساختاری وجود روابط همبستگی معنادار بین متغیرهاست در جدول ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش آمده است.

1. Erbasi & Ozbek

2. Chatterjee & Mohanty

3. Employee Well-Being Scale (EWBS)

4. Zheng

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش		۱	۲	۳
۱- اشتیاق به کار		۱		
۲- سرمایه روان‌شناختی		۰/۷۵۳ ^{**}	۱	
۳- بهزیستی شغلی		۰/۵۷۱ ^{**}	۰/۶۲۵ ^{**}	۱

** معنادار در سطح ۰/۰۱

جدول ۲- ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. بین سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی شغلی با اشتیاق به کار همبستگی معناداری وجود دارد. همان‌طور که در جدول ۲- نشان داده شد، همبستگی بین متغیرها معنادار است از این رو، امکان بررسی مدل پژوهش فراهم گردید که نتایج ضرایب مستقیم، غیرمستقیم و برازش مدل در ادامه آمده است.

جدول ۳. ضرایب استاندارد و مسیرهای مستقیم سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی شغلی بر اشتیاق به کار

معناداری	C.R.	S.E	Beta	مسیرهای مستقیم
۰/۰۰۱	۹/۸۹۶	۰/۰۱۹	۰/۲۶۵	سرمایه روان‌شناختی → اشتیاق به کار
۰/۰۰۱	۲۷/۱۸۰	۰/۰۱۴	۰/۷۴۶	بهزیستی شغلی → اشتیاق به کار

همان‌طور که در جدول ۳- مشاهده می‌شود ضریب استاندارد و مستقیم سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی شغلی بر اشتیاق به کار معنادار بود. در ادامه جهت بررسی رابطه غیرمستقیم مدل پیشنهادی از روش بوت استروپ در دستور کامپیوتری پریچر و هیز^۱ (۲۰۰۴) استفاده شده است. نتایج روش بوت استروپ برای بررسی مسیرهای واسطه‌ای غیرمستقیم در جدول ۴- ارائه شده است.

جدول ۴- نتایج بوت استروپ سرمایه روان‌شناختی با میانجی‌گری بهزیستی شغلی بر اشتیاق به کار

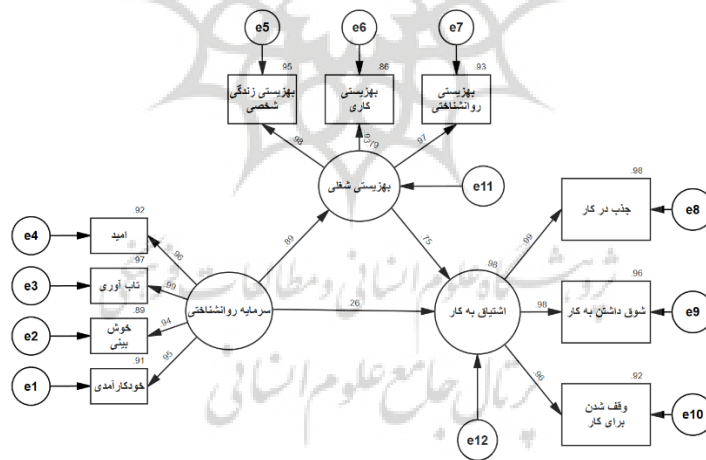
معناداری	سطح اطمینان ۰/۹۵		مسیر غیرمستقیم
	حد بالا	حد پایین	
۰/۰۰۲	۰/۷۱۵	۰/۵۱۹	سرمایه روان‌شناختی → بهزیستی شغلی → اشتیاق به کار

یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر وجود مسیر غیرمستقیم است. زمانی که تعداد نمونه چندان زیاد نباشد، بوت استرپ قدرتمندترین و منطقی‌ترین روش برای دستیابی به اثرات غیرمستقیم را فراهم می‌آورد. سطح اطمینان ۰/۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استروپ، ۱۰۰۰ است. برای تعیین معنی‌داری سرمایه روان‌شناختی بر اشتیاق به کار از طریق نقش میانجی بهزیستی شغلی از روش بوت استروپ در برنامه ماکرو آزمون پریچر و هیز (۲۰۰۴) استفاده شد. بر اساس جدول ۴- نتایج بوت استروپ آمده است. در این روش چنانچه حد بالا و پایین این آزمون هر دو مثبت یا هر دو منفی باشند و صفر مابین این دو حد قرار نگیرد در آن صورت مسیر علی غیرمستقیم معنی‌دار خواهد بود. مطابق نتایج جدول ۴- این قاعده در مورد سرمایه روان‌شناختی بر اشتیاق به کار با نقش میانجی بهزیستی شغلی صدق می‌کند. در جدول ۵- شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش آمده است.

جدول ۵. شاخص‌های برازندگی مدل پیشنهادی پژوهش

نوع شاخص	شاخص‌ها	مقدار به دست آمده	مقدار قابل قبول
شاخص‌های مطلق	کای اسکوتر هنجار شده (CMIN)	۴۸/۸۷۷	-
	درجه آزادی	۳۲	-
	CMIN/DF	۱/۵۲۷	کمتر از ۳
شاخص‌های نسبی	سطح معاداری	۰/۰۰۱	-
	خطای ریشه‌ی مجذور میانگین تقریب (RMSEA)	۰/۰۲۵	کمتر از ۰/۰۸
	شاخص تقریب برازندگی (PCLOSE)	۰/۰۰۱	-
	شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)	۰/۹۹۷	بیشتر از ۰/۹۰
	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده یا انطباقی (AGFI)	۰/۹۲۱	بیشتر از ۰/۹۰
	شاخص برازش مقتصد (PCFI)	۰/۷۶۵	بیشتر از ۰/۶۰
	شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI)	۰/۷۲۳	بیشتر از ۰/۶۰
	شاخص برازندگی افزایشی (IFI)	۰/۹۷۳	بیشتر از ۰/۹۰
	شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۱۵	بیشتر از ۰/۹۰
	شاخص برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹۴۶	بیشتر از ۰/۹۰

جهت آزمودن مدل موردنظر در پژوهش حاضر، روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) اعمال گردیده است. برای بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های آمده شده در جدول ۵- استفاده شده است. بر اساس نتایج مدل نهایی پژوهش همان‌گونه که مشاهده می‌شود شاخص‌های برازندگی همگی مطلوب هستند. همچنین مقدار به دست آمده از شاخص خطای ریشه‌ی مجذور میانگین تقریب (RMSEA) کمتر از ۰/۰۸ است که نشان‌دهنده برازش است (شرمه انگل^۱ و همکاران، ۲۰۰۳). در نمودار ۱- مدل نهایی و برازش شده پژوهش آمده است.



نمودار ۱- مدل نهایی و برازش شده پژوهش

نمودار ۱- مدل ساختاری پژوهش را نشان می‌دهد. مجموع مجذور همبستگی‌های چندگانه (R^2) یا ضریب تعیین برای متغیر اشتیاق به کار توسط سرمایه روان‌شناختی برابر با ۰/۹۸ به دست آمد، این موضوع بیانگر آن است که سرمایه روان‌شناختی با میانجی‌گری بهزیستی شغلی در مجموع ۹۸ درصد از واریانس اشتیاق به کار را تبیین می‌کند.

1. Schermelleh-Engel

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی مدل یابی معادلات ساختاری نقش میانجی بهزیستی شغلی در رابطه بین سرمایه روان شناختی با اشتیاق به کار در معلمان مدارس ابتدایی انجام شده است. نتایج نشان داد که بین سرمایه روان شناختی و بهزیستی شغلی با اشتیاق به کار همبستگی معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد مسیرهای مستقیم این پژوهش معنادار شدند و مسیرهای غیرمستقیم سرمایه روان شناختی از طریق نقش میانجی بهزیستی شغلی بر اشتیاق به کار معلمان مدارس ابتدایی معنادار بود. این نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیقات قانع نیا و همکاران (۱۳۹۴) همسویی دارد. در تبیین این نتیجه به دست آمده می توان گفت که سرمایه روان شناختی، جنبه های مثبت زندگی آدمی را در برمی گیرد. او معتقد است که سرمایه انسانی و اجتماعی آشکار بوده، به آسانی قابل مشاهده است و می توان آن را به سادگی اندازه گیری و کنترل کرد. در حالی که سرمایه روان شناختی، بیشتر بالقوه بوده، اندازه گیری و توسعه آن دشوار است؛ بنابراین سرمایه روان شناختی شامل درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می شود (گلداسمیت^۱ و همکاران، ۱۹۹۷؛ به نقل از بهادری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱). یکی از مهم ترین ویژگی هایی که باعث سازگاری فرد در شرایط دشوار زندگی می شود سرمایه روان شناختی است (صدوقی و همکاران، ۱۳۹۶). سرمایه روان شناختی از چهار بعد امید، خوش بینی، تاب آوری و خودکارآمدی تشکیل شده است. امید، توانایی شخص برای هدف گذاری، تجسم مسیرهای لازم برای رسیدن به هدف ها و داشتن انگیزه لازم در جهت رسیدن به آن هدف ها است. خوش بینی به اسنادهای علی مثبت اشاره می کند و روشی است که در آن افراد وقایع مثبت و منفی را تبیین می کنند و انتظار نتیجه مثبت دارند. تاب آوری، ظرفیت فرد برای پاسخ دادن و حتی شکوفا شدن در شرایط فشارزای مثبت یا منفی است و خودکارآمدی به اطمینانی که افراد به توانایی های خود برای انجام یک تکلیف خاص دارند، اشاره می کند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). معلمانی که امید، خودکارآمدی و تاب آوری بالاتری دارند و نسبت به زندگی خوش بین هستند به دلیل وجود این سرمایه های روان شناختی، بهزیستی شغلی بیشتری در زندگی تجربه می کنند و همین بهزیستی آنان را نسبت به کار مشتاق می کند. به همین دلیل منطقی است گفته شود که بهزیستی شغلی در رابطه بین سرمایه روان شناختی و اشتیاق به کار در معلمان مدارس ابتدایی نقش میانجی دارد.

در استفاده از نتایج باید دقت داشت که یافته های این تحقیق، محدود به معلمان مشغول به تدریس در مدارس ابتدایی شهر اصفهان بوده است، بنابراین، در تعمیم نتایج به دیگر شهرها به دلیل تفاوت های قومیتی و فرهنگی باید جانب احتیاط را در تعمیم نتایج پژوهش حاضر رعایت کرد. این پژوهش می توانست هم به صورت کمی و هم به صورت کیفی انجام شود، اما به دلیل نبود شرایط مصاحبه این امکان در پژوهش حاضر مهیا نبود و یکی از موانع و محدودیت های پژوهش حاضر این مورد بوده است. اجرای پرسشنامه ها به صورت آنلاین بود، این امکان تنها برای معلمان مدارس ابتدایی فراهم بوده است که دسترسی به لینک پرسشنامه داشته اند و بسیاری دیگر از معلمان مدارس ابتدایی که دسترسی به لینک آنلاین نداشته اند شانس برای پاسخگویی به سوالات پرسشنامه ها را نداشته اند که این محدودیت خارج از اختیار پژوهشگر بوده است. پیشنهاد می شود برای رفع محدودیت پژوهش این مطالعه روی معلمان

1. Goldsmith

مدارس ابتدایی دیگر شهرها انجام شود. چرا که اشتیاق به کار می تواند تحت تأثیر عوامل فرهنگی قرار داشته باشد و انجام این پژوهش روی افراد دیگر نیز می تواند به رفع این محدودیت پژوهش کمک کند. می توان دستاوردها و پیامدهای حاصل از این فرضیه پژوهش را در دو سطح نظری و عملی مطرح کرد. در سطح نظری، یافته های پژوهش می توانند با تبیین نحوه متغیرهای سرمایه روان شناختی و بهزیستی شغلی به گسترش دانش، مفاهیم و مدل های موجود در زمینه اشتیاق به کار معلمان مدارس ابتدایی کمک کنند. همچنین، نتایج پژوهش حاضر می تواند راهگشای پژوهش های جدیدتر به منظور گسترش دانش سرمایه روان شناختی و بهزیستی شغلی در زمینه عوامل مؤثر بر شکل گیری اشتیاق به کار معلمان مدارس ابتدایی شود.

منابع

- بهادری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت آباد، تورج؛ و باباپور خیرالدین، جلیل. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روان شناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز. *مجله تخصصی پژوهش و سلامت، مرکز تحقیقات توسعه اجتماعی و ارتقای سلامت گناباد*، ۲ (۱)، ۱۴۵-۱۵۴.
- پورعباس، علی؛ عابدی، محمدرضا؛ و باغبان، ایران. (۱۳۹۲). اثربخشی کارگاه های خودکارآمدی حرفه ای بر اشتیاق شغلی کارکنان بخش اداری دانشگاه اصفهان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۵ (۱۷)، ۳۷-۵۰.
- خلیلی، حاتم؛ و خنیفر، حسین. (۱۳۹۶). بررسی ساختاری تأثیر عدالت رویه ای و اشتیاق به کار بر اشتراک گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۶ (۴)، ۲۷-۵۲.
- رضایی آهوانویی، محسن؛ عباسی، مسلم؛ و درگاهی، شهریار. (۱۳۹۷). نقش تعارض کار- خانواده و استرس شغلی در پیش بینی اشتیاق به کار پرستاران. *نشریه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی البرز*، ۱۷ (۲)، ۹۸-۱۰۶.
- صدوقی، مجید؛ مهرزاد، ولی اله؛ و محمدصالحی، زهرا. (۱۳۹۶). رابطه سرمایه روان شناختی و کیفیت زندگی بیماران مبتلا به سرطان پستان. *مجله علوم پزشکی رازی*، ۲۴ (۱۵۶)، ۱۱۹-۱۱۱.
- طالب زاده، سمیه؛ سلیمانپور عمران، محبوبه؛ و اسماعیلی شاد، بهرنگ. (۱۳۹۸). رابطه سرمایه روان شناختی و اشتیاق به کار با نقش میانجی اعتماد به نفس در دانش آموزان. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۳ (۱)، ۱۸۱-۱۹۸.
- فرخی، الهام؛ سبزی، ندا. (۱۳۹۴). شادکامی و ادراک الگوهای ارتباطی خانواده: نقش واسطه ای سرمایه روان شناختی، *فصلنامه روانشناسی تحولی*، ۱۱ (۴۳)، ۳۱۳-۳۲۴.
- قانع نیا، مریم؛ فروهر، محمد؛ و جلیلی، صدیقه. (۱۳۹۴). تأثیر آموزش سرمایه روان شناختی مدیران بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان. *پژوهش نامه روانشناسی مثبت*، ۱ (۳)، ۷۲-۵۹.
- نوری کعب، عمیر؛ شبندی، فاطمه؛ و هاشمی شبانی، سید اسماعیل. (۱۳۹۵). بررسی کفایت شاخص های روانسنجی مقیاس بهزیستی کارکنان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱ (۲)، ۹-۲۹.
- هاشمی نصرت آباد، تورج؛ باباپور خیرالدین، جلیل؛ بهادری خسروشاهی، جعفر. (۱۳۹۰). نقش سرمایه روان شناختی در بهزیستی روانی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه اجتماعی، *پژوهش های روانشناسی اجتماعی*، ۱ (۴)، ۱۲۳-۱۴۴.
- وقارسیدین، سید ابوالفضل؛ و سلمانی مود، مریم. (۱۳۹۴). ارتباط اشتیاق شغلی پرستاران با توانمندی ساختاری و بروز سوء رفتارهای کلامی و غیر کلامی در محل کار. *نشریه مدیریت پرستاری*، ۴ (۱)، ۲۷-۱۸.

- Chatterjee, M., & Mohanty, M. (2020). The Relationship between Perceived Psychological Capital and Self-Perceived Leadership Effectiveness of Transformational Corporate Leaders in Kolkata. *Our Heritage*, 68(8), 464-487.
- Dirzyte, A., Perminas, A., & Biliuniene, E. (2021). Psychometric Properties of Satisfaction with Life Scale (SWLS) and Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) in the Lithuanian Population. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1-26.
- Erbası, A., & Ozbek, M. C. (2017). The Effect of Psychological Capital on Work Engagement. *Australian Academy of Business and Economics Review*, 2(4), 276-284.
- Hernández-Varas, E., Encinas, F. J. L., & Suarez, M. M. (2019). Psychological capital, work satisfaction and health self-perception as predictors of psychological wellbeing in military personnel. *Psicothema*, 31(3), 277-283.
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations. *Sustainability*, 9(2), 205.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th Ed.), New York: The Guilford Press.
- 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.
- Nagata, M., Nagata, T., Inoue, A., & Mori, K. (2019). Effect modification by attention deficit hyperactivity disorder (ADHD) symptoms on the association of psychosocial work environments with psychological distress and work engagement. *Frontiers in Psychiatry*, 10, 166.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior research methods, instruments, & computers*, 36(4), 717-731.
- Robijn, W., Euwema, M. C., Schaufeli, W. B., & Deprez, J. (2020). Leaders, teams and work engagement: a basic needs perspective. *Career Development International*. 25 (4), 373-388
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8 (2), 23-74.
- Tayama, J., Schaufeli, W., Shimazu, A., Tanaka, M., & Takahama, A. (2019). Validation of a Japanese version of the work engagement scale for students. *Japanese Psychological Research*, 61(4), 262-272.
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365-375.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H. & Zhang, CH (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 5, 621- 644.