

تدوین مدل ارتباطی سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی با میانجی گری خودکارآمدی شغلی در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اردبیل

نسرین عزیزیان کهن^۱

ماهرخ دهقانی^۲

ایوب بهتاج^۳

غفار کریمیان پور^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۹/۲۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۰/۳۰

هدف این پژوهش، تدوین مدل ارتباطی سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی با میانجی گری خودکارآمدی شغلی بود. پژوهش از نظر هدف، کاربردی و ازلحاظ روش توصیفی، از نوع همبستگی به روش معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان اردبیل بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۱۴۵ نفر از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان اردبیل به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های "سرمایه‌ی روانشناختی"، "پرسشنامه خودکارآمدی شغلی" و "پرسشنامه اشتیاق شغلی" استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تایید قرار گرفته و پایایی آنها به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۸ و ۰/۷۲ به دست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss (میانگین، انحراف استاندارد، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون کولموگروف اسمیرنوف) و LISREL استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که اثر مستقیم سرمایه روانشناختی بر خودکارآمدی شغلی با بتای ۰/۳۹ و بر اشتیاق شغلی با بتای ۰/۳۶ معنی دار است و همچنین خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق شغلی با بتای ۰/۲۵ اثر مستقیم دارد. نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شغلی در رابطه بین سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی کارکنان نیز با بتای ۰/۰۹ معنی دار بود. بنابراین می‌توان گفت که سرمایه روانشناختی و خودکارآمدی شغلی از متغیرهای مهم و مرتبط با اشتیاق شغلی در کارکنان هستند.

واژگان کلیدی: سرمایه روانشناختی، خودکارآمدی شغلی و اشتیاق شغلی

۱ استادیار، مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی اردبیل، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: Nasrinazizian@yahoo.com

۲ استادیار رفتار حرکتی، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

۳ دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تبریز، ایران

۴ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

در سالیان اخیر توجه به اشتیاق شغلی^۱ به عنوان یک مولفه روانشناختی در سازمان ها، بحث ها و مطالعات بسیاری را به وجود آورده است و به عنوان عنصری حیاتی در اثر بخشی سازمان مورد توجه رهبران و مدیران سازمان ها قرار گرفته است (بدارکر و پاندیتا^۲، ۲۰۱۳). مکلود و کلارک^۳ (۲۰۰۹) معتقدند اشتیاق شغلی کارکنان از پارادایم های جدید حوزه منابع انسانی بوده و به دلیل راه های متنوع بهره برداری از آن تعاریف مختلفی را داراست. اشتیاق شغلی یک وضعیت کاری انگیزشی و احساسی مثبت در هنگام کار کردن است که با سه بعد نیرومندی، وقف خود و جذب مشخص می شود (شافللی و بیکر^۴، ۲۰۰۴). اشتیاق شغلی یک مفهوم روان شناختی مثبت است و به عنوان شاخص بهزیستی و سلامت روانشناختی در محیط کار شناخته می شود (هالبرگ و شائوفلی^۵، ۲۰۰۶). از اشتیاق شغلی به عنوان یک پدیده روان شناختی که حالت گونه شناختی- عاطفی دارد، یاد می شود (استیومن و لوتانز^۶، ۲۰۱۰). اشتیاق شغلی به عنوان توانایی تسخیر ذهن، قلب، احساس و روح کارکنان جهت القای تدریجی میل میل و شور و شوق درونی برای تعالی تعریف می شود (فلیمینگ . آسپولد^۷، ۲۰۰۷). اندیشمندان برای اشتیاق شغلی سه بعد جذب، نیرومندی و وقف ذکر کرده اند. جذب به میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کار خود اشاره دارد. در این حالت فرد سرسختانه درگیر کار خود می شود، زیرا تجربه کاری برای او بسیار لذت بخش است. در بعد نیرومندی، فرد در راستای انجام کار خود تلاش قابل ملاحظه ای اعمال می کند و در موقعیت های دشوار پافشاری بیشتری می نماید. کارکنانی که از نیرومندی بالایی برخوردارند، بیشتر به واسطه کار خود برانگیخته می شود و در هنگام وقوع مشکلات و بروز تعارضات بین فردی مقاومت بیشتری از خود نشان می دهند (سالانوا، آگوت و پیرو^۸، پیرو^۸، ۲۰۰۵). سومین بعد اشتیاق شغلی، وقف در کار می باشد که با درگیری شدید روانی کارکنان در کار مشخص مشخص شده و ترکیبی از احساس معنی داری، اشتیاق و چالش است. این بعد با مفهوم دلبستگی شغلی، وجه مشترک بسیاری دارد و به درجه ای که فرد از لحاظ روانی خود را وابسته به شغل خود می داند، اطلاق شود

^۱ Work engagement

^۲ Bedarkar & Pandita

^۳ MacLeod & Clarke

^۴ Schaufeli & Bakker

^۵ Hallberg & Schaufeli

^۶ Sweetman & Luthans

^۷ Fleming & Asplund

^۸ Salanova, Agut & Peiro

(کارملی و فروند^۱، ۲۰۰۵). اشتیاق شغلی، مفهومی است که با پیامدهای مثبتی همچون: عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و مستقیم دارد و با قصد ترک شغل رابطه منفی دارد (هاکانن، هاکانن، بیکر و دمروتی^۲، ۲۰۰۵). کارکنان دارای اشتیاق شغلی، احساس قدرتمندی و ارتباط موثر با کارشان دارند و خود را برای برآوردن مسئولیت های شغلشان توانمند می بینند (شوفلی، سالانوا، گونزالس-روما و باکر^۳، ۲۰۰۲). شواهد زیادی وجود دارد که در نبود سایر منابع کاری، تنها وجود کارکنان بر انگیزنده، دستیابی به اهداف سازمان را میسر می سازد. بر اساس پژوهش باکر و لیتر^۴ (۲۰۱۰) کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می شوند و تکالیف شغلی را به طرز مطلوبی به انجام می رسانند. کارکنان با اشتیاق شغلی بالا در شغل خود دست به خلاقیت و ابتکار عمل می زنند (سالانوا، آگوات، پیرو^۵، ۲۰۰۵) و در برابر کنش ها واکنش نشان می دهند و خودکارآمدی آنها افزایش می یابد و در نتیجه سازمان را در رسیدن به اهداف یاری می کنند (لورنس، شائوفلی، باکر، سالانوا^۶، ۲۰۰۷). اشتیاق شغلی نه تنها یک نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت مثبت بازی می کند، بلکه در هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست های سازمان نیز نقش مهمی دارد (سالانوا و شافلی^۷، ۲۰۰۷). بنابراین، اشتیاق شغلی به عنوان یک منبع مطلوب ممکن است به چرخه ای مثبت از منابع و در نتیجه آثار مثبت بر سلامت منجر شود (هوبفال و شیروم^۸، ۲۰۰۱) که پیامد آن در انجام درست وظایف شغلی محوله و یا رفتارهایی فراتر از آن نمایان می شود. با توجه به پیامدهای مثبت اشتیاق شغلی، شناسایی عوامل موثر بر آن ضروری است.

مرور پژوهش های گذشته نشان می دهد که یکی از عوامل پیش بین اشتیاق شغلی، خودکارآمدی شغلی^۹ است که که به طور وسیع در زمینه های آموزشی، اجتماعی و سازمانی بکار می رود (ساکس^{۱۰}، ۱۹۹۵). باورهای خودکارآمدی از طریق فرآیندهای شناختی، انگیزشی، کارایی و گزینشی بر عملکرد تأثیر می گذارند (پاجارس^{۱۱}، ۲۰۰۲).

^۱ Carmeli & Freund

^۲ Hakanen, Hakanen, Bakker & Demerouti

^۳ Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá & Bakker

^۴ Bakker & Leiter

^۵ Salanova, Agut & Peiro

^۶ Lorens, Bakker, Schaufeli & Salanova

^۷ Salanova & Schaufeli

^۸ Hobfoll & Shirom

^۹ Job self -efficiency

^{۱۰} Saks

^{۱۱} Pajares

خودکارآمدی به معنی داشتن باور به توانایی انجام کار در موقعیت‌های مختلف شغلی می‌باشد (الله‌توکل‌ی، شهامت و اوجی‌نژاد، ۱۳۹۴). منشأ پیدایش خودکارآمدی پژوهش، نظریه شناختی- اجتماعی بندورا است. مطابق دیدگاه شناختی- اجتماعی، انسان‌ها موجوداتی فعال در نظر گرفته می‌شوند که قادر به خود نظم‌دهی و تنظیم رفتار خود هستند، نه موجودات منفعلی که نیروهای ناشناخته محیطی یا تکانه‌های درونی آنها را کنترل کنند. آنها به‌طور فعال در تحول خویش‌ترکت می‌کنند و می‌توانند با رفتارشان وقایع و رویدادها را تحت کنترل خود درآورند. به باور بندورا، خودکارآمدی باعث ترغیب انگیزش و منابع شناختی فرد می‌شود و عاملی برای اعمال کنترل بر رویدادهای معین است. باور خودکارآمدی پایه‌ای برای انگیزش، بهزیستی و دستاوردهای فردی در همه حیطه‌های زندگی است (سیماراصل، فیاضی و قلی‌پور، ۲۰۱۰). خودکارآمدی شغلی به عنوان یک «برچسب عمومی از قضاوت‌های کارآمدی شخصی در رابطه با دامنه وسیعی از رفتارهای درگیر در انتخاب شغل و سازگاری» توصیف شده است (لنت و هاکت، ۱۹۸۷؛ به نقل از میرندا و آم‌هوفر، ۱۹۹۸؛ به نقل از رجبی، عطاری و شکرکن، ۱۳۸۳). تجربیات ناشی از موفقیت و یا شکست کارکنان در طول سال‌های خدمت، تصورات آنان را در رابطه با توانایی‌هایشان نسبت به انجام وظایف شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهد. معمولاً افراد فعالیت‌ها و موقعیت‌هایی را می‌جویند و با شور و شوق به آنها گرایش دارند که احساس کنند می‌توانند خود را با آنها سازگار نمایند یا از پس آنها برآیند- در حالی که از فعالیت‌ها و موقعیت‌هایی که فکر می‌کنند توانایی مقابله کردن با آنها را ندارند، دوری می‌جویند (ریو، ۱۳۸۶). در واقع، خودکارآمدی به احساس شایستگی در کنترل داشتن بر محیط خود تأکید دارد (بندورا^۱، ۱۹۹۶). اساساً، ادراک فرد از خود، توانایی‌اش در کنترل عواطف و حس مسئولیت شخصی باعث می‌شود وضعیت شغلی را درک و نسبت به آن واکنش نشان دهد (کارد، مس، موریتی و ساز^۲، ۲۰۱۰). مطالعه فراتحلیلی از ۶۸ پژوهش منتشر شده در زمینه خودکارآمدی که بین سال‌های ۱۹۹۷ تا ۱۹۸۹ انجام شده‌اند، نشان داده است که باورهای خودکارآمدی به‌طور مثبت با اقدامات افراد ارتباط دارند (احمدیان، ۱۳۸۴). در حقیقت، خودکارآمدی شغلی در رابطه با متغیرهایی مانند انتخاب‌های شغلی و تحصیلی (بتز و هاکت^۳، ۱۹۸۱)، هویت شغلی (روبینز^۴، ۱۹۸۵)، سازگاری شغلی (بتز و فیتزجرالد^۵، ۱۹۹۳)، پیشرفت تحصیلی و پافشاری (لنت، براون و لارکین^۶، ۱۹۸۶) و

^۱ Bandura

^۲ Card, Mas, Moretti & Saez

^۳ Betz

^۴ Robbins

^۵ Jerald

^۶ Lent, Brown & Larkin

تصمیم‌های شغلی (تایلور و پوپما^۱، ۱۶۹۹۰) مورد بررسی قرار گرفته است (به نقل از رجبی، عطاری و شکرکن، ۱۳۸۳: ۷۲). سکاوفیلی و ماریسا^۲ (۲۰۰۷) در پژوهش خود رابطه معناداری بین خودکارآمدی و شاخص‌های مثبت روان‌شناختی به دست آوردند. نتایج پژوهش نشان داد، افراد با خودکارآمدی بالا کمتر مضطرب و ناامید می‌شوند و در برابر موقعیت‌های تنش‌زا کمتر شاک می‌خورند و از خوش‌بینی بیشتری نسبت به آینده برخوردارند. مطالعه عبدلی، سلطان احمدی، عیسی زادگان، غلامی، محمودی و امانی (۱۳۹۱) نیز نشان داد که باورهای کارآمدی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد.

از طرف دیگر، خودکارآمدی شغلی تحت تاثیر عوامل مختلفی قرار دارد. پژوهش مرعشیان و نادری (۱۳۹۲)، پالو^۳ (۲۰۱۵) و سیمون و بویتنداک^۴ (۲۰۱۰) به رابطه بین سرمایه روان‌شناختی^۵ و خودکارآمدی شغلی اشاره کرده اند. سرمایه روان‌شناختی مفهومی است که عمدتاً از تئوری و تحقیق در حیطه روانشناسی مثبت به دست آمده و در محیط کار مورد استفاده قرار گرفته است (اووی، ریچارد، لوتانز، ماتری^۶، ۲۰۱۱). این سازه یکی از مفاهیم جدیدی است که به عنوان یک سازه مثبت گرا مطرح شده و می‌توان از آن در مدیریت اثربخش ابعاد عاطفی، انگیزشی، نگرشی، شناختی و رفتاری افراد در محیط کار استفاده کرد (لوتانز، یوسف، اولیو^۷، ۲۰۰۷) و از آن به عنوان مزیت رقابت سازمانی یاد می‌شود (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). سرمایه روان‌شناختی، یکی از شاخص‌های روانشناسی مثبت‌گرایی است 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 (لوتانز، یوسف^۸، ۲۰۰۴). ارزیابی مثبت از شرایط و احتمال رسیدن به موفقیت، مبتنی بر تلاش انگیزه‌محور و همراه همراه با پشتکار را سرمایه روان‌شناختی مثبت می‌نامند (اووی و همکاران^۹، ۲۰۱۰). در واقع، سرمایه روان‌شناختی جنبه مثبت زندگی انسان‌ها و مبتنی بر درک شخصی خود، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات است (سلیگمن^{۱۰}، ۲۰۰۲).

^۱ Tailor & popma

^۲ Schaufeli & Marisa

^۳ Palo

^۴ Simons, & Buitendach

^۵ Psychological Capital

^۶ Avey, Reichard, Luthans & Mhatre

^۷ Luthans, Youssef & Avolio

^۸ Luthans & Youssef

^۹ Avey et al

^{۱۰} Seligman

سرمایه روانشناختی می تواند به عنوان وضعیتی که شامل چهار مؤلفه اعتماد به نفس (اعتقاد فرد بر توانایی هایش برای بسیج منابع انگیزشی و شناختی و راهکارهای مورد نیاز برای اجرای موفقیت آمیز وظایف خاص)، امیدواری (وضعیتی شناختی یا تفکری است که افراد را قادر می سازد که اهداف واقعی، اما چالش برانگیز و قابل پیش بینی را بدون سازند و سپس به آن اهداف از طریق اراده معطوف به خود، انرژی و ادراک کنترل درونی شده دست یابند (اسنایدر^۱، ۱۹۹۴)، خوش بینی (سبک تفسیری که اتفاقات مثبت را به علل دائمی، شخصی و فراگیر و اتفاقات منفی را به علل خارجی، موقتی و شرایط خاص نسبت می دهد (سلیگمن، ۱۹۹۸) و انعطاف پذیری (ظرفیت روانشناختی که به وسیله آن افراد می توانند به طور موفقیت آمیزی برای مقابله با تغییر، بحران و ریسک و مشکلات از آن استفاده کنند) تعریف شوند (لوتانز، یوسف، اولیو، ۲۰۰۷). این مولفه ها در یک فرآیند تعاملی و ارزشیابانه به زندگی فرد معنی می دهد و تلاش فرد در برابر تغییر موقعیت های فشارزا را تداوم می بخشد، او را برای ورود به صحنه عمل آماده می نماید و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می کند (جاج و بونو^۲، ۲۰۰۱). سرمایه روانشناختی، روشی مهم برای افزایش قدرت رقابت سازمان ها و حفظ مزیت های رقابت با سازمان هاست که نقش مهمی در تغییرات سازمانی ایفا می کند (وانگ^۳، ۲۰۱۵). بسیاری از پژوهش ها نشان می دهد که سرمایه روانشناختی، ارزش افزوده بیشتری در عملکرد کارکنان نسبت به ویژگی های جمعیت شناختی، ویژگی های خودارزیابی و ابعاد شخصیتی فرد دارد (اوی، لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸). لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) معتقدند که سرمایه روانشناختی با تکیه بر متغیرهای روانشناسی مثبت همچون امیدواری و اعتماد به نفس منجر به ارتقای سرمایه انسانی و روابط بین آنها می شود. سرمایه روانشناختی منبع درونی برای تلاش، فعالیت و جهت گیری نسبت به دنیای اطراف است و هرچه میزان اعتماد به نفس، تاب آوری، امیدواری و خوش بینی بالاتر باشد فرد منبع روانی قابل اتکا و بادوام تری را برای زندگی و حرکت در مسیر اهداف زندگی و شغلی خود احساس می کند (پترسون و بایرون^۴، ۲۰۰۷، یوکول، گانیرون^۵، ۲۰۱۲). در سرمایه روانشناختی بر توان دستیابی به اهداف، نیازها و آرزوها، امیدواری در نیل به اهداف و داشتن پشتکار و انعطاف پذیری در دستیابی به اهداف و ارزش ها همراه با اتخاذ رویکردی خوش بینانه

^۱ Snyder

^۲ Judge & Bono

^۳ Wang

^۴ Peterson & Byron

^۵ Ucol & Ganiron

و مثبت گرا در مواجهه با مسائل تاکید قابل توجهی دارد (مک گی^۱، ۲۰۱۱). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سرمایه روان‌شناختی نیز بر متغیرهای فردی و سازمانی همچون: رفتار شهروندی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، استرس شغلی، بهره‌وری کارکنان، عملکرد شغلی، بدبینی، نیت خروج از سازمان، رفتار انحرافی، اشتیاق شغلی، غیبت از کار تأثیر می‌گذارد (سردیویو و سرینیوزا^۲، ۲۰۱۲). لوتانز و اولیو (۲۰۰۷) به بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که سرمایه روان‌شناختی بالاتری دارند، عملکرد بهتری دارند. از این رو، با توجه به قابلیت آموزش و توسعه سرمایه روان‌شناختی و رابطه آن با متغیرهای مطلوب فردی و سازمانی سرمایه روان‌شناختی باید جزو برنامه‌های توسعه و آموزش کارکنان باشد (ساکس و گرومان^۳، ۲۰۱۰).

در مورد متغیرهای پژوهش، تحقیقاتی انجام شده است. پیک، اسکوکرت، کیم، لی^۴ (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی و اخلاق کارکنان به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر دارد. سیمون و بویتنداک^۵ (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان "سرمایه روان‌شناختی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی" به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. پالو (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان "اشتیاق شغلی و سرمایه روان‌شناختی" به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. فراهانی و جعفری (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان "نقش سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی در اشتیاق شغلی معلمان در مدارس متوسطه دولتی دوره اول و دوم دخترانه منطقه چهار تهران" به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد. میرحیدری، سیادت، هویدا و عابدی (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان "رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران" به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد. افشار (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان "رابطه سرسختی روان‌شناختی، حمایت سازمانی ادراک شده، خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق شغلی در کارخانه گوهربافان" به این نتیجه رسید که بین خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد. یاکین و اردیل^۶ (۲۰۱۲) در پژوهش خود با عنوان "رابطه بین خودکارآمدی و اشتیاق

^۱ Mac Gee

^۲ Sridevi, G., & Srinivasan

^۳ Saks & Jamie, Gruman

^۴ Paek, Markus, Kim, Lee

^۵ Simons & Buitendach

^۶ Yakin & Erdil

شغلی" به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی و اشتیاق شغلی رابطه معنی دار وجود دارد. مرعشیان و نادری (۱۳۹۲) در بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان نشان دادند که بین فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

نیروی انسانی در سازمان ها، همواره از عوامل کلیدی تحقق اهداف سازمان ها بوده اند. از طرف دیگر، اشتیاق شغلی به عنوان یکی از متغیرهای تاثیر گذار بر بهبود عملکرد سازمانی مطرح شده و پژوهش های انجام شده پیامدهای مثبت آن را برای سازمان نشان داده اند. مرور پژوهش های انجام شده در حوزه اشتیاق شغلی نشان می دهد که متغیر اشتیاق شغلی در سازمان ورزش و جوانان اردبیل مورد غفلت قرار گرفته است. لذا با توجه به پیامدهای مثبت اشتیاق شغلی برای سازمان های امروزی، شناسایی عوامل موثر بر آن از اهمیت فوق العاده ای برخوردار می باشد. این پژوهش به بررسی روابط بین سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی با میانجیگری خودکارآمدی شغلی کارکنان سازمان ورزش و جوانان پرداخت و فرضیه های زیر را مورد بررسی قرار داد:

- سرمایه روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی کارکنان سازمان ورزش و جوانان اردبیل اثر مستقیم دارد.
- خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق شغلی کارکنان سازمان ورزش و جوانان اردبیل اثر مستقیم دارد.
- سرمایه روان‌شناختی بر خودکارآمدی شغلی کارکنان سازمان ورزش و جوانان اردبیل اثر مستقیم دارد.
- سرمایه روان‌شناختی از طریق خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق شغلی کارکنان سازمان ورزش و جوانان اردبیل اثر غیرمستقیم دارد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، از نوع پژوهش های کاربردی و از لحاظ روش پژوهش در زمره پژوهش های همبستگی به روش معادلات ساختاری (SEM) است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان شهر اردبیل به تعداد ۱۹۹ نفر می باشد. نمونه مطلوب برای پژوهش، با توجه به جدول مورگان ۱۲۷ نفر می باشد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده شد. محقق با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس و برای جلوگیری از کاهش ریزش آزمودنی ها و افزایش تعمیم پذیری نتایج پژوهش، ۱۵۰ پرسشنامه را توزیع و در نهایت ۱۴۵ پرسشنامه سالم گردآوری شد. برای جمع آوری داده های مربوط به اشتیاق شغلی، از "پرسشنامه اشتیاق شغلی" سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۷ سؤال و در سه بعد توانایی، وقف خود و جذب می باشد. برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از "پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی" لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده

شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال در چهار زیرمقیاس اعتماد به نفس، خوش بینی، امیدواری و تاب آوری می باشد. برای اندازه گیری خودکارآمدی شغلی از پرسشنامه ریگز و نایت (۱۹۹۴) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳۱ سؤال و در چهار مولفه باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی می باشد. نمره گذاری پرسشنامه ها در مقیاس پنج درجه ای لیکرت از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) بود. روایی محتوایی پرسشنامه توسط ۱۵ تن از اساتید مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفت و پایایی آن ها در این پژوهش با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۷۸ و ۰/۲۷ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده از نرم افزار spss و روش های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون و آزمون های نرمال بودن داده ها) و در روش معادلات ساختاری از نرم افزار Lisrel برای مدلسازی استفاده شد.

یافته های پژوهش

در این پژوهش، تعداد ۱۲۹ نفر مرد معادل ۸۸/۹۶ و ۱۶ نفر زن معادل ۱۱/۰۳ درصد مشارکت داشتند. میانگین و انحراف استاندارد سرمایه روان شناختی برابر با $(۹۲/۱۲ \pm ۱۳/۲۰)$ ، میانگین و انحراف استاندارد خودکارآمدی شغلی برابر با $(۱۱۰/۱۵ \pm ۱۴/۳۱)$ و میانگین و انحراف استاندارد اشتیاق شغلی برابر با $(۶۱/۸ \pm ۱۶/۲۰)$ بود. پیش فرض نرمال بودن داده ها نیز با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده ها

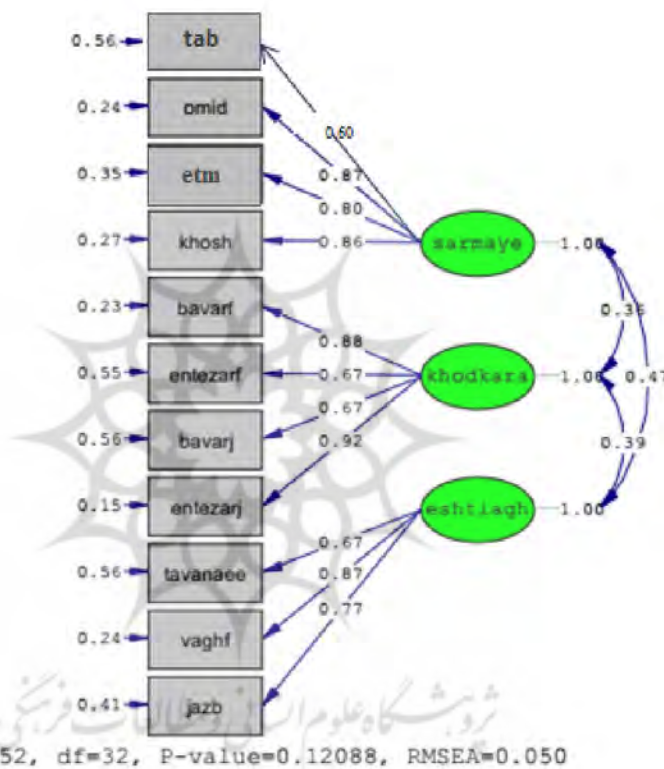
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	k-s	Sig
سرمایه روان شناختی	۹۲/۱۲	۱۳/۲۰	۰/۷۵	۰/۱۴
خودکارآمدی شغلی	۱۱۰/۱۴	۱۵/۳۱	۰/۸۳	۰/۲۱
اشتیاق شغلی	۶۱/۱۶	۱۶/۲۰	۰/۷۹	۰/۱۱

با توجه به نتایج جدول ۱ از آزمون K-S چنین نتیجه گرفته می شود که مقادیر سطح معنی داری برای متغیر های پژوهش بزرگتر از سطح آزمون یعنی $\alpha = ۰/۰۵$ می باشند. همچنین، نرمال بودن داده ها با ارزیابی چولگی و کشیدگی مورد بررسی قرار گرفت. چولگی و کشیدگی متغیرها بین بازه $(+۲ و -۲)$ بود که حاکی از نرمال بودن داده ها است. بنابراین هر سه متغیر دارای توزیع طبیعی هستند. بنابراین جهت انجام آزمون فرضیه ها از آزمون های پارامتریک استفاده می شود.

جدول ۲: ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

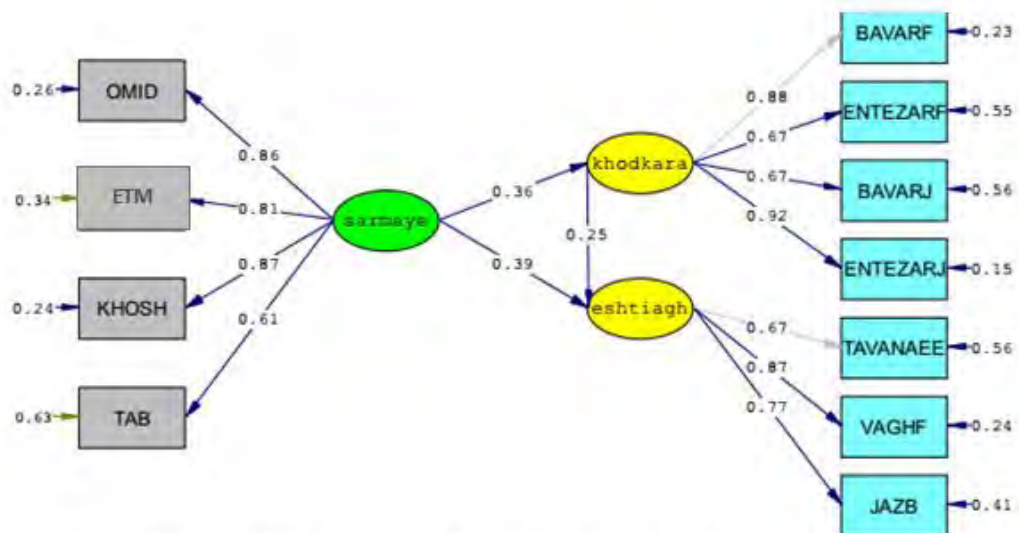
متغیر	۳	۲	۱
سرمایه روانشناختی	۰/۵۲**	۰/۳۸**	۱
خودکارآمدی شغلی	۰/۴۵**	۱	
اشتیاق شغلی	۱		

همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می شود، بین سرمایه روانشناختی با اشتیاق شغلی ($r = 0/52, p \leq 0/01$)، بین سرمایه روانشناختی با خودکارآمدی شغلی ($r = 0/38, p \leq 0/01$) و بین خودکارآمدی شغلی با اشتیاق شغلی ($r = 0/45, p \leq 0/01$) رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. قبل از آزمون فرضیه ها، تحلیل عاملی تاییدی سه پرسشنامه انجام و نتیجه در شکل ۱ ارائه شده است.



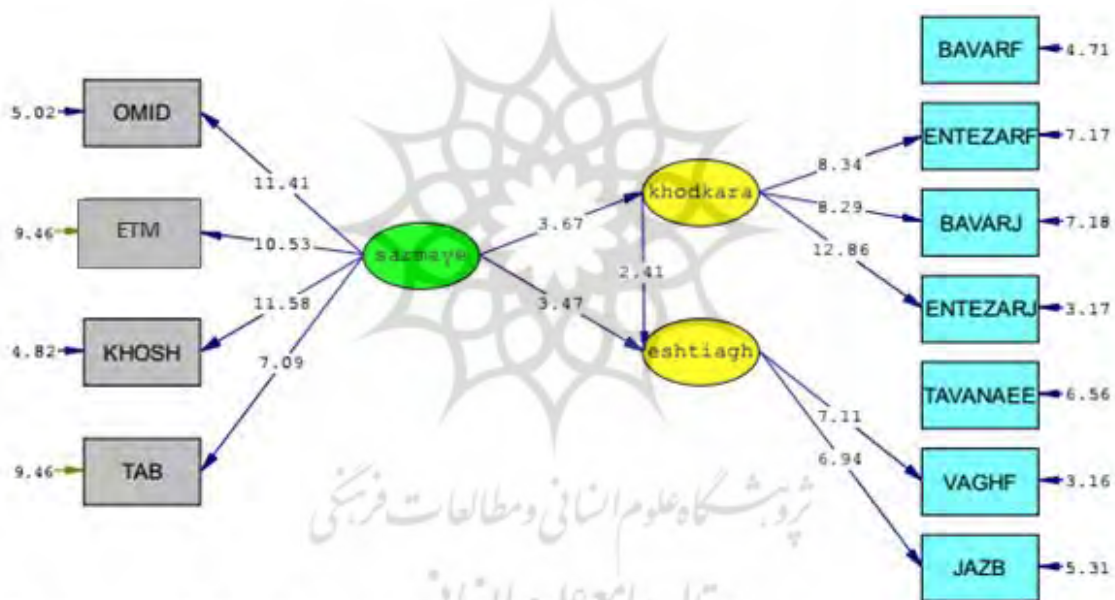
شکل ۱: تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه های پژوهش

برای بررسی فرضیه های تحقیق، ابتدا نمودارهای خروجی نرم افزار لیزرل در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معنی داری t ارائه می شود و سپس به تایید و رد فرضیه های پژوهش خواهیم پرداخت.



Chi-Square=50.47, df=42, P-value=0.17359, RMSEA=0.041

شکل ۲: ضرایب تخمین استاندارد مدل ساختاری پژوهش



Chi-Square=50.47, df=42, P-value=0.17359, RMSEA=0.041

شکل ۳: اعداد معنی داری مدل ساختاری پژوهش

جدول ۳: ضرایب اثر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای پژوهش

T	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	مسیر	
			به متغیر	از متغیر
۳/۴۷	$0.39 \times 0.25 = 0.09$	۰/۳۹	اشتیاق شغلی	سرمایه‌ی روانشناختی

۲/۴۱	-	۰/۲۵	اشتیاق شغلی	خودکارآمدی شغلی
۳/۶۷	-	۰/۳۶	خودکارآمدی شغلی	سرمایه‌ی روانشناختی

بر اساس جدول ۳ می‌توان گفت که اثر مستقیم سرمایه روانشناختی بر اشتیاق شغلی با بتای (۰/۳۹) و ($t=۳/۳۴۷$) در سطح اطمینان (۹۵ درصد)، اثر مستقیم خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق شغلی با بتای (۰/۲۵) و ($t=۲/۴۱$) در سطح اطمینان (۹۵ درصد) و اثر مستقیم سرمایه روانشناختی بر خودکارآمدی شغلی با بتای (۰/۳۶) و ($t=۳/۶۷$) در سطح اطمینان (۹۵ درصد) معنی‌دار است. نتایج خروجی مدل در شکل ۱ و ۲ ارائه شده است. برای بررسی تاثیر غیر مستقیم سرمایه روانشناختی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی باید ضریب اثر غیر مستقیم (حاصل ضرب اثر مستقیم سرمایه روانشناختی بر خودکارآمدی شغلی در اثر مستقیم خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق شغلی) را محاسبه کرد. ضریب اثر غیر مستقیم سرمایه روانشناختی بر اشتیاق شغلی ۰/۰۹ می‌باشد که نشان می‌دهد نقش واسطه خودکارآمدی شغلی در رابطه بین سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی معنی‌دار است.

جدول ۴: برازش مدل پژوهش بر اساس شاخص‌های برازندگی

شاخص‌های برازش	Model fit	مقدار	مقادیر ایده آل	وضعیت
خکی دو	X^2	۵۰/۴۷	$> ۰/۵۰$	مطلوب
درجه آزادی	df	۴۲	-	-
خکی دو/درجه آزادی	X^2/df	۱/۲۰	< ۳	مطلوب
ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	RMSEA	۰/۰۴	$< ۰/۰۸$	مطلوب
نیکویی برازش	GFI	۰/۹۴	$> ۰/۹۰$	مطلوب
نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	۰/۹۱	$> ۰/۹۰$	مطلوب
برازش مقایسه‌ای	CFI	۰/۹۸	$> ۰/۹۰$	مطلوب
برازندگی هنجار شده	NFI	۰/۹۵	$> ۰/۹۰$	مطلوب
برازش افزایشی	IFI	۰/۹۸	$> ۰/۹۰$	مطلوب

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که ضریب شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب RMSEA برابر با (۰/۰۴)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۸، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۴، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۱، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۵ و شاخص خکی دو بر روی درجه آزادی (X^2/df) برابر با ۱/۲۰، دلالت بر برازش مناسب و متوسط مدل مفهومی مورد نظر دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، تدوین مدل ارتباطی سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی بود. تحلیل داده های پژوهش نشان داد که سرمایه روانشناختی بر اشتیاق شغلی کارکنان اثر مثبت و مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش های پیک، اسکوکرت، کیم، لی^۱ (۲۰۱۵)، سیمون و بویتتداک (۲۰۱۰)، پاولو (۲۰۱۵) و فراهانی و جعفری (۱۳۹۳) مبنی بر رابطه مثبت بین سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی کارکنان همسو می باشد. شواهد اوی و همکاران (۲۰۱۱) نشان داده که سرمایه روانشناختی در گروه نمونه مختلف با عملکرد شغلی در ارتباط است. فراتحلیل آنها با عنوان "نقش سرمایه روانشناختی بر نگرش ها، رفتار و عملکرد" حاکی از وجود رابطه بین سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی بوده است (آووی، لوتانز، جنسن^۲، ۲۰۰۹). در تبیین این یافته می توان گفت که شاخه جدید روان شناسی مثبت، نقشی مهم در ارائه اطلاعات و تحقیق در مورد جنبه هایی از زیستن انسانی دارد که رویکردهای دیگر آن را نادیده گرفته اند. برای نمونه، بررسی سلیگمن^۳ در مورد نیروهای شاخصه که به ما کمک کند تا فضایل و نیروهای منشی یک فرد را فهرست کنیم. این رویکرد به جای تاکید بر آسیب شناسی و نقایص منشی، بر توانایی بالقوه تاکید می کند. اگر در پی نظام مند کردن روان شناسی هستیم، می توانیم به خوبی این کار را در سیاقی مثبت انجام دهیم و به افراد کمک کنیم به منظور به حداکثر رساندن این نیروها، کاری که در آن بهترین هستند را به روشنی بیان کنند (سلیگمن، ۲۰۰۲). بنابراین، از دیدگاهی که درباره رشد نیروهای مثبت و خودکارآمدی و نیروهای شاخصه درونی صحبت می کند و بر توانایی بالقوه و استفاده از حداکثر توانایی ها سخن به میان می آورد، چنین انتظار می رود که بر سازگاری فرد در زندگی به طور کلی و بر سازگاری شغلی به طور خاص تاثیرگذار باشد. حتی در روان شناسی مثبت ثابت شده که این دیدگاه و مفاهیم مبتنی بر آنها بر سلامت و شادکامی و بهزیستی ذهنی و روانی افراد تاثیرگذار هستند (داینر^۴، ۲۰۰۰). می توان با تکیه بر مولفه های تشکیل دهنده سرمایه روان شناختی نتیجه به دست آمده در بررسی فرضیه اول را به صورتی دقیق تر تبیین کرد. اعتماد به نفس به معنای اعتقاد فرد به توانایی هایش برای یافتن راهکارهای مورد نیاز به منظور اجرای موفقیت آمیز وظایف، عنصر انتظاری بسیار مهمی برای ارتقای عملکرد افراد در محیط های کار است. این ارتقا باعث می شود تا روند اجرای وظایف کارکنان منجر به موفقیت گردد که این عامل به نوبه خود باعث احساس رضایتمندی و اشتیاق شغلی می شود. امیدواری به معنای وضعیتی شناختی که افراد را قادر می سازد تا اهداف واقعی و قابل پیش بینی را مدون سازند و از طریق اراده و انرژی ادراک شده به این اهداف دست

^۱ Paek, Schuckert, Kim & Lee

^۲ Avey, Luthans & Jensen

^۳ Seligman

^۴ Diener

یابند نیز باعث می شود کارکنان اهدافی قابل دستیابی در چهارچوب وظایف خود تعریف نمایند و در جهت نیل به آنها حرکت کنند. این قابلیت از احتمال ناکامی در اجرای وظایف و کسب تجربه منفی می کاهد. خوش بینی به معنای یک سبک تفسیری که اتفاقات مثبت را به علل دائمی، شخصی و فراگیر و اتفاقات منفی را به علل خارجی، موقتی و شرایط خاص نسبت می دهد و بالاخره تاب آوری در معنای ظرفیت روانشناختی که به وسیله آن افراد می توانند به طور موفقیت آمیزی برای مقابله بحران و ریسک و مشکلات از آن استفاده کنند، باعث می شوند که کارکنان در شرایط سخت و پرتنش محیط کار احساس شکست و افسردگی نکنند و اشتیاق به کار و اجرای وظایف خود را از دست ندهند. بنابراین کارکنان دارای سرمایه روانشناختی بالا، می توانند نسبت به بقیه همکاران خود نسبت به شغل و سازمان خود اشتیاق بیشتری داشته باشند و با شور و شوق بیشتری در محل کار خود حاضر شوند. بر این اساس پیشنهاد می شود تا اداره کل ورزش و جوانان با توجه به آموزش پذیر بودن سرمایه روانشناختی تمهیدات لازم را برای برگزاری کارگاه های سرمایه روانشناختی فراهم آورد.

تحلیل داده برای بررسی فرضیه دوم پژوهش نشان داد که خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق شغلی اثر مثبت و مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش های هویدا و عابدی (۱۳۹۱)، افشار (۱۳۹۰) و یاکین و اردیل (۲۰۱۲) مبنی بر رابطه مثبت بین خودکارآمدی شغلی و اشتیاق شغلی همسو می باشد. این رابطه مثبت و مستقیم را می توان اینگونه تبیین کرد که خودکارآمدی در واقع یک ساختار شناختی است که در هر کاری از جمله در کار و حرفه به عنوان یک واسطه بین ویژگی ها، نگرش ها، دیدگاه و تبدیل آنها به رفتار و عمل ایفای نقش می کند. کارکنان با خودکارآمدی بالا به علت باور و اعتمادی که به توانایی خود در مسیر شغلی دارند، توانایی سازگاری با چالش های پیش آمده در شغل خود را نیز دارند. حل این چالش ها و کسب موفقیت در زمینه شغلی خود، انگیزه آنها را جهت حضور مشتاقانه تر در محل کار بالا می برد. در واقع، باور کارکنان مبنی بر توانایی انجام کارها و پاسخگویی به انتظارات و وظایف شغلی، جرات و اعتماد به نفس لازم را به آنها می دهد تا با اشتیاق بیشتری در محل کار خود حاضر شوند. افرادی که کارایی شخصی زیادی دارند معتقدند که می توانند به طور موثر با رویدادها و شرایطی که مواجه می شوند، برخورد کنند. از آن جایی که آن ها در غلبه بر مشکلات انتظار موفقیت دارند، در تکلیف ها استقامت می نمایند و اغلب در سطح بالایی عمل می کنند. این افراد از اشخاصی که کارایی کمی دارند، به توانایی های خود بیشتر اطمینان و کمتر تردید دارند و مشکلات را چالش می بینند نه تهدید و فعالانه موقعیت های جدید را جستجو می کنند. در واقع، خودکارآمدی شغلی انرژی لازم برای مواجهه با وظایف شغلی را به عنوان یکی از ابعاد اشتیاق شغلی فراهم می کند. از طرف دیگر، افرادی که در زمینه کاری خود کارآمدی و کفایت داشته باشند یا

احساس کنند در انجام کار کفایت دارند، احساس مثبت تری نسبت به شغل خود دارند و بیشتر جذب کار خود می شود.

آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان داد که سرمایه روانشناختی تاثیر مثبت و مستقیمی بر خودکارآمدی شغلی کارکنان دارد. این یافته با نتایج پژوهش های مرعشیان و نادری (۱۳۹۲) مبنی بر اثرات و رابطه سرمایه روانشناختی بر خودکارآمدی شغلی کارکنان همسو می باشد. سرمایه روانشناختی که به صورت باور فرد به توانایی هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات در نظر گرفته شده است، همواره یکی از عوامل موثر بر خودکارآمدی افراد در موقعیت های مختلف می باشد (گوهل^۱، ۲۰۰۲). بنابراین کارکنانی که از سرمایه روانشناختی بالایی برخوردار هستند، دارای قابلیت ها، توانایی ها، مهارت ها و عملکرد مؤثر می باشند و این امر به آنها کمک می کند تا در برابر درخواست ها و فشارهای محیطی محل کار خود موفق تر عمل کنند و در نتیجه از احساس کارآمدی و موفقیت بالایی نیز برخوردار باشند (اقدمی باهر، نجارپور، لیوارجانی، ۱۳۸۸). افراد با اتکا به سرمایه روانشناختی خود در انجام وظایف بیشتر تلاش می کنند و در هنگام مواجهه با مشکلات، جدیت مضاعف از خود نشان می دهند.


کارکنانی که سرمایه روانشناختی بالایی دارند، امیدوارانه اهداف خود را دنبال می کنند، در دستیابی به اهداف خود واقع بین هستند و کارآمد بودن خود باور دارند. این باور کارآمد می تواند به سایر حوزه ها به خصوص حوزه شغل و وظایف شغلی تعمیم یابد و و خودکارآمدی شغلی کارکنان را افزایش دهد.

نتایج بررسی داده ها برای تحلیل فرضیه چهارم نشان داد که اثر غیر مستقیم سرمایه روانشناختی بر اشتیاق شغلی از طریق خودکارآمدی شغلی معنی دار است. با توجه به اثرات مثبت و مستقیم سرمایه روانشناختی بر خودکارآمدی شغلی و اثر مستقیم خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق شغلی این اثر غیر مستقیم نیز قابل تبیین و توجیه می باشد.

به طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه روانشناختی و خودکارآمدی شغلی از متغیرهای مرتبط با اشتیاق شغلی کارکنان می باشد و بر اساس نتایج به دست آمده، پیشنهاد می شود مدیران سازمان ها برای افزایش اشتیاق شغلی کارکنان، بستر و زمینه های لازم را جهت بالا بردن سرمایه روانشناختی در افراد که به افزایش خودکارآمدی نیز می انجامد، تلاش نمایند. به این منظور، با توجه به آموزش پذیر بودن سرمایه روانشناختی نسبت به برگزاری کارگاه های سرمایه روانشناختی فعالانه اقدام کنند. همچنین، پیشنهاد می گردد که با فراهم کردن چالش های بیشتر در حوزه شغلی، مشارکت دادن همه کارکنان در انجام وظایف سازمانی به طور فعال و تقسیم متوازن و متعادل وظایف بین آنان و کمک به کارکنان در جهت غلبه بر این چالش ها به افزایش خودکارآمدی شغلی کارکنان کمک

^۱ Gohel

کنند. این رویکرد باعث می شود تا همه کارکنان به شکلی فعال و اثر گذار در انجام وظایف و اجرای پروژه های سازمانی درگیر شوند و پس از حصول نتیجه و دستیابی به اهداف سازمانی، تجربه ای مثبت از اجرای نظام مند و گروهی یک کار را در خود احساس کنند. این تجربه مثبت، متغیرهای سرمایه روانشناختی، احساس خودکارآمدی و اشتیاق شغلی را هم به صورت مستقل تقویت می کند و هم بر طبق فرضیه های اثبات شده در تحقیق حاضر، به واسطه تاثیرات مستقیم و غیرمستقیم که بر هم دارند، باعث هم افزایی عوامل یاد شده می گردد. در این راستا با توجه به جامعه پژوهش حاضر پیشنهاد می گردد مسئولیت برگزاری برخی از رویدادهای ورزشی ملی و بین المللی به عنوان پروژه های چالش برانگیز برای کارکنان، به ادارت کل استان های کشور واگذار گردد. نظر به اینکه جامعه آماری تحقیق حاضر تجربه های خوبی در برگزاری رویدادهای ورزشی بین المللی کسب کرده است و نتایج این تحقیق نیز صحت تاثیر این را ثابت می کند، پیشنهاد مطرح شده موضوعیت جدی تری می یابد. در پایان شایان ذکر است که پژوهش حاضر در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان انجام گرفته است، لذا در تعمیم نتایج به سایر جوامع لازم است جانب احتیاط رعایت گردد. با وجود این، انجام پژوهش های بیشتر در زمینه اشتیاق شغلی و ارائه راهکارهای کاربردی در راستای افزایش آن، یافته های پژوهش حاضر را قوت خواهد بخشید.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- احمدیان، فاطمه. (۱۳۸۴). "رابطه شیوه‌های فرزند پروری با خودکارآمدی و سلامت روانی دانش‌آموزان". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی.
- افشار، فهمیه. (۱۳۹۰). "رابطه سرسختی روانشناختی، حمایت سازمانی ادراک شده، خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق شغلی در کارخانه گوهر بافان". پایان‌نامه چاپ نشده دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (واحد خوراسگان). دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- اله‌توکلی، غلامرضا؛ شهامت، نادر و اوجی‌نژاد، احمدرضا. (۱۳۹۴). "رابطه هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر جیرفت". رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۶(۱)، ۲۲۷-۲۱۳.
- رجبی، غلامرضا؛ عطاری، یوسفعلی و شکرکن، حسین. (۱۳۸۳). "اعتباریابی و مقایسه انتظارات خودکارآمدی شغلی در دانشجویان پسر و دختر دانشگاه شهید چمران اهواز". مجله علوم تربیتی و روانشناسی. دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، ۱۱(۲۱)، صص ۱۰۰-۷۱.
- ریو، جان مارشال. (۱۳۸۶). انگیزش و هیجان. یحیی سید محمدی. تهران: نشر ویرایش
- سیمااصل، نسترن و فیاضی، مرجان. (۱۳۸۸). "سرمایه روانشناختی مبنایی نوین برای مزیت رقابتی". ماهنامه تدبیر. سال نوزدهم، پایگاه مقالات علمی مدیریت.

- عبدلی سلطان احمدی، جواد؛ عیسی‌زادگان، علی؛ غلامی، محمدتقی؛ محمودی، حجت و امانی، جواد. (۱۳۹۱). "رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مرد دوره متوسطه شهر قم". فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۴ (۱۰)، ۱۲۴-۱۰۵.
- فراهانی، بهاره و جعفری، پریش. (۱۳۹۳). "نقش سرمایه روانشناختی در اشتیاق شغلی معلمان در مدارس متوسطه دولتی دوره اول و دوم دخترانه منطقه چهار تهران". فصلنامه نوآوری های آموزشی. ۱۰ (۱). ۱۳۷-۱۲۱.
- مرعشیان، فاطمه سادات و نادری، فرح. (۱۳۹۲). "رابطه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان". دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی. ۴ (۳)، ۱۲۱-۱۱۲.
- میرحیدری، اشرف؛ سیادت، سیدعلی؛ هویدا، رضا و عابدی، محمدرضا. (۱۳۹۱). "رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی شغلی با اشتیاق کاری مدیران". رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۳ (۲). ۱۵۳-۱۳۹.

- Avey, J.; Reichard, R.; Luthans, F., & Mhatre, K. (۲۰۱۱). "**Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors and performance**". Human resource Development Quarterly, ۲۲(۲), ۱۲۷-۱۵۲.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (۲۰۰۹). "**Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover**". Hum Resour Manage, ۴۸(۵), ۶۷۷-۶۹۳.
- Avey, J.B., Luthans, F. Youssef, C.M. (۲۰۰۹). "**The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors**". Journal of Management, ۳۶(۲), ۴۳۰-۴۵۲.
- Avey, James B.; Luthans, Fred; Smith, Ronda M.; Palmer, Noel F. (۲۰۱۰). "**Impact of positive psychological capital on employee well-being over time**". Journal of Occupational Health Psychology, Vol ۱۵(۱), ۱۷-۲۸.
- Bakker A.B., Schaufeli W. B., Leiter MP, Taris T. W. (۲۰۰۸). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work & Stress. ۲۲(۳): ۱۸۷-۲۰۰.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (۲۰۱۰). **Work engagement: A handbook of essential theory and research**. New York: Psychology Press.
- Bedarkar, Madhura, Pandita, Deepika. (۲۰۱۳). "**A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance**". Procedia - Social and Behavioral Sciences. ۱۳۳, ۱۰۶-۱۱۵.

- Bue, Lo, Salvatore; Taverniers, John; Mylle, Jacques; Euwema, Martin. (2013). **"Hardiness promotes work engagement, prevents burnout, and moderates their relationship"**. *Military Psychology*. 20(2). 100-110.
- Card, D., Mas, A., Moretti, E., Saez, E. (2011). **"Inequality at work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction"**. NBER Working Paper No. 16396.
- Fleming, J. H. & Asplund, J. (2007). **Human Sigma**. New York: Gallup. Forbringer
- Goyal, saumya, ajawani, j.c. (2016). **"Role of hardiness in employee engagement of male and female it professionals"**. *Zenith international journal of multidisciplinary research*. 6(6). 112-117.
- Hakanen, J., Hakanen, A., Bakker, B., & Demerouti, E. (2000). **"How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resource"**. *European journal of oral science*, 113. 479-487.
- Hallberg, E.U., Schaufeli, B.W. (2006). **"Same but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?"**. *Journal of Psychology*, 11(2), 119-127.
- Lorens, S., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). **"Testing the robustness of the job demands - resources model: Erratum"**. *International Journal of Stress Management*, 14, 224-225.
- Luthans, F. Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2007). **Psychological capital: developing the human competitive edge**. New York: Oxford University Press
- Luthans, F., Avey, J. Avolio B, & Patera, J. (2008). **Experimental Analysis of a Web-based Intervention to Develop Positive Psychological Capital**. *Academy of Management Learning and Education*, 7(2); 209-221.
- Mac Gee, E.A. (2011). **"An examination of the stability of positive psychological capital using frequency-based measurement"**. PhD dissertation, University of Tennessee.
- Mac Leod, D & Clarke, N. (2009). **Engaging for Success: Enhancing performance through Employee Engagement**. London: Department for Business Innovation and Skills.
- Maddi S.R., Khoshaba D.M. (2000). **Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you**. American: Amacom Div American Mgmt Assn.
- Paek, Soyon, Markus Schuckert, Taegoo Terry Kim, Gyehee Lee. (2010). **"Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale"**. *International Journal of Hospitality Management*, Volume 29, 9-26.
- Palo, M.J. (2010). **"Work engagement and psychological capital in a south african platinum mining company"**. Thesis submitted for the degree Doctor of Philosophy in Industrial Psychology at the Vaal Triangle Campus of the North-West University.
- Peterson, S. J., & Byron, K. (2007). **"Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies"**. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 780-803.

- Saks, Alan M. & Jamie, Gruman, A. (۲۰۱۰). **"Organizational Socialization and Positive Organizational Behaviour: Implications for Theory, Research, and Practice"**. Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration, ۲۸(۱) ۱۴-۲۶.
- Schaufeli W.B. & Marisa S. (۲۰۰۷). **Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs, Anxiety, Stress, and Coping.** ۲۰(۲), ۱۷۷-۱۹۶.
- Simons, J.C., & Buitendach, J.H. (۲۰۱۳). **"Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa"**. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, ۳۹(۲),
- Sridevi, G., & Srinivasan, P. T. (۲۰۱۲). **"Psychological capital: a review of evolving literature"**. Colombo Business Journal, ۳(۱), ۲۵-۳۹.
- Sweetman, D. & Luthans, F. (۲۰۱۰). **The power of positive psychology: psychological capital and work engagement. Work engagement: A handbook of essential theory and research.** (۵۴-۶۸) New York: Psychology press.
- Ucol-Ganiron, T. (۲۰۱۲). **"The additive value of psychological capital in predicting structural project success and life satisfaction of structural engineers"**. International Journal of Social Science and Humanity, ۴(۲), ۲۹۱-۲۹۵.
- Wang, Lingjuan (۲۰۱۵). **"The Relationship between Employee Psychological Capital and ChangeSupportive Behavior—Mediating Effect of Cognitive of Change"**. Open Journal of Social Sciences, ۲۰۱۵, ۳, ۱۲۵-۱۳.
- Yakin, Mustafa. Erdil. Oya. (۲۰۱۲). **"Relationships between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants"**. Procedia - Social and Behavioral Sciences ۵۸. ۳۷۰ – ۳۷۸.
- Youssef CM, Luthans F. (۲۰۱۰). **"An integrated model of psychological capital in the workplace"**. In P.A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Ed.), Oxford handbook of positive psychology and work (pp. ۲۷۷-۲۸۸). Oxford: Oxford University Press

Editing Communication Model of Psychological Capital and Work Engagement with Job Self-Efficacy as A Mediation among Sports and Youth Administration Employees in Ardebil Province

Nasrin Azizian Kohan

Ph.D., Assistant Professor in Sport Management, Physical Education Department, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabili, Iran

Mahrokh Dehghani

Ph.D., Assistant Professor in Motor behavior, Physical Education Department, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabili, Iran

Ayoub Behtaj

Ph.D. Student in Sport Management, Physical Education Department, Faculty of Physical Education, University of Tabriz, Tabriz, Iran

Ghaffar Karimian Pour

Ph.D. Student in Sport Management, Educational Sciences Department, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabili, Iran

Received: ۲۰ Dec. ۲۰۱۷

Accepted: ۲۰ Jan. ۲۰۱۸

The study is to edit a communication model of psychological capital and work engagement with job self-efficacy as a mediation among sports and youth administration employees in Ardebil province. The study is an applied one and the research method was descriptive correlational (SEM). Statistical population of this study comprised all of Ardabil Youth and Sports Department personnels. From among this population, ۱۴۵ employer were selected by using random sampling method. For data collection, psychological capital questionnaire, work engagement questionnaire and Job self-efficacy questionnaire were used. The content validity of the questionnaire was approved and realability of questionnaires Respectively ۰/۷۸, ۰/۸۸ and ۰/۷۲ is obtained. To analyze the data, spss softwar (mean, Standard Deviation, person correlation coefficient and k-s test) and LISREL softwar were used. The results showed that direct effect of the psychological capital Job self-efficacy (۰/۳۹) on work engagement (۰/۳۶) is significant. Also, Job self-efficacy had a direct effect on work engagement (۰/۲۵). The mediator role of Job self-efficacy in the relationship between psychological capital and work engagement was significant (۰/۰۹). Therefore, it can be concluded that psychological capital and Job self-efficacy may be taken into account as one of the important factors in work engagement

Key words: Psychological Capital, Job Self-Efficacy and Work Engagement

