

بررسی رابطه تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر کیفیت زندگی کاری

محسن رضایی^۱، ناصر یزدانی فر^{۲*} و علیرضا زارع^۳

۱ دانشجوی دکتری حسابداری دانشگاه شیراز و عضو هیئت علمی دانشگاه امام جواد(ع)، یزد، ایران.

۲ دانشجوی دکتری دانشگاه آزاد اسلامی و مدرس دانشگاه آزاد، واحد زاهدان

۳ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی و کارشناس ارشد مالیاتی استان یزد

*نویسنده مسئول

چکیده

امروزه مشکلات جوامع بشری و به تبع آن سازمان‌ها روزبه‌روز پیچیده‌تر، وسیع‌تر، متنوع‌تر و حل آن‌ها نیازمند تفکر بهتر و جامع‌نگرتر است. در بسیاری از موارد تلاش در جهت حل مشکلات و معضلات فردی، کاری و اجتماعی با دیدگاهی که بروز مشکل را ناشی از عوامل گوناگون می‌داند، چه بسا ممکن است خود سبب بروز مشکلات دیگری گردد. هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای نگر بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان دارایی است. این پژوهش از نظر هدف یک پژوهش کاربردی؛ از نظر فرآیند اجراء، توصیفی از نوع همبستگی؛ از نظر نوع داده‌ها، کیفی و از نظر زمان اجرای پژوهش مقطعی هست. جامعه آماری پژوهش شامل کارمندان اداره دارایی استان یزد می‌باشد. در این تحقیق نمونه‌ای شامل ۳۵۰ نفر انتخاب گردید. روش گردآوری اطلاعات، کتابخانه‌ای و میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه است. بدین منظور از پرسشنامه استاندارد که پایایی آن توسط آزمون آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت (۰/۸۵)، استفاده گردید. از پرسشنامه‌های توزیع‌شده، تعداد ۳۵۰ پرسشنامه قابلیت استفاده داشته و در تجزیه و تحلیل‌های آماری مورد استفاده قرار گرفتند. در تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از نرم‌افزار SPSS18 و نرم‌افزار معادلات ساختاری Smart PLS 2 استفاده گردید. قلمرو مکانی پژوهش استان تهران بوده و قلمرو زمانی آن سال ۱۳۹۵ می‌باشد. نتایج پژوهش حاکی از تأثیر معنادار سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای نگر بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی است.

واژه‌های کلیدی: روان‌شناختی سازه‌ای، کیفیت زندگی کاری، عملکرد شغلی.

(۱) مقدمه

استفاده از فنون و روش‌های مختلف بهبود کیفیت زندگی کاری می‌تواند گامی مهم در تحقق این مهم باشد. در واقع کیفیت زندگی کاری نمایان‌کننده نوعی فرهنگ‌سازمانی و شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی و عزت‌نفس می‌کنند. حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. عملکرد شغلی با عملکرد سازمانی ارتباط تنگاتنگ دارد و نقش تلاش‌ها و رفتارهای فرد را در تحقق اهداف سازمانی می‌سنجد. عملکرد شغلی در واقع میزان بازدهی است که به‌موجب اشتغال فرد در سازمان اعم از خدماتی و تولیدی حاصل می‌شود و تحت تأثیر دو عامل؛ یعنی توانایی کارکنان برای انجام وظایف شغلی و نیز وجود انگیزه در آنان است؛ زیرا افراد اگر توانایی و انگیزه‌های لازم را داشته باشند کارهای خود را خوب انجام می‌دهند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۰). آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد عملکرد وظیفه‌ای و آن بخش که به‌صورت رفتاری به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کند، عملکرد زمینه‌ای نامیده می‌شود (ماتاویدلو^۱، ۲۰۰۳).

از آنجاکه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیمی وجود دارد، از این‌رو حیات مجدد بخشیدن به کارکنان، از طریق ارتقای کیفیت زندگی کاری، کلید موفقیت هر سازمان محسوب می‌شود. کیفیت زندگی کاری که به‌عنوان یکی از رویکردهای بهبود عملکرد و از جمله عناصر مهم و کلیدی فرهنگ تعالی به شمار می‌رود، رویکردی است که موجب هم‌سویی کارکنان و سازمان می‌شود. امروزه توجهی که به کیفیت زندگی کاری می‌شود بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائلند (دولان و شولر^۲، ۱۳۷۸). اهمیت کیفیت زندگی کاری با توجه به پیچیدگی روزافزون جوامع و بازارهای کار و با توجه بیشتر به ماهیت نیروهای انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. به عقیده تعدادی از صاحب‌نظران بخشی از رکود بهره‌وری و کاهش کیفیت محصول در برخی از کشورها، ناشی از کاستی‌های کیفیت زندگی کاری و تغییراتی است که در علایق و اولویت‌های کارکنان پدید آمده است. کارکنان به دنبال آن هستند تا در کارشان نظارت و دخالت بیشتری بیابند. آنان میل دارند مانند یک‌مهره در یک دستگاه بزرگ، به شمار نیایند. کیفیت زندگی کاری بر روابط همکاران بین کارکنان و مدیریت تأکید دارد و توجه ویژه‌ای به برقراری ارتباط با تأکید بر اعتمادسازی در کارکنان و تأمین هدف‌های سازمانی و سهیم ساختن کارکنان در اطلاعات دارد. کیفیت زندگی کاری یکی از روش‌های ایجاد انگیزه و راه‌گشایی مهم در طراحی و غنی‌سازی شغلی است که ریشه آن در نگرش کارکنان به انگیزش است که امروز یکی از مهم‌ترین موضوعات در باب جامعه‌شناسی کار و شغل در سازمان‌هاست و توجه روزافزون و ویژه‌ای را می‌طلبد. «کیفیت زندگی شامل کلیه اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روح کارکنان به عمل می‌آید و موجبات رضایت و خرسندی و اعتماد آنان را فراهم می‌آورد» (محب علی، ۱۳۷۳). بنا بر آنچه بیان گردید و با توجه به اهمیت کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی بر کارمندان دارایی، این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال است که آیا سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی آنها تأثیر دارد؟

پیشینه داخلی

عیسی زادگان و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی "رابطه بین امید، خوش‌بینی و معنای تحصیل با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان دوره پیش‌دانشگاهی" را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که بین امید، خوش‌بینی و معنای تحصیل با عملکرد تحصیلی رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد. یافته‌های این پژوهش ضرورت بازشناسی نقش امید، خوش‌بینی و معنای تحصیل را در پیش‌بینی عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان مورد تأکید قرار می‌دهد.

حیدری ساربان (۱۳۹۲) در تحقیق با عنوان "نقش سرمایه روان‌شناختی در ارتقای شاخص‌های کیفیت زندگی در مناطق روستایی (مطالعه موردی: شهرستان مشکین‌شهر)" به این نتیجه رسیدند که بین تمامی متغیرهای سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و مقاومت «تاب‌آوری») با ارتقای شاخص‌های کیفیت زندگی مناطق روستایی

^۱ -Motowidlo

^۲ -Delan & sholer

شهرستان مشکین شهر رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون فرضیه تحقیق به وسیله رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام نشان داد سه متغیر خودکارآمدی، امیدواری و مقاومت «تاب‌آوری» بر اساس میزان بتای به دست آمده، به ترتیب به عنوان مؤثرترین متغیرهای تبیین کننده ارتقای شاخص‌های کیفیت زندگی در مناطق روستایی معرفی شدند. همچنین نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد متغیر تاب‌آوری بیشترین تأثیر را در ارتقای شاخص‌های کیفیت زندگی در مناطق روستایی دارد و در مرحله بعد متغیر خودکارآمدی، متغیر امیدواری و متغیر خوش‌بینی به ترتیب از متغیرهای تأثیرگذار در ارتقای شاخص‌های کیفیت زندگی در مناطق روستایی می‌باشد. بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی "رابطه سرمایه روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز" را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد بین سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، همسازی و وظیفه‌شناسی با رضایت شغلی همبستگی مثبت، و بین ویژگی‌های شخصیتی روان‌نژندی و تجربه‌پذیری با رضایت شغلی همبستگی منفی و معنی‌دار وجود دارد. بهادری و خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقشان با عنوان "رابطه سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز" به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. یعنی با افزایش سرمایه روان‌شناختی میزان سرمایه اجتماعی نیز افزایش می‌یابد. از سویی نتایج تحلیل رگرسیون همزمان نشان داد که متغیر مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های خودکارآمدی و تاب‌آوری قادرند ۲۸٪ از تغییرات سرمایه اجتماعی را پیش‌بینی کنند.

پیشینه خارجی:

نگوین و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقشان با عنوان "سرمایه روان‌شناختی و عملکرد بازاریابان" انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان‌شناختی دارای اثرات مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد شغلی بازاریابان دارد که ناشی از شرایط و عوامل مرتبط با کیفیت زندگی کاری، جذابیت کار و تلاش شغلی می‌باشد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی یک عامل کلیدی برای پیش‌بینی عملکرد شغلی بازاریابان است. سرمایه روانی، کیفیت زندگی کاری، تلاش شغلی و جذابیت کاری ۶۲ درصد از واریانس عملکرد شغلی بازاریابان را شامل می‌شود یافته نشان می‌دهد که شرکت‌های باید برنامه‌های مربوط به استخدام، آموزش و توسعه خود را با توجه به سرمایه روانی به پیش ببرند. کمپبل و همکاران^۳ (۲۰۱۲) در تحقیقشان با عنوان "بازاندیشی پایدار مزیت رقابتی از سرمایه انسانی" انجام دادند به این نتیجه رسیدند که از میان انواع منابع انسانی که می‌تواند برای شرکت‌ها مزیت رقابتی ایجاد کند، سرمایه روان‌شناختی یکی از اصلی‌ترین و کلیدی‌ترین آن می‌باشد و آن را به عنوان وضعیت روانی یک فرد از نظر توسعه پیشرفت تعریف می‌کند. سیلوا^۴ (۲۰۱۰) در تحقیق خود با عنوان سهم سرمایه روان‌شناختی به کارآفرینان موفقیت در طول رکود بار نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی قابلیت موفقیت کارآفرینانه را در مواجهه با دوران رکود افزایش می‌دهد و کسانی که در دوران پیش از رکود از سطح سرمایه روان‌شناختی قابل قبولی برخوردار بودند قابلیت بیشتری در جهت سازگاری و غلبه با شرایط جدید دارند. همچنین نتایج نشان می‌دهد خوش‌بینی و امیدواری برآورد کننده بهتری جهت پیش‌بینی میزان موفقیت کارآفرینان می‌باشند. پژوهش استیومن و همکاران^۵ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان سرمایه روان‌شناختی در حال توسعه مزیت رقابتی بشر نشان داد که رابطه مثبت معناداری بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و عملکرد خلاقانه وجود دارد. با این حال هنگامی که حاصل جمع بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی مورد توجه قرار می‌گیرد، پیش‌بینی کننده‌ای بهتری از عملکرد خلاقانه خواهد بود.

³ -Campbell et al

⁴ - Silva

⁵ -Stweetman

همیلسکی^۶ (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی کارآفرینان و بهروزی نشان داد که توسعه سرمایه روان‌شناختی در میان کارآفرینان ممکن است به آن‌ها در ایجاد مقاومت در مقابل دامنه وسیعی از محرک‌های روان‌شناختی تنش‌زایی که ممکن است به‌طور ذاتی در طول رهبری مخاطرات جدیدشان رخ دهد کمک کند. والی و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی که بر روی ۷۰۴ نفر از کارآفرینان با عنوان سرمایه روان‌شناختی و رشد روحیه کارآفرینی به انجام رساندند به این نتیجه دست یافتند که سرمایه روان‌شناختی اثر مثبت و معناداری بر روی سطح روحیه کارآفرینی دارد. نتایج نشان می‌دهد هرچند، متمم مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در فرآیند کارآفرینی از اهمیت برخوردارند با این حال دو مؤلفه امیدواری و خودکارآمدی از قابلیت پیش‌گویی بالاتری برخوردار هستند. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان سرمایه روان‌شناختی در حال توسعه مزیت رقابتی بشر بیان نموده‌اند سرمایه روان‌شناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، می‌تواند مدیریت و سرمایه‌گذاری شود و برخلاف سرمایه‌های سنتی و دارایی‌های مشهود با سرمایه‌گذاری بسیار اندکی تحقق می‌یابد. هاوس^۷ (۲۰۰۴) در تحقیق خود نشان داد که سرمایه روان‌شناختی افراد به‌تنهایی پیش‌بینی کننده موفقیت اقتصادی افراد است. او در تحقیق خود تأکید نمود که سرمایه روان‌شناختی بیش از هر نوع سرمایه دیگری همچون سرمایه اجتماعی، هوشی، مالی یا مادی پیش‌بینی کننده ریسک کارآفرینانه و موفقیت در کسب‌وکار می‌باشد.

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی اول

۱- سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای بر کیفیت زندگی کارمندان دارایی تأثیرگذار است.

فرضیه اصلی دوم

۲- سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای بر عملکرد شغلی کارمندان دارایی تأثیرگذار است.

فرضیه اصلی سوم

۴- سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای بر میزان تلاش کاری کارمندان دارایی تأثیرگذار است.

فرضیه اصلی چهارم

۵- گیرایی شغلی بر کارایی کارمندان دارایی تأثیرگذار است.

فرضیه اصلی پنجم

۶- گیرایی شغلی بر کیفیت زندگی کاری کارمندان دارایی تأثیرگذار است.

روش تحقیق

از آنجایی که نتایج مورد انتظار پژوهش را می‌توان در فرآیند شناخت جنبه‌های مختلف سرمایه روان‌شناختی کارمندان دارایی را به خدمت گرفت، پژوهش حاضر از نظر هدف، یک پژوهش کاربردی محسوب می‌گردد. همچنین با توجه به اینکه در تحقیق همبستگی رابطه بین دو یا چند متغیر مورد مطالعه قرار می‌گیرد و محقق با استفاده از این روش قادر خواهد بود رابطه بین چند متغیر همزمان را با یک متغیر مورد بررسی قرار دهد و همچنین امکان بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل با یکدیگر و همچنین بررسی اثر هرمتغیر بر متغیر وابسته با حذف همبستگی آن متغیر مستقل با سایر متغیرهای مستقل را فراهم می‌سازد، لذا در تحقیقاتی که یک متغیر تابعی از چند متغیر بوده که به‌طور مشترک بر آن اثر می‌گذارند، روش تحقیق همبستگی بهترین روش محسوب می‌گردد (پاشا شریفی، ۱۳۸۳) بنابراین این پژوهش از نظر فرآیند اجرا، یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی در حوزه تحقیقات اثباتی به حساب می‌آید. همچنین پژوهش حاضر از نظر نوع داده‌ها، کیفی و از نظر زمان اجرای پژوهش، مقطعی است.

⁶ - Hmieleski

⁷ - House

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش توصیف داده‌های دموگرافیک (جمعیت‌شناسی) پژوهش با استفاده از آمار توصیفی شامل جداول فراوانی و نمودارهای دایره‌ای و پراکنش داده‌ها انجام می‌شود. همچنین از نرم‌افزار SPSS 18 برای تحلیل توصیفی داده‌ها استفاده می‌گردد. بدین منظور جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزار معادلات ساختاری و آزمون‌های آلفای کرونباخ، پایایی و روایی همگرا و سنجش روایی واگرا استفاده می‌شود. همچنین برای طبقه‌بندی و تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS 2 مورد استفاده قرار گرفتند.

تحلیل توصیفی

جدول ۱، تحلیل توصیفی پژوهش

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۵۰	۷۱,۴
	زن	۱۰۰	۲۸,۶
سن	۲۱ تا ۳۰ سال	۱۷۵	۵۰
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۷۰	۴۹
	بالتر از ۴۰ سال	۵	۱
وضعیت تأهل	مجرد	۱۶۰	۴۵,۷
	متأهل	۱۹۰	۵۴,۳
سابقه کار	۱ تا ۱۰ سال	۲۴۰	۶۸,۵
	۱۰ تا ۲۰ سال	۷۰	۲۰
	۲۰ سال به بالا	۴۰	۱۱,۵
جمع		۲۷۳	۱۰۰

آمار استنباطی

مدل اصلی

در این پژوهش از مدل یابی معادلات ساختاری با کمک روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart PLS 2، جهت آزمون فرضیات و صحت مدل استفاده شده است. از این روش در مواردی که حجم نمونه کوچک بوده و یا توزیع متغیرها نرمال نباشد، استفاده می‌شود. در مدل‌های PLS دو مدل آزمون می‌شود. مدل بیرونی هم‌ارز مدل اندازه‌گیری و مدل درونی مشابه مدل ساختاری در مدل‌های معادلات ساختاری است. مدل بیرونی نشانگر بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده است.

میانگین واریانس استخراج شده^۸ (AVE)

در مدل معادلات ساختاری علاوه بر روایی سازه که برای بررسی اهمیت گویه‌های انتخاب شده برای اندازه‌گیری متغیرها به کار می‌رود، روایی تشخیصی نیز مورد نظر است، به این معنا که گویه‌های هر متغیر در نهایت تفکیک مناسبی را به لحاظ اندازه‌گیری نسبت به متغیرهای دیگر مدل فراهم می‌آورند. به عبارت ساده‌تر هر گویه فقط متغیر خود را اندازه‌گیری می‌کند و ترکیب آن‌ها به گونه‌ای می‌باشد که تمام متغیرها به خوبی از یکدیگر تفکیک می‌شوند. این فرایند با کمک شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مشخص می‌شود. ضرایب AVE نشان می‌دهند که چه درصدی از واریانس ساختار یا متغیر مدل، به وسیله یک

⁸ -Average Variance Extracted

گویه مجزا تشریح شده است. ساختارها یا متغیرهای مدل، دارای میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بالاتر از شاخص معیار ۰/۵ که توسط باگوزی و یای^۹ معرفی شده، هستند؛ بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که گویه‌ها می‌توانند به اندازه کافی واریانس متغیرهای مدل پژوهش را تشریح نمایند (جفن و استراوب^{۱۰}، ۲۰۰۵).

جهت آزمون فرضیه‌ها، ابتدا متغیرهای پنهان و آشکار در نرم‌افزار ترسیم شد و آزمون‌های آلفای کرونباخ، پایایی و روایی همگرا و سنجش روایی واگرا برای بررسی روابط بیرونی (بین متغیر پنهان و آشکار) انجام شد. متغیر پنهان را عامل یا سازه گویند که در اینجا متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، کیفیت زندگی کاری، جذابیت شغلی و... جزء متغیرهای پنهان مدل و متغیر آشکار همان سوالات پرسشنامه هستند.

جدول (۲): نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی و روایی همگرا

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (Alpha>0.7)	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)
روان‌شناختی سازه ای	۰/۷۱	۰/۸۳	۰/۵۵
کیفیت زندگی کاری	۰/۸۷	۰/۹۰	۰/۵۷
گیرایی شغلی	۰/۷۹	۰/۹۱	۰/۶۸
عملکرد شغلی	۰/۷۳	۰/۸۹	۰/۶۳
تلاش شغلی	۰/۷۱	۰/۸۴	۰/۶۷

با توجه به اینکه در جدول (۲) اعداد آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE همگی در بازه مربوطه قرار گرفته اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرای روابط بیرونی مدل پژوهش را تایید کرد.

روایی واگرا

روایی واگرا از دو طریق سنجیده می‌شود. یکی روش بارهای عاملی متقابل است که میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه را با همبستگی آن‌ها با سازه‌های دیگر مقایسه می‌کند و روش دیگر معیار پیشنهادی فورنل و لارکر است که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است.

جدول (۳): ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

سرمایه روان	کیفیت	جذابیت	عملکرد	تلاش	
				۰/۷۹	تلاش
			۰/۷۱	۰/۴۷	عملکرد
		۰/۷۹	۰/۴۲	۰/۱۹	گیرایی
	۰/۷۴	۰/۶۷	۰/۲۶	۰/۲۱	کیفیت
۰/۶۹	۰/۴۱	۰/۴۲	۰/۵۴	۰/۲۵	سرمایه روان شناختی سازه ای

^۹ -Bagozzi & Yi

^{۱۰} -Gefen & Straub

همانگونه که از جدول (۲) برگرفته از روش فورنل و لارکر مشخص می‌باشد، مقدار جذر AVE متغیرهای پنهان در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و راست قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، سازه‌ها (متغیرهای پنهان) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر. به بیان دیگر، روایی واگرایی روابط بیرونی مدل در حد مناسبی است. با استناد به جداول (۲) و (۳)، روابط بیرونی مدل مورد تایید قرار گرفت. در ادامه پس از بررسی، روابط درونی مدل تایید و نتیجه آزمون فرضیه در جدول (۴) گردآوری شد. (روابط درونی روابط بین دو یا چند متغیر پنهان است).

آزمون فرضیه‌های پژوهش

جهت آزمون فرضیه‌های زیر از نرم‌افزار معادلات ساختاری (Smart PLS 2) استفاده شد. این نرم‌افزار ابتدا مدل ترسیم شده (حاوی روابط بین متغیرهای پنهان و آشکار) را بررسی کرده و سپس به بررسی آزمون فرضیه می‌پردازد. فرضیه‌های پژوهش به قرار زیر دسته بندی شدند:

فرضیه اصلی ۱- سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای، بر کیفیت زندگی کاری کارمندان دارایی تأثیرگذار است.

فرضیه اصلی ۲- سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای، بر عملکرد شغلی کارمندان دارایی تأثیرگذار است.

فرضیه اصلی ۳- سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای بر گیرایی شغلی کارمندان دارایی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه اصلی ۴- سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای بر تلاش شغلی کارمندان دارایی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه اصلی ۵- گیرایی شغلی بر عملکرد شغلی کارمندان دارایی تأثیر معناداری دارد.

در سطح اطمینان ۹۵ درصد، هر فرضیه که مقدار آماره t مربوط به آن از ۱/۹۶ بزرگتر است، پذیرفته شده است و هر کدام که کمتر از ۱/۹۶ است رد شده است.

فرضیه اصلی (۱): سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای بر کیفیت زندگی کاری تأثیر معناداری دارد.

H0: سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای بر کیفیت زندگی کاری تأثیر معناداری ندارد.

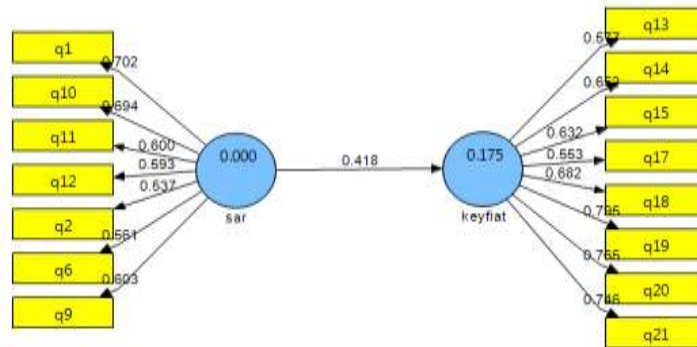
H1: سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای بر کیفیت زندگی کاری تأثیر معناداری دارد.

جدول ۱، آزمون فرضیه اصلی ۱

مقدار آماره t-value	مقدار جدول	نتیجه	ضرایب استاندارد شده
۵/۷۹	۱/۹۶	قبول	۰/۴۴

چون مقدار قدر مطلق آماره t برابر ۵/۷۹ و بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ است پس فرض صفر رد می‌شود یعنی سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای بر کیفیت زندگی کاری کارمندان دارایی تأثیر معنی‌داری دارد و مقدار تأثیر برابر ۰/۴۴ و مثبت (مستقیم) است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت با افزایش سطح سرمایه روان‌شناختی، کیفیت زندگی کاری کارمندان دارایی نیز افزایش می‌یابد.

در سطح اطمینان ۹۵ درصد، هر فرضیه که مقدار آماره t مربوط به آن از ۱/۹۶ بزرگتر است، پذیرفته شده است و هر کدام که کمتر از ۱/۹۶ است رد شده است. ضریب استاندارد شده بیانگر این مطلب است که مثلاً متغیر سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای به میزان ۴۴ درصد از تغییرات متغیر کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌کند.



شکل (۱): مدل ترسیم شده در نرم افزار برای دو متغیر سرمایه روان شناختی سازه ای و کیفیت زندگی کاری فرضیه اصلی (۲): سرمایه روان شناختی سازه ای بر عملکرد شغلی تاثیر معناداری دارد.

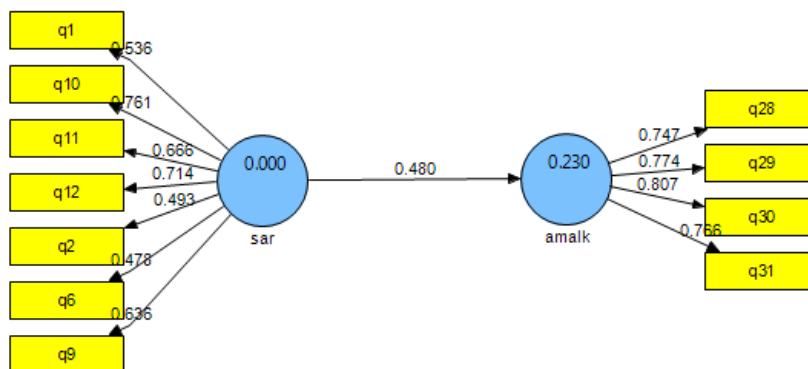
H0: سرمایه روان شناختی سازه ای بر عملکرد شغلی تاثیر معناداری ندارد.

H1: سرمایه روان شناختی سازه ای بر عملکرد شغلی تاثیر معناداری دارد.

جدول ، آزمون فرضیه اصلی ۲

مقدار آماره t- value	مقدار جدول	نتیجه	ضرایب استاندارد شده
۵,۸۹	۱,۹۶	قبول	۰/۴۱

چون مقدار قدر مطلق آماره t برابر ۵,۸۹ و بزرگ تر از مقدار ۱/۹۶ است پس فرض صفر رد می شود یعنی سرمایه روان شناختی سازه ای بر عملکرد شغلی تاثیر معناداری دارد و مقدار تأثیر برابر ۰/۴۱ و مثبت (مستقیم) است؛ بنابراین می توان نتیجه گرفت با افزایش سطح سرمایه روان شناختی، عملکرد شغلی کارمندان دارایی نیز افزایش می یابد.



شکل (۲): مدل ترسیم شده در نرم افزار برای دو متغیر سرمایه روان شناختی سازه ای و عملکرد شغلی

فرضیه اصلی (۳): سرمایه روان شناختی سازه ای بر گیرایی شغلی تاثیر معناداری دارد.

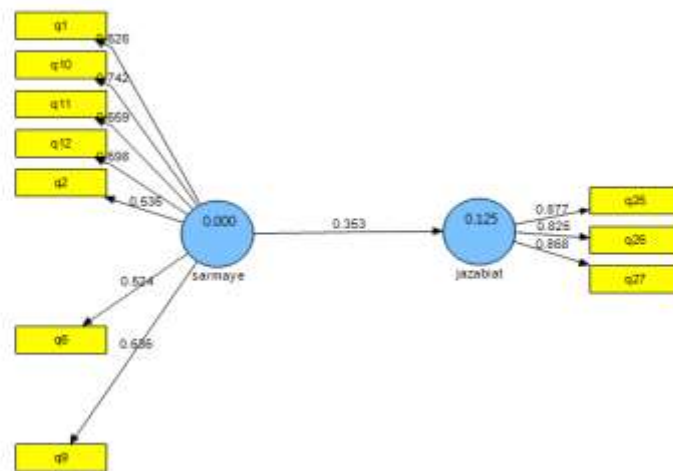
H0: سرمایه روان شناختی سازه ای بر گیرایی شغلی تاثیر معناداری ندارد.

H1: سرمایه روان‌شناختی سازه ای بر گیرایی شغلی تاثیر معناداری دارد.

جدول ، آزمون فرضیه اصلی ۳

مقدار آماره t- value	مقدار جدول	نتیجه	ضرایب	استاندارد شده
۴,۵۷	۱,۹۶	قبول	۰/۲۹	

چون مقدار قدر مطلق آماره t برابر ۴,۵۷ و بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ است پس فرض صفر رد می‌شود یعنی سرمایه روان‌شناختی بر جذابیت شغلی تاثیر معناداری دارد و مقدار تأثیر برابر ۰/۲۹ و مثبت (مستقیم) است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت با افزایش سطح سرمایه روان‌شناختی سازه ای، گیرایی شغلی کارمندان دارایی نیز افزایش می‌یابد.



شکل (۳): مدل ترسیم شده در نرم‌افزار برای دو متغیر سرمایه روان‌شناختی سازه ای و گیرایی شغلی

فرضیه اصلی (۴): سرمایه روان‌شناختی سازه ای بر تلاش شغلی تاثیر معناداری دارد.

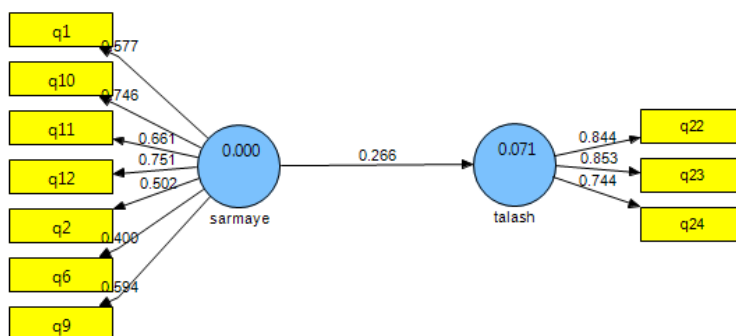
H0 : سرمایه روان‌شناختی سازه ای بر تلاش شغلی تاثیر معناداری ندارد.

H1: سرمایه روان‌شناختی سازه ای بر تلاش شغلی تاثیر معناداری دارد.

جدول ، آزمون فرضیه اصلی ۴

مقدار آماره t- value	مقدار جدول	نتیجه	ضرایب	استاندارد شده
۳,۰۱	۱,۹۶	قبول	۰,۳۱	

چون مقدار قدر مطلق آماره t برابر ۳,۰۱ و بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ است پس فرض صفر رد می‌شود یعنی سرمایه روان‌شناختی بر تلاش شغلی تاثیر معناداری دارد و مقدار تأثیر برابر ۰,۳۱ و مثبت (مستقیم) است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت با افزایش سطح سرمایه روان‌شناختی سازه ای ، تلاش شغلی کارمندان دارایی نیز افزایش می‌یابد.



شکل (۴): مدل ترسیم شده در نرم افزار برای دو متغیر سرمایه روان شناختی سازه ای و تلاش شغلی فرضیه اصلی (۵): گیرایی شغلی بر عملکرد شغلی تاثیر معناداری دارد.

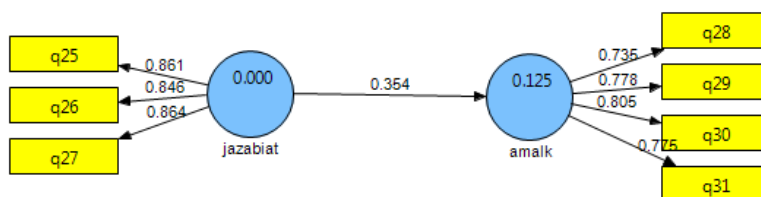
H0: گیرایی شغلی بر عملکرد شغلی تاثیر معناداری ندارد.

H1: گیرایی شغلی بر عملکرد شغلی تاثیر معناداری دارد.

جدول ، آزمون فرضیه اصلی ۵

مقدار آماره t- value	مقدار جدول	نتیجه	ضرایب استاندارد شده
۴,۰۳	۱,۹۶	قبول	۰,۴۲

چون مقدار قدر مطلق آماره t برابر ۴,۰۳ و بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ است پس فرض صفر رد می شود یعنی جذابیت شغلی بر عملکرد شغلی تاثیر معناداری دارد و مقدار تأثیر برابر ۰,۴۲ و مثبت (مستقیم) است؛ بنابراین می توان نتیجه گرفت با افزایش سطح گیرایی شغلی، عملکرد شغلی کارمندان دارای نیز افزایش می یابد.



شکل (۵): مدل ترسیم شده در نرم افزار برای دو متغیر عملکرد و گیرایی شغلی

جدول (۴): خلاصه نتایج آزمون فرضیات پژوهش

ردیف	فرضیه	نوع فرضیه	نتیجه
۱	تعیین تاثیر سرمایه روان‌شناختی سازه ای بر کیفیت زندگی کاری کارمندان دارایی	اصلی	تأیید
۲	تعیین تاثیر سرمایه روان‌شناختی سازه ای بر عملکرد شغلی کارمندان دارایی	اصلی	تأیید
۳	تعیین تاثیر سرمایه روان‌شناختی سازه ای بر تلاش شغلی کارمندان دارایی	اصلی	تأیید
۴	تعیین تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر تلاش شغلی کارمندان دارایی	اصلی	تأیید
۵	تعیین تاثیر گیرایی شغلی بر عملکرد شغلی دانشجویان کارمندان دارایی	اصلی	تأیید

نتایج حاصل از آزمون فرضیات پژوهش

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش نگوبین و همکاران (۲۰۱۳) مطابقت دارد. در آن پژوهش نیز به رابطه معنادار بین سرمایه روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری همچنین رابطه معنادار بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی و رابطه معنادار بین سرمایه روان‌شناختی و تلاش شغلی و جذابیت شغلی پی برده اند همچنین به رابطه معنادار بین جذابیت شغلی بر کیفیت زندگی کاری دست یافتند. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش دیانت نسب و همکاران (۱۳۹۳) مطابقت دارد. در آن پژوهش نیز به رابطه معنادار بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی پی بردند. همچنین نیسی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش دیگر به رابطه معنادار بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی دست یافتند.

پیشنهادهای پژوهش

- ۱- با توجه به اینکه بر اساس نتایج این پژوهش سرمایه روان‌شناختی سازه ای بر کیفیت زندگی کاری کارمندان دارایی تأثیر معناداری دارد، پیشنهاد می‌گردد سازوکارهای لازم توسط مراجع ذیربط جهت بالابردن سرمایه روان‌شناختی سازه ای کارمندان فراهم گردد.
- ۲- با توجه به اینکه بر اساس نتایج این پژوهش سرمایه روان‌شناختی سازه ای بر کیفیت زندگی کاری کارمندان دارایی تأثیر معناداری دارد، پیشنهاد می‌گردد، کارمندان به مؤلفه‌های امید و مقاومت توجه بیشتری نمایند.
- ۳- با توجه به اینکه بر اساس نتایج این پژوهش سرمایه روان‌شناختی سازه ای بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارد، پیشنهاد می‌گردد سازوکارهای لازم توسط مراجع ذیربط جهت بالابردن انعطاف پذیری کارمندان و تقویت جنبه های مثبت سرمایه روان‌شناختی سازه ای، فراهم گردد
- ۴- با توجه به اینکه بر اساس نتایج این پژوهش سرمایه روان‌شناختی سازه ای بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارد، پیشنهاد می‌گردد، حسابرسان جهت رسیدگی به وضعیت مالی شرکت های مورد حسابرسی، به وضعیت انعطاف پذیری و اعتماد به نفس کارمندان در انجام کار، توجه نمایند.

فهرست منابع

- اعتباریان اکبر و خلیلی مسعود؛ (۱۳۸۷)، رابطه ی کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه پذیری سازمانی (کارکنان سازمان تأمین اجتماعی اصفهان)، دانش و پژوهش در روان شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، شماره سی و پنجم و سی ششم، صص ۱۰۶-۸۱
- احتشام زاده پروین؛ صبری نظرزاده راشین و معمارباشی اول مژگان، (۱۳۹۲)، رابطه بین احساس انسجام و عملکرد شغلی با میانجی گری سلامت روان و راهبردهای مقابله، روش ها و مدل های روان‌شناختی، سال سوم، شماره سیزدهم، صص ۹۷-۸۵

- بهادری خسروشاهی جعفر، هاشمی نصرت آبادی تورج و بیرامی منصور، (۱۳۹۱)، رابطه سرمایه روان شناختی و ویژگی های شخصیتی بارضایت شغلی در کتابداران کتابخانه های عمومی شهر تبریز، پژوهنده (مجله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی)، سال هفدهم، شماره ۶، پی در پی ۹۰، صص ۳۱۲-۳۱۸
- بهادری خسروشاهی جعفر، هاشمی نصرت آبادی 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، دوره ۲، شماره ۱، مقاله اصیل پژوهشی
- بابائیان علی، سامانی یوسف و کرمی ذبیح اله، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته های مأموریتی ناجا، نشریه علمی-ترویجی، سال نهم، شماره ۳۷
- حجازی یوسف و ایروانی محمود، (۱۳۸۱)، رابطه میان ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی، مجله روان شناسی و علوم تربیتی، سال سی و دوم، شماره ۲، صص ۱۸۹-۱۷۱
- حافظ نیا محمدرضا، (۱۳۸۶)، مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، انتشارات سمت، تهران، چاپ سیزدهم
- خاکی غلامرضا، (۱۳۹۱)، روش تحقیق بارویکرد پایان نامه نویسی، نشر فوژان، تهران
- سلطانی ایرج و داستانی مهدی، (۱۳۸۹)، کیفیت زندگی کاری و مولفه های اثر گذار بر آن، شماره ۲۱۷
- سرمد زهره، بازگان عباس و حجازی الهه، (۱۳۹۲)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، نشر آگه، تهران، چاپ بیست و پنجم
- شریف زاده فتاح، جزینی علیرضا و محمدی مقدم یوسف، (۱۳۹۰)، اثر مستقیم و غیرمستقیم خودارزشیابی های محوری بر خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی، فصلنامه منابع انسانی ناجا، نشریه علمی-ترویجی، سال ششم، شماره ۲۳
- طیبی سید جمال الدین، ملکی محمدرضا و دلگشایی بهرام، (۱۳۹۲)، تدوین پایان نامه، رساله، طرح پژوهشی و مقاله، انتشارات دیبا، تهران، چاپ چهارم.
- فروهر محمد، احسان ملکی شیوا، روزبهانی رحیم و شاه محمدی ندا، (۱۳۹۲)، مدیریت سرمایه روان شناختی سازمان: رویکردی نوین به خلق مزیت رقابتی، ارائه شده در دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین
- فروهر محمد، هویدا رضا و جمشیدیان عبدالرسول، (۱۳۹۰)، تبیین رابطه سرمایه روان شناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه، فصلنامه سال دوم، شماره ۸
- هویدا رضا، مختاری حجت اله و فروهر محمد، (۱۳۹۱)، رابطه مؤلفه های سرمایه روان شناختی و مؤلفه های تعهد سازمانی، مجله پژوهش های علوم شناختی و رفتاری، سال دوم، شماره دوم، پیاپی (۳)، صص ۵۶-۴۳

-Ajantha, Dharmasiri. (2005). The influence of quality of work life on organizational commitment: A study of the apparel industry. Journal of notions school of business. vol. 5. 135-146

-Akdere, M. (2006). Improving quality if work life implications for human resources.

. Bonomi A, Patric D, Bushnell D. Validation of the united states' version of the World Health Organization Quality of Life (WHOQOL) instrument. Journal of Clinical Epidemiology 2000;

-Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. Current Directions in Psychological Science, 13 (6), 238-241

-Borman, W. C. & Motowidlo, J. S. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C., Borman (Eds). Personnel Selection in Organizations.

-Chiang, Chun-Fang, Tsung-Sheng, Hsieh. (2011). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior, International Journal of Hospitality Management.

- Cohen, Wesley & Leviathan. 1990. Absorptive Capacity: A New Perspective On Learning And Innovation. Administrative Science Quarterly, vol.35: 128-1 52
- Christen, M., Iyer, G. and Soberman, D. (2006), "Job satisfaction, job performance, and effort: a re-examine using agency theory", Journal of Marketing, Vol. 70, January, pp. 137-150.
- Cronbach, L. J. (1951). "Coefficient alpha and the internal structure of tests". Psychometrika. 16, 297-334.
- Fayers P M, Machin D. Quality of Life Assessment, Analysis and Interpretation, Jhon Willy, New york: 2000
- Fairclough D. Design and Analysis of Quality of Life Studies in Clinical trials .Chapman & Hall. London : 2002.53: 1-12 Business Review, 1(173).
- Filippo, E. B. (1998). Personal Management, McGraw-Hill Publishing.
- Flippo .Edvin B.(1984) , personnel management . sixth edition, McGraw –Hill International editions. Professional Psychology. 13,293-301
- Ferris, D. L. (2008). Core self-evaluations and the hierarchical model of approach/avoidance motivation. Doctoral dissertation, University of Waterloo, Ontario, Canada
- GLASER .M. (2004) .Improving the quality of worklife and improving productivity.
- Gefen, D. & Straub, D., (2005). "A Practical Guide to Factorial Validity Using PLS-Graph: Tutorial and Annotated Example", Communications of the Association for Information Systems, Vol. 16, PP. 91-109.
- House, Bessie. (2002). Confronting the Odds; African American Entrepreneurship <http://www.civilica.com/Papers-MIEAC/Title-ASCAI.Html>.
- Hertz, GM & Danovan, JJ 2000, 'Personality and job performance: the big five revisited', Journal of Applied Psychology, vol. 85, pp. 869-79.
- King CR, Hinds PS. Quality of Life from Nursing and Patient Perspective. Jones and Bartlett publishers. Massachusettes: 2003
- Kline, R.B., (2011), "Principle and Practice of Structural Equation Modeling, Second Edition, The Guilford Press, 72 Spring Street, New York, NY 10012.
- Mohebbali, D. (1997). The Better Work Life: A Factor in Increasing Productivity. Quarterly Journal of Management Studies, 13(14), 54.
- MOKGELE.F.(2005) . The quality of work life south African Worker. international journal of the humanities .volume 2 .
- Marchant, T. 1999. Strategies for improving individual performance and job satisfaction at Meadowvale health. Journal of Performance of Management Practice. 2(3): 63-70.
- Spector, PE,(2008)." Industrial organizational psychology". 5th ed. John wiley&sons Inc .
- Schermerhorn.J.r, Hunt. J, Osborn. R,N, (1998), Basic organizational behavior. John wiley& sons Inc. , second edition
- Shareef, R. (1990). QWL Programs Facilitate Change. Personnel Journal, 69, 50-67.
- Silva (2010) The Contribution of Psychological Capital to Entrepreneurs Success during Recessionary Times. Submitted to the nonrefereed stream - New Zealand Applied Business Educators Conference 27& 28 September 2010 Napier
- Usha, R., and Laxmi Devi, P.A. 1996. Determinants of job performance of supervisors working in integrated child development services (ICDS). Scheme of Andrapradesh. Retrieved from: www.manage.gov.in in October 2005.

- Valli.S, Niittykangas. H &Haapanen.M. (2009). Positive psychological capital and growth aspirations of Entrepreneurs Frontiers of Entrepreneurship Research.Available at: <http://digitalknowledge.babson.edu/>
- Wright, M. and Patrick, E.T. 1995. Cognitive ability as a moderator of the relationship between personality and job performance. Journal of Management, 26(2): 1129-1139.
- Wold, H., (1975). "From hard to soft modeling. Modeling in Complex Situations with soft information", Group Report presented at the third World Congress of Econometrics, Toronto, PP. 21-26