

## تأثیر سرمایه روانشناختی بر شکوفایی در شغل با نقش میانجی رفتارهای کاری انگیزشی

نسرین نکویی<sup>۱</sup>

مصطفی عمادزاده<sup>۲</sup>

افشین آل مومن دهکردی<sup>۳\*</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۶/۰۲

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر شکوفایی در شغل با نقش میانجی رفتارهای کاری انگیزشی می باشد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان صنایع روشنایی گلنور می باشد. روش نمونه گیری در جهت توزیع پرسشنامه این پژوهش روش تصادفی بود که تعداد ۲۸۰ نفر از کارکنان با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شده است. اطلاعات مورد نیاز این پژوهش با کمک پرسشنامه های استاندارد به دست آمده است که روایی آن با استفاده از روایی واگرا و همگرا و پایایی ترکیبی آن با استفاده از آلفا کرونباخ تأیید شده است. برای سنجش شکوفایی در شغل از پرسشنامه پوراز و همکاران (۲۰۱۲)، برای سنجش سرمایه روانشناختی از پرسشنامه لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و برای سنجش رفتارهای کاری انگیزشی از پرسشنامه پورتر و لاولر (۱۹۶۸) استفاده شده است. تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم افزار PLS انجام شد و در بخش آمار استنباطی از آزمون های معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج نشان داد که سرمایه روانشناختی بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور تأثیر معناداری دارد. همچنین مشخص شد که خودکارآمدی و امیدواری بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور تأثیر معناداری دارد. علاوه بر این تاب آوری و خوش بینی بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور تأثیر معناداری ندارد. همچنین نتایج نشان دهنده این موضوع است که رفتارهای کاری انگیزشی اثر میانجی بر ارتباط بین سرمایه روانشناختی و شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور دارد. سایر نتایج نشان داد که رفتارهای کاری انگیزشی اثر میانجی بر ارتباط بین خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور دارد.

### واژگان کلیدی

سرمایه روانشناختی، شکوفایی در شغل، رفتارهای کاری انگیزشی.

<sup>۱</sup> استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه شیخ بهائی، اصفهان، ایران. ([n\\_nekuie@yahoo.com](mailto:n_nekuie@yahoo.com))

<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه شیخ بهائی، اصفهان، ایران. ([n\\_nekuie@yahoo.com](mailto:n_nekuie@yahoo.com))

<sup>۳</sup> کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه شیخ بهائی، اصفهان، ایران. (\*نویسنده مسئول: [alemomenafshin@yahoo.com](mailto:alemomenafshin@yahoo.com))

## ۱. مقدمه

حفظ سرمایه انسانی و اجتماعی ارزشمند به عنوان مهمترین چالش آینده در دنیای تجاری پرشتاب دیده می شود که در آن بر سر جذب و حفظ مهارت های کمیاب و اساسی رقابت می شود (کوئتزیه و اوستیوزن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). در این راستا رشد، پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندی های کارکنان که در سالیان اخیر به عنوان توانمندسازی کارکنان مطرح می شود، مورد توجه صاحب نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده است (حکاک و همکاران، ۱۴۰۱). هنگامی که سازمان ها سیاست هایی را اجرا می کنند که در آن کارکنان مولد حفظ، کارکنان غیرفعال حذف و مناسب ترین نامزدهای جدید انتخاب می شوند، آنها در پی داشتن کارکنان با استعداد و واجد شرایط برای دستیابی به اهداف سازمان هستند (ادنوت و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). در راستای این هدف دو عامل مورد تأکید قرار می گیرد: حفظ کارکنان و عملکرد کارکنان. در ارتباط با این دو مقوله دشوار، متخصصان منابع انسانی باید عوامل مختلفی را که بر حفظ و عملکرد کارکنان اثر می گذارد، شناسایی کنند، به طوری که این عوامل جنبه های بیماری محور مثل استرس، فرسودگی و افسردگی را نیز در برگیرد. عواملی مانند استرس و فرسودگی به دلیل ایجاد احساسات منفی در کارکنان می تواند باعث عملکرد ضعیف کارمند و حتی ترک سازمان از سوی وی شوند. از سوی دیگر، توجه به عواملی که به شکوفایی کارکنان می انجامد، می تواند عملکرد مثبت کارکنان را در پی داشته باشد (ردنلینگهایز و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). از جمله عواملی که احتمال می رود بر شکوفایی در شغل تاثیر دارد سرمایه روانشناختی و رفتار های کاری انگیزشی می باشد (صالح و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۲). از این رو در این پژوهش به بررسی تاثیر سرمایه روانشناختی بر شکوفایی در شغل با نقش میانجی رفتار های کاری انگیزشی در صنایع روشنایی گلنور پرداخته می شود.

## ۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

در سال های اخیر بهزیستی ذهنی با توسعه و محبوبیت روانشناسی مثبت گرا مورد توجه محققان قرار گرفته است. از زمان ظهور این زمینه بیش از پنج دهه پیش، ادبیات بهزیستی ذهنی به سرعت پیشرفت کرده است. روانشناسان و سایر دانشمندان علوم اجتماعی در تعریف و درک بهزیستی ذهنی اقداماتی انجام داده اند که در حال حاضر به عنوان "ارزیابی های شناختی و عاطفی یک شخص از زندگی خود" مفهوم سازی می شود (دینر و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲). علاوه بر ارزیابی های کلی زندگی، افراد باید نقشی را که کار در وجود آنها ایفا می کند در نظر بگیرند تا بتوانند عملکرد مثبت افراد را بهتر بشناسند. از این نظر، توجه به مفهوم شکوفایی، به ویژه در زمینه کاری ضروری است، زیرا هنوز رویکرد نسبتاً جدیدی را در رفتار سازمانی مثبت نشان می دهد. مطالعات اخیر در مورد شکوفایی تمایل دارند این مفهوم را با کار معنادار مرتبط کنند، زیرا ممکن است راه اصلی برای توسعه و اعمال توانایی ها و مهارت های انسانی باشد (بریسکو و هال<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶؛ ولتمن<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵). شکوفایی در شغل<sup>۸</sup> به شکل یک حالت روانی تعریف گردیده که در آن اشخاص در هنگام کار انجام دادن به شکل هم زمان هم احساس یادگیری و هم احساس سرزندگی<sup>۹</sup> می نمایند. سرزندگی به مفهوم

<sup>1</sup> - Coetzee & Oosthuizen

<sup>2</sup> - Adnot et al

<sup>3</sup> - Redelinghuys et al

<sup>4</sup> - Saleh et al

<sup>5</sup> - Diener et al.,

<sup>6</sup> - Briscoe & Hall

<sup>7</sup> - Veltman

<sup>8</sup> - Thriving at Work

<sup>9</sup> - Feeling Alive

انرژی و احساس مثبت داشتن بوده و حس زنده بودن را انعکاس می دهد و یادگیری، حسی می باشد که در آن شخص، مهارت یا دانشی را به دست آورده و مورد استفاده قرار می دهد. از این رو افرادی که شکوفا هستند سطح بالایی از سلامت ذهنی را تجربه کرده که به وسیله الگویی از احساسات مثبت و عملکرد مثبت در زندگی مشخص می شود (راتنباچ و روثنمن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). جاکا و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) بیان می کنند که افرادی که دارای سطح بالایی از شکوفایی و درگیری<sup>۳</sup> و مشارکت<sup>۴</sup> در شغل هستند، جذب کار خود شده و به خوبی درگیر آن می شوند. این افراد، حس مطلوبی از مفهوم و اهداف مرتبط با کار داشته و از روابط مثبت لذت می برند. اگرچه توجه به جنبه های بیماری محور مانند فرسودگی شغلی، مهم هستند اما متخصصان منابع انسانی به طور فزاینده ای نقش شکوفایی در شغل و عوامل تاثیر گذار بر آن را نادیده انگاشته اند. از جمله عواملی که بر شکوفایی در شغل تاثیر دارد سرمایه روانشناختی می باشد (جورجیو و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹).

سرمایه روانشناختی از جمله معانی است که از نهضت روانشناسی مثبت گرا در محدودی رفتار سازمانی تاثیر گرفته به شکلی که برخی پژوهشگران، بر ارزیابی و اهمیت معنا سازی آن در واحدهای سازمانی تأکید زیادی نموده اند (اسماعیلی ثانی و کلوتی، ۱۳۹۹). سرمایه روانشناختی که از ترکیب خوش بینی، امیدواری، خودکارآمدی و تاب آوری شکل گرفته، به عنوان یک مولفه مرکزی آثار انگیزشی زیادی نسبت به هر کدام از اجزا آن به شکل تکی دارند. سرمایه روانشناختی به خاطر ماهیت انعطاف پذیر و داشتن توانایی توسعه و آموزش، کمتر از جانب رقبا تقلید می گردد، از این رو پتانسیل زیادی برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار دارد؛ در نتیجه، سرمایه روانشناختی به عنوان یک نقطه اتصال میان سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی به حساب آمده و ایجاد نیروی هم افزایی میان این دو می نماید و با ایجاد هم افزایی میان انواع سرمایه ها، واریانس زیادتری در پیش بینی متغیرهای سازمانی ارائه می نماید. سرمایه روانشناختی با عملکردهایی نظیر شکوفایی در شغل که نتیجه آن خلاقیت، کارآفرینی و عملکرد نوآورانه می باشد، ارتباط مثبت داشته و سبب ایجاد مزیت رقابتی در بنگاه ها به خصوص در شرایط بحرانی و دشوار می شود (جورجیو و همکاران، ۲۰۱۹).

کیم<sup>۶</sup> (۲۰۱۵) اظهار می کند که استفاده از دیدگاه تفکر مثبت به ویژه در محیط کار پیشرفته، یک عامل ضروری برای بهبود روانشناسی فرد است. رفتار سازمانی مثبت ظرفیت های یک سازمان را ارتقا داده به طوری که برای موقعیت های مختلف از انعطاف پذیری لازم برخوردار باشد. سرمایه روانشناختی مرتبه بالاتری از خودکارآمدی، امید، خوش بینی و تاب آوری است و به طور بالقوه باعث افزایش شکوفایی در کار کارکنان می شود (جورجیو و همکاران، ۲۰۱۹).

مدیریت موثر نیروی انسانی از دیدگاه مفسران و تحلیلگران کلید موفقیت و پیشرفت سازمانی قلمداد می گردد و با وجود حرکت سریع سازمان ها به سمت تکنولوژی، نقش منابع انسانی به عنوان عامل استراتژیک و حیاتی سازمان بیشتر از همیشه مد نظر قرار گرفته شده است؛ بنابراین جلب رضایت مندی کارکنان و علاقمند نمودن بیشتر آنها به کار و در نتیجه شکوفایی کاری کارکنان و به دنبال آن برآورده گردیدن هدف های سازمانی اهمیت زیادی دارد؛ بنابراین از جمله وظایف بااهمیت مدیران در سازمان ها، شناسایی و تعیین استعداد های بالقوه و رفتارهای کاری انگیزشی کارکنان و مهیا

<sup>1</sup> - Rautenbach & Rothmann

<sup>2</sup> - Jaka et al.,

<sup>3</sup> - Involvement

<sup>4</sup> - participation

<sup>5</sup> - Georgiou et al

<sup>6</sup> - Kim

ساختن زمینه های شکوفایی و رشد آنان می باشد که زمینه افزایش بهره وری را مهیا سازند (اونتلند و ردندر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). ایجاد رفتارهای انگیزشی در کارکنان از مهمترین عوامل تاثیرگذار در موفقیت و یا شکست سازمان می تواند باشد. بی توجهی و غفلت به این مهم، منجر به هدر رفتن منابع سازمان و زمان می گردد. به عبارتی در یک سازمان بیشتر از هر چیزی انگیزه می تواند عامل تعیین کننده در ایجاد خلاقیت و شکوفایی کارکنان و به تبع آن موفقیت سازمان شود. به همین دلیل است که عصر حاضر بزرگترین چالش مدیران، مواجهه با کارکنان کم انگیزه و کم مسئولیت پذیر می باشد (صالح و همکاران، ۲۰۲۲).

بر اساس تحقیقات تد و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۳)، سرمایه روانشناختی با شکوفایی در شغل مرتبط است. بندورا<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) نشان داد که وقتی افراد رفتارهای انگیزشی بیشتری داشته باشد، کارکنان رفتار خود را آگاهانه و هدفمند کنترل خواهند کرد. این نوع رفتار عمدی و خودکارآمد به احتمال زیاد باعث ایجاد شکوفایی (حس سرزندگی و یادگیری فعال) در کار می شود و افراد معمولاً ابتکار عمل را برای ایجاد چنین رفتاری به عهده می گیرند. بندورا (۲۰۰۱) همچنین خاطر نشان کرد که مردم انسان هستند زیرا می توانند ماهیت و کیفیت زندگی را کنترل کنند و با نشاط و حس سرزندگی که ماهیت سرزندگی ذاتی است، در ارتباط باشند. کسانی که می توانند به طور فعال خود کارآمد و به طور مستقل کار کنند، بیشتر احتمال دارد که یادگیری را در محل کار تجربه کنند، زیرا آنها مایل به یافتن راه های جدید برای انجام کار هستند نه فقط "همانطور که لازم است". سرمایه روانشناختی شامل امید، خودکارآمدی، تاب آوری و خوش بینی است و تأیید شد که نقش پیش بینی ساختار اصلی سرمایه روانشناختی به عنوان یک مفهوم کامل فراتر از چهار مؤلفه جداگانه آن است (اسپریترز و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳).

برای افزایش انگیزه در کارکنان به منظور افزایش شکوفایی شغلی آنان و دست یافتن به بهره وری حداکثر از منابع انسانی سازمان بایستی ضرورت ها و عوامل ایجاد رفتارهای کاری انگیزشی را شناسایی و اقدامات لازم در خصوص تحقق آنها انجام پذیرد تا مدیران و کارکنان شاهد موفقیت و تعالی روز افزون سازمان باشند. شکوفایی در شغل به دلیل نتایج مثبتی که برای کارکنان و کارفرمایان دارد، در سال های اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است. هر سازمانی آرزو دارد که کارکنانی با انگیزه، مشتاق، پرشور و متعهد به سازمان و وظایف سازمانی داشته باشد. سازمان ها برای انجام عملیات خود به صورتی کارآمد و اثربخش، باید فضایی پر از احترام ایجاد کنند که باعث ایجاد احساسی بهتر در کارکنان و افزایش رضایت شغلی در آنها شود از این رو بررسی عوامل تاثیرگذار بر شکوفایی در شغل برای سازمان ها امر ضروری و مهم تلقی می شود. افزایش بهره وری سازمان ها و توسعه روز افزون آنها، مستلزم رشد و بهره وری کارکنان و نیز تقویت سرمایه روانشناختی و نیروی انگیزش آنان است. موفقیت سازمان ها تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت منابع انسانی آنها بستگی دارد؛ به عبارت دیگر کارآیی و اثربخشی سازمان ها با کارآیی و اثربخشی نیروی انسانی آنها وابستگی مستقیمی دارد. نیروی انسانی برای ارائه رفتار مطلوب و موردپسند در راستای اهداف سازمان، باید هم انگیزه داشته باشد و هم درست برانگیخته شود. منابع انسانی، سرمایه های اصلی و بی بدیل واحدهای تولیدی نظیر صنایع روشنایی گلنور بوده و می تواند نقش اساسی در بهره وری این واحد تولیدی ایفا کند. بهبود و ارتقاء سطح تولید در

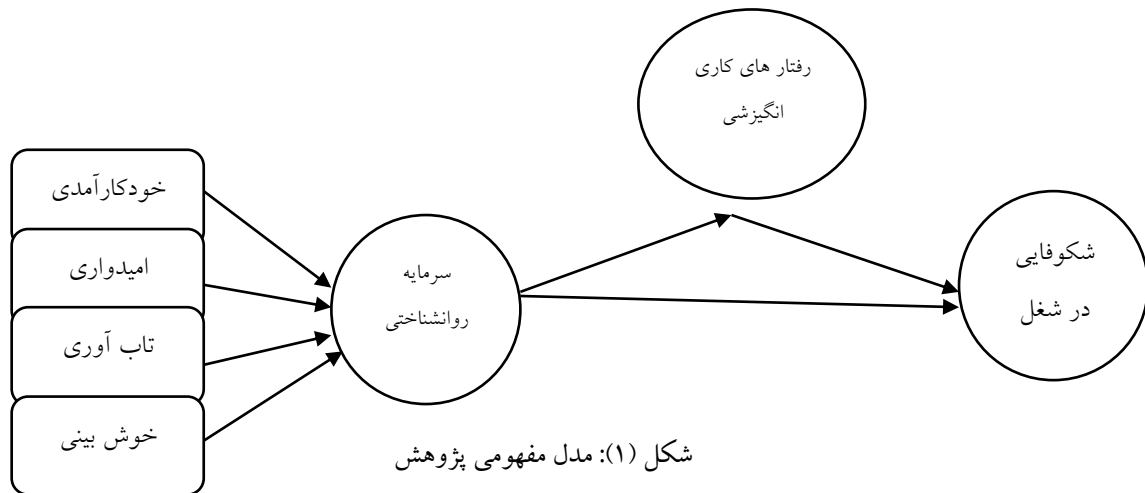
1 - Ontolan & Redondo

2 - Ted et al

3 - Bandura

4 - Spreitzer et al

صنایع روشنایی گلنور در سایه تقویت و توسعه بهره‌وری نیروی انسانی در این واحد تولیدی حاصل می‌شود. هر چه نیروی انسانی در این واحد تولید پویاتر باشد، صنایع روشنایی گلنور شکوفاتر می‌شود. نقش پررنگ صنایع روشنایی گلنور و مبتنی بودن کیفیت تولیدات این سازمان بر نیروی انسانی توانمند، بررسی عواملی مانند شکوفایی در شغل که موجب بهبود بهره‌وری آنها می‌شود، بسیار حائز اهمیت است؛ بنابراین این پژوهش در صدد بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر شکوفایی در شغل با نقش میانجی رفتار های کاری انگیزشی است. با توجه به مبانی مطرح شده و همچنین هدف پژوهش مدل مفهومی به شکل زیر ترسیم شده است.



## ۱-۲. پیشینه پژوهش

حکاکی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان "طراحی مدل شکوفایی کارکنان در زندگی سازمانی" به بررسی و طراحی مدل شکوفایی کارکنان در زندگی سازمانی با رویکرد مدل سازی ساختاری - تفسیری پرداختند. جامعه آماری تحقیق خبرگان و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان لرستان بودند که تعداد آنها ۱۵۰ نفر گزارش شد. نتایج آزمون مدل سازی ساختاری - تفسیری نشان داد که ۲۲ عامل مذکور در پنج سطح قرار می‌گیرند. نتایج آزمون میکمک نشان داد که عوامل حمایت‌های سازمانی، خودکارآمدی، مدیریت سازمان، جبران خدمت مناسب، حجم کار متناسب، تعامل و تناسب بین کار - خانه، تناسب شخص - سازمان، تناسب شخص - شغل، رفتار شهروندی همکاران و ارتباطات سازمانی اثربخش، در میان عوامل مؤثر در شکوفایی کارکنان، دارای نقش مستقل هستند و عوامل امنیت شغلی، رضایت شغلی، توسعه مسیر شغلی، فرهنگ سازمانی دان شمحور، صلاحیتهای حرف های، پیشرفت فرد، آموزش‌های مرتبط، امیدواری کارمند، خوش بینی، بهزیستی عاطفی و بهزیستی اجتماعی، عوامل وابسته تحقیق هستند.

رستگار و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان "پیشایندهای راهبردی شکوفایی کارکنان در سازمان" به مطالعه پیشایندهای تأثیرگذار بر شکوفایی کارکنان در محل کار پرداختند. جامعه آماری این پژوهش ۱۸۰ نفر از کارمندان اداره امور مالیاتی سمنان می‌باشد. نتایج نشان داد متغیرهای استقلال شغلی، اعتماد سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده، مدنیت در محیط کار و شخصیت کنش‌گر پیش‌بینی کننده‌های معناداری برای رشد در محل کار هستند. براساس نتایج پژوهش می‌توان بیان نمود که حمایت و اعتماد به کارکنان در کنار استقلال عمل دادن به آنان توأم با روابط محترمانه و مودبانه کارکنان با یکدیگر و تقویت روحیه ایده‌پردازی و نوآوری در آنان می‌تواند موجب شکوفایی کارکنان شود.

اصل دهقان و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "طراحی الگوی شکوفایی بر مبنای خودکارآمدی با نقش واسطه‌گری امید در روانشناسان و مشاوران"، به مطالعه نقش واسطه‌گری امید در ارتباط خودکارآمدی و شکوفایی در بین روانشناسان و مشاوران پرداختند. برای بررسی موضوع این تحقیق از ۴۰۷ نفر از روانشناسان و مشاوران که شامل ۳۱۹ نفر زن و ۸۸ نفر مرد بود، استفاده شد. یافته‌ها به دست آمده نشان داد الگوی روابط میان امید، خودکارآمدی و شکوفایی تحلیل مناسبی دارند. بر مبنای یافته‌ها، امید و خودکارآمدی بالاتر پیش‌بینی کننده از شکوفایی بالاتری هستند، همچنین نقش واسطه‌گری کامل امید در ارتباط خودکارآمدی و شکوفایی موردپذیرش قرار گرفت.

محمدجانی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان "پیش‌بینی کردن شکوفایی معلمان بر مبنای شاخص‌های مدل روانشناختی شکوفایی انسان"، به مطالعه و پیش‌بینی کردن شکوفایی معلمان بر مبنای مدل روانشناختی شکوفایی انسان پرداختند. جامعه آماری این تحقیق ۶۱۴ نفر از معلمان شاغل در پایه ابتدای شهرستان سقز در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ بود. یافته‌های به دست آمده حاکی از آن بود که میان کلیه متغیرهای الگوی تحقیق همبستگی معنادار و مثبتی وجود دارد. علاوه بر یافته‌ها نشان داد غایت‌نگری به شکل مستقیم تأثیر معنادار و مثبتی بر انگیزه شکوفایی دارد. متغیرهای شرایط واسطه‌ای، شرایط زمینه‌ای و انگیزه شکوفایی بر خود مدیریتی به شکل مستقیم و بر شکوفایی شکل غیر مستقیم تأثیر معنادار و مثبتی دارند. سایر نتایج نشان داد خودمدیریتی تأثیر معنادار و مثبتی بر شکوفایی دارد.

نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان "رویکردی جدید در تدوین مدل چندسطحی شکوفایی منابع انسانی"، به مطالعه و تدوین مدلی جهت شناسایی شکوفایی منابع انسانی بین اعضای هیئت علمی پرداختند. اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان جامعه آماری تحقیق حاضر را شکل دادند. نتایج به دست آمده حاکی از آن بود که منابع توسعه‌ای و منابع وظیفه‌ای با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای منابع شخصی به عنوان پیشایندهای شکوفایی فردی منابع انسانی شناسایی شدند. همچنین منابع تیمی و منابع اجتماعی در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای رفتارهای کاری عاملی پیشایندهای شکوفایی گروهی شناسایی شدند. علاوه بر این منابع فرهنگی در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای منابع سازمانی پیشایندهای شکوفایی سازمانی شناسایی شدند. منابع تیمی و منابع اجتماعی از دیدگاه افراد مصاحبه کننده از پیشایندهای شکوفایی گروهی، فردی و سازمانی بودند.

هو و چان<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان "شکوفایی در شغل: یک مطالعه آینده نگر یک ساله در مورد تأثیر حمایت سازمانی درک شده و سرمایه روانشناختی" به بررسی و شناسایی منابع سازمانی و شخصی که به شکوفایی در شغل کمک می‌کند، پرداختند. جامعه آماری این پژوهش مشتمل بر ۴۰۰ بزرگسال شاغل از صنعت خدمات اجتماعی و شخصی در هنگ کنگ می‌باشد. مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که سرمایه روانشناختی به طور قابل توجهی اثرات حمایت سازمانی درک شده را بر شکوفایی در شغل در یک سال واسطه می‌کند. یافته‌ها حاکی از آن است که سرمایه روانشناختی زیربنای فرآیندی است که از طریق آن حمایت سازمانی درک شده بر شکوفایی تأثیر می‌گذارد.

مور و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان "استفاده از نقاط قوت و شکوفایی در کار: نقش شناخت نقاط قوت همکاران و زمینه سازمانی" به بررسی این سوالات پرداختند که آیا استفاده از نقاط قوت می‌تواند به عنوان یک رفتار کاری عاملی در نظر گرفته شود که به شکوفایی در کار کمک می‌کند؟ آیا میزان شناخت همکاران از نقاط قوت

<sup>1</sup> - Ho & Chan

<sup>2</sup> - Moore et al

یکدیگر، رابطه مثبت بین استفاده از نقاط قوت و پیشرفت را افزایش می‌دهد یا خیر؟ و آیا حمایت سازمانی درک شده برای استفاده از نقاط قوت و فرصت‌ها برای توسعه حرفه‌ای، عوامل سازمانی به شکوفایی کمک می‌کنند؟ تجزیه و تحلیل ۴۴۵ گزارش کارمند هلندی و ۱۵۹ همکار نزدیک نشان می‌دهد که استفاده از نقاط قوت و پیشرفت در واقع ارتباط مثبتی با هم دارند. یافته‌های نشان می‌دهد که تشخیص نقاط قوت بین همکاران تعدیل کننده مثبت رابطه بین استفاده از نقاط قوت و سرزندگی است. در این پژوهش دو عامل سازمانی شناسایی شد که از طریق استفاده از نقاط قوت کارکنان به شکوفایی در کار کمک می‌کنند و افزون بر این ماهیت مسیر غیرمستقیم سرزندگی نیز به شناخت همکاران بستگی دارد.

لیو و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان "شکوفایی در شغل: چگونه یک طرز فکر متناقض بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد" انجام دادند. در این پژوهش از داده‌های جمع‌آوری شده در دو نقطه از زمان از ۳۶۹ کارمند در ۹۰ تیم استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌های چندسطحی نشان می‌دهد که طرز فکر متناقض کارکنان از طریق شکوفایی در شغل تأثیر مثبتی بر رفتارهای نوآورانه آنها دارد. علاوه بر این، نتایج میانجیگری تعدیل شده در سطح متقابل نشان می‌دهد که طرز فکر متناقض رهبران رابطه بین طرز فکر متناقض کارمندان و شکوفایی در شغل را تقویت می‌کند. همچنین، به طور مثبت با رفتار کاری نوآورانه کارکنان مرتبط است.

ردلینگهایز و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "شکوفایی محل کار: اندازه گیری، سوابق و نتایج" به بررسی روابط بین تناسب شخص-محیط، شکوفایی در کار، قصد ترک شغل، عملکرد درون نقشی و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. طرح پیمایش مقطعی با ۲۵۸ معلم دبیرستانی از دو منطقه گاو تنگ استفاده شد. نتایج ساختار سه عاملی شکوفایی محل کار را تایید کرد. تناسب شخص-محیط به طور مثبت با شکوفایی محل کار مرتبط است. شکوفایی محل کار به طور منفی با قصد ترک شغل مرتبط است، در حالی که رابطه مثبتی با عملکرد درون نقشی و رفتار شهروندی سازمانی دارد. تناسب شخص-محیط به طور غیرمستقیم بر عملکرد درون نقشی و رفتار شهروندی سازمانی از طریق شکوفایی محل کار تأثیر دارد.

ردلینگهایز و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان "شکوفایی در کار: نقش عملکردهای مثبت سازمانی" انجام دادند. برای انجام این تحقیق نمونه متشکل از ۲۵۸ معلم در یکی از استان‌های گوتنگ آفریقای جنوبی به نام گوتنگ بهره گیری شد. یافته‌ها، خصوصیات روان‌سنجی قابل تاییدی را جهت مقیاس کوتاه نشان داد که شکوفایی را محاسبه می‌نماید. شکوفایی محل کار قصد ترک شغل به شکل منفی را پیش بینی نمود، در حالی که رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد درون نقشی را به شکل مثبت پیش بینی نمود.

جورجیو و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "تأثیر مداخله آموزشی توسعه سرمایه روانشناختی بر شکوفایی در شغل" به بررسی این موضوع پرداختند که آیا آموزش جویندگان کار در منابع روانشناختی مثبت سرمایه روانشناختی بر شکوفایی در شغل تأثیر دارد یا ندارد. یافته‌های نشان داد که افرادی که آموزش جویندگان کار در منابع روانشناختی مثبت سرمایه روانشناختی (گروه درمانی) را دریافت کرده‌اند، سطوح بالاتری از شکوفایی در شغل را نشان داده‌اند و در مقایسه با گروه کنترل، ۳ ماه پس از مداخله، با نرخ بالاتری شغل به دست آورده‌اند.

<sup>1</sup> - Liu et al

کلاین و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "شکوفایی در کار: یک متاآنالیز" بر اساس مدل اسپریتزر و همکاران، به تجزیه و تحلیل جامع از پیشینه ها و پیامدهای شکوفایی در محل کار پرداختند. نتایج نشان داد که شکوفایی در محل کار با خصوصیات فردی مانند سرمایه روانی و شخصیت فعال رابطه مثبت دارد. همچنین ارتباطات مثبت بین شکوفایی در محل کار و خصوصیات رابطه ای، از جمله رفتار همکار حامی، رفتار رهبری حمایتی و حمایت سازمانی درک شده برقرار است. علاوه بر این، شکوفایی در محل کار با نتایج مهم کارکنان، از جمله نتایج مرتبط با سلامتی مانند فرسودگی شغلی، نتایج نگرشی مانند تعهد و نتایج مرتبط با عملکرد مانند عملکرد وظیفه مرتبط است. به طور کلی، یافته‌های این فراتحلیل از مدل اسپریتزر و همکارانش پشتیبانی می‌کند و بر اهمیت پیشرفت در زمینه کاری تأکید می‌کند.

#### ۴. فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی اول: سرمایه روانشناختی بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گننور تاثیر معناداری دارد.  
فرضیه فرعی ۱: خودکارآمدی بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گننور تاثیر معناداری دارد.  
فرضیه فرعی ۲: امیدواری بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گننور تاثیر معناداری دارد.  
فرضیه فرعی ۳: تاب آوری بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گننور تاثیر معناداری دارد.  
فرضیه فرعی ۴: خوش بینی بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گننور تاثیر معناداری دارد.  
فرضیه اصلی دوم: رفتار های کاری انگیزشی اثر میانجی بر ارتباط بین سرمایه روانشناختی و شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گننور دارد.

فرضیه فرعی ۱: رفتار های کاری انگیزشی اثر میانجی بر ارتباط بین خودکارآمدی و شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گننور دارد.

فرضیه فرعی ۲: رفتار های کاری انگیزشی اثر میانجی بر ارتباط بین امیدواری و شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گننور دارد.

فرضیه فرعی ۳: رفتار های کاری انگیزشی اثر میانجی بر ارتباط بین تاب آوری و شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گننور دارد.

فرضیه فرعی ۴: رفتار های کاری انگیزشی اثر میانجی بر ارتباط بین خوش بینی و شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گننور دارد.

#### ۶. روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف در زمره تحقیقات کاربردی قرار داشته و بر مبنای روش و ماهیت در زمره تحقیقات توصیفی از شاخه پیمایشی می‌باشد. با در نظر گرفتن این مطلب که یافته های این تحقیق به مدیران سازمان جهت شکوفایی در شغل کمک می‌نماید، تحقیق حاضر در زمره تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد. علاوه بر این از آن جهت که هدف از پژوهش حاضر مطالعه تاثیر سرمایه روانشناختی بر شکوفایی در شغل با نقش میانجی رفتار های کاری انگیزشی و به توصیف شرایط کنونی اقدام می‌نماید تحقیق حاضر در زمره تحقیقات توصیفی قرار دارد. همچنین با توجه به اینکه داده های پژوهشی به کمک پرسشنامه جمع آوری می‌گردد در شمار پژوهش های پیمایشی محسوب می‌شود.

<sup>1</sup> - Kleine et al



در این پژوهش برای سنجش شکوفایی در شغل از پرسشنامه استاندارد پوراز و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) که شامل ۱۰ گویه است، استفاده شده است. همچنین برای سنجش سرمایه روانشناختی از پرسشنامه استاندارد لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) دارای ۲۴ گویه و ۴ مؤلفه خودکارآمدی (گویه های ۱ تا ۶)، امیدواری (گویه های ۷ تا ۱۲)، تاب آوری (گویه های ۱۳ تا ۱۸) و خوش بینی (۱۸ تا ۲۴) می باشد، استفاده شده است. علاوه بر این برای سنجش رفتارهای کاری انگیزشی از پرسشنامه استاندارد پورتر و لاولر<sup>۲</sup> (۱۹۶۸) که شامل ۹ گویه است، استفاده شده است.

### ۵. جامعه آماری و نمونه پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان صنایع روشنایی گلنور به تعداد ۱۰۰۰ نفر می باشد. روش نمونه گیری در جهت توزیع پرسشنامه این پژوهش روش تصادفی است و برای تعیین تعداد نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. با توجه به اینکه تعداد اعضای جامعه این تحقیق برابر با ۱۰۰۰ نفر می باشد، در نتیجه تعداد ۲۸۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده است.

### ۶. یافته های پژوهش

جدول (۱) اطلاعات توصیفی متغیرهای تحقیق را نشان می دهد.

جدول (۱): شاخص های توصیف داده برای مؤلفه های پژوهش

مقیاس	میانگین	انحراف معیار
شکوفایی در شغل	۲/۳۹	۰/۷۶
سرمایه روان شناختی	۲/۴۲	۰/۵۳
۱- خودکارآمدی	۲/۲۹	۰/۷۲
۲- امیدواری	۲/۴۴	۰/۷۴
۳- تاب آوری	۲/۵۱	۰/۵۲
۴- خوش بینی	۲/۴۳	۰/۵۴
رفتارهای کاری انگیزشی	۲/۲۷	۰/۶۶

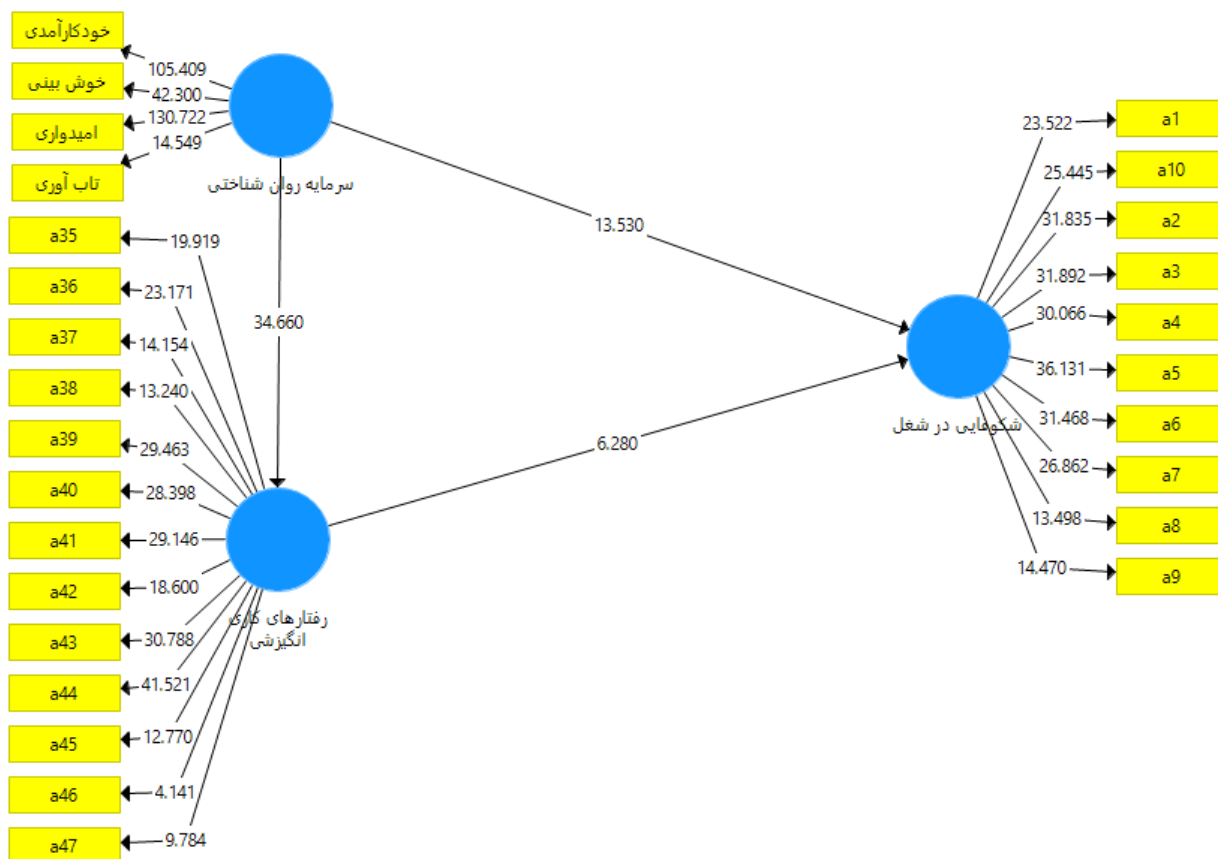
منبع: یافته های محقق

اصلی ترین شاخص مرکزی، میانگین است که نشان دهنده نقطه تعادل و مرکز ثقل توزیع است و شاخص خوبی برای نشان دادن مرکزیت داده هاست. برای مثال مقدار میانگین در بین متغیرهای اصلی برای متغیر شکوفایی در شغل برابر با ۲/۳۹ می باشد که نشان می دهد بیشتر داده ها حول این نقطه تمرکز یافته اند. به طور کلی پارامترهای پراکندگی، معیاری برای تعیین میزان پراکندگی از یکدیگر یا میزان پراکندگی آنها نسبت به میانگین است. از مهم ترین پارامترهای پراکندگی، انحراف معیار است. در بین متغیرها اصلی سرمایه روانشناختی کمترین و متغیر شکوفایی در شغل بیشترین میزان پراکندگی را دارا می باشند.

در شکل زیر مقادیر تی مربوط به سرمایه روان شناختی، رفتارهای کاری انگیزشی و شکوفایی در شغل آمده است:

<sup>۱</sup> - Porath et al

<sup>۲</sup> - Porter & Lawler



شکل (۲): مقادیر تی متغیرها

### آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی اول: سرمایه روان‌شناختی بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور تاثیر معناداری دارد.

#### جدول (۲): برآورد ضرایب فرضیه اصلی اول

متغیر پیش بین		سرمایه روان‌شناختی			شاخص آماری	
متغیر ملاک	شکوفایی در شغل	ضریب ثابت	مجدور ضریب تاثیر	تی	سطح معناداری	نتیجه
		۰/۵۹۲	۰/۳۵۰	۱۳/۵۳۰	۰/۰۰۱	تایید

منبع: یافته‌های محقق

یافته‌های جدول (۲) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین سرمایه روان‌شناختی بر شکوفایی در شغل معنی دار است؛ یعنی بین سرمایه روان‌شناختی با شکوفایی در شغل ( $\beta=0/592$ ) رابطه دارد. بر اساس ضریب تعیین ( $r^2$ ) ۳۵ درصد واریانس سرمایه روان‌شناختی با شکوفایی در شغل مشترک بوده است. لذا فرضیه اصلی اول مبنی بر این که سرمایه روان‌شناختی بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور تاثیر معناداری دارد، تأیید می‌گردد.

فرضیه فرعی ۱: خودکارآمدی بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور تاثیر معناداری دارد.

### جدول (۳): برآورد ضرایب فرضیه فرعی اول

شاخص آماری					خودکارآمدی	متغیر پیش بین
نتیجه	سطح معناداری	تی	مجدور ضریب تاثیر	ضریب ثابت	شکوفایی در شغل	متغیر ملاک
تایید	۰/۰۰۱	۱۳/۵۳۰	۰/۰۹۵	۰/۳۰۹		

منبع: یافته‌های محقق

یافته‌های جدول (۳) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین خودکارآمدی بر شکوفایی در شغل معنی دار است؛ یعنی بین خودکارآمدی با شکوفایی در شغل ( $\beta=0/309$ ) رابطه دارد. بر اساس ضریب تعیین ( $r^2$ ) ۹/۵ درصد واریانس خودکارآمدی با شکوفایی در شغل مشترک بوده است. لذا فرضیه فرعی اول مبنی بر این که خودکارآمدی بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور تاثیر معناداری دارد، تأیید می‌گردد.

فرضیه فرعی دوم: امیدواری بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور تاثیر معناداری دارد.

### جدول (۴): برآورد ضرایب فرضیه فرعی دوم

شاخص آماری					امیدواری	متغیر پیش بین
نتیجه	سطح معناداری	تی	مجدور ضریب تاثیر	ضریب ثابت	شکوفایی در شغل	متغیر ملاک
تایید	۰/۰۰۱	۶/۶۴۳	۰/۱۴۸	۰/۳۸۵		

منبع: یافته‌های محقق

یافته‌های جدول (۴) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین امیدواری بر شکوفایی در شغل معنی دار است؛ یعنی بین امیدواری با شکوفایی در شغل ( $\beta=0/385$ ) رابطه دارد. بر اساس ضریب تعیین ( $r^2$ ) ۱۴/۸ درصد واریانس امیدواری با شکوفایی در شغل مشترک بوده است. لذا فرضیه فرعی دوم مبنی بر این که امیدواری بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور تاثیر معناداری دارد، تأیید می‌گردد.

فرضیه فرعی سوم: تاب آوری بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور تاثیر معناداری دارد.

### جدول (۵): برآورد ضرایب فرضیه فرعی سوم

شاخص آماری					تاب آوری	متغیر پیش بین
نتیجه	سطح معناداری	تی	مجدور ضریب تاثیر	ضریب ثابت	شکوفایی در شغل	متغیر ملاک
عدم تایید	۰/۶۹۶	۰/۳۹۰	۰/۰۰۱	۰/۰۱۶		

منبع: یافته‌های محقق

یافته‌های جدول (۵) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین تاب آوری بر شکوفایی در شغل معنی دار نیست؛ یعنی بین تاب آوری با شکوفایی در شغل ( $\beta=0/016$ ) رابطه وجود ندارد. بر اساس ضریب تعیین ( $r^2$ ) ۰/۱ درصد واریانس تاب آوری با شکوفایی در شغل مشترک بوده است. لذا فرضیه فرعی سوم مبنی بر این که تاب آوری بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور تاثیر معناداری دارد، تأیید نمی‌گردد.

فرضیه فرعی چهارم: خوش بینی بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور تاثیر معناداری دارد.

## جدول (۶): برآورد ضرایب فرعی چهارم

شاخص آماری					خوش بینی	متغیر پیش بین
نتیجه	سطح معناداری	تی	مجدور ضریب تاثیر	ضریب ثابت	شکوفایی در شغل	متغیر ملاک
عدم تایید	۰/۹۵۵	۰/۰۵۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۳		

منبع: یافته‌های محقق

یافته‌های جدول (۶) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین خوش بینی بر شکوفایی در شغل معنی دار نیست؛ یعنی بین خوش بینی با شکوفایی در شغل ( $\beta=0/003$ ) رابطه وجود ندارد. بر اساس ضریب تعیین ( $R^2$ ) ۰/۱ درصد واریانس خوش بینی با شکوفایی در شغل مشترک بوده است. لذا فرضیه فرعی چهارم مبنی بر این که خوش بینی بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور تاثیر معناداری دارد، تأیید نمی‌گردد.

فرضیه اصلی دوم: رفتارهای کاری انگیزشی اثر میانجی بر ارتباط بین سرمایه روانشناختی و شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور دارد.

## جدول (۷): برآورد ضرایب فرضیه اصلی دوم

شاخص آماری					سرمایه روان شناختی*	متغیر پیش بین
نتیجه	سطح معناداری	تی	مجدور ضریب تاثیر	ضریب ثابت	رفتارهای کاری انگیزشی	شکوفایی در شغل
تایید	۰/۰۰۱	۶/۲۵۰	۰/۰۵۷	۰/۲۳۸		

منبع: یافته‌های محقق

یافته‌های جدول (۷) نشان می‌دهد نقش واسطه‌ای رفتارهای کاری انگیزشی در رابطه بین سرمایه روان شناختی با شکوفایی در شغل ( $\beta=0/238$ ) معنی دار است. بر اساس ضریب تعیین ( $R^2$ ) ۵/۷ درصد واریانس نقش واسطه‌ای رفتارهای کاری انگیزشی در رابطه بین سرمایه روان شناختی با شکوفایی در شغل مشترک بوده است. لذا فرضیه اصلی دوم مبنی بر این که رفتارهای کاری انگیزشی اثر میانجی بر ارتباط بین سرمایه روانشناختی و شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور دارد.

فرضیه فرعی اول: رفتارهای کاری انگیزشی اثر میانجی بر ارتباط بین خودکارآمدی و شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور دارد، تأیید می‌گردد.

## جدول (۸): برآورد ضرایب فرضیه فرعی اول

شاخص آماری					خودکارآمدی*	متغیر پیش بین
نتیجه	سطح معناداری	تی	مجدور ضریب تاثیر	ضریب ثابت	رفتارهای کاری انگیزشی	شکوفایی در شغل
تایید	۰/۰۰۳	۲/۹۴۹	۰/۰۰۵	۰/۰۶۹		

منبع: یافته‌های محقق

یافته‌های جدول (۸) نشان می‌دهد نقش واسطه‌ای رفتارهای کاری انگیزشی در رابطه بین خودکارآمدی با شکوفایی در شغل ( $\beta=0/069$ ) معنی دار است. بر اساس ضریب تعیین ( $R^2$ ) ۰/۵ درصد واریانس نقش واسطه‌ای رفتارهای کاری انگیزشی در رابطه بین خودکارآمدی با شکوفایی در شغل مشترک بوده است. لذا فرضیه فرعی اول مبنی بر این که رفتار

های کاری انگیزشی اثر میانجی بر ارتباط بین خودکارآمدی و شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور دارد، تأیید می گردد.

فرضیه فرعی دوم: رفتار های کاری انگیزشی اثر میانجی بر ارتباط بین امیدواری و شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور دارد.

#### جدول (۹): برآورد ضرایب فرضیه فرعی دوم

شاخص آماری		امیدواری* رفتارهای کاری انگیزشی			متغیر پیش بین
نتیجه	سطح معناداری	تی	مجدور ضریب تاثیر	ضریب ثابت	متغیر ملاک
تایید	۰/۰۰۴	۲/۸۶۰	۰/۰۰۴	۰/۰۶۰	شکوفایی در شغل

منبع: یافته های محقق

یافته های جدول (۹) نشان می دهد نقش واسطه ای رفتارهای کاری انگیزشی در رابطه بین امیدواری با شکوفایی در شغل ( $\beta=0/060$ ) معنی دار است. بر اساس ضریب تعیین ( $r^2$ ) ۰/۴ درصد واریانس نقش واسطه ای رفتارهای کاری انگیزشی در رابطه بین امیدواری با شکوفایی در شغل مشترک بوده است. لذا فرضیه فرعی دوم مبنی بر این که رفتارهای کاری انگیزشی اثر میانجی بر ارتباط بین امیدواری و شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور دارد، تأیید می گردد. فرضیه فرعی سوم: رفتار های کاری انگیزشی اثر میانجی بر ارتباط بین تاب آوری و شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور دارد.

#### جدول (۱۰): برآورد ضرایب فرضیه فرعی سوم

شاخص آماری		تاب آوری* رفتارهای کاری انگیزشی			متغیر پیش بین
نتیجه	سطح معناداری	تی	مجدور ضریب تاثیر	ضریب ثابت	متغیر ملاک
تایید	۰/۰۱۴	۲/۴۷۵	۰/۰۰۲	۰/۰۴۱	شکوفایی در شغل

منبع: یافته های محقق

یافته های جدول (۱۰) نشان می دهد نقش واسطه ای رفتارهای کاری انگیزشی در رابطه بین تاب آوری با شکوفایی در شغل ( $\beta=0/041$ ) معنی دار است. بر اساس ضریب تعیین ( $r^2$ ) ۰/۲ درصد واریانس نقش واسطه ای رفتارهای کاری انگیزشی در رابطه بین تاب آوری با شکوفایی در شغل مشترک بوده است. لذا فرضیه فرعی سوم مبنی بر این که رفتارهای کاری انگیزشی اثر میانجی بر ارتباط بین تاب آوری و شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور دارد، تأیید می گردد.

فرضیه فرعی چهارم: رفتار های کاری انگیزشی اثر میانجی بر ارتباط بین خوش بینی و شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور دارد.

## جدول (۱۱): برآورد ضرایب فرضیه فرعی چهارم

متغیر پیش بین	خوش بینی * رفتارهای کاری انگیزشی				
	شاخص آماری				
متغیر ملاک	شکوفایی در شغل	ضریب ثابت	مجذور ضریب تاثیر	تی	سطح معناداری
		۰/۰۴۸	۰/۰۰۲	۲/۱۰۰	۰/۰۳۶
					نتیجه تایید

منبع: یافته‌های محقق

یافته‌های جدول (۱۱) نشان می‌دهد نقش واسطه‌ای رفتارهای کاری انگیزشی در رابطه بین خوش بینی با شکوفایی در شغل ( $\beta=0/048$ ) معنی دار است. بر اساس ضریب تعیین ( $R^2$ ) ۰/۲ درصد واریانس نقش واسطه ای رفتارهای کاری انگیزشی در رابطه بین خوش بینی با شکوفایی در شغل مشترک بوده است. لذا فرضیه فرعی چهارم مبنی بر این که رفتارهای کاری انگیزشی اثر میانجی بر ارتباط بین خوش بینی و شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور دارد، تأیید می‌گردد.

## ۷. نتیجه گیری و پیشنهادها

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی اول پژوهش نشان داد که سرمایه روانشناختی بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور تاثیر معناداری دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های فرعی اول و دوم این فرضیه نشان داد خودکارآمدی و امیدواری بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور تاثیر معناداری دارد. فرضیه‌های فرعی سوم و چهارم این فرضیه نشان داد تاب آوری و خوش بینی بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور تاثیر معناداری دارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم اصلی پژوهش نشان داد که رفتارهای کاری انگیزشی اثر میانجی بر ارتباط بین سرمایه روانشناختی و شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های فرعی این فرضیه نشان داد که رفتارهای کاری انگیزشی اثر میانجی بر ارتباط بین خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور دارد. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه شده است:

۱. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش مبنی بر این که سرمایه روانشناختی بر شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور تاثیر معناداری دارد، در اولین اقدام، سازمان باید استراتژی‌های منابع انسانی خود را بازنگری کند و استراتژی‌های منابع انسانی را متناسب با اهداف و استراتژی‌های سازمان تدوین و پیاده سازی کند. برنامه‌ریزی استخدامی باید به گونه ای تدوین شود که متناسب با نیازهای سازمانی باشند. افرادی باید جذب سازمان شوند که با سازمان بیشترین تناسب را داشته باشند. این تناسب هم باید از لحاظ ارزشها و فرهنگ باشد و هم صلاحیت، استعداد، توانایی و شایستگی افراد را مد نظر قرار دهد. پس از استخدام افراد مناسب، سازمانها باید سرمایه‌گذاریهایی لازم را برای ارتقا شکوفایی در شغل کارکنان انجام دهند؛ برای این کار آنها در ابتدا باید نیازهای زیستی و امنیت شغلی کارکنان را برآورده کنند. جبران خدمت کارکنان باید متناسب با وضعیت اقتصادی جامعه باشد. کارکنان باید از درآمد کافی برای رفع نیازهای خود برخوردار باشند تا بتوانند فراتر از مسائل مادی و زیستی بیندیشند. هنگامیکه کارکنان توانایی رفع نیازهای روزمره خود و خانواده خود را نداشته باشند، به سطح بالاتر از نیازها مانند شکوفایی در شغل نمی‌اندیشند.

۲. شفافیت در امور روزمره سازمان، رفتار مدیران و همچنین بیان روشن اهداف و برنامه‌های سازمان به کارکنان، باعث تقویت جو اعتماد در سازمان می‌گردد. پابندی و جامه عمل پوشاندن مدیران و رهبران به تعهدات و وعده‌های خود باعث می‌گردد که آنها از این طریق، از اعتبار لازم در سازمان برخوردار شوند و اعتماد کارکنان را نسبت به خود جلب کنند. توانمندسازی و واگذاری قدرت و اختیار نیز در صورتی که همراه با اعتماد باشد، می‌تواند محرکی قوی و موثر برای کارکنان محسوب شود، وقتی مدیر به کارکنان اعتماد کند، آنها نیز سعی می‌کنند تصمیمات بهتر و دقیقتری بگیرند و دانش و معلومات خود را برای انجام وظایف توسعه دهند. این عوامل باعث می‌شود شکوفایی در شغل کارکنان صنایع روشنایی گلنور افزایش پیدا کند

۳. متغیرهای سرمایه روانشناختی در محیط کار همچون خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی از آن جهت که می‌توانند رفتارهای انگیزشی و کاری کارکنان را پیشبینی نمایند، عامل مهمی در بالا بردن عملکرد کاری و میزان شکوفایی در شغل کارکنان است. همچنین از آنجایی که خودکارآمدی و امیدواری از جمله اساسی‌ترین عوامل شکوفایی در شغل هستند اگر مدیران بتوانند این گونه کارکنان را شناسایی کنند و از آنها تقدیر به عمل آورند، با توجه به خاصیت سرایت عاطفی باعث افزایش شکوفایی در آنها خواهد شد.

۴. با توجه به نتایج پژوهش با استفاده از شکوفایی در شغل می‌توان از اتلاف نیروها و سرمایه‌های سازمانی جلوگیری کرد. اگر در صنایع روشنایی گلنور گزینش براساس میزان شکوفایی در شغل صورت بگیرد، میزان همکاری آنها افزایش می‌یابد و می‌تواند با آرامش خاطر در امور مختلف و مهم سازمانی مشارکت کنند، فرایند تولید کالا یا ارائه خدمات در سازمان نیز افزایش می‌یابد و از امکانات سازمان به شکل مطلوب‌تری استفاده می‌شود و در کل باعث افزایش سود مادی و معنوی برای صنایع روشنایی گلنور می‌گردد.

## منابع

۱. اسماعیلی ثانی، محسن. کلوتی، محدثه. (۱۳۹۹). مطالعه اثر رهبری تحول گرا بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی. *فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری* ۴(۴۲): ۲۷-۴۳.
۲. اصل دهقان، فاطمه. پور شهریاری، مه سیما. مهراندیش، ندا. (۱۴۰۰). تدوین مدل شکوفایی بر اساس خودکارآمدی با واسطه‌گری امید در مشاوران و روانشناسان. *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی* ۱۲(۴۶): ۸۱-۱۰۸.
۳. حکاک، محمد. فعلی، راضیه. بازگیر، افشین. (۱۴۰۱). طراحی مدل شکوفایی کارکنان در زندگی سازمانی. *فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی* ۲۲(۸۴): ۳۳۹-۳۷۵.
۴. رستگار، عباسعلی. علی کرمی، سجاد. جباری، اقبال. (۱۴۰۱). پیشایندهای راهبردی شکوفایی کارکنان در سازمان. *مطالعات مدیریت راهبردی* ۱۳(۵۰): ۱۳۵-۱۴۸.
۵. محمدجانی، هیوا. رضایی، علی محمد. محمدی فر، علی. هژریان، هانیه. (۱۳۹۹). پیش بینی شکوفایی معلمان بر اساس مؤلفه‌های الگوی روانشناختی شکوفایی انسان. *فصلنامه علمی پژوهشی علوم روانشناختی* ۱۹(۹۵): ۱۴۵۲-۱۴۳۹.
۶. نصرافهانی، علی. نکویی مارنانی، نسرين. ابزری، مهدی. تیموری، هادی. (۱۳۹۸). رویکردی نوین در طراحی الگوی چندسطحی شکوفایی منابع انسانی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)* ۱۱(۱): ۶۵-۸۸.

7. Adnot, M., Dee, T., Katz, V., & Wyckoff, J. (2017). Teacher turnover, teacher quality, and student achievement in DCPS. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 39(1), 54-76.
8. Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review Psychology*, 52, 1-26.
9. Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). Special section on boundaryless and protean careers: Next steps in conceptualizing and measuring boundaryless and protean careers. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 1-3.
10. Coetzee, M., & Oosthuizen, R. M. (2017). Work-role psychosocial flourishing: Its mediation role on workplace bullying and employee turnover intention. *Journal of Psychology in Africa*, 27(3), 211-215.
11. Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology Oxford: Oxford University Press*.
12. Georgiou, K. Nikolaou, I and Turban, D. B. (2019). The Impact of a Training Intervention Developing Psychological Capital on Job Search Success. *Journal of Career Development* 48(4): 1-16.
13. Ho, H. C. Y. Chan, Y. C. (2022). Flourishing in the Workplace: A One-Year Prospective Study on the Effects of Perceived Organizational Support and Psychological Capital. *Int J Environ Res Public Health*.19(2):92.
14. Jaca, C., Ormazabal, M., Viles, E., & Santos, J. (2018). Environmental comfort based (ECB) methodology as a tool for preparing Kaizen application in a catering service company. *The TQM Journal*.
15. Kim, M. J. (2015). Positive Organizational Behavior in Sport: The Left and Right of Psychological Capital in Sport Organizations (Doctoral dissertation, Florida State University).
16. Kleine A-K, Rudolph CW, Zacher H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *J Organ Behav*. 40:973-999.
17. Liu, Y. Xu, S and Zhang, B. (2020). Thriving at Work: How a Paradox Mindset Influences Innovative Work Behavior. *The Journal of Applied Behavioral Science* 56(3) 347-366
18. 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.
19. Moore, Hannah L. Arnold B. Bakker & Heleen van Mierlo (2022). Using strengths and thriving at work: The role of colleague strengths recognition and organizational context, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31:2, 260-272.
20. Ontolan, I. L. and Redondo S. D. (2015). Job motivation towards achieving organizational goals of selected bank employees in Cavite province, Presented at the DLSU Research Congress De La Salle University, Manila, Philippines, pp1-10.
21. Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 250-275.
22. Porter, L. W., & Lawler, E. E. I. I. I. (1968). Managerial attitudes and performance. Homewood: Irwin-Dorsey.
23. Rautenbach, C., & Rothmann, S. (2017). Antecedents of flourishing at work in a fast-moving consumer goods company. *Journal of Psychology in Africa*, 27(3), 227-234.
24. Redelinghuys, K., Rothmann, S., & Botha, E. (2019). Flourishing at Work: The role of positive organizational practices. *Psychological reports*, 122(2), 609-631.



25. Saleh, M. O. Eshah, N. F. Rayan, A. H. (2022). Empowerment Predicting Nurses' Work Motivation and Occupational Mental Health. *SAGE Open Nursing* 8(20): 1-12.
26. Spreitzer, G., Porath, C. L., & Gibson, C. B. (2012). Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics*, 41(2), 155–162.
27. Ted, A. P., Luthans, F., & Wonho, J. (2013). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434–446.
28. Veltman, A. (2015). Is Meaningful work available to all people? *Philosophy and Social Criticism*, 41(7), 725-747.

## The Effect of Psychological Capital on Thriving at Work with the Mediating Role of Motivational Work Behaviors

Nasrin nekuie<sup>1</sup>

Mostafa emadzadeh<sup>2</sup>

Afshin alemomen dehkordi<sup>\*3</sup>

---

---

### Abstract

The purpose of this research is to investigate the effect of psychological capital on job prosperity with the mediating role of motivational work behaviors. The statistical population of this research is the employees of Glenor Lighting Industries. The sampling method for distributing the questionnaire of this research was a random method, and 280 employees were selected as the research sample using Cochran's formula. The information needed for this research was obtained with the help of a standard questionnaire, the validity of which was confirmed using divergent and convergent validity and its combined reliability using Cronbach's alpha. Porath et al.'s (2012) questionnaire was used to measure job prosperity, Luthans et al.'s (2007) questionnaire was used to measure psychological capital, and Porter and Lawler's (1968) questionnaire was used to measure motivational work behaviors. The analysis of this research was done using PLS software and structural equation tests were used in the inferential statistics section. The results showed that psychological capital has a significant effect on the prosperity of employees of Glenor Lighting Industries. Also, the results showed that self-efficacy and hope have a significant effect on the prosperity of employees of Glenor Lighting Industries. Also, the results showed that resilience and optimism have a significant effect on the prosperity of the employees of Glenor Lighting Industries. It was also found that motivational work behaviors have a mediating effect on the relationship between psychological capital and prosperity in the career of employees of Glenor lighting industries. Other results showed that motivational work behaviors have a mediating effect on the relationship between self-efficacy, hope, resilience, optimism and prosperity in the jobs of Glenor Lighting Industries employees.

### Keywords

Psychological Capital, Thriving at Work, Motivational Work Behaviors.

---

1. Assistant Professor, Department of Business Management, Sheikh Baha'i University, Isfahan, Iran (n\_nekuie@yahoo.com).

2. Assistant Professor, Department of Business Management, Sheikh Baha'i University, Isfahan, Iran (n\_nekuie@yahoo.com).

3. Faculty of Business Management, Sheikh Baha'i University, Isfahan, Iran

(\*Corresponding Author: [alemomenafshin@yahoo.com](mailto:alemomenafshin@yahoo.com)).