

بررسی رابطه بین سرمایه‌ی روانشناختی و اشتیاق شغلی با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان (مطالعه موردی: استان اردبیل)

چکیده:

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین سرمایه‌ی روانشناختی و اشتیاق شغلی با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی بود. پژوهش از نظر هدف کاربردی و ازلحاظ روش توصیفی از نوع همبستگی به روش معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه‌ی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان اردبیل بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۴۵ نفر از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان اردبیل به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های سرمایه‌ی روانشناختی، پرسشنامه خودکارآمدی شغلی و پرسشنامه‌ی 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 سرمایه‌ی روانشناختی بر خودکارآمدی شغلی با بتای ۰/۳۹ و بر اشتیاق شغلی با بتای ۰/۳۶ معنی‌دار است و همچنین خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق شغلی با بتای ۰/۲۵ اثر مستقیم دارد. نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شغلی در رابطه بین سرمایه‌ی روانشناختی و اشتیاق شغلی کارکنان نیز با بتای ۰/۰۹ معنی‌دار بود. بنابراین می‌توان گفت که سرمایه روانشناختی و خودکارآمدی شغلی از متغیرهای مهم و مرتبط با اشتیاق شغلی در کارکنان هستند.

کلیدواژه‌ها: سرمایه‌ی روانشناختی، خودکارآمدی شغلی، اشتیاق شغلی

Investigate the mediator role of Job self-efficacy in relationship between psychological capital and work engagement in employment of the Sports and Youth Department (A Case Study: Aedebil province)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the mediator role of Job self-efficacy in relationship between psychological capital and work engagement in employment .

Study is applied 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, by using random sampling method, 145 employer were selected. For data collection psychological capital questionnaire, work engagement questionnaire and Job self-efficacy questionnaire was used. The content validity of the questionnaire was approved and realability of questionnaires Respectively 0/78, 0/88 and 0/72 is obtained. For data analyze spss softwar (mean, Standard Deviation, person correlation coefficient and k-s test) and LISREL saftwar was used. The results showed that direct effect of the psychological capital Job self-efficacy (0/39) and on work engagement (0/36) is significant. Also Job self-efficacy had a diredt effect on work engagement (0/25). The mediator role of Job self-efficacy in the relationship between psychological capital and work engagement was significant (0/09). Therefore, it can be concluded that psychological capital and Job self-efficacy may be taken into account as one of the important factors work engagement

Key word: psychological capital, Job self-efficacy, work engagement

در سالیان اخیر توجه به اشتیاق شغلی^۱ به عنوان یک مولفه‌ی 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 سازمانها قرار گرفته است (بدارکر و پاندیتا^۲، ۲۰۱۳). مکلود و کلارک^۳ (۲۰۰۹) معتقدند اشتیاق شغلی کارکنان از پارادایم های جدید حوزه‌ی 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 کارکردن است که با سه بعد نیرومندی، وقف خود و جذب مشخص می شود (شافلی و بیکر^۴، ۲۰۰۴). اشتیاق شغلی یک مفهوم روان شناختی مثبت بوده 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 القاء تدریجی 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 کرده و در موقعیت های دشوار پافشاری بیشتری می کند. 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 بیشتر از خود نشان می دهند (سالانوا، آگوت و پیرو^۸، ۲۰۰۵). سومین بعد اشتیاق شغلی وقف در کار می باشد که با درگیری شدید روانی کارکنان در کار 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 (کارملی و فروند^۹، 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^{۱۰}، ۲۰۰۵). کارکنان دارای اشتیاق شغلی احساس قدرتمند و ارتباط موثر با کارشان

¹ Work engagement

² Bedarkar & Pandita

³ MacLeod & Clarke

⁴ Schaufeli & Bakker

⁵ Hallberg & Schaufeli

⁶ Sweetman & Luthans

⁷ Fleming & Asplund

⁸ Salanova, Agut & Peiro

⁹ Carmeli & Freund

¹⁰ Hakanen, Hakanen, Bakker & Demerouti

را دارند و خود را برای برآوردن مسئولیت های شغلشان توانمند می بینند (شوفلی، سالانوا، گونزالس-روما و باکر^۱، باکر^۱، ۲۰۰۲). شواهد زیادی وجود دارد که در نبود سایر منابع کاری، تنها وجود کارکنان بر انگیزش، دستیابی به اهداف سازمان را میسر می سازد. بر اساس پژوهش باکر و لیتز^۲ (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^۳، 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^۴، ۲۰۰۷). اشتیاق شغلی نه تنها یک نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت بازی می می کند، بلکه همچنین برای هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست های سازمان نیز نقش مهمی دارد (سالانوا و شافلی^۵، ۲۰۰۷). بنابراین اشتیاق شغلی به عنوان یک منبع مطلوب ممکن است به چرخه مثبت از منابع و در نتیجه آثار مثبت بر سلامت منجر شود (هوبفال و شیروم^۶، 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^۷ است که که به طور وسیع در زمینه های آموزشی، اجتماعی و سازمانی بکار می رود (ساکس^۸، ۱۹۹۵). باورهای خودکارآمدی از طریق فرآیندهای شناختی، انگیزشی، کارایی، و گزینشی بر عملکرد تأثیر می گذارند (پاجارس^۹، ۲۰۰۲). خودکارآمدی به معنی داشتن باور به توانایی انجام کار در موقعیت های مختلف شغلی می باشد (الله توکلی، شهامت و اوجی نژاد، ۱۳۹۴). منشأ پیدایش خودکارآمدی پژوهش و نظریه شناختی- اجتماعی بندورا است. مطابق دیدگاه شناختی- اجتماعی، انسان ها موجوداتی فعال در نظر گرفته می شوند که قادر به خود نظم دهی و تنظیم رفتار خود هستند، نه موجودات منفعلی که نیروهای ناشناخته ی محیطی یا تکان های درونی آنها را کنترل کنند. آنها به طور فعال در تحول خویشتن شرکت می کنند و می توانند با رفتارشان وقایع و رویدادها را تحت کنترل خود درآورند. به باور بندورا، خودکارآمدی باعث ترغیب انگیزش و منابع شناختی فرد می شود و عاملی برای اعمال کنترل بر رویدادهای معین است. باور خودکارآمدی پایه ای برای انگیزش، بهزیستی و دستاوردهای فردی در همه ی حیطه-

¹ Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá & Bakker

² Bakker & Leiter

³ Salanova, Agut & Peiro

⁴ Lorens, Bakker, Schaufeli & Salanova

⁵ Salanova & Schaufeli

⁶ Hobfoll & Shirom

⁷ Job self -efficiency

⁸ Saks

⁹ Pajares

های 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 نموده یا از پس آنها ب‌آیند، 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 داده‌اند که باورهای خودکارآمدی به طور 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 تصمیم‌های شغلی (تایلور و پوپما^۷، ۱۶۹۹۰) مورد بررسی قرار گرفته است (به نقل از رجبی، عطاری و شکرکن، ۱۳۸۳: ۷۲). سکاوفیلی و ماریسا^۸ (۲۰۰۷) در پژوهش خود رابطه معناداری بین خودکارآمدی و شاخص‌های مثبت روان‌شناختی به‌دست آوردند. نتایج پژوهش نشان داد، افراد با خودکارآمدی بالا کمتر مضطرب و ناامید می‌شوند و در برابر موقعیت‌های تنش‌زا کمتر شاکی هستند 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 تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد. پژوهش مرعشیان و نادری (۱۳۹۲)، پالو^۹ (۲۰۱۵) و سیمون و بویتنداک^{۱۰} (۲۰۱۰) به رابطه بین سرمایه‌ی روان‌شناختی^۱ و خودکارآمدی شغلی اشاره

¹ Bandura

² Card, Mas, Moretti & Saez

³ Betz

⁴ Robbins

⁵ Jerald

⁶ Lent, Brown & Larkin

⁷ Tailor & popma

⁸ Schaufeli & Marisa

⁹ Palo

¹⁰ Simons, & Buitendach

کرده اند. سرمایه‌ی 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^۱، 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^۲، ۲۰۰۷) از آن به عنوان مزیت رقابت سازمانی یاد می‌شود (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). سرمایه‌ی 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^۳، ۲۰۰۴). ارزیابی مثبت از شرایط و احتمال رسیدن به موفقیت، مبتنی بر تلاش انگیزه‌محور و همراه با پشتکار را سرمایه‌ی روانشناختی مثبت می‌نامند (اووی و همکاران^۴، ۲۰۱۰). در واقع سرمایه‌ی روانشناختی جنبه مثبت زندگی انسان‌ها و مبتنی بر درک شخصی خود، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات است (سلیگمن^۵، ۲۰۰۲).

سرمایه روانشناختی می‌تواند به عنوان وضعیتی که شامل چهار مؤلفه خودکارآمدی/اعتماد به نفس (اعتقاد فرد بر توانایی‌هایش برای بسیج منابع انگیزشی و شناختی و راهکارهای مورد نیاز برای اجرای موفقیت‌آمیز وظایف خاص)، امیدواری (وضعیتی شناختی یا تفکری است که افراد را قادر می‌سازد که اهداف واقعی، اماچالش‌برانگیز و قابل پیش‌بینی را بدون سازند و سپس به آن اهداف از طریق اراده معطوف به خود، انرژی و ادراک کنترل درونی شده دست‌یابند (اسنایدر^۶، ۱۹۹۴)، خوش‌بینی (سبک تفسیری که اتفاقات مثبت را به علل دائمی، شخصی و فراگیر و اتفاقات منفی را به علل خارجی، موقتی و شرایط خاص نسبت می‌دهد (سلیگمن، ۱۹۹۸) و انعطاف‌پذیری (ظرفیت روانشناختی که به وسیله آن افراد می‌توانند به طور موفقیت‌آمیزی برای مقابله با تغییر، بحران و ریسک و مشکلات از آن استفاده کنند) تعریف شوند (لوتانز، یوسف، اولیو، ۲۰۰۷). این مولفه‌ها در یک فرآیند تعاملی و ارزشیابانه به زندگی فرد معنی بخشیده و تلاش فرد برابر تغییر موقعیتهای فشارزا را تداوم داده، او را برای ورود به صحنه عمل آماده نموده و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند (جاج و بونو^۷، ۲۰۰۱). سرمایه‌ی روانشناختی روشی مهم برای افزایش قدرت رقابت سازمانها و حفظ مزیت‌های رقابت با سازمانها است که نقش مهمی در تغییرات سازمانی ایفا

¹ Psychological Capital

² Avey, Reichard, Luthans & Mhatre

³ Luthans, Youssef & Avolio

⁴ Luthans & Youssef

⁵ Avey et al

⁶ Seligman

⁷ Snyder

⁸ Judge & Bono

می کند (وانگ^۱، ۲۰۱۵). بسیاری از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سرمایه‌ی روانشناختی، ارزش افزوده بیشتری در عملکرد کارکنان نسبت به ویژگی‌های جمعیت شناختی، ویژگی‌های خودارزیابی و ابعاد شخصیتی فرد دارد (اوی، لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸). لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) معتقدند که سرمایه‌ی روانشناختی با تکیه بر متغیرهای روانشناسی مثبت همچون امیدواری و خودکارآمدی منجر به ارتقای سرمایه انسانی و روابط بین آنها می‌شود. سرمایه‌ی روانشناختی منبع درونی برای تلاش، فعالیت و جهت‌گیری نسبت به دنیای اطراف است و هرچه میزان خودکارآمدی، تاب‌آوری، امیدواری و خوش‌بینی بالاتر باشد فرد منبع روانی قابل اتکا و بادوام‌تری را برای زندگی و حرکت در مسیر اهداف زندگی و شغلی خود احساس می‌کند (پترسون و بایرون^۲، ۲۰۰۷، یوکول، گانیرون^۳، ۲۰۱۲). در سرمایه‌ی روانشناختی بر توان دستیابی به اهداف، نیازها و آرزوها، امیدواری در نیل به اهداف و داشتن پشتکار و انعطاف‌پذیری در دستیابی به اهداف و ارزش‌ها همراه با اتخاذ رویکردی خوش‌بینانه و مثبت‌گرا در مواجهه با مسائل تاکید قابل توجهی دارد (مک‌گی^۴، ۲۰۱۱). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سرمایه روان‌شناختی نیز بر متغیرهای فردی و سازمانی همچون رفتار شهروندی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، استرس شغلی، بهروزی کارکنان، عملکرد شغلی، بدبینی، نیت خروج از سازمان، رفتار انحرافی، اشتیاق شغلی، غیبت از کار تأثیر می‌گذارد (سردیویو و سرینیوزا^۵، ۲۰۱۲). لوتانز و اولیو (۲۰۰۷) به بررسی تأثیر سرمایه‌ی روانشناختی بر عملکرد کارکنان پرداخته و به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که سرمایه‌ی روانشناختی بالاتری دارند، عملکرد بهتری دارند. از این رو با توجه به قابلیت آموزش و توسعه سرمایه‌ی روانشناختی و رابطه آن با متغیرهای مطلوب فردی و سازمانی سرمایه‌ی روانشناختی باید جزء برنامه‌های توسعه و آموزش کارکنان باشد (ساکس و گرومان^۶، ۲۰۱۰).

در رابطه با متغیرهای پژوهش، تحقیقاتی انجام شده است. پیک، اسکوکرت، کیم، لی^۷ (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان تأثیر سرمایه‌ی روانشناختی بر اشتیاق شغلی و اخلاق کارکنان به این نتیجه رسیدند که سرمایه‌ی روانشناختی بر اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر دارد. سیمون و بویئتداک^۸ (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان سرمایه‌ی روانشناختی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه‌ی روانشناختی با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. پالو (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان اشتیاق شغلی و سرمایه‌ی روانشناختی به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه‌ی روانشناختی با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. فراهانی و جعفری

¹ Wang

² Peterson & Byron

³ Ucol & Ganiron

⁴ Mac Gee

⁵ Sridevi, G., & Srinivasan

⁶ Saks & Jamie, Gruman

⁷ Paek, Markus, Kim, Lee

⁸ Simons & Buitendach

(۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان نقش سرمایه‌ی 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 سرمایه‌ی روانشناختی با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه معنی دار 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 معنی داری 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 معنی دار وجود دارد. یاکین و اردیل^۱ (۲۰۱۲) در پژوهش خود با عنوان رابطه بین خودکارآمدی و اشتیاق 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 سرمایه‌ی روانشناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان" نشان دادند که بین فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه‌ی روانشناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معنادار وجود دارد.

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

- سرمایه‌ی 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.
- سرمایه‌ی روانشناختی بر خودکارآمدی شغلی کارکنان سازمان ورزش و جوانان اردبیل اثر مستقیم دارد.
- سرمایه‌ی 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 ی آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان شهر اردبیل به تعداد ۱۹۹ نفر می باشند 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 آزمودنیها 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 ی روانشناختی از پرسشنامه سرمایه ی روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال در چهار زیرمقیاس خود کارآمدی، 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 گرفته و پایایی آن ها در این پژوهش با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۷۲/۷۸، ۰/۰ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده از نرم افزار spss و روشهای آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، آزمونهای نرمال بودن داده ها) و همچنین روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Lisrel برای مدلسازی استفاده شد.

یافته ها:

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 ی روانشناختی 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 گرفته و نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است.

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

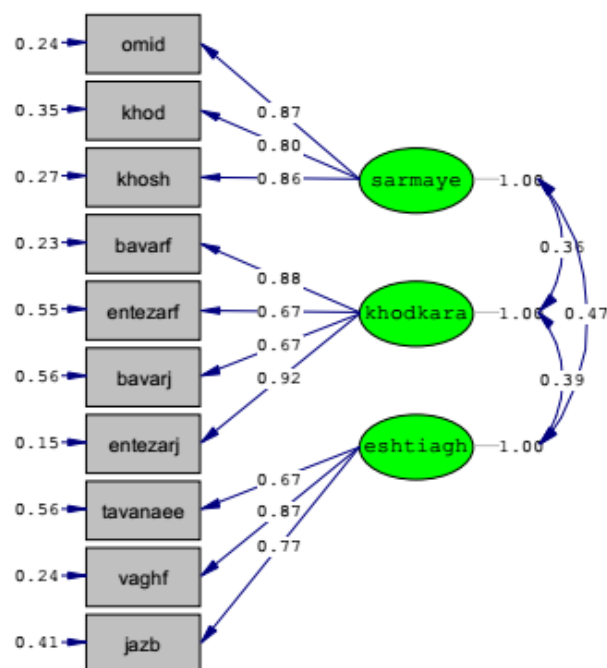
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	k-s	Sig
سرمایه‌ی روانشناختی	۹۲/۱۲	۱۳/۲۰	۰/۷۵	۰/۱۴
خودکارآمدی شغلی	۱۱۰/۱۴	۱۵/۳۱	۰/۸۳	۰/۲۱
اشتیاق شغلی	۶۱/۱۶	۸/۲۰	۰/۷۹	۰/۱۱

با توجه به نتایج جدول ۱ از آزمون K-S چنین نتیجه گرفته می‌شود که مقادیر سطح معنی‌داری برای متغیرهای پژوهش بزرگتر از سطح آزمون یعنی $\alpha = ۰/۰۵$ می‌باشند؛ همچنین نرمال بودن داده‌ها با ارزیابی چولگی و کشیدگی مورد بررسی قرار گرفت. چولگی و کشیدگی متغیرها بین بازه‌ی (+۲ و -۲) بود که حاکی از نرمال بودن داده‌ها است. بنابراین هر سه متغیر دارای توزیع طبیعی هستند. بنابراین جهت انجام آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

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

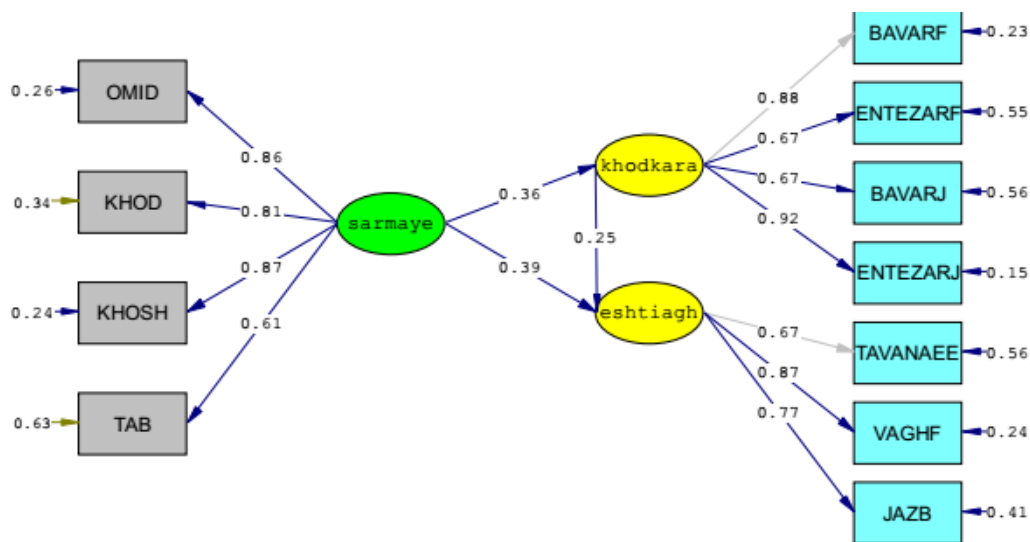
همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بین سرمایه‌ی روانشناختی با اشتیاق شغلی ($r = ۰/۵۲$ ، $p \leq ۰/۰۱$)، بین سرمایه‌ی روانشناختی با خودکارآمدی شغلی ($r = ۰/۳۸$ ، $p \leq ۰/۰۱$) و بین خودکارآمدی شغلی با اشتیاق شغلی ($r = ۰/۴۵$ ، $p \leq ۰/۰۱$) رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. قبل از آزمون فرضیه‌ها، تحلیل عاملی تاییدی سه پرسشنامه انجام و نتیجه در شکل شماره ۱ ارائه شده است.



Chi-Square=41.52, df=32, P-value=0.12088, RMSEA=0.050

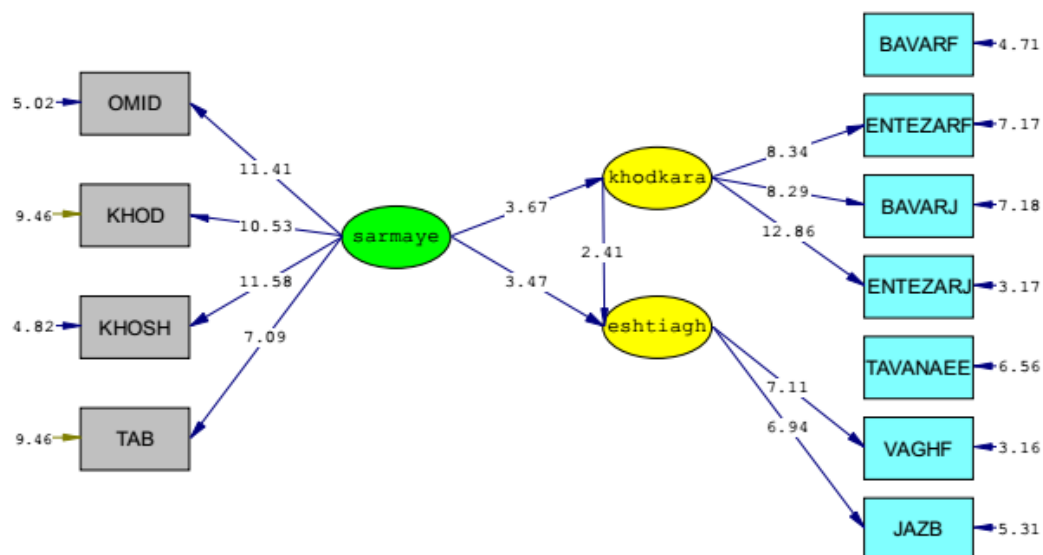
شکل شماره ۱. تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه‌های پژوهش

برای بررسی فرضیه‌های تحقیق ابتدا نمودارهای خروجی نرم افزار لیزرل در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معنی داری *t* ارائه شده و سپس به تایید و رد فرضیه‌های پژوهش خواهیم پرداخت.



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

شکل شماره ۲. ضرایب تخمین استاندارد مدل ساختاری پژوهش



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

شکل شماره 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	$۰/۳۹ \times ۰/۲۵ = ۰/۰۹$	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 سرمایه‌ی روانشناختی بر اشتیاق شغلی با بتای (۰/۳۹) و (t=۳/۴۷) در سطح اطمینان (۹۵٪)، اثر مستقیم خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق شغلی با بتای (۰/۲۵) و (t=۲/۴۱) در سطح اطمینان (۹۵٪) و اثر مستقیم سرمایه‌ی روانشناختی بر خودکارآمدی شغلی با بتای (۰/۳۶) و (t=۳/۶۷) در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. نتایج خروجی مدل در شکل شماره ۱ و شماره ۲ ارائه شده است. برای بررسی تاثیر غیر مستقیم سرمایه‌ی روانشناختی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی باید ضریب اثر

غیر مستقیم (حاصل ضرب اثر مستقیم سرمایه‌ی روانشناختی بر خودکارآمدی شغلی در اثر مستقیم خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق شغلی) را محاسبه کرد. ضریب اثر غیر مستقیم سرمایه‌ی روانشناختی بر اشتیاق شغلی ۰/۰۹ می‌باشد که نشان می‌دهد نقش واسطه‌ی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین سرمایه‌ی روانشناختی و اشتیاق شغلی معنی‌دار است.

جدول ۴. برازش مدل پژوهش بر اساس شاخص‌های برازندگی

شاخص‌های برازش	Model fit	مقدار	مقادیر ایده آل	وضعیت
خی دو	X2	۵۰/۴۷	> ۰/۵۰	مطلوب
درجه آزادی	df	۴۲	-	-
خی دو/درجه آزادی	X2/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 خی دو بر روی درجه آزادی (X2/df) برابر با ۱/۲۰، دلالت بر برازش مناسب و متوسط مدل مفهومی مورد نظر دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سرمایه‌ی روانشناختی و اشتیاق شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی بود. تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد که سرمایه‌ی روانشناختی بر اشتیاق شغلی کارکنان اثر مثبت و مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج پژوهشهای پیک، اسکوکرت، کیم، لی^۱ (۲۰۱۵)، سیمون و بوینتداک (۲۰۱۰)، پاولو (۲۰۱۵) و فراهانی و جعفری (۱۳۹۳) مبنی بر رابطه مثبت بین سرمایه‌ی روانشناختی و اشتیاق شغلی کارکنان

¹ Paek, Schuckert, Kim & Lee

همسو می‌باشد. 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 نگرش‌ها، رفتار و عملکرد» حاکی از وجود رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی بوده است (آووی، لوتانز، جنسن^۱، ۲۰۰۹). در تبیین این یافته می‌توان گفت که شاخه جدید روان‌شناسی مثبت‌نقشی مهم در ارائه اطلاعات و تحقیق در مورد جنبه‌هایی از زیستن انسانی دارد که رویکردهای دیگر آن را نادیده گرفته‌اند. برای نمونه، بررسی سلینگمن^۲ 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 آسیب‌شناسی و نقایص منشی، بر توانایی بالقوه تاکید می‌کند. اگر در پی نظام‌مند کردن روان‌شناسی هستیم، می‌توانیم به‌خوبی 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 (سلینگمن، ۲۰۰۲). بنابراین، از دیدگاهی که درباره رشد نیروهای مثبت و خودکارآمدی و نیروهای شاخصه درونی صحبت می‌کند و بر توانایی بالقوه و استفاده از حداکثر توانایی‌ها سخن به میان می‌آورد، چنین انتظار می‌رود که بر سازگاری فرد در زندگی به طور کلی و بر سازگاری شغلی به طور خاص تاثیرگذار باشد. حتی در روان‌شناسی مثبت ثابت شده که این دیدگاه و مفاهیم مبتنی بر آنها بر سلامت و شادکامی و بهزیستی ذهنی و روانی افراد تاثیرگذار هستند (داینر^۳، ۲۰۰۰). می‌توان با تکیه بر مولفه‌های تشکیل دهنده سرمایه روان‌شناختی نتیجه به دست آمده در بررسی فرضیه اول را به صورتی دقیق تر تبیین کرد. خودکارآمدی به معنای اعتقاد فرد به تواناییهایش برای یافتن راهکارهای مورد نیاز به منظور اجرای موفقیت آمیز وظایف، عنصر انتظاری بسیار مهمی برای ارتقاء عملکرد افراد در محیط‌های کار است. این ارتقا باعث می‌شود تا روند اجرای وظایف کارکنان منجر به موفقیت گردد که این عامل به نوبه خود باعث احساس رضایتمندی و اشتیاق شغلی می‌شود. امیدواری به معنای وضعیتی شناختی که افراد را قادر می‌سازد تا اهداف واقعی و قابل پیش بینی را مدون سازند و از طریق اراده، انرژی و ادراک شده به این اهداف دست یابند نیز باعث می‌شود کارکنان اهدافی قابل دستیابی در چهارچوب وظایف خود تعریف نموده و در جهت نیل به آنها حرکت کنند. این قابلیت از احتمال ناکامی در اجرای وظایف و کسب تجربه منفی می‌کاهد. 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 می‌دهد و بالاخره تاب آوری در معنای ظرفیت روان‌شناختی که به وسیله آن افراد می‌توانند به طور موفقیت آمیزی برای مقابله بحران و ریسک و مشکلات از آن استفاده کنند، باعث می‌شوند که کارکنان در شرایط سخت و پرتنش محیط کار احساس شکست و افسردگی نکرده و اشتیاق به کار و اجرای

¹ Avey, Luthans & Jensen

² Seligman

³ Diener

وظایف خود را از دست ندهند. بنابراین کارکنان دارای سرمایه‌ی روانشناختی بالا، می‌توانند نسبت به بقیه همکاران خود نسبت به شغل و سازمان خود اشتیاق بیشتری داشته و با شور و شوق بیشتری در محل کار خود حاضر شوند. بر این اساس پیشنهاد می‌شود تا اداره کل ورزش و جوانان با توجه به آموزش پذیر بودن سرمایه‌ی روانشناختی نسبت به برگزاری کارگاه‌های سرمایه‌ی روانشناختی تمهیدات لازم را 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 پژوهش‌های هویدا و عابدی (۱۳۹۱)، افشار (۱۳۹۰) و یاکین و اردیل (۲۰۱۲) مبنی بر رابطه مثبت بین خودکارآمدی شغلی و اشتیاق شغلی همسو می‌باشد. این رابطه مثبت و مستقیم را می‌توان اینگونه تبیین کرد، که خودکارآمدی در واقع یک ساختار شناختی است که در هر کاری و از جمله در کار و حرفه به عنوان یک واسطه بین ویژگی‌ها، نگرش‌ها، دیدگاه و تبدیل آنها به رفتار و عمل ایفای نقش می‌کند. کارکنان با خودکارآمدی بالا به علت باور و اعتمادی که به توانایی خود در مسیر شغلی دارند، توانایی سازگاری با چالش‌های پیش آمده در شغل خود را نیز دارند. حل این چالش‌ها و کسب موفقیت در زمینه شغلی خود، انگیزه آنها را جهت حضور مشتاقانه تر در محل کار بالا می‌برد. 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 می‌دهد تا با اشتیاق بیشتری در محل کار خود حاضر شوند. افرادی که کارایی شخصی زیادی دارند معتقدند که می‌توانند به طور موثر با رویدادها و شرایطی که مواجه می‌شوند؛ برخورد کنند. از آن جایی که آن‌ها در غلبه بر مشکلات انتظار موفقیت دارند، در تکلیف‌ها استقامت نموده و اغلب در سطح بالایی عمل می‌کنند. این افراد از اشخاصی که کارایی کمی دارند، به توانایی‌های خود بیشتر اطمینان داشته و تردید کمی نسبت به خود دارند و مشکلات را چالش می‌بینند نه تهدید و فعالانه موقعیت‌های جدید را جستجو می‌کنند. در واقع خودکارآمدی شغلی انرژی لازم برای مواجهه با وظایف شغلی را به عنوان یکی از ابعاد اشتیاق شغلی فراهم می‌کند. از طرف دیگر افرادی که در زمینه کاری خود کارآمدی و کفایت داشته باشد یا احساس کند، در انجام کار کفایت دارد احساس مثبت تری نسبت به شغل خود داشته و بیشتر جذب کار خود می‌شود.

آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان داد که سرمایه‌ی روانشناختی تاثیر مثبت و مستقیمی بر خودکارآمدی شغلی کارکنان دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های مرعشیان و نادری (۱۳۹۲) مبنی بر اثرات و رابطه سرمایه‌ی روانشناختی بر خودکارآمدی شغلی کارکنان همسو می‌باشد. سرمایه‌ی روانشناختی که به صورت باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره‌ی خود و تحمل کردن مشکلات در نظر گرفته شده است، همواره یکی از عوامل موثر بر خودکارآمدی افراد در

موقعیتهای مختلف می‌باشد (گوهل^۱، ۲۰۰۲). بنابراین کارکنانی که از سرمایه‌ی روانشناختی بالایی برخوردار هستند، دارای قابلیت‌ها، توانایی‌ها، مهارت‌ها و عملکرد مؤثر می‌باشند و این امر به آنها کمک می‌کند تا در برابر درخواست‌ها و فشارهای محیطی محل کار خود موفق‌تر عمل کنند و در نتیجه از احساس کارآمدی و موفقیت بالایی نیز برخوردار باشند (ا قدمی باهر، نجارپور، لیوارجانی، ۱۳۸۸). افراد با اتکا به سرمایه‌ی روانشناختی خود در انجام وظایف بیشتر تلاش می‌کنند و در هنگام مواجهه با مشکلات جدیت مضاعف از خود نشان می‌دهند.

کارکنانی که سرمایه‌ی روانشناختی بالایی دارند، امیدوار بوده و اهداف خود را دنبال می‌کنند، نسبت به دستیابی به اهداف خود واقع بین هستند و باور کارآمد بودن دارند. این باور کارآمد می‌تواند به سایر حوزه‌ی‌ها مخصوصاً حوزه‌ی شغل و وظایف شغلی تعمیم یافته و و خودکارآمدی شغلی کارکنان را افزایش دهد.

نتایج بررسی داده‌ها برای تحلیل فرضیه چهارم نشان داد که اثر غیر مستقیم سرمایه‌ی روانشناختی بر اشتیاق شغلی از طریق خودکارآمدی شغلی معنی دار است. با توجه به اثرات مثبت و مستقیم سرمایه‌ی روانشناختی بر خودکارآمدی شغلی و اثر مستقیم خودکارآمدی شغلی بر اشتیاق شغلی این اثر غیر مستقیم نیز قابل تبیین و توجیه می‌باشد. به طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه‌ی روانشناختی و خودکارآمدی شغلی از متغیرهای مرتبط با اشتیاق شغلی کارکنان می‌باشد و بر اساس نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود: مدیران سازمان‌ها برای افزایش اشتیاق شغلی کارکنان، بستر و زمینه‌های لازم را جهت بالا بردن سرمایه‌های روانشناختی در افراد که به افزایش خودکارآمدی نیز می‌انجامد، فراهم نمایند. به این منظور، با توجه به آموزش پذیر بودن سرمایه‌ی روانشناختی نسبت به برگزاری کارگاههای سرمایه‌ی روانشناختی فعالانه اقدام کنند. همچنین، پیشنهاد می‌گردد که با فراهم کردن چالشهای بیشتر در حوزه‌ی شغلی، مشارکت دادن همه‌ی 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 چالشها به افزایش خودکارآمدی شغلی کارکنان کمک کنند. این رویکرد باعث می‌شود تا همه‌ی کارکنان به شکلی فعال و اثر گذار در انجام وظایف و اجرای پروژه‌های سازمانی درگیر شوند و پس از حصول نتیجه و دستیابی به اهداف سازمانی، تجربه‌ای مثبت از اجرای نظام مند و گروهی یک کار را در خود احساس کنند. این تجربه‌ی مثبت، متغیرهای سرمایه‌ی روانشناختی، احساس خودکارآمدی و اشتیاق شغلی را هم به صورت مستقل تقویت می‌کند و هم بر طبق فرضیه‌های اثبات شده در تحقیق حاضر، به واسطه‌ی تاثیرات مستقیم و غیرمستقیم که بر هم دارند، باعث هم افزایی عوامل یاد شده می‌گردد. در این راستا با توجه به جامعه پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد مسئولیت برگزاری برخی از رویدادهای ورزشی ملی و بین‌المللی به عنوان پروژه‌های چالش برانگیز برای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان، به ادارت کل استان‌های کشور واگذار گردد. نظر به اینکه جامعه آماری تحقیق حاضر تجربه‌های 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 این وجود انجام پژوهش های بیشتر در زمینه اشتیاق شغلی و ارائه راهکارهای کاربردی در راستای افزایش آن، یافته های پژوهش حاضر را قوت خواهد بخشید.

منابع:

- احمدیان، فاطمه (۱۳۸۴). رابطه شیوه های فرزند پروری با خودکارآمدی و سلامت روانی دانش آموزان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی
- افشار، فهمیه. (۱۳۹۰). رابطه سرسختی روانشناختی، حمایت سازمانی ادراک شده، خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق شغلی در کارخانه گوهربافان. پایان نامه چاپ نشده دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (واحد خوراسگان). دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- اله توکلی، غلامرضا؛ شهامت، نادر و اوجی نژاد، احمدرضا (۱۳۹۴). رابطه هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر جیرفت. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶(۱)، ۲۱۳-۲۲۷.
- 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(۲)، صص ۷۱-۱۰۰.
- ریو، جان مارشال (۱۳۸۶). انگیزش و هیجان (ترجمه یحیی سید محمدی). تهران: نشر ویرایش.
- سیماراصل، نسترن و فیاضی، مرجان (۱۳۸۸). سرمایه ی روانشناختی مبنایی نوین برای مزیت رقابتی. ماهنامه تدبیر، سال نوزدهم، پایگاه مقالات علمی مدیریت.
- عبدلی سلطان احمدی، جواد؛ عیسی زادگان، 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، جعفری، پریوش. (۱۳۹۳). نقش سرمایه ی روانشناختی و سرمایه ی 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؛ نادری، فرح (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه ی روانشناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۴(۳)، ۱۲۱-۱۱۲.

میرحیدری، اشرف، سیادت، سیدعلی، هویدا، رضا، 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. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors and performance, *Human resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Hum Resour Manage*, (2009). 48(5), 677-693.
- Avey, J.B., Luthans, F. Youssef, C.M. (2009). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, James B.; Luthans, Fred; Smith, Ronda M.; Palmer, Noel F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 15(1), 17-28.
- Bakker AB, Schaufeli WB, Leiter MP, Taris TW(2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*.22(3):187-200.
- Bakker AB, Schaufeli WB, Leiter MP, Taris TW(2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*.22(3):187-200.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bandura, A.(1997). *Self- efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bedarkar, Madhura, Pandita, Deepika. (2013). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 133, 106-115.
- Bue, Lo, Salvatore; Taverniers, John; Mylle, Jacques; Euwema, Martin.(2013). Hardiness promotes work engagement, prevents burnout, and moderates their relationship. *Military Psychology*. 25(2). 105-115.
- Campbell C. (2005). Crisis in care. *Journal of Nursing Mirror*.160(16):3-4.
- Card, D., Mas, A., Moretti, E., Saez, E.(2010). Inequality at work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction. NBER Working Paper No. 16396.
- Carmeli, A., Freund, A. (2002). The relationship between work and workplace attitude and perceived external prestige. *Corporate reputation review*, 51-68.
- Crowley B.J., Hayslip B., Hobdy J. (2003). Psychological hardiness and adjustment to life events in adulthood. *Journal of Adult Development*.10(4): 237-2
- Dawis RV, Lofquist LH. (1991). *A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its applications*. Stoughton, Massachusetts: Books on Demand.
- Diener, E., 'Subjective well-being: the science of happiness, and a proposal for a national index', *American Psychologist*, (2000) 55: 34-43.
- 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. (2005). 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.
- Hobfoll, S.E., & Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R.T. Golembiewski (Ed.), Handbook of organization behavior (2nd Revised edition, 57– 81) . New York: Marcel Dekker.
- Judge T, Bono J. Relationship of core selfevaluations traits – self-esteem, generalized selfefficacy, locus of control, and emotional stability With job satisfaction and job performance: A meta-analysis. J Appl Psychol 2001; 86:80-92.
- 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., 2007. Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. Organizational Dynamics, Volume 33, pp. 143-160.
- 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.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. & Norman, S., (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personal Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Norman, S. M., & Hughes, L. (2006). Authentic leadership. In R. Burke & C. Cooper (Eds.). *Inspiring leaders*. 84ñ104 London: Routledge, Taylor & Francis.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J., & Avey, J.B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219–238. <http://dx.doi.org/10.1002/job.507>.
- Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. Published by Oxford, University Press, Version:1
- Mac Gee, E.A. (2011). An examination of the stability of positive psychological capital using frequency-based measurement. PhD dissertation, University of Tennessee. [http:// trace.tennessee.edu/atl-k-graddiss/999](http://trace.tennessee.edu/atl-k-graddiss/999).
- MacLeod, D & Clarke, N. (2009). " Engaging for Success: Enhancing performance through Employee Engagement. " London: Department for Business Innovation and Skills.
- Maddi SR, Khoshaba DM. (2005). 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(2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*, Volume 50,9-26.
- Pajares, F. (2002). The development of academic self-efficacy. In A. Wigfield & J. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation* (pp. 16-31). San Diego: Academic Press.
- Palo, MJ. (2015). 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), 785–803.
- Saks, A.M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 80(2), 211-225.
- Saks, Alan M. & Jamie, Gruman, A. (2010). Organizational Socialization and Positive Organizational Behaviour: Implications for Theory, Research, and Practice. *Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1) 14-26.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227.
- Schaufeli W.B., & Marisa S. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs, Anxiety, Stress, and Coping, 20(2), 177_196.
- Schaufeli WB, Bakker AB.(2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *J Organ Behav*;25(3):293–315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá. V. & Bakker, A.B. (2002). Themeasurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92
- Schoufeli, W.B., Bakker, A.B. & Salanova, M. (2001). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study, *Educational and Psychological Measurement*. 66, 701-716.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism: How to change your mind and your life*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E.P. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free Press.
- Seligman, M.E.P. *Authentic Happiness*. New York: The Free Press. (2002)
- Simons, J.C., & Buitendach, J.H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 39(2),
- Snyder, C. R. (1994). Hope and Optimism. *Encyclopedia of Human Behavior*. 2,. 535–542).
- Sridevi, G., & Srinivasan, P. T. (2012). Psychological capital: a review of evolving literature. *Colombo Business Journal*, 3(1), 25-39.

- Sweetman, D. & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: psychological capital and work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. (54-68) New York: Psychology press.
- Ucol-Ganiron, T. (2012). The additive value of psychological capital in predicting structural project success and life satisfaction of structural engineers. *International Journal of Social Science and Humanity*, 4(2), 291-295.
- Wang, Lingjuan (2015). The Relationship between Employee Psychological Capital and ChangeSupportive Behavior—Mediating Effect of Cognitive of Change. *Open Journal of Social Sciences*, 2015, 3, 125-13.<http://www.scirp.org/journal/>.
- Yakin, Mustafa. Erdil. Oya. (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58 (2012) 370 – 378.
- Youssef CM, Luthans F.(2010). 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. 277-288). Oxford: Oxford University Press.