

بررسی رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در اساتید و کارکنان دانشگاه فرهنگیان خواجه نصیر کرمان

رضا صابری^۱، امیرصدرا اسدی خانوکی^۲، سحر علی بیگی نژاد^۳

^۱ استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان.

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران.

^۳ کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، واحد بافت، دانشگاه آزاد اسلامی، بافت، ایران.

نام نویسنده مسئول:

امیرصدرا اسدی خانوکی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۹/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۰۳

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجیگری رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه فرهنگیان خواجه نصیر کرمان بود. روش پژوهش کاربردی و به روش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشگاه فرهنگیان خواجه نصیر کرمان به تعداد ۳۵۰ نفر بود که ۳۳۰ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب گردیدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷)، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و پرسشنامه توصیف کننده شغل (JDI) استفاده شد. برای تجزیه تحلیل داده ها از معادلات ساختاری با نرم افزارهای SPSS و پیراست ۲۳ و AMOS و پیراست ۲۲ استفاده شده است. نتایج نشان دهنده حاصل از تحلیل مدل سازی ساختاری بیان داشت بین سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری با در نظر گرفتن نقش میانجی گری رضایت شغلی اساتید و کارکنان دانشگاه فرهنگیان خواجه نصیر کرمان رابطه معنادار وجود دارد. **واژگان کلیدی:** سرمایه روانشناختی، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری.

مقدمه

یکی از برنامه‌هایی که در سالهای اخیر مورد تأکید می‌باشد شامل اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روح کارکنان سازمان به عمل می‌آید این اقدامات شامل امکانات رفاهی و خدمات درمانی طرحهای تشویقی تناسب شغل امنیت شغلی غنی سازی و توسعه شغلی اهمیت به نقش و جایگاه فرد در سازمان فراهم نمودن زمینه رشد و پیشرفت کارکنان آموزش و مواردی از این قبیل می‌باشد که مجموعاً تحت عنوان کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته می‌شود. هیچ تعریف رسمی از کیفیت زندگی کاری وجود ندارد، اما روانشناسان صنعتی و متخصصین مدیریت آن را به عنوان سازه‌ای در نظر گرفته‌اند که به بهزیستی کارکنان مربوط می‌شود و تمرکز آن فراتر از رضایت شغلی است (پناهی و فاتحی زاده، ۱۳۹۴). کیفیت زندگی کاری از جمله مباحث مهم منابع انسانی است که بخش مهمی از دقت و توجه صاحب نظران را به خود اختصاص داده است. نگرشی که کارکنان در کانون توجه آن قرار دارند. کیفیت زندگی کاری، سبب ایجاد رضایت شغلی در کارکنان، افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد، کارایی، اثربخشی و توسعه سازمان می‌شود (دریجانی و پورکیانی، ۱۳۹۳). کیفیت زندگی کاری مسئله‌ای پیچیده و مرکب از متغیرهای محیط کار است و برآیند کلی ارزیابی شخص از شغلش است. طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جست‌وجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنان بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (عرب و همکاران، ۱۳۹۴). بیشتر تعاریف ارائه شده از کیفیت زندگی کاری بر ارتقاء سلامتی، بهزیستی، امنیت شغلی، رضایت شغلی، افزایش شایستگی و تعادل بین زندگی شغلی و غیر شغلی تأکید دارد و هم‌چنین درک مناسبی از مفهوم تعامل میان افراد و محیط کاری آنان را ارائه می‌دهند کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار به دست می‌آید (عرب نگار و همکاران، ۱۳۹۴). کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری و وفاداری کارکنان ارتباط دارد. از همین رو است که این سازه برای شرکت‌ها بسیار با اهمیت است. (نوروزی، ۱۳۹۲).

هنگامی که سازمان کیفیت زندگی کاری به کارکنان خود ارائه می‌دهد، یک رویکرد عالی در جهت جذب و حفظ کارمندان خود انجام داده است. در واقع باعث شکل‌گیری این ایده می‌شود که سازمان قادر به ارائه محیط کاری مناسب به کارکنان خود می‌باشد و رضایت شغلی برای کارکنان خود به وجود می‌آورد. رضایت شغلی کارکنان، نگرش‌های مهم شغلی و سازمانی هستند که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی خصوصاً روان‌شناسی اجتماعی بوده است. مفهوم رضایت شغلی کارمندان در ادبیات روابط انسانی و رفتار سازمانی آن چنان حائز اهمیت است که محققان از زوایای مختلف، پیش‌بینی‌کننده‌های این سازه کلیدی در تحقق سازمان را مورد بررسی قرار دادند. رضایت شغلی احساسی است که شخص نسبت به حرفه خود دارد. این احساس از عوامل مهم موفقیت بوده و عاملی است که موجب افزایش بهره‌وری، کارایی و نیز احساس رضایت فرد شود (همان).

بنابراین رضایت شغلی از مهم‌ترین موضوعاتی است که در هر سازمان باید به آن توجه کرد. در این میان یکی از عواملی که نقش مهمی در رضایت شغلی افراد دارد، میزان سرمایه روانشناختی افراد به عنوان جزئی از روانشناسی مثبت‌گرایی است، که در سال‌های اخیر مورد توجه و بررسی قرار گرفته است. در سال‌های اخیر نقش سرمایه روانشناختی که توصیف‌کننده روابط میان فردی و شبکه‌های سازمانی و نیز سرمایه‌های انسانی که دانش، توانایی و تجارب کارکنان را مورد توجه قرار می‌دهد، در حوزه سازمانی اهمیت زیادی پیدا کرده است. (بریمانی و همکاران، ۱۳۹۴) سرمایه روان‌شناختی حالتی مثبت از تحول فردی و متشکل از حداقل چهار مولفه خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی است. افراد خودکارآمد افرادی هستند که به صورت فعال قادر به شکل‌دادن زندگی خود هستند. امیدواری نیز حالتی انگیزشی و شناختی است که دارای دو مولفه احساس انرژی معطوف به هدف (عاملیت داشتن) و اتکا بر گذرگاه‌هایی (برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف) است که انسان... رهنمون می‌سازند. سومین مولفه سرمایه روان‌شناختی، یعنی تاب‌آوری معطوف به توان نظام‌دار سازگاری و به معنایی دقیق‌تر داشتن ظرفیت جلو و عقب رفتن (انعطاف‌پذیری) در زمان مواجهه با موانع با شکست است. آخرین مولفه سرمایه روان‌شناختی یعنی خوش‌بینی، که از نظریات استاد اقتباس شده، تمایل به نگرستن به دنیا به عنوان مکانی است که در آن رخدادها و وقایع خوب در انتظار انسان هستند (گل‌پرور و میرزایی، ۱۳۹۵)

سرمایه روانشناختی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرایی است که با ویژگی‌های زیر مشخص می‌شود: داشتن اعتماد در انجام دادن تلاش‌های لازم برای موفقیت در وظایف چالش‌برانگیز (خودکارآمدی)، ایجاد یک اسناد مثبت درباره موفقیت در حال و آینده (خوش‌بینی)، ثابت قدم بودن در مسیر اهداف و در صورت لزوم تغییر مسیرها برای نیل به اهداف و دستیابی به موفقیت (امید) تلاش بیشتر در دستیابی به موفقیت به هنگام احاطه شدن توسط مشکلات و سختیها و یا حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها و مسئولیت بیشتر (تاب‌آوری) (عمادی و همکاران، ۱۳۹۳).

با توجه به این که سازمان آموزش و پرورش از مهم‌ترین نهادهای آموزشی و خدماتی یک کشور بشمار می‌رود که جایگاهی مهم در بهسازی و شکوفایی جامعه دارند، افزایش توجه به نقش سرمایه روانشناختی از راه‌های گوناگون می‌تواند موجب افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان گردد. با توجه به اهمیت این موضوع لزوم بررسی رابطه بین سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری با در نظر گرفتن نقش میانجی

گری رضایت شغلی در کارکنان کارکنان آموزش و پرورش شهر بم به عنوان یکی از سازمان های آموزش کشور ضروری است. توجه به این مسأله در سطح نهادهای آموزشی از اولویت بیشتری برخوردار است چرا که نهادهای آموزشی وظیفه آماده سازی نسل آینده را برعهده دارند بنابراین توجه به کیفیت زندگی و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش مسأله مهمی برای مدیران دانشگاه فرهنگیان خواجه نصیر کرمان می باشد. (پناهی و همکاران، ۱۳۹۴)

در خصوص موضوع تحقیق برخی تحقیقات از جمله تحقیق مشکاتی و جولایی (۱۳۹۵) با عنوان بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر تعادل کار و زندگی کارکنان، آریین پور و مشتاقی (۱۳۹۴) با عنوان بررسی رابطه ساده و چندگانه مولفه های سرمایه روانشناختی با رضایت شغلی مدیران، آریانژاد (۱۳۹۴) با عنوان نقش سرمایه های روانشناختی مثبت در پیش بینی رضایت شغلی، عرب نگار و همکاران (۱۳۹۴)، هانگ^۱ و همکاران (۲۰۱۶) با عنوان رابطه سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی کاری در بخش دولتی انجام گرفته ولی در این پژوهش ها نقش رضایت شغلی به عنوان میانجی در رابطه سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته نشده است. از آنجایی که رضایت از شغل می تواند موجب ایجاد کیفیت بهتر زندگی کاری کارکنان گردد به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. بررسی مدل پیشنهادی در این پژوهش که برای اولین بار در این پژوهش بر پایه پیشینه ی نظری و پژوهشی مرور شده طرح و پیشنهاد شده و از هیچ پژوهش یا نظریه ای بطور مستقیم و یکجا برداشت نشده دارای چند اهمیت و ضرورت است. در درجه اول مروری بر پیشینه ی پژوهش های انجام شده در رابطه با سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی کاری در ایران، حاکی از آن است که طراحی مدل ساختاری بررسی رابطه بین سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری با در نظر گرفتن نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان کارکنان آموزش و پرورش شهر بم چندان در ایران مورد توجه و تحقیق قرار نگرفته است. براین اساس نتایج حاصل از این پژوهش می تواند شواهد مقدماتی از کارکردها و نقش های سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری با در نظر گرفتن نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان ستادی در ایران فراهم سازد. در درجه بعدی شواهد حاصل از پژوهش می تواند برای طراحی پژوهش های دیگر در آینده بر پایه متغیرهای دیگر نیز مورد استفاده قرار گیرد. و در پایان نیز شواهد حاصل از این پژوهش می تواند برای سازمان های مختلف استفاده کاربردی، نظیر برنامه ریزی برای تغییر و اصلاح فراهم سازد. این پژوهش به این موضوع پرداخته و نتایج آن می تواند نقش مهم در بهبود کیفیت زندگی و رضایت شغلی کارکنان داشته باشد. بنابراین این پژوهش به بررسی این مسأله می پردازد که آیا بین سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری با در نظر گرفتن نقش میانجی گری رضایت شغلی اساتید و کارکنان دانشگاه فرهنگیان خواجه نصیر کرمان رابطه وجود دارد؟

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش جامعه آماری اساتید و کارکنان دانشگاه فرهنگیان خواجه نصیر کرمان به تعداد ۳۵۰ می باشد که ۳۳۰ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. در این پژوهش عمده ترین ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه می باشد. در پژوهش حاضر پرسشنامه های زیر مورد استفاده قرار گرفته اند:

پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷)

که شامل چهار بعد خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری (سازگاری) می باشد. این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال است که هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گونه در مقیاس ۵ درجه ای (خیلی زیاد تا خیلی کم) لیکرت پاسخ می دهند. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون که اولین بار در سال ۱۹۷۳ توسط والتون تهیه شده و دارای ۲۷ سوال و ۸ زیر مقیاس است که عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت های انسانی. با توجه به اینکه جهت ارزش گذاری سؤالات پرسشنامه از طیف ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است.

پرسشنامه رضایت شغلی شاخص توصیف کننده شغل ۲ اسمیت (۱۹۸۹) که برای سنجش رضایت شغلی از شاخص توصیف کننده شغل استفاده شده است. این مقیاس که توسط اسمیت (۱۹۸۹) ساخته شده در بیش از ۴۰۰ تحقیق به کار گرفته شده است. با توجه به اینکه جهت ارزش گذاری سؤالات پرسشنامه از طیف ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است و آزمودنی به هر گونه در مقیاس ۵ درجه ای (خیلی زیاد تا خیلی کم) لیکرت پاسخ می دهند.

¹ . Huong

⁴JDI

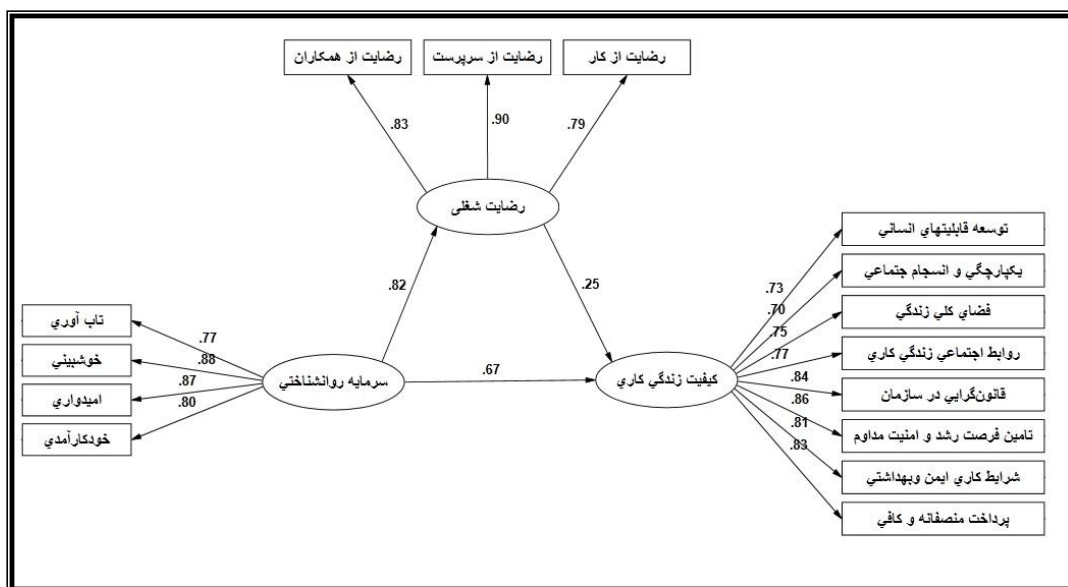
در این پژوهش برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری استفاده شده است. که مورد تایید این اساتید واقع شد. پایایی برای پرسشنامه سرمایه روانشناختی ۰/۷۹، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۸۲ و برای پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۰ تأیید شد.

یافته‌های پژوهش

در این بخش با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری به بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش و رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی پرداخته شده است که نتایج آن در ادامه آمده است. مدل‌سازی معادلات ساختاری، ابزاری قدرتمند در دست محقق است که وی را در چگونگی تدوین مبانی و چارچوب نظری پژوهش در قالب الگوی اندازه‌گیری و ساختاری یاری می‌رساند. علاوه بر آن، با بهره‌گیری از داده‌های تجربی امکان آزمون الگوی تدوین شده را به عنوان یک کل فراهم آورده و با شاخص‌هایی که در برابر محقق قرار می‌دهد، وی را در اصلاح و بهبود الگوی تعیین شده راهنمایی می‌کند.

جدول ۱: اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل تحلیل مسیر اصلی

اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	فرضیه
۰/۸۲۱	-	۰/۸۲۱	سرمایه روان‌شناختی ← رضایت شغلی
۰/۸۸۱	۰/۲۰۸	۰/۶۷۳	سرمایه روان‌شناختی ← کیفیت زندگی کاری
۰/۲۵۳	-	۰/۲۵۳	رضایت شغلی ← کیفیت زندگی کاری



نمودار ۱: نتایج معادلات ساختاری برای بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش (بار عاملی استاندارد شده)

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری با در نظر گرفتن نقش میانجی گری رضایت شغلی در اساتید و کارکنان دانشگاه فرهنگیان خواجه نصیر کرمان انجام شد. نتایج حاصل از تحلیل مدل‌سازی ساختاری بیان داشت بین سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری با در نظر گرفتن نقش میانجی گری رضایت شغلی اساتید و کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش چاندرانی و همکاران (۲۰۱۵) که به اثرگذاری سرمایه روان‌شناختی بر تعادل زندگی کاری اشاره نموده‌اند، مشابه است. با توجه به نتایج تحقیق حاضر، می‌توان گفت نظر پژوهش با پژوهش هانگ^۳ و همکاران (۲۰۱۶) که پژوهشی با هدف اثرگذاری سرمایه روان‌شناختی بر کیفیت زندگی کاری انجام دادند در مورد اثرگذاری خودکارآمدی بر کیفیت زندگی کاری یکسان است. در مقایسه

تحقیق رحیمی و همکاران (۱۳۹۳) با پژوهش حاضر نیز، می‌توان به اشتراک و همخوانی در اثرگذاری خودکارآمدی و کیفیت زندگی کاری اشاره داشت. نتایج این تحقیق با تحقیق عرب نگار و همکاران (۱۳۹۴) در اثرگذاری سرمایه روانشناختی بر کیفیت زندگی همخوانی دارد. از سوی دیگر مشکاتی و جولایی (۱۳۹۵) سرمایه روانشناختی را بر کیفیت زندگی کاری مؤثر می‌دانند که با نتایج حاصل از این بعد همخوانی دارد. همچنین نتایج این تحقیق با تحقیق رضایی و همکاران (۱۳۹۵) در اثرگذاری سرمایه روانشناختی بر کیفیت زندگی کاری همسو می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت یکی از سازه‌های مثبت که منبعی مؤثر برای رقابت سازمان‌ها به شمار می‌آید سرمایه روان‌شناختی است؛ که ترکیبی از چهار مؤلفه ادراکی-شناختی امید، خوش بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری است. سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی در سازمان می‌شود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد سرمایه روان‌شناختی کیفیت زندگی کاری را افزایش می‌دهند. افراد با سرمایه‌گذاری در زمینه‌های مختلف در پی افزایش منابع شخصی خود هستند. هر قدر فرد دارای منابع بیشتری باشد، سرمایه‌گذاری او در دیگر جنبه‌ها افزایش می‌یابد. خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب‌آوری منابع بارز فرد محسوب می‌شوند. از این رو، هر چه فرد سرمایه روان‌شناختی بیشتری داشته باشند، از این منابع در کار بیشتر بهره می‌گیرند. همین امر سبب می‌شود کار و چالش‌های شغلی را با موفقیت بیشتری پشت سر بگذارد. این موفقیت‌ها خود باعث افزایش منابع ثانویه و کیفیت زندگی کاری فرد می‌شود.

منابع و مراجع

- [۱] آریا نژاد، ناهید، (۱۳۹۴)، نقش سرمایه های روانشناختی مثبت در پیش بینی رضایت شغلی نمونه مورد مطالعه: کارکنان شهرداری تهران، اولین همایش ملی راهکارهای توسعه و ترویج علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره و آموزش در ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین، تحقیقات جدید در علوم انسانی ۱۳۹۴ (۷)، ۱۱۳-۱۲۴.
- [۲] آریب پور، سیدعزیزالله و سعید مشتاقی، ۱۳۹۴، بررسی رابطه ساده و چندگانه مولفه های سرمایه روانشناختی با رضایت شغلی مدیران مدارس شهرستان دزفول، اولین کنفرانس بین المللی نقش مدیریت انقلاب اسلامی در هندسه قدرت نظام جهانی (مدیریت، سیاست، اقتصاد، فرهنگ، امنیت، حسابداری)، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس بین المللی حماسه سیاسی و حماسه اقتصادی،
- [۳] بریمانی، ابوالقاسم، یاسمن مدانلو، حبیب اله یوسفی، (۱۳۹۴)، رابطه بین سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی شرق استان مازندران، فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهشنامه تربیتی سال دهم، پاییز، شماره ۴۴، صص ۱۲۹-۱۴۵.
- [۴] پناهی، احسان، مریم السادات فاتحی زاده، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین مؤلفه های سرمایه روان شناختی و کیفیت زندگی زنانی در بین زوجین شهر اصفهان، فصلنامه زن و جامعه، دوره ۶، شماره ۲۳، پاییز ۱۳۹۴، صفحه ۴۱-۵۸.
- [۵] دریجانی، محبوبه و مسعود پورکیانی، ۱۳۹۳، مروری بر کیفیت زندگی کاری، نظریه ها و استراتژی های آن، همایش بین المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین،
- [۶] رامین مهر، حمید و چارستاد، پروانه. ۱۳۹۴. روش تحقیق کمی با کاربرد مدل سازی معادلات ساختاری. تهران: انتشارات ترمه، چاپ دوم.
- [۷] رضایی م، یزدانی فر ن، زارع ع. ۱۳۹۵. بررسی رابطه تاثیر سرمایه روانشناختی بر کیفیت زندگی کاری، مطالعات مدیریت و حسابداری، ۲(۴)، ۱۰۹ - ۱۲۲.
- [۸] صدوقی مجید، ولی اله مهرزاد، محمدصالحی زهرا، (۱۳۹۶)، عنوان رابطه سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی بیماران مبتلا به سرطان پستان، مجله علوم پزشکی رازی، ۴(۱۵۶)، ۱۱۱-۱۱۹.
- [۹] عادل جاذب، هدا، (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر سرمایه روانشناختی بر تعادل کار و زندگی کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی سازمان تامین اجتماعی اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی نجف آباد.
- [۱۰] عرب ن، رضائی باد افشانی ف، رحیمی م. ۱۳۹۴. نقش میانجی گری کیفیت زندگی کاری بین سرمایه روان شناختی و رضایت از زندگی. آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دوره ۳ شماره ۱.
- [۱۱] عمادی ف، معین ل، فکری ک، (۱۳۹۳)، رابطه بین سرمایه روانشناختی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مرودشت، اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار،
- [۱۲] فرهادی نژاد، محسن و علی ملاآقامیرزایی، ۱۳۹۵، بررسی روابط بین سرمایه اجتماعی، توانمندسازی روانشناختی و کیفیت زندگی کاری: بررسی مروری، همایش ملی مدیریت توسعه (چالش ها و راهکارها در سازمان های دولتی و خصوصی)، بندرعباس، جهاد دانشگاهی هرمزگان،
- [۱۳] قاسمی، وحید. ۱۳۹۲. مدل سازی معادله ساختاری در پژوهش های اجتماعی. تهران: انتشارات جامعه شناسان، چاپ دوم.
- [۱۴] کارشکی، حسین. ۱۳۹۱. روابط ساختاری خطی در تحقیقات علوم انسانی. تهران: انتشارات آوای نور.
- [۱۵] کلاین، پل. ۱۳۹۱. راهنمای آسان تحلیل عامل. ترجمه: سیدجلال صدرالسادات و اصغر مینایی. تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، چاپ دوم.
- [۱۶] گل پرور محسن و میرزایی زینت، (۱۳۹۵)، الگوی ساختاری تاثیر سرمایه روانشناختی بر موفقیت مسیر شغلی با توجه به نقش میانجی تعهد و رضایت، پژوهشنامه روانشناسی مثبت، ۲(۲)، ۸۱-۹۴.
- [۱۷] محمودی ا، یونسی ج، رحیمی زاده م، (۱۳۹۳). رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه روان شناختی با نقش میانجی خودکارآمدی در دبیران تربیت بدنی. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۲(۷)، ۲۳-۳۹.

[۱۸] نوروزی م، (۱۳۹۲). بررسی ماهیت، رویکردها و راهبردهای بهبود کیفیت زندگی کاری در سازمان، نشریه فرهنگ و رفتار اداری، شماره ۵، ۱۷-۲۲.

- [19] Abbas M, Usman R, Wendy D, Dave B. Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 2014, 40(7): 1813-1830 .
- [20] Byrne, B. M. 1994. Testing for the factorial validity, replication, and invariance of a measuring instrument: A paradigmatic application based on Maslach Burnout Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, Vol. 29, No. 3, pp. 289-311.
- [21] Chandrani Sen, Himangini R Hooja, (2015), Psychological Capital and Work-life Balance: A Study on Police Officers, *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR)* ISSN: 2319-4421 Volume 4, No. 7, July 2015.
- [22] Chang, C. -M., L. -S. Chen, H. -Y. Lin, and H. -C. Huang (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction of university physical education teachers in Taiwan: Job stress and job burnout as mediators. *Energy Education Science and Technology Part B. Social and Educational Studies*. 5(3): 1-9 .
- [23] Garson, G. 2006. Structural equation modeling. Available at: <http://www2.chass.ncsu.edu/garson/pa756/structur/htm>
- [24] Hu, L. and Bentler, P. M. 1999. Cutoff criteria for fit indices in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, Vol. 6, No. 1, pp. 1-55.
- [25] Huong, T. (2016). Psychological Capital and Quality of Work Life among employees in public sector: evidence from Ho Chi Minh City Department of Culture and Sports.
- [26] Kumar, M. M., & Shah, S. A. (2016). Personality Traits and Psychological Capital as predictors of Job Satisfaction among Banking Executives. *Indian Journal of Applied Research*, 5(5).
- [27] MacCallum, R. C., Brown, M. W. and Sugawara, H. M. 1996. Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, Vol. 1, No.2, pp. 130-149.