

## PSYCHOLOGICAL CAPITAL

## The Mediating Role of Quality of Work Life between Psychological Capital and Life Satisfaction

### Negar Arab

MSc. in Industrial & Organizational Psychology, Dept. of Psychology, Faculty of Psychology & Educational Sciences, Shahid Chamran Univ. of Ahvaz (SCU) , Ahvaz, Iran

### Fatemeh Rezai-Badafshani

\* MSc. in Industrial & Organizational Psychology, Dept. of Psychology, Faculty of Psychology & Educational Sciences, University of Isfahan (UI), Isfahan, Iran (Corresponding Author) fatember@gmail.com

### Mojtaba Rahimi

MSc. in Psychometrics (Evaluation & Measurements), Dept. of Psychometrics, Faculty of Psychology & Educational Sciences, Allameh Tabatab'ei (ATU), Tehran, Iran

Received: 24 April 2014

Accepted: 14 February 2015

### ABSTRACT

**Background and objective:** Psychological capital is a new construct in positive psychology that balances between positive and negative aspects of organizations, by which reinforces strengths and adjusts weaknesses. The goal of this study was to investigate the mediating role of quality of work life between psychological capital and life satisfaction.

**Methods:** In this descriptive correlational study 244 employees of Water and Sewage Company of Isfahan, selected by simple random sampling, participated. The data were analyzed through bivariate correlation and mediation analysis in Macro program in Preacher and Hayes (2008).

**Results:** Psychological capital, self-efficacy, hope and optimism ( $p < 0.01$ ) and resiliency ( $p < 0.05$ ) had significant correlation with quality of work life. Also psychological capital, hope ( $p < 0.01$ ), self-efficacy, resiliency and optimism ( $p < 0.05$ ) had significant correlation with life satisfaction. Mediation analysis results showed that quality of work life mediate the relation between psychological capital and its dimensions and life satisfaction.

**Conclusion:** Therefore, developing psychological capital can positively influence the quality of work life and subsequently life satisfaction.

**Paper Type:** Research Article.

**Keywords:** psychological capital, quality of work life and life satisfaction.

► **Citation:** Arab N, Rezai-Badafshani F, Rahimi M. The Mediating Role of Quality of Work Life between Psychological Capital and Life Satisfaction. Iranian Journal of Health Education and Health Promotion. Spring 2015;3(1): 49-58.

## سرمایه روان‌شناختی

## نقش میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت از زندگی

## چکیده

**زمینه و هدف:** سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای نوین در روان‌شناسی مثبت است که بین جنبه‌های مثبت و منفی در سازمان تعادل ایجاد می‌کند به گونه‌ای که نقاط قوت تقویت و نقاط ضعف اصلاح شود. هدف پژوهش حاضر بررسی میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت از زندگی است.

**مواد و روش‌ها:** روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. شرکت‌کنندگان پژوهش ۲۴۴ نفر از کارکنان شرکت آب و فاضلاب اصفهان بودند که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌های به دست آمده از روش همبستگی و تحلیل میانجی ماکرو پریچر و هایز (۲۰۰۸) مورد تحلیل قرار گرفت. **یافته‌ها:** سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی، امیدواری و خوش‌بینی ( $p < 0/01$ ) و تاب‌آوری ( $p < 0/05$ ) با کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری دارند. همچنین سرمایه روان‌شناختی و امیدواری ( $p < 0/01$ ) و خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی ( $p < 0/05$ ) با رضایت از زندگی رابطه معناداری دارند. نتایج تحلیل میانجی نشان داد کیفیت زندگی کاری میانجی رابطه سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) با رضایت از زندگی می‌باشد.

**نتیجه‌گیری:** بنابراین، با تغییر سرمایه روان‌شناختی می‌توان بر کیفیت زندگی کاری و در نهایت بر رضایت از زندگی تأثیر مثبت گذاشت.

**نوع مقاله:** مطالعه پژوهشی.  
**کلیدواژه‌ها:** سرمایه روان‌شناختی، کیفیت زندگی کاری، رضایت از زندگی، شرکت آب و فاضلاب، اصفهان.

## نگار عرب

کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران

## فاطمه رضائی‌بادافشانی

کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

fatemberb@gmail.com

## مجتبی رحیمی

کارشناس ارشد روان‌سنجی (سنجش و اندازه‌گیری)، گروه روان‌سنجی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۲/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۱/۲۵

◀ **استناد:** عرب ن، رضائی‌بادافشانی ف، رحیمی م. نقش میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت از زندگی. فصلنامه آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت. بهار ۱۳۹۴؛ ۳(۱): ۴۹-۵۸.

حاکی از آن بوده است که این سازه با عناصر سازمانی مثبت مانند کیفیت زندگی کاری (۹)، عملکرد (۱۰)، بهزیستی (۴)، (۱۱)، تعهد سازمانی (۱)، رضایت شغلی (۱۲) و اثربخشی تیمی (۱۳) ارتباط داشته است. هم‌چنین سه مؤلفه خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری ارتباط مثبتی با شادی و رضایت کارکنان داشته‌اند (۱۴). با این حال، پژوهش‌های اندکی در زمینه ارتباط سازه سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی صورت گرفته است. بر اساس الگوی تقاضاها-منابع<sup>۱</sup> هر شغل خواسته‌ها و نیازمندی‌هایی دارد که می‌تواند سبب تخلیه منابع فیزیکی و روانی فرد شود (۱۵). منابع بیشتر فرد، باعث افزایش احتمال موفقیت فرد در رویارویی با تقاضاهای شغلی می‌شود (۱۶). بنابراین، به نظر می‌رسد فرد با سرمایه روان‌شناختی بیشتر، بهتر می‌تواند با چالش‌های شغلی مواجه شود.

کیفیت زندگی کاری یکی دیگر از متغیرهایی است که اخیراً، مورد توجه و اهمیت بسیاری از مدیرانی که در صدد ارتقای کیفیت منابع انسانی خود هستند قرار گرفته است. هیچ تعریف رسمی از کیفیت زندگی کاری وجود ندارد (۱۷)، اما روان‌شناسان صنعتی و متخصصین مدیریت آن را به‌عنوان سازه‌ای در نظر گرفته‌اند که به بهزیستی کارکنان مربوط می‌شود و تمرکز آن فراتر از رضایت شغلی است. کیفیت زندگی کاری مسئله‌ای پیچیده و مرکب از متغیرهای محیط کار است و برآیند کلی ارزیابی شخص از شغلش است (۱۸). 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 (۱۹). بیشتر تعاریف ارائه‌شده 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 (۲۰). در تعریف آمسترانگ، ریمن، اشتایدر و آلن (۲۱)، کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت یک

## مقدمه

بررسی نقاط قوت فردی در روانشناسی مثبت یکی از موضوعات پژوهشی جدیدی است که توجه پژوهشگران رفتار سازمانی را به خود معطوف ساخته است (۱). در این حیطه، به‌جای تشخیص نقاط ضعف کارکنان به بهبود نقاط قوت کارکنان پرداخته می‌شود (۲). مفهوم جدیدی که در چارچوب روان‌شناسی مثبت مورد پژوهش قرار گرفته سرمایه روان‌شناختی است که می‌تواند اثر مثبتی بر موفقیت فردی (۳) و سازمانی (۴) داشته باشد. سرمایه روان‌شناختی بر نقاط قوت افراد (۵) و چگونگی رشد و پیشرفت در محیط کار (۶) تمرکز دارد. عناصر سازنده سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان منابع فردی (۷)، انعطاف‌پذیر و قابل رشد برای هر شخص در نظر گرفته می‌شوند (۸). بنابراین، می‌توان با رشد این ویژگی، سبب خلق فرصت‌های سازمانی برای افزایش بهزیستی و منابع فردی کارکنان و درنهایت اثرات مثبت سازمانی مانند افزایش بهره‌وری شد. با این وجود، شواهد تجربی اندکی در مورد ارتباط بین سرمایه روان‌شناختی، کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی وجود دارد. به‌علاوه، با توجه به آنچه که پژوهشگران مورد بررسی قرار داده‌اند، توجه کمی به نقش سرمایه روان‌شناختی در کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی افراد شاغل در ایران شده است.

سازه سرمایه روان‌شناختی ترکیب چهار مؤلفه ادراکی-شناختی امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری است (۳). امید، ادراک فرد از توانایی‌هایش برای ایجاد راهی به‌سوی هدف مشخص و سپس برانگیختن وی در استفاده از راه‌های چندگانه برای پیشرفت به سمت اهدافش می‌باشد (۶). خوش‌بینی اشاره به سبک اسنادی مثبتی دارد (۶) که فرد در مورد توانایی خود در رسیدن به موفقیت در حال حاضر و آینده اتخاذ می‌کند (۸). خودکارآمدی یعنی اطمینان داشتن به تلاش‌های مورد نیاز برای موفقیت در وظایف چالش‌برانگیز و تاب‌آوری، مقاومت داشتن در برابر مشکلات و مصیبت‌ها برای رسیدن به موفقیت است (۳). پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه سرمایه روان‌شناختی

1. Demands-Resources model

کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار به دست می‌آید. کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری و وفاداری کارکنان ارتباط دارد. از همین رو است که این سازه برای شرکت‌ها بسیار بااهمیت است (۲۲-۲۳). علاوه بر این، کیفیت زندگی کاری سهم زیادی در رضایت از سایر ابعاد زندگی نظیر خانواده، تفریح و سلامت دارد (۲۴-۲۵).

رضایت از زندگی هم مانند کیفیت زندگی کاری مفهومی پیچیده است (۲۶-۲۷). این مفهوم را می‌توان به صورت رضایت کلی از زندگی تعریف کرد (۲۷). از نظر رویکرد کیفیت زندگی مبتنی بر رضایت، بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی ارتباط وجود دارد؛ زیرا رضایت از زندگی تحت تأثیر رضایت از ابعاد مختلف زندگی از جمله کار قرار گرفته است (۲۸). از این رو، می‌توان انتظار داشت رضایت و کیفیت زندگی تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری قرار می‌گیرد. از دیگر سو، با توجه به نظریه حفظ منابع<sup>۱</sup> (۲۹) با افزایش سرمایه روان‌شناختی می‌توان رضایت از زندگی و بهزیستی فردی را افزایش داد. نظریه حفظ منابع بر این نکته تأکید دارد که چگونه افراد منابع ضروری را به دست آورده، نگهداری کرده و پرورش می‌دهند تا هم پاسخگوی تقاضاهای کار فعلی آنان باشد و هم از تقلیل منابع بیشتر جلوگیری کند (۳۰). توانایی برای به دست آوردن و کسب منابع بیشتر هم وسیله است و هم هدف؛ وسیله‌ای برای رسیدن به موفقیت و هدف‌هایی شامل سازگاری، مقابله و بهزیستی. به علاوه، منابع ثانویه مرتبط با کار مانند سطوح بالای دلبستگی شناختی و هیجانی به شغل می‌تواند منابع اولیه مثل بهزیستی را تحت تأثیر قرار دهد. با توجه به این مطالب، می‌توان انتظار داشت که کیفیت زندگی کاری نقش میانجی را در رابطه سرمایه روان‌شناختی و رضایت از زندگی ایفا کند. تنها موردی که در این زمینه یافت شد پژوهش نایگون و نایگون (۹) بود که با استفاده از معادلات ساختاری بر روی بازاریابان به بررسی

این موضوع پرداختند. در هر سازمانی عملکرد و بهره‌وری و نیز سلامت فردی کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است. با توجه به پیشینه و نیاز سازمان‌ها، بررسی سازه‌های مطرح شده از اهمیت زیادی برخوردار است. چنین پژوهشی در این سازمان انجام نشده است. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی کیفیت زندگی کاری در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) و رضایت از زندگی است.

### مواد و روش‌ها

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش ۸۰۰ نفر از کارکنان شرکت آب و فاضلاب شهر اصفهان در سال ۱۳۹۱ بودند. از میان آنان تعداد ۲۶۰ نفر با استفاده از جدول کرجسی-مورگان با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند. از بین پرسشنامه‌ها تعداد ۲۴۴ مورد (نرخ پاسخ ۹۳٪) برگشت داده شدند. ۱۶۴ نفر (۶۷/۲٪) از آنان مرد و ۸۰ نفر (۳۲/۸٪) زن بودند. تحصیلات ۳ نفر (۱/۲٪) زیر دیپلم، ۳۳ نفر (۱۳/۵٪) دیپلم، ۶۵ نفر (۲۶/۶٪) کاردانی، ۱۱۷ نفر (۴۸٪) کارشناسی و ۲۶ نفر (۱۰/۷٪) کارشناسی ارشد بودند. دامنه سن شرکت‌کنندگان از ۲۱ تا ۶۰ سال متغیر بود (میانگین ۳۸/۷۲ و انحراف معیار ۸/۷۶). همچنین کمترین سابقه کاری ۱ سال و بیشترین سابقه ۳۵ سال بود (میانگین ۱۴/۲۶ و انحراف معیار ۸/۲۸).

برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد:

□ پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی<sup>۲</sup>: این پرسشنامه دارای ۲۴ ماده است که توسط لوتانز، اولیو، اوی و نورمن (۳۱) ساخته شده است؛ ۶ سؤال آن خودکارآمدی، ۶ سؤال امیدواری، ۶ سؤال خوش‌بینی و ۶ سؤال تاب‌آوری را می‌سنجد. پاسخ‌ها در یک مقیاس لیکرت شش‌درجه‌ای قرار می‌گیرند. این پرسشنامه توسط رحیمی (۳۲)

2. Psychological Capital Questionnaire

1. conservation of resources (COR) theory

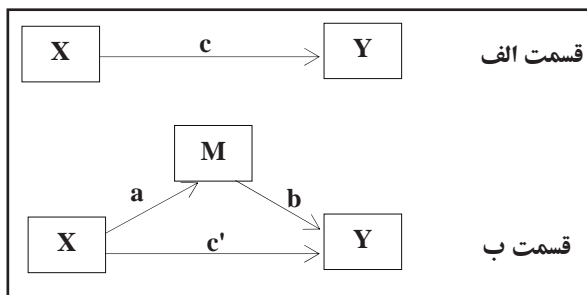
جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	M	SE	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۸
سرمایه روان‌شناختی	۱۰۸/۸۵	۱۳/۳۷	-						
خودکارآمدی	۲۸/۱۹	۴/۳۲	۰/۷۷۴**	-					
امیدواری	۲۷/۵۹	۴/۳۹	۰/۸۳۳**	۰/۵۱۷**	-				
تاب‌آوری	۲۷/۵۵	۴/۰۸	۰/۷۹۵**	۰/۴۳۱**	۰/۶۱۸**	-			
خوش‌بینی	۲۵/۵۰	۴/۰۳	۰/۷۷۱**	۰/۴۹۳**	۰/۴۹۱**	۰/۴۸۵**	-		
کیفیت زندگی کاری	۲۳۷/۸۲	۴۶/۲۴	۰/۳۵۶**	۰/۲۵۶**	۰/۲۹۳**	۰/۱۵۱*	۰/۴۳۳**	-	
رضایت از زندگی	۲۱/۹۳	۶/۲۲	۰/۲۰۷**	۰/۱۳۹*	۰/۲۳۳**	۰/۱۲۷*	۰/۱۵۵*	۰/۳۷۴**	-

\* $p > 0/05$ ; \*\* $p > 0/01$

یافته‌ها

میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی میان کلیه متغیرهای تحقیق در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.



شکل ۱. اثر مستقیم X بر Y (قسمت الف) و اثر غیرمستقیم X بر Y از طریق M (قسمت ب)

در شکل الف مسیر C اثر مستقیم متغیر پیش‌بین (X) بر متغیر ملاک (Y) را نشان می‌دهد (YX). در شکل ب مسیر a رابطه مستقیم متغیر پیش‌بین بر متغیر میانجی (M) را نشان می‌دهد (MX). مسیر b رابطه بین متغیر میانجی و متغیر ملاک با کنترل متغیر پیش‌بین را نشان می‌دهد (YM.X). مسیر C' رابطه بین متغیر پیش‌بین و متغیر ملاک با کنترل متغیر میانجی را نشان می‌دهد (YX.M).

در جدول ۲، نتایج تحلیل میانجی، با برنامه ماکرو پریچر و هایز در سال ۲۰۰۸ ارائه شده است. در این پژوهش برای آزمون بوت استراپ ۵۰۰۰ نمونه‌گیری و ۹۹٪ فاصله اطمینان<sup>۳</sup> خطای اصلاح شده مدنظر قرار گرفته شد. اگر فاصله اطمینان صفر را در برنگیرد، فرض بر این است که اثر غیرمستقیم به صورت معناداری وجود دارد.

ترجمه و روایی و پایایی آن قابل قبول گزارش شد. ضرایب پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ سرمایه روان‌شناختی کلی (۰/۸۷)، خودکارآمدی (۰/۷۸)، خوش‌بینی (۰/۰۶)، امیدواری (۰/۷۸) و تاب‌آوری (۰/۷۳) به دست آمد.

□ پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه دارای ۵۳ سؤال است که توسط قاسم‌زاده (۳۳) طراحی شده است. پاسخ‌ها در یک طیف لیکرت می‌باشد. همسانی درونی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش شده است (۳۴). ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۹۵ به دست آمد.

□ پرسشنامه رضایت از زندگی: این پرسشنامه دارای ۵ سؤال است که توسط دینر، امونس، لارسن و گریفن (۳۵) ساخته شده است. پاسخ‌ها در یک طیف لیکرت هستند. ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۸۵ به دست آمد. جهت تعیین اعتبار این مقیاس در پژوهش حاضر از یک سنج تکی سؤالی (سؤال کلی) محقق ساخته، استفاده گردید. ضریب همبستگی بین نمره این مقیاس و سؤال کلی ۰/۸۷ ( $p > 0/001$ ) به دست آمد. از SPSS18 و برنامه ماکرو پریچر و هایز (۳۶) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد (به شکل ۱ مراجعه شود). به منظور بررسی ارتباطات میانجی، یعنی معناداری اثرات غیرمستقیم متغیرهای پیش‌بین بر متغیرهای ملاک از رویکرد بوت استراپ استفاده گردید که معایب رویه‌ی بارون و کنی و آزمون سوبل را ندارد (۳۷).

1. Quality of Work Life Questionnaire  
2. Life Satisfaction Questionnaire

3. CI (Confidence Intervals)

جدول ۲. رابطه سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن با رضایت از زندگی با نقش میانجی کیفیت‌زندگی کاری

رضایت از زندگی					رضایت از زندگی				
سرمایه روان‌شناختی	b	SE	T	p	خودکارآمدی	b	SE	T	p
b(YX)	-.۰۹۶	-.۰۲۹	۳/۲۹۴	-.۰۰۱	b(YX)	۰/۱۹۹	-.۰۹	۲/۱۸۱	-.۰۳
b(MX)	۱/۲۳۱	-.۰۲۰۷	۵/۹۲۶	-.۰۰۱	b(MX)	۲/۷۴۰	-.۰۶۶	۴/۱۲۲	-.۰۰۱
b(YM.X)	-.۰۴۶	-.۰۰۸	۵/۳۹۳	-.۰۰۱	b(YM.X)	-.۰۴۸	-.۰۰۸	۵/۸۶۳	-.۰۰۱
b(YX.M)	-.۰۳۹	-.۰۲۹	۱/۳۳۲	-./۱۸۳	b(YX.M)	-.۰۶۶	-.۰۸	-./۷۴۷	-./۴۵۵
Indirect effect	-./۰۵۶**				Indirect effect	-./۱۳۳**			
رضایت از زندگی					رضایت از زندگی				
امیدواری	b	SE	T	p	تاب‌آوری	b	SE	T	p
b(YX)	-.۰۳۲۹	-.۰۰۸	۳/۷۱۹	-.۰۰۱	b(YX)	۰/۱۹۳	-.۰۹	۱/۹۹۶	-.۰۴
b(MX)	۳/۰۸۵	-.۰۶۴	۴/۷۷۵	-.۰۰۱	b(MX)	۱/۷۰۵	-./۷۱	۲/۳۷۱	-./۰۱۸
b(YM.X)	-./۰۴۵	-./۰۰۸	۵/۴۰۱	-./۰۰۱	b(YM.X)	-./۰۴۸	-./۰۰۸	۶/۰۲۱	-./۰۰۸
b(YX.M)	-./۱۹۰	-./۰۸	۲/۱۷۱	-./۰۳۰	b(YX.M)	-./۱۱۰	-./۰۹	۱/۲۰۵	-./۲۲۹
Indirect effect	-./۱۳۸**				Indirect effect	-./۰۸۳*			
رضایت از زندگی					p > .۰۱ *** ; p > .۰۵ **				
خوش‌بینی	b	SE	T	p					
b(YX)	-./۲۳۹	-./۰۹۷	۲/۴۴۶	-./۰۱۵					
b(MX)	۴/۹۵۹	-./۶۶۴	۷/۴۶۷	-./۰۰۱					
b(YM.X)	-./۰۵۰	-./۰۰۸	۵/۶۹۱	-./۰۰۱					
b(YX.M)	-./۰۱۲	-./۱۰۲	-./۱۱۸	-./۰۵					
Indirect effect	-./۲۵۱**								

می‌باشد و در فاصله اطمینان ۹۹٪ این اثر غیرمستقیم شامل صفر نمی‌باشد. بنابراین، با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت کیفیت‌زندگی کاری میانجیگر کامل رابطه سرمایه روان‌شناختی و رضایت از زندگی است و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

با توجه به جدول ۲، خودکارآمدی با ضریب غیراستاندارد ۰/۱۹۹، به‌طور معناداری با رضایت از زندگی رابطه دارد (مسیر c،  $p < ۰/۰۵$ ) و مسیر مستقیم خودکارآمدی با متغیر کیفیت‌زندگی کاری نیز با ضریب غیراستاندارد ۲/۷۴۰، معنادار است. با کنترل خودکارآمدی، کیفیت‌زندگی کاری با ضریب غیراستاندارد ۰/۰۴۸، پیش‌بین رضایت از زندگی است (مسیر b،  $p < ۰/۰۱$ ). با کنترل کیفیت‌زندگی کاری در رابطه میان خودکارآمدی و رضایت از زندگی این مسیر معناداری خود را از دست داد (مسیر c) ( $p < ۰/۰۵$ ). همچنین، آزمون بوت استراپ نشان داد که اثر غیرمستقیم معنادار می‌باشد و در فاصله

ضرایب مسیرهای سرمایه روان‌شناختی  $\leftarrow$  کیفیت‌زندگی کاری  $\leftarrow$  رضایت از زندگی در جدول ۲ نشان داده‌شده است. سرمایه روان‌شناختی با ضریب غیراستاندارد ۰/۰۹۶، به‌طور معناداری با رضایت از زندگی رابطه دارد ( $p < ۰/۰۱$ ). بنابراین، شرط معناداری مسیر c برقرار است. سرمایه روان‌شناختی با ضریب غیراستاندارد ۱/۲۳۱، به‌طور معناداری کیفیت‌زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کند و مسیر a نیز معنادار است. با کنترل سرمایه روان‌شناختی، کیفیت‌زندگی کاری با ضریب غیراستاندارد ۰/۰۴۶ و سطح معناداری ۰/۰۱، پیش‌بین رضایت از زندگی است (مسیر b). همان‌طور که در جدول ۲ ارائه‌شده است، زمانی که اثر کیفیت‌زندگی کاری در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و رضایت از زندگی کنترل می‌شود، ضریب غیراستاندارد ۰/۰۳۹ می‌شود (مسیر c) و دیگر این مسیر معنادار نمی‌باشد ( $p < ۰/۰۵$ ). به‌علاوه، آزمون بوت استراپ نشان داد که اثر غیرمستقیم (۰/۰۵۶) معنادار

رضایت از زندگی می‌باشد.

### بحث

سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یک نظریه جدید زمینه‌ای تازه برای تحقیق و شیوه کار مدیریت منابع انسانی فراهم آورده است. سرمایه‌های روان‌شناختی انتخابی مؤثر برای افزایش کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی است. هدف این پژوهش بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی و هم‌چنین نقش میانجی کیفیت زندگی کاری در رابطه سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با رضایت از زندگی بود. نتایج نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی رابطه وجود دارد؛ که با نتایج پژوهش اوی و همکاران (۴) و اوی و همکاران (۱۱) همسو و هماهنگ است. نایگون و نایگون (۹) در پژوهش خود بر روی بازاریابان دریافتند سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی کاری با رضایت از زندگی رابطه معنادار دارد. در این پژوهش بر اساس الگوی تقاضاها-منابع سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان منابع فرد، باعث افزایش احتمال موفقیت در رویارویی با تقاضاهای شغلی می‌شود. خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری منابع شناختی قابل رشد کارکنان هستند. با دارا بودن چنین منابعی، کارکنان بهتر می‌توانند از عهده چالش‌ها و تقاضاهای شغلی خود برآیند و بنابراین برآیند کلی ارزیابی شخص از شغل خود افزایش می‌یابد؛ که در نتیجه تعادل بهتر زندگی کاری و زندگی شخصی را در پی خواهد داشت.

هم‌چنین نتایج پژوهش نشان داد کیفیت زندگی کاری میانجی رابطه سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با رضایت از زندگی بود. یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش ناگوین و ناگوین (۹) همخوان بود. آنان با استفاده از معادلات ساختاری به بررسی این رابطه پرداخته‌اند که در این مطالعه با استفاده از روش ماکرو پریچر و هایز نقش میانجی کیفیت زندگی کار در رابطه سرمایه روان‌شناختی با رضایت از زندگی مورد تأیید قرار گرفت. میانجی

اطمینان ۹۹٪ شامل صفر نمی‌باشد. بنابراین، با توجه به یافته‌ها می‌توان بیان کرد کیفیت زندگی کاری میانجی‌گر کامل رابطه خودکارآمدی و رضایت از زندگی است.

یافته‌ها نشان داد امیدواری، به‌طور معناداری با رضایت از زندگی رابطه دارد ( $b=0/329, p<0/01$ ). بنابراین، شرط معناداری مسیر C برقرار است. به‌علاوه مسیر a یعنی امیدواری و کیفیت زندگی کاری با یکدیگر رابطه معناداری دارند و با کنترل امیدواری، کیفیت زندگی کاری پیش‌بین رضایت از زندگی است ( $p<0/01$ ، مسیر b). با کنترل اثر کیفیت زندگی کاری در رابطه میان امیدواری و رضایت از زندگی دیگر مسیر C کاهش می‌یابد اما معناداری خود را از دست نمی‌دهد ( $p<0/05$ ). آزمون بوت استراپ نیز نشان داد که اثر غیرمستقیم معنادار می‌باشد. با توجه به این که ضرب علامت ضرایب مسیرها یعنی  $a \times b \times c$  مثبت است، بنابراین، کیفیت زندگی کاری در این رابطه نقش میانجی مکمل را ایفا می‌کند.

برای بررسی مسیر تاب‌آوری  $\leftarrow$  کیفیت زندگی کاری  $\leftarrow$  رضایت از زندگی نتایج ارائه‌شده در جدول ۲ نشان می‌دهد، تاب‌آوری به‌طور معناداری ( $b=0/193$ )، با رضایت از زندگی رابطه دارد (مسیر C). هم‌چنین شرط معناداری مسیر a نیز، برقرار است. تاب‌آوری با ضریب غیراستاندارد  $1/705$ ، به‌طور معناداری کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کند. با کنترل تاب‌آوری، نیز کیفیت زندگی کاری پیش‌بین رضایت از زندگی است ( $p<0/01$ ، مسیر b). اثر تاب‌آوری بر رضایت از زندگی با کنترل کیفیت زندگی کاری معنادار نمی‌باشد. بنابراین، کیفیت زندگی کاری میانجی‌گر رابطه روان‌رنجورخویی و عدالت رویه‌ای است.

هم‌چنین برای بررسی میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری در رابطه خوش‌بینی و رضایت از زندگی، همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد ضرایب مسیرهای a، b، و c معنادار است و ضریب مسیر C نسبت به مسیر C معناداری خود را از دست داده است بنابراین کیفیت زندگی کاری میانجی‌گر کامل رابطه خوش‌بینی و

کامل سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی با رضایت از زندگی و میانجی‌پارهای امیدواری با رضایت از زندگی بود. بر طبق نظریه حفظ منابع (۲۹) 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، خوش‌بینی 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 می‌گیرد. همین امر سبب می‌شود کار و چالش‌های شغلی را با موفقیت بیشتری پشت سر بگذارد. این موفقیت‌ها خود باعث افزایش منابع ثانویه و کیفیت‌زندگی کاری فرد می‌شود. بر طبق این نظریه، افزایش منابع ثانویه بهزیستی (منابع اولیه) را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از همین روست که سرمایه روان‌شناختی سبب افزایش کیفیت‌زندگی کاری و کیفیت‌زندگی کاری سبب افزایش رضایت از زندگی می‌شود.

همان‌طور که بیان شد، کیفیت‌زندگی کاری به لحاظ اهمیت مورد توجه بسیاری از مدیران قرار گرفته است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که سرمایه روان‌شناختی بر کیفیت‌زندگی کاری تأثیر دارد و کیفیت‌زندگی کاری سبب افزایش رضایت از زندگی می‌شود. بنابراین با تغییر سرمایه روان‌شناختی می‌توان بر کیفیت‌زندگی کاری و رضایت از زندگی تأثیر گذاشت. پژوهشگران اشاره داشته‌اند به دلیل ماهیت حالتی بودن سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن‌ها را توسعه داد. بنابراین، سرمایه روان‌شناختی قابل‌تغییر است و در نتیجه می‌توان آن‌ها را از طریق مداخلات آموزشی تغییر داد. بازخورد مثبت، افزایش خودمختاری و هدف‌گذاری جزء برنامه‌های آموزشی هستند که می‌توانند سبب افزایش سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری) شود. پژوهش حاضر بر مؤلفه‌های حالت روان‌شناختی که در اینجا سرمایه روان‌شناختی بوده است تأکید دارد.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به محدودیت‌های شیوه

خودگزارشی و سوگیری‌های ناشی از تکمیل پرسشنامه اشاره کرد. همچنین به دلیل ماهیت رابطه‌ای این پژوهش، در مورد متغیرها نمی‌توان نتیجه‌گیری علی به عمل آورد. انجام مطالعات طولی راه را برای بررسی علیت هموارتر می‌سازد. علاوه بر این، متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش ممکن است تحت تأثیر متغیرهای شخصیتی مانند سرسختی روان‌شناختی قرار بگیرند که در این پژوهش در نظر گرفته نشد. در صورتی که ادغام چنین مؤلفه‌هایی با ویژگی‌هایی مانند سرسختی روان‌شناختی و شخصیت کارکنان می‌تواند بینش وسیع‌تری را در مورد نقش جنبه‌های روان‌شناختی افراد در محیط کار و زندگی آنان فراهم کند. این مورد حوزه مناسبی برای پژوهش‌های بیشتر می‌باشد.

**نتیجه‌گیری:** یکی از سازه‌های مثبت که منبعی مؤثر برای رقابت سازمان‌ها به شمار می‌آید سرمایه روان‌شناختی است؛ که ترکیبی از چهار مؤلفه ادراکی-شناختی امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری است. سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های فردی) در سازمان می‌شود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد سرمایه روان‌شناختی، امیدواری، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی، کیفیت‌زندگی کاری و رضایت از زندگی را افزایش می‌دهند. هم‌چنین کیفیت‌زندگی کاری میانجی رابطه سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) با رضایت از زندگی می‌باشد. این نتایج حاکی از اهمیت سرمایه روان‌شناختی و کیفیت‌زندگی کاری در تعیین رضایت از زندگی است. بنابراین، با تغییر سرمایه روان‌شناختی می‌توان بر کیفیت‌زندگی کاری و در نهایت بر رضایت از زندگی تأثیر مثبت گذاشت.

### سپاسگزاری

بدین وسیله از تمامی افرادی که در انجام پژوهش همکاری نمودند و پرسنل محترم پرسنل شرکت آب و فاضلاب اصفهان کمال تشکر را داریم.



14. Youssef CM, Luthans F. Positive organizational behavior in the workplace the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*. 2007;33(5):774-800. [Abstract](#)
15. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*. 2001;86(3):499. [Abstract](#)
16. Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli WB. The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*. 2007;14(2):121. [Abstract](#)
17. Raduan, C. R., Loosee, B., Jegek, U.H., Khairuddin, I. An analysis of quality of work life (QWL) and career related variables. *American Journal of Applied Scienc*. 2006; 3(12): 2151-9. [Abstract](#)
18. Lewis D, Brazil K, Krueger P, Lohfeld L, Tjam E. Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. *Leadership in Health Services*. 2001;14(2):9-15. [Abstract/FREE Full Text](#)
19. Tehrani H, Rakhshani T, Zadeh DS, Hosseini SM, Bagheriyani S. Analyzing the relationship between job stress to mental health, personality type and stressful life events of the nurses occupied in Tehran 115 emergency. *Iran Red Crescent Med J*. 2013;15(3):272-3. [Abstract/FREE Full Text](#)
20. Rethinam GS, Ismail M. Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Sciences*. 2007;7(1):58-70. [Abstract](#)
21. Armstrong DJ, Riemenschneider CK, Allen MW, Reid MF. Advancement, voluntary turnover and women in IT: A cognitive study of work-family conflict. *Information & Management*. 2007;44(2):142-53. [Abstract](#)
22. Korunka C, Hoonakker P, Carayon P. Quality of working life and turnover intention in information technology work. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*. 2008;18(4):409-23. [Abstract](#)
23. Rego A, e Cunha MP. Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance? *Journal of Business Research*. 2008;61(7):739-52. [Abstract/FREE Full Text](#)
24. Sirgy MJ, Efraty D, Siegel P, Lee D-J. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social indicators research*. 2001;55(3):241-302. [Abstract/FREE Full Text](#)
25. Chan KW, Wyatt TA. Quality of work life: A study of employees in Shanghai, China. *Asia Pacific Business Review*. 2007;13(4):501-17. [Abstract](#)
26. Lee D-J, Sirgy MJ, Larsen V, Wright ND. Developing a subjective measure of consumer well-being. *Journal of Macromarketing*. 2002;22(2):158-69. [Abstract](#)
27. Vaez M, Kristenson M, Laflamme L. Perceived quality of life and self-rated health among first-year university students. *Social indicators research*. 2004;68(2):221-34. [Abstract/FREE Full Text](#)
28. Sirgy MJ. Developing a conceptual framework of employee

## References

1. Luthans F, Norman SM, Avolio BJ, Avey JB. The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of organizational behavior*. 2008;29(2):219-38. [Abstract](#)
2. Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*. 2007;33(3):321-49. [Abstract](#)
3. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. *Psychological capital: Developing the human competitive edge*: Oxford University Press; 2006 [View Link](#)
4. Avey JB, Reichard RJ, Luthans F, Mhatre KH. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*. 2011;22(2):127-52. [Abstract](#)
5. Demerouti E, van Eeuwijk E, Snelder M, Wild U. Assessing the effects of a “personal effectiveness” training on psychological capital, assertiveness and self-awareness using self-other agreement. *Career Development International*. 2011;16(1):60-81. [Abstract/FREE Full Text](#)
6. Cheung F, Tang CS-k, Tang S. Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*. 2011;18(4):348. [Abstract/FREE Full Text](#)
7. Avey JB, Luthans F, Jensen SM. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*. 2009;48(5):677-93. [Abstract](#)
8. Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Norman SM, Combs GM. Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of organizational behavior*. 2006;27(3):387-93. [Abstract](#)
9. Nguyen TD, Nguyen TT. Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*. 2012;32(1):87-95. [Abstract](#)
10. Peterson SJ, Luthans F, Avolio BJ, Walumbwa FO, Zhang Z. Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*. 2011;64(2):427-50. [Abstract/FREE Full Text](#)
11. Avey JB, Luthans F, Smith RM, Palmer NF. Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*. 2010;15(1):17. [Abstract](#)
12. Roberts SJ, Scherer LL, Bowyer CJ. Job stress and incivility: What role does psychological capital play? *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2011;1548051811409044. [Abstract](#)
13. Walumbwa FO, Luthans F, Avey JB, Oke A. Retracted: Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of organizational behavior*. 2011;32(1):4-24. [Abstract/FREE Full Text](#)

municipality employees. Journal of Counseling Research and Development. 2010;8(32):47- 59 [Abstract/FREE Full Text](#)

34. Saraji GN, Dargahi H. Study of quality of work life (QWL). Iranian Journal of Public Health. 2006;35(4):8-14. [Abstract/FREE Full Text](#)

35. Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S. The satisfaction with life scale. Journal of personality assessment. 1985;49(1):71-5. [Abstract](#)

36. Preacher KJ, Hayes AF. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. Behavior research methods. 2008;40(3):879-91. [Abstract/FREE Full Text](#)

37. Baron RM, Kenny DA. The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of personality and social psychology. 1986;51(6):1173. [Abstract/FREE Full Text](#)

38. Zhao X, Lynch JG, Chen Q. Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. Journal of consumer research. 2010; 37(2):197-206. [Abstract](#)

well-being (EWB) by applying goal concepts and findings from personality-social psychology. Applied Research in Quality of Life. 2006;1(1):7-38. [Abstract/FREE Full Text](#)

29. Hobfoll SE. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American psychologist. 1989;44(3):513. [Abstract](#)

30. Wright TA, Hobfoll SE. Commitment, Psychological Well-Being and Job Performance: An Examination of Conservation of Resources (COR) Theory and Job Burnout. Journal of Business & Management. 2004;9(4):389–406. [Abstract](#)

31. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology. 2007;60(3):541-72. [Abstract/FREE Full Text](#)

32. Neisi A, Arshadi N, Rahemi E. The casual relationship of psychological capital with positive emotions, psychological well-being job performance and job engagement. Journal of Psychological Achivements. 2011;4(1):19-46. [Abstract/FREE Full Text](#)

33. Ghasemzade A, Ahmadi SA. The effect based on DAWIS theory of work adjustment on quality of work life on Isfahan