

# The Relationship between Psychological Capital and Job Adjustment of Staffs in Kermanshah University of Medical Sciences (The Study of Mediator Role of job Self-efficacy)

Sohaila Jalilian (MSc)<sup>1</sup>, Ghaffar Karimianpour (MSc)<sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup> Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Peyam noor University, Kermanshah, Iran

<sup>2</sup> Young Researchers and Elite Club, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

\* **Corresponding Author:** Ghaffar karimianpour, Young Researchers and Elite Club, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran. Email: karimiangh@gmail.com

## Abstract

**Received:** 20/01/2017  
**Accepted:** 15/11/2017

### How to Cite this Article:

Jalilian S, Karimianpour G. The Relationship between Psychological Capital and Job Adjustment of Staffs in Kermanshah University of Medical Sciences (The Study of Mediator Role of Job Self-efficacy). *Pajouhan Scientific Journal*. 2018; 16(3): 39-47. DOI: 10.18869/psj.16.3.39

**Background and Objective:** Job adjustment as a psychosocial well-being and adaptive state of the individual to post-employment occupation has positive effects, which necessitates identifying the factors that affecting it. This research aims to study the mediator role of job self-efficacy in the relationship between psychological capital and job adjustment among staffs of Kermanshah university of medical sciences.

**Materials and Methods:** This study is a descriptive correlational study and applied in structural equations model (SEM). According to the Morgan table and using convenience sampling method, 122 employees of Kermanshah university of medical sciences (92 men and 30 women) were selected in 2016. Data were collected using Luthans Psychological Capital Questionnaire, Rigs and Knight Professional Self-efficacy Questionnaire and Dawis & Lofqist Job Adjustment Questionnaire. Data were analyzed by mean, standard deviation, Pearson correlation, KMO and Bartlett test with SPSS v. 22 and LISREL v. 8.8 softwares.

**Results:** The results showed that the direct effects of psychological capital on job self-efficacy and job adjustment is significant and also job self-efficacy has direct effects on job adjustment. The mediator role of job self-efficacy in relationship between psychological capital and job adjustment of employees is also significant.

**Conclusion:** Psychological capital and job self-efficacy are variables that effects on job adaptability and should be regarded and strengthened by the university administrators in the staffs.

**Keywords:** Adjustment; Capital; Job; Psychological; Self-efficacy

# ارتباط بین سرمایه‌ی روانشناختی و سازگاری شغلی کارکنان علوم پزشکی کرمانشاه: بررسی نقش میانجی خودکارآمدی شغلی

سهیلا جلیلیان<sup>۱</sup>، غفار کریمیان پور<sup>۲\*</sup>

<sup>۱</sup> گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، کرمانشاه، ایران  
<sup>۲</sup> باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

\* نویسنده مسئول: غفار کریمیان پور، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.  
ایمیل: karimiangh@gmail.com

## چکیده

سابقه و هدف: سازگاری شغلی به عنوان حالت سازگار و مساعد روانی فرد نسبت به شغل پس از اشتغال، پیامدهای مثبتی به همراه دارد که شناسایی عوامل موثر بر آن را ضروری می‌سازد. هدف این پژوهش بررسی نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین سرمایه‌ی روانشناختی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه در سال ۱۳۹۵ بود.

مواد و روش‌ها: پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و به روش معادلات ساختاری بود. با توجه به جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، ۱۲۲ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه در سال ۱۳۹۵ (۹۲ نفر مرد و ۳۰ نفر زن) به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های سرمایه‌ی روانشناختی Luthans، خودکارآمدی شغلی Rigs & Knight و پرسشنامه سازگاری شغلی Dawis & Lofqist استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS (میانگین، انحراف استاندارد، همبستگی پیرسون، آزمون کایمو و بارتلت) و ورژن ۲۲ و LISREL ورژن ۸/۸ استفاده شد. یافته‌ها: نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که اثر مستقیم سرمایه‌ی روانشناختی بر خودکارآمدی شغلی و سازگاری شغلی معنی‌دار است و همچنین خودکارآمدی شغلی بر سازگاری شغلی اثر مستقیم دارد. نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شغلی در رابطه بین سرمایه‌ی روانشناختی و سازگاری شغلی کارکنان نیز معنادار بود.

نتیجه‌گیری: سرمایه‌ی روانشناختی و خودکارآمدی شغلی به عنوان متغیرهای موثر بر سازگاری شغلی، باید توسط مدیران دانشگاه مورد توجه قرار گرفته و تلاش کنند تا این دو متغیر را در کارکنان تقویت کنند.

واژگان کلیدی: سازگاری؛ سرمایه؛ خودکارآمدی؛ روانشناختی؛ شغل

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۳/۳۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۰۸/۲۴

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی همدان محفوظ است.

## مقدمه

سازگاری فرآیندی در حال رشد، تحول و پویاست. شامل توازن بین آنچه افراد می‌خواهند و آنچه جامعه‌شان می‌پذیرد [۴]. سازگاری شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به شمار می‌آید. هر فردی انتظار دارد که اشتغال وی موجب خشنودی و سلامت و اعتبار وی گردد و حداقل نیازهای اولیه‌اش را مرتفع سازد. Dawis & Lofqist (۱۹۹۷) سازگاری شغلی را شامل تطابق شخصیت فرد با عوامل محیطی مرتبط با کار می‌دانند [۵]. Kuang, C.H Ying, Ch & (۲۰۰۷) سازگاری شغلی را با کاهش تعارض و افزایش کارایی در کار مشخص می‌کنند [۶]. بر اساس نظریه سازگاری شغلی

در عصر حاضر که تغییرات و تحولات محیطی از مهمترین چالش‌های فراروی سازمان‌ها به شمار می‌رود [۱]. هر سازمانی برای پیشبرد اهداف و هدایت تحولات خود نیازمند نیروی انسانی با سازگاری و عملکرد شغلی مطلوب می‌باشد [۲]. فضای سازمانی می‌تواند روی پیوستاری از سازگاری تا بی‌طرفی و از بی‌طرفی تا ناسازگاری گسترده شود. سازگاری شغلی حالت سازگار و مساعد روانی فرد، نسبت به شغل، پس از اشتغال است که از عواملی نظیر ارتباط متقابل با سایرین، دید مثبت نسبت به شغل، درآمد کافی و ارزش‌گذاری به کار تاثیر می‌پذیرد [۳]. در واقع،

Dawis & Lofqist (۱۹۹۸) سازگاری شغلی، مبتنی بر مفهوم ارتباط بین فرد (شخصیت شغلی) و محیط (محیط شغلی) یک ارتباط هماهنگ و دوسویه است که شکل مطلوب آن مناسب بودن فرد برای محیط و مناسب بودن محیط برای فرد است و فرد پاسخگوی نیازهای محیط و محیط نیز پاسخگوی نیازهای فرد است [۷]. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سازگاری شغلی با استرس شغلی و غیبت از کار رابطه منفی داشته، در مقابل با رضایت شغلی و برگشت به کار رابطه‌ای مثبت دارد [۸]. افزون بر آن، بین ویژگی‌های شخصیتی (از جمله منبع کنترل) با سازگاری شغلی نیز رابطه معنادار وجود دارد و منبع کنترل می‌تواند سازگاری شغلی را پیش‌بینی نماید [۹]. همچنین یافته‌های حیدری و خاشعی در تحلیل رابطه بین ویژگی‌های شغلی و سازگاری شغلی حاکی از آن است که ویژگی‌های شغل بر سازگاری شغلی و رضایت شغلی تأثیر مستقیم دارد [۱۰].

مرور پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که یکی از عوامل پیش‌بین سازگاری شغلی، خودکارآمدی شغلی است [۱۱]. 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 [۱۲]. تجربیات ناشی از موفقیت و یا شکست کارکنان در طول سال‌های خدمت، خودکارآمدی شغلی یا تصورات آنان را در رابطه با توانایی‌هایشان نسبت به انجام وظایف شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهد. زیرا افراد به فعالیت‌ها و موقعیت‌هایی گرایش دارند که احساس کنند توانایی سازگاری با آن را دارند [۱۳]. در واقع، خودکارآمدی شغلی به احساس شایستگی در کنترل داشتن بر محیط کاری تأکید دارد [۱۴]. نتایج پژوهش نشان داد، افراد با خودکارآمدی بالا کمتر مضطرب و ناامید می‌شوند و در برابر موقعیت‌های تنش‌زا کمتر شاک می‌هستند و از خوش‌بینی بیشتری نسبت به آینده برخوردارند [۱۵]. مطالعه عبدلی سلطان احمدی، عیسی زادگان، غلامی، محمودی و امانی نیز نشان داد که باورهای کارآمدی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد [۱۶]. خودکارآمدی شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد. پژوهش مرعشیان و نادری به رابطه بین سرمایه‌ی روانشناختی و خودکارآمدی شغلی اشاره کرده است [۱۷]. سرمایه‌ی روانشناختی، سازه‌ای ترکیبی و به هم پیوسته شامل چهار مؤلفه ادراکی-شناختی یعنی خودکارآمدی (باور فرد به توانایی‌ها در دست‌یابی به موفقیت) [۱۸] خوش‌بینی (داشتن انتظارات مثبت برای نتایج و پیامدها) [۱۹]، امید (حالت انگیزشی مثبت و ناشی از داشتن هدف و داشتن برنامه برای رسیدن به آن) [۲۰] و تاب‌آوری (میزان مقاومت و سازگاری افراد را در برابر مشکلات) [۲۱] می‌باشد. این مؤلفه‌ها در یک فرآیند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی فرد

معنا بخشیده، تلاش فرد برای موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد [۲۲] و او را برای ورود به صحنه عمل آماده نموده [۲۳]، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند و به طور چشم‌گیری با پیامدهای عملکردی افراد ارتباط دارد [۲۴]. Yongduk در پژوهشی با هدف بررسی عملکرد کارکنان از طریق صفات شخصیتی و سرمایه‌ی روان‌شناختی نشان دادند که عملکرد درک شده در ابعاد قصد ترک شغل، شادی کار و بهزیستی ذهنی با سرمایه‌ی روان‌شناختی در ارتباط است [۲۵]. Bitmiş & Ergeneli در پژوهش خود نشان دادند که سرمایه‌ی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی و ناامنی در کار رابطه منفی دارد [۲۶]. Luthans & Youssef Avey، در پژوهشی نشان دادند که سرمایه‌ی روان‌شناختی با قصد ترک شغل رابطه منفی و با رفتارهای مثبتی مثل رفتارهای نوآورانه رابطه مثبت دارد و نیز بین کارکنان زن و مرد از نظر اعتقاد به ارزش‌های سازمانی و اعتقاد به باورشان در مورد انجام صحیح تکالیف یا خودکارآمدی تفاوت وجود دارد [۲۷]. Nguyen & et al نیز نشان دادند که سرمایه‌ی روان‌شناختی دارای اثرات مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد شغلی است [۲۸].

یافته‌های شریفی و شاه‌طلبی حاکی از آن است که بین سرمایه‌ی روان‌شناختی و ابعاد آن با ادراک از عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. نتایج تحقیق بابائیان، سیدنقوی، علیزاده و پورغلامی نشان داد که سرمایه‌ی روان‌شناختی بر رضایت شغلی تأثیر مثبتی دارد و از میان ابعاد آن، خودکارآمدی بیشترین تأثیر معنادار و مثبت و امیدواری کمترین تأثیر را بر رضایت شغلی داشت [۲۹]. مرعشیان و نادری در بررسی "رابطه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه‌ی روان‌شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان" نشان داد که بین فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه‌ی روان‌شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معنادار وجود دارد [۱۷].

سازگاری شغلی، به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر کارایی و اثربخشی سازمان‌ها مطرح بوده و لازم است تا مدیران سازمان‌ها نسبت به شناسایی عوامل موثر بر آن تلاش کنند. با توجه به اهمیت این متغیر در سازمان‌ها و از طرف دیگر خلا پژوهشی موجود در زمینه بررسی تأثیر سرمایه‌ی روان‌شناختی و خودکارآمدی شغلی، پژوهش حاضر در صدد است تا به بررسی نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین سرمایه‌ی روان‌شناختی و سازگاری شغلی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه بپردازد.

## مواد و روش‌ها

روش انجام این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی

می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه در سال ۱۳۹۵ بود که بر اساس جدول مورگان تعداد و با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ۱۲۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. اجرای پژوهش به این صورت بود که ابتدا در مورد پرسشنامه، نحوه‌ی پاسخدهی به پرسشنامه و هدف پژوهش توضیحات کامل به مشارکت‌کنندگان داده شد و رضایت آن‌ها جهت شرکت در پژوهش جلب شد. معیار ورود به پژوهش رضایت کامل آزمودنی‌ها جهت پاسخ به پرسشنامه و پاسخ به همه سوالات پرسشنامه و معیار خروج کامل نبودن پرسشنامه دریافتی از مشارکت‌کنندگان بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های ذیل استفاده شد.

پرسشنامه‌ی سرمایه‌ی روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷): این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال در چهار زیرمقیاس اعتماد به نفس/ خودکارآمدی (سوالات ۱ تا ۶)، امیدواری (۷ تا ۱۲)، خوشبینی (سوالات ۱۳ تا ۱۸) و انعطاف‌پذیری/ تاب‌آوری (۱۹ تا ۲۴) است. نمره‌گذاری پرسشنامه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، بی‌نظر (۳)، موافقم (۴) و کاملاً موافقم (۵)) بود. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید متخصصان و اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ در این پژوهش ۰/۹۱ به دست آمد.

پرسشنامه خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴): این پرسشنامه دارای ۳۱ سؤال و در چهار مولفه باورهای خودکارآمدی فردی (۱۰-۱)، انتظار پیامدهای فردی (۱۱-۱۸)، باورهای کارآمدی جمعی (۱۹-۲۵) و انتظار پیامدهای جمعی (۲۶-۳۱) می‌باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، بی‌نظر (۳)، موافقم (۴) و کاملاً موافقم (۵)) بود. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ در این پژوهش ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست (۱۹۹۱): این پرسشنامه دارای ۳۶ سؤال و ۷ مولفه پیشرفت (۲، ۲۴، ۲۸)، راحتی (۳۰، ۳۱، ۲۹، ۲۰، ۱۸، ۱۵، ۱۴، ۷، ۵، ۴، ۳، ۱)، پایگاه (۳۲، ۲۵، ۸، ۹)، نوع دوستی (۳۴، ۳۳، ۱۳، ۱۱، ۱۰)، ایمنی (۱۹، ۱۶، ۱۲، ۲۶، ۳۶، ۳۵)، خودمختاری (۲۷، ۱۷) و سازگاری

نتایج تحلیل توصیفی داده‌ها نشان داد که از بین ۱۲۲ نفر آزمودنی انتخاب شده، ۹۲ نفر یعنی ۷۵/۰۴ درصد مرد و ۳۰ نفر یعنی ۲۴/۵۹ درصد زن بودند. میانگین سنی افراد مشارکت‌کننده در پژوهش ۴۲/۵ سال بود. جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود میانگین سرمایه‌ی روانشناختی ۹۸/۴۱، میانگین خودکارآمدی شغلی ۱۰۲/۶۱ و میانگین تعهد به تغییر ۱۱۲/۶۸ می‌باشد. همچنین بین متغیر سرمایه‌ی روانشناختی با سازگاری شغلی همبستگی مثبت و معنادار ( $r=0/491$ )، بین متغیر خودکارآمدی شغلی با سازگاری شغلی همبستگی مثبت و معنادار ( $r=0/329$ ) و بین متغیر سرمایه‌ی روانشناختی با خودکارآمدی شغلی همبستگی مثبت و معنادار ( $r=0/384$ ) وجود دارد.

برای بررسی اعتبار و کفایت داده‌ها از شاخص KMO استفاده شده است که مقدار این شاخص برای داده‌های این پژوهش به ترتیب برای پرسشنامه سرمایه‌ی روانشناختی برابر با ۰/۸۷، پرسشنامه خودکارآمدی شغلی برابر با ۰/۸۵ و برای پرسشنامه سازگاری شغلی برابر با ۰/۹۱ به دست آمد. این شاخص در دامنه‌ی صفر تا یک قرار دارد، و هر چه مقدار این شاخص به یک نزدیک‌تر باشد داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب‌تر هستند (جدول ۲). از آزمون بارتلت نیز برای بررسی چگونگی ماتریس همبستگی استفاده شد. آزمون بارتلت برای هر سه پرسشنامه همانگونه که در جدول

## یافته‌ها

جدول ۱: میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی بین متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	سازگاری شغلی	خودکارآمدی شغلی	سرمایه‌ی روانشناختی
سرمایه‌ی روانشناختی	۹۸/۴۱	۱۱/۰۱	۰/۴۹۱**	۰/۳۸۴**	۱
خودکارآمدی شغلی	۱۰۲/۶۱	۱۶/۲۰	۰/۳۲۹**	۱	-
سازگاری شغلی	۱۱۲/۶۸	۱۵/۳۸	۱	-	-

\*\*  $p \leq 0/01$

جدول ۲: مقدار آماره آزمون KMO و بارتلت

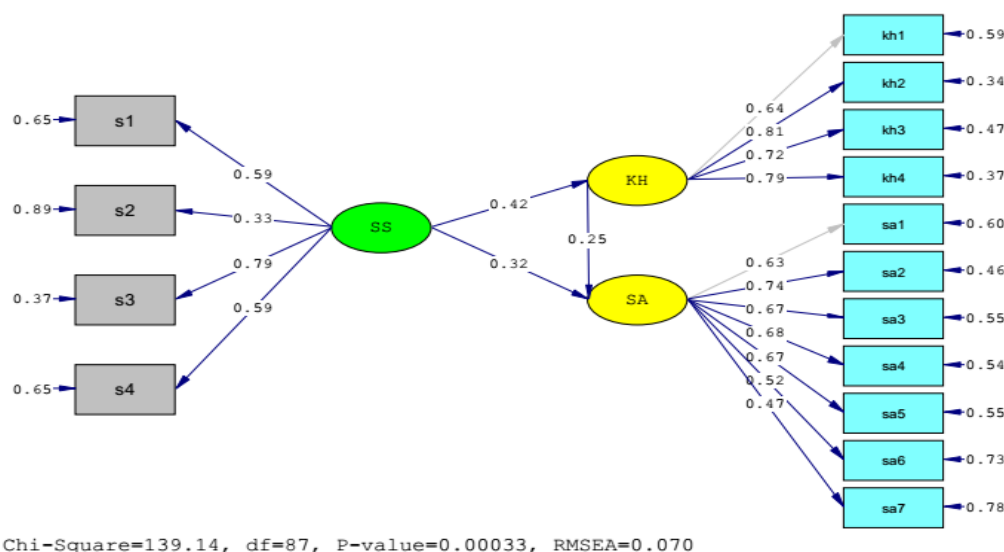
۰/۸۷	KMO آزمون	پرسشنامه سرمایه‌ی روانشناختی
۲۳۱/۱۶	$\chi^2$	
۱۸	درجه آزادی	
۰/۰۰۰	P-value	
۰/۸۵	KMO آزمون	پرسشنامه خودکارآمدی شغلی
۳۵۱/۶۰	$\chi^2$	
۲۱	درجه آزادی	
۰/۰۰۰	P-value	
۰/۹۱	KMO آزمون	پرسشنامه سازگاری شغلی
۲۶۱/۴۲	$\chi^2$	
۲۵	درجه آزادی	
۰/۰۰۰	P-value	

بر اساس جدول ۳ می‌توان گفت که اثر مستقیم سرمایه‌ی روانشناختی بر سازگاری شغلی با بتای (۰/۳۲) و (t=۲/۴۵) در سطح اطمینان (۰/۹۵)، اثر مستقیم خودکارآمدی شغلی بر سازگاری شغلی با بتای (۰/۲۵) و (t=۲/۰۵) در سطح اطمینان (۰/۹۵) و اثر مستقیم سرمایه‌ی روانشناختی بر خودکارآمدی شغلی با بتای (۰/۴۲) و (t=۳/۵۳) در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. نتایج خروجی مدل در شکل‌های ۱ و ۲ ارائه شده است. برای

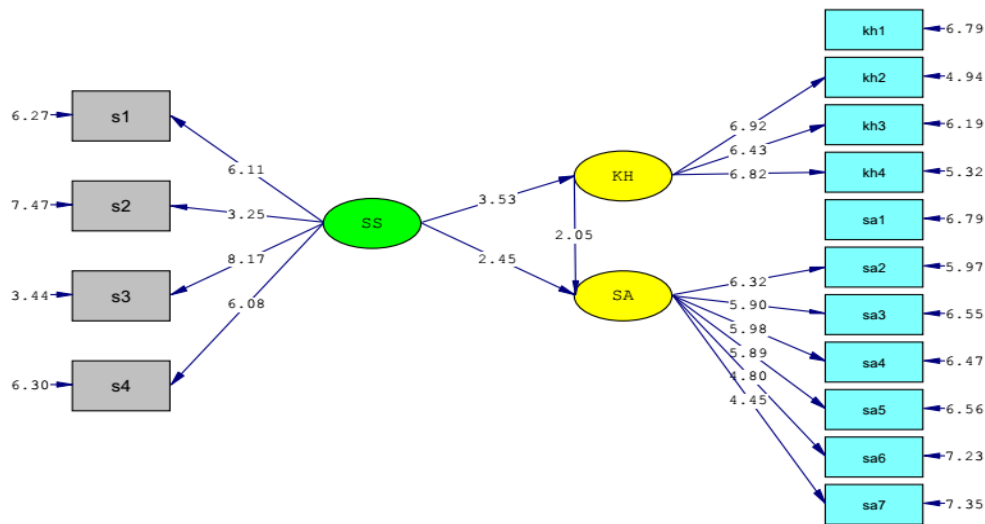
(۱) داده شده است کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ بوده و فرض یکه (واحد) بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. همچنین نرمال بودن داده‌ها با ارزیابی چولگی و کشیدگی مورد بررسی قرار گرفت. چولگی و کشیدگی متغیرها بین بازه‌ی (-۲ و +۲) بود که حاکی از نرمال بودن داده‌ها بود. برای بررسی فرضیه‌های تحقیق نمودارهای خروجی نرم افزار لیزرل در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معنی داری t ارائه شده و سپس به تایید و رد فرضیه‌های پژوهش خواهیم پرداخت.

جدول ۳: ضرایب اثر مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای پژوهش

مسیر	از متغیر	به متغیر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	t
سرمایه‌ی روانشناختی	سازگاری شغلی	سازگاری شغلی	۰/۳۲	۰/۱۰	۲/۴۵
خودکارآمدی شغلی	سازگاری شغلی	سازگاری شغلی	۰/۲۵	-	۲/۰۵
سرمایه‌ی روانشناختی	خودکارآمدی شغلی	خودکارآمدی شغلی	۰/۴۲	-	۳/۵۳



شکل ۱: ضرایب تخمین استاندارد مدل ساختاری پژوهش



Chi-Square=139.14, df=87, P-value=0.00033, RMSEA=0.070

شکل ۲: ضرایب معنی داری T

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که ضریب شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب RMSEA برابر با (۰/۰۷)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۴، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۴، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۱، شاخص شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۱ و شاخص خی دو بر روی درجه آزادی (X<sup>2</sup>/df) برابر با ۱/۵۹، دلالت بر برازش مناسب و متوسط مدل دارد.

بررسی تاثیر غیر مستقیم سرمایه‌ی روانشناختی بر سازگاری 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 سازگاری شغلی) را محاسبه کرد. ضریب اثر غیر مستقیم سرمایه‌ی روانشناختی بر تعهد به تغییر ۰/۱۰ می‌باشد که نشان می‌دهد نقش واسطه‌ی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین سرمایه‌ی روانشناختی و سازگاری شغلی معنی دار است.

جدول ۴: برازش مدل پژوهش بر اساس شاخص‌های برازندگی

شاخص‌های برازش	Model fit	مقدار	مقادیر ایده‌آل	وضعیت
خی دو	X <sup>2</sup>	۱۳۹/۱۴	> ۰/۵۰	مطلوب
درجه آزادی	df	۸۷	-	-
خی دو/درجه آزادی	X <sup>2</sup> /df	۱/۵۹	< ۳	مطلوب
ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	RMSEA	۰/۰۷	< ۰/۰۸	مطلوب
نیکویی برازش	GFI	۰/۹۳	> ۰/۹۰	مطلوب
نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	۰/۹۱	> ۰/۹۰	مطلوب
تاگر و لوییس	TLI	۰/۹۴	> ۰/۹۰	مطلوب
برازش مقایسه‌ای	CFI	۰/۹۴	> ۰/۹۰	مطلوب
برازش افزایشی	NFI	۰/۹۱	> ۰/۹۰	مطلوب

## بحث

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین سرمایه‌ی روانشناختی و سازگاری شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی بود. آزمون فرضیه اول نشان داد که سرمایه‌ی روانشناختی تاثیر مثبت و مستقیمی بر سازگاری شغلی کارکنان دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های مولایی و همکاران [۹]، Luthans & Harms [۳۰]، Yongduk, & Dongseop [۲۵]، Bitmis & Ergeneli [۲۶] و Hodges [۳۱] مبنی بر تأثیر مستقیم سرمایه‌ی روانشناختی بر

سازگاری شغلی افراد همسو است. در تبیین تأیید این رابطه می‌توان گفت؛ سرمایه‌ی روانشناختی همواره اثر نیرومندی بر عملکرد افراد در محیط‌های کاری داشته است [۲۷]. وجود افرادی با سطح سرمایه‌ی روانشناختی بالا می‌تواند در افزایش اثربخشی سازگاری، خودآگاهی بهتر و دستیابی به اهداف و موفقیت شغلی کارکنان [۳۲] کمک کننده باشد. به عبارت دیگر به نظر می‌رسد هر کدام از قابلیت‌های سرمایه‌ی روانشناختی، نقش منحصر به فردی در پیامدهای کارکنان

دارند. مثلاً کسانی که در شغل خود، خودکارآمدی بالایی دارند، مقدار تلاش بیشتری در انجام وظیفه به کار می‌برند. به علاوه آنها علی‌رغم مواجهه با مشکلات با جدیت برای انجام وظیفه می‌کوشند. در مجموع کسانی که سرمایه‌ی روانشناختی بالایی دارند، امیدوار هستند که با داشتن اراده و مسیرهای جایگزین، اهدافشان را به سرانجام رسانند، به‌طور واقعی درباره‌ی دستیابی به پیامدهای مثبت، خوشبین هستند، باور کارآمد بودن دارند و اینکه آنها می‌توانند یک تفاوت مثبت در محیط کاری خود ایجاد کنند و از سختی‌ها دور شوند. همه این عوامل مثبت به آنها در سازگاری شغلی، خلق روش‌های کاری نو و متفاوت کمک می‌کند [۲۰]. بنابراین با توجه به آموزش‌پذیر بودن سرمایه‌ی روانشناختی، می‌توان آن را در دوره‌های مختلف آموزشی در بین کارکنان سازمان‌های مختلف لحاظ نمود و از منافع مادی و غیر مادی آن بهره‌مند شد. امروزه سازمان‌ها نیز به‌طور روزافزونی به اهمیت مثبت بودن و تمرکز بر توسعه نقاط قوت کارکنان به جای نقاط ضعف آنها پی برده‌اند [۳۳].

تحلیل فرضیه دوم پژوهش نشان داد که خودکارآمدی شغلی تأثیر مثبت و مستقیمی بر سازگاری شغلی کارکنان دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های Saks [۱۱] و عبدلی سلطان احمدی [۱۶] مبنی بر اثرات خودکارآمدی بر سازگاری شغلی و رضایت شغلی کارکنان همسو است. در تبیین تأیید این رابطه می‌توان گفت؛ با افزایش خودکارآمدی، سازگاری شغلی نیز افزایش یافته و بالعکس. این یافته تأییدی بر نظریه شناختی- اجتماعی بندورا است و حاکی از آن است که افراد با احساس کارآمدی بالاتر، از سازگاری شغلی بالاتری برخوردار هستند. یکی از عوامل مرتبط با شغل هر فرد، اینکه شغل کام‌روا باشد یا خیر، باور داشتن به توانایی‌ها و نقاط قوت خود است [۳۴]. فردی که خود را توانا بر انجام وظایف و نتایج اعمال خود و همچنین قادر به دفاع از عملکرد کاری خود می‌بیند روحیه مثبت‌تری نسبت به کار و محیط کاری پیدا کرده و انگیزه لازم را برای انجام وظایف از خود نشان می‌دهد. از این رو افراد دارای خودکارآمدی بالا، اهداف چالش‌انگیزتری را که مستلزم تلاش بیشتری است، انتخاب می‌کنند و در نتیجه استقامت، پشتکار و سازگاری بیشتری نیز در انجام تکالیف دارند [۳۵]. به‌طور کلی هنگامی که کارکنان بر این باور باشند که قابلیت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام کار یا فعالیتی را دارند، برای انجام آن وقت بیشتری صرف نموده و در نهایت به نتایج بهتری دست پیدا خواهند کرد. در واقع ادراک این افراد از خود، بر تفکر، سطح عملکرد و سازگاری شغلی آنها تأثیر می‌گذارد [۳۶].

آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان داد که سرمایه‌ی روانشناختی تأثیر مثبت و مستقیمی بر خودکارآمدی شغلی

کارکنان دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های مرعشیان و نادری [۱۷]، Avey et al [۲۷]، Hodges [۳۱]، شریفی و شاه‌طلبی [۲۸] و بابائیان و همکاران [۲۹] مبنی بر اثرات و رابطه سرمایه‌ی روانشناختی بر خودکارآمدی شغلی کارکنان آنها همسو می‌باشد. سرمایه‌ی روانشناختی که به‌صورت 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 مؤثر بر خودکارآمدی افراد در موقعیتهای مختلف می‌باشد [۳۷]. 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 [۳۸]. آزمون فرضیه چهارم نشان داد که سرمایه‌ی روانشناختی به‌طور غیر مستقیم بر سازگاری شغلی کارکنان تأثیر دارد و خودکارآمدی شغلی بین این دو متغیر نقش تعدیل‌کننده دارد. سرمایه‌ی روانشناختی و ابعاد آن تأثیرات مثبتی بر خودکارآمدی شغلی کارکنان دارند و خودکارآمدی شغلی به‌طور مستقیم موجب افزایش سازگاری شغلی می‌شود. بنابراین سرمایه‌ی روانشناختی می‌تواند از طریق خودکارآمدی شغلی بر افزایش سازگاری شغلی در کارکنان تأثیر داشته باشد. از این رو می‌توان گفت؛ عملکرد مؤثر و سازگاری شغلی کارکنان و اداره کردن موقعیت‌های متغیر، مبهم و غیرقابل پیش‌بینی، هم به داشتن مهارت‌ها و توانایی‌ها (سرمایه‌ی روانشناختی) و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت‌ها (خودکارآمدی) نیازمند است [۳۹]. Luthans, Youssef, & Avolio با پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که می‌توان با تقویت سرمایه‌ی روانشناختی و خودکارآمدی افراد در سازمان‌ها عملکرد آنها را دست کم تا ۱۰٪ ارتقاء داد [۲۴]. همچنین بررسی مدل ساختاری پژوهش و شاخصهای برازش نشان داد که مدل حاصل از داده‌ها از برازش لازم برخوردار است؛ یعنی خودکارآمدی نقش واسطه‌گری معناداری بین سرمایه‌ی روانشناختی با سازگاری شغلی ایفا کرده است.

### نتیجه‌گیری

به‌طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه‌ی روانشناختی و خودکارآمدی شغلی از متغیرهای مرتبط با سازگاری شغلی کارکنان بوده و بر اساس نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود؛ مدیران سازمان‌ها برای افزایش سازگاری شغلی کارکنان، بستر و زمینه‌های لازم را جهت بالا بردن سرمایه‌های روان‌شناختی در افراد که به افزایش خودکارآمدی

راهکارهای کاربردی در راستای افزایش آن، یافته‌های پژوهش حاضر را قوت خواهد بخشید.

### تشکر و قدردانی

بدین وسیله نویسندگان مقاله، مراتب تشکر و قدردانی خود را از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه که ما را در اجرای این پژوهش کمک نمودند، اعلام می‌دارند.

### تضاد منافع

این مطالعه برای نویسنده هیچ‌گونه تضاد منافی نداشته است.

نیز می‌انجامد، فراهم نمایند. به این منظور، برگزاری دوره‌های ویژه (توانایی‌ها، مهارت‌ها) در چهارچوب کارگاه‌های آموزشی، مد نظر قرار گیرد. همچنین، پیشنهاد می‌گردد در راستای استخدام کارکنان، از میزان و چگونگی سرمایه‌های روان‌شناختی افراد نسبت به شغل اطلاع حاصل نموده، جنبه‌های کارآمدی فردی و شغلی آن‌ها را مورد بررسی قرار دهند. در طول خدمت نیز به‌طور پیوسته از تغییرات کارآمدی آنان در جهت مثبت و منفی اطلاع حاصل نموده تا از هدر رفت منابع انسانی جلوگیری نمایند. در پایان شایان ذکر است که پژوهش حاضر در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه انجام گرفته است، لذا در تعمیم نتایج به سایر جوامع لازم است جانب احتیاط رعایت گردد. با این وجود انجام پژوهش‌های بیشتر در زمینه سازگاری شغلی و ارائه

## REFERENCES

- Leitao J, Franco M. Individual entrepreneurship capacity and performance of SMEs, Munich Personal RePEc Archive. MPRA: Papers University Library of Munich; 2008. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/8179>
- Shafie Abady A. Tips and career advice and professional and career choice theories. Tehran: Roshd publication; 2006. (Persian)
- Yarmohamadzade P, Dadashzade M. Study the role of cultural intelligence and social capital in teachers Job compatibility: Testing mediating role of social capital. Journal of modern educational approaches, 2015; 10 (1): 41-66. (Persian).
- Kapel DE, Newka E. American Educator,s Encyclopedia, New york.Greeweed Press; 1997.
- Dawis RV, Lofquist LH. A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its applications. Stoughton, Massachusetts: Books on Demand; 1997.
- Kuang C.H, & Ying Ch. C. The work adjustment of taiwanese expatriates. The business review; 2007. 8, 267.
- Dawis R.V. & Lofquist L.H. A psychological theory of work adjustment, Minneapolis: University of Minnesota press;1998.
- Kristension P, Nordhagen R, Wergeland E, & Bjerkedal T. Job adjustment and absencen from work in midpregnancy in the Norwegian mother and child cohort study(MoBa), JBMJ Publishing Group; 2007.
- Molaei a, Yazdanbakhsh K, Karamy J. Relationship between Personality Characteristics (five factor model) and Locus of Control with Vocational Adjustment of Gas Company Employees in Kermanshah. Journal of personality & Individual Differences. 2014; 3 (4): 107-121. [Persian]. <http://www.sid.ir/FileServer/JF/10002513930407>
- Heidari H, Khashei V. Analysis of the relationship between job characteristics and job adjustment of alumni. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education. 2016; (1):127-143. [Persian].
- Saks A.M. Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. Journal of Applied Psychology,2005; 80(2), 211-225. PMID:7737934
- Rajaby GH, Atary Y, Shokrkon H. Validate and compare the expectations of self-employment in male and female students shahid Chamran University. Journal of Education and Psychology, University of shahid Chamran,2003; 11(1,2). 71-100. [Persian]. <http://www.ensani.ir/fa/content/83801/default.aspx>
- Riyo J. motivation and excitement. Translated by Yahya Saeid mohamady. Virayesh publication; 2007.
- Bandura A. A socio-cognitive view on shaping the future. Seoul, Korea: HK Mun Publishing; 1996.
- Schaufeli W.B, & Marisa S. Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs, Anxiety, Stress, and Coping. 2007; 20(2), 177\_196. 10.1080/10615800701217878
- Abdeli Soltan-Ahmadi J, Eisazadegan A, Gholami M.T, Mahmodi H & Amani J. The relationship between collective efficacy beliefs and self-efficacy with job satisfaction of secondary school male teachers in Qom. 2012; 4 (10): 105-124. [Persian]. <http://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=177301>
- Marashian F, & Naderi F. Relations of Organizational Culture, Emotional Intelligence and Psychological Capital with Job Self -efficacy and Organizational Entrepreneurship among the Employees of Khuzestan Water and Power Organization. Knowledge & Research in Applied Psychology. 2013; 14 (3): 112- 121. [Persian]. <http://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=221034>
- Luthans F. Organization Behavior ,11th ed ,MC Graw- Hill; 2008.
- Peterson C. The future of optimism. Am . 2000; 55(1):44-55. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.44>
- Snyder C. R. Hope and Optimism. Encyclopedia of Human Behavior. 1994:2.. 535- 542). San Diego: Academic Press. Snyder, C.D. Hope Theory: Rainbows in the Mind, Psychological Inquiry, 2002. 13(4), 249-275.
- Luthans F, Avey J, Avolio B, & Patera J. Experimental Analysis of a Web-based Intervention to Develop Positive Psychological Capital. Academy of Management Learning and Education. 2008; 7(2); 209-221. 10.5465/AMLE.2008.32712618
- Erez A, Judge T. Relationship of core selfevaluations to Goal Setting, Motivation, and Performance. J Appl Psychol. 2001; 86(6):1270-1279. 11768067
- 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. PMID:11302235
- Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J. Psychological capital: developing the human competitive edge. Published by Oxford, University Press,Version:1.2001.
- Yongduk Ch. & Dongseop L. Psychological capital, Big Five traits, and employee outcomes. Journal of Managerial Psychology. 2014; 29, No. 2. <http://www.emeraldinsight.com>.
- Bitimis M. G, & Ergeneli A. How Psychological Capital Influences Burnout The Mediating Role of Job Insecurity. Social and Behavioral Scöences,2016; 207, 363- 368. 10.1016/j.sbspro.2015.10.106
- Avey J.B, Luthans F, Youssef C.M. The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes



- and Behaviors Journal of Management. 2009; 36(2), 430-452. <http://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/6>
28. Sharifi N S, Shahtalebi B. Investigation of the Relationship between Dimension of Psychological Capital with Organizational Commitment and Job Performance. *Social Welfare*. 2015; 15 (59) :148-119. [Persian]. URL: <http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-2380-fa.html>
  29. Babayian A, Saeid naghaviy M, Alizade H, Poorgholamy M. The effect of psychological capital on job satisfaction of male officers police. *Journal of security management*. 2011; 7(3): 346-369. [Persian]. <https://elmnnet.ir/Article/1133010-25857/>
  30. Harms P.D, Luthans F. Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*. 2002; 3(4), 589-594. 10.1002/job.1785
  31. Hodges T. D. An experimental study of the impact of psychological capital on performance, and the contagion effect. Doctoral dissertation. [Ph.D. Thesis]. University of Nebraska-Lincoln; 2011.
  32. Saeid abaszade, M., yasraby, A. The relationship between employee engagement and organizational climate of schools and teachers in Saqez. *Journal of Urmia University Faculty of Literature and Human Sciences, (Psychology and Educational Sciences)*. 2007; 1(5). 47-76. [Persian]
  33. Luthans F, Luthans KW, Luthans BC. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*. 2004; 47(1): 45-50. 10.1016/j.bushor.2003.11.007
  34. Bandura A. Cultivate self-efficacy for personal and organization In E.A. Locke (Ed.), *The Blackwell Handbook of Principles in Organization Behavior*. London: Blackwell Publishing: 2007.
  35. Tahmaseby M, Salehy M, Gholtash A. The Relationship between Employees' Self-Efficiency and Organizational Support with their Organizational Citizenship Behavior. *New Approaches in Educational Administration*. 2015; 6(4). 81-91. [http://jedu.miau.ac.ir/article\\_1864\\_133.html](http://jedu.miau.ac.ir/article_1864_133.html)
  36. Parvin E. personality psychology. Translated by Javady, M., Kadivar, P., Ressa publication; 1998. [Persian]
  37. Gohel K. Psychological capital as a determinant of employee satisfaction. *Shodh, Samiksha Aur Mulyankan*, 2002; 3(36): 34-37.
  38. Aghdamy Bahher A, Najjarpoor S, Livajany +SH. The relationship between emotional intelligence and sense of self-efficacy and burnout among staff at the University of Tabriz. *Training and Assessment*. 2009; 2(7). 99-119. [Persian]
  39. Bandura A. Self- efficacy: The exercise of control. New York: Freeman; 1997.