



Investigating the model of organizational climate, psychological capital and psychological well-being of veterans and self-sacrificers of Shiraz city

Mohsen Alizadeh ¹ | Naser Behrouzi ^{2*} | Hamideh Malekzadeh ^{3*}

Research Paper

Received:
2024/02/02
Revised:
2024/02/02
Accepted:
2024/02/10
Published:
2024/02/10

ISSN: 2588-5162
E-ISSN: 2645-517X

Abstract

The purpose of this research was to investigate the mediating role of psychological capital in the relationship between organizational climate and psychological well-being. Method: The current research was descriptive research and correlation design and structural equation analysis. The statistical population of the research was made up of all the veteran and self-sacrificing employees of Shiraz city in 1401-1402, out of which 200 people were selected by multi-stage cluster sampling method. In order to collect data, Riff's psychological well-being questionnaires, Hoplin's and Kraft's organizational climate questionnaires, and Lutans et al.'s psychological capital questionnaires were used. Cronbach's alpha was used to check reliability. Pearson's correlation coefficient and structural equation analysis methods were used to analyze the data. Findings: The findings showed the direct effect of psychological capital on psychological well-being. Also, the findings showed the direct and indirect effect of organizational climate on psychological well-being. Conclusion: In general, it can be concluded that psychological capital is an important variable in examining the relationship between organizational climate and psychological well-being.

Keywords: organizational climate, psychological capital, psychological well-being.

DOR:

1. Corresponding Author: PhD Student in Educational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. sky136959@yahoo.com
2. Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran.
3. PhD Student in Educational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Non-Commercial (CC-BY-NC) license.





مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۱/۱۲/۲۷
تاریخ بازنگری:
۱۴۰۲/۰۳/۲۱
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۲/۰۳/۲۱
تاریخ انتشار:
۱۴۰۲/۰۴/۱۴شابا چاپ: ۵۱۶۲-۲۵۸۸
الکترونیکی: ۵۱۷-۲۶۴۵

DOR:

بررسی مدل جو سازمانی، سرمایه‌های روان‌شناختی و بهزیستی
روان‌شناختی جانباز و ایثارگر شهر شیرازمحسن علی‌زاده^۱ | ناصر بهروزی^۲ | حمیده ملک‌زاده^۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌گری سرمایه‌های روان‌شناختی در ارتباط میان جو سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی جانبازان و ایثارگران شهر شیراز بود. روش: پژوهش حاضر از نوع تحقیقات توصیفی و طرح همبستگی و تحلیل معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش را تمامی کارکنان جانباز و ایثارگر شهر شیراز در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ تشکیل دادند که از این میان تعداد ۲۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های بهزیستی روان‌شناختی ریف (۱۹۸۸)، جو سازمانی هاپلین و کرافت (۱۹۶۳) و سرمایه‌های روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شد. برای بررسی پایایی از آلفای کراباخ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها: یافته‌ها بیانگر تأثیر مستقیم سرمایه‌های روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی بود. همچنین یافته‌ها بیانگر تأثیر مستقیم و غیرمستقیم جو سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی بود. نتیجه‌گیری: به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه‌های روان‌شناختی متغیری مهم در بررسی رابطه جو سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی است.

کلیدواژه‌ها: جو سازمانی، سرمایه‌های روان‌شناختی، بهزیستی روان‌شناختی

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. sky136959@yahoo.com

۲. استاد، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

۳. دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.



مقدمه و بیان مسئله

جنگ به عنوان پدیده‌ای ناخواسته، اثرات بلند و کوتاه مدتی بر جنبه‌های مختلف زندگی فردی، اجتماعی، عاطفی و خانوادگی در افراد بازمانده از جنگ و جانبازان می‌گذارد (لینک و پالینکاس^۱، ۲۰۱۳). در کشور ما هشت سال جنگ تحمیلی و استرس‌های ناشی از آن موجب شده تا آشفتگی‌های هیجانی از استرس‌های جنگ و از دست دادن عزیزان، به عنوان مشکل شایعی در خانواده‌های شهدا مطرح گردد (عمرانی و همکاران، ۱۳۹۵). این آشفتگی‌های هیجانی می‌تواند بهزیستی و سلامت روان‌شناختی جانبازان و ایثارگران را تحت تأثیر قرار دهد.

بهزیستی روان‌شناختی به عنوان یکی از سازه‌های روانشناسی مثبت‌نگر محسوب می‌شود که به معنای فرآیند مستمر تلاش برای کمال در جهت تحقق توانایی‌ها و استعدادها بالقوه می‌باشد که نشان دهنده کیفیت تجربه شده زندگی است (بیورکت-مککی و همکاران^۲، ۲۰۲۱). همچنین، توانایی مشارکت فعال در کار و تفریح، ایجاد روابط معنادار با دیگران، تجربه هیجانات مثبت، گسترش حس خودمختاری و هدفمندی در زندگی و تجربه احساسات و افکار مثبت و خوشایند است (لوین^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). تحقیقات نشان داده است توسعه بهزیستی روان‌شناختی در محیط‌های کاری باعث مزایای شخصی و سازمانی می‌شود؛ در سطح شخصی، افرادی که سطح بالایی از بهزیستی روان‌شناختی دارند، دارای شبکه‌های اجتماعی بزرگ‌تر، انرژی بیشتر و سیستم ایمنی بهتر هستند؛ در سطح سازمانی، خلاقیت، همکاری، کیفیت کار، عملکرد فردی و بهره‌وری سازمانی را نیز افزایش می‌دهد (نلسون و همکاران^۴، ۲۰۱۴). بهزیستی روان‌شناختی یک سازه و مفهوم چند بعدی است که از شش مؤلفه‌ی پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، خودمختاری، تسلط بر محیط، زندگی هدفمند و رشد شخصی تشکیل شده است (کیم^۵ و همکاران، ۲۰۱۸). در این رویکرد، به مطالعه‌ی ویژگی‌های مثبت انسان‌ها و راهبردهای استفاده از حداکثر استعدادهای ذاتی و محیطی برای بهره‌مندی از حالت‌های روانی سالم و زندگی سازنده بیش از پیش تأکید می‌شود (حسن‌زاده نامین و همکاران، ۱۳۹۸). بهزیستی روان‌شناختی می‌تواند در زندگی جانبازان و

1. Link & Palinkas
2. Burkett-McKee et al
3. Levine
4. Nelson
5. Kim

ایثارگران اثرات متفاوتی داشته باشد و نتایج برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که جانبازان در ایران با مشکلات متعدد روان‌شناختی و اجتماعی روبرو هستند (افروز، ویسمه، ۱۳۸۰؛ به نقل از حسنی و همکاران، ۱۳۹۵) که بررسی این مسئله را در بین آن‌ها حائز اهمیت می‌کند و از متغیرهایی که بر می‌تواند بر آن تأثیر داشته باشد سرمایه‌های روان‌شناختی است (معصوم‌پرست و همکاران، ۱۴۰۰).

بررسی مسائل مرتبط با سرمایه روان‌شناختی در محیط‌های کاری به عنوان یکی از موضوعات مربوط به روانشناسی مثبت‌گرا، یکی از مسائل بکر و نوظهور در حوزه روانشناسی رفتار سازمانی در عصر معاصر قلمداد می‌شود (کیم و همکاران، ۲۰۱۹)؛ امروزه یکی از راه‌های اصلی سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی پایدار توجه به کارکنان و افزایش سرمایه روان‌شناختی آن‌ها است (کیم و همکاران، ۲۰۱۹)؛ و به عنوان رویکردی جدید نه تنها برای افزایش دوام سرمایه انسانی سازمان بلکه امکان تحقق پتانسیل کامل کارمند در محل کار را فراهم خواهد آورد. در چند سال اخیر، تحقیقات بسیاری به قابلیت‌های روان‌شناختی مثبت در محیط کار توجه نشان داده‌اند. تحقیقات نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی، افزایش رشد شخصی و عملکرد فردی (پاترسون^۱ و همکاران، ۲۰۱۴)، بهبود تعهد سازمانی (لوتانز^۲ و همکاران، ۲۰۰۸)، عملکرد شغلی (آوی^۳ و همکاران، ۲۰۱۱) و کاهش ترک شغل (آوی و همکاران، ۲۰۰۹) را با خود به ارمغان آورد.

سرمایه‌های روان‌شناختی سبب می‌گردد تا مسیر توسعه شرایط کلی افراد و بهبود رفتارهای مطلوب در آنان تسریع گردد (باقری و همکاران، ۲۰۲۰). سرمایه روان‌شناختی، ریشه در روانشناسی مثبت دارد که بیش از آنکه متمرکز بر نقاط ضعف افراد باشد، معطوف به نقاط مثبت روان‌شناختی افراد و چگونگی پیشرفت این نقاط با بهره‌گیری از جنبه‌های مثبت محیط سازمانی است (کیم و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین سرمایه روان‌شناختی یک منبع شناختی مثبت است که شامل چهار مؤلفه امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری است (کانگ و کوان^۴، ۲۰۱۷). سرمایه روان‌شناختی از افراد در برخورد مؤثر با زندگی روزمره محافظت و پشتیبانی می‌کند و باعث ایجاد اعتماد به امکانات خود و نگاه مثبت به سناریوی آینده بدون دلسرد شدن از مشکلات است.

1. Patterson
2. Luthans
3. Avey
4. Kang & Kwon

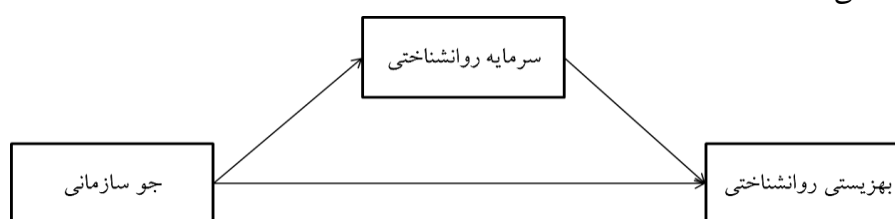
(سلطانی و همکاران، ۱۴۰۰) و اشاره به ظرفیت‌های افراد در جهت ایجاد تغییرات مثبت در خود حوزه‌های مختلف رفتاری و نگرشی دارد (بوکنوچی^۱ و همکاران، ۲۰۱۹).

از دیگر متغیرهای که می‌تواند بر بهزیستی روان‌شناختی تأثیر بگذارد و در پژوهش‌ها به آن اشاره شده جو سازمانی است (غریب‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷). مفهوم جو سازمانی بر این واقعیت دلالت دارد که رفتار انسان در سازمان فقط بر اثر تعامل با رویدادهای مستقیم و بلاواسطه شکل نمی‌گیرد، بلکه تحت تأثیر تعامل با نیروهای نامحسوس و ناپیدای سازمانی نیز قرار دارد (استور و بن‌بنیشتی^۲، ۲۰۱۸). جو سازمانی عبارت است از مجموعه‌ای از حالات، خصوصیات یا ویژگی‌های حاکم بر یک سازمان که آن را گرم، سرد، قابل اعتماد، غیرقابل اعتماد، ترس‌آور یا اطمینان‌بخش، تسهیل‌کننده یا بازدارنده می‌سازد و از عواملی نظیر رضایت شغلی، شخصیت، رفتار، سوابق، نوع مدیریت، فرهنگ سازمانی روحیه، انگیزش، ساختار، تکنولوژی و غیره به وجود می‌آید و سبب تمایز دو سازمان مشابه از هم می‌شود (جوادی، ۱۳۹۲). جو حمایتی سازمانی، به درک کارکنان از پشتیبانی و حمایت توسط سازمان نسبت به کارکنانش اشاره دارد و مربوط به سطحی از ادراک اشاره دارد که کارکنان احساس می‌کنند سازمان/کارفرمایان برای مشارکت‌ها و رفاه کارکنان ارزش قائل است (حیات و افشاری، ۲۰۲۰). وقتی کارمندان دیدگاه مطلوبی از جو سازمانی داشته باشند، متعهد به سازمان می‌شوند؛ به عنوان مثال، وقتی کارمندان از میزان مشارکت خود در فرآیندهای تصمیم‌گیری رضایت داشته باشند، با سایر همکاران درون سازمان، روابط ایمن‌تر و محکم‌تری برقرار می‌کنند (برتون و ولتی پیچی، ۲۰۱۳). علاوه بر رابطه جو سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی پژوهش‌های انجام شده (اصلانی و همکاران، ۱۴۰۲) به روابط بین جو سازمانی و سرمایه‌های روان‌شناختی نیز اشاره کردند.

علی‌رغم ارتباط نظری این متغیرها، تاکنون پژوهشی به بررسی ارتباط این متغیرها در قالب یک مدل علی نپرداخته است؛ بنابراین، در پژوهش حاضر سرمایه‌های روان‌شناختی به عنوان پیامد شناختی و معنایی جو سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی به عنوان پیامد رفتاری آن مورد بررسی قرار خواهد گرفت. بدین منظور در پژوهش حاضر فرض بر این است که روابط میان متغیرهای جو سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی بر حسب میزان سرمایه‌های روان‌شناختی کارکنان متفاوت است.

1. Bouckenooghe
2. Astor & Benbenishty

لذا، پژوهشگران به دنبال آن هستند که با توجه به پیشینه ذکر شده در مورد روابط میان متغیرها، نقش واسطه‌ای سرمایه‌های روان‌شناختی را در رابطه میان جو سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان مورد بررسی قرار دهند؛ بنابراین برای بررسی تناسب مدل فرضیه زیر مطرح می‌شود: سرمایه‌های روان‌شناختی دارای نقش واسطه‌ای در ارتباط میان جو سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که هدف پژوهش حاضر بررسی پیشایندها و پیامدهای بهزیستی روان‌شناختی در قالب یک مدل علی بود، لذا پژوهش حاضر از نوع همبستگی و مدل تحلیل مسیر است. جامعه آماری پژوهش را تمامی کارکنان جانباز و ایشارگر ادارات شهر شیراز در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ تشکیل دادند که از این میان به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای، از بین تمامی ادارات شهر شیراز، تعداد ۶ اداره انتخاب شدند و از هر اداره تمامی کارکنان جانباز و ایشارگر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. در مجموع ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شد. معیار ورود به تحقیق رضایت کارکنان و معیار خروج نیز ناقض بودن پرسشنامه بود. به آزمودنی‌ها نیز گفته شد که پاسخ‌های آن‌ها صرفاً جهت کار پژوهشی بوده و بدون نام و نام خانوادگی و به صورت محرمانه در نزد پژوهشگر می‌باشند. پیش از تکمیل پرسشنامه، رضایت گروه نمونه برای تکمیل ابزار جلب گردید. برای ارزیابی ارتباط علی میان متغیرهای پژوهش از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS و برای بررسی نقش واسطه‌گری متغیر میانجی از دستور بوت استرپ در نرم‌افزار ایموس استفاده شد.

ابزارهای پژوهش

بهزیستی روان‌شناختی: پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی توسط ریف^۱ (۱۹۸۸) طراحی شده و در سال ۲۰۰۲ مورد تجدید نظر قرار گرفت. مقیاس بهزیستی روان‌شناختی فرم کوتاه شامل ۱۸ ماده برای سنجش ابعاد بهزیستی روان‌شناختی است؛ که ابعاد و سؤالات مربوط با هر بعد به این شرح است؛ پذیرش خود ۵، ۲، ۱؛ ارتباط مثبت با دیگران ۱۶، ۱۳، ۶؛ خودمختاری ۱۸، ۱۷، ۱۵؛ تسلط بر محیط ۹، ۸، ۴؛ هدفمندی در زندگی ۱۰، ۷، ۳ و رشد شخصی ۱۴، ۱۲، ۱۱ که بر اساس طیف لیکرت ۷ درجه‌ای (۱= کاملاً مخالف تا ۷= کاملاً موافق) نمره‌گذاری شده است. همبستگی فرم کوتاه این مقیاس با مقیاس اصلی از ۰/۷۰ تا ۰/۸۹ در نوسان بوده است (ریف و سینگر^۲، ۲۰۰۶). در پژوهش سعیدی و همکاران (۱۴۰۱) ضریب پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی مقیاس با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

پرسشنامه جو سازمانی: این پرسشنامه توسط هاپلین و کرافت^۳ (۱۹۶۳) ساخته شد؛ و شامل ۳۲ دو سؤال با لیکرت ۵ درجه‌ای (۱= خیلی کم، ۵= خیلی زیاد) است. این مقیاس جو سازمانی را در ۸ بعد می‌سنجد که سؤال ۱ تا ۴ بعد روحیه گروهی، ۵ تا ۸ بعد مزاحمت، ۹ تا ۱۲ بعد صمیمیت، ۱۳ تا ۱۶ بعد علاقه‌مندی، ۱۷ تا ۲۰ بعد ملاحظه‌گری، ۲۱ تا ۲۴ بعد فاصله‌گیری، ۲۵ تا ۲۸ بعد نفوذ و پویایی، ۲۹ تا ۳۲ بعد تأکید بر تولید را می‌سنجد. پایایی شاخص‌های جو سازمانی در پژوهش سهرابیان، مدرسی و یوسفی (۱۳۹۶) برای فاکتورهای روحیه گروهی، مزاحمت، علاقه‌مندی، صمیمیت، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری و تأکید بر تولید به ترتیب عبارت است از: ۰/۸۱، ۰/۸۲، ۰/۸۵، ۰/۸۳، ۰/۸۲، ۰/۸۵ و ۰/۸۵. ضریب پایایی کل این مقیاس نیز ۰/۸۳ به دست آمده است. با توجه به مطلوب بودن این مقیاس در این پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد. در پژوهش حاضر پایایی مقیاس نیز با آلفای کرونباخ ضرایب ۰/۸۶ به دست آمد.

مقیاس سرمایه‌های روان‌شناختی (PCQ): این مقیاس توسط لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) طراحی شده است و دارای ۲۴ گویه و چهار بعد خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش-

1. Ryff
2. Singer
3. Halpin & Croft

بینی است و هر خرده مقیاس دارای ۶ گویه دارد که در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) تنظیم شده‌اند. گویه‌های ۱۳، ۲۰ و ۲۳ به صورت معکوس و بقیه‌ی گویه‌ها به صورت مستقیم نمره‌گذاری می‌شوند. روایی این مقیاس را قانع‌نیا، فروهر و جلیلی (۱۳۹۴) در پژوهشی با روش تحلیل عاملی بر روی نمونه ۲۱۷ نفری از جامعه مشابه تأیید کردند و نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد کلیه بارهای عاملی مؤلفه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی در حد قابل قبولی (۰/۳) بودند. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ محاسبه کرده و آن را بالای ۰/۹۰ گزارش کردند. در پژوهشی قوامی و همکاران (۱۴۰۲) پایایی مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی و نمره کل به ترتیب ضرایب ۰/۷۳، ۰/۷۷، ۰/۸۱، ۰/۷۹ و ۰/۸۳ به دست آوردند. در پژوهش حاضر پایایی مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی و نمره کل به ترتیب ضرایب ۰/۸۱، ۰/۸۹، ۰/۷۵، ۰/۸۲ و ۰/۹۲ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

قبل از بررسی فرضیه پژوهش، آمار توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین و انحراف و همچنین همبستگی ساده بین متغیرها محاسبه شد که نتایج در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. آمار توصیفی و ماتریس همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۵	۶	۷
۱ جو سازمانی	۵۴/۸۱	۱۲/۴۳			
۲ سرمایه‌های روان‌شناختی کل	۴۸/۵۲	۱۱/۶۸	۰/۳۳**		
۸ بهزیستی روان‌شناختی کل	۶۲/۴۳	۱۴/۵۹	۰/۲۴*	۰/۴۷**	۱
			۰/۰۱***P<		P<05/0*

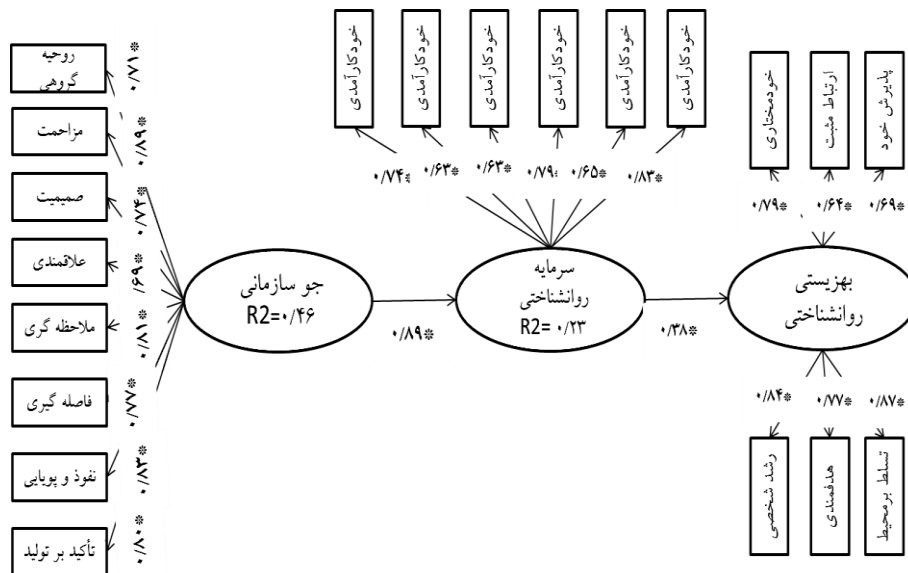
طبق جدول ۱، همبستگی بین متغیرها در اغلب موارد معنادار است. از این رو امکان بررسی مدل فراهم است. در ابتدا شاخص‌های برازش مدل محاسبه گردید که نتایج این تحلیل در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

شاخص	X^2/df	P	GFI	AGFI	IFI	CFI	RMSEA
قبل از اصلاح	۱/۸۲	۰/۰۰۱	۰/۷۸	۰/۸۳	۰/۸۶	۰/۸۱	۰/۰۷
بعد از اصلاح	۰/۹۸	۰/۲۹	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۰۰۱

در جدول ۲، شاخص‌های قبل و بعد از اصلاح نشان داده شده است. شاخص‌های قبل از اصلاح نشان می‌دهد که مدل در ابتدا از برازش خوبی برخوردار نبود که با انجام اصلاحات مورد نیاز، مدل به برازش مطلوب رسید. شاخص‌های مدل بعد از اصلاح نشان می‌دهد که مقادیر شاخص‌های برازندگی، شامل مجذور خی نسبی ($X^2/df=0/98$) و با سطح معناداری ($P=0/29$)، شاخص نیکویی برازش ($GFI=0/98$)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده ($AGFI=0/99$)، شاخص برازندگی افزایشی ($IFI=0/97$)، شاخص برازندگی تطبیقی ($CFI=0/99$) و شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب ($RMSEA=0/001$) به دست آمدند که همگی در سطح مطلوبی قرار دارند.

در بررسی فرضیه پژوهش مبنی بر این که "سرمایه‌های روان‌شناختی نقش واسطه‌ای در ارتباط میان جو سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی دارد" نتایج پژوهش نشان دادند سرمایه‌های روان‌شناختی توانست نقش واسطه‌گری در بین این دو متغیر ایفا نماید. نتایج دقیق حاصل از فرضیه پژوهش در شکل ۲ و جدول ۳ آورده شده است.



شکل ۲. مدل نهایی پژوهش

جدول ۳. اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای پژوهش

اثر غیرمستقیم		اثر مستقیم		اثر کل		مسیر
P	β	P	B	P	B	
-	-	0.006	0.39	0.004	0.41	جو سازمانی بر بهزیستی روانشناختی
-	-	0.004	0.62	0.002	0.59	جو سازمانی بر سرمایه‌های روانشناختی
0.001	0.29	0.01	0.32	0.01	0.41	سرمایه‌های روانشناختی بر بهزیستی روانشناختی

همان گونه که نتایج شکل ۲ و جدول ۳ نشان می‌دهند، جو سازمانی دارای اثر مستقیم مثبت و معنادار بر بهزیستی روانشناختی ($\beta=0.41$ و $P<0.004$) است. جو سازمانی نیز دارای اثر مستقیم مثبت و معنادار بر سرمایه‌های روانشناختی ($\beta=0.59$ و $P<0.002$) است. سرمایه‌های روانشناختی دارای اثر مستقیم معنادار بر بهزیستی روانشناختی ($\beta=0.32$ و $P<0.01$) و همچنین سرمایه‌های

روان‌شناختی دارای نقش واسطه‌گری بین جو سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی ($\beta=0/29$) و ($P<0/001$) است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌گری سرمایه‌های روان‌شناختی در بین جو سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی انجام گرفت. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که تأثیر جو حمایتی سازمانی با سرمایه روان‌شناختی کارکنان را مورد بررسی قرار داده است، مورد تأیید قرار گرفت. این نتیجه هم‌راستا با کیم و همکاران (۲۰۱۸) و بوکنوقی و همکاران (۲۰۱۹) است. با مثبت بودن محیط کار، جو سازمانی حمایتی باعث افزایش سطح روانی فرد به ویژه امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی می‌شود (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸). به عبارتی تغییر در سطح جو حمایت سازمانی سبب بهبود سطح روان‌شناختی کارکنان می‌گردد. هنگامی که کارکنان دیدگاه‌های مطلوبی از جو سازمانی داشته باشند، به احتمال زیاد سطح تعهد و اعتمادشان به سازمان بیشتر است؛ به عنوان مثال زمانی که کارمندان از نقش محوری و میزان مشارکت خود در فرآیندهای تصمیم‌گیری راضی باشند، روابط قوی‌تری را با همکاران دیگر در داخل سازمان ایجاد می‌کنند؛ در میان عناصر مختلف جو سازمانی حمایتی، همکاری و هماهنگی نقش مهمی در توسعه روانی کارکنان ایفا می‌کند؛ مدیران می‌توانند از طریق مکانیسم‌های اشتراک‌گذاری اطلاعات کلیدی و همکاری بین دپارتمان‌ها، پشتیبانی اجتماعی - احساسی کارکنان را فراهم آورند. حمایت مداوم از سوی همکاران نیز، الهام‌بخش کارکنان برای دیدن فرصت‌ها حتی در هنگام شکست (خوش‌بینی) است (کیم و همکاران، ۲۰۱۸).

در بخش دیگر نتایج به دست آمده در خصوص جو سازمانی حمایتی با بهزیستی روان‌شناختی مورد تأیید قرار گرفت که با یافته‌های سپهوند و همکاران (۲۰۱۸) کیم و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد که بر اساس آن جو سازمانی حمایتی، بهزیستی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. در راستای تبیین یافته پژوهشی حاضر می‌توان بیان داشت که حمایت ادراک شده، عامل تعدیل‌کننده مؤثر در مقابله و سازگاری با شرایط استرس‌زای زندگی شناخته شده است؛ انتظار می‌رود جو حمایتی در سازمان، واکنش‌های روان‌شناختی و جسمی منفی در برابر استرس‌زها را از طریق

تشخیص وجود کمک‌های مالی یا حمایت عاطفی در زمان لزوم برای مواجه شدن با تقاضای‌های کاری زیاد، کاهش دهد. بدین ترتیب، چنانچه کارکنان، حمایت خوبی از طرف مجموعه شغلی خود دریافت کنند؛ بهزیستی روان‌شناختی بالایی را تجربه و در نتیجه حمایت از سوی سازمان، به کارکنان کمک می‌کند تا احساس رشد شخصی، خودمختاری، روابط مثبت اجتماعی و خود ارزشمندی بیشتری را احساس کنند (سپهوند و همکاران، ۲۰۱۸).

همچنین نتایج نشان سرمایه روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان تأثیر معناداری می‌گذارد. نتایج این فرضیه با یافته‌های جلالی فراهانی و همکاران (۲۰۱۹)، کیم و همکاران (۲۰۱۹) همخوان است. در تبیین این رابطه می‌توان گفت افراد با سرمایه روان‌شناختی بالا (شادی، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خود کارآمد انگاری) به دلیل باورهای نیرومندتر به توانایی‌ها، احساس خود کارآمدی در حل مسائل، سطوح بالای امیدواری و خوش‌بینی نسبت به آینده‌ی کاری، قدرت تاب‌آوری بالا در مقابل فراز و فرودهای کاری، همه پیشایندهای به وجود آمده یا مورد انتظار را بخشی از لوازمات پیشرفت خود می‌دانند و با استعانت از سطوح بالای سرمایه روان‌شناختی، بر چالش‌ها غلبه و نهایت بهره‌برداری را از آن می‌کنند؛ همچنین افزایش سرمایه روان‌شناختی برای افزایش عملکرد مثبت در محل کار و رضایت از محیط کاری امری اجتناب‌ناپذیر است. بهزیستی حاصل ارزیابی‌های شناختی و عاطفی فرد از رویدادها و شرایط است؛ از آنجایی که سطوح بالای سرمایه روان‌شناختی، نشان از ارزیابی مثبت فرد از محیط پیرامونی و رویدادهای واقعه است؛ لذا با این سرمایه ایجاد شده، فرد از خود پذیرشی، هدفمندی، رشد شخصی، احساس استقلال فردی، تسلط بر محیط پیرامونی و تمایل به ارتباطات مثبت اجتماعی بیشتری در خود احساس می‌کند.

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که سرمایه روان‌شناختی ارتباط میان جو سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی را به‌طور مثبت و معناداری میانجی‌گری می‌کند؛ به عبارتی سرمایه روان‌شناختی به صورت جزئی، بین این دو پیش‌بینی‌کننده و بهزیستی را واسطه‌گری می‌کند. این نتایج با یافته کیم و همکاران (۲۰۱۸) و نیومن و همکاران (۲۰۱۳) همخوان است. و در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه‌های روان‌شناختی متغیری مهم در بررسی رابطه جو سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی است. با وجود آنکه نتایج پژوهش حاضر، اطلاعات ارزشمندی را درباره‌ی ویژگی-

های کارکردی جو سازمانی و سرمایه‌های روان‌شناختی در بافت مطالعاتی پساندهای بهزیستی روان‌شناختی فراهم کرده است؛ اما برخی از محدودیت‌های پژوهش حاضر ممکن است تعمیم‌پذیری نتایج آن را با مشکل روبرو کند. نخست اینکه نتایج پژوهش حاضر همچون بسیاری از پژوهش‌های دیگر به دلیل استفاده از ابزارهای خودگزارشی به جای مطالعه رفتار واقعی ممکن است مشارکت کنندگان را به استفاده از شیوه‌های مبتنی بر کسب تأیید اجتماعی و اجتناب از بدنمایی مربوط به عدم کفایت فردی ترغیب کند؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود از ابزارها و روش‌هایی استفاده شود که مبین رفتارهای واقعی تری از افراد باشد. دوم، با توجه به اینکه گروه نمونه فقط از بین کارکنان انتخاب شده بودند، پیشنهاد می‌شود این پژوهش برای رده‌های سنی و گروه‌های دیگر انجام شود.

قدردانی

پژوهشگران این پژوهش از تمامی پرسنل ادارات شهر شیراز جهت همکاری صمیمانه آن‌ها، کمال قدردانی و تشکر را دارند.

فهرست منابع

- Aslani, Farshid; Malekiha, Marziyeh & Heshmatnejad, Atefeh (2023). The effect of organizational climate on informal workplace learning with the mediating role of teachers' psychological capital. **Psychological researches in management**, 9(1), 31-53. (in Persian).
- Astor, R. A., & Benbenishty, R. (2018). **Bullying, school violence, and climate in evolving contexts: Culture, organization, and time**. Oxford University Press, USA. <https://psycnet.apa.org/record/2019-31288-000>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating stress and turnover. **Human Resource Management**, 48 (5), 677-693.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. **Human resource development quarterly**, 22(2), 127-152.
- Bagheri, M; Zarei, A; & Ashraf ganjoei, F (2020). The Impact of Personality Traits and Psychological Capital on Sports Commitment (Case Study: Ministry of Sports and Youth Staff). **Sports psychology studies**. 9, 34(34), 122-103. (In Persian).
- Bouckennooghe, D., De Clercq, D., & Raja, U. (2019). A person-centered, latent profile analysis of psychological capital. **Australian Journal of Management**, 44(1), 91-108.
- Burkett-McKee, S., Knight, B. A., & Vanderburg, M. A. (2021). Psychological Well-Being of Students with High Abilities and Their School's Ecology: Is There a Relationship? **Roeper review**, 43(3), 197-211. <https://doi.org/10.1080/02783193.2021.1923593>
- Burton, L., & Welty Peachey, J. (2013). The call for servant leadership in intercollegiate athletics. **Quest**, 65(3), 354-371.
- Ghanenia, M; Forouhar, M.; & Jalili, S. (2015). The Effect of Managers Psychological Capital Components Training on Increasing the Employees Engagement. **Positive Psychology Research**. 1, 3 (3), 72-59. (in Persian).
- Gharib Zadeh, R; Moradi, M; Morteza Zadeh Giri, A, A; Gharib Zadeh, SH. (2018). The Ethics of the Professional Managers and Organizational Climate on Psychological Well-being of Nurses. **Iranian Journal of Nursing Research**. 13, 5, 28-23. (In Persian).
- Halpin, A.W. & Croft, D. B. (1963). *Organizational Climate of Schools*, Midwest Administration Centre, University of Chicago, Chicago, IL.
- Hasanzadeh Namin F, Peymani J, Ranjbaripoor T, Abolmaali Alhoseini K. (2019). Predictive model of psychological wellbeing based on resilience considering the mediating role of perceived stress. **Psychological sciences**. 18(77): 569 - 578. (In Persian).
- Hosni, M.; Sohudi, M. and Mirqasemi, S. C (2016), investigation of the relationship between moral intelligence and self-efficacy with psychological well-being among the children of martyrs, veterans and sacrificers of Urmia University. **Ehlaq Bizidi Quarterly**, 6, 19, 155-180. (In Persian).
- Jalali Farahani, M; Goodarzi, S; & Saberi, A. (2019). The Effect of Authentic Leadership Style on the Psychological Well-being of the Employees of the Ministry of Sports and Youth with the Intermediate Role of Psychological Capital. **Organizational Behavior Management in Sport Studies**. 6, 23, 48-37. (In Persian).

- Kang, J. M., & Kwon, J. O. (2017). A Convergence effect of positive psychological capital and psychological well-being on work engagement of medium and small hospitals nurses. **Journal of the Korea Convergence Society**, 8(4), 89-99.
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. **Sport Management Review**, 22(1), 108-125.
- Kim, Y., Liu, Y., & Shan, Z. (2017). Beyond touchdown: College students' sports participation, social media use, college attachment, and psychological well-being. **Telematics and Informatics**, 34(7), 895-903.
- Levine, G. N., Cohen, B. E., Commodore-Mensah, Y., Fleury, J., Huffman, J. C., Khalid, U., ... & American Heart Association Council on Clinical Cardiology; Council on Arteriosclerosis, Thrombosis and Vascular Biology; Council on Cardiovascular and Stroke Nursing; and Council on Lifestyle and Cardiometabolic Health. (2021). Psychological health, well-being, and the mind-heart-body connection: a scientific statement from the American Heart Association. **Circulation**, 143(10), e763-e783.
- Link, P. E., & Palinkas, L. A. (2013). Long-term trajectories and service needs for military families. **Clinical child and family psychology review**, 16, 376-393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. **Personnel Psychology**, 60, 541-572.
- 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, 219-238.
- Masoum Parast, Sh. Zare Bahramabadi, M.; Khoini, F and Moradi, H (2020). Compilation of the psychological well-being model based on psychological capital, **New Approach Quarterly in Educational Sciences**, 3, 3. (In Persian).
- Nelson, K., Boudrias, J. S., Brunet, L., Morin, D., De Civita, M., Savoie, A., & Alderson, M. (2014). Authentic leadership and psychological well-being at work of nurses: The mediating role of work climate at the individual level of analysis. **Burnout research**, 1(2), 90-101.
- Omrani, S. A; Taheri Kamran, A; Salehi, M; Dehghanipour Mojarad, N, & Tarnas, G (2022). The Effectiveness of Emotional Schema Therapy on the Psychological, Emotional and Social Well-Being of Women in Persistent Complex Bereavement Disorder. **Scientific Journal of Military Psychology**. 13, 165-147. (In Persian).
- Qavami, Z; Nowzari, and Amirhosseini, SA (2022). Designing and compiling the model of inertia management in veterans of the Department of Sports and Youth and its effect on psychological capital, **Journal of Military Psychology**, 14, 4, 11-29. (In Persian).
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of personality and social psychology**, 57(6), 1069.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. **Social science research**, 35(4), 1103-1119.
- Saeedi, S, Taheri, A Farahnaz Akbari,F; & Mohseni, M (2022). Prediction of Psychological Well-Being Based on Brain-Behavioral Systems and Through Self-Acceptance in Retired

- Military Personnel. **Scientific Journal of Military Psychology**. 13, 51. 80-67. (In Persion).
- Saidi, A; Taheri, A; Akbari, F and Mohseni, M (2021). Prediction of psychological well-being based on brain-behavioral systems and through self-acceptance in retired soldiers. **Journal of Military Psychology**, 13, 67-80. (In Persion).
- Sepahvand, T; Majidi Kerahoodi, S, M; Moosavipour, S; & Sepahvand, F. (2018). Predicting the psychological well-being of employees based on perceived organizational support, workplace spirituality and self-efficacy. **Positive Psychology Research**. 4, 1(13), 48-35. (In Persion).
- Sohrabian, A; Modaresi, S; & Yousefi, F. (2018). The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction among Occupied Nurses in Psychiatric Hospitals of Qods, Tohid and Besat. **Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry**. 4, 4, 43-34. (In Persion).
- Soltani, Z; Ebrahimi, H.; Shahidnik, M.; Hashemi, J. (2021). Presenting the relationship model of moral intelligence with work spirituality with the mediation of psychological capital in armed forces employees. **Journal of Military Psychology**, 12(46):7-20. (In Persion).

