



نقش اشتیاق شغلی در رابطه بین سرمایه روان شناختی، بهزیستی و عملکرد شغلی پایدار
مدیران و کارکنان شعب بانک ملی

مهدی خاص محمدی^۱، سعیده نیک سخن شیرازی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۰۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۴/۱۷

چکیده

تحقیق حاضر به بررسی نقش اشتیاق شغلی در رابطه بین سرمایه روان شناختی، بهزیستی و عملکرد شغلی پایدار پرداخته است. روش انجام پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران و کارکنان شعب بانک ملی شرق تهران بود. به روش نمونه گیری در دسترس ۳۵۰ نفر انتخاب گردید. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه عملکرد شغلی پایدار کوپمانس و همکاران (۲۰۱۳)، پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷)، پرسشنامه بهزیستی ذهنی تنانت و همکاران (۲۰۰۷)، و پرسشنامه اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱) استفاده شد. روایی ابزار تحقیق نیز با انجام تکنیک تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدلیابی معادلات ساختاری به کمک نرم افزارهای SPSS و SMART PLS استفاده گردید. نتایج تحقیق حاضر، رابطه بین سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی پایدار را تایید نمود. اما رابطه میان بهزیستی و عملکرد شغلی پایدار تایید نگردید. همچنین مشخص گردید که سرمایه روانشناختی و بهزیستی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی اشتیاق شغلی رابطه معناداری با عملکرد شغلی پایدار دارند.

کلید واژه‌ها: اشتیاق شغلی، سرمایه روان شناختی، بهزیستی، عملکرد شغلی پایدار

۱. گروه مشاوره، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. گروه مشاوره، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

* Corresponding Author: mahdikhas@gmail.com

مقدمه

دو دهه گذشته شاهد علاقه فزاینده ای به ایجاد پایداری برای اطمینان از عملکرد سازمان‌ها و کارکنان در طولانی مدت بوده است (دی یونگ و پیترز^۱، ۲۰۱۹؛ پروت، اشپریترز، گیپسون و گارنت^۲، ۲۰۱۲). پایداری و عملکرد تاکنون به اصطلاحات پرکاربرد تبدیل شده‌اند. با این حال، در ادبیات دانشگاهی، این دو موضوع به ندرت با هم مورد مطالعه قرار می‌گیرند. این مایه تاسف است، زیرا عملکرد بالای کارکنان ممکن است، در کوتاه مدت و هم چنین در دراز مدت، پیامدهای نامطلوبی برای سلامت و رفاه کارکنان داشته باشد، که به نوبه خود می‌تواند بر عملکرد بعدی کارکنان تأثیر منفی بگذارد (تاریس و شافل^۳، ۲۰۱۵). در همین ارتباط جی، جان، ماریا، پیترز و تاریز^۴ (۲۰۲۱) استدلال کردند که برای ارتقای عملکرد شغلی آینده کارکنان ضروری است که هم عملکرد کارکنان و هم سلامت و رفاه کارکنان با هم در نظر گرفته شود. سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که بتوانند به شیوه‌ای پایدار (یعنی عملکرد خوب در مدت زمان طولانی‌تر)، برای بهبود رقابت‌پذیری خود، عمل کنند.

از آن جایی که سازمان‌ها باید با روندهای جمعیت شناختی مانند افزایش سن، عمر کاری طولانی‌تر، و هجوم پایدار یا حتی رو به کاهش جوانان مقابله کنند (ون در هیدن، دی وس، آکرمنز، اسپارک، سمجین، وندرولد و فوگات^۵، ۲۰۲۰؛ دی وس، وندرهدین و آکرمنز^۶، ۲۰۲۰)، کارکردن و بهره‌وری کارمندان «مادام‌العمر» جذاب و بسیار ضروری است. به طور خاص، عملکرد به رفتار و هم چنین نتایج اشاره دارد، با این حال، رفتار و عملکرد یکسان نیستند. در حالی که رفتار عموماً به آنچه افراد انجام می‌دهند اشاره می‌کند، عملکرد ارزش سازمانی مورد انتظار این رفتار است. نتایج آن دسته از رفتارهای فردی است که به سازمان کمک می‌کند یا مانع دست‌یابی به اهدافش می‌شود، که باعث می‌شود هنگام در نظر گرفتن عملکرد فردی تمرکز بر نتایج جذاب باشد (موتویدلو و کل^۷، ۲۰۱۲).. این بدان معناست که عملکرد خوب نتیجه‌ای است که فرد یا سازمان را راضی می‌کند و ناشی از رفتارهای مؤثر کارکنان است که به سازمان در دست‌یابی به اهدافش کمک می‌کند (جی و همکاران، ۲۰۲۱). در ادبیات پژوهش چنین استدلال می‌شود که بررسی عملکرد پایدار کارکنان و ترویج شکل‌گیری آن برای سلامت، رفاه و توسعه کارکنان، برای سازمان‌هایی که این کارکنان برای آن کار می‌کنند و هم چنین برای ایجاد پایداری اجتماعی اهمیت زیادی دارد. نکته مهم این است که مفهوم عملکرد پایدار کارکنان هنوز در مرحله اولیه توسعه است و مدل‌های مفهومی مناسب و چارچوب‌های نظری هنوز باید ساخته و آزمایش شوند (دی یونگ و همکاران، ۲۰۱۹).

1. De Jonge & Peeters

2. Porath, Spreitzer, Gibson, & Garnett

3. Taris & Schaufeli

4. Ji Tianchang, Jan de Jonge, Maria, Peeters & Taris

5. Van der Heijden, De Vos, Akkermans, Spurk, Semeijn, Van der Velde, & Fugate

6. De Vos, Van der Heijden, & Akkermans

7. Motowidlo & Kell

از سوی دیگر، ارتقای عملکرد و کارایی یک سازمان به توانمنداها و سلامت جسمی-روانی و کارکرد حرفه ای کارکنان آن سازمان وابسته است. توجه به رفتار حرفه ای کارکنان یکی از عوامل توسعه سازمانی است و استفاده از نیروی انسانی کارآمد در سازمان‌ها، دغدغه مدیران و مسئولین است (جهانیازی و لطفی زاده، ۱۳۹۸). در همین ارتباط، پژوهش گران در رشته‌های مختلف بر تقویت بهزیستی به عنوان یک هدف فردی و اجتماعی تمرکز کرده‌اند، اما بحث‌ها بر سر ماهیت آن است (باستیدا، نیرا و لاکاله، ۲۰۲۲)^۱، چه لذت‌گرایانه باشد و چه لذت‌بخش (واترمن^۲، ۱۹۹۳)، و پایدار (شلدون، کنون، کورکوران و پرنیتیس^۳، ۲۰۱۸). لیوبومیرسکی و همکاران (۲۰۰۵) و صبورنیا و همکاران (۲۰۲۱) پیشنهاد کردند که افراد می‌توانند بهزیستی خود را با درگیر شدن در فعالیت‌های عمدی که باعث تنوع در زندگی می‌شود بهبود بخشند. نظریه نقطه تنظیم یک چالش داغ برای ارتقای سطح بهزیستی است. این نظریه بیان می‌کند که افراد تمایل ذاتی به تجربه سطح ثابتی از رفاه دارند (بریکنم و کمپیل^۴، ۱۹۷۱). به عنوان یک قاعده، افراد با محرک‌های ثابت سازگار می‌شوند، بنابراین، بهزیستی نمی‌تواند به طور دائم یا پایدار تحت تأثیر قرار گیرد. بنابراین پژوهش گران محرک‌های مختلفی را به عنوان راه حلی برای حفظ رفاه در سطح بالا پیشنهاد کردند. مطالعاتی وجود دارد که اثرات ژنتیک و عوامل محیطی را بر رضایت شغلی بررسی می‌کنند (به عنوان مثال، بریف و ویس^۵، ۲۰۰۲). اما در مورد پایداری رفاه شغلی چیز کمی وجود دارد. اگرچه پیشنهاد می‌شود که فعالیت‌های عمدی متنوع به طور مستقیم با سازگاری مبارزه می‌کنند و به پایداری بهزیستی کمک می‌کنند (صبورنیا و همکاران، ۲۰۲۱).

یکی دیگر از مولفه‌های توسعه منابع انسانی اشتیاق شغلی کارکنان است. اشتیاق شغلی سطح تعهد و مشارکتی است که کارکنان نسبت به سازمان و ارزش‌های آن دارند. کارکنان مشتاق با علاقه و انگیزه کار می‌کنند و به کار کردن در سازمان افتخار می‌کنند. چشم انداز، ارزش‌ها، اهداف و استراتژی‌های سازمان را می‌شناسند و با آن‌ها همسو هستند (راهی^۶، ۲۰۲۱). تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای رسیدن به اهداف سازمانی انجام می‌دهند و به طور فیزیکی، عاطفی و شناختی با کار خود درگیر و عجین هستند (وانگ و ژانگ^۷، ۲۰۰۸). مولفه اشتیاق شغلی که از نظر برخی نظریه پردازان همانند شافلی و باکر و سالانوا^۸ (۲۰۰۶) به میزان زمانی که یک فرد برای انجام وظایف شغلی خود صرف کرده و نیز به میزان اثربخشی به دست آمده در کار، تلقی می‌شود، خود نیز یکی از عواملی است که می‌تواند بر

1. Bastidaa, Neira, &Lacalle-Calderon
2. Waterman
3. Sheldon, Kennon, Corcoran & Prentice
4. Brickman & Campbell
5. Brief & Weiss
6. Rahi
7. Wang & Zhang
8. Schaufeli, Bakker, & Salanova

عامل توانمندسازی روان شناختی در سازمان تاثیر بگذارد. در همین ارتباط، کانایی پک^۱ (۲۰۰۹) به این نتیجه رسید که توانمندسازی روان شناختی می تواند به وسیله مؤلفه اشتیاق شغلی پیش بینی شده و مورد بررسی قرار گیرد. اشتیاق شغلی یک وضعیت مثبت و رضایت بخش ذهنی در ارتباط با کار است و به میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه ای اشاره دارد و دارای سه بعد جذب، نیرومندی و وقف خود در کار می باشد (شافلی و همکاران، ۲۰۰۶). جذب به معنای میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کار خود است. در این حالت فرد سرسختانه درگیر کار خود می شود و تجربه کاری برای او بسیار لذت بخش است. در بعد نیرومندی، فرد در راستای انجام کار خود تلاش قابل ملاحظه ای اعمال کرده و در موقعیت های دشوار پافشاری بیشتری می کند. وقف خود در کار، با درگیری شدید روانی کارکنان در کار مشخص می شود و ترکیبی از احساس معناداری، اشتیاق و چالش است (بروکمیر، باسل، فیشر و هر^۲، ۲۰۲۲).

با ایجاد اشتیاق شغلی انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است (میرحیدری و همکاران، ۲۰۱۲). شیل^۳ (۲۰۱۱) نشان داد که برای کارکنان، اشتغال در فضایی که سلامت، ابتکار و خلاقیت مورد توجه قرار می گیرد به طور حتم انگیزه و اشتیاق بیشتری برای انجام وظایف شغلی ایجاد شده و ادراک و آگاهی کارکنان از محیط و پرورش قدرت ابتکار و خلاقیت آن ها رابطه ای مثبتی با کارایی و بالا بردن راندمان کار و توانمندی آن ها دارد و این خود نیز فرد را در امور کاری و اجرایی توانمند و راغب و مشتاق می سازد. با توجه به پیشینه پژوهشی ارائه شده، هدف اصلی مطالعه حاضر بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین سرمایه روان شناختی، بهزیستی و عملکرد شغلی پایدار می باشد. فرضیه های پژوهش عبارتند از:

- بین سرمایه روان شناختی و عملکرد شغلی پایدار رابطه وجود دارد.
- بین بهزیستی شغلی و عملکرد شغلی پایدار رابطه وجود دارد.
- اشتیاق شغلی دارای اثر میانجی در رابطه بین سرمایه روان شناختی و عملکرد شغلی پایدار است.
- اشتیاق شغلی دارای اثر میانجی در رابطه بین بهزیستی شغلی و عملکرد شغلی پایدار است.

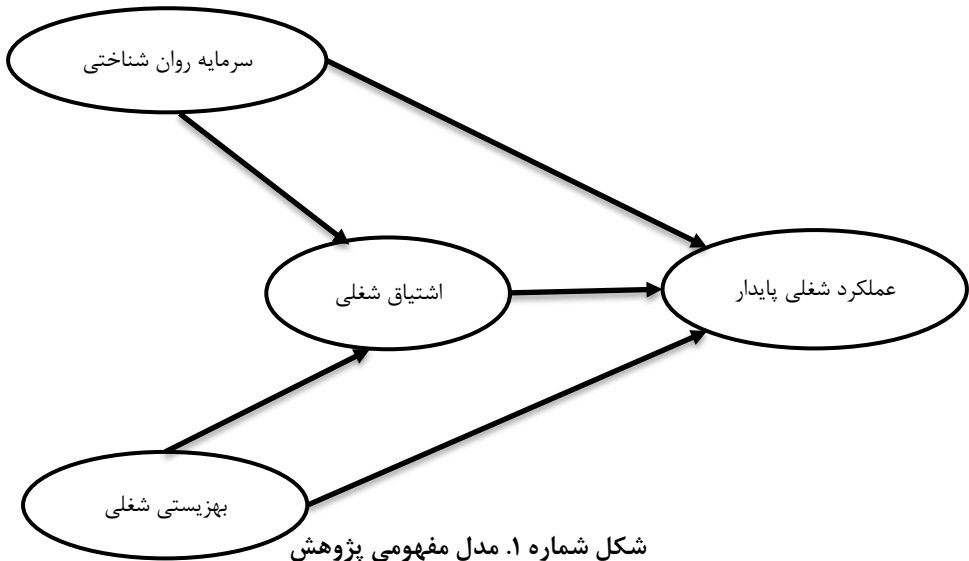
1. Kanai-Pak

2. Brokmeier, Bosle, Fischer & Herr

3. Cilla

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به پیشینه پژوهش، مدل مفهومی مطالعه حاضر به صورت زیر در نظر گرفته شد:



روش پژوهش

طرح پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود، جامعه آماری مورد مطالعه در پژوهش کلیه مدیران و کارکنان شعبات بانک ملی شرق تهران بود که به روش نمونه گیری در دسترس ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. پرسشنامه‌ها به صورت حضوری بین مدیران و کارکنان توزیع شد. سپس داده‌های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزارهای SPSS و SMART PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بر اساس آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه، ۶۰٪ از پاسخ‌گویان مرد و ۳۹٪ زن بودند. همچنین، ۴۷٪ از آنها مجرد ۶۵٪ و متاهل بودند. ۶۴٪ از پاسخگویان دارای مدرک کارشناسی و پایین‌تر و ۳۶٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. از نظر سابقه کاری ۴۰٪ از پاسخگویان کمتر از ۱۰ سال، ۲۵٪ بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه کاری داشتند و ۲۹٪ نیز سابقه‌ای بیش از ۲۰ سال داشتند.

ابزار پژوهش

۱. پرسشنامه عملکرد شغلی پایدار

برای اندازه گیری عملکرد شغلی پایدار از پرسشنامه ۱۶گزینه ای و استاندارد کوپمانس و همکاران (۲۰۱۳) استفاده شد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه ای می باشد و در صورتی که نمره به دست آمده برای مجموع گویه ها بالاتر باشد، نشان دهنده عملکرد شغلی پایدارتر می باشد. روایی پرسشنامه با استفاده از ماتریس فورنل و لارکر 0.728 به دست آمد. همچنین به منظور بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار حاصل برابر 0.925 بود که حاکی از پایایی مطلوب ابزار پژوهش است.

۲. پرسشنامه سرمایه روان شناختی

پرسشنامه سرمایه روان شناختی توسط لوتانز (۲۰۰۷) طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال و ۴ مؤلفه امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی می باشد و بر اساس طیف شش گزینه ای لیکرت با سوالاتی مانند (با اعتماد یک مساله طولانی را بررسی می کنم تا یک راه حل بیابم) به سنجش سرمایه روان شناختی می پردازد. در این مطالعه منظور از سرمایه روان شناختی نمره ای است که پاسخ دهندگان به سوالات ۲۴گویه ای پرسشنامه سرمایه روان شناختی بدست آوردند. نمره بیشتر به معنای داشتن سرمایه روان شناختی بیشتر است روایی پرسشنامه با استفاده از ماتریس فورنل و لارکر ۰,۷۳۱، به دست آمد. همچنین به منظور بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار حاصل برابر ۰,۹۵۵ بود که حاکی از پایایی مطلوب ابزار پژوهش است.

۳. پرسشنامه بهزیستی ذهنی

پرسشنامه بهزیستی ذهنی وارویک- ادینبورگ توسط تنانت و همکاران (۲۰۰۷) به منظور سنجش بهزیستی ذهنی طراحی و تدوین شده است و دارای ۱۴ سوال می باشد. در ایران نیز توسط رجبی (۱۳۹۱) به منظور سنجش بهزیستی ذهنی در بیماران سرطانی اعتباریابی شده است. این پرسشنامه دارای ۱۲ سوال (در نسخه ایرانی دو سوال آن در اعتباریابی حذف شده است) و دارای سه مولفه خوش بینی، روابط مثبت با دیگران و انرژی بودن می باشد و بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه ای با سوالاتی مانند (نسبت به آینده خوشبین هستم). به سنجش بهزیستی ذهنی می پردازد. در این مطالعه منظور از بهزیستی ذهنی نمره ای است که پاسخ دهندگان به سوالات ۱۲گویه ای پرسشنامه بهزیستی ذهنی می دهند. نمره بیشتر به معنای داشتن بهزیستی بیشتر است. روایی پرسشنامه با استفاده از ماتریس فورنل و لارکر ۰,۷۱۲، به دست آمد. همچنین به منظور بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار حاصل برابر ۰,۸۷۶، بود که حاکی از پایایی مطلوب ابزار پژوهش است.

۴. پرسشنامه اشتیاق شغلی

برای اندازه‌گیری اشتیاق شغلی از پرسشنامه استاندارد سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۶) استفاده شده است. این پرسشنامه از ۱۷ سوال تشکیل شده، که توسط سالوناوا و شوفلی در سال ۲۰۰۱ طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۳ مولفه می‌باشد. این ابعاد شامل نیرومندی (۶ ماده)، وقف خود (۶ ماده) و جذب (۶ ماده) می‌باشد. پاسخ‌ها در تمام ماده‌های این مقیاس از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم درجه بندی شده است. شیوه نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت می‌باشد. روایی پرسشنامه با استفاده از ماتریس فورنل و لارکر ۰,۷۲۳ به دست آمد. همچنین به منظور بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار حاصل برابر ۰,۹۲۹ بود که حاکی از پایایی مطلوب ابزار پژوهش است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش و تخمین مدل‌های ساختاری از نرم افزارهای SPSS و SMART PLS استفاده شده است.

نتایج

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^۱ (KS) جهت بررسی توزیع نرمال داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت.

جدول ۱- آزمون نرمال بودن متغیرها

متغیر	سطح معنی‌داری	آماره Z	مقدار خطا	تأیید فرض	نتیجه
سرمایه روانشناختی	۰,۰۰۰	۰,۱۴۱	۰,۰۵	H ₁	غیر نرمال
بهزیستی	۰,۰۰۲	۰,۰۶۹	۰,۰۵	H ₁	غیر نرمال
اشتیاق شغلی	۰,۰۰۹	۰,۰۶۲	۰,۰۵	H ₁	غیر نرمال
عملکرد شغلی پایدار	۰,۰۴۸	۰,۰۵۳	۰,۰۵	H ₁	غیر نرمال

بر اساس نتایج جدول ۱، مقدار سطح معناداری برای تمامی متغیرهای پژوهش کمتر از سطح خطا (۰,۰۵) است که نشان‌دهنده غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها است. با توجه به غیرنرمال بودن داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش و از آنجایی که رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری مبتنی بر روش تحلیل واریانس و رویکرد حداقل مربعات جزئی^۱ به توزیع داده‌ها و مقیاس اندازه‌گیری نیاز ندارد، استفاده از این رویکردها برای آزمون مدل مناسب است (هیر، جوزف، هالت، رینگل و سارستد^۲، ۲۰۲۱).

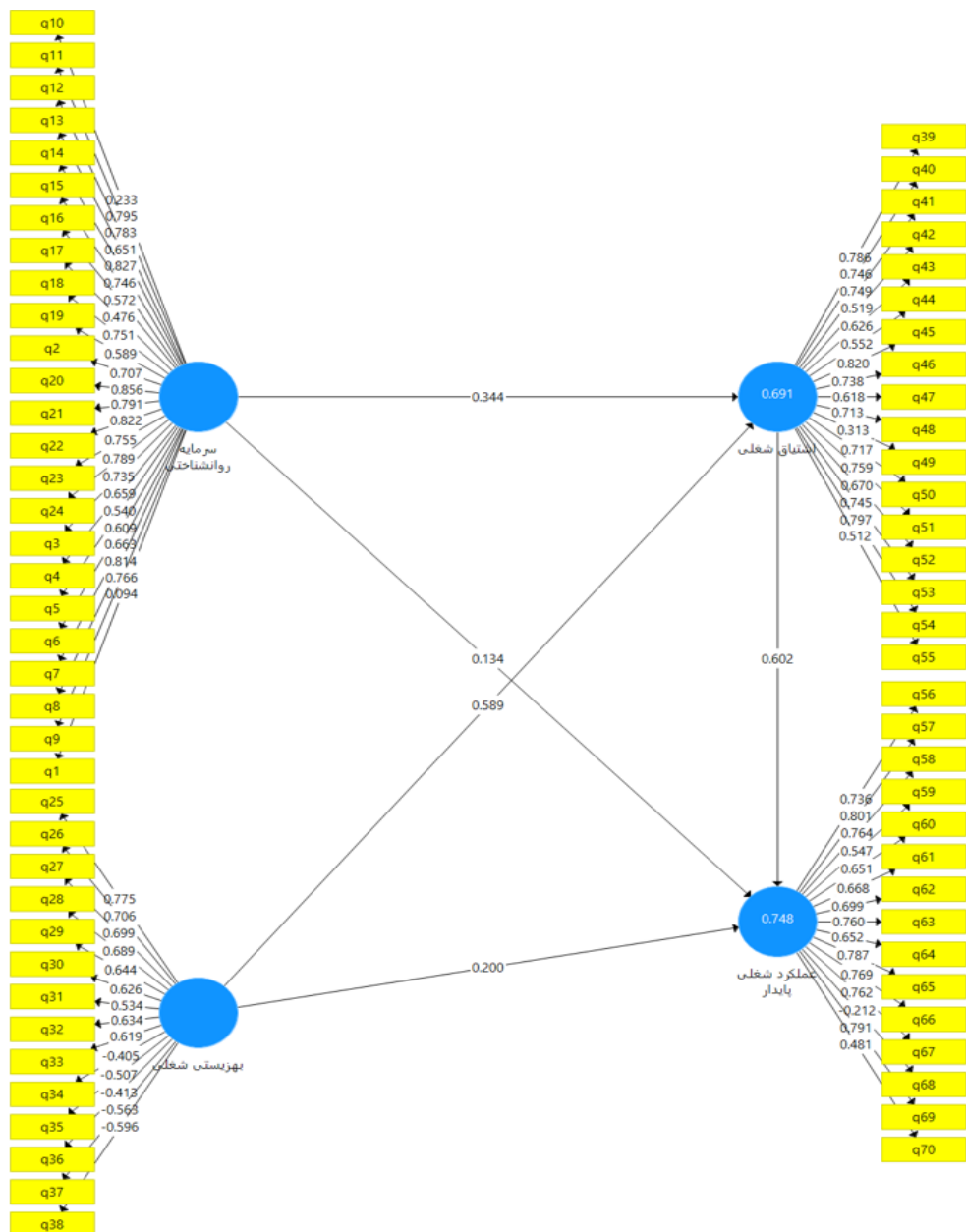
برازش مدل پژوهش

ارزیابی و بررسی برازش مدل‌های معادلات ساختاری با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) شامل سه مرحله کلی مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری، بخش ساختاری و بخش کلی مدل (اندازه‌گیری و ساختاری) می‌باشد. در ادامه هر یک از این مراحل به همراه آزمون‌های مرتبط به آن برای مدل پژوهش ارائه گردیده است.

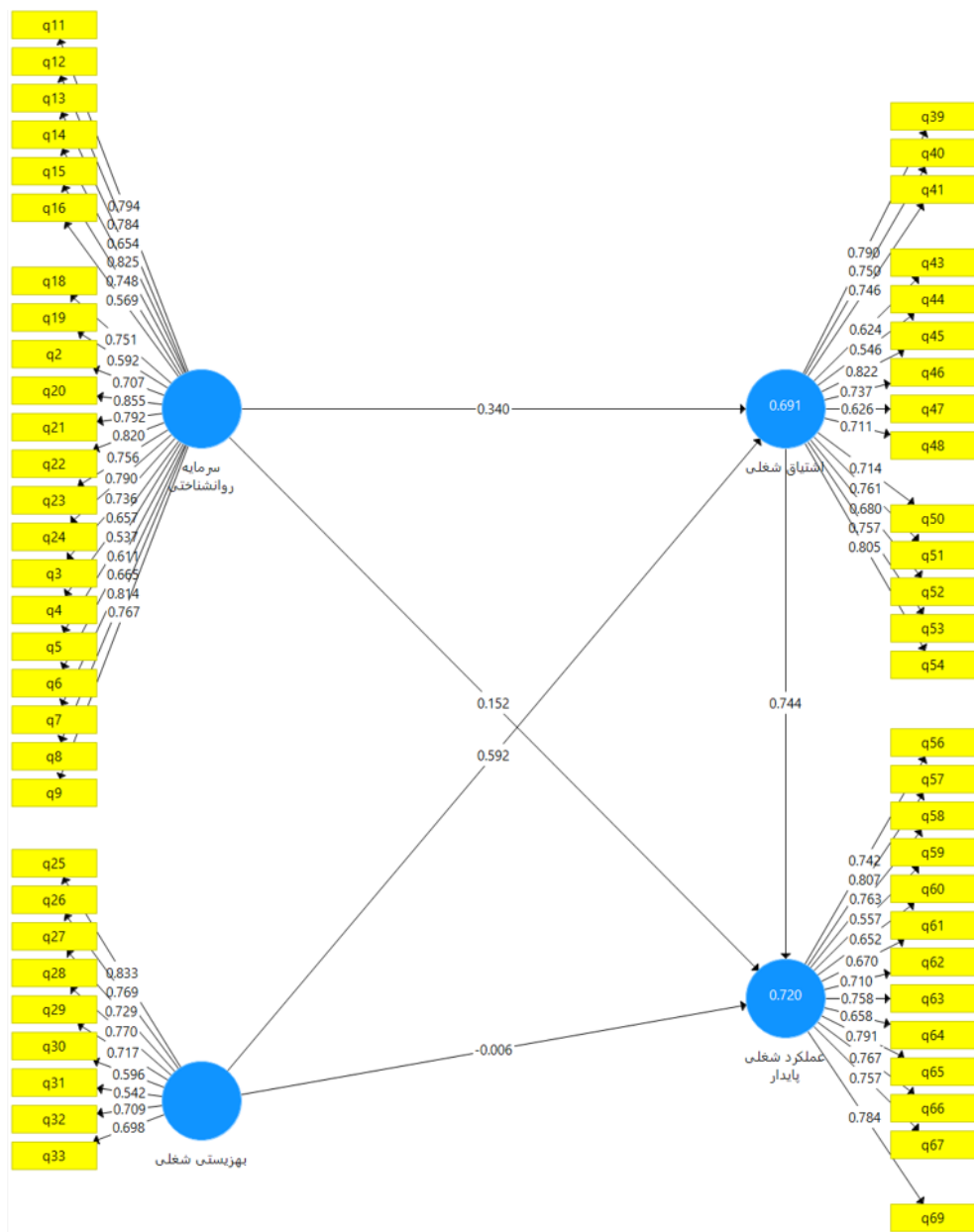
برازش مدل اندازه‌گیری

پس از گردآوری داده‌ها و مشخص‌سازی نوع مدل اندازه‌گیری در مرحله بعد، برازش مدل مورد بررسی قرار گرفت. در برازش مدل اندازه‌گیری هدف، تضمین اعتبار و قابلیت اعتماد سازه است که برای تحقق این موضوع از سه معیار پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. پایایی شاخص نیز توسط سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد سنجش قرار گرفت. سنجش بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه صورت گرفت. در صورتی که این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار سهل‌گیرانه ۰,۴ (هلند^۳، ۱۹۹۹) یا مقدار سخت‌گیرانه ۰,۵ (ریوارد وهاف^۴، ۱۹۸۸) باشد، مبین این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر و در نتیجه قابلیت اعتماد مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. چنانکه جدول ۲ نشان می‌دهد بار عاملی برخی گویه‌ها یا سؤالات پرسشنامه در بازه مورد پذیرش قرار ندارد. لذا سؤالات نامناسب حذف و مدل مجدداً اجرا گردید. شکل ۱ و ۲ ضرایب مسیر و بارهای عاملی سؤالات مدل را قبل و بعد از اصلاح مدل نشان می‌دهد.

1. PLS (Partial Least Squares) Technique
2. Hair, Joseph, Hult, Ringle and Sarstedt
3. Hulland
4. Rivard and Huff



شکل ۱- ضرایب مسیر و بارهای عاملی اولیه



شکل ۲- ضرایب مسیر و بارهای عاملی اصلاح شده

دومین زیر معیار برای سنجش پایایی شاخص که سنجشی مناسبی برای ارزیابی پایداری درونی می‌باشد، آلفای کرونباخ است. کرونباخ^۱ (۱۹۵۱) مقدار ۰,۷ را به عنوان مقدار قابل قبول ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده است. همچنین موس، روسائو، پرنه، لارنت و ساین‌تنگ^۲ (۱۹۹۸) نیز برای متغیرهایی با تعداد سؤالات کم مقدار ۰,۶ به بالا را نشانگر پایایی قابل قبول دانسته‌اند. نتایج حاصل از بررسی پایایی مدل و نیز اعتبار همگرا در سطح متغیرهای پنهان در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
سرمایه روانشناختی	۰,۹۵۵	۰,۹۵۹	۰,۵۳۴
بهبودی	۰,۸۷۶	۰,۹۰۱	۰,۵۰۷
اشتیاق شغلی	۰,۹۲۹	۰,۹۳۸	۰,۵۲۳
عملکرد شغلی پایدار	۰,۹۲۵	۰,۹۳۵	۰,۵۲۹

بر اساس نتایج جدول ۲، مقدار آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰,۷ است. بنابراین پایایی تمامی متغیرها مورد قبول است.

سومین زیر معیار برای سنجش پایایی شاخص، پایایی ترکیبی^۳ است که معیار مدرن‌تر و بهتری نسبت به آلفای کرونباخ معرفی شده است (وینزی، ترینچرا و آماتو^۴، ۲۰۱۰). قابلیت این معیار در مقایسه با ضریب آلفای کرونباخ این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شود. مقدار پایایی ترکیبی بالاتر از ۰,۷ بیانگر پایداری درونی مناسب سازه‌ها و مقادیر کمتر از ۰,۶ نشان‌دهنده عدم پایایی مناسب شاخص است (نیونالی و برنستین^۵، ۱۹۹۴). مطابق اطلاعات جدول ۲ این معیار برای تمام متغیرها دارای مقدار قابل قبول بوده و در مجموع پایایی شاخص برای مدل اندازه‌گیری مورد تأیید قرار می‌گیرد.

معیار دوم برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری در PLS، اعتبار همگرا است که بر مبنای مقادیر ضرایب میانگین واریانس استخراج شده^۶ (AVE) برای سازه‌ها مورد سنجش قرار می‌گیرد. ضرایب میانگین واریانس استخراج شده برای تمامی متغیرهای پژوهش بر طبق اطلاعات جدول ۲ بالاتر از ۰,۵ است. بنابراین اعتبار همگرای مدل مورد تأیید است.

1. Cronbach
2. Moss, Rousseau, Parent, St-Laurent and Saintonge
3. CR: Composit Reliability
4. Vinzi, Trinchera & Amato
5. Nunnally & Bernstein
6. Average Variance Extracted (AVE)

در نهایت، برازش مدل اندازه‌گیری با استفاده از معیار روایی واگرا مطرح است که از دو بعد روایی مدل اندازه‌گیری را مورد سنجش قرار می‌دهد. در این ماتریس مقادیر مندرج در قطر اصلی معادل مجذور میانگین واریانس استخراج شده (AVE) است و شرط لازم جهت تأیید روایی واگرایی مدل این است که این مقادیر از مقادیر زیرین خود برای هر متغیر بیشتر باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). نتایج سنجش روایی واگرا با استفاده از ماتریس روایی واگرایی مدل در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- ماتریس فورنل و لارکر برای سنجش روایی واگرا

متغیر	اشتیاق شغلی	بهزیستی	سرمایه روانشناختی	عملکرد شغلی پایدار
اشتیاق شغلی	۰,۷۲۳			
بهزیستی	۰,۶۸۲	۰,۷۱۲		
سرمایه روانشناختی	۰,۶۷۰	۰,۵۵۷	۰,۷۳۱	
عملکرد شغلی پایدار	۰,۶۴۱	۰,۶۶۰	۰,۶۴۷	۰,۷۲۸

بر اساس اطلاعات جدول ۳ مقادیر قطر اصلی برای تمامی متغیرها نسبت به مقادیر زیرین هر متغیر در بالاترین سطح قرار دارد. بنابر این اطلاعات روایی واگرایی مدل پژوهش تأیید می‌شود.

برازش مدل ساختاری

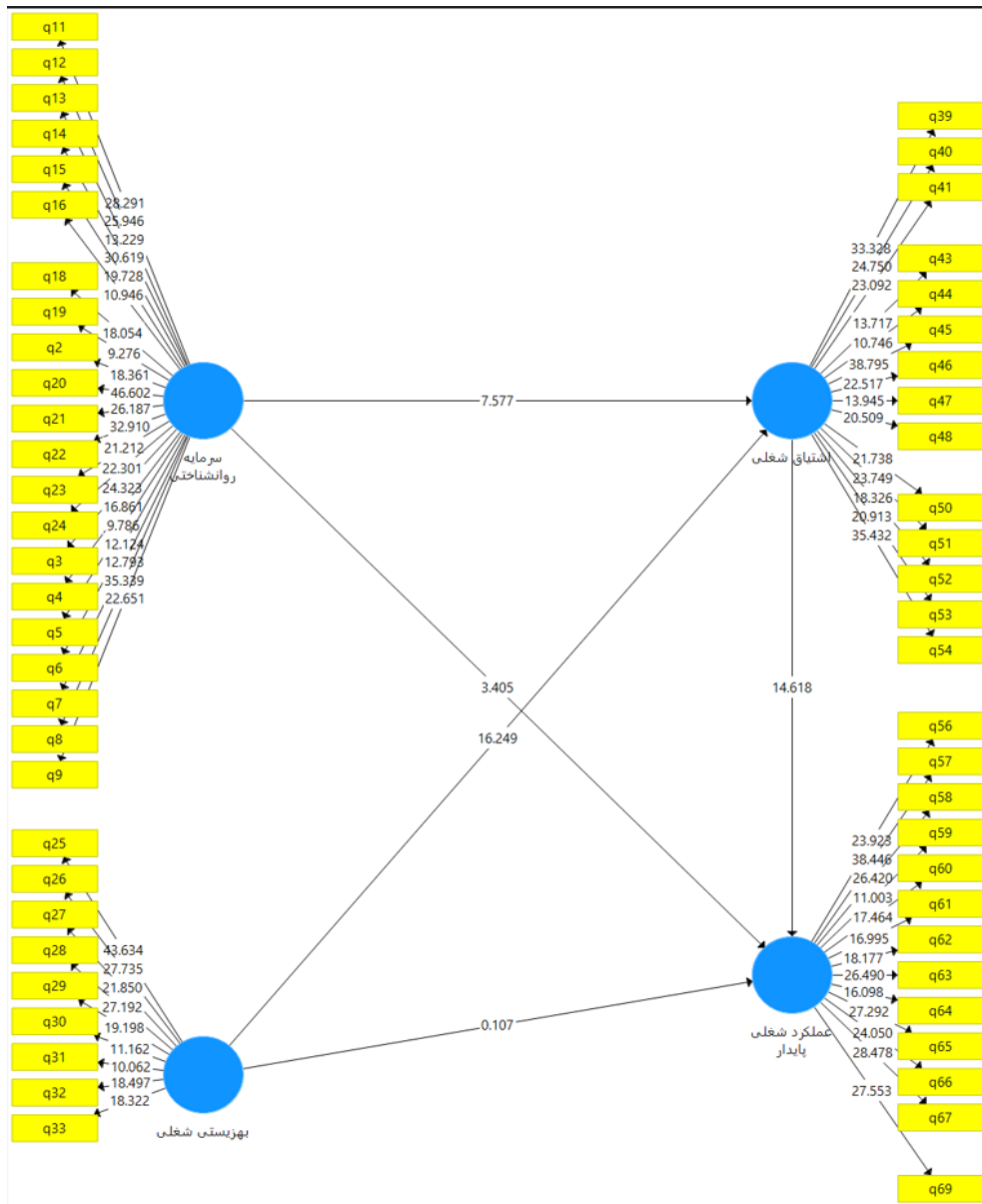
پس از برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری در ۳ مرحله مورد سنجش قرار گرفت: برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از $1/96$ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تأیید نمود. مقادیر ضرایب معناداری برای مدل ساختاری این پژوهش در شکل ۳ ارائه شده است. معیار دوم ارزیابی مدل ساختاری، واریانس تبیین شده (ضریب تعیین R^2) متغیرهای پنهان درون‌زا است. سه مقدار «۰,۱۹»، «۰,۳۳» و «۰,۶۷» به ترتیب به عنوان مقادیر «ضعیف»، «متوسط» و «قوی» R^2 در نظر گرفته می‌شود (هنسلر، رینگل و سینکوویکز، ۲۰۰۹).

جدول ۴- نتایج تحلیل ضریب تعیین (R^2)

متغیرهای درون‌زا	مقدار R^2	شدت ضریب
اشتیاق شغلی	۰,۶۹۱	قوی
عملکرد شغلی پایدار	۰,۷۲۰	قوی

1. Coefficient of Determination (R^2)
2. Henseler, Ringle and Sinkovics

اطلاعات جدول ۴ نشان می‌دهد که ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا در بازه قوی قرار دارد و این موضوع تأیید کننده برازش مدل از بعد این معیار است.



شکل ۳ ضرایب معناداری مدل پژوهش

چنانکه اطلاعات شکل ۳ نشان می‌دهد، ضریب معناداری تمامی گویه‌های مدل بالاتر از مقدار مورد قبول است.

معیار سوم ارزیابی مدل ساختاری، معیار افزونگی^۱ است. این معیار از حاصل ضرب مقادیر اشتراکی^۲ سازه‌ها در مقادیر R^2 مربوط به آنها به دست آمده و نشانگر مقدار تغییرپذیری شاخص‌های یک سازه درون‌زا است که مقدار آن هر چه بالاتر باشد نشان‌دهنده برازش مناسب‌تر مدل است (عباسی اسفنجانی، ۱۳۹۶). جدول ۵ مقادیر افزونگی محاسبه شده را نشان می‌دهد.

جدول ۵- مقادیر افزونگی متغیرهای مدل پژوهش

متغیرها	اشتیاق شغلی	عملکرد شغلی پایدار
افزونگی	۰,۳۳۳	۰,۳۴۷

برازش مدل کلی (معیار نیکویی برازش)

برای بررسی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، از معیار نیکویی برازش (GOF) بر اساس فرمول زیر استفاده شد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

$$GOF = \sqrt{(communality) \times (R\ square)}$$

بر اساس رابطه فوق ابتدا میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان محاسبه شد. مقادیر مذکور بر اساس اطلاعات جدول ۶ برای متغیرهای پژوهش قابل مشاهده است. همچنین مقادیر ضریب تعیین (R^2) بر اساس جدول فوق برای متغیرهای درون‌زای مدل ذکر شده است. به این ترتیب سطح نیکویی برازش مدل بر اساس فرمول بالا و طبق جدول ۶ محاسبه شده است.

جدول ۶- معیار نیکویی برازش مدل پژوهش

متغیرها	سرمایه روان‌شناختی	بهزیستی	اشتیاق شغلی	عملکرد شغلی پایدار
معیار R^2	-	-	۰,۶۹۱	۰,۷۲۰
مقادیر اشتراکی	۰,۴۶۲	۰,۳۷۷	۰,۴۳۲	۰,۴۳۶
GOF			۰,۵۴۹	

1. Redundacy
2. Communality

با توجه به اینکه مقادیر (۰,۰۱)، (۰,۲۵) و (۰,۳۶) به ترتیب بعنوان سطوح «ضعیف»، «متوسط» و «قوی» نیکویی برازش مدل کلی معرفی شده است (عباسی اسفنجانی، ۱۳۹۶) و چنانکه در جدول ۶ نیز قابل مشاهده است، مدل از سطح قوی GOF برخوردار است.

جدول ۷ نشان می‌دهد که ضریب مسیر رابطه سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی پایدار (۰,۱۵۲) و مقدار آماره t (۳,۴۰۵) است. با توجه به اینکه این مقدار نیز در بازه قابل قبول قرار دارد لذا فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. همچنین مثبت بودن مقدار مذکور در این مسیر نیز نشان‌دهنده ارتباط مستقیم بین دو متغیر است. به عبارت دیگر طبق اطلاعات جدول سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی پایدار رابطه معنادار و مستقیم دارد. داده‌های جدول ۷ نیز نشان می‌دهد که ضریب مسیر رابطه بهزیستی با عملکرد شغلی پایدار (۰,۰۰۶) و مقدار آماره t (۰,۱۰۷) است. با توجه به اینکه این مقدار در بازه قابل قبول قرار ندارد لذا فرضیه دوم پژوهش تأیید نمی‌شود. طبق اطلاعات جدول ۷، ضریب مسیر رابطه سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی پایدار از طریق متغیر میانجی اشتیاق شغلی (۰,۲۵۳) و مقدار آماره t (۶,۵۵۶) است. با توجه به اینکه این مقدار نیز در بازه قابل قبول قرار دارد لذا فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود. همچنین مثبت بودن مقدار مذکور در این مسیر نیز نشان‌دهنده ارتباط مستقیم بین دو متغیر است. به عبارت دیگر طبق اطلاعات جدول سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی پایدار بصورت معنادار و مستقیم از طریق متغیر میانجی اشتیاق شغلی رابطه دارد. با توجه به داده‌های جدول ۷ نیز نشان می‌دهد که ضریب مسیر اثرگذاری بهزیستی بر عملکرد شغلی پایدار از طریق متغیر میانجی اشتیاق شغلی (۰,۴۴۰) و مقدار آماره t (۱۰,۴۴۹) است. با توجه به اینکه این مقدار نیز در بازه قابل قبول قرار دارد لذا فرضیه چهارم پژوهش تأیید می‌شود. همچنین مثبت بودن مقدار مذکور در این مسیر نیز نشان‌دهنده ارتباط مستقیم بین دو متغیر است. به عبارت دیگر طبق اطلاعات جدول بهزیستی، عملکرد شغلی پایدار را بصورت معنادار و مستقیم از طریق متغیر میانجی اشتیاق شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهد.

جدول ۷- آزمون فرضیه‌های پژوهش

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	ضریب مسیر	مقدار t	نتیجه آزمون فرضیه
سرمایه روانشناختی	-	عملکرد شغلی پایدار	۰,۱۵۲	۳,۴۰۵	تأیید
بهزیستی	-	عملکرد شغلی پایدار	۰,۰۰۶	۰,۱۰۷	عدم تأیید
سرمایه روانشناختی	اشتیاق شغلی	عملکرد شغلی پایدار	۰,۲۵۳	۶,۵۵۶	تأیید
بهزیستی	اشتیاق شغلی	عملکرد شغلی پایدار	۰,۴۴۰	۱۰,۴۴۹	تأیید

بحث و نتیجه گیری

در فرضیه اول پژوهش به بررسی رابطه بین سرمایه روان شناختی و عملکرد شغلی پایدار پرداخته شد که یافته‌ها نشان از تأیید این فرضیه دارد. نتیجه آزمون فرضیه اول مؤید این موضوع است که سرمایه

روانشناختی با عملکرد شغلی پایدار رابطه دارد. بنابراین می‌توان گفت که سرمایه روان شناختی قادر به پیش بینی عملکرد شغلی می‌باشد. لذا عملکرد شغلی در حوزه مدیریت، عامل مهمی در توسعه و پیشبرد اهداف سازمانی می‌باشد و شناختی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه گیری می‌نماید. همراستا با یافته‌های فرضیه اول پژوهش عارف خانی و نظیف (۱۳۹۷) نشان دادند که بین توانمندسازی روان شناختی با عملکرد شغلی و اشتیاق شغلی رابطه معنادار وجود دارد. هم چنین، سوادکوهی و معتمدی (۱۳۹۶) و لی و همکاران (۲۰۲۲) دریافتند که سرمایه روان شناختی نقش مهمی را به عنوان یک سازوکار روان شناختی ایفا می‌کند که می‌تواند احساسات خصمانه را کاهش داده و احساسات سازنده را القا کند.

در فرضیه دوم پژوهش به بررسی این موضوع پرداخته شد که بین بهزیستی و عملکرد پایدار رابطه وجود ندارد. در حقیقت، نتیجه آزمون فرضیه دوم مؤید این موضوع است که بهزیستی رابطه معناداری با عملکرد شغلی پایدار ندارد. بنابراین می‌توان گفت که بهزیستی قادر به پیش بینی عملکرد شغلی نمی‌باشد. یکی از مهم‌ترین دلایل بروز چنین نتایجی را می‌توان در عدم شناخت دقیق مولفه‌های بهزیستی از سوی پاسخ دهندگان و یا دیدگاه و تفکر آن‌ها نسبت به این موضوع دانست. اما مغایر با نتیجه به دست آمده برای فرضیه دوم پژوهش سیدعلی تبار، عابدی، و نیلفروشان (۱۴۰۱) و عارف خانی و نظیف (۱۳۹۷) اظهار داشتند که افزایش توانمندسازی روان شناختی می‌تواند موجب بهبود در بهزیستی شغلی و عملکرد شغلی پایدار کارکنان شود.

نتیجه آزمون فرضیه سوم مؤید این موضوع است که سرمایه روان شناختی با عملکرد شغلی پایدار از طریق متغیر میانجی اشتیاق شغلی رابطه دارد. بنابراین می‌توان گفت که سرمایه روان شناختی قادر به پیش بینی عملکرد شغلی به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر اشتیاق شغلی می‌باشد. نتایج این فرضیه اهمیت رهبران و مدیران سازمان در خلق یک سازمان مثبت‌گرا را آشکار می‌سازد. لذا اشتیاق شغلی در حوزه مدیریت، عامل مهمی در توسعه و پیشبرد اهداف سازمانی می‌باشد. رهی (۲۰۲۱) نشان داد که توانمندسازی روان شناختی کارکنان دارای رابطه معناداری با اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی پایدار است.

نتیجه آزمون فرضیه چهارم مؤید این موضوع است که بهزیستی با عملکرد شغلی پایدار از طریق متغیر میانجی اشتیاق شغلی رابطه دارد. بنابراین می‌توان گفت که بهزیستی قادر به پیش بینی عملکرد شغلی به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر اشتیاق شغلی می‌باشد. از این یافته‌ها همسو با نتایج پژوهش مهریزی و نصیری (۱۴۰۰)، میتوان نتیجه گرفت که تحت تاثیر حمایت سازمانی درک شده هرچه کارکنان با دلبستگی و علاقه بیشتری در حرفه و شغل سازمانی خویش تلاش کنند، خدمات ارائه شده، صحیحتر و با دقت و سرعت بیشتری همراه خواهد بود. در تبیین نتایج این فرضیه میتوان گفت رهبران مثبت به هویت‌های فردی کارکنان بها می‌دهند و با توجه به اعتمادی که به توانمندی‌ها و استعدادهای آن‌ها دارند، استقلال عمل بیشتری را در اختیارشان قرار داده و با استفاده از بازخوردهای

مثبت آن‌ها را تشویق و ترغیب می‌کنند. این رهبران از کارکنان حمایت کرده و می‌توانند این ویژگی‌ها را نیز به کارکنان القاء کنند و خودشان یک الگوی مثبت برای آن‌ها باشند.

انجام هر پژوهش با هدف شناسایی و حل یک مسئله صورت می‌پذیرد؛ بنابراین خروجی نهایی و کاربردی پژوهش‌ها با شناسایی ابعاد مختلف مسئله مورد مطالعه و ارائه راهکارهای کاربردی جهت حل مسئله محقق می‌شود. در این بخش بر اساس یافته‌های نهایی پژوهش پیشنهاداتی کاربردی ارائه می‌شود که بسته به مخاطبین هر پیشنهاد می‌تواند در حل مسائل مرتبط با سازمان کمک شایانی نماید. این پیشنهادات در قالب نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش ارائه می‌شود.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه اول مبنی بر اینکه سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی پایدار رابطه معناداری دارد، بر همین اساس پیشنهاد می‌شود مدیریت سازمان به مسایل روانی کارکنان توجه نمایند و برنامه‌های آموزشی مناسبی در جهت توانمند سازی، افزایش مهارت‌های زندگی و قدرت تطابق افراد ترتیب دهند تا ضمن افزایش سرمایه روان شناختی، قدرت مقابله موثر آنان در برابر تنش‌ها و فشارهای روانی بهبود یابد. مدیریت سازمان باید با برگزاری کارگاه‌هایی جهت ارتقای مهارت‌های اجتماعی و روان شناختی و رشد عوامل تاثیر گذار بر عملکرد شغلی داشته باشند. جهت ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان باید به مشکلات روانی و جسمی و فردی کارکنان توجه شود. بر اساس نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران این سازمان باید زمینه ای فراهم کنند که کارکنان سازمان بتوانند استعداد‌های خود را در زمینه‌های که دوست دارند شکوفا کنند و زمینه پاداش کارکنان مسئولیت‌پذیر را فراهم کنند. سازمان باید بر برگزاری کلاس‌های آموزشی و با کمک از متخصصان روان شناختی در جهت بهداشت روانی افراد قدم موثری بردارد.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه دوم مبنی بر اینکه بهزیستی با عملکرد شغلی پایدار رابطه معناداری ندارد، بر همین اساس مدیران بانک ملی برای افزایش سطح عملکرد شغلی کارکنان خود باید به جنبه‌های اخلاقی کارکنان توجه جدی کنند و سعی در افزایش سطح اخلاقی کارکنان خود داشته باشند.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه سوم مبنی بر اینکه سرمایه روانشناختی از طریق متغیر میانجی اشتیاق شغلی با عملکرد شغلی پایدار رابطه معناداری دارد، بر همین اساس پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه هیجانات مثبت/منفی در سازمان قابل سرایت هستند، بنابراین افزایش سرمایه روانشناختی مدیران می‌تواند به افزایش هیجانات مثبت و در نتیجه اشتیاق شغلی کارکنان نیز منجر شود و از طرفی ممکن است کارکنان سازمان از مدیران الگوبرگیزی کنند و در واقع، سرمایه روانشناختی مدیران الگو و سرمشق رفتار کارکنان قرار گیرد و به این ترتیب باعث افزایش اشتیاق شغلی آن‌ها و در نتیجه ارتقای عملکرد شغلی پایدار شود.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه چهارم مبنی بر اینکه بهزیستی از طریق متغیر میانجی اشتیاق شغلی با عملکرد شغلی پایدار رابطه معناداری دارد، از آنجایی که یکی از عواملی که به مزیت رقابتی برای سازمان منجر می‌شود وجود چارچوبی منسجم از اصول اخلاقی یا منشور اخلاقی است، رعایت

اخلاق در سازمان، امری لازم و ضروری است؛ بنابراین، برای اینکه سازمان از یک سو دچار تعارض نشود و از سوی دیگر، بتواند با تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت را تضمین کند، لازم است این مراکز میزان عملکرد خود را به دقت اندازه‌گیری کنند و آن را به طور مستمر پایش و سنجش کنند؛ بنابراین در راستای ارتقای عملکرد شغلی کارکنان و بهبود وضعیت اخلاق کاری پیشنهاد می‌شود مشاغل کارکنان مطابق با مدرک تحصیلیشان باشد و در بدو و حین خدمت، آموزش‌ها و مشوق‌های لازم اعمال شود. همچنین برای تقویت روح جمعی و مشارکت در کار، تیم‌های مختلف حل مسئله در حوزه‌های مختلف تشکیل و روابط اجتماعی و انسانی بین کارکنان در زمینه‌های شغلی قویتر شود تا خدمات با دقت و سرعت بیشتری ارائه شود.

پژوهش حاضر مانند سایر پژوهش‌های علمی با محدودیت‌هایی برای انجام مواجهه بوده است. نظر به محدودیت زمانی و جامع و مانع بودن موضوع پژوهش، مطالعه پیش‌رو مبحث سرمایه روانشناختی و بهزیستی را تنها در مورد سازمان خاص و مشخص شعب بانک ملی شرق تهران در نظر گرفته است و نتایج آن برای تعمیم به سایر حوزه‌ها، با محدودیت مواجه است. با این وجود به دلیل اهمیت موضوع پژوهش بنابر دلایلی که در فصل اول مطرح شد لزوم مطالعه این پدیده در بسترهای مختلف و همچنین برای سازمان‌های دیگر خدماتی احساس می‌شود. جامعه آماری مورد مطالعه این پژوهش مدیران و کارکنان شعب بانک ملی شرق تهران بوده است. بنابراین انتظار می‌رود قابلیت تعمیم نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش به سایر جامعه را محدود کند. بر همین اساس تعمیم این نتایج به جامعه بزرگتر باید با رعایت ملاحظات صورت پذیرد.

بر اساس محدودیت اول پژوهش به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود با توجه به اهمیت موضوع پژوهش، ابعاد گسترده این پدیده را در بسترهای مختلف و سازمان‌های دیگر مورد مطالعه قرار داده و به ارتقای گستره دانش موجود در کشور کمک نمایند. پژوهشگران می‌توانند با مطالعه جوامع آماری متنوع (به عنوان مثال شرکت‌های بیمه) و یا در صورت امکان مطالعه جامعه آماری کل کشور در رابطه با سازمانی خاص، نتایج و یافته‌های با ارزشی در این زمینه کسب کنند. در این صورت امکان مقایسه نتایج مطالعه حاضر با سایر مطالعات یافته‌های ارزشمندی در خصوص تأثیر سرمایه روانشناختی و بهزیستی بر اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی پایدار وجود خواهد داشت. به پژوهشگرانی که قصد مطالعه موضوع پژوهش حاضر را دارند پیشنهاد می‌شود در کنار استفاده از پرسشنامه جهت شناسایی ابعاد جدیدتری از عواملی که می‌تواند بر اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی پایدار اثرگذار بوده از مصاحبه نیز استفاده نمایند. انجام پژوهش‌هایی مشابه در سال‌های آتی که به تکرار پژوهش حاضر بپردازند، می‌تواند اطلاعات مفیدی در مورد تغییرات انجام‌شده در طول زمان به دست دهد.

منابع

- جهانبازی، رضا؛ لطفی زاده؛ مسعود (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین رفتار حرفه ای و بهزیستی شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر کرد، فصلنامه بیمارستان، صص ۴۴-۵۳
- خسروی زاده، اسفندیار؛ کمانکش، اکرم؛ مقدسی، حسین؛ زهره وندیان، کریم(۱۳۹۸)، ارتباط عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با عملکرد سازمانی مریبان(مورد مطالعه: هیات‌های ورزشی شهر اراک)، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۶(۲۱): ۶۳-۵۵.
- سوادکوهی، ع. و معتمدی، ا (۱۳۹۶). رابطه ابعاد سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی. مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۱(۴): ۷۴-۵۹.
- سیدعلی تبار، سیده‌ادی؛ عابدی، محمدرضا؛ نیلفروشان، پریسا (۱۴۰۱)، مقایسه اثربخشی مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی با نظریه سازه گرایی مسیر شغلی بر بهزیستی و انطباق‌پذیری شغلی کارکنان، فصل‌نامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۴(۵۰): ۴۶-۲۷.
- عارف خانی، فاطمه و نظیف، محمدرضا، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با عملکرد شغلی و اشتیاق شغلی در کارکنان، هفتمین کنفرانس ملی کاربردهای حسابداری و مدیریت، تهران
- مهریزی، زینب؛ نصیری، احمد(۱۴۰۰)، ارتباط حمایت سازمانی درک شده با اشتیاق شغلی و ابعاد آن در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر بیرجند، مجله پرستاری و مامایی، دوره نوزدهم، شماره دهم، ۷۶۲-۷۷۲.
- Bastidaa Maria, Isabel Neira, Maricruz Lacalle-Calderon(2022), Employee's subjective-well-being and job discretion: Designing gendered happy jobs, European research on management and business economics 28 (2022) 100189
- Brickman, P., & Campbell, D. T. (1971). Hedonic relativism and planning the good society. In M. H. Appleby(Ed.), *Adaptation level theory: A symposium* (pp. 287-302). New York: Academic Press.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1): 279-308
- Brokmeier Luisa L., Catherin Bosle, Joachim E. Fischer, Raphael M. Herr(2022), Associations Between Work Characteristics, Engaged Well-Being at Work, and Job Attitudes d Findings from a Longitudinal German Study. *Safety and Health at Work*.
- Cronbach, L. (1951). "Coefficient alpha and the internal structure of tests". *Psychometrical*. Vol. 16, pp. 297-334.
- Cilla, M. J. (2011). Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational climates for creativity psychology. *Organizational Behavior*, pp. 4086.

- De Dreu, C.K.W.; Van Dierendonck, D.; Dijkstra, M.T.M. Conflict at work and individual well-being. *Int. J. Confl. Manag.* 2004, 15,6–26.
- De Jonge, J.; Peeters, M.C.W. The vital worker: Towards sustainable performance at work. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2019, 16, 910
- De Vos, A.; Van der Heijden, B.I.J.M.; Akkermans, J. Sustainable careers: Towards a conceptual model. *J. Vocat. Behav.* 2020, 117, 1–13.
- Ji Tianchang, Jan de Jonge , Maria C. W. Peeters and Toon W. Taris(2021), Employee Sustainable Performance (E-SuPer): Theoretical Conceptualization, Scale Development, and Psychometric Properties, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, <https://doi.org/10.3390/ijerph181910497>
- Hair Jr, Joseph F., et al. "An introduction to structural equation modeling." *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: a workbook* (2021): 1-29.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing* (Vol. 20, pp. 277-319). Emerald Group Publishing Limited.
- Kanai-Pak M. (2009). Leadership behaviors that mitigate and empower Japanese nurses
Dissertation .University of Arizona
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. (2012). "Development of an individual work performance questionnaire". *International journal of productivity and performance management*, 62(1), 6-28.
- 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: The international journal of industrial, occupational and organizational psychology and behavior.* 2008 Feb;29(2):219-38
- Mirheidari, A., Siyadat, S.A., Hovida, R., Abedi, M.R. The Relationship of Organizational Learning and Self – Efficacy to Work Engagement, *Journal management system*, 2012; 3(10): 139-154
- Moss, E., Rousseau, D., Parent, S., St-Laurent, D., & Saintonge, J. (1998). Correlates of attachment at school age: Maternal reported stress, mother-child interaction, and behavior problems. *Child development*, 69(5), 1390-1405.
- Motowidlo. S.J.; Kell. H.J. Chapter 5 Job Performance. In *Handbook of Psychology: Schmitt N.W., Highhouse, S., Eds.; John Wiley & Sons: Hoboken, NJ, USA, 2012; pp. 91–131*
- Pfeffer, J. Building sustainable organizations: The human factor. *Acad. Manag. Perspect.* 2010, 24, 34–45.
- Porath, C.; Spreitzer, G.; Gibson, C.; Garnett, F.G. Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *J. Organ. Behav.* 2012, 33, 250–275.

- Rahi, S. (2021). Investigating the role of employee psychological well-being and psychological empowerment with relation to work engagement and sustainable employability. *International Journal of Ethics and Systems*.
- Sabourynia M.A, Rangriz H, Hassanpour A, Jafarinia S. Sustainable well-being: direct and indirect resources to deal with Hedonic adaptation. *J of Psychological Science*. 2021; 20(104): 1295-1311.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A., Salanova, M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross- national study. *Educational and Psychological Measurement*, 2006; 66(4): 701-716.
- Sheldon, Kennon M., Corcoran, Mike., & Prentice, Mike.(2018) Pursuing Eudaimonic Functioning Versus Pursuing Hedonic Well-Being: The First Goal Succeeds in Its Aim, Whereas the Second Does Not. *J Happiness Stud*. DOI: 10.1007/s10902-018-9980-4.
- Taris, T.W.; Schaufeli, W.B. Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview. In *Well-Being and Performance at Work*; Van Veldhoven, M., Peccei, R., Eds.; Psychology Press: New York, NY, USA, 2015; pp. 15–34.
- Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., StewartBrown, S. L. (2007). The Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS): Development and UK validation. *Health and Quality of Life Outcomes*, 5(63), 1-13.
- Van der Heijden, B.; De Vos, A.; Akkermans, J.; Spurk, D.; Semeijn, J.; Van der Velde, M.; Fugate, M. Sustainable careers across the lifespan: Moving the field forward. *J. Vocat. Behav.* 2020, 117, 103344
- Wang, Y., Zhang, X., (2008), Operationalization of Corporate Entrepreneurship and its Performance Implications in China: An Empirical Study, *Journal of Chinese Entrepreneurship*, 1(1), 8-20.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691
- Wright, T.A.; Cropanzano, R.; Bonett, D.G. The moderating role of employee positive well-being on the relation between job satisfaction and job performance. *J. Occup. Health Psychol.* 2007, 12, 93–104.

The Role of Job Engagement in Mediating the Relationship Between Psychological Capital, Well-being, and Sustainable Job Performance among Melli Bank Branches' Managers and Employees

Mahdi Khasmohammadi¹, Saeideh Nik Sokhan Shirazi¹

This study delves into the intricate dynamics among psychological capital, well-being, job engagement, and sustainable job performance within Melli Bank branches in Tehran. Employing a correlational research method, 350 managers and employees were selected through convenience sampling. Data were gathered using Koopmans et al.'s Sustainable Job Performance Questionnaire (2013), Luthans' Psychological Capital Questionnaire (2007), Tennant et al.'s Mental Well-being Questionnaire (2007), and Salonava and Shoufeli's Job Engagement Questionnaire (2001). The validity of research tools was confirmed through confirmatory factor analysis, and data were analyzed using structural equation modeling with SPSS and SMART PLS software. Results affirmed the relationship between psychological capital and sustainable job performance. However, the direct relationship between well-being and sustainable job performance was not confirmed. Notably, psychological capital and well-being demonstrated a significant indirect relationship with sustainable job performance through the mediating variable of job engagement.

Keywords: Job Engagement, Psychological Capital, Well-being, Sustainable Job Performance.