

بررسی نقش واسطه‌ای بلوغ شغلی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با تاب- آوری شغلی شاغلان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۲۵ - تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۵/۲۰

خلاصه

مقدمه

هدف پژوهش حاضر تبیین رابطه کیفیت روابط ابژه‌ای و ناپایداری ازدواج بر اساس نقش میانجیگر توانمندی ایگو بود.

روش کار

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کاربردی بود که از روش پژوهش همبستگی از نوع معادلات ساختاری به عنوان روش تحقیق بهره جسته است. از جامعه آماری کارکنان اداری شرکت‌های خصوصی کوچک و متوسط تهران، به طور تصادفی از هر شرکت ۶ نفر انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش نمونه‌گیری خوشه‌ای بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز، پرسشنامه بلوغ شغلی ساپر و پرسشنامه تاب‌آوری شغلی لیو استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از روش رگرسیون چندگانه و الگوی معادلات ساختاری در نرم‌افزار ایموس نسخه ۲۲ تحلیل شد.

نتایج

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که مدل علی مبتنی بر رابطه سرمایه روانشناختی با تاب‌آوری شغلی شاغلان با نقش واسطه‌ای بلوغ شغلی برازش دارد. سرمایه روانشناختی بر تاب‌آوری شغلی شاغلان تأثیر دارد. سرمایه روانشناختی بر بلوغ شغلی شاغلان تأثیر دارد. بلوغ شغلی بر تاب‌آوری شغلی شاغلان تأثیر دارد. بلوغ شغلی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با تاب‌آوری شغلی شاغلان نقش واسطه‌ای دارد.

نتیجه‌گیری

بلوغ شغلی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با تاب‌آوری شغلی شاغلان نقش واسطه‌ای دارد؛ پیشنهاد می‌شود از یافته‌های این پژوهش برای ارتقای تاب‌آوری شغلی شاغلان و سرمایه روانشناختی آنها با توجه به بلوغ شغلی شان استفاده شود.

کلمات کلیدی

بلوغ شغلی، سرمایه روانشناختی، تاب‌آوری شغلی

پی‌نوشت: این مطالعه فاقد تضاد منافع می‌باشد.

زینب‌السادات پورمیرغفاری^۱

مهدی زارع بهرام‌آبادی^{۲*}

فریبرز باقری^۳

^۱ دانشجوی دکتری، گروه روانشناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

^۲ دانشیار، پژوهشکده تحقیق و توسعه علوم انسانی، سازمان سمت، تهران، ایران.

^۳ دانشیار، گروه روانشناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

* پژوهشکده تحقیق و توسعه علوم انسانی، سازمان سمت، تهران، ایران.

Email: mz.bahramabadi@gmail.com

مقدمه

با پیچیده تر شدن روز افزون جوامع امروزی به طور حتم تعداد شغل های متعدد و متنوع در سازمان ها در جهت برآورده کردن انتظارات افراد جامعه بیشتر شده است. به طور کلی می توان ادعا نمود دنیا، دنیای سازمان ها با کارمندان متعدد است. کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد نیروی انسانی بستگی دارد، هر قدر که سازمان ها بزرگتر می شوند، بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم اضافه می شود. در سال های اخیر مسائل مربوط کارمندان به یکی از مهم ترین دلمشغولی های پژوهشگران در حوزه روانشناسی و جامعه شناسی تبدیل گردیده است. نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگترین دارایی هر سازمانی محسوب می شود چراکه هرگونه بهبود و پیشرفت در سیستم های فنی و سازمانی توسط نیروی انسانی صورت می گیرد (۱). این نیروی انسانی با توجه به نقش پر اهمیت در سازمان ها دائماً مسائل و مشکلاتی را نیز تجربه می کند و تحت تأثیر ابعاد شناختی، اجتماعی و روان شناختی قرار دارد. در این میان یکی از عوامل مهمی که نقش مهمی در نیروی انسانی دارد، میزان سرمایه روان شناختی افراد به عنوان جزئی از روان شناسی مثبت گرایی است، که در سال های اخیر مورد توجه و بررسی قرار گرفته است. این رویکرد معتقد است که روان شناسی مثبت با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آنها کمک می کند. به عنوان مثال فردی که احساس می کند از قابلیت بالا برای تطبیق با تغییرات تکنولوژیکی برخوردار است، از طریق توسعه برنامه های انسانی تشویق می شود این قابلیت را شکوفا کند (۲). سرمایه روان شناختی یک حالت روان شناختی مثبت و رویکرد واقع گرا و انعطاف پذیر نسبت به زندگی است که از چهار سازه امید، خوش بینی، تاب آوری و خودکارآمدی تشکیل می شود (۳).

امید توانایی شخص برای هدف گذاری، تجسم و مسیرهای لازم برای رسیدن به هدف ها و داشتن انگیزه لازم در جهت رسیدن به آن هدف ها است. خوش بینی به اسنادهای علی مثبت اشاره می کند و روشی است که در آن افراد وقایع مثبت و منفی را تبیین می کنند و انتظار نتیجه مثبت دارند. تاب آوری، ظرفیت فرد برای پاسخ دادن و حتی شکوفا شدن در شرایط فشارزای مثبت یا منفی است و خودکارآمدی به اطمینانی که افراد به توانایی های خود برای انجام یک تکلیف خاص دارند، اشاره می کند (۴). هر کدام از این مؤلفه ها نقش مهمی می توانند در افزایش توانمندی شاغلین در زمینه شغلشان داشته باشند. در واقع طی بررسی پژوهش های پیشین سرمایه های روان شناختی را می توان جزء ویژگی ها و مهارت های مهم و اساسی در نظر گرفت که در صورت برخورداری شاغلان در محیط شغلی شان، آسیب پذیری کمتری در برابر رویدادهای استرس آور شغلی از خود نشان می دهند و در نتیجه تاب آوری بیشتری در زمینه شغلی خود را تجربه می کنند (۵ و ۶).

علاوه بر سرمایه روان شناختی، یکی دیگر از سازه هایی که به تازگی در ادبیات روان شناسی مثبت نگر مطرح شده و نقش مهمی در نیروی انسانی دارد، تاب آوری است. گستردگی مفهوم تاب آوری، ارائه تعریفی روشن از آن را دشوار کرده است؛ چنان که اصطلاح تاب آوری به صورت های مختلف و متوعی تعریف شده است مستن و رید (۷) تعدادی از این تعاریف را از دید پژوهشگران مختلف بیان کرده اند؛ از جمله: کیفیات ارتجاعی، توانایی سازگاری موفقیت آمیز در مقابل محیط در حال تغییر و سرسختی و آسیب ناپذیری (۷). با وجود تعاریف متعدد در مورد تاب آوری، گودینگ و هریس (۸) وجه اشتراک همه این توصیفات را «سازگاری موفقیت آمیز» با وجود استرس زیاد و

شرایط ناگوار بیان کردند. یکی از حوزه‌های مربوط به تاب‌آوری، تاب‌آوری در زمینه شغلی می‌باشد که به سرسختی در مقابل استرس‌های متعدد شغلی، تلاش کردن و توانایی بازگشت به حالت عادی در شرایط ناگوار اشاره دارد. تاب‌آوری شغلی که به عنوان یک مهارت فردی محسوب می‌شود به توانمندی فرد برای حفظ حالت تعادل پس از مواجهه با عوامل استرس‌زا و نامطلوبی که در محیط کار اتفاق می‌افتد، اشاره دارد (۹). لاندن یکی از پیشگامان در مفهوم تاب‌آوری شغلی^۱ است که اعتقاد دارد تاب‌آوری شغلی یکی از سه حوزه شناخت انگیزه شغلی است و دو حوزه دیگر شامل بینش شغلی و هویت شغلی است (۱۰). تاب‌آوری شغلی بدین صورت تعریف می‌شود: «مقاومت فردی در برابر مشکلات پیش‌آمده در شغل در یک محیط کمتر از حد مطلوب». مطابق با نظریه وی سه خرده‌مقیاس در تاب‌آوری شغلی وجود دارد: ۱- خودکارآمدی، ۲- ریسک‌پذیری و ۳- وابستگی. افراد با خودکارآمدی بالا، تمایل به ریسک‌کردن و وابستگی کمتر احتمالاً تاب‌آوری شغلی بالاتری دارند (۱۱).

در پژوهش‌های گنجی و توکلی (۹) به رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و تاب‌آوری تحصیلی؛ بریمانی، مدانلو، و یوسفی (۱۲) به بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی؛ بهشتی و نامور (۱۳) به بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی پرداخته شده است اما پژوهشی مبنی بر رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و تاب‌آوری شغلی مشاهده نشده است. عوامل متعددی می‌تواند رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با تاب‌آوری شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. یکی از این عوامل مهم در ارتباط نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها و موسسات اقتصادی که بلوغ شغلی است. از لحاظ مفهومی بلوغ شغلی، تحقق

موفقیت‌آمیز وظایف رشدی در حین زنجیره مداومی از مراحل زندگی است. بر این اساس، سوپر معتقد است افراد مشاغل متناسب یا عقاید و پندارشان درباره خویشتن را انتخاب می‌کنند. زمانی که تجارب مربوط به آگاهی از دنیای کار گسترده‌تر می‌شود، خودپنداره شغلی پخته‌تری شکل می‌گیرد. واتسون (۱۴)، بلوغ شغلی را آمادگی افراد برای انتخاب شغل، تصمیمات شغلی، متناسب با سن و برآمدن از عهده تکالیف رشدی می‌داند (۱۵). با توجه به توضیحات و مسائل تبیین شده در زمینه‌های فوق، پژوهش حاضر به دنبال ارائه مدل علی پاسخگویی به این سؤال کلی است که آیا مدل مفروض رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با تاب‌آوری شغلی شاغلان با نقش واسطه‌ای بلوغ شغلی برازش مطلوب دارد؟

مواد و روش کار

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص بود پس این پژوهش از نظر هدف، یکی پژوهش کاربردی است و از لحاظ ماهیت توصیفی است. همچنین طرح این پژوهش، همبستگی از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداری شرکت‌های خصوصی کوچک و متوسط در تهران تشکیل دادند. نمونه این پژوهش به طور تصادفی از فهرست‌های شرکت‌های کوچک و متوسط شهر تهران انتخاب و سپس از هر شرکت ۶ نفر به طور تصادفی انتخاب شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، روش نمونه‌گیری خوشه‌ای است. ملاک‌های ورود به این پژوهش عبارت بودند از: (۱) شرکت‌کننده‌ها می‌بایست در یکی از شرکت‌های خصوصی تهران مشغول به کار بودند. (۲) حداقل تحصیلات شرکت‌کننده‌ها لیسانس باشد. (۳) برای این پژوهش دامنه سنی نیز به عنوان ملاک ورود در نظر گرفته شده بود. به این صورت که شرکت‌کنندگان می‌بایست بین ۲۵ تا ۴۵ سال سن داشتند. (۴) از لحاظ جنسیت شرکت‌کننده در این

¹. Career resilience

پژوهش، معیاری در نظر گرفته نشده بود و هم زنان و هم مردان شاغل می توانستند در این پژوهش شرکت داشته باشند. (۵) دامنه زمانی نیز به عنوان ملاک ورود پژوهش در نظر گرفته شده بود. یعنی تنها افرادی می توانستند در این پژوهش شرکت کنند که در بازه زمانی ۱۳۹۷ تا ۱۳۹۸ مشغول به کار بودند. یعنی افراد بازنشسته یا اخراج شده نمی توانستند در این پژوهش شرکت داشته باشند. ملاک های خروج از پژوهش هم عبارت بودند از: (۱) کارکنان شرکت های دولتی تهران از این پژوهش مستثنی بودند. (۲) کارکنان شرکت های خصوصی تهران که سن شان بین ۲۵ تا ۴۵ سال نبود از این پژوهش مستثنی شدند. (۳) کارکنان شرکت های خصوصی تهران که بازنشسته یا اخراج شده بودند از این پژوهش مستثنی شدند.

ابزار

برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز (۲)، پرسشنامه بلوغ شغلی ساپر (۱۶) و پرسشنامه تاب آوری شغلی لیو (۱۷) استفاده شد. پرسشنامه سرمایه روانشناختی توسط لوتانز (۲) 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 و به ترتیب با گزینه های کاملاً مخالفم، مخالفم، تا حدودی مخالفم، تا حدودی موافقم، موافقم و کاملاً موافقم تنظیم شده است. برای بدست آوردن نمره سرمایه روانشناختی ابتدا نمره هر مؤلفه به صورت جداگانه حساب و سپس مجموعه آنها به عنوان نمره کل سرمایه روانشناختی محسوب می شود. نمره بین ۲۴ تا ۴۰، میزان سرمایه روانشناختی در حد پایین، نمره بین ۴۰ تا ۸۰ میزان سرمایه روانشناختی در حد متوسط و نمره بالاتر از ۸۰ میزان سرمایه روانشناختی در حد بالا می باشد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده جهت پایایی در پژوهش بهادری خسروشاهی و

همکاران (۱۸) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شده است. این پرسشنامه تاب آوری شغلی توسط لیو در سال ۲۰۰۴ ساخته شده است و تاب آوری شغلی را در قالب ۲۸ سؤال می سنجد. این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است و نمره گذاری آن از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می باشد. حداقل نمره در این پرسشنامه ۲۸ و حداکثر نمره در این پرسشنامه ۱۴۰ است. تفسیر نمره در این پرسشنامه بدین شرح است که هر چه نمره آزمون به ۱۴۰ نزدیک تر باشد نشانه بالا بودن تاب آوری شغلی در کارکنان است. پرسشنامه بلوغ شغلی توسط ساپر در سال ۱۹۷۳ تدوین شده است. این پرسشنامه برای اندازه گیری بلوغ شغلی افراد طراحی شده است و چهار خرده مقیاس طرحی ریزی شغلی، توصیف مشاغل، اطلاع از مشاغل و تصمیم گیری شغلی را می سنجد. این پرسشنامه دارای ۱۲۰ آیت می باشد که در مقیاس لیکرتی ۴ درجه ای تنظیم شده است. پس از گردآوری اطلاعات، داده ها به صورت کمی تعریف شدند و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. بدین منظور ابتدا با استفاده از شاخص های آمار توصیفی، اطلاعات توصیفی متغیرها از قبیل میانگین، انحراف معیار و حداقل و حداکثر نمرات با استفاده از برنامه اسپاس اس نسخه ۲۳ مشخص شد. پس از آن به منظور بررسی فرضیه های تحقیق از روش رگرسیون چندگانه و الگوی معادلات ساختاری در نرم افزار ایموس نسخه ۲۲ استفاده شد. لازم به تذکر است که آزمون معناداری به روش بوت استرپ و پیش فرض های بهنجاری تک متغیری (با بررسی چولگی و کشیدگی)، بهنجاری چند متغیری (آزمون ماهالانویس)، خطی بودن (با ترسیم ماتریس های نمودار پراکنده گی)، چند هم خطی بودن (با بررسی عامل تورم واریانس و ضریب تحمل) و آزمون برازندگی مدل مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج

ابتدا اطلاعات توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش ارائه می‌شود (جدول ۱) و سپس نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها گزارش شده است.

جدول ۱. اطلاعات توصیفی مربوط به متغیرهای سرمایه روانشناختی، بلوغ شغلی و تاب آوری شغلی

متغیر	خرده مقیاس	کجی	کشیدگی	میانگین	SD
امیدواری	۰/۷۱۹-	۱/۱۶۶	۲۳/۲۷	۴/۱۳۵	
تاب آوری	۰/۴۰۸-	۰/۷۲۶	۲۱/۹۶	۳/۹۷۶	
سرمایه روانشناختی	خوش‌بینی	۰/۲۳۳-	۰/۵۳۸	۱۹/۷۴	۳/۷۸۶
	خودکارآمدی	۰/۵۶۳-	۱/۰۹۷	۲۲/۰۱	۳/۹۴۲
سرمایه روانشناختی	سرمایه روانشناختی	۰/۷۰۳-	۱/۵۳۶	۸۶/۹۸	۱۳/۶۰۹
	طرح‌ریزی شغلی	۰/۶۹۱-	۰/۵۸۴	۷۴/۲۱	۱۸/۷۶۵
	توصیف مشاغل	۰/۶۱۹-	۰/۶۱۱	۳۷/۶۹	۸/۸۵۸
بلوغ شغلی	اطلاع از دنیای مشاغل	۰/۵۰۲-	۰/۰۲۳	۶۷/۵۲	۱۷/۰۸۸
	تصمیم‌گیری شغلی	۰/۲۸۸-	۰/۳۵۵	۲۸/۲۴	۶/۱۲۲
	بلوغ شغلی	۰/۶۳۲-	۰/۷۱۸	۲۰۷/۶۶	۴۰/۳۲۸
تاب آوری شغلی	تاب آوری شغلی	۰/۲۹۵-	۰/۰۳۷	۸۷/۲۱	۲۳/۱۷۴

بلوغ شغلی نشان می‌دهد که میانگین طرح‌ریزی شغلی برابر با ۷۴/۲۱، توصیف مشاغل برابر با ۳۷/۶۹، اطلاع از دنیای مشاغل برابر با ۶۷/۵۲، تصمیم‌گیری شغلی برابر با ۲۸/۲۴ و میانگین نمره کل بلوغ شغلی برابر با ۲۰۷/۶۶ است. با توجه به اینکه مقادیر چولگی و کشیدگی داده‌ها بین +۲ و -۲ می‌باشد، داده‌ها در سطح ۰/۰۵ از توزیع بهنجار برخوردارند. همچنین، نتایج

بر اساس اطلاعات بدست آمده میانگین امیدواری برابر با ۲۳/۲۷، تاب‌آوری برابر با ۲۱/۹۶، خوش‌بینی برابر با ۱۹/۷۴، خودکارآمدی برابر با ۲۲/۰۱ و میانگین نمره کل سرمایه روانشناختی برابر با ۸۶/۹۸ است. با توجه به اینکه مقادیر چولگی و کشیدگی داده‌ها بین +۲ و -۲ می‌باشد، داده‌ها در سطح ۰/۰۵ از توزیع بهنجار برخوردارند. نتایج بدست آمده برای

ماتریس همبستگی بین متغیرها

در جدول ۲ ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق ترسیم شده است.

اطلاعات توصیفی برای تاب آوری شغلی نشان می دهد که میانگین تاب آوری شغلی برابر با ۸۷/۲۱ است. با توجه به اینکه مقادیر چولگی و کشیدگی داده ها بین ۲+ و ۲- می باشد، داده ها در سطح ۰/۰۵ از توزیع بهنجار برخوردارند.

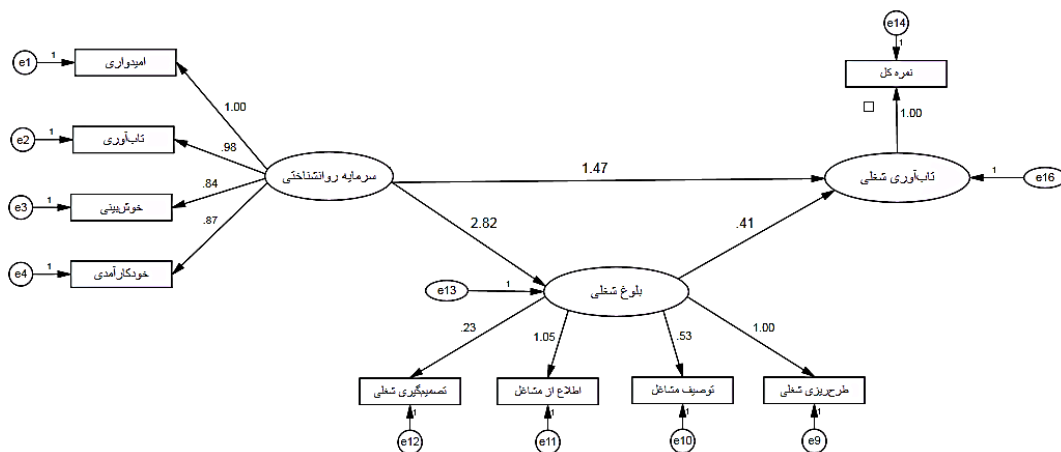
جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرها

متغیرها	۱	۲	۳	۴
۱- سرمایه روانشناختی	۱			
۳- بلوغ شغلی	۰/۶۴۱**	۰/۴۹۰**	۱	
۴- تاب آوری شغلی	۰/۳۹۸**	۰/۳۲۹**	۰/۴۵۸**	۱

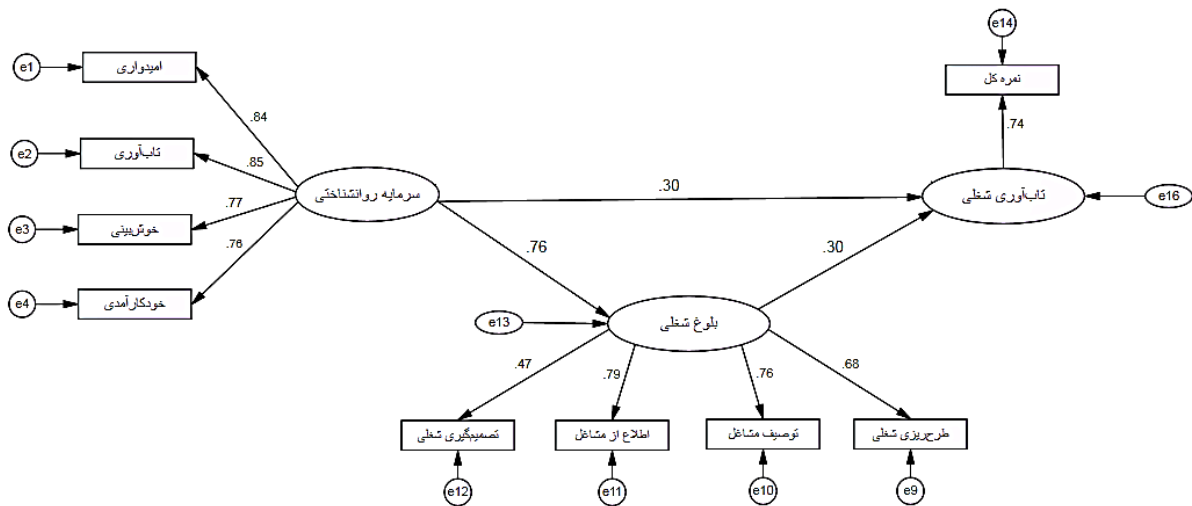
فرضیه تحقیق: مدل علی مبتنی بر رابطه سرمایه روانشناختی با تاب آوری شغلی شاغلان با نقش واسطه‌ای بلوغ شغلی برآزش دارد.

به منظور بررسی مدل علی مبتنی بر رابطه سرمایه روانشناختی با تاب آوری شغلی شاغلان با نقش واسطه‌ای بلوغ شغلی، از تحلیل معادلات ساختاری استفاده گردید. مدل بررسی شده به همراه شاخص‌های مربوط به برآزش مدل در ادامه ارائه شده است.

در جدول ۲ نتایج همبستگی بین متغیرهای سرمایه روانشناختی، بلوغ شغلی و تاب آوری شغلی نشان داده شده است. بر اساس نتایج بدست آمده ضرایب همبستگی محاسبه شده مثبت بوده و در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار می باشد ($P < 0/01$). مثبت بودن ضرایب همبستگی بدست آمده نشان دهنده وجود ارتباط مستقیم بین متغیرهای پژوهش است.



شکل ۱. ضرایب غیراستاندارد مدل مربوط به نقش واسطه‌ای بلوغ شغلی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با تاب آوری شغلی



شکل ۲. ضرایب استاندارد مدل مربوط به نقش واسطه‌ای بلوغ شغلی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با تاب‌آوری شغلی

در شکل ۱ و ۲ بترتیب ضرایب غیراستاندارد و ضرایب استاندارد رابطه بین سرمایه روانشناختی با تاب‌آوری شغلی نشان داده شده مدل پیشنهادی به منظور بررسی نقش واسطه‌ای بلوغ شغلی در است.

جدول ۳. ضرایب مدل ساختاری متغیرهای بکار رفته در مدل

متغیرها	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	مقادیر t	p
← سرمایه روانشناختی	۱	۰/۸۳۶		
← سرمایه روانشناختی	۰/۹۷۹	۰/۸۵۰	۱۹/۳۶۲	۰/۰۱
← سرمایه روانشناختی	۰/۸۴۴	۰/۷۷۰	۱۶/۹۳۱	۰/۰۱
← سرمایه روانشناختی	۰/۸۷۲	۰/۷۶۴	۱۶/۷۴۰	۰/۰۱
← بلوغ شغلی	۱	۰/۶۸۲		
← بلوغ شغلی	۰/۵۲۸	۰/۷۶۳	۱۲/۴۳۳	۰/۰۱
← بلوغ شغلی	۱/۰۵۰	۰/۷۸۶	۱۲/۶۸۳	۰/۰۱

۰/۰۱	۸/۱۹۳	۰/۴۷۲	۰/۲۲۶	تصمیم‌گیری شغلی	←	بلوغ شغلی
		۰/۷۴۱	۱	نمره کل	←	تاب‌آوری شغلی

در جدول ۳ ضرایب ساختاری مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد و غیراستاندارد و سطح معنی‌داری مربوط به هر یک از ضرایب ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود همه ضرایب‌های مربوط به برازش مدل در جدول ۴ ارائه شده است.

ضرایب محاسبه شده در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار هستند ($P < 0/01$).

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار مشاهده شده	ارزیابی شاخص برازش
χ^2/df	≤ 5	۳/۸۲	مناسب
RMSEA	$< 0/08$	۰/۰۶۸	مناسب
SRMR	$< 0/08$	۰/۰۷۲	مناسب
CFI	$> 0/9$	۰/۹۴۹	مناسب
GFI	$> 0/9$	۰/۹۱۷	مناسب
NFI	$> 0/9$	۰/۹۳۳	مناسب
IFI	$> 0/9$	۰/۹۵۰	مناسب

مدل را تأیید می‌کند. و در نهایت شاخص‌های IFI، CFI، GFI و NFI نیز از ملاک مورد نظر (۰/۹) بزرگتر هستند. در مجموع و با در نظر گرفتن مجموع شاخص‌های محاسبه شده، برازش مدل با داده‌ها و فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر نقش واسطه‌ای بلوغ شغلی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با تاب‌آوری شغلی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

طبق جدول ۴، شاخص نسبت مجذور کای بر درجه آزادی (χ^2/df) برازش مدل را تأیید می‌کند که این عدد کمتر از ۵ است و به معنی برازش مدل با داده‌هاست. خطای ریشه مجذور میانگین تقریبی (RMSEA) برابر ۰/۰۶۸ و ریشه دوم میانگین مربعات باقی مانده (SRMR) برابر با ۰/۰۷۲ است که از میزان ملاک (۰/۰۸) کوچکتر است و در نتیجه برازش

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش واسطه‌ای بلوغ شغلی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با تاب‌آوری شغلی شاغلان انجام شد. فرضیه اصلی این پژوهش عبارت بود از اینکه مدل علی مبتنی بر رابطه سرمایه روانشناختی با تاب‌آوری شغلی شاغلان با نقش

این پژوهش با هدف بررسی نقش واسطه‌ای بلوغ شغلی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با تاب‌آوری شغلی شاغلان انجام شد. فرضیه اصلی این پژوهش عبارت بود از اینکه مدل علی مبتنی بر رابطه سرمایه روانشناختی با تاب‌آوری شغلی شاغلان با نقش

رابطه بین سرمایه روانشناختی با تاب‌آوری شغلی مورد تایید قرار می‌گیرد. به طور کلی، یافته‌های این پژوهش همسو با یافته‌های پژوهش بریمانی، مدانلو و یوسفی (۱۲)، هرنانز وارس، انکیاس و سوارز (۱۹)، ایدریس و مانگانارو (۲۰) و کاپلان و بیچکس (۲۱) می‌باشد.

تبیین همسویی یافته این پژوهش با پژوهش‌های پیشین می‌تواند از دو منظر مبانی نظری و مبانی پژوهشی صورت بگیرد. از منظر مبانی نظری، بلوغ شغلی به آمادگی افراد برای انتخاب شغل، تصمیمات شغلی، متناسب با سن و برآمدن از عهده تکالیف رشدی گفته می‌شود (۱۵). افرادی که از بلوغ شغلی برخوردار هستند، شغل را آگاهانه و متناسب با توانمندی و علاقه انتخاب می‌کنند که این امر ریشه در خودپنداره مثبت و واقع‌بینانه آنها دارد. با توجه به توضیحات مطرح شده، زمانی که افراد با بلوغ شغلی، پیشه‌ای را به عنوان شغل خود انتخاب کنند، بدین معنا است که شغل انتخاب شده با آگاهی، متناسب با توانمندی و بر اساس خودپنداره واقع‌بینانه بوده است؛ لذا انتظار می‌رود تاب‌آوری شغلی آنها نیز به مراتب بیشتر باشد. چرا که تاب‌آوری به مقاومت و تلاش در جهت پیدا کردن راه‌حل‌های منطقی در شرایط استرس‌زا اشاره دارد و افرادی که بلوغ شغلی دارند، به توانمندی‌های خود نسبت به شغل محوله اعتماد دارند و می‌توانند راه‌حل‌های منطقی در شرایط استرس‌زای شغلی ارائه دهند. از سوی دیگر، سرمایه روانشناختی عبارت است از دیدگاه شخص نسبت به خودش، داشتن هدف مشخص برای رسیدن به موفقیت و تاب‌آوری در برابر مشکلات (۲۰). مواردی که در این تعریف برای سرمایه روانشناختی ذکر شد، خود نشانه بلوغ می‌باشد. چرا که افراد بالغ هستند که می‌توانند دیدگاه واقع‌بینانه‌ای نسبت به خودشان داشته باشند و در برابر مشکلات تاب‌آوری داشته باشند. در تعریف دیگر، اگر سرمایه‌های روانشناختی را به عنوان یک حالت روانشناختی مثبت فرد از

توسعه و رشد یافتگی دانست (۲۲)، در این حالت هم باز رابطه مثبتی بین سرمایه روانشناختی و بلوغ دیده می‌شود. بدین صورت که اگر بلوغ را به عنوان رشد فردی در نظر بگیریم، سرمایه روانشناختی نیز حاکی از توسعه و رشد یافتگی فرد است. به طور کلی، می‌توان چنین گفت که بررسی مبانی نظری و تعاریف مؤلفه‌های سرمایه روان شناختی، بلوغ شغلی و تاب‌آوری شغلی نشان می‌دهد که بلوغ شغلی می‌تواند نقش واسطه‌ای مثبت و سازنده‌ای بین سرمایه روان شناختی و تاب‌آوری شغلی ایفا کند. به عبارت دیگر، وجود بلوغ شغلی در فرد می‌تواند باعث ایجاد رابطه معنی‌دار مثبت بین سرمایه روان شناختی و تاب‌آوری شغلی باشد و نقش هم‌افزایی ایفا کند؛ یعنی بلوغ شغلی به عنوان متغیر میانجی می‌تواند باعث افزایش سرمایه روانشناختی و تاب‌آوری شغلی شود.

از منظر مبانی پژوهشی نیز همسویی این یافته‌ها نیز قابل بحث و تبیین است. یکی از عوامل پژوهشی که می‌تواند نقش مهمی در همسویی یافته‌ها داشته باشد، جامعه آماری نزدیک به هم یا مشابه می‌باشد. در این پژوهش جامعه آماری شامل کارکنان شرکت‌های خصوصی در تهران بود که از این منظر با برخی پژوهش‌های پیشین شباهت دارد. برای مثال، در پژوهش معمارزاده، ختائی و عباس زاده مینق (۲۳) نیز کارکنان بخش خصوصی به عنوان جامعه آماری پژوهش بودند. وجود جامعه آماری مشابه که احتمال می‌رود در ویژگی‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و روانشناختی مشابهت داشته باشند، می‌تواند دلیل احتمالی بر همسویی یافته‌ها باشد. همچنین استفاده از ابزار مشابه نیز می‌تواند عامل پژوهشی دیگری در تبیین همسویی یافته‌ها باشد. بدین معنی که در پژوهش حاضر و با برخی از پژوهش‌های پیشین برای مثال پژوهش گنجی و توکلی (۹) شباهت‌هایی در اتخاذ ابزار پژوهش دیده می‌شود. با توجه به اینکه جمع‌آوری داده‌ها، نمره‌گذاری و تفسیر داده‌ها وابسته به ابزاری

آوری شغلی افراد می باشد. با توجه به یافته های پژوهش پیشنهاد می شود شرکت هایی که کارکنان شان از کمبود تاب آوری شغلی رنج می برند، با تدبیرهایی که اتخاذ می کنند بلوغ شغلی و سرمایه روانشناختی کارکنان خود را افزایش دهند تا از این طریق بتوانند تاب آوری شغلی کارکنان خود را نیز افزایش دهند.

است که مورد استفاده قرار می گیرد، لذا استفاده از ابزار پژوهشی مشابه می تواند عاملی احتمالی در همسویی یافته ها باشد. با توجه به موضوعات مطرح شده، به طور کلی می توان گفت که یافته حاضر و همسویی این یافته با پژوهش های پیشین حاکی از حمایت نظری و پژوهشی از تأیید فرضیه می باشد.

در جمع بندی از یافته های پژوهش می توان گفت که بلوغ شغلی به عنوان یک متغیر اثرگذار در تاب آوری شغلی افراد می باشد. سرمایه روانشناختی نیز دیگر عامل اثرگذار مثبت بر تاب

Reference

1. Hashemi SA. The effectiveness of self-compassion group training on burnout and teachers' job satisfaction. *Psychological methods and models*. 2018;9(31). [In Persian]
2. Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*. 2007 Jun;33(3):321-49.
3. Carmona-Halty M, Salanova M, Llorens S, Schaufeli WB. How psychological capital mediates between study-related positive emotions and academic performance. *Journal of Happiness Studies*. 2019 Feb 15;20(2):605-17.
4. Luthans KW, Luthans BC, Chaffin TD. Refining grit in academic performance: The mediational role of psychological capital. *Journal of Management Education*. 2019 Feb;43(1):35-61.
5. Kaplan M, Biçkes DM. The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevşehir. *Journal of Management & Economics*. 2013 Dec 1;20(2).
6. Murthy RK. Psychological capital and job satisfaction in executives. *International Journal of Contemporary Issues*. 2013;1(3):14-9.
7. Masten AS, Reed MG. Resilience in development. *Handbook of positive psychology*. 2002;74:88.
8. Gooding P, Harris K. Psychological resilience to suicidal experiences. In *Alternatives to Suicide 2020* Jan 1 (pp. 201-219). Academic Press.
9. Ganji B, Tavakolo S. Investigating the Relationship between Psychological Capital and Resilience with Students' Internet Addiction. *Education Strategies in Medical Sciences*. 2019;11(1). [In Persian]
10. Hale A, Heijer T. Defining resilience. In *Resilience engineering 2017* Nov 1 (pp. 35-40). CRC Press.
11. Mishra P, McDonald K. Career resilience: An integrated review of the empirical literature. *Human Resource Development Review*. 2017 Sep;16(3):207-34.
12. Barimani A, Madanlo Y, Yousefi H. The relationship between psychological capital and job satisfaction of Imam Khomeini Relief Committee staff in East Mazandaran province. *Quarterly Journal of Educational Research*. 2015;10(44). [In Persian]
13. Beheshti S, Namvar Y. Investigating the relationship between psychological capital and commitment with teachers' job performance. *The First Comprehensive International Congress of Iranian Psychology*, Tehran, Iran Development Conferences Center. 2015. [In Persian]
14. Watson MB. Career maturity assessment in an international context. In *International handbook of career guidance 2019* (pp. 639-653). Springer, Cham.
15. Madanifar T, Farahbakhsh K, Golzari M, Madanifar M. Predicting job maturity based on identity and religiosity styles among students of Allameh Tabatabai University. *Psychology and religion*. 2015;8(3). [In Persian]
16. Super DE. The career development inventory. *British Journal of Guidance and Counselling*. 1973 Jul 1;1(2):37-50.

17. Liu YC. *Relationships between career resilience and career beliefs of employees in Taiwan* (Doctoral dissertation, Texas A&M University).
18. Bahadori J, Hashemi H, Kheiradin J. The Relationship between Psychological Capital and Social Capital of Tabriz University Students, Journal of Gonabad Social Development and Health Promotion Research Center. 2012;2(1). [In Persian]
19. Hernández-Varas E, Encinas FJ, Suárez MM. Psychological capital, work satisfaction and health self-perception as predictors of psychological wellbeing in military personnel. *Psicothema*. 2019 Jul 1;31(3):277-83.
20. Idris AM, Manganaro M. Relationships between psychological capital, job satisfaction, and organizational commitment in the Saudi oil and petrochemical industries. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. 2017 May 19;27(4):251-69.
21. Kaplan M, Biçkes DM. The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevşehir. *Journal of Management & Economics*. 2013 Dec 1;20(2).
22. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA; 2015.
23. Memarzade G, Khanei MR, Abaszade S. Relationship between the components of psychological capital and organizational commitment of employees (General Department of Cooperatives, Labor and Social Welfare of East Azerbaijan Province). *Journal of Management Futurology*. 2017;18(1).

*Original Article***Investigating the mediating role of job maturity in the relationship between psychological capital and employee job resilience**

Received: 10/08/2020 - Accepted: 05/1/2020

Zeynabolsadat PourMirghaffari¹
 Mehdi Zare BahramAbadi^{*2}
 Fariborz Bagheri³

¹ PhD Student, Department of Psychology, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

² Associate Professor, Research Institute for Humanities Research and Development, Samat Organization, Tehran, Iran.

³ Associate Professor, Department of Psychology, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

* Department of Psychology, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Email: mz.bahramabadi@gmail.com

Abstract

Introduction: The aim of this study was to investigate the mediating role of job maturity in the relationship between psychological capital and job resilience of employees.

Method: The present study was an applied research that used the correlational research method of structural equations as a research method. From the statistical population of administrative staff of small and medium private companies in Tehran, 6 people were randomly selected from each company. The sampling method in this study was cluster sampling. For data collection, Lutans Psychological Capital Questionnaire, Sapper Job Maturity Questionnaire and Liu Job Resilience Questionnaire were used. The collected data were analyzed using multiple regression method and structural equation model in Emus software version 22.

Results: The results of data analysis showed that the causal model based on the relationship between psychological capital and job resilience of employees fits with the mediating influence of job maturity. Psychological capital affects the job resilience of employees. Psychological capital affects the job maturity of employees. Job maturity affects the job resilience of employees. Job maturity has a mediating relationship between psychological capital and employee job resilience.

Conclusion: Job maturity has a mediating role in the relationship between psychological capital and job resilience of employees; It is suggested that the findings of this study be used to improve the job resilience of employees and their psychological capital according to their job maturity.

Keywords: job maturity, psychological capital, job resilience

conflict of interest: There is no conflict of interest.