Explaining the Multilevel Relationships of Antecedents of Work Engagement in Petrochemical Companies of Mahshahr Special Economic Zone

Farajallah Rahimi*[1]- Mona Aarabi Amour[2]- Sara Mohammadi[3]

Abstract

The purpose of this study was to explain the multilevel relationships of job motivation antecedents. The method of the present study was descriptive-correlation. Due to the multilevel nature of this research, its statistical population was examined at both organizational and individual levels. At the organizational level, twenty petrochemical companies located in Mahshahr Special Economic Zone were selected by census method, and at the individual level, the statistical population of the study was 17,000 employees of the mentioned companies, of which 384 were selected as a sample. SPSS 24, SMART PLS 3 and HLM software were used for data analysis**.** The results showed that at the individual level, psychological capital had a positive and significant effect on psychological health and job motivation. In addition, psychological health showed a positive and significant effect on job motivation. In addition, the mediating role of psychological health in the relationship between psychological capital and job motivation was confirmed. Moreover, the results of analysis at the organizational level showed that commitment-based human resource management had a positive and significant effect on psychological capital and job motivation, but the effect of commitment-based human resource management on psychological health in the study population was not confirmed.

Keywords:
Work Engagement, psychological well-being, psychological capital, high-commitment HRM, Multilevel analysis.

1. Associate Professor, Department of Management, Faculty of Economics and Social Sciences, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. Corresponding author: f.rahimi@scu.ac.ir
2. Msc of management, Faculty of Economics and Social Sciences, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Ahvaz, Iran. mona.aarabionline@yahoo.com
3. Assistant Professor Department of Management, Faculty of Economics and Social Sciences, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. s.mohammadi@scu.ac.ir

مقاله علمی ـ پژوهشی

تاریخ دریافت ۱۳۹۹/۰۸/۱۰ **تاریخ پذیرش ۱۴۰۰ /۰۴/۲۷**

تبیین روابط چندسطحی پیشایندهای اشتیاق شغلی در شرکت‌های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی ماهشهر

فرج‌الله رحیمی[۱] ـ منا اعرابی عمور[۲] ـ سارا محمدی[۳]

چکیده

هدف این پژوهش تبیین روابط چندسطحی پیشایندهای اشتیاق شغلی بود. روش پژوهش حاضر توصیفی ـ همبستگی بود. با توجه به چندسطحی بودن این پژوهش، جامعه آماری آن در دو سطح سازمان و فرد مورد بررسی قرار گرفت؛ در سطح سازمان، تعداد بیست شرکت پتروشیمی مستقر در منطقه ویژه اقتصادی ماهشهر با روش سرشماری انتخاب شدند و در سطح فردی نیز جامعه آماری پژوهش ۱۷۰۰۰ نفر از کارکنان شرکت‌های مذکور بودند که تعداد ۳۸٤ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای **SPSS 24** و **SMART PLS 3** و **HLM** استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که در سطح فردی سرمایه روان‌شناختی بر سلامت روان‌شناختی و اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معناداری داشت. همچنین سلامت روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معناداری را نشان داد. به‌علاوه، نقش متغیر میانجی سلامت روان‌شناختی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی تأیید گردید. همچنین، نتایج تحلیل در سطح سازمانی نشان داد مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور بر سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معناداری داشت، اما تأثیر مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور بر سلامت روان‌شناختی در جامعه‌ی مورد بررسی تأیید نگردید.

واژگان کلیدی: اشتیاق شغلی، سلامت روان‌شناختی، سرمایه روان‌شناختی، مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور، تحلیل چندسطحی

---

۱. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. نویسنده مسئول: (f.rahimi@scu.ac.ir)

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. mona.aarabionline@yahoo.com

۳. استادیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. s.mohammadi@scu.ac.ir

مقدمه

جدیدترین تحول در زمینه روان‌شناسی یعنی ظهور روان‌شناسی مثبت‌گرا، باب جدیدی را در زمینه رفتار سازمانی به نام رفتار سازمانی مثبت‌گرا گشوده است. هدف اصلی رفتار سازمانیِ مثبت‌گرا، به جای توجه به نقاط ضعف و بی‌کفایتی‌های افراد و در نتیجه تلاش برای رفع این ضعف‌ها، توجه به توانمندی‌ها و نقاط قوت نیروی انسانی و تقویت کردن آنهاست (Luthans et al.,2007). یکی از سازه‌های مهم روان‌شناختی که متأثر از جنبش روان‌شناسی مثبت‌گرا، در حوزه رفتار سازمانی شکل گرفته، سازه اشتیاق شغلی است (Schaufeli et al., 2007). اشتیاق شغلی یک حالت ذهنیِ مثبت نسبت به شغل است که با ویژگی‌هایی نظیر شدت، تعهد و جذب همراه است (Meijerink et al., 2018). درصورتی‌که افراد دارای اشتیاق شغلی باشند، وابستگی شدیدِ روحی نسبت به کار داشته، بر کار خود متمرکز شده، بی‌وقفه تلاش می‌کنند و در برابر سختی‌ها مقاومت و ایستادگی بیشتری نشان می‌دهند (Vallières et al., 2017).

در ادبیات تحقیق، دو رویکرد به اشتیاق شغلی وجود دارد؛ رویکرد اول توسط مسلاچ و لیتر[1] (۱۹۹۷)، پیشنهاد شده است. بنا بر نظر آنها، اشتیاق شغلی اشاره به انرژی، دلبستگی و کارآمدی حرفه‌ای دارد که درست در جهت مقابلِ ابعاد فرسودگی شغلی یعنی خستگی، بدگمانی یا بدبینی و عدم‌کارآمدیِ حرفه‌ای در نظر گرفته می‌شود. رویکرد دیگر به اشتیاق شغلی توسط شوفلی[2] و همکاران (۲۰۰۲) عنوان شد که اشتیاق را به‌عنوان یک حالت ذهنی مثبت کاری، اجرایی و عملی از لحاظ شدت، هدایت و علاقه‌مندی تعریف کرده‌اند. طبق تعریف مسلچ و لیتر (۱۹۹۷) اشتیاق شغلی به میزان انرژی درگیری شغلی و اثربخشی حرفه‌ای اشاره دارد. اما در تعریف شوفلی (۲۰۰۲)، اشتیاق شغلی به‌وسیله ابعاد جذب، نیرومندی (جدیت) و وقف کردن خود (هویت بالا) مشخص می‌شود. علاوه‌براین، شوفلی و همکاران (۲۰۰۲) تأکید دارند که اشتیاق شغلی به شرایطی که در زمان‌های مختلف ایجاد می‌شود، مربوط است (Schaufeli et al., 2006).

محققان پیامدهای قابل‌توجهی از اشتیاق شغلی را در نگرش کارکنان و رفتارهای بصیرانه در محل کار گزارش کرده‌اند (Malik et al., 2017). با این حال، علی‌رغم پیامدهای مهم اشتیاق شغلی، اولاً تحقیق در مورد محرّک‌های اشتیاق شغلی ناکافی

1. Maslach & Leiter
2. Schaufeli

است و جهت‌گیری منسجمی ندارد (Wefald et al., 2009). ثانیاً، تحقیقات اندکی هم که به بررسی محرّک‌های اشتیاق شغلی پرداخته‌اند، عمدتاً مبتنی بر یک رویکرد یک سطحی (عوامل سطح فردی یا عوامل سطح سازمانی) بوده‌اند. از این‌رو یافته‌های حاصل از تحلیل‌های یک‌سطحی ممکن است رویکرد جامعی برای انعکاس واقعیت‌های سازمانی ارائه ندهد؛ زیرا در رویکردهای یک‌سطحی اثر عوامل سازمانی (به‌عنوان عوامل زمینه‌ای) بر متغیرهای سطحِ فردی نادیده گرفته می‌شود. در تحلیل بین‌سطحی فرض بر این است که فرد با زمینه‌های اجتماعی که به آنها تعلق دارد، در تعامل است و افراد تحت تأثیر محیط اجتماعی هستند که در آنها عضویت دارند. در این رویکرد سازمان به‌عنوان یک زمینه در نظر گرفته می‌شود و اعتقاد بر این است که زمینه سازمانی بر اَعمال و گرایش‌های افرادی که به آن تعلق دارند، تأثیر می‌گذارد (Torraco, 2005). ازاین رو، پژوهش حاضر برای پُر کردن شکاف تحقیقات قبلی، با یک رویکرد بین‌سطحی به بررسی عواملِ فردی و سازمانی موثر بر اشتیاق شغلی در محیط کار می‌پردازد.

در این پژوهش متغیرهای سلامت روان‌شناختی و سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان دو متغیر سطح فردی اثرگذار بر اشتیاق شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرند. سلامت، اصطلاحی است گسترده که هم سلامت جسمی و هم سلامت روحی و روانی را شامل می‌شود. پژوهش حاضر بر سلامت روانی تمرکز دارد که هم به علائم سلامت روانی و هم به وجود تجربیات شناختی و عاطفیِ مثبت توجه دارد (Grover et al., 2018). سلامت روان‌شناختی بیانگر حالت روانی است که ویژگی بارز آن سلامت و بهبود هیجانی و عاطفی و نداشتن اضطراب و نشانگان مختل‌کننده زندگی و ظرفیت ایجاد رابطه حسنه و رضایت‌بخش با دیگران و مقایسه مناسب با تنیدگی‌ها و تناقص‌های زندگی است (Corsini, 1999). فرهنگ روان‌پزشکی کمپل این اصطلاح را در احساس رضایت بهبود روانی و تطابق کافیِ اجتماعی با موازین مورد قبول هر جامعه تعریف کرده است (پورافکاری، ۱۳۸۳). سلامت روان‌شناختی در درجه اول از عوامل فردی تأثیر می‌پذیرد که در این میان، بر نقش سرمایه روان‌شناختی تأکید شده است. بنا بر نظر لوتانز و همکاران (۲۰۰۴) سرمایه روان‌شناختی یک منبع شخصیتی است که نشان‌دهنده ارزیابی مثبت نسبت به شرایط و احتمال موفقیت در کارها، براساس تلاش انگیزه‌مند و پشتکار است (Zhou et al., 2017). در واقع، سرمایه روان‌شناختی در چارچوب و

معیارهای رفتار سازمانیِ مثبت‌گرا ریشه دارد. توان‌افزایی و بهره‌گیری از سرمایه روان‌شناختی بالا در میان کارکنان یکی از استراتژی‌های کلیدی برای افزایش عملکرد و تأمین بقا در سازمان‌های امروزی است. مفهوم سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان راهی برای بهبود سازمان، با رشد چهار متغیر (خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری) حفظ و توسعه می‌یابد **(**Newman et al., 2014**).**

امید، توانایی شخص برای هدف‌گذاری، تجسم مسیرهای لازم برای رسیدن به هدف‌ها و داشتن انگیزه لازم در جهت رسیدن به آن هدف‌هاست. خوش‌بینی به اِسنادهای عِلّی مثبت اشاره می‌کند و روشی است که در آن، افراد وقایع مثبت و منفی را تبیین می‌کنند و انتظار نتیجه مثبت دارند. تاب‌آوری، ظرفیت فرد برای پاسخ دادن و حتی شکوفا شدن در شرایط فشارزای مثبت یا منفی است و خودکارآمدی به اطمینانی که افراد به توانایی‌های خود برای انجام یک تکلیف خاص دارند، اشاره می‌کند. مطابق تحقیقات، کارکنانی که نسبت به همتایان خود مثبت‌تر هستند، به‌شکل بهتری می‌توانند بر چالش‌های نو ظهور محیط کار خود غلبه کنند و از این‌رو عملکرد بهتری دارند و رفتار و نگرش شغلیِ مطلوب‌تری از خود بُروز می‌دهند. این کارکنان به ایستادگی و مقاومت سازمان‌ها، در زمانی بحرانی کمک می‌کنند **(**Sardivi et al., 2012**)**. مطابق تحقیقاتی که تاکنون انجام شده است، سرمایه روان‌شناختی از قابلیت بالقوه و قابل ملاحظه‌ای در پیش‌بینی بسیاری از نتایج مثبت و منفی سازمانی برخوردار است و به‌عنوان یک رویکرد نوین در عرصه مدیریت منابع انسانی و توسعه منابع انسانی می‌تواند مورد استفاده موثر سازمان‌ها قرار گیرد.

در پژوهش حاضر، تأثیر مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور، به‌عنوان یک متغیر سطح سازمانی، بر متغیرهای سطح فردی مورد بررسی قرار می‌گیرد. علی‌رغم بررسی اثرات متغیرها در سطح فردی و در سطح سازمانی، متغیرهای سطح سازمانی ممکن است بر متغیرهای سطح فردی در قالب ساختار چندسطحی تأثیرگذار باشند **(**Raudenbush et al., 2002**).** در رویکرد چندسطحی می‌توان هم آثار زمینه‌ای و هم آثار تعدیل‌کنندگیِ متغیرهای سطح سازمانی بر متغیرهای سطح فردی را بررسی نمود. در تحلیل زمینه‌ای فرض بر این است که فرد با زمینه‌های اجتماعی که به آنها تعلق دارد در تعامل است و افراد، تحت تأثیر گروه‌های اجتماعی‌ای هستند که در آنها عضویت

دارند. در این رویکرد گروه به‌عنوان یک زمینه درنظر گرفته می‌شود و اعتقاد بر این است که زمینه‌ی گروهی بر اُعمال و گرایش‌های افرادی که به آن تعلق دارند، تأثیر می‌گذارد (امیرکافی، ۱۳۸۵). در این پژوهش مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور (به عنوان متغیر سطح سازمانی) می‌تواند بر اشتیاق شغلی (به‌عنوان متغیر سطح فردی) اثر زمینه‌ای داشته باشد. از سوی دیگر، در تحلیل‌های چندسطحی می‌توان اثر تعدیل‌کنندگیِ متغیرهای سطح سازمانی (مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور) بر روابط بین متغیرهای سطح فردی (سلامت روان‌شناختی و سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی) را بررسی نمود.

هدف اصلی مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور ایجاد یک پیوند روان‌شناختی میان کارکنان و سازمان است. مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور منجر به توسعه کارکنان متعهد و مورد اعتمادی است که می‌توانند اعتماد به نفس (بصیرت) خود را برای انجام وظایف شغلی به شیوه‌ای که با اهداف سازمانی سازگار است، مورد استفاده قرار دهند **(**Boon et al. , 2014**).** مدیریت منابع انسانی تعهدمحور بر این فرض استوار است که هدفش برانگیزاندن تعهد قوی نسبت به سازمان است به‌طوری‌که رفتار عمدتاً خود تنظیم باشد، تا اینکه توسط نیروی خارجی یا تحریم‌هایی کنترل شوند **(** Wood et al., 1995**).** بر این اساس، این پژوهش با یک رویکرد بین‌سطحی به دنبال بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور در سطح سازمانی بر سرمایه روان‌شناختی، سلامت روان‌شناختی و اشتیاق شغلی در سطح فردی است. گیبسون و هیکس[1] (۲۰۱۸) در مطالعه‌ی خود با استفاده از نمونه‌ی ۱۲۱ نفری از کارکنان استرالیا به بررسی سرمایه روان‌شناختی و خود ارزشیابی‌های محوری در محل کار و تأثیرات آن بر سلامتی پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایه روان‌شناختی (شامل امید، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و خودکارآمدی) و خودارزشیابی (شامل ارزیابی خودمختار کنترل، عزت‌نفس، خودکارآمدی عمومی و رفتار سازگارانه مثبت نسبت به روان‌پزشکی) مطابق مطالعات پیشین صورت گرفته، هر دو به صورت جداگانه با مقوله سلامت، ارتباط مثبت و مستقیم دارند. گرور[2] و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه‌ی خود با استفاده از نمونه ۴۰۱ نفری از پرستاران بخش بهداشت و درمان در استرالیا به بررسی روابط بین سرمایه

1. Hicks
2. Grover

روان‌شناختی، خواسته‌ها و منابع شغلی و سلامت روان‌شناختی و اشتیاق شغلی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که سرمایه روان‌شناختی مستقیماً بر ادراک نیازهای شغلی و منابع تأثیر گذاشته و این امر مستقیماً بر پیامدهای سلامت روانی و اشتیاق شغلی تأثیر می‌گذارد. باکر و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهش خود به بررسی اشتیاق شغلی به‌عنوان یک مفهومِ در حال ظهور در روان‌شناسی بهداشت حرفه‌ای پرداختند. نتایج نشان داد که اشتیاق شغلی یک مفهوم منحصربه‌فرد است که به بهترین وجه توسط منابع شغلی (مانند استقلال، مربیگری نظارت و بازخورد عملکرد) و منابع شخصی (مانند خوش‌بینی، خودکارآمدی و عزت‌نفس) تبیین می‌شود. اشتیاق شغلی پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی و رضایت مشتری است. راتمن[1] (۲۰۰۸) در پژوهش خود با استفاده از نمونه ۶۷۷ نفری از اعضای نیروی پلیس در شمال‌غرب آفریقای‌جنوبی به بررسی رابطه‌ی رضایت شغلی، استرس شغلی، فرسودگی شغلی و اشتیاق شغلی به‌عنوان ابعاد سلامت کاری پرداختند. نتایج، چهار فاکتور مرتبط با سلامت کار را نشان داد. این چهار فاکتور شامل: رضایت شغلی (نشان‌دهنده لذت در برابر نارضایتی)، استرس شغلی (نشان‌دهنده اضطراب در برابر راحتی)، فرسودگی شغلی (نشان‌دهنده خستگی در مقابل قوت) و اشتیاق شغلی (نشان‌دهنده شور و شوق در برابر افسردگی) است.

مطوری (۱۳۹۶) در پژوهش خود به بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده با اشتیاق شغلی پرستاران پرداخت. نتایج این پژوهش حاکی از اهمیت سرمایه‌های روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده در پیش‌بینی اشتیاق شغلی پرستاران بود. مطابق با یافته‌های این پژوهش، به‌کارگیری برنامه‌هایی جهت افزایش سرمایه روان‌شناختی پرستاران و حمایت سازمانی از آنها، می‌تواند موجب بهبود و ارتقای اشتیاق شغلی پرستاران شود. هادگز (۲۰۱۰) در یک بررسی آزمایشی به این نتیجه رسید که افزایش سرمایه روان‌شناختی مدیران روی اشتیاق شغلی، سرمایه روان‌شناختی و عملکرد کارکنان تأثیر دارد. معمارزاده و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه‌ی خود با استفاده از نمونه ۱۸۴ نفری از کارکنان سازمان کار و امور اجتماعی در استان آذربایجان به بررسی رابطه‌ی میان مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که میان سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانیِ

1. Rothmann

کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. امیرخانی و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی با هدف بررسی تأثیر اقدامات منابع انسانی بر عملکرد سازمان با استفاده از نمونه ۳۲۰ نفری از کلیه‌ی کارکنان دانشگاه لرستان به روش تصادفی ساده، انجام دادند. نتایج حاکی از اهمیت فوق‌العاده فعالیت‌های منابع انسانی در سازمان است؛ بدین‌ترتیب که فعالیت‌های منابع انسانی بر عملکرد سازمان، تأثیر داشته و بر سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی سازمان نیز تأثیر می‌گذارد. رنه باپتیست[1] (۲۰۰۸) در مطالعه‌ی خود به بررسی اثرات شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر سلامت و عملکرد کارکنان پرداخت. این پژوهش نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که مورد استفاده قرار می‌گیرند، بر سلامت کارکنان در کار و همچنین تمایل بیشتر به مفید بودن تأثیر قابل‌توجهی می‌گذارند. به‌طور کلی مدیریت ارتباطات رفتاری، پشتیبان و افزایش‌دهنده اعتماد است و موجب ارتقاء سلامت کارکنان در کار می‌شود. ناز و خالق[2] (۲۰۱۱) با استفاده از نمونه ۴۰۳ نفری از کارمندانِ هفت شرکت در بخش خصوصی مخابرات پاکستان به بررسی تأثیر رفتارهای منابع انسانی بر سلامت کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که اجرای دقیق گام‌های مدیریت منابع انسانیِ مشارکت‌محور باعث بهبود رضایت شغلی کارکنان از طریق پشتیبانی ادراکات سازمانی خواهد شد.

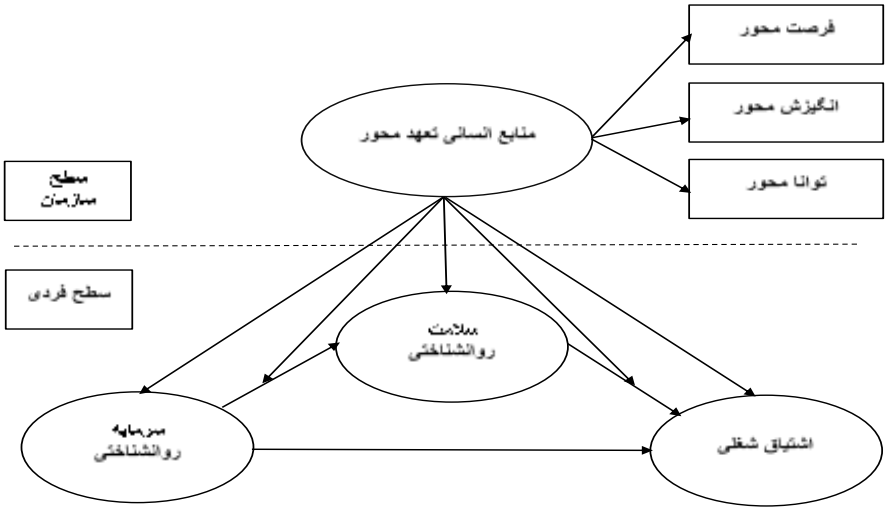
آیباس و آکر[3] (۲۰۱۷) با استفاده از نمونه ۵۹۰ نفری از کارمندان شرکت‌های خصوصی در ترکیه به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر اشتیاق شغلی کارکنان با نقش میانجی‌گریِ سرمایه روان‌شناختی مثبت پرداختند. نتایج نشان داد که تأثیرات انگیزش و مهارت ارتقاء (در حوزه منابع انسانی) روی اشتیاق شغلی، تحت تأثیر سرمایه روان‌شناختی است (اشاره به نقش میانجیگری سرمایه روان‌شناختی). هم‌زمان و از سوی دیگر، تأثیرات فرصت ارتقاء (در حوزه منابع انسانی) و شرایط کاری بر روی اشتیاق شغلی نیز تحت تأثیر سرمایه روان‌شناختی می‌باشد، اما این تأثیر نسبت به مورد قبل بیشتر است. مِی‌جرینگ[4] و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه‌ی خود به بررسی رابطه‌ی بین ادراک کارکنان از مدیریت منابع انسانی و اشتیاق شغلی از طریق طراحی شغل پرداختند. یافته‌ها نشان داد که رابطه بین مدیریت منابع انسانی ادراک شده و اشتیاق

1. Renee Baptiste
2. Naz & Khaliq
3. Aybas & Acar
4. Meijerink

شغلی، کاملاً تحت تأثیر نوع طراحی شغل، یعنی منابع شغلی رو به‌رشد و تقاضاهای شغلی چالش برانگیز است.

براساس ادبیات و پیشینه پژوهشی مطرح شده، مدل مفهومی پژوهش را مطابق با شکل ۱ می‌توان ترسیم نمود.

شکل ۱. مدل مفهومیِ پیشنهادی براساس پیشینه پژوهش



منبع: محقق‌ساخته

بر اساس مدل مورد اشاره، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر مطرح می‌گردند:

- فرضیه اول: سرمایه روان‌شناختی بر سلامت روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه دوم: سلامت روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه سوم: سرمایه روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه چهارم: سلامت روان‌شناختی بین سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی نقش میانجی را ایفا می‌کند.

- فرضیه پنجم: مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور اثر سرمایه روان‌شناختی بر سلامت روان‌شناختی را تعدیل می‌کند.
- فرضیه ششم: مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور اثر سلامت روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی را تعدیل می‌کند.
- فرضیه هفتم: مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه هشتم: مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور بر سلامت روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه نهم: مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود و از حیث گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی ـ همبستگی به شمار می‌آید. به‌منظور جمع آوری داده‌ها دو روش کتابخانه‌ای و میدانی به‌کار گرفته شد و برای برای سنجش متغیرها از پرسشنامه استفاده شد. با توجه به چندسطحی بودن این پژوهش، جامعه آماری آن در دو سطح سازمان و فرد مورد بررسی قرار گرفت. در سطح سازمان تعداد ۲۰ شرکت پتروشیمی مستقر در منطقه ویژه اقتصادی ماهشهر با روش سرشماری موردتوجه قرار گرفت. در سطح فردی نیز جامعه آماریِ پژوهش، کارکنان شرکت‌های مورد اشاره بودند. نمونه‌گیری به روشِ تصادفیِ طبقه‌ای انجام شد و تعداد کارکنان ۱۷۰۰۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران به‌عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. نهایتاً، ۳۸۴ نفر از کارکنان در قالب ۲۰ شرکت به‌عنوان نمونه انتخاب گردید. در این پژوهش برای سنجشِ متغیر اشتیاق شغلی، از پرسشنامه شافلی و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۷ پرسش و هدف آن، بررسی ابعاد اشتیاق شغلی در سه بُعدِ نیرومندی، وقف خود و جذب است. برای سنجش سلامت روان‌شناختی از پرسشنامه گلدبرگ و همکاران (۱۹۸۸) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۲ پرسش و هدف آن، بررسی سلامت روان‌شناختی در حوزه وظایف شغلی سازمانی است. برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از

پرسشنامه لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ پرسش است که هدف آن بررسی ابعاد سرمایه روان‌شناختی در چهار بُعد خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری است. برای سنجش مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور از پرسشنامه کوندو و همکاران (۲۰۱۸) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۳۴ پرسش و هدف آن بررسی ابعاد مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور در سه بُعد فرصت‌محور، انگیزش‌محور و توانامحور است. در این پژوهش برای بررسی روابط بین متغیرها در سطح فردی از نرم‌افزار معادلات ساختاری (PLS) و برای بررسی تأثیر متغیر سطح سازمانی بر متغیرهای سطح فردی مدل خطی سلسله‌مراتبی استفاده شد. مدل خطیِ سلسله‌مراتبی یک تکنیک آماری است که برای بررسی روابط زمینه‌ای بین متغیرهای سطح سازمانی و سطح فردی و همچنین، بررسی اثر تعدیل‌کنندگی که متغیرهای سطح سازمانی بر روابط بین متغیرهای سطح فردی دارند، به‌کار گرفته می‌شود.

یافته‌ها

اطلاعات گردآوری شده از نمونه مورد مطالعه بیانگر آن است که حدود ۱۵/۴ از پاسخگویان، زن و ۸۴/۶ درصد مرد بوده‌اند که نشان می‌دهد بیشترین فراوانی پاسخگویان مربوط به مردان بوده است. همچنین از نظر سنی بیشترین فراوانی در گروه سنی ۴۰-۳۶ سال (۳۲/۳ درصد) است. از سویی، اکثر پاسخ‌دهندگان دارای مدرک لیسانس (۳۹/۳ درصد) هستند. از نظر سابقه کار نیز بیشترِ پاسخ‌دهندگان دارای سابقه کاری ۱۵-۱۱ سال (۳۶/۷ درصد) هستند. همچنین، بیشترین سمت سازمانی با ۲۸۲ نفر (۷۳/۴ درصد) متعلق به سمت کارشناس می‌باشد.

قبل از بررسی فرضیات تحقیق در قالب مدل ساختاری و مدل سلسله‌مراتبی لازم است روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیریِ متغیرهای تحقیق در قالب مدل‌های اندازه‌گیری متغیرها مورد بررسی قرار گیرد. وقتی شواهد کافی مبنی بر روایی و پایایی مدل‌های اندازه‌گیری به‌دست آمد، می‌توان مدل ساختاری (مدل درونی) را ارزیابی کرد (رحیمی، ۱۳۹۵). نتایج مدل اندازه‌گیری در جدول ۱ در قالب شاخص‌های ضریب آلفای کرونباخ (برای تمام نمونه گردآوری شده) و ضریب پایایی مرکب و میانگین واریانس استخراج شده[1] نشان داده شده است.

1. Average variance extracted

جدول ۱. یافته‌های شاخص‌های پایایی و روایی مدل کمّی (اندازه‌گیری) پژوهش

متغیرهای پنهان	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب	AVE	شاخص اشتراک
اشتیاق شغلی	۰/۹۲۵	۰/۹۳۵	۰/۵۰۹	۰/۴۱۸
سلامت روان‌شناختی	۰/۸۵۴	۰/۸۹۱	۰/۵۷۸	۰/۴۰۵
سرمایه روان‌شناختی	۰/۹۴۵	۰/۹۵۱	۰/۵۰۴	۰/۴۲۵
مدیریت منابع‌انسانیِ تعهدمحور	۰/۹۷۷	۰/۹۷۹	۰/۵۷۴	۰/۵۴۸

منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، مقادیر به‌دست آمده برای دو شاخص آلفای کرونباخ و پایایی مرکب برای متغیرهای پژوهش از ۰/۷ بیشتر است که نشان‌دهنده پایایی مطلوب متغیرهای تحقیق می‌باشد. در این پژوهش برای ارزیابی روایی مدل اندازه‌گیری، روایی محتوا و سازه پرسشنامه بررسی شده است. برای ارزیابی روایی سازه از شاخص میانگین واریانس استخراج شده و معیار فورنل و لارکر استفاده شده است. شاخص AVE در جدول ۱ بیان می‌کند که متوسط واریانس استخراج شده‌ی هر بُعد مدل دارای مقدار بیشتر از ۰.۵ است؛ بنابراین روایی همگرای مدل تأیید می‌شود. با توجه به جدول ۱ مقدار AVE برای متغیرهای مدل بالاتر از ۰/۵ است و لذا می‌توان گفت که روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری مطلوب است. برای بررسی کیفیت مدل اندازه‌گیری از شاخص اشتراک[1] استفاده شد. با توجه به نتایج جدول ۱ مقادیر مربوط به شاخص اعتبار اشتراک مثبت می‌باشد که نشان از کیفیت مناسب مدل اندازه‌گیری دارد.

پس از آزمون مدل بیرونی و به‌عبارتی، تأیید روایی و پایایی (مدل‌های اندازه‌گیری تحقیق)، مدل درونی یا همان مدل ساختاری تحقیق ارزیابی گردید. در نرم‌افزار PLS برای ازیابی مدل درونی یا مدل ساختاری از شاخص ضریب تعیین و شاخص Q^2 استفاده می‌شود. جدول ۲ مقادیر R^2 (ضریب تعیین) را برای ارزیابی متغیرهای مکنون مدل نشان می‌دهد. همانطور که مشخص است، مقدار R^2 برای متغیرهای اشتیاق شغلی و سلامت روان‌شناختی در سطح مطلوب قرار دارد.

1. Cross-validation-communality

جدول ۲. یافته‌های ضریب تعیین روابط بین متغیرها در مدل کمّی (ساختاری) پژوهش

متغیر	ضریب تعیین
اشتیاق شغلی	۰/۴۱۷
سلامت روان‌شناختی	۰/۴۵۷

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۳ اطلاعات شاخص Q^2 را برای بررسی برازش مدل نشان می‌دهد. این شاخص خود به دو قسمت شاخص اشتراک و شاخص افزونگی تقسیم می‌شود. مثبت بودن این دو شاخص نشان‌دهنده کیفیت مطلوب مدل پژوهش است. شاخص نیکویی برازش GOF برازش کلی مدل را نشان می‌دهد. با توجه به مثبت بودن شاخص اشتراک و شاخص افزونگی و حصول مقدار ۰/۴۲۶ برای GOF، برازش مناسب مدل تأیید می‌گردد.

جدول ۳. یافته‌های شاخص‌های برازش مدل کمّی (ساختاری) پژوهش

	شاخص اعتبار افزونگی CV- Rdu	شاخص اعتبار اشتراک CV- Com	***R2***	**GOF**
اشتیاق شغلی	۰/۱۹۶	۰/۴۱۸	۰/۴۱۷	۰/۴۲۶
سلامت روان‌شناختی	۰/۲۴۶	۰/۴۰۵	۰/۴۵۷	
سرمایه روان‌شناختی	-----	۰/۴۲۵	-----	

منبع: یافته‌های پژوهش

بعد از اطمینان از برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاریِ متغیرهای پژوهش، به بررسی فرضیات پژوهش در سطح فردی می‌پردازیم. با استفاده از نتایج مدل ساختاری پژوهش، می‌توان فرضیه‌های مستقیم پژوهش (فرضیه‌های سطح فردی) را بررسی کرد. با استفاده از ضرایب مسیر و آماره t می‌توان به بررسی روابط بین متغیرها (فرضیات) در سطح فردی پرداخت. همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، سرمایه روان‌شناختی بر سلامت روان‌شناختی با مقدار آماره t برابر ۱۸/۶۷۱ تأثیر مثبت و معناداری را نشان می‌دهد (تأیید فرضیه ۱). مقدار ضریب مسیر نیز ۰/۶۷۶ به‌دست آمده است؛ به این معنا که اگر سرمایه روان‌شناختی یک واحد افزایش یابد، میزان سلامت

روان‌شناختی ۰/۶۷۶ واحد کاهش می‌یابد. همچنین سلامت روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی با مقدار معناداری ۲/۹۷۰ تأثیر مثبت و معناداری دارد (تأیید فرضیه ۲). مقدار ضریب مسیر نیز ۰/۲۲۵ حاصل شده که بدین‌معنی است که اگر سلامت روان‌شناختی یک واحد افزایش پیدا کند، میزان اشتیاق شغلی ۰/۲۲۵ واحد افزایش پیدا می‌کند. همچنین این جدول نشان می‌دهد سرمایه روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی با مقدار آماره t برابر ۱۷/۳۶۰ تأثیر مثبت و معناداری را نشان می‌دهد (تأیید فرضیه ۳). مقدار ضریب مسیر ۰/۴۷۲ نشانگر این است که اگر سرمایه روان‌شناختی یک واحد افزایش یابد، میزان اشتیاق شغلی ۰/۴۷۲ واحد افزایش می‌یابد.

جدول ٤. یافته‌های روابط بین متغیرها (فرضیات پژوهش) در سطح فردی

فرضیه‌ها	ضریب مسیر	آماره t	سطح خطا	نتیجه
سرمایه روان‌شناختی ← سلامت روان‌شناختی	۰/۶۷۶	۱۸/۶۷۱	۰/۰۹۵	تأیید فرضیه ۱
سلامت روان‌شناختی ← اشتیاق شغلی	۰/۲۲۵	۲/۹۷۰	۰/۰۹۵	تأیید فرضیه ۲
سرمایه روان‌شناختی ← اشتیاق شغلی	۰/۴۷۲	۱۷/۳۶۰	۰/۰۹۵	تأیید فرضیه ۳

منبع: یافته‌های پژوهش

در ادامه برای آزمون متغیر میانجی (فرضیه ۴) از روش سوبل مطابق با فرمول زیر استفاده شد:

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

علاوه‌بر آزمون سوبل، برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آمارهایی به نام VAF استفاده می‌شود که مقدار بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد و از فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

$$z-value=\frac{0/676\times 0/225}{\sqrt{(0/225^2\times 0/037^2)+(0/676^2\times 0/071^2)+(0/037^2\times 0/071^2)}}=3/117$$

$$vaf=\frac{0/676\times 0/225}{(0/676\times 0/225)+0/472}=0/244$$

با توجه به مقدار z-value حاصل از آزمون سوبل که برابر با ۳/۱۱۷ شد و به‌دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر متغیر میانجی سلامت روان‌شناختی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی معنادار است. همچنین با توجه به آزمون VAF که مقدار آن ۰/۲۴۴ می‌باشد، نشان از قوی بودن تأثیر این متغیر میانجی ندارد.

در این پژوهش برای بررسی اثر زمینه‌ای و تعدیل‌کنندگی متغیر سطح سازمانی بر روابط بین متغیرهای سطح فردی، از آزمون مدل خطی سلسله مراتبی استفاده گردید. برای بررسی اثر زمینه‌ای و تعدیل‌کنندگی متغیر سطح سازمانی با متغیرهای سطح فردی از طریق مدل خطی سلسله‌مراتبی باید سه مدل را به شرح زیر استخراج و تفسیر نمود:

مدل صرفاً با اعداد ثابت[1]: برای آزمون معناداری واریانس بین گروهی، یک مدل صرفاً با اعداد ثابت بدون در نظر گرفتن متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شد. در این مرحله، هدف، شناسایی درصدی از واریانس متغیر وابسته سطح فردی (اشتیاق شغلی) است که توسط تفاوت بین شرکت‌های مختلف تبیین می‌گردد. نتایج این مدل نشان داد که واریانس بین گروهی صفر نیست ($\boldsymbol{\tau}$=۳/۱۲ ، $\boldsymbol{\tau_{00}}$ =۰/۱۵)؛ یعنی اشتیاق شغلی بین شرکت‌های مختلف متفاوت است.

مدل شیب‌ها به‌عنوان پیامد[2]: فرضیه ۵ بیان می‌کند که مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور می‌تواند رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و سلامت روان‌شناختی را تعدیل کند. نتایج جدول-۵ نشان می‌دهد که تأثیر مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور بر سرمایه روان‌شناختی و سلامت روان‌شناختی معنی‌دار است. به‌عبارت دیگر، اثر تعدیل‌کنندگیِ بین‌سطحی مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور بر رابطه سرمایه روان‌شناختی و سلامت روان‌شناختی تأیید می‌شود. همچنین فرضیه ۶ بیان می‌کند که مدیریت منابع انسانیِ

1. Intercept only model
2. Slopes as outcomes

تعهدمحور می‌تواند رابطه بین سلامت روان‌شناختی و اشتیاق شغلی را تعدیل کند. نتایج جدول-۵ نشانگر این است که تأثیر مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور بر سلامت روان‌شناختی و اشتیاق شغلی تأیید نمی‌شود.

مدل اعداد ثابت به‌عنوان پیامد[1]: پارامتر γ_{01} برای آزمون اثرات زمینه‌ایِ متغیرهای سطح گروه بر متغیرهای سطح فرد استفاده شد. براساس جدول-۵ با توجه به بزرگ‌تر بودن عدد معنی داری (t) از ۱/۹۶، اثر زمینه‌ای مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور بر سرمایه روان‌شناختی، سلامت روان‌شناختی و اشتیاق شغلی تأیید می‌شود. بنابراین، فرضیه‌های ۷ و ۸ و ۹ تأیید می‌شوند.

جدول ۵. یافته‌های روابط بین متغیرها (فرضیات پژوهش) در سطح سازمانی

اثرات تعدیل‌کننده	ضریب غیر استاندارد γ_{11}	انحراف معیار	آماره t	نتیجه
منابع انسانی تعهدمحور (سرمایه روان‌شناختی ← سلامت روان‌شناختی)	۰/۶۵	۰/۱۸	۳/۴۸	تأیید فرضیه ۵
منابع انسانی تعهدمحور (سلامت روان‌شناختی ← اشتیاق شغلی)	۰/۳۰	۰/۱۹	۱/۵۶	رد فرضیه ۶
اثرات زمینه‌ای	**ضریب غیر استاندارد γ_{01}**	**انحراف معیار**	**آماره t**	**نتیجه**
منابع انسانی تعهدمحور ← سرمایه روان‌شناختی	۰/۶۷	۰/۰۴	۱۴/۲۱	تأیید فرضیه ۷
منابع انسانی تعهدمحور ← سلامت روان‌شناختی	۰/۵۵	۰/۱۷	۳/۲۹	تأیید فرضیه ۸
منابع انسانی تعهدمحور ← اشتیاق شغلی	۳/۵۸	۰/۰۳	۹۱/۷۵	تأیید فرضیه ۹

منبع: یافته‌های پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش برای بررسی متغیرهای اشتیاق شغلی، سلامت روان‌شناختی، سرمایه روان‌شناختی و مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور و روابط بین آنها از یک رویکرد بین‌سطحی استفاده گردید. در سطح فردی، سرمایه روان‌شناختی بر سلامت روان‌شناختی و اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معناداری داشت. همچنین سلامت

1. Intercepts as outcomes

روان‌شناختی نیز تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی از خود نشان داد. در تحلیل بین‌سطحی نیز تأثیر مثبت مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور بر سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی نشان داده شد. بر همین اساس برای بهبود شرایط کار و ایجاد سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی نیاز به ایجاد بستری است که به‌واسطه تبیین و اجرای مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور فراهم می‌شود. در صورت وجود این بستر، سرمایه روان‌شناختی ایجاد شده در کارکنان باعث تقویت و بُروز اشتیاق شغلی در کارکنان صنایع پتروشمی می‌گردد که در نهایت، منجر به ایجاد سازمانی کاراتر، موثرتر، نوآورتر و پیش‌رو خواهد شد.

نتیجه تحلیل فرضیه اول نشان داد که در سطح فردی، سرمایه روان‌شناختی بر سلامت روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این فرضیه با تحقیقات گرور و همکاران (۲۰۱۸)، گیبسون و هیکس (۲۰۱۸) و شورد فگر و همکاران (۲۰۰۸) همسو می‌باشد. شورد فگر و همکاران (۲۰۰۸) طی پژوهشی نشان دادند که خودکارآمدی به‌عنوان یکی از مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی می‌تواند یک عامل حمایت‌کننده برای بهزیستی روانی باشد و بالا رفتن سرمایه روان‌شناختی در کارکنانِ یک سازمان باعث تقویت سلامت روانی در آنها خواهد شد. از این رو، به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود تا با طراحی و برگزاری دوره‌های آموزشی، مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی و به تبَع آن، سلامت روانی در کارکنان خود را تقویت نمایند.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در رابطه با فرضیه دوم نشان داد که در سطح فردی، سلامت روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این فرضیه با تحقیقات باکر و همکاران (۲۰۰۸) همسو است. باکر و همکاران (۲۰۰۸) طی پژوهشی نشان دادند با بهبود سلامت روانی افراد، اشتیاق شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. با توجه به اینکه سلامت روانی افراد قابل بهبود می‌باشد، به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود با تدوین برنامه‌های آموزشی، سلامت روانی کارکنان خود را افزایش دهند. همچنین به شرکت‌های پتروشیمی پیشنهاد می‌شود برای به خدمت گرفتن نیروهای مشتاق و از نظر روانی سالم، قبل از استخدام، به ویژگی‌های شخصیتی و سلامت عمومی آنان توجه شود.

نتایج بررسی فرضیه سوم نشان داد که در سطح فردی، سرمایه روان‌شناختی بر

اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات هادگز (۲۰۱۰) ، مطوری (۱۳۹۶) و قانع نیا و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد. نتایج پژوهش قانع‌نیا و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد آموزش سرمایه روان‌شناختی به مدیران باعث افزایش اشتیاق شغلی کارکنان می‌گردد. هادگز (۲۰۱۰) معتقد است به‌کارگیری برنامه‌هایی در جهت افزایش سرمایه روان‌شناختی کارکنان می‌تواند منجر به ارتقای اشتیاق شغلی آنها شود. همچنین، نگاه حمایتی درون سازمان‌ها و در نتیجه، ادراک کارکنان از مورد حمایت واقع شدن، اشتیاق شغلی آنها را افزایش می‌دهد.

در فرضیه چهارمِ این پژوهش به بررسی نقش میانجی سلامت روان‌شناختی بین سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی پرداخته شد. نتایج تحقیق نشان داد با توجه به مقدار z-value حاصل از آزمون سوبل که برابر ۳/۱۱۷ شد و به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵٪، تأثیر متغیر میانجی سلامت روان‌شناختی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی معنادار است. در فرضیه پنجم ادعا شده بود که مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور به‌عنوان یک متغیر سطح سازمانی، اثر سرمایه روان شناختی بر سلامت روان‌شناختی را تعدیل می‌کند. ضریب اثر تعدیل‌کنندگیِ مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور بر رابطه بین سرمایه روان شناختی و سلامت روان شناختی برابر با ۰/۶۵ است که نشان می‌دهد با افزایش اقدامات مدیریت منابع انسانی تعهدمحور تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر سلامت روان‌شناختی افزایش می‌یابد. اما در فرضیه ششم اثر تعدیل‌کنندگیِ مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور در رابطه بین سلامت روان‌شناختی و اشتیاق شغلی تأیید نگردید.

با توجه به فرضیه هفتم، تأثیر مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور در سطح سازمانی بر سرمایه روان‌شناختی در سطح فردی تأیید گردید. نتیجه تحقیق معمارزاده و همکاران (۱۳۹۰) و امیرخانی و همکاران (۱۳۹۳) این فرضیه را تأیید می‌کند. نتیجه تحقیق آنها نشان داد که فعالیت‌های منابع انسانی بر سرمایه روان‌شناختیِ سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد و با تقویت فعالیت‌های منابع انسانی در سطح سازمان، سرمایه روان شناختی کارکنان افزایش می‌یابد. سرمایه روان‌شناختی، یک متغیر آموزش‌پذیر است و از طریق آموزش‌هایی که به کارکنان داده می‌شود ممکن است تغییر کند. به سازمان‌ها توصیه می‌شود که با ایجاد جوّ سازمانیِ مثبت، ارائه بازخورد مثبت، روابط

انسانی مثبت و سازنده سازمانی، توجه به توانمندی‌های کارکنان، استفاده از سبک‌های مشارکتی، دادن تفویض اختیار و استقلال به کارکنان و ایجاد هدف کلی و چالش برانگیز، سرمایه روان‌شناختیِ کارکنان را بهبود و ارتقاء بخشند. نتایج فرضیه هشتم نشان داد که مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور در سطح سازمانی بر سلامت روان‌شناختی در سطح فردی اثر مثبت و معناداری دارد. نتایج مربوط به این فرضیه با نتایج تحقیقات رنه باپتیست (۲۰۰۸) و ناز و خالق (۲۰۱۱) همسو بوده است؛ رنه باپتیست (۲۰۰۸) معتقد است اقدامات مدیریت منابع انسانی تأثیر قابل‌توجهی بر سلامت کارکنان در کار و همچنین تمایل بیشتر به مفید بودن می‌گذارند. به‌طور کلی مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور، پشتیبان و افزایش‌دهنده اعتماد است و موجب ارتقاء سلامت کارکنان در کار می‌شود.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در رابطه با فرضیه نهم، نشان داد که مدیریت منابع انسانیِ تعهدمحور در سطح سازمانی بر اشتیاق شغلی در سطح فردی اثر مثبت و معناداری دارد. نتیجه این فرضیه با تحقیقات مِی‌جرینگ و همکاران (۲۰۱۸)، آیباس و آکر (۲۰۱۷) و آلفس و همکاران (۲۰۱۳) همسو بود. آلفس و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه‌ی خود به بررسی ارتباط بین اقدامات مدیریت منابع انسانی درک شده، اشتیاق شغلی و رفتار کارکنان پرداختند. یافته‌ها نشان داد که پذیرش دستاوردهای رفتاریِ مثبت به‌عنوان خروجی اشتیاق شغلی، تا حد زیادی به محیط (جوّ) باز سازمان و اقدامات مدیریت منابع انسانی بستگی دارد. بر این اساس، به سازمان‌ها توصیه می‌شود که برنامه‌هایی برای افزایش اشتیاق کارکنان در نظر بگیرند. این برنامه‌ها می‌تواند شامل تنوع در پاداش‌ها و دادن اختیار به کارکنان برای انتخاب پاداش موردنظر خود و یا افزایش اشتیاق آنها از طریق مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیری‌ها باشد.

منابع

امیرکافی، مهدی (۱۳۸۵). اهمیت و منطق مدل‌های چندسطحی در تحقیقات اجتماعی. *مجله جامعه‌شناسی ایران*، ۷ (۴)، ۳۸-۷۱.

امیرخانی، طیبه، سپهوند، رضا و عارف‌نژاد، محسن (۱۳۹۳). وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان: با بررسی نقش سرمایه‌های اجتماعی و روان‌شناختی.

فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۹ (۳۴)، ۱۰۵-۱۲۴.

پورافکاری، نصرت‌الله (۱۳۸۳). *فرهنگ جامع روانشناسیِ روان‌پزشکی، انگلیسی به فارسی*، تهران، فرهنگ معاصر.

رحیمی، فرجاله (۱۳۹۵). *نرم‌افزارهای کاربردی در تحقیقات مدیریت. (SPSS. LISREL. AMOS. PLS)*. اهواز: ترآوا.

قانع‌نیا، مریم، ارشدی، نسرین، بشلیده، کیومرث و فروهر، محمد (۱۳۹۴). تأثیر آموزش رفتارهای رهبری اصیل به مدیران بر افزایش سرمایه روان‌شناختی کارکنان (مورد مطالعه شرکت پتروشیمی تهران)، *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۱۰ (۳۸) ، ۹۸-۱۲۳.

مطوری، حمید هاشم (۱۳۹۶). بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده با اشتیاق شغلی پرستاران، *نشریه روان‌پرستاری*، ۵ (۲): ۴۵-۵۱.

معمارزاده، غلام‌رضا، ختائی، محمدرضا و عباس‌زاده مینق، شهلا (۱۳۹۱). رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی کارکنان (اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی). *آینده‌پژوهی مدیریت*، ۲۳، ۱-۱۰.

Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C., & Soane, E. C. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behavior: a moderated mediation model. *The international journal of human resource management*, *24*(2), 330-351.

Aybas, M., & Acar, A. C. (2017). The effect of human resource management practices on employees' work engagement and the mediating and moderating role of positive psychological capital. *International Review of Management and Marketing*, *7*(1), 363-372.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, *22*(3), 187-200.

Boon, C., & Kalshoven, K. (2014). How high-commitment HRM relates to engagement and commitment: The moderating role of task proficiency. *Human Resource Management*, *53*(3), 403-420.

Corsini, R. J. (1999). *The dictionary of psychology*. Psychology Press. America. California.

Gibson, A., & Hicks, R. E. (2018). Psychological Capital and Core Self-Evaluations in the Workplace: Impacts on Well-Being. *International Journal of Psychological Studies*, *10*(2), 15-24.

Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D., Roche, M., & Newton, C. J. (2018).

Psychological capital as a personal resource in the JD-R model. *Personnel Review*, *47*(4), 968-984.

Goldberg, D. P. **&** Williams, P. (1988)**.** *A User's Guide to the General Health Questionnaire*, NFERNelson, Berkshire.

Hodges, T. D. (2010). An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect, (Thesis) Dissertation for the degree of doctor of philosophy. Interdepartmental Area of Business (Management), University of Nebraska-Lincoln.

Kundu, S. C., & Gahlawat, N. (2018). Ability–motivation–opportunity enhancing human resource practices and firm performance: Evidence from India. *Journal of Management & Organization*, *24*(5), 730-747.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.

Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Going Behind Human and Social Capital. *Journal Business Horizons*, 47 (1): 45-50.

Malik, P., & Garg, P. (2017). Learning organization and work engagement: the mediating role of employee resilience. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-24.

Meijerink, J., Bos-Nehles, A., & de Leede, J. (2018). How employees' pro-activity translates high-commitment HRM systems into work engagement: the mediating role of job crafting. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-26.

Naz, S., & Khaliq, C. A. (2011). Effect of HR practices on employee wellbeing: a case of telecom sector of Pakistan. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, *1*(1), 37-59.

Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, *35*(1), 120-138.

Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods*, (Vol. 1). Sage.

Renee Baptiste, N. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM. *Management decision*, *46*(2), 284-309.

Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *SA journal of industrial psychology*, *34*(3), 11-16.

Sridevi, G., & Srinivasan, P. T. (2012). Psychological capital: A review of evolving literature. *Journal of Theory & Practice*. 3(1), 25-39.

.Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement

of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, *66*(4), 701-716.

Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement. *Managing social and ethical issues in organizations*, *135*-177.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, *3*(1), 71-92.

Schwerdfeger, A., Konermann, L., & Schonhofen, K. (2008). Self- efficacy as a health protective resource in teacher? A biopsychological approach. *Health Psychology*, 27(3), 358-563.

Torraco, R. J. (2005). Work design theory: A review and critique with implications for human resource development. *Human Resource Development Quarterly*, 16(1), 85-109.

Vallières, F., McAuliffe, E., Hyland, P., Galligan, M., & Ghee, A. (2017). Measuring work engagement among community health workers in Sierra Leone: Validating the Utrecht Work Engagement Scale. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *33*(1), 41-46.

Wefald, A. J., & Downey, R. G. (2009). Construct dimensionality of engagement and its relation with satisfaction. *The Journal of Psychology*, *143*(1), 91-112.

Wood, S., & Albanese, M. T. (1995). Can we speak of a high commitment management on the shop floor? *Journal of Management Studies*, *32*(2), 215-247.

Zhou, H., Peng, J., Wang, D., Kou, L., Chen, F., Ye, M., & Liao, S. (2017). Mediating effect of coping styles on the association between psychological capital and psychological distress among Chinese nurses: a cross-sectional study. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, *24*(2-3), 114-122.