

مدل ساختاری رفتار سازمانی مثبت گرا و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای فشارزاهای شغلی

طیبه رحیمی پردنجانی^{۱*}، علی محمدزاده ابراهیمی^۲، معصومه اسلامی^۳

چکیده

مقدمه: رضایت شغلی یک عامل مهم برای افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان تلقی می‌شود. پژوهش حاضر با هدف آزمودن مدل ساختاری رفتار سازمانی مثبت گرا و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای فشارزاهای شغلی انجام شد.

روش بررسی: مطالعه حاضر مقطعی و از نوع همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری بود. نمونه پژوهش شامل ۱۶۵ نفر از کارکنان دانشگاه بجنورد بودند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. شرکت کنندگان در این پژوهش پرسشنامه های فشارزاهای شغلی، رضایت شغلی و رفتار سازمانی مثبت گرا را تکمیل نمودند. روایی و پایایی همه پرسشنامه ها قابل قبول گزارش شده است. ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری (SEM) براساس نرم افزار AMOS-23 و SPSS-23 انجام گرفت. جهت آزمودن اثرات واسطه ای از روش بوت استرپ استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که الگوی پیشنهادی از برازندگی خوبی برخوردار است. رفتار سازمانی مثبت گرا اثر مستقیمی بر فشارزاهای شغلی و رضایت شغلی دارد ($P < 0.0001$). همچنین اثر واسطه ای فشارزاهای شغلی در رابطه بین رفتارهای سازمانی مثبت گرا با رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت ($P < 0.0001$).

نتیجه‌گیری: سازمان‌ها می‌توانند با کاهش فشارزاهای شغلی و نیز آموزش و تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا کارکنان خود، رضایت شغلی آنها را افزایش دهند.

کلید واژه‌ها: رفتار سازمانی مثبت گرا، رضایت شغلی، فشارزاهای شغلی، الگویابی معادلات ساختاری

مقاله پژوهشی



تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۱۰

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۷/۰۲

ارجاع:

رحیمی پردنجانی طیبه، محمدزاده ابراهیمی علی، اسلامی معصومه. مدل ساختاری رفتار سازمانی مثبت گرا و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای فشارزاهای شغلی. بهداشت کار و ارتقاء سلامت ۱۳۹۸؛ ۳(۳): ۳۷-۲۲۷.

^۱*گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران

(نویسنده مسئول: Tayebe.Rahimi@yahoo.com)

^۲گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران

^۳گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران

مقدمه

سازمان‌ها به عنوان رکن اصلی اجتماعات کنونی نقش تعیین کننده‌ای در برآوردن انتظارات جوامع دارند و نیروی انسانی با ارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها به شمار می‌آید. از این روبه منظور افزایش بهره‌وری و کارایی بیشتر توجه به نیازهای کارکنان و تأمین سلامت روانی و جسمانی و جلب رضایت آن‌ها، اهمیت ویژه‌ای می‌یابد (۱). رضایت شغلی (job satisfaction) احساسات و نگرش‌های مثبت افراد نسبت به شغل خود است و یک عامل مهم برای افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان تلقی می‌شود. از نظر هاپاک وجود یک عامل موجب رضایت شغلی فرد نخواهد شد بلکه وجود ترکیبی از عوامل مختلف باعث خواهد شد که فرد در لحظه‌ای معین از شغل خود احساس رضایت کند. فرد با توجه به اهمیت عوامل مختلفی نظیر درآمد، جایگاه اجتماعی، شرایط محیط کار و غیره برای او دارند، میزان، معینی از رضایت شغلی را دارا خواهد بود (۲).

از سویی دیگر به نظر می‌رسد سرمایه انسانی ابزاری ارزشمند برای توسعه دارایی‌های کلیدی یک سازمان محسوب شود. بنابراین به منظور ارتقای این سرمایه بایستی به بررسی ابعاد درونی موجود در انسان پرداخت و با توجه به حالات و روحیات آنها زمینه ارتقاء این سرمایه با ارزش و در نهایت عملکرد سازمان را فراهم آورد. یکی از موضوعاتی که جدیداً مورد توجه متخصصین قرار گرفته است، روان‌شناسی مثبت گرا (positive organizational behavior) است (۳). رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر جنبه‌های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل توسعه و پرورش هستند تأکید می‌کند (۴). عبارت رفتار سازمانی مثبت‌گرا مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روانشناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابلیت توسعه و اندازه‌گیری دارند و به‌طور مؤثری برای مدیریت بهبود عملکرد کارکنان در محل کار کاربرد دارند، تعریف می‌شود (۵). ظرفیت‌های اصلی شناخته شده رفتار سازمانی مثبت‌گرا عبارتند از: ۱. اطمینان داشتن به غلبه یا انجام تلاش لازم برای مواجهه با تکالیف و وظایف چالش‌انگیز

(خودکارآمدی (self-efficiency))؛ ۲. اسناد مثبت نسبت به حوادث، رخدادها و وقایع در حال و آینده (خوش بینی (resilience))؛ ۳. داشتن پایداری و پایداری نسبت به اهداف و در صورت ضرورت، بازبینی و بازجهت دهی مسیرهای معطوف به اهداف (امیدواری (optimism))؛ و ۴. حفظ ظرفیت‌ها و انگیزه‌ها و در صورت ضرورت، نشان دادن انعطاف پذیری لازم برای دستیابی به اهداف و موفقیت در زمان مواجهه با مشکلات و سختی‌ها (تاب‌آوری (hope)) (۶).

پژوهش‌های قبلی نشان دادند که رفتار سازمانی مثبت‌گرا به طور مثبتی با نگرش‌های مطلوب یعنی رضایت شغلی رابطه دارد. در واقع کسانی که از نظر رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سطح بالا هستند انتظار دارند که چیزهای خوبی در کار برای آنها اتفاق بیفتد (خوش بینی)، باور دارند آنها مسیر موفقیت خود را ایجاد می‌کنند (خودکارآمدی و امیدواری) و در برابر موانع مقاومت بیشتری دارند (تاب‌آوری). با توجه به انتظارات عمومی موفقیت حاصل از خوش بینی و باور به توانایی‌های فردی حاصل از خودکارآمدی، کسانی که در رفتار سازمانی مثبت‌گرا بالا هستند بیشتر از شغلشان راضی هستند (۷) و تعهد بیشتری به سازمان دارند (۸). اما به نظر می‌رسد فشارزاهای شغلی (job stressors) می‌توانند در این رابطه نقش واسطه‌ای داشته باشند.

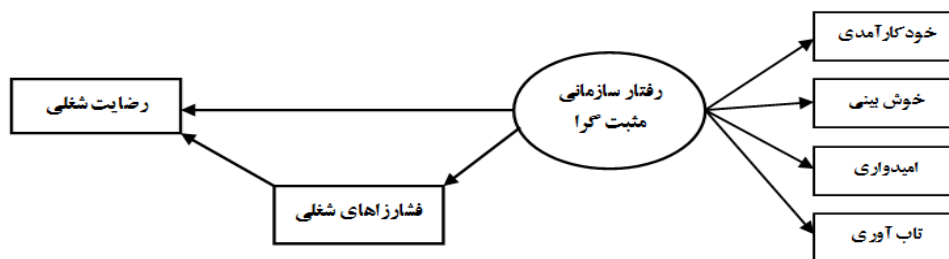
پژوهش‌ها به وفور نشان داده‌اند که در کشورهای پیشرفته فشارزاهای شغلی، شرایط روانشناختی پیچیده‌ای دارند که از قدرت شناختی فرد برای انطباق با ملزومات محیط کار نشأت می‌گیرند. در یک طبقه بندی فشارزاهای شغلی به سه دسته جسمانی، روانشناختی و اجتماعی تقسیم می‌شوند. در این طبقه بندی، هم تقاضاهای شغلی بالاتر و هم تقاضاهای شغلی پایین‌تر از توانایی‌های فرد می‌تواند منجر به فشار شغلی گردد (۹). از دیگر منابع استرس می‌توان به حجم کاری بالا، مسائل مدیریت و رهبری، تعارضات درون شغلی و خارج از شغل، تقاضاهای عاطفی، فقدان پاداش، ابهام نقش و نوبت کاری

شغلی کارکنان دانشگاه به همه افراد جامعه و شهروندان می‌رسد و می‌توانند زمینه ساز آموزش و پژوهش بهتر و با کیفیت تر در دانشگاه شود؛ لذا انجام مطالعات در این راستا ضروری است. بنابراین هدف پژوهش حاضر آزمودن الگویی از روابط ساختاری بین رفتار سازمانی مثبت گرا و مؤلفه های آن و رضایت شغلی و با نقش واسطه ای فشارزاهای شغلی است. با توجه به هدف پژوهش الگوی شکل ۱ ترسیم و فرضیه های زیرجهت بررسی تدوین می‌گردد:

- ۱- الگوی پیشنهادی حاضر برانزنده داده هاست.
- ۲- رفتار سازمانی مثبت گرا اثر مثبت مستقیم بر رضایت شغلی دارد.
- ۳- فشارزاهای شغلی اثر منفی مستقیم بر رضایت شغلی دارد.
- ۴- رفتار سازمانی مثبت گرا اثر غیر مستقیم از طریق فشارزاهای شغلی بر رضایت شغلی دارد.

اشاره نمود (۱۰). استرس مزمن می‌تواند منجر به بیماری عروق کرنر قلبی، زخم معده و دوازدهه (۹)، اضطراب و فرسودگی شغلی (۱۱) و کاهش رضایت شغلی، عملکرد شغلی (۱۲) گردد.

با این وجود به نظر می‌رسد یک منبع مهمی که افراد را برای مقابله با چالش های استرس زا مجهز می‌کند، برخورداری از جنبه های مثبت روانشناختی است. در شرایط فشارزا خودکارآمدی می‌تواند در تفسیر افراد از رویدادها تأثیرگذار باشد. افراد خوش بین نشانه های استرس کمتری را تجربه می‌کنند (۱۳). امیدواری از افراد در برابر ادراکات غیر قابل پیش بینی، غیر قابل کنترل و آسیب پذیر حفاظت می‌کند (۱۴) و تاب آوری به عنوان یک منبع مثبت به افراد کمک می‌کند در مواجهه با سختی ها، به تجارب باز باشند، نسبت به خواسته های محیط انعطاف پذیرند و ثبات هیجانی داشته باشند (۱۵). بنابراین با توجه به موارد ذکر شده در بالا و نظر به اینکه شغل جزء لاینفک زندگی است و مزایای حاصل از رضایت



شکل ۱: الگوی پیشنهادی اثر رفتار سازمانی مثبت گرا بر رضایت شغلی با میانجی گری فشارزاهای شغلی

روش بررسی

برآورد p معادل $0/5$ و سطح اطمینان 95 درصد و دقت احتمالی برابر $0/05$ و با روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. ملاک ورود به پژوهش داشتن حداقل یک سال سابقه کار بود. برای این منظور پس از کسب مجوز از حراست دانشگاه، در ساعات بین ظهر به اتاق های کارکنان مراجعه شد. پژوهشگر در ابتدا توضیحات لازم درباره ی موضوع پژوهش به صورت شفاهی ارائه می داد. در مرحله بعد،

پژوهش حاضر یک پژوهش مقطعی از نوع همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (structural equation modeling) است. جامعه این پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه بجنورد در سال $97-1398$ تشکیل می دهند که به استناد آمار اتخاذ شده از دفتر طرح و برنامه دانشگاه بجنورد، تعداد کل کارکنان 286 نفر بودند. با توجه به حجم جامعه آماری، تعداد 165 نفر با استفاده از فرمول کوکران (Cochran formula) (با قرار دادن پیش

بسته آزمون‌ها در اختیار آنها قرار گرفت و از آنها خواسته شد که با دقت و حوصله به پرسش‌ها پاسخ دهند. همچنین، به پاسخ‌دهندگان اطمینان خاطر داده می‌شد که همه اطلاعات و پاسخ‌های آنها محرمانه خواهد ماند. در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده گردید:

پرسشنامه سرمایه روانشناختی: این پرسشنامه که به بررسی رفتار سازمانی مثبت می‌پردازد توسط لوتانز و همکاران (۱۶) ساخته شده است و دارای ۲۴ سوال (چهار بعد خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب‌آوری) است. شرکت کنندگان به هر سوال در مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم ۱، تا کاملاً موافقم ۶) پاسخ می‌دهند. نمره کلی این پرسشنامه از مجموع نمرات مربوط به ابعاد به دست می‌آید. لوتانز و همکاران (۱۶) روایی این پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مطلوب گزارش کردند. پایایی پرسشنامه نیز توسط آنها ۰/۹۰ گزارش شده است. در پژوهشی که محمدپور و همکاران (۱۷) انجام دادند میزان پایایی پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی را بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آوردند. در پژوهش حاضر نیز پایایی کل مقیاس با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۳ برآورد شد.

پرسشنامه فشارزاهای شغلی: این پرسشنامه ۳۵ گویه ای توسط انجمن ایمنی و بهداشت انگلستان (۱۸) طراحی شده است و هفت خرده مقیاس تقاضا، کنترل، حمایت سرپرست، حمایت همکاران، ارتباطات، نقش و تغییرات را مورد بررسی قرار می‌دهد. شرکت کنندگان به هر سوال در مقیاس ۵ درجه-ای لیکرت (هرگز ۵ تا همیشه ۱) پاسخ می‌دهند. نمره گذاری خرده مقیاس‌های تقاضا و ارتباط به صورت معکوس باشد. در این پرسشنامه نمره بالاتر نشان دهنده فشار شغلی بیشتر می‌باشد. روایی و پایایی این پرسشنامه در ایران مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه نیز توسط روش آلفای کرونباخ و روش دو نیمه کردن به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۶۵ گزارش شد (۱۸). در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه فشارزاهای شغلی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۱ محاسبه شد.

پرسشنامه رضایت شغلی: این مقیاس توسط بریفیلد و روث (۱۹) ساخته شده است و ۵ ماده دارد. آزمودنی باید هر ماده را که در مورد خوشایندی یا ناخوشایندی شغل اوست بخواند و پاسخ خود را در قالب پنج گزینه کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم مشخص کند. جاج و همکاران (۲۰) پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ روی چهار نمونه ۰/۸۱، ۰/۸۵، ۰/۸۳ و ۰/۸۵ گزارش دادند. هاشمی شیخ شبانی و تقی پور (۲۱) اعتبار سازه این مقیاس را از طریق همبسته کردن آن با مقیاس شغل به طور کلی، ۰/۷۰ گزارش دادند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۵ محاسبه گردید.

در پژوهش حاضر تحلیل داده‌ها آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی) آغاز گردید. سپس تحلیل‌های پیچیده‌تر برای ارزیابی برازندگی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزارهای SPSS و AMOS نسخه ۲۳ انجام شد. جهت آزمودن اثرهای غیر مستقیم روش بوت استرپ (bootstrap) استفاده شد. جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌های ترکیبی از شاخص‌های برازندگی به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفتند: مقدار مجذور کای (chi-square)، شاخص هنجار شده مجذور کای (نسبت مجذور کای بر درجات آزادی) (χ^2 measure normed)، شاخص نیکویی برازش (Goodness-of-fit)، شاخص برازندگی هنجار شده (Normed fit index)، شاخص برازندگی تطبیقی (Comparative fit index)، شاخص برازندگی افزایشی (Incremental fit index)، شاخص توکر-لوپس (Tucker-Lewis) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (Root-mean-square error of approximation).

یافته‌ها

گروه مورد مطالعه در پژوهش حاضر ۱۶۵ نفر از کارکنان دانشگاه بجنورد بودند که پرسشنامه‌های پژوهش حاضر را تکمیل نمودند؛ اما به دلیل عدم همکاری عده‌ای از کارکنان و نقص در



در این پژوهش در مجموع روابط ۳ متغیر در الگوی پیشنهادی مورد بررسی قرار گرفت. جدول ۲ یافته های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار نمره های افراد نمونه و همچنین ضرایب همبستگی متغیرهای الگو را نشان می دهد.

برخی از پرسشنامه ها ۱۴۰ پرسشنامه جمع آوری شد (نرخ برگشت پذیری ۸۵٪). میانگین سن افراد نمونه $33/57 \pm 4/91$ و سابقه کار $6/16 \pm 4/28$ برآورد گردید. برخی از مشخصات فردی مربوط به نمونه پژوهش در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱: مشخصات فردی مربوط به نمونه پژوهش (n=۱۴۰)

| درصد | فراوانی | ویژگی های فردی | |
|------|---------|----------------|---------------|
| ۴۱/۴ | ۵۸ | زن | جنسیت |
| ۵۸/۶ | ۸۲ | مرد | |
| ۲۲/۱ | ۳۱ | مجرد | وضعیت تأهل |
| ۷۷/۹ | ۱۰۹ | متاهل | |
| ۲۰ | ۲۸ | لیسانس | سطح تحصیلات |
| ۳۶/۴ | ۵۱ | فوق لیسانس | |
| ۴۳/۶ | ۶۱ | دکتری | |
| ۱۳/۶ | ۱۹ | رسمی | وضعیت استخدام |
| ۳۲/۱ | ۴۵ | پیمانی | |
| ۵۴/۲ | ۷۶ | قراردادی | |

جدول ۲: یافته های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش و ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرها

| | ضریب همبستگی | | | | | انحراف معیار | میانگین | | |
|------------------------|--------------|---|---|---|---|--------------|---------|--------|---|
| | ۷ | ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | | | | ۲ |
| استرس شغلی | | | | | | | ۱۶/۳۵ | ۹۰/۷۳ | |
| رفتار سازمانی مثبت گرا | | | | | | -۰/۳۵۱** | ۱۶/۱۶ | ۱۰۴/۹۶ | |
| خودکارآمدی | | | | | | ۰/۸۸۵** | ۵/۲۸ | ۲۷/۸۹ | |
| امیدواری | | | | | | ۰/۹۵۹** | ۵/۴۱ | ۲۶/۹۷ | |
| خوش بینی | | | | | | ۰/۸۱۰** | ۳/۴۸ | ۲۴/۱۶ | |
| تاب آوری | | | | | | ۰/۳۶۹** | ۳/۹۹ | ۲۵/۹۳ | |
| رضایت شغلی | | | | | | ۰/۳۵۲** | ۳/۵۱ | ۱۸/۶۸ | |
| | | | | | | ۰/۴۷۰** | ۳/۵۱ | ۱۸/۶۸ | |
| | | | | | | ۰/۵۹۲** | ۳/۵۱ | ۱۸/۶۸ | |
| | | | | | | ۰/۴۷۰** | ۳/۵۱ | ۱۸/۶۸ | |
| | | | | | | ۰/۴۷۴** | ۳/۵۱ | ۱۸/۶۸ | |
| | | | | | | ۰/۵۴۴** | ۳/۵۱ | ۱۸/۶۸ | |
| | | | | | | ۰/۶۱۱** | ۳/۵۱ | ۱۸/۶۸ | |
| | | | | | | ۰/۷۹۲** | ۳/۵۱ | ۱۸/۶۸ | |
| | | | | | | ۰/۷۲۴** | ۳/۵۱ | ۱۸/۶۸ | |
| | | | | | | ۰/۸۳۲** | ۳/۵۱ | ۱۸/۶۸ | |
| | | | | | | ۰/۸۸۵** | ۳/۵۱ | ۱۸/۶۸ | |
| | | | | | | ۰/۹۵۹** | ۳/۵۱ | ۱۸/۶۸ | |
| | | | | | | ۰/۸۱۰** | ۳/۵۱ | ۱۸/۶۸ | |
| | | | | | | ۰/۳۶۹** | ۳/۵۱ | ۱۸/۶۸ | |
| | | | | | | ۰/۳۵۲** | ۳/۵۱ | ۱۸/۶۸ | |
| | | | | | | ۰/۳۵۲** | ۳/۵۱ | ۱۸/۶۸ | |
| | | | | | | ۰/۳۵۲** | ۳/۵۱ | ۱۸/۶۸ | |
| | | | | | | ۰/۳۵۲** | ۳/۵۱ | ۱۸/۶۸ | |

*p<۰/۰۵ **p<۰/۰۱

همچنین برازندگی الگوی پیشنهادی براساس سنجه های برازندگی که قبلاً به آنها اشاره شد، ارزیابی گردید. مقادیر شاخص های برازندگی الگوی پیشنهادی در جدول ۳ نشان داده شده است.

نتایج جدول ۲ نشان می دهد ضریب همبستگی بین استرس شغلی و رضایت شغلی، منفی و معنی دار ($r=-0/326, P<0/0001$). همچنین ضریب همبستگی بین رفتار سازمانی مثبت گرا و رضایت شغلی مثبت و معنی داری ($r=0/592, P<0/0001$) می باشد.

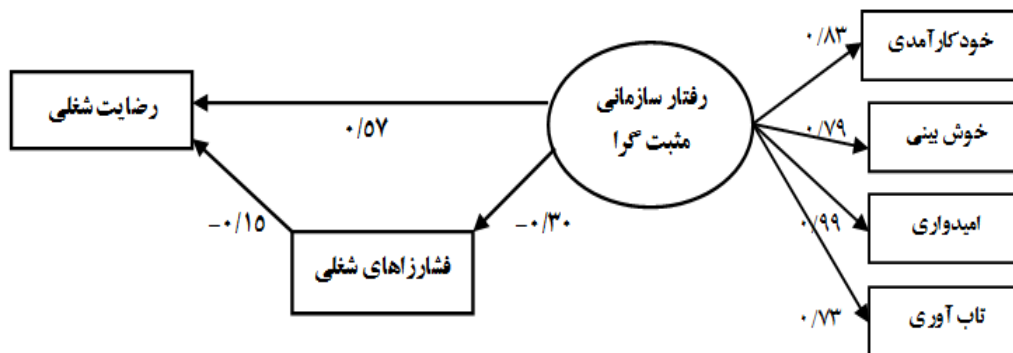


جدول ۳: برازش الگوی پیشنهادی براساس شاخص های برازندگی

| RMSEA | NFI | CFI | TLI | IFI | AGFI | GFI | χ^2/df | χ^2 | |
|-------|------|------|------|------|------|------|-------------|----------|----------------|
| ۰/۱۱۶ | ۰/۹۴ | ۰/۹۶ | ۰/۹۲ | ۰/۹۶ | ۰/۸۲ | ۰/۹۳ | ۳/۴۸ | ۲۷/۸۰ | الگوی پیشنهادی |
| ۰/۰۸۷ | ۰/۹۷ | ۰/۹۹ | ۰/۹۴ | ۰/۹۷ | ۰/۸۹ | ۰/۹۶ | ۲/۹۵ | ۱۷/۷۴ | الگوی نهایی |

(۰/۰۸) و χ^2/df (کوچکتر از ۳، نشان از برازش خوب مدل دارند (۲۲). به این ترتیب فرضیه اول مبنی بر برازش الگوی پیشنهادی با داده ها تأیید می گردد. شکل شماره ۲ مسیرها و ضرایب آنها را در الگوی نهایی نشان می دهد.

همانگونه که مندرجات جدول ۳ نشان می دهد الگو از برازندگی خوبی برخوردار است. χ^2 غیر معنادار با P بزرگتر از (۰/۰۵)، CFI، TLI و NFI بزرگتر از (۰/۹۰)، نشان از برازش خوب مدل می باشد. همچنین RMSEA کوچکتر از



شکل ۲: مسیرها و ضرایب

بحث

پژوهش حاضر با هدف آزمودن مدل ساختاری رفتار سازمانی مثبت گرا و رضایت شغلی با میانجی فشارزاهای شغلی انجام شد. یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد که رفتار سازمانی مثبت گرا اثر مثبت مستقیم بر رضایت شغلی دارد. این یافته با نتایج پژوهش های زیادی (عزیزی (۲)، لاتانز و همکاران (۷)، آوی و همکاران (۲۳)) همسو می باشد. در واقع رفتار سازمانی مثبت گرا به عنوان یک عامل کلیدی مرتبه دوم به طور معنی داری با نگرش های کارمندان مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی روانشناختی مرتبط است (۲۳). این نتایج نشان می دهد که رفتار سازمانی مثبت گرا و مؤلفه های آن که به عنوان گرایش انگیزشی توصیف شده است (۱۶) و می تواند منجر به نگرش های مطلوب کارکنان، رفتارها و پیامدهای

شکل ۲ حاکی از معنی داری مسیرهای مستقیم در سطوح بالا می باشد و نشان می دهد فرضیه های ۲، ۳ پژوهش تأیید می شود. رابطه واسطه ای با استفاده از روش بوت استراپ در برنامه Amos آزموده شد که نتایج نشان دارد برای مسیر رفتار سازمانی مثبت گرا به رضایت شغلی از طریق فشارزاهای شغلی، حد پایین و بالای فاصله اطمینان به ترتیب ۰/۰۱۶ و ۰/۱۳۹ می باشد که از لحاظ آماری در سطح $P < ۰/۰۰۰۱$ معنی دار است. همچنین تعداد نمونه گیری مجدد بوت استراپ ۵۰۰۰ بود و با توجه به اینکه صفر بیرون از این فاصله قرار می گیرد، این رابطه واسطه ای معنی دار می باشد و فرضیه ۴ تأیید می گردد. همچنین نتایج نشان می دهد رفتار سازمانی مثبت گرا از طریق فشارزاهای شغلی ۰/۰۶۳ بر رضایت شغلی اثر گذاشته است.



عملکردی شود و به کاهش پیامدهای رفتاری و نگرش های نامطلوب کمک کند (۲۳). حالات مثبت، می توانند رفتار و افکار افراد را تحت تاثیر خویش قرار داده و به زندگی آنان ارزش و معنا دهند. از آنجا که احساس کارآمدی فرد به عنوان باورهای افراد در مورد توانایی های شان برای تولید سطح مشخصی از عملکرد، بر رویدادهای زندگی آنان تاثیر می گذارد، بنابراین افراد دارای احساس کارآمدی بالا با نشان دادن توانایی خود در کارها و نمایش عزت نفس در پاسخگویی به مراجعان علاوه بر ایجاد رضایت، درنهایت به افزایش راندمان کاری خود کمک فراوانی می کنند و این حلقه ای است که نمی توان نقش آن را در ارتقاء و ترفیعات شغلی نادیده گرفت (۲).

یافته ها همچنین نشان داد که رفتار سازمانی مثبت گرا اثر منفی مستقیمی بر فشارزاهای شغلی دارد. این یافته با نتایج پژوهش های ییم و همکاران (۱۰)، منسا و همکاران (۱۱)، عباس و راجا (۲۵) همسو می باشد. براساس نظریه توسعه و ساخت (broaden-and-build theory) فردریکسون (۲۴)، منابع روانشناختی مثبت و هیجانات مثبت با گسترش ظرفیت فکر- عمل افراد به آنها کمک می کند تا با اتخاذ چشم انداز مثبت و انعطاف پذیر نسبت به محیط بیرون، بخوبی با استرس های محیط بیرون کنار آیند. در واقع زمانیکه محیط کار استرس زا باشد، خودکارآمدی به افراد کمک می کند تا در مواجهه با موانع و مشکلات ثابت قدم بمانند و در چنین شرایطی با حالات هیجانی خودناتوان سازی و ناراحت کننده ای که مانع از انجام فعالیت های آنها می شود، مقابله می کنند (۲۵). همچنین در شرایط استرس زای محیط کار، از افراد خوش بین انتظار می رود که همیشه در هر شرایطی بهترین باشند به همین دلیل توانایی غلبه بر تجارب فشارزا را در شغل دارند (۱۱). افراد تاب آور نیز همیشه از سختی و مشقت گریزان هستند لذا در محیط کار استرس زا، انعطاف پذیری که از ویژگی های این افراد است به محافظت فرد در برابر پیامدهای منفی که استرس شغلی می تواند موجب آن گردد، می پردازد (۱۱). همچنین افراد امیدوار انگیزه زیاد برای غلبه بر

شرایط فشارزا را دارند (نیروی اراده) و توانایی ایجاد مسیر های جدید برای انجام شغل را نیز دارند (نیروی مسیر) (۲۳). بنابراین ترکیب خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری می تواند به ترکیبی از ساز های سطح بالاتر منجر گردد که باعث افزایش ارتقاء و حفظ سلامتی می شود (۲۶).

یافته های پژوهش حاضر همچنین نشان داد رفتار سازمانی مثبت گرا اثر غیر مستقیم از طریق فشارزاهای شغلی بر رضایت شغلی دارد. تاکنون پژوهشی که بررسی نقش واسطه ای فشارزاهای شغلی در رابطه بین رفتار سازمانی مثبت گرا و رضایت شغلی بپردازد انجام نشده است؛ اما برخی پژوهش ها پیشنهاد می کنند که با داشتن موانع فردی و شغلی با ثبات، تقاضاهای شغلی منجر به درماندگی در کارکنان می شود که این خود باعث خستگی روانشناختی، اضطراب و آسیب به سلامتی می شود. با این وجود منابع روانشناختی مثبت مثل خودکارآمدی، خوش بینی، اثر درماندگی حاصل از این خواسته ها را خنثی می کند. به طوریکه اجزاء سرمایه روان شناختی به عنوان یک سرکوب کننده استرس و اضطراب عمل می کند (۳۲).

نتیجه گیری

همانطور که از نظر گذشت، نتایج نشان داد فشارزاهای شغلی می تواند رابطه بین رفتارهای سازمانی مثبت گرا و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه را تعدیل کنند. بنابراین دانشگاه ها به منظور ارتقاء رضایت شغلی و کاهش فشارزاهای شغلی کارکنان خود باید آنها را به رفتارهای سازمانی مثبت گرا مجهز کنند؛ چرا که رفتارهای سازمانی مثبت گرا و مؤلفه های آن را می توان به مثابه منابع مثبت روانشناختی تلقی کرد که به کارکنان کمک می کند تا در مواجهه با فشارها و استرس زاهای محیط کار، چشم انداز مثبتی در کار و رویدادهای زندگی، اتخاذ کنند. با توجه به اینکه رفتارهای سازمانی مثبت گرا یک ویژگی حالت-مانند است، یعنی نسبت به تحول و توسعه باز است، بنابراین پیشنهاد می شود سازمان ها مولفه های رفتارهای سازمانی مثبت گرا را از طریق پروتکل های آموزشی - عملی





تقویت نمایند و از این طریق زمینه کاهش فشارهای شغلی، ارتقاء رضایت شغلی را فراهم سازند.

این مطالعه نیز مانند تمامی پژوهشهای دیگر دارای محدودیت‌هایی بوده است که تحقیقات آتی بهتر است به آنها توجه نمایند. اول، طرح مطالعه حاضر یعنی همبستگی از نوع پیش بین، علیت را به اثبات نمی‌رساند. پژوهش‌های آتی می‌توانند طرحی طولی را جهت مشخص نمودن روابط علی استفاده نمایند. دوم، نتایج حاصل از این مطالعه لزوماً تعمیم پذیر به تمامی سازمان‌ها با ویژگی‌های متفاوت نیستند. تکرار چنین پژوهشی در سازمان‌های دیگر و مشاغل متفاوت توصیه می‌شود. سوم اینکه در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده شده است و این ابزارها

محدودیت‌های خاص خود را دارند.

تقدیر و تشکر

پژوهشگران این مطالعه بر خود لازم می‌دانند مراتب قدردانی و سپاس خود را از کلیه کارکنان دانشگاه بجنورد که در این مطالعه ما را یاری نمودند، ابراز نمایند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ط.ر.پ.

جمع‌آوری داده‌ها: ط.ر.پ، م.الف

نگارش مقاله: ط.ر.پ، ع.م.الف، م.الف

تحلیل داده‌ها: ع.م.الف، م.الف

تضاد منافع: هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان

پژوهش بیان نشده است.

منابع

- Zamini S, Hosseini Nasab D, Zamini S, Zarei P. The relationship between organizational culture and job satisfaction and job burnout among the employees in Tabriz University. Iran Occupational Health. 2011;8(1):30-40. [Persian]
- Azizi R, Ahmadipour L, Karimi SB. Study of the relationship between positive psychological states and job satisfaction of university instructors. Quarterly Journal of Career & Organizational. 2015; 7(23): 123-38. [Persian]
- Nastiezaie N, Jenaabadi H, Noruzikuhdasht R. The Relationship between Positive Organizational Behavior with Organizational Citizenship Behavior and Quality of Work Life among Faculty Members. Iran Occupational Health. 2017;14(3):164-77. [Persian]
- Gorgens-Ekermans G, Herbert M. Psychological capital: Internal and external validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde. 2013;39(2):1-12.
- Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Peterson SJ. The development and resulting performance impact of positive psychological capital. Human Resource Development Quarterly. 2010;21(1): 41-67.
- Golparvar M, Jafarpour Z. Moderating role of psychological capital on the relationship between work-family conflict and emotional exhaustion. Personality & Individual Differences 2015;4(7):91-121.
- Luthans F, Avolio B, Avey JB, Norman SM. Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. Personnel Psychology. 2007;60:541-72.



8. Luthans F, Norman SM, Avolio BJ, Avey JB. The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate–employee performance relationship. *Organizational Behavior*. 2008; 29:219–38.
9. Poursadeghiyan M, Abbasi M, Mehri A, Hami M, Raei M, Ebrahimi MH. Relationship between job stress and anxiety, depression and job satisfaction in nurses in Iran. *The Social Sciences*. 2011;11(9):2349-55. [Persian]
10. Yim H-Y, Seo H-J, Cho Y, Kim J. Mediating role of psychological capital in relationship between occupational stress and turnover intention among nurses at veterans administration hospitals in Korea. *Asian nursing research*. 2017;11(1):6-12.
11. Mensah J, Amponsah-Tawiah K. Mitigating occupational stress: The role of psychological capital. *Workplace Behavioral Health*. 2016; 31(4): 189-203.
12. Ghaleei A, Mohajeran B, Taajobi M, Imani B. Relationship between quality of work life and occupational stress in staff of Bu-ali Sina university of Hamadan, 2013. *Pajouhan Scientific*. 2015;13(4):60-6. [Persian]
13. Avey JB, Luthans F, Jensen SM. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*. 2009;48(5):677-93.
14. Snyder CR, Lopez SJ, Shorey HS, Rand KL, Feldman DB. Hope theory, measurements, and applications to school psychology. *School Psychology Quarterly*. 2003;18(2):122-39.
15. Tugade MM, Fredrickson BL. Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences. *Personality and Social Psychology*. 2004; 86(2):320-33.
16. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. *Psychological capital*: Oxford University Press; 2007.
17. Mohamadpor F, Rahimi Pordanjani T, Mohamadzade Ebrahimi A. The role of psychological capital and spirituality to work in the prediction of organizational citizenship behavior. *Organizational Culture Management*. 2018; 16(1):169-93. [Persian]
18. Azad Marzabadi E, Gholami Fesharaki M. Reliability and validity assessment for the HSE job stress questionnaire. *Behavioral Sciences*. 2011;4(4):291-197. [Persian]
19. Brayfield AH, Roth HF. An index of job satisfaction. *Applied Psychology*. 1951;35:307-11.
20. Judge TA, Erez A, Bono JE, Thoresen CJ. The core self-evaluations scale: development of a measure. *Personnel Psychology*. 2003;56:303-31.
21. Hashemi Sheykhshabani SE, Taghipour A. Identifying job stressors in an Iranian industrial mental health and job satisfaction. *International Journal of Psychology*. 2010;4(2):126-50.
22. Ghasemi V. *Structural equation modeling in social research using Amos Graphics*. Tehran: Jame'e Shenasn; 2010. [Persian]





23. Avey JB, Reichard RJ, Luthans F, Mhatre KH. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*. 2011;22(2):127-52.
24. Fredrickson BL. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*. 2001;56(3):218-26.
25. Abbas M, Raja U. Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/ Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*. 2015;32(2):128-38.
26. Peterson SJ, Walumbwa FO, Byron K, Myrowitz J. CEO positive psychological traits, transformational leadership, and firm performance in high-technology start-up and established firms. *management*. 2009;35(2):348-68.
27. Bakker AB, Demerouti E. The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2006;22:309-28.



The Structural Model of Positive Organizational Behavior and Job Satisfaction with the Mediating Role of Job Stressors

Tayebe RAHIMI PORDANJANI¹, Ali MOHAMMADZADEH EBRAHIMI², Masome ESLAMI³

Abstract

Original Article



Received: 2018/12/31

Accepted: 2019/09/24

Citation:

RAHIMI PORDANJANI T, MOHAMMADZADEH EBRAHIMI A, ESLAMI M. The Structural Model of Positive Organizational Behavior and Job Satisfaction with the Mediating Role of Job Stressors. *Occupational Hygiene and Health Promotion* 2019; 3(4): 227-37.

Introduction: Job satisfaction is considered as an important factor to increase the organization efficiency and individual satisfaction. The purpose of this study was to investigate the structural model of positive organizational behavior and job satisfaction with the mediating role of job stressors.

Methods: The present cross-sectional and correlational study was carried out using the structural equation modeling (SEM). The sample consisted of 165 employees working in the university of Bojnord selected by simple random sampling method. The occupational stress, job satisfaction, and positive organizational behavior questionnaires were conducted to collect the required data. Reliability and validity of all these questionnaires were confirmed. The Amos-23 and SPSS-23 were used for data analysis. In addition, Bootstrap was applied for testing the mediation.

Results: The results showed that the proposed model fit the data appropriately. Positive organizational behavior had a direct effect on job satisfaction and job stressors ($p < 0.0001$). Moreover, the mediating effect of job stressors was confirmed in the relationship between positive organizational behavior and job satisfaction ($p < 0.0001$).

Conclusion: Organizations can increase their staff job satisfaction by reducing their job stressors as well as by training and reinforcing positive organizational behaviors.

Keywords: Positive organizational behavior, Job satisfaction, Job stressors, Structural equation modeling

¹ Department of Psychology, Faculty of Humanities, University of Bojnord, Bojnord, Iran

* (Corresponding Author: Tayebe.Rahimi@yahoo.com)

² Department of Psychology, Faculty of Humanities, University of Bojnord, Bojnord, Iran

³ Department of Psychology, Faculty of Humanities, University of Bojnord, Bojnord, Iran

