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 درسازمان 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 افزارAMOS-23 و SPSS-23 انجام گرفت. جهت آزمودن اثرات واسطه ای از روش بوت استراپ استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که الگوی پیشنهادی از برازندگی خوبی برخوردار است. رفتارسازمانی مثبت‌گرا اثر مستقیمی بر فشارزاهای شغلی و رضایت شغلی دارد (P<۰/۰۰۰۱). همچنین اثر واسطه ای فشارزاهای شغلی در رابطه بین رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا با رضایت شغلی مورد تائید قرار گرفت (P<۰/۰۰۰۱).

نتیجه‌گیری: ، سازمان‌ها می توانند با کاهش فشارزاهای شغلی و نیز آموزش و تقویت رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا 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)
[۲]گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران
[۳]گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1969]

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 بهره وری و کارآیی 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 باتوجه به اهمیت عوامل مختلفی نظیردرآمد، جایگاه اجتماعی، شرایط محیط کار وغیره برای او دارند، میزان، معینی از رضایت شغلی را دارا خواهد بود (۲).

از سویی دیگر به نظر می رسد سرمایه انسانی ابزاری ارزشمند برای توسعه دارایی های 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، روان شناسی 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 شدهٔ رفتار سازمانی مثبت‌گرا عبارتند از: ۱. اطمینان داشتن به غلبه یا انجام تلاش لازم برای مواجهه با تکالیف و وظایف چالش انگیز (خودکارآمدی(self -efficiency))؛ ۲. اسناد مثبت نسبت به حوادث، رخدادها و وقایع در حال و آینده (خوش بینی (resilience))؛ ۳. داشتن پایمردی و پایداری نسبت به اهداف و در صورت ضرورت، بازبینی و بازجهت دهی مسیرهای معطوف به اهداف (امیدواری (optimism))؛ و ۴. حفظ ظرفیت ها و انگیزه ها و در صورت ضرورت، نشان دادن انعطاف پذیری لازم برای دستیابی به اهداف و موفقیت در زمان مواجهه با مشکلات و سختی ها (تاب آوری (hope)) (۶).

پژوهش های قبلی نشان دادند که رفتار سازمانی مثبت گرا به طور مثبتی با نگرش های مطلوب یعنی رضایت شغلی رابطه دارد. در واقع کسانی که از نظر رفتار سازمانی مثبت گرا در سطح بالا هستند انتظار دارند که چیزهای خوبی در کار برای آنها اتفاق بیافتد (خوش بینی)، باور دارند آنها مسیر موفقیت خود را ایجاد می کنند (خودکارآمدی و امیدواری) و در برابر موانع مقاومت بیشتری دارند (تاب آوری). با توجه به انتظارات عمومی موفقیت حاصل از خوش بینی و باور به توانایی های فردی حاصل از خودکارآمدی، کسانی که در رفتار سازمانی مثبت گرا بالا هستند بیشتر از شغلشان راضی هستند (۷) و تعهد بیشتری به سازمان دارند (۸). اما به نظر می رسد فشارزاهای شغلی (job stressors) می توانند در این رابطه نقش واسطه ای داشته باشند.

پژوهش‌ها به وفور نشان داده اند که در کشورهای پیشرفته فشارزاهای شغلی، شرایط روانشناختی پیچیده ای دارند که از قدرت شناختی فرد برای انطباق با ملزومات محیط کار نشأت می گیرند. در یک طبقه بندی فشارزاهای شغلی به سه دسته جسمانی، روانشناختی و اجتماعی تقسیم می شوند. در این طبقه بندی، هم تقاضاهای شغلی بالاتر و هم تقاضاهای شغلی پایین تر از توانایی های فرد می تواند منجر به فشار شغلی گردد (۹). از دیگر منابع استرس می توان به حجم کاری بالا، مسائل مدیریت و رهبری، تعارضات درون شغلی و خارج از شغل، تقاضاهای عاطفی، فقدان پاداش، ابهام نقش و نوبت کاری

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1969]

اشاره نمود (۱۰). استرس مزمن می تواند 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 می رسد یک منبع مهمی که افراد را برای مقابله با چالش های استرس زا مجهز می کند، برخوداری از جنبه های مثبت روانشناختی است. در شرایط فشارزا خودکارآمدی می تواند در تفسیر افراد از رویدادها تأثیرگذار باشد. افراد خوش بین نشانه های استرس کمتری را تجربه می کنند (۱۳). امیدواری از افراد در برابر ادراکات غیر قابل پیش بینی، غیر قابل کنترل و آسیب پذیر حفاظت می کند (۱۴) و تاب آوری به عنوان یک منبع مثبت به افراد کمک می کند در مواجهه با سختی ها، به تجارب باز باشند، نسبت به خواسته های محیط انعطاف پذیرند و ثبات هیجانی داشته باشند (۱۵).

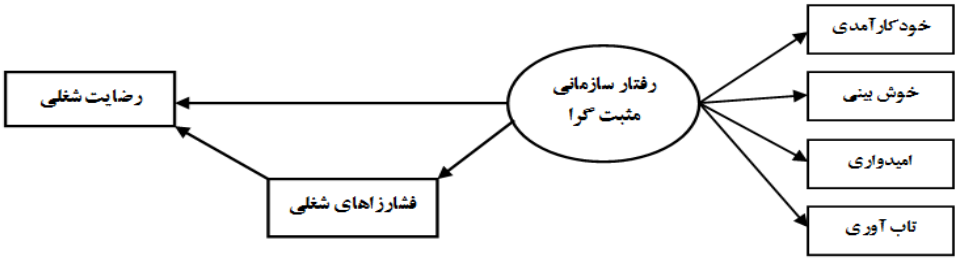
بنابراین با توجه به موارد ذکر شده در بالا و نظر به اینکه شغل جزء لاینفک زندگی است و مزایای حاصل از رضایت شغلی کارکنان دانشگاه به همه افراد جامعه و شهروندان می رسد و می توانند زمینه ساز آموزش و پژوهش بهتر و با کیفیت تر در دانشگاه شود؛ لذا انجام مطالعات در این راستا ضروری است. بنابراین هدف پژوهش حاضر آزمودن الگویی از روابط ساختاری بین رفتارسازمانی مثبت گرا و مؤلفه های آن و رضایت شغلی و با نقش واسطه ای فشارزاهای شغلی است. با توجه به هدف پژوهش الگوی شکل۱ ترسیم و فرضیه های زیرجهت بررسی تدوین می‌گردد:

۱- الگوی پیشنهادی حاضر برازنده داده هاست.

۲- رفتار سازمانی مثبت‌گرا اثر مثبت مستقیم بر رضایت شغلی دارد.

۳- فشارزاهای شغلی اثر منفی مستقیم بر رضایت شغلی دارد.

۴- رفتار سازمانی مثبت‌گرا اثر غیر مستقیم از طریق فشارزاهای شغلی بر رضایت شغلی دارد.



شکل۱: الگوی پیشنهادی اثر رفتار سازمانی مثبت گرا بر رضایت شغلی با میانجی گری فشارزاهای شغلی

روش بررسی

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 ۹۷-۱۳۹۸ تشکیل می دهند که به استناد آمار اتخاذ شده از دفتر طرح و برنامه دانشگاه بجنورد، تعداد کل کارکنان ۲۸۶ نفر بودند. با توجه به حجم جامعه آماری، تعداد ۱۶۵ نفر با استفاده از فرمول کوکران (cochran formula) (با قرار دادن پیش برآورد p معادل ۰/۵ و سطح اطمینان ۹۵ درصد و دقت احتمالی برابر ۰/۰۵) 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 درباره‌ی موضوع پژوهش به صورت شفاهی ارائه می داد. در مرحله بعد،

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1969]

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 پاسخ های آنها محرمانه خواهد ماند. در پژوهش حاضر جهت جمع آوری داده ها از ابزار های زیر استفاده گردید:

پرسشنامه سرمایه روانشناختی: این پرسشنامه که به بررسی رفتار سازمانی مثبت می پردازد توسط لوتانز و همکاران (۱۶) ساخته شده است و دارای ۲۴ سوال (چهار بعد خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری) 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 می آید. 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 می دهد. شرکت کنندگان به هر سوال در مقیاس ۵ درجه-ای لیکرت (هرگز ۵ تا همیشه ۱) پاسخ می‌دهند. نمره گذاری خرده مقیاس های تقاضا و ارتباط به صورت معکوس باشد. در این پرسشنامه نمره بالاتر نشان دهنده فشار شغلی بیشتر می باشد. 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 ۰/۷۵محاسبه گردید.

در پژوهش حاضر تحلیل داده ها آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی) آغاز گردید. سپس تحلیل های پیچیده تر برای ارزیابی برازندگی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار های SPSS و AMOS نسخه ۲۳ انجام شد. جهت آزمودن اثر های غیر مستقیم روش بوت استراپ (bootstrap) استفاده شد. جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده های ترکیبی از شاخص های برازندگی به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفتند: مقدارمجذورکای (chi-square)، شاخص هنجار شده مجذور کای (نسبت مجذور کای بر درجات آزادی) (measure normed $\chi 2$)، 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-لویس (Tucker-Lewis) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (Root-mean-square error of approximation).

یافته ها

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

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1969]

برخی از پرسشنامه ها ۱۴۰ پرسشنامه جمع آوری شد (نرخ برگشت پذیری ۸۵٪). میانگین سن افراد نمونه ۴/۹۱±۳۳/۵۷ و سابقه کار ۴/۲۸±۶/۱۶ برآورد گردید. برخی از مشخصات فردی مربوط به نمونه پژوهش در جدول ۱ گزارش شده است.

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.

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

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

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

	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی						
			۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
استرس شغلی	۹۰/۷۳	۱۶/۳۵	-						
رفتار سازمانی مثبت‌گرا	۱۰۴/۹۶	۱۶/۱۶	-۰/۳۵۱**	-					
خودکارآمدی	۲۷/۸۹	۵/۲۸	-۰/۲۵۶*	۰/۸۸۵**	-				
امیدواری	۲۶/۹۷	۵/۴۱	-۰/۳۰۰**	۰/۹۵۹**	۰/۸۳۲**	-			
خوش بینی	۲۴/۱۶	۳/۴۸	-۰/۳۶۹**	۰/۸۱۰**	۰/۵۵۹**	۰/۷۲۴**	-		
تاب آوری	۲۵/۹۳	۳/۹۹	-۰/۳۵۲**	۰/۸۷۰**	۰/۶۴۳**	۰/۷۹۲**	۰/۶۸۶**	-	
رضایت شغلی	۱۸/۶۸	۳/۵۱	-۰/۳۲۶**	۰/۵۹۲**	۰/۴۷۰**	۰/۶۱۱**	۰/۵۴۴**	۰/۴۷۴**	

*p<۰/۰۵ **p<۰/۰۱

نتایج جدول ۲ نشان می دهد ضریب همبستگی بین استرس شغلی و رضایت شغلی، منفی و معنی‌دار (r=-۰/۳۲۶،P<۰/۰۰۰۱). همچنین ضریب همبستگی بین رفتار سازمانی مثبت‌گرا و رضایت شغلی مثبت و معنی‌داری (r= ۰/۵۹۲ ،P< ۰/۰۰۰۱) می باشد.

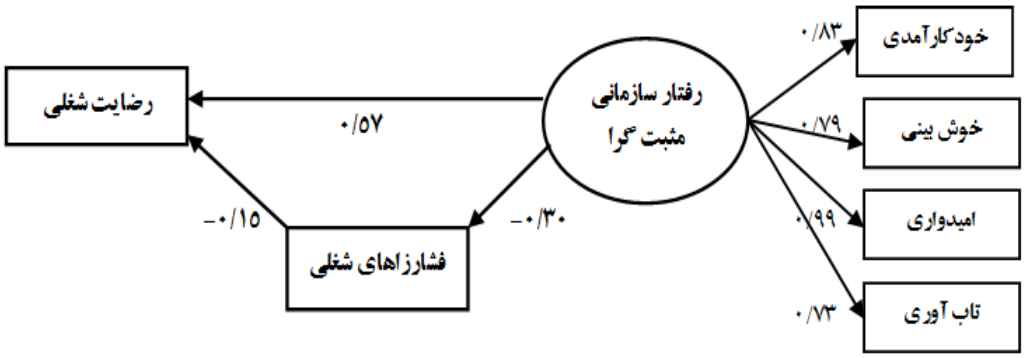
همچنین برازندگی الگوی پیشنهادی براساس سنجه های برازندگی که قبلاً به آنها اشاره شد، ارزیابی گردید. مقادیر شاخص های برازندگی الگوی پیشنهادی در جدول ۳ نشان داده شده است.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1969]

جدول ۳: برازش الگوی پیشنهادی براساس شاخص های برازندگی

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

همانگونه که مندرجات جدول ۳ نشان می دهد الگو از برازندگی خوبی برخوردار است.خی‌دو (X^2) غیر معنادار با P بزرگ‌تر از (۰/۰۵)، CFI، TLIو NFI بزرگتر از (۰/۹۰)، نشان از برازش خوب مدل می‌باشد. همچنین RMSEA کوچکتر از (۰/۰۸) و خی‌دو نسبی (X^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 مسیر ها و ضرایب آنها را در الگوی نهایی نشان می دهد.



شکل ۲: مسیر ها و ضرایب

شکل ۲ حاکی از معنی داری مسیر های 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 شدکه 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.

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

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1969]

عملکردی شود و به کاهش پیامدهای رفتاری و نگرش های نامطلوب کمک کند (۲۳). حالات مثبت، می‌توانند رفتار و افکار افراد را تحت تاثیر خویش قرارداده 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 می‌گذارد، 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 خودکمک فراوانی می‌کنند و این حلقه‌ای 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 پژوهش‌های 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، خودکارامدی به افراد کمک می کند تا د رمواجهه 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 می‌کنند (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 فشار زا را دارند (نیروی اراده) و توانایی ایجاد مسیر های جدید برای انجام شغل را نیز دارند (نیروی مسیر) (۲۳). بنابرانی 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 مثبت‌گرا 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).

نتیجه‌گیری

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

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1969]

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

این مطالعه نیز مانند تمامی پژوهشهای دیگر دارای محدودیت هایی بوده است که تحقیقات آتی بهتر است به آنها توجه نمایند. اول، طرح مطالعه حاضر یعنی همبستگی از نوع پیش بین، علیّت را به اثبات نمی‌رساند. پژوهش های آتی می-توانند 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 پرسشنامه های خودگزارشی استفاده شده است و این ابزارها محدودیت‌های خاص خود را دارند.

تقدیر و تشکر

پژوهشگران این مطالعه بر خود لازم می دانند 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

جمع آوری داده ها: ط.ر.پ، م.الف

نگارش مقاله: ط.ر.پ، ع.م.الف، م.الف

تحلیل داده ها: ع.م.الف، م.الف

تضاد منافع: هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان پژوهش بیان نشده است.

منابع

1. 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]
2. 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]
3. 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]
4. 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.
5. Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Peterson SJ. The development and resultingperformance impact of positive psychological capital. Human Resource Development Quarterly. 2010;21(1): 41-67.
6. Golparvar M, Jafarpour Z. Moderating role of psychological capital on the relationship between work-family conflict and emotional exhaustion. Personality & Individual Differnces 2015;4(7):91-121.
7. LuthansF, Avolio B, Avey JB, Norman SM. Psychological capital: Measurementand relationship with performance and job satisfaction. Personnel Psychology. 2007;60:541–72.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1969]

8.Luthans F, Norman SM, Avolio BJ, Avey JB. The mediating role of psychologicalcapital 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. Relability 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]

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1969]

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.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1969]

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

Tayebe RAHIMI PORDANJANI[1], Ali MOHAMMADZADEH EBRAHIMI[2], Masome ESLAMI[3]

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.

Abstract

Introduction: Job satisfaction is considered as an important factor to increases 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, Bootstrup 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

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1969]