

# Investigating the Relationship between Psychological Capital and Perceived Organizational Support with Work Engagement among Nurses

Hamid Hashem Matoori<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup> MSc, Career Counseling, Department of Psychology and Education, University of Isfahan, Isfahan, Iran

\* **Corresponding author:** Hamid Hashem Matoori, MSc, Career Counseling, Department of Psychology and Education, University of Isfahan, Isfahan, Iran. E-mail: h.matoori@gmail.com

**Received:** 15 May 2017

**Accepted:** 22 June 2017

## Abstract

**Introduction:** Today, the study of predictors of nurses' work engagement (the opposite of burnout) as a positive mindset and an effective factor in the nurses' quality of work life is very important. The aim of this study was to investigate the relationship between psychological capital and perceived organizational support with work engagement of the nurses in one public hospital.

**Methods:** In this descriptive correlational study, the study population included all nurses in Ayatollah Taleghani Hospital, Tehran, in 2017. The sample consisted of 180 nurses who were selected using the convenience sampling method. Measurement tools included the work engagement scale and psychological capital and perceived organizational support questionnaires. The data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics (Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis).

**Results:** Pearson correlation analyses showed that there was a significant positive relationship between psychological capital and perceived organizational support with work engagement ( $P < 0.01$ ). Also, the results of the regression analysis showed that psychological capital and perceived organizational support had a significant role in explaining the variance in work engagement and could predict work engagement ( $P < 0.001$ ).

**Conclusions:** The findings of the present study show the importance of the role of psychological capital and perceived organizational support in predicting nurses' work engagement. So, implementation of programs to enhance nurses' psychological capital and increase perceived organizational support can be helpful to improve and increase work engagement.

**Keywords:** Work Engagement, Psychological Capital, Perceived Organizational Support

# بررسی رابطه سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده با اشتیاق شغلی پرستاران

حمید هاشم مطوری<sup>۱\*</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد، گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران  
\* نویسنده مسئول: حمید هاشم مطوری، کارشناس ارشد، گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. ایمیل: h.matoori@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۰۴/۰۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۲/۲۵

## چکیده

**مقدمه:** امروزه بررسی عوامل پیش بینی کننده و مرتبط با اشتیاق شغلی پرستاران (نقطه مقابل فرسودگی شغلی)، به عنوان حالت ذهنی مثبت بادوام و موثر بر کیفیت زندگی کاری پرستاران از اهمیت زیادی برخوردار است. در همین راستا هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده با اشتیاق شغلی پرستاران بود.

**روش کار:** روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه پرستاران بیمارستان آیت الله طالقانی تهران در سال ۱۳۹۶ بودند. نمونه پژوهش ۱۸۰ نفر از پرستاران بودند که از طریق نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه از مقیاس اشتیاق شغلی و پرسشنامه های سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده استفاده شد. اطلاعات جمع آوری شده با آزمون های آماری توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون) تجزیه و تحلیل شدند.

**یافته ها:** تحلیل همبستگی پیرسون نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده با اشتیاق شغلی رابطه ای مثبت و معناداری وجود دارد ( $P < 0/01$ ). علاوه بر این، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده ۳۲ درصد از واریانس اشتیاق شغلی تبیین می کند و قادر به پیش بینی اشتیاق شغلی می باشد ( $P < 0/01$ ).

**نتیجه گیری:** نتایج این پژوهش حاکی از اهمیت سرمایه های روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده در پیش بینی اشتیاق شغلی پرستاران بود. مطابق با یافته های این پژوهش، بکارگیری برنامه هایی جهت افزایش سرمایه روانشناختی پرستاران و حمایت سازمانی از آنها، می تواند موجب بهبود و ارتقای اشتیاق شغلی پرستاران شود.

**واژگان کلیدی:** اشتیاق شغلی، سرمایه روانشناختی، حمایت سازمانی ادراک شده

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

## مقدمه

امروزه دنیای مشاغل به افرادی احتیاج دارند که به شغل خود علاقه و اشتیاق زیادی داشته و پرنرژی و مشتاق باشند. این افراد به طور کامل جذب کار خود شده و تکالیف شغلی خود را با کیفیت عالی به انجام می رسانند (۱). احساس قدرتمندی و ارتباط مؤثر در شغل دارند و خود را برای برآورده کردن مسئولیت های کاری و شغلی توانمند می بینند (۲). به همین دلیل اشتیاق شغلی در سالیان اخیر یکی از مفاهیم مهمی است که مورد توجه قرار گرفته است و تا حدی توانسته است جایگزین برخی متغیرها از جمله رضایت شغلی، انگیزش و تعهد قرار بگیرد (۳). اشتیاق شغلی، به عنوان مفهومی به کار می رود که در قطب مخالف آن فرسودگی شغلی مطرح می باشد. فرسودگی شغلی، پاسخ به استرس طولانی مدتی است که فرد نگرش منفی به کار و شغل خود را دارد، خودکارآمدی شغلی او در سطح پایین است و باعث از دست رفتن منابع

می شود (۴). در سازمان از کارمندان انتظار می رود که با انگیزه، خلاق، مسئول و باعلاقه بتوانند در کار خود درگیر باشند (شوفلی و باکر، ۲۰۰۳)، اما از آنجاکه افرادی که دچار فرسودگی شغلی هستند، نمی توانند این ویژگی ها را داشته باشند، بنابراین احتیاج به رویکرد مثبت و جدیدی بود که در این راستا مفهوم اشتیاق شغلی، نقش مهمی را برای هدایت مدیریت منابع انسانی توانست ایفا کند (۵). اشتیاق شغلی حالت مثبت ذهنی نسبت به شغل است که در سه حیطه ی جذب، نیرومندی و وقف خودم معرفی می شود. حیطه ی جذب اشاره به تمرکز و غرق شدن در شغل را دارد (۶) که در این حالت زمان برای افراد زودگذر است و آن ها متوجه می شوند که جدا شدن از کار دشوار است (۶). جذب شدن در کار، حالت ذهنی ثابت و پایداری است که بیشتر در محیط کار برای افراد رخ می دهد (۷). حیطه ی دیگر، نیرومندی است که به بالا بودن

سطح انرژی فرد شاغل به هنگام کار اشاره دارد (۲). در این حالت فرد شاغل، تلاش بی‌وقفه‌ای در انجام کار نشان داده و در برابر سختی‌ها مقاومت و ایستادگی نشان می‌دهد (۸). مفهوم نیرومندی، شبیه به مفهوم انگیزش درونی است به این صورت که انجام برخی از فعالیت‌ها به فرد خشنودی درونی داده که این پاداش و رضایت، هیچ هدف بیرونی را دربرنمی‌گیرد (۹). سومین حیطه‌ی اشتیاق شغلی، وقف خود به کار می‌باشد که اشاره به درگیری و وابستگی شدید روحی فرد به کار دارد (۲). وقف به کار از نظر مفهومی شبیه به دل‌بستگی شغلی و تعهد شغلی است به این ترتیب که فرد به خوبی می‌تواند با شغلش ارتباط برقرار کند (۱۰). با اینکه اشتیاق شغلی یکی از ویژگی‌های فردی به شمار می‌رود اما تحت تأثیر عوامل سازمانی مانند خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش شغلی و... نیز قرار دارد (۱۱).

رورکهام (۲۰۱۰) (۱۲)، بیان می‌کند که اشتیاق شغلی کارکنان، شامل مؤلفه‌های شناختی، عاطفی و رفتاری می‌باشد. مؤلفه شناختی اشاره به چگونگی تفکر و یا ادراک کارکنان از سازمان و شغلشان است. عامل عاطفی اشاره به چگونگی احساس کارکنان دارد و مؤلفه رفتاری اشاره به رفتارهایی دارد که باعث می‌شود نتایج سازمانی محقق گردد. گروهی از مشاوران شغلی به اشتیاق شغلی به‌عنوان چیزی که برای کارکنان انجام می‌شود توجه دارند، درحالی که بخش دانشگاهی به اشتیاق شغلی به‌عنوان چیزی که افراد تجربه می‌کنند توجه دارند که ممکن است تحت تأثیر رویکردها و فنون مدیریتی قرار بگیرد نه اینکه خودش یک نوع رویکرد باشد (۳). بنابراین، در رویکردهای دانشگاهی تأکید بر عوامل تأثیرگذار بر اشتیاق شغلی می‌باشند به همین دلیل پژوهشگران علاقه‌مند به تعیین نقش عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر اشتیاق شغلی می‌باشند که از آن جمله می‌توان به سرمایه روان‌شناختی اشاره نمود. سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یک سازه مثبت‌گرا که می‌توان از آن در مدیریت مؤثر ابعاد عاطفی، انگیزشی، نگرشی، شناختی و رفتاری افراد در محیط کار از آن استفاده کرد در نظر گرفته شده است (۱۳). سرمایه روان‌شناختی، یکی از متغیرهایی است که در سال‌های اخیر در پژوهش‌ها توانسته است ظرفیت بالایی را برای ارتقا سلامتی و چگونگی عملکرد افراد در محیط‌های کاری مختلف از خود نشان دهد (۱۴). سرمایه روان‌شناختی با چهار مؤلفه‌ی خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی شناخته می‌شود (۱۵). خودکارآمدی به اعتماد افراد به توانایی خود برای موفقیت در کارها و همچنین انجام کارهایی که برای غلبه بر یک تکلیف در موقعیتی خاص دارد اشاره می‌کند. امیدواری حالت مثبت روان‌شناختی است که اشاره به احساس انرژی برای حرکت به سمت اهداف، همراه با برنامه‌ریزی دارد. خوش‌بینی اشاره به انتظارات مثبتی که فرد نسبت به خود و دنیای اطراف خود دارد توجه می‌کند و تاب‌آوری عبارت است از توانایی انعطاف، مسئولیت‌پذیری و پشتکار در رویارویی با دشواری‌ها و مشکلات و حتی اتفاقات مثبت زندگی است (۱۶). از آنجاکه سرمایه روان‌شناختی می‌تواند استعدادها و توانمندی‌های کارکنان را توسعه داده و برای رساندن سازمان به درجه بالایی از مزیت رقابتی ظرفیت بالایی دارد، به همین دلیل امروزه مدیریت سرمایه روان‌شناختی از توجه خاصی برخوردار است (۱۷). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سرمایه روان‌شناختی بر روی متغیرهای فردی و سازمانی مانند رفتار شهروندی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، استرس شغلی، عملکرد شغلی، اشتیاق شغلی تأثیر می‌گذارد (۱۸).

با توجه به اینکه تلاش و اشتیاق کارکنان برای کار در سازمان به عوامل مختلفی از جمله نوع رابطه بین سازمان و افراد و انواع تعاملات آن‌ها بستگی دارد، متغیری که می‌تواند در این زمینه مورد پژوهش قرار گیرد، حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌باشد. نظریه حمایت سازمانی ادراک‌شده به این مسئله می‌پردازد که سازمان تا چه حد برای کارکنان ارزش قائل شده و به رفاه و امنیت آن‌ها اهمیت می‌دهد (۱۹). حمایت ادراک‌شده از سوی سازمان در سطح فردی به افزایش رضایت شغلی منجر می‌شود و احساس مثبتی را در افراد ایجاد می‌کند (۲۰). حمایت موجب افزایش انگیزش در بین کارکنان می‌گردد. برای همین وجود منابع حمایتی سازمانی، به ترغیب رشد شخصی افراد کمک کرده و انگیزش آن‌ها را بالا می‌برد و این امر بر اشتیاق شغلی تأثیر می‌گذارد (۸). پژوهش‌ها رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با پیامدهای شغلی را بررسی کرده‌اند. نتایج نشان داده است که کارکنانی که حمایت سازمانی بالایی را درک کرده‌اند از بهزیستی روانی بالاتر (۲۱) و تعهد بیشتر (۲۲) برخوردار بوده‌اند. همچنین نتیجه تحقیقی نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و اشتیاق شغلی رابطه مثبت وجود دارد (۲۳). پژوهشی در بررسی تأثیر مثبت حمایت ادراک‌شده سازمانی بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان تأیید شد که هر چه سازمان از جو حمایتی بالاتری برخوردار باشد، سرمایه روان‌شناختی، بیشتر تقویت خواهد شد (۱۳). در پژوهشی که حاجی هاشمی و کاوه (۱۳۹۵) انجام دادند به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی ادراک‌شده در کنار سازه‌های جهت‌گیری هدف و شخصیت می‌تواند به‌طور معناداری اشتیاق شغلی را پیش‌بینی کند (۲۴). با توجه به اهمیت اشتیاق شغلی و نقش مؤثر آن در کارایی فرد و سازمان، و همچنین از آنجاکه اگر سازمان، امنیت و رفاه پرستاران را تأمین کند، آن‌ها با اشتیاق به‌صورت فعال محیط کاری خود را تغییر می‌دهند و به دنبال چالش‌های جدید در شغل می‌باشند (۲۵) در کنار مطالعه و بررسی اشتیاق شغلی (به عنوان یکی از متغیرهای نوین و اثرگذار مثبت) در دانشگاه و صنعت، در این پژوهش رابطه سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با اشتیاق شغلی پرستاران مورد بررسی قرار گرفت.

## روش کار

این پژوهش از نوع توصیفی و با روش تحقیق همبستگی است که در آن سهم متغیرهای سرمایه‌های روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده در پیش‌بینی اشتیاق شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه پرستاران بیمارستان آیت الله طالقانی تهران در تمامی بخش‌های بیمارستان در سال ۱۳۹۶ بودند. به منظور برآورد حجم نمونه از فرمول پیشنهادی تاباچنیک و فیدل (۲۶) استفاده شد. بر اساس فرمول پیشنهادی، حداقل حجم نمونه در مطالعات همبستگی از فرمول  $N \geq 50 + 8m$  محاسبه می‌شود. در این پژوهش ۶ متغیر مستقل وجود دارد که برای اطمینان از حجم نمونه، ۱۸۰ نفر از پرستاران با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. معیارهای ورود به پژوهش شامل داوطلب بودن پرستاران، دارا بودن حداقل ۶ ماه سابقه‌ی پرستاری در بیمارستان طالقانی بود و معیارهای خروج از پژوهش عدم تکمیل نمودن پرسشنامه بصورت کامل بود. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های سرمایه روان‌شناختی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و اشتیاق شغلی استفاده شد. داده‌های

طیف لیکرت شش درجه‌ای (از ۱ کاملاً مخالفم تا ۶ کاملاً موافقم) تنظیم شده است. همچنین سؤالات ۱۳، ۲۰ و ۲۳ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. در ایران، در پژوهشی، این پرسشنامه هنجاریابی شد و پایایی آن را ۰/۸۵ گزارش شد (۳۰). در این پژوهش، پایایی کل پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد. همچنین پایایی ابعاد خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری، به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۱، ۰/۷۹ و ۰/۸۲ بدست آمد. مقیاس استاندارد حمایت سازمانی ادراک شده، مشتمل بر ۸ سؤال است که دارای مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرتی ۱ (کاملاً مخالفم)، ۲ (مخالفم)، ۳ (نسبتاً مخالفم)، ۴ (نظری ندارم)، ۵ (نسبتاً موافقم)، ۶ (موافقم)، و ۷ (کاملاً موافقم) می‌باشد (۳۱). در پژوهشی میزان پایایی این پرسشنامه ۰/۸۴ گزارش شده است (۳۲). در پژوهش حاضر میزان آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برآورد شد.

### یافته‌ها

یافته‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و ضرایب همبستگی پیرسون مربوط به متغیرهای پژوهش؛ سرمایه روانشناختی (امیدواری، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی)، حمایت سازمانی ادراک شده و اشتیاق شغلی در **جدول ۱** آمده است. میانگین و انحراف معیار ابعاد سرمایه روانشناختی به ترتیب برای امید ۲۳/۶۴ و ۲/۶۲، خودکارآمدی ۲۴/۵۲ و ۴/۳۶، تاب‌آوری ۲۱/۹۱ و ۲/۶۱، خوشبینی ۱۹/۲۰ و ۲/۷۲، برای سرمایه روانشناختی به طور کلی ۸۹/۲۷ و ۹/۸۷، برای حمایت سازمانی ادراک شده ۲۰/۲۰ و ۴/۲۷ و برای اشتیاق شغلی پرستاران ۵۰/۱۰ و ۱۴/۹۴ است (**جدول ۱**).

پژوهش با شاخص‌ها و روش‌های آماری همچون میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. همچنین به منظور تعیین پایایی ابزارهای پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. تحلیل‌های لازم بر روی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS ویراست ۲۲ انجام گرفت. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه اشتیاق شغلی، پرسشنامه سرمایه‌های روان‌شناختی و پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده استفاده گردید. پرسشنامه اشتیاق شغلی اوترخت: این پرسشنامه یک مقیاس خودارزیابی است که مشتمل بر ۱۷ گویه بوده و توسط سالانو، شوفلی و بیکر ساخته شده است (۲۷). پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس می‌باشد که سه بعد اشتیاق شغلی را اندازه‌گیری می‌کند. این سه خرده مقیاس شامل شوق در کار (۶ گویه)، وقف شدن در کار (۵ گویه) و جذب در کار (۶ گویه) است که از مجموع این سه خرده مقیاس، نمره کلی اشتیاق شغلی به دست می‌آید. هر گویه بر اساس مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است و فرد با انتخاب یکی از گزینه‌های ۱ (خیلی کم یا یکبار در سال) تا ۶ (خیلی شدیدتر یا چند بار در هفته یا روز) به گویه‌ها پاسخ می‌دهد. دامنه نمرات کلی این پرسشنامه بین ۱۷ تا ۱۰۲ است. در پژوهشی با جامعه پرستاری اعتبار پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد (۲۸). در پژوهش حاضر نیز اعتبار پرسشنامه، به روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید و ضریب آلفای ۰/۸۹ به دست آمده بود. همچنین شاخص‌های تحلیل عامل تأییدی مدل حاکی از برازندگی کامل مدل می‌باشد (۰/۹۱ = CFI، ۰/۰۶ = RMSEA، ۰/۹۵ = IFI، ۰/۹۵ = AGFI). برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه سرمایه‌های روان‌شناختی استفاده شد که چهار مؤلفه خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری را اندازه‌گیری می‌کند (۲۹). این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال در

جدول ۱: یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
امید	۲۳/۶۴	۲/۶۲	-	-	-	-	-	-	-
خودکارآمدی	۲۴/۵۲	۴/۳۶	*۰/۱۶	-	-	-	-	-	-
تاب‌آوری	۲۱/۹۱	۲/۶۱	*۰/۵۲	*۰/۶۹	-	-	-	-	-
خوشبینی	۱۹/۲۰	۲/۷۲	*۰/۷۵	*۰/۴۲	*۰/۷۳	-	-	-	-
سرمایه روانشناختی	۸۹/۲۷	۹/۸۷	*۰/۶۸	*۰/۷۸	*۰/۹۱	*۰/۸۵	-	-	-
حمایت سازمانی	۲۰/۲۰	۴/۲۷	*۰/۵۹	*۰/۱۹	*۰/۵۰	*۰/۷۶	*۰/۵۹	-	-
اشتیاق شغلی	۵۰/۱۰	۱۴/۹۴	*۰/۶۹	*۰/۵۲	*۰/۶۴	*۰/۷۶	*۰/۷۹	*۰/۶۵	-

\*\*\*P < ۰/۰۵، \*\*P < ۰/۰۱

جدول ۲: پیش‌بینی اشتیاق شغلی پرستاران بر اساس سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده

متغیر	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	t	معنی‌داری
	بتا	بتا		
مقدار ثابت	-۴	۷/۱۶	-۰/۵۵	۰/۵۷
سرمایه روانشناختی	۰/۴۶	۰/۰۸	۵/۷۳	۰/۰۰۰
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۶۰	۰/۰۹	۶/۴۵	۰/۰۰۰
شاخص‌ها	R = ۰/۵۷، R <sup>2</sup> = ۰/۳۲، F = ۴۲/۸۵، P = ۰/۰۰۰			

بررسی رابطه استرس زاهای شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه های روانشناختی با اشتیاق شغلی پرداختند. نتایج نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روانشناختی و امیدواری با ابعاد اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. سرمایه روانشناختی، امیدواری و خوش بینی قادر به تقویت اشتیاق شغلی پرستاران می باشد (۳۶). در تبیین یافته های این پژوهش می توان گفت که اشتیاق شغلی، نتیجه تعاملات مختلف میان تقاضاهای شغلی، منابع شغلی و شخصی است. سرمایه روانشناختی، به عنوان یک منبع شخصی با ابعاد مثبتی که درون خود دارد (خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی) به مقابله با پیامدهای منفی نظیر استرس، فرسودگی، تعارض کار خانواده در محیط کاری می پردازد (۳۷، ۳۸). همینطور، حمایت سازمانی ادراک شده، به عنوان یکی از منابع شغلی، رابطه مثبتی با اشتیاق شغلی دارد و می تواند به عنوان یک منبع مثبت موجب ارتقای اشتیاق شغلی پرستاران شود. چرا که حمایت سازمانی ادراک شده تغییرات گسترده ای در نگرش کارکنان نسبت به شغلشان ایفا می کند و در نتیجه پیامدهای رفتار سازمانی مثبتی را با خود به همراه دارد. پرستاران چنانچه احساس کنند که درگیری و پشتکار آن ها نسبت به شغلشان، مورد توجه و حمایت قرار می گیرد، اشتیاق بیشتری به شغل خود نشان خواهند داد.

### نتیجه گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که در جامعه پرستاران، بکارگیری برنامه هایی در جهت افزایش سرمایه روانشناختی پرستاران می تواند منجر به ارتقای اشتیاق شغلی آنها شود. همچنین نگاه حمایتی درون بیمارستان ها و در نتیجه ادراک پرستاران از مورد حمایت واقع شدن، اشتیاق شغلی آنها را افزایش می دهد. در پایان لازم است به عنوان محدودیت های پژوهش حاضر در نظر داشت که اجرای پرسشنامه های مرتبط فقط بین پرستاران بیمارستان دولتی نامبرده انجام گرفت، و لازم است در تعمیم نتایج این پژوهش به تمامی جامعه ی پرستاران با احتیاط عمل شود. بنابراین پیشنهاد میشود که مطالعاتی با حجم نمونه بالاتر انجام گیرد، همچنین پژوهشی مشابه، بر روی کلیه ی پرسنل بیمارستان صورت گیرد.

### سپاسگزاری

از کلیه پرستاران دلسوز و زحمت کش بیمارستان آیت الله طالقانی که ما را در انجام پژوهش حاضر باری رساندند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

### تضاد منافع

هیچگونه تضاد منافی برای این پژوهش وجود ندارد.

### References

1. Bakker AB, Leiter MP. Work engagement: A handbook of essential theory and research: Psychology Press; 2010.
2. Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. J Happiness Stud. 2002;3(1):71-92.

همچنین ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش نشان می دهد که بین مؤلفه های سرمایه روانشناختی یعنی امید، خودکارآمدی، خوش بینی و تاب آوری با اشتیاق شغلی به ترتیب با ضریب همبستگی ۰/۶۹، ۰/۵۲، ۰/۷۶ و ۰/۶۴ ارتباط معناداری وجود دارد. این نتایج بدین معنی است که با افزایش سرمایه روانشناختی در پرستاران، میزان اشتیاق شغلی آنان نیز افزایش می یابد. شایان ذکر است که همگی این ضرایب در سطح ۰/۰۱ معنادار می باشند. همچنین حمایت سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۶۵ در سطح ۰/۰۱ ارتباط معناداری با اشتیاق شغلی وجود دارد. بدین معنی که هرچه حمایت سازمانی در پرستاران بیشتر باشد، اشتیاق شغلی آنان نیز افزایش می یابد (جدول ۱). به منظور پیش بینی اشتیاق شغلی بر اساس سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی از تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شد و نتایج نشان داد که سرمایه روانشناختی ( $\beta = ۰/۳۵$ ) و حمایت سازمانی ( $\beta = ۰/۴۰$ )، توان پیش بینی ۳۲ درصد ( $R^2 = ۰/۳۲$ ) از واریانس متغیر ملاک یعنی اشتیاق شغلی در پرستاران را دارند و می توانند اشتیاق شغلی پرستاران را به صورت مثبت و در سطح معناداری ۰/۰۱ پیش بینی نمایند (جدول ۲).

### بحث

مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده با اشتیاق شغلی پرستاران انجام شد. یافته ها رابطه مثبت و معنی دار بین سرمایه روانشناختی، ابعاد آن و حمایت سازمانی ادراک شده با اشتیاق شغلی را نشان داد. همچنین نتایج نشان داد که سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده، قادر به پیش بینی اشتیاق شغلی پرستاران می باشند و در مجموع ۳۲ درصد از واریانس اشتیاق شغلی را تبیین می کنند. هر چند پژوهشی در ایران در این زمینه یافت نشد، پژوهشهایی همسو با نتایج این پژوهش، نشان داده اند که سرمایه روانشناختی با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد و می تواند اشتیاق شغلی را پیش بینی کند. سویتمن و لوتانز (۲۰۱۰)، در تحقیقی نشان دادند که سرمایه روان شناختی رابطه مثبتی با اشتیاق شغلی دارد (۱۸). سنجرز (۲۰۱۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که امیدواری و خودکارآمدی نقش میانجی را بین رابطه منابع شغلی (تنوع، استقلال، بازخورد، حمایت همکاران و حمایت مدیریت) و اشتیاق شغلی ایفا می کند (۳۳). هاگز (۲۰۱۰) در تحقیق خود نشان داد که رابطه مستقیم و مثبتی بین سرمایه روان شناختی و اشتیاق شغلی وجود دارد (۲۴) دیویس، نیگا وهارل (۲۰۱۳)، در تحقیق خود با عنوان جامعه پذیری کارکنان دریافتند که سرمایه روان شناختی کارکنان، اشتیاق شغلی آن ها را پیش بینی می کند (۳۵). همچنین همسو با نتایج این پژوهش، وانگ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی به

3. Armstrong M. Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR: Developing Effective People Skills for Better Leadership and Management: Kogan Page Publishers; 2016.
4. Hallberg UE, Schaufeli WB. "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? Eur Psychol. 2006;11(2):119-27.

5. Schaufeli WB, Salanova M. Efficacy or inefficacy, that's the question: burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety Stress Coping*. 2007;20(2):177-96. DOI: [10.1080/10615800701217878](https://doi.org/10.1080/10615800701217878) PMID: [17999223](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17999223/)
6. González-Romá V, Schaufeli WB, Bakker AB, Lloret S. Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *J Vocat Behav*. 2006;68(1):165-74.
7. Schaufeli WB, Taris TW, Van Rhenen W. Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Appl Psychol*. 2008;57(2):173-203.
8. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *J Organ Behav*. 2004;25(3):293-315.
9. Deci EL, Ryan RM. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*: Springer Science & Business Media; 1985.
10. Cooper-Hakim A, Viswesvaran C. *The construct of work commitment: testing an integrative framework*. American Psychological Association; 2005.
11. Carmeli A, Freund A. The relationship between work and workplace attitudes and perceived external prestige. *Corp Reput Rev*. 2002;5(1):51-68.
12. Rurkkhum S. *The relationship between employee engagement and Organizational Citizenship Behavior in Thai organizations*. Minnesota, US: University Of Minnesota; 2010.
13. Luthans F, Norman SM, Avolio BJ, Avey JB. The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *J Organ Behav*. 2008;29(2):219-38.
14. Duggleby W, Cooper D, Penz K. Hope, self-efficacy, spiritual well-being and job satisfaction. *J Adv Nurs*. 2009;65(11):2376-85. DOI: [10.1111/j.1365-2648.2009.05094.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05094.x) PMID: [19737323](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19737323/)
15. Yousaf A, Sanders K. The role of job satisfaction and self-efficacy as mediating mechanisms in the employability and affective organizational commitment relationship: a case from a Pakistani university. *Thunderbird Int Busin Rev*. 2012;54(6):907-19.
16. Gohel K. Psychological capital as a determinant of employee satisfaction. *Int Ref Res J*. 2012;3(36):34-7.
17. Toor S-u-R, Ofori G. Positive psychological capital as a source of sustainable competitive advantage for organizations. *J Const Eng Manag*. 2009;136(3):341-52.
18. Sridevi G, Srinivasan P. Psychological capital: a review of evolving literature. *J Colombo Busin*. 2012:9-75.
19. Colakoglu U, Culha O, Atay H. The effects of perceived organisational support on employees' affective outcomes: Evidence from the hotel industry. *Tourism Hosp Manag*. 2010;16(2):125-50.
20. jafari p, majidi moghadam z. Relationship between Perceived Organizational Support, Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior among Islamic Azad University Employees, Science and Research Branch of Tehran. *J Mod Thoughts Educ*. 2013;8(4):22-36.
21. Wayne SJ, Shore LM, Bommer WH, Tetrick LE. The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *J Appl Psychol*. 2002;87(3):590-8. PMID: [12090617](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12090617/)
22. Van Knippenberg D, Sleebos E. Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *J Organ Behav*. 2006;27(5):571-84.
23. Caesens G, Stinglhamber F. The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *Eur Rev Appl Psychol*. 2014;64(5):259-67.
24. Hajjhasani M, Kave M. The Investigation of the Contribution of Goal Orientation, Percieved Organizational Support and Big Five Personality Traits in Predicting Work Engagement of Female Teachers in Shahrekord, Iran. *J Ergonom*. 2016;4(3):1-10.
25. Schaufeli W, Taris T, Le Blanc P, Peeters M, Bakker A, De Jonge J. *Maakt arbeid gezond. Does work make happy*. 2001:422-8.
26. Tabachnick B, Fidell L. *Using Multivariate Statistics*. 5th ed. Boston, US: Pearson Education Inc; 2007.
27. Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educ Psychol Meas*. 2006;66(4):701-16.
28. Sohrabzadeh S, Sayfour N. Antecedents and consequences of work engagement among nurses. *Iran Red Crescent Med J*. 2014;16(11):e16351. DOI: [10.5812/ircmj.16351](https://doi.org/10.5812/ircmj.16351) PMID: [25763212](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25763212/)
29. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers Psychol*. 2007;60(3):541-72.
30. Alipor A, Akhundi N, Sarami Forushi GR, Arab Shibani K. alidation and Verification of Factor Structure of Psychological asset Questionnaire in Iran Khodro Diesel Experts. *Psychol Stud*. 2015;10(3):95-110. DOI: [10.22051/psy.2015.1781](https://doi.org/10.22051/psy.2015.1781)
31. Eisenberger R, Armeli S, Rexwinkel B, Lynch PD, Rhoades L. Reciprocation of perceived organizational support. *J Appl Psychol*. 2001;86(1):42-51. PMID: [11302232](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11302232/)
32. Asgary B, Poursoltani Zarandi H, Aghaei N, Fattahi J. Relationship of Perceived Organizational Support with Job Performance among Staff of Sport and Youth Head Offices of Western Provinces of Iran. *Shomal J Manag Physiol Sport*. 2014;1(2):19-28.
33. Sengers N. The role of Psychological Capital in the Job Demands-Resources Model: Work Engagement and Turnover intention in an international contact

- centre environment. Utrecht, Germany Utrecht University; 2013.
34. Hodges TD. An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect. US: University of Nebraska - Lincoln; 2010.
35. Nigah N, Davis AJ, Hurrell SA. The impact of buddying on psychological capital and work engagement: an empirical study of socialization in the professional services sector. *Thunderbird Int Busin Rev.* 2012;54(6):891-905.
36. Wang X, Liu L, Zou F, Hao J, Wu H. Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses. *Biomed Res Int.* 2017;2017:5284628. DOI: [10.1155/2017/5284628](https://doi.org/10.1155/2017/5284628) PMID: 28168198
37. Kan D, Yu X. Occupational Stress, Work-Family Conflict and Depressive Symptoms among Chinese Bank Employees: The Role of Psychological Capital. *Int J Environ Res Public Health.* 2016;13(1):134. DOI: [10.3390/ijerph13010134](https://doi.org/10.3390/ijerph13010134) PMID: 26784215
38. Siegrist J, Li J. Associations of Extrinsic and Intrinsic Components of Work Stress with Health: A Systematic Review of Evidence on the Effort-Reward Imbalance Model. *Int J Environ Res Public Health.* 2016;13(4):432. DOI: [10.3390/ijerph13040432](https://doi.org/10.3390/ijerph13040432) PMID: 27104548