



ارتقای سلامتی کارکنان با اثر حمایت سازمانی و سرمایه‌های روان‌شناختی

محسن کرمی: دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران
بهرام یوسفی: دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران (* نویسنده مسئول) Yosefi_B@yahoo.com
سعید صادقی بروجردی: استاد، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه کردستان، کردستان، ایران

چکیده

کلیدواژه‌ها

ارتقای سلامتی کارکنان،
حمایت سازمانی،
سرمایه روان‌شناختی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۱۷

تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۴/۱۸

زمینه و هدف: مفاهیم حمایت سازمانی، سرمایه‌های روان‌شناختی و تأثیر آن بر ارتقای سلامتی کارکنان از اهمیت قابل توجهی برخوردار است، لذا هدف از انجام پژوهش بررسی اثر حمایت سازمانی و سرمایه‌های روان‌شناختی بر ارتقای سلامتی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان غرب کشور بود.

روش کار: این تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان ادارات تربیت‌بدنی استان‌های غرب کشور تشکیل می‌داد (۳۹۰ نفر)، داده‌ها از نمونه‌گیری کل شمار جمع‌آوری شد؛ که پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۳۵۰ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه سلامت عمومی گلدبرگ و هیلر (۱۹۷۰)، پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک‌شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) و پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) استفاده گردید که روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از AVE (میانگین واریانس استخراج‌شده) و پایایی آن‌ها به شیوه ترکیبی با PLS مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها: یافته‌ها اثر مستقیم مثبت و معنادار در مؤلفه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی و ابعاد آن و حمایت سازمانی ادراک‌شده با ارتقای سلامتی کارکنان را نشان داد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که سرمایه‌های روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده، قادر به پیش‌بینی توان انجام کار، می‌باشند.

نتیجه‌گیری: به طور کلی ارتقای سلامت کارکنان اهمیت زیادی برای سازمان‌ها دارد و بر اساس نتایج به دست آمده، افزایش حمایت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی می‌تواند زمینه ارتقاء سطح سلامتی را در کارکنان فراهم آورد و لذا مدیران و مسئولین سازمان‌ها می‌بایست در این زمینه برنامه ریزی نمایند.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Karami M, Yosefi B, Sadeghi Boroujerdi S. Promoting Employee Health Through Organizational Support and Psychological Capital. Razi J Med Sci. 2022;29(4):67-75.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.



Original Article

Promoting Employee Health Through Organizational Support and Psychological Capital

Mohsen Karami: PhD Student in Sports Management, Department of physical education, Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran

Bahram Yosefi: Associate Professor, Department of Sports Management, Razi University, Kermanshah, Iran (*Corresponding author) Yosefi_B@yahoo.com

Saeid Sadeghi Boroujerdi: Professor, Department of Sports Management, Kurdistan University, Kurdistan, Iran

Abstract

Background & Aims: The World Health Organization defines health as complete physical, mental, and social health, and not merely the absence of disease. The organization also defines mental health as a state of well-being in which the individual recognizes his or her abilities, can cope with the normal stresses of life, works productively, and is beneficial to his or her community. Paying attention to the concept of health and well-being as an influential aspect on the individual and social performance of individuals is an approach that is considered by many researchers today. Today, paying attention to the signs of emotional well-being such as happiness and well-being, life satisfaction and lack of negative factors such as anxiety and frustration are factors that should be considered in people's lives. Communication between employees and managers does not only come from money, services and information, but also from personal and emotional resources such as approval, respect and support. The amount of support that the organization shows over time and creates a sense of obligation and compensation in employees, which can increase and increase the efficiency and effectiveness and, in fact, the productivity of the organization. Lack of organizational support for individuals leads to lack of emotional growth and adaptation and objectivity of individuals and as a result, dependence on the organization and proper performance is presented at an undesirable level, which ultimately leads to ineffectiveness and efficiency and development of the organization in today's competitive world. It seems that the study of the variables of employee health promotion, perceived organizational support and attention to psychological capital, while clarifying the situation in the study community, can create valuable information about the ability of employees in the study community to create a Provide us with new insights into the physical education officials and administrators of the country and strategies to increase emotional cohesion and engage more of them with the goals of the organization. Another reason for the importance of this research is that it seems that by conducting such research and obtaining more information, sports managers, like managers of other organizations, by correctly and timely identification of how employees are able to work and organizational support and effective consequences on employee productivity. And be aware of the psychological capital of their employees to take significant steps to achieve organizational goals and increase effectiveness. Employees of sports and youth departments due to their important role in increasing the health and well-being of young people in society. They should always have mental health as well as positive behavior that can inject positive spirit into young people and adolescents, encourage them to engage in sports activities and strive to maintain physical and mental health. Therefore, having a positive social capital in this group of employees is necessary and important. Given this, the need for such research is felt more than ever. On the other hand, many researches related to psychological capital,

Keywords

Promote Employee Health,
Organizational Support,
Psychological Capital

Received: 07/05/2022

Published: 09/07/2022

organizational support and health promotion of employees have been done in different organizations, but no research has been found to investigate the effect of perceived organizational support and psychological capital on health promotion in sports and youth employees. Therefore, the concepts of organizational support, psychological capital and its impact on improving the health of employees are of considerable importance, so that increasing attention to these issues increases the commitment and efficiency of the organization; Therefore, considering the importance of the issue and the necessity of doing it, this study intends to investigate the effect of organizational support and psychological capital on improving the health of employees among employees of sports and youth departments in Kurdistan, Kermanshah, Hamedan and Ilam provinces.

Methods: This research was descriptive-correlational and applied in terms of purpose. The statistical population of the study consisted of all employees of physical education departments in the western provinces of the country (390 people), data were collected from total sampling; After distributing and collecting the questionnaires, 350 questionnaires were analyzed. Goldberg and Hiller (1970) General Health Questionnaire, Eisenberger et al.'s (1986) Perceived Organizational Support Questionnaire (Lutanz's Psychological Capital Questionnaire) (2007) were used to collect data. The combined method with PLS was approved. To determine the normality of the variables, Kolmogorov-Smirnov and to analyze the data, Pearson correlation matrix test and to test the research hypotheses, the technique of partial least squares and factor load were used. GOF, Tenenhaus et al. (2004) were used to examine the fit of the overall model, which controls both parts of the measurement and structural model.

Results: Demographic results show that out of a total of 350 statistical samples included in this study, 208 (59.52%) were male and another 142 (40.48%) were female respondents. Also, 51 people have diplomas (14.62%), 54 people have master's degrees (15.38%), 170 people have bachelors (48.71%), 45 people have master's degrees (12.90%), 30 people have doctorates (8.39%). Findings showed a positive and significant direct effect on the components of psychological capital and its dimensions and perceived organizational support by promoting employee health. The results of regression analysis also showed that psychological capital and perceived organizational support are able to predict the ability to do work.

Conclusion: Perceived organizational support as one of the job resources has a positive relationship with health promotion and can as a positive source improve the ability to do work (health promotion) in employees of sports and youth departments because perceived organizational support, wide changes in employees' attitudes toward their jobs. It plays and as a result has positive organizational behavior consequences. Employees will show more enthusiasm for their job if they feel that their commitment and perseverance towards their job is being taken into account and supported. Finally, from the results of this study, it can be concluded that in the employee community, the use of programs to increase the psychological capital of employees can lead to promoting job motivation and improving their health. It also increases the supportive attitude within organizations and, consequently, the employees' perception of being supported, their ability to do work and their enthusiasm. In general, improving the health of employees is very important for organizations and based on the results, increasing organizational support and psychological capital can provide the basis for improving the level of health in employees, and therefore managers and officials of organizations should plan in this regard.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Karami M, Yosefi B, Sadeghi Boroujerdi S. Promoting Employee Health Through Organizational Support and Psychological Capital. Razi J Med Sci. 2022;29(4):67-75.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

مقدمه

سازمان بهداشت جهانی سلامت را به‌عنوان سلامت کامل جسمی، ذهنی و اجتماعی و نه صرفاً غیاب بیماری تعریف می‌کند. این سازمان سلامت روانی را نیز به‌عنوان حالتی از سلامت به‌یستی که در آن فرد توانایی‌های خود را می‌شناسد، می‌تواند با فشارهای روانی بهنجار زندگی کنار آید، به نحو پرثمر و مولدی کار کند و برای اجتماع خود مفید باشد تعریف می‌کند (۱). توجه به مفهوم سلامت و به‌یستی به‌عنوان جنبه تأثیرگذار بر عملکرد فردی و اجتماعی افراد رویکردی است که امروزه مدنظر بسیاری از پژوهشگران است. امروزه توجه به نشانه‌های به‌یستی هیجانی از قبیل شادی و سرحالی، رضایتمندی از زندگی و فقدان عوامل منفی مانند اضطراب و ناامیدی عواملی است که در زندگی افراد باید در نظر گرفت (۲).

موضوع سلامت کارکنان هم از بعد جسمی و هم از بعد روحی و روانی بر اثربخشی و کارایی تأثیر زیادی دارد. برنامه ارتقای سلامت در محل کار به فعالیت‌هایی اشاره دارد که در محل کار انجام‌گرفته و از سلامت و رفاه کارکنان، حمایت می‌کند. این فعالیت‌ها ممکن است بر تغییر رفتار فردی (مانند جلسات آموزشی یا کلاس‌های فعالیت بدنی) تمرکز داشته باشند و یا ممکن است سطوح سازمانی را، برای ایجاد سیاست‌ها و محیط‌های فیزیکی و اجتماعی که از رفتارهای بهداشتی حمایت می‌کنند (مانند سیاست‌های تهیه غذای سالم یا تسهیلات مربوط به حمل‌ونقل ایمن) هدف قرار دهند (۳). لذا مشکلات سلامتی کارکنان همواره به‌عنوان یکی از دغدغه‌های سازمان‌ها مدنظر بوده است؛ لذا توجه به سلامت کارکنان و متغیرهای اثرگذار بر آن می‌تواند راهگشای بسیاری از مشکلات و نگرانی‌های مدیریت باشد یکی از این راهکارها افزایش عوامل مثبت روان‌شناختی است (۴). از سوی دیگر یکی از عواملی که نقش مهمی در رفتارهای سازمانی افراد دارد، میزان سرمایه روان‌شناختی افراد به‌عنوان جزئی از روانشناسی مثبت‌گرایی است که در سال‌های اخیر مورد توجه و بررسی قرار گرفته است. این رویکرد معتقد است که روانشناسی مثبت‌گرا با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آن‌ها کمک می‌کند. سرمایه

روان‌شناختی سازه‌ای مثبت از آمادگی و ظرفیت نهفته برای تحول فردی است که چهار سازه خودکارآمدی (داشتن اعتمادبه‌نفس)، امیدواری (داشتن پشتکار و ثابت‌قدم بودن در راه رسیدن به هدف و در صورت نیاز جهت‌گیری دوباره به سمت اهداف به‌منظور موفقیت)، خوش‌بینی (ایجاد یک اسناد مثبت در مورد موفقیت‌های حال و آینده) و تاب‌آوری (تحمل کردن و به وضعیت عادی برگشتن در برخورد با مسائل و ناملایمات برای دستیابی به موفقیت) را تحت پوشش خود دارد (۵). در حالی که پژوهش‌های قبلی هر کدام از چهار مؤلفه تشکیل‌دهنده سازه سرمایه روان‌شناختی را به‌طور جدای از هم مورد بررسی قرار داده‌اند، اما مطالعات مربوط به روی آورد مثبت‌گرا این مؤلفه‌ها را در ارتباط با یکدیگر دیده و مشترکات این سازه‌ها را در نظر می‌گیرند. به‌عبارت‌دیگر سرمایه روان‌شناختی سازه مرتبه بالاتر در نظر گرفته می‌شود (۶)؛ به این معنی که این چهار مؤلفه باهم ترکیب می‌شوند و یک کل هم‌افزا را می‌سازند و انتظار می‌رود که کل سازه نسبت به تک‌تک مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن تأثیر بیشتری بر عملکرد داشته باشد. در واقع سرمایه روان‌شناختی به مفهوم اینکه چه کسی هستید، خود واقعی و چه کسی می‌خواهید بشوید، خود ممکن اشاره دارد و چیزی ورای سرمایه انسانی چه چیزی می‌دانم و سرمایه اجتماعی چه کسانی را می‌شناسم است (۷).

سرمایه روان‌شناختی یکی از شاخص‌های روانشناسی مثبت‌گرا می‌باشد که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسناد مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود. همچنین برخوردار بودن از سرمایه روان‌شناختی افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند (۸).

از سویی جوسازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی کارکنان می‌شود که افزایش کارایی کارکنان به‌نوبه خود، عامل مهمی در افزایش اثربخشی سازمان

روان‌شناختی بر ارتقای سلامت در کارکنان ادارات ورزش و جوانان پرداخته باشد، یافت نشد. لذا مفاهیم حمایت سازمانی، سرمایه‌های روان‌شناختی و تأثیر آن بر ارتقای سلامتی کارکنان از اهمیت قابل توجهی برخوردار است، به گونه‌ای که افزایش توجه به این مسائل موجب افزایش تعهد و کارایی سازمان می‌شود؛ بنابراین با توجه به اهمیت موضوع و ضرورت انجام آن، این پژوهش قصد دارد که تأثیر حمایت سازمانی و سرمایه‌های روان‌شناختی را بر ارتقای سلامتی کارکنان در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های کردستان، کرمانشاه، همدان و ایلام مورد بررسی قرار دهد.

روش کار

این تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی است که به صورت مقطعی اجرا شد. این پژوهش از لحاظ هدف در دسته تحقیقات کاربردی می‌باشد که به شکل میدانی انجام گردید. این پژوهش با کد اخلاق صادره از دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری با کد IR.IAU.SARI.REC.1400.132 انجام شد. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان ادارات تربیت‌بدنی استان‌های کرمانشاه، همدان، کردستان، ایلام تشکیل می‌دهد (۳۹۰ نفر). حجم نمونه به صورت کل شمار تعیین شده است و پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، تعداد ۳۵۰ پرسشنامه مورد تحلیل فرار گرفت. جهت جمع‌آوری اطلاعات لازم در مورد مسئله تحقیق، از سه نوع پرسشنامه استاندارد استفاده گردید. روایی محتوایی هر سه پرسشنامه مورد تأیید ۱۵ نفر از متخصصین این حوزه قرار گرفت.

پرسشنامه سلامت عمومی گلدبرگ و هیلبر (۱۹۷۰): این پرسشنامه که توسط گلدبرگ (Goldberg) ساخته شده، از جمله شناخته‌شده‌ترین ابزارهای غربالگری اختلالات روانی است که به صورت فرم‌های ۱۲، ۲۸، ۳۰ و ۶۰ در دسترس می‌باشد. در این مجموعه فرم ۲۸ سوالی آن ارائه گردیده است که سوالات آن در بر گیرنده چهار خرده مقیاس می‌باشد که هر یک از آنها خود شامل ۷ سؤال می‌باشند. سوالات ۷-۱ مربوط به مقیاس علائم جسمانی و وضعیت سلامت عمومی می‌باشد. از سوال ۱۴-۸

محسوب می‌شود. بسیاری از کارکنان، مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جستجو می‌کنند. آنان می‌خواهند که به سخنانشان گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هریک دارای ارزش وجودی هستند و می‌خواهند اطمینان یابند سازمان به‌راستی برای نیازها و دشواری‌های آنان دلسوزی می‌کند (۹). به نظر می‌رسد مطالعه و بررسی در خصوص متغیرهای ارتقای سلامت کارکنان، حمایت سازمانی ادراک‌شده و توجه به سرمایه‌های روان‌شناختی، ضمن روشن‌تر کردن وضعیت و شرایط موجود در جامعه مورد بررسی، می‌تواند اطلاعات باارزشی در ارتباط با میزان توانایی انجام کار کارکنان جامعه تحت بررسی، ایجاد یک بینش جدید در مسئولین و متصدیان تربیت‌بدنی کشور و راهکارهایی برای بالا بردن پیوستگی عاطفی و درگیر کردن بیشتر آن‌ها با اهداف سازمان در اختیار ما قرار دهد (۱۰). از دلایل دیگر ضرورت اهمیت اجرای این تحقیق این است که به نظر می‌رسد با انجام چنین تحقیقاتی و کسب اطلاعات بیشتر، مدیران ورزشی همچون مدیران سایر سازمان‌ها، با شناسایی صحیح و به‌موقع از نحوه توانایی انجام کار کارکنان و حمایت سازمانی و پیامدهای مؤثر بر بهره‌وری کارکنان و آگاهی از سرمایه‌های روان‌شناختی کارکنان خود به نحو چشمگیری در دستیابی به اهداف سازمانی و افزایش اثربخشی گام بردارند. کارکنان ادارات ورزش و جوانان به دلیل نقش مهمی که در افزایش سلامتی و شادابی قشر جوان و نوجوان جامعه دارند (۱۱). همواره بایستی از سلامت روحی و روانی و نیز رفتار مثبت‌گرا برخوردار بوده که بتوانند با تزریق روحیه مثبت به جوانان و نوجوانان، آن‌ها را به پرداختن فعالیت‌های ورزشی و تلاش در جهت حفظ سلامت جسمی و روحی، ترغیب کنند (۱۲). لذا دارا بودن سرمایه اجتماعی مثبت در این قشر از کارکنان امری ضروری و حائز اهمیت است. با توجه به این امر ضرورت پرداختن به چنین تحقیقی بیش از پیش احساس می‌شود. از سوی دیگر تاکنون تحقیقات زیادی در ارتباط با سرمایه روان‌شناختی، حمایت سازمانی و ارتقای سلامتی کارکنان در سازمان‌های مختلف انجام پذیرفته ولی تحقیقی که به بررسی اثر حمایت سازمانی ادراک‌شده و سرمایه

مربوط به مقیاس اضطراب، از سؤال ۱۵ تا ۲۱ مربوط به مقیاس اختلال عملکرد اجتماعی و سئوالات ۲۸-۲۲ نیز مربوط به مقیاس افسردگی می باشند. آلفای کرونباخ محاسبه شده این پرسشنامه برابر ۰/۸۱ بود.

پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶):

این پرسشنامه شامل ۸ سوال، ۵ گزینه ای لیکرت می باشد و برای هر گزینه کاملاً موافقم ۵، موافقم ۴، نه موافقم نه مخالفم ۳، مخالفم ۲، و کاملاً مخالفم ۱ امتیاز در نظر گرفته شد؛ که پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

پرسشنامه سرمایه روان شناختی لوتانز (۲۰۰۷):

این ابزار دارای ۲۰ آیتم است و چهار بعد خودکارآمدی (۵ سؤال)، خوش بینی (۵ سؤال)، تاب آوری (۵ سؤال) و امیدواری (۵ سؤال) دارد. آزمودنی ها با استفاده از یک مقیاس پنج درجه ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) توافق خود را با هر یک از آیتم ها نشان می دهد. کاشدن و همکاران (۲۰۰۲) ضریب آلفای ۰/۹۲ را برای کل مقیاس گزارش نمودند (۱۱).

پایایی و روایی در پی ال اس در دو بخش سنجیده می شود: الف) بخش مربوط به مدل های اندازه گیری، ب) بخش مربوط به مدل ساختاری. پایایی مدل اندازه گیری بوسیله ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد ارزیابی قرار می گیرد. بارعاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص های یک سازه با آن سازه محاسبه می شود که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود موید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص های آن از واریانس خطای اندازه گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن سازه قابل قبول است. همچنین در خصوص روایی محتوی نیز با استفاده از فرم های روایی سنجی CVI و CVR روایی مورد تأیید قرار گرفت. مقدار CVR با توجه به تعداد اساتید (۸ نفر)، ۰/۸۱ و مقدار CVI بیشتر از ۰/۸۲ به دست آمد؛ بنابراین روایی محتوی ابزار ما مورد تأیید قرار گرفت. روایی واگرا و همگرا که مربوط به معادلات ساختاری است، مورد سنجش قرار گرفت.

در این پژوهش از دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از جداول و نمودارهای توصیفی برای بیان ویژگی های دموگرافیک

و توصیفی پژوهش استفاده شد. از شاخص های کشیدگی و چولگی به منظور بررسی توزیع داده ها (طبیعی و یا غیرطبیعی بودن) استفاده و برای بررسی و پاسخ به سئوالات پژوهش و رسم و تدوین مدل اندازه گیری و مدل ساختاری از نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۴ و Smart PLS نسخه ۲/۰ استفاده شد.

یافته ها

نتایج جمعیت شناختی نشان می دهد که از کل ۳۵۰ نفر نمونه آماری لحاظ شده در این پژوهش تعداد ۲۰۸ نفر (۵۹/۵۲ درصد) آن ها مرد و ۱۴۲ نفر دیگر (۴۰/۴۸ درصد) را زن پاسخگو بوده اند. همچنین ۵۱ نفر دیپلم (۱۴/۶۲ درصد)، ۵۴ نفر فوق دیپلم (۱۵/۳۸ درصد)، ۱۷۰ نفر لیسانس (۴۸/۷۱ درصد)، ۴۵ نفر فوق لیسانس (۱۲/۹۰ درصد)، ۳۰ نفر دکتری (۸/۳۹ درصد) می باشند. شاخص های توصیفی متغیرها در ادامه آمده است. جهت ساختن متغیرها از سئوالات پرسشنامه ها جمع گرفته شده است.

نتایج نشان داد که چولگی بین ۳ و ۳- و کشیدگی بین ۵ و ۵- قرار ندارد؛ بنابراین در این پژوهش، از نرم افزارهای واریانس محور پی ال اس استفاده می شود. برای بررسی برازش مدل های اندازه گیری، سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می شود و پایایی خود از سه طریق بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی صورت می پذیرد (جدول ۲).

در ادامه با توجه به تأیید روایی و پایایی پرسشنامه پژوهش از طریق معادلات ساختاری، به بررسی روابط موجود در مدل پژوهش با استفاده از نرم افزار پی ال اس پرداخته می شود (شکل ۱).

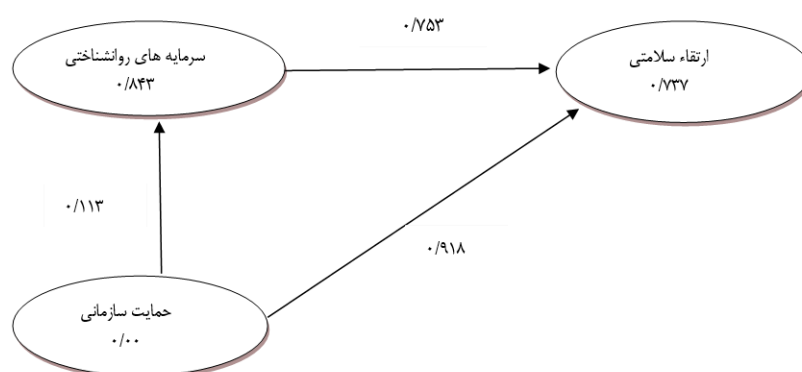
برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می شود که اولین و اساسی ترین معیار، ضرایب معنی داری (T value) می باشد. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه ی بین متغیرها و در نتیجه تأیید روابط موجود در مدل پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۵ است. البته باید توجه داشت که اعداد فقط صحت رابطه را نشان می دهند و شدت رابطه بین متغیرها را نمی توان با آن سنجید. مقدار R^2 برای متغیرهای برون زا یا مستقل

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه

متغیرهای تحقیق	طیف سوالات	شاخص مرکزی	شاخص‌های پراکندگی
سرمایه‌های روان‌شناختی	۵ تایی	میانگین ۳/۰۲	واریانس ۰/۸۹۸
حمایت سازمانی	۵ تایی	۲/۸۵	۰/۷۰۸
ارتقاء سلامتی	۵ تایی	۲/۸۹	۰/۵۷۹

جدول ۲- برازش مدل اندازه‌گیری

معیارها	آزمون‌ها	نتیجه
پایایی	ضرایب بارهای عاملی	بیشتر از ۰/۵
	آلفای کرونباخ	بیشتر از ۰/۷
	پایایی ترکیبی	بیشتر از ۰/۷
روایی همگرا	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	بیشتر از ۰/۴
روایی واگرا	روش اول (سوالات مربوط به هرمتغیر نسبت به خود آن متغیر همبستگی بیشتری دارند تا نسبت به متغیرهای دیگر)	تأیید شد
	روش دوم (معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می‌گردد، میزان رابطه یک متغیر با سوالاتش در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرهاست)	تأیید شد



شکل ۱- حداقل مربعات جزئی مدل اصلی

به دست آمد که نشان از برازش کلی قوی مدل دارد. در ادامه در جدول شماره دو به بررسی روابط در مدل پژوهش پرداخته می‌شود.

نتایج جدول ۳ نشان داد که با توجه به اینکه مقدار تی همگی روابط بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشند بنابراین در سطح ۰/۹۵، هر یک از روابط موجود در مدل پژوهش به تأیید رسید.

بحث

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که تأثیر سرمایه‌های روان‌شناختی بر ارتقای سلامتی مثبت و معنادار است. یافته این تحقیق نشان داد که افزایش سرمایه‌های روان‌شناختی باعث ارتقای سلامتی کارکنان ادارات

برابر صفر است. در این قسمت، مقدار R^2 برای همه متغیرهای درون‌زا بیشتر از ۰/۶۰ و برابر با مقدار قوی می‌باشد. مقدار Q^2 : این معیار برای همه متغیرهای درون‌زای مدل بیشتر از ۰/۳۲ می‌باشد که این نشان می‌دهد که متغیر برون‌زا (مستقل) در پیش‌بینی متغیر وابسته، قوی هستند و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را بار دیگر تأیید می‌سازد.

برازش مدل کلی: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش حداقل مربعات جزئی معرفی شده است، در هر ۲ متغیر، بیشتر از ۰/۳۶

جدول ۳- بررسی روابط موجود در مدل پژوهش

مستقل	مسیر	وابسته	ضرب مسیر	مقدار ضریب تی	نتیجه
حمایت سازمانی	<---	ارتقای سلامتی	۰/۱۱۳	۲/۲۴۴	تأیید
سرمایه روان‌شناختی	<---	سرمایه روان‌شناختی	۰/۹۱۸	۱۵/۶۵۸	تأیید
سرمایه روان‌شناختی	<---	ارتقای سلامتی	۰/۷۵۳	۱۰/۳۴۴	تأیید

ورزش و جوانان در غرب کشور می‌شود. که نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات رودریگویز (Rodríguez) و همکاران (۲۰۲۱) (۲)، پیپر (Pieper) و همکاران (۲۰۱۹) (۴)، کنگ (Cheng) و همکاران (۲۰۲۲) (۵) همخوانی دارد. این یافته نشان می‌دهد که توجه به سرمایه‌های روان‌شناختی توسط کارکنان برای ارتقای سلامتی کارکنان، ضروری است. این پژوهش نشان داد مفهوم سرمایه‌های روان‌شناختی در سازمان‌های ایرانی نیز مانند کشورهای غربی کاربرد دارد. رودریگویز (Rodríguez) و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی نشان داد که سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبتی با اشتیاق شغلی دارد (۲). پیپر (Pieper) و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود نشان داد که سرمایه روان‌شناختی با استرس شغلی و فرسودگی رابطه منفی دارد و با اشتیاق شغلی و ارتقای سلامتی کارکنان رابطه مثبت دارد. که همگی به شکل مستقیم و غیرمستقیم تأثیر بسزایی در تمایل به ماندن کارکنان در سازمان دارند (۴). کارو (Caro) و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیق خود نشان داد که رابطه مستقیم و مثبتی بین سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی وجود دارد (۶). این یافته نشان می‌دهد که توجه به حمایت سازمانی ادراک‌شده توسط کارکنان برای افزایش ارتقای سلامتی کارکنان، ضروری است. این پژوهش نشان داد که مفهوم حمایت سازمانی در سازمان‌های ایرانی نیز مانند سایر کشورهای موردپژوهش کاربرد دارد. رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده با ارتقای سلامت کارکنان بر اساس نظریه تبادل اجتماعی توجیه می‌شود. بدین ترتیب برداشت کارکنان از برخی فعالیت‌های سازمان مانند افزایش حقوق و دستمزد، ارتقاء، آموزش و غیره این است که سازمان به آن‌ها و رفاهشان توجه و از آن‌ها حمایت می‌کند (۱۰). در پاسخ به این احساس ادراک شده، اعتماد کارکنان و کیفیت رابطه آن‌ها با سازمان بهبود می‌یابد. به عبارت دیگر کارکنان برای آن‌که از سازمان قدردانی کنند نگرشی مثبت به سازمان شکل می‌دهند

و تعهد سازمانی خود را نسبت به سازمان افزایش می‌دهند که در نتیجه توانایی انجام کار کارکنان بالا می‌رود و همین امر باعث تعلق خاطر بیشتر کارکنان به سازمان می‌شود و کارکنان با آن احراز هویت پیدا می‌کنند. این یافته تأییدی است بر یافته‌های سایر پژوهشگران که معتقدند سازمان‌هایی که در پی بهبود و تقویت پیوند بین کارکنان و سازمان هستند باید بر راهکارهایی برای افزایش حمایت از آن‌ها تمرکز کنند (۱۲). پژوهشگران معتقدند سازمان‌هایی که می‌خواهند کارکنانشان از نظر عاطفی و ذهنی به آن‌ها متعهد باشند، باید حمایت سازمانی و تعهد خود را به آن‌ها از طریق فراهم آوردن محیطی حمایت‌کننده اثبات کند. سازمان برای نشان دادن حمایت خود به کارکنان می‌تواند شرایط شغلی مناسبی برای آن‌ها فراهم کند، با آن‌ها رفتاری عادلانه داشته باشد، پاداش‌های سازمانی را عادلانه توزیع کند، فرصت‌های پیشرفت شغلی و ارتقاء را برای کارکنان فراهم کند به آن‌ها اختیاری کاری داده و امنیت شغلی‌شان را تضمین کنند (۷). سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یک منبع مشخص با ابعاد مثبتی که در درون خود دارد (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) به مقابله با پیامدهای منفی نظیر استرس، فرسودگی، تعارض کار خانواده و ارتقاء سلامتی و در محیط کاری می‌پراند. همین‌طور حمایت سازمانی ادراک‌شده به‌عنوان یکی از منابع شغلی، رابطه مثبتی با ارتقای سلامتی دارد و می‌تواند به‌عنوان یک منبع مثبت موجب ارتقای توانایی انجام کار (ارتقاء سلامتی) در کارکنان ادارات ورزش و جوانان شود چراکه حمایت سازمانی ادراک شده، تغییرات گسترده‌ای در نگرش کارکنان نسبت به شغلشان ایفا می‌کند و در نتیجه پیامدهای رفتار سازمانی مثبتی را به همراه دارد. کارکنان چنانچه احساس کنند که درگیری و پشتکار آن‌ها نسبت به شغلشان، مورد توجه و حمایت قرار می‌گیرند، اشتیاق بیشتری به شغل خود نشان خواهند داد (۲).

Manag. 2012 May;20(4):472-84.

11. Yu M, Lee H. Impact of resilience and job involvement on turnover intention of new graduate nurses using structural equation modeling. *Jpn J Nurs Sci*. 2018 Oct;15(4):351-362.

12. Boamah SA, Laschinger H. The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *J Nurs Manag*. 2016 Mar;24(2):E164-74.

نتیجه‌گیری

در نهایت از نتایج این پژوهش می‌توان نتیجه‌گیری نمود که در جامعه کارکنان، به‌کارگیری برنامه‌هایی در جهت افزایش سرمایه روان‌شناختی کارکنان می‌تواند منجر به ارتقای اشتیاق شغلی و ارتقای سلامتی آن‌ها شود. همچنین نگاه حمایتی درون سازمان‌ها و در نتیجه ادراک کارکنان از مورد حمایت واقع شدن، توانایی انجام کار و اشتیاق آن‌ها را افزایش می‌دهد.

References

1. Godin G, Kok G. The theory of planned capital on job burnout of Chinese nurses: the mediator role of organizational commitment. *PLoS One*. 2013 Dec 27;8(12):e84193.
2. Rodríguez-Jiménez M, Guerrero-Barona E, García-Gómez A. Mental health and psychological capital among Spanish health care workers during COVID-19 pandemic. *Med Clin (Barc)*. 2021 Apr 9;156(7):357-358. [English, Spanish]
3. Hernández-Varas E, Labrador Encinas FJ, Méndez Suárez M. Psychological capital, work satisfaction and health self-perception as predictors of psychological wellbeing in military personnel. *Psicothema*. 2019 Aug;31(3):277-283.
4. Pieper C, Schröer S, Eilerts AL. Evidence of Workplace Interventions-A Systematic Review of Systematic Reviews. *Int J Environ Res Public Health*. 2019 Sep 23;16(19):3553.
5. Cheng S, Kuo CC, Chen HC, Lin MC, Kuo V. Effects of Workplace Gossip on Employee Mental Health: A Moderated Mediation Model of Psychological Capital and Developmental Job Experience. *Front Public Health*. 2022 Apr 12;10:791902.
6. Mrayyan MT, Al-Faouri I. Predictors of career commitment and job performance of Jordanian nurses. *J Nurs Manag*. 2008 Apr;16(3):246-56.
7. Caro CC, Costa JD, Da Cruz DMC. Burden and Quality of Life of Family Caregivers of Stroke Patients. *Occup Ther Health Care*. 2018 Apr;32(2):154-171.
8. Kaya G, Eskin Bacaksiz F. The relationships between nurses' positive psychological capital, and their employee voice and organizational silence behaviors. *Perspect Psychiatr Care*. 2021 Dec 9.
9. Kim KJ, Yoo MS. The Influence of Psychological Capital and Work Engagement on Intention to Remain of New Graduate Nurses. *J Nurs Adm*. 2018 Sep;48(9):459-465.
10. Laschinger HK. Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *J Nurs*