Volume 21, Issue 4 (July- August 2022)

PAYESH

Journal of the Iranian Institute for Health Sciences Research

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]

[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.21.4.2.0]

[DOI: 10.52547/payesh.21.4.377]

The Relationship between the Quality of Work-Life, Psychological Capital, and Job Performance: A Study on Health Researchers

Aamid Saberfarzam[1*], Hamideh Reshadatjoo[2], Nadergholi Ghourchian[2]

1. University of Science and Culture, Tehran, Iran
2. Science and Research Branch Islamic Azad University, Tehram, Iran

Received: 21 September 2021
Accepted for publication: 1 August 2022
[EPub a head of print-13August 2022]
Payesh: 2022; 21(4): 377-384

Abstract

Objective (s): Recognizing the factors affecting the performance of health researchers has a vital role in enhancing the health indicators and promoting society's health level. Studies indicate that researchers' productivity and performance vary, depending on the individual or environmental characteristics. This research aims to investigate the relationship between the effective factors in the relationship between the quality of work-life, psychological capital, and job performance of health researchers.

Methods: The statistical population for this research consisted of 339 faculty members in the health area, of whom 181 were randomly selected, and data were collected using questionnaires. Then, the results were analyzed via statistical tests.

Results: The findings implied that job performance and psychological capital were at a high level, while the quality of work-life was at a medium level. Furthermore, some components of the quality of work-life and psychological capital were identified as effective factors on the job performance of health researchers.

Conclusion: Distinguishing the relationships between variables and components of health researchers' job performance allows corresponding managers to directionally invest in and benefit from raising the performance of researchers.

Keywords: Quality of Work-Life, Psychological Capital, and Job Performance

[*] Corresponding author: University of Science and Culture, Tehran, Iran
E-mail: farzam184@yahoo.com

پایش
نشریه پژوهشکده علوم بهداشتی جهاددانشگاهی

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]

[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.21.4.2.0]
[DOI: 10.52547/payesh.21.4.377]

رابطه کیفیت زندگی کاری و سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی پژوهشگران حوزه سلامت

حمید صابر فرزام[۱]، حمیده رشادت جو[۲]، نادر قلی قورچیان [۲*]

۱. مدیریت آموزش عالی، دانشگاه علم و فرهنگ، تهران، ایران
۲. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۶/۳۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۵/۱۰
[نشر الکترونیک پیش از انتشار-۲۲ مرداد ۱۴۰۱]
نشریه پایش: ۳۸۴- ۳۷۷ :(۴)۲۱؛ ۱۴۰۱

چکیده

مقدمه: پژوهشگران هر چه قدر خدمات خود را با کیفیت و کمیت بهتری ارائه دهند، توسعه و پیشرفت کشور شتاب بیشتری خواهد گرفت. در این میان عملکرد پژوهشگران حوزه سلامت بدلیل نوع و جنس فعالیت ها نقش بسیار اثرگذاری بر سلامت کلی جامعه دارد.هدف از این مطالعه، سنجش وبررسی روابط بین مولفه های اثرگذار متغیرهای کیفیت زندگی کاری و سرمایه روانشناختی در عملکرد شغلی پژوهشگران حوزه سلامت بود.

مواد و روش کار: در این مطالعه با استفاده از پرسشنامه از بین جامعه آماری ۳۳۹ نفره اعضای هیات علمی و پژوهشگران حوزه سلامت جهاددانشگاهی تعداد ۱۸۱ نفر نمونه با استفاده از فرمول کوکران بصورت تصادفی انتخاب و گردآوری داده ها انجام پذیرفت. سپس با استفاده از آزمون های آمارتوصیفی و معادلات ساختاری نتایج مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: یافته های پژوهش نشان داد سطح عملکرد شغلی و سرمایه روانشناختی بالا و سطح کیفیت زندگی کاری در حد متوسط می باشند. همچنین روابط بین متغیرهای کیفیت زندگی کاری و سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی معنی دار بود ($P<۰/۰۰۱$). بر اساس نتایج بدست آمده مدل مفهومی از برازش مطلوبی برخوردار بود. SRMS=0.05, NFI=0.92, CFI=0.93,Hi-Squre=2.353, RMSEA=0.079

نتیجه گیری: یافته های تحقیق نشان داد تقویت مولفه های کیفیت زندگی کاری و سرمایه روانشناختی تاثیر بسزایی در افزایش عملکرد و پیشبرد اهداف سازمانی در حوزه های مرتبط با مطالعات سلامت جهاددانشگاهی خواهد داشت.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، سرمایه روانشناختی، عملکرد شغلی

* نویسنده پاسخگو: تهران، دانشگاه علم و فرهنگ، مدیریت آموزش عالی، تهران، ایران
E-mail: farzam184@yahoo.com

مقدمه

ارتقا عملکرد شغلی کارکنان از اهداف اساسی همه سازمان ها است. موسسات پژوهشی در حوزه سلامت نیز نه تنها مستثنی از این قضیه نبوده بلکه به دلیل اثر مستقیم و غیر مستقیم عملکرد پژوهشگران در بحث سلامت انسانها، توجه ویژه ای به ارتقا عملکرد پژوهشگران را دارند. به طور کلی، عملکرد شغلی به عنوان اقدامات یا رفتارهای مربوط به اهداف سازمانی تعریف شده است که شامل رفتار کارکنان در تحقق و یا عدم تحقق اهداف سازمانی می‌شود و شامل عملکرد وظیفه ای و عملکرد درون فردی است[۱].

پژوهشگران از مولفه های اصلی ساختار نظام آموزش عالی کشور هستند. کارآمدی این ساختار در گرو توانمندی و عملکرد مطلوب آنان می باشد. بقا و تداوم فعالیت های هر ساختاری به چگونگی عملکرد کارکنان آن بستگی دارد، در واقع عملکرد شغلی به منظور پیش برد عملکرد سازمان و برای تحقق اهداف پیش بینی شده مورد توجه قرار می گیرد[۲]. پژوهشگران، هر چه قدر خدمات خود را با کیفیت و کمیت بهتری ارائه دهند، توسعه و پیشرفت کشور شتاب بیشتری خواهد گرفت. مطالعات مختلف موید آن است که پژوهشگران دانشگاهها و مراکز آموزش عالی میزان بهره وری و عملکرد متفاوتی دارند. این تفاوت میتواند متأثر از ویژگی های فردی و محیطی باشد. ممکن است کیفیت زندگی ، خصوصیات روانشناختی یا سایر عوامل بر عملکرد شغلی پژوهشگران تأثیر بگذارد [۳]. از نظر عبدلغنی و یونس عملکرد شغلی نظریه ای چند بعدی بوده که از ابعاد وظیفه ای و درون فردی تشکیل شده است. عملکرد شغلی با بهره‌گیری از دانش و مهارت کارکنان عملکرد مطلوب سازمان را تضمین می‌کند[۴]. بن شمایلان و جرمیلائو در مطالعاتی در زمینه عناصر موثر بر عملکرد نشان دادند که یک عنصر حیاتی در عملکرد شغلی تعهد کارکنان به کار است. همچنین ارتباط قوی بین حضور در کار و رضایت از عملکرد خود در کارکنان وجود دارد[۵].

در بررسی مطالعات صورت گرفته در زمینه شناسایی عوامل اثرگذار بر ارتقائ عملکرد شغلی، متغییرهای متعددی شناسایی می شوند لاکن با توجه به اندک مطالعات موجود در زمینه ارتقائ عملکرد شغلی ویژه سلامت پژوهان می توان به دسته بندی مختصر تری در این زمینه دست یافت با مصاحبه های نظامند صورت گرفته با متخصصان مربوطه و با توجه به منابع موجود دو متغییر اصلی کیفیت زندگی کاری به عنوان بعد بیرونی و سرمایه روانشناختی به عنوان بعد درونی تاثیرگذار بر عملکرد شغلی در این مطالعه مورد توجه قرار گرفته اند. کیفیت زندگی کاری به معنای تامین محیط کاری است که در آن کارکنان احساس امنیت و خوشحالی کنند و اضطراب نداشته باشند و نیازهای شخصی و کاری آنان تامین شده و از کاری که می کنند رضایت داشته باشند[۶]. روان شناسان سازمانی و دانشمندان مدیریت سعی کرده اند کیفیت زندگی کاری را به رفاه کارکنان مربوط سازند. نتیجه آن که پایین بودن کیفیت زندگی کاری منجر به ضعف روحیه، پایین بودن حس همکاری و مسؤلیت پذیری، افزایش دردهای جسمانی، احساس اضطراب و افسردگی و در نهایت عملکرد پایین می دانند که این امر می تواند به نوبه خود عملکرد شغلی افراد را تحت تاثیر خود قرار دهد[۷].

موضوع کیفیت زندگی کاری نه تنها رضایت شغلی کارکنان، بلکه زندگی آنها در خارج از کار از جمله خانواده، اوقات فراغت و نیازهای اجتماعی را نیز تحت تأثیر قرار می دهد. هنگامی که نیازهای کارکنان در محیط کار تأمین نشود، موجب ایجاد تنش در کار می شود که نتایج و عواقب نامناسبی در رفاه و عملکرد شغلی کارکنان حوزه سلامت خواهد داشت[۸].

به عقیده شیخ عمر و همکاران کیفیت زندگی کاری رضایت از ارزش فرد، اهداف و نیازهای آن از طریق ایجاد رفاه و سازگار با مفهوم رضایت و رفاه است. بنابراین کیفیت زندگی کاری دارای دو مولفه روابط بین فردی و سلامت ورفاه فردی است[۹]. رحیمیان و نجفی معتقدند بهبود عملکرد در سازمان متأثر از شرایطی است که از مهمترین آنها برانگیختگی کارکنان برای انجام وظایف محوله می‌باشد، که این برانگیختگی نیز با افزایش روحیه، رضایت شغلی، امنیت شغلی، ایجاد امکانات رفاهی مناسب و در نهایت کیفیت زندگی کاری ارتباط دارد[۱۰]. سرمایه روانشناختی را می‌توان به عنوان یک مفهوم همسو با منافع شخصی توصیف کرد. از نظر سوییت و لوتانز، سرمایه روانشناختی، عامل تسهیل کننده تعامل در کار و اثر بخشی در آن است.سرمایه روان‌شناختی با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانمندی‌هایش برای رسیدن به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات و موانع توصیف می‌شود. سرمایه روان شناختی، سازه‌ای ترکیبی و به هم پیوسته است که چهار مولفه ادراکی–شناختی یعنی امید، خوش بینی، خودکارآمدی و تاب آوری را در بر می گیرد[۱۱]. امید هدایتگری انگیزشی با رویکرد پشتکار مثبت نسبت به اهداف مورد نظر و چراغ راهی برای رسیدن به

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.21.4.2.0]
[DOI: 10.52547/payesh.21.4.377]

موفقیت است. انعطاف پذیری ظرفیت مثبت و به معنی افراطی شکست خوردن و تجربه اندوختن به منظور رسیدن به موفقیت است و خوش بینی افکار مثبت یا مثبت اندیشی در رابطه با توانایی خود در رسیدن به موفقیت است. سرمایه روانشناختی می تواند عملکرد، رضایت کارکنان، بهبود و رفاه در محل کار را برای کارکنان به همراه داشته باشد و همچنین می‌تواند به عنوان یک منبع مثبت برای مقابله با علائم استرس کارکنان، فرسودگی شغلی و علائم افسردگی مورد استفاده قرار گیرد. علاوه بر این، سرمایه‌روانشناختی نقش واسطه مهمی در رابطه با کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی است[۱۲].

هادگز در یک تحقیق آزمایشی نشان داد که دوره‌های آموزشی سرمایه روانشناختی تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی اشتیاق شغلی و عملکرد سازمانی دارد. این مداخلات مرتبط با توسعه سرمایه روانشناختی در دوره های آموزشی آنلاین نیز به طور مقدماتی آزمایش شده و به نتایج مثبتی نیز دست یافته است[۱۳]. همچنین ژاوو در پژوهشی نشان داد که سرمایه روانشناختی می تواند در کاهش عوارض کار و افزایش سود و قدرت رقابت موثر باشد و اعلام داشت که حتی می تواند بر سرمایه انسانی نیز اثر بگذارد[۱۴] سیدلر و همکاران نشان دادند که شرایط روان شناختی محیط کار به عنوان یکی از ملاک های کیفیت زندگی کاری در توسعه فرسودگی عاطفی نقش مهمی ایفا می‌کند[۱۵]. گنزالس بالتازار در تحقیقی به رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت روان بر عملکرد شغلی کادر سلامت پرداخته است [۱۶]. دربرخی از تحقیقات صورت گرفته در ایران به نقش اثر گذار سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی کار بر روی عملکرد کادر درمان پرداخته شده است لاکن در خصوص پژوهشگران حوزه سلامت منابع بسیار اندک و ناقص می باشد. بهبود عملکرد پژوهشی پژوهشگران در سازمان های حوزه سلامت نیازمند استفاده از رویکردهای جدید در حوزه‌های اثربخش چون روانشناسی مثبت‌نگر، به ویژه سرمایه روانشناختی است[۱۷]. در این تحقیق سعی شده به صورت خاص روی تاثیر سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی پژوهشگران بخش سلامت بررسی صورت گیرد.

مواد و روش کار

مطالعه حاضر بخشی از یک پژوهش تحلیلی از نوع مقطعی در خصوص ارتقا عملکرد شغلی اعضای هیات علمی بود . جامعه مورد مطالعه ۳۳۹نفر اعضای هیات علمی و پژوهشگران حوزه سلامت جهاددانشگاهی بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۸۱ نفر محاسبه شد که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. برای سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون که ۱۶ گویه دارد و پاسخ سوالات با طیف لیکرت ۴ درجه ای اندازه گیری می شود استفاده شده است در پژوهش تن هورن آلفای کرونباخ این ابزار ۹۱٪ و در پژوهشی دیگر در ایران توسط اصلانپور جوکندان و همکاران پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمده است.[۱۸] سرمایه روانشناختی با پرسشنامه لوتانز و اولیو بررسی شد.این ابزار دارای چهار زیر مقیاس شامل امید، تاب آوری، خوش بینی، خودکارآمدی است و ۲۴ گویه دارد. در این پرسشنامه پاسخ ها در یک طیف لیکرتی ۶درجه ای ارائه می گردد .در پژوهش لوتانزآالفای کرونباخ ۸۵٪ گزارش شده است این ابزار در ایران در برخی از پژوهش‌ها مورد استفاده قرار گرفته است. همچنین برای سنجش کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه ساخته شده توسط والتون و کاسیو که ۳۵ گویه دارد استفاده شده است.در ایران معصوم زاده این ابزار را در پژوهش خود بر روی کارکنان سازمان های دولتی مورد استفاده قرار داد و آلفای کرونباخ آن را برابر با ۸۱٪ گزارش کرده است [۱۹] با توجه به اینکه بین متغیرهای «کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی»، «سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی» و نیز «کیفیت زندگی کاری و سرمایه روانشناختی» در بین پژوهشگران حوزه سلامت جهاددانشگاهی رابطه معنی دار وجود داشت. [۲۰] بنابراین بر اساس نتایج حاصل شده مدل مفهومی پژوهش طراحی شد. در این مدل مفهومی، متغیر کیفیت زندگی کاری متغیر برونزا (مستقل) و متغیر سرمایه روانشناختی متغیر میانجی و متغیر عملکرد شغلی متغیر درونزا (وابسته) می باشد. برای آزمون مدل مفهومی نیز از تحلیل مسیر و معادله های ساختاری استفاده شد. در این مطالعه برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و اموس(AMOS21) بهره گرفته شد.

یافته‌ها

از مجموع ۱۸۱ نفر نمونه آماری ۵۳٪مرد و ۴۷٪زن بودند.۶۰٪ دارای تحصیلات دکتری و ۴۰٪ کارشناسی ارشد،۲۶٪ پاسخ دهندگان کمتر از ۱۰سال سابقه کار داشتند، ۵۳٪ بین ۱۰ تا ۲۰ و۲۱٪ نیز بیش از ۲۰ سال سابقه در فعالیت علمی داشتند. نتایج حاصل از مطالعات نشان داد پژوهشگران حوزه سلامت

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.21.4.2.0]
[DOI: 10.52547/payesh.21.4.377]

جهاددانشگاهی با کسب نمره ۳۴ از ۴۵ دارای عملکرد شغلی بالایی هستند. نمره ۱۰۴ از ۱۷۵نشان دهنده سطح برخورداری متوسط از شاخص کیفیت زندگی کاری بوده و نمره ۸۸ از ۱۲۰ در آزمون سرمایه روانشناختی نشان دهنده سطح بالایی از این شاخص در بین پژوهشگران هست.

مفروضه نرمال بودن برای متغیرهای مورد استفاده در پژوهش نشان از نرمال بودن توزیع داده‌ها داشت. مفروضه عدم همخطی چندگانه بین متغییر های مدل مفهومی نشان داد میزان آماره تورم واریانس (VIF) کمتر ۱۰ و آماره TOLERANCE بیشتر از ۰/۱ است و از آنجا که هر دوی این آماره‌ها در محدوده مطلوبی قرار دارند عدم همخطی برقرار است. بر اساس خروجی از آنجا که مقدار p مدل ساختاری کمتر از ۰/۰۵ و نیز مقدار آماره ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر ۰/۰۷۹، آماره کای اسکوئر به هنجار شده برابر ۲/۳۵۳، آماره های نیکویی برازش به ترتیب SRMS (۰/۰۵)، NFI (۰/۹۲) و CFI (۰/۹۳) به دست آمد در نتیجه مدل ارائه شده از برازش مطلوبی برخوردار است.

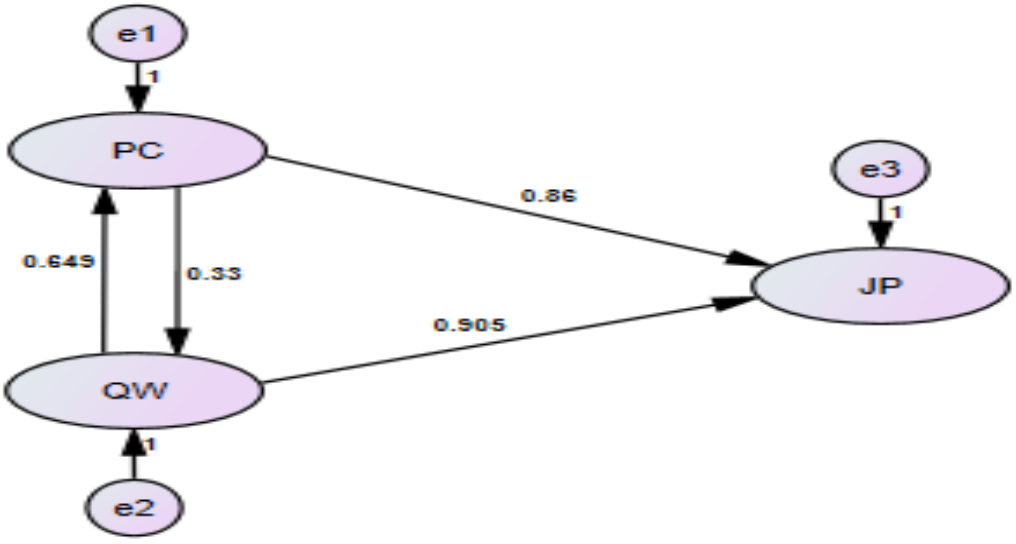
در این مدل (شکل شماره ۱)کلیه روابط بین متغیرهای درونزا، برونزا و میانجی بجز رابطه بین سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی از طریق متغیر کیفیت زندگی کاری معنی دار بود (p<۰/۰۰۱).

اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای کیفیت زندگی کاری و سرمایه روانشناختی بر متغیر عملکرد شغلی در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول۱: اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل ابعاد بر عملکرد شغلی

بعد	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
کیفیت زندگی کاری	۰/۹۰۵	۰/۵۵۹	۱/۴۶۴
سرمایه روانشناختی	۰/۸۶	۰/۲۹۹	۱/۱۵۹

شکل ۱: مدل ساختاری ارتقائ عملکرد شغلی پژوهشگران حوزه سلامت (مدل مفهومی)



JP = عملکرد شغلی - PC = سرمایه روانشناختی - QW= کیفیت زندگی کاری

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.21.4.2.0]
[DOI: 10.52547/payesh.21.4.377]

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش به سنجش و رابطه کیفیت زندگی کاری، سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی پژوهشگران حوزه سلامت پرداخته شد. نتایج نشان داد که پژوهشگران سلامت، سطح عملکرد شغلی و سرمایه روانشناختی بالایی دارند ولی از سطح متوسطی در کیفیت زندگی کاری برخوردارند همچنین کیفیت زندگی کاری و سرمایه روانشناختی تاثیر مستقیمی بر عملکرد شغلی پژوهشگران دارد. در تائید تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی که بیشترین سهم را در اثرگذاری بر آن را دارد می توان به مطالعات جکینیا و هیشانین با موضوع تاثیر کیفیت زندگی کاری بر رضایت وعملکرد کارکنان مراجعه کرد[۲۱]. لای وچنگب در یک مطالعه بر روی بارکاری و کیفیت زندگی کاری نشان دادند که بار کاری در محیط کار تأثیر بسیار واضحی بر روی کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد و افزایش آن موجب کاهش میزان کیفیت زندگی کاری و در نتیجه کاهش عملکرد شغلی می شود[۲۲]. همچنین مطالعه رابل و کی نشان می دهد که کیفیت زندگی کاری از طریق تأثیری که بر خشنودی شغلی کارکنان دارد، عملکرد آنان و بهره وری سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد[۲۳]. در مطالعه صورت گرفته در ایران توسط پارسا و همکاران به این مهم اشاره شده است که دانشگاه به عنوان مسئول تربیت نسل آینده در جامعه و مسئول توسعه کشور نقش مهمی را در بین تمام نهادها به عهده دارد. برای همین است که در دانشگاه کیفیت زندگی کاری به عنوان قلمرو محیط سازمانی مطابق با طیف گسترده ای از نیازهای سازمان اهمیت می یابد. بنابراین رؤسای دانشگاه ها و سیاست گذاران بایددر برابر عوامل غیرسازنده مانند: استرس شغلی، سلامت کارکنان و اثرات منفی آنها در محل کار کاملا حساس باشند [۲۴].

درخصوص دیگر یافته این پژوهش مبنی بر تاثیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی می توان به همسویی با دیگر پژوهش ها پرداخت.بررسی متون توسعه نشان می‌دهد هر یک از انواع سرمایه‌ها اعم از سرمایه اقتصادی، فرهنگی، محیطی و روانشناختی می تواند برای دستیابی به یکی از ابعاد و شاخص های کیفیت زندگی به کار گرفته شود، اما در بین تمامی این سرمایه‌ها، سرمایه روانشناختی جایگاه ویژه‌ای دارد. بنابراین کیفیت زندگی و سرمایه روانشناختی باید همبستگی نزدیک و فراوانی با یکدیگر داشته باشند و در نتیجه سرمایه روانشناختی می‌تواند بر کیفیت زندگی تاثیرگذار باشد و در فرآیند ارتقای شاخص‌های کیفیت زندگی روستایی، متغیرهای روانشناختی به ویژه سرمایه روانشناختی نقش کلیدی ایفا کنند؛ چرا که هیچ توسعه ای بدون خودکارآمدی، تاب آوری، خوشبینی و امیدواری ذینفعان و اجتماعات محلی شکل نمی گیرد [۲۵]. در تأیید این بعد و مولفه های آن، به زعم فدریسی و شالویک، سرمایه روانشناختی، عامل تسهیل کننده تعامل در کار و اثر بخشی در آن است[۲۶]. همچنین لیو اعتقاد دارد سرمایه روانشناختی می تواند بهبود عملکرد ورضایت کارکنان در محل کار را به همراه داشته باشد و به عنوان یک منبع مثبت برای مقابله با علائم استرس کارکنان، فرسودگی شغلی و علائم افسردگی مورد استفاده قرار گیرد. علاوه بر این،سرمایه روانشناختی نقش واسطه مهمی در رابطه با جو سازمانی حمایتی و عملکرد شغلی است [۱۲] در مطالعه صورت گرفته در ایران ، سرمایه روانشناختی یک عامل کلیدی در پیش بینی میزان فعالیت های کارآفرینی افراد می باشد و حتی این تاثیر از سطح آموزش و یا دستیابی به فرصت ها بیشتر است [۱۸]. در تحقیق دیگری بهادری و خسروشاهی دریافته اند که در روانشناسی مثبت گرا و تقویت سرمایه روانشناختی می توان با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آنها کمک کرد[۲۷]. مطالعه جانگ و لیو پرداخت که بیان می کنند سرمایه روانشناختی می تواند رضایت مندی و در نتیجه عملکرد بهتری را در محل کار برای کارکنان حوزه سلامت به همراه آورد و همچنین می‌تواند به عنوان یک منبع مثبت برای مقابله با علائم استرس کارکنان، فرسودگی شغلی و علائم افسردگی مورد استفاده قرار گیرد[۲۸].

در اغلب مطالعات صورت گرفته در این مورد صرفا به رابطه های کیفیت زندگی کاری یا سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی پرداخته شده و به روابط بین کیفیت زندگی کاری و سرمایه روانشناختی و اثر جمعی آنها بر عملکرد شغلی پرداخته نشده است در این مطالعه ضمن سنجش میزان هر سه متغیر عملکرد شغلی ،کیفیت زندگی کاری و سرمایه روانشناختی بر تاثیرات متقابل آنها نیز پرداخته شده است لذا ماحصل این مطالعه ارائه یک مدلی می باشد. در این مدل مفهومی، متغیر کیفیت زندگی کاری متغیر برونزا (مستقل) و متغیر سرمایه روانشناختی متغیر میانجی و متغیر عملکرد شغلی متغیر درونزا (وابسته) دیده شده است همچنین سرمایه روانشناختی به عنوان متغییر میانجی نیز نقش ایفا می کند. بنابراین این مدل می تواند راهنمای مناسبی برای مدیران حوزه های پژوهشی جهت افزایش عملکرد شغلی پژوهشگران باشد.

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.21.4.2.0]
[DOI: 10.52547/payesh.21.4.377]

با توجه به یافته های تحقیق و تائیدیه های موجود می توان پیش بینی کرد که مدیران جهاددانشگاهی با هر نوع تقویت مولفه های کیفیت زندگی کاری و سرمایه روانشناختی تاثیر بسزایی در افزایش عملکرد و پیشبرد اهداف سازمانی در حوزه های مرتبط با مطالعات سلامت جهاددانشگاهی خواهد داشت. پیشنهاد می شود با تشکیل کمیته مناسبی راهکارهای ارتقای مولفه های هر دو متغییر بررسی و ضمن تهیه دستورالعمل های مربوطه،کارگاه های توجیهی مناسبی برای مدیران میانی برگزار گردد. با عنایت به اینکه محدوده جامعه آماری این تحقیق فقط شامل پژوهشگران و اعضای هیات علمی جهاددانشگاهی می باشد لذا در تعمیم نتایج آن به دیگر موسسات علمی در حوزه سلامت باید با دقت بیشتری اقدام گردد. پیشنهاد می شود تحقیقات مشابهی در دیگر سازمان های هم نوع صورت گیرد.

سهم نویسندگان

حمیدصابرفرزام: طراحی و انجام مطالعه،جمع آوری و تجزیه و تحلیل

حمیده رشادت جو: نظارت علمی مطالعه و همکاری در تجزیه وتحلیل داده ها

نادرقلی قورچیان: مشاوره علمی مطالعه و همکاری در تجزیه و تحلیل داده ها

منابع

1. Singh K. Influence of internal service quality on job performance: A Case study of royal police department. Social and Behavioral Sciences 2016; 224:28

2. Masa'deh R. The impact of knowledge management on job performance in higher education. Journal of Enterprise Information Management 2017; 30: 244-263

3. Ghalavandi H, Hamrahi A. Analyzing the relation between labor life quality and cognitive aspects of enabling in university. Management in Islamic University Fall 2012; 447-464 [Persian]

4. Abdul Ghani N,Yunus M,SaifulBahry N.Leader's personality traits and employees job performance in public sector.Procedia Economics and Finance 2016; 37: 46 – 51

5. Bin Shmailan A. The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement. An explorative study, Business Management and Economics 2016; 4:1-8

6. Akar H. The Relationships between Qualities of Work Life. European Journal of Educational Research 2018; 7: 169-180

7. Habibzadeh H, et all. The relationship between nurses' quality of work life and their clinical competency. Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty 2015; 10: 332-339 [Persian]

8. Marzban S, Najafi M, Asefzadeh S, Gholami S, Rajaee R. Effect of workload on quality of work life among staff of the teaching hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. Journal of Inflammatorty Diseases 2014; 20: 63-69 [Persian]

9. Shekh Omara A, Rashidb W, Majidc A. Motivation's using social networking sites on quality work life. Social and Behavioral Sciences 2015; 130: 524-531

10. Rahimian H, Najafi A. An investigation of the relationship between quality of work life and middle managers performance in Iran national gas company. Journal Productivity Management 2016; 9:35 [Persian]

11. Luthans F.Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. Human Resource Development Quarterly2013: 23: 1-8

12. Liu Li, Pang Ran, Sun Wei, Wu M, Qu P, Lu Wang. Functional social support, psychological capital and depressive and anxiety symptoms among people living withHIV/AIDS employed full-time. BMC Psychiatry 2014; 13: 324-325

13. Hodges TD. An experimental study ofthe impact of psychological capital onperformance, engagement, and the contagioneffect, [Thesis] Dissertation for the degree of doctor of Philosophy.Nebraska: Interdepartmental Area of Business: University of NebraskaLincoln 2011; 1:66-32

14. Gu J. Research on a PCI model-based reform in college students' entrepreneurship education. Artificial Intelligence Management Science and Electronic Commerce (AIMSEC). International conference on, 2011:1361- 64

15. Seidler A, Thinschmidt M, Deckert S, Then F, Hegewald J, Nieuwenhuijsen K. The role ofpsychosocial working conditions on burnout and its corecomponent emotional exhaustion – a systematic review. Journal of Occupational Medicine and Toxicology 2015; 9:1-13

16. González Baltazara R, Hidalgo Santacruza G, León Cortésa S.Quality of work life and mental health in primary care physicians,Procedia Manufacturing 2015;3:4935-4940

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]

[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.21.4.2.0]

[DOI: 10.52547/payesh.21.4.377]

17. Memarzadeh G, Khataee M, Abbaszadeh SH. The relationship between components of psychological capital and organizational commitment of personnel. Journal of Management Futures Research 2013; 96: 1-10 [Persian]

18. Aslanpoor Jokandan M, Shahbazi F, Maleki R. the Relationship between Vigor, Health and Job Performance in Employees of the Industrial Company. Journal of Social Psychology2012; 21:65-73 [Persian]

19. Masoomzadeh M, the Relationship between Quality of Work Life and Organization Behavior. Journal of Productive Employees 2015; 13: 60-71 [Persian]

20. Saberfarzam H, Reshadatjoo H. Presenting a model for improving job performance of scientific-research faculty members with an emphasis on psychological capital. Journal of Educational Administration Research Quartery 2018; 38: 81- 106 [Persian]

21. Jokinen E, Heiskanen T.Is the measured good quality of working life equivalent to strategically strong (HRM) system? Social and Behavioral Sciences 20124: 81:131-141

22. Lai S, Changb J, Hsuc LY.Does effect of workload on quality of work life vary with generations. Asia Pacific Management Review2012; 17: 4: 437-51

23. Rubel M, Kee D. Quality of Work Lifeand Employee Performance, Antecedent and Outcome of Job Atisfaction in Partial Least Square.World Applied Sciences Journal 2015; 31: 4: 456-467

24. Parsa B, Khairudin B, Abu Samah B,Binti Abdul Wahat N.Relationship Between Quality of Work Life and Career Advancement Among Iranian Academics. Social and Behavioral Sciences2016; 152:110-112

25. Heidari Sarban V. Role of Psychological Capital for Promoting of Life Quality Indexes in the Rural Area. Journal Geography 2014; 12: 42: 239-255 [Persian]

26. Federici A, Skaalvik E.Principal self-efficacy and work engagemen assessing a Norwegian principal self-efficacy scale 2013; 14:575–600

27.Bahdori J, Hashemi T, Babapour J, The Relationship of Psychological Capital With Social Capital Among Students of Tabriz U9niversity.Jornal of Research and Health 2013; 2: 63-71

28. Chang L, Liu C. Employee Empowerment, Innovative Behavior and Job Productivity of Public Health Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey Int. Journal of Nurs 2014: 45:10:1442-1448

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.21.4.2.0]
[DOI: 10.52547/payesh.21.4.377]