

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

Aamid Saberfarzam^{1*}, Hamideh Reshadatjoo², Nadergholi Ghourchian²

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

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

انشر الکترونیک پیش از انتشار: ۲۲ مرداد ۱۴۰۱

نشریه پایش: ۳۸۴-۳۷۷ (۴): ۱۴۰۱؛ ۲۱

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 و بررسی 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 آمار توصیفی 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 ($P < 0.001$). بر اساس نتایج بدست آمده مدل مفهومی از برازش مطلوبی برخوردار بود. $SRMS=0.05$, $NFI=0.92$, $CFI=0.93$, $Hi-Square=2.353$, $RMSEA=0.079$.

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 می شود 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 بهره گیری از دانش و مهارت کارکنان عملکرد مطلوب سازمان را تضمین می کند [۴]. بن شمایلان و جرمیلانو 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 ارتقای عملکرد شغلی، متغیرهای متعددی شناسایی می شوند لکن با توجه به اندک مطالعات موجود در زمینه ارتقای عملکرد شغلی ویژه سلامت پژوهان می توان به دسته بندی مختصر تری در این زمینه دست یافت با مصاحبه های نظاممند صورت گرفته با متخصصان مربوطه و با توجه به منابع موجود دو متغیر اصلی کیفیت زندگی کاری به عنوان بعد بیرونی و سرمایه روانشناختی به

عنوان بعد درونی تأثیرگذار 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 مسئولیت 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 تأثیر 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 و رفاه 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 می باشد، 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 می توان 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 ویژگی هایی از قبیل باور فرد به توانمندی هایش برای رسیدن به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات و موانع توصیف می شود. سرمایه روان شناختی، سازه ای 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

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 می تواند 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 کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی است [۱۲].

هادگز در یک تحقیق آزمایشی نشان داد که دوره های آموزشی سرمایه روانشناختی تاثیر قابل ملاحظه ای 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 می کند [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 لکن 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 حوزه های اثربخش چون روانشناسی مثبت نگر، 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 ۳۳۹ نفر 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 ۰/۹۱ 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 ۶ درجه ای ارائه می گردد. در پژوهش لوتانز آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش شده است این ابزار در ایران در برخی از پژوهش ها 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 ۰/۸۱ 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 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 داده ها از نرم افزارهای SPSS و اموس (AMOS21) بهره گرفته شد.

یافته ها

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 ۱۰ سال سابقه کار داشتند، ۵۳٪ بین ۱۰ تا ۲۰ و ۲۱٪ نیز بیش از ۲۰ سال سابقه در فعالیت علمی داشتند. نتایج حاصل از مطالعات نشان داد پژوهشگران حوزه سلامت

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.

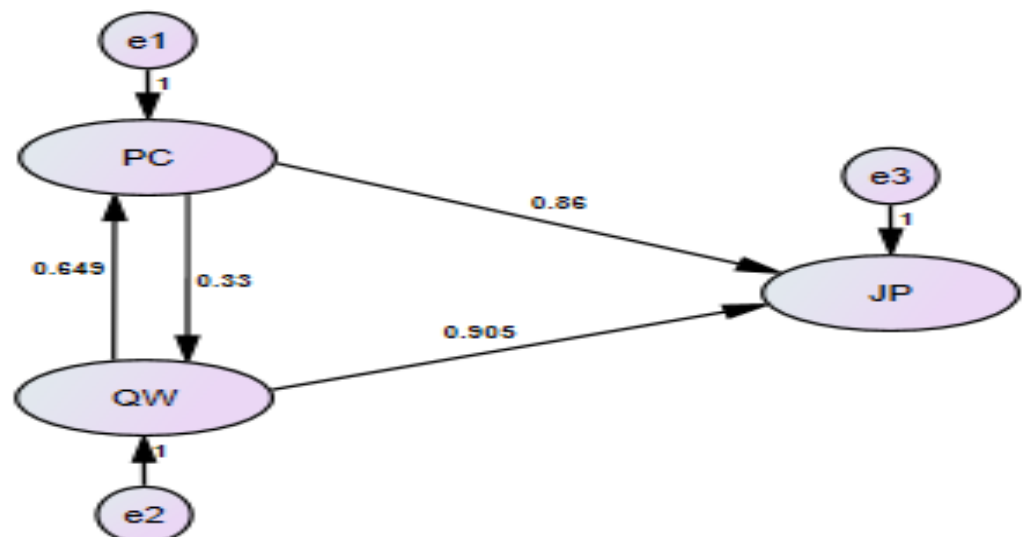
جهاد دانشگاهی با کسب نمره ۳۴ از ۴۵ دارای عملکرد شغلی بالایی هستند. نمره ۱۰۴ از ۱۷۵ نشان دهنده سطح برخورداری متوسط از شاخص کیفیت زندگی کاری بوده و نمره ۸۸ از ۱۲۰ در آزمون سرمایه روانشناختی نشان دهنده سطح بالایی از این شاخص در بین پژوهشگران هست.

مفروضه نرمال بودن برای متغیرهای مورد استفاده در پژوهش نشان از نرمال بودن توزیع داده ها داشت. مفروضه عدم همخطی چندگانه بین متغیرهای 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 آماره ها در محدوده مطلوبی قرار دارند عدم همخطی برقرار است. بر اساس خروجی از آنجا که مقدار p مدل

جدول ۱: اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل ابعاد بر عملکرد شغلی

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

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



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

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 تأثیر مستقیمی بر عملکرد شغلی پژوهشگران دارد. در تأیید تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی که بیشترین سهم را در اثرگذاری بر آن دارد می‌توان به مطالعات جکینیا و هیشانین با موضوع تأثیر کیفیت زندگی کاری بر رضایت و عملکرد کارکنان مراجعه کرد [۲۱]. لای و چنگب 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 می‌شود [۲۲]. همچنین مطالعه رابل و کی نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری از طریق تأثیری که بر خشنودی شغلی کارکنان دارد، عملکرد آنان و بهره‌وری سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد [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 گسترده‌ای از نیازهای سازمان اهمیت می‌یابد. بنابراین رؤسای دانشگاه‌ها و سیاست‌گذاران باید در برابر عوامل غیرسازنده مانند: استرس شغلی، سلامت کارکنان و اثرات منفی آنها در محل کار کاملاً حساس باشند [۲۴].

درخصوص دیگر یافته‌های این پژوهش مبنی بر تأثیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی می‌توان به همسویی با دیگر پژوهش‌ها پرداخت. بررسی متون توسعه نشان می‌دهد هر یک از انواع سرمایه‌ها اعم از سرمایه اقتصادی، فرهنگی، محیطی و روانشناختی می‌تواند برای دستیابی به یکی از ابعاد و شاخص‌های 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 تأثیرگذار باشد و در فرآیند ارتقای شاخص‌های کیفیت زندگی

روستایی، متغیرهای روانشناختی به ویژه سرمایه روانشناختی نقش کلیدی ایفا کنند؛ چرا که هیچ توسعه‌ای بدون خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوشبینی و امیدواری ذینفعان و اجتماعات محلی شکل نمی‌گیرد [۲۵]. در تأیید این بعد و مولفه‌های آن، به زعم فدریسی و شالویک 'سرمایه روانشناختی، عامل تسهیل‌کننده تعامل در کار و اثر بخشی در آن است [۲۶]. همچنین لیو اعتقاد دارد سرمایه روانشناختی می‌تواند بهبود عملکرد و رضایت 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 واسطه‌مهمی در رابطه با جو سازمانی حمایتی و عملکرد شغلی است [۱۲]. در مطالعه صورت گرفته در ایران، سرمایه روانشناختی یک عامل کلیدی در پیش‌بینی میزان فعالیت‌های کارآفرینی افراد می‌باشد و حتی این تأثیر از سطح آموزش و یا دستیابی به فرصت‌ها بیشتر است [۱۸]. در تحقیق دیگری بهادری و خسروشاهی دریافته‌اند که در روانشناسی مثبت‌گرا و تقویت سرمایه روانشناختی می‌توان با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آنها کمک کرد [۲۷]. مطالعه جانگ و لیو پرداخت که بیان می‌کنند سرمایه روانشناختی می‌تواند 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 صرفاً به رابطه‌های 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 تأثیرات متقابل آنها نیز پرداخته شده است لذا ماحصل این مطالعه ارائه یک مدلی می‌باشد. 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 متغیر میانجی نیز نقش ایفا می‌کند. بنابراین این مدل می‌تواند راهنمای مناسبی برای مدیران حوزه‌های پژوهشی جهت افزایش عملکرد شغلی پژوهشگران باشد.

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

حمید صابرفرزام: طراحی و انجام مطالعه، جمع آوری و تجزیه و تحلیل
حمیده رشادت جو: نظارت علمی مطالعه و همکاری در تجزیه و تحلیل 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, Rajaei 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 Quarterly* 2013; 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 with HIV/AIDS employed full-time. *BMC Psychiatry* 2014; 13: 324-325
13. Hodges TD. An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect, [Thesis] Dissertation for the degree of doctor of Philosophy. Nebraska: Interdepartmental Area of Business: University of Nebraska Lincoln 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 of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion – a systematic review. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology* 2015; 9:1-13
16. González Baltazara R, Hidalgo Santacruz G, León Cortés S. Quality of work life and mental health in primary care physicians, *Procedia Manufacturing* 2015;3:4935-4940

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 Psychology* 2012; 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 Quarterly* 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, Hsueh LY. Does effect of workload on quality of work life vary with generations. *Asia Pacific Management Review* 2012; 17: 4: 437-51
23. Rubel M, Kee D. Quality of Work Life and Employee Performance, Antecedent and Outcome of Job Satisfaction 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 Sciences* 2016; 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 engagement 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 University. *Journal 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