

Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud  
Spring & Summer 2021, 8(1), 27-48  
DOI: 10.22055/JIOPS.2021.38468.1239

Received: 22.04.2021  
Accepted: 05.09.2021

The Effect of Psychological Capital on Job Performance and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Thriving at Work

Ghazaleh Hayavi<sup>1\*</sup> 

Asie Moradi<sup>2</sup>

Khadmorad Momeni<sup>3</sup>

Nasrin Arshadi<sup>4</sup>

1. PhD Student in Psychology, Razi University, Kermanshah, Iran
2. Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran
3. Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran
4. Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

**Citation:** Hayavi, Gh., Moradi, A., Momeni, Kh., & Arshadi, N. (2021). The effect of psychological capital on job performance and psychological well-being: the mediating role of thriving at work. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(1), 27-48.

Abstract

Introduction

Thriving at work is a positive psychological state that definitely describes individual growth at organizations. Thriving at work is a two-dimensional construct composed of feeling of vitality or being energized and a sense of learning that signifies the

---

\* **Corresponding Author:** Ghazaleh Hayavi  
**Email:** Hayavi.ghazaleh@razi.ac.ir



© 2021 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

acquisition and application of knowledge and skills to build capability and confidence at work. These two elements considering the affective and cognitive basis of employee growth and development simultaneously. Most previous studies focused on observing outcomes of thriving at work. Their findings show lots of benefits for both employees and organizations mainly such as psychological and physical health and high quality of job performance, but there are a few studies which identify antecedents of thriving at work. On the other hand, the literature of thriving at work supports its mediating role between some antecedents and consequences. In this regard, the present study has taken into account the effects of one of the major antecedents of thriving at work (psychological capital) on job performance and psychological well-being with highlighting the mediating role of thriving at work. The purpose of this study was to investigate the effect of psychological capital on job performance and psychological well-being considering the mediating role of thriving at work.

### **Method**

The research method is correlational through structural equation modeling (SEM). The participants of this study were 418 employees of NISOC who were selected through stratified random sampling method. Instruments included Psychological Capital Questionnaire, Thriving at Work Scale, Job performance Questionnaire, and Psychological Wellbeing Questionnaire (Diener & Biswas-Diener, 2008). The proposed model was analyzed through structural equation modeling by using SPSS-25 and AMOS-24 software packages. For testing indirect effects, Bootstrap method (Preacher & Hayes, 2008) was used.

### **Results**

Findings revealed that the proposed model fit the data properly. The direct effects of psychological capital and thriving at work on job performance and psychological well-being were significant. Findings also showed that psychological capital has positive direct effect on thriving at work. Results of indirect effects supported the mediating role of thriving at work in the relationship between psychological capital and both job performance and psychological well-being.

### **Discussion**

According to the findings of this study, focus on personal characteristics such as psychological capital and thriving at work in the case of improving job performance and psychological well-being is important thus practices for increasing psychological capital and thriving at work through training packages and programs should be considered by organization.

**Keywords:** psychological capital, thriving at work, job performance, psychological well-being

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۲/۰۲

بهار و تابستان ۱۴۰۰، ۸(۱)، ۴۸-۲۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۱۴

DOI: 10.22055/JIOPS.2021.38468.1239

اثر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی و بهزیستی روان‌شناختی: نقش میانجی رشد روان‌شناختی در کار

غزاله حیایوی<sup>۱\*</sup>

آسیه مرادی<sup>۲</sup>

خدامراد مؤمنی<sup>۳</sup>

نسرین ارشدی<sup>۴</sup>

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

۲. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

۳. دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

۴. استاد گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی اثر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی و بهزیستی روان‌شناختی از طریق نقش واسطه‌ای رشد روان‌شناختی در کار بود. جامعه پژوهش کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب منطقه اهواز در سال ۱۳۹۸ را در بر می‌گیرد که از این میان تعداد ۴۱۸ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسش‌نامه‌های سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران، رشد روان‌شناختی در کار پورا و همکاران، عملکرد شغلی ویلیام و آندرسون، و بهزیستی روان‌شناختی دینر و بیسواس-دینر جمع‌آوری گردید. طرح پژوهش از نوع همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) بود. ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-25 و AMOS-24 صورت گرفت.

\* نویسنده مسئول: غزاله حیایوی

رایانامه: Hayavi.ghazaleh@razi.ac.ir

جهت آزمودن اثرات واسطه‌ای نیز از روش بوت استرپ استفاده شد. نتایج مطالعه نشان داد که الگوی پیشنهادی از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است. یافته‌های پژوهش حاکی از تأیید اثرات مستقیم سرمایه روان‌شناختی و رشد روان‌شناختی در کار بر عملکرد شغلی و بهزیستی روان‌شناختی بود. هم‌چنین اثر مستقیم سرمایه روان‌شناختی به رشد روان‌شناختی در کار مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌های مربوط به فرضیه‌های غیرمستقیم نشان دهنده تأیید نقش واسطه‌ای متغیر رشد روان‌شناختی در کار در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و پیامدهای عملکرد شغلی و بهزیستی روان‌شناختی بود. با توجه به نتایج این تحقیق، تمرکز بر حالات فردی نیروی انسانی در محیط کار منجر به ارتقاء عملکرد شغلی و بهزیستی روان‌شناختی می‌گردد، لذا اقداماتی جهت افزایش سرمایه روان‌شناختی و رشد روان‌شناختی در کار در قالب برنامه‌های آموزشی به سازمان توصیه می‌شود.

**کلیدواژگان:** سرمایه روان‌شناختی، رشد روان‌شناختی در کار، عملکرد شغلی، بهزیستی روان‌شناختی

## مقدمه

محیط‌های کاری امروزی با رقابت جهانی فشرده‌ای گره خورده‌اند که نشأت گرفته از پیشرفت‌های قابل توجه در فناوری و هم‌چنین دسترسی سریع‌تر و سهل‌تر به اطلاعات در سطح بین‌المللی است. رسیدن به موفقیت در چنین محیط‌های کاری صرفاً با تلاش برای جبران ضعف‌ها و کمبودها میسر نمی‌گردد بلکه مستلزم دارا بودن رویکردی متوازن است که هم نقاط منفی و مثبت سازمان، هم توسعه‌ی ظرفیت‌های موجود و هم تلاش در جهت بهبود و رفع کاستی‌ها را بصورت تئوآمان در نظر بگیرد (Luthans & Youssef, 2007).

محققان سازمانی و مدیریتی بر اساس ادبیات روان‌شناسی مثبت‌نگر (positive psychology) شروع به شناسایی مزایای بالقوه‌ی در نظر گرفتن اصول این جنبش در سازمان‌ها کرده‌اند تا تجارب شغلی مثبت را ارتقاء دهند. این رویکرد که دانش سازمانی مثبت (positive organizational scholarship) نام دارد، توانسته است سازه‌ها و متغیرهای گوناگونی را از منظر مثبت‌گرایی در محیط‌های کاری معرفی نماید (Mills et al., 2013). در این چارچوب یک سازه نسبتاً جدید به نام رشد روان‌شناختی در کار (thriving at work) پدیدار شده است (Levy, 2016). این متغیر به‌عنوان تجربه‌ی روانی رشد که به‌صورت یک ظرفیت و توانمندی مثبت در فرد در محیط کاری تجلی می‌شود تعریف می‌گردد (Spreitzer & Porath, 2013).

(Spreitzer et al., 2005) رشد روان‌شناختی در کار را تجربه همزمان دو مؤلفه‌ی حس سرزندگی (vitality) و تمایل به یادگیری (learning) در کار می‌دانند. سرزندگی ماهیت عاطفی رشد روان‌شناختی در کار را نشان می‌دهد و اشاره به سرشار بودن از انرژی و حس زنده بودن در کار دارد (Marchiondo et al., 2018). کارکنانی که حس سرزندگی را تجربه می‌کنند برای هر آنچه که در کار انجام می‌دهند پر حرارت و دارای شور و نشاط هستند و در خلال تجربه این هیجان ناشی از انجام کار، انرژی بیشتر برای انجام سایر وظایف شغلی در آن‌ها باز تولید می‌شود (Spreitzer et al., 2012). یادگیری که بعد شناختی رشد روان‌شناختی در کار است (Yousaf et al., 2019) به عنوان میل به دانش‌اندوزی و مهارت‌جویی به منظور توانمندتر شدن و رسیدن به خودباوری تعریف می‌گردد (Carver, 1998؛ به نقل از Spreitzer et al., 2012).

مقوله‌ی رشد انسان علاقه‌ی محققان علوم اجتماعی و رفتاری را برای دهه‌های متمادی به خود معطوف ساخته است (Brown et al., 2017). در ادبیات روانشناسی، رشد روان‌شناختی (thriving) به‌طور مشخص به عنوان فرآیندی پویا به منظور سازگاری و انطباق در برابر دشواری‌ها و مشقت‌های جسمانی، روان‌شناختی و اجتماعی مفهوم پردازی شده که وقوع آن منجر به پیامدهای مثبتی همچون پیشرفت فردی و ارتقاء کارکرد نسبت به سطح پیش از مواجهه با چالش‌ها می‌گردد (Jackson et al., 2007). محققان مدیریت و رفتار سازمانی (organizational behavior) تا حدودی بر معنای دیگری از رشد روان‌شناختی تمرکز می‌کنند. برای مثال، Spreitzer et al. (2005) مفهوم رشد روان‌شناختی در کار را در نظریه جایگیری اجتماعی (Social Embeddedness Theory) به‌طور دقیق و مشخص ابداع و معرفی نمودند. براساس این نظریه رشد روان‌شناختی در کار در بافت سازمان تعبیه شده است و برخی فراهم‌کننده‌های محیط سازمانی ایجاد‌کننده‌ی این حالت در کارکنان هستند و گسترش این حالت پیامدهای شغلی مطلوبی در بر خواهد داشت. تحقیقات متعددی تاکنون تأثیر رشد روان‌شناختی در کار را بر پیامدهای مهم شغلی و سازمانی نشان داده‌اند (Porath et al., 2012؛ Anjum؛ Longlong, 2015؛ Gkorezis et al., 2015؛ Abid et al., 2015؛ Gerbasi et al., 2015؛ et al., 2016؛ Frazier & Tupper, 2018؛ Shan, 2016؛ Walumbwa et al., 2018؛ Marchiondo et al., 2018؛ Yousaf et al., 2019؛ Elahi et al., 2020). یافته‌های حاصل از رابطه‌ی میان رشد روان‌شناختی در کار و پیامدهای متعدد مطلوب فردی و سازمانی سودمند

است اما درک بهتر عواملی که ایجاد کننده و ارتقاء دهنده‌ی حالت رشد روانی در کارکنان هستند نیز مورد نیاز است (Paterson et al., 2014). در نظریه جایگیری اجتماعی توصیف می‌شود که چگونه برخی ویژگی‌های فردی کارکنان (مانند دانش شخصی و عاطفه مثبت)، ویژگی‌های بین فردی و ارتباطی (مانند حمایت و اعتماد)، مشخصه‌های بافت موقعیتی (مانند خودمختاری شغلی (job autonomy) و جو اعتماد) و رفتارهای کاری عاملی (agentic work behaviors) (مانند تمرکز بر وظیفه و اکتشاف در کار) منجر به رشد روان‌شناختی در کار می‌گردد (Kleine et al., 2019).

نقش پویایی‌های فردی در ایجاد حالت رشد روان‌شناختی در کار در یافته‌های چندین مطالعه و پژوهش مورد تأیید واقع شده است. برای مثال (Paterson et al., 2014) در پژوهشی به طراحی و آزمون الگویی از روابط بین سرمایه روان‌شناختی (psychological capital) و حمایت سرپرست (supervisor support) به عنوان متغیرهای پیشایند رشد روان‌شناختی در کار و عملکرد شغلی (job performance) به‌عنوان پیامد آن پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از تأیید روابط مفروضه و تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رشد روان‌شناختی در کار بود. همچنین Levy (2016) در پژوهش خود به بررسی نقش نظریه‌های تلویحی شخص (Implicit Person Theories) و سرمایه روان‌شناختی بر رشد روان‌شناختی در کار پرداخت و در نهایت اثر سرمایه روان‌شناختی بر رشد روان‌شناختی در کار تأیید شد. سرمایه روان‌شناختی یک حالت روان‌شناختی مثبت و ظرفیتی در حال توسعه است که شامل چهار عنصر امیدواری (hope)، خودکارآمدی (self-efficacy)، تاب‌آوری (resilience) و خوش‌بینی (optimism) می‌باشد (Luthans & Youssef, 2007). این حالت یکی از عوامل پویای فردی محسوب می‌شود که براساس نظریه‌ی گسترش و ساخت (Broaden and Build Theory) (Fredrickson, 2001) توسط توسعه‌ی گستره‌ی تفکر-عمل (thought-action repertoire) افراد، منابع فردی آنها (مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی) گسترده‌تر می‌شود و منجر به ساخت حالات فردی دیگری (رشد روان‌شناختی در کار) می‌گردد. به عبارت دیگر افراد زمانی قادر به رشد روان‌شناختی در کار هستند که منابع روانی کافی در اختیار داشته باشند (Levy, 2016). (Luthans et al., 2007) استدلال می‌کنند که سرمایه روان‌شناختی ارزیابی مثبت فرد از شرایط پیرامونی و همچنین

احتمال به موفقیت رسیدن در این شرایط براساس میزان تلاش و پشتکار برانگیخته‌ی وی می‌باشد.

(Avey et al., 2011) در یک فراتحلیل نشان داده‌اند که سرمایه روان‌شناختی اثر معنی‌دار بر رفتار کاری و عملکرد شغلی مطلوب دارد. کارکنانی که دارای سرمایه روان‌شناختی هستند از اینکه وظیفه‌ی شغلی خود را با موفقیت به پایان می‌رسانند اطمینان دارند (خودکارآمدی)، از انرژی معطوف به هدف خود بهره‌برداری بهینه می‌کنند و فعالانه مسیرهای جایگزین دیگری را برای انجام وظایف شغلی خود برنامه‌ریزی می‌کنند (امیدواری)، در مواجهه با موانع استقامت نشان می‌دهند (تاب‌آوری) و پیامدهای مثبت را به خود و پیامدهای منفی را به موقعیت اسناد می‌دهند (خوش‌بینی). ترکیب تمامی این عوامل منجر می‌شود کارکنانی که دارای سطوح بالایی از سرمایه روان‌شناختی هستند به احتمال بیشتری عملکرد شغلی مطلوب را نشان دهند (Paterson et al., 2014).

محققان معتقدند یکی از پیش‌بین‌های بهزیستی روان‌شناختی (psychological well-being) در محیط کار، سرمایه روان‌شناختی است (Avey et al., 2010؛ Lee & Malekitabar et al., 2017؛ Garcia & Ayala, 2017؛ Kim, 2012). بهزیستی روان‌شناختی، تجربه‌ی قضاوت ذهنی و یکپارچه از احساسات یا هیجانات مثبت به میزان بیشتر و احساسات یا هیجانات منفی به میزان نسبتاً کمتر است (Wright, 2010). مکانیسم نظری ارتباط و اثرگذاری مثبت سرمایه روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی، نظریه مصرف منابع (Conservation of Resources Theory) می‌باشد (Avey et al., 2010). براساس این نظریه، منابع هر آن چیزی تلقی می‌گردد که به خودی خود دارای ارزش کانونی و محوری در زندگی فرد است (برای مثال، عزت‌نفس، دلبستگی‌های صمیمانه، سلامت و آرامش درونی) و یا شامل اعمال و اقداماتی می‌شود که به عنوان ابزاری برای کسب ارزش‌های ویژه‌ی مورد نظر فرد هستند (مانند پول، حمایت اجتماعی و امتیاز) (Hobfoll, 2002). افراد با ارزیابی شناختی منابع موجود خود، به ارزیابی کلی سلامتی و خوب بودن (wellness) خود می‌پردازند (Wright & Cropanzano, 2004). سرمایه روان‌شناختی نیز دربردارنده‌ی باورهای مثبت فردی است که به منزله‌ی منابع شناختی برای فرد عمل می‌کنند و صرف آنها بر میزان بهزیستی روان‌شناختی اثرگذار است. در حقیقت سرمایه روان‌شناختی تقویت‌کننده‌ی ارزش بالقوه‌ی در نظر گرفتن دیدگاه‌های گوناگون در کار، ارزیابی

شرایط و وقایع به شیوه‌ای مثبت‌تر، در زمان مناسب‌تر، سازگارانه‌تر و با رویکردی آینده‌نگر و پیشرفت‌گرایانه است، بنابراین منجر به افزایش بهزیستی روان‌شناختی می‌شود (Avey et al., 2010). Spreitzer et al. (2005) بر این باورند که مهم‌ترین پیامد رشد روان‌شناختی در کار، بهزیستی روان‌شناختی و سلامت جسمانی است. از سوی دیگر، پژوهش‌ها نشان داده‌اند، رشد روان‌شناختی در کار یک مکانیسم مهم و مؤثر در جهت افزایش عملکرد شغلی است (Spreitzer et al., 2012). Spreitzer and Porath (2013) گزارش دادند کارکنانی که میزان بیشتری از رشد روان‌شناختی در کار را دارند، میزان بالاتری از عملکرد شغلی را نشان می‌دهند. این دو معتقدند که میزان بالای سرزندگی و یادگیری باعث می‌شود کارکنان به نحو بهتری به تنظیم عملکرد شغلی خود در گذر زمان بپردازند. در یک مطالعه،

Gerbas et al. (2015) به بررسی نقش تعدیل‌گری رشد روان‌شناختی در کار در ارتباط بین روابط کاهنده‌ی انرژی (de-energizing relationships) در سازمان و عملکرد شغلی پرداختند. این محققان گزارش دادند کارکنانی که دارای رشد روان‌شناختی بالاتری باشند روابط کاهنده‌ی انرژی به میزان کمتری منجر به افت عملکرد شغلی آنها می‌گردد. (Frazier and Tupper 2018) با انجام پژوهشی بر روی ۲۴۵ کارمند و ۸۳ سرپرست به بررسی اثر انگیزه‌های اجتماعیار (prosocial motivation) سرپرست بر رشد روان‌شناختی در کار و عملکرد شغلی پرداختند. نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که انگیزه‌های اجتماعیار سرپرست منجر به رشد روان‌شناختی در کار و در نتیجه ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان می‌گردد. (Shan 2016) با اجرای پژوهشی در پاکستان نشان داد که رشد روان‌شناختی در کار پیش‌بین عملکرد شغلی، پیشرفت فردی و رشد کارراهه است و بیشترین همبستگی بین رشد روان‌شناختی در کار و عملکرد شغلی وجود دارد. (Elahi et al. 2020) به طراحی و آزمون الگویی پرداختند که اثرگذاری رفتارهای اجتماعیار بر عملکرد شغلی را با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری رشد روان‌شناختی در کار مورد بررسی قرار می‌داد. نتایج این پژوهش حاکی از تأیید اهمیت در نظر گرفتن رفتارهای اجتماعیار بر ارتقاء سرزندگی کارکنان و در نتیجه افزایش عملکرد شغلی است. (Porath et al., 2012) در پژوهشی که به تنظیم پرسش‌نامه‌ی رشد روان‌شناختی در کار و اعتباریابی آن پرداختند، به بررسی پیامدهای کلیدی آن مانند عملکرد شغلی، فرسودگی شغلی (job burnout)، سلامت روانی و جسمانی، خشنودی شغلی (job satisfaction) و تعهد



سازمانی (organizational commitment) پرداختند. در این مطالعه پژوهشگران همبستگی‌های معنی‌دار بین رشد روان‌شناختی در کار و پیامدهای ذکر شده را گزارش کردند. (2018) Walumbwa et al. با انجام پژوهشی بر ۲۷۵ نفر از کارکنان ۹۴ واحد کاری به بررسی اثر رشد روان‌شناختی در کار بر عملکرد شغلی و سلامت کارکنان پرداختند. این محققان گزارش دادند که رشد روان‌شناختی در کار ابزاری برای ارتقاء عملکرد واحد کاری و سلامت کارکنان است. کارکنانی که در حال رشد روان‌شناختی هستند کمتر در معرض اختلالات روانی مانند افسردگی و امراض جسمانی هستند. هنگامی که کارکنان احساس سرزندگی و پر انرژی بودن کنند به احتمال کمتری مضطرب و افسرده می‌شوند؛ بنابراین به احتمال بیشتری از لحاظ روانی سالم هستند (Collins, 2014). از طرف دیگر کارکنانی که امکان و فرصت یادگیری را در کار خود بطور مستمر محتمل بدانند و در حال یادگیری مهارت‌ها و دانش جدید مرتبط با کار خود باشند، همراه با احساس سرزندگی، سلامت روانی و جسمانی آنان پایدار باقی می‌ماند (Spreitzer & Porath, 2013). (Yousaf et al., 2019) در پژوهشی به بررسی این موضوع پرداختند که چگونه رشد روان‌شناختی در کار و رهبری اخلاقی (ethical leadership) بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان تأثیر می‌گذارد. در نتیجه به بررسی نقش میانجی‌گری رفتار صدای سازمانی (organizational voice behavior) میان رشد روان‌شناختی در کار و رهبری اخلاقی و بهزیستی روان‌شناختی پرداختند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که رشد روان‌شناختی در کار به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان اثرگذار است. رشد روان‌شناختی در کار به عنوان یک مکانیسم اکتشافی که مسئول ایجاد و برقراری رابطه بین پیشایندها و پیامدهای خود است، شناخته شده است (Porath et al., 2012؛ Gkorezis et al., 2015؛ Kleine et al., 2019). (Lyubomirsky et al., 2005) معتقدند که منابع شناختی به افراد کمک می‌کنند تا رشد روان‌شناختی کنند و همچنین در کار و روابط اجتماعی خود پیشرفت نمایند و در نهایت سلامت بهتری داشته باشند. بنابراین می‌توان استدلال کرد که سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک منبع شناختی متعلق به فرد ایجاد کننده‌ی رشد روان‌شناختی در کار است و رشد روان‌شناختی در کار به عنوان عامل میانجی‌گر میان این متغیر و پیامدهای شغلی مهم همچون عملکرد شغلی و بهزیستی روان‌شناختی عمل می‌کند. نتایج تحقیقات پیشین نقش میانجی‌گری رشد روان‌شناختی در کار را میان سرمایه روان‌شناختی و پیامدهای شغلی تأیید کرده‌اند (Paterson et al., 2014).

Levy, 2016). بنابراین درک ارتباط میان پیشایندها و پیامدهای رشد روان‌شناختی در کار نه تنها منجر به توسعه ادبیات نظری و پژوهشی این متغیر نوظهور و بدیع می‌گردد بلکه تلویحات عملی و سودمندی برای سازمان‌ها به منظور تمرکز بیشتر بر حالات فردی کارکنان و احیاء این حالات به جای صرف هزینه‌های گزاف طراحی مشاغل برای رسیدن به پیامدهای مطلوب و افزایش بهره‌وری فردی و سازمانی خواهد داشت.

با توجه به مطالب یاد شده الگوی پژوهش حاضر طراحی و مورد آزمون واقع شد. متغیر پیشایند در این الگو سرمایه روان‌شناختی و متغیرهای پیامد شامل عملکرد شغلی و بهزیستی روان‌شناختی است که متغیر رشد روان‌شناختی در کار در این بین نقش میانجی‌گری دارد. شکل ۱، الگوی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

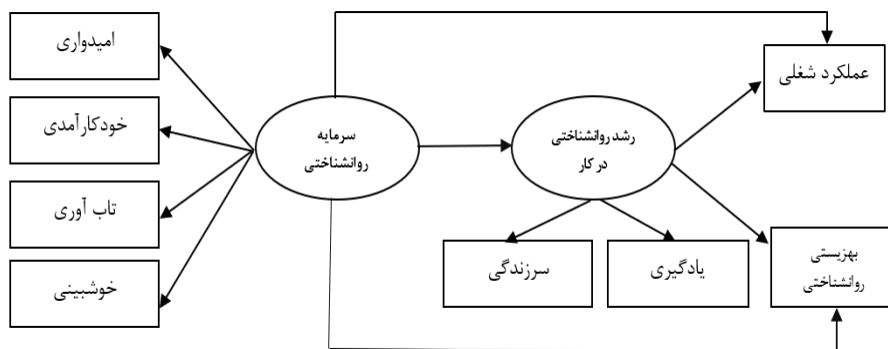


Figure 1. Research proposed model

## روش

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

طرح پژوهش حاضر از نوع همبستگی، از طریق الگویابی معادلات ساختاری (Structural Equation Modelling) است. الگویابی معادلات ساختاری در واقع بسط الگوی خطی کلی است که محقق را قادر می‌سازد تا مجموعه‌ای از معادلات رگرسیونی را همزمان بیازماید (Arshadi, 2007). در این پژوهش تحلیل داده‌ها با روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف

معیار و ضرایب همبستگی)، الگوبایی معادلات ساختاری و بوت‌استرپ با استفاده از نرم افزارهای SPSS ویراست ۲۵ و AMOS ویراست ۲۴ انجام شد. هم‌چنین به منظور تأیید اثرات غیر مستقیم از برنامه Macro (Preacher & Hayes, 2008) استفاده شد.

جامعه آماری پژوهش حاضر، تمامی کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب منطقه اهواز را در بر می‌گیرد. به دلیل وجود شرکت‌های تابعه مختلف (شرکت بهره‌برداری نفت و گاز هارون و کارون) با جمعیت‌های متفاوت، به منظور به دست آوردن نمونه‌ای که بیشتر معرف جامعه باشد، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، دو نمونه (فرضیه‌آزمایی و اعتباریابی پرسش‌نامه‌ها) انتخاب شدند. نمونه‌های مراحل فرضیه‌آزمایی و اعتباریابی به ترتیب شامل ۴۵۶ و ۱۵۰ نفر بودند که از نمونه اول ۴۳۰ پرسش‌نامه (نرخ بازگشت: ۹۴ درصد) و از نمونه دوم ۱۳۴ پرسش‌نامه (نرخ بازگشت: ۸۹ درصد) برگشت داده شدند. از این تعداد ۴۱۸ مورد برای فرضیه‌آزمایی و ۱۲۸ مورد جهت اعتباریابی قابل تحلیل بودند. از بین شرکت‌کنندگان در پژوهش ۳۵۳ نفر، مرد (۸۴ درصد) و ۶۵ نفر، زن (۱۶ درصد) بودند. میانگین و انحراف معیار سن اعضای نمونه به ترتیب ۴۱/۵۸ و ۹/۱۷ بود. هم‌چنین میانگین و انحراف معیار سابقه خدمت به ترتیب ۱۷/۵۳ و ۹/۹۲ برآورد شد. در این مطالعه ۲۴ نفر از پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه‌ها دارای مدرک دیپلم (۵/۷ درصد)، ۳۹ نفر دارای مدرک کاردانی (۹/۳ درصد)، ۱۸۹ نفر دارای مدرک کارشناسی (۴۵/۲ درصد)، ۱۴۹ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد (۳۵/۶ درصد) و ۱۷ نفر دارای مدرک دکتری (۴/۱ درصد) بودند. ۳۳۱ نفر از شرکت‌کنندگان پژوهش حاضر متأهل (۷۹/۷ درصد) و ۸۵ نفر (۲۰/۳ درصد) را افراد مجرد تشکیل دادند.

### ابزار پژوهش

در پژوهش حاضر جهت سنجیدن و اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شد:

**پرسش‌نامه رشد روان‌شناختی در کار:** در پژوهش حاضر جهت سنجیدن متغیر رشد روان‌شناختی در کار، از مقیاس ۱۰ گویه‌ای (Porath et al., 2012) استفاده شد. این مقیاس دارای ۵ ماده برای سنجش مؤلفه سرزندگی (سؤالات ۱ تا ۵) و ۵ ماده برای سنجش مؤلفه یادگیری (سؤالات ۶ تا ۱۰) است. پاسخدهی به سؤالات آن براساس یک مقیاس ۵ درجه‌ای از

کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) صورت می‌گیرد. در پژوهش Paterson et al. (2014) ضریب پایایی این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ، ۰/۹۳ گزارش شده است. در پژوهش مذکور ساختار دو عاملی سازه مکنون رشد روان‌شناختی در کار از طریق تحلیل عوامل تأییدی مورد تأیید واقع شد. در تحقیق حاضر روایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از روش تحلیل عوامل تأییدی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج آن نشان داد که همه‌ی ماده‌های پرسش‌نامه بر روی سازه‌ی مکنون رشد روان‌شناختی در کار به‌طور معنی‌داری بار گذاشته‌اند هم‌چنین جهت تعیین پایایی این پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که این ضرایب به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۹۱ بدست آمدند.

**پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی:** جهت سنجش این متغیر پرسش‌نامه‌ی ۲۴ ماده‌ای (Luthans et al., 2007) به کار گرفته شد. آن‌ها ضریب پایایی این پرسش‌نامه را به روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. هر یک از خرده مقیاس‌های این متغیر (امیدواری، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی) ۶ ماده را در پرسش‌نامه به خود اختصاص می‌دهند که طیف پاسخ‌دهی به هر ماده ۷ درجه‌ای لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۷) است. (Luthans et al. (2007 با استفاده از تحلیل عاملی و معادلات ساختاری نسبت‌خی‌دو این آزمون را ۲۴/۶ و آماره‌های CFI و RMSEA مدل را ۰/۹۷ و ۰/۰۸ گزارش کرده که روایی عاملی آزمون مورد تأیید قرار گرفته است (Savadkouhi & Motamedi, 2017). در این پژوهش روایی پرسش‌نامه از طریق تحلیل عوامل تأییدی بررسی شد و نتایج حاکی از تأیید ساختار عاملی این پرسش‌نامه است. ضرایب پایایی به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۸۵ محاسبه شد.

**پرسش‌نامه عملکرد شغلی:** در این پژوهش، عملکرد شغلی توسط پرسش‌نامه ۷ سؤالی (Williams & Anderson, 1991) سنجیده شد. پاسخ‌دهی به سؤالات آن بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) صورت گرفت. (Dianatnasab et al. (2014 ضریب روایی این پرسش‌نامه را ۰/۶۱ بدست آوردند. Williams and Anderson (1991) ضریب پایایی این پرسش‌نامه را به روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۸ گزارش دادند. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر، به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف ۰/۹۳ و ۰/۹۰ برآورد شد. در این پژوهش جهت تعیین اعتبار پرسش‌نامه از روش تحلیل عوامل تأییدی استفاده شد. نتایج حاکی از تأیید ساختار عاملی پرسش‌نامه بود.

پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی: در این پژوهش از نسخه کوتاه شده ۸ سؤالی پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی (Diener and Biswas-Diener (2008) استفاده شد. آزمودنی‌ها بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) به سؤالات آن پاسخ دادند. سازندگان این پرسش‌نامه ضریب پایایی این پرسش‌نامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و روایی آن را مطلوب گزارش دادند. پلایایی این مقیاس در پژوهش حاضر، به دو روش آلفای کرونباخ و تصحیف ۰/۹۲ و ۰/۸۹ محاسبه شد. جهت تعیین روایی این مقیاس از روش تحلیل عوامل تأییدی استفاده شد. نتایج تحلیل عوامل تأییدی نشان داد که تمامی ماده‌های پرسش‌نامه بر روی سازه بهزیستی روان‌شناختی بطور معنی‌داری بار گذاشته‌اند.

### یافته‌ها

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است.

**Table 1. Mean, standard deviation & correlation coefficients of research variables**

Variables	Mean	SD	1	2	3	4
Psychological capital	90.67	20.70	1			
Thriving at work	37.96	9.57	0.90**	1		
Job performance	26.41	7.36	0.74**	0.85**	1	
Psychological well-being	21.19	9.34	0.77**	0.88**	0.75**	1

همانگونه که در جدول ۱ مشهود است ضرایب همبستگی میان تمامی متغیرهای پژوهش معنی‌دار ( $p < 0.01$ ) است. جهت تعیین کفایت برازش مدل پیشنهادی با داده‌ها ترکیبی از سنجه‌های برازندگی مورد استفاده قرار گرفتند. برازش مدل پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازش در جدول ۲ گزارش شده است.

**Table 2. Model fit indices**

Model	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
Proposed model	72.38	17	4.26	0.95	0.90	0.98	0.97	0.98	0.98	0.08

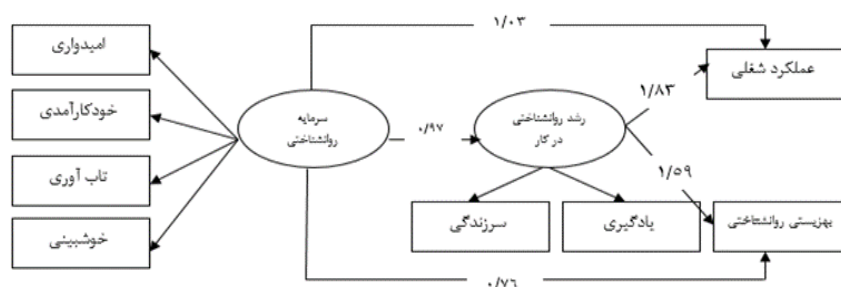
همان‌گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد، الگوی پیشنهادی از برازش بسیار خوبی با داده‌ها برخوردار است. مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریبی (RMSEA) در الگوی پیشنهادی ۰/۰۸ بدست آمد که حاکی از تأیید فرضیه کلی این پژوهش مبنی بر برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها است. با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۲، میزان سایر شاخص‌های برازندگی مانند شاخص برازندگی افزایشی (IFI=۰/۹۸)، شاخص تاکر-لوییس (TLI=۰/۹۷)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI=۰/۹۸)، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI=۰/۹۸)، شاخص نیکویی برازش (GFI=۰/۹۵) و شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI=۰/۹۰) نیز نشان‌دهنده برازش بسیار خوب الگوی پیشنهادی با داده‌ها است.

جدول ۳ ضرایب استاندارد مسیرهای مستقیم را نشان می‌دهد. همه‌ی ضرایب مسیر فرض شده در این مطالعه، در سطح کمتر از ۰/۰۰۰۱ معنی‌دار بودند. بر این اساس کلیه فرضیه‌های مستقیم این تحقیق مورد تأیید واقع شدند.

شکل ۲ ضرایب استاندارد مسیرهای مستقیم را در الگو نشان می‌دهد.

**Table 3. Path coefficients and significance level**

Model paths	Standard path coefficients	Significance level
Psychological capital to job performance	1.03	0.0001
Psychological capital to psychological well-being	0.76	0.0001
Psychological capital to thriving at work	0.97	0.0001
Thriving at work to job performance	1.83	0.0001
Thriving at work to psychological well-being	1.59	0.0001



**Figure 2. Research model with standard path coefficients**

جدول ۴ نیز نتایج بوت‌استرپ را برای مسیرهای غیرمستقیم در الگوی پیشنهادی پژوهش نشان می‌دهد. سطوح اطمینان برای این فواصل اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری‌های مجدد (resampling) بوت‌استرپ ۵۰۰۰ است.

**Table 4. Bootstrap result for indirect effects**

Path	Data	Boot	Bias	Standard deviation	Lower bound	Upper bound
Psychological capital-Job performance by Thriving at work	0.30	0.30	0.001	0.02	0.26	0.33
Psychological capital-Psychological well-being by Thriving at work	0.40	0.40	0.001	0.03	0.35	0.45

طبق نتایج جدول ۴ فاصله اطمینان برای مسیرهای غیرمستقیم حاکی از قرار نگرفتن صفر در این فاصله است که نشان دهنده‌ی معنی‌داری مسیرهای غیرمستقیم فرض‌شده در این مطالعه و در نهایت تأیید تمام فرضیه‌های غیرمستقیم می‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی و بهزیستی روان‌شناختی از طریق نقش واسطه‌ای رشد روان‌شناختی در کار انجام گرفت. الگوی طراحی شده در این تحقیق در وهله نخست مبتنی بر نظریه جایگیری اجتماعی است که نقش پویایی‌های فردی و برخی حالات روان‌شناختی را در ایجاد و توسعه رشد روان‌شناختی افراد درون محیط کار مؤثر می‌داند. هم‌چنین در مرتبه دوم، براساس استدلال (Levy 2016) می‌باشد که رشد روان‌شناختی در کار را توسعه حالت سرمایه روان‌شناختی افراد در سازمان‌ها و محیط‌های کاری معرفی نمودند. لازم به ذکر است که براساس اطلاعات به‌دست‌آمده تاکنون هیچ پژوهشی که تمامی این روابط را بطور همزمان سنجیده باشد انجام نگرفته است؛ بنابراین مشارکت مهم و افزونتری در درک نظری و پژوهشی متغیر رشد روان‌شناختی در کار به همراه دارد.

به‌طور کلی نتایج این تحقیق نشان داد الگو از برآزش بسیار خوبی با داده‌ها برخوردار است. یافته‌های پژوهش حاکی از معنی‌داری اثر مستقیم متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و رشد روان‌شناختی در کار بر عملکرد شغلی و بهزیستی روان‌شناختی بود. این یافته‌ها همسان با نتایج پژوهش‌های گذشته می‌باشد. مجهز بودن کارکنان به مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در محیط کار منجر به افزایش عملکرد شغلی می‌گردد زیرا در ارزیابی وقایع پیرامونی فرد به شیوه‌ای مثبت و محتمل دانستن موفق شدن در کار اثرگذار است که این موضوع منجر به افزایش انگیزه برای تلاش کردن در نقش شغلی می‌شود (Luthans et al., 2007). محققان دریافته‌اند که سرمایه روان‌شناختی به‌طور معنی‌داری باعث کاهش نشانه‌های استرس، قصد ترک شغل (turnover intention) و رفتار جستجوی شغلی (job searching behavior) و افزایش خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی می‌گردد (Malekitabar et al., 2017). طبق نظریه مصرف منابع، سرمایه روان‌شناختی دربردارنده باورهای مثبت فردی است که به منزله منابع شناختی برای فرد عمل می‌کنند و صرف آنها در میزان بهزیستی روان‌شناختی و ادراک سلامت و خوب بودن فرد اثرگذار است. سرمایه روان‌شناختی با داشتن مؤلفه‌های خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی و امیدواری توانسته است نیاز به درک و شناخت صحیح‌تر پیشایندهای بهزیستی روان‌شناختی را در کارکنان مرتفع کند (Avey et al., 2010). یافته‌ها نشان می‌دهد که کارکنان با تاب‌آوری بالاتر سطوح بالاتری از بهزیستی روان‌شناختی و ابعاد آن که شامل رضایت شغلی، رضایت خانوادگی و سلامت روان است را تجربه می‌کنند (Kazemi, 2017).

تأثیر رشد روان‌شناختی در کار بر پیامدهای شغلی همچون عملکرد شغلی و بهزیستی روان‌شناختی مبتنی بر وجود دو مؤلفه‌ی محوری این سازه است. وجود سرزندگی و انرژی در کارکنان به منظور انجام وظایف یا به پایان رساندن وظیفه محوله و انجام سایر وظایف موجود در نقش شغلی همچنین میل به یادگیری به منظور توسعه ظرفیت‌ها و توانایی‌های خود برای انجام بهتر و صحیح‌تر وظایف شغلی منجر به پیامدهای شغلی مطلوب برای فرد و سازمان می‌گردد (Walumbwa et al., 2018). تبیین این نتایج حاکی از آن است که کارکنان می‌توانند نقش فردی فعالانه‌ای در بهبود بهزیستی روان‌شناختی و ارتقاء عملکرد شغلی خود داشته باشند.



بطور کلی میزان ۷۴ درصد از واریانس بهزیستی روان‌شناختی و ۷۳ درصد از واریانس عملکرد شغلی توسط متغیرهای پیشایند فرض شده در الگوی آزمون شده در این مطالعه (سرمایه روان‌شناختی و رشد روان‌شناختی در کار) تبیین گردیده است.

یکی از فرضیه‌های مستقیم تأیید شده در این مطالعه، اثر معنی‌دار سرمایه روان‌شناختی بر رشد روان‌شناختی در کار بود. سرمایه روان‌شناختی و رشد روان‌شناختی در کار هر دو به منزله‌ی حالات رشد روان‌شناختی مثبتی نگریسته می‌شوند و ارتقاء هر دو سازه وابسته به ویژگی‌های فردی و بافت سازمانی است (Paterson et al., 2014). Levy (2016) معتقد است بر اساس نظریه‌ی گسترش و ساخت (Fredrickson, 2001) وجود سرمایه روان‌شناختی به دلیل تأثیری که بر ارتقاء گستره تفکر- عمل فرد دارد، ایجاد‌کننده‌ی حالت رشد روان‌شناختی در کار است. در تبیین این یافته در نهایت می‌توان اشاره کرد بدون وجود ظرفیت‌های امیدواری، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوشبینی، رشد روان‌شناختی در کار به‌طور کامل قابل دستیابی و حفظ شدن نیست؛ کارکنان در حال رشد روان‌شناختی در مواجهه با دشواری‌ها تاب آورترند، دارای روابط با کیفیت‌تری با همکاران خود هستند و مأموریت و هدف مشخص و واضح‌تری در نقش شغلی خود دارند (Spreitzer & Porath, 2013).

فرضیه‌های غیرمستقیم در این تحقیق نیز مورد تأیید واقع شدند که همسو با نظریه جایگیری اجتماعی بر این مبنا است که رشد روان‌شناختی در کار رابطه میان پیشایندها و پیامدهای خود را میانجی‌گری می‌کند (Kleine et al., 2019). بر این اساس سرمایه روان‌شناختی علاوه بر اثرات مستقیمی که در ایجاد و بهبود عملکرد شغلی و بهزیستی روان‌شناختی دارد به‌صورت غیرمستقیم و از طریق ایجاد و ارتقاء رشد روان‌شناختی در کار و دو مؤلفه‌ی آن (سرزندگی و یادگیری) منجر به پیامدهای فردی مطلوب در محیط کار می‌شود. Levy (2016) استدلال می‌کند که رشد روان‌شناختی در کار حالت گسترش یافته سرمایه روان‌شناختی در کارکنان است. در این مبحث می‌توان اینگونه تبیین کرد که بر مبنای نظریه گسترش و ساخت (Fredrickson, 2001) بکارگیری مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در کار ایجاد‌کننده سرزندگی و میل به یادگیری است و از طریق تبدیل حالت سرمایه روان‌شناختی به حالت رشد روان‌شناختی در کار پیامدهای شغلی قابل دستیابی می‌باشند.

الگوی طراحی و آزمون شده در این پژوهش برای اولین بار در کشور صورت گرفته و توانسته است سطح دانش را در این باره ارتقاء بخشد هم‌چنین تلویحات عملی مفیدی از جمله تأکید بر ضرورت توجه به نقش ظرفیت‌های فرد محور مانند سرمایه روان‌شناختی و رشد روان‌شناختی در کار را به منظور رسیدن به عملکرد شغلی مطلوب و کارکنان سالم‌تر در محیط کار دارد. بر این اساس تمرکز بر مداخلات آموزشی فردی در سازمان‌ها به منظور ارتقاء مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و رشد روان‌شناختی در کار در مقابل صرف وقت و هزینه‌های گزاف طراحی مشاغل به منظور تناسب شخص-شغل را به سازمان پیشنهاد می‌دهد. از سوی دیگر مطالعه صورت گرفته بر پدیده رشد روان‌شناختی در کار همانند هر پژوهشی دارای برخی محدودیت‌ها است. استفاده از الگویابی معادلات ساختاری و عدم اثبات علیت با توجه به طرح پژوهش، هم‌چنین اجرای تحقیق بر کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب منجر به رعایت جوانب احتیاط در خصوص استفاده از استنباط‌های علی فراهم شده در این تحقیق و قابلیت تعمیم یافته‌ها به سازمان‌های دیگر با ویژگی‌های متفاوت می‌گردد.

### تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از تمامی کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب منطقه اهواز که در این پژوهش ما را یاری رساند، تشکر و قدردانی گردد.

### تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

### References

- Abid, G., Zahra, I., & Ahmed, A. (2015). Mediated mechanism of thriving at work between perceived organization support, innovative work behavior and turnover intention. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(3), 982-998.
- Anjum, M. A., Marri, S. R., & Khan, H. (2016). Thriving at work: Evidences from

- Telecom companies in Balochistan. *Gomal University Journal of Research*, 32(2), 36-46.
- Arshadi, N. (2007). *Designing and testing the model of important antecedents and consequences of job motivation in NISOC*. PhD Thesis Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz. (Persian).
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 17-28.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avolio, B. J., Griffith, J., Wernsing, T. S., & Walumbwa, F. O. (2010). What is authentic leadership development? In P. A. Linley, S. Harrington & N. Garcea (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work*. (pp. 39-51). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Brown, D. J., Arnold, R., Fletcher, D., & Standage, M. (2017). Human thriving. *European Psychologist*, 22, 167-179.
- Collins, L. A. (2014). *Transformational leadership, Social support and thriving at work: Contextual versus non-contextual factors*. Master of Arts (Education)). Saint Mary's University, Halifax.
- Dianatnasab, M., Javidi, H., & Bagholi, H. (2014). The mediation role of job stress in the relationship between psychological capital and personnel performance of Gachsaran oil and Gas Company operating in dashtgaz. *Journal of Psychological Methods and Models*, 4(15), 75-89.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Elahi, N. S., Abid, G., Arya, B., & Farooqi, S. (2020). Workplace behavioral antecedents of job performance: Mediating role of thriving. *The Service Industries Journal*, 40(11-12), 755-776.
- Frazier, M. L., & Tupper, C. (2018). Supervisor prosocial motivation, employee thriving, and helping behavior: A trickle-down model of psychological safety. *Group & Organization Management*, 43(4), 561-593.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The

- broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.
- Gerbası, A., Porath, C. L., Parker, A., Spreitzer, G., & Cross, R. (2015). Destructive de-energizing relationships: How thriving buffers their effect on performance. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1423-1433.
- Gkorezis, P., Bellou, V., & Petridou, E. (2015). *The impact of work overload on academics' intention to leave Greece: A moderated mediation model*. Paper presented at the European Group for Organization Studies Conference, Athens.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324.
- Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of advanced nursing*, 60(1), 1-9. doi:10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x
- Kazemi Shahandashti, S. S. (2017). The moderating role of resiliency on the relationship of psychological well-being with work-family conflict, work-family enrichment and turnover intention. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 4(1), 19-42.
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999.
- Lee, M. Y., & Kim, K. (2012). Influence of head nurses' transformational leadership on staff nurse's psychological well-being, stress and somatization-focused on the mediating effect of positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(2), 166-175.
- Levy, R. (2016). *The role of implicit person theories and psychological capital in workplace thriving* (Doctoral dissertation). (Master of Arts (Education)). Witwatersrand University, Johannesburg.
- Longlong, H. (2015). Job burnout and thriving in chinese public sector. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 263-266.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.

- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological bulletin*, 131(6), 803-855.
- Malekitabar, M., Riahi, M., & Reza Malekitabar, A. (2017). The role of psychological capital in psychological well-being and job burnout of high schools principals in Saveh, Iran. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 11(1).
- Manzano-García, G., & Ayala, J.-C. (2017). Relationship between psychological capital and psychological well-being of direct support staff of specialist autism services. The mediator role of burnout. *Frontiers in Psychology*. doi: 10.3389/fpsyg.2017.02277
- Marchiondo, L. A., Cortina, L. M., & Kabat-Farr, D. (2018). Attributions and appraisals of workplace incivility: finding light on the dark side?. *Applied psychology*, 67(3), 369-400.
- Mills, M., R. Fleck, C., & Kozikowski, A. (2013). Positive psychology at work: A conceptual review, state-of-practice assessment, and a look ahead. *The Journal of Positive Psychology*, 8(2), 153-164.
- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434-446.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.
- Preacher, K.J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.
- Savadkouhi, A., & Motamedi, E. (2017). The Relationship of Psychological Capital's Dimensions with Job Performance. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 4(1), 59-74.
- Shan, S. (2016). Thriving at workplace: Contributing to self-development, career development, and better performance in information organizations. *Pakistan Journal of Information Management and Libraries*, 17, 109-119.
- Spreitzer, G. M., & Porath, C. (2014). Self-determination as nutriment for thriving: Building an integrative model of human growth at work. *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*, 90, 245-258.

- Spreitzer, G., Porath, C. L., & Gibson, C. B. (2012). Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics*, 41(2), 155-162.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization science*, 16(5), 537-549.
- Walumbwa, F. O., Muchiri, M. K., Misati, E., Wu, C., & Meiliani, M. (2018). Inspired to perform: A multilevel investigation of antecedents and consequences of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 249-261.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: a fresh look at an age-old quest. *Organizational dynamics*, 33(4), 338-351.
- Yousaf, K., Abid, G., Butt, T. H., Ilyas, S., & Ahmed, S. (2019). Impact of ethical leadership and thriving at work on psychological well-being of employees: Mediating role of voice behaviour. *Business, Management and Economics Engineering*, 17(2), 194-217.