

Occupational Psychology

Open
Access

ORIGINAL ARTICLE

Predicting Job Effort Based on Teachers' Psychological Capital and Psychological Empowerment

Ali Mostafaie^{1*}, Hamid Reza Imanifar²

1 Assistant Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2 Assistant Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Correspondence

Ali Mostafaie

Email: mostafa@pnu.ac.ir

ABSTRACT

The present study aimed to investigate the prediction of job effort based on teachers' psychological capital and psychological empowerment in Miandoab city. The research method was descriptive-correlational. The statistical population included all teachers in Miandoab city, from whom 200 people selected as samples using the available non-random sampling method. Data collected using the Brown & Leigh Job Effort Scale (1996), Luthans Psychological Capital Questionnaire (PCQ) (2007), Spreitzer, et al Psychological Empowerment Questionnaire (1997). To analyze the data, regression analysis used with the help of Spss22 software. The results showed that psychological capital and psychological empowerment were able to predict job effort and they predicted more than 34% of the variance in job effort. Therefore, it can be concluded that Psychological Capital and, Psychological Empowerment have a significant role in predicting Job Effort, and the need to pay attention and consider strategies to strengthen these factors seems essential to increase the job effort in teachers.

KEYWORDS

Job Effort, Psychological Capital, Psychological Empowerment, Teachers.

How to cite

Mostafaie, A. Imanifar, H.R. (2026). Predicting Job Effort Based on Teachers' Psychological Capital and Psychological Empowerment. Occupational Psychology, 4 (3), 19-28.

نشریه علمی

روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

پیش‌بینی تلاش شغلی براساس سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی شناختی معلمان

علی مصطفائی^{۱*}، حمیدرضا ایمانی^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی پیش‌بینی تلاش شغلی براساس سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی شناختی معلمان شهر میاندوآب انجام شد. روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان شهر میاندوآب بودند که از بین آنها ۲۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و غیرتصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌های تلاش شغلی بروان و لیگه (۱۹۹۶)، سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) و توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و همکاران (۱۹۹۷) جمع‌آوری گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل رگرسیون با کمک نرم‌افزار Spss22 استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی شناختی قادر به پیش‌بینی تلاش شغلی بوده‌اند و در مجموع بیش از ۳۴ درصد از تلاش شغلی آزمودنی‌ها را پیش‌بینی می‌کنند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی شناختی نقش معناداری در پیش‌بینی تلاش شغلی معلمان دارند و لزوم توجه و در نظر گرفتن راهکارهایی برای تقویت این عوامل برای افزایش تلاش شغلی در معلمان ضروری به نظر می‌رسد.

واژه‌های کلیدی

سرمایه روان‌شناختی، توانمندسازی شناختی، تلاش شغلی، معلمان.

۱. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۲. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

علی مصطفائی

رایانامه: mostafa@pnu.ac.ir

استناد به این مقاله:

علی مصطفائی، حمیدرضا ایمانی فر (۱۴۰۵).
پیش‌بینی تلاش شغلی براساس سرمایه
روان‌شناختی و توانمندسازی شناختی معلمان.
فصلنامه روان‌شناسی کار، ۴ (۳)، ۲۸-۱۹

مقدمه

به دلیل رابطه قدرتمند تلاش شغلی^۱ با عملکرد شغلی (راثی و اسلام^۲، ۲۰۲۴؛ چودهاری و کونته، ۲۰۲۴) و اهمیت آن برای موفقیت سازمان‌ها، تلاش شغلی به طور قابل ملاحظه‌ای مورد توجه صاحب‌نظران علم اقتصاد، مدیریت و علوم رفتاری است (آواکوستاکی، ۲۰۱۶) و هر کدام از این گروه صاحب‌نظران از منظر حوزه تخصصی خویش این موضوع را مطالعه کرده‌اند که در این میان صاحب‌نظران علوم رفتاری به طور عام و روان‌شناسان صنعتی و سازمانی به طور خاص، بر شناسایی عوامل اثرگذار بر آن پرداخته‌اند (برای مثال، میرزائیان و مهداد، ۱۳۹۶؛ نعامی و هندیانی، ۱۴۰۳؛ ون ایدکینگه و همکاران، ۲۰۲۳). تلاش شغلی به میزان انرژی صرف شده در هر واحد زمانی برای انجام کار، تعریف شده است (سو، بارتنک و بارت^۳، ۲۰۱۰). در ادبیات پژوهشی، تلاش شغلی دارای دو حیطه است: حیطه اول، تلاش شغلی گسترده است که به ساعات کاری که کارکنان صرف کار کردن می‌کنند، گفته می‌شود؛ حیطه دوم، به شدت تلاش و کوششی که کارکنان در یک زمان معین خواه جسمانی و یا روان‌شناختی که در محیط کار به عمل می‌آورند، اشاره دارد (آواکوستاکی^۴، ۲۰۱۵). تحقیقات نشان می‌دهد که تلاش شغلی، عامل مهم و مرکزی در پیش‌بینی رفتارهای سازمانی مانند عملکرد شغلی، انگیزش شغلی، خلاقیت و سخت‌کوشی شغلی محسوب می‌شود (هوملز، مونک و شیانگ^۵، ۲۰۲۵؛ ظفر و ابوحسین^۶، ۲۰۲۵؛ هنگر^۷، ۲۰۲۵؛ کوئلیو^۸ و همکاران، ۲۰۲۴). با توجه به اهمیت تلاش شغلی در کارایی و اثربخشی سازمان‌ها، میزان تلاش شغلی و عملکرد مفید کارکنان ایرانی نسبت به بسیاری از کشورهای دیگر کمتر است. براساس گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی که در روزنامه بر خط همشهری در سال ۱۳۹۱ منتشر شده، کار روزانه مفید کارکنان ایرانی ۲۲ دقیقه است (نعامی و هندیانی، ۱۴۰۳). این داده‌ها نشان می‌دهند که این موضوع یکی از معضلات مهم سازمانی که نیازمند تحقیق و بررسی زیادی است. پژوهش‌های انجام‌گرفته توسط ایروایتی و سوپیا^۹ (۲۰۲۲)، بیسوال، سریواستاوا و آلی (۲۰۲۵) و حیاوی و

همکاران (۱۴۰۰) نشان داده است که یکی از مهم‌ترین پیشایندهای تلاش شغلی، سرمایه روان‌شناختی^{۱۰} است. سرمایه روان‌شناختی، صلاح‌هایی در اختیار فرد می‌گذارد تا به طور مؤثر، با افراط در محیط کاری پراسترس مقابله کند. سازه سرمایه روان‌شناختی از چهار مولفه خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری تشکیل شده است (گاریرا-آلسیدا، اسپینا-رومیرا، گرای و آلوارز^{۱۱}، ۲۰۲۲) که منجر به ترکیب ساختاری مرتبه بالاتر می‌شود که مقابله را افزایش می‌دهد و از سلامتی محافظت می‌کند. در این نظام مفهومی، مولفه خودکارآمدی بیانگر باورمندی به درون‌داد تلاش فردی برای تأمین هدف‌ها و تجارب موفقیت‌آمیز، مولفه خوش‌بینی بیانگر مثبت‌نگری واقع‌اندیشانه درباره حصول موفقیت در زمان کنونی و آینده، مولفه امید نیز بیانگر پیگیری کوشش‌مندانه هدف‌ها و در صورت لزوم تغییر برنامه‌ها و مسیرها برای تحقق آن هدف‌ها و در نهایت، مولفه تاب‌آوری بیانگر مداومت مسئولانه و فعالانه در تلاش برای حصول موفقیت در بستر گریزناپذیری شکست‌ها است (وانگ، بی یو، لی آی، سونگ و لی آی^{۱۲}، ۲۰۲۱؛ ون^{۱۳} و همکاران، ۲۰۲۲؛ اکرامیان، شکری و پورشه‌ریار، ۱۴۰۴). در این بخش مرور شواهد نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی به طریقی مثبت با پسایندهایی مانند اشتیاق شغلی، عملکرد شغلی، رضایت شغلی فردی (نیومن^{۱۴} و همکاران، ۲۰۲۰؛ لیو^{۱۵} و همکاران، ۲۰۲۵؛ تیجیموکو، آتیکو و کایزرا^{۱۶}، ۲۰۲۵) بهزیستی، رضامندی از زندگی و رفتارهای مولد (بارت و دوران، ۲۰۲۱؛ موکالو، استاچورا-کژیشتالوویچ و کاپیکا، ۲۰۲۵؛ بلاسکو-گینر^{۱۷} و همکاران، ۲۰۲۵) و به طریقی منفی با پسایندهای غیردلخواه مانند استرس، فرسودگی و اضطراب، رابطه دارد (بیلدیریم^{۱۸} و همکاران، ۲۰۲۵؛ پنگ^{۱۹} و همکاران، ۲۰۲۵؛ لو^{۲۰} و همکاران، ۲۰۲۵؛ یان^{۲۱} و همکاران، ۲۰۲۵).

از عواملی که به طور بالقوه بر تلاش شغلی معلمان می‌تواند اثرگذار باشد، توانمندسازی شناختی^{۲۲} است (مونیه-آمور^{۲۳} و همکاران، ۲۰۲۱). توانمندسازی حالتی روان‌شناختی است که

10 Psychological Capital

11 Garreraalcida, Espina Romeira, Gray & Alvarez

12 Wang, Bao, Yu, Qiu & Liu

13 Wen

14 Newman

15 Liu

16 Tjimuku, Atiku & Kaisara

17 Blasco-Giner

18 Yildirim

19 Peng

20 Luo

21 Yan

22 Psychological Empowerment

23 Monje-Amor

1 Job Effort

2 Rathi & Islam

3 Seo, Bartunek, & Barrett

4 Avgoustaki

5 Hummels, Munch, & Xiang

6 Zafar & Abu-Hussin

7 Manger

8 Coelho

9 Irvayanti & Sopiah

فرد در خود احساس شایستگی می‌کند و کار خود را ارزشمند دانسته و حس می‌کند که می‌تواند بر تصمیمات و پیامدهای سازمان تأثیر بگذارند (جمشیدیان، ۲۰۱۷). توانمندسازی روان‌شناختی طبق تعریف اسپریتزر^۱ بازتابی از ادراک کارکنان در مورد کنترل روی محیط کار خود است (ل-دویک^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). توانمندسازی روان‌شناختی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود؛ بدین معنی که آنها باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف به طور موفقیت‌آمیز را دارند و احساس کنند که آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت‌ها را نیز دارند (عارفخانی و نظیف، ۱۳۹۷). توانمندسازی روان‌شناختی القای حس قدرت به افراد است؛ زیرا هر روش مدیریتی که بتواند حس استقلال افراد را تقویت کند، به احساس قدرت در آنها می‌انجامد. تواناسازی نیروی انسانی به معنی ایجاد ظرفیت‌های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنها به ایجاد ارزش افزوده در سازمان است (رویز-پالومو^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین توانمندسازی روان‌شناختی در برگیرنده حالات مهم روانی فرد نسبت به محیط کاری او است که در پنج احساس خلاصه می‌شود: احساس معنادار بودن؛ احساس شایستگی؛ احساس تأثیر؛ احساس خودتعیینی و احساس اعتماد (گودهارت^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). در سال‌های اخیر، توانمندسازی به عنوان یک راهکار نیروی انسانی برای خلق کارآمدی، بهره‌وری و خشنودی بیشتر کارکنان در محیط کار استفاده می‌شود (الکحتانی و همکاران، ۲۰۲۱). در محیط‌های آموزشی مانند مدارس، توانمندسازی به طور کلی به معنای انتقال قدرت تصمیم‌گیری از مدیران به معلمان و در نهایت توازن قدرت بین آنها است. اقدامات توانمندسازی موجب افزایش شایستگی‌ها و توانمندی‌های شغلی معلمان شده و به آنها کمک می‌کنند مسئولیت رشد خود را بر عهده گرفته و مشکلات شغلی خود را حل نمایند (توکورا و ساپو^۵، ۲۰۲۳). یائو^۶ و همکاران (۲۰۲۴) نیز معتقدند که توانمندسازی معلمان شامل فراهم کردن فرصت‌هایی برای معلمان برای مشارکت در ساختارهای قدرت، کسب استقلال شغلی بیشتر و پرورش احساس مسئولیت‌پذیری در محیط کار است. هاملی، اوکاج و چولاکو^۷ (۲۰۲۵) در مطالعه خود در ۳۰۴ معلم شاغل در مدارس ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان به این نتیجه دست یافتند که توانمندسازی

روان‌شناختی معلمان نقش قابل توجهی در اشتیاق شغلی دارد. رحیمی و همکاران (۲۰۲۴) نشان دادند که معلمان که کیفیت زندگی کاری بالاتری داشتند، توانمندسازی روان‌شناختی بیشتری نشان دادند و طرز فکر رشد قوی‌تری در مورد توانایی‌های تدریس خود داشتند که آنها را قادر می‌سازد در رویکردهای تدریس خود نوآورتر شوند. نتایج مطالعه یائو^۸ و همکاران (۲۰۲۴) نشان داد که بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد عاطفی سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه در چین به تعداد ۵۶۴ رابطه معنادار وجود دارد.

در نظام آموزش و پرورش، معلمان بزرگ‌ترین گروه کارکنان ارائه‌دهنده خدمات آموزشی و پرورشی را تشکیل می‌دهند و توانمندی حرافه‌ای آنها نقش مهمی در تحقق رسالت نظام آموزش و پرورش ایفا می‌کند؛ اما در حال حاضر به دلایل گوناگون کمتر به توانمندسازی معلمان در تمامی بخش‌ها پرداخته می‌شود. این امر می‌تواند پیامدهای مختلف از جمله تلاش شغلی که یکی از عوامل مؤثر در عملکرد نیروی انسانی در آموزش و پرورش است را افزایش دهد. همچنین براساس جستجوهای انجام‌گرفته در منابع معتبر علمی و با وجود مطالعات محدود انجام‌شده در حوزه تلاش شغلی معلمان و برخی مولفه‌ها، علی‌رغم اهمیت نظری و کاربردی آن، کمتر به سازوکارهای روان‌شناختی مانند سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی شناختی در این رابطه پرداخته شده است و با توجه به اهمیت تلاش شغلی، سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی شناختی معلمان در سازمان آموزش و پرورش و اثر انکارناپذیر آن بر کیفیت خدمات این سازمان و رضایت‌مندی جامعه از آن، انجام پژوهش حاضر برای پاسخگویی به نیاز بخشی از جامعه احساس گردید. همچنین، بیشتر پژوهش‌ها به صورت جداگانه به اثر سرمایه روان‌شناختی پرداخته‌اند و بررسی ترکیبی این دو عامل در تلاش شغلی به ویژه در قالب یک مدل رگرسیون، کمتر مورد توجه قرار گرفته است و مطالعات و پژوهش‌هایی در این زمینه در ایران انجام نشده است. از این رو، پژوهش حاضر با هدف پر کردن این خلأ علمی، درصدد است تا رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی شناختی معلمان با تلاش شغلی معلمان را بررسی نموده و به این سوال پاسخ دهد که آیا سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی شناختی معلمان می‌تواند تلاش شغلی معلمان را پیش‌بینی کند؟

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری

- 1 Spreitzer
- 2 Al-Dweik
- 3 Ruiz-Palomo
- 4 Goedhart
- 5 Tukura & Sapo
- 6 Yao
- 7 Hameli, Ukaj & Çollaku

محاسبه نمره سرمایه روان‌شناختی ابتدا نمره هر خرده مقیاس محاسبه می‌شود و از جمع نمرات خرده مقیاس‌ها، نمره سرمایه روان‌شناختی حاصل می‌گردد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) با استفاده از تحلیل عاملی و معادلات ساختاری نسبت خی دو این آزمون را $24/6$ و آماره‌های CFI و RMSEA این مدل را $0/97$ و $0/08$ گزارش کرده‌اند که روایی عاملی آزمون تأیید شده است. فاتی و شیخ الاسلامی (۱۴۰۰) ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه را $0/89$ به دست آورده‌اند که نشان‌دهنده مطلوب ضریب اعتبار ابزار است. برای تعیین روایی مقیاس از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و دامنه بار عاملی ماده‌ها برای بعد کل پرسش‌نامه $0/39$ تا $0/68$ به دست آمد. فتحی و همکاران (۱۴۰۴)، پایایی پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ را $0/85$ به دست آوردند. در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $0/87$ به دست آمد.

ج) پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی: برای سنجش توانمندسازی روان‌شناختی از پرسش‌نامه استاندارد اسپریتزر و همکاران (۱۹۹۷) استفاده شد و هدف آن سنجش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در سازمان و ابعاد آن (شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنادر بودن و اعتماد) است که شامل ۱۵ گویه است و ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش مذکور $0/95$ گزارش شد. نمره‌گذاری به روش میانگین از حداقل ۱ تا حداکثر ۵ انجام شد. حداقل نمره فرد ۱۵ و حداکثر آن ۷۵ است. هر چه نمره فرد بالاتر باشد نشان از توانمندی روان‌شناختی بهتر است. میزان آلفای گزارش‌شده برای این ابزار ($0/906$) توسط اسپریتزر (۱۹۹۵) نشان می‌دهد که این پرسش‌نامه دارای پایایی قابل قبولی است. روایی این پرسش‌نامه در مطالعات زیادی در ایران تأیید شده است. بنیاد کاریزمه و همکاران (۲۰۱۶) طی مطالعه‌ای در مشهد روی پرستاران از این پرسش‌نامه استفاده کردند و ضمن تأیید روایی، پایایی درونی آن را به روش آلفای کرونباخ $0/88$ گزارش کردند. در مطالعه هادیزاده، طلاساز و همکاران (۱۴۰۱)، پایایی به روش آلفای کرونباخ با ضریب $0/94$ تعیین شد. در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $0/85$ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

در خصوص اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق از لحاظ جنسیت شرکت‌کنندگان زن ۸۶ نفر (معادل ۴۳ درصد) و شرکت‌کنندگان مرد ۱۱۴ نفر (معادل ۵۷ درصد) بود. از لحاظ

پژوهش حاضر، شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی به تعداد ۱۱۷۸ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ شهر میاندوآب بودند. نظر به مشکلات دسترسی به جامعه مزبور و با استناد به منابع روش تحقیق (دلور، ۱۴۰۳) که حداقل نمونه لازم برای روش آماری استفاده‌شده در این پژوهش یعنی همبستگی را ۳۰ نفر و حداقل نمونه لازم برای روش جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش یعنی زمینه‌یابی را ۱۰۰ نفر اعلام می‌نمایند. پژوهشگران جهت اطمینان از تکمیل و عودت حداقل پرسش‌نامه‌ها لازم، نمونه‌ای شامل ۲۰۰ نفر از جامعه مزبور را به عنوان نمونه پژوهش به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب کردند.

ابزار اندازه‌گیری

الف) پرسش‌نامه تلاش شغلی: برای سنجش تلاش شغلی از پرسش‌نامه تلاش شغلی براون و لیگه در سال ۱۹۹۶ استفاده شد. این پرسش‌نامه ۱۰ گویه دارد. روش نمره‌گذاری گویه‌های پرسش‌نامه براساس مقیاس ۷ درجه‌ای کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۷ انجام می‌گیرد. حداقل و حداکثر نمره در این پرسش‌نامه ۱۰ و ۷۰ است. نمره بالا در این پرسش‌نامه بیانگر بالا بودن میزان تلاش شغلی است. براون و لیگه (۱۹۹۶) پایایی پرسش‌نامه را با روش آلفای کرونباخ در دو نمونه برابر با $0/82$ و $0/86$ محاسبه کردند. همچنین بار عاملی همه گویه‌های پرسش‌نامه بالاتر از $0/50$ بود. در مطالعه نعیمی و هندیانی (۱۴۰۳)، پایایی پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ $0/86$ محاسبه شد. همچنین اعتبار پرسش‌نامه با روش تحلیل عوامل تأییدی محاسبه شد. شاخص‌های مربوط به تحلیل عوامل تأییدی ($CFI=0/94$, $GFI=0/94$, $RMSEA=0/08$), $TLI=0/93$, $x^2/DF=4/02$) بیانگر اعتبار مناسب پرسش‌نامه بود. در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $0/84$ به دست آمد.

ب) پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی: برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز^۱ (۲۰۰۷) استفاده شد. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) اولین بار پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی را با هدف اندازه‌گیری سرمایه روانی افراد توسعه دادند و آن را بین دانشجویان و کارکنان ادارات هنجاریابی کردند. این ابزار شامل ۲۴ ماده است و مشارکت‌کنندگان به هر گویه روی یک طیف شش درجه‌ای از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۶) پاسخ می‌دهند. این ابزار از چهار بعد خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید و خوش‌بینی تشکیل شده است که هر وجه نیز ۶ ماده را شامل می‌شود. برای

تحصیلات با مدرک تحصیلی فوق دیپلم ۸ نفر (معادل ۴ درصد)، با مدرک کارشناسی ۱۴۰ نفر (معادل ۷۰ درصد)، با مدرک کارشناسی ارشد ۵۲ نفر (معادل ۲۶ درصد) بودند. با سابقه ۱ تا ۵ سال ۲۱ نفر (معادل ۱۰/۵ درصد)، ۵ تا ۱۰ سال ۱۲۸ نفر (معادل ۶۴ درصد)، ۱۱ تا ۱۵ سال ۱۴ نفر (معادل ۷ درصد)، ۱۶ تا ۲۰ سال ۱۸ نفر (معادل ۹ درصد)، ۲۱ تا ۲۵ سال ۱۳ نفر (معادل ۶/۵ درصد) ۲۶ تا ۳۰ سال ۶ نفر (معادل ۳ درصد) بودند. در جدول شماره ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
سرمایه روان‌شناختی	۹۲/۳۲	۱۲/۲۵	۴۵	۱۲۴
توانمندسازی روان‌شناختی	۴۳/۷۲	۸/۶۸	۲۷	۶۴
تلاش شغلی	۵۴/۸۱	۱۵/۸۵	۳۰	۶۹

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بالاترین میانگین متعلق به نمره کل سرمایه روان‌شناختی (۹۲/۳۲) است. در مرحله بعد تلاش شغلی با میانگین (۵۴/۸۱) قرار دارد و پایین‌ترین میانگین متعلق به توانمندسازی روان‌شناختی (۴۳/۷۲) است. در ادامه ضرایب همبستگی و تحلیل رگرسیون به شیوه همزمان ارائه شده است.

جدول ۲. ضرایب همبستگی سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی

متغیر	روان‌شناختی معلمان با تلاش شغلی	
	سرمایه روان‌شناختی	توانمندسازی روان‌شناختی
ضریب همبستگی	۰/۴۳۸	۰/۴۹۲
تلاش شغلی	سطح معناداری ۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

جدول ۲ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی پیرسون بین نمرات تلاش شغلی و سرمایه روان‌شناختی ۰/۴۳۸ است که نشان‌دهنده همبستگی مثبت بالا بین این دو متغیر است و با توجه به این که نمره بالا در پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی نشان‌دهنده سطح بالای سرمایه روان‌شناختی است، این

همبستگی نشان می‌دهد که سطح بالای سرمایه روان‌شناختی با تلاش شغلی بالاتر در ارتباط است. همچنین ضریب همبستگی پیرسون بین نمرات توانمندسازی روان‌شناختی و تلاش شغلی ۰/۴۹۲ است که نشان‌دهنده همبستگی بالا بین توانمندسازی روان‌شناختی و تلاش شغلی است؛ یعنی توانمندسازی روان‌شناختی بالاتر با سطوح بالاتر تلاش شغلی در ارتباط است.

جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شده است که بدین منظور در ابتدا و قبل از آزمون فرضیه‌ها و انجام رگرسیون، پیش‌فرض‌های آن بررسی می‌شود. با توجه به فاصله‌ای بودن مقیاس اندازه‌گیری متغیرها، نرمال بودن توزیع نمرات براساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف^۱ ($\text{sig}=0/11$) از تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شد.

همچنین از دیگر مفروضه‌های اساسی تحلیل رگرسیون چندگانه، استقلال متغیرهای مستقل و یا به عبارت دیگر، عدم ارتباط نمرات خطای متغیرهای مستقل با یکدیگر است. نتایج آزمون دوربین واتسون (خودهمبستگی) جهت برقراری فرض استقلال متغیرهای مستقل بررسی‌شده در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون دوربین واتسون برای استقلال مشاهدات

مدل‌های پژوهش	دوربین واتسون
تلاش شغلی ** سرمایه روان‌شناختی	۱/۵۱
تلاش شغلی ** توانمندسازی شناختی	۱/۵۸

براساس جداول ۳ و ۴ می‌توان گفت که چون مقدار آماره این آزمون بین ۱/۵ الی ۲/۵ قرار دارد، می‌توان استقلال مشاهدات را پذیرفت و تحلیل را دنبال کرد. از آنجایی که آماره‌های دوربین واتسون در بازه قابل قبول است، نشان‌دهنده استقلال خطاهای متغیرهای پژوهش است.

داده‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که پیش‌بینی تلاش شغلی براساس سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی شناختی معلمان معنادار بوده و بیش از ۳۴ درصد از تلاش شغلی آزمودنی‌ها را پیش‌بینی می‌کند ($R^2=0/342$).

جدول ۴. تحلیل رگرسیون همزمان

منابع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری	R	R ²	دوربین-واتسون
رگرسیون	۱۱۳۵۸/۴۲	۲	۵۶۷۹/۲۱					
باقی‌مانده	۹۲۵۴/۶۶	۱۸۲	۵۰/۸۴	۱۱۱/۷۰	۰/۰۰۰	۰/۳۸۷	۰/۳۴۲	۱/۵۸۹
کل	۲۰۶۱۳/۰۸	۱۸۴						

جدول ۵. ضرایب رگرسیون همزمان تلاش شغلی براساس سرمایه

روان‌شناختی و توانمندسازی شناختی معلمان					
متغیر	ضریب B	خطای معیار	ضریب بتا	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۱۴/۲۲	۱۲/۵۴		۱/۷۲	۰/۱۲۵
سرمایه روان‌شناختی	۰/۵۱۸	۰/۰۹۲	۰/۳۴۸	۵/۴۹۵	۰/۰۰۰
توانمندسازی شناختی	۰/۵۶۵	۰/۰۸۹	۰/۴۲۸	۶/۲۴۸	۰/۰۰۰

داده‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای سرمایه روان‌شناختی ($\beta=0/348, p < 0/000$) و توانمندسازی شناختی ($\beta=0/428, p < 0/000$) است. براساس نتایج به دست آمده، نتیجه گرفته می‌شود که سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی شناختی به شکل مثبت و معناداری تلاش شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کنند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی شناختی معلمان در پیش‌بینی تلاش شغلی معلمان شهر میاندوآب انجام شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که سرمایه روان‌شناختی توان پیش‌بینی تلاش شغلی را دارد. همخوان با این یافته، نتایج مطالعات نیومن و همکاران، ۲۰۲۰، ایروانی و سوپا (۲۰۲۲)، بیسوال، سریواستوا و آلی (۲۰۲۵) و حیای و همکاران (۱۴۰۰)، لیو و همکاران (۲۰۲۵) و تیجیموکو، آتیکو و کایزرا (۲۰۲۵) نشان داد که سرمایه روان‌شناختی به طور مثبت و معنادار بر تلاش شغلی تأثیر می‌گذارد و به عبارتی افزایش سرمایه روان‌شناختی می‌تواند سطح تلاش شغلی را افزایش داده و به حفظ سلامت روان معلمان کمک کند. این همخوانی می‌تواند به این دلیل باشد که سرمایه روان‌شناختی، به ویژه تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی، می‌تواند به افراد کمک کند تا بهتر با استرس‌ها و چالش‌های محیط کار مواجه شوند و از آنها عبور کنند به این ترتیب، افرادی که سرمایه روان‌شناختی بالاتری دارند، بیشتر در جهت تلاش شغلی قرار می‌گیرند و قادر به حفظ سلامت روانی خود در محیط‌های کاری پراسترس هستند.

در تبیین رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه روان‌شناختی با تلاش شغلی معلمان در ابتدا باید گفت که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به معلمان در مقابله با استرس و چالش‌ها کمک کند تا موانع کاری را کاهش دهد. این تبیین را می‌توان در پرتو نظریه

حفاظت (گان و چنگ، ۲۰۲۱) از منابع بهتر درک کرد. براساس این نظریه، افراد تلاش می‌کنند منابع خود را حفظ کرده و گسترش دهند؛ زمانی که سرمایه روان‌شناختی بالا باشد، افراد ابزارهای روانی لازم برای مقابله با تهدیدهای محیطی و پیشگیری از تحلیل منابع درونی‌شان را در اختیار دارند و همین امر باعث تلاش شغلی کارکنان می‌شود.

در این خصوص باید گفت، سرمایه روان‌شناختی، به عنوان یک منبع فردی مهم معرفی شده است که ممکن است عملکرد کارکنان را افزایش دهد؛ آنچنان که می‌توان گفت، افراد با سطح بالایی از سرمایه روان‌شناختی به احتمال زیاد سطوح بالاتری از خودمختاری، شایستگی و احساس تعلق دارند و در نتیجه مستعد دستیابی به موفقیت و عملکرد با کیفیت بالا هستند (لوتانس و همکاران ۲۰۰۷). از نگاه نظریه خودتعیین‌گری دسی و رایان (به نقل از دیانتی و خدابخش، ۱۴۰۴) نیز می‌توان این رابطه را تبیین کرد. براساس این نظریه، افراد زمانی که نیازهای روان‌شناختی‌شان مانند خودمختاری، شایستگی و ارتباط ارضا شود، انگیزه درونی و عملکرد مثبت بیشتری خواهند داشت. سرمایه روان‌شناختی دقیقاً بستری برای تأمین این نیازها فراهم می‌سازد و براساس معادله مذکور هر چه میزان سرمایه روان‌شناختی بالاتر باشد، تلاش معطوف به عملکرد نیز بالا خواهد بود.

نتایج دیگر پژوهش حاضر نشان داد که توانمندسازی شناختی توان پیش‌بینی تلاش شغلی معلمان را دارد که با نتایج پژوهش‌های تند و گابریل (۲۰۲۱)، یائو^۱ و همکاران (۲۰۲۴)، هاملی، اوکاج و چولاکو^۲ (۲۰۲۵)، رحیمی و همکاران (۲۰۲۴) و مطالعه یائو^۳ و همکاران (۲۰۲۴) هم‌سو و همخوان بود. توانمندسازی شناختی معلمان دارای دو مزیت اساسی است. اول، این امر تأثیر چشمگیری بر عملکرد، تعهد و رضایت معلمان می‌گذارد (کرامر و اینجسترام، ۲۰۱۹). دوم، بر ارتقای میزان رضایت فراگیران نیز بسیار تأثیرگذار است (ژانگ، یو و ژیانگ، ۲۰۲۰). توانمندسازی می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان بیاورد تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند و بر ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند و در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه‌های درونی آن‌ها را برای انجام دادن وظایف بسیج می‌نماید. در واقع هر چه معلمان در اتخاذ تصمیم در مورد روش‌های کار و میزان تلاش دارای حق انتخاب بیشتری باشند، این امر سبب چابکی و علاقه به فعالیت و تلاش بیشتر در برخورد با وضعیت‌های بغرنج و

1 Yao

2 Hameli, Ukaj & Çollaku

3 Yao

چالش‌برانگیز می‌شود. زمانی که، معلمان احساس کنند دارای توانمندی‌ها و شایستگی‌های شغلی مناسبی هستند احتمال بیشتری دارد که ریسک کنند، خارج از چارچوب فکر کنند و راه‌های نوآورانه‌ای برای مشکلات ارائه دهند. معلمان توانمند بیشتر با نگرش‌های مثبت و باور به توانایی خود در یافتن راه حل برای چالش‌ها تلاش می‌کنند.

همچنین توانمندسازی روان‌شناختی، سازگاری و انعطاف‌پذیری را در رویکردهای معلمان به تدریس پرورش خواهد داد. معلمان توانمند نسبت به تغییرات نگاهی مثبت داشته و آن‌ها را آسان‌تر می‌پذیرند و مایل هستند شیوه‌های آموزشی خود را برای برآوردن نیازهای در حال رشد دانش‌آموزان و خواسته‌های برنامه درسی تطبیق دهند. این انعطاف‌پذیری به معلمان اجازه می‌دهد تا استراتژی‌های مختلف تدریس را آزمایش کنند و بهترین روش‌های تدریس را انتخاب نموده و در صورت نیاز اصلاح نمایند.

در مجموع با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی شناختی نقش معناداری در پیش‌بینی تلاش شغلی معلمان دارند و لزوم توجه به این عوامل برای افزایش تلاش شغلی در معلمان ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد مسئولان، برنامه‌ریزان و مشاوران به نقش این دو متغیر سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی شناختی در برنامه‌های مشاوره‌ای و درمانی توجه و آنها را مدنظر قرار دهند و تدارک دوره‌ها و کارگاه‌های مشاوره‌ای و آموزشی و انگیزشی (مانند آموزش توانمندسازی شناختی و سرمایه روان‌شناختی) ناظر بر تغذیه منابع مقابله‌ای معلمان با هدف مواجهه سازگاران آنها با مطالبات فزاینده محیط‌های کاری است. توانمندسازی معلمان و کمک به تحکیم سرمایه روان‌شناختی آنها ضمن تسهیل رفتارهای شغلی در آنها سبب می‌شود که معلمان در مواجهه با تجارب

چالش‌انگیز فراروی، کمتر به گزینش‌های رفتاری بازدارنده سلامت حرفه‌ای، رجوع کنند.

همچون سایر پژوهش‌ها، پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی نیز رو به رو بود؛ از جمله استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی و در دسترس، محدود نمودن نمونه به معلمان شهر میاندوآب، تکمیل پرسش‌نامه‌ها در ساعت‌های کاری متفاوت و مقطعی بودن پژوهش و همچنین احتمال سوگیری داده‌ها به دلیل استفاده از ابزار خودگزارشی برای گردآوری داده‌ها اشاره نمود. این احتمال وجود دارد که پاسخ‌دهنده در فرآیند تکمیل آن از دقت کافی برخوردار نبوده باشد که محتاط بودن در تعمیم‌پذیری یافته را به دنبال دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده در مناطق و گروه‌های مختلف و با حجم بیشتر انجام شود. همچنین در کنار پرسش‌نامه از روش‌های دیگر جمع‌آوری داده‌ها نظیر مصاحبه نیز استفاده گردد تا بتوان نتایج را با اطمینان بیشتری تعمیم داد. با توجه به وجود ارتباط بین سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی شناختی با تلاش شغلی معلمان، نتایج این مطالعه می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران سازمان آموزش و پرورش با ایجاد کارگروه تخصصی در جهت شناسایی و اجرای شیوه‌هایی جهت ایجاد تلاش شغلی معلمان در محیط کار به صورت طراحی برنامه‌های بلندمدت و راهکارهای مناسب جلوگیری از کاهش تلاش شغلی و مراتب ایجاد تلاش شغلی بیشتر را برای اجرا در دستور کار قرار دهند و از این طریق شاهد ارائه خدمات با کیفیت بیشتر باشند. چرا که همه ما بر این باوریم که معلم را می‌توان ناخدای کشتی بزرگ تعلیم و تربیت نامید و رمز سعادت و عاملی مهم در فرایند توسعه محسوب می‌شود و نپرداختن به مسئله معلمان می‌تواند پیامدهای جبران‌ناپذیر و هزینه‌بر برای جامعه داشته باشد.

References

- دلاور، علی (۱۴۰۳). روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی. ویراست پنجم. تهران: انتشارات روان
- دیانتی، فرشته و خدابخش، محمدرضا (۱۴۰۴). نقش میانجی کننده سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با فرسودگی شغلی در پرستاران، نشریه آموزش پرستاری، دوره ۱۴، شماره ۱، ۶۲-۴۷
- عارفخانی، فاطمه و نظیف، محمدرضا (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی و اشتیاق شغلی در کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان مشهد، هفتمین کنفرانس ملی کاربردهای حسابداری و مدیریت تهران.

منابع

- اکرامیان، زینب، شکری، امید و پورشهریار، حسین (۱۴۰۴). نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در رابطه معنا در زندگی و بهزیستی تحصیلی در نوجوانان، نشریه پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، سال سیزدهم، شماره سوم، پیاپی پنجاه، ۹-۲۰
- حیاوی، غزاله، مرادی، آسیه، مومنی، خدامراد و ارشدی، نسرين (۱۴۰۰). اثر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی و بهزیستی روان‌شناختی: نقش میانجی رشد روان‌شناختی در کار. مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ۸(۱)، ۴۸-۳۷.

دست‌آوردهای روان‌شناختی، دوره چهارم، سال ۲۴، شماره ۱، ۱۲۶-۱۱۱

نعمی، عبدالزهره و هندیانی، مولود (۱۴۰۳). اثر سبک‌های دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی بر تلاش شغلی با میانجیگری کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال سیزدهم، شماره ۴ (پیاپی ۵۲)، ۹۲-۷۱

هادیزاده طلاساز، زهرا، میرزائی نجم آبادی، خدیجه، محمدزاده، فاطمه و اسماعیلی، حبیب الله (۱۴۰۱). بررسی ارتباط توانمندی روان‌شناختی با عملکرد و رضایت شغلی ماماها‌های شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر مشهد. مجله دانشگاه علوم پزشکی تربیت‌حیدریه، دوره ۱۰، شماره ۴، ۵۳-۴۳

- Al-Dweik G, Al-Daken LI, Abu-Snieneh H, Ahmad MM. (2016). Work-related empowerment among nurses: literature review. *International Journal of Productivity and Quality Management*. 19(2):168-86.
- AlKahtani N, Iqbal S, Sohail M, Sheraz F, Jahan S, Anwar B, Haider S. (2021) Impact of employee empowerment on organizational commitment through job satisfaction in four and five stars hotel industry. *Management Science Letters*. 11(3):813-22
- Avgoustaki, A. (2015). Work Uncertainty and Extensive Work Effort. *Industrial and Labor Relations Review*, 69(3), 656-682. <https://doi.org/10.1177/0019793915614584>.
- Biswal, K., Srivastava, K. B., & Alli, S. F. (2025). Psychological capital and work engagement: moderating role of social relationships. *Annals of Neurosciences*, 32(2), 108-116.
- Blasco-Giner, C., Battistelli, A., Meneghel, I., & Salanova, M. (2025). Psychological capital, autonomous motivation and innovative behavior: a study aimed at employees in social networks. *Psychological Reports*, 128(4), 2620-2648.
- Bonyad Karizme T, Rahimi Pordanjani T, Mohamadzadeh Ebrahimi A. (2016). The relationships between structural and psychological empowerment and job satisfaction among nurses. *Hayat*. 22(3):201-15.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.358>.
- Choudhary, P., & Kunte, M. (2024). Is high-performance work system making employees happy? An integrated model and research agenda for sustainable organizational growth. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 36(4), 401-419.
- Coelho, D., Yamaguti, S., Harb, A., & Souza-Talarico, J. N. (2024). Effort-reward and overcommitment at work and psychiatric symptoms in healthcare professionals: The mediation role of allostatic load. *Comprehensive psychoneuroendocrinology*, 17, 100225.
- Gan Y, Cheng L. (2021). Psychological capital and career commitment among chinese urban preschool teachers: The mediating and moderating effects of subjective well-being. *Frontiers in psychology*.

فاتحی، امیرعباس و شیخ الاسلامی، راضیه (۱۴۰۰). مهار روان‌شناختی والدین و تبلور وجودی: نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی، فصلنامه روان‌شناسی تحولی: روان‌شناسان ایرانی، سال هجدهم، شماره ۷۰، ۵۰-۳۷

فتحی، رضا، نگهداری، سمیه، صیف، محمدحسین و حسین پور، جلیل (۱۴۰۴). واکاوی نقش میانجی سرمایه اجتماعی، رفتار شهروند سازمانی و چابکی سازمانی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و نوآوری سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۸ (۶۹)، ۲۵۰-۲۱۷

میرزائی‌ان، افسانه و مهداد، علی (۱۳۹۶). پیش‌بینی تلاش شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق ابعاد انگیزش شغلی، مجله

- 22(12): 509107. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.-2021.509107>
- Goedhart NS, van Oostveen CJ, Vermeulen H. (2017). The effect of structural empowerment of nurses on quality outcomes in hospitals: a scoping review. *Journal of Nursing Management*. 2017 Apr;25(3):194-206.
- Guerrero-Alcedo, J. M., Espina-Romero, L. C., Garay, J. P. P., & Alvarez, F. R. J. (2022). Psychological capital in university students: analysis of scientific activity in the scopus database. *Heliyon*, 8, e11849. DOI: 10.1016/j.heliyon.2022.e11849
- Hameli, K., Ukaj, L., & Çollaku, L. (2025). The role of self-efficacy and psychological empowerment in explaining the relationship between emotional intelligence and work engagement. *EuroMed Journal of Business*, 20(2), 378-398.
- Hummels, D., Munch, J. R., & Xiang, C. (2025). No pain, no gain: Work demand, work effort, and worker health. *Review of Economics and Statistics*, 1-16.
- Irvayanti, M. T., & Sopiah, S. (2022). The effect of a psychological capital on employee performance through quality of work life. *Journal of Management, Economics, & Industrial Organization (JOMEINO)*, 6(3).
- Jamshidian MA. (2017). The effect of staff empowerment, teamwork and staff training on job satisfaction of the nursing staff of Imam Khomeini Hospital in Arak. *Science and Engineering Elite*. 2017; 3: 35-44.
- Kramer, M., & Engestrom, R. (2019). Teachers' beliefs as a component of motivational force of professional agency. *Learning, Culture and Social Interaction*, 21(8), 214-222
- Liu, D., Zou, M., Ma, Y., Xie, Y., Zhang, W., Sun, C., ... & Cui, Y. (2025). The Mediating Role of Psychological Capital and Work Engagement in the Relationship Between Well-Being and Turnover Intention Among Nurses in China. *Journal of Nursing Management*, 2025(1), 8839576.
- Luo, X., Liu, H., Sun, Z., Wei, Q., Zhang, J., Zhang, T., & Liu, Y. (2025). Gender mediates the mediating effect of psychological capital between physical activity and depressive symptoms among adolescents. *Scientific Reports*, 15(1), 10868.
- Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, & Norman SM. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction.

- Personnel psychology*, 60(3):541-72. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Manger, H. (2025). *Benefits and employees' work effort: An empirical analysis of non-monetary incentives* (No. 1228). SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research.
- Mockało, Z., Stachura-Krzyształowicz, A., & Kapica, L. (2025). An online intervention to increase psychological capital and wellbeing in ageing employees during COVID-19 pandemic. *Acta Psychologica*, 254, 104826.
- Monje-Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Vázquez, J. P. A. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39(6), 779-789.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2020). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 41(7), 577-597.
- Peng, X., Ma, J., Chen, Y., Han, Y., Zhou, H., Gong, A., ... & Zeng, Q. (2025). The moderating effect of psychological capital on the relationship between nurses' perceived workplace bullying and emotional exhaustion: a cross-sectional study. *BMC nursing*, 24(1), 103.
- Rahimi, H., Hejazi, S. Y., Lou, N. M., & Heidarzadeh, M. (2024). Are teachers with better quality of work life more innovative? The mediating roles of psychological empowerment and teaching mindsets. *Acta Psychologica*, 247, 104315.
- Rathi, S. R., & Islam, A. (2024). Work-life balance and job satisfaction as predictors of job performance among bankers: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Indian Psychology*, 12(1), 120-129.
- Ruiz-Palomo D, León-Gómez A, García-Lopera F. (2020). Disentangling organizational commitment in hospitality industry: The roles of empowerment, enrichment, satisfaction and gender. *International Journal of Hospitality Management*. 1;90:102637.
- Seo, M. G., Bartunek, J. M., & Barrett, L. F. (2010). The role of affective experience in work motivation: Test of a conceptual model. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (7), 951-968. doi: 10.1002/job.655
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of management*, 23 (5), 679-704
- Tende, I., & Gabriel, J. (2021). Empowerment and employee agility of indigenous oil and gas servicing firms in south-south, Nigeria. *RSU Journal of Strategic and Internet Business*, 6 (3), 2044-2056.
- Tjimuku, M., Atiku, S. O., & Kaisara, G. (2025). Emotional intelligence and psychological capital at work: A systematic literature review and directions for future research. *Cogent Social Sciences*, 11(1), 2443559.
- Tukura, A., & Sapo, S. (2023). The effect of teachers' empowerment on government secondary schools' performance in Konso zone, Southern Ethiopia. *Frontiers Education*, 8, 1 -13.
- Van Iddekinge, C. H., Arnold, J. D., Aguinis, H., Lang, J. W., & Lievens, F. (2023). Work effort: A conceptual and meta-analytic review. *Journal of management*, 49(1), 125-157.
- Wang, J., Bu, L., Li, Y., Song, J., & Li, N. (2021). The mediating effect of academic engagement between psychological capital and academic burnout among nursing students during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 102, 104938. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2022.-101377>
- Wen, F., Ye, H., Zuo, B., Han, S., Zhu, J., Ke, W., & He, Y. (2022). The association between insecurity and subjective well-being among youth during the COVID-19 outbreak: A moderated mediation model. *Journal of Affective Disorders*, 297, 486- 494. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.10.091>
- Yan, D., Chen, L., Li, M., Zhang, Y., & Zhang, Y. (2025). Reducing anxiety and enhancing innovation in nurses: a psychological capital intervention study in China. *BMC nursing*, 24(1), 204.
- Yao, J. H., Xiang, X. T., & Shen, L. (2024). The impact of teachers' organizational silence on job performance: A serial mediation effect of psychological empowerment and organizational affective commitment. *Asia Pacific Journal of Education*, 44(2), 355-373.
- Yıldırım, M., Batmaz, H., Yıldırım-Kurtuluş, H., & Kurtuluş, E. (2025). Associations between psychological capital, internalizing and externalizing problems, perceived stress, emotional, social, and psychological Well-Being in adolescents. *Youth & Society*, 0044118X251317538.
- Zafar, M. B., & Abu-Hussin, M. F. (2025). Religiosity and Islamic work ethic: A cross-cultural comparison in majority and non-majority Muslim countries. *International Journal of Intercultural Relations*, 105, 102115.
- Zhang, L., Yu, S., & Jiang, L. (2020). Chinese preschool teachers' emotional labor and regulation strategies. *Teaching and Teacher Education*, 92(6), 100-112.