

## Psychometric Properties of the Persian Version of the Psychological Capital Questionnaire-24 (PCQ-24) in a Military Unit

Hamid Mohsenabadi<sup>1</sup>, Ali Fathi-Ashtiani<sup>1\*</sup>, Mohammad Javad Ahmadizadeh<sup>1</sup>,

<sup>1</sup> Behavioral Sciences Research Center, Life Style Institute, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Received: 25 January 2021 Accepted: 13 November 2021

### Abstract

**Background and Aim:** Psychological capital is a positive psychological capacity, which includes four components of self-efficacy, hope, resilience and optimism. The Psychological Capital Questionnaire (PCQ) is the most commonly used measure for assessing psychological capital in work settings. The purpose of this study was to investigate the factor structure and psychometric properties of the Persian version of the Psychological Capital Questionnaire-24 (PCQ-24).

**Methods:** This study is descriptive and psychometric research. The statistical population of this study was one of the military units based in Tehran. From this population, based on inclusion and exclusion criteria, 310 people were selected by the available sampling method. The instruments used were the 24-item Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24), the Depression, Anxiety, and Stress Scale (DASS-42), and the Generic Job Satisfaction Scale (GJSS). The factor structure of the questionnaire was examined using confirmatory factor analysis. Also, divergent validity was assessed with the DASS-42 questionnaire, and convergent validity was assessed with the job satisfaction questionnaire and in order to determine the reliability, test-retest methods and calculation of Cronbach's alpha coefficient were used. The collected data were analyzed using SPSS-25 and AMOS-22 software.

**Results:** The results of confirmatory factor analysis determined a hierarchical model that four first-order factors are explained by a higher-order factor (Psychological Capital;  $\chi^2/df = 1.46$ , GFI = 0.90, CFI = 0.99, TLI = 0.99, RMSEA = 0.03). The correlation of the total score of Psychological Capital with depression (-0.54), anxiety (-0.40), stress (-0.40), and job satisfaction (0.49) was significant ( $P < 0.01$ ). Also, the internal consistency of the factors assessed by Cronbach's alpha method was from 0.85 to 0.89, and the test-retest reliability after a 4-week interval was confirmed (Psychological Capital:  $r = 0.80$ ,  $P < 0.01$ ).

**Conclusion:** Based on the present study results, the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) is a suitable tool with good psychometric properties among personnel.

**Keywords:** Psychological capital, Validity and reliability, Military personnel, Psychometric properties.

\*Corresponding author: Ali Fathi-Ashtiani, Email: [afa1337@gmail.com](mailto:afa1337@gmail.com)

## بررسی ویژگی‌های روانسنجی نسخه فارسی پرسشنامه سرمایه روانشناختی-۲۴ (PCQ-24) در یک واحد نظامی

حمید محسن‌آبادی<sup>۱</sup>، علی فتحی‌آشتیانی<sup>۱\*</sup>، محمد جواد احمدی زاده<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> مرکز تحقیقات علوم رفتاری، پژوهشکده سبک زندگی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران

### چکیده

**زمینه و هدف:** سرمایه روانشناختی یک ظرفیت روانشناختی مثبت است و چهار مؤلفه خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی را در بر می‌گیرد. پرسشنامه سرمایه روانشناختی متداول‌ترین معیار برای ارزیابی سرمایه روانشناختی در محیط کار است. هدف از این مطالعه بررسی ساختار عاملی و ویژگی‌های روانسنجی نسخه فارسی پرسشنامه سرمایه روانشناختی-۲۴ (PCQ-24) بود.

**روش‌ها:** این مطالعه از نوع پژوهش‌های توصیفی و روانسنجی محسوب می‌گردد. جامعه آماری این مطالعه یکی از واحدهای نظامی مستقر در تهران بود. از این جامعه بر اساس ملاک‌های ورود و خروج، ۳۱۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه سرمایه روانشناختی ۲۴ آیتمی (PCQ-24)، مقیاس افسردگی، اضطراب و استرس (DASS-42) و مقیاس رضایت شغلی عمومی (GJSS) بود. ساختار عاملی پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی مورد بررسی قرار گرفت. همچنین روایی واگرا با پرسشنامه DASS-42 و روایی همگرا با پرسشنامه رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت و به منظور تعیین اعتبار نیز از روش‌های آزمون-بازآزمون و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. داده‌های گردآوری‌شده، با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ و AMOS نسخه ۲۲ تجزیه و تحلیل شد.

**یافته‌ها:** نتایج حاصل از تحلیل عامل تأییدی، مدل سلسله مراتبی این پرسشنامه را تأیید کرد که چهار عامل مرتبه یک توسط عامل مرتبه بالاتر (سرمایه روانشناختی) تبیین می‌شوند (RMSEA = ۰/۰۳، TLI = ۰/۹۹، CFI = ۰/۹۹، GFI = ۰/۹۰،  $\chi^2/df = ۱/۴۶$ ). همبستگی نمره کل پرسشنامه سرمایه روانشناختی با افسردگی (-۰/۵۴)، اضطراب (-۰/۴۰)، استرس (-۰/۴۰) و رضایت شغلی (۰/۴۹) معنی‌دار بود ( $P < ۰/۰۱$ ). همچنین، همسانی درونی عوامل استخراج شده به روش آلفای کرونباخ از ۰/۸۵ تا ۰/۸۹ بود و اعتبار بازآزمایی پس از فاصله ۴ هفته‌گی تأیید شد (سرمایه روانشناختی:  $r = ۰/۸۰$ ،  $P < ۰/۰۱$ ).

**نتیجه‌گیری:** بر اساس نتایج تحقیق حاضر، پرسشنامه سرمایه روانشناختی ۲۴ آیتمی (PCQ-24) ابزاری مناسب با خصوصیات روانسنجی قابل قبول در بین کارکنان است.

**کلیدواژه‌ها:** سرمایه روانشناختی، روایی و اعتبار، کارکنان نظامی، ویژگی‌های روانسنجی.

\*نویسنده مسئول: علی فتحی‌آشتیانی. پست الکترونیک: [afal337@gmail.com](mailto:afal337@gmail.com)

## مقدمه

در روانشناسی مثبت‌نگر، رفتار سازمانی را به عنوان کاربرد و مطالعه ظرفیت‌ها و توانمندی‌های روانشناختی مثبت انسانی تعریف می‌کنند که برای بهبود عملکرد در محل کار می‌تواند توسعه، مدیریت و اندازه‌گیری شود (۱). منابع روانشناختی که معیارهای رفتار سازمانی را به بهترین وجه رعایت می‌کنند امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری است (۲،۳). محققانی مانند Luthans و Youssef (۲۰۰۷، ۲۰۰۴) و همکاران (۲۰۰۷) اصطلاح "سرمایه روانشناختی" را توسعه دادند (۱،۳،۴). به گفته این نویسندگان، سرمایه روانشناختی اصطلاحی است که برای رفتار سازمانی مثبت مورد استفاده قرار می‌گیرد و می‌تواند به عنوان حالتی از رشد روانشناختی مثبت و رویکرد واقع‌گرا و انعطاف‌پذیر نسبت به زندگی تعریف شود که با خوش‌بینی (ایجاد اسناد مثبت)، خودکارآمدی (داشتن اعتماد به نفس)، تاب‌آوری (کوشش برای رسیدن به موفقیت) و امید (جهت‌گیری به سمت اهداف) مشخص می‌شود (۱،۳،۴). سرمایه روانشناختی می‌تواند به عنوان وضعیت رشد روانشناختی یک فرد دربرگیرنده قابلیت‌های مانند خوش‌بینی، خودکارآمدی، تاب‌آوری و امید تعریف شود (۵). براساس نظر Sapyaprapa و همکاران (۲۰۱۳)، سرمایه روانشناختی برای دستیابی به وحدت حمایتی بین سازمان و کارکنان آن مؤثر است و سازمان را در یک مسیر رقابتی توسعه یافتگی قرار خواهد داد (۶). نویسندگان مختلف توافق دارند که سرمایه روانشناختی دارای چهار بعد خوش‌بینی، خودکارآمدی، تاب‌آوری و امید است (۵-۷، ۱،۳). خوشبینی (Optimism) را می‌توان در ساختار دو بعدی شامل الف) درجه ثبات (یعنی وقتی رویدادهای مثبت به صورت پایدار و رویداد منفی را موقتی می‌بینند) و ب) فراگیری (وقتی علل مثبت در مورد همه وقایع به کار می‌برد و علل منفی در مورد برخی از وقایع قابل اطلاق به کار گرفته می‌شود) مفهوم‌بندی کرد این بدان معناست که افراد خوش‌بین دارای یک سبک تفسیری مثبت هستند که رویدادهای مثبت را مستقیماً به علل فراگیر، پایدار و درونی نسبت می‌دهند و رویدادهای منفی را با علل جزئی، موقتی و بیرونی مرتبط می‌دانند (۵). همچنین خوش‌بینی در مقابل بدبینی به معنای داشتن انتظارات مثبت برای نتایج و پیامدهاست (۵).

خودکارآمدی (Self-efficacy) در چارچوب سرمایه روانشناختی به اعتماد به نفس فرد در فعال کردن توانمندی‌های مرتبط با منابع شناختی، ایجاد یک سلسله از اقدامات و یافتن انگیزه لازم برای اجرای موفقیت‌آمیز وظایف خاص در یک زمینه معین اشاره دارد (۸). به عبارت دیگر، هنگامی که خودکارآمدی فردی بالا باشد، او تمایل و توانایی بیشتری برای مقابله با چالش‌ها و گسترش تلاش و انگیزه خود برای دستیابی موفقیت‌آمیز به اهداف را دارد (۵). فردی با خودکارآمدی بالا پنج ویژگی را در خود پروارنده است که شامل الف) تعیین اهداف عالی، ب) پذیرش چالش‌ها و سپس شکوفایی، ج) خود انگیزه بودن، د) تلاش برای تحقق اهداف و ی) استقامت

برای غلبه بر موانع است (۳).

تاب‌آوری (Resilience) از ابعاد سرمایه روانشناختی به عنوان توانایی انعطاف‌پذیری و سرسختی برای رسیدن به موفقیت در زمانی که تحت تأثیر مشکلات و شرایط ناگوار قرار می‌گیریم، توصیف شده است (۳). در محل کار، قابلیت تاب‌آوری به عنوان عاملی محافظتی برای کاهش خطر برای فرد و محیط او مطرح می‌شود (۳). یک اصل تاب‌آوری که در محیط شغلی استفاده می‌گردد این است که فرد پس از رویارویی با رویدادهای دشوار و منفی زندگی به عملکرد معمولی بازگردند، حال آنکه عملکرد برخی دیگر از این افراد پس از رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و دشواری‌ها نسبت به گذشته ارتقا پیدا می‌کند (۹). منابع تاب‌آوری شامل خلق و خو، معنویت، توانایی شناختی، شوخ طبعی، نگرش مثبت به زندگی، ابتکار عمل و ثبات عاطفی می‌شود (۳). همچنین عوامل خطر تاب‌آوری شامل فرسودگی شغلی، استرس، عدم آموزش و دانش و بیکاری است و می‌تواند سازگاری ضعیف یا نتایج منفی را پیش‌بینی کند (۵).

امید (Hope) به عنوان یکی دیگر از ابعاد سرمایه روانشناختی را می‌توان به عنوان عزم راسخ داشتن به معنای انرژی معطوف به هدف و طراحی مسیرهای جایگزین برای مقابله با موانع و برنامه‌ریزی برای رسیدن به هدف دلخواه تعریف کرد که کارکنان می‌توانند برای رسیدن به یک هدف خاص داشته باشند (۳،۹). امید حالت شناختی است که کارکنان را قادر می‌سازد که اهداف واقعی اما چالش‌برانگیز و قابل پیش‌بینی را تدوین کنند و سپس به آن اهداف از طریق اراده راسخ، انرژی و ادراک کنترل درونی شده دست یابند (۹).

Luthans و همکاران برای ارزیابی سرمایه روانشناختی در سال ۲۰۰۷ پرسشنامه سرمایه روانشناختی (Psychological Capital Questionnaire-24) را ساختند که گویه‌های آن از ابزارهای موجود با روایی و اعتبار خوب در زمینه خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری برگرفته شده بود (۳). این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه است و از چهار خرده‌مقیاس تشکیل می‌شود که چهار عامل یعنی امید، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی را اندازه‌گیری می‌کند (۳). هر عامل متشکل از شش گویه است. عامل امید شامل آیت‌های درباره دو جنبه "فعالیت‌ها" و "مسیرها" است و با آیت‌های مانند "اکنون در حال دستیابی به اهداف شغلی‌ام هستم که برای خودم تعیین کرده‌ام" و "می‌توانم راه‌های بسیاری برای دستیابی به هدف‌های شغلی و سازمانی کنونی‌ام پیدا کنم" سنجیده می‌شود. عامل خودکارآمدی شامل آیت‌های است که به ادراک توانایی‌ها و اطمینان فردی مانند "من برای تعیین اهداف و برنامه شغلی برای خودم احساس اعتماد به نفس می‌کنم" مرتبط است. عامل خوش‌بینی شامل آیت‌هایی مانند "من در رابطه با آن چه در آینده در رابطه با شغلم پیش خواهد آمد، خوش‌بین هستم" است که تمایل به نسبت دادن وقایع مثبت را به دلایل درونی،

که از ساختار چهار عاملی این ابزار که نمایانگر یک عامل مرتبه دوم کلی است حمایت می‌کند (۲۲-۲۰). با این حال، نتایج در مورد چگونگی استقرار ساختار عاملی آن هم‌راستا و قاطع نیستند؛ بنابراین، در مطالعات بین‌المللی درباره ساختارهای عاملی PCQ-24 مغایرت وجود دارد. به علاوه، هیچ مطالعه تاییدی برای تعیین اعتبار نسخه فارسی PCQ-24 وجود ندارد. بر اساس این ملاحظات، هدف از این مطالعه بررسی خصوصیات روان‌سنجی نسخه فارسی PCQ-24 بود.

## روش‌ها

طرح پژوهش حاضر توصیفی و از نوع مطالعات روانسنجی است. جامعه آماری مورد بررسی کلیه کارکنان یک واحد نظامی در تهران بود که با ملاک‌های داشتن عضویت نظامی و کارمندی، حداقل تحصیلات دیپلم، شاغل در مرکز نظامی، حداقل یک سال سابقه شغلی و رضایت و همکاری داوطلبانه در طرح پژوهشی به مطالعه وارد و با ملاک‌های مأموریت، بیماری شدید، اخراج یا بازنشستگی، تکمیل ناقص پرسشنامه، عدم تمایل برای ادامه همکاری از مطالعه خارج شدند.

حجم نمونه، با توجه به نظر DeVellis (۲۳) که حجم نمونه ۳۰۰ نفری را برای بررسی اعتبار سازه و تحلیل عاملی خوب دانسته‌اند، با احتساب نرخ ریزش احتمالی ۳۲۰ نفر تعیین شد. نمونه مورد نظر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. آزمودنی‌ها همگی پس از کسب رضایت آگاهانه شفاهی در پژوهش شرکت کردند و می‌توانستند در صورت تمایل به انصراف، به همکاری خاتمه دهند. در پژوهش حاضر از پرسشنامه سرمایه روانشناختی (PCQ-24)، مقیاس افسردگی، اضطراب و استرس (Depression, Anxiety and Stress Scale-42) و پرسشنامه رضایت شغلی (Generic Job Satisfaction Scale) استفاده شد.

## پرسشنامه سرمایه روانشناختی

برای سنجش سرمایه روانشناختی از پرسشنامه سرمایه روانشناختی Luthans و همکاران در سال ۲۰۰۷ استفاده شد (۳). این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال و هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم نمره ۶ تا کاملاً مخالفم نمره ۱) پاسخ می‌دهد. خرده مقیاس خودکارآمدی از طریق سوالات ۶-۱، خرده مقیاس امیدواری از طریق سوالات ۱۲-۷، خرده مقیاس تاب‌آوری از طریق سوالات ۱۸-۱۳، خرده مقیاس خوش‌بینی از طریق سوالات ۲۴-۱۹ سنجیده می‌شود. برای به دست آوردن نمره سرمایه روانشناختی، ابتدا نمره هر خرده مقیاس، به صورت جداگانه به دست می‌آید و سپس مجموع آن‌ها به عنوان نمره کل سرمایه روانشناختی محسوب می‌شود. آلفای کرونباخ را برای خرده‌مقیاس‌های امید، تاب‌آوری، خودکارآمدی، خوش‌بینی و در نهایت برای کل مقیاس به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۷۱، ۰/۷۵، ۰/۷۴،

پایدار و کلی نشان می‌دهد. سرانجام، آیت‌های عامل تاب‌آوری مانند "من می‌توانم از عهده مشکلات شغلم برآیم زیرا قبلاً مشکلاتی را تجربه کرده‌ام" بیانگر توانایی فرد برای بهبودی از ناملایمات و ناکامی‌ها است (۳).

خصوصیات روان‌سنجی پرسشنامه در ابتدا در دو مطالعه مختلف در نمونه‌های آمریکای شمالی از دانشجویان مدیریت بازرگانی (مطالعه اول) و کارگران بخش خدمات و صنایع پیشرفته (مطالعه دوم) مورد بررسی قرار گرفت (۳). شاخص‌های برازش به دست آمده در تحلیل عاملی تاییدی در هر دو مطالعه شواهدی را برای مدل مرتبه دوم با چهار عامل مرتبه اول ارائه می‌دهد. علاوه بر این، داده‌های حاصل از تجزیه و تحلیل رگرسیون در مطالعه دو، این فرضیه را تایید می‌کند که سرمایه روانشناختی در مقایسه با هر یک از چهار مؤلفه آن، پیش‌بین بهتری از رضایت و عملکرد شغلی است. همسانی درونی، محاسبه شده با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، برای مقیاس امید بین ۰/۷۲ تا ۰/۸۰، برای مقیاس تاب‌آوری ۰/۶۶ تا ۰/۷۲، برای مقیاس خودکارآمدی بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۵، برای مقیاس امید ۰/۶۹ تا ۰/۷۹ و برای مقیاس کل بین ۰/۸۸ تا ۰/۸۹ به دست آمد (۳).

در مطالعات بعدی مدل‌های مختلف پرسشنامه مورد تجزیه تحلیل تاییدی قرار گرفتند که به این نتیجه رسیدند که مدل با چهار عامل مجزا و یک عامل مرتبه دوم کلی (نشان‌دهنده سرمایه روانشناختی) شاخص‌های برازش بهتری را نشان داد (۱۰). این مدل در ایتالیا، پرتغال و اسپانیا تایید شد هر چند که برخی از گویه‌ها برای دستیابی به برازش بهتر در دو کشور پرتغال و اسپانیا حذف شدند (۱۱-۱۳). Avey (۲۰۱۴) این نتایج را در ترکیب با نتایج قدرت پیش‌بینی بیشتر عامل کلی نسبت به مؤلفه‌های آن به این گونه تفسیر کرد گرچه مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی خصوصیات متمایزی دارند، اما آن‌ها دارای یک واریانس مشترک با یک عامل درجه دوم کلی (سرمایه روانشناختی) دارند (۱۴).

با این وجود، از یک سوی مطالعات انجام شده با پرسشنامه سرمایه روانشناختی شواهدی را به نفع پیشینه نظری در زمینه ساختار ابزار ارائه ندادند. از این لحاظ، نسخه آفریقای جنوبی پرسشنامه مدل را با چهار عامل مستقل تأیید کرد (۱۵). در پژوهشی دیگر در کشور آفریقای جنوبی مدل سه عاملی شامل خوش‌بینی، تاب‌آوری و تلفیق امید و خودکارآمدی را در PCQ-24 یافتند (۱۶). نسخه هندی پرسشنامه، شاخص‌های برازش بهتری را برای یک مدل با سه عامل مستقل (که عناصر تاب‌آوری و خوش‌بینی را در یک عامل واحد ترکیب می‌کند) نشان داد که برخی گویه‌ها نیز حذف شدند (۱۷). در مطالعه‌ای دیگر در پرتغال مدل پنج عاملی که در آن مقیاس امید به دو خرده مقیاس (تعیین و برنامه‌ریزی مسیر) گسترش می‌یابد برازش بهتری داشت (۱۸). نسخه نیجریه مدل چهار عاملی پرسشنامه را تایید کرد (۱۹). از سوی دیگر، نتایج مطالعات نسخه برزیل، رومانی و چینی شواهدی را ارائه می‌دهند

از ۰/۴ برای سوالات، مدل یک عاملی آن تایید شد و آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۴ به دست آمد و در مورد روایی واگرا، امتیازات حاصل از این پرسشنامه با استرس شغلی و فرسودگی هیجانی رابطه منفی به ترتیب برابر با ۰/۵۵ و ۰/۴۹ و در سطح  $P < ۰/۰۱$  معنادار نشان داد (۲۷).

**روش اجرا:** برای استفاده از پرسشنامه سرمایه روانشناختی (PCQ-24) در جامعه ایران، پس از تهیه نسخه اصلی مقیاس، بدین شکل عمل شد: پس از کسب اجازه کتبی از سازنده ابزار از طریق ایمیل، ابتدا پرسشنامه توسط چهار نفر متخصص روانشناسی (دو نفر عضو هیئت علمی و دو نفر دانشجوی دکترا)، به طور مستقل و جداگانه به زبان فارسی ترجمه شود و سپس ترجمه‌های انجام شده در یک گروه تخصصی از اساتید روانشناسی بالینی مطرح و نظرات این افراد با یکدیگر هماهنگ شد. فرم ترجمه شده به همراه یک نسخه از ابزار اصلی به دو نفر متخصص که در هیچ یک از مراحل قبل حضور نداشته و با زبان انگلیسی و مفاهیم روانشناسی آشنا بودند، تحویل داده شود و از آن‌ها خواسته شود تا مطابقت فرم ترجمه شده و ابزار اصلی را بررسی کنند و بعد نسخه فارسی ابزار در اختیار دو فرد مسلط به زبان انگلیسی و مفاهیم روانشناسی که نسخه اصلی پرسشنامه را مشاهده نموده‌اند، قرار گرفت تا به انگلیسی ترجمه نمایند (ترجمه معکوس). سپس این نسخه با نسخه اصلی مورد مقایسه قرار گرفت و صحت ترجمه عبارت‌ها تایید شد. پس از این مرحله، طی یک بررسی مقدماتی روی ۲۰ نفر از کارکنان واحد نظامی، میزان قابل درک بودن نسخه اولیه فارسی PCQ-24 بررسی شد و پس از رفع نواقص، پرسشنامه برای اجرا در نمونه اصلی آماده شد.

در گام بعد، به بررسی ویژگی‌های روانسنجی این پرسشنامه پرداخته شد. به این منظور از بین کارکنان واحد نظامی به روش نمونه‌گیری در دسترس، ۳۱۰ نفر انتخاب گردید. بعد از کسب رضایت شرکت‌کنندگان، پرسشنامه‌ها در اختیار آن‌ها گذاشته شد. همچنین ۴۴ نفر از آزمودنی‌ها به فاصله چهار هفته مجدداً مورد سنجش قرار گرفتند. داده‌های حاصله به منظور بررسی ویژگی‌های روانسنجی این پرسشنامه مورد تحلیل آماری قرار گرفت به طوری که روایی سازه پرسشنامه، از طریق تحلیل عاملی تاییدی بررسی شد. جهت سنجش روایی واگرا، همبستگی نمرات مقیاس مورد نظر با نمره خرده مقیاس‌های افسردگی، اضطراب و استرس (DASS-42) و سنجش روایی همگرا، با همبستگی نمرات مقیاس مورد نظر با نمره رضایت شغلی (GJSS) محاسبه شد. به منظور بررسی اعتبار پرسشنامه، از روش‌های بازآزمایی (به فاصله چهار هفته) و همسانی درونی (آلفای کرونباخ) استفاده شد.

## نتایج

توزیع فراوانی و درصد اطلاعات جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در مطالعه در جدول ۱ نمایش داده شده است. بر اساس اطلاعات

۰/۸۸ گزارش کردند (۳). در جهت بررسی روایی، نتایج مطالعه Luthans نشان داد که سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی ( $r = ۰/۲۵$ ) و رضایت شغلی ( $r = ۰/۳۹$ ) ارتباط دارد (۳).

## مقیاس افسردگی، اضطراب و استرس (Depression, Anxiety and Stress Scale)

مقیاسی ۴۲ ماده‌ای که توسط Lovibond و Lovibond در سال ۱۹۹۵ ساخته شده است. این مقیاس، یک پرسشنامه خود گزارشی است که آزمودنی باید شدت (فراوانی) علامت مطرح شده در هر عبارت را که در طول هفته گذشته تجربه کرده است با استفاده از یک مقیاس چهار درجه‌ای (صفر تا سه) نمره‌گذاری کند. این پرسشنامه سه وضعیت روانی اضطراب، افسردگی و استرس را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و دارای آیتم‌های مربوط به علائم و نشانه‌های افسردگی (چهارده سوال)، اضطراب (چهارده سوال) و استرس (چهارده سوال) است. نتایج تحقیقات سازندگان آن، روایی و اعتبار خوبی را برای این ابزار نشان داده است. ضریب آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس‌های افسردگی، اضطراب و استرس به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۴، ۰/۹۰ و همبستگی این ابزارها با پرسشنامه افسردگی بک و پرسشنامه اضطراب بک به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۴ گزارش شده است که حاکی از روایی مطلوب این پرسشنامه است (۲۴). افضل‌ی و همکاران آلفای کرونباخ نسخه فارسی DASS-42 را برای مقیاس‌های افسردگی، اضطراب و استرس به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۸۵ و ۰/۸۷ گزارش کردند و برای محاسبه روایی ملاکی از ضرایب همبستگی بین نمرات مقیاس افسردگی با نمرات آزمون افسردگی بک ۰/۸۴، نمرات مقیاس اضطراب با مقیاس اضطراب زونگ ۰/۸۳ و مقیاس استرس با مقیاس استرس دانش‌آموزان ۰/۷۵ استفاده شد ( $P < ۰/۰۱$ ) (۲۵).

## پرسشنامه رضایت شغلی (GJSS)

برای سنجش رضایت شغلی، از این پرسشنامه ۱۰ سوالی معرفی شده توسط Macdonald و MacIntyre استفاده شد (۲۶). مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه به صورت پنج‌درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است. بر اساس گزارش Macdonald و همکاران سازندگان این مقیاس شواهد گسترده‌ای از روایی سازه، همگرا و تشخیصی این پرسشنامه ارائه کرده‌اند. به عنوان مثال، بین رضایت شغلی عمومی و استرس شغلی، ملال، انزوا و خطر بیماری و اختلال در محیط کار رابطه معنادار گزارش شده است (۲۶). همچنین بین زنان و مردان در نمرات این مقیاس تفاوت معنادار به دست نیامده و تحلیل عامل اکتشافی، روایی سازه عاملی آن را تایید کرده است و آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۷۷ است که نشان از پایایی مطلوب این پرسشنامه بود (۲۶). نتایج تحلیل اکتشافی نسخه فارسی این پرسشنامه روایی سازه عاملی آن را تایید کرد و این پرسشنامه با تحلیل مبتنی بر مؤلفه‌های اصلی و چرخش واریماکس، از جمله مقیاس کایزر-مایر-اولکین بالاتر از ۰/۸، آزمون کرویت بارتلت معنادار و بارهای عاملی بالاتر

جسمی را داشتند که ۱۳ نفر اختلال گوارشی، ۶ نفر اختلال قلبی و عروقی، ۴ نفر بیماری دستگاه تنفسی، ۸ نفر بیماری دستگاه غدد درون‌ریز، ۶ نفر بیماری دستگاه عضلانی-اسکلتی و ۵ نفر سردرد را گزارش کردند. میانگین سابقه کار شرکت‌کنندگان در واحد نظامی ۱۷/۱۴ سال با انحراف معیار ۸/۷۹ بود. ۲۹ نفر (۹/۴ درصد) از شرکت‌کنندگان سابقه جبهه داشتند که میانگین حضور این تعداد در جبهه ۱۴/۴۴ ماه با انحراف معیار ۶/۴۳ بود.

این جدول می‌توان مشاهده نمود که در ۳۱۰ نفر نمونه مطالعه حاضر بیشتر شرکت‌کنندگان ۱۷۵ نفر (۵۶/۵ درصد) زن بودند. از لحاظ تحصیلات بیشتر شرکت‌کنندگان ۱۱۵ نفر (۳۷/۱ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند و از لحاظ وضعیت تأهل بیشتر شرکت‌کنندگان ۱۹۰ نفر (۶۱/۳ درصد) متأهل بودند. دامنه سنی شرکت‌کنندگان بین ۲۵ تا ۵۷ سال با میانگین ۳۸/۳۰ و انحراف معیار ۷/۸۸ بود. ۴۲ نفر (۱۳/۵ درصد) سابقه بیماری

جدول-۱. اطلاعات جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در مطالعه بر اساس توزیع فراوانی و درصد

خصوصیات جمعیت شناختی	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۳۵
	زن	۱۷۵
سن	۳۰-۲۰	۴۱
	۴۰-۳۱	۱۸۱
	۵۰-۴۱	۴۳
	۵۱-۶۰	۴۵
مقطع تحصیلی	دیپلم	۱۷
	فوق دیپلم	۲۲
	لیسانس	۶۸
	فوق لیسانس	۱۱۵
	دکتری	۸۸
وضعیت تأهل	متأهل	۱۹۰
	مجرد	۱۰۳
	مطلقه	۱۷
سابقه بیماری جسمی	بلی	۴۲
	خیر	۲۶۸
سابقه جبهه	بله	۲۹
	خیر	۲۸۱

جدول-۲. شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	شاخص‌ها		
	میانگین	انحراف معیار	حداقل
خود کارآمدی	۱۸/۳۶	۱۰/۶۳	۶
امید	۱۸/۲۸	۱۰/۸۷	۶
تاب‌آوری	۱۸/۷۱	۱۰/۶۱	۶
خوش‌بینی	۱۷/۹۳	۹/۹۴	۶
سرمایه روانشناختی	۷۳/۲۹	۳۸/۴۰	۲۴
افسردگی	۱۳/۱۷	۱۰/۵۵	۰
اضطراب	۱۲/۴۶	۱۰/۷۴	۰
استرس	۱۷/۱۸	۱۱/۰۱	۰
رضایت شغلی	۲۷/۰۱	۱۳/۴۱	۱۰

سازه یا متغیر مشخص را اندازه‌گیری می‌کند؟ در واقع، در تحلیل عاملی تاییدی، پژوهشگر به دنبال تایید یک چارچوب سازه‌ای از پیش تعیین شده است.

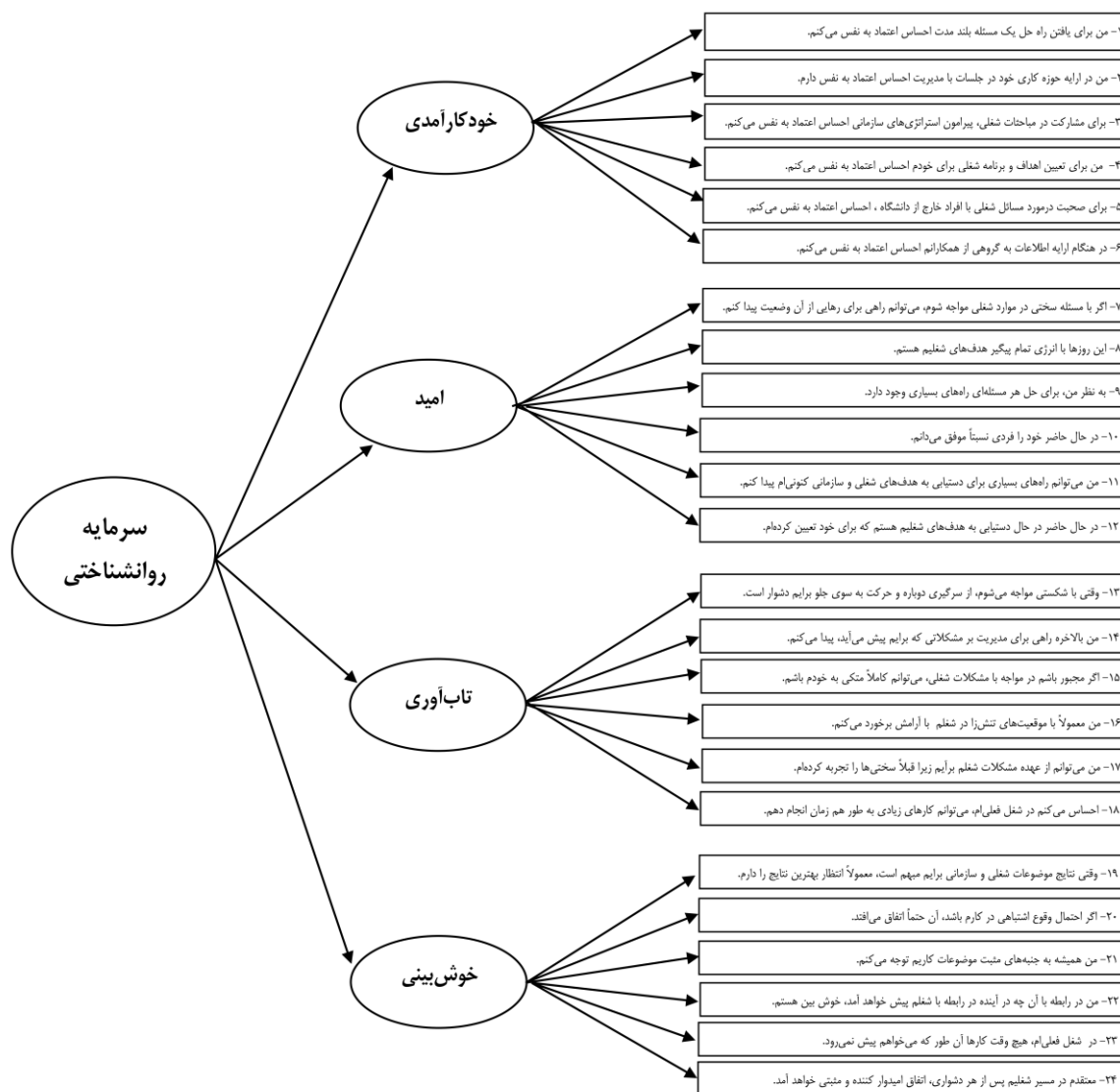
در این مطالعه، برای بررسی برازش مدل از شاخص‌های  $\chi^2$ ،  $GFI$ ، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص توکر لویس (TLI)،

در جدول ۲ شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق با توجه به میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر ارائه شده است. به منظور اطمینان از صحت ساختار عاملی، از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. در تحلیل عاملی تاییدی محقق به دنبال یافتن این سوال است که آیا مجموعه‌ای از پرسش‌ها یک

جدول-۳. نتایج تحلیل عاملی تاییدی PCQ-24

شاخص‌های برازش	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	TLI	CFI	NFI	AIC	Hoelter Critical N	RMSEA (90% CI)	مدل
مدل یک عاملی	۷۶۱۰/۱	۲۵۲	۳۰/۱۹	۰/۲۱	۰/۵۳	۰/۵۷	۰/۵۷	۷۷۰۶/۱	۱۲	۰/۳۰ (۰/۳۰-۰/۳۱)	
مدل چهار عاملی همبسته	۴۱۴/۸۰	۲۴۶	۱/۶۸	۰/۸۹	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۷	۵۲۲/۸۰	۲۱۲	۰/۰۴۷ (۰/۰۳-۰/۰۵)	
مدل سلسله مراتبی	۳۶۱/۱۶	۲۴۶	۱/۴۶	۰/۹۰	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۸	۴۶۹/۱۶	۲۴۳	۰/۰۳ (۰/۰۳-۰/۰۴)	

$\chi^2/df$ : chi-square/degrees of freedom; GFI: goodness of fit index; TLI: Tucker-Lewis coefficient; CFI: comparative fit index; NFI: Normed fit index; AIC: Akaike Information Criterion; RMSEA: root mean square error of approximation



شکل-۱. آزمون مدل سلسله مراتبی PCQ-24

کوچک‌تر باشد، برازش مدل بهتر خواهد بود. همچنین، مقادیر بالاتر از ۰/۹ در شاخص‌های GFI، TLI، NFI و CFI نیز برازش خوب مدل را نشان می‌دهد. در مورد RMSEA گفته شده است که چنانچه کمتر از ۰/۰۵ باشد نشانه برازش خوب، بین

شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش نرم شده (NFI) و ریشه میانگین مجزورات خطای برآورد (RMSEA) استفاده شده است. مقادیر کوچکتر از ۳ مجذور خی نرم‌شده ( $\chi^2/df$ ) نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است و هر چه این شاخص

به منظور بررسی روایی واگرا و همگرایی این پرسشنامه، همبستگی پیروسون این مقیاس با خرده مقیاس افسردگی، اضطراب و استرس و رضایت شغلی بررسی شد؛ که نتایج آن نشانگر روایی واگرا و همگرایی این مقیاس بود. نتایج در جدول ۴ ارائه شده است. جهت بررسی اعتبار این مقیاس از پایایی بازآزمایی و همسانی درونی سوال‌ها استفاده شد که نتایج در جدول ۵ قابل مشاهده است. نتایج نشان داد همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ کل مقیاس ۰/۸۸ بود. پایایی بازآزمایی به فاصله ۴ هفته برای برای کل پرسشنامه ۰/۸۰ به دست آمد ( $P < ۰/۰۱$ ) که نشان می‌دهد ابزار اعتبار خوبی دارد.

۰/۰۵ تا ۰/۰۸ نشان‌دهنده برازش تقریباً خوب، بین ۰/۰۸ تا ۰/۱۰ نشان‌دهنده برازش متوسط و بزرگتر از ۰/۱ حاکی از برازش ضعیف مدل است. علاوه بر این شاخص‌های AIC و Hoelter's N برای مقایسه مدل‌ها استفاده شد که هر چه مقدار AIC پایین‌تر باشد و مقدار شاخص Hoelter's N ۲۰۰ و بالاتر باشد برازش مدل در مقایسه با مدل‌های دیگر بهتر است (۲۸). بر اساس آنچه گفته شد و با توجه به نتایج شاخص‌های  $\chi^2/df$ ، GFI، NFI، CFI، TLI و RMSEA گزارش شده در جدول ۳، مدل سلسله مراتبی دارای برازش مناسبی است در نتیجه، این مدل تایید شد (شکل ۱).

جدول-۴. نتایج همبستگی بین PCQ-24، DASS-42 و رضایت شغلی (GJSS)

مقیاس‌ها	مقیاس افسردگی	مقیاس اضطراب	مقیاس استرس	رضایت شغلی
خود کارآمدی	-۰/۴۹**	-۰/۳۶**	-۰/۳۵**	۰/۴۴**
امید	-۰/۵۱**	-۰/۴۰**	-۰/۳۹**	۰/۴۷**
تاب‌آوری	-۰/۵۰**	-۰/۳۴**	-۰/۳۴**	۰/۴۴**
خوش‌بینی	-۰/۴۹**	-۰/۳۶**	-۰/۳۵**	۰/۴۲**
سرمایه روانشناختی	-۰/۵۴**	-۰/۴۰**	-۰/۴۰**	۰/۴۹**

\*\*معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

جدول-۵. نتایج ضریب آلفای کرونباخ و پایایی بازآزمایی پرسشنامه سرمایه روانشناختی (PCQ-24) و خرده مقیاس‌هایش

مقیاس‌ها	آیتم‌ها	آلفای کرونباخ	بازآزمایی
خود کارآمدی	۶-۱	۰/۸۹	۰/۷۹**
امید	۱۲-۷	۰/۸۵	۰/۷۸**
تاب‌آوری	۱۸-۱۳	۰/۸۶	۰/۸۴**
خوش‌بینی	۲۴-۱۹	۰/۸۷	۰/۸۲**
سرمایه روانشناختی	۲۴-۱	۰/۸۸	۰/۸۰**

\*\*معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

## بحث

(۲۲)، رومانیایی (۲۱) و برزیلی (۲۰) این مقیاس است. یافته‌های مربوط به روایی واگرا خرده مقیاس‌ها و نمره کل مقیاس سرمایه روانشناختی با مقیاس‌های افسردگی، اضطراب و استرس همبستگی منفی و معناداری داشتند که حاکی از روایی مطلوب این پرسشنامه است. محققان در نسخه رومانی این پرسشنامه جهت بررسی روایی همگرا همبستگی مثبتی بین نمره کل و خرده مقیاس‌های آن را با پرسشنامه سلامت روان یافتند (۲۱). تحقیقات قبلی رابطه منفی بین سرمایه روانشناختی و نگرش‌های منفی مانند اضطراب و استرس را گزارش کرده‌اند (۲۹،۳۰). در همین راستا تحقیقی دریافت که سرمایه روانشناختی علائم اضطراب و افسردگی را کاهش می‌دهد (۲۹). همچنین محققان رابطه منفی معناداری بین سرمایه روانشناختی و استرس و اضطراب (۲۹) پیدا کردند (۳۱) که با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است. در تبیین رابطه معکوس بین سرمایه روانشناختی و اضطراب می‌توان اشاره کرد که در اضطراب، معمولاً افراد نگاه نگران‌کننده نسبت به آینده دارند. امید به عنوان یکی از مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی می‌تواند از طریق تغییر نگاه و کاهش اضطراب نسبت به آینده از اضطراب

هدف از پژوهش حاضر، بررسی ویژگی‌های روانسنجی نسخه فارسی پرسشنامه سرمایه روانشناختی (PCQ-24) بود. یافته‌های به‌دست آمده از تحلیل عاملی تاییدی نسخه فارسی PCQ-24 چهار عامل خود کارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی را نشان داد. این نتایج با پژوهش سازنده نسخه اصلی (۳) و نسخه نیجریه‌ای (۱۹) پرسشنامه همسو است. عامل اول (شش گویه) با عنوان "خودکارآمدی" شامل آیتم‌هایی است که به احساس اعتماد به نفس و شایستگی‌های فردی مرتبط است، عامل دوم (شش گویه) با عنوان "امید" شامل آیتم‌هایی درباره دو جنبه تعیین اهداف و مسیرها برای رسیدن به اهداف است، عامل سوم (شش گویه) با عنوان "تاب‌آوری" بیانگر توانایی فرد برای بهبودی از شکست‌ها و ناکامی‌ها است و عامل چهارم (شش گویه) با عنوان خوش‌بینی شامل آیتم‌هایی است که تمایل به نسبت دادن وقایع مثبت را به علل درونی، فراگیر و پایدار نشان می‌دهد. همچنین نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان می‌دهند که مقیاس دارای ساختاری مرتبه دوم (ساختار سلسله‌مراتبی) است که همسو با نسخه اصلی (۳)، چینی



معنی افرادی که خودکارآمدی بالاتری برای رسیدن به اهداف خود احساس می‌کنند، با امید بیشتری برای رسیدن به هدف برنامه‌ریزی کرده و با خوش‌بینی بالاتری در مقابل ناکامی‌ها و موانع تاب می‌آورند. هر چه سرمایه روانی فرد بیشتر باشد می‌تواند موقعیت‌های دشوار را به عنوان موقعیت قابل کنترل در نظر بگیرد و در رویارویی با وقایع زندگی و رفتار افراد، توانایی چندین تبیین جایگزین را داشته باشد و در موقعیت‌های دشوار بتواند به راه‌حل‌های جایگزین فکر کند و در نتیجه آمادگی روانی او در مقابله، سازگاری و بهبود از استرس و سختی‌های زندگی بالاتر است و سلامت روانی بالاتری نیز خواهد داشت (۳۳). افرادی که سرمایه روانشناختی بالایی دارند، از توجه‌های جایگزین استفاده می‌کنند، نظام فکری خود را به صورت مثبتی بازسازی می‌کنند و رویدادهای استرس‌زا یا موقعیت‌های چالش‌انگیز را می‌پذیرند و نسبت به افرادی که سرمایه روانشناختی بالایی ندارند، از نظر روانشناسی سلامت روانی بیشتری دارند (۳۴، ۳۵). در تبیین رابطه منفی بین افسردگی و سرمایه روانشناختی، شواهد در چندین مطالعه نشان می‌دهد که افسردگی با فقدان منابع مثبت روانشناختی همراه است (۳۴). مطالعات اخیر اشاره کرده‌اند که منابع مثبت می‌توانند علائم افسردگی را کاهش دهند و ممکن است نقشی محافظتی در بروز افسردگی داشته باشند (۳۵). علاوه بر این، شواهد محکمی وجود دارد که نشان می‌دهد کاهش منابع مثبت در بی‌تفاوتی، کم‌توجهی، عدم علاقه و عدم اعتماد به نفس و غم و اندوه که از ویژگی‌های اصلی افسردگی است نقش دارد (۳۶). یک نمونه معمول برای منابع مثبت، سرمایه روانشناختی است. تحقیقات اخیر نشان داد که سرمایه روانشناختی به طور قابل توجهی با علائم افسردگی ارتباط دارد (۳۷). علاوه بر این، شواهد نشان داد که سرمایه روانشناختی می‌تواند ارتباط افسردگی و استرس را به طور قابل توجهی تعدیل کند، می‌تواند یک منبع مثبت برای مقابله با افسردگی باشد (۳۸).

یافته‌های مربوط به روایی همگرا خرده‌مقیاس‌ها و نمره کل مقیاس سرمایه روانشناختی با مقیاس رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری را نشان داد یعنی با افزایش سرمایه روانشناختی و مؤلفه‌های آن رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی همخوانی دارد (۳۰، ۳۹) که حاکی از روایی مطلوب این پرسشنامه است. نتایج مطالعه‌ای در مصر (آفریقای شمالی) نشان داد که خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی به صورت جداگانه و هنگامی که در ساختار چند بعدی مرتبه بالاتر ادغام می‌شوند (نمره کل سرمایه روانشناختی) با رضایت شغلی کارکنان مصری همبستگی مثبت و معناداری دارند (۳۹). در مطالعه‌ای دیگر محققان رابطه مثبت معناداری بین سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی ( $r = 0/54$ ) را گزارش کردند (۳۱). همچنین نتایج روایی همگرا در نسخه اصلی نشان داد که سرمایه روانشناختی با رضایت شغلی در نمونه اول ( $r = 0/32$ ) و دوم ( $r = 0/53$ ) ارتباط مثبت دارد (۳) که نتایج این مطالعات از یافته‌های

بکاها و به کاهش این نشانه بالینی کمک کند (۲۹، ۳۲). در واقع کارکنانی که با یک گفتگوی درونی مثبت، مداوم به خود امیدواری می‌دهند که می‌توانند از عهده وظایف برآیند و هرگز تسلیم نمی‌شوند، هیجان‌های منفی کمی را تجربه می‌کنند و احتمال ابتلا به اختلالات روانی همچون افسردگی و اضطراب در آنان کاهش می‌یابد و این دسته از افراد پس از هر ناکامی می‌دانند چگونه مسیر افکار خود را به سمت خوش‌بینی و امیدواری سوق دهند تا بتوانند بر ناامیدی و افسردگی غلبه کنند (۳۲). در همین راستا خوش‌بینی به عنوان مؤلفه دیگر سرمایه روانشناختی می‌تواند از طرق مختلف به کاهش نشانگان بالینی خصوصاً افسردگی و اضطراب کمک کند (۳۲). خوش‌بینی می‌تواند به بهبود روابط اجتماعی با دیگران کمک کند و افزایش ارتباطات اجتماعی به کاهش افسردگی و افزایش خلق کمک می‌کند و در مجموع نقش مهمی در کاهش نشانگان بالینی داشته باشد (۳۲). همچنین تاب‌آوری به عنوان مؤلفه دیگر سرمایه روانشناختی می‌تواند قدرت تحمل فرد را در برابر تنیدگی، فشار روانی و اضطراب افزایش دهد و توان حل مسئله را به طور مثبت در فرد افزایش دهد. به طوری که افراد تاب‌آور راهبردهای مقابله‌ای سازگارانه‌تری در رویارویی با منبع استرس و اضطراب به کار می‌گیرند و به جای اینکه موقعیت‌های ناگوار را تهدیدکننده ارزیابی کنند آن موقعیت را فرصتی برای رشد و پیشرفت در نظر می‌گیرند و چنین افرادی عملکرد بهتری در زندگی خواهند داشت در نتیجه عملکرد بهتر، فشارهای روانی کمتری را تجربه می‌نمایند و از سلامت روانی بهتری برخوردار خواهند بود (۷). از طرف دیگر افراد دارای خودکارآمدی ضعیف، تکلیف و کارها را دشوارتر می‌بینند و این باعث افزایش استرس در آنان می‌شود، در مقابل باورهای خودکارآمدی قوی باعث آرامش و نزدیکی به تکلیف مشکل می‌شود در نتیجه وقتی کارکنان در معرض رویدادهای منفی و با موقعیت‌های استرس‌زا قرار می‌گیرند احساس خودکارآمدی بالا به آن‌ها کمک می‌کند تا بتوانند آن رویدادها و موقعیت‌ها را اداره و کنترل کنند و در نتیجه خود را در برابر بسیاری از مشکلات روانی محافظت کنند (۵، ۱۰).

یافته‌های پژوهشی نشان داده‌اند که سرمایه روانشناختی با استرس همبستگی منفی و معنی‌داری دارد (۳۰، ۳۳) که با نتایج پژوهش حاضر، مطابقت دارد. Bradley (۲۰۱۴) مفهوم استرس مثبت (Eustress) را بر اساس سرمایه مثبت روانشناختی به وجود آورد در همین راستا، پژوهشگر نشان داد که افراد به لطف ظرفیت‌های مثبت روانشناختی (امید، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی) به تجارب استرس‌زا معانی مثبت نسبت می‌دهند (۳۳). همچنین نشان داده است که افراد تحت فشار و استرس، می‌توانند با کمک صلاحیت و منابع مثبت سرمایه روانشناختی، استرس خود را مدیریت کنند (۳۳). در تبیین نتایج به‌دست آمده می‌توان چنین بیان داشت که افراد با سرمایه روانشناختی بالا از وجود استرس در زندگی‌شان اجتناب نمی‌کنند بلکه وضعیت استرس‌آمیز را به عنوان فرصتی برای بالندگی و رشدشان در نظر می‌گیرند (۳۳). به این

سرمایه روانشناختی با سایر متغیرهای روانی و پیش‌بین‌های آن پرداخته و در طرح‌های آزمایشی و کارآزمایی‌های بالینی تأثیر مداخلات سرمایه روانشناختی لوتانز را با این ابزار مورد ارزیابی قرار دهند. علاوه بر این، مداخلات توسعه سرمایه روانشناختی ممکن است در برخورد با برخی از مشکلات رایج شغلی مانند بالاکلیفی، اهمال کاری و بی‌تفاوتی به کارفرمایان کمک کند.

### نتیجه‌گیری

به طور کلی نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهند که می‌توان از نمره کل و نمره خرده مقیاس‌های پرسشنامه سرمایه روانشناختی به صورت جداگانه در پژوهش‌های آینده استفاده کرد. همچنین این ابزار با رضایت شغلی همبستگی مثبت و با افسردگی، اضطراب و استرس همبستگی منفی داشت که نشان از روایی همگرا و واگرا در جوامع نظامی بود که پژوهشگران می‌توانند از پرسشنامه سرمایه روانشناختی به عنوان ابزاری معتبر استفاده کنند. در نتیجه این امکان را برای پژوهشگران فراهم می‌سازد تا با استفاده از این پرسشنامه امکان ارزیابی دیدگاه روانشناسی مثبت را در پژوهش‌های خود کسب نموده و مدیران سازمان‌های شغلی برای ارزیابی این سازه در پایش‌های سلامت روان کارکنان استفاده نمایند.

#### نکات بالینی کاربردی برای جوامع نظامی

- با توجه به این که مولفه‌های سرمایه روانشناختی به خصوص امید و خوش‌بینی، دیدگاه کارکنان را نسبت به اتفاقات آینده بررسی می‌کنند و مولفه‌های همچون خودکارآمدی و تاب‌آوری میزان اعتماد به نفس، تحمل مشکلات و انعطاف‌پذیری فرد در حل مسائل را می‌سنجند در نتیجه بالا بودن میزان سرمایه روانشناختی، باعث ابتلای کمتر به اختلالات روانی می‌شود بنابراین می‌توان این ابزار را در زمینه غربال و استخدام نیروهای نظامی با سلامت روانی بالاتر استفاده کرد.
- رابطه معنادار بین سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی در این مطالعه اهمیت این سازه را برجسته می‌کند و می‌تواند راهی جدیدی برای انجام مداخلات مبتنی بر سرمایه روانشناختی برای افزایش رضایت شغلی کارکنان نظامی باشد.
- رابطه معنادار بین سرمایه روانشناختی و سلامت روان در این مطالعه می‌تواند مسیر تازه‌ای برای انجام مداخلات مبتنی بر سرمایه روانشناختی برای بهبود سلامت روانی و کاهش اختلالات روانی همچون اختلالات اضطرابی، افسردگی و استرس کارکنان نظامی باشد.
- از این ابزار می‌توان در طرح‌های آزمایشی با هدف آموزش سرمایه روانشناختی لوتانز برای جوامع نظامی همچون مطالعات خارجی جهت بررسی میزان کارایی این مداخلات در میزان افزایش سرمایه روانشناختی کارکنان استفاده کرد.

پژوهش حاضر حمایت می‌کنند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که هر یک از منابع تشکیل دهنده سرمایه روانشناختی می‌توانند رضایت شغلی را از طریق مکانیزم‌هایی افزایش دهند. خودکارآمدی می‌تواند انگیزه تلاش و پشتکار لازم برای انتخاب، پیگیری و دستیابی به اهداف چالش‌برانگیز را افزایش دهد و دستیابی به اهداف چالش‌برانگیز می‌تواند رضایت خاطر را به دنبال داشته باشد (۴۰). کارکنان کارآمد به جای مشکلاتی که باید از آن‌ها اجتناب شود، به احتمال زیاد شرایط دشوار کار خود را به عنوان چالش‌هایی که باید به طور فعال دنبال شود، تلقی می‌کنند. مشخص شده است که اهداف مواجهه‌ای در مقایسه با اهداف اجتنابی رضایت شغلی بیشتری را به همراه خواهد داشت (۴۱). در نتیجه، خودکارآمدی می‌تواند رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهد زیرا آن‌ها به طور فعال با چالش‌های مربوط به کار مقابله می‌کنند (۳۹). عامل امید و مسیرهای دستیابی به اهداف می‌توانند به طور تعاملی احساس کنترل را در اختیار کارمندان قرار دهند زیرا آن‌ها بسیاری از خواسته‌های متناقض و نامشخص موقعیت‌های شغلی خود را برطرف می‌کنند که می‌تواند رضایت را افزایش دهد (۴۲). همچنین می‌تواند از آن‌ها در برابر احساس عدم کفایت و ناامیدی پیگیری اهداف خود در محیط ناامیدکننده محافظت کند، که می‌تواند منجر به رضایت مثبت بیشتری شود (۴۲). تاب‌آوری در برابر شکست‌ها می‌تواند به ایجاد سازوکارهای مقابله‌ای لازم برای به کارگیری منابع مادی، شناختی، هیجانی و اجتماعی مناسب برای غلبه بر چالش‌ها و ادامه رسیدن به اهداف کمک کند که می‌تواند منجر به رضایت شغلی می‌شود (۴۳). داشتن یک سبک تبیینی خوش‌بینانه نیز می‌تواند به ایجاد یک سیستم پایدار از ارزیابی مثبت از ابعاد مختلف شغلی، تعاملات و موفقیت‌ها کمک کند، که منجر به سطح بالاتری از رضایت شغلی می‌شود (۳۹).

همچنین در این پژوهش، همسانی درونی هر چهار عامل و کل پرسشنامه که مؤید اعتبار این مقیاس است، مورد تأیید قرار گرفت (خودکارآمدی ۰/۸۹، امید ۰/۸۵، خوش‌بینی ۰/۸۷ و تاب‌آوری ۰/۸۶، سرمایه روانشناختی ۰/۸۸) و با نتایج نسخه اصلی (۳) و نسخه برزیل (۲۰)، نسخه پرتغالی (۱۸)، نسخه رومانی (۲۱)، نسخه نیجریایی (۱۹) و نسخه چینی (۲۲) همخوان بود. اعتبار به روش بازآزمایی در طول ۴ هفته نیز همبستگی معناداری را نشان داد که نتایج نسخه پرتغالی (۱۸) از نتایج مطالعه حاضر حمایت می‌کند.

محدودیت عمده پژوهش حاضر شامل مقطعی بودن این بررسی، تصادفی نبودن شیوه نمونه‌گیری، عدم استفاده از ابزار مختص به امید، خوش‌بینی، کارآمدی و تاب‌آوری جهت بررسی روایی همگرا بود. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی با گسترش نمونه‌های بالینی (اختلالات افسردگی، اضطرابی و اختلال استرس پس از سانحه) و غیربالینی، مبتنی بر ویژگی‌های جمعیت شناختی، زمینه کاربرد دقیق‌تر این مقیاس را در گستره‌های بالینی و پژوهشی فراهم ساخت. در مطالعات آتی محققان می‌توانند به بررسی ارتباط

بیمارستان بقیه الله (عج) کمال تشکر و قدردانی را داریم.

**نقش نویسندگان:** همه نویسندگان در نگارش اولیه مقاله یا بازنگری آن سهیم بودند و همه با تایید نهایی مقاله حاضر، مسئولیت دقت و صحت مطالب مندرج در آن را می‌پذیرند.

**تضاد منافع:** نویسندگان تصریح می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد منافی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

## منابع

- Luthans F, Youssef CM. Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*. 2004;33(2):143-60. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
- Luthans F, Avey JB, Patera JL. Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*. 2008;7(2):209-21. doi:10.5465/amle.2008.32712618
- Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 2007;60(3):541-72. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*. 2007;33(3):321-49. doi:10.1177/0149206307300814
- Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York; United States: Oxford University Press; 2007. doi:10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001
- Sapyaprapa S, Tuicomepee A, Watakakosol R, editors. Validation of psychological capital questionnaire in Thai employees. *Proceedings of the Asian Conference on Psychology and the Behavioral Sciences*, Japan; 2013;394-9. Available from: [https://papers.iafor.org/submissionacp2013\\_0328/A](https://papers.iafor.org/submissionacp2013_0328/A) accessed Oct 14, 2021
- Pillay K, Buitendach JH, Kanengoni H. Psychological capital, job demands and organisational commitment of employees in a call centre in Durban, South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*. 2014;12(1):1-13. doi:10.4102/sajhrm.v12i1.599
- Stajkovic AD, Luthans F. Behavioral management and task performance in organizations: conceptual background, meta-analysis, and test of alternative models. *Personnel Psychology*. 2003;56(1):155-94. doi:10.1111/j.1744-6570.2003.tb00147.x
- Luthans F, Vogelgesang GR, Lester PB. Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*. 2006;5(1):25-44. doi:10.1177/1534484305285335
- Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Peterson SJ. The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*. 2010;21(1):41-67. doi:10.1002/hrdq.20034
- Alessandri G, Borgogni L, Consiglio C, Mitidieri G. Psychometric Properties of the Italian Version of

**تشکر و قدردانی:** مقاله حاضر حاصل بخشی از طرح تحقیقاتی مصوب در تاریخ ۱۳۹۸/۰۸/۲۱ با کد اخلاق (IR.BMSU.REC.1398.276) در دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله (عج) می‌باشد. از کلیه متخصصین و کارکنان بیمارستان تخصصی و فوق تخصصی بقیه‌الله الاعظم (عج) شرکت‌کننده در پژوهش حاضر که ما را در انجام این مطالعه یاری نمودند و همچنین معاونت پژوهش و فناوری [واحد توسعه تحقیقات بالینی

- the Psychological Capital Questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*. 2015;23(2):149-59. doi:10.1111/ijsa.12103
- Rego A, Sousa F, Marques C, e Cunha MP. Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*. 2012;65(3):429-37. doi:10.1016/j.jbusres.2011.10.003
- Azanza G, Dominguez AJ, Moriano JA, Molero FJ. Positive psychological capital. Validation of the Spanish version of the PCQ questionnaire. *Anales de Psicología*. 2014;30(1):295-302. doi:10.6018/analesps.30.1.153631
- Avey JB. The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2014;21(2):141-9. doi:10.1177/1548051813515516
- Gorgens-Ekermans G, Herbert M. Psychological capital: Internal and external validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology*. 2013;39(2):1-12. doi:10.4102/sajip.v39i2.1131
- Grobler A, Joubert YT. Psychological Capital: Convergent and discriminant validity of a reconfigured measure. *South African Journal of Economic and Management Sciences*. 2018;21(1):1-14. doi:10.4102/sajems.v21i1.1715
- Sahoo BC, Sia SK. Psychological capital and organisational commitment: Nature, structure and relationship in an Indian sample. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*. 2015;11(3):230-44. doi:10.1177/2319510X15588386
- Antunes AC, Caetano A, Pina e Cunha M. Reliability and construct validity of the Portuguese version of the Psychological Capital Questionnaire. *Psychological Reports*. 2017;120(3):520-36. doi:10.1177/0033294116686742
- Ugwu CC, Ogbeide EDO, Uhiara AC. Psychological Capital (Psychap) in Nigeria: Adaptation of Luthan's Positive Psychological Capital Questionnaire (Pcq-24) for Nigerian Samples. *International Journal of Advance Study and Research Work*. 2019;1(7):1-10. doi:10.5281/zenodo.1466897
- Cid DT, Martins MD, Dias M, Fidelis AC. Psychological capital questionnaire (PCQ-24): preliminary evidence of psychometric validity of the Brazilian version. *Psico-USF*. 2020;25:63-74. doi:10.1590/1413-82712020250106

21. Lupşa D, Virgă D. Psychological Capital Questionnaire (PCQ): Analysis of the Romanian adaptation and validation. *Psihologia Resurselor Umane*. 2018;16(1):27-39. doi:10.1037/t06483-000
22. Lee HM, Chou MJ, Wu HT. Development and validation of Chinese-version Psychological Capital Questionnaire of preschool teachers. *European Journal of Psychological Research*. 2016;3(2):1-11.
23. DeVellis RF. Scale development: Theory and applications. 4th ed. Thousand Oaks, United States: Sage; 2017.
24. Lovibond PF, Lovibond SH. The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*. 1995;33(3):335-43. doi:10.1016/0005-7967(94)00075-u
25. Fathi Ashtiani A, Dastani M. Psychological tests: assessing personality and mental health. 1st ed. Tehran: Besat; 2016:27-44. [In Persian]
26. Macdonald S, MacIntyre P. The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*. 1997;13(2):1-16. doi:10.1300/J022v13n02\_01
27. Golparvar M, Taleb M. Mediating role of job satisfaction on the relationship between compulsory citizenship behaviors and organizational citizenship behaviors. *Contemporary Psychology*. 2016;11(1):33-46. [In Persian]
28. Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE, Tatham R. Multivariate data analysis. 7th ed. New Jersey(NJ): Pearson Prentice Hall; 2010.
29. Liu L, Pang R, Sun W, Wu M, Qu P, Lu C, et al. Functional social support, psychological capital, and depressive and anxiety symptoms among people living with HIV/AIDS employed full-time. *BMC Psychiatry*. 2013;13(1):324. doi:10.1186/1471-244X-13-324
30. Demir S. The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*. 2018;75:137-53. doi:10.14689/ejer.2018.75.8
31. Avey JB, Reichard RJ, Luthans F, Mhatre KH. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*. 2011;22(2):127-52. doi:10.1002/hrdq.20070
32. Azad Manjiri M, Namani E. The Moderating Effect of Empathy on the Relation Psychological Capital with Depression and Anxiety Among Nurses. *Journal of Sabzevar University of Medical Sciences*. 2020;27(3):463-73. [In Persian]
33. Bradley K. Educators' positive stress responses: Eustress and psychological capital. College of Education Theses and Dissertations. 2014. Available from: [https://via.library.depaul.edu/soe\\_etd/66](https://via.library.depaul.edu/soe_etd/66) Accessed Oct 14,2021
34. Hofmann SG, Sawyer AT, Fang A, Asnaani A. Emotion dysregulation model of mood and anxiety disorders. *Depression and Anxiety*. 2012;29(5):409-16. doi:10.1002/da.21888
35. Boumparis N, Karyotaki E, Kleiboer A, Hofmann SG, Cuijpers P. The effect of psychotherapeutic interventions on positive and negative affect in depression: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*. 2016;202:153-62. doi:10.1016/j.jad.2016.05.019
36. Clark LA, Watson D. Tripartite model of anxiety and depression: psychometric evidence and taxonomic implications. *Journal of Abnormal Psychology*. 1991;100(3):316-36. doi:10.1037//0021-843x.100.3.316
37. Bakker DJ, Lyons ST, Conlon PD. An exploration of the relationship between psychological capital and depression among first-year doctor of veterinary medicine students. *Journal of Veterinary Medical Education*. 2017;44(1):50-62. doi:10.3138/jvme.0116-006R
38. Shen X, Yang Y-L, Wang Y, Liu L, Wang S, Wang L. The association between occupational stress and depressive symptoms and the mediating role of psychological capital among Chinese university teachers: a cross-sectional study. *BMC Psychiatry*. 2014;14(1):329. doi:10.1186/s12888-014-0329-1
39. Badran MA, Youssef-Morgan CM. Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*. 2015;20(3):354-70. doi:10.1108/JMP-06-2013-0176
40. Locke EA, Latham GP. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*. 2002;57(9):705. doi:10.1037/0003-066X.57.9.705
41. Carver CS, Scheier MF. Themes and issues in the self-regulation of behavior. In: R. S. Wyer, Jr. *Perspectives on behavioral self-regulation: Advances in social cognition*, 1st Ed. New York, US: Psychology Press; 2012:1-105. doi:10.4324/9781410601186
42. Kim-Prieto C, Diener E, Tamir M, Scollon C, Diener M. Integrating the diverse definitions of happiness: a time-sequential framework of subjective well-being. In *The exploration of happiness 2013* (pp. 47-75). Springer, Dordrecht. doi:10.1007/978-94-007-5702-8\_4
43. Masten AS, Cutuli JJ, Herbers JE, Reed M-GJ. Resilience in development. *Oxford handbook of positive psychology*, 2nd ed. Oxford library of psychology. New York (NY), United State: Oxford University Press; 2012. p. 117-31. doi:10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0012