فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ۱۸ ، شماره ۱، بهار ۱۴۰۵
صفحه: ۷۰-۵۹

Occupational Medicine Quarterly Journal
Vol. 18, No. 1, Spring 2026
Pages: 59-70

تأثیر معنا در کار و خشنودی شغلی بر کامیابی کاری معلمان با نقش میانجیگرانه سرمایه روان‌شناختی

اریج محمد عبدالرسول الشرقی [۱]، علی مهداد [۲*]، احمد عبدالکاظم جونی [۳]، زهرا یوسفی [۴]

چکیده

مقدمه: این پژوهش با هدف تعیین تأثیر معنا در کار و خشنودی شغلی بر کامیابی کاری معلمان شهر بغداد با در نظر گرفتن نقش میانجیگرانه سرمایه روان‌شناختی اجرا شد.

روش بررسی: روش پژوهش همبستگی از نوع معادلات ساختاری و جامعه آماری شامل کلیه معلمان مهدهای کودک شهر بغداد در بهار سال ۱۴۰۴ (سال ۲۰۲۵) بودند. از جامعه آماری مورداشاره و از طریق نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۰۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب و به پرسشنامه‌های معنا در کار، خشنودی شغلی، کامیابی کاری و سرمایه روان‌شناختی پاسخ دادند. داده‌های پژوهش با استفاده از الگوسازی سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS26 و AMOS۲۵ تحلیل گردید.

نتایج: نتایج نشان داد که معنا در کار و خشنودی شغلی بر سرمایه روان‌شناختی و کامیابی کاری دارای تأثیر مستقیم معنادار دارند($p<۰/۰۱$). همچنین، معنا در کار و خشنودی شغلی از طریق سرمایه روان‌شناختی با کامیابی کاری دارای رابطه غیرمستقیم هستند. در نتیجه، مدل ارائه‌شده دارای برازش بوده و سرمایه روان‌شناختی به عنوان میانجی کامل توانست رابطه معنا در کار و خشنودی شغلی با کامیابی کاری را میانجیگری کند ($p<۰/۰۱$).

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های مطالعه حاضر، برای بهبود کامیابی کاری معلمان، لازم است که بسترهای لازم در جهت بهبود و افزایش معنا در کار، خشنودی شغلی و سرمایه روان‌شناختی فراهم گردد که این امر باید موردتوجه سیاست‌گذاران نظام آموزش‌وپرورش عراق قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: معنا در کار، خشنودی شغلی، سرمایه روان‌شناختی، کامیابی کاری، معلمان، بغداد

[۱] دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
[۲] دانشیار، گروه روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
[۳] استادیار، گروه روانشناسی، دانشگاه القادسیه، القادسیه، عراق
[۴] دانشیار، گروه روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
* (نویسنده مسئول)؛ تلفن تماس : ۰۹۱۳۱۱۱۶۷۰۶ ، پست الکترونیک: alimahdad.iau.ac.ir
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۷۰/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۱/۰۸

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-17]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21492]

مقدمه

کار و شغل یک فرد، نقش بسیار حساسی را در حس هویت، اعتماد به نفس، و سلامت روان‌شناختی وی بازی می‌کند. کار ویژگی اصلی و تعریف‌کننده زندگی بسیاری از افراد می‌باشد. کار ممکن است دارای ارزش درونی، ارزش وسیله‌ای و یا هر دو باشد. ارزش درونی کار ارزشی است که فرد در هنگام انجام آن به دست می‌آورد. ارزش وسیله‌ای کار ضروریات زندگی یک فرد را فراهم می‌کند و به عنوان کانالی در خدمت استعدادها، توانائی‌ها و دانش افراد است. بنابراین برای فرد این نکته بسیار ضروری است که خانه را ترک و به سر کار می‌رود(۱). کار هم‌چنین دارای معنای روان‌شناختی می‌باشد که به ما منبعی از هویت و یگانگی در برابر دیگران می‌دهد و علاوه بر این کار منبع تکامل شخصی ما است. سرانجام، کار، یک تبیین فلسفی از اهداف ما در زندگی ارائه می‌کند. استخراج معنا از ارائه خدمت به دیگران. همان‌گونه که می‌توانیم استنتاج کنیم، هیچ پاسخی به سؤال ما مبنی بر اینکه ما چرا کار می‌کنیم وجود ندارد، اما این معنای چندگانه مبنایی را برای فهم اینکه کار چرا مهم است را فراهم می‌کند. بر این اساس، یکی از مفاهیم جدید مطرح‌شده در حوزه پژوهش سازمانی مثبت، مفهوم کامیابی کاری در شغل است(۱).

کامیابی کاری، به عنوان حس سرزندگی و حس یادگیری برای کارمند در محل کار توصیف می‌شود(۲). بر اساس یک بررسی، کامیابی با پیامدهایی مانند سلامت، رفاه، عملکرد شغلی، نگرش‌ها و توسعه کارکنان مرتبط دانسته شده است. به عنوان مثال، پیشایندهای کامیابی شامل: تقاضاها و منابع شغلی، فرصت‌های آموزشی در محل کار، قدردانی، حمایت و اعتماد در روابط محل کار می‌باشد. بررسی‌های کامیابی، تحقیقات بیشتری را در مورد روابط بین کامیابی و پیامدهای مثبت سلامت مانند مزایای زندگی شخصی خواستار شده‌اند(۲). به عبارتی دیگر، کامیابی در کار به وضعیت روان‌شناختی مثبت یادگیری و نشاطی اشاره دارد که در طی فرآیند کار فرد را همراهی می‌کند(۳،۴). اساساً، افراد از نظر میزان احساس کامیابی کاری و ناکامیابی کاری (تحلیل رفتگی) در محیط کار متفاوت‌اند. در شرایط ناکامیابی کاری، افراد تجربه ذهنی توقف، ایستادن یا شکست در پیشرفت را دارند(۵)، و در شرایط احساس کامیابی، پیشرفت و حرکت را احساس می‌کند که با حس یادگیری و حس سرزندگی همراه است (۳). نتایج مطالعه اسپریتزر و همکاران(۶) نشان داد کامیابی، سازوکار ضروری برای افزایش عملکرد شغلی و نیز کاهش فرسودگی شغلی و ارتقای سلامتی است. یافته‌های آنان از میان کارکنان و مدیران سازمان‌های متعدد و صنایع مختلف (شامل مراکز بهداشتی، خدمات مالی، کشتیرانی، انرژی، غیرانتفاعی، تولیدی، معدن و آموزش) نشان می‌دهد هنگامی که افراد در کار احساس کامیابی می‌کنند، عملکرد شغلی بالاتری داشته و شهروندان سازمانی خوبی بوده‌اند و فراتر از وظایفشان عمل کرده‌اند. بنابراین، هرچه میزان حس سرزندگی و یادگیری در محیط کار افراد کمتر باشد، ناکامیابی کاری را به دنبال خواهد داشت. از این رو توجه و شناسایی عوامل اثرگذار بر ناکامیابی کاری کارکنان از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای در بین روانشناسان صنعتی سازمانی برخوردار است.

در همین ارتباط می‌توان به نقش و تأثیر معنا در کار بر کامیابی در کار کارکنان اشاره نمود. معناداری به عنوان یکی از منابع اصلی و ریشه‌ای انگیزش درونی، توجه نظریه‌پردازان و محققان در عرصه روانشناسی صنعتی سازمانی و رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است. زیرا کار جزئی از هویت انسان است که می‌تواند تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای بر زندگی شخصی و کاری فرد به جای بگذارد. معناداری حاصل ادراکات شخصی فرد یا هنجارها و ادراکات اجتماعی مشترک و یا هر دو است(۷). م. اسپرتیزر (۸) معناداری در کار را به عنوان ارزش مقصود یا هدف کار و قضاوت در خصوص تناسب آن با استانداردها و آرمان‌های افراد تعریف می‌کند و اضافه می‌کند که معناداری شامل تناسب بین پیش‌شرط‌های نقش کار و عقاید، ارزش‌ها و رفتارها می‌باشد. ابعاد عمومی معناداری کار عبارت‌اند از؛ داشتن مقصود یا هدف، استقلال، کنترل، چالش، پیشرفت، شایستگی، مهارت، تعهد، اشتیاق، سازندگی یا ارائه خدمت به دیگران، خود شکوفایی، رشد و تحقق هدف و زندگی کردن بر اساس ارزش‌ها و اهداف خود(۹) می‌باشند. آلبرچ (۱۰) معناداری کار را به عنوان یک حالت روان‌شناختی مثبت که از طریق آن افراد احساس می‌کنند که یک سهم مثبت، مهم و مفید برای یک مقصود ارزشمند که از طریق انجام کارشان ایجاد می‌کنند تعریف می‌کند. روسو و همکاران (۱۱)، به چندین منبع معناداری در کار اشاره کرده‌اند و از نظر آنان

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-17]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21492]

CC BY- NC 4.0

منابع معناداری در کار عبارت‌اند از خود (شامل ارزش‌ها، عقاید، نگرش‌های شخصی)، دیگران (شامل همکاران، رهبران، گروه‌های اجتماعی و خانواده)، کار (شامل طراحی شغل، مأموریت سازمان، شرایط اقتصادی، فرهنگ ملی) و در نهایت فعالیت‌های معنوی است. بنابراین، با توجه به ویژگی‌های برشمرده که متضمن معنای مفهومی معناداری کار است (من‌جمله، احساس افراد از این که یک سهم مثبت، مهم و مفید برای یک مقصود ارزشمند که از طریق انجام کارشان ایجاد می‌کنند)، بدیهی است که افراد با چنین احساسی، حس کامیابی در کار خواهند نمود. پژوهش‌های انجام گرفته توسط خلیق و همکاران (۱۲)؛ او لایمی و همکاران(۱۳)؛ ایمانی و همکاران (۱۴) و آرنولد و همکاران (۱۵)، مؤید رابطه و تأثیر معنا در کار با/بر کامیابی در کار است.

متغیر اثرگذار دیگر بر کامیابی در کار، خشنودی از شغل است. خشنودی از شغل، احساس یا نگرش مثبتی است که افراد نسبت به شغل خود دارا هستند(۱). خشنودی شغلی به عنوان یکی از نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای، احساس و شناخت مثبتی است که فرد درباره وظایف و شرایط و موقعیت کار و شغل خود دارد(۱۶). خشنودی شغلی به عنوان ساختاری چندبعدی مفهوم‌سازی می‌شود که در بر گیرندهٔ خشنودی از ماهیت شغل، سرپرست، همکاران، حقوق، فرصت‌های ارتقا و ترفیع می‌باشد(۱۷). خشنودی شغلی تحت عنوان حالت عاطفی لذت‌بخش ناشی از ارزیابی شغلی فرد به صورت دستیابی یا تسهیل در رسیدن به ارزش‌های شغلی فرد تعریف می‌شود و نتیجه‌ی انتظارات و تجربیات شغلی بوده و بسیار ذهنی و خاص شخص می‌باشد. چنانچه تفاوت مابین انتظارات و تجربه کم باشد میزان خشنودی بالا خواهد بود و بالعکس (۱۸). بنابراین خشنودی از شغل به عنوان یکی از متغیرهای اصلی نگرش شغلی (۱)، به دلیل احساس مثبتی که متعاقب انجام تکالیف و وظایف شغلی به همراه دارد، می‌تواند احساس کامیابی در کار را به دنبال داشته باشد. پژوهش‌های انجام گرفته توسط الینبورگاردو تیر (۱۹)، مبنی بر تأثیر خشنودی شغلی بر کامیابی در کار؛ عباس و همکاران (۲۰)؛ مبنی بر تأثیر خشنودی شغلی بر سرزندگی در کار و مساح و همکاران (۲۱)، مبنی بر رابطه اشتیاق شغلی با کامیابی از کار مؤید چنین تأثیر و رابطه‌ای است.

فراتر از روابط ساده مورداشاره، هدف مطالعه حاضر بررسی نقش میانجی یا واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین معنا در کار و خشنودی از شغل بر کامیابی کاری معلمان مهدکودک شهر بغداد است. سرمایه روان‌شناختی که به منابعی گفته می‌شود که فرد می‌تواند برای بهبود عملکرد خود در کار و موفقیت از آن استفاده کند و شامل خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری است(۲۲). این متغیرها می‌توانند هم به صورت مستقیم و هم با اثر بر دیگر متغیرهای فردی و زمینه‌ای به عملکرد کارکنان کمک کند(۲۳). همچنین، منابع روان‌شناختی مثبت درونی شخصی (نقاط قوت افراد) را سرمایه روان‌شناختی گویند(۲۴). چنان که در مرور مبانی نظری و پژوهشی به نقش تعیین‌کننده معنا در کار و خشنودی از شغل، بر کامیابی کاری اشاره شد، در اشاره به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در ارتباط میان متغیرهای برشمرده می‌توان به این نکته بسیار مهم اشاره نمود که معنا در کار و خشنودی از شغل، به دلیل ماهیت مثبتی که دارند می‌توانند سبب بروز حالات مثبتی چون امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکار آمدی در کارکنان شوند و در نتیجه به واسطه سرایت چنین حالات خلقی مثبت به افراد در محیط کار، ادراک کامیابی کاری در کارکنان افزایش پیدا کند. پژوهش‌های انجام گرفته توسط شهید و همکاران(۲۵)، مبنی بر تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر کامیابی کاری؛ عبدالمحمدی و همکاران (۲۶) مبنی بر رابطه سرمایه روان‌شناختی با ادراک کامیابی از کار؛ طحانیان و مهداد(۲۷)؛ گل‌محمدیان و همکاران(۲۸)، مبنی بر رابطه سرمایه روان‌شناختی با خشنودی از شغل مؤید چنین تأثیر و رابطه‌ای است. در جمع‌بندی پایانی و بر اساس شواهد ارائه و مرور شده، می‌توان گفت معنا در کار و خشنودی از شغل از طریق سرمایه روان‌شناختی بر کامیابی کاری تأثیر دارند. علیرغم شواهد نظری و پژوهشی در دسترس، تلاش برای یافتن مطالعه‌ای که نقش‌ها و روابط مورداشاره را در میان معلمان کشوری مانند عراق موردتوجه و بررسی قرار داده باشند در دسترس قرار نداد. این فقدان دانش علمی و شواهد لازم برای نظام آموزش‌وپرورش که با فرصت‌ها و تهدیدهای قابل‌توجه در سایه نقش‌آفرینی ارزشمند و بی‌مثالی مواجه هستند، به‌ویژه در کشور عراق از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. در همین راستا اهمیت و ضرورت مطالعه حاضر پر کردن بخشی از خلأ شواهد و بسترهای تقویت بهره‌وری و توانمندی

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-17]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21492]

CC BY- NC 4.0

نظام آموزش‌وپرورش کشور عراق است. این مطالعه با هموار نمودن مسیر برای پژوهشگران بعدی برای انجام مطالعات علمی بیشتر بر روی کامیابی کاری به عنوان تأثیرگذار بی‌بدیل بر عملکرد معلمان در نظام آموزش‌وپرورش در کشور عراق است. بنابراین مطالعه حاضر با هدف تعیین تأثیر معنا در کار و خشنودی از شغل بر کامیابی کاری معلمان مهدهای کودک شهر بغداد کشور عراق با در نظر گرفتن نقش میانجیگری سرمایه روان‌شناختی، در صدد پاسخگویی به این سؤال است که آیا معنا در کار و خشنودی از شغل از طریق سرمایه روان‌شناختی بر کامیابی کاری معلمان مهدهای کودک شهر بغداد تأثیر دارد؟

روش بررسی

این پژوهش توصیفی-همبستگی از نوع علی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان مهدکودک‌های شهر بغداد به تعداد ۴۸۷۷ نفر هستند که در ۲۰۳ مهدکودک و در چهار منطقه شمال، جنوب، شرق و غرب مشغول به کار می‌باشند که با در نظر گرفتن حجم نمونه مناسب برای مطالعات معادلات ساختاری به تعداد ۲۰۰ نفر (۲۹) و در نظر گرفتن احتمال مخدوش بودن پرسشنامه‌ها تعداد ۲۲۵ پرسشنامه به صورت در دسترس در میان هر چهار منطقه توزیع گردید که پس از جمع‌آوری تعداد ۲۳ پرسشنامه غیرقابل استفاده تشخیص داده شد و در نهایت تعداد ۲۰۲ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. برای تحلیل داده‌های حاصل از اجرای مطالعه از دو سطح تحلیل آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در سطح توصیفی از جدول فراوانی، محاسبه میانگین و انحراف معیار و در سطح استنباطی نیز از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. تحلیل‌های مورداشاره با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS، نسخه ۲۶ و نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۵ انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد. لازم به توضیح است که این پرسشنامه‌ها به روش ترجمه و باز ترجمه ابتدا از زبان فارسی توسط یک روانشناس مسلط به زبان عربی به زبان عربی ترجمه و سپس توسط یک متخصص زبان عربی به فارسی برگردانده شد و پس از تطبیق دو مرحله، تفاوت‌ها اصلاح و سپس اجرا گردید.

پرسشنامه معنا در کار(meaning in work questionnaire): برای سنجش معنا درکار از پرسش‌نامه ایوزان و همکاران(۳۰) استفاده به عمل آمد. مقیاس پاسخگویی به این پرسشنامه ۵ درجه‌ای لیکرت (۱-کاملاً مخالفم تا ۵-کاملاً موافقم) می‌باشد. پایائی بازآزمون این پرسشنامه توسط سازندگان ۰/۶ و در سطح معناداری ۰/۰۱، گزارش شده است. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران در پژوهش اسکندری و مهداد (۳۱) مورداستفاده قرار گرفت و روایی محتوایی آن قبل از استفاده توسط دو متخصص روانشناسی سازمانی بررسی و مورد تأیید قرار گرفت و سپس متن آن به زبان فارسی ترجمه و توسط یک متخصص زبان انگلیسی باز ترجمه و اندک تفاوت‌ها برطرف گردید و در نهایت مورداستفاده قرار گرفت. در پژوهش (۳۱) آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۸۲ به دست آمد. یک نمونه از عبارات این پرسشنامه بدین شرح است: من حس خوبی از اینکه چگونه شغل من، زندگی‌ام را معنادار می‌کند دارم.

شاخص توصیف شغل (Job Descriptive Index (JDI): برای سنجش خشنودی از شغل، یکی از ابزارهای معتبر به نام شاخص توصیف شغل که برای سنجش رضایت شغلی مورداستفاده قرار می‌گیرد که توسط اسمیت و همکاران (۳۲) بر اساس یک مدل پنج عاملی تدوین‌شده و به بررسی رضایت شغلی در افراد می‌پردازد، استفاده گردید. این پرسشنامه از ۴۸ گویه و ۵ خرده مقیاس رضایت از ماهیت شغل (۱۲ گویه)، رضایت از سرپرست (۱۳ گویه)، رضایت از همکاران (۱۰ گویه)، رضایت از ارتقاء و ترفیع (۶ گویه) و رضایت از پرداخت (۷ گویه) تشکیل شده است که در این پژوهش با توجه به هدف تعیین‌شده از ۱۲ گویه رضایت از ماهیت شغل استفاده به عمل آمد. مقیاس امتیازبندی این پرسشنامه مقیاس ۵ امتیازی لیکرت از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) است. این پرسشنامه در پژوهش‌های متعدد مورداستفاده قرارگرفته که همگی مؤید روایی و پایائی بالای این پرسشنامه است. برای مثال، آراسته و مهداد (۳۳) و محمد بشیر و همکاران (۳۴)، آلفای کرونباخ این پرسشنامه به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۹۰ گزارش شده است.

پرسش‌نامه کامیابی کاری: مقیاس یازده گویه‌ای کامیابی کاری توسط کارملی و اسپریتزر (۳۵)، طراحی و ساخته شده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه به صورت بسیار کم=۱ تا بسیار زیاد =۵ طراحی شده است که نمره پائین در این پرسشنامه نشان‌دهنده ناکامیابی کاری و نمره بالا نشان‌دهنده کامیابی کاری می‌باشد. این مقیاس شامل دو خرده مقیاس سؤالات ۱تا ۳=یادگیری و سؤالات ۴ تا ۱۱=سرزندگی تنظیم شده است که از

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-17]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21492]

CC BY- NC 4.0

مجموع امتیازات دو خرده مقیاس یک نمره کلی به عنوان کامیابی کاری/ ناکامیابی کاری به دست می‌آید. کارملی و اسپریتزر از طریق تحلیل عاملی اکتشافی روایی سازه این پرسشنامه را مستند نموده‌اند. علاوه بر این به عنوان شواهدی از روایی همگرا بین امتیازات حاصل از پرسشنامه کامیابی کاری با باز بودن به رابطه زاینده با نوآوری در کار و شغل و اعتماد به کارفرما (سازمان) رابطه مثبت گزارش شده است. آلفای کرونباخ این پرسشنامه توسط سازندگان برابر با ۰/۹۴ گزارش و در پژوهش مهداد و همکاران (۳۶)، آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۹۴۷ گزارش شده است.

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی(Psychological Capitla questionnaires): در این پژوهش برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه ۲۴ سؤالی سرمایه روان‌شناختی لوتانز و اولیو (۳۷) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۴ خرده مقیاس امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی است که در آن، هر خرده مقیاس ۶ گویه دارد. نمره‌گذاری سؤالات بر اساس لیکرت ۶ درجه‌ای (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۶=کاملاً موافق) می‌باشد. دامنه نمرات بین ۲۴ تا ۱۴۴ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده سرمایه روان‌شناختی بالاتر است. در پژوهش سازندگان پرسشنامه آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های امیدواری ۰/۷۶، تاب‌آوری ۰/۷۱، خوش‌بینی ۰/۷۹ و خودکارآمدی ۰/۸۵گزارش شده است. در پژوهش زابن خواف و همکاران (۳۸)، پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ گزارش شده است.

شیوه اجرای پژوهش و تحلیل داده‌ها

پرسشنامه‌های پژوهش به صورت خودگزارش‌دهی پاسخ داده شدند. داده‌های به دست آمده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون همراه با میانگین و انحراف معیار و در نهایت پس از بررسی پیش‌فرض‌های آماری نرمالیتی (از طریق آزمون کولموگروف اسمیرنف)، خطی بودن رابطه بین متغیرها (از طریق بررسی نمودار پراکندگی)، نرمال بودن توزیع باقیمانده‌ها (از طریق رسم نمودار باقیمانده‌ها همراه با نمودار نرمال بودن توزیع داده‌ها)، به روش تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS26 و AMOS۲۵ تحلیل گردید.

نتایج

در جدول ۱، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گروه نمونه پژوهش ارائه‌شده است. در جدول ۲، شاخص‌های توصیفی(میانگین و انحراف معیار)، نرمال بودن توزیع داده‌ها (آماره کولموگروف-اسمیرنف) و پایایی ابزارهای سنجش متغیرها (برحسب آلفای کرونباخ) ارائه‌شده است.

چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، در کامیابی کاری، میانگین برابر با ۴۲/۷۸، در معنا در کار، میانگین برابر با ۲۰/۲۳، در خشنودی شغلی، میانگین برابر با ۴۷/۷۷، و در سرمایه روان‌شناختی، میانگین برابر با ۴۸/۴۴ است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گروه نمونه پژوهش (n=۲۰۲)

متغیر	فراوانی	درصد
تحصیلات		
دیپلم	۲۷	۱۳/۴
کاردانی	۱۸	۸/۹
کارشناسی	۸۸	۴۳/۶
کارشناسی ارشد	۶۹	۳۴/۱
گروه‌های سنی		
تا ۲۵ سال	۲۱	۱۰/۴
۲۶ تا ۳۰ سال	۱۹	۹/۴
۳۱ تا ۳۵ سال	۳۷	۱۸//۳
وضعیت تأهل		
مجرد	۶۸	۳۳/۷
متأهل	۱۳۴	۶۶/۳

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-17]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21492]

CC BY- NC 4.0

فراتر از شاخص‌های توصیفی گزارش شده در جدول ۵، مفروضه‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری (برای بررسی نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین معنا در کار، خشنودی شغلی با کامیابی کاری)، شامل نرمال بودن توزیع داده‌ها (از طریق آزمون کولموگروف اسمیرنف، مندرج در جدول ۲)، خطی بودن رابطه بین متغیرها (از طریق بررسی نمودار پراکندگی)، نرمال بودن توزیع باقیمانده‌ها (از طریق رسم نمودار باقیمانده‌ها همراه با نمودار نرمال بودن توزیع داده‌ها) و داده‌های پرت و کرانی نیز از طریق بررسی آماره میهالانوبیس و کوکس بررسی و مشخص شد که پیش‌فرض-های تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری رعایت شده است. در جدول ۳، ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه‌شده است. در جدول ۴، ضرایب غیراستاندارد و استاندارد و واریانس تبیین شده مدل مربوط به کامیابی کاری ارائه‌شده است. چنان‌که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، بر اساس ضرایب غیراستاندارد و استاندارد و واریانس تبیین شده مدل مربوط به کامیابی کاری، معنا در کار ($p<۰/۰۱$، $\beta= ۰/۲۴$) و خشنودی شغلی ($p<۰/۰۱$، $\beta= ۰/۵۵$) با سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه مثبت و معنادار هستند و توانسته‌اند، ۵۵ درصد از واریانس این متغیر را تبیین کند. در ادامه سرمایه روان‌شناختی با کامیابی کاری ($p<۰/۰۱$، $\beta=۱/۰۱$) دارای رابطه معنادار بوده و توانسته ۲۹ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نماید. در شکل ۱ الگوی ساختاری نهایی پژوهش برای کامیابی کاری ارائه‌شده است.

جدول۲: شاخص‌های توصیفی گروه نمونه پژوهش در متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	آماره کولموگروف-اسمیرنف *	آلفای کرونباخ
۱	کامیابی کاری	۴۲/۷۸	۹/۴۲	۰/۰۱۱	۰/۹۵
۲	معنا در کار	۲۰/۲۳	۴/۱۸	۰/۰۱۳	۰/۸۶
۳	خشنودی شغلی	۴۷/۷۷	۹/۳۴	۰/۰۱۱	۰/۹۳
۴	سرمایه روان‌شناختی	۴۸/۴۴	۱۰/۲۷	۰/۰۱۲	۰/۹۳

* آماره‌های کولموگروف-اسمیرنف ارائه‌شده همگی در سطح $p>۰/۰۵$ غیرمعنادار لذا فرض نرمال بودن داده‌ها رعایت شده است

جدول۳: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴
۱	کامیابی کاری	۱			
۲	معنا در کار	۰/۶۳**	۱		
۳	خشنودی شغلی	۰/۷۳**	۰/۷۰**	۱	
۴	سرمایه روان‌شناختی	۰/۶۴**	۰/۶۴**	۰/۷۲**	۱

**$p<۰/۰۱$ *$p<۰/۰۵$

جدول۴: مسیرهای مدل رابطه معنا در کار و خشنودی شغلی با کامیابی کاری با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی

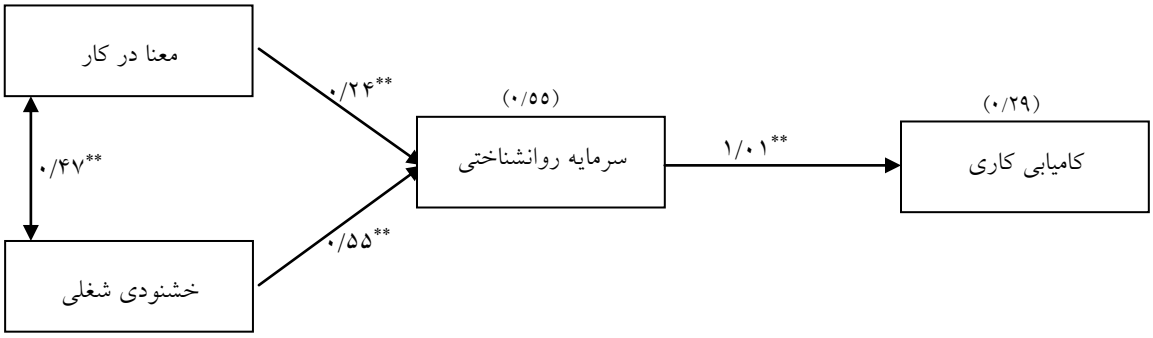
ردیف	مسیرهای مدل	B	SE	β	p	R^2
۱	معنا در کار← سرمایه روان‌شناختی	۰/۵۹**	۰/۱۳	۰/۲۴**	۰/۰۰۱	۰/۵۵
۲	خشنودی شغلی← سرمایه روان‌شناختی	۰/۶۱**	۰/۰۶	۰/۵۵**	۰/۰۰۱	
۳	سرمایه روان‌شناختی ← کامیابی کاری	۰/۹۳**	۰/۰۷	۱/۰۱**	۰/۰۰۱	۰/۲۹

*$p<۰/۰۵$ ** $p<۰/۰۱$

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-17]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21492]

CC BY- NC 4.0



شکل۱: الگوی نهایی ساختاری پژوهش برای کامیابی کاری

چنان‌که در شکل ۱ دیده می‌شود، معنا در کار و خشنودی شغلی از طریق سرمایه روان‌شناختی با کامیابی کاری دارای رابطه غیرمستقیم هستند. در جدول ۵ ، اثرات غیرمستقیم مطرح در مدل نهایی پژوهش برای کامیابی کاری (شکل ۱) ارائه‌شده است. چنان‌که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، ضرایب غیرمستقیم معنا در کار و خشنودی شغلی برای کامیابی کاری از طریق سرمایه روان‌شناختی با استفاده از روش تحلیل مسیر معنادار است (p<۰/۰۱). نتایج تحلیل بوث استراپ نیز نشان داد که سرمایه روان‌شناختی نقش متغیر میانجی کامل را در رابطه معنا در کار و خشنودی شغلی با کامیابی کاری ایفا می‌کند. شاخص‌های برازش مدل نهایی در جدول ۶ ارائه‌شده است. چنانکه در جدول ۶ مشاهده می‌شود، کلیه شاخص‌های برازش مدل نهایی پژوهش برای کامیابی کاری، در مقایسه با سطح مقادیر قابل‌قبول (۳۹)، از وضعیت مطلوبی برخوردار هستند. به این معنی که مدل نهایی پژوهش، از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

جدول۵: اثرات غیرمستقیم مدل نهایی پژوهش در حالت استاندارد و غیراستاندارد برای متغیر کامیابی کاری

ردیف	اثرات غیرمستقیم	کامیابی کاری	
		غیراستاندارد	استاندارد
۱	اثر غیرمستقیم معنا در کار بر کامیابی کاری از طریق سرمایه روان‌شناختی	۰/۵۴۵**	۰/۲۴۱**
۲	اثر غیرمستقیم خشنودی شغلی بر کامیابی کاری از طریق سرمایه روان‌شناختی	۰/۵۶۶**	۰/۵۶۰**

**p<۰/۰۱

جدول۶: شاخص‌های برازش مدل نهایی پژوهش برای مدل کامیابی کاری

شاخص برازش	مقدار قابل‌قبول	مقدار در مطالعه حاضر	نتیجه
۱. خی‌دو (χ^2)	غیرمعنادار بودن	۳/۲۱ و p=۰/۲۱	مطلوب
۲. نسبت خی دو به درجه آزادی (χ^2/df)	کوچک‌تر از ۳	۱/۶۰	مطلوب
۳. شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۹	مطلوب
۴. شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۹۸	مطلوب
۵. شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۹۸	مطلوب
۶. ریشه میانگین باقیمانده‌ها (RMR)	۰/۰۵ و کمتر	۰/۰۲۸	مطلوب
۷. تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا (RMSEA)	۰/۰۸ و کمتر	۰/۰۵۵	مطلوب

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-17]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21492]

CC BY- NC 4.0

بحث

این پژوهش با هدف تعیین تأثیر معنا در کار و خشنودی شغلی بر کامیابی کاری معلمان شهر بغداد با در نظر گرفتن نقش میانجیگرانه سرمایه روان‌شناختی اجرا شد. نتایج نشان داد که معنا در کار و خشنودی شغلی بر سرمایه روان‌شناختی و کامیابی کاری دارای تأثیر مستقیم معنادار هستند($p<0/01$). همچنین، معنا در کار و خشنودی شغلی از طریق سرمایه روان‌شناختی با کامیابی کاری دارای رابطه غیرمستقیم هستند.

این یافته‌ها با یافته‌های (۱۲،۱۳،۱۴،۱۵) مبنی بر رابطه معنا در کار با کامیابی کاری؛ با یافته‌های (۱۹،۲۰،۲۱) مبنی بر رابطه خشنودی شغلی با کامیابی کاری ؛ با یافته‌های (۲۵، ۲۶) مبنی بر رابطه سرمایه روان‌شناختی و کامیابی کاری؛ با یافته‌های (۲۷، ۲۸) مبنی بر رابطه سرمایه روان‌شناختی با خشنودی شغلی همسو می‌باشد. اما بر اساس جستجوهای انجام گرفته در پایگاه‌های علمی معتبر در ارتباط تأثیر معنا در کار و خشنودی شغلی بر کامیابی کاری از طریق سرمایه روان‌شناختی پژوهشی یافت نشد و به همین جهت امکان گزارش همسوئی و ناهمسوئی میسر نگردید.

در تبیین رابطه معنا در کار با کامیابی کاری می‌توان معناداری را به عنوان یکی از منابع اصلی و ریشه‌ای انگیزش درونی که نتیجه ارزش هدف کار و قضاوت در خصوص تناسب آن با استانداردها و آرمان‌های افراد می‌باشد که شامل تناسب بین پیش‌شرط‌های نقش کار و عقاید، ارزش‌ها و رفتارها می‌باشد، موردتوجه قرار داد. آلبرچ (۱۰) معناداری کار را به عنوان یک حالت روان‌شناختی مثبت که از طریق آن افراد احساس می‌کنند که یک سهم مثبت، مهم و مفید برای یک مقصود ارزشمند که از طریق انجام کارشان ایجاد می‌کنند تعریف می‌کند. از طرف دیگر، کامیابی کاری، به عنوان حس سرزندگی و حس یادگیری برای کارکنان در محل کار توصیف می‌شود و دارای پیشایندهایی همچون: تقاضاها و منابع شغلی، فرصت‌های آموزشی در محل کار، قدردانی، حمایت و اعتماد در روابط محل کار می‌باشد. به عبارتی دیگر، کامیابی در کار به وضعیت روان‌شناختی مثبت یادگیری و نشاطی اشاره دارد که در طی فرآیند کار، فرد را همراهی می‌کند(۳،۴). بنابراین، هر چه میزان ادراک افراد از معناداری کارشان بیشتر باشد، حس سرزندگی و حالت روان‌شناختی مثبت یادگیری و نشاط خواهند داشت. در چنین شرایطی، هرچه میزان ادراک افراد از معناداری کارشان بیشتر باشد، ادراک کامیابی کاری بیشتری خواهد بود و برعکس.

همچنین در تبیین رابطه خشنودی شغلی با کامیابی کاری می‌توان چنین بیان نمود که خشنودی از شغل، احساس یا نگرش مثبتی است که افراد نسبت به شغل خود دارا هستند(۱). به عبارتی، خشنودی شغلی تحت عنوان حالت عاطفی لذت‌بخش ناشی از ارزیابی شغلی فرد به صورت دستیابی یا تسهیل در رسیدن به ارزش‌های شغلی فرد تعریف می‌شود و نتیجه‌ی انتظارات و تجربیات شغلی بوده و بسیار ذهنی و خاص شخص می‌باشد. چنانچه تفاوت مابین انتظارات و تجربه کم باشد میزان خشنودی بالا خواهد بود و بالعکس(۱۸). از طرف دیگر، کامیابی در کار به وضعیت روان‌شناختی مثبت یادگیری و نشاطی که در طی فرآیند کار فرد را همراهی می‌کند، اشاره دارد. بنابراین خشنودی از شغل به عنوان یکی از متغیرهای اصلی نگرش شغلی، به دلیل احساس مثبتی که متعاقب انجام تکالیف و وظایف شغلی به همراه دارد، می‌تواند احساس حس سرزندگی و سلامتی را به دنبال داشته باشد. بنابراین، می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که هر چه میزان خشنودی شغلی کارکنان بیشتر باشد، ادراک کامیابی کاری در آنان بیشتر خواهد بود و برعکس. علاوه بر این، در تبیین ارتباط سرمایه روان‌شناختی با کامیابی کاری چنین می‌توان بیان نمود که کامیابی شغلی با ویژگی‌های فردی همچون امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی پشتیبانی می‌شود و وجود چنین ویژگی‌هایی در کارکنان سبب بروز وضعیت روان‌شناختی مثبت و نشاط در کارکنان می‌گردد که همان بعد سرزندگی در کامیابی کارکنان است. به عبارتی، می‌توان چنین بیان نمود که سرمایه روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد و از آنجایی که بهزیستی روان‌شناختی را می‌توان شادی و داشتن احساسات مثبت (بعد سرزندگی در کامیابی شغلی) در زندگی تعریف نمود که در آن فرد در تلاش است توانایی‌های بالقوه خود را شکوفا کند (بعدیادگیری در کامیابی شغلی). بر این اساس، می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که هر چه میزان سرمایه روان‌شناختی در کارکنان بیشتر باشد، ادراک کامیابی کاری در آنان بیشتر خواهد بود و برعکس. در تبیین ارتباط سرمایه روان‌شناختی با خشنودی شغلی می‌توان چنین بیان نمود که عوامل و ابعاد سرمایه روان‌شناختی از جمله خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-17]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21492]

CC BY- NC 4.0

تاب‌آوری می‌تواند منجر به تقویت روحیه امید، حس مسئولیت‌پذیری و تقویت درونی کارکنان گردد. در شرایطی که این عوامل به صورت درخور و شایسته در معلمان تقویت شوند، به واسطه چنین احساسی و در نتیجه کارکنان از شغل و شرایط شغلی که دارند احساس رضایت خواهند نمود. در نهایت، در تبیین تأثیر معنا در کار و خشنودی شغلی بر کامیابی کاری از طریق سرمایه روان‌شناختی می‌توان با استناد به تبیین‌های ارائه‌شده در فرضیه‌های پیشین چنین بیان نمود که معنا در کار و خشنودی شغلی از طریق سرمایه روان‌شناختی بر کامیابی کاری تأثیر دارند و این تأثیر نتیجه حالت روان‌شناختی مثبتی است که افراد از طریق ادراک معناداری کار و احساس خشنودی از شغل که منجر به امیدواری و خوش‌بینی در کارکنان می‌گردد، می‌باشد. در نتیجه، هرچه میزان چنین احساسی بیشتر گردد، ادراک کامیابی در کار بیشتری احساس خواهد گردید.

نتیجه‌گیری

به دلیل نقش بی‌بدیلی که ادراک کامیابی در کار معلمان در تحقق اهداف نظام آموزش‌وپرورش کشورها دارند، به مسئولین نظام آموزش‌وپرورش کشور عراق پیشنهاد می‌گردد تا از طریق ایجاد بسترهای لازم در جهت بهبود و افزایش ادراک معنا در کار، خشنودی شغلی و سرمایه روان‌شناختی در معلمان زمینه‌های لازم را در جهت افزایش ادراک کامیابی در کار در میان معلمان فراهم کنند تا اثربخشی نظام آموزش در تمام مقاطع تحصیلی (پیش‌دبستانی، دبستان و دبیرستان) بهبود پیدا کند.

محدودیت‌های مطالعه

این پژوهش همچون سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هائی بود که باید در تعمیم و تفسیر نتایج توجه شود. این محدودیت‌ها شامل اجرای این مطالعه بر روی معلمان مهدکودک‌های شهر بغداد و به طریق روش نمونه‌گیری در دسترس در کشور عراق انجام شده است، به همین دلیل در تعمیم نتایج به دیگر جوامع آماری نظیر سایر معلمان مقاطع مختلف آموزشی در کشور عراق لازم است احتیاط شود. ضروری است تا برای رفع این محدودیت‌ها، این مطالعه بر روی سایر معلمان مقاطع مختلف آموزشی با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی و با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌کننده‌ها نیز اجرا شود، تا میزان تعمیم‌پذیری نتایج، به طور کامل مشخص گردد.

سپاس‌گزاری

این پژوهش برگرفته از رساله دکتری روانشناسی تربیتی است. بدین‌وسیله از کلیه معلمان مهدکودک‌های شهر بغداد که با مشارکت و همکاری خود در این مطالعه، امکان اجرای پژوهش را فراهم نمودند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌نماییم.

حامی مالی

تمامی هزینه‌های پژوهش توسط نویسنده اول مقاله تأمین شده است و بدون هیچ‌گونه حمایت مالی انجام گرفته است.

تعارض در منافع

نویسندگان اعلام می‌نمایند که هیچ‌گونه تضاد منافعی در مورد مقاله حاضر وجود ندارد.

ملاحظات اخلاقی

کلیه ملاحظات اخلاقی شامل، بی‌نامی پاسخگویان، رازداری و استفاده از داده‌ها فقط در راستای اهداف پژوهش، در انجام فرآیند این پژوهش رعایت شده است. این مقاله مستخرج از پایان‌نامه دکتری تخصصی رشته روانشناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) با کد IR.IAU.KHUISF.REC.1404.446 در شورای پژوهشی واحد و با حضور دبیر کمیته اخلاق مصوب شده است.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان مقاله به سهم خود در نگارش، تحلیل و تفسیر داده‌های مورداستفاده در این مقاله همکاری داشته‌اند.

References:

1. Mehdad A. Industrial and organizational psychology, 15th edition, Jangal Javadane Publishing House, Tehran. 2023.[Persian]
2. Engström M, Björkman A, Silén M, Wahlberg AC, Skytt B. Thriving at work as a mediator between nurses' structural empowerment and job performance, work-personal life benefits, stress symptoms and turnover intentions: a cross-sectional study. BMC nursing. 2025; 24: 175.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-17]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21492]

CC BY- NC 4.0

3. Spreitzer G, Sutcliffe K, Dutton J, Sonenshein S, Grant, AM. A socially embedded model of thriving at work. Organ. Sci. 2005; 16: 537–549. doi: 10.1287/orsc.1050.0153
4. Ren S, Babalola MT, Ogbonnaya C, Hochwarter WA, Akemu O, Agyemang-Mintah, P. Employee thriving at work: the long reach of family incivility and family support. J. Organ. Behav. 2022; 43: 17–35.
5. Keyes CL. Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. J Consult Clin Psychol. 2005;73(3):539-48.
6. Porath C, Spreitzer G, Gibson C. Thriving at Work: Toward Its Measurement, Construct Validation, and Theoretical Refinement. Journal of Organizational Behavior. 2012; 33, 250-275.
7. Pratt MG, Ashforth BE. Fostering Meaningfulness in Working and at Work. In KS. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline (pp. 309-327). San Francisco, CA: Berret-Koehler.2003.
8. Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. Academy of Management Journal, 1995; 38(5): 1442–1465.
9. Fairlie P. Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development. Advances in Developing Human Resources. 2011; 13(4): 508–525.
10. Albrecht SL. Work engagement and the positive power of meaningful work. In A. B. Bakker (Ed.), Advances in positive organizational psychology. 2013; 237–260. Emerald Group Publishing.
11. Rosso BD, Dekas KH, Wrzesniewski A. On the meaning of work: A theoretical integration and review. Research in organizational behavior. 2010; 30:91-127.
12. Khaliq R, Kiran W, Muhammad Usman K, Ridwan R. Learning Goal Orientation and Work Meaningfulness: A Mediating Role of Workplace Thriving. International Journal of Business and Management Sciences. 2025; 6(2), 55- 68. https://ijbmsarchive.com/index.php/jbmis/article/view/839
13. Olayemi DO, Igbokwe A, Mairafi S. Job Crafting And Employee Job Meaningfulness In Selected Hotels In Fct-Abuja. FULafia International Journal of Business and Allied Studies. 2024; 2(3): 36-53.
14. Imani H, Gholipour A, Seyed Javadin SR. Investigating the impact of Job Characteristics Model on thriving at work (Case Study: Bank Refah). Journal of Public Administration. 2015; 7(4): 783-802. [Persian]
15. Arnold KA, Turner N, Barling J, Kelloway EK, McKee MC. Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. Journal of occupational health psychology. 2007; 12(3): 193.
16. Tria JZ. Job satisfaction among educators: A systematic review. International Journal of Professional Development, Learners and Learning. 2023; 5(2): ep2310.
17. Avery RE, Smillie LD, Fife-Schaw CR. Employee achievement orientations and personality as predictors of job satisfaction facets, Personality and Individual Differences. 2015; 76: 56-61.
18. Pan FC. Practical application of importance-performance analysis in determining critical job satisfaction factors of a tourist hotel. 2015; 46: 84-91.
19. Elínborgardóttir HV. Compassion in the work environment: examining the link between compassion and thriving at work via job satisfaction (Doctoral dissertation). 2024.
20. Abbas SM, Wei L, Liu Z, Rehman, UU, Kumail T. How work vitality, organizational justice and job training predict job satisfaction? Evidence from emerging economies. Middle East Journal of Management. 2024; 11(3): 260-279.
21. Massah H, Oreyzi Samani S, Kalantari M. The role of work engagement in relation between thriving at work with teaching commitment, job satisfaction and feeling of belonging: offering bootstrapping model. Career and Organizational Counseling. 2017; 9(30): 48-72. [Persian]
22. Carmona-Halty M, Salanova M, Schaufeli WB. The strengthening starts at home: Parent–child relationships, psychological capital, and academic performance – a longitudinal mediation analysis. Current Psychology. 2020; 41:3788–3796. doi:10.1007/s12144-020-00898-8
23. Hussain S, Shahzad K. Unpacking perceived organizational justice-organizational cynicism relationship: Moderating role of psychological capital. Asia Pacific Management Review. 2022; 27(1): 10-17.
24. Prasath PR, Xiong Y, Zhang Q, Jeon L. Psychological Capital, Well-being, and Distress of International Students. Int J Adv Counseling. 2022; 44: 529–549.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-17]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21492]

CC BY- NC 4.0

25. Shahid S, Muchiri MK, Walumbwa FO. Mapping the antecedents and consequences of thriving at work: A review and proposed research agenda. International Journal of Organizational Analysis. 2021; 29(1): 78-103.
26. Abdol Mohammadi H, Hosseinian S, yazdi SM. Modeling of Relationship between Thriving at work and Career Path Adaptability in Teachers: Mediating Role of Psychological Capital. Career and Organizational Counselin., 2022; 14(1): 9-26. [Persian]
27. Mehdad A, Tahanian F. The Mediating Role of Psychological Capital in the Effect of Authentic Leadership on Job Satisfaction and Life Satisfaction. Positive Psychology Research. 2018; 4(1): 79-92. doi: 10.22108/ppls.2018.111470.1448. [Persian]
28. GolMohammadian M, Sajjadi SN, Salimi H. The Role of Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior in Predicting Job Satisfaction of Exceptional Elementary School's Teachers. J Except Educ. 2016;3(140):5-12. [Persian]. URL: http://exceptionaleducation.ir/article-1-811-fa.html
29. Kline RB. Principles and practice of structural equation modeling: Guilford Press. 2005.
30. Ivtzan I, Sorensen E, Halonen S. The Effect of Occupational Meaningfulness on Occupational Commitment. Int. J. Psychol. Res. 2013; 6(2): 15-23
31. Eskandary Gharivand F, Mehdad A. The Effect of Mindfulness on Job Performance and Job Stress in Parsian Ophthalmology Clinic: The Mediating Role of Meaning in work. Knowledge & Research in Applied Psychology. 2022; 22(4 (86):90-100. [Persian]
32. Smith PC, Kendall L, Hulin CL. The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. Chicago: Rand McNally. 1969.
33. Arasteh Saleh Kooh N, Mehdad A. Chain relationship model of job characteristics, job satisfaction with innovative behaviors. Career and organizational counseling. 2015; 8(28):76-92. [Persian].
34. Al Dabi MBH, Torkan H, Shallal AA, Mehdad A. Mediating influence of job burnout and job satisfaction in relationship between work stress and organizational commitment among exceptional education teachers in Baghdad, Iraq. Occupational Medicine Quarterly Journal. 2025; 17(1): 12-26. [Persian]
35. Carmeli A, Spreitzer GM. Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. The Journal of Creative Behavior. 2009; 43(3): 169–191.
36. Mehdad A, Malakzadeh M, Amiry V. The Effect of organizational injustice perception, job insecurity and organizational stressors on unthriving of retired employees: Mediating Role of burnout. Journal of Geriatric Nursing. 2019; 5(3). [Persian]
37. Luthans BJ, Avolio JB, Avey SM. Norman Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. Pers Psychol. 2007; 60 (3): 541-572. Zaben Khawwaf Z, Mehdad A, Salman Gatfan M, Farhadi H. Prediction of Academic Motivation Based on Learning Strategies, Self-Efficacy Perception, Self Esteem, Self-Regulation, Psychological Capital, and Academic Achievement Among Students of Dhi Qar University. KMAN Conseling and Psychology Nexus. 2024; 2(1): 179-190.
38. Wang J, Wang X. Structural equation modeling: Applications using Mplus. John Wiley & Sons. 2012.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-17]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21492]

CC BY- NC 4.0

The impact of meaning in work and job satisfaction on teachers' work thriving with the mediating role of psychological capital

Mohamad Abdalrasoul Alsharghy E[1], Mehdad A[2*], Ahmed Abdulkadhim Johni A[3], Yousefi Z[4]

[1] PhD Student in Educational Psychology, Department of Psychology, Isf.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran
[2] Associate Professor, Department of Psychology, Isf.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran
[3] Assistant Professor Department of Psychology, University of Al-Qadisiya, Al-Qadisiya, Iraq
[4] Associate Professor, Department of Psychology, Isf.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Abstract

Introduction: This study was conducted to determine the impact of meaning in work and job satisfaction on the work thriving of teachers in the city of Baghdad, considering the mediating role of psychological capital.

Materials and Methods: The research method was correlational, using structural equation modeling. The statistical population consisted of all kindergarten teachers in the city of Baghdad during the spring of 2025. From this population, 202 individuals were selected as the sample through convenience sampling and responded to the Meaning in Work Questionnaire (Ivizan et al., 2013), the Job Satisfaction Questionnaire (Smith et al., 1969), the Work Thriving Questionnaire (Carmeli & Spreitzer, 2009), and the Psychological Capital Questionnaire (Luthans & Youssef, 2007). The research data were analyzed using structural equation modeling with SPSS26 and AMOS25 software.

Results: The results showed that meaning in work and job satisfaction have a significant direct effect on psychological capital and work success ($p<0.01$). Furthermore, meaning in work and job satisfaction has an indirect relationship with work thriving through psychological capital. Consequently, the proposed model had a good fit, and psychological capital acted as a complete mediator in the relationship between meaning in work and job satisfaction with work success ($p<0.01$).

Conclusion: Based on the findings of the present study, to improve teachers' work thriving, it is necessary to provide the groundwork for enhancing and increasing meaning in work, job satisfaction, and psychological capital. This matter should be considered by the educational policymakers of Iraq.

Keywords: Meaning in work, Job satisfaction, Psychological capital, Work thriving, Teachers, Baghdad

This paper should be cited as:

Mohamad Abdalrasoul Alsharghy E, Mehdad A, Ahmed Abdulkadhim Johni A, Yousefi Z. **The impact of meaning in work and job satisfaction on teachers' work success with the mediating role of psychological capital**. Occupational Medicine Quarterly Journal. 2026:18(1): 59-70.

[*] **Corresponding Author:**
E-mail: alimahdad.iau.ac.ir
Tel: 09131116706
Received: 22.10.2025 **Accepted: 28.01.2026**

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-17]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21492]