


## الگوی روابط ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی و صفات شخصیت در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان: نقش میانجی سرمایه‌های روانشناختی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۱۰/۰۶، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۴/۱۱/۲۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۱۲/۳

### نوع مقاله: علمی - پژوهشی

هانیه شیخ سامانی<sup>۱</sup>، حانیه سعیدی جوان<sup>۲</sup>، مهشید کیوانلو<sup>۳</sup> و کیانوش زهراکار<sup>۴</sup> 

#### چکیده

**هدف** این پژوهش پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان بر اساس انطباق‌پذیری مسیر شغلی و صفات شخصیت با نقش واسطه‌ای سرمایه‌های روانشناختی بود. **روش:** این پژوهش به روش همبستگی و با استفاده از معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان مدارس سبزوآر در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ بود. نمونه‌گیری به روش در دسترس انجام شد و ۳۷۰ پرسشنامه معتبر (۲۰۵ زن و ۱۶۵ مرد) جمع‌آوری شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه پنج‌عاملی شخصیت نئو (NEO-FFI) کاستا و مک کری (۱۹۸۵)، پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS) ساویکاس و پروفلی (۲۰۱۲)، پرسشنامه سرمایه‌های روانشناختی (PCQ) لوتانز (۲۰۰۷) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان (QSWL) ایلگان (۲۰۱۴) بودند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS تحلیل شدند. **یافته‌ها:** نشان داد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی و صفات شخصیتی مثبت اثر مستقیم و معنادار بر کیفیت زندگی کاری دارند؛ درحالی‌که روان‌رنجوری اثر منفی دارد. همچنین سرمایه‌های روانشناختی نقش میانجی در این روابط ایفا کردند. برازش کلی مدل با شاخص GOF برابر با ۰/۶۱ بود و تمام مسیرها معنادار بودند ( $t \geq 1.96$ ;  $P \leq 0.05$ ). **نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد توسعه سرمایه‌های روان‌شناختی و تقویت جنبه‌های مثبت صفات شخصیت می‌تواند توانایی معلمان را در برابر تغییرات شغلی افزایش داده و کیفیت زندگی کاری آنان را بهبود بخشد. **کلمات کلیدی:** انطباق‌پذیری مسیر شغلی؛ سرمایه‌های روان‌شناختی؛ صفات شخصیت؛ کیفیت زندگی کاری؛ معلمان

۱. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

۲. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۳. کارشناسی ارشد مشاوره مدرسه، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۴. نویسنده مسئول: استاد، گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

Email: dr\_zahrakar@khu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-7845-2934>



**Copyright:** © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## **A Structural Relationship Model of career path adaptability and Personality Traits in Predicting Teachers' Quality of Work Life: The Mediating Role of Psychological Capital**

Haniyeh Sheikhsamani (M.A.)<sup>1</sup>; Haniyeh Saeedi Chavan (M.A.)<sup>2</sup>

Mahshid Keyvanlou (M.A.)<sup>3</sup> & Kianoosh Zaharakar (PhD)<sup>4</sup> 

### **Abstract**

**Introduction:** The present study aimed to predict teachers' quality of work life based on career path adaptability and personality traits, with psychological capital as a mediating variable.

**Method:** This correlational study was conducted using structural equation modeling. The statistical population consisted of teachers in schools of Sabzevar during the 2025–2026 academic year. Convenience sampling was employed, and 370 valid questionnaires (205 females and 165 males) were collected. Research instruments included the NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI; Costa & McCrae, 1985), the Career path Adapt-Abilities Scale (CAAS; Savickas & Porfeli, 2012), the Psychological Capital Questionnaire (PCQ; Luthans, 2007), and the Teacher Quality of Work Life Questionnaire (QSWL; Ilgan, 2014). Data were analyzed using SPSS and SmartPLS software. **Findings:** Findings indicated that career path adaptability and positive personality traits had significant direct effects on quality of work life, whereas neuroticism had a negative effect. Furthermore, psychological capital played a mediating role in these relationships. The overall model fit, as assessed by the GOF index, was 0.61, and all hypothesized paths were statistically significant ( $t \geq 1.96$ ;  $P \leq 0.05$ ). **Conclusion:** The results suggest that enhancing psychological capital and strengthening positive aspects of personality traits can improve teachers' capacity to cope with occupational changes and enhance their quality of work life.

**Keywords:** career path adaptability; Personality Traits; Psychological Capital; Quality of Work Life; Teac

---

1. MSc in Career Counseling, Faculty of Psychology and Educational Science, University of Kharazmi, Tehran, Iran.

2. MSc in Career Counseling, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

3. MSc in School counseling, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil.

4. Corresponding Author : Professor. Department of Counseling, Faculty of Psychology and Educational Science, University of Kharazmi, Tehran, Iran.

Email: dr\_zaharakar@khu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-7845-2934>



**Copyright:** © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## مقدمه

امروزه مدارس به‌عنوان سازمان‌هایی بنیادین و اثرگذار در جامعه، وظیفه‌های آموزشی و پرورش نسل آینده را بر عهده دارند. در این میان، نقش معلمان به‌عنوان محور اصلی فرایند تعلیم و تربیت، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (قنبری و سلطانی، ۲۰۲۰). موفقیت نظام‌های آموزشی و تحقق اهداف آن‌ها در گرو بهره‌گیری مؤثر از نیروی انسانی متعهد و توانمند است و این مهم تنها زمانی محقق می‌شود که کارکنان، به‌ویژه معلمان، از رفاه جسمی و روانی مطلوبی برخوردار باشند (آکار<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). در این راستا، پژوهش‌های اخیر بر اهمیت ویژه کیفیت زندگی کاری معلمان، به‌ویژه در رابطه با تعادل کار-زندگی و عملکرد آنان تأکید کرده‌اند (لیو و عبدالله<sup>۲</sup>، ۲۰۲۵).

کیفیت زندگی کاری<sup>۳</sup>، معیاری از کیفیت زندگی یک کارمند در چارچوب کار است و رابطه بین کار و زندگی خارج از کار را برای کارمندان در نظر می‌گیرد (سیبوه<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). در واقع، کیفیت زندگی کاری مفهومی چندبعدی است که نه‌تنها عوامل مرتبط با شغل—مانند رضایت شغلی، رضایت از میزان پرداخت و روابط با همکاران—را دربرمی‌گیرد، بلکه شامل عوامل کلی‌تری همچون رضایت از زندگی، بهزیستی و احساسات عمومی نیز می‌شود (جوادی و همکاران، ۱۳۹۸). کیفیت زندگی کاری را از دو بعد می‌توان بررسی کرد که هم عوامل عینی محیط کار (مانند حقوق و مزایا، ایمنی و مشارکت در تصمیم‌گیری) و هم عوامل ذهنی (مانند ادراک فرد از عدالت، فرصت‌های رشد و تعادل کار-زندگی) را در بر می‌گیرد (جعفری و همکاران، ۲۰۲۴). کیفیت زندگی کاری بر پایه ادراک فرد از عواملی مانند عدالت سازمانی، فرصت‌های پیشرفت، تعادل کار-زندگی و امنیت شغلی شکل می‌گیرد (تحریری و همکاران، ۲۰۱۹). شواهد نشان می‌دهد کیفیت زندگی کاری بالا برای جذب و حفظ کارکنان توانمند حیاتی است؛ زیرا سبب می‌شود آنان در محیط کار احساس امنیت، شادی و تعلق بیشتری کنند، استرس کمتری تجربه نمایند و در نهایت از شغل خود رضایت بالاتری داشته باشند (کارتپ و تورکمن<sup>۵</sup>، ۲۰۲۳). با توجه به تأثیرپذیری کیفیت زندگی کاری از مجموعه‌ای از عوامل فردی و سازمانی، شناسایی متغیرهای پیش‌بین و تقویت‌کننده آن در حرفه معلمی از اهمیت بالایی برخوردار است.

- 
1. Akar
  2. Liu & Abdullah
  3. Quality of Work Life
  4. Sibuea
  5. Karatepe & Turkmen

الگوی روابط ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی و صفات شخصیت در پیش‌بینی....

یکی از این متغیرها، انطباق‌پذیری مسیر شغلی<sup>۱</sup> کارکنان در مواجهه با تغییرات شغلی است که می‌تواند کیفیت زندگی کاری را بهبود بخشد (تحریری و همکاران، ۲۰۱۹). انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در ارتقای عملکرد کارکنان شناخته می‌شود (ساویکاس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). انطباق‌پذیری مسیر شغلی به معنای توانایی فرد برای رویارویی با موقعیت‌های تازه، ناشناخته و گاه پیچیده‌ای است که در محیط کار با آن‌ها روبه‌رو می‌شود؛ این مفهوم چهار بعد اصلی را دربرمی‌گیرد: دغدغه<sup>۳</sup> نسبت به آینده شغلی، احساس کنترل<sup>۴</sup> بر مسیر شغلی، روحیه کنجکاوی<sup>۵</sup> و جست‌وجوگری، و اعتماد<sup>۶</sup> به توانایی‌های خود. این مؤلفه‌ها می‌تواند به فرد کمک کند تا مسیر شغلی خود را فعالانه مدیریت کند و به شکل چشمگیری بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اثر بگذارد (پروفل و ساویکاس<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲). در این راستا، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌طور معنی‌داری کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کند (فاریا<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). بر این اساس، معلمانی که از انطباق‌پذیری مسیر شغلی بالاتری برخوردارند، به‌دلیل برخورداری از نگرش آینده‌نگر، احساس کنترل و اعتمادبه‌نفس بیشتر، بهتر می‌توانند با استرس‌های شغلی کنار بیایند و در نتیجه رضایت و کیفیت زندگی کاری بالاتری را گزارش می‌کنند (جهانی و همکاران، ۲۰۲۲). همچنین زامیتی<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۲۵) در پژوهشی نشان دادند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم—از طریق نقش واسطه‌ای کار شایسته و معنادار—بر رضایت از زندگی افراد اثرگذار است. علاوه بر این، نقش انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌عنوان یک مسیر مهم در کاهش فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری معلمان نیز مورد تأیید قرار گرفته است (چن<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۲۵).

علاوه بر این، در تبیین کیفیت زندگی کاری، توجه به صفات شخصیتی کارکنان نیز اهمیت بسیاری دارد (پندی<sup>۱۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). صفات شخصیت<sup>۱</sup>، که به‌عنوان تفاوت‌های پایدار در

- 
1. career path adaptability
  2. Savickas
  3. Concern
  4. Control
  5. Curiosity
  6. Confidence
  7. Porfeli & Savickas
  8. Faria
  9. Zamiti
  10. Chen
  11. Pandey

افکار، احساسات و رفتار افراد شناخته می‌شود، نقش تعیین‌کننده‌ای در نحوه ادراک فرد از محیط کار و واکنش به آن ایفا می‌کنند و بر این اساس، داشتن شخصیتی متناسب با حرفه، مستقیماً بر درک فرد از شغلش اثر گذار است که می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری او تأثیر بگذارد (کاید و همکاران، ۱۴۰۰). مدل پنج‌عاملی شخصیت (NEO-FFI) شامل برون‌گرایی<sup>۲</sup>، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری<sup>۳</sup> و گشودگی به تجربه<sup>۴</sup>، چارچوب مناسبی برای بررسی این رابطه فراهم می‌کند (کاستا و مک‌کری<sup>۵</sup>، ۱۹۹۲). شواهد پژوهشی حاکی از آن است که صفات برون‌گرایی، توافق‌پذیری<sup>۶</sup>، وظیفه‌شناسی و گشودگی، از طریق تقویت تعاملات اجتماعی، مسئولیت‌پذیری و انعطاف‌پذیری شناختی، با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت دارند (هرماوان<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۲۵). به‌علاوه، صفات شخصیتی مثبت (برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی) نقش مهمی در تضمین تعادل کار-زندگی و افزایش رضایت از زندگی دارند (کوسه<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین، صفات شخصیتی مثبت می‌توانند بر ادراک معلمان از پایداری مسیر شغلی و بهزیستی روان‌شناختی و در نتیجه کیفیت زندگی کاری آنان تأثیر بگذارند (اشکون و موسلو<sup>۹</sup>، ۲۰۲۵؛ تانگ<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۵). در مقابل، روان‌رنجوری با تجربه هیجانات منفی و حساسیت بیشتر به استرس، تأثیر منفی و معناداری بر کیفیت زندگی کاری می‌گذارد (کاید و کاظمیان مقدم، ۱۴۰۰؛ رولوف<sup>۱۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۲).

در این میان، به نظر می‌رسد سرمایه‌های روانشناختی<sup>۱۲</sup> می‌توانند به‌عنوان یک متغیر واسطه‌ای بر کیفیت زندگی معلمان تأثیر بگذارند (ژانگ<sup>۱۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۵). امروزه یکی از راهبردهای اساسی سازمان‌ها برای حفظ مزیت رقابتی پایدار، توجه به کارکنان و تقویت

- 
1. Personality traits
  2. Extraversion
  3. Conscientiousness
  4. Openness to experience
  5. Costa & McCrae
  6. Agreeableness
  7. Hermawan
  8. Köse
  9. Aşkun & Muslu.
  10. Tang
  11. Rollof
  12. Psychological Capital
  13. Zhang

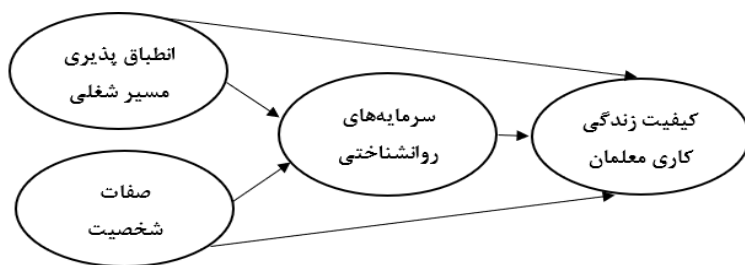
الگوی روابط ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی و صفات شخصیت در پیش‌بینی...

سرمایه‌های روانشناختی آنان است؛ رویکردی که هم به ماندگاری سرمایه انسانی کمک می‌کند و هم زمینه شکوفایی توانمندی‌های فردی در محیط کار را فراهم می‌سازد (کیم<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). سرمایه‌های روانشناختی به‌عنوان «احساس مثبت و رضایت عمومی از زندگی در حوزه‌های مختلف مانند خانواده، شغل و غیره» تعریف می‌شود که از چهار مؤلفه امید، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی تشکیل شده است (لوتانز<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). شواهد نشان می‌دهد سرمایه‌های روانشناختی می‌توانند به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم، از طریق ارتباط با احساسات، ادراک از کیفیت زندگی کاری را افزایش دهند (اردن<sup>۳</sup>، ۲۰۲۵). به‌طوری‌که سرمایه‌های روانشناختی بالا، توانایی فرد را برای مقابله سازنده با چالش‌ها، حفظ انگیزه و در نتیجه تجربه کیفیت زندگی کاری بهتر افزایش می‌دهد (دمروتی، ۲۰۲۵). بنابراین، این سازه به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده مستقیم برای کیفیت زندگی کاری معلمان شناخته شده است (ژانگ و لی<sup>۴</sup>، ۲۰۲۵؛ دمیر و کومت، ۲۰۲۵). علاوه بر این، کیفیت زندگی کاری می‌تواند نقش میانجی مهمی در رابطه بین ویژگی‌های فردی و پیامدهای شغلی ایفا کند. بر این اساس، مطالعات قبلی نشان داده‌اند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی تأثیر مثبتی بر امید، تاب‌آوری و خودکارآمدی دارد که همگی از اجزای اصلی سرمایه‌های روانشناختی هستند (ریورا<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۱؛ پاچیک<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۸؛ سان<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). همچنین، صفات شخصیتی مثبت مثبت می‌توانند به توسعه و تقویت سرمایه‌های روانشناختی افراد کمک کنند (برندت و همکاران، ۲۰۱۱). علاوه بر این، یافته‌های وانگ<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۱۴) و لورنز<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۱۶) نیز نشان می‌دهند که برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و گشودگی با سرمایه‌های روانشناختی رابطه مثبت و معناداری دارند، در حالی که روان‌رنجوری رابطه منفی دارد. بنابراین ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌توانند پیش‌بینی‌کننده مهمی برای میزان سرمایه‌های روانشناختی آن‌ها باشند و به توسعه منابع روانی مثبت در محیط کار کمک کنند (هو<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۲۳).

- 
1. Kim
  2. Luthans
  3. Erden
  4. Li
  5. Rivera
  6. Pajic
  7. Sun
  8. Wang
  9. Lorenz
  10. Hu

معلمان، به عنوان سرمایه‌های انسانی نظام آموزشی، به دلیل حجم بالای مسئولیت‌ها، انتظارات متعارض، ابهام نقش، محدودیت منابع و تغییرات مستمر، در معرض فشارهای روان‌شناختی متعددی قرار دارند که می‌تواند به فرسودگی شغلی و افت کیفیت زندگی کاری منجر شود. از این رو، شناسایی عوامل محافظتی و تقویت‌کننده در برابر این فشارها اهمیتی حیاتی دارد. درک این مکانیسم‌ها که چگونه ویژگی‌های فردی (مانند انطباق‌پذیری مسیر شغلی و صفات شخصیت) می‌توانند کیفیت زندگی کاری را بهبود بخشند؛ علاوه بر غنی‌سازی نظری روان‌شناسی شغلی، ضرورت کاربردی بالایی دارد. علی‌رغم شواهد فزاینده درباره نقش این متغیرها و سرمایه‌های روان‌شناختی در کیفیت زندگی کاری، خلاء پژوهشی در زمینه بررسی یک مدل تلفیقی که به‌طور همزمان نقش پیش‌بینی‌کنندگی مستقیم و غیرمستقیم آن‌ها را آزمون کند، مشهود است. یافته‌های چنین مدلی، مبنایی علمی برای طراحی برنامه‌های مداخله‌ای هدفمند (نظیر تقویت انطباق‌پذیری و سرمایه‌های روان‌شناختی) فراهم می‌آورد تا به ارتقای سلامت حرفه‌ای و پایداری نیروی آموزشی کمک کند.

از این رو، این پژوهش با هدف بررسی الگوی روابط ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی و صفات شخصیت در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان با نقش میانجی سرمایه‌های روان‌شناختی در قالب مدل مفهومی (شکل ۱) انجام شد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

## روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش اجرا، توصیفی همبستگی است و با استفاده از رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری به بررسی روابط بین انطباق‌پذیری شغلی، صفات شخصیت، سرمایه‌های روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری معلمان پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان شاغل در مدارس شهر سبزوار در سال تحصیلی ۱۴۰۵-۱۴۰۴ تشکیل دادند و نمونه‌ها به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. با توجه به اینکه حداقل

الگوی روابط ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی و صفات شخصیت در پیش‌بینی....

حجم نمونه توصیه‌شده برای تحلیل معادلات ساختاری ۲۰۰ نفر است (لوماکس و شوماخر، ۲۰۱۵)، در این پژوهش به منظور افزایش دقت و اعتبار نتایج، ۳۹۰ نفر به‌عنوان نمونه اولیه در نظر گرفته شد که در نهایت، ۳۷۰ پرسشنامه معتبر شامل ۲۰۵ زن و ۱۶۵ مرد برای تحلیل‌های آماری مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه‌ها به‌صورت آنلاین و از طریق پیام‌رسان شاد برای معلمان ارسال و پیش از پاسخ‌دهی، هدف و اهمیت پژوهش برای آنان توضیح داده شد. معیارهای ورود شامل تمایل به شرکت در پژوهش، توانایی پاسخ‌دهی آنلاین، نداشتن اختلالات روان‌شناختی شدید و عدم مصرف داروهای روان‌پزشکی (بر اساس خوداظهاری) بود. معیارهای خروج نیز شامل عدم تمایل به ادامه همکاری، پاسخ ناقص پرسشنامه‌ها و وجود مشکلات روانی شدید بود. تمامی مراحل پژوهش با رعایت اصول اخلاق پژوهش انجام شد؛ مشارکت داوطلبانه بود، رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان پیش از پاسخ‌دهی کسب شد و داده‌ها به‌صورت محرمانه و ناشناس جمع‌آوری و صرفاً برای اهداف علمی استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۷ و Smart PLS نسخه ۴ تحلیل شدند.

## ابزار پژوهش

### کیفیت زندگی کاری معلمان<sup>۱</sup> (QSWL)

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان توسط ایلگان<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) با هدف سنجش ادراک معلمان از شرایط کاری، رفاه شغلی و عوامل مؤثر بر تجربه کاری آنان طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه بوده و پنج مؤلفه اصلی را مورد سنجش قرار می‌دهد: (۱) فرصت در کار (فرصت‌های رشد و یادگیری حرفه‌ای)، (۲) دستمزد عادلانه و کافی، (۳) محیط کاری سالم و ایمن، (۴) روابط با همکاران و حمایت سازمانی و (۵) توسعه سازمانی. پاسخ‌دهندگان هر گویه را بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) ارزیابی می‌کنند. ویژگی‌های روان‌سنجی این ابزار در پژوهش‌های اولیه ایلگان و همکاران (۲۰۱۴) بررسی شده و نتایج نشان‌دهنده روایی سازه مناسب و پایایی قابل قبول ابعاد مختلف پرسشنامه بوده است. تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، ساختار چندبعدی پرسشنامه را تأیید کرده و ضرایب همسانی درونی برای زیرمقیاس‌ها در دامنه قابل قبول گزارش شده است. همچنین، این ابزار با سازه‌هایی نظیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و سلامت روانی همبستگی معنادار نشان داده که بیانگر روایی همگرا است. در ایران، نجفی و همکاران (۱۳۹۷) به اعتباریابی این پرسشنامه پرداختند. نتایج

---

1. Quality of School Work Life scale (QSWL)

2. Ilgan

نشان داد روایی صوری و محتوایی ابزار توسط متخصصان حوزه مدیریت آموزشی و روان‌شناسی تأیید شده و شاخص‌های روان‌سنجی آن مناسب است. ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه بالاتر از ۰/۷۰ و برابر با ۰/۹۷ گزارش شد که بیانگر همسانی درونی بسیار مطلوب ابزار است.

### سرمایه‌های روانشناختی<sup>۱</sup> (PCQ)

این پرسشنامه توسط لوتانز<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) طراحی شده و شامل ۲۴ سؤال است که چهار مؤلفه امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی را اندازه‌گیری می‌کند و بر اساس طیف شش‌درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) به سنجش سرمایه روان‌شناختی می‌پردازد. برای محاسبه نمره سرمایه روان‌شناختی، ابتدا نمره هر خرده‌مقیاس به‌طور جداگانه محاسبه شده و سپس مجموع آن‌ها به‌عنوان نمره کل سرمایه روان‌شناختی در نظر گرفته می‌شود (شاکری و همکاران، ۱۳۹۳). در نسخه اصلی، به‌منظور بررسی روایی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و تمامی ضرایب بالاتر از ۰/۴۰ گزارش گردید؛ نتایج نیز نشان داد که پرسشنامه دارای عوامل و سازه‌های موردنظر طراحان آزمون است. همچنین پایایی کل آزمون با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شد (لوتانز، ۲۰۰۷). در ایران، بهداری خوشروشاهی و همکاران (۱۳۹۳) روایی محتوایی این ابزار را بررسی کرده و مقدار ۰/۷۹ را گزارش کردند. میزان پایایی این پرسشنامه در پژوهش شاکری و همکاران (۱۳۹۳) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمده است. علاوه‌براین، رحیمیان و امانی (۱۳۹۳) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ را برای این پرسشنامه گزارش کردند. در پژوهش حاضر، میزان آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس‌های خودکارآمدی ۰/۹۴، امیدواری ۰/۶۶، تاب‌آوری ۰/۶۴ و خوش‌بینی ۰/۶۷ به دست آمد و آلفای کرونباخ کل پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی ۰/۸۸ برآورد شد که در سطح مطلوبی قرار دارد.

### پرسشنامه صفات شخصیت نئو<sup>۳</sup> (NEO-FFI)

این پرسشنامه یکی از ابزارهای سنجش شخصیت است که در سال ۱۹۸۵ توسط کاستا و مک‌کری<sup>۴</sup> طراحی شد. این ابزار شامل ۶۰ سؤال بوده و پنج بعد شخصیتی روان‌نژندی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلپذیر بودن و مسئولیت‌پذیری را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. شیوه نمره‌گذاری آن بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (۴-۰) از کاملاً مخالفم (۰) تا کاملاً موافقم

1. Psychological Capital Questionnaire(PCQ)
2. Lorenz
3. NEO Personality Inventory test (NEO-FFI)
4. Costa & McCrae

الگوی روابط ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی و صفات شخصیت در پیش‌بینی....

(۴) است. ویژگی‌های روان‌سنجی این پرسشنامه توسط مک‌کری و کاستا (۱۹۹۲) بررسی شد و نتایج نشان داد که همسانی درونی ابعاد مختلف به روش آلفای کرونباخ در دامنه ۰/۶۸ تا ۰/۸۶ قرار دارد. همچنین، فرم کوتاه‌شده نئو با فرم کامل آن دارای همبستگی بالاتر از ۰/۶۸ گزارش شده است. علاوه‌براین، این پرسشنامه توانسته است ۸۵ درصد واریانس روایی همگرا (به‌دست‌آمده از ارزیابی صفات مشابه از طریق تأیید صفت و ارزیابی‌های همسر و همسالان) را تبیین کند. مک‌کری و کاستا (۲۰۰۴) در پژوهشی بر روی ۱۴۹۲ نفر، پایایی این ابزار را با استفاده از آلفای کرونباخ برای پنج عامل نوروزگرایی، برون‌گرایی، پذیرش، توافق و وظیفه‌شناسی به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۸۶، ۰/۷۵، ۰/۶۹ و ۰/۷۹ گزارش کردند. در مطالعه روشن و همکاران (۱۳۸۵)، ویژگی‌های روان‌سنجی این پرسشنامه در ایران مورد بررسی قرار گرفت و همسانی درونی ابعاد آن با آلفای کرونباخ در دامنه ۰/۶۱ تا ۰/۸۱ برآورد شد. همچنین روایی سازه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون بین این فرم و سیاهه نشانگان تجدیدنظر شده ۹۰ سؤالی (SCL-90-R) برابر با ۰/۵۴ و معنادار به دست آمد. در پژوهش حاضر نیز همسانی درونی کل پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ و برای زیرمؤلفه‌های روان‌نژندی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلی‌پذیر بودن و مسئولیت‌پذیری به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۷۹، ۰/۶۹، ۰/۷۹ و ۰/۷۰ محاسبه شد.

### مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی<sup>۱</sup> (CAAS)

این مقیاس شامل ۲۴ سؤال است که توسط ساویکاس و پورفلی<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) تدوین شده و چهار خرده‌مقیاس را اندازه‌گیری می‌کند؛ به طوری که خرده‌مقیاس دغدغه شامل سؤالات ۱ تا ۶، کنترل شامل سؤالات ۷ تا ۱۲، کنجکاوی شامل سؤالات ۱۳ تا ۱۸ و اعتماد شامل سؤالات ۱۹ تا ۲۴ است. شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای انجام می‌شود؛ به این صورت که برای هر سؤال از کاملاً مخالفم (۱ نمره) تا کاملاً موافقم (۵ نمره) امتیاز در نظر گرفته می‌شود؛ به گونه‌ای که گزینه‌ای که گزینه کاملاً مخالفم ۱ نمره، مخالفم ۲ نمره، نمی‌دانم ۳ نمره، موافقم ۴ نمره و کاملاً موافقم ۵ نمره دریافت می‌کند. حداقل نمره قابل کسب در این پرسشنامه ۲۴ و حداکثر نمره ۱۲۰ است؛ به طوری که نمرات پایین‌تر نشان‌دهنده انطباق‌پذیری کمتر در مسیر شغلی و نمرات بالاتر بیانگر انطباق‌پذیری بیشتر افراد است. سازندگان پرسشنامه پایایی آن را با استفاده از آلفای کرونباخ بررسی کرده و ضرایب برای

1. Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)

2. Savickas & Porfeli

خرده‌مقیاس‌های دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاو ۰/۷۹، اعتماد ۰/۸۵ و برای کل پرسشنامه ۰/۹۲ گزارش کرده‌اند (ساویکاس و پروفلی، ۲۰۱۲). این مقیاس توسط صالحی و همکاران (۱۳۹۳) در ایران ترجمه و هنجاریابی شده و روایی آن با استفاده از تحلیل عاملی بررسی گردیده است؛ به طوری که مقادیر نسبت کای اسکور به درجه آزادی ( $X^2/d$ )، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده یا انطباقی (AGFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) و خطای ریشه میانگین مجذور تقریب (RMSEA) به ترتیب ۲/۳۶، ۰/۹۱۲، ۰/۹۹۹ و ۰/۰۲ به دست آمده است. همچنین برای بررسی پایایی مقیاس از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۹۱ و ضرایب بازآزمایی در فاصله ۴ هفته‌ای بین ۰/۹۱ تا ۰/۹۲ و در سطح ۰/۰۱ معنادار گزارش شده است (صالحی و همکاران، ۱۳۹۳). در پژوهشی دیگر آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش شده است (عبدالحمیدی و همکاران، ۱۴۰۱) و در مطالعات دیگر ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ و ۰/۸۸ گزارش شده‌اند (دست‌باز و همکاران، ۱۴۰۲؛ خمسه‌زاده و پردلان، ۱۴۰۲). در پژوهش حاضر نیز پایایی مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ بررسی شد و ضرایب برای خرده‌مقیاس‌های دغدغه ۰/۸۰، کنترل ۰/۷۳، کنجکاو ۰/۷۱، اعتماد ۰/۸۵ و برای کل سؤالات ۰/۹۳ به دست آمد.

## یافته‌ها

تعداد ۳۷۰ شرکت‌کننده معلم با میانگین سنی ۳۸/۰۲ و انحراف معیار ۱/۲۱ در این پژوهش شرکت داشتند.

نتایج توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است. این جدول میانگین، انحراف معیار، مقادیر حداقل و حداکثر و همچنین شاخص‌های چولگی و کشیدگی را برای متغیرهای اصلی (کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌های روان‌شناختی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و صفات شخصیت) و مؤلفه‌های آن‌ها نشان می‌دهد. دامنه تغییرات نمرات و شاخص‌های پراکندگی، حاکی از تنوع مناسب داده‌ها در نمونه مورد مطالعه است. مقادیر چولگی و کشیدگی محاسبه‌شده نیز بیانگر آن است که توزیع داده‌های تمامی متغیرها در محدوده قابل قبولی از نرمال بودن قرار دارد. با توجه به اینکه روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی-PLS SEM نیازی به پیش‌فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها ندارد و از سوی دیگر داده‌های حاضر از شرایط توزیعی مطلوبی نیز برخوردارند، می‌توان اطمینان حاصل کرد که الزامات لازم برای انجام تحلیل‌های آتی با این روش به‌خوبی برقرار است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار نمرات آزمودنی‌ها در کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌های روانشناختی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و بدرفتاری و روانشناختی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	چولگی	کشیدگی
کیفیت زندگی کاری (نمره کل)	۸۲/۳۵	۹/۴۲	۲۵	۹۱	۰/۴۲	-۰/۳۵
فرصت در کار	۱۳/۹۸	۲/۴۵	۵	۱۵	-۰/۴۰	-۰/۲۵
دستمزد عادلانه	۱۲/۵۶	۲/۱۸	۴	۱۳	-۰/۳۳	-۰/۴۲
محیط کاری سالم	۱۴/۰۸	۲/۶۷	۶	۱۶	-۰/۱۲	-۰/۶۸
حمایت سازمانی	۱۳/۷۲	۲/۵۱	۵	۱۵	-۰/۱۵	-۰/۵۸
توسعه سازمانی	۱۳/۰۱	۲/۳۶	۵	۱۴	-۰/۰۵	-۰/۷۵
سرمایه‌های روانشناختی (نمره کل)	۹۱/۲۳	۱۰/۱۲	۲۴	۹۵	-۰/۲۵	-۰/۱۸
امیدواری	۲۳/۵۴	۴/۲۱	۷	۲۵	-۰/۱۴	-۰/۹۵
تاب‌آوری	۲۲/۹۸	۴/۵۶	۶	۲۴	-۰/۱۸	-۰/۸۸
خوش‌بینی	۲۲/۶۴	۴/۱۰	۶	۲۴	-۰/۱۳	-۰/۹۷
خودکارآمدی	۲۲/۰۷	۳/۸۹	۶	۲۳	-۰/۰۸	-۰/۹۲
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	۴۴/۳۵	۶/۲۴	۱۲	۴۶	-۰/۱۳	-۰/۸۲
دغدغه	۱۰/۸۹	۱/۹۶	۳	۱۲	-۰/۰۶	-۰/۹۸
کنترل	۱۰/۷۴	۱/۸۸	۳	۱۲	-۰/۰۴	-۰/۹۹
کنجکاو	۱۱/۰۳	۲/۰۱	۳	۱۲	-۰/۰۸	-۰/۹۶
اعتماد	۱۱/۶۹	۲/۱۴	۳	۱۳	-۰/۱۰	-۰/۹۴
روان رنجوری	۲۳/۱۲	۵/۴۳	۱۲	۲۴	-۰/۰۲	-۱/۰۲
برونگرایی	۲۶/۷۸	۵/۲۶	۱۲	۲۷	-۰/۳۴	-۰/۸۹
گشودگی به تجربه	۲۵/۶۳	۴/۹۷	۱۳	۲۶	-۰/۰۸	-۱/۰۴
توافق‌پذیری	۲۷/۱۵	۵/۳۲	۱۲	۲۸	-۰/۲۳	-۰/۹۱
وجدان‌گرایی	۲۸/۴۲	۵/۰۸	۱۲	۲۹	-۰/۳۰	-۰/۸۶

جدول ۲. آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراج شده و روایی واگرا

روایی واگرا	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ	سازه پژوهش
۰/۷۴	۰/۵۵	۰/۷۵	۰/۸۷	کیفیت زندگی کاری
۰/۷۳	۰/۵۴	۰/۷۴	۰/۸۵	سرمایه‌های روانشناختی
۰/۷۴	۰/۵۶	۰/۸۲	۰/۸۳	انطباق‌پذیری مسیر شغلی
۰/۸۲	۰/۶۸	۰/۸۶	۰/۸۶	روان‌رنجوری
۰/۹۰	۰/۸۲	۰/۹۳	۰/۹۲	برون‌گرایی
۰/۸۲	۰/۶۸	۰/۸۶	۰/۸۵	گشودگی به تجربه
۰/۸۴	۰/۷۱	۰/۷۵	۰/۷۰	توافق‌پذیری
۰/۷۲	۰/۵۳	۰/۷۸	۰/۷۹	وجدان‌گرایی

نتایج به‌دست آمده در جدول ۲ نشان می‌دهد همه مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌های پژوهش از ۰/۷ بیشتر است. همچنین مقدار AVE نیز برای سازه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۵ به دست آمده است که نشان می‌دهد پایایی و روایی همگرای مدل پژوهش قابل قبول است. نتایج روایی واگرا نشان می‌دهد جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر یک از سازه‌ها در مقایسه با همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر است؛ بنابراین می‌توان گفت که در مدل پژوهش متغیرهای مکنون بیشتر با سؤالات مربوط به خودشان تعامل دارند تا با سازه‌های دیگر. به بیان بهتر، این جدول مطلوبیت روایی واگرای مدل را نشان می‌دهد که نشان می‌دهد مدل از روایی مطلوبی برخوردار است. مطابق جدول ۳ مقدار R Square برای سازه کیفیت زندگی کاری ۰/۷۱ و سازه سرمایه‌های روانشناختی ۰/۴۷ به‌دست آمده که نشان‌دهنده مقدار مناسبی می‌باشد.

### جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل ساختاری

مقدار R Square	سازه
۰/۷۱	کیفیت زندگی کاری
۰/۴۷	سرمایه‌های روانشناختی

جدول ۴. مقادیر شاخص اندازه اثر (f<sup>2</sup>)

متغیرها	کیفیت زندگی کاری	سرمایه‌های روانشناختی
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	۰/۴۶	۰/۱۶
روان‌رنجوری	۰/۲۰	۰/۱۰
برون‌گرایی	۰/۲۴	۰/۱۱
گشودگی به تجربه	۰/۲۵	۰/۱۳
توافق‌پذیری	۰/۳۵	۰/۱۵
وجدان‌گرایی	۰/۳۲	۰/۱۴
سرمایه‌های روانشناختی	۰/۲۸	-

همچنین مقادیر f<sup>2</sup> در جدول ۴ نشان‌دهنده اندازه اثر مناسب برای سازه‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی، صفات شخصیت و سرمایه‌های روانشناختی می‌باشد.

### برازش کلی مدل

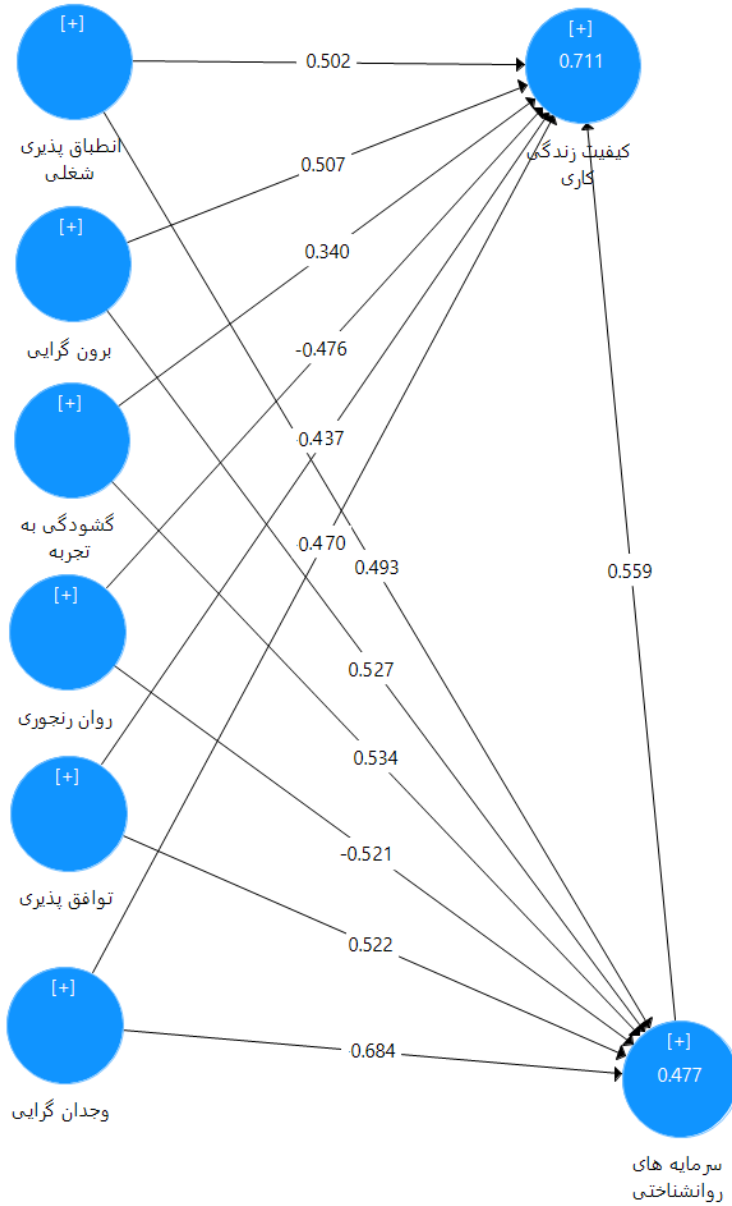
برای بررسی برازش کلی مدل که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند از معیار GOF استفاده می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof معرفی نموده‌اند. این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R<sup>2</sup> و میانگین شاخص‌های مقادیر اشتراکی قابل محاسبه است.

$$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R}^2\text{)}}$$

$$GOF = \sqrt{\text{average}0/63 * 0/59} = 0/61$$

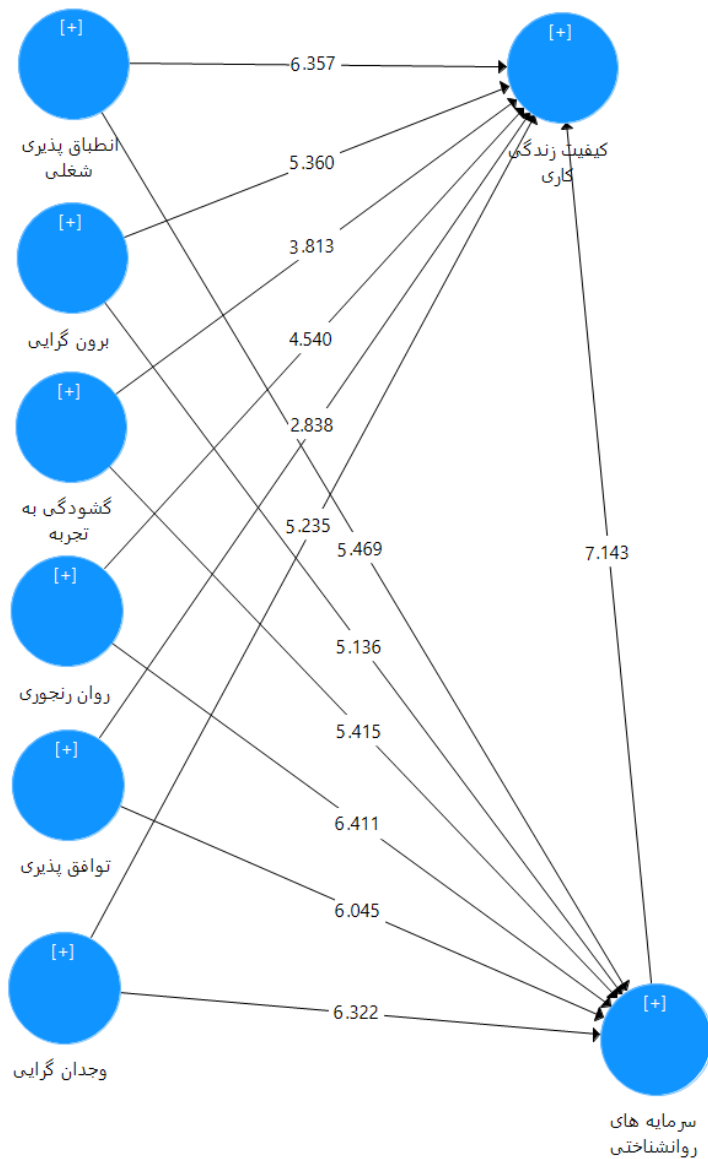
در نتیجه، مقدار معیار GOF برابر است با ۰/۶۱ که با مقایسه آن با مقادیر قابل قبول برای GOF نشان از برازش مناسب کلی مدل دارد.

پس از تأیید روایی و پایایی، مدل ساختاری تحقیق ارزیابی می‌شود. برای آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش از معادلات ساختاری استفاده شده است. شکل ۲ و ۳ مدل خروجی نرم‌افزار smart pls را نشان می‌دهد.



شکل ۲. ضرایب مدل اندازه گیری

الگوی روابط ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی و صفات شخصیت در پیش‌بینی....



شکل ۳. مقدار T مدل اندازه‌گیری

جدول ۵. تحلیل مسیر اثرات مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای اصلی پژوهش

مسیر	فرضیه	ضریب مسیر	مقدار t	نتیجه
	سرمایه‌های روانشناختی بر کیفیت زندگی کاری	۰/۵۵۹	۷/۱۴۳	تائید
	انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر کیفیت زندگی کاری	۰/۵۰۲	۶/۳۵۷	تائید
	انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر سرمایه‌های روانشناختی	۰/۴۹۳	۵/۴۶۹	تائید
	روان‌رنجوری بر کیفیت زندگی کاری	-۰/۴۷۶	۴/۵۴۰	تائید
	برون‌گرایی بر کیفیت زندگی کاری	۰/۵۰۷	۵/۳۶۰	تائید
	گشودگی به تجربه بر کیفیت زندگی کاری	۰/۳۴۰	۳/۸۱۳	تائید
	توافق‌پذیری بر کیفیت زندگی کاری	۰/۴۳۷	۲/۸۳۸	تائید
	وجدان‌گرایی بر کیفیت زندگی کاری	۰/۴۷۰	۵/۲۳۵	تائید
	روان‌رنجوری بر سرمایه‌های روانشناختی	-۰/۵۲۱	۶/۴۱۱	تائید
	برون‌گرایی بر سرمایه‌های روانشناختی	۰/۵۲۷	۵/۱۳۶	تائید
	گشودگی به تجربه بر سرمایه‌های روانشناختی	۰/۵۳۴	۵/۴۱۵	تائید
	توافق‌پذیری بر سرمایه‌های روانشناختی	۰/۴۳۷	۶/۰۴۵	تائید
	وجدان‌گرایی بر سرمایه‌های روانشناختی	۰/۶۸۴	۶/۳۲۲	تائید
	انطباق‌پذیری مسیر شغلی - سرمایه‌های روانشناختی - کیفیت زندگی کاری	۰/۲۸	۲/۲۵	تائید
	روان‌رنجوری - سرمایه‌های روانشناختی - کیفیت زندگی کاری	۰/۲۹	۲/۶۵	تائید
	برون‌گرایی - سرمایه‌های روانشناختی - کیفیت زندگی کاری	۰/۲۹	۲/۹۸	تائید
	گشودگی به تجربه - سرمایه‌های روانشناختی - کیفیت زندگی کاری	۰/۳۰	۲/۷۸	تائید
	توافق‌پذیری - سرمایه‌های روانشناختی - کیفیت زندگی کاری	۰/۲۴	۲/۴۲	تائید
	وجدان‌گرایی - سرمایه‌های روانشناختی - کیفیت زندگی کاری	۰/۳۸	۳/۰۵	تائید

نتایج تحلیل مسیر در جدول ۵ نشان داد که تمامی روابط فرض شده در مدل پژوهش از نظر آماری معنادار بوده‌اند. به‌طور مشخص، سرمایه‌های روان‌شناختی اثر مثبت و معناداری بر کیفیت

الگوی روابط ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی و صفات شخصیت در پیش‌بینی...

زندگی کاری داشتند ( $\beta = 0/559$ ) و انطباق‌پذیری شغلی نیز به‌طور مستقیم کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کرد ( $\beta = 0/502$ ) و هم‌زمان بر سرمایه‌های روان‌شناختی نیز اثر مثبت و معنادار نشان داد ( $\beta = 0/493$ ). در میان ابعاد شخصیت، روان‌رنجوری تأثیری منفی بر کیفیت زندگی کاری ( $\beta = -0/476$ ) و سرمایه‌های روان‌شناختی ( $\beta = -0/521$ ) داشت؛ درحالی‌که برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و وجدان‌گرایی همگی تأثیر مثبت و معناداری بر هر دو متغیر نشان دادند. همچنین، نتایج اثرات غیرمستقیم با استفاده از روش بوت استراپ PLS بیانگر آن بود که سرمایه‌های روان‌شناختی در روابط بین متغیرهای پیش‌بین و کیفیت زندگی کاری نقش میانجی دارد؛ به‌گونه‌ای که مسیرهای غیرمستقیم انطباق‌پذیری شغلی، روان‌رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و وجدان‌گرایی از طریق سرمایه‌های روان‌شناختی بر کیفیت زندگی کاری به ترتیب با ضرایب  $0/28$ ،  $0/29$ ،  $0/29$ ،  $0/30$ ،  $0/24$  و  $0/38$  و مقادیر  $t$  بالاتر از  $1/96$  معنادار بودند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، الگوی روابط ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی و صفات شخصیت در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان با نقش میانجی سرمایه‌های روان‌شناختی بود. نتایج نشان داد که انطباق‌پذیری شغلی بر کیفیت زندگی کاری معلمان اثر مستقیم و معنادار دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های پروفلی و ساویکاس (۲۰۱۲)، تحریری و همکاران (۲۰۱۹)، جهانی و همکاران (۲۰۲۲)، فاریا و همکاران (۲۰۲۴)، زامیتی و همکاران (۲۰۲۵) و چن و همکاران (۲۰۲۵) همسو است؛ مطالعاتی که همگی بر وجود رابطه مثبت بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و کیفیت زندگی کاری معلمان تأکید دارند. همچنین، پژوهشی که نتیجه‌ای ناهمسو با این یافته گزارش کرده باشد، یافت نشد. در تفسیر این یافته می‌توان گفت، بر اساس نظریه ساخت مسیر شغلی ساویکاس (۲۰۰۵)، انطباق‌پذیری مسیر شغلی به مجموعه‌ای از نگرش‌ها، توانایی‌ها و منابع روانی-اجتماعی گفته می‌شود که فرد را برای رویارویی فعال و مؤثر با تغییرات، دشواری‌ها و انتظارات محیط کاری آماده می‌سازد. ساویکاس (۲۰۰۵) چهار بعد کلیدی این سازه را معرفی کرده است: نگرانی، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به نفس. این چهار مؤلفه، به افراد کمک می‌کنند تا آینده شغلی خود را پیش‌بینی کنند، مسئولیت تصمیم‌های کاری‌شان را بر عهده بگیرند، گزینه‌های نو را کاوش نمایند و به توانمندی‌های خود باور داشته باشند (ساویکاس و پروفلی، ۲۰۱۲). از دیدگاه این نظریه، معلمانی که سطح بالاتری از انطباق‌پذیری شغلی دارند، در برابر تحولات نظام آموزشی، فشارهای سازمانی و مشکلات حرفه‌ای، واکنش‌های انطباقی‌تر، پیش‌بینانه‌تر و سازنده‌تری از خود نشان می‌دهند. تقویت این چهار بعد باعث می‌شود که آن‌ها

نسبت به آینده شغلی خود خوش‌بین‌تر باشند، احساس مالکیت و کنترل بیشتری بر مسیر حرفه‌ای خود تجربه کنند، با کنجکاوی و اشتیاق بیشتری موقعیت‌های تازه را بررسی نمایند و با اعتمادبه‌نفس بالاتری با چالش‌ها روبه‌رو شوند. این الگوهای شناختی و رفتاری در نهایت به افزایش احساس تسلط، معنا و رضایت از شغل منجر می‌شود و کیفیت کلی زندگی کاری معلمان را بهبود می‌بخشد (جهانی و همکاران، ۲۰۲۲). علاوه‌براین، انطباق‌پذیری شغلی به‌عنوان یک منبع روان‌شناختی مهم، موجب تقویت احساس کارآمدی، امید و تعهد حرفه‌ای می‌شود؛ مؤلفه‌هایی که خود از ارکان اصلی کیفیت زندگی کاری محسوب می‌گردند. هنگامی که معلمان توانایی بیشتری برای مدیریت فشارهای شغلی، سازگاری با تغییرات محیطی و ایجاد نگرش مثبت نسبت به آینده حرفه‌ای خود پیدا می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که سطح بالاتری از رفاه شغلی را تجربه کنند (چن و همکاران، ۲۰۲۵). بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که انطباق‌پذیری شغلی از طریق افزایش تاب‌آوری شغلی، مدیریت هیجانی و جهت‌دهی فعال مسیر حرفه‌ای، به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان منجر می‌شود.

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که از میان پنج صفت اصلی شخصیت، چهار مؤلفه برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه دارای اثر مستقیم و معنادار بر کیفیت زندگی کاری معلمان هستند. این یافته با نتایج پژوهش‌های کوسه و همکاران (۲۰۲۱)، هرماوان و همکاران (۲۰۲۵)، اشکون و موسلو (۲۰۲۵) و تانگ (۲۰۲۵) همسو بوده و بر نقش تعیین‌کننده ویژگی‌های شخصیتی در ارتقای رضایت، معنا و عملکرد شغلی معلمان تأکید می‌کند. در مقابل، روان‌رنجوری اثر منفی و معناداری بر کیفیت زندگی کاری نشان داد؛ نتیجه‌ای که با یافته‌های کاید و کاظمیان مقدم (۱۴۰۰) و رولوف و همکاران (۲۰۲۲) مطابقت دارد. بر اساس نظریه پنج‌عاملی شخصیت کاستا و مک‌کری (۱۹۹۲)، پنج صفت اصلی شخصیت نقش اساسی در پیش‌بینی رفتار، هیجان‌ها و نحوه واکنش افراد در محیط‌های کاری دارند. افرادی که در ابعاد وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری امتیاز بالایی کسب می‌کنند، معمولاً وظایف خود را با برنامه‌ریزی، نظم و احساس مسئولیت بیشتری انجام می‌دهند، در روابط بین‌فردی انعطاف‌پذیرتر و همدل‌تر رفتار می‌کنند و در مواجهه با فشارهای شغلی توانمندتر ظاهر می‌شوند. چنین الگوهای رفتاری موجب می‌شود این افراد سطوح بالاتری از رضایت شغلی، معنا در کار و کیفیت زندگی کاری را تجربه کنند (اشکون و موسلو، ۲۰۲۵). به‌علاوه، ویژگی‌هایی مانند برون‌گرایی و گشودگی به تجربه به معلمان کمک می‌کند تا با انرژی، اشتیاق و خلاقیت بیشتری با محیط کاری تعامل داشته باشند، از فعالیت‌های اجتماعی و همکاری‌های حرفه‌ای استقبال کنند و نسبت به تجربیات جدید و روش‌های نوین آموزشی پذیرا‌تر باشند. این خصوصیات، احساس انگیزش، مشارکت و رضایت شغلی را افزایش داده و کیفیت زندگی کاری را ارتقا می‌دهد.

الگوی روابط ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی و صفات شخصیت در پیش‌بینی....

(هرماوان و همکاران، ۲۰۲۵). در نقطه مقابل، روان‌رنجوری بالا با تجربه هیجانات منفی، واکنش‌پذیری زیاد نسبت به تنش‌ها، اضطراب، خستگی روانی و ناتوانی در مدیریت استرس همراه است. این ویژگی‌ها به‌طور قابل‌توجهی توان‌سازی معلمان را کاهش داده و موجب افت رضایت و کیفیت زندگی کاری می‌شود (رولوف و همکاران، ۲۰۲۲). در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که صفات مثبت شخصیت مانند وظیفه‌شناسی، توافق‌پذیری، برون‌گرایی و گشودگی به تجربه با افزایش توانایی فرد در مدیریت مؤثر وظایف، ایجاد روابط سالم و مواجهه سازنده با چالش‌های حرفه‌ای، موجب بهبود کیفیت زندگی کاری می‌شوند. در مقابل، روان‌رنجوری بالا با کاهش سازگاری و افزایش حساسیت نسبت به استرس‌های شغلی، کیفیت زندگی کاری معلمان را تضعیف می‌کند.

یافته دیگر پژوهش حاضر نشان داد سرمایه‌های روانشناختی بر کیفیت زندگی کاری معلمان اثر مستقیم و معنادار دارد. این نتیجه با یافته‌های ژانگ و همکاران (۲۰۲۵)، اردن (۲۰۲۵)، دمروتی (۲۰۲۵)، ژانگ و لی (۲۰۲۵) و دمیر و کومت (۲۰۲۵). که همگی بر وجود رابطه مثبت بین سرمایه‌های روانشناختی و کیفیت زندگی کاری معلمان تأکید دارند، همسو است. همچنین، پژوهشی که نتیجه‌ای ناهمسو با این یافته گزارش کرده باشد، یافت نشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که بر اساس نظریه سرمایه‌های روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷)، چهار مؤلفه اصلی خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی به‌عنوان منابع روان‌شناختی مثبت شناخته می‌شوند که توانایی افراد را برای مقابله با چالش‌ها و فشارهای محیطی افزایش می‌دهند. خودکارآمدی سبب می‌شود معلمان به توانایی‌های خود در انجام وظایف شغلی اطمینان داشته باشند و وظایف را با انگیزه و عملکردی اثربخش‌تر دنبال کنند. امید باعث می‌شود افراد اهداف شغلی خود را با انرژی، پشتکار و مسیرهای تفکر سازنده دنبال کنند. تاب‌آوری نیز امکان‌پذیری سریع‌تر در مواقع بحران و مقابله مؤثر با تنش‌های شغلی را فراهم می‌سازد و خوش‌بینی موجب ایجاد نگرش مثبت، تفسیر سازگارانانه چالش‌ها و اعتماد بیشتر به آینده شغلی می‌شود. پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که معلمان با سرمایه‌های روانشناختی بالاتر، سطوح بیشتری از رضایت شغلی، انگیزه درونی و احساس معنا در کار را تجربه می‌کنند، موضوعی که مستقیماً بر کیفیت زندگی کاری آنان اثرگذار است (دمروتی، ۲۰۲۵). علاوه بر این، نتایج پژوهش اردن (۲۰۲۵) تأکید می‌کند که احساسات مثبت می‌توانند نقش میانجی‌گر در این رابطه داشته باشند؛ بدین معنا که سرمایه‌های روانشناختی بالا موجب افزایش تجربه‌های هیجانی مطلوب شده و این تجربه‌های مثبت، کیفیت زندگی کاری را ارتقا می‌بخشد. بر این اساس، یافته حاضر نشان می‌دهد که تقویت سرمایه‌های روان‌شناختی در معلمان نه تنها به بهبود سلامت روانی، تاب‌آوری، رضایت و انگیزش آنان کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به بهبود عملکرد آموزشی، تعاملات حرفه‌ای و کیفیت کلی محیط مدرسه

نیز بینجامد؛ به بیان دیگر، سرمایه‌های روان‌شناختی بخشی حیاتی از زیرساخت‌های روانی-اجتماعی هستند که افزایش آن‌ها می‌تواند پیامدهای مثبت و چندبعدی برای کیفیت زندگی کاری معلمان به همراه داشته باشد.

یافته دیگر این پژوهش نشان داد، سرمایه‌های روان‌شناختی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و کیفیت زندگی کاری معلمان نقش واسطه‌ای دارد؛ این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های پاجیک و همکاران (۲۰۱۸)، ریورا و همکاران (۲۰۲۱) و سان و همکاران (۲۰۲۳) همسو است. همچنین، پژوهشی که نتیجه‌ای ناهمسو با این یافته گزارش کرده باشد، یافت نشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت براساس نظریه منابع شغلی-تقاضا باکر و دمروتی (۲۰۰۷)، هر شغل از دو مؤلفه اساسی تشکیل شده است: تقاضاهای شغلی و منابع شغلی. تقاضاهای شغلی شامل عواملی هستند که انرژی جسمانی و روانی فرد را مصرف می‌کنند؛ مانند فشار زمانی، حجم کاری بالا یا تنش‌های مداوم. در مقابل، منابع شغلی عواملی‌اند که به فرد کمک می‌کنند با تقاضاهای شغلی کنار بیاید، عملکرد خود را حفظ یا تقویت کند و فرصت‌هایی برای رشد روان‌شناختی و حرفه‌ای به‌دست آورد. این منابع می‌توانند شامل حمایت اجتماعی، استقلال در تصمیم‌گیری و سرمایه‌های روان‌شناختی باشند (باکر و دمروتی، ۲۰۰۷). در این چارچوب، سرمایه‌های روان‌شناختی—که شامل خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی است—به‌عنوان یک منبع شغلی مثبت عمل می‌کند و توانایی افراد را برای مواجهه با تقاضاهای شغلی و مدیریت فشارهای کاری افزایش می‌دهد (زوود، ۲۰۲۱). معلمان که از سطح بالاتری از سرمایه‌های روان‌شناختی برخوردارند، توان بیشتری برای حفظ انگیزش، مقابله با فشارها و بازیابی پس از چالش‌ها دارند؛ موضوعی که به‌طور مستقیم کیفیت زندگی کاری آنان را بهبود می‌بخشد. علاوه‌براین، معلمان دارای سرمایه‌های روان‌شناختی بالا معمولاً انطباق‌پذیری شغلی بیشتری نشان می‌دهند؛ به این معنا که توانایی بیشتری برای سازگاری با تغییرات آموزشی، مدیریت نقش‌های متعدد و برخورد فعالانه با مسائل کاری دارند (سان و همکاران، ۲۰۲۳). این افزایش در انطباق‌پذیری شغلی خود می‌تواند عاملی مؤثر در بهبود کیفیت زندگی کاری باشد؛ بنابراین، سرمایه‌های روان‌شناختی می‌تواند نقش میانجی بین انطباق‌پذیری شغلی و کیفیت زندگی کاری ایفا کند؛ به‌طوری‌که سرمایه‌های روان‌شناختی بالا به ارتقای انطباق‌پذیری شغلی منجر شده و این امر در نهایت کیفیت زندگی کاری معلمان را افزایش می‌دهد.

آخرین یافته پژوهش نشان داد که سرمایه‌های روان‌شناختی به‌صورت مثبت و معنادار، رابطه بین صفات شخصیتی مثبت (برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه) و کیفیت زندگی کاری معلمان را میانجی‌گری می‌کنند. همچنین، سرمایه‌های روان‌شناختی رابطه بین روان‌رنجوری و کیفیت زندگی کاری را به‌صورت منفی و معنادار میانجی‌گری می‌نمایند؛ به

الگوی روابط ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی و صفات شخصیت در پیش‌بینی....

بیان دیگر، صفات شخصیتی مثبت از طریق تقویت سرمایه‌های روان‌شناختی موجب ارتقای کیفیت زندگی کاری و روان‌رنجوری از طریق تضعیف آن موجب کاهش کیفیت زندگی کاری معلمان می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های برنندت و همکاران (۲۰۱۱)، وانگ و همکاران (۲۰۱۴)، لورنز و همکاران (۲۰۱۶) و هوا و همکاران (۲۰۲۳) همسو است. همچنین، پژوهشی که نتیجه‌ای ناهمسو با این یافته گزارش کرده باشد، یافت نشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که طبق نظریه حفاظت از منابع هابول (۱۹۸۹)، افراد در مواجهه با فشارهای شغلی همواره تلاش می‌کنند منابع ارزشمند خود اعم از منابع روان‌شناختی، هیجانی و شخصی را حفظ، تقویت و بازسازی کنند. از دیدگاه این نظریه، صفات شخصیتی مثبت مانند برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گوشودگی به تجربه به‌عنوان منابع شخصی عمل می‌کنند و ظرفیت افراد را برای ایجاد و گسترش منابع روان‌شناختی افزایش می‌دهند. این صفات با تقویت مؤلفه‌هایی همچون امید، تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی، موجب شکل‌گیری و توسعه سرمایه‌های روان‌شناختی می‌شوند؛ سرمایه‌ای که نقش مهمی در مقابله با فشارهای شغلی و مدیریت مؤثر چالش‌های حرفه‌ای دارد (هوا و همکاران، ۲۰۲۳). این منابع درونی به معلمان کمک می‌کند تا در برابر استرس‌ها مقاومت بیشتری نشان دهند، عملکرد خود را تداوم بخشند و کیفیت زندگی کاری خود را ارتقا دهند. در مقابل، روان‌نژندگرایی با فعال‌سازی فرآیند فرسایش منابع، منابع روان‌شناختی فرد را کاهش داده و ظرفیت مقابله با فشارهای شغلی را تضعیف می‌کند؛ امری که در نهایت می‌تواند به افت کیفیت زندگی کاری منجر شود (لورنز و همکاران، ۲۰۱۶). در این چارچوب، سرمایه‌های روان‌شناختی نقش میانجی حیاتی ایفا می‌کنند؛ زیرا مسیر اثرگذاری صفات شخصیتی بر کیفیت زندگی کاری را از طریق حفاظت، تقویت یا از دست دادن منابع درونی توضیح می‌دهند؛ به بیان دیگر، صفات شخصیتی مثبت با ارتقای سرمایه‌های روان‌شناختی، توان‌سازگاری و مقابله معلمان را افزایش داده و کیفیت زندگی کاری آنان را بهبود می‌بخشند، درحالی‌که روان‌نژندگرایی با کاهش منابع روانی، این کیفیت را تضعیف می‌کند.

نتایج پژوهش نشان داد که انطباق‌پذیری شغلی و صفات شخصیتی مثبت، کیفیت زندگی کاری معلمان را به‌طور مستقیم ارتقا می‌دهند؛ درحالی‌که روان‌رنجوری اثر منفی دارد. سرمایه‌های روان‌شناختی نیز نقش میانجی بین انطباق‌پذیری شغلی و صفات شخصیتی با کیفیت زندگی کاری را ایفا می‌کنند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که توسعه منابع روان‌شناختی و صفات شخصیتی مثبت، توانایی معلمان را در مواجهه با فشارها و تغییرات محیط کاری افزایش داده و کیفیت زندگی کاری آنان را بهبود می‌بخشد.

پژوهش حاضر محدودیت‌هایی نیز دارد که باید در مطالعات آتی مدنظر قرار گیرد؛ نخست، جمع‌آوری داده‌ها با ابزارهای خودگزارش‌دهی ممکن است تحت تأثیر سوگیری پاسخ‌دهندگان قرار گیرد؛

هانیه شیخ سامانی، حانیه سعیدی جوان، مهشید کیوانلو و کیانوش زهراکار

بنابراین، استفاده از روش‌های تکمیلی مانند مصاحبه یا مشاهده بالینی می‌تواند اعتبار نتایج را افزایش دهد. دوم، نمونه پژوهش محدود به معلمان شهرسبزوار بود که تعمیم‌پذیری یافته‌ها را محدود می‌کند و انجام مطالعات مشابه در سایر مناطق برای ارتقای اعتبار بیرونی ضروری است. سوم، طرح مقطعی مطالعه امکان بررسی روابط علی و تغییرات طولی متغیرها را محدود کرده است؛ بنابراین، به‌کارگیری طراحی‌های طولی در تحقیقات آینده برای درک بهتر فرآیندها توصیه می‌شود. در زمینه کاربردی پیشنهاد می‌شود، برای بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان، برنامه‌های آموزشی و کارگاه‌هایی جهت تقویت انطباق‌پذیری شغلی و سرمایه‌های روان‌شناختی اجرا شود. همچنین، آموزش معلمان درباره اهمیت صفات شخصیتی مثبت و روش‌های تقویت آن‌ها نیز می‌تواند تعامل مثبت با محیط کاری را بهبود دهد. در نهایت، ترکیب این اقدامات منجر به افزایش توانایی معلمان در مدیریت فشارها و ارتقای کیفیت زندگی کاری خواهد شد.

## تشکر و قدردانی

از تمامی معلمانی که در این پژوهش ما را یاری کردند، کمال تشکر را داریم.

## بیانیه تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند که هیچ تعارض منافی وجود ندارد.

## تامین مالی/حمایت

این پژوهش هیچگونه حمایت مالی دریافت نکرده است.

## ملاحظات اخلاقی

شرکت‌کنندگان پیش از تکمیل پرسشنامه، از هدف و روند مطالعه مطلع شدند و شرکت در پژوهش به‌صورت کاملاً داوطلبانه بود.

## منابع

- بهادری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت‌آباد، تورج و باباپور خیرالدین، جلیل. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه‌های روانشناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز. پژوهش و سلامت، ۲(۱)،

<https://sid.ir/paper/214459/fa>. ۶۳-۷۱

- الگوی روابط ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی و صفات شخصیت در پیش‌بینی... .
- پراز، محمدرضا، و حیدری فرد، رضا. (۱۳۹۹). تاثیر ساختار سازمانی مدارس بر میزان بروز فعالیت های نوآورانه معلمان با میانجی‌گری نقش کیفیت زندگی کاری. مدیریت مدرسه، ۸(۴)، ۲۹۷-۳۱۷.
  - جوادی، رحم‌خدا؛ رسولی، محسن و حسنی، جعفر. (۱۳۹۸). طراحی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان. *مجله ارگونومی*، ۷(۱)، ۱۰-۱۹.
  - خمسه‌زاده، ش؛ و پردلان، ن. (۱۴۰۱). پیش‌بینی انطباق‌پذیری شغلی و فرسودگی شغلی بر اساس درگیری ذهنی و سرمایه روان‌شناختی در کادر درمانی مبتلا به سلامت. *فصلنامه آموزش پرستاری*، ۱۱(۱)، ۱۱۱-۱۱۱. <http://dx.doi.org/10.22034/JNE.12.2.112>
  - دست باز، انور؛ عزیزی، آرمان؛ و سلیمانی، برزان. (۱۴۰۱). مدلیابی ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اساس خوش‌بینی و رسالت مسیر شغلی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و تنظیم هیجانی در معلمان مدارس با نیازهای ویژه. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۵(۵۴)، ۱۷۴-۱۴۹. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2023.103256.102-130>
  - دلاور، علی؛ براتیان، مسعود و کاشف، حمیدرضا. (۱۳۹۳). هنجاریابی آزمون پنج عاملی NEO-FFI برای گزینش داوطلبان ورود به دانشگاه علوم انتظامی امین. *فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا*، ۸(۳۵)، ۱۰۵-۱۲۲.
  - رحیم‌نیا، فریبرز، و امانی، مهدیه. (۱۳۹۳). طراحی و آزمون الگویی از پیش‌بینندها و پیامدهای توانمندسازی روانشناختی. *مجله علوم رفتاری*، ۸(۴)، ۳۸۳-۳۹۶.
  - روشن چسلی، رسول، شعیری، محمدرضا، عطری فرد، مهدیه، نیک‌خواه، اکبر، قائم‌مقامی، بهاره، و رحیمی‌راد، اکرم. (۱۳۸۵). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی «پرسشنامه شخصیتی ۵ عاملی نئو» (NEO-FFI). *دانشور رفتار*، ۱۳(۱۶) (ویژه مقالات روان‌شناسی ۶)، ۲۷-۳۶. <https://sid.ir/paper/521427/fa>
  - شاکرمی، محمد، داورنیا، رضا، و زهراکار، کیانوش. (۱۳۴۸). عوامل پیش‌بین‌بهریستی روان‌شناختی در دانشجویان. *مجله دانشگاه علوم پزشکی سبزوار*، ۲۱(۳)، ۴۶۸-۴۸۱.
  - شریفیان، پگاه؛ شادمان، نینا و کوچکی، زینب. (۱۴۰۱). پیش‌بینی فرسودگی شغلی پرستاران براساس ویژگی‌های شخصیتی، تعارض کار-خانواده و حمایت اجتماعی در همه‌گیری کووید-۱۹. *نشریه پرستاری ایران*، ۳۵(۱۴۰)، ۵۸۴-۵۹۷.
  - صالحی، رضوان؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایدران؛ و نیلفروش‌دو، پریسا. (۱۴۰۱). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی. *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*، ۴(۱۶)، ۶۶-۴۹. [https://jem.atu.ac.ir/article\\_309.html](https://jem.atu.ac.ir/article_309.html)

- صفری، امید و شهیدی، نیما. (۱۴۰۰). رابطه بین هوش هیجانی و هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی. *آموزش و پرورش متعالی*، ۴ (۱)، ۶۹-۷۶.
- عبدالمحمدی، حمیرا، حسینیان، سیمین و یزدی، سیده منور. (۱۴۰۱). مدل یایی رابطه بین کامیابی شغلی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی در معلمان: نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۴ (۱) ۲۶-۹.
- <https://doi.org/10.48308/jcoc.2022.102050>
- علیزاده، محسن، بهروزی، ناصر & ملک زاده، حمیده. (۱۴۰۴). بررسی مدل جو سازمانی، سرمایه‌های روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی جانباز و ایثارگر شهر شیراز. *روانشناسی نظامی*، ۱۵ (۴)، ۵۷. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.25885162.1404.15.45>
- کاید، حکیمه و کاظمیان مقدم، کبرا. (۱۴۰۰). رابطه علی صفات شخصیت و بهزیستی روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری از طریق میانجیگری حمایت اجتماعی ادراک شده در پرستاران. *مجله اصول بهداشت روانی*، ۲۳ (۶)، ۴۳۳-۴۴۲.
- کریمی قرطمانی، ملیحه. (۱۴۰۱). بررسی طراحی مسیر زندگی کودکان دبستان و مقایسه تأثیر مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شخصیت شغلی و نظریه ساخت مسیر شغلی بر طراحی زندگی آن‌ها. پایان‌نامه دکتری، دانشگاه اصفهان.
- اسلامی، محمدهادی؛ خوشنام، ابراهیم؛ افروزه، محمدصادق؛ حسین؛ و زارعیان، حسین. (۱۴۰۵). تأثیر فعالیت‌های بدنی بر تاب‌آوری، کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی. *فصلنامه روانشناسی تجربی و شناختی*، ۱-۱۵.
- نجفی، حبیبیه؛ زاهد بابلان، عادل؛ خالق‌خواه، علی و معینی‌کیا، مهدی. (۱۳۹۶). بررسی روایی و پایایی ابزار سنجش کیفیت زندگی کاری معلم. *فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، ۸ (۲۲)، ۵۱-۷۷.
- Ahmadabadi, Z. E., & Hosseinzadeh, Z. (n.d.). The role of personality characteristics in life expectancy, quality of work life, and work-life balance: A systematic review. *Iranian Journal of Organizational Psychology*, 2(1), 13.
- Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180.
- Allameh, S. M., Hosseini, S. H., Mahabadi, M. N., & Samadi, A. (2018). The effect of psychological capital on quality of life, given the mediating role of social capital and quality of work life. *International Journal of Business Innovation and Research*, 17(2), 210-225.
- Aşkun, V., & Muslu, E. (2025). Complex relationship of personality traits on teachers' perceptions of sustainable careers: A qualitative comparative analysis with the Big Five. *Psychology in the Schools*, 62(11), 3365-3385. <https://doi.org/10.1002/pits.70013>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Bozgeyikli, H. (2017). Big Five personality traits as the predictor of teachers' organizational psychological capital. *Online Submission*, 8(18), 125–135.
- Brandt, T., Gomes, J. F. S., & Boyanova, D. (2011). Personality and psychological capital as indicators of future job success? A multicultural comparison between three European countries. *Finnish Journal of Business Economics*, 3(11), 263–289.
- Chen, H., Song, W., Xie, J., Wang, H., Zheng, F., & Wen, Y. (2025). The impact of Chinese teachers' career calling on job burnout: A dual path model of career adaptability and work engagement. *International Journal of Mental Health Promotion*, 27(3), 1-15. <https://doi.org/10.32604/ijmhp.2025.60244>
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653–665.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5–13. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.5>
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). Stability and change in personality assessment: The revised NEO Personality Inventory in the year 2000. *Journal of Personality Assessment*, 68(1), 86–94. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6801\\_7](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6801_7)
- Demerouti, E. (2025). Job demands-resources and conservation of resources theories: How do they help to explain employee well-being and future job design? *Journal of Business Research*, 192(C). <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115296>
- Demir, E., & Cömert, M. (2025). Investigating the relationship between teachers' quality of work life and positive psychological capital levels. *Adıyaman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(1), 346-382. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1557030>
- Erden, H. (2025). The influence of teachers' psychological capital on the quality of work life: Exploring the mediating impact of emotions. *Frontiers in Psychology*, 16, 1557030. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1557030>
- Erden, H. (2025). The influence of teachers' psychological capital on the quality of work life: Exploring the mediating impact of emotions. *Frontiers in Psychology*, 16, 1557030. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1557030>
- Ertürk, R. (2022). The effect of teachers' quality of work life on job satisfaction and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 9(1), 191–203.
- Faria, L., Gouveia, C. S., & Florêncio, L. (2024). Mediating power of career adaptability between decent work and quality of life: Study with tourism independent workers. *Investigaciones Turísticas*, (28), 223–242.
- Farzianpour, F., Nosrati, S. A., Foroushani, A. R., Hasanpour, F., Jelodar, Z. K., Keykale, M. S., ... Sadeghi, N. S. (2015). Relationship between shift work and

- personality traits of nurses and their coping strategies. *Global Journal of Health Science*, 8(5), 166.
- Ghanbari, S., & Soltani, F. (2020). Role of spiritual leadership of principals at work engagement of teachers with the mediation of social capital. *Journal of School Administration (JSA)*, 8(3), 215–248.
  - Hermawan, A., Wardani, A. K., & Satriyo, B. (2025). Enhancing the quality of teacher services through strengthening personality and organizational justice. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth*, 3(11), 114-125. <https://irjems.org/Volume-3-Issue-11/IRJEMS-V3I11P114.pdf>
  - Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
  - Hu, A., Li, X., & Song, H. (2023). The influence of Big Five personality traits on college students' key competencies: The mediating effect of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 14, 1242557.
  - Ilgan, A., Ata, A., Zepeda, S. J., & Ozu-Cengiz, O. (2014). Validity and reliability study of Quality of School Work Life (QSWL) scale. *Journal of Human Sciences*, 11(2), 114–137.
  - Jafari, N., Heidari, A., Kouhestani, E., & Khatirnamani, Z. (2024). Relationship between quality of work life and organizational commitment among healthcare staff in Gorgan, Iran. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*, 10(4), 307–316.
  - Jahani, D., Tabrizi, F. J., Dadashzadeh, A., Sarbakhsh, P., & Hosseinzadeh, M. (2022). Career adaptability and its correlation with quality of work life in nurses working in the emergency department. *Journal of Health & Safety at Work*, 12(3).
  - Kang, J. M., & Kwon, J. O. (2017). A convergence effect of positive psychological capital and psychological well-being on work engagement of medium and small hospitals nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(4), 89–99.
  - Kang, W., & Malvaso, A. (2023). Associations between personality traits and areas of job satisfaction: Pay, work itself, security, and hours worked. *Behavioral Sciences*, 13(6), 445. <https://doi.org/10.3390/bs13060445>
  - Karatepe, H. K., & Turkmen, E. (2023). Serial–multiple mediation of transformational and clinical leadership in the relationship between work overload and quality of work life among nurses: A Job Demands-Resources framework. *Collegian*, 30(4), 521–529.
  - Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 337–355.
  - Kavrayici, C., Shikhkamalova, V., & Tamdogan Evliyaoglu, A. (2025). Psychological capital as a predictor of professional resilience capacities of teachers in public schools. *CADMO*, 2024(2), 85-102. <https://doi.org/10.3280/CAD2024-002005>
  - Kayed, H., & Moghadam, K. K. (2021). Causal relationship between personality traits and psychological well-being with quality of working life through perceived social support in nurses. *Journal of Fundamentals of Mental Health*.

- Kiad, M., & Moghaddam, G. (2021). The role of openness to experience and extraversion in teachers' job satisfaction: Evidence from Iranian schools. *Journal of Educational Psychology*, 113(5), 1024–1038. <https://doi.org/10.1037/edu0000534>
- Kim, H., Shin, K., & Swanger, N. (2019). Burnout and engagement: A comparative analysis using Big Five personality traits. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 123–135. <https://doi.org/10.1037/str0000103>
- Kim, L. E., Jörg, V., & Klassen, R. M. (2019). A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout. *Educational Psychology Review*, 31(1), 163–195.
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108–1.
- Köse, S., Baykal, B., Köse, S., Çuhadar, S. G., Turgay, F., & Kiroglu Bayat, I. (2021, January). Role of personality traits in work-life balance and life satisfaction. In *Eurasian economic perspectives: Proceedings of the 29th Eurasia Business and Economics Society conference* (pp. 279–295). Cham: Springer International Publishing.
- Liu, X., & Abdullah, M. Y. (2025). Exploring the impact of work-life balance and job satisfaction on the performance of novice high school teachers in Shenzhen City, China. *Universal Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(1), 12-25. <https://doi.org/10.54097/ujssh.v5i1.169>
- Lomax, R. G., & Schumacker, R. E. (2015). *A beginner's guide to structural equation modeling* (4th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315749105>
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring psychological capital: Construction and validation of the Compound PsyCap Scale (CPC-12). *PLoS ONE*, 11(4), e0152892. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152892>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology*.
- Luthans, F., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Pers Psychol*, 60(3), 541-72. <https://DOI:10.1111/j.1744-6570.2007>
- Luthans, F., Harms, P. D., Youssef, C. M., & Sweetman, D. S. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20(1), 118–133.
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2015). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 1(2), 1–14.

- Mohammadi, M., Mozaffari, N., Dadkhah, B., Etebari Asl, F., & Asl, E. (2017). Study of work-related quality of life of nurses in Ardabil Province Hospitals. *Journal of Health and Care, 19*(3), 108–116.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2016). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover* (2nd ed.). Academic Press.
- Nurtanto, M., Kholifah, N., Moreno Herrera, L., Abi Hamid, M., & Wit Daryono, R. (2025). The influence of psychological well-being on vocational teacher performance: The mediating role of personality traits and work commitment. *Journal of Technical Education and Training, 17*(2), 45–62. <https://doi.org/10.30880/jtet.2025.17.02.003>
- Pajic, S., Ulceluse, M., Kismihók, G., Mol, S. T., & den Hartog, D. N. (2018). Antecedents of job search self-efficacy of Syrian refugees in Greece and the Netherlands. *Journal of vocational behavior, 105*, 159–172.
- Pandey, V., Shukla, T., & Nanda, A. (2018). A study on impact of personality traits on work-life balance. In *National Conference Perspectives and Approaches for Developing Employable Skills in New India*.
- Phan, G. T., & Vo, T. Q. (2016). A literature review on quality of working life: A case of healthcare workers. *Journal of Applied Pharmaceutical Science, 6*(7), 193–200. <https://doi.org/10.7324/JAPS.2016.60729>
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 748–753. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Rivera, M., Shapoval, V., & Medeiros, M. (2021). The relationship between career adaptability, hope, resilience, and life satisfaction for hospitality students in times of Covid-19. *Journal of hospitality, leisure, sport & tourism education, 29*, 100344.
- Roloff, L., Holmberg, C., & Lundqvist, L. (2022). Personality and burnout in teachers: A meta-analytic review. *Teaching and Teacher Education, 112*, 103631. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103631>
- Roloff, J., Kirstges, J., Grund, S., & Klusmann, U. (2022). How strongly is personality associated with burnout among teachers? A meta-analysis. *Educational Psychology Review, 34*(3), 1613–1650.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work, 1*(1), 42–70.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80* (3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sibuea, Z. M., Sulastiana, M., & Fitriana, E. (2024). Factor affecting the quality of work life among nurses: A systematic review. *Journal of multidisciplinary healthcare, 491*–503.

- Singla, H., Mehta, M. D., & Mehta, P. (2021). Modeling spiritual intelligence on quality of work life of college teachers: A mediating role of psychological capital. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 13(3), 341–358.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A study on quality of work life: Key elements & its implications. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(3), 54–59.
- Sun, C., Xing, Y., Wen, Y., Wan, X., Ding, Y., Cui, Y., ... Yuan, M. (2023). Association between career adaptability and turnover intention among nursing assistants: The mediating role of psychological capital. *BMC Nursing*, 22(1), 29.
- Tahiri, M., Hayati, M., & Ghodrati Mirkouhi, M. (2019). Investigating the employees' quality of work life and predicting it based on career adaptability. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 6(2), 177-192.
- Tong, Q. (2025). Exploring the interplay between teachers' emotions, personal traits, environmental factors and psychological well-being. *Wellbeing in Educational Environments*. Advance online publication.
- Wang, Y., Yao, L., Liu, L., Yang, X., Wu, H., Wang, J., & Wang, L. (2014). The mediating role of self-efficacy in the relationship between Big Five personality and depressive symptoms among Chinese unemployed population: A cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 14(1), 61.
- Wardani, L. M. I., & Anwar, M. S. (2019). The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work engagement. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(6), 447–463.
- Xing, C., Zheng, L., Li, Y. Z., Wu, X. Y., Peng, Y., & Yu, X. Y. (2023). Psychological influences on college students' employment: The mediating role of general self-efficacy. *China Journal of Health Psychology*, 31, 413–417. <https://doi.org/10.13342/j.cnki.cjhp.2023.03.018>
- Zammitti, A., Zarbo, R., Magnano, P., & Ginevra, M. C. (2025). Career adaptability, decent work, meaningful work, and life satisfaction in Italian adults. *The Career Development Quarterly*, 73(2), 130–141.
- Zewude, G. T. (2021). Psychological capital and teacher well-being: The mediation role of coping with stress. *European Journal of Educational Research*, 10(3), 1227–1239. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.10.3.1227>
- Zhang, Y., & Li, R. (2025). Linking psychological capital to the well-being of university teachers: The roles of work thriving, job burnout, and perceptions of politics. *International Journal of Educational Management*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/10519815251330096>
- Zhang, Y., Ishak, Z. B., Azam, S. B. M., & Kang, Y. (2025). A moderated mediation analysis of the relationship between psychological capital and professional commitment among teachers. *Scientific Reports*, 15(1), Article 99497. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-99497-5>