

بررسی رابطه ظرفیت‌های مثبت روان‌شناختی با میزان تعهد سازمانی

(مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش کازرون)

سیدمحمدحسین کمانی^۱، مریم شاعر^۲، خدیجه نامداری^{۳*}

^۱استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، واحد شیراز، شیراز، ایران

^۲کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، واحد شیراز، شیراز، ایران

^۳کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، واحد شیراز، شیراز، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

تاریخ دریافت: مهر ۱۳۹۲، اصلاحیه: دی ۱۳۹۲، پذیرش: اسفند ۱۳۹۲

چکیده:

توجه به مقوله نیروی انسانی یکی از چالش‌های اساسی سازمان‌ها در عصر رقابتی حاضر به حساب می‌آید، به طوری که یکی از مهم‌ترین شاخص‌های پیشرفت و تعالی سازمان وجود نیروی انسانی متعهد و وفادار می‌باشد؛ لذا این تحقیق با هدف بررسی رابطه امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری از مؤلفه‌های ظرفیت‌های مثبت روان‌شناختی و تعهد سازمانی با ابعاد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر به عنوان یکی از پیامدهای مرتبط با کار انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش مشتمل بر ۸۵۵ نفر از کارکنان آموزش و پرورش شهر کازرون می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان و روش طبقه‌بندی متناسب تعداد ۲۶۵ نفر به عنوان نمونه مورد نظر انتخاب گردید. روش تحقیق توصیفی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می‌باشد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS و دو شاخص توصیفی (میانگین، تحلیل واریانس و ...) و استنباطی (رگرسیون چندگانه هم‌زمان، ضریب پیرسون و ...) مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های حاصل از تحلیل‌های آماری به طور واضح بیان‌گر رابطه مثبت و معنادار میان ظرفیت‌های مثبت روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن و تعهد سازمانی است.

واژه‌های کلیدی: ظرفیت‌های مثبت روان‌شناختی^۱، امیدواری^۲، خوش‌بینی^۳، تاب‌آوری^۴، تعهد سازمانی^۵.

۱- مقدمه

نسبت به سایرین از عمومیت بیشتری برخوردارند؛ بکر تعهد سازمانی را "تمایل برای درگیری و مشارکت در فرآیندها و فعالیت‌های سازمانی با درک هزینه‌های انجام کارهایی غیر از آن" تعریف نموده و پورتر "شدت تعیین هویت افراد با سازمان و درگیری و مشارکت در یک سازمان" را به عنوان تعهد سازمانی معرفی نموده است [۹]. تعهد سازمانی در برگیرنده سه بعد عاطفی، هنجاری و مستمر است که اول بار آلن و مییر بر اساس مشاهده شباهت‌ها و تفاوت‌هایی که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت مدل سه بعدی خود را ارائه دادند [۱۸]. تعهد عاطفی به وابستگی احساسی افراد برای احراز هویت و مشارکت و همکاری در سازمان [۳] اشاره دارد که تحت تأثیر تجربیات مستقیم کاری و حمایت‌های درک شده است و در پذیرش اهداف سازمان و تمایل به بقای عضویت در سازمان خلاصه می‌شود [۲۴]. تعهد هنجاری به خاطر فرصت‌های ترفیع، آموزش‌های فراهم شده و دیگر سرمایه‌گذاری‌هایی که توسط سازمان انجام می‌پذیرد ایجاد می‌شود [۱۹]. تعهد به سازمان بخاطر آگاهی از هزینه‌های ترک سازمان را تعهد مستمر می‌نامند که در این حالت فرد بدین دلیل در سازمان باقی می‌ماند که بر اساس تحلیل

بسیاری از ابعاد جو سازمانی نشان دهنده ویژگی و شرایط کاری کارکنان است و این شرایط بر عملکرد، رفتار و انگیزش کارکنان تأثیر می‌گذارند [۱۰]. پس نکته مهمی که تمام سازمان‌ها باید به آن توجه خاص مبذول دارند تمایلات، نگرش‌ها، رفتار و توانایی‌های نیروی انسانی و تلاش در جهت تقویت آن‌ها است. از جمله مهم‌ترین این رفتارها، تعهد سازمانی است که به نگرش کلی فرد به سازمان به عنوان یک کل دلالت داشته؛ در برگیرنده پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش برای سازمان و قصد ادامه عضویت در سازمان و وفاداری به آن می‌باشد [۳]. از میان تعاریف موجود در خصوص تعهد سازمانی نظریات بکر و پورتر^۷

* sara.nami4@gmail.com

1 - Positive psychological capacities

2 - Hope

3 - Optimism

4 - Resilience

5 - Organizational commitment

6 - Bakker

7 - Porter

در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سازمانها، ظرفیتهای مثبت روانشناختی^{۱۲} را بعنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمانها مطرح کرده‌اند. آنها بر این باورند که این ظرفیتهای با تکیه بر متغیرهای روانشناختی مثبت‌گرایی منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی^{۱۳} و سرمایه اجتماعی در سازمان می‌شود [۱۶]. ظرفیتهای مثبت روانشناختی از متغیرهای روانشناختی مثبت‌گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه‌گیری، توسعه و پرورش هستند. این متغیرها عبارتند از امیدواری، خوش بینی، تاب‌آوری، خود کارآمدی^{۱۴} [۲۰]، هوش هیجانی^{۱۵} و شادی یا سلامت ذهن [۱۴]. اینک بیش از هر زمان دیگر نظام آموزشی به یک محیط کار سازمان یافته، پویا و با نشاط نیازمند هستیم. محیطی که در آن همه نیازهای انسان شناسایی شود، فضایی آرام بخش و نسبتاً آزاد داشته باشد تا افراد بتوانند بدون موانع سخت و درهم شکننده به فعالیت مشغول شوند [۶]. پس تاکید عمده پژوهش حاضر بر سه ظرفیت امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری است. امیدواری را "مجموعه شناختی می‌دانند که مبتنی بر احساس موفقیت ناشی از منابع گوناگون (انرژی معطوف به هدف) [۲۳] و مسیرها (برنامه‌ریزی برای دستیابی به اهداف) است" [۲]. آدامز^{۱۶} (۲۰۰۲) نشان داد که هرچه سطح امیدواری کارکنان سازمان بالاتر باشد از عملکرد موفقیت‌آمیزی برخوردار خواهد بود [۲۱]. خوش بینی به ارزیابی فرد از آنچه می‌تواند بدست آورد در برابر آنچه قادر به کسب آن نیست می‌پردازد [۱۷]. تاب‌آوری فرایند روبه‌رشدی است که باعث می‌شود فرد بطور روزانه گامهای موثری در راه پیشرفت آن بردارد؛ بعبارت بهتر تاب‌آوری سازگاری فرد را افزایش می‌دهد و تلاش او را در جهت برآورده ساختن انتظارات سازمان افزایش می‌دهد [۱۵]. شواهد حاکی از آن است که افراد تاب‌آور در دنیای پر از ابهام امروز موثرتر عمل می‌کنند و از دامنه وسیعتری از تجربیات و تواناییها بهره می‌گیرند [۸]. گرچه ظرفیتهای فوق طبقه بندی کامل و جامعی از ظرفیتهای مثبت روانشناختی نیست ولی می‌تواند تاثیر فزاینده و مستقیمی بر تعهد سازمانی داشته باشد. پژوهشهای فراوانی تعهد سازمانی را مبنای کار قرار داده‌اند اما تاکنون از رویکرد روان‌شناختی به این موضوع پرداخته نشده است؛ پس این مطالعه درصدد است تا با استفاده از اطلاعات بدست آمده رابطه برخی از ظرفیتهای مثبت روان‌شناختی (امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری) را با تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر) در آموزش و پرورش کازرون را مورد بررسی قرار داده و به این سوال پاسخ دهد که آیا بین امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری افراد با تعهد سازمانی آنها رابطه‌ای وجود دارد یا خیر؟ در واقع هدف اصلی پژوهش فوق این است که با شناخت رابطه ظرفیتهای مثبت

هزینه - منفعت نتیجه می‌گیرد که نیاز دارد بماند [۳]. مودی و همکارانش ادعا کردند که تعهد چیزی بیشتر از وفاداری انفعالی بوده و شامل پیوند فعال با سازمان است که در آن کارکنان تمایل دارند تا تلاش‌های چشمگیری به منظور رسیدن به رفاه سازمانی از خود بروز دهند [۷]. تعهد سازمانی علاوه بر این که می‌تواند پیامدهای مثبتی برای سازمان به ارمغان آورد بسته به شرایط و زمان‌های مختلف ممکن است در برگیرنده پیامدهای نامطلوبی نیز باشد، همان‌طور که کارکنان با تعهد بالا، خود را با رفتارهای مثبتی همچون عملکرد بالا منطبق کرده و رفتارهایی از قبیل غیبت و جابجایی از خود بروز نمی‌دهند [۱۲]. این افزایش تعهد می‌تواند تحرک کارکنان و احساس آزادی آن‌ها را محدود سازد و مانع رشد و پیشرفت فردی آن‌ها شود. تعهد به ارزش‌های سازمانی همچنین می‌تواند سبب خاموشی خلاقیت و نوآوری کارکنان شود و مقاومت آنان را در برابر تغییرات سازمانی افزایش دهد [۴]. تحقیقات فراوانی در خصوص تعهد سازمانی به انجام رسیده است که نقش پیش‌بینی‌کننده‌های بالقوه در بروز تعهد سازمانی را به اثبات می‌رسانند. دکتر الیزابت هاج^۸ و دیوید اوزاک^۹ برای نخستین بار رابطه امید و اعتماد را با تعهد سازمانی مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که اگر چه امید و اعتماد نقشی در بروز تعهد مستمر ندارند ولی می‌توان با صراحت از آنها بعنوان پیش‌بینی‌کننده‌های بالقوه در بروز تعهد عاطفی و هنجاری یاد نمود [۱۱]. از ابتدای مطالعه علمی رفتار سازمانی در هائورن، بین احساسات مثبت کارکنان با عملکرد آنها رابطه واضحی تشخیص داده شد و طی سالهای بعد محققان دریافته‌اند که سازه‌هایی مثل تقویت مثبت، عواطف و نگرشهای مثبت کارکنان بر عملکرد آنها موثر است [۱۳]. بعضی از افراد در مقابل سختی‌ها تحمل بیشتری دارند و نسبت به آینده خوش بین‌تر و امیدوارترند و این درحالی است که بعضی دیگر پیمانه وجودشان از داشتن چنین خصوصیات مثبت و جوشانی مملو نیست و تاب تحمل سختی‌ها را نداشته، خوش‌بینی و تحمل کمتری دارند. پژوهشگران مدیریت اغلب بر جنبه‌های منفی، ضعفها و کاستیهای کارکنان و مدیران و اصلاح آنها تمرکز داشته‌اند و از نقاط قوت، توانمندیها و تلاش برای توسعه آنها غافل مانده‌اند [۵]. مارتین سلیمان^{۱۰} (۲۰۰۱) در واکنش به این دیدگاه منفی، روان‌شناسی مثبت‌گرا^{۱۱} را با هدف توجه و کمک به شکوفایی توانایی‌های روان‌شناختی انسان مطرح کرد [۲۲]. کاربرد روان‌شناسی مثبت‌گرا در عرصه سازمان و مدیریت موضوع رفتار سازمانی مثبت‌گرا را مطرح کرد. رفتار سازمانی مثبت‌گرا به مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابل توسعه و اندازه‌گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان، آنها را به صورت اثربخش مدیریت کرد [۱] اشاره دارد. لوتانز و همکاران (۲۰۰۶)

12 -Positive Psychological Capacities
13 -Humman Capital
14 -Self-efficacy
15 -Emotional intelligence
16 -Adams

8- Elizabeth M.Hodge
9 -David Ozag
10 -Martin Seligman
11 -Positive Psychology

۴- یافته ها

پس از گردآوری داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS به تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته ایم. جهت آزمون فرضیات پژوهش از شاخص های آمار توصیفی و آمار استنباطی بهره گیری شده است. قبل از ارائه آمار استنباطی و پاسخ به فرضیات پژوهش با استفاده از آمار توصیفی شمایی کلی از نمونه ارائه خواهیم داد:

جدول شماره (۱): نتایج حاصل از آمار توصیفی

| متغیر | گروه | فراوانی | درصد |
|---------------|-----------------------|---------|-------|
| جنسیت | زن | ۱۰۲ | ۲۸/۵ |
| | مرد | ۱۶۳ | ۶۱/۵ |
| وضعیت استخدام | رسمی | ۲۲۶ | ۸۵/۳ |
| | حق التدریس | ۳۹ | ۱۴/۷ |
| سن | زن | --- | ۳۸/۲۶ |
| | مرد | --- | ۳۹/۰۰ |
| پست سازمانی | پرسنل اداری | ۱۹ | ۷/۱ |
| | دبیران مقطع متوسطه | ۱۱۲ | ۴۲/۳ |
| | دبیران مقطع راهنمایی | ۱۴۳ | ۵۰/۶ |
| وضعیت تحصیلی | فوق دیپلم یا پایین تر | ۲۱ | ۷/۹ |
| | لیسانس | ۲۳۷ | ۸۹/۴ |
| | فوق لیسانس | ۷ | ۲/۷ |
| سابقه خدمت | زن | --- | ۱۳/۵۷ |
| | مرد | --- | ۱۳/۹۸ |

همان گونه که در جدول شماره (۱) مشاهده می شود فراوانی و درصد اعضای نمونه به تفکیک جنسیت، سن، سابقه خدمت، پست سازمانی، وضعیت استخدامی و میزان تحصیلات محاسبه شده است.

۴-۱ نتایج حاصل از آمار استنباطی

برای بررسی رابطه ظرفیت های مثبت روان شناختی و مولفه های آن با تعهد سازمانی بعنوان فرضیه اصلی پژوهش از آزمون آماری رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد. نتایج نشان می دهد که ۴۹ درصد واریانس مربوط به تعهد سازمانی بوسیله ظرفیت های مثبت روان شناختی و مولفه های آن تعیین و پیش بینی می شود ($R^2=0/49$). تحلیل حاصل از آنالیز رگرسیون در خصوص ضریب استاندارد شده رگرسیون (β) برای سه متغیر امیدواری ($\beta=0/7$)، خوش بینی ($\beta=0/31$) و تاب آوری ($\beta=0/64$) نشان می دهد که متغیر امیدواری $0/70$ ، متغیر خوش بینی $0/31$ و متغیر تاب آوری $0/64$ تغییرات مربوط به تعهد سازمانی را می تواند پیش بینی کند به عبارتی با توجه به مثبت بودن ضریب استاندارد رگرسیون به همان میزان افزایش در متغیرهای امیدواری، خوش بینی و تاب آوری، تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد. بنابراین در سطح معنی داری ($\alpha=0/01$) بین متغیرهای پیش بین و ملاک رابطه

روانشناختی با ابعاد سه گانه تعهد سازمانی گامی در جهت توسعه نیروی عظیم انسانی بردارد.

۲- روش

از آنجا که هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی رابطه ظرفیت های مثبت روانشناختی با تعهد سازمانی است پس در زمره تحقیقات توصیفی- همبستگی قرار می گیرد. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان کازرون که مشتمل بر ۸۵۵ نفر می باشند. با توجه به اینکه جامعه مورد بررسی از چند طبقه تشکیل شده و افراد جامعه از تجانس و همگونی برخوردار نبوده اما به زیر گروه های خاصی که از تجانس درون گروهی برخوردارند قابل تقسیم می باشند با کمک روش نمونه گیری احتمالی طبقه بندی شده متناسب و جدول مورگان تعداد ۲۶۵ نفر بعنوان نمونه مورد نظر انتخاب شد. ۳۳۰ پرسشنامه میان پرسنل اداری و ۱۰ مدرسه راهنمایی و متوسطه که بصورت تصادفی ساده انتخاب گردیده بودند توزیع شد که از این تعداد حدود ۲۶۵ پرسشنامه عودت گردید.

۳- ابزار سنجش

پرسشنامه استفاده شده در این تحقیق شامل ۴۸ سوال است که با ترکیب دو پرسشنامه ظرفیت های مثبت روان شناختی و تعهد سازمانی به وجود آمده است. هر دو پرسشنامه استاندارد بوده و مبتنی بر مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت تدوین شده که براساس مطلوبیت شاخص مورد نظر از امتیاز ۱ تا ۵ (کاملاً مخالف، مخالف، نظری ندارم، موافق و کاملاً موافق) به گزینه ها اختصاص داده شده است.

(۱) پرسشنامه امیدواری اشنايدر (۱۹۹۶) که مشتمل بر ۶ گویه است. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $0/87/84$ بدست آمده است.

(۲) پرسشنامه خوش بینی شی و کارور^{۱۷} (۱۹۸۵) که مشتمل بر ۱۰ گویه است. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $0/78/79$ محاسبه گردیده است.

(۳) پرسشنامه تاب آوری بلاک و کرمن (۱۹۹۶): ابزار ۱۴ گویه ای که پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $0/78/77$ بدست آمده است.

(۴) پرسشنامه تعهد سازمانی الن و مایر (۲۰۰۴): حاوی ۱۸ گویه است. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از ابعاد به ترتیب $0/82/0/74$ و $0/83/0/74$ و برای کل پرسشنامه $0/86/0/86$ محاسبه گردیده است.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسانها نقش توجه به نیروی انسانی در سازمانها بیش از پیش آشکار شده است. با نظری اجمالی بر یافته‌های حاصل از تحلیل‌های آماری در می‌یابیم که میزان تأثیری که ظرفیتهای مثبت روانشناختی (امیدواری، تاب آوری و خوش بینی) می‌توانند بر میزان تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و مستمر) برجای گذارند در حد عالی است. به عبارت دیگر یک رابطه مثبت و معنی‌دار میان متغیرهای ظرفیتهای مثبت روانشناختی (امیدواری، تاب آوری و خوش بینی) و تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و مستمر) وجود دارد. البته همانگونه که نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد نقش بعد امیدواری در افزایش تعهد سازمانی کارکنان بارزتر و چشمگیرتر است به طوری که قادر است میزان تعهد سازمانی افراد را تا میزان ۷۰ درصد افزایش دهد. این یافته‌ها با یافته‌های حاصل از تحقیقات یوزف و لوتانز (۲۰۰۷) که به بررسی رابطه ظرفیتهای مثبت روانشناختی با پیامدهای مرتبط با کار انجام دادند و به این نتیجه دست یافتند که از میان ابعاد ظرفیتهای مثبت روانشناختی، ابعاد امیدواری و تاب‌آوری در بروز تعهد سازمانی نقش فزاینده‌ای دارند، مطابقت دارد. همچنین با نتایج حاصل از تحقیقات لوتانز و جانسن^{۱۸} (۲۰۰۲) نیز همسو می‌باشد. در زمینه رابطه میان بعد امیدواری و ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی این رابطه در خصوص بعد امیدواری و تعهد عاطفی در قیاس با دو بعد دیگر یعنی تعهد هنجاری و مستمر بارز تر است. در خصوص یافته‌های حاصل از تحلیل فرضیه فرعی اول درمی‌یابیم که این یافته‌ها با یافته‌های حاصل از تحقیقات یوزف و لوتانز (۲۰۰۷) و لوتانز و جانسن (۲۰۰۲) مطابقت دارد. در تحلیل فرضیه فرعی دوم یعنی رابطه بعد خوش بینی و ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی متوجه تطابق میان یافته‌های حاصل با یافته‌های حاصل از تحقیقات هاج و اوزاک (۲۰۰۷)، لوتانز و جانسن (۲۰۰۲) و یوزف و لوتانز (۲۰۰۷) خواهیم شد. این یافته‌ها بیانگر این است که تعهد مستمر نسبت به دو بعد دیگر تعهد سازمانی در میزان خوش بینی افراد نقش قابل توجه تری را بازی می‌کند. بطوریکه با افزایش میزان تعهد مستمر و آگاهی متناسب افراد از میزان منفعتی که از ماندن در سازمان عایدشان می‌شود میزان بروز تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. در واقع افراد خوش بین به این دلیل در سازمان می‌مانند که با سازمان تعیین هویت می‌کنند.

آنها نیازی به جستجوی شغل‌های جایگزین نمی‌بینند زیرا با شرایط و موقعیت‌های جدید در سازمان خود کنار می‌آیند و حتی حاضر به انجام فداکاری در قبال سازمان خود نیز هستند. نتایج حاصل از تحلیل فرضیه فرعی سوم که به بیان رابطه میان بعد تاب آوری با ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی می‌پردازد حاکی از آن است که این بعد قادر است گام موثری در میزان تعهد سازمانی افراد در هر سه بعد تعهد (عاطفی، هنجاری و مستمر) بردارد. تاب آوری موجب سازگاری بیشتر فرد با شرایط مختلف و

خطی و معنی‌دار وجود دارد. علاوه بر این متغیر ظرفیت‌های مثبت روانشناختی می‌تواند ۰/۱۰ تغییرات مربوط به تعهد سازمانی را پیش بینی کند.

جدول شماره (۲): نتایج حاصل از آزمون رگرسیون ظرفیتهای مثبت

روانشناختی و تعهد سازمانی

| متغیر | β | β | β | P |
|--------------------------|---------|---------|---------|-------|
| امیدواری | ۰/۷۰ | ۲/۶۹ | ۸/۱۰ | ۰/۰۰۰ |
| خوش بینی | ۳۱/۰ | ۳۹/۰ | ۳/۴۸ | ۰/۰۰۱ |
| تاب آوری | ۰/۶۴ | ۲/۲۵ | ۶/۸۷ | ۰/۰۰۰ |
| ظرفیتهای مثبت روانشناختی | ۰/۱۰ | ۰/۳۶ | ۲/۱۳ | ۰/۰۰۵ |

برای بررسی رابطه امیدواری، خوش بینی و تاب آوری با تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. چنانچه در جدول (۳) مشاهده می‌شود مقادیر مربوط به آماره ضریب همبستگی پیرسون و سطح معنی داری این آماره محاسبه شده است. از آنجا که کلیه مقادیر مربوط به سطح معنی داری آماره آزمون از سطح خطای آزمون ($\alpha=0/05$) کمتر است لذا این نتیجه بدست می‌آید که در سطح اطمینانی بالاتر از ۹۵٪ بین ابعاد ظرفیتهای مثبت روانشناختی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و فرضیات تحقیق قابل تأیید هستند.

فرضیه فرعی اول به بررسی رابطه میان بعد امیدواری با ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی می‌پردازد. نشان داده شده است که امیدواری با ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی رابطه معنا داری دارد. به طوریکه همبستگی آن با بعد تعهد عاطفی ($P=0/001, R=0/205$)، تعهد هنجاری ($P=0/014, R=0/152$) و تعهد مستمر ($P=0/008, R=0/162$) بدست آمده است. لذا این نتیجه بدست می‌آید که در سطح اطمینانی بالاتر از ۹۵ درصد فرضیه فرعی اول قابل تأیید است.

یافته‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه فرعی دوم در خصوص تأیید رابطه میان بعد خوش بینی با ابعاد سه‌گانه تعهد، رابطه‌ی این بعد را با تعهد عاطفی ($P=0/001, R=0/275$)، تعهد هنجاری ($P=0/001, R=0/196$) و تعهد مستمر ($P=0/001, R=0/313$) با اطمینان بالاتر از ۹۹ درصد تأیید می‌کند. فرضیه فرعی سوم رابطه میان بعد تاب آوری را با ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون مورد سنجش قرار داده است و به این نتیجه دست یافت که تاب آوری با تعهد عاطفی ($P=0/001, R=0/466$)، تعهد هنجاری ($P=0/001, R=0/514$) و تعهد مستمر ($P=0/001, R=0/554$) در سطح اطمینانی بالاتر از ۹۹ درصد دارای رابطه مثبت و معنی‌دار است.

جدول شماره (۳): نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون

| پیش بین | تعهد عاطفی | تعهد هنجاری | تعهد مستمر |
|----------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| امیدواری | $r=0/205^{**}$ $p=0/001$ | $r=0/152^*$ $p=0/014$ | $r=0/162^{**}$ $p=0/008$ |
| خوش بینی | $r=0/275^{**}$ $p=0/001$ | $r=0/196^{**}$ $p=0/001$ | $r=0/313^{**}$ $p=0/001$ |
| تاب آوری | $r=0/466^{**}$ $p=0/001$ | $r=0/514^{**}$ $p=0/001$ | $r=0/554^{**}$ $p=0/001$ |

*: در سطح خطای ($\alpha=0/05$) معنی‌دار است.

** : در سطح خطای ($\alpha=0/01$) معنی‌دار است.

- [7] Allen, N., & Meyer, J. P. (1990). **The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.** *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 63, 1-8.
- [8] Block, J., & Kermen, A. M. (1996). **IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness.** *Journal of personality and social psychology* 70, 349-361.
- [9] Boom Kay, M. (2007). **The effect of prior commitment on group conflict management sciences.** University of Waterloo.
- [10] Carr, J. Z., Schmit, A., & Ford, k. (2003). **Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual-level work outcomes.** *Journal of Applied Psychology* 88(4), 605-619.
- [11] Hodge, E. M., & Ozag, D. (2007). **The Relationship between North Carolina Teachers' Trust and Hope and Their Organizational Commitment.** *Delta Pi Epsilon Journal* 49(2), 128-139.
- [12] Lambert, E., Nancy, H., Shannon, M. B., SHanhe, J., & David, N. B. (2008). **the impact of punishment and rehabilitation views of organizational commitment among correctional staff: a preliminary study.** *American journal of criminal justice* 33, 85-98, DOI: 10.1007/s 12103- 007- 9026-7.
- [13] Luthans, F. (2002b). **Positive Organization Behavior: Developing and Managing Psychological Strength.** *Academy of Management Executive* 16(1), 57-72.
- [14] Luthans, F. (2002b). **Positive Organization Behavior: Developing and Managing Psychological Strength.** *Academy of Management Executive* 16(1), 57-72.
- [15] Luthans, F. (2002b). **Positive Organization Behavior: Developing and Managing Psychological Strength.** *Academy of Management Executive* 16(1), 57-72.
- [16] Luthans, F., Vogelgesang, G., & lester, P. B. (2006). **Developing the Psychological Capital of Resiliency.** *Human Resource Development Review* 5(1), 25-44, DOI: 10.1177/1534484305285335.
- [17] Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). **Psychological Capital: Developing the Human Competitive edge.** Oxford, UK: Oxford University Press.
- [18] Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). **Commitment in The Workplace: Toward a general model.** *Humman resource management review* 11(3), DOI: 10.1016/S1053-4822(00)00053-X.
- [19] Namasivayama, k., & Zhao, x. (2007). **An investigation of the moderating effect of organizational commitment on the relationship between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India.** *Tourism Management* 28(5), 1212-1223.
- [20] Page, L. F., & Donohue, R. (2004). **Positive psychological capital: a preliminary exploration of the construct.** Working paper, Monash University, 1-10.
- [21] Peterson, S. I., & Luthans, F. (2003). **The Positive Impact and Development of Hopeful Leaders.** *Leadership and Organization Development Journal* 24(1), 26-31.
- [22] Seligman, M. E. P. (2001). **Learned optimism: How to change your mind and your life.** New York: pocket books.
- [23] Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Hollerance, S. A., Irring, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). **The will the ways: Development and validation of an individual – difference measure of hope.** *Journal of personality and social psychology* 60, 570- 585.
- [24] Vandenberg, C., & Tremblay, M. (2008). **The role of pay satisfaction and organizational in ternover intentions: a two- sample study.** *Journal of bus psychology* 22, 275-286, DOI: 10.1007/s 10869 – 008- 9063-3.

افزایش توانایی او در برآورده کردن نیازهای سازمان می‌شود؛ چنین افرادی با تلاش مستمر خود انتظار دریافت پاسخ متناسب از جانب سازمان را دارند و اگر این پاسخ را دریافت ندارند بر تلاش خود خواهند افزود تا به این مهم دست یابند. یافته‌های حاصل با یافته‌های حاصل از تحقیقات یوزف و لوتانز (۲۰۰۷)، هاج و اوزاک (۲۰۰۷) و لوتانز و جانسن (۲۰۰۲) همسویی دارد. در کل می‌توان بیان نمود که کلیه فرضیات پژوهش در سطح اطمینانی بالاتر از ۹۵٪ قابل تأیید هستند. به طور کلی کارآیی و اثربخشی سازمانها به کارآیی و اثربخشی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد از این رو حرکت به سمت افزایش امیدواری، خوش‌بینی و تاب آوری و نتیجتاً افزایش تعهد سازمانی در بین نیروی انسانی جزو اولویت های هر سازمان به حساب می آید.

ارائه پیشنهادات سازنده توسط پژوهشگران سازمانها را قادر می‌سازد که در مسیر متعالی گام بردارند و بهتر بتوانند زمینه لازم برای رسیدن به اهداف بلند مدت را فراهم آورند. در پژوهش حاضر سعی بر آن است تا با بیان پیشنهادات موثر و سازنده سازمان مذکور را در زمینه هرچه بهتر کردن محیط کار جهت کارکنان یاری رساند. از آنجا که وجود نیروهای متعهد تجلی هر چه بهتر اهداف فرد و سازمان را در پی خواهد داشت، مدیران سازمان باید با یاری متخصصان منابع انسانی به رشد افراد در جهت افزایش تعهد بها دهند؛ علاوه بر این به منظور رشد و توسعه ظرفیتهای مثبت روانشناختی می توان با طراحی برنامه‌های آموزشی مناسب احساسات و نگرشهای مثبت در افراد ایجاد نمود. لذا سازمانها باید دوره‌های آموزشی کوتاه مدت جهت دست یافتن به این اصل ترتیب دهند. همچنین بکارگیری راهکارهای عملی مثل مشارکت کارکنان، تشریح اهداف، دعوت از متخصصان روانشناسی و بهره‌گیری از روشهای علمی انتخاب، همنشینی با پرسنل و شنیدن نظرات کارکنان و ... توسط مدیران سازمانها از جمله پیشنهاداتی است که می‌تواند سازمان را در رسیدن به اهداف یاری رساند.

۶- منابع و مأخذ

- [۱] سیما راصل، نسترن. فیاضی، مرجان(۱۳۸۸). سرمایه روانشناختی مبنایی نوین برای مزیت رقابتی، مجله تدبیر، ۲۰۰.
- [۲] فرهادی، مهران. احمدی طهور سلطانی، محسن. رضانی، ولی اله، وقره خانی، احمد(۱۳۸۸). سلامت روان سالمندان: نقش بهزیستی معنوی و امیدواری، فصلنامه پژوهش در سلامت روانشناختی، ۳، ۲، ۴۳-۵۰.
- [۳] قلی پور، آرین(۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، انتشارات سمت، تهران، چاپ اول.
- [۴] مهداد، علی(۱۳۸۴). روانشناسی صنعتی و سازمانی، انتشارات جنگل، تهران، چاپ چهارم.
- [۵] میرسپاسی، ناصر(۱۳۷۵). مدیریت منابع انسانی و روابط کار، نگرش راهبردی، انتشارات شروین، تهران.
- [۶] وزیری، مژده. شیرزادی اصفهانی، هما(۱۳۸۹). بررسی رابطه جو سازمان با شادابی و سرزندگی در اعضاء هیئت علمی دانشگاه الزهراء، اندیشه های نوین تربیتی، ۶، ۲، ۱۷۳-۱۹۰.