



رابطه بین مؤلفه های سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان (اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی)

غلامرضا معمارزاده

دانشیار، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران
gmemar@gmail.com

محمد رضا ختانی

کارشناسی ارشد مدیریت مالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران (نویسنده و مسئول مکاتبات)
Mr.khataee@gmail.com

شهلا عباس زاده مینق

کارشناسی ارشد، عضو هیئت علمی موسسه آموزش عالی و غیرانتفاعی دانشوران تبریز
Abbaszadeh65@gmail.com

تاریخ دریافت: ۹۰/۰/۰ تاریخ پذیرش: ۹۰/۰/۰

چکیده

زمینه: در این تحقیق به بررسی رابطه میان سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی پرداخته شده است. برای بررسی سرمایه روانشناختی از نتیجه تحقیقات صورت گرفته «لوتانز و همکاران» و برای بررسی تعهد سازمانی از «مدل سه بخشی آلن و می یر» استفاده شده است.

هدف: هدف اصلی این تحقیق، بررسی رابطه میان مؤلفه های سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان در «سازمان کار و امور اجتماعی استان آذربایجان شرقی» می باشد.

روش ها: روش انجام تحقیق به صورت پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون همبستگی اسپیرمن (نرم افزار SPSS) استفاده گردید. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان سازمان کار و امور اجتماعی استان آذربایجان شرقی و نمونه آماری نیز متشکل از ۱۸۴ نفر از کارکنان می باشد.

یافته ها: با انجام آزمون همبستگی اسپیرمن مشخص گردید که در سطح اطمینان ۹۵٪ میزان سطح معناداری مربوط به متغیرهای فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی (به جزء فرضیه فرعی دوم) کوچکتر از میزان خطای ۵٪ می باشد. بنابراین فرض مقابل در کلیه فرضیه ها به جزء فرضیه فرعی دوم تایید می شود.

نتیجه گیری: نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که در این سازمان میان سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از فرضیات فرعی تحقیق نشان دهنده این بود که بین خودکارآمدی و تعهد مستمر کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد

واژه‌های کلیدی: روانشناسی مثبت گرا، رفتار سازمانی مثبت گرا، سرمایه روانشناختی، تعهد سازمانی.

۱- مقدمه

چنانچه سیر تحولات مدیریت منابع انسانی را بنگریم، به فراست درخواهیم یافت که توجه به انسان در دنیای سازمان و مدیریت از دیرباز مورد نظر صاحب نظران مدیریت بوده است. این توجه روز به روز افزایش یافته تا جایی که امروزه نیروی انسانی را مشتریان سازمان ها نام نهاده اند. این بدان معنا است که در عصر جدید، ضرورت پاسخگویی به نیازهای اساسی کارکنان در هر سازمان، در اولویت اول قرار می گیرد زیرا نیل به اهداف سازمان در گرو تأمین اهداف و خواسته های منطقی و مشروع منابع انسانی است (ابطحی، ۱۳۸۳، ۱۲). یکی از مسائل و مشکلات سازمانهای امروزی، شناخت و درک خصوصیات و ویژگی های کارکنان می باشد. مدیران سازمانها بدون توجه به خصوصیات کارکنان، عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار داده و حتی با تلاش های زیاد به اهداف سازمانی مطلوب نخواهند رسید. در چنین سازمانهایی صحبت از مباحثی همچون مسئولیت پذیری، خلاقیت و نوآوری، انگیزه و ... در کارکنان بی فایده هست. امروزه پس از «سرمایه انسانی و اجتماعی»^۱، سرمایه روانشناختی را می توان به عنوان مبنای «مزیت رقابتی»^۲ در سازمان ها در نظر گرفت. بررسی ها نشان می دهد سازمان هایی که فاقد سرمایه روانشناختی باشند یا میزان سرمایه روانشناختی کم و ناچیز باشد حتی به زغم فزونی سه نوع سرمایه دیگر (سرمایه اقتصادی، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی) چندان بهره وری و توفیقی نخواهند داشت.

از طرف دیگر مفهوم تعهد سازمانی، که اخیراً نیز بیشتر مورد توجه قرار گرفته است، بر نگرشی مثبت دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می یابد (مقیمی، ۱۳۸۵، ۳۹۲). به عبارت دیگر تعهد می تواند شاخص مناسبی برای نشان دادن میزان اثربخشی سازمان باشد. مسئولین امر بایستی به فرد علاقه زیادی نشان دهند و تنها او را به عنوان یک عضو سازمان مد نظر قرار ندهند، بلکه به فرد و شخصیت فردی او احترام بگذارند. زیرا در صورتیکه وی به عنوان یک انسان و

موجودی منحصر به فرد مورد توجه قرار گیرد، عملکرد بهتری را ارائه خواهد کرد (رابینز، به نقل از ابراهیمی، ۴). بنابراین تعهد سازمانی کارکنان نیز تحت تأثیر موضوع سرمایه روانشناختی می باشد زیرا اگر مدیران بخواهند، کارکنان سازمان از پیوند روانی پایدار برخوردار باشند بایستی به متغیرهای سرمایه روانشناختی توجه بیشتری کنند. دلایل زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد (استیرز و پورتر، ۱۹۹۲، ۲۹۰). اولاً تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. برای مثال، پرستاران ممکن است کاری را که انجام می دهند دوست داشته باشند، ولی از بیمارستانی که در آن کار می کنند، ناراضی باشند که در آن صورت آنها شغل های مشابه ای را در محیط های مشابه دیگر جستجو خواهند کرد. یا بالعکس پیش خدمت های رستورانها ممکن است، احساس مثبتی از محیط کار خود داشته باشند، اما از انتظار کشیدن در سر میزها یا به طور کلی همان شغلشان متنفر باشند (گرینبرگ و بارون، ۲۰۰۰، ۱۸۲). ثانیاً تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (شیان و دیگران، ۲۰۰۳، ۳۱۳). در این پژوهش سعی بر این است که با توجه به اهمیت تعهد سازمانی در بین کارکنان به بررسی و شناسایی مسائلی بپردازیم که باعث بروز احساس مسئولیت، وفاداری و تعهد نسبت به سازمان در بین جامعه کارکنان شده است. با شناخت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان می توان با انجام اصلاحات و تحولاتی در جهت ایجاد تعهد آنان موجبات عملکرد بهتر را فراهم نمود.

گروهی از روانشناسان به رهبری «مارتین سلیگمان»^۳، روانشناس و پژوهشگری مشهور در رویکرد روانشناسی بیماری گرا که نخستین بار، مفهوم «ناتوانی اکتسابی»^۴ را مطرح کرد، تصمیم گرفتند به بررسی یافته های پژوهشی خود در پنج دهه گذشته با نام: «مکتب روانشناسی بیماری گرا»^۵ بپردازند. آنها به این نتیجه رسیدند که با وجود دستاوردهای چشمگیری که

خوش بینی و خود-کارآمدی، در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می‌دهند که در هر یک از این متغیرها، نمایان است (اوی، ۲۰۰۶، ۳۸). به همین دلیل لوتانز و همکارانش در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت گرا در سازمانها، سرمایه روانشناختی مثبت گرا را به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمانها مطرح کرده اند. بنابراین سرمایه روانشناختی، از متغیرهای روانشناختی مثبت گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد (پیچ و دونوو، ۲۰۰۴، ۷۱-۷۰).

خود- کارآمدی^۹: باور (اطمینان) فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تأمین منابع شناختی برای خود و نیز ایفای اقدامات لازم (لوتانز و دیگران، ۲۰۰۷، ۴۱۰).

تاب‌آوری^{۱۰}: عبارت است از نوعی حالت قابل توسعه در فرد که بر اساس آن قادر است در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و تعارض‌های زندگی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفتها و مسئولیت بیشتر، به تلاش افزون تر ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر، از پای نماند (لوتانز و دیگران، ۲۰۰۶، ۲۰).

خوش بینی^{۱۱}: سلیگمان ویژگی‌های افراد خوش بین را در مواجه شدن با شکست‌ها و موفقیت‌های خود در چهار مورد بیان می‌کند: بر اسنادهای کلی تکیه می‌کنند؛ اسنادهایشان پایدار است؛ موفقیت‌هایشان را به توانایی‌های درونی خود نسبت می‌دهند؛ در رویارویی با ناکامی‌ها، شکست خود را به عوامل ویژه بیرونی و غیر پایدار نسبت می‌دهند (جنسن و لوتانز، ۲۰۰۶، ۷۸-۷۷).

امیدواری^{۱۲}: حالت انگیزشی مثبتی که از احساس موفقیت آمیز عاملیت (انرژی معطوف به هدف) و برنامه ریزی برای دستیابی به هدف ناشی شده است. طبق پژوهش‌های پترسون و لوتانز سطح امیدواری مدیران رستوران‌های غذای آماده، با عملکرد مالی واحد و رضایت شغلی کارکنانشان، همبستگی مثبت بالایی دارد (پترسون و لوتانز، ۲۰۰۳، ۲۸).

در یافتن درمان‌های مؤثر برای بیماریهای ذهنی و رفتارهای ناکارآمد حاصل شده بود، در روانشناسی، در کل، توجه نسبتاً اندکی به رشد، توسعه و خود شکوفایی افراد سالم شده است. در نتیجه، سلیگمان و همکارانش در صدد برآمدند، در جهت دهی دوباره به پژوهشهای روانشناختی، دو مأموریت کاملاً جدید را مورد نظر قرار دهند:

اولی: کمک به افراد با شخصیت سالم، برای برخورداری از شادی و بهره‌وری بیشتر در زندگی
دومی: کمک به شکوفاسازی قابلیت‌های انسانی.
و بدین ترتیب بود که «مکتب روانشناسی مثبت گرا»^{۱۳} ایجاد شد (لوتانز و دیگران، ۲۰۰۷، ۴۰).

در چند دهه اخیر والش و همکارانش نشان دادند که در خبرنگارهای سازمانی واژه‌هایی با رویکرد منفی مانند: برد و باخت، نارضایتی شغلی، غیبت از کار و ... رشد چهار برابری نسبت به واژه‌هایی با رویکرد مثبت مانند: شفقت، پرهیزکاری و ... دارند (بیکر و اسکافلی، ۲۰۰۸، ۹۹). به همین دلیل کاربرد روانشناسی مثبت گرا در عرصه سازمان و مدیریت، منجر به ایجاد و توسعه دو رویکرد جدید در این زمینه شده است:

رویکرد اول: رفتار سازمانی مثبت گرا که بیشتر بر جنبه‌های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل توسعه و پرورش هستند، تأکید می‌کند؛

رویکرد دوم: «پژوهشهای سازمانی مثبت‌گرا»^{۱۴} که بیشتر بر جنبه‌های کلان رفتار سازمانی تأکید دارد.

در این تحقیق رفتار سازمانی مثبت گرا مد نظر است که عبارت است از 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 اثر بخش مدیریت کرد (لارسن و لوتانز، ۲۰۰۶، ۱۲-۱۰). نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت‌گرا حاکی از آن است که ظرفیت‌های روانشناختی، از قبیل: امیدواری، تاب‌آوری، خوش بینی و خود-کارآمدی، در کنار هم، عاملی را با عنوان «سرمایه روانشناختی»^{۱۵} تشکیل می‌دهند. به عبارت دیگر، برخی متغیرهای روانشناختی، از قبیل: امیدواری، تاب‌آوری،

مستمر و تعهد هنجاری دلالت دارند (عسگری، ۱۳۸۳، ۲۵۴-۲۵۳). نقطه مشترک هر سه دیدگاه مذکور این است که تعهد یک حالت روانی است که:

(الف) روابط کارمند را با سازمان مشخص نموده
(ب) به طور ضمنی اشاراتی مبنی بر تداوم یا قطع عضویت فرد در سازمان دارد.

تعهد عاطفی^{۱۵}: تعلق عاطفی کارکنان به سازمان، احساس یگانگی آنان با سازمان و حضور فعال آنان در سازمان اشاره دارد. معمولاً کارکنانی که از تعهد احساسی برخوردارند، تمایل دارند تا در سازمان باقی بمانند و این امر یکی از آرزوهایشان است.

تعهد عقلانی یا مستمر^{۱۶}: که در ارتباط با مزایا و هزینه هایی است که مربوط به ماندن در سازمان یا ترک کردن آن است. در واقع این تعهد بیان کننده یک محاسبه است که از آن به عنوان تعهد عقلانی نیز یاد می کنند. معمولاً کارکنانی که دارای تعهد مستمر هستند، تا زمانی در درون سازمان باقی می مانند که ترک سازمان هزینه گزافی برای آنها داشته باشد.

تعهد تکلیفی یا هنجاری^{۱۷}: که به الزام یا وظیفه کارکنان به ماندن در سازمان اشاره دارد. پس کارکنان تا زمانی در سازمان باقی خواهند ماند که از نظر آنان ماندن در سازمان کار درست و مناسبی باشد (خنیفر و دیگران، ۱۳۸۸، ۸).

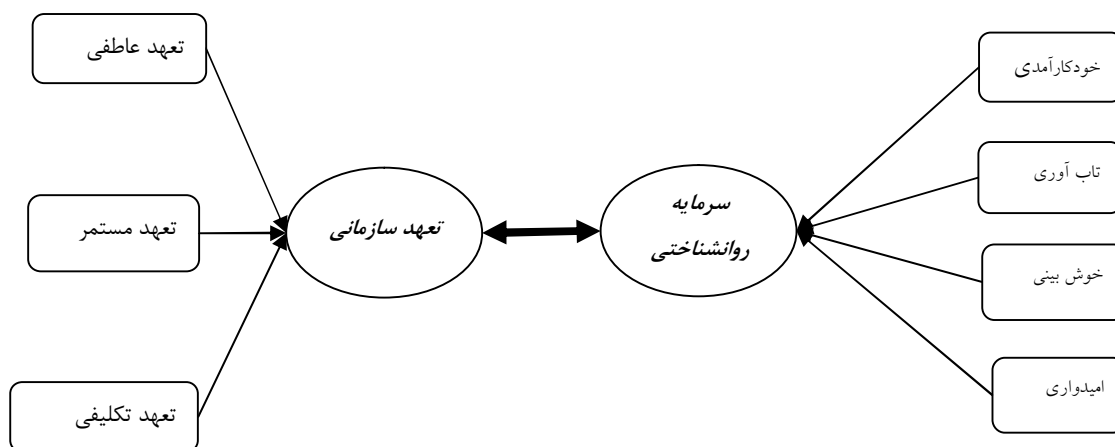
با توجه به ادبیات مطرح شده، مدل تحلیلی تحقیق با تقسیم بندی متغیرهای سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی در شکل (۱) ارائه شده است. برای بررسی سرمایه روانشناختی از تحقیقات انجام شده «لوتانز و همکارانش» استفاده شده و برای بررسی تعهد سازمانی نیز از «مدل آلن و می یر» استفاده گردیده است.

در فرهنگ لغت در تعریف تعهد آمده است، تعهد الزامی است که آزادی عمل را محدود می کند (فرهنگ وبستر، ۲۰۰۶). تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می شود که بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است، هویت خود را با سازمان معین می کند، در سازمان مشارکت می کند و در آن درگیر می شود و از عضویت در سازمان لذت می برد (مودی و دیگران، ۱۹۸۲، ۲۰). پورتر تعهد سازمانی را براساس نیروی کلی همانندسازی (تعیین هویت) و مشارکت یک فرد در سازمان تعریف می کند. در این دیدگاه تعهد سازمانی ناشی از سه عامل می شود:

- (۱) قبول اهداف و ارزشهای سازمان
- (۲) تمایل به همکاری با سازمان برای کسب اهدافش
- (۳) میل به باقی ماندن در سازمان (استیرز، ۱۹۸۹، ۵۷۷-۵۷۶).

کانتر^{۱۳} تعهد سازمانی را به عنوان «تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی» تعریف می نماید. واینر^{۱۴} (۱۹۷۸) نیز تعهد را به عنوان «مجموعه فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیت ها به طریقی که اهداف و منافع سازمانی حاصل شود» تعریف می کند (یوسفی و دیگران، ۱۳۸۹، ۲۹-۲۸).

«آلن و می یر» در سال (۱۹۹۱) مدل سه بعدیشان را مبتنی بر مشاهده شباهتها و تفاوتهایی که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، ایجاد کردند. بحث کلی آنها این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می دهد و بنابراین، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد (می یر و هرسکویچ، ۲۰۰۱، ۳۰۵). این مدل از تمایز بین تعهد نگرشی و رفتاری فراتر رفته و محققین مذکور استدلال کرده اند که تعهد به مثابه یک حالت روانی، حداقل دارای سه جزء قابل تفکیک و مجزاست که به نوعی تمایل، نیاز و الزام به ادامه اشتغال در یک سازمان دلالت دارد. در واقع اکثر پژوهشهایی که درباره تعهد سازمانی صورت گرفته اند، معمولاً به سه موضوع کلی پرداخته اند: وابستگی عاطفی به سازمان، هزینه های متصوره ناشی از ترک سازمان، و الزام و تکلیف به باقی ماندن در سازمان که به ترتیب بر تعهد عاطفی، تعهد



شکل ۱. مدل تحلیلی تحقیق

حاضر از لحاظ ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع علی می باشد. قلمرو موضوعی این تحقیق مباحث رفتار سازمانی است که به طور اخص به مباحث روانشناسی سازمان و مفاهیم سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی می پردازد. این تحقیق از نظر مکانی در سازمان کار و امور اجتماعی استان آذربایجان شرقی اجرا شده است و از نظر زمانی نیز اطلاعات و داده های این تحقیق مربوط به زمستان ۱۳۸۹ می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان سازمان کار و امور اجتماعی استان آذربایجان شرقی که جمعاً ۳۵۳ نفر شدند در نظر گرفته شده است. علت انتخاب این سازمان، دولتی بودن و همکاری بیشتر آنها بوده است. همچنین با توجه به اینکه سازمانهای دولتی بر اساس فعالیت های خود به گروههای مختلفی طبقه بندی شده اند، بنابراین به دلیل محدود بودن جامعه آماری مورد مطالعه، برای تعیین تعداد نمونه مورد نیاز از رابطه زیر (آذر و مؤمنی، ۱۳۸۵، ۳۲۵) استفاده گردید:

$$n = \frac{N \times (Z_{\alpha/2})^2 \times P(1 - P)}{\epsilon^2(N - 1) + (Z_{\alpha/2})^2 \times P(1 - P)}$$

که در آن تعداد کارکنان جامعه آماری (N) برابر با ۳۵۳ نفر، سطح معناداری (α) برابر با ۰/۰۵، $Z_{\alpha/2}$ مطابق با جداول آماری برابر با ۱/۹۶، احتمال موفقیت (P) و عدم موفقیت (1-P) هر یک برابر با ۰/۵ و میزان دقت (E) بر اساس تحقیقات قبلی برابر با ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. مقدار P برابر با ۰/۵ در نظر گرفته شده است،

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی: میان سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان کار و امور اجتماعی استان آذربایجان شرقی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

- ۱) بین خودکارآمدی و تعهد عاطفی کارکنان سازمان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲) بین خودکارآمدی و تعهد مستمر کارکنان سازمان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳) بین خودکارآمدی و تعهد تکلیفی کارکنان سازمان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴) بین امیدواری و تعهد عاطفی کارکنان سازمان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵) بین امیدواری و تعهد مستمر کارکنان سازمان رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی- همبستگی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می آید، روش انجام تحقیق نیز به صورت پیمایشی بوده است. از مهمترین ویژگی ها و مزایای این روش قابلیت تعمیم نتایج بدست آمده می باشد (سرمد و دیگران، ۱۳۸۶، ۵۷-۵۶). رایج ترین تکنیک مورد استفاده در مورد تحقیق پیمایشی، استفاده از پرسشنامه است (دواس، ۱۳۷۶، ۴۴). همچنین تحقیق

اولیه شامل ۵۰ پرسشنامه پیش آزمون شد و سپس با استفاده از داده های بدست آمده از پرسشنامه ها، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ (این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری به کار می رود) محاسبه شد:

$$r_{\alpha} = \frac{J}{J-1} \left(1 - \frac{\sum_{j=1}^n s_j^2}{S^2}\right)$$

برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ طبق فرمول بالا، ابتدا واریانس نمره های هر زیر مجموعه سؤال ها یعنی S_j^2 (ز: تعداد زیر مجموعه سؤالهای پرسشنامه) و سپس واریانس کل (S^2) محاسبه گردید. معمولاً آلفای کمتر از ۰/۶ پایایی ضعیف، ۰/۶ تا ۰/۸ قابل قبول و بالاتر از ۰/۸ نشاندهنده پایایی بالا می باشد. بدیهی است هر چقدر این عدد به یک نزدیک باشد بهتر است (سکاران، ۱۳۸۴، ۳۸۵). ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۱۰۲ درصد بدست آمد که بالاتر از ۸۰ درصد است و نشان دهنده پایایی پرسشنامه می باشد. آلفای کرونباخ مربوط به متغیرهای سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی در جداول زیر آمده است:

جدول ۱. آلفای کرونباخ مربوط به متغیرهای سرمایه روانشناختی

متغیر	ضریب پایایی
خودکارآمدی	۰/۸۳۹۹
تاب آوری	۰/۷۹۲۵
خوش بینی	۰/۷۴۸۹
امیدواری	۰/۸۹۶۱

جدول ۲. آلفای کرونباخ مربوط به متغیرهای تعهد سازمانی

متغیر	ضریب پایایی
تعهد عاطفی	۰/۸۷۱۶
تعهد مستمر	۰/۷۷۹۰
تعهد تکلیفی	۰/۹۸۳۹

در این تحقیق داده ها از نوع کیفی و از مقیاس اندازه گیری رتبه ای و برای تعیین ضریب همبستگی متغیرها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردیده است. در

زیرا اگر P برابر با ۰/۵ باشد، n حداکثر مقدار ممکن خود را پیدا می کند. این امر سبب می شود که نمونه به حد کافی بزرگ باشد (همان منبع، ۹۵).

با جایگذاری مقادیر یاد شده حجم نمونه مورد نیاز عبارت است از:

$$n = \frac{353 \times (1.96)^2 \times (0.5)^2}{(0.05)^2 \times (353 - 1) + (1.96)^2 \times (0.5)^2} = 184$$

از تعداد ۱۸۴ نفر پاسخ دهنده، ۱۳۲ نفر از پاسخ دهندگان مرد و ۵۲ نفر زن بوده اند. ۱۸ نفر از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات دیپلم، ۹ نفر فوق دیپلم، ۱۳۹ نفر کارشناسی، ۱۷ نفر کارشناسی ارشد و ۱ نفر دکترا بوده اند. از لحاظ سن، ۲۲ نفر بین ۲۰-۳۰ سال، ۷۴ نفر بین ۳۰-۴۰ سال، ۷۹ نفر بین ۴۰-۵۰ سال و ۹ نفر بالای ۵۰ سال بودند و از لحاظ سابقه خدمت، ۴۷ نفر زیر ۵ سال، ۳۹ نفر بین ۵-۱۰ سال، ۲۸ نفر بین ۱۰-۱۵ سال، ۳۶ نفر بین ۱۵-۲۰ سال، ۳۰ نفر بین ۲۰-۲۵ سال و ۴ نفر بالاتر از ۲۵ سال سابقه خدمت داشته اند.

هرچند که پاسخگویان از لحاظ تحصیلات (دیپلم، فوق دیپلم، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری) متفاوت بوده اند ولی برای اهداف این تحقیق نظرات آنها ارزش یکسانی دارد. برای این تحقیق دو پرسشنامه تهیه گردیده است، پرسشنامه تعهد سازمانی که برای سنجش تعهد سازمانی از مقیاس «آلن و می یر» که در سال ۱۹۹۰، طراحی شده و به طور گسترده ای برای سنجش اجزای سه گانه تعهد سازمانی به کار رفته، استفاده شده است. در این پرسشنامه برای سنجش هر یک از اجزای سه گانه تعهد عاطفی، مستمر و تکلیفی از ۸ گویه استفاده می شود. پرسشنامه سرمایه روانشناختی نیز در چهار بعد خودکارآمدی (۸ گویه)، تاب آوری (۲ گویه)، خوش بینی (۴ گویه) و امیدواری (۶ گویه) مورد سنجش قرار گرفت و هر گویه با طیف ۵ گزینه ای لیکرت تنظیم گردید. به منظور کنترل روایی پرسشنامه سرمایه روانشناختی که کفایت تعداد و محتوای سؤالات برای سنجش همه ابعاد مفهوم مورد بررسی را می سنجد (مهرگان و زالی، ۱۳۸۵، ۱۸)، پرسشنامه در اختیار تعدادی از خبرگان قرار داده شد و نظرات اصلاحی آنان اعمال گردید. همچنین در این تحقیق به منظور سنجش پایایی پرسشنامه ها، یک نمونه

باشد لذا فرض مقابل را پذیرفتیم. یعنی بین خودکارآمدی و تعهد تکلیفی کارکنان سازمان رابطه معناداری وجود دارد.

یافته های آزمون فرضیه فرعی چهارم و تحلیل آن با انجام آزمون همبستگی اسپیرمن برای بررسی معنی دار بودن رابطه بین متغیرهای این فرض در سازمان کار و امور اجتماعی در سطح اطمینان ۹۵٪ میزان $p - value$ محاسبه که مقدار $Sig = ۰/۰۲۹$ و چون $Sig < ۰/۰۵$ می باشد لذا فرض مقابل را پذیرفتیم. یعنی بین امیدواری و تعهد عاطفی کارکنان سازمان رابطه معناداری وجود دارد.

یافته های آزمون فرضیه فرعی پنجم و تحلیل آن با انجام آزمون همبستگی اسپیرمن برای بررسی معنی دار بودن رابطه بین متغیرهای این فرض در سازمان کار و امور اجتماعی در سطح اطمینان ۹۵٪ میزان $p - value$ را محاسبه که مقدار $Sig = ۰/۰۰۱$ و چون $Sig < ۰/۰۵$ می باشد لذا فرض مقابل را پذیرفتیم. یعنی بین امیدواری و تعهد مستمر کارکنان سازمان رابطه معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

باتوجه به مباحث مطرح شده هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی ارتباط بین سرمایه روانشناختی با تعهد سازمانی می باشد، بدین لحاظ متغیرهایی برای سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی در نظر گرفته شد تا ارتباط با یکدیگر بهتر مورد ارزیابی قرار گیرد. جهت بررسی این ارتباط از آزمون آماری استفاده گردید که نتایج، حاکی از آن است که میان سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. چون متغیرهای روانشناختی تأثیر موفقیت آمیزی روی وابستگی شغلی و عاطفی ایجاد می کند و حتی عملکرد سازمان را دست کم ۱۰ درصد ارتقا می دهد، به همین دلیل سرمایه روانشناختی اثری هم افزاینده دارد (لوتانز و اولیو، ۲۰۰۷، ۱۲۲-۱۲۰). در توجیه نتایج حاصل از آزمون های آماری در مورد فرضیه های فرعی تحقیق می توان گفت:

ادامه تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق، برای آزمون فرضیه های اصلی و فرعی از نرم افزار SPSS جهت سنجش همبستگی بین متغیرها استفاده شده است.

یافته ها:

یافته های آزمون فرضیه اصلی و تحلیل آن با انجام آزمون همبستگی اسپیرمن برای بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرهای این فرض در سازمان کار و امور اجتماعی در سطح اطمینان ۹۵٪ میزان $p - value$ را محاسبه که مقدار $Sig = ۰/۰۱۹$ و چون $Sig < ۰/۰۵$ می باشد لذا فرض مقابل را پذیرفتیم. یعنی میان سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

یافته های آزمون فرضیه فرعی اول و تحلیل آن با انجام آزمون همبستگی اسپیرمن برای بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرهای این فرض در سازمان کار و امور اجتماعی در سطح اطمینان ۹۵٪ میزان $p - value$ را محاسبه که مقدار $Sig = ۰/۰۰۲$ و چون $Sig < ۰/۰۵$ می باشد لذا فرض مقابل را پذیرفتیم. یعنی بین خودکارآمدی و تعهد عاطفی کارکنان سازمان رابطه معناداری وجود دارد.

یافته های آزمون فرضیه فرعی دوم و تحلیل آن با انجام آزمون همبستگی اسپیرمن برای بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرهای این فرض در سازمان کار و امور اجتماعی در سطح اطمینان ۹۵٪ میزان $p - value$ را محاسبه که مقدار $Sig = ۰/۶۹۵$ و چون $Sig > ۰/۰۵$ می باشد لذا فرض صفر را پذیرفتیم. یعنی بین خودکارآمدی و تعهد مستمر کارکنان سازمان رابطه معناداری وجود ندارد.

یافته های آزمون فرضیه فرعی سوم و تحلیل آن با انجام آزمون همبستگی اسپیرمن برای بررسی معنی دار بودن رابطه بین متغیرهای این فرض در سازمان کار و امور اجتماعی در سطح اطمینان ۹۵٪ میزان $p - value$ را محاسبه که مقدار $Sig = ۰/۰۳۶$ و چون $Sig < ۰/۰۵$ می

خود ادامه می دهند، بایستی احساس مسئولیت، دین و تعهد اخلاقی خود را در برابر سازمان ادا نمایند. بنابراین منطقی است که تمام توان خود را جهت رسیدن به این امر بکار خواهند بست.

فرضیه فرعی چهارم که بیانگر رابطه بین امیدواری و تعهد عاطفی کارکنان سازمان است، مورد تأیید قرار گرفت. تعهد عاطفی نشان دهنده علاقه، وابستگی و تعلق خاطر کارکنان برای انجام کار و میل به ماندن برای ادامه این وابستگی و خدمت به سازمان می باشد. هر چقدر سطح امیدواری در کارکنان کاهش پیدا کند، تعلق، وابستگی و حضور فعال آنان در سازمان کمتر شده و هویت فرد در تعیین اهداف و ارزشهای سازمانی متولی نخواهد شد.

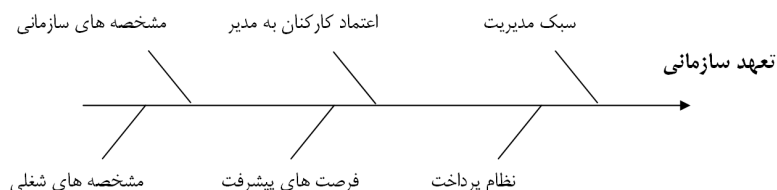
در نهایت فرضیه فرعی پنجم تحقیق که بیانگر رابطه بین امیدواری و تعهد مستمر کارکنان سازمان است مورد تأیید قرار گرفت. زمانی که این امیدواری در کارکنان وجود داشته باشد که میزان هزینه های احتمالی ناشی از ترک سازمان بیشتر از باقی ماندن در سازمان است، افراد به راحتی حاضر به ترک سازمان نمی شوند و ضرورتاً به کار خود در سازمان ادامه می دهند (همان منبع، ۲۵۴).

از سوی دیگر، نتایج حاصله از مطالعات انجام شده در خصوص تعهد سازمانی بیانگر این مطلب می باشد که تنها یک عامل بر تعهد سازمانی مؤثر نمی باشد، بلکه مجموعه ای از عوامل در این راستا نقش بسزایی را بر عهده دارند (هاگمن، ۱۳۸۰، ۵۳). حقیقتی که باید بیان شود این است که تعهد سازمانی موضوع پیچیده ای و در عین حال مهمی است که تحت تأثیر عوامل مختلفی است که اکثر آنها در اختیار مدیر قرار ندارند. شکل زیر که نمودار استخوان ماهی تعهد سازمانی را به تصویر می کشد به خوبی تعداد عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی را نشان می دهد (خنیفر و دیگران، ۱۳۸۰، ۱۶-۱۵).

فرضیه فرعی اول، که بیانگر رابطه بین خودکارآمدی و تعهد عاطفی کارکنان سازمان است مورد تأیید قرار گرفت بدین معنی که وقتی کارکنان به تواناییها و استعدادهای خود در انجام وظایف محوله یقین دارند، نوعی انگیزه در خود و در جهت موفقیت شغلی ایجاد می شود که باعث می شود حضور فعال و پرثمر در سازمان داشته باشند و در نتیجه تعهد و وابستگی عاطفی آنان به سازمان افزایش پیدا می کند.

بر اساس فرضیه فرعی دوم رابطه معنادار بین خودکارآمدی و تعهد مستمر کارکنان سازمان رد شده است؛ می توان این عدم رابطه را این چنین توجیه کرد: باور و اطمینان کارکنان به تواناییها و قابلیت های خود در انجام وظایفشان هر چقدر هم بیشتر باشد- با توجه به اظهاراتی که کارکنان سازمان کار و امور اجتماعی بیان کردند- منجر به دوام و استمرار تعهد و وابستگی بلندمدت آنان به سازمان نمی شود، بلکه در این میان عوامل دیگری دخیل هستند، یکی از این عوامل مهم این است که هر چه فرصت های شغلی مناسب در خارج از سازمان وجود داشته باشند و یا دارای مزایای بهتری باشند، این امر باعث می شود که کارکنان به وظیفه خود بی انگیزگی نشان داده و در نهایت سازمان را ترک نمایند. در صورتیکه اگر این فرصت ها در داخل سازمان تأمین شوند، کارکنان با صرف وقت، تلاش و کوشش بیشتر در وظایف خود و حتی با گذراندن دوره های آموزشی حین خدمت، به آسانی حاضر به ترک سازمان نمی شوند و به کار خود در سازمان ادامه می دهند (عسگری، ۱۳۸۳، ۲۵۴).

فرضیه فرعی سوم که رابطه بین خودکارآمدی و تعهد تکلیفی کارکنان سازمان است مورد تأیید قرار گرفت. زمانی که وظایفی به کارکنان سازمان داده می شود، کارکنان در قبال انجام آن وظایف پاسخگو هستند به عبارت دیگر تا زمانی که کارکنان در سازمان به فعالیت



شکل ۲. نمودار استخوان ماهی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی

۹) هاگمن، گیزلا (۱۳۸۰)؛ "انگیزش و مدیریت تحول"، ترجمه علی محمد گودرزی، چاپ دوم، تهران، مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.

۱۰) یوسفی، سجاد، مرادی، مرتضی و تیشه ورز دائم، محمدکاظم (۱۳۸۹)؛ "نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش"، ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره سی ام، تهران، صص: ۲۳-۳۵.

- 11) Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990); "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- 12) Avey, B. e tal. (2006); "The implications of positive psychological capital on employee absenteeism", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (2), 50-110.
- 13) Bakker, A., Schaufeli, W. B. (2008); "Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations", *Journal of Organizational Behavior*, 29.
- 14) Jensen, S. M., Luthans F. (2006); "Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership", *Journal of Managerial Issues*, 18 (2).
- 15) Larson, M., Luthans, F. (2006); "Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (2).
- 16) Luthans, F., Avolio, B. J. (2007); "Positive psychological capital: Measurement and Relationship with performance and satisfaction", *Personnel Psychology*, 60.
- 17) Luthans, F., Vogelgesang, G & Lester, P.B. (2006); "Developing the Psychological Capital of Resiliency", *Human Resource Development Review*, 5 (1).
- 18) Luthans, F., Youssef, C & Avolio, B. J. (2007); "Psychological Capital: Developing the human competitive edge", Oxford University Press.

فهرست منابع:

- ۱) آذر، عادل و مؤمنی، منصور (۱۳۸۵)؛ "آمار و کاربرد آن در مدیریت"، جلد دوم، تهران، انتشارات سمت.
- ۲) ابطحی، سید حسین (۱۳۸۳)؛ "مدیریت منابع انسانی"، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ سوم.
- ۳) سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۸۶)؛ "روش های تحقیق در علوم رفتاری"، چاپ چهاردهم، تهران، نشر آگاه.
- ۴) مقیمی، سید محمد (۱۳۸۵)؛ "سازمان و مدیریت، رویکردی پژوهشی"، چاپ دوم، تهران، انتشارات ترمه.
- ۵) مهرگان، محمدرضا و زالی، محمدرضا (۱۳۸۵)؛ "در جستجوی فنون تعیین روایی در پژوهش های مدیریتی"، نشریه فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره چهاردهم، تهران، صص: ۲۶-۵.
- ۶) سکاران، اوما (۱۳۸۴)؛ "روش های تحقیق در مدیریت"، ترجمه محمد صاحبی و محمود شیرازی، چاپ سوم، تهران، انتشارات مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
- ۷) خنیفر، حسین، مقیمی، سید محمد، جندقی، غلامرضا و زروندی، نفیسه (۱۳۸۸)؛ "بررسی رابطه بین مؤلفه های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان"، نشریه مدیریت دولتی، دوره یکم، شماره دوم، تهران، صص: ۱۸-۳.
- ۸) عسگری، محمدرضا (۱۳۸۳)؛ "تعهد سازمانی و ارتباط آن با فرهنگ سازمانی"، نشریه بصیرت، سال یازدهم، شماره ۳۳-۳۲، تهران، صص: ۲۵۸-۲۵۲.

- 19) Mowday, R. T., Porter, L. W & Steers, R. M. (1982); "Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover", New York: Academic Press, 20-22.
- 20) Page, L. F., Donohue, R. (2004); "Positive psychological capital: A Preliminary exploration of the construct", Working Paper, Monash University, Department of Management.
- 21) Peterson, S. J, Luthans, F. (2003); "The Positive Impact & Development of Hopeful Leaders", Leadership & Organization development Journal, 24 (1), 26-31.
- 22) [http://www. Webster Dictionary. \(2006\).](http://www.Webster Dictionary. (2006).)
- 23) Steers, R.M. (1987), "Introduction to organizational behavior", Scott-forsmand and company 3rd ed.
- 24) Shiuan, C.B., Yu, J.D & Relley, J.H. (2003), "Organizational commitment, Supervisory commitment and employee outcomes in the Chinese context proximal hypothesis or global hypothesis", Journal of Organizational behavior, 24 (3)

یادداشت ها

- 1- Human and Social Capital
- 2- Competitive Advantage
3. Martin Seligman
4. Acquired Disability
5. Disease Psychology School
6. Positive Psychology School
7. Positive Organizational Scholarship
8. Health Psychology
9. Self-efficacy
10. Resiliency
11. Optimism
12. Hope
13. Kanter
14. Wiener
15. Affective Commitment
16. Continuance Commitment
17. Normative Commitment