

## بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کادر آموزشی شاغل در مدارس ناحیه سه کرج در سال تحصیلی 92-93

مریم صفرزاده<sup>۱</sup>

اسماعیل سعدی پور<sup>۲</sup>

شهرام ملانیا جلودار<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: 92/07/05

تاریخ پذیرش: 93/02/20

### چکیده:

هدف از این پژوهش، سنجش سرمایه روان‌شناختی کادر آموزشی شاغل در مدارس شهر کرج و بررسی ارتباط این سرمایه با تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌باشد. به این منظور، از میان 4750 نفر کادر آموزشی شاغل در مدارس ناحیه سه شهر کرج در سال تحصیلی 92-93، تعداد 250 نفر به عنوان نمونه پژوهش به روش تصادفی ساده گزینش شدند. به منظور بررسی سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه استاندارد لوتانز و همکاران (2007) استفاده گردید. پایایی این پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ (0.77) مورد تأیید قرار گرفته است. برای بررسی تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان از پرسشنامه‌ای که توسط تقی زاده، (1390) مورد استفاده قرار گرفته و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای رضایت شغلی 0.78 و برای تعهد سازمانی 0.7 مورد تأیید است استفاده شده است. روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. داده‌های جمع‌آوری شده توسط نرم‌افزار spss22 مورد تحلیل قرار گرفت و با توجه به نوع داده‌ها، روش تحقیق، و توزیع داده‌ها روش همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت و یافته‌ها رابطه مثبت و معنی‌داری را بین سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی نشان دادند.

**واژگان کلیدی:** روانشناسی مثبت، سرمایه روان‌شناختی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی

1 - دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. [m.safarzadeh.4354@gmail.com](mailto:m.safarzadeh.4354@gmail.com)

2 - دانشیار دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

3 - استادیار دانشگاه پیام نور ساری، ساری، ایران.

**مقدمه:**

جدیدترین تحول در زمینه روان‌شناسی یعنی ظهور روان‌شناسی مثبت گرا، باب جدیدی را در زمینه رفتار سازمانی به نام رفتار سازمانی مثبت گرا و پژوهش سازمانی مثبت‌گرا گشوده است. هدف اصلی رفتار سازمانی مثبت‌گرا، به جای توجه به نقاط ضعف و بی‌کفایتی‌های افراد و در نتیجه تلاش برای رفع این ضعف‌ها، توجه به توانمندی‌ها و نقاط قوت نیروی انسانی و تقویت کردن آنهاست (لوتانز و همکاران<sup>۱</sup>، 2007). سرمایه روان‌شناختی، مفهوم جدیدی است که به تازگی در رفتار سازمانی مثبت معرفی شده است. بسیاری از صاحب‌نظران سازمان و مدیریت، بر این باورند که امروزه پس از سرمایه مالی (چه چیزی داریم؟)، سرمایه اجتماعی (چه کسانی را می‌شناسیم؟) و سرمایه انسانی (چه می‌دانیم؟) می‌توان سرمایه روان‌شناختی (ما چه کسی هستیم؟) را به عنوان منبع مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها در محیط‌های پرچالش امروزی در نظر گرفت (آولیو ولوتانز<sup>۲</sup>، 2006). سرمایه روان‌شناختی عبارت است از صفات و توانمندی‌های مثبت در کارکنان، مدیران و فضای کلی سازمان یا شرکت؛ مثل اعتماد به نفس، امید، خوش بینی و تاب‌آوری (لیام ودونوهو<sup>۳</sup>، 2004). بررسی‌ها نشان می‌دهد که رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و عملکرد شغلی کارکنان در سازمانها نتیجه رفتار سازمانی است (ویشال<sup>۴</sup>، 2012). به عبارت دیگر جنبه‌های روان‌شناختی در سازمانها به شدت این مولفه‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد. از طرف دیگر وقتی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بالاست نتایج مهمی در حوزه رفتار سازمانی نظیر گردش مالی، غیبت از کار، بهره‌وری، رضایت مشتریان و نظایر آن حاصل می‌شود (لیام و دونوهو، 2004). کارکنان متعهد به سازمان با سطح رضایتمندی و عملکرد شغلی بالا که با اهداف و ارزشهای سازمان عجین شده‌اند، به عنوان منابع انسانی محسوب می‌شوند که عملکرد سازمانی را ارتقاء می‌دهند و موجب موفقیت سازمان در کسب مزیت رقابتی می‌شوند (ادمنتون و وسترن<sup>۵</sup>، 2002). بنابراین انتظار می‌رود کارکنانی که از سرمایه روان‌شناختی بالایی برخوردارند، از شغل خود راضی‌تر و نسبت به سازمانشان متعهدتر باشند (پترسون و لوتانز<sup>۶</sup>، 2003) و از عملکرد شغلی بالاتری، برخوردار باشند (لوتانز و همکاران، 2007). از آنجا که اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه‌ای بر پایه‌های وجودی سازمانهای آموزشی آن جامعه بنا نهاده شده است و در بین تمام نیروهای اثربخش یک سازمان آموزشی، کادر آموزشی به ویژه معلمان، مهمترین عامل موثر در جریان تعلیم و تربیت هستند، لذا

<sup>1</sup> . Luthans et al.

<sup>2</sup> . Avolio & Luthans

<sup>3</sup> . Liam & Donohue

<sup>4</sup> . Vishal

<sup>5</sup> .Edmonton & Western

<sup>6</sup> . Peterson & Luthans

توجه به نیازهای آن‌ها و چگونگی تامین این نیازها توسط مدیریت یک سازمان، می‌تواند منجر به رضایتمندی شغلی نیروی انسانی و در نتیجه، تعهد سازمانی آن‌ها در سازمان متبوع گردد (پات، 1378). به علاوه، تعهد سازمانی کادر آموزشی آثار بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان داشته، می‌تواند پیشگویی کننده مهمی برای اثربخشی سازمان باشد (شاین، 1352). لذا نادیده گرفتن آن برای سازمان زیان‌بار است و هزینه‌های زیادی را به دنبال خواهد داشت (بنخوف، 1996).

بدین ترتیب، شناخت رابطه بین میزان سرمایه روان‌شناختی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کادر آموزشی ناحیه 3 کرج می‌تواند اطلاعات مناسبی را برای تصمیم‌گیری مسئولان محترم این ناحیه و نیز سایرینواحی آموزش و پرورش و دیگر مسئولان دلسوز فراهم آورد و منجر به اتخاذ روش‌های مناسب به منظور اثربخشی نظام آموزش و پرورش میهن اسلامی مان گردد.

تعاریف:

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی میزان تطابق و تعلق فرد را به سازمان منعکس می‌سازد (گریفین، 1977) تعهد سازمانی عبارت است از پیوند افراد به سازمان که به وسیله سه عامل مشخص می‌شود: الف) اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان؛ ب) تمایل زیاد به سازمان؛ ج) میل قوی برای ماندن در سازمان.

به عقیده برخی از روان‌شناسان، تعهد یک سازه پیچیده چند بعدی است. بر این اساس، انواع گوناگونی از تعهد از سوی متخصصان و صاحب‌نظران روان‌شناسی صنعتی و سازمانی مطرح شده است (جزایری و همکاران، 1385، به نقل از اصفهانی، 1391). مایر و آلن<sup>1</sup> (1977) تعهد سازمانی را نوعی حالت روانی تعریف می‌کنند که بیانگر تمایل، نیاز و یا الزام برای ادامه خدمت در یک سازمان است. آن‌ها مدلی سه بعدی از تعهد سازمانی، متشکل از تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری مطرح کرده‌اند. تعهد عاطفی بیانگر وابستگی عاطفی فرد به سازمان است. تعهد عاطفی به معنای دلبستگی هیجانی و احساس هویت و درگیری کارمندان در سازمان است. در این نوع از تعهد کارکنان در سازمان می‌مانند، چون می‌خواهند بمانند. تعهد مستمر در بردارنده هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان و بیانگر آن است که کارکنان به آن کار احتیاج دارند و کار دیگری نمی‌توانند انجام دهند.

هر چه میزان سرمایه‌گذاری‌های فرد در سازمان بیشتر باشد، احتمال ترک خدمت او کاهش و میزان تعهد سازمانی او افزایش می‌یابد (گرینبرگ و بارون 2000). تعهد هنجاری که به احساس الزام کارمند به ادامه کار در یک سازمان اشاره دارد، به سبب فشاری است که از سوی دیگران بر او وارد

---

<sup>1</sup>. Allen & Meyer

می‌شود. کسانی که دارای درجه بالایی از تعهد هنجاری هستند، به شدت نگران آن بوده که اگر کار خود را ترک کنند، دیگران در باره ایشان چه قضاوتی خواهند داشت. به طور خلاصه، در این مفهوم سازی، کارکنان در سازمان می‌مانند، چون احساس می‌کنند که باید بمانند (مورگان وها نت، 1994). افراد متعهد، همچون منبعی از انرژی و توان هستند که با قدرت به سمت آرمان و هدف خویش پیش می‌روند. افراد متعهد به قوانین و ساختارهای موجود اکتفا نمی‌کنند و خود را در چارچوب آن محدود نمی‌سازند. آن‌ها اگر قانون یا ساختاری را در مقابل آرمان خود ببینند، سعی در تغییر آن و رفع موانع موجود می‌کنند. گروهی از انسانهای متعهد می‌توانند نیرویی را خلق کنند که هر ناممکن را ممکن سازد.

رضایت شغلی:

یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایندی است که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی‌اش می‌باشد و همچنین نتیجه ادراک کارکنان از آنچه به نظرشان مهم است و شغلشان به خوبی آن را فراهم کرده می‌باشد (لوتانز و اولیو، 2007).

رضایت شغلی عبارتست از چگونگی احساس افراد در مورد شغلشان و جنبه‌های مختلف آن (ترنر و همکاران<sup>1</sup>، 2002). بر این اساس هر گاه نیازهای افراد در موقعیت فعلی‌شان برآورده شود، در آن شرایط احساس رضایت خواهند کرد. لذا رضایت شغلی به تعادل بین ورودی‌های یک شغل، نظیر آموزش و ساعات کار و خروجی‌های آن، نظیر حقوق و دستمزد، مزایای جانبی، مقام و موقعیت، شرایط کاری و جنبه‌های شغل بستگی دارد. اگر خروجی‌های شغل به نسبت ورودی‌های آن افزایش یابد، رضایت شغلی نیز افزایش خواهد یافت (اسپکتور<sup>2</sup>، 1997).

نظریه ارزش، مدعی است که رضامندی شغلی به وسیله این پدیده که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزشهای خصوصی و شخصی را می‌دهد یا نه، تعیین می‌گردد.

درفرضیه اختلاف اسمیت و همکارانش، رضایت شغلی می‌تواند به وسیله اختلاف بین انگیزش کار شاغل‌ها و مشوق‌های ارائه شده توسط سازمان توضیح داده شود.

در نظریه عملکرد-رضایت پورتر و لاولر (porter & lawler)، رضایت در محیط‌های کار به عنوان متغیر اشتقاقی که معنا یا ارزش آن متأثر از مقایسه‌ای است که فرد از پاداش منصفانه و پاداش واقعی به عمل می‌آورد، شناخته می‌شود و به نسبت دامنه اختلاف بین آن دو، دامنه خشنودی یا ناخشنودی نیز تغییر پیدا می‌کند.

<sup>1</sup> . Turner et al.

<sup>2</sup> . Spector

نظریه برابری، احساسها و واکنشهای کارمند را به نظام پاداشها روشن می‌سازد. این نظریه می‌گوید یک کارمند گرایش دارد به آن که در راه هم‌سنجی درون داده‌ها و پاداشهای خود در کار با درون داده‌ها و پاداشهای دیگران در باره انصاف و عدالت سازمان داوری کند (امین بیدختی، 1386). سرمایه روان‌شناختی:

ریشه مفهوم سرمایه روان‌شناختی را باید در کارهای مارتین سلیگمن<sup>۱</sup> (1998) که او را به عنوان پدر روان‌شناسی مثبت‌گرا می‌شناسند، جستجو کرد (هاجرس<sup>۲</sup>، 2010). پس از آن، این رویکرد به تدریج وارد حوزه رفتار سازمانی شد و عنوان رفتار سازمانی مثبت‌گرا به خود گرفت. این رویکرد جدید سازمانی معتقد است که با اجتناب از اشتغال ذهنی مداوم به ضعف‌ها و سوء عملکردهای افراد توسط رهبران و همکارانشان می‌توان به قوت‌ها و کیفیت‌های مطلوب آن‌ها توجه کرد و چهار مولفه سرمایه روان‌شناختی یعنی اعتماد به نفس، خوش بینی و امیدواری و تاب‌آوری را در کارکنان افزایش داد و بدین وسیله عملکرد فردی و سازمانی را بهبود بخشید (لوتانز و همکاران، 2007).

خودکارآمدی:

طبق گفته لوتانز خودکارآمدی باور فرد به توانایی‌هایش در بسیج منابع شناختی برای دستیابی به پیامدهای خاص می‌باشد که منشا‌پیدایی آن نظریه شناختی اجتماعی بندورا است که به این صورت تعریف می‌شود: باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تامین منابع شناختی برای خود و نیز ایفای اقدامات لازم (بندورا<sup>۳</sup>، 1998، به نقل از لوتانز و یوسف، 2007).

تاب‌آوری:

تاب‌آوری در اصطلاح چنین تعریف می‌شود: نوعی حالت قابل توسعه در فرد که بر اساس آن قادر است در رویارویی با ناکامیها، مصیبتها، و تعارضهای زندگی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفته‌ها و مسئولیت بیشتر به تلاش افزون‌تر ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر، از پای ننشیند (لوتانز، 2002).

تاب‌آوری به توانایی فرد در پشت سر گذاشتن موفقیت‌آمیز شرایط نامطلوب، و تطابق با آن‌ها گفته می‌شود که با وجود مواجهه با مشکلات زندگی، به قابلیت تحصیلی، هیجانی و اجتماعی دست می‌یابد (دیویس<sup>۴</sup>، 2005). از این رو، تاب‌آوری ظرفیت بازگشتن از دشواری پایدار و ادامه دار و

1 . Seligman

2 . Hodges

3 . Bandura

4 . Davis

توانایی در ترمیم خویشتن است (مارکشیا<sup>۱</sup>، 2012). پژوهشهای انجام شده حاکی از آن است که برخی افراد تاب آور، حتی در صورت رویارویی با موقعیتهای دشوار کاری و زندگی، کمتر از کار غیبت می کنند و همواره عملکرد آنان ارتقا پیدا می کند (زائوترا و همکاران<sup>۲</sup>، 2010، به نقل از نجاری، 1391).

#### امیدواری:

امید یکی از اجزاء داشتن هدف و معنا است. امید به عنوان دید مثبت نسبت به آینده و توانایی ایجاد گذرگاه‌هایی برای رسیدن به اهداف و آرزوها تعریف شده است (جانسون، 1998). اسنایدر و همکارانش امید را حالت انگیزشی مثبتی می دانند که از احساس موفقیت آمیز عاملیت (انرژی معطوف به هدف) و برنامه ریزی برای دستیابی به هدف ناشی شده است (اسنایدر و همکاران<sup>۳</sup>، 2007). مقصود از عاملیت، داشتن اراده برای دستیابی به نتیجه مورد نظر یا دلخواه است. بعلاوه امیدواری، برنامه ریزی برای دستیابی به هدف است که نه تنها دربرگیرنده شناسایی اهداف است بلکه راههای متفاوت رسیدن به اهداف را هم در بر می گیرد. به عبارت دیگر امیدواری مستلزم داشتن اراده برای نیل به موفقیت و همچنین، شناسایی، شفاف سازی و پیگیری راههای لازم برای دستیابی به موفقیت است. بر طبق نظر کلارک<sup>۴</sup> (2012) امید حالت احساسی مثبتی است که اعتقاد به نتایج مثبت را در زندگی انسان تقویت می کند. بنابر نتایج پژوهش انجام شده توسط آدامز، از بین سازمانهای شرکت کننده در پژوهش وی، آنهایی که سطح امیدواری کارکنانشان بالاتر بود، نسبت به سایر سازمانهای مورد بررسی، عملکرد موفقیت آمیزتری داشتند (آدامز و همکاران<sup>۵</sup>، 2002). همچنین بنابر پژوهشهای پترسون و لوتانز، سطح امیدواری مدیران سازمانهای مورد مطالعه، با عملکرد مالی واحد و رضایت شغلی کارکنان، همبستگی مثبت بالایی داشت (پترسون و لوتانز، 2003).

#### خوش بینی:

سلیگمن خوش بینی را به عنوان یک سبک اسنادی که در آن فرد حوادث مثبت را به عنوان وقایع شخصی، دائمی، و فراگیر و حوادث منفی را به عنوان موقعیتهای خاص، موقت و خارجی می پندارد تعریف کرده است (سلیگمن، 1998). خوش بینی تلفیقی از گرایش و نگرش خوش بینانه در مورد خود، افراد، اشیاء، رویدادها و بطور کلی جهان طبیعت است که بر اساس آن، انتظار نتایج خوب و امیدوارکننده را بسته به تواناییهای خود از جهان و رویدادهای آن دارد (چپین و کلمان<sup>۶</sup>، 2009). لذا،

<sup>1</sup>. Markeshia

<sup>2</sup>. Zautra et al.

<sup>3</sup>. Snyder

<sup>4</sup>. Clark

<sup>5</sup>. Adams et al.

<sup>6</sup>. Chapin & Coleman

خوش‌بینی، ایجاد شرایط و فضایی است که طی آن، افراد در انتظار رخ دادن اتفاقیهای خوشایند در زندگی‌شان هستند (گیلهام و همکاران<sup>1</sup>، 2001). از نظر لوتانز، خوش‌بینی واقع‌بینانه، نقش مهمی در ارتقاء خودکارآمدی فرد دارد و آن نیز بر عملکرد وی تاثیرگذار است. از طرف دیگر افراد خوش‌بین کمتر تحت تاثیر احساسات منفی قرار می‌گیرند و لذا با همکاران خود ارتباط سازنده‌ای دارند (لوتانز و همکاران، 2007، به نقل از نجاری، 1391).

#### پیشینه تحقیق:

چندین مطالعه روی مدیریت منابع انسانی صورت گرفته جاییکه اثرات تعهد سازمانی بر روی موضوعات دیگر از قبیل توانمندسازی روان‌شناختی کارمندان مد نظر بوده است. بعنوان نمونه، خیرخواه و همکاران (2014) عوامل ضروری موثر بر تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها مهمترین عواملی را که در چهارطبقه گروه‌بندی می‌شد را انتخاب کردند و با استفاده از تحلیل عامل نشان دادند که تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد اخلاقی و تعهد پایدار مهمترین عوامل موثر بر تعهد سازمانی بودند. میر کلایی و میر کلایی (2014) رابطه بین رضایت شغلی کارمندان و تعهد سازمانی صنعت تکستایل جمهوری اسلامی را مطالعه کردند و جهت جمع آوری داده‌ها، پرسشنامه رضایت مینه سوتا (MSQ) و پرسشنامه تعهد سازمانی مایرو آلن (Allen & Meyer 1990) را مورد استفاده قرار دادند. آن‌ها رابطه قابل توجهی را بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ابعاد آن گزارش کردند. میرزایی فر (2014) تاثیر توانمندسازی روان‌شناختی کارمندان بر یادگیری سازمانی را با بکارگیری مدل‌ها بر نشان داد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی کارمندان می‌تواند بر روی جنبه‌های یادگیری سازمانی در یک سازمان بطور قابل توجهی موثر واقع شود. علی‌خانی و همکاران (2014) به منظور مطالعه رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی یک بررسی تجربی انجام دادند. در این مطالعه رابطه بین سرمایه اجتماعی با سه عنصر تعهد سازمانی یعنی؛ تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری در نظر گرفته شد. آن‌ها رابطه مثبت معنی‌داری را بین سرمایه اجتماعی و تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری گزارش کردند. بانی و همکاران (2014) به منظور مطالعه رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی کارمندان و تعهد سازمانی در آژانس درآمد شهر سمنان یک بررسی تجربی انجام دادند. در این مطالعه پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی میشرای و اسپریتزر (Mishra, A. K., & Spreitzer, G. M., 1998) و پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن (Allen & Meyer 1991) مورد استفاده قرار گرفت. نتایج مطالعه رابطه مثبت معنی‌داری را بین توانمندسازی روان‌شناختی و اجزاء تعهد سازمانی شامل حس خودکارآمدی، معنی‌داری، حق داشتن انتخاب و اعتماد را نشان داد که این نتایج با نتایج تحقیقات مشابه (ترنر و چلادورای<sup>2</sup>، 2005؛

<sup>1</sup> . Gillham

<sup>2</sup> . Turner & Chelladurai

کنیپ<sup>۱</sup>، 2006؛ خیرخواه، 2014) همخوانی داشت. اعتباریان و همکاران، (2012) رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی کارمندان اداره بازرگانی در ایران را مورد بررسی قرار دادند. نتایج، همبستگی مثبتی را بین امید (یکی از مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی) و تعهد سازمانی و همبستگی منفی بین تاب‌آوری و تعهد سازمانی را نشان داد. همچنین در این مطالعه رابطه قابل توجهی بین خوش‌بینی و خودکارآمدی با تعهد سازمانی یافت نشد. و در میان سه بعد تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری، فقط رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و بعد تعهد عاطفی قابل توجه بود. تحلیل رگرسیون نشان داد که در بین مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی امید با ضریب 0.335 و تاب‌آوری با 0.521 - قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی بودند.

نتایج پژوهشهای انجام شده در حوزه سرمایه روان‌شناختی نشان می‌دهد که رابطه معنی‌داری میان آن و پیامدهای سازمانی وجود دارد. برای مثال سرمایه روان‌شناختی، سطح استرس کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد؛ فرایند تحول سازمانی را تسهیل می‌کند (آولیو و لوتانز، 2006) و به عنوان متغیر میانجی، نقش تعیین‌کننده‌ای در رابطه بین حمایت سازمانی و عملکرد شغلی دارد (لوتانز و همکاران، 2007). لوتانز و همکارانش با پژوهشهایی که در این زمینه انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که می‌توان با تقویت سرمایه روان‌شناختی در سازمان عملکرد آن را ارتقا داد (می‌یر و بیکر<sup>۲</sup>، 2004). در مطالعه دیگری، فردریکسون<sup>۳</sup> (2011) نشان داد که سرمایه روان‌شناختی موجب کاهش انحرافات رفتاری و تعدیل رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. او در این تحقیق، هویت سازمانی را به عنوان متغیر تعدیل‌گر مطرح کرد. به عقیده آووی و همکارانش (2009)، سرمایه روان‌شناختی به عنوان عاملی تلقی شده است که برای درک بهتر تفاوت در علائم و نشانه‌های درک استرس و نیز قصد و تصمیم کارکنان به ترک کار و رفتارهایی که از آنان به منظور جستجوی شغل در سازمانهای دیگر رخ می‌دهد، مورد استفاده قرار می‌گیرد. نتایج این تحقیق نشان داد که با ارتقاء سرمایه روان‌شناختی می‌توان با ایجاد حس امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی، و تاب‌آوری در سازمان ماندگاری کارکنان در سازمان را افزایش داد (آووی و همکاران<sup>۴</sup>، 2010). فاتح<sup>۵</sup> طی پژوهشی نشان داد که ارتقاء سرمایه روان‌شناختی می‌تواند زمینه‌های افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی را در سازمان فراهم کند که بر اینها موجب ایجاد مزیت رقابتی در سازمان می‌شود (فاتح، 2011). همچنین پژوهشهای دیگر نشان می‌دهند که تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگیهای مثبت افراد می‌تواند باعث اثربخشی سیاستها و رویه‌های مدیریتی و بهبود سلامت

1. Canipe

2. Mayer & Becker

3. Fredrickson

4. Avey et al.

5. Fatih



روحي و جسمي کارکنان سازمان شود (زائوترا و همکاران، 2010). بنابراین، سرمایه روان‌شناختی بطور مستقیم یا غیر مستقیم می‌تواند با کاهش نتایج نامطلوب سازمانی و افزایش نتایج مطلوب سازمانی، ضمن خلق مزیت رقابتی، میزان ضرر و زیان یا سودآوری سازمانها را تحت تاثیر قرار دهد. از آنجا که اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه بر پایه‌های وجودی سازمانهای آموزشی آن جامعه بنا شده لذا توجه به نیازهای اعضا این سازمان و چگونگی تامین این نیازها توسط مدیریت سازمان، می‌تواند منجر به رضایتمندی شغلی نیروی انسانی و در نتیجه، تعهد سازمانی آنان گردد.

مدیران به سه دلیل باید به رضایت شغلی کارکنان در سازمان اهمیت دهند:

- 1) مدارک زیادی در دست است که افراد ناراضی سازمان را ترک می‌کنند و بیشتر استعفا می‌دهند.
- 2) ثابت شده که کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند.
- 3) رضایت شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان فراتر رفته، آثار آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود (امین بیدختی، 1386).

بعلاوه تعهد سازمانی کارکنان آثار بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان داشته، می‌تواند پیش‌گویی کننده مهمی برای اثربخشی سازمان باشد. لذا نادیده گرفتن آن برای سازمان زیان‌بار است و هزینه‌های زیادی را به دنبال خواهد داشت.

ویلیامز و هذر (Williams & Hesser) خاطرنشان ساخته‌اند که میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی، رابطه علی حاکم است و رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی است. پورتر و همکارانش (Porter and others) نیز در تحقیقات خود دریافتند که تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و با غیبت و جابجایی، رابطه معکوس دارد.

بدین ترتیب، یکی از عواملی که می‌تواند باعث بهبود عملکرد کارکنان شود، تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌باشد. حال با توجه به اهمیت رضایت شغلی، و تعهد سازمانی در این مقاله سعی شده موضوع‌های جدید رفتار سازمانی مثبت و سرمایه روان‌شناختی و تأثیر آن بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.

اهداف و سوالات تحقیق:

هدف اساسی: تعیین رابطه میان سرمایه روان‌شناختی کادر آموزشی شاغل در مدارس شهر کرج با رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان می‌باشد.

اهداف فرعی:

سنجش سطح سرمایه روان‌شناختی کادر آموزشی شاغل در مدارس کرج

جلب توجه مسئولان و مدیران سازمانها به اهمیت سرمایه روان‌شناختی کارکنان در سازمان خود

سوال اصلی تحقیق:

آیا بین سرمایه روان‌شناختی کادر آموزشی شاغل در مدارس و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

فرضیه‌های تحقیق:

(1) بین سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی کادر آموزشی شاغل در مدارس شهر کرج رابطه معنی‌داری وجود دارد.

(2) بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی کادر آموزشی شاغل در مدارس شهر کرج رابطه معنی‌داری وجود دارد.

(3) بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کادر آموزشی شاغل در مدارس شهر کرج رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

(1) بین خودکارآمدی کادر آموزشی شاغل در مدارس کرج و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد.

(2) بین تاب‌آوری کادر آموزشی شاغل در مدارس کرج و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد.

(3) بین امید کادر آموزشی شاغل در مدارس کرج و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد.

(4) بین خوش‌بینی کادر آموزشی شاغل در مدارس کرج و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد.

### روش:

با توجه به اینکه هدف پژوهش، بررسی رابطه بین متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر اساس نظرات کادر آموزشی شاغل در مدارس ناحیه 3 شهر کرج می‌باشد، این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی و از شاخه میدانی و از لحاظ زمانی یک تحقیق مقطعی به حساب می‌آید.

جامعه آماری: کادر آموزشی شاغل در مدارس ناحیه سه کرج در سال تحصیلی 93-1392 بوده است. در این تحقیق 250 نفر از کادر آموزشی شاغل در مدارس ناحیه سه کرج به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌ها را تکمیل نمودند.

بر اساس منطق محاسبه حجم نمونه در جامعه‌های محدود، تعداد نمونه به شرح ذیل تعیین شد:

$$n = \frac{N \times (z)^2 \times pq}{(N-1) \times D^2 + (z)^2 \times (p \cdot q)} = \frac{4750 \times (1.96)^2 \times (0.5)(0.5)}{(4750-1) \times (0.06)^2 + (1.96)^2 \times (0.5)(0.5)} =$$

252.64

البته برای اطمینان بیشتر تعداد 265 پرسشنامه در بین افراد نمونه توزیع گردید که تعداد 250 پرسشنامه برگشت داده شد.

ابزار پژوهش: در تحقیق حاضر، ابزار اصلی سنجش، پرسشنامه است. در این تحقیق از دو پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی و پرسشنامه رضایت شغلی و تعهد سازمانی استفاده شده است. پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی از 24 سوال تشکیل شده است که ترکیبی از پرسشنامه‌های قبلی در زمینه‌های خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری، و خوش‌بینی است. لوتانز و همکارانش (2006) در تحقیقی در مورد ارتباط سرمایه روان‌شناختی با عملکرد و رضایت شغلی این پرسشنامه را طراحی کردند. آن‌ها طیف شش گزینه‌ای لیکرت را برای سنجش هر یک از ابعاد پرسشنامه انتخاب کردند. در این تحقیق پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی‌ای که توسط تقی زاده (1390) به فارسی برگردان و بومی شده بود استفاده گردید.

پرسشنامه دوم مربوط به سنجش رضایت شغلی و تعهد سازمانی افراد شرکت کننده در تحقیق بود. برای نیل به این هدف از پرسشنامه تهیه شده توسط تقی زاده (1390) در این زمینه استفاده شد. تقی زاده (1390) این پرسشنامه را با توجه به پرسشنامه‌های چندی که در زمینه رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود داشت و همچنین با استفاده از پرسشنامه رضایتمندی و تعهد کارکنان در تحقیق موعلی، ابعاد آن را شناسایی کرده و این پرسشنامه را با نظرات اساتید تهیه نموده است که شامل 19 گویه می‌باشد، طیف مورد استفاده در این پرسشنامه طیف 5 گزینه‌ای لیکرت است. تقی زاده برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها علاوه بر استفاده از نظر خبرگان و اساتید این حوزه، از تحلیل عامل اکتشافی و تاییدی بهره گرفته است. او همچنین برای اندازه‌گیری پایایی از شاخص "ضریب پایایی" استفاده نموده است. وی پس از جمع‌آوری داده‌ها و با استفاده از نرم‌افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ را محاسبه نموده که نتایج به شرح ذیل می‌باشد.

جدول 1: میزان آلفای کرونباخ محاسبه شده مربوط به هر پرسشنامه در تحقیق تقی زاده

عنوان پرسشنامه	میزان آلفای کرونباخ	وضعیت آلفای متغیر
رضایت شغلی	0.78	قابل قبول
تعهد سازمانی	0.70	قابل قبول
سرمایه روان‌شناختی	0.82	پایایی بالا

برای اطمینان از روایی محتوایی پرسشنامه‌ها، ضمن استفاده از پرسشنامه‌های معتبر، از نظر اساتید محترم نیز استفاده شد. و برای برآورد اعتبار پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده

گردید. به این منظور یک نمونه 30 نفری از جامعه مورد مطالعه به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌های مذکور بین آن‌ها توزیع گردید. پس از انجام محاسبات، ضریب آلفای بدست آمده از پرسشنامه‌ها در تحقیق حاضر به شرح ذیل می‌باشد:

جدول 2: میزان آلفای کرونباخ محاسبه شده مربوط به هر پرسشنامه در تحقیق حاضر

پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ	وضعیت آلفای متغیر
سرمایه روان‌شناختی	0.79	قابل قبول
تعهد سازمانی	0.80	پایایی بالا
رضایت شغلی	0.76	قابل قبول

همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از مولفه‌ها بطور جداگانه محاسبه گردید. جدول ذیل ضریب آلفای بدست آمده برای هر یک از مولفه‌ها و شماره سوالهای مربوط به هر یک از مولفه‌ها را به تفکیک نشان می‌دهد.

جدول 3: میزان آلفای کرونباخ محاسبه شده مربوط به هر یک از مولفه‌های پرسشنامه‌ها در تحقیق حاضر

مولفه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ	شماره سوالهای مربوط به هر یک از مولفه‌ها
خودکارآمدی	0.78	6-5-4-3-2-1
امید	0.82	12-11-10-9-8-7
تاب‌آوری	0.78	18-17-16-15-14-13
خوش‌بینی	0.71	24-23-22-21-19
تعهد عاطفی	0.79	8-7-5-1
تعهد مستمر	0.81	6-4-3-2
عوامل محیطی	0.80	15-14-13-11-10
عوامل سازمانی	0.70	17-12
ماهیت کار	0.79	19-18-16

لازم به ذکر است که در محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مربوط به مولفه خوش‌بینی، سوال شماره 20 که دارای بار معنایی ضعیفی بود حذف گردیده است.

روشهای مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها:

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روشهای توصیفی و روش آماری تحلیل همبستگی استفاده شده است از آنجا که متغیرهای مورد بررسی کیفی هستند برای آزمون فرضیه‌ها از روش همبستگی و رگرسیونی از جمله ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. جهت تحلیل اطلاعات جمع آوری شده نرم افزار spss22 بکار رفته است.

### یافته‌های:

بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده از نمونه تحقیق، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد شرکت‌کننده در تحقیق حاضر از لحاظ سمت شغلی، و مقطع تدریس بر حسب جنسیت آن‌ها به شرح جدول ذیل می‌باشد.

جدول 4: نمودار فراوانی سمت شغلی و مقطع تدریس کارکنان بر حسب جنسیت آنها

سمت شغلی	جنسیت		کل	مقطع تدریس	جنسیت		کل
	مرد	زن			مرد	زن	
1 (دبیر)	72	114	186	ابتدایی	34	15	94
2 (معاون)	21	26	47	راهنمایی	11	47	58
3 (مشاور)	5	4	9	دبیرستان	47	72	119
4 (مدیر)	3	5	8	فنی و حرفه‌ای	9	15	24
کل	101	491	250	کل	94	129	502

جدول 5: مقادیر به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه اول

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معناداری
سرمایه روان‌شناختی	تعهد سازمانی	0.47	0.000

فرضیه اول: بین سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی کادر آموزشی شاغل در مدارس شهر کرج رابطه معنی‌داری وجود دارد.

از آنجائیکه دو متغیر سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی در سطح سنجش فاصله‌ای هستند برای بررسی رابطه بین آن‌ها از آماره پیرسون استفاده می‌نمائیم. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون بیانگر آنست که با اطمینان 99 درصد و سطح خطای کمتر از 1 درصد رابطه معنی‌داری بین دو متغیر سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با 0.47 که رابطه‌ای مستقیم و نسبتاً قوی می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت: هر چه سرمایه روان‌شناختی کارمندان بیشتر باشد میزان تعهد سازمانی‌شان هم افزایش می‌یابد (جدول 5).

(2) بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی کادر آموزشی شاغل در مدارس شهر کرج رابطه وجود دارد.

جدول 6: مقادیر بدست آمده از آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای رضایت شغلی و سرمایه روان‌شناختی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معناداری
سرمایه روان‌شناختی	رضایت شغلی	0.35	0.000

به نظر می‌رسد که بین سرمایه روان‌شناختی کادر آموزشی و رضایت شغلی آن‌ها در مدارس رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون رابطه آماری بین دو متغیر فوق حاکی از آنست که میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در مدارس با سرمایه روان‌شناختی 0.35 می‌باشد که رابطه نسبتاً "متوسطی" را نشان می‌دهد.  $r=0.35$  بین دو متغیر در سطح معنی‌داری  $\text{sig}=0.000$  قابل قبول و نتایج قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد (جدول 6).

فرضیه سوم: بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کادر آموزشی شاغل در مدارس شهر کرج رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول 7: مقادیر بدست آمده از آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رضایت شغلی	تعهد سازمانی	0.79	0.000

برای بررسی رابطه بین دو متغیر رضایت شغلی کادر آموزشی و تعهد سازمانی آنها، بدلیل فاصله‌ای بودن سطح سنجش این دو متغیر از آزمون پیرسون استفاده نمودیم. ضریب همبستگی بین این دو متغیر 0.79 بدست آمده که رابطه مستقیم و بسیار قوی را نشان می‌دهد به عبارت دیگر هرچه قدر رضایت شغلی افزایش یابد تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد.  $r$  بدست آمده در سطح معنی‌داری  $\text{sig}=0.000$  قابل قبول و با اطمینان 99 درصد قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد (جدول 7).

فرضیه‌های فرعی

1) بین خودکارآمدی کادر آموزشی شاغل در مدارس کرج و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول 8: مقادیر بدست آمده از آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای خودکارآمدی و تعهد سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معناداری
خودکارآمدی	تعهد سازمانی	0.34	0.000

با توجه به نتایج بدست آمده از جدول 8 به نظر می‌رسد که بین خودکارآمدی کادر آموزشی و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. ضریب پیرسون 0.34 رابطه‌ای نسبتاً

متوسط و مستقیم بین دو متغیر خودکارآمدی و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد که در سطح معنی‌داری  $\text{sig}=0.000$  قابل قبول می‌باشد به عبارتی با احتمال 99 درصد نتیجه قابل تعمیم به جامعه آماری است (جدول 8).

(2) بین تاب‌آوری کادر آموزشی شاغل در مدارس کرج و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول 9: مقادیر بدست آمده از آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای تاب‌آوری و تعهد سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معناداری
تاب‌آوری	تعهد سازمانی	0.25	0.000

با توجه به نتایج بدست آمده از جدول 9 به نظر می‌رسد که بین تاب‌آوری کادر آموزشی و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. ضریب پیرسون 0.25 رابطه‌ای نسبتاً ضعیف و مستقیم بین دو متغیر تاب‌آوری و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد، اما در سطح معنی‌داری  $\text{sig}=0.000$  قابل قبول می‌باشد به عبارتی با احتمال 99 درصد نتیجه قابل تعمیم به جامعه آماری است (جدول 9).

(3) بین امید کادر آموزشی شاغل در مدارس کرج و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد

جدول 10: مقادیر بدست آمده از آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای امید و تعهد سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معناداری
امید	تعهد سازمانی	0.40	0.000

با توجه به نتایج بدست آمده از جدول 10 به نظر می‌رسد که بین امید کادر آموزشی و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. ضریب پیرسون 0.40 رابطه‌ای متوسط و مستقیم بین دو متغیر امید و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد که در سطح معنی‌داری  $\text{sig}=0.000$  قابل قبول می‌باشد به عبارتی با احتمال 99 درصد نتیجه قابل تعمیم به جامعه آماری است (جدول 10).

(4) بین خوش‌بینی کادر آموزشی شاغل در مدارس کرج و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول 11: مقادیر بدست آمده از آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای خوش‌بینی و تعهد سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معناداری
خوش‌بینی	تعهد سازمانی	0.53	0.000

با توجه به نتایج بدست آمده از جدول 11 به نظر می‌رسد که بین خوش‌بینی کادر آموزشی و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد. از آنجائیکه دو متغیر فوق در سطح سنجش فاصله-ای هستند برای بررسی آن‌ها از آماره پیرسون استفاده می‌نمائیم. نتایج حاصل از آزمون پیرسون بیانگر آنست که با اطمینان 99 درصد و سطح خطای کمتر از 1 درصد رابطه معنی‌داری بین دو وضعیت خوش‌بینی کارکنان با تعهد سازمانی وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با 0.53 که رابطه‌ای مستقیم و نسبتاً "قوی" می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت هر چه خوش‌بینی کارمندان بیشتر شود میزان تعهد سازمانی‌شان هم افزایش می‌یابد (جدول 11).

### بحث و نتیجه گیری:

هدف مطالعه‌ی حاضر تعیین رابطه‌ی بین سرمایه روان‌شناختی و مولفه‌های آن با تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌باشد. نتایج بدست آمده از داده‌های گردآوری شده از نمونه آماری، در جهت تایید فرضیه‌ها و نمایانگر این است که سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم معنی‌داری دارد و این رابطه با توجه به تحلیل داده‌ها دارای جهت مثبت می‌باشد. به عبارت دیگر افزایش سطح سرمایه روان‌شناختی منجر به افزایش سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی افراد می‌گردد. نتایج این تحقیق در حالت کلی با تحقیقاتی که توسط لوتانز و همکارانش (2007) صورت گرفته، و دیگر محققان داخل و خارج از کشور همخوانی دارد. در تحقیق شهناز و جفری (2009) به نقل از تقی زاده (1390) در دو سازمان دولتی و خصوصی، سرمایه روان‌شناختی به عنوان پیش-گویی کننده بهتری برای تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی نسبت به هر یک از ابعاد آن شناخته شد. نتایج حاصل از تحقیق تقی زاده (1390) حاکی از آن است که رابطه مثبت و معنی-داری بین سرمایه روان‌شناختی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. در تحقیق حاضر رابطه سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی بیش از رابطه سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی بدست آمده است که نتایج بدست آمده با نتایج حاصل از تحقیق نجاری و همکاران (1391)، و اصفهانی و همکاران (1391) همخوانی دارد ولی با نتایج بدست آمده از تحقیق فاتح (2011) مغایرت دارد. در تحقیق فاتح سرمایه روان‌شناختی تاثیر مثبت و معنادار بر اجزای پیامدهای سازمانی داشته اما رتبه رضایت شغلی کمی بیشتر از تعهد سازمانی بوده است. همچنین بر طبق نتایج بدست آمده از تحقیق حاضر تمامی مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی که عبارتند از: خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی، و تاب‌آوری تأثیری مثبت بر تعهد سازمانی می‌گذارد؛ که در این میان مولفه‌های خوش‌بینی، و امید از ضریب همبستگی بالاتری برخوردار بود. که این نتایج نیز با نتایج بدست آمده از تحقیقات فاتح (2011) در ترکیه و بهادری و همکارانش در دانشگاه تبریز همخوانی دارد بر اساس تحقیقات



آنان نیز، امید و خوش بینی دارای میانگین بالاتری نسبت به تاب‌آوری و خودکارآمدی بوده‌اند ولی با نتایج بدست آمده از بررسی‌های نجاری و همکاران مغایرت دارد. در بررسی آنان خودکارآمدی و تاب‌آوری بالاترین و خوش بینی و امید، کمترین میانگین را داشته‌اند. پژوهش‌های انجام شده تاثیر امیدواری در محیط کار را اثبات کرده‌اند. چنانکه در تحقیقات اخیر نشان داده شده، ارتباط بین امیدواری رهبران و سودآوری واحدهای آنها و توانایی نفوذشان در بین کارمندان بسیار بالاست. امید یکی از پایه‌های اصولی توازن و قدرت روانی است که مشخص کننده دستاوردهای زندگی است. امید، توانایی باور یک احساس بهتر از آینده است. امید با نیروی نافذ خود، سیستم فعالیتی را تحریک می‌کند تا سیستم بتواند تجارب نو را کسب کرده و نیروهای تازه‌ای در انسان ایجاد نماید. در نتیجه امید، انسان را به تلاش و کوشش واداشته و او را به سطح بالایی از عملکردهای روانی و رفتاری نزدیک می‌کند و باعث می‌شود که انسان نسبت به شغل خود تعهد بیشتری داشته باشد. از سویی افرادی که از درجات بالای امید بهره می‌برند، از این اعتقاد برخوردارند که می‌توانند با چالش‌هایی که ممکن است در زندگیشان با آنها روبرو شوند، سازگار شوند و رضایت شغلی بالایی داشته باشند(21). در خوش‌بینی فرد حوادث مثبت را به اسنادهای کلی، درونی و پایدار نسبت می‌دهد. در خوش‌بینی بر خلاف امیدواری و خودکارآمدی، علاوه بر بعد درونی به بعد بیرونی نیز توجه می‌شود. مثلاً "عاملی که می‌تواند باعث ایجاد و شکل‌گیری انتظارات مثبت‌گرا در یک فرد خوش-بین شود، ممکن است خود و توانایی‌هایش یا عوامل خارجی و دیگران باشند(22). همچنین خوش-بینی باعث می‌شود هنگامی که فرد مسئولیت کار را در سازمان می‌پذیرد، سختیها و چالش‌های آن را نیز در نظر بگیرد و در برخورد با آنها با توجه به موقعیت، انتظارات خود را شکل دهد، بنابراین خوش‌بینی نقش مهمی در رضایت شغلی و تعهد سازمانی افراد دارد. در خصوص تاب‌آوری، می‌توان گفت افراد تاب‌آور با عوامل بالقوه استرس‌زا به خوبی مواجه می‌شوند و سطح استرس کمتری را درک می‌کنند که این امر باعث کاهش اثرات منفی استرس روی افراد و همچنین کاهش احتمال مبتلا شدن فرد به افسردگی می‌شود که عامل اصلی غیبت کاری افراد است. تاب‌آوری از سازه‌های بنیادی شخصیت است که در برگیرنده قابلیت‌های فردی در رویارویی، عقب‌نشینی و از سرگیری دوباره تلاش و مقابله با مشکلات می‌باشد. همچنین تاب‌آوری می‌تواند با به چالش کشیدن سختی کار و پیچیدگی خسته کننده و ملال‌آور شرایط کار اداری، به بالا بردن تسلط بر کار و ایجاد رضایت از کار و نیز افزایش راندمان و بهره‌وری شغلی کارکنان بیانجامد. از سویی افراد تاب‌آور به طرز خلاقانه و انعطاف‌پذیری به مسائل می‌نگرند، برای حل آنها طرح و برنامه‌ریزی دارند و در صورت نیاز نسبت به درخواست کمک از دیگران دریغ نمی‌ورزند و منابع کاملی برای مقابله با مشکلات دارند که این عوامل باعث می‌شود فرد از شغل خود رضایت داشته باشد. بنابراین سرمایه روان-

شناختی و مثبت‌گرایی می‌توانند به عنوان عامل بالقوه موثر جهت مواجهه با رفتارها و گرایش‌های مخرب کارکنان همچون مقاومت در برابر تغییرات، بدبینی به تغییرات و انحراف از وظایف مورد استفاده قرار گیرند و باعث شوند که فرد از شغل خود رضایت داشته باشد (11). همچنین تحقیقات نشان می‌دهد که خودکارآمدی نیز با رضایت شغلی و تعهد سازمانی مرتبط است. به این صورت که افراد خودکارآمد به طور اثربخشی رهبری می‌کنند، تصمیمات اخلاقی می‌گیرند و خلاقیت در کار آن‌ها بالاست، دارای روحیه مشارکتی هستند و تمایل به یادگیری و کارآفرینی دارند که این عوامل باعث می‌شود فرد نسبت به شغل خود احساس رضایت کند. در واقع افرادی که سطح بالایی از خودکارآمدی را دارند، عقیده دارند که آن‌ها توانایی انجام وظایفی را که به آن‌ها محول می‌شود را دارند و می‌توانند موفق شوند. بنابراین چنین افرادی عوامل استرس‌زا و مشکلات را به عنوان چالش‌هایی که لازم است برای دستیابی به موفقیت بر آن‌ها غلبه کنند، در نظر می‌گیرند و به جای اینکه به آن‌ها همچون مشکلات مجزا و پراکنده نگاه کنند، هنگامی که با مشکلی مواجه می‌شوند، سعی می‌کنند به صورت کارآمدتری عمل کنند و نسبت به شغل خود احساس رضایت کنند (4).

با توجه به مقادیر ضرایب همبستگی بدست آمده در این تحقیق بین تعهد سازمانی و هر یک از مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی رابطه‌ی مثبت و مستقیم وجود دارد. بنابراین، برای افزایش میزان تعهد سازمانی کادر آموزشی به ویژه معلمان باید بر روی مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی، بخصوص روی متغیر خوش‌بینی و امید سرمایه‌گذاری بیشتری انجام داد.

همچنین با توجه به نتایج تحقیق حاضر و دیگر تحقیقات انجام شده در این خصوص بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود دارد. بعلاوه، نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی با رضایت شغلی همبستگی مثبت دارد. یعنی با افزایش سرمایه روان‌شناختی و مولفه‌های آن، رضایت شغلی و به تبع آن تعهد سازمانی کادر آموزشی بخصوص معلمان افزایش می‌یابد. پیشنهادات:

پس از جمع‌آوری اطلاعات و آزمون فرضیه‌های تحقیق مبنی بر رابطه سرمایه روان‌شناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی، یافته‌ها بیانگر آن است که سرمایه روان‌شناختی سبب افزایش احساس رضایت فردی و تعهد بیشتر به سازمان می‌شود. لذا پیشنهاد می‌شود ارتقاء هر یک از مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی و ایجاد جومناسب سازمانی در سازمانها بیش از پیش مورد توجه مسئولان و مدیران سازمانها قرار بگیرد که خود نیازمند برگزاری دوره‌های آموزشی اثربخش در سازمانها و آموزش مهارت‌های سرمایه روان‌شناختی است. با توجه به اینکه در این تحقیق همه مولفه‌ها بخصوص، مولفه خوش‌بینی و امید ارتباط معنی‌داری با تعهد سازمانی داشت، باید مسئولان جهت برانگیختن این مولفه‌های تاثیرگذار دقت و تلاش بیشتری نمایند. که این مهم از طریق درونی‌سازی

اهداف و سازمان‌دهی هدف موفقیت توسط خود فرد میسر است. بنابراین، وظیفه مسئولان، تعیین اهدافی است که درونی شده باشد. همچنین، مرحله‌بندی فعالیتها به اجزای کوچکتر، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، سیستم پاداش‌دهی مناسبی که اهداف سازمان را با پاداشهای درونی و بیرونی کارکنان هماهنگ سازد، اولویت‌بندی و اختصاص اثربخش منابع برای امیدواری پایدار و دستیابی به اهداف، آموزش امیدواری و خوش‌بینی می‌تواند به توسعه امیدواری افراد یاری رساند. همچنین مسئولان می‌توانند با توسعه سه استراتژی آسان‌گیری نسبت به گذشته، سپاسگزاری نسبت به حال و در جستجوی فرصتهای آینده بودن امیدواری و خوش‌بینی در کارکنان را افزایش دهند که این خود، موجب افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌گردد. بنابراین تقویت مولفه‌های مختلف سرمایه روان‌شناختی کادر آموزشی به ویژه معلمان از طریق افزایش بازخوردهای مثبت و ایجاد انگیزه در آنان و تقویت خوش‌بینی از طریق ایجاد ارتباطات مثبت و کاهش بدبینی‌ها، تقویت امیدواری از طریق تاکید بر اهداف درونی‌سازی شده می‌تواند رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان را افزایش دهد. همچنین با توجه به رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی، پیشنهاد می‌گردد به رضایت شغلی کادر آموزشی عنایت بیشتری شود، و در طراحی اهداف و ارزشهای سازمانی به اهداف و ارزشهای کادر آموزشی توجه نمایند.

## کتابنامه:

- 1) اصفهانی، علی نصر؛ عارف نژاد، محسن؛ محمدی، سمیه؛ خلیلی، اعظم (1391). بررسی اثر سرمایه‌های روان شناختی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی (مورد مطالعه سازمان صنایع و معادن استان اصفهان). فصلنامه روانشناسی صنعتی / سازمانی، سال سوم. شماره دوازدهم، پاییز 1391، صص: 63-53
- 2) امین بیدختی، علی اکبر؛ صالح پور، معصومه (1386). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش. دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشور رفتار/دانشگاه شاهد، سال چهاردهم-دوره جدید، شماره 26.
- 3) پات، فریبا (1378). رابطه رضایتمندی شغلی و عملکرد دبیران در سطح مدارس راهنمایی منطقه طرقله. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.
- 4) تقی زاده، علی رضا. (1390). رابطه سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی مطالعه موردی اداره کل آموزش و پرورش استان یزد. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- 5) شاین، ادگار. (1352). روان شناسی سازمانی. مترجمان: ابوالفضل صادق پور و حبیب الله بهزادی. تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- 6) نجاری، رضا؛ دانایی فرد، حسن؛ حضوری، محمدجواد؛ صالحی، علی (1391). بررسی و تبیین نقش سرمایه روان شناختی در پیامدهای سازمانی. فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی، سال اول، شماره 2، بهار 92.

1) Adams, V.H.; C.R. Snyder & K.M. Pulvers (2002). "Hope and Academic Success in College", *Journal of Educational Psychology*. 94(4).

2) Alikhani, A., Fadavi, A & Mohseninia, S. (2014). An empirical investigation on relationship between social capital and organizational commitment. *Management Science Letters*, 4(2), 373-376.

3) Allen, N.J. & J.P. Meyer (1990). "The Measurement and Antecedents of Effective Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, (63).

4) Avey, James; B. Luthans, Ronda Fred & M. Smith (2010). "Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-being Over Time", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.15 (1).

5) Avolio, B.J. & F. Luthans (2006). *The High Impact Leader: Moments Matter in Accelerating Authentic Leadership Development*, New York, McGraw-Hill.

6) 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, 76-87

7) Bandura, A (1997). *Self-Efficacy, The exercise of control*, New York: Freeman

Bani, M., Yasoureini, M. & Mesgarpour, A. (2014). "A Study on Relationship between employees' Psychological Empowerment and Organizational Commitment". *Management Science Letters*, 4, (2014), 1197-1200

8) Bahadori, Jafar; Tooraj Hashemi & Jalil Khayroodin (2012). "Relationship between Psychological Capital and Social Capital in Tabriz University", *Journal of Research and Health*, Vol. 2, No. 1, Spring and Summer.

9) Benkhoff, (1996). Ignoring Commitment is Casty Humen Relation, Vol. 44, No. 6, P. 267.

10) Canipe, J. S. (2006). Relationships among trust, organizational commitment, perceived organizational support, and turnover intentions (Unpublished Doctoral Dissertation). *San Deigo: Alliant International University*.

11) Chapin, John & Grace Coleman (2009). "Optimistic Bias: What you Think, What you Know, or Whom you Know?", *North American Journal of Psychology*, N. 1.

12) Clark, C. (2012) "With Hope, we are Half Way to where we Want to Go", Produced by Lake House Copyright in: <http://www.sundayobserver.lk/2012/03/18/imp05.asp>

13) Davis, R.; D. Cook, L. "Cohen (2005). "A Community Resilience Approach to Reducing Ethnic and Racial Disparities in Health Race", *Genetics and Health Disparities*, 95 (12).

14) Etebarian, A., Tavakoli, S. & Abzari, M. (2012). "The Relationship Between Psychological Capital and Organizational Commitment", *African Journal of Business Management*, Vol. 6(14).

15) Edmonton J. & J. Western (2002). "Leadership Development in Health Care: What do we know?", *Journal of Management in Medicine*, (16).

16) Fatih, Cetin (2011). "The Effects of the Organizational Psychological Capital on the Attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey", *European Journal of Social Sciences*, Vol. 21(3).

17) Fredrickson, Barbara L. (2011). "Why Choose Hope?", March 23, <http://www.psychologytoday.com/blog/positivity/200903/why-choose-hope>.

18) Gillham, J.; A. Shatte, K. Reivich & M. Seligman (2001). "Optimism, Pessimism, and Explanatory Style, In Chang, E. *Optimism & Pessimism: Implications for Theory, Research, and Practice*", Washington DC, American Psychological Association, ISBN: 1-55798-691-6.

19)Hodges, Timothy. D (2010). An Experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect. *Dissertations and Theses from the College of Business Administration*. University of Nebraska- Lincoln Year 2010 School principals, PhD dissertation.

20)Kheirkhah, H., SeyedAliAkbar, S & Fathi, K. (2014). A survey on critical factors influencing organizational commitment. *Management Science Letters*, 4(4), 819-822.

21)Liam,F.& Ross Donohue(2004),"Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of The Construct", Monash University, Business and Economics, Working Paper (51).

22)Luthans, F (2002, a) The need for and meaning of positive organizational behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695 – 706.

23)Lutthans F, Youssef M, Avolio J (2007). *Psychological capital Developing the Human Competitive Edge*, Oxford University Press.

24)Markeshia,Ricks(2012)."Resiliency' Efforts Run up Against Busy AF", <http://www.airforcetimes.com/news/2012/05/air-force-resiliency-efforts-runup-against-busy-force-050412/>

25)Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.

26)Meyer,J.P.&T.E.Becker(2004)."Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model", *Journal of Applied Psychology*, Vol.89, No.6.

27)Miarkolaei, H & Miarkolaei, H. (2014). An investigation on relationship between employees' jobsatisfaction and organizational commitment. *Management Science Letters*, 4(4), 669-678.

28)Mirzaiefar, M. (2014). An application of Huber model on the effect of psychological empowerment of employees on organizational learning. *Management Science Letters*, 4(3), 479-484.

29)Mishra, A. K., & Spreitzer, G. M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Academy of management Review*, 23(3), 567-588.

30)Peterson,S.J.& F.Luthans(2003)."The Positive Impact and Development of Hopeful Leaders", *Leadership and Organization Development Journal*, (24).

31)Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism: How to change your mind and your life*.New York: Pocket Books.

32)Snyder,C.R. & S.J.Lopes(2007).Positive Psychology: *The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*, Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.

33) Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage, London.

34) Turner, N.; J. Barling & A. Zaharatos (2002). "Positive Psychology at Work", In C.R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*, Oxford, UK: Oxford University Press.

35) Turner, B, A., & Chelladurai, P. (2005). Organizational and occupational commitment, intention to leave, and perceived performance of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 19(2), 193-211.

36) Vishal, Gupta (2012), "Psychological Capital as a Mediator of the Relationship between Leadership and Creative Performance Behaviors", Indian Institute of Management Calcutta, Human Resource Management Group, Kolkata, India, August.

37) Zautra, A.J.; J.S. Hall & K.E. Murray (2010). *Resilience: A New Definition of Health for People and Communities*, Handbook of adult Resilience, New York, Guilford.

