

رابطه بین سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی کارکنان

کمیته امداد امام خمینی شرق استان مازندران

ابوالقاسم بریمانی^۱

دکتر یاسمن مدانلو^۲

حبیب اله یوسفی^۳

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۹/۰۵

تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۱/۲۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی شرق استان مازندران انجام گرفت. تحقیق از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در کمیته امداد امام خمینی شرق استان مازندران می‌باشد، که در مجموع تعداد آنان برابر ۱۳۲ نفر در سال ۹۳ بوده است، نمونه آماری از طریق جدول کرجسی و مورگان تعداد ۹۷ نفر کارمند به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت انتخاب شده بودند. جهت گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه‌های استاندارد شده سرمایه روان شناختی لوتانز و رضایت شغلی فیلد و روث استفاده شده است. روایی محتوایی و صوری آن توسط صاحب نظران و متخصصان مربوطه مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی آن با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ برای هر کدام به ترتیب برابر ۰/۸۱ و ۰/۸۹ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون) استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داده است که، بین مولفه‌های سرمایه روانشناختی (امیدواری، خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی) و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. سهم هر یک از مولفه‌های سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی کارکنان متفاوت است. در بین مولفه‌های سرمایه روان شناختی، مولفه خودکارآمدی با ضریب تأثیر ۰/۷۸، امیدواری با ضریب تأثیر ۰/۵۲ و خوش‌بینی با ضریب تأثیر ۰/۶۵ قادر می‌باشند تا سهمی از رضایت شغلی را تبیین نمایند.

کلید واژه‌ها: سرمایه روانشناختی، امیدواری، خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی و رضایت شغلی.

^۱ دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نکا، گروه علوم تربیتی، نکا، ایران. ab.barimani@gmail.com

^۲ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد نکا، گروه علوم تربیتی، نکا، ایران

^۳ دانش‌آموخته کارشناسی ارشد رشته تحقیقات آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نکا، گروه علوم تربیتی، نکا، ایران

مقدمه:

متخصصان علوم رفتاری بر این باورند که سازمان ها، جنبه های انکار ناپذیر دنیای امروز را تشکیل می دهند. اگر چه سازمان ها به شکل های مختلف و بر پایه هدف های کوتاه تأسیس و سازمان دهی می شوند، اما بی تردید همه آن ها بر اساس تلاش های ذهنی و جسمانی نیروی انسانی که رکن اصلی آن به حساب می آید اداره و هدایت می گردند. بنابراین روشن است که زندگی افراد در عصر حاضر به شدت تحت تأثیر سازمان ها قرار دارد (الوانی، ۱۳۸۵ : ۳۹). در تمامی سازمان ها و موسسات، علاقه خاصی به بررسی رضایت شغلی صورت می گیرد و لذا رضایت شغلی به عنوان موضوعی مشترک در تمام سازمان ها تلقی می شود. آگاهی از میزان نگرش کارکنان نسبت به شغلشان در همه موسسات مهم محسوب می شود (رجبی، ۱۳۹۳ : ۴۵). اهمیت این موضوع موجب آن گردیده است که صاحب نظران از زوایای متعدد: روان شناسی، جامعه شناسی، مدیریت و علوم تربیتی به تبیین ابعاد گوناگون رضایت شغلی بپردازند (هادیان، ۱۳۹۳ : ۵۲). موفقیت هر فرد در سازمان بستگی به روحیات، تلاش، انگیزه و رضایت مندی او دارد. انگیزش نیروی پویایی است که محرک یا عامل انسان را سبب می شود و انگیزاننده ها موجب تشویق فرد به انجام یافتن کار می گردند. لیکن توجه به عوامل انگیزاننده کارکنان نقش مثبتی در ارتقای رضایت از سازمان و بهره‌وری آن ها دارد. مهمترین عامل در تضمین هماهنگی رضایت آمیز انسان با کارش -علاقه او به اشتغال و حرفه‌هاست. وجود علاقه مضامین حاصل رضایت از کار است و وجود رضایت موجب آن می -شود که شخص به تدریج بتواند خود را با کارش منطبق و سازگار کند (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۱ : ۱۲۲). رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می شود (هادیان، ۱۳۹۳ : ۵۲). رضایت شغلی نوعی سازگاری عاطفی فرد با شغل و شرایط آن است. که شامل دو مولفه شناختی و رفتاری است، که جنبه شناختی، عقاید کارکنان در مورد شغل و جنبه رفتاری آن تمایل رفتاری فرد را نسبت به شغلش نشان می دهد. جنبه شناختی به دلیل آن که رابطه بیشتری با نگرش فرد دارد از اعتبار بیشتری نسبت به مولفه رفتاری برخوردار است (نوذری، ۱۳۹۱).

لوتانز^۱ (۲۰۰۷) یکی از عوامل اصلی رضایت شغلی^۲، را سرمایه روانشناختی^۳ افراد می‌داند سرمایه روانشناختی افراد به عنوان جزیی از روانشناسی جنسیت گرا مطرح است. این رویکرد با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد و سازگاری آن‌ها کمک می‌کند (رجبی، ۱۳۹۳ ص ۸۲). سرمایه روانشناختی مفهومی است که عمدتاً از تئوری و تحقیق در حیطه روانشناسی مثبت به دست آمده و در محیط کار مورد استفاده قرار گرفته است (اوی^۴ و همکاران، ۲۰۱۱). امیدواری، خوش بینی، خودکارآمدی و تاب آوری از مولفه‌های سرمایه روانشناختی هستند (برانت^۵ و همکاران، ۲۰۱۱). متغیرهای روانشناختی، از قبیل: امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی، در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می‌دهند که در هر یک از این متغیرها، نمایان است (اوی، ۲۰۰۶: ۳۸). امیدواری به عنوان یک نیروی درونی که باعث غنای زندگی می‌شود و فرد را قادر می‌سازد تا چشم اندازی فراتر از وضعیت کنونی و نابسامان در رنج خود را ببیند و فقدان امید و هدف دار نبودن زندگی منجر به کاهش کیفیت زندگی و ایجاد باورهای یأس آور می‌شود (بوژمهرانی و حامیلری، ۱۳۸۸: ۳۲). خودکارآمدی باور فرد به توانایی‌ها در دستیابی به موفقیت را نشان می‌دهد (باندورا^۶، ۲۰۰۷). تاب‌آوری میزان مقاومت افراد را در برابر مشکلات نشان می‌دهد. برای افزایش تاب آوری به مجموعه ای از نگرش‌ها و مهارت‌ها نیاز است که در اصطلاح سخت رویی نامیده می‌شود و سه مولفه تعهد، کنترل‌وچالشطلبی در آن دخالت دارند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸). افراد خوش بین بر اسنادهای کلی تکیه می‌کنند، اسنادهایشان پایدار است، موفقیت‌هایشان را به‌توانایی‌های درونی خود نسبت می‌دهند، در رویارویی با ناکامی‌ها، شکست خود را به عوامل ویژه بیرونی و غیر پایدار نسبت می‌دهند (جنسن^۷ و لوتانز، ۲۰۰۶). از آنجایی که جامعه امروز، جامعه سازمانی است و بخش عمده زندگی ما، در سازمان‌ها یا در ارتباط با سازمان‌ها سپری می‌شود توجه به این نیازها و ایجاد انگیزه شغلی می‌تواند منجر به ایجاد تعهد در کارکنان شده و از بروز مشکل برای سازمان‌ها جلوگیری نماید. در حقیقت، کارکنانی که می‌پندارند با آن‌ها در محیط سازمان به طور محترمانه رفتار

1. Luthans
2. Job Satisfaction
3. psychologicalcapitaland
4. et alAvey
5. Brandt
6. Bandura

شده و از شغل خود راضی هستند، احتمال بیشتری دارند تا در سازمان مربوطه بمانند و عملکردی بالا از خود نشان دهند. شناخت ارتباط بین سرمایه روان شناختی و رضایت شغلی کارکنان بسیار مهم است و اهمیت خاصی در جهت اهداف سازمان‌ها دارد. درک این رابطه مفاهیم خاصی برای سازمانها دارد، به دلیل آن که رضایت شغلی به عنوان یک نگرش کاری تلقی می‌شود که بر رفتار کارکنان در سازمان تأثیر چشم گیری دارد (بهادری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱: ۷۹). پژوهشی توسط علیپور و همکاران (۱۳۹۲) تحت عنوان "اثر بخشی مداخله سرمایه روان شناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل" انجام گرفت، نتایج یافته‌ها نشان داد که، برنامه مداخله ای لوتانز بر کاهش فرسودگی شغلی به ویژه خرده مقیاس‌های خستگی هیجانی و مسخ شخصیت تأثیر مثبت دارد. در تحقیق معمارزاده و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان "رابطه بین مؤلفه های سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی" نتایج نشان داد که میان سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. هم چنین نتایج فرضیات فرعی نشان داد که بین خودکارآمدی و تعهد مستمر کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. باباییان و همکاران (۱۳۹۱) با تحقیقی تحت عنوان "تأثیر سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی افسران مرد ناجا" به این نتیجه دست یافتند که سرمایه روانشناختی و تمام مولفه‌های آن بر رضایت شغلی اثر مثبت دارند. و از میان ابعاد سرمایه روانشناختی خودکارآمدی بیشترین تاثیر و امیدواری کمترین تاثیر را بر رضایت شغلی داشت. نتایج پژوهش بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان "رابطه سرمایه روانشناختی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز" نشان داده است که سرمایه روانشناختی و مولفه‌های آن با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری دارند. نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش تحت عنوان "بررسی اثر سرمایه های روانشناختی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی" نتیجه گرفتند که سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی اثر مثبتی می‌گذارد. هویدا و همکاران (۱۳۹۱) با تحقیقی در خصوص "تبیین رابطه مولفه‌های سرمایه روانشناختی و مولفه‌های تعهد سازمانی" به این نتیجه دست یافتند که، متغیر امیدواری و متغیر خودکارآمدی و اعتماد به نفس دارايتوان پيش بين معنادار بر ايتعهد عاطفی است. متغیر امیدواری و متغیر خودکارآمدی و اعتماد به نفس دارايتوان پيش بين معنادار بر ايتعهد مستمر بوده است و متغیر خوش بینی و متغیر خودکارآمدی و اعتماد به نفس و متغیر انعطاف پذیر دارايتوان پيش بين معنادار بر ايتعهد هنجاری است. نتایج پژوهش حضوری و

صالحی (۱۳۹۱). با عنوان "ارتقای تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی ایران: بررسی و تبیین نقش اجزای سرمایه روانشناختی" نشان داد که مولفه‌های امیدواری، خودکارآمدی و تاب‌آوری با رضایت شغلی رابطه معناداری داشته‌اند اما خوش‌بینی آن را تحت تاثیر قرار نمی‌دهد. نتایج پژوهش نجاری و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان "بررسی و تبیین نقش سرمایه روانشناختی در پیامدهای سازمانی" نشان داد که، سرمایه روان‌شناختی آثار و پیامدهای مثبتی بر عملکرد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. در این میان مولفه تاب‌آوری دارای بالاترین رتبه و خوش‌بینی پایین‌ترین رتبه را داشته‌اند. نیسی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان "رابطه علی سرمایه روان‌شناختی با هیجان‌های مثبت، بهزیستی روان‌شناختی، عملکرد شغلی و التزام شغلی" نشان دادند که، سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی و التزام شغلی رابطه معناداری دارد و بین سرمایه روان‌شناختی و هیجان‌های مثبت رابطه معکوس وجود دارد. پژوهشی توسط چنگ^۱ و دیگران (۲۰۱۳) با عنوان "رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی معلمان فیزیک دانشگاه در تایوان" انجام شد یافته‌ها نشان داد که سرمایه روان‌شناختی اثر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. بیتمیش و انگلی^۲ (۲۰۱۳) در تحقیق خود با عنوان "نقش سرمایه روان‌شناختی و اعتماد در عملکرد فردی و رضایت شغلی کارکنان شرکت ناسا: آزمون یک مدل با میانجی‌های چندگانه" به این نتیجه دست یافتند که سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی اثر مثبت و معناداری دارد. پژوهش مورثی^۳ (۲۰۱۳) با عنوان "سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی در مدیران اجرایی چند شرکت ژاپنی" نشان داد که سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی اثر مثبت می‌گذارد. کاپلان و بیچکس^۴ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی: مطالعه کسب و کار هتل در نوشهر" به این نتیجه رسیدند که از بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی، انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند. نتایج تحقیق لوتانز و همکاران (۲۰۱۰) با عنوان "شیوه مداخله دوره‌های آموزشی سرمایه روان‌شناختی با اجرای پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل" نشان داد که این برنامه آموزشی بر ارتقای سرمایه روان‌شناختی، افزایش اعتماد به نفس و کاهش احساس درماندگی، بدبینی و کاهش احساس عدم کفایت فردی و

1 Chang et al

2. Bitmi & Ergeneli

3 Murthy

4 Kaplan & Bickes

ناامیدی تاثیر مثبت داشته است. هم چنین سیلوا^۱ (۲۰۱۰) نیز نقش سرمایه اجتماعی را در افزایش انگیزه تایید کرده و معتقد است، افزایش سرمایه روانشناختی، امید و اعتماد به نفس را افزایش داده و بر میزان تلاش افراد می‌افزاید.

بنا بر این هدف اصلی این پژوهش تعیین رابطه بین سرمایه روان شناختی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی شرق استان مازندران و ارائه پیشنهادهاى لازم بر اساس نتایج تحقیق به مسوولین مربوطه می‌باشد. که در این راستا فرضیه‌های تحقیق به این شرح مطرح می‌گردد.

الف: فرضیه اصلی

بین سرمایه روان شناختی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد.

ب: فرضیه‌های ویژه

- ۱- بین امیدواری و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد.
- ۲- بین خودکارآمدی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد.
- ۳- بین تاب آوری و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد.
- ۴- بین خوش بینی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد.
- ۵- سهم هر یک از مولفه‌های سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران متفاوت است.

روش:

روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در کمیته امداد امام خمینی شرق استان مازندران می‌باشد، که در مجموع تعداد آنان برابر ۱۳۲ نفر در سال ۹۳ بوده است، که از این تعداد ۹۷ نفر از طریق جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر حسب جنسیت به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد شده

رضایت‌شغلی‌فیلدوروث^۱ (۱۹۵۱) و سرمایه روان شناختی لوتانز (۲۰۰۷) استفاده شده است. پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز که مولفه‌های امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی را می‌سنجد. این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال بسته پاسخ می‌باشد که هر مولفه آن شامل ۶ گویه بر اساس مقیاس ۶ گزینه ای لیکرت و به ترتیب با گزینه‌های (کاملاً مخالفم، مخالفم، تا حدودی مخالفم، تا حدودی موافقم، موافقم و کاملاً موافقم) تنظیم شده است. برای دست‌آوردن سرمایه روانشناختی ابتدا نمره هر مولفه به صورت جداگانه حساب و سپس مجموع آن‌ها به عنوان نمره کل سرمایه روانشناختی محسوب می‌شود. اما پرسشنامه رضایت‌شغلی‌فیلدوروث شامل ۱۹ سؤال بسته پاسخ ۵ گزینه‌ای و به ترتیب با گزینه‌های (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) تنظیم شده است. حداقل نمره کل گویه‌ها یا نصاب برابر ۱۹ و حداکثر نمره آن برابر ۹۵ می‌باشد. با توجه به این که پرسشنامه‌های سرمایه روان شناختی لوتانز و رضایت‌شغلی‌فیلدوروث استاندارد هستند، روایی آن‌ها در مطالعات متعدد خارجی و داخلی تأیید شده است. اما برای به دست آوردن میزان پایایی ابزار به کار گرفته شده، یک اجرای آزمایشی بر روی ۳۰ نفر از کارکنان کمیته امداد که در جامعه آماری قرار داشتند، انجام گرفت، و ضریب پایایی این پرسش‌نامه‌ها از طریق فرمول ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۸۱ و ۰/۸۹ محاسبه گردید که ضریب بالا و قابل قبولی است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری در سطح آمار توصیفی شامل جدول فراوانی، میانگین، انحراف معیار و درصد و در سطح آمار استنباطی شامل آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

یافته‌ها:

فرضیه اصلی: بین سرمایه روان شناختی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد.

جدول ۱: خلاصه تحلیل آماری فرضیه اصلی تحقیق

شاخص آماری متغیر	مقدار ضریب همبستگی	تعداد	سطح معناداری Sig
سرمایه روان شناختی و رضایت شغلی کارکنان	۰/۷۸	۹۷	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از بررسی ضریب همبستگی (۰/۸۷) بین متغیرها حاکی از آن است که بین دو متغیر همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد است. هم چنین با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون ($\text{sig} = ۰/۰۰۰$) کمتر از ۰/۰۵ است. لذا فرض صفر رد شده و فرض مقابل (فرضیه تحقیق) پذیرفته می شود. بنابراین می توان بیان نمود که بین سرمایه روان شناختی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد. چون مقدار این ضریب همبستگی مثبت است (۰/۷۸)، می توان گفت که این دو متغیر در جهت هم تغییر می کنند؛ یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری می شود و برعکس.

فرضیه اول: بین امیدواری و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد.

جدول ۲: خلاصه تحلیل آماری فرضیه اول تحقیق

شاخص آماری متغیر	مقدار ضریب همبستگی	تعداد	سطح معناداری Sig
امیدواری و رضایت شغلی کارکنان	۰/۶۵	۹۷	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از بررسی ضریب همبستگی (۰/۶۵) بین متغیرها حاکی از آن است که بین دو متغیر همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد است. هم چنین با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون ($\text{sig} = ۰/۰۰۰$) کمتر از ۰/۰۵ است. لذا فرض صفر رد شده و فرض مقابل (فرضیه تحقیق) پذیرفته می شود. بنابراین می توان بیان نمود که بین امیدواری و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد. چون مقدار این ضریب همبستگی مثبت است (۰/۶۵)، می توان گفت که این دو متغیر در جهت هم تغییر می کنند؛ یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری می شود و برعکس.

فرضیه دوم: بین خودکارآمدی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد.

جدول ۳: خلاصه تحلیل آماری فرضیه دوم تحقیق

شاخص آماری متغیر	مقدار ضریب همبستگی	تعداد	سطح معناداری Sig
خودکارآمدی و رضایت شغلی کارکنان	۰/۷۵	۹۷	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از بررسی ضریب همبستگی (۰/۷۵) بین متغیرها حاکی از آن است که بین دو متغیر همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد است. هم چنین با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون ($\text{sig} = ۰/۰۰۰$) کمتر از ۰/۰۵ است. لذا فرض صفر رد شده و فرض مقابل (فرضیه تحقیق) پذیرفته می شود. بنابراین می توان بیان نمود که بین خودکارآمدی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد. چون مقدار این ضریب همبستگی مثبت است (۰/۷۵)، می توان گفت که این دو متغیر درجهت هم تغییر می کنند؛ یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری می شود و برعکس.

فرضیه سوم: بین تاب آوری و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد.

جدول ۴: خلاصه تحلیل آماری فرضیه سوم تحقیق

شاخص آماری متغیر	مقدار ضریب همبستگی	تعداد	سطح معناداری Sig
تاب آوری و رضایت شغلی کارکنان	۰/۶۷	۹۷	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از بررسی ضریب همبستگی (۰/۶۷) بین متغیرها حاکی از آن است که بین دو متغیر همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد است. هم چنین با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون ($\text{sig} = ۰/۰۰۰$) کمتر از ۰/۰۵ است. لذا فرض صفر رد شده و فرض مقابل (فرضیه تحقیق) پذیرفته می شود. بنابراین می توان بیان نمود که بین تاب آوری و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد. چون مقدار این ضریب همبستگی مثبت است (۰/۶۷)، می توان گفت که این دو متغیر درجهت هم تغییر می کنند؛ یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری می شود و برعکس.

فرضیه چهارم: بین خوش بینی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد.

جدول ۵: خلاصه تحلیل آماری فرضیه سوم تحقیق

شاخص آماری متغیر	مقدار ضریب همبستگی	تعداد	سطح معناداری Sig
خوش بینی و رضایت شغلی کارکنان	۰/۸۰	۹۷	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از بررسی ضریب همبستگی (۰/۸۰) بین متغیرها حاکی از آن است که بین دو متغیر همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد است. هم چنین با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون (sig = ۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است. لذا فرض صفر رد شده و فرض مقابل (فرضیه تحقیق) پذیرفته می شود. بنابراین می توان بیان نمود که بین خوش بینی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد. چون مقدار این ضریب همبستگی مثبت است (۰/۸۰)، می توان گفت که این دو متغیر در جهت هم تغییر می کنند؛ یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری می شود و برعکس.

فرضیه پنجم: سهم هر یک از مولفه های سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران متفاوت است.

جدول ۶: تحلیل رگرسیون متغیرهای پژوهش

منابع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F ب	سطح معناداری Sig	R ²
درون گروهی	۵۲۶۸/۸۵	۴	۱۳۱۷/۲۱	۵۵/۲۵	۰/۰۰۰	۰/۸۴
بین گروهی	۲۱۹۳/۰۶	۹۲	۲۳/۸۳			
کل	۷۴۶۱/۹۱	۹۶				

با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون (sig=۰/۰۰۰) کمتر از مقدار ۰/۵۰ است. بنابراین فرض صفر رد می شود و فرضیه تحقیق پذیرفته می شود. بنابراین می توان گفت که سهم هر یک از مولفه های سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی کارکنان متفاوت است. همچنین با توجه به مقدار ضریب تعیین، این نتیجه حاصل می گردد که مولفه های سرمایه روان شناختی فقط ۰/۸۴ درصد از تغییرات رضایت شغلی را به خود اختصاص می دهند و مابقی مربوط به دیگر مولفه ها می باشد. در واقع مولفه ها فقط ۸۴٪ می توانند رضایت شغلی را پیش بینی کنند و مابقی مربوط به دیگر متغیرها می باشد که در این تحقیق بررسی نشده است.

جدول ۷: محاسبه ضرایب رگرسیون

شاخص های آماری متغیر	ضرایب غیر استاندارد شده		ضرایب استاندارد	سطح معناداری Sig
	B	خطای استاندارد	Beta	
			T	

مقدار ثابت	۳۸/۰۰۶	۲/۳	-	۱۶/۴۹	۰/۰۰
خودکارآمدی	۰/۷۸	۰/۲۳	۰/۴۶	۳/۴۰	۰/۰۰۱
امید	۰/۵۲	۰/۱۷	۰/۴۳	۳/۰۴	۰/۰۰۳
تاب آوری	۰/۲۱	۰/۱۴	۰/۱۵	۱/۴	۰/۱۵
خوش بینی	۰/۶۵	۰/۱۰	۰/۶۶	۶/۳	۰/۰۰

همانطور که مشاهده می‌شود در بین مولفه‌های سرمایه روان شناختی، مولفه خود کارآمدی با ضریب تأثیر ۰/۷۸، امید با ضریب تأثیر ۰/۵۲ و خوش بینی با ضریب تأثیر ۰/۶۵ در مدل رگرسیون باقی می‌ماند و در واقع قادر می‌باشند تا سهمی از رضایت شغلی را تبیین نمایند و مولفه تاب آوری با ضریب تأثیر ۰/۲۱ از مدل رگرسیون حذف می‌شود.

بحث و نتیجه گیری:

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین سرمایه روان شناختی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد. نتایج این فرضیه با یافته‌های باباییان و همکاران (۱۳۹۱)، بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱)، هویدا و همکاران (۱۳۹۱)، حضوری و صالحی (۱۳۹۱) نجاری و همکاران (۱۳۹۱)، چنگ و دیگران (۲۰۱۳)، بیت‌میش و انگلی (۲۰۱۳)، مورثی (۲۰۱۳)، کاپلان و بیچکس (۲۰۱۳) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان اظهار داشت، که هر چه کارکنان کمیته امداد از سرمایه روانشناختی (امیدواری، خودکارآمدی، تاب آوری و خوش بینی) بالاتری برخوردار باشند، نسبت به مسائل سازمانی و شخصی خود امیدوارتر و خوشبینانه‌تر عمل می‌کنند. که این باعث می‌شود تا کارکنان از رضایت شغلی بیشتری در سازمان بهره مند گردند. و هنگامی که افراد نسبت به شغل خود احساس رضایت داشته باشند، نسبت به سازمان خویش متعهدتر خواهند شد. و با انگیزه بیشتری سازمان را در دستیابی به اهدافش یاری خواهند رساند. بنابراین توصیه می‌شود، مدیران به منظور افزایش سطح سرمایه روان شناختی کارکنان از طریق برگزاری کارگاه‌های روان شناختی مثبت، تلاش نموده و با تجدید نظر در نظام پرداخت‌ها و جبران خدمات، اعتماد کردن به کارکنان، تفویض اختیار و مشارکت دادن آنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی در جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان قدم بردارند.

تحلیل یافته‌های پژوهش بیانگر این بود که بین امیدواری و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد. نتایج حاصله با یافته‌های پژوهشی باباییان و همکاران (۱۳۹۱)،

بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱)، هویدا و همکاران (۱۳۹۱)، حضوری و صالحی (۱۳۹۱) نجاری و همکاران (۱۳۹۱)، چنگ و دیگران (۲۰۱۳)، بیتمیش و انگنلی (۲۰۱۳)، مورثی (۲۰۱۳)، همخوانی دارد. امیدواری حالت احساسی مثبتی است که اعتقاد به نتایج مثبت را در افراد تقویت می‌کند. به عبارت دیگر، امید داشتن، باور به نتیجه مثبت اتفاق‌ها یا شرایط در زندگی است. هر اندازه امید در کارکنان یک سازمان بالا باشد، رضایت شغلی در آنان افزایش می‌یابد. لذا پیشنهاد می‌شود، تا سازمان از طریق ایجاد روحیه تعاون و مشارکت اجتماعی، و با افزایش تعاملات اجتماعی و مشارکت جمعی میان کارکنان، برقراری امنیت شغلی و هم‌چنین با تقویت باورهای الهی و دینی به عنوان مهم‌ترین عامل حمایت‌کننده که می‌تواند آنان را در برابر خطرات و امواج منفی حمایت نماید. باعث افزایش روحیه، توانمندی، امیدواری و رضایت شغلی کارکنان گردد.

بررسی فرضیه دوم پژوهش نشان داد که بین خودکارآمدی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های باباییان و همکاران (۱۳۹۱)، بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱)، هویدا و همکاران (۱۳۹۱)، حضوری و صالحی (۱۳۹۱) نجاری و همکاران (۱۳۹۱)، چنگ و دیگران (۲۰۱۳)، بیتمیش و انگنلی (۲۰۱۳)، مورثی (۲۰۱۳)، همسو می‌باشد. خودکارآمدی معیاری است که توانایی انسان را در انجام کار و رسیدن به اهداف نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، باور فرد به توانایی‌ها و مهارت‌هایش برای دست‌یابی به اهداف سازمانی باعث افزایش رضایت مندی وی می‌گردد. لذا توصیه می‌شود، تدارک‌دوره‌های کارآموزی ارتقای سرمایه روانشناختی کارکنان، آموزش ضمن خدمت، استفاده از الگوهای موفق و سرآمد، ارائه بازخورد و تقویت احساسات مثبت، اقداماتی هستند که مدیران سازمان می‌توانند جهت بهبود خودکارآمدی کارکنان انجام دهند. تارضایت شغلی در آنان افزایش یابد.

یافته‌های فرضیه سوم پژوهش حاکی آن بود که بین تاب‌آوری و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد. این یافته‌ها با نتایج تحقیق باباییان و همکاران (۱۳۹۱)، بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱)، حضوری و صالحی (۱۳۹۱) نجاری و همکاران (۱۳۹۱)، هویدا و همکاران (۱۳۹۱)، چنگ و دیگران (۲۰۱۳)، بیتمیش و انگنلی (۲۰۱۳)، مورثی (۲۰۱۳)، کاپلان و بیچکس (۲۰۱۳) همسو می‌باشد. تاب‌آوری به توانایی انسانی گفته می‌شود که به طور موفقیت‌آمیز

شرایط نامطلوب را پشت سر گذارده، و با وجود مواجهه با مشکلات زندگی، با آنها تطابق می‌یابد. ظرفیت بازگشتن از دشواری پایدار و ادامه دار و توانایی در ترمیم خویشتن است. که می‌تواند باعث شود تا فرد پیروزمندانه از رویدادهای ناگوار بگذرد و با وجود قرار گرفتن در معرض تنش‌های شدید، شایستگی اجتماعی، تحصیلی و شغلی خویش را ارتقا دهد. که این امر باعث افزایش رضایت شغلی در افراد می‌گردد. لذا پیشنهاد می‌گردد، تا مدیران از طریق پرورش مهارت‌های حل مسئله در کارکنان، مهارت‌های اجتماعی و میزان تاب آوری را در آنان تقویت نموده و با برگزاری مراسم مذهبی باعث تقویت بنیان‌های بارزشی، معنوی و دینی کارکنان شده که این امر نیز میزان تاب آوری آنان را افزایش می‌دهد.

یافته‌های فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که بین خوش بینی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران رابطه وجود دارد. نتایج حاصله با یافته‌های پژوهشی باباییان و همکاران (۱۳۹۱)، بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱)، چنگ و دیگران (۲۰۱۳)، بیتیش و انگلی (۲۰۱۳)، مورثی (۲۰۱۳)، کاپلان و بیچکس (۲۰۱۳) همخوانی دارد. خوش بینی تلفیقی از گرایش و نگرش خوش بینانه در مورد خود، افراد، اشیا، رویدادها و به طور کلی جهان طبیعت است که بر اساس آن، انتظار نتایج خوب و امیدوارکننده را بسته به توانایی‌های خود از جهان و رویدادهای آن دارد. افراد خوش بین کمتر تحت تأثیر احساسات منفی قرار می‌گیرند و با همکاران خود ارتباط سازنده ای دارند که این امر باعث افزایش رضایت شغلی در افراد می‌گردد. لذا پیشنهاد می‌گردد، جهت افزایش خوش بینی در کارکنان، از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزش افزایش مهارت مثبت اندیشی و بالیجادر تباطات مثبت کاهش‌دینی‌ها در کارکنان به تقویت خوش بینی در آنان اقدام نمود.

یافته‌های فرضیه پنجم پژوهش حاکی از آن است که سهم هر یک از مولفه‌های سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد شرق استان مازندران متفاوت است. نتایج این فرضیه با یافته‌های باباییان و همکاران (۱۳۹۱) و نجاری و همکاران (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. سرمایه روان شناختی به عنوان صفات و توانمندی‌های مثبت در کارکنان، مدیران و فضای کلی سازمان می‌باشد، که در سطح فردی موجب ارتقای عملکرد فردی و در سطح سازمانی موجب توسعه و افزایش دارایی‌ها و درآمدهای سازمان و نیز ارتقای عملکرد سازمان می‌گردد. کارکنانی که در زمینه سرمایه روان شناختی به تعالی می‌رسند، از شغل خود رضایت بیشتری دارند. که این منجر به افزایش کارایی و اثربخشی فرد و در نهایت منجر به بهره‌وری سازمان خواهد شد. لذا پیشنهاد می‌گردد مدیران با توجه بیشتر به توانمندی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و استفاده از سبک‌های مدیریت مشارکتی و دادن

استقلال عمل به کارکنان باعث بهبود سرمایه روانشناختی و در نهایت به افزایش رضایت شغلی آنان کمک نمایند.

کتابنامه:

- الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۵). مدیریت عمومی. تهران. نشر نی.
- باباییان، علی و سید نقوی، میر علی و عزیزاده، حسین و پور غلامی، محمد رضا. (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی افسران مرد ناجا (مورد مطالعه: فا.ا.قزوین)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، سال ۷، شماره ۳، صص ۳۶۹-۳۴۶.
- بوژمهرانی، سمیه و حامیلری، ندا. (۱۳۸۸). بررسی امید به زندگی در فرزندان یتیم و غیر یتیم در شهرستان گرگان، پایان نامه تحصیلی کارشناسی (چاپ نشده) رشته روانشناسی عمومی، دانشگاه پیام نور بهشهر.
- بهادری خسروشاهی، جعفر و هاشمی نصرت آبادی، تورج و بیرامی، منصور. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روانشناختی و ویژگیهای شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز، مجله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، سال ۱۷، شماره ۶، صص ۳۱۸-۳۱۲.
- حضوری، محمدجواد و صالحی، علی. (۱۳۹۱). ارتقای تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمانهای دولتی ایران: بررسی و تبیین نقش اجزای سرمایه روانشناختی، مجله پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۲، شماره ۲، صص ۲۲-۱.
- رجبی، حسن. (۱۳۹۳). تأثیر سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، دانشگاه آزاد واحد گرگان.
- علیپور، احمد و صفاری نیا، مجید و صرافی فروشانی، غلامرضا و آقاعلیخانی، علی محمد و نیلا، آخوندی. (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی مداخله سرمایه روان شناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل. فصلنامه علمی تخصصی طب کار، دوره ۵، شماره ۳، صص ۴۱-۳۰.

- معمارزاده، غلامرضا و ختائی، محمدرضا و عباس زاده مینق، شهلا. (۱۳۹۱). رابطه بین مؤلفه های سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی. فصلنامه پژوهش های مدیریت، واحد علوم و تحقیقات، ویژه نامه ۹۶ پاییز ۹۱، صص ۱۰-۱.
- نجاری، رضا و دانایی فرد، حسن و حضوری، محمد جواد و صالحی، علی. (۱۳۹۱). بررسی و تبیین نقش سرمایه روانشناختی در پیامدهای سازمانی. فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، سال اول. شماره ۲، صص ۳۶-۳۳
- نصر اصفهانی، علی و عارف نژاد، محسن و محمدی، سمیه و خلیلی، اعظم. (۱۳۹۱). بررسی اثر سرمایه های روانشناختی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی (مورد مطالعه سازمان صنایع و معادن استان اصفهان)، فصلنامه تازه های روان شناسی صنعتی - سازمانی، سال ۳، شماره ۱۲، صص ۶۴-۵۳.
- نوذری، علیرضا. (۱۳۹۱). تاثیر سبک های رهبری (وظیفه مدار - رابطه مدار) بر میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران، پایان نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده) دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری. - نیسی، عبدالکاظم و ارشدی، نسرين و رحیمی، احسان. (۱۳۹۰). رابطه علی سرمایه روان شناختی با هیجان های مثبت، بهزیستی روان شناختی، عملکرد شغلی و التزام شغلی. دست آوردهای روان شناختی، دانشگاه شهید چمران، دوره ۴، سال ۳، شماره ۱، صص ۴۶-۱۹
- هادیان، عباس. (۱۳۹۳). رابطه سبک رهبری مدیرانبا رضایت شغلی کارکنان شعبات بانک ملی حوزه بهشهر. پایان نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده). دانشگاه آزاد اسلامی واحد نکا.
- هویدا، رضا و مختاری، حجت الله و فروهر، محمد. (۱۳۹۱). رابطه مولفه های سرمایه روانشناختی و مولفه های تعهد سازمانی. مجله پژوهش های علوم شناختی و رفتاری، سال دوم، شماره ۲، صص ۵۶-۴۳.
- Avey JB, Reichard RJ, Luthans F, Mhatre KH. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*; 22(2): 127-52.
- Avey, B. e tal. (2006); "The implications of positive psychological capital on employee absenteeism", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (2), 50-110.
- Bandura A. (2007). Cultivate self-efficacy for personal and organization In E.A. Locke (Ed.), *The Blackwell Handbook of Principles in Organization Behavior*. London: Blackwell Publishing: 120-36.

- Brandt T, Gomes J, Boyanova, D.(2011). Personality and psychological capital as European countries.Finnish. Journal of Business Economics; 3(11): 263-89.
- Bitmi , M. G. and A. Ergeneli, (2013). The role of psychological capital and trust in individual performance and job satisfaction relationship: A test of multiple mediation model. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 99: 173-179.
- Jensen, S. M., Luthans F. (2006); "Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership", Journal of Managerial Issues, 18 (2).
- Chang, C. -M., L. -S. Chen, H. -Y. Lin, and H. -C. Huang (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction of university physical education teachers in Taiwan: Job stress and job burnout as mediators. Energy Education Science and Technology Part B. Social and Educational Studies. 5(3): 1-9.
- Kaplan, M. and D. M. Biçkes (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction: A case of hotel business in Nev ehir. YönetimveEkonomi. 20(2): 233-242.
- Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Petera JL.(2008). Experimental Analysis of a Web Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. Academy of Management. Learning & Education; 7(2): 209-21.
- Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Peterson SJ.(2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. Human resource development quarterly; 21(1): 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B.J. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, Personnel Psychology, 60.
- Luthans F., Norman S., Avolio B., Avey J.; (2008). "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship"; Journal of Organizational Behavior, Vol. 29, No. 2.
- Murthy, R. K. (2013). Psychological capital and job satisfaction in executives.International Journal of Contemporary Issues. 1(3): 14-19.
- Silva D.(2010). The Contribution ofPsychological Capital to Entrepreneurs Success during Recessionary Times.Submitted to the no refereed stream-

رابطه بین سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی شرق استان مازندران ۱۷

New Zealand Applied Business Educators Conference 27 & 28
September Napier.