فصلنامهٔ علمی ـ پژوهشی رفاه اجتماعی، سال پانزدهم، شماره ۵۹

مدل‌یابی معادلات ساختاری روابط بین سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی و ادراک از عملکرد شغلی

ناهید شریفی،* بدری شاه‌طالبی**

مقدمه: *با توجه به اهمیت نقش سرمایه‌های روان‌شناختی روان‌شناسی مثبت‌گرا در افزایش عملکرد و بهره وری برای رهبران و مدیران منابع انسانی، تحقیق حاضر به مدل‌یابی معادلات ساختاری روابط بین سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی و ادراک از عملکرد شغلی پرداخته است.*

روش: *پژوهش حاضر با استفاده از روش همبستگی و شیوه نمونه‌گیری در دسترس، به آزمون رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی و ادراک از عملکرد شغلی در بین ۲۲۰ نفر از کارکنان ستادی سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان پرداخته است.*

یافته‌ها: *بین سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن با تعهد سازمانی و سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن با ادراک از عملکرد شغلی رابطه وجود داشت. در ضمن، با توجه به شاخصهای برازش مدل، مدل ارائه شده از روابط بین متغیرهای پژوهش از برازش خوبی برخوردار بوده است.*

بحث: *با توجه به ارتباط تمامی ابعاد سرمایه روان‌شناختی با ادراک از عملکرد شغلی و تعهد سازمانی و نقش پیش‌بینی‌کننده سرمایه روان‌شناختی می‌توان گفت سرمایه‌گذاری برای افزایش سرمایه روان‌شناختی موجبات بهبود تعهد کارکنان و بهینه‌سازی عملکرد شغلی را فراهم می‌کند. به علاوه بعد مثبت‌اندیشی از سرمایه روان‌شناختی به دلیل قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بیشتر، قابلیت تأمل بیشتری دارد.*

کلیدواژه‌ها: ادراک از عملکرد شغلی، تعهد سازمانی، سرمایه روان‌شناختی

تاریخ دریافت:۹۳/۹/۱ تاریخ پذیرش: ۹۴/۷/۱

* کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)

** دکتر مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، (نویسنده مسئول)، <b_shahtalebi2005@yahoo.com>

مقدمه

بی‌شک تحقق اهداف سازمان صرفاً به عوامل فنی و مادی بستگی ندارد، بلکه عوامل انسانی متعددی در تحقق اهداف سازمانی نقش بنیادین ایفا می‌کنند؛ از جمله این عوامل می‌توان به مفاهیم جدیدی همچون سرمایه روان‌شناختی[1]، تعهد سازمانی[2] و عملکرد شغلی[3] که در دهه اخیر از فراوانی کاربرد در پژوهشهای سازمانی برخوردار بوده اشاره کرد. سرمایه روان‌شناختی که از روان‌شناسی مثبت‌گرا[4] منشاء گرفته است را می‌توان باور افراد به تواناییهایی که فرد را در دست یابی به اهداف و تحمل مشکلات در راه رسیدن به آن با ایجاد اسنادهای مثبت هدایت می‌کند تعریف کرد (لوتانز، آوولی و یوسف[5]، ۲۰۰۴). از سوی دیگر تعهد سازمانی که مفهومی در سطح فرد و منشاء یافته از روان‌شناسی صنعتی و سازمانی[6] و رفتار سازمانی است ناظر بر دلبستگی روانی فرد به سازمان شناخته می‌شود (مایر و آلن[7]، ۲۰۰۷). عملکرد شغلی نیز که عموماً به نتیجه عمل و موفقیت در دستیابی به نتایج تعبیر می‌شود متغیری در سطح فرد است (کمپل[8] و همکاران، ۱۹۹۳). به واسطه کم‌توجهی به سرمایه‌های روانی در گذشته بهترین پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی از طریق تواناییهای ذهنی محسوب می‌شد (اسمیت و هانتر[9]، ۱۹۹۸). تاکنون سه نوع مهم سرمایه یعنی سرمایه‌های مالی، انسانی و اجتماعی مورد توجه پژوهشگران سازمانی بوده است. سرمایه‌هایی چون پول، ماشین آلات، تجهیزات، زمین و ساختمان و نظایر آنرا که شکل فیزیکی دارد و به سرمایه صنعتی بدل شده و در تولید کالاها و خدمات مورد استفاده قرار می‌گیرند، سرمایه مالی اقتصادی می‌نامند. نوع دیگر سرمایه، سرمایه انسانی است. سرمایه

1. Psychological Capital
2. Organizational Commitment
3. Job Performance
4. Positive Psychological
5. Luthans and Youssef
6. Industrial and Organizational Psychology
7. Meyer and Allen
8. Campbell
9. Schmidt and Hunter

انسانی اغلب به‌عنوان سرمایه فکری تلقی می‌شود و به نوعی شامل مهارتها، تواناییها و دانش و تجاربی است که یک شخص با خود به سازمانی می‌آورد. سرمایه اجتماعی به ارزش دارائیهای واقعی یا بالقوه‌ای که فرد در سازمان بر حسب اینکه چه کسانی را می‌شناسد، با چه شبکه‌های اجتماعی در ارتباط است و چه اعتباری در سازمان دارد، اشاره دارد (حضوری و همکاران، ۱۳۹۲). در نهایت سرمایه روان‌شناختی به فرایندهای تعاملی و ویژگیهایی چون امید و خوش‌بینی اشاره دارد. نکته مهم آن است که امروزه به دلیل آن که مزیتهای روانی در کنار تفاوتهای فردی سهم عمده‌ای در تغییر عملکرد دارند نقش مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی بیشتر شده است. بررسی ابعاد سرمایه روان‌شناختی نشان می‌دهد امید[1]، خوش‌بینی[2]، خودکارآمدی[3] و تاب‌آوری[4] چهار بعد قابل اجماع و مهم سرمایه روان‌شناختی است (بارنت و همکاران[5]، ۲۰۱۱). امید در فرد ناظر بر احساس موفقیت‌آمیز مثبت[6] در دست‌یابی به اهداف است. تاب‌آوری به میزان مقاومت افراد در برابر مشکلات اشاره دارد (لوتانز و همکاران[7]، ۲۰۰۸) همچنین خوش‌بینی افزایش اسنادهای مثبت فرد را در پی دارد و می‌تواند تاب‌آوری و خود کارآمدی را نیز تقویت کند (کارور و همکاران[8]، ۲۰۰۹).

تحقیقات گوناگون نشان داده است سرمایه روان‌شناختی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مهمی برای رفتارهای فرانقشی، گرایشها و نگرشها از جمله تعهد سازمانی باشد (هویدا و همکاران، ۱۳۹۱). تعهد سازمانی یک حالت روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد. همانطور که لوتانز و همکاران (۱۹۸۷) معتقدند تعهد نوعی اعتقاد قوی فرد نسبت به سازمان و پذیرش اهداف آن ایجاد می‌کند که

1. Hope
2. Self-Efficacy
3. Optimism
4. Resiliency
5. Brandt
6. Positive Motivational
7. Luthans
8. Carver

از طریق آن فرد نه تنها تلاش فراوان و مشتاقانه در جهت دستیابی به اهداف سازمان از طریق تغییر در سطح عملکرد از خود نشان می‌دهد بلکه تمایل کامل برای باقی ماندن در سازمان را نیز تعیین می‌کند. در تعریف دیگر تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است و فرآیند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارآیی پیوسته آن نشان می‌دهند. تعهد سازمانی زمانی ارزشمند خواهد بود که بر روی عملکرد سازمان تأثیر مثبت داشته باشد و موجب ارتقاء بهره‌وری سازمان گردد (تولایی و باقری، ۱۳۹۱).

تعهد سازمانی به اشکال مختلفی همچون وابستگی عاطفی به سازمان، پذیرش هویت سازمان و شناسایی و دلبستگی به سازمان تعریف شده است. در تعریفی دیگر تعهد سازمانی را پذیرش ارزشهای سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می‌کنند معیارهای اندازه‌گیری آنرا شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزشهای سازمان می‌دانند (حسینی، ۱۳۸۸).

تعهدی که اصولاً می‌توان آنرا به پیوند روانی فرد یا گروه به سازمان تعریف کرد که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزشهای سازمان جای دارد، در واقع یکی از عوامل مهمی که می‌تواند در تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، ارتباطات و رفتار سازمانی مؤثر باشد وجود تعهد سازمانی است. نظر رابینز (۱۳۸۴) تعهد سازمانی، حالتی است که فرد سازمان را معرف خود می‌داند و آرزوی باقی ماندن در سازمان را دارد. آلن و مایر (۱۹۹۱) مطرح می‌کنند که تعهد سازمانی یک حالت روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد و در برگیرنده سه نوع تعهد سازمانی می‌باشد؛ تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری؛ در بعضی از دیدگاهها تعهد نسبت به سازمان بر مبنای دلبستگی نسبت به سازمان تعریف می‌شود (مودی و همکاران، ۱۹۷۹). چاتمَن و اُورایلی (۱۹۹۷) تعهد سازمان را به معنای حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف

خودش را با اهداف سازمان تطبیق داده، عضویت در آن سازمان را ارزشمند می‌داند و تمایل دارد با تمام توان جهت نیل به اهداف کلی سازمان تلاش نماید. از این منظر، «تعهد» با پیوستگی یا عضویت در سازمان متفاوت است، چرا که تعهد سازمانی مستلزم ایفای رابطه‌ای فعال بین کارکنان و سازمان است. به‌گونه‌ای که فرد با تمایل باطنی از رفتارهای از پیش تعیین شده و پذیرفته شده فراتر رفته و می‌خواهد که با ایفای نقش فعال‌تر به تحقق اهداف سازمان کمک نماید. در یکی از دسته‌بندیهای انجام شده در سطح سازمان، تعهد سازمانی به سه دسته عاطفی، هنجاری و مستمر تقسیم‌بندی می‌شود (می یر و آلن، ۱۹۷۷). تعهد عاطفی، تعلق عاطفی و احساسی فرد به سازمان است. در این نوع تعهد، فرد به این دلیل در سازمان می‌ماند که به رسالت وجودی، مأموریت، ارزشها و اهداف آن احساس و نگرش مثبتی دارد. تعهد هنجاری با ماندگاری فرد در سازمان در اثر فشار هنجارها و اخلاقیات در سازمان اشاره دارد. در این بعد فرد به خاطر احساسات همکاران، نگرش کارفرما نسبت به ترک سازمان و قضاوت دیگران سازمان را رها نمی‌کند. تعهد مستمر به سازمان نوعی تعهد است که به خاطر آگاهی از هزینه‌های ترک سازمان رخ می‌دهد. در این حالت فرد به این دلیل در سازمان می‌ماند که بر اساس تحلیل هزینه منفعت نتیجه می‌گیرد که نیاز دارد بماند (احمد و همکاران، ۲۰۱۱). در رویکرد دیگری بالفور و کسلر (۱۹۹۶) تعهد را به سه نوع تعهد مبادله‌ای، تعهد همانندسازی شده و تعهد پیوستگی تقسیم نمودند. تعهد مبادله‌ای به‌عنوان یکی از ابعاد تعهد سازمانی از یک فرایند محاسباتی که از طریق آن فرد اقدام به محاسبه منافع خود نظیر حقوق و مزایا، ترفیعات، پایگاه اجتماعی و دسترسی به شبکه‌های اجتماعی که وی را به سازمان پیوند زده می‌پردازد. در حقیقت این منافع و عایدات در صورت ترک سازمان توسط فرد به مخاطره می‌افتد. در تعهد همانندسازی شده میزان مشارکت، خدمت مستقیم به جامعه، چشم‌انداز شغلی، نفوذ سیاسی، مشارکت در تصمیمات سرپرستی، استخدام و آموزش نقش جدی بازی می‌کند. در این نوع تعهد

سازمانی کارکنان در هر سطح تمایل دارند در تصمیمات مربوط به کار و نقش خود در سازمان مشارکت داده شوند. بر همین مبنا هنگامی که مدیریت سازمان مشارکتی باشد ومدیریت به سخنان کارکنان گوش فرا دهد، کارکنان احساس می‌کنند که در تصمیم‌گیریهای سازمانی مشارکت دارند و بنابراین تعهد همانندسازی شده آنها افزایش می‌یابد. در تعهد پیوستگی نیز احساس نوعی تعهد بر مبنای پیوند و رابطه به دلایل عقلانی و عاطفی مطرح می‌شود (کاظمی و عریضی، ۱۳۹۰). در هر حال با هر دیدگاهی که تعهد سازمانی مورد مطالعه واقع شود به پیش‌آیندها و پس‌آیندهای گوناگونی وابسته است که توجه بدانها تغییرات شگرفی در میزان تعهد کارکنان به وجود می‌آورد.

از طرف دیگر سرمایه روان‌شناختی به‌طورمستقیم سطح کارآمدی و عملکرد افراد را تغییر می‌دهد (علیپور و همکاران، ۱۳۹۲). این امر که در برخی پژوهشها از طریق تأثیر بر تمایل به کارآفرینی (فروهر و همکاران، ۱۳۹۰) سنجش شده است نشان‌دهنده ارتباط بیان سرمایه روان‌شناختی با عملکرد در سطوح مختلف است. همچنان که در پژوهشهای انجام شده رابطه سرمایه روان‌شناختی با عملکرد نوآورانه تصریح شده است (کیان[1] و همکاران، ۲۰۱۴). به علاوه تکیه بر تقویت سرمایه‌های روان‌شناختی سبب ایجاد جو نوآورانه سازمانی می‌شود که بر تبع آن تأثیر مثبتی بر رفتارها و عملکرد کارکنان خواهد داشت (هی[2]، ۲۰۱۳). همچنان که سرمایه روان‌شناختی از طریق حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند سبب افزایش روحیه و کاهش میزان افسردگی (لیو[3] و همکاران، ۲۰۱۳) و در نهایت عملکرد شغلی گردد.

به‌طورکلی عملکرد شغلی سطح بازده افراد بر مبنای اهداف سازمانی است. بیشتر

1. Xiaoye Qian
2. Liwei He
3. Li Liu

محققان بر این اعتقادند که عملکرد شغلی یک سازه چند بعدی است که عملکرد زمینه‌ای و وظیفه‌ای دو مورد مهم از این ابعاد است. عملکرد وظیفه‌ای شامل رفتارهایی می‌شود که در فعالیتهای مربوط به نگهداری در سازمان مانند تولید محصول، مدیریت زیردستان، ارائه خدمات و فروش دخالت دارند، اما عملکرد زمینه‌ای به‌عنوان رفتاری تعریف می‌شود که بر روی زمینه روان‌شناسی، اجتماعی و سازمانی مانند کار به‌صورت تعاونی با دیگران، پشتکار برای رسیدن به اهداف مشکل، پیروی از قوانین سازمان و... تأثیر می‌گذارد. در واقع عملکرد زمینه‌ای به آن دسته از فعالیتهای مربوط به شغل گفته می‌شود (رشیدپور، ۱۳۷۹).

در مورد عملکرد شغلی اشخاص در سازمانها می‌توان آنرا از دو بعد نوآورانه و استاندارد نیز مورد ملاحظه قرار داد. عملکرد شغلی استاندارد مربوط به درجه‌ای است که کارمندان وظایف محوله سازمانی را انجام می‌دهند. سازمانی که فقط به این وظایف از پیش تعیین شده وابسته باشد، یک نظام اجتماعی شکننده محسوب می‌شود. برای تطابق و مقابله با رقابت و نامطمئنی محیط سازمان، مدیران آن باید رفتارهای کاری مورد نظر را از راه خلاقیت، ترقی و درک شرایط و ایده‌های جدید برای تغییرات سازمانی افزایش دهند. از این‌رو برای اقدام خلاقانه توسط سازمانها، عملکرد شغلی موردی حیاتی محسوب می‌شود (سیدجوادین، ۱۳۸۱).

پرداختن به سرمایه روان‌شناختی در محیط کار به دلیل تأثیر مثبتی که بر عملکردهای مطلوب سازمانی خواهد داشت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. توجه به این مسأله به‌ویژه در سطح نهادهای آموزشی اولویت بیشتری دارد. چرا که نهادهای آموزشی از منظر تجاری‌سازی آموزش در بازار رقابتی قرار گرفته‌اند. همانطور که لوتانز و همکاران (۱۳۹۰) طرح می‌کنند سرمایه روان‌شناختی به حفظ مزیت رقابتی در سازمانها کمک خواهد کرد. از سوی دیگر تولید، مبادله و حفظ دانش و دست یابی به چرخه مدیریت دانش به مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بستگی دارد (مرادی و همکاران، ۱۳۹۲). در

عصری که از آن به‌عنوان عصر دانش و یادگیری یاد می‌شود صرفاً دانستن عامل موفقیت سازمان نیست؛ بلکه زمانی که دانش به یک مزیت رقابتی برای سازمان تبدیل می‌شود که بین اعضا به اشتراک گذاشته شود و این مهم به عوامل سرمایه روان‌شناختی بستگی دارد. بر این اساس در سازمانهای آموزشی توجه به سرمایه روان‌شناختی به یک ضرورت تبدیل شده است. همچنین از سوی دیگر به واسطه آنکه نهادهای آموزشی رسالت ویژه‌ای در امر تربیت نسل جوان دارند بهبود عملکرد آنها از این منظر نیز قابل تأمل است. به نظر می‌رسد زمانی که افراد دارای سطح بالای سرمایه روان‌شناختی و همچنین انگیزه و اشتیاق بیشتری برای حضور در محیط کاری باشند احتمال بیشتری دارد که از عملکرد شغلی بالاتر برخوردار باشند.

پیشینه تحقیق

در رابطه با پژوهش حاضر پژوهشهای چندی انجام شده است. هر یک از این پژوهشها به نوعی ابعادی از سرمایه روان‌شناختی را با سازه‌هایی چون عملکرد، نوآوری و عملکرد مورد مطالعه قرار داده‌اند. در جمع‌بندی این پژوهشها آنچه قابل اهمیت است آن است که ویژگیهای شخصیتی به‌عنوان پارامتری مهم در عملکرد شغلی و سازمانی سازمانها به حساب می‌آید. بدین‌معنا که در راستای بهبود عملکرد شغلی و سازمانی ویژگیهایی چون امیدواری، خودکارآمدی فردی، اعتماد به نفس و.... می‌تواند نقش حیاتی ایفا کند. آنچه وجه تمایز پژوهش حاضر با سایر پژوهشهای انجام شده قبلی است آن است که در پژوهش حاضر سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یک سازه مهم با تمامی ابعاد مدنظر بوده و رابطه آن هم‌زمان با دو سازه مهم دیگر از جمله تعهد سازمانی و عملکرد شغلی مورد تبیین قرار گرفته است، این در حالی است که سایر پژوهشها هر یک به برخی از ویژگیهای مرتبط با عملکرد شغلی اشاره کرده‌اند. به علاوه قدرت پیش‌بینی‌کنندگی سرمایه

روان‌شناختی از وجوه تمایز پژوهش حاضر با سایر پژوهشهای مرتبط است. در ادامه به برخی از پژوهشهای مرتبط اشاره شده است:

حجازی و ایروانی (۱۳۸۲) در پژوهشی با عنوان رابطه میان ویژگیهای روان‌شناختی (شامل امیدواری، خودکارآمدی، انعطاف‌پذیری و....) و عملکرد شغلی نشان دادند ارتباط آماری معناداری میان ویژگیهای شخصیتی و عملکرد شغلی وجود ندارد. در نمونه مورد مطالعه بیش از ۵/۵۶٪ در حد زیاد و خیلی زیاد در ارتباط با رشته تحصیلی خود اشتغال داشته‌اند و ارزیابی کارفرمایان از حجم فعالیتها نشان می‌دهد که ۲/۴۷٪ در حد مطلوب و بسیار مطلوب بوده است. بیشترین میانگین (۱/۷۱٪) از صفت انعطاف‌پذیری و (۱/۶۲٪) از صفت دلپذیر بودن در حد نسبتاً مطلوب و مطلوب برخوردارند. همچنین جوادی (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان رابطه مهارتهای فردی، یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد سازمانی در صنایع کوچک و متوسط نشان داد که مهارتهای فردی با عملکرد سازمانی، یادگیری و نوآوری سازمانی دارای رابطه مثبت و معنادار می‌باشد. فروهر و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان تبیین رابطه سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه دریافتند بین سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن (امیدواری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و خودکارآمدی / اعتماد به نفس) و کارآفرینی سازمانی اعضای هیأت علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که هیچ یک از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی به تنهایی برآوردکننده کارآفرینی سازمانی اعضای هیأت علمی نیستند. نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان بررسی اثر سرمایه روان‌شناختی بر تعهد و رضایت شغلی در اصفهان، دریافت، سرمایه‌های روان‌شناختی (امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و اعتماد به نفس) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد. هویدا و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی نشان دادند که متغیر امیدواری و متغیرخودکارآمدی/ اعتماد به نفس دارای توان

پیش‌بین معناداری برای تعهد عاطفی بود. متغیر امیدواری و متغیرخودکارآمدی/ اعتماد به نفس دارای توان پیش‌بین معناداری برای تعهد مستمر بوده است و متغیر خوشبینی و متغیرخودکارآمدی/ اعتماد به نفس و متغیر انعطاف‌پذیری دارای توان پیش‌بین معناداری برای تعهد هنجاری بود. بهادری و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان رابطه سرمایه روان‌شناختی و ویژگیهای شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی‌داری دارند. همچنین بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، همسازی و وظیفه‌شناسی با رضایت شغلی همبستگی مثبت، و بین ویژگیهای شخصیتی روان‌نژندی و تجربه‌پذیری با رضایت شغلی همبستگی منفی و معنی‌دار وجود دارد. از سویی نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که خودکارآمدی، روان‌نژندی، تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی و سرمایه روان‌شناختی به ترتیب قادرند تغییرات رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند. علیپور و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان بررسی اثربخشی مداخله سرمایه روان‌شناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل دریافتند که نمره میانگین پیش‌آزمون فرسودگی شغلی در هر دو گروه اختلاف کمی با یکدیگر دارد اما میانگین فرسودگی شغلی در پس‌آزمون گروه آزمایش و در خرده مقیاسهای خستگی در خرده مقیاس مسخ شخصیت و هیجانی کاهش معناداری یافته است. اما تفاوت معناداری در زیر مقیاس فقدان کارآمدی مشاهده نشد اما نقاط برش پرسشنامه نشان می‌دهد نمره گروه آزمایش از سطح متوسط به سطح بالای کارآمدی تغییر کرده است. فاتح[1] (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان اثرات سرمایه روانی سازمانی در نگرش تعهد و رضایت نشان داد که ارتقاء سرمایه روان‌شناختی می‌تواند زمینه‌های افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی را در سازمان فراهم سازد. برآیند توجه به

1. Fatih Çetin

رضایت شغلی و تعهد سازمانی به نوبه خود موجب ایجاد مزیت رقابتی در سازمان می‌شود. لیو و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با هدف بررسی حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روان‌شناختی و افسردگی کارکنان نشان داد مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی مثل خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری و امیدواری با میزان افسردگی رابطه معکوس دارد. بر این اساس هرچه میزان مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی افزایش یابد، احتمال افسردگی در کارکنان کاهش می‌یابد. جانت[1] و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان سرمایه روان‌شناختی، درگیری کاری و تعهد سازمانی در میان کارکنان مرکز تلفن آفریقا به‌صورت مقطعی با یک نمونه از ۱۰۶ نفر از کارکنان مرکز تلفن با استفاده از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر نشان داد روابط مثبت و معنی‌داری بین سرمایه روان‌شناختی، درگیری در کار و تعهد سازمانی وجود دارد. نتایج رگرسیون نشان داد درگیری در کار پیش‌بینی‌کننده قابل توجهی برای میزان تعهد سازمانی است. بیال[2] و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر مقاومت برای تغییر رفتار شهروند سازمانی در یک بررسی مقطعی از ۹۷ کارمند از یک سازمان دولتی نشان دادند سطح بالایی از مقاومت در برابر تغییر در میان کارکنان وجود داشت که از طریق سرمایه روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر می‌گذاشت. پنگ[3] و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی با اثر واسطه‌ای تعهد سازمانی در بین مجموع ۴۷۳ پرستار زن از چهار بیمارستان عمومی بزرگ در شهر شیان چین، نشان دادند سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دارای همبستگی معنی‌دار است. مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که تعهد سازمانی تا حدی با واسطه‌گری سرمایه روان‌شناختی با

1. Janet
2. Loyd Beal
3. Peng

فرسودگی شغلی مرتبط است. یوگین[1] و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی با هدف بررسی نقش واسطه کیفیت زندگی کاری، تلاش شغلی و جذابیت کار در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی، در بین۶۹۶ بازاریاب کار نشان دادند سرمایه روان‌شناختی دارای اثرات مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد شغلی است و در این میان کیفیت زندگی کاری، جذابیت کار و تلاش شغلی نقش واسطه را ایفا می‌کنند. کیان[2] و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان رابطه سرمایه انسانی و سرمایه روان‌شناختی جمعی با نوآوری نشان دادند که سرمایه انسانی با سرمایه روان‌شناختی و عملکرد نوآورانه رابطه دارد. یانگو و دانگزپ[3] (۲۰۱۴) در تحقیقی با هدف بررسی عملکرد کارکنان از طریق صفات شخصیتی و سرمایه روان‌شناختی که در بین ۳۷۳ کارمند در کره جنوبی انجام دادند دریافتند عملکرد درک شده در ابعاد قصد ترک شغل، شادی کار و بهزیستی ذهنی با سرمایه روان‌شناختی در ارتباط است.

روش

روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش شهر اصفهان به تعداد ۵۲۰ نفر تشکیل دادند که در سال ۱۳۹۳ در این سازمان مشغول فعالیت بودند. در پژوهش حاضر برای انتخاب افراد نمونه با استفاده از فرمول حجم نمونه تعداد ۲۲۰ به روش نمونه‌گیری در دسترس برای شرکت در پژوهش حاضر انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری از بین کلیه کارکنان، کارکنانی که برای شرکت در پژوهش تمایل داشتند انتخاب شدند. این روش به دلیل محدودیت سازمان مورد مطالعه و عدم تمایل کلیه کارکنان در پژوهش انتخاب شد (اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه آماری

1. Nguyen
2. Xiaoye Qian
3. Yongduk and Dongseop

در جدول (۱) آورده شده است). برای جمع‌آوری اطلاعات نیز از سه پرسشنامه معتبر سنجش سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) مشتمل بر ۲۴ گویه، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱) با ۲۴ گویه و پرسشنامه ۱۵ گویه‌ای عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) هر سه در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) استفاده شد. پایایی هر سه پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۷۹ و ۰/۹۰ برآورد گردید. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون خطی به روش گام به گام و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

جدول (۱) ویژگیهای جمعیتی نمونه آماری تحقیق را نشان می‌دهد. بر اساس این جدول، ۷۳/۲٪ پاسخگویان مرد، ۸۵/۹٪ متأهل، ۶۵/۵٪ در گروه سنی ۴۱-۵۰ سال، ۴۳/۲٪ دارای تحصیلات لیسانس و ۵۵/۵٪ دارای سابقه کاری بیش از ۲۰ سال بودند.

جدول (۱) توزیع نسبی نمونه آماری برحسب ویژگیهای جمعیتی

متغیرها	طبقات	f	٪
جنس	مرد	۱۶۱	۷۳/۲
	زن	۵۹	۲۶/۸
وضعیت تأهل	مجرد	۳۱	۱۴/۱
	متأهل	۱۸۹	۸۵/۹
سن	۲۰-۳۰	۸	۳/۶
	۳۱-۴۰	۵۶	۲۵/۵
	۴۱-۵۰	۱۴۴	۶۵/۵
	۵۱ و بیشتر	۱۲	۵/۵
	بی پاسخ	۱	۰/۵
تحصیلات	دیپلم	۲۰	۹/۱
	فوق دیپلم	۲۵	۱۱/۴
	لیسانس	۹۵	۴۳/۲
	فوق لیسانس و بالاتر	۷۹	۳۵/۹
سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۱۹	۸/۶
	۵ تا ۱۰ سال	۲۶	۱۱/۸
	۱۱ تا ۱۵ سال	۲۰	۹/۱
	۱۶ تا ۲۰ سال	۳۲	۱۴/۵
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۲۲	۵۵/۵

جدول (۲) ضریب همبستگی بین سرمایه شناختی با تعهد سازمانی و ادراک از عملکرد شغلی

متغیر ملاک	تعهد سازمانی و ادراک از عملکرد شغلی		
شاخص آماری			
متغیر پیش‌بین	r	R^2	*p*
سرمایه روان‌شناختی	۰/۵۳۷	۰/۲۸۸	۰/۰۰۱
	۰/۳۴۴	۰/۱۱۸	۰/۰۰۱

سؤال اصلی: آیا بین سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی و ادراک از عملکرد شغلی رابطه وجود دارد؟

یافته‌های جدول (۱) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و سرمایه روان‌شناختی معنی‌دار است (r=۰/۵۳۷، *p*<۰/۰۰۱) که بر اساس ضریب تعیین ($R^۲$) ۲۸/۸٪ واریانس تعهد سازمانی و سرمایه روان‌شناختی مشترک بوده است. همچنین ضریب همبستگی بین سرمایه روان‌شناختی و ادراک از عملکرد شغلی معنی‌دار است (r=۰/۳۴۴، *p*<۰/۰۰۱) که بر اساس مقدار ضریب تعیین، ۱۱/۸٪ واریانس سرمایه روان‌شناختی و ادراک از عملکرد شغلی مشترک بوده است. لذا سؤال اصلی اول مبنی بر اینکه آیا بین سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی و ادراک از عملکرد شغلی رابطه وجود دارد، تأیید می‌گردد.

سؤالات جزئی

۱) آیا بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟

در جدول (۳) رابطه هر یک از ابعاد سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی (سؤالات ۱ تا ۴) پژوهش آورده شده است:

جدول (۳) آزمون همبستگی بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی

متغیر ملاک	تعهد سازمانی		
شاخص آماری			
متغیر پیش‌بین	r	R^2	*p*
خودکارآمدی	۰/۵۴۶	۰/۲۹۸	۰/۰۰۱
امیدواری	۰/۴۷۸	۰/۲۲۸	۰/۰۰۱
تاب‌آوری	۰/۴۷۹	۰/۲۲۹	۰/۰۰۱
مثبت‌اندیشی	۰/۵۴۱	۰/۲۹۳	۰/۰۰۷

یافته‌های جدول (۳) نشان می‌دهد رابطه بین بعد *ابعاد* سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی معنی‌دار است. یعنی بین بعد خودکارآمدی از سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی (r=۰/۵۴۶، p<۰/۰۰۱)، امیدواری از سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی (r=۰/۴۷۸، p<۰/۰۰۱)، تاب‌آوری از سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی (r=۰/۴۷۹، p<۰/۰۰۱) و مثبت‌اندیشی- خوش‌بینی از سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی (r=۰/۵۴۱، p<۰/۰۱) رابطه وجود دارد.

۲) آیا بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی با ادراک از عملکرد شغلی رابطه وجود دارد؟

در جدول (۴) رابطه هر یک از ابعاد سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی (سؤالات ۵ تا ۸ پژوهش) آورده شده **است**.

جدول (۴) آزمون همبستگی بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی و ادراک از عملکرد شغلی

متغیر ملاک	ادراک از عملکرد شغلی		
شاخص آماری			
متغیر پیش‌بین	r	R^2	*p*
خودکارآمدی	۰/۳۵۲	۰/۱۲۴	۰/۰۰۱
امیدواری	۰/۲۶۹	۰/۰۷۲	۰/۰۰۱
تاب‌آوری	۰/۳۱۴	۰/۰۹۸	۰/۰۰۱
مثبت‌اندیشی	۰/۳۷۶	۰/۱۴۱	۰/۰۰۷

یافته‌های جدول (۴) نشان می‌دهد بین بعد خودکارآمدی از سرمایه روان‌شناختی و ادراک از عملکرد شغلی (r=۰/۳۵۲، p<۰/۰۰۱)، بعد امیدواری از سرمایه روان‌شناختی و ادراک از عملکرد شغلی (r=۰/۲۶۹، p<۰/۰۰۱) بعد تاب‌آوری از سرمایه روان‌شناختی و ادراک از عملکرد شغلی (r=۰/۳۱۴، p<۰/۰۰۱) و بعد مثبت‌اندیشی - خوش‌بینی از سرمایه روان‌شناختی و ادراک از عملکرد شغلی (r=۰/۳۷۶، p<۰/۰۱) رابطه وجود دارد.

جدول (۵) جدول ضریب همبستگی چندگانه ابعاد سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی

متغیر ملاک		متغیر پیش‌بین	r	R^2	R^2_{Adj}	F	*p*
تعهد سازمانی	گام اول	اعتماد به نفس (خودکارآمدی)	۰/۵۶۴	۰/۲۹۸	۰/۲۹۵	۹۲/۵۷۸	۰/۰۰۱
	گام دوم	اعتماد به نفس (خودکارآمدی) مثبت‌اندیشی – خوش‌بینی	۰/۵۶۹	۰/۳۲۴	۰/۳۱۸	۵۲/۰۳۸	۰/۰۰۱

۳) کدام یک از ابعاد سرمایه روان‌شناختی قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارا می‌باشد؟

به‌طوریکه یافته‌های جدول (۵) نشان می‌دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی کارکنان در گام اول بعد خودکارآمدی و در گام دوم بعد مثبت‌اندیشی –خوش‌بینی بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین ابعاد خودکارآمدی و مثبت‌اندیشی –خوش‌بینی با تعهد سازمانی معنادار بوده است. بر این اساس در گام اول ضریب بعد خودکارآمدی ۲۹/۸٪ واریانس تعهد سازمانی و در گام دوم ضریب ابعاد خودکارآمدی و مثبت‌اندیشی –خوش‌بینی ۳۲/۴٪ واریانس تعهد سازمانی را تبیین می‌کند. معنی‌دار مقدار آزمون F در هر دو گام نیز دلالت بر برازش مدل رگرسیونی دارد.

جدول (۶) جدول ضریب بتا در پیش‌بینی تعهد سازمانی از طریق ابعاد سرمایه روان‌شناختی

متغیر ملاک		متغیر پیش‌بین	B	SES	β	t	*p*
تعهد سازمانی	گام اول	خودکارآمدی	۱/۵۲۷	۰/۱۵۹	۰/۵۴۶	۹/۶۲۲	۰/۰۰۱
	گام دوم	خودکارآمدی	۰/۸۷۷	۰/۲۴۷	۰/۳۱۳	۳/۲۰۳	۰/۰۰۲
		مثبت‌اندیشی – خوش‌بینی	۰/۶۹۳	۰/۲۴۰	۰/۲۸۳	۲/۸۹۳	۰/۰۰۴

یافته‌ها در جدول (۶) حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک انحراف استاندارد افزایش دربعد خود کارآمدی تعهد سازمانی را ۰/۳۱۳ انحراف استاندارد افزایش و ضریب بتا به ازای یک انحراف استاندارد افزایش دربعد مثبت‌اندیشی –خوش‌بینی، تعهد سازمانی را ۰/۲۸۳ انحراف استاندارد افزایش می‌دهد. معادله پیش‌بینی سؤال نهم پژوهش به شکل زیر قابل ارائه است:

تعهد سازمانی = ضریب ثابت (۶۱/۴۲۵) + بعد اعتماد به نفس (خودکارآمدی) (۰/۸۷۷) + بعد مثبت‌اندیشی –خوش‌بینی (۰/۶۹۳)

جدول (۷) جدول ضریب همبستگی چندگانه ابعاد سرمایه روان‌شناختی با ادراک از عملکرد شغلی

متغیر ملاک		متغیر پیش‌بین	r	R^2	R^2_{Adj}	F	*p*
ادراک از عملکرد شغلی	گام اول	مثبت‌اندیشی – خوش‌بینی	۰/۳۷۶	۰/۱۴۲	۰/۱۳۸	۳۵/۹۹۸	۰/۰۰۱

۴) کدام یک از ابعاد سرمایه روان‌شناختی قابلیت پیش‌بینی ادراک از عملکرد شغلی را دارا می‌باشد؟

به‌طوریکه یافته‌های جدول (۷) نشان می‌دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش‌بینی‌کننده ادراک از عملکرد شغلی کارکنان در گام اول بعد مثبت‌اندیشی – خوش‌بینی بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین ابعاد مثبت‌اندیشی – خوش‌بینی با ادراک از عملکرد شغلی معنادار بوده است. بر این اساس در گام اول ضریب بعد مثبت‌اندیشی – خوش‌بینی۱۴/۲ درصد واریانس ادراک از عملکرد شغلی را تبیین می‌کند. معنی‌دار مقدار آزمون F (F=۳۵/۹۹۸، p<۰/۰۰۱) نیز دلالت بر برازش مدل رگرسیونی دارد.

یافته‌ها در جدول (۸) حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش دربعد مثبت‌اندیشی –خوش‌بینی، ادراک از عملکرد شغلی را ۰/۳۷۶ واحد افزایش می‌دهد. معادله پیش‌بینی سؤال دهم پژوهش به شکل زیر قابل ارائه است:

ادراک از عملکرد شغلی = ضریب ثابت (۵۰/۴۴۱) + بعد مثبت‌اندیشی – خوش‌بینی (۰/۵۴۷)

جدول (۸) جدول ضریب بتا در پیش‌بینی ادراک از عملکرد شغلی از طریق ابعاد سرمایه روان‌شناختی

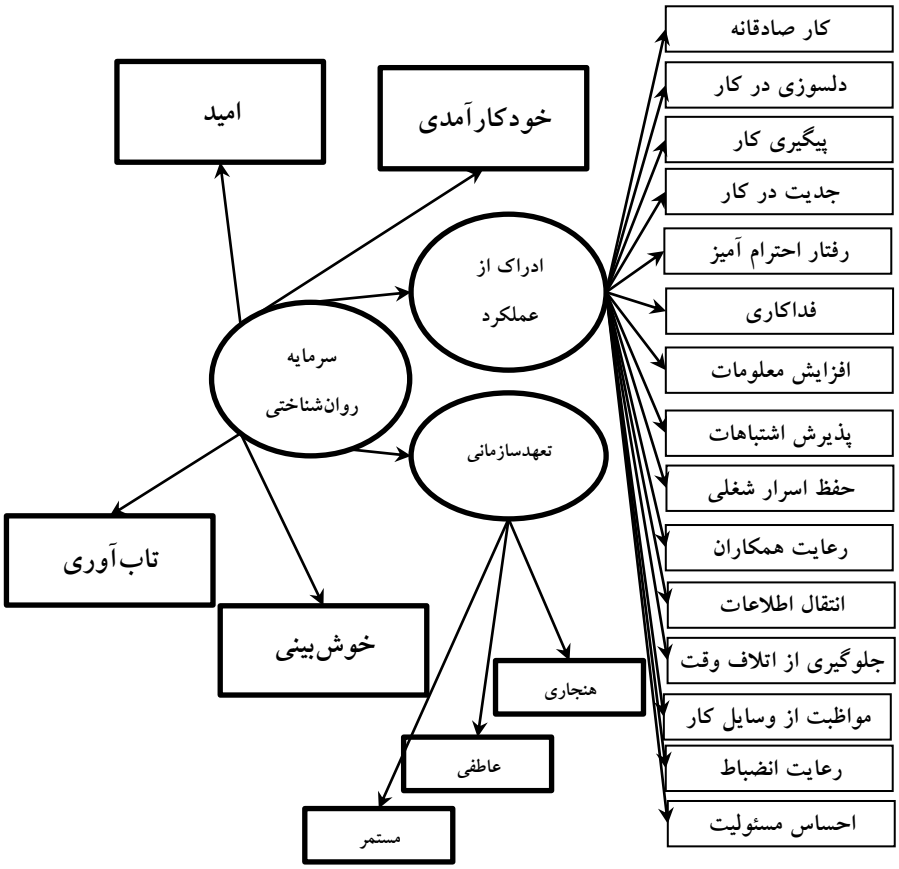
متغیر ملاک		متغیر پیش‌بین	B	SES	β	t	*p*
ادراک از عملکرد شغلی	گام اول	مثبت‌اندیشی خوش‌بینی	۰/۵۴۷	۰/۰۹۱	۰/۳۷۶	۶	۰/۰۰۱

۵) مدل معادلات ساختاری روابط بین متغیرهای سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی و ادراک از عملکرد شغلی چگونه است؟

جدول (۹) شاخصهای کلی برازش مدل نهایی را نشان می‌دهد:

جدول (۹) شاخصهای کلی برازش مدل نهایی

شاخص	مقدار
کای اسکوئر	۴۱۹/۲۱
درجه آزادی	۱۶۵
کای اسکوئر نسبی (CMIN/DF)	۲/۵۴
p	۰/۰۷۹
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۸۷
ریشه میانگین مربعات باقیمانده (RMR)	۰/۰۸۵
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۱
ریشه میانگین مربعات مخطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۸۴
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AFGI)	۰/۸۷



شکل (۱) مدل نهایی پژوهش

جدول (۱۰) وضعیت معناداری متغیرها

ابعاد مدل	ضریب تاثیر	t	وضعیت معناداری
خودکارآمدی	۰/۸۸	۱۵/۱۰	معنادار است
امید	۰/۸۱	۱۳/۸۴	معنادار است
تاب‌آوری	۰/۸۶	۱۵/۳۰	معنادار است
خوش‌بینی	۰/۶۴	۱۷/۲۷	معنادار است
ادراک از عملکرد	۰/۴۶	۶/۸۹	معنادار است
تعهد	۰/۶۱	۷/۸۹	معنادار است
تعهد مستمر	۰/۸۳	۱۸/۷۳	معنادار است
تعهد هنجاری	۰/۹۷	۱۲/۳۸	معنادار است
مؤلفه ۱ ادراک عملکرد	۰/۷۴	۱۰/۱۳	معنادار است
مؤلفه ۲ ادراک عملکرد	۰/۶۶	۹/۷۸	معنادار است
مؤلفه ۳ ادراک عملکرد	۰/۷۱	۱۰/۴۹	معنادار است
مؤلفه ۴ ادراک عملکرد	۰/۷۳	۹/۸۵	معنادار است
مؤلفه ۵ ادراک عملکرد	۰/۶۳	۸/۶۷	معنادار است
مؤلفه ۶ ادراک عملکرد	۰/۷۷	۱۰/۴۳	معنادار است
مؤلفه ۷ ادراک عملکرد	۰/۷۱	۱۰/۳۱	معنادار است
مؤلفه ۸ ادراک عملکرد	۰/۷۶	۱۰/۵۱	معنادار است
مؤلفه ۹ ادراک عملکرد	۰/۷۱	۱۰/۸۷	معنادار است
مؤلفه ۱۰ ادراک عملکرد	۰/۶۴	۱۰/۲۳	معنادار است
مؤلفه ۱۱ ادراک عملکرد	۰/۶۲	۹/۸۰	معنادار است
مؤلفه ۱۲ ادراک عملکرد	۰/۶۹	۱۱/۰۲	معنادار است
مؤلفه ۱۳ ادراک عملکرد	۰/۶۸	۱۰/۸۲	معنادار است
مؤلفه ۱۴ ادراک عملکرد	۰/۶۸	۱۰/۸۶	معنادار است
مؤلفه ۱۵ادراک عملکرد	۰/۶۲	۱۰/۲۳	معنادار است
X^2=۴۱۹/۲۱	df=۱۶۵	p=۰/۰۷۹	شاخص برازش=۰/۰۸۴

بحث

در پاسخ به پرسش اصلی پژوهش در خصوص اینکه آیا بین سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی و ادراک از عملکرد شغلی رابطه وجود دارد، یافته‌ها نشان داد بین سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد که بر اساس ضریب تعیین، ۲۸/۸٪ واریانس تعهد سازمانی و سرمایه روان‌شناختی مشترک بوده است. همچنین بین سرمایه روان‌شناختی و ادراک از عملکرد شغلی رابطه وجود دارد که بر اساس ضریب تعیین، ۱۱/۸٪ واریانس ادراک از عملکرد شغلی و سرمایه روان‌شناختی مشترک بوده است. لذا پرسش اصلی اول مبنی بر اینکه آیا بین سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی و ادراک از عملکرد شغلی رابطه وجود دارد، تأیید می‌گردد.

یافته‌های این بخش از پژوهش با یافته‌های هویدا و همکاران (۱۳۹۱)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱)، پنگ و همکاران (۲۰۱۳)، فاتح (۲۰۱۱) و جانت و همکاران (۲۰۱۳) همسویی دارد. به زعم فاتح (۲۰۱۱) ارتقاء سرمایه روان‌شناختی می‌تواند زمینه‌های افزایش تعهد سازمانی را در سازمان فراهم سازد که برآیند آنها موجب ایجاد مزیت رقابتی در سازمان می‌شود. هویدا و همکاران (۱۳۹۱)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱) و همچنین جانت و همکاران (۲۰۱۳) رابطه مثبت و معنی‌داری بین سرمایه روان‌شناختی، و تعهد سازمانی گزارش کردند. پنگ و همکاران (۲۰۱۳) نشان دادند تعهد سازمانی تا حدی با واسطه سرمایه روان‌شناختی با فرسودگی شغلی در رابطه است.

در بعد رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با ادراک از عملکرد شغلی نتایج این پژوهش با تحقیقات جیمز و همکاران (۲۰۱۰) و یانگو و دانگزپ (۲۰۱۴)، یوگین و همکاران (۲۰۱۴)، لیو و همکاران (۲۰۱۳) و کیان و همکاران (۲۰۱۴) هم‌راستایی دارد. جیمز و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند سرمایه روان‌شناختی (متشکل از امید، خوش‌بینی، اثربخشی و انعطاف‌پذیری) با سطح عملکرد مالی کارکنان رابطه دارد. همچنین یانگو و دانگزپ

(۲۰۱۴) عملکرد درک شده کارکنان در خصوص قصد ترک شغل، شادی کار و بهزیستی ذهنی با سرمایه روان‌شناختی در ارتباط بود. لیو و همکاران (۲۰۱۳) نشان دادند هرچه میزان مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی افزایش یابد، احتمال افسردگی در کارکنان چینی کاهش می‌یابد. یوگین و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند سرمایه روان‌شناختی دارای اثرات مستقیم و غیرمستقیم به واسطه کیفیت زندگی کاری، جذابیت کار و تلاش شغلی بر عملکرد شغلی است. کیان و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند سرمایه روان‌شناختی با عملکرد نوآوری رابطه داشت.

به نظر محقق جایگاه سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان نسل سوم سرمایه‌های انسانی و اجتماعی مفهوم جدیدی است که به تازگی در رفتار سازمانی مثبت‌گرا معرفی شده است و از توانایی بالایی برای تبیین متغیرهای سازمانی مهم و کاربردی مانند تعهد سازمانی بر خوردار است. به نظر می‌رسد سرمایه روان‌شناختی به واسطه آنکه مفهومی در سطح فرد است تأثیر بیشتری درباره نگرش شغلی نسبت به رویکردهای شناخته شده سرمایه اجتماعی و انسانی دارد. در واقع می‌توان گفت افرادی که از سطح بالای سرمایه روان‌شناختی برخوردار هستند در طول زمان می‌کوشند تا همواره از خود حقیقی خود به خود ممکن خود دست یابند. این امر زمینه‌ساز افزایش تعهد سازمانی می‌گردد. تعهد سازمانی به واسطه نگرشی بودن تابع سایر نگرشها، ادراکات و عواملی در سطح فرد است. متغیرهایی همچون خوش‌بینی و بدبینی که عمدتاً شخصیتی هستند؛ عواملی چون امیدواری و عزت‌نفس افراد سازمان همه از عناصری هستند که می‌توانند میزان تعهد اعضا را به سازمان تعیین نمایند.

مزیت اصلی سرمایه روان‌شناسی در تعیین تعهد سازمانی به واسطه سطح روانی و فردی آن است، مسأله‌ای که آنرا از سایر سرمایه‌های مادی و اجتماعی متمایز می‌کند. نوع ادراک فرد، هیجانات و همچنین نگرشهای عمومی فرد تابعی از ویژگیهای شخصیتی و

محیطی هستند، با این وجود ابعاد شخصیتی توانایی پیش‌بینی قوی‌تری نسبت به متغیرهای محیطی دارند. بر این اساس می‌توان رابطه همبسته سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی را از این منظر تحلیل نمود.

نمی‌توان انکار کرد که تعهد سازمانی بالا می‌تواند خالق مزیت رقابتی برای سازمانها به‌ویژه سازمانهای آموزشی باشد. چرا که به واسطه دولتی بودن اکثر این سازمانها سهم بهره‌مندی از منابع فن آورانه و مادی در سازمانهای آموزشی نسبتاً یکسان است؛ این در حالی است که آنچه سازمانهای آموزشی را از یکدیگر متمایز می‌کند سرمایه‌های انسانی درون سازمان هستند که می‌توانند علاوه بر ایجاد ظرفیتهای درونی برای سازمان سرمایه‌های اجتماعی ایجاد نمایند. از این‌رو امروزه بیشتر از اینکه افراد به دنبال سازمانهای خوب بگردند این سازمانهای خوب هستند که به دنبال افرادی می‌گردند که بتوانند باعث ایجاد مزیت رقابتی پایدار گردند.

بنابراین اگر سازمانهای آموزشی همواره در تلاش برای شناسایی، توسعه و نگهداری سرمایه‌های انسانی بر اساس سرمایه‌های روان‌شناختی باشند، می‌توانند بر چالش محدودیت سرمایه انسانی توانا فائق آیند. از این‌رو است که رویکرد روان‌شناسی مثبت‌گرا دریچه جدیدی را در عرصه مدیریت و رهبری باز کرده است که بیشتر روی نقاط قوت و مثبت کار و کارکنان تأکید می‌شود و این به معنای شکوفایی استعدادها و ظرفیتهای افراد سازمان است. در این رویکرد تأکید ویژه‌ای روی عملکرد فوق‌العاده و شناسایی، توسعه و بهره‌مندی از استعدادها و ظرفیتهای مثبت فردی و سازمان می‌شود.

به علاوه سرمایه روان‌شناختی به واسطه آنکه هیجانهای مثبت را در پی دارد و می‌تواند موجد بهزیستی روان‌شناختی در افراد گردد و همچنین به واسطه آنکه ارزیابی مثبتی از شرایط و احتمال رسیدن به موفقیت مبتنی بر تلاش انگیزه محور به فرد می‌دهد، عاملی است که می‌تواند با عملکرد رابطه داشته باشد. سرمایه روان‌شناختی به واسطه آنکه به

داشتن اعتماد به نفس (خودباوری) و تلاش برای موفقیت در وظایف پر چالش و همچنین خوش‌بین بودن درباره موفقیت در زمان حال و در آینده، داشتن امید و پشتکار برای رسیدن به اهداف و در مواقع ضروری، و همچنین هدایت مجدد مسیرها به سمت اهداف (و آرزوها) به‌منظور کسب موفقیت و قدرت تاب‌آوری و پایداری در زمان برخورد با مسائل و رهایی از مشکلات تا زمان دستیابی به موفقیت معطوف است، می‌تواند تبیین‌کننده مناسبی برای عملکرد باشد. همانطور که در ادبیات پژوهش مطرح شد سرمایه روان‌شناختی به واسطه آنکه به نقاط قوت و توانمندیها به جای اشکالات و اشتباهات تمرکز دارد و در تلاش است جهت شکوفایی استعدادها هرچه بیشتر از آنها بهره بگیرد می‌تواند عملکرد بهتری را در سازمان نتیجه دهد. در سازمانهای آموزشی مدیران و رهبران سازمانی می‌توانند از سرمایه روان‌شناختی برای جذب، توانمندسازی، افزایش ظرفیتهای کارکنان و سازمانها، بهبود یادگیری سازمانی، خلق یک محیط کار مثبت‌گرا، بهبود روابط انسانی و اجتماعی، بهره‌گیری مؤثرتر از سرمایه‌های انسانی و اجتماعی، که همگی نهایتاً به عملکرد بهینه‌تر سازمان منتهی خواهد شد؛ استفاده کنند.

منابع و مآخذ

References

- بهادری خسروشاهی، ج. (۱۳۹۱). ***رابطه سرمایه روان‌شناختی و ویژگیهای شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز***. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز.
- تولایی، ر. و باقری، م. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر تعهد سازمانی برعملکرد سازمانها. ***دوماهنامه علمی – ترویجی توسعه انسانی پلیس***، ۳۰. صص ۹۶-۷۳
- حجازی، ی. و ایروانی، م. (۱۳۸۲). رابطه میان ویژگیهای شخصیتی و عملکرد شغل. ***مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی***، شماره ۳۲، دوره ۲، ۱۷۱-۱۸۹.
- حسینی، س. م. (۱۳۸۸). شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی. ***فصلنامه مدیریت***، سال هفتم، ۱۶، ۹-۱۸.
- رشیدپور، م. (۱۳۷۹). ***بررسی رابطه تعهد سازمانی با تمایل به ماندن در شغلی و عملکرد شغلی کارکنان حرفه‌ای در سازمان حسابرسی***. پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- حضوری، م. ج.، صالحی. ع.، دانایی فرد، ح. و نجاری، ر. (۱۳۹۲). طراحی مدل ارتقاء سرمایه روان‌شناختی در سازمانهای دولتی ایران: تبیین نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی. ***پژوهشهای مدیریت در ایران***، دوره ۱۷، شماره ۳، . صص ۲۳-۴۷
- سید جوادین، س. ر. (۱۳۸۱). ***مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان***. تهران: نگاه دانش.
- علیپور، ا.، صفاری نیا، م.، فروشانی صرامی، غ. ر.، آقاعلیخانی، ع. م. و آخوندی، ن. (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی مداخله سرمایه روان‌شناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل. ***فصلنامه علمی تخصصی طب کار***، دوره پنجم، شماره سوم، ۳۱-۴۱.
- فروهر، م.، هویدا، ر. و جمشیدیان، ع. ر. (۱۳۹۰). تبیین رابطه سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه. ***فرهنگ مشاوره***، شماره ۲، دوره ۸، ۸۳-۱۰۰.
- کاظمی، م و عریضی، ح. ر (۱۳۹۰). رابطه تعهد و نظام ارزشی کارکنان. ***فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی***، دوره سوم، ۵۴-۷۵.

منابع و مآخذ

References

- لوتانز، ف.، آوولی، ب. ج. و یوسف، ک. ام. (۱۳۹۰). ***سرمایه روان‌شناختی سازمان: تحولی در مزیت رقابتی سرمایه انسانی***. ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر. تهران: انتشارات آییژ.
- مرادی، م.، کریمی مزیدی، ا. و گلستانی‌نیا، م. (۱۳۹۲). بررسی نقش قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای در افزایش سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و اثر آن بر رفتار تسهیم دانش. ***مجله پژوهش نامه مدیریت***، سال ۵، شماره ۹، . صص ۱۳۴-۱۵۵
- نصر اصفهانی، ع.، عارف نژاد، م.، محمدی، س. و خلیلی، ا. (۱۳۹۱). بررسی اثر سرمایه‌های روان‌شناختی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی در سازمان صنایع و معادن اصفهان. ***فصلنامه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی***، سال سوم، شماره دوازدهم، ۵۳-۶۳.
- هویدا، ر، مختاری، ح. و فروهر، م. (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی. ***مجله پژوهشهای علوم شناختی و رفتاری***، سال دوم، شماره دوم، ۴۳-۵۶

- Ahmad, K. Z. , Veerapandian, K. & Ghee, W. Y. (2011). Person-Environment Fit: The Missing link in the organizational culture-commitment Relationship. ***International jornal of business and Management***, 6,11:11-20.
- Brandt, T. , Gomes, J. & Boyanova, D. (2011). Personality and psychological capital as European countries. ***Journal of Business Economics,*** 3 (11): 263-89.
- Campbell, J. P. , McCloy, R. A. , Oppler, S. H. & Sager, C. E. (1993). ***A theory of performance***: In: Schmitt, N. & Borman, W. C. (Eds.). Personnel Selection in Organizations. San Francisco: Jossey-Bass, 35-70.
- Carver, C. S. , Scheier, M. F. , Miller, C. J. & Fulford, D. (2009). Optimism. In: Lopez, S. J. & Snyder, C. R. (Eds.). ***Oxford Handbook of Positive Psychology. 2nd edition***, London: Oxford University Press, 303-11.
- Fatih, Ç. (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, No. 3. https://www. academia. edu/signup
- He, L. W. (2013). Organizational Innovative Climate, Innovative Behavior and the Mediating Role of Psychological Capital: The Case of Creative Talents. ***The 19th International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management***.

- Janet, C. , Simons, J. & Buitendach, H. (2013). Psychological capital, work engagement and organizational commitment amongst call centre employees in South Africa. ***SA Journal of Industrial Psychology***, Vol. 39, No. 2. http://www. sajip. co
- Liu, L. , Hu, Sh. , Wang, L. , Sui, G. & Ma, L. (20130. ***Positive resources for combating depressive symptoms among Chinese male correctional officers: perceived organizational support and psychological capital***. MC Psychiatry, 13, 89. http://bmcpsychiatry. biomedcentral.com/articlesLoyd,
- B. , Jacqueline, M. , Stavros, M. & Cole, L. (2013). Effect of psychological capital and resistance to change on organizational citizenship behavior. ***SA Journal of Industrial Psychology***, Vol. 39, No. 2. www. sajip. co
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). ***Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage.*** Organizational Dynamics, 33 (2), 143-160.
- Luthans, F. , Norman, S. M. , Avolio, B. J. & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. ***Journal of Organizational Behavior***, 29 (2), 219-238.
- Meyer. J. P & Allen. N. j (1997).com***mitment in the Workplace: Theory , research , and application.*** Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (2007). ***A three-component conceptualization of organizational commitment***: Some methodological considerations. Human Resource Management Review, 1, 61-98.
- Peng, J. et al. (2013). The impact of psychological capital on job burnout of Chinese nurses: the mediator role of organizational commitment. ***US National Library of Medicine National Institutes of Health Journal***.
- (10) http://www. ncbi. nlm. nih. gov
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. ***Psychological Bulletin***, Vol. 124 (2), 262-274.
- Yongduk, Ch. & Dongseop, L. (2014). Psychological capital, Big Five traits, and employee outcomes. ***Journal of Managerial Psychology***, Vol. 29, No. 2. http://www. emeraldinsight.com.