

نقش مولفه های سرمایه روان شناختی در ارتقای تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه

سیده رضوان سجادی، رضا شفیع زاده گروسی*

گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نراق، نراق ایران

گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نراق، نراق ایران

چکیده

پژوهش حاضر با موضوع نقش مولفه های سرمایه روان شناختی در ارتقای تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه از ماه تیر لغایت دی ماه ۱۳۹۴ انجام شده است. این تحقیق بر پایه پنج فرضیه، یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی بنا شده است. جامعه آماری در این پژوهش شامل ۱۴۲ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه (مقطع تحصیلی فوق دیپلم به بالا) بوده و با توجه به محدود بودن جامعه آماری پرسشنامه بین کلیه کارمندان توزیع و سپس جمع آوری گردید. با تجزیه و تحلیل داده ها و با استفاده از آمار استنباطی و توصیفی پنج فرضیه مطرح شده تأیید و مشخص گردید بین سرمایه روانشناختی، امید، خوش بینی، تاب آوری، خودکارآمدی و ارتقای تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رابطه معناداری وجود دارد. در پایان نیز با توجه به نتایج حاصل شده راهکارهایی پیشنهاد شده است.

واژگان کلیدی: سرمایه روان شناختی، امید، خودکارآمدی، تاب آوری، خوش بینی، تعهد سازمانی. دانشگاه آزاد اسلامی

مقدمه

یکی از مسائل و مشکلات سازمانهای امروزی، شناخت و درک خصوصیات و ویژگیهای کارکنان می باشد، زیرا نیل به اهداف سازمان در گروه تامین اهداف و خواسته های منطقی منابع انسانی است. (ابطحی، ۱۳۸۳). امروزه پس از سرمایه انسانی و اجتماعی سرمایه روانشناختی را می توان به عنوان مبنایی «مزیت رقابتی» در سازمانها در نظر گرفت. سرمایه روان شناختی برخلاف گذشته که به توانمندی ها و جنبه های مثبت رفتار کارکنان توجهی نمی شد به سوی مثبت گرایی و تاکید به جنبه های مثبت رفتاری تغییر جهت داد. از عوامل تاثیر گذار در ارتقای تعهد سازمانی سرمایه روان شناختی عنوان گردیده است کارکنان متعهد به سازمان با سطح رضایت مندی بالا که با اهداف و ارزش های سازمان عجین شده اند به عنوان منابع انسانی محسوب می شوند که عملکرد سازمانی را ارتقا می دهند و باعث کسب مزیت رقابتی می شود از آن جایی که تعهد سازمانی با عملکرد سازمانی مرتبط اند اجزای سرمایه روان شناختی این نوع نگرش های سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهند با توجه به اهمیت این موضوع، هدف این پژوهش تبیین نقش مولفه های روان شناختی در ارتقای تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه می باشد.

سرمایه روان شناختی

سرمایه ی روان شناختی، یک قابلیت سطح بالای مثبت با چهار بعد مفهوم خودکارآمدی، خوش بینی، امیدواری و تاب آوری است (لوتانز، ۲۰۰۷)

لوتانز^۱ (۱۹۹۰) بیان می کند که سرمایه روان شناختی، سازه ای ترکیبی و به هم پیوسته است که چهار مولفه ی ادراکی-شناختی یعنی امید، خوش بینی، خودکارآمدی و تاب آوری را در بردارد. این مولفه ها، در یک فرایند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد برای تغییر موقعیت های فشارزا را تداوم داده، او را برای ورود به صحنه نبرد آماده نموده و مقاومت و سرسختی وی را در تحقق اهداف، تضمین می کند.

خودکارآمدی: خودکارآمدی اعتقاد راسخ فرد بر توانایی هایش برای بسیج منابع انگیزشی و شناختی و راهکارهای مورد نیاز برای اجرای موفقیت آمیز وظایف خاص در موقعیت های معین می باشد. (بندورا^۲، ۱۹۷۷: ۴۹)

امیدواری: امیدواری وضعیت مثبت انگیزشی مبتنی بر احساس موفقیت پویایی (انرژی معطوف به هدف) و برنامه ریزی (جهت دست یابی به اهداف) است (اسچنیدر^۳، ۲۰۰۱: ۲۸۷)

خوش بینی: خوش بینی، سبک تفسیری (توصیفی) است که اتفاقات مثبت را به علل دائمی، شخصی، و فراگیر و اتفاقات منفی را به علل خارجی، موقتی و شرایط خاص نسبت می دهد. از طرف دیگر، بدبینی سبک تفسیری است که وقایع مثبت را به عوامل خارجی، موقتی و شرایط خاص و وقایع منفی را به عوامل شخصی درونی، پایدار و فراگیر نسبت می دهد (سلیگمن^۴، ۲۰۰۰: ۸۷).

تاب آوری: طبقه ای از پدیده هاست که با الگویی از انطباق پذیری مثبت در زمینه ی مشکلات و مخاطرات قابل ملاحظه، مشخص شده است (ماستن^۵ و رید، ۲۰۰۲: ۷۷)

^۱-Luthans

^۲- Bandura

^۳- Schneider

^۴- Seligman

^۵- Mastan & Reed

تاریخچه سرمایه روان شناختی

ریشه مفهوم سرمایه روان شناختی را باید در کارهای مارتین سلیگمن (۱۹۹۸) که او را به عنوان پدر روان شناسی مثبت گرا می شناسند، جستجو کرد. (هاجس، ۲۰۱۰). پس از آن، این رویکرد به تدریج وارد حوزه رفتار سازمانی شد و عنوان رفتار سازمانی مثبت گرا به خود گرفت. رفتار سازمانی مثبت گرا ادعا می کند که به دستاورد جدیدی در ارتباط با مثبت گرایی رسیده است، بلکه به نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه پردازی، پژوهش و کاربرد موثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد. این رویکرد جدید سازمانی معتقد است که با اجتناب از اشتغال ذهنی مداوم به ضعف ها و سوء عملکردهای افراد توسط رهبران و همکارانشان می توان به قوت ها و کیفیت های مطلوب آنها توجه کرد و اعتماد به نفس، خوش بینی، و امیدواری را در کارکنان افزایش داده و بدین وسیله عملکرد فردی و سازمانی را بهبود بخشید.

تفاوت و شباهت های مولفه های سرمایه روان شناختی

جدول (۱) به بیان تفاوت ها و شباهت های مولفه های سرمایه روانشناختی می پردازد:

جدول (۱): تفاوت ها و شباهت های مولفه های سرمایه روانشناختی

| مولفه های سرمایه روان شناختی | جهت زمان | خواص |
|------------------------------|---------------------------------|---|
| خودکارآمدی | تمرکز از زمان حال به آینده | امکان استقبال از چالش ها و اشتیاق برای افزایش تلاش جهت تعقیب اهداف را افزایش می دهد. (شاید به جهت انتظار بازگشت این سرمایه گذاری) |
| امیدواری | تمرکز بر آینده | امکان هدف گذاری (ایجاد انگیزش) و برنامه ریزی با استفاده از راهکارها را جهت تحقق اهداف، فراهم سازد |
| خوش بینی | تمرکز از زمان گذشته به زمان حال | سپر محافظ در مقابل تأثیر وقایع ناخواسته (مقاومت مثبت) چشم امید داشتن به آینده و تقویت یا سرمایه گذاری بر روی تأثیر وقایع |
| تاب آوری | تمرکز از زمان گذشته به زمان حال | وضعیت ثبات موجود و حتی پیشرفت و ترقی را فراهم می سازد. |

تعهد سازمانی: تعهد سازمانی اغلب به عنوان: تمایل قوی برای بقای عضو در یک سازمان خاص، تمایل برای تلاش بسیار برای سازمان، امکان قطعی و پذیرش ارزش ها و اهداف سازمان یاد میشود. (کهن ۲۰۰۰-۳۱-۵)

بیشتر از پانزده سال است که آلن و می یر یک الگوی سه سازه از تعهد سازمانی را مطرح کرده اند. این سه سازه که با علامت اختصاری TCM² بیان میگردد. در واقع بعد بیانگر نوعی تمایل نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می باشد:

- تعهد عاطفی: به عنوان وابستگی عاطفی تعلق خاطر برای انجام کار و تمایل به ماندن جهت ادامه اشتغال در یک سازمان تعریف می شود. به عبارتی سازه ی عاطفی به عنوان اتصال عاطفی، شناسایی و ارتباط مستقیم با شغل شده است.

- تعهد مستمر یا عقلایی: مبتنی بر ادراک از هزینه های مرتبط با ترک سازمان است که در این رابطه هر چه سرمایه گذاری بیشتر باشد احتمال ترک خدمت توسط آنان کمتر خواهد بود. به عبارتی با صرف دقت عمر و تلاش بیشتر افراد به راحتی حاضر به ترک خدمت نمی شوند و ضرورتاً و بر اساس نیاز به کار خویش ادامه می دهند.

- تعهد هنجاری یا تکلیفی: در این بعد از تعهد افراد ادامه خدمت و انجام کار در سازمان را تکلیف و مسئولیت خود میدانند تا بدین وسیله دین خود را نسبت به سازمان ادا نماید.

تعهد سازمانی اهمیت ویژه ای برای سازمان ها دارد. کارکنان در محیط های کاری برای حفظ کیفیت و استفاده بهینه از منابع تلاش میکنند. تعهد سازمانی میزان نسبی همانند سازی شخص یا سازمان خاص و یا وابستگی به آن سازمان است که میتواند حداقل به سه عامل: اعتقاد و پذیرش اهداف و ارزش های سازمان، تلاش برای موفقیت سازمان و تمایل به حفظ عضویت و باقی ماندن در سازمان شود.

مراحل تعهد سازمانی

تعهد سازمانی در سه مرحله دیده میشود:

اول) مرحله پذیرش، در این مرحله فرد در سازمان نفوذ دیگران را بر خود می پذیرد.

دوم) مرحله همانند شدن، در این مرحله فرد در سازمان نفوذ دیگران بر خود به یک رابطه خشنودی دست میابد.

سوم) مرحله درونی کردن، فرد به یک سازمان احساس سربلندی می کند و در می یابد ارزش های سازمان به گونه ای درونی او را خشنود و راضی می سازد و با ارزش های وی سازگار است هنگامی که تعهد سازمانی به مرحله نهایی خود برسد، عضو سازمانی متعهد در شمار افرادی در می یابد که به آن اعتماد فراوان می شود و وی در راه محافظت و نگهداری سازمان تعلق نخواهد کرد. (مهودی، ۱۳۸۹)

پیشینه پژوهش

در این بخش به مطالعه تحقیقات انجام شده در خصوص موضوعات مرتبط با تحقیق حاضر اشاره خواهیم نمود.

مطالعات خارجی

آوای، لوتانز و یوسف (۲۰۱۲) در تحقیقی پیرامون بررسی رابطه سرمایه روان شناختی و ترک شغل به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان شناختی با قصد ترک شغل رابطه منفی و با رفتارهای مثبتی مثل رفتارهای نوآورانه و باور افراد به توانمندی های خود در انجام موفقیت آمیز شغل رابطه مثبت دارد.

یانگ هان^۶ (۲۰۱۱) و همکاران تحقیقی را تحت عنوان «بررسی بنیادین سرمایه ی روان شناختی کارکنان چینی» به اجرا در آوردند. در این مطالعه ی تجربی، به بررسی تفاوت بین مولفه های این سرمایه در بین فرهنگ چین و فرهنگ غرب پرداخته و ابعاد قابل توجه شباهت و تفاوت بین این دو را مشخص می سازد. آن ها به این نتیجه رسیدند که جوهری از سرمایه روان شناختی از قبیل خوش بینی، امید، تاب آوری، اعتماد به نفس، گذشت و قدردانی در هر دو فرهنگ یکسان بوده و وجوه دیگری مانند ادب، تواضع، و خلوص نیت متفاوت هستند.

⁶-Yang Hon

آوی و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقی پیرامون مولفه های سرمایه روان شناختی درباره نتایج مثبت سرمایه روان شناختی در سازمان و نیز تأثیر مثبت آن بر عملکرد و کاهش رفتارهای انحرافی را نشان دادند.

گاجونگ و جینگهو (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه تعهد سازمانی و مولفه های سرمایه روان شناختی، در یک تحقیق توصیفی- همبستگی به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی و سرمایه روان شناختی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به گونه ای که هرچه فرد مولفه های سرمایه روان شناختی بالاتری را در شخصیت خود دارا باشد از تعهد سازمانی بالاتری نیز در سازمان برخوردار است.

انگوی^۷ (۲۰۱۱) و همکاران، پژوهشی را تحت عنوان «سرمایه روانشناختی، کیفیت زندگی و کیفیت زندگی کاری بازاریابان بازار حمل و نقل در ویتنام» انجام دادند. هدف از انجام این تحقیق، بررسی نقش سرمایه ی روان شناختی بر عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری بازاریابان بازار حمل و نقل در کشور ویتنام بود. او یک نمونه ۳۶۴ نفری را که به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شده بودند، بر اساس پرسشنامه های استاندارد که در این زمینه وجود دارند، مورد تجزیه و تحلیل قرار داد که طی آن به رابطه ی مثبت بین سرمایه ی روانشناختی با عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری پی برده و همچنین تأثیر این سرمایه را بر زندگی و کار بازاریابان تأیید کرد.

مطالعات داخلی

نورالدین وند و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان «رابطه سرمایه روان شناختی (امید، خوش بینی، تاب آوری و خودکارآمدی) با هدفهای پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانشجویان سال اول» انجام دادند. در این تحقیق ۵۲۰ نفر (۲۶۲ پسر و ۲۵۸ دختر) به شیوه تصادفی طبقه ای انتخاب شد که نتایج نشان داد که سرمایه روان شناختی و ۴ مولفه آن با هدفهای تبحرگرا، عملکرد گرا و عملکرد تحصیلی رابطه مثبت معنادار و با هدف عملکرد گریز رابطه منفی معنادار دارند. همچنین اهداف پیشرفت با عملکرد تحصیلی دارای رابطه معنادار هستند. به علاوه، ترکیب چهار متغیر امید، خوش بینی، تاب آوری و خودکارآمدی بهتر می تواند هدف تبحر گرایی و عملکرد تحصیلی دانشجویان را پیش بینی کند.

پناهی و فاتحی زاده (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین مولفه های سرمایه روان شناختی و کیفیت زندگی زناشویی در بین زوجین شهر اصفهان» در یک تحقیق توصیفی- همبستگی که بر روی گروه نمونه ای به تعداد ۷۵ زوج از کلیه ی متأهلان ساکن در شهر اصفهان در سال ۱۳۹۲ انجام شد به این نتیجه رسیدند که سرمایه ی روانشناختی و کیفیت زندگی زناشویی، دارای همبستگی منفی می باشند. همچنین بین مولفه های سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی زناشویی نیز رابطه ی منفی دیده شد. در تحلیل رگرسیون، مولفه های خودکارآمدی و تاب آوری پیش بینی کننده ی کیفیت زندگی زناشویی بودند.

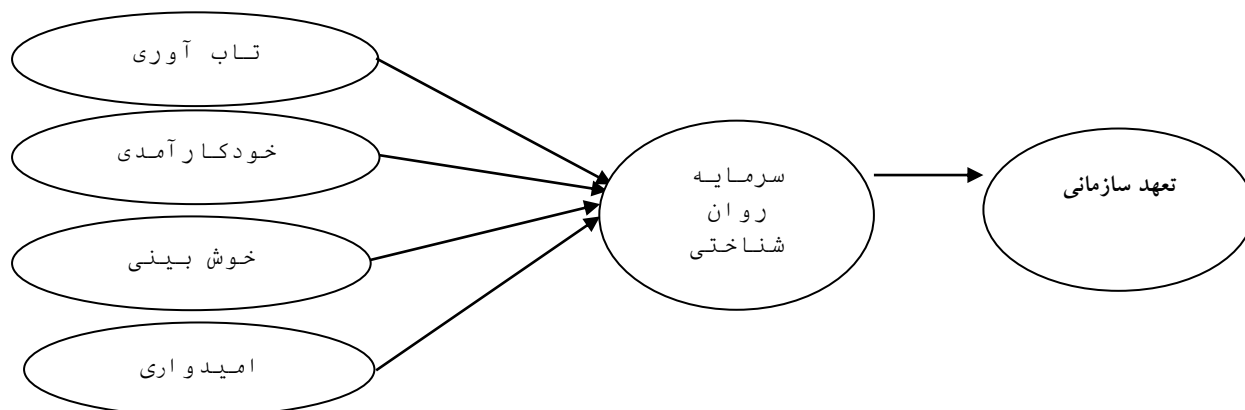
مرعشیان و نادری (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان «رابطه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روان شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان» انجام دادند. جهت انجام این تحقیق نمونه ۴۰۰ نفری به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب و با استفاده از مدل آماری ضریب همبستگی فرضیه ها مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روان شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین قوی ترین رابطه بین هوش هیجانی از متغیرهای مجموعه اول (مستقل) و کارآفرینی سازمانی از متغیرهای مجموعه دوم (وابسته) به دست آمد.

⁷-Nguy,

رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «رابطه سرمایه روان شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان» که بر روی ۱۵۰ نفر از کارمندان آموزش و پرورش استان اصفهان که به روش نمونه گیری تصادفی صورت گرفت، به این نتیجه رسیدند که متغیرهای سرمایه روان شناختی در محیط کار همچون خوش بینی، عاطفه مثبت و سرزندگی از آن جهت که می توانند رفتارهای انگیزشی و کاری کارکنان را پیش بینی نمایند، عامل مهمی در بالابردن عملکرد کاری و میزان شور و شوق کارکنان است. همچنین از آنجایی که در واقع تمام روابط سازمانی بر مبنای اعتماد ایجاد می شود، افزایش اعتماد در سطح سازمان باعث افزایش بهبود کارها و آسایش کارکنان می گردد. همچنین با توجه به خاصیت عاطفی توجه به به سرمایه روان شناختی در محیط کار باعث افزایش شور و شوق کاری در آنها خواهد شد.

هویدا و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «رابطه مولفه های سرمایه روان شناختی و مولفه های تعهد سازمانی» که بر روی ۱۰۶ عضو هیأت علمی با روش نمونه گیری تصادفی انجام شد به این نتیجه رسیدند که متغیر امیدواری و متغیر خودکارآمدی، اعتماد به نفس دارای توان پیش بینی معنادار برای تعهد عاطفی است. تغییر امیدواری و خودکارآمدی، اعتماد به نفس دارای توان پیش بینی معنادار برای تعهد مستمر بوده است. و متغیر خوش بینی و متغیر خودکارآمدی، اعتماد به نفس و متغیر انعطاف پذیری دارای توان پیش بینی معنادار برای تعهد هنجاری هستند.

مدل مفهومی پژوهش



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. زیرا در این تحقیق به مطالعه رابطه بین دو متغیر سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی توجه شده است. این پژوهش درباره نقش مولفه های سرمایه روانشناختی در ارتقای تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه است که طی آن نوع و میزان همبستگی بین این دو متغیر مورد مطالعه قرار می گیرد در این پژوهش ترکیبی از هر دو روش استفاده شده است بدین صورت که در بخش نظری پژوهش از روش کتابخانه ای با استفاده از کتب، مجلات، مقالات و پایان نامه ها اطلاعات مورد نظر جمع آوری گردیده در عین حال برای بررسی هر یک از فرضیه ها به جمع آوری داده های حقیقی که در زمان انجام تحقیق در جامعه وجود نداشته نیاز بود از همین رو برای افزایش اطمینان تحقیق و بررسی میزان انطباق مبانی نظری تحقیق و واقعیت های جامعه آماری از روش میدانی استفاده گردیده است. جامعه آماری در این پژوهش شامل ۱۴۲ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه (مقطع تحصیلی فوق دیپلم به بالا می باشد با توجه به محدود بودن جامعه آماری پژوهش پرسشنامه بین کلیه کارکنان دانشگاه که ۱۴۲ نفر بودند توزیع گردید که از بین آن ها تعداد ۱۱۷ پرسشنامه برگشت و جمع آوری گردید. ابزار گردآوری اطلاعات در این

پژوهش پرسشنامه می باشد پرسشنامه یکی از روش های گرد آوری و جمع آوری اطلاعات میدانی است که امر گرد آوری اطلاعات را در سطح وسیع امکان پذیر می سازد. در تحقیقات توصیفی و نیز تحقیقاتی که از گستره ی جغرافیایی زیادی برخوردار باشد و افراد جامعه آماری و نمونه آن زیاد باشد معمولا از این روش استفاده می شود. پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش در ۲ عنوان سرمایه روان شناختی و تعهد سازمانی است که به تفکیک شامل ۲۴ سوال مربوط به سرمایه روان شناختی و ۲۴ سوال مربوط به تعهد سازمانی بر اساس طیف لیکرت طراحی شده است. جهت سنجش پایایی ابزار اندازه گیری از آلفای کرونباخ استفاده شده است. همچنین اعتبار پرسشنامه سرمایه روانشناختی ۰/۸۵٪ و پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۷٪ بر اساس مطالعه مقدماتی برآورد گردید که حاکی از پایایی ابزار اندازه گیری می باشد. جهت سنجش روایی اندازه گیری این پژوهش پرسشنامه مقدماتی در اختیار اساتید دانشگاه و همچنین تعدادی از مدیران و کارشناسان دانشگاه قرار گرفته و آنان روایی پرسشنامه را تایید نمودند.

روش های آماری

تجزیه و تحلیل داده های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است در سطح آمار توصیفی از فراوانی درصد و (میانگین، انحراف معیار) در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند گانه آزمون t مستقل، تحلیل واریانس و آزمون I-S-d استفاده شده است.

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

- بین سرمایه روان شناختی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی

- بین امید و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه رابطه معناداری وجود دارد.
- بین خوش بینی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه رابطه معناداری وجود دارد.
- بین تاب آوری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه رابطه معناداری وجود دارد.
- بین خود کار آمدی و تعهد سازمان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه رابطه معناداری وجود دارد.

تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این قسمت سعی میگرد تا نظرات ۱۷ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه در رابطه با هدف پژوهش که بوسیله پرسشنامه بدست آمده است با استفاده از نرم افزار آماری به داده های کمی تبدیل نموده و پس از تجزیه و تحلیل، جهت نتیجه گیری و ارائه پیشنهادات از آنها استفاده نماییم.

آزمون فرضیات تحقیق

جدول (۲) توزیع کمینه، بیشینه، میانگین و انحراف معیار مولفه های سرمایه روانشناختی

| انحراف معیار | میانگین | بیشینه | کمینه | |
|--------------|---------|--------|-------|------------|
| ۳/۵۵ | ۲۸/۳۵ | ۳۶ | ۱۱ | خودکارآمدی |
| ۴/۰۰ | ۲۸/۶۵ | ۳۶ | ۸ | امیدواری |
| ۳/۹۰ | ۲۷/۳۱ | ۳۶ | ۱۱ | تاب آوری |
| ۳/۷۹ | ۲۴/۶۶ | ۳۴ | ۱۰ | خوش بینی |
| ۱۱/۸۶ | ۱۰۸/۹۸ | ۱۳۲ | ۴۰ | کل |

براساس نتایج جدول (۲) دامنه نمرات خودکارآمدی بین ۱۱ تا ۳۶، امیدواری بین ۸ تا ۳۶، تاب آوری بین ۱۱ تا ۳۶، خوش بینی بین ۱۰ تا ۳۴ در نوسان بوده است

جدول (۳) توزیع کمینه، بیشینه، میانگین و انحراف معیار مولفه های تعهد سازمانی

| انحراف معیار | میانگین | بیشینه | کمینه | |
|--------------|---------|--------|-------|--------|
| ۵/۱۴ | ۳۱/۰۸ | ۴۰ | ۱۹ | عاطفی |
| ۲/۸۷ | ۲۴/۷۰ | ۳۰ | ۱۸ | مستمر |
| ۴/۶۶ | ۲۸/۱۱ | ۴۰ | ۱۵ | هنجاری |
| ۹/۳۳ | ۸۳/۹۱ | ۱۰۴ | ۵۹ | کل |

براساس نتایج جدول (۳) دامنه نمرات تعهد عاطفی بین ۱۹ تا ۴۰، مستمر بین ۱۸ تا ۳۰ و هنجاری بین ۱۵ تا ۴۰ در نوسان بوده است

جدول (۴) مقایسه توزیع نمرات متغیر های تحقیق با توزیع نرمال

| سطح معنی داری | k-s-z | |
|---------------|-------|-------------------|
| ۴۸۳/ | ۸۳۸/ | سرمایه روانشناختی |
| ۰۷۴/ | ۱۲۸۴/ | تعهد سازمانی |

بر اساس نتایج جدول (۴) آماره k-s-z در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار نبوده. بنابراین توزیع نمرات نرمال می باشد تجزیه و تحلیل فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی: بین سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه رابطه معنی دار وجود دارد

جدول (۵) ضریب همبستگی بین سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی

| تعهد سازمانی | | |
|--------------|------|-------------------|
| p | r | |
| ۰۰۱/ | ۵۶۷/ | سرمایه روانشناختی |

براساس نتایج جدول (۵) ضریب همبستگی بین سرمایه روانشناختی با تعهد سازمانی در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بوده. بنابراین بین سرمایه روانشناختی با تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد

فرضیه های فرعی

- بین امید و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه رابطه معنی دار وجود دارد

جدول (۶) ضریب همبستگی بین امید و تعهد سازمانی

| تعهد سازمانی | | امید |
|--------------|------|------|
| p | r | |
| /۰۰۱ | /۴۳۲ | |

براساس نتایج جدول (۶) ضریب همبستگی بین امید با تعهد سازمانی در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بوده . بنابراین بین امید با تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد

- بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه رابطه معنی دار وجود دارد

جدول (۷) ضریب همبستگی بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی

| تعهد سازمانی | | خودکارآمدی |
|--------------|------|------------|
| p | R | |
| /۰۰۱ | /۳۸۷ | |

براساس نتایج جدول (۷) ضریب همبستگی بین خودکارآمدی با تعهد سازمانی در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بوده . بنابراین بین خودکارآمدی با تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.

- بین خوش بینی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه رابطه معنی دار وجود دارد

جدول (۸) ضریب همبستگی بین خوش بینی و تعهد سازمانی

| تعهد سازمانی | | خوش بینی |
|--------------|------|----------|
| p | r | |
| /۰۰۱ | /۳۶۶ | |

براساس نتایج جدول (۸) ضریب همبستگی بین خوش بینی با تعهد سازمانی در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بوده . بنابراین بین خوش بینی با تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد

- بین تاب آوری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه رابطه معنی دار وجود دارد

جدول (۹) ضریب همبستگی بین تاب آوری و تعهد سازمانی

| تعهد سازمانی | | تاب آوری |
|--------------|------|----------|
| p | r | |
| /۰۰۱ | /۵۰۹ | |

براساس نتایج جدول (۹) ضریب همبستگی بین تاب آوری با تعهد سازمانی در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بوده . بنابراین بین تاب آوری با تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد

جدول (۱۰) ضریب همبستگی بین مولفه های سرمایه روان شناختی با مولفه های تعهد سازمانی

| تعهد هنجاری | | تعهد مستمر | | تعهد عاطفی | | |
|-------------|------|------------|------|------------|------|------------|
| P | r | p | r | p | r | |
| /۰۱۰ | /۲۳۷ | /۰۰۸ | /۲۴۲ | /۰۰۱ | /۳۵۱ | خودکارآمدی |
| /۰۱۹ | /۲۱۷ | /۰۰۱ | /۲۹۳ | /۰۰۱ | /۴۲۳ | امیدواری |
| /۰۰۱ | /۲۹۵ | /۰۰۱ | /۳۴۵ | /۰۰۱ | /۴۶۴ | تاب آوری |
| /۰۰۲ | /۲۸۷ | /۰۴۱ | /۱۸۹ | /۰۰۱ | /۲۹۸ | خوش بینی |

براساس نتایج جدول (۱۰) ضریب همبستگی بین مولفه های روان شناختی با مولفه های تعهد سازمانی در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بوده. بنابراین بین سرمایه روان شناختی با مولفه های تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول (۱۱) ضریب همبستگی چند گانه بین مولفه های سرمایه روانشناختی با تعهد سازمانی

| R change | سطح معنی داری | F Change | ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده | مجدور ضریب همبستگی چندگانه | ضریب همبستگی چندگانه | مدل |
|----------|---------------|----------|--------------------------------|----------------------------|----------------------|-----|
| /۲۵۹ | /۰۰۱ | ۴۰/۱۶ | /۲۵۲ | /۲۵۹ | //۵۰۹ | ۱ |
| /۰۴۰ | /۰۱۳ | ۶/۴۲ | /۲۸۶ | /۲۹۸ | /۵۴۶ | ۲ |
| /۰۳۸ | /۰۲۶ | ۴/۳۸ | /۳۰۷ | /۳۲۵ | /۵۷۰ | ۳ |

همانطور که در جدول فوق مشاهده می کنیم در گام اول متغیر تاب آوری به دلیل دارا بودن بالاترین ضریب همبستگی با متغیر وابسته (تعهد سازمانی) وارد معادله رگرسیون شده و 0.252 از واریانس تعهد سازمانی را تبیین می کند که با توجه به F مشاهده شده این واریانس تبیین شده و در نتیجه مدل رگرسیون در گام اول در سطح 0.1 معنی دار است. در گام دوم متغیر خوش بینی به دلیل دارا بودن بالاترین ضریب همبستگی با تعهد سازمانی وارد معادله رگرسیون شده و به همراه تاب آوری، مجموعاً 0.286 واریانس تعهد سازمانی را تبیین کرده اند که با توجه به F مشاهده شده این میزان واریانس تبیین شده و در نتیجه مدل تحلیل رگرسیون در گام دوم معنی دار است. در گام سوم متغیر خودکارآمدی به دلیل دارا بودن بالاترین ضریب همبستگی با تعهد سازمانی وارد معادله رگرسیون شده و به همراه تاب آوری و خوش بینی، مجموعاً 0.307 واریانس تعهد سازمانی را تبیین کرده اند که با توجه به F مشاهده شده این میزان واریانس تبیین شده و در نتیجه مدل تحلیل رگرسیون در گام سوم معنی دار است.

جدول (۱۲) رگرسیون چند گانه (گام به گام) پیش بینی تعهد سازمانی بر حسب مولفه های سرمایه روانشناختی

| P | t | ضریب استاندارد | ضرایب غیر استاندارد | | | |
|-------|------|----------------|---------------------|-------|------------|---|
| | | Beta | خطای استاندارد | B | | |
| ۰/۰۰۱ | ۹/۷۵ | | | ۵۱/۰۸ | ضریب ثابت | ۱ |
| ۰/۰۰۱ | ۶/۳۳ | ۰/۵۰۹ | ۵/۲۳۴ | | تاب آوری | |
| ۰/۰۰۱ | ۷/۱۵ | | ۶/۰۱ | ۴۳/۰۵ | ضریب ثابت | ۲ |
| ۰/۰۰۱ | ۵/۱۶ | ۰/۴۳۴ | ۱/۱۹۸ | ۱/۰۲ | تاب آوری | |
| ۰/۰۱۳ | ۲/۵۳ | ۰/۲۱۲ | ۰/۲۰۶ | ۰/۵۲۲ | خوش بینی | |
| ۰/۰۰۱ | ۵/۱۵ | | ۶/۹۱ | ۳۵/۶۰ | ضریب ثابت | ۳ |
| ۰/۰۰۱ | ۴/۴۰ | ۰/۳۷۰ | ۰/۲۰۸ | ۰/۸۷۴ | تاب آوری | |
| ۰/۰۳۳ | ۲/۱۶ | ۰/۱۸۱ | ۰/۲۰۶ | ۰/۴۴۶ | خوش بینی | |
| ۰/۰۳۸ | ۲/۰۹ | ۰/۱۸۱ | ۰/۲۲۶ | ۰/۴۷۴ | خودکارآمدی | |

بر اساس نتایج جدول (۱۲) بهترین پیش بینی کننده تعهد سازمانی، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی بوده است. بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در تاب آوری، تعهد سازمانی ۰/۳۷۰ واحد و به ازای یک واحد افزایش در خوش بینی، تعهد سازمانی ۰/۱۸۱ واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش در خودکارآمدی تعهد سازمانی ۰/۱۸۱ واحد افزایش می یابد.

بحث و نتیجه گیری

پس از تجزیه و تحلیل و بررسی داده های آماری بدست آمده با استفاده از نرم افزار یافته های بدست آمده نشان داد که به طور کلی میان سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه رابطه معناداری وجود دارد.

تایید فرضیه اصلی تحقیق اثباتی شد و به همین ترتیب خلاصه نتایج حال از تایید فرضیه های فرعی تحقیقی به قرار زیر است:

در فرضیه فرعی اول نشان داده شد که بین امید و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه ارتباط معناداری وجود دارد یعنی هر قدر امید در شغل کارکنان بالاتر باشد میزان تعهد و وابستگی کارکنان نسبت به شغلشان در سازمان بالاتر خواهد شد ضریب همبستگی بین امید با تعهد سازمانی در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بوده. بنابراین بین امید با تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.

در فرضیه فرعی دوم با توجه به نتایج بدست آمده نشان داده شد که بین خودکارآمدی (اعتماد به نفس) و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد یعنی هر قدر کارکنان با اعتماد به نفس کارشان را انجام دهند میزان وابستگی کارکنان به سازمان و همچنین میل به ماندن در سازمان بالاتر خواهد شد ضریب همبستگی بین خودکارآمدی با تعهد سازمانی در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بوده. بنابراین بین خودکارآمدی با تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.

درفرضیه فرعی سوم با توجه به نتایج بدست آمده نشان داده شد که بین خوش بینی و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد یعنی هرچقدر کارکنان نسبت به شغلشان در سازمان رفتارهای خوشبینانه ای داشته باشند میزان تعهد و میل به ماندن و دنبال کردن ارزشها و رسیدن به اهداف در سازمان بالاتر خواهد شد ضریب همبستگی بین خوش بینی با تعهد سازمانی در سطح $0.5 \leq \rho$ معنی دار بوده . بنابراین بین خوش بینی با تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.

درفرضیه فرعی چهارم با توجه به نتایج بدست آمده نشان داده شد که بین تاب آوری (انعطاف پذیری) و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد یعنی هرچقدر کارکنان رفتارهای منعطف تری در سازمان داشته باشند میزان تمایل قوی برای بقای عضو در یک سازمان خاص تمایل برای تلاش بسیار برای سازمان بالاتر خواهد شد.

ضریب همبستگی بین تاب آوری با تعهد سازمانی در سطح $0.5 \leq \rho$ معنی دار بوده . بنابراین بین تاب آوری با تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد

پیشنهادهای

طبق فرضیه فرعی اول پیشنهاد می شود کارکنان نسبت به کارهایشان خوب عمل کنند که باعث شود در کارهایشان رشد و پیشرفت نمایند و امید به کارها و ترقی در اصول کاری افزایش یابد و در نتیجه عملکرد شغلی کارکنان ارتقاء می یابد در حقیقت افراد اگر امید در کارهایشان بالاتر شود تعهد کاری آنها هم روز به روز افزایش می یابد.

در فرضیه فرعی دوم پیشنهاد می شود کارکنان در شغلشان رفتارهای خوش بینانه داشته باشند که میزان تعهد و میل به ماندن و دنبال کردن ارزشها و رسیدن به اهداف در سازمان بالاتر خواهد رفت و همچنین افراد تعهد کاری بالاتری خواهند داشت.

در فرضیه سوم پیشنهاد می شود کارکنان به توانمندیهای خود به عنوان سرمایه انسانی (مهارت ها، دانش و توانایی ها) در سازمان می باشد توجه کنند که بیانگر این است که این سرمایه در کنار سرمایه اجتماعی (روابط و شبکه ها) و اقتصادی در شرایط بحران می تواند میزان تاب آوری یا انعطاف پذیری را افزایش دهد.

در فرضیه فرعی چهارم پیشنهاد می شود که کارکنان در مواجهه با لغزش های سازمانی آگاهانه رفتار کنند و در رویارویی با مسائل و مشکلات مقاوم باشند و اعتماد به نفس داشته باشند که تمام کارها را به نحو احسن و با دقت کافی انجام می دهند و در نتیجه امید به آینده بهتر سازمان جهت انجام موفقیت آمیز وظایف و امور کاری افزایش می یابد و تعهد کاری کارکنان ارتقاء می یابد.

منابع فارسی

۱. اسماعیلی، کورش. (۱۳۹۰). تعهد سازمانی. ماهنامه تفسیر، (شماره ۱۱۲)
۲. ابراهیمی، علیرضا. (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین تمرکز با تعهد سازمانی. نشریه تحول اداری، دوره ۷ (شماره ۴۵)، صفحه ۲۳.
۳. پاک مهر، حمیده؛ دهقانی، مرضیه. (۱۳۸۹). " رابطه باورهای خودکارآمدی و گرایش به تفکر انتقادی دانشجویان تربیت معلم. مجموعه مقالات دهمین همایش انجمن مطالعات برنامه درسی ایران، برنامه درسی تربیت معلم.
۴. پناهی، احسان؛ فاتحی زاده، مریم السادات (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مولفه های سرمایه ی روان شناختی و کیفیت زندگی ناشوایی در بین زوجین شهر اصفهان. فصلنامه علمی- پژوهشی زن و جامعه، سال پنجم، شماره یکم.

۵. سیماراصل، نسترن؛ فیاضی، مرجان (۱۳۸۷). سرمایه روان شناختی؛ مبنایی نوین برای مزیت رقابتی. مجله تدبیر، شماره ۲۰۰، صص ۴۸-۴۴.

۶. مهدوی، احمد. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ی توانمند سازی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی در سازمان امور مالیاتی کشور. پایان نامه ی کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی.

۷. نصر اصفهانی، علی؛ مهدیه نجف آبادی، نرگس (۱۳۹۳). تحلیل تأثیر سرمایه روان شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و مولفه های آن در قالب الگوسازی معادلات ساختاری. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی. سال پانزدهم، شماره ۲، (پیاپی، ۵۶) صص ۱۲۴-۱۱۶.

منابع انگلیسی

8. Allen, N. J.; & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

9. Avey, J.B., Nimnicht, J.L., Graber, P.N. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384-401

10. Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef. C. M. (2010). *The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. Journal of Management*, 21 (36), 430-452.

11. Avey, J.B., Luthans, F., & Youssef, C.M. (2012). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*. 30 (2), 173-191

12. Akin, A. (2008). Self-efficacy, achievement goals and depression, anxiety, and stress: A structural equation modeling. *World Applied Sciences Journal*, 3 (5): 725-732

13. Cakiroglu, E. (2008). The teaching efficacy beliefs of pre-service teachers in the USA and Turkey. *Journal of Education for Teaching*, 34:1, 33 — 44