

ارتقای تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های

دولتی ایران: بررسی و تبیین نقش اجزای

سرمایه روان‌شناختی

محمد جواد حضوری^۱، علی صالحی^{۲*}

۱- استادیار، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲- دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

پذیرش: ۹۲/۲/۱

دریافت: ۹۱/۱۰/۲۶

چکیده

سرمایه روان‌شناختی از جمله مفاهیم نوینی است که توانمندی‌ها و صفات مثبت در افراد و اهمیت محیط‌های کاری مثبت را مورد توجه قرار می‌دهد و سعی می‌کند با نگاهی علمی و عملی حضور مؤلفه‌های مثبت را در زندگی کاری و شخصی کارکنان هموارتر سازد. نظر به اهمیت این موضوع، هدف این مقاله بررسی و تبیین آثار امید، خود-کارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری بر ارتقای گرایش‌های کارکنان در زمینه تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی ایران است. این پژوهش صبقه کمی داشته و از استراتژی همبستگی تبعیت می‌کند. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد از بین جامعه آماری پژوهش که عبارت بودند از کارکنان سازمان‌های دولتی تهران گردآوری و با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و مدلسازی معادلات ساختاری تحلیل شدند.



نتایج پژوهش نشان داد که امید خود- کارامدی و تاب‌آوری با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری داشته‌اند، اما خوش‌بینی آن را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد. هم‌چنین هر چهار مؤلفه مورد بررسی با تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار داشته‌اند و تاب‌آوری بیش‌ترین تأثیر را داشته است. از طرف دیگر تعهد عاطفی بیش‌ترین تأثیر را از اجزای سرمایه روان‌شناختی پذیرفته است. به این ترتیب اجزای سرمایه روان‌شناختی پیش‌بینی‌کننده قابل توجهی از نگرش کارکنان به تعهد سازمانی و رضایت شغلی در سازمان‌های دولتی ایران است.

واژگان کلیدی: سرمایه روان‌شناختی، امید، خود- کارامدی، خوش‌بینی، امید، رضایت شغلی و تعهد سازمانی.

۱- مقدمه و بیان مسئله

امروزه نقش سرمایه اجتماعی که توصیف‌کننده روابط میان فردی و شبکه‌های سازمانی و نیز سرمایه انسانی که دانش، توانایی‌ها و تجارب کارکنان را مورد توجه قرار می‌دهد، در حوزه سازمانی اهمیت زیادی پیدا کرده است. در کنار این دو سرمایه از سال ۲۰۰۶ سرمایه دیگری با عنوان سرمایه روان‌شناختی مطرح شده که ظرفیت‌های روان‌شناختی و نقاط قوت منابع انسانی مثبت‌گرا برای بهبود عملکرد فردی و سازمانی و نیز دستیابی به موفقیت سازمانی را مورد بررسی قرار می‌دهد [۱، ص ۳۵۴]. سرمایه روان‌شناختی یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا است که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشت‌کار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود [۲، ص ۱۵۲].

از طرف دیگر نگرش مثبت کارکنان در تعهد سازمانی و رضایت شغلی منجر به نتایج مهمی در متغیرهای سازمانی نظیر تعارض، بدبینی، گردش شغلی، میزان غیبت، بهره‌وری، رضایت مشتریان و نظایر آن می‌شود [۳، ص ۴۷]. کارکنان متعهد به سازمان با سطح رضایت‌مندی بالا که با اهداف و ارزش‌های سازمان عجین شده‌اند، به‌عنوان منابع انسانی محسوب می‌شوند که عملکرد سازمانی را ارتقا می‌دهند و شرایط موفقیت سازمان در کسب مزیت رقابتی می‌شوند [۴، ص ۱۱]. از آن جایی که تعهد سازمانی و رضایت شغلی با عملکرد سازمانی مرتبط‌اند، اجزای سرمایه روان‌شناختی ممکن است این نوع نگرش‌های سازمانی را تحت تأثیر



قرار دهند. از این رو انتظار می‌رود کارکنانی که از سطح بالایی از امید^۱، خودکارآمدی^۲، خوش بینی^۳ و تاب‌آوری^۴ برخوردارند، با داشتن ویژگی‌های شناختی و رفتاری مناسب و انگیزش بالاتر از شغل خود راضی‌تر، نسبت به سازمان خود متعهدتر و از عملکرد سازمانی بالاتری برخوردار باشند. شناخت این فرایند مدیران منابع انسانی سازمان‌ها را در جهت پیش‌بینی نگرش مطلوب کارکنان در بهبود عملکرد سازمانی یاری خواهد رساند [۵، ص ۲۱۲].

بر این اساس هدف اصلی این پژوهش، بررسی و تبیین نقش اجزای سرمایه روان‌شناختی در ارتقای تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی ایران است مبنی بر اینکه آیا اجزای سرمایه روان‌شناختی عامل مناسبی در جهت پیش‌بینی نگرش مطلوب کارکنان در بهبود عملکرد سازمانی هستند؟ آیا امید، خود-کارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری موجب ارتقای تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران می‌شود؟ تأثیر کدام یک از آنها در تعهد سازمانی و رضایت شغلی بیشتر است؟ و در نهایت کدام یک از مؤلفه‌های تعهد سازمانی و رضایت شغلی بیش‌ترین تأثیر را از اجزای سرمایه روان‌شناختی پذیرفته‌اند؟

۲- مبانی نظری پژوهش

۲-۱- سرمایه روان‌شناختی

به‌طور کلی سرمایه از دیدگاه‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته است. بوردیو از دیدگاه جامعه‌شناختی چهار نوع سرمایه را مطرح می‌کند:

- ۱- سرمایه اقتصادی؛ که تشابه زیادی با مفهوم مارکسی کلمه سرمایه دارد و شامل سرمایه تولیدی می‌شود که می‌تواند برای تولید اشیا و خدمات به کار آید؛
- ۲- سرمایه اجتماعی؛ به مقامات و روابط گروهی یا شبکه‌های اجتماعی مربوط می‌شود که فرد در درون آن قرار گرفته است و می‌تواند به نفع خود از آن استفاده کند.

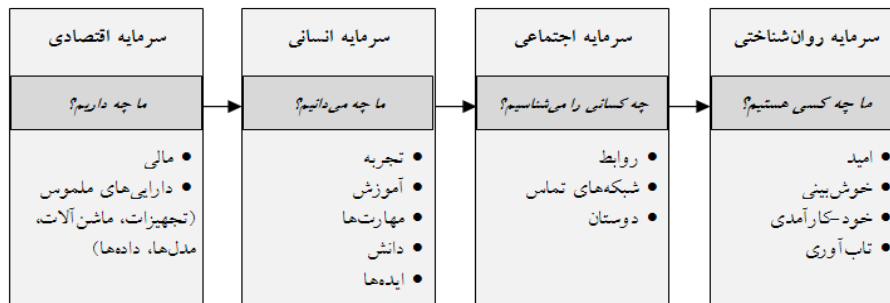
1. Hope
2. Self-efficacy
3. Optimism
4. Resiliency



۳- سرمایه فرهنگی؛ نزدیک به مفهوم وبری^۱ شیوه زندگی است که شامل مهارت‌های خاص، سلیقه، نحوه سخن گفتن، مدارک تحصیلی و شیوه‌هایی می‌شود که فرد به کمک آن خود را از دیگران متمایز می‌سازد؛

۴- سرمایه نمادین؛ شامل کاربرد نمادهایی می‌شود که فرد به کار می‌گیرد تا به سطوح دیگر سرمایه خود مشروعیت بخشد [۶، ص ۶۴۷].

طبقه‌بندی‌های دیگری نیز از سرمایه ارائه شده است؛ به طوری که در سال ۲۰۰۶ لوتانز و همکاران سرمایه را در چهار دسته سرمایه مالی/اقتصادی، انسانی، اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی طبقه‌بندی کردند. تعریف سرمایه‌های مالی و اجتماعی که در بالا ارائه شد، مشابه است؛ اما سرمایه انسانی اغلب به‌عنوان سرمایه فکری تلقی می‌شود و به نوعی شامل مهارت‌ها، توانایی‌ها و دانش و تجاربی است که یک شخص با خود به سازمان می‌آورد [۷، ص ۳۴]. اما لوتانز و همکاران با مطرح کردن سرمایه روان‌شناختی ادعا می‌کنند که این سرمایه ضمن اینکه قابلیت‌ها سرمایه اجتماعی و انسانی را در بر می‌گیرد، می‌تواند حتی از آنها فراتر بوده و به‌عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌های امروزی مورد بهره‌برداری قرار گیرد [۷، ص ۳۵]. براساس نظر آنان، سرمایه روان‌شناختی یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های زیر است: متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش برانگیز (خودکارآمدی)؛ داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)، پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امید) و پایداری زمان مواجه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری) [۷، ص ۲۹]. آنها بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی با تکیه بر مؤلفه‌های روان‌شناختی مثبت‌گرا، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی در سازمان می‌شود. این مؤلفه‌ها در یک فرایند تعاملی و ارزشیابی به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده نموده، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند. شکل ۱ انواع سرمایه‌ها را مقایسه می‌کند [۸، ص ۳۷۳].



شکل ۱ توسعه سرمایه روان‌شناختی

۲-۲- رضایت شغلی

رضایت شغلی بیانگر احساسات و نگرش‌های مثبتی است که شخص نسبت به شغل خود دارد. این مفهوم نتیجه ادراکات کارکنان است که محتوا و زمینه شغل، آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می‌کند. براساس رویکردی که به وسیله سوسا و پوزا ارائه شد و مبتنی بر نیازهای ذاتی و عمومی افراد است، هر گاه نیازهای افراد در موقعیت فعلی‌شان برآورده شود، در آن شرایط افراد احساس رضایت خواهند کرد [۹، ص ۵۱۷]. به گفته لوتانز، رضایت شغلی نوعی واکنش احساسی به موقعیت یک شغل است و میزان آن به این مسئله بستگی دارد که نتیجه انجام شغل تا چه حد انتظارات مورد نظر شخص را تأمین می‌کند [۲، ص ۳۷].

پژوهشگرانی نظیر اسمیت، کندال و هالین به ابعاد رضایت شغلی اشاره کرده‌اند. این ابعاد مهم‌ترین ویژگی‌های یک شغل را در ارتباط با این موضوع که کدام افراد واکنش‌های مؤثری نسبت به آن دارند، نشان می‌دهند. این موارد عبارتند از ماهیت شغل، علاقه، پرداخت، ارتقا، سرپرست، و همکاران [۱۰، ص ۶۴۹].

۲-۳- تعهد سازمانی

تعهد سازمانی به‌عنوان وفاداری کارکنان به سازمان، اشتیاق آنان به کار در سازمان، هماهنگی و سازگاری با اهداف و ارزش‌های سازمان و علاقه‌مندی نسبت به عضویت در سازمان بیان شده



است [۱۱، ص ۸۴]. لیمن تعهد سازمانی را همسان‌سازی و پیوند به آن تعریف می‌کنند که از سه عامل زیر تشکیل می‌شود:

۱- قبول داشتن سازمان و پذیرش اهداف آن؛

۲- آمادگی برای بذل کوشش قابل توجه بیشتر؛

۳- علاقه‌مندی به حفظ عضویت در سازمان [۱۲، ص ۴۱۷].

برای تعهد سازمانی مدل‌های مختلفی ارائه شده است. یکی از مدل‌های معروف، مدل سه بخشی تعهد سازمانی است که اجزای آن عبارتند از [۱۳، ص ۳۷]:

الف- تعهد عاطفی: این بخش از تعهد سازمانی به‌عنوان تعلق خاطر به یک سازمان که از راه قبول ارزش‌های سازمانی و نیز به‌وسیله تمایل به ماندگاری در سازمان مشخص می‌گردد، تعریف می‌شود.

ب- تعهد هنجاری: به‌عنوان یک وظیفه درک‌شده برای حمایت از سازمان و فعالیت‌های آن تعریف می‌شود و بیانگر احساس دین به باقی‌ماندن در سازمان است تا افراد فکر نکنند ادامه فعالیت در سازمان دینی بر گردن آنهاست.

ج- تعهد مستمر: ناشی از درک افزایش یافتن هزینه‌های از دست رفته در یک سازمان است. بنابراین اگر کسی دارای تعهد مستمر باشد، نسبت به افزایش چنین هزینه‌هایی حساس خواهد شد.

۳- مروری بر پیشینه تحقیق

امروزه تمام نظریه‌پردازان مدیریت اتفاق نظر دارند که عامل انسانی در بهبود یا افت پیامدهای سازمانی نقش عمده‌ای دارند و حتی به شرط وجود بهترین منابع و امکانات، نبود نیروی انسانی با توانمند، بالغ و خود شناخته و شاد نمی‌تواند تضمینی برای بهبود پیامدهای سازمانی باشد. روان‌شناسی مثبت‌نگر با درک این موضوع بر فهم و تشریح خودشناسی، شادمانی و احساس ذهنی بهزیستی عامل انسانی تمرکز کرده‌اند [۲، ص ۱۵۲]. بنابراین از سال ۲۰۰۶ به بعد پژوهش‌های تجربی زیادی در زمینه تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر متغیرهای سازمانی نظیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد، رفتار شهروندی و نظایر آن صورت گرفته است [۱۴، ص ۷۳].



نتایج این پژوهش‌ها نشان از آن دارند که رابطه معنی‌داری میان سرمایه روان‌شناختی و پیامدهای سازمانی وجود دارد [۱۵، ص ۱۵۱]. این وضعیت به آن معنا است که سرمایه روان‌شناختی دارای اثری افزایش‌دهنده در سازمان (به‌طور کلی) و در حوزه منابع انسانی (به‌طور خاص) است. از این رو در این موضوع می‌توان، سرمایه روان‌شناختی را به‌مثابه دروندادی در نظر گرفت که برون‌داد آن رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد، رفتار شهروندی و نظایر آن است. لوتانز و همکارانش با پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام داده‌اند، به این نتیجه رسیده‌اند که می‌توان با تقویت سرمایه روان‌شناختی در سازمان، عملکرد منابع انسانی را ارتقا داد [۱۶، ص ۷]. هم‌چنین نتایج مطالعات دیگری که در این زمینه انجام شده، نشان می‌دهند که سرمایه روان‌شناختی، سطح استرس کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، فرایند تحول سازمانی را تسهیل می‌کند [۱۵، ص ۱۵۱] و به‌عنوان متغیر میانجی نقش تعیین‌کننده‌ای در رابطه بین حمایت سازمانی و عملکرد شغلی دارد [۱۶، ص ۱۵۳].

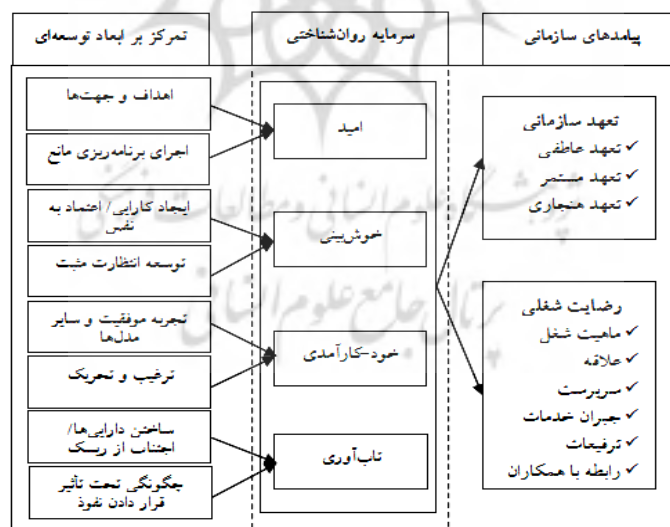
در مطالعه دیگری فردریکسون نشان داد که سرمایه روان‌شناختی موجب کاهش انحرافات رفتاری و تعدیل رفتار شهروندی سازمانی می‌شود [۱۷، ص ۳۸۳]. به عقیده آووی و همکاران (۲۰۰۹)، سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان عاملی تلقی شده است که برای درک بهتر تفاوت در علایم و نشانه‌های درک استرس و نیز بر قصد و تصمیم کارکنان به ترک کار و رفتارهایی که از آنان به منظور جستجوی شغل در سازمان‌های دیگر رخ می‌دهد، مورد استفاده قرار می‌گیرد. نتایج این تحقیق نشان داد که با ارتقای سرمایه روان‌شناختی می‌توان با ایجاد حس امید، خود-کارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری در سازمان، ماندگاری کارکنان در سازمان را افزایش داد [۱۵، ص ۷۴].

فاتح در پژوهشی نشان داد که ارتقای سرمایه روان‌شناختی را می‌توان زمینه‌های افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی را در سازمان فراهم سازد که براینده آنها موجب ایجاد مزیت رقابتی در سازمان می‌شود [۲، ص ۳۷۲]. هم‌چنین مطالعات نشان می‌دهند که تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی‌های مثبت افراد می‌تواند باعث اثربخشی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود [۱، ص ۳۵۵]. بنابراین سرمایه روان‌شناختی به‌طور مستقیم و یا غیرمستقیم می‌تواند با کاهش نتایج نامطلوب سازمانی و افزایش نتایج مطلوب سازمانی ضمن خلق مزیت رقابتی، میزان ضرر و زیان و یا سودآوری سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار دهد.

۴- بیانیه انتهای پژوهش و مدل مفهومی

بررسی ادبیات نظری و پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که عده زیادی از پژوهشگران به مطالعه تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر متغیرهایی نظیر عملکرد، رفتار شهروندی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کارآفرینی و نظایر آن پرداخته‌اند. در این تحقیقات تمرکز اصلی بر بررسی برابری کلی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی بر سایر متغیرها بوده است و کمتر اثر مستقل اجزای سرمایه روان‌شناختی مورد مطالعه قرار گرفته است.

در این تحقیق نگارندگان با بهره‌گیری از تجربیات تحقیقات انجام شده، در صدد بررسی و تبیین نقش اجزای سرمایه روان‌شناختی بر ارتقای تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی ایران بوده‌اند. شکل ۲ بیانیه انتهای پژوهش را در قالب مدل مفهومی نشان می‌دهد. براساس این مدل با تمرکز بر ابعاد توسعه‌ای مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌ها، سطح بالایی از امید، خود-کارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری در کارکنان ایجاد می‌شود که به احتمال زیاد افراد با داشتن ویژگی‌های شناختی و رفتاری مناسب و انگیزش بالاتر از شغلشان راضی‌ترند و نسبت به سازمان خود متعهدتر خواهند بود [۱۸، ص ۱۵۴].



شکل ۲ مدل مفهومی پژوهش



۵- اجزای مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

امید حالت انگیزشی مثبتی است که از احساس موفقیت‌آمیز عاملیت (انرژی معطوف به هدف) و برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف ناشی شده است [۱۹، ص ۲۲]. بنابراین امید از دو جزء تشکیل شده است: عاملیت و برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف. بنا بر نتایج پژوهش انجام شده توسط آدامز از بین سازمان‌های شرکت کننده در پژوهش وی، آنهایی که سطح امیدواری کارکنان‌شان بالاتر بود، نسبت به دیگر سازمان‌های مورد بررسی، عملکرد موفقیت‌آمیزتری داشتند [۲۰، ص ۲۷۸]. هم‌چنین بنا بر پژوهش‌های پترسون و لوتانز، سطح امیدواری مدیران سازمان‌های مورد مطالعه با عملکرد مالی واحد و رضایت شغلی کارکنان همبستگی مثبت بالایی داشت [۵، ص ۳۶۰]. هم‌چنین خود-کارآمدی عبارت است از باور فرد به توانایی‌های خود برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تأمین منابع شناختی برای خود و نیز ایفای اقدامات لازم [۱۵، ص ۱۵۲]. افراد با خود-کارآمدی بالا دارای پنج ویژگی هستند:

- ۱- هدف‌های والایی برای خود تعیین می‌کنند؛
 - ۲- به استقبال چالش‌ها می‌روند؛
 - ۳- انگیزه فردی آنها به شدت بالا است؛
 - ۴- برای دستیابی به هدف‌های خود از هیچ تلاشی مضایقه نمی‌کنند؛
 - ۵- در رویارویی با موانع ثابت قدم هستند [۱۸، ص ۱۵۴].
- برخورداری از این ویژگی‌ها سبب می‌شود تا افراد کمتر دچار خطای اسناد شوند؛ از این رو انتظار می‌رود با تقویت احساسات مثبت، پیامدهای سازمانی تحت تأثیر قرار گیرند. از طرف دیگر خوش‌بینی ایجاد شرایط است که طی آن افراد در انتظار رخ دادن اتفاق‌های خوشایند در زندگی خود هستند [۱۷، ص ۵۹]. به عقیده سلیگمن، افراد خوش‌بین در رویارویی با شکست‌ها و موفقیت‌های خود: ۱- بر اسنادهای کلی تکیه می‌کنند؛ ۲- اسنادهای آنان پایدار است؛ ۳- موفقیت‌های خود را به توانایی‌های درونی خود نسبت می‌دهند؛ ۴- در رویارویی با ناکامی‌ها، شکست خود را به عوامل بیرونی نسبت می‌دهند [۲۱، ص ۱۱].



به زعم لوتانز، خوش‌بینی واقع‌بینانه، نقش مهمی در ارتقای خود-کارآمدی فرد دارد و آن نیز بر عملکرد وی تأثیرگذار است. از طرف دیگر افراد خوشبین کمتر تحت تأثیر احساسات منفی قرار گرفته و لذا با همکاران خود ارتباط سازنده‌ای دارد [۱۷، ص ۴۸]. در نهایت، تاب‌آوری در اصطلاح «نوعی حالت قابل توسعه در فرد است که او را قادر می‌سازد در رویارویی با ناکامی‌های زندگی و حتی رویدادهای مثبت و پیشرفت‌ها به تلاش افزون‌تر ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر، از پای ننشیند». افراد با ویژگی‌های تاب‌آوری، ویژگی‌هایی زیر را دارند:

۱- واقعیت‌های زندگی را به سهولت می‌پذیرند؛

۲- ایمان دارند که زندگی پرمعنا است؛

۳- از توانایی لازم برای وفق دادن سریع خود با تغییرات بزرگ هستند [۱۸، ص ۲۸].

پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که افراد تاب‌آور، حتی در صورت رویارویی با موقعیت‌های دشوار، کمتر از کار غیبت می‌کنند و همواره عملکرد آنان ارتقا پیدا می‌کند [۲۲، ص ۵]. بر این اساس می‌توان فرضیه‌های پژوهشی زیر را مطرح کرد:

۷ **بین اجزای سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران رابطه معناداری وجود دارد.**

۸ **بین اجزای سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی در سازمان‌های دولتی ایران رابطه معناداری وجود دارد.**

۶- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر جهت‌گیری، کاربردی و از نظر استراتژی توصیفی، از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان رسمی ۳۵ سازمان دولتی استان تهران در سال ۱۳۹۱ می‌باشد. منظور از سازمان‌های دولتی در این پژوهش سازمان‌هایی هستند که تابع نظام بودجه استانی بوده و در سه گروه عمومی، اجتماعی و اقتصادی طبقه‌بندی می‌شوند. با توجه به گستردگی جامعه آماری، فرمول محاسبه حجم نمونه به شرح زیر بوده است:



$$n = \frac{N \times (Z)^2 \times p.q}{(N-1) \times \epsilon^2 + (Z)^2 \times (p.q)} = \frac{(5872)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(5872)(0.0025) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 360$$

اما پژوهشگران برای اطمینان بیشتر ۵۰۰ پرسشنامه را ملاک ارزیابی قرار دادند. پس از تعیین تعداد نمونه‌ها در مرحله بعد به تناسب حجم کارمندان هر دستگاه دولتی، نمونه‌ها انتخاب و مورد آزمون قرار گرفته‌اند. همچنین برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد، استفاده شده است. برای سنجش اجزای سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه لوتانز و همکاران استفاده شد [۱۸، ص ۱۴۶]. این پرسشنامه از مقادیر استاندارد شده‌ای که به‌طور وسیعی ساختارهایی که امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی را می‌سنجند، تشکیل شده است.

از سوی دیگر برای سنجش تعهد سازمانی پرسشنامه آلن و مایر به‌کار گرفته شد که شامل سه خرده‌مقیاس تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد [۲۳، ص ۲۱]. علاوه بر این برای ارزیابی رضایت شغلی، شاخص توصیف شغلی اسمیت و همکاران به‌کار گرفته شد که دارای مؤلفه‌های ماهیت کار، علاقه، سرپرست، جبران خدمات، ترفیعات، و روابط با همکاران است [۱۰، ص ۶۶۳]. لازم به ذکر است که برای سنجش مجدد روایی پرسشنامه‌ها، آنها در اختیار ۲۰ نفر از صاحب‌نظران قرار گرفتند و پس از گردآوری نظرها، پیشنهادهای ایشان در پرسشنامه نهایی لحاظ شد. برای پایایی نیز، محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مورد توجه قرار گرفت که جدول ۱ نتایج مربوط به هر پرسشنامه را نشان می‌دهد.

جدول ۱ ضریب آلفای کرونباخ مربوط به پرسشنامه‌های پژوهش

عنوان پرسشنامه	سرمایه روان‌شناختی	رضایت شغلی	تعهد سازمانی
ضریب آلفای کرونباخ	۰/۸۹۳۵	۰/۹۰۳۱	۰/۹۱۵۲

۷- یافته‌های پژوهش

در این قسمت با توجه به مدل مفهومی، مدل معادله ساختاری مؤلفه‌های پژوهش که تبیین‌کننده نقش امید، خود-کارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری در ارتقای تعهد سازمانی و



رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران است، براساس خروجی نرم‌افزار لیزرل ارائه می‌شود؛ اما قبل از آن براساس آزمون t وضعیت هر یک از مؤلفه‌های اصلی پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. جدول ۲ نتایج حاصل را نشان می‌دهد. چنان‌که مشاهده می‌شود سطح معناداری تمام مؤلفه‌های پژوهش به‌جز علاقه، جبران خدمات و ترفیعات کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ است. از این رو می‌توان گفت که مقادیر حاصل با مقدار متوسط تفاوت معنادار دارند. مشاهده مقادیر میانگین و انحراف معیار، تأییدکننده سطوح معناداری مؤلفه‌ها است.

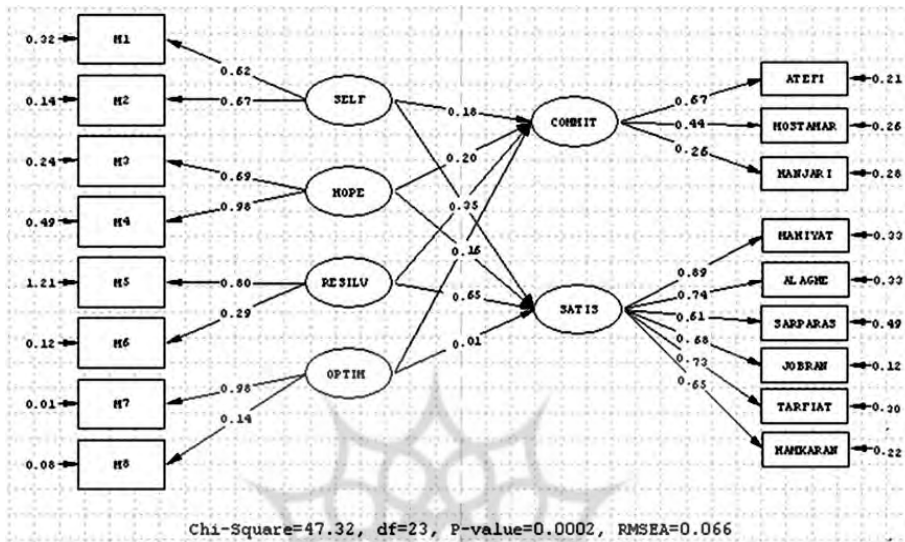
جدول ۲ وضعیت مؤلفه‌های پژوهش

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معنی داری
امید	۲/۷۶۲۶	۰/۵۰۹۰	-۱۰/۴۰۸	۴۹۷	۰/۰۰
خود-کارآمدی	۳/۲۱۶۳	۰/۵۴۹۷	۸/۷۸۸	۴۹۸	۰/۰۰
خوش‌بینی	۲/۶۹۲۰	۰/۵۵۴۶	-۱۲/۴۰۴	۴۹۸	۰/۰۰
تاب‌آوری	۳/۶۷۶۷	۰/۳۷۹۳	۳۹/۸۱۰	۴۹۷	۰/۰۰
تعهد عاطفی	۳/۳۳۱۶	۰/۸۲۲۵	۷/۲۳۱	۴۹۱	۰/۰۰
تعهد مستمر	۳/۲۶۸۶	۰/۶۵۷۴	۵/۸۱۳	۴۸۳	۰/۰۰
تعهد هنجاری	۳/۱۵۸۵	۰/۸۸۴۰	۳/۲۳۱	۴۹۱	۰/۰۱
ماهیت شغل	۳/۱۹۴۷	۰/۸۸۷۱	۸/۳۳۴	۴۹۴	۰/۰۰
علاقه	۳/۰۷۷۲	۰/۷۸۵۲	۱/۵۸۹	۴۹۱	۰/۱۱
سرپرست	۲/۷۱۴۳	۰/۷۹۲۱	-۵/۳۶۳	۴۸۹	۰/۰۰
جبران خدمات	۲/۹۹۵۹	۰/۶۱۳۸	۰/۰۸۸	۴۸۳	۰/۹۳
ترفیعات	۳/۰۴۴۴	۰/۵۷۰۵	۰/۹۳۵	۴۹۵	۰/۳۵
رابطه با همکاران	۲/۸۹۲۱	۰/۱۳۳	-۲/۱۹۰	۴۸۱	۰/۰۲

نتیجه مدل معادلات ساختاری نیز نشان می‌دهد با توجه به اینکه شاخص‌های $\chi^2/df < 3$ ، $GFI > 0.5$ ، $CFI > 0.9$ ، $RMSEA < 0.08$ ، [۲۴، ص ۴۱۰] می‌باشند، مدل مفهومی دارای برازندگی لازم بوده و کلیت آن مورد تأیید است. هم‌چنین براساس شکل ۳ اجزای سرمایه



روان‌شناختی، تأثیر معنادار بر تعهد سازمانی داشته‌اند؛ اما خوش‌بینی با رضایت‌شغلی رابطه معنادار نداشته است.

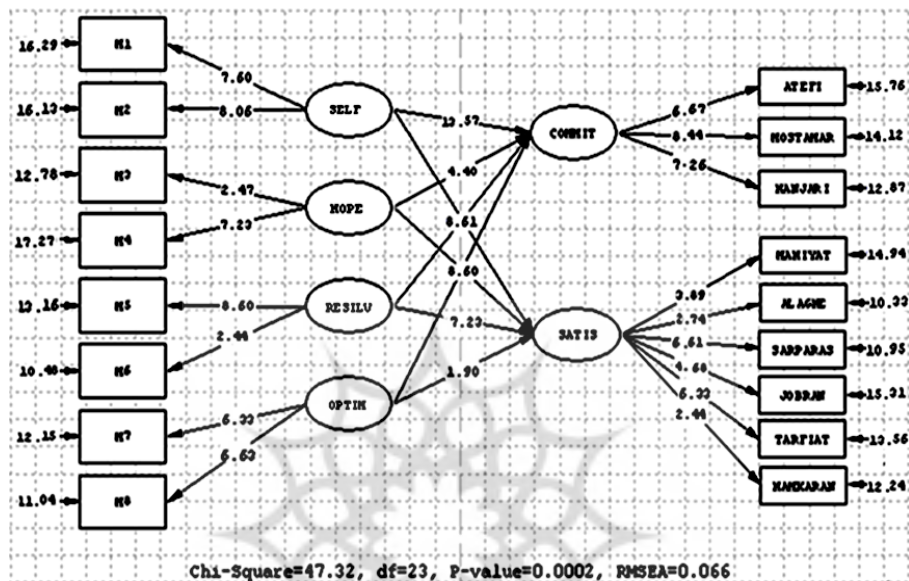


شکل ۳ مدل معادلات ساختاری برحسب ضریب استاندارد

در رابطه بین اجزای سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی، مؤلفه تاب‌آوری قوی‌ترین رابطه و خوش‌بینی ضعیف‌ترین رابطه را داشته‌اند. علاوه بر این، تعهد عاطفی بیش‌ترین تأثیر را از اجزای سرمایه روان‌شناختی پذیرفته است. این در حالی است که تعهد هنجاری کم‌ترین تأثیرپذیری را از این عوامل داشته است. در رابطه بین اجزای سرمایه روان‌شناختی با رضایت شغلی نیز، مؤلفه تاب‌آوری از ضریب همبستگی بالاتری برخوردار بوده است. از بین مؤلفه‌های رضایت شغلی، ماهیت شغلی بیش‌ترین تأثیر و مؤلفه سرپرست کم‌ترین تأثیر را از اجزای سرمایه روان‌شناختی پذیرفته‌اند.

شکل ۴، ضرایب معناداری هر یک از مؤلفه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. چنان‌که مشاهده می‌شود ضرایب تمام مؤلفه‌های پژوهش بزرگ‌تر از ۰.۲ است. از این رو روابط میان متغیرهای پژوهش معنادار است. به این ترتیب می‌توان گفت که اجزای سرمایه روان‌شناختی آثار تبیینی مستقیم بر تعهد سازمانی دارند، اما در مورد رضایت شغلی مؤلفه خوش‌بینی اثر تبیینی

دارد. در واقع خوش‌بینی در رضایت شغلی کارکنان بی‌اثر بوده است. از این رو تمام روابط مربوط به مدل به جزء رابطه بین مؤلفه خوش‌بینی با رضایت شغلی مورد تأیید قرار می‌گیرند.



شکل ۴ ضرایب T-Value مؤلفه‌های مدل مفهومی پژوهش

در نهایت جدول ۳، بار عاملی شاخص‌های هر یک از مؤلفه‌های پژوهش را به همراه ضریب تعیین R^2 و نیز T-value، نشان می‌دهد. چنان که مشاهده می‌شود در بین اجزای سرمایه روان‌شناختی مؤلفه تاب‌آوری دارای بالاترین و خوش‌بینی کم‌ترین بار عاملی هستند. هم‌چنین در میان مؤلفه‌های تعهد سازمانی، تعهد عاطفی بیش‌ترین و تعهد هنجاری کمترین بار عاملی را دارد. در نهایت در میان مؤلفه‌های مربوط به رضایت شغلی ماهیت شغلی دارای بار عاملی بالاتر و مؤلفه سرپرستی دارای بار عاملی کمتر می‌باشند. به این ترتیب بارهای عاملی بالاتر بیانگر همبستگی شدیدتر و بارهای عاملی پایین‌تر نشان‌دهنده همبستگی ضعیف‌تر می‌باشند.



جدول ۳ رده‌بندی شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌های پژوهش براساس بار عاملی

مؤلفه	نام عامل	بار عاملی	R ²	T-value
سرمایه روان‌شناختی	امید	۰/۵۶	۰/۳۱	۸/۰۶
	خود-کارآمدی	۰/۶۴	۰/۴۱	۷/۶۰
	خوش‌بینی	۰/۵۴	۰/۲۹	۲/۴۷
	تاب‌آوری	۰/۸۳	۰/۶۹	۱۳/۱۶
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	۰/۶۷	۰/۴۵	۸/۰۰
	تعهد مستمر	۰/۴۴	۰/۲۰	۷/۲۴
	تعهد هنجاری	۰/۲۶	۰/۰۷	۸/۴۳
رضایت شغلی	ماهیت شغل	۰/۸۹	۰/۷۹	۱۳/۰۸
	علاقه	۰/۷۴	۰/۵۵	۱۱/۰۰
	سرپرست	۰/۶۱	۰/۳۷	۱۰/۲۷
	جبران خدمات	۰/۶۸	۰/۴۶	۱۲/۰۰
	ترقیات	۰/۷۳	۰/۵۳	۱۱/۰۸
	رابطه با همکاران	۰/۶۵	۰/۴۲	۴۳/۷۱

۸- بحث و بررسی

هدف اصلی این تحقیق، بررسی و تبیین نقش اجزای سرمایه روان‌شناختی در ارتقای تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی ایران بود. نتایج حاصل نشان داد که امید، خود-کارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری با تعهد سازمانی رابطه معنادار دارند و موجب ارتقای آن در سازمان‌ها می‌شوند. هم‌چنین امید، خود-کارآمدی و تاب‌آوری با رضایت شغلی نیز رابطه معنادار داشته‌اند، اما خوش‌بینی با رضایت شغلی رابطه معنادار نداشته است.

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد کارکنانی که از سطح امید، خود-کارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری بالاتری برخوردارند، نسبت به سازمان خود متعهدتر و از سطح رضایت شغلی بالاتری برخوردارند.

امید حالتی احساسی است که موجب ارتقای اعتقاد به پیامدهای مثبت مرتبط با حوادث و شرایط زندگی افراد می‌شود. به عقیده اسنایدر (۲۰۰۰)، کسی که امید دارد، یعنی اعتقاد و حس تعلقی دارد که اهداف آن با یک برنامه‌ریزی مشخص محقق خواهد شد. انسان امیدوار چند



مسیری فکر می‌کند، زمان را به خوبی درک می‌کند و نسبت به آینده خوش‌بین است [۱۹، ص ۹]. از این رو انتظار می‌رود افراد امیدوار از سطح تعهد سازمانی و رضایت شغلی بالاتری برخوردارند. هم‌چنین خود-کارآمدی، یعنی اینکه یک فرد چگونه شیوه‌های مورد نیاز برای رسیدن به موقعیت‌های مورد انتظار را سازمان می‌دهد و آنها را اجرا می‌کند و اینکه انسان معتقد باشد می‌تواند با وضعیت‌های مختلف کنار بیاید. افرادی با احساس خود-کارآمدی بالا احتمالاً در برخورد با مسائل بیشتر تلاش می‌کنند، در تلاش خود استقامت می‌ورزند و افکارشان را تحلیل‌گرانه سازمان می‌دهند [۲۵، ص ۱۲۰].

نتایج این تحقیق نیز بیانگر آن است که افرادی با این ویژگی‌ها نسبت به سازمان خود وفاداری بیشتری داشته و راضی‌ترند. خوش‌بینی تلفیقی از گرایش و نگرش خوش‌بینانه در مورد خود، افراد، اشیاء، رویدادها و به‌طور کلی جهان طبیعت است که براساس آن انتظار نتایج خوب و امیدوارکننده را بسته به توانایی‌های خود از جهان و رویدادهای آن دارد [۲۶، ص ۵۳]. نتایج این تحقیق نیز مؤید رابطه مثبت و معنادار خوش‌بینی با تعهد سازمانی است ولی این مؤلفه رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد. تاب‌آوری ظرفیت بازگشتن از دشواری پایدار و ادامه‌دار و توانایی در ترمیم خویشتن است.

این ظرفیت انسان می‌تواند باعث شود تا او پیروزمندانه از رویدادهای ناگوار بگذرد و علی‌رغم قرار گرفتن در معرض تنش‌های شدید، شایستگی اجتماعی، تحصیلی و شغلی او ارتقا پیدا کند. نتایج این تحقیق نشان داد که تاب‌آوری با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنادار دارند و آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهند. هم‌چنین در میان مؤلفه‌های خود-کارآمدی و تاب‌آوری دارای بالاترین میانگین و خوش‌بینی و امید کم‌ترین میانگین را داشته‌اند. این نتایج با تحقیق بهادری و همکاران در دانشگاه تبریز مغایرت دارد. زیرا بر اساس تحقیق آنان امید و خوش‌بینی دارای میانگین بالاتری نسبت به خود-کارآمدی و تاب‌آوری بوده‌اند، هر چند از نظر مقادیری عددی میانگین‌ها به هم نزدیک بوده‌اند. به زعم نگارندگان این تفاوت احتمالات به دلیل وسیع‌تر بودن جامعه آماری تحقیق حاضر می‌باشد.

این بررسی نشان می‌دهد که نتایج این تحقیق از نظر رتبه مؤلفه‌ها، به نتایج تحقیق برنندت و همکاران در حوزه کشور فنلاند نزدیک‌تر بوده است. اما با نتایج لوتانز و همکاران نیز مغایرت داشته است. در این مورد با نگاه به اطلاعات جمعیت‌شناختی تحقیق حاضر مشخص می‌شود



که حدود ۶۴ درصد از کارکنان مورد مطالعه در سازمان‌های مورد مطالعه جزء کارکنان رسمی نبوده‌اند و به عبارت دیگر نسبت به آینده کاری خود زیاد خوش‌بین نبوده‌اند. از طرف دیگر فقدان شایسته‌گزینی و انتخاب افرادی به پست‌های مدیریتی که شاید صلاحیت لازم را نداشته باشند، میزان امید را در سازمان‌های مورد مطالعه کاهش داده است. اما کارکنان با توجه به سطح دانش و تجربیاتی که داشته‌اند، از توانایی لازم برای انطباق‌پذیری با شرایط برخوردار بوده‌اند. علاوه بر این با توجه به اینکه براینده کلی این مؤلفه‌های، سرمایه روان‌شناختی را شکل می‌دهند، از این رو با توجه به میانگین‌های حاصل می‌توان گفت که سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی ایران در حد متوسط (۳/۰۸) است. در این زمینه نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات مشابه داخلی نسبتاً مشابه است. به عنوان نمونه بر اساس نتایج تحقیق بهادری و همکاران میانگین سرمایه روان‌شناختی در حد متوسط ارزیابی شده است. اما نتایج این تحقیق در این زمینه با برخی از تحقیقات خارجی کمی مغایرت دارد. در تحقیقی که فاتح (۲۰۱۰) در ترکیه انجام داده است میزان سرمایه روان‌شناختی بالاتر از متوسط بوده است [۸، ص ۳۵۶]. هم‌چنین تحقیق برنند و همکاران (۲۰۱۱) که در چند کشور اروپایی نظیر پرتغال، فنلاند و بلغارستان انجام گرفت و نیز تحقیق لوتانز و همکاران (۲۰۱۱) در آمریکا نشان‌دهنده سطح سرمایه روان‌شناختی بالا (میانگین بالای ۴) بوده است [۱۸، ص ۴۹۱]. به زعم نگارندگان، تفاوت در سطح سرمایه روان‌شناختی این کشور و تحقیق حاضر احتمالاً به قلمرو مکانی تحقیقات و نیز به شرایط کاری و سازمانی و کیفیت زندگی کاری آنها مرتبط بوده است.

بر اساس مدل معادلات ساختاری، و ضرایب R ، می‌توان گفت که با افزایش اجزای سرمایه روان‌شناختی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در این سازمان‌ها بهبود می‌یابند؛ به عبارت دیگر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تابعی از کمیت و کیفیت امید، خود-کارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری است.

نتایج این تحقیق در این رابطه تقریباً با نتایج کلیه تحقیقات داخلی و خارجی مشابهت دارد [۲۷، ص ۲۳]؛ به عبارت دیگر بر اساس تحقیقات انجام شده و نیز این تحقیق، بیش‌ترین اثرگذاری مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی بر متغیرهای وابسته به ترتیب تاب‌آوری، خود-کارآمدی، امید و خوش‌بینی بوده است.



۹- نتیجه‌گیری

امروزه منابع انسانی جزء با ارزش‌ترین منابع سازمان‌ها هستند و منبع کسب مزیت رقابتی محسوب می‌شوند. با این وجود بسیاری از صاحب‌نظران اعتقاد دارند تمام منابع انسانی در این قالب نمی‌گنجند بلکه منابع انسانی که نسبت به سازمان خود وفادار و متعهد و از شغل خود رضایت داشته باشند. از این رو طبیعی است که سازمان‌ها همواره در صدد ارتقای تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌باشند. علاوه بر این از آن جایی که منابع انسانی قشر عظیم جمعیت هر جامعه را شکل می‌دهند، سلامتی روان‌شناختی آنان برای جامعه ارزش بالایی دارد. سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به عنوان یک عامل مهم به بهبود کیفیت زندگی شخصی و کاری آنها منجر شده و توانمندی‌های نظام اجتماعی را تقویت کند. نظر به اهمیت ارتقای تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان از یک‌سو و سرمایه روان‌شناختی از سوی دیگر، در این تحقیق تعاملات چند سویه اجزای سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی مورد توجه قرار گرفت تا بتوان شاخص‌های مناسبی را برای سنجش و پیش‌بینی آنها به دست آورد. چنان‌که نتایج این تحقیق نشان داد، عوامل مذکور می‌توانند به طور مستقیم تعهد سازمانی و رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار دهند. از این رو اطلاعات این تحقیق می‌تواند منبع مناسبی برای مدیران و پژوهشگرانی باشد که در صدد رسیدن به نتایج بهتری هستند. بنابراین لازم است مدیران سازمان‌ها نسبت به سلامت روان‌شناختی کارکنان حساس بوده و برنامه‌های منظمی برای پایش آنها داشته باشند. البته باید توجه داشت که متغیرهای دیگری نظیر عدالت سازمانی، ارتباطات، عوامل رفتاری و نظایر آن نیز می‌توانستند به عنوان متغیرهای مورد بررسی مطرح شوند، اما با توجه به محدودیت‌ها تحقیق به آنها پرداخته نشد. از این رو پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آینده روابط متغیرهای متفاوت تر و متنوع‌تری نیز مورد بررسی قرار گیرند..



۱۰- منابع

- [1] Turner N., Barling and A.; "Positive psychology at work"; In C.R. Snyder and S. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*, Oxford, UK: Oxford University Press, 2002.
- [2] Luthans F., Avolio B.J., Avey; "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction", *Personnel Psychology*, Vol. 60, 2007.
- [3] Nelson D., C.L. Cooper; "Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work"; *Thousand Oaks, CA: Sage*, 2007.
- [4] Edmonton J., Western J.; "Leadership development in health care: What do we know?"; *Journal of Management in Medicine*, (16), 2002.
- [5] Peterson S. J., Luthans F.; "The positive impact and development of hopeful leaders"; *Leadership and Organization Development Journal*, (24), 2003.
- [6] Bourdieu P.; "The forms of capital"; in Richardson, John G., ed., *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York: Greenwood, 1986.
- [7] Luthans F., Vogelgesang G. R., Lester P. B.; "Developing the psychological capital of resiliency"; *Human Resource Development Review*, 5, (1), 2006.
- [8] Fatih Ç.; "The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A Public Sample in Turkey"; *European Journal of Social Sciences*, Vol., 21, (3), 2011.
- [9] Sousa-Poza A.A.; "Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction"; *Journal of Socio-Economics*, Vol. 29, 6, 2000.

- [10] Smith P. & et al.; "Employee work attitudes: The subtle influence of gender"; *Human Relations*, Vol. 51, No. 13, 1989.
- [11] Bateman T., Strasser S.; "A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment"; *Academy of Management Journal*, Vol. 27, 1984.
- [12] Lyman W. P.; "Central life interests and organizational commitment of blue-collar workers"; *Administrative Science Quarterly*, 20, 2010.
- [13] Luthans F., Youssef C. M.; "Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage"; *Organizational Dynamics*, 33(2), 2004.
- [14] Avey B. James, Luthans F.; "Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover"; *Human Resource Management*, September–October, Vol. 48, No. (5), 2009.
- [15] Avolio B.J., F. Luthans; "The high Leader: Moments matter in accelerating authentic leadership development"; New York: McGraw-Hill.
- [16] Luthans F., Norman S. M., Avolio B. J.; "Supportive climate and organizational success: The mediating role of psychological capital"; *Journal of Organizational Behavior*, 29, (2), 2008.
- [17] Fredrickson B. L.; "Why choose hope?"; March 23, <http://www.psychologytoday.com/blog/positivity/200903/why-choose-hope>, 2011.
- [18] Luthans F., Youssef C.M., Sweetman D.; "Impact of positive appraisals of relationships and health on employees"; Overall Well-Being, *Under Journal Review*, 2010.
- [19] Snyder C. R., Lopez S. J.; "Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths"; Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, 2007.



- [20] Adams V.H., Snyder C.R., Pulvers K.M; "Hope and academic success in college"; *Journal of Educational Psychology*, 94 (4), 2002.
- [21] Seligman M. E. P.; "Authentic happiness"; New York: Free Press, 2002.
- [22] Wright T.A., Cropanzano R.; "The role of psychological well-being in job performance"; *Organizational Dynamics* (33), 2004.
- [23] Allen N. J., Meyer J. P.; "The measurement and antecedents of effective continuance and normative commitment to the organization"; *Journal of Occupational Psychology*, (63), 1990.
- [۲۴] هومن ح.ع.؛ «استنباط آماری در پژوهش رفتاری»؛ تهران: انتشارات پارسا، چاپ اول، ۱۳۸۱.
- [25] Bandura A.; "Self-efficacy: The exercise of control"; New York: Freeman, 2006
- [26] Gillham J. E., Shatté A. J., Seligman M. E. P.;"Optimism, pessimism and explanatory style"; In E.C. Chang, Washington, DC: American Psychological Association, 2001.
- [۲۷] صادقی فرد ج.؛ «ارزش‌های فردی و تعهد سازمانی»؛ تهران: چاپ نوید شیراز، چاپ اول، ۱۳۸۶.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

Improvement organizational commitment and job satisfaction in Iranian public organizations: Study and explanation the role of psychological capital components

By:

1) Mohammad Javad Hozoori Ph.d (Assistant Professor of PNU)

hozoori@pnu.ac.ir

Tel: 09122498594

2) Hasan Danayefard Ph.d (Associate Professor of TMU)

hdanaee@modares.ac.ir

Tel: 09127123527

3) Reza Najari Ph.d (Assistant Professor of PNU)

najjari_1344@pnu.ac.ir

Tel: 0212295747

4) Ali Salehi* (Phd student of PNU)

Salehi_ak@yahoo.com

Tel: 09127339079 , 02166218245

Abstract:

In recent years, psychological capital is one of the new concepts that study the capabilities and positive qualities of people and considers the importance of positive work environment; and tries to help to employees' life and work with the theoretical and practical approach and positive elements. Because of developing the approach of psycap in the organizations, this paper has studied and identified the role of psycap components on organizational commitment and job satisfaction in Iranian public organization. This research has quantitative approach and follows correlation method. The data has gathered by the standard tools from the populations that was employees of public organizations in Tehran province and were tested by using structural equations and factor analysis. The finds of research shows that psycap components has significant relation with the organizational commitment. But optimism doesn't affect job satisfaction. The result show resiliency has the highest rank, and optimism lowest rank. At last, psycap is a good predictor of organizational commitment and job satisfaction.

Key words: Psychological capital, self-efficacy, hope, optimism, resiliency, job satisfaction and organizational commitments