

تاثیر امکانات رفاهی بر سرمایه روانشناختی مثبت

محسن علیزاده ثانی^۱ - ابوالحسن حسینی^۲ - امیر تبسمی^۳

تاریخ دریافت: ۹۶/۱/۲۹ - تاریخ بازنگری: ۹۶/۲/۱۶ - تاریخ پذیرش: ۹۶/۴/۲۴

چکیده

در عصر حاضر، پس از سرمایه های مالی، اجتماعی و انسانی می توان سرمایه روان شناختی را به عنوان منبع مزیت رقابتی پایدار برای سازمانها در نظر گرفت. سرمایه روان شناختی مثبت، مفهوم نسبتاً جدیدی است که امروزه از حوزه روان شناسی مثبت گرا وارد مکتب رفتار سازمانی شده و از آن به عنوان مزیت رقابتی سازمان یاد می شود. این سرمایه قابلیت ارتقاء داشته و پتانسیل مناسبی برای تعالی عملکرد کارکنان فراهم می کند. هدف تحقیق حاضر نیز بررسی تاثیر امکانات رفاهی بر ارتقاء سرمایه روانشناختی مثبت کارکنان می باشد، که با بهره گیری از روش تحقیق شبه تجربی، تغییرات سرمایه روانشناختی مثبت کارکنان را قبل و بعد از استفاده خدمات رفاهی توسط پرسننامه استاندارد لوتانز (۲۰۰۷) بررسی می کند. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان شرکت ملی نفت ایران می باشد که در شش ماهه اول سال ۱۳۹۵ از خدمات مجموعه تفریحی و آموزشی شرکت ملی نفت ایران در محمود آباد استفاده کرده اند. یافته های پژوهش از نمونه تصادفی ۳۴۴ نفری، نشان داده که امکانات رفاهی ارائه شده در این مجموعه، همه ابعاد سرمایه روانشناختی مثبت را افزایش معنی داری داده است.

واژگان کلیدی: رفاه؛ امکانات رفاهی؛ سرمایه روان شناختی مثبت؛ رفتار سازمانی مثبت

۱. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران (نویسنده مسئول)
m.alizadehsani@yahoo.com

۲. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران

مقدمه

طی سال های اخیر، توجه به خصوصیات مثبت و ایجاد ارتباطات سازنده در مدیریت منابع انسانی در اولویت های پژوهشی حوزه مدیریت قرار گرفته و تنوع گسترده ای از فعالیت های مثبت گرایی کاری در کاربایی، حقوق و دستمزد، انگیزش و استراتژی های مربوط به آن، ساختارها و فرهنگ ها مطالعه شده و سهم آنها در عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی سازمان ها مورد حمایت واقع شده است (لوتانز و یوسف^۱، ۲۰۰۴). این جریان متأثر از رویکرد روانشناسی مثبت^۲ می باشد که با توجه به استعدادها و توانمندی های انسان، به جای پرداختن به ناهنجاری و اختلال ها، هدف نهایی خود را شناسایی سازه ها و شیوه هایی می داند که بهزیستی و شادکامی انسان را به دنبال دارند. از این رو عوامل عمده ای که می توانند سبب سازگاری هر چه بیشتر آدمی با نیازها و تهدیدهای زندگی شوند، بنیادی ترین سازه های این رویکرد می باشند. در پی مطرح شدن نظریه روان شناسی مثبت گرا، توجه قابل ملاحظه ای به نظریه رفتار سازمانی مثبت گرا به صورت کلی و سرمایه روان شناختی به طور خاص شده است (رایت^۳ و همکاران، ۲۰۰۹). مرور تحقیقات این حوزه نشان می دهد که بیشتر مطالعات پژوهشگران، متمرکز بر تاثیر متغیر سرمایه روان شناختی مثبت بر سایر متغیرهای کلیدی در سازمان ها بوده و تحقیقات محدودی در شناسایی عوامل سازمانی تاثیر گذار بر سرمایه روان شناختی مثبت، انجام شده است. لذا در پژوهش حاضر، خدمات رفاهی سازمان به عنوان یک زیرسیستم مدیریت منابع انسانی و عاملی که در سلامت و شادکامی کارکنان موثر بوده و نقش مهمی در حفظ و نگهداری منابع انسانی دارد (دل - اولسن^۴، ۲۰۰۶، خادمی، ۲۰۱۴، تیواری^۵، ۲۰۱۴) مورد توجه قرار گرفته و نقش آن در ارتقاء سرمایه روانشناختی مثبت کارکنان بررسی شده است.

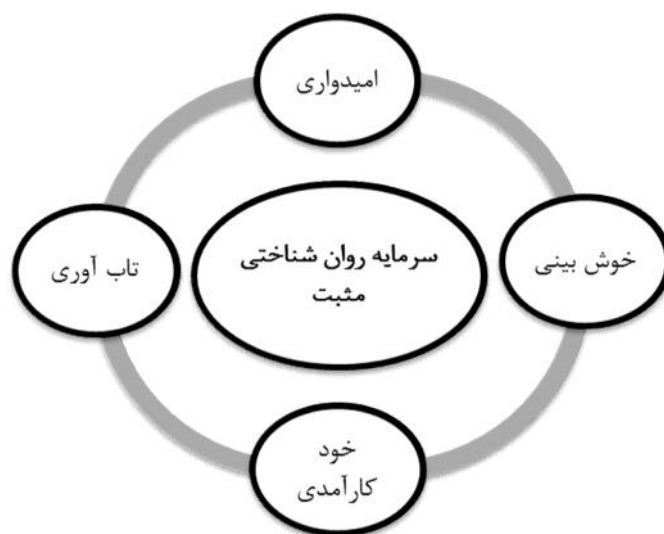
مبانی نظری و پیشینه پژوهش

روانشناسی مثبت به عنوان رویکرد تازه ای در روانشناسی، بر فهم و تشریح شادمانی و احساس ذهنی بهزیستی و همچنین پیش بینی دقیق عواملی که بر آن ها مؤثرند، تمرکز دارد. از منظر روانشناسی مثبت، عدم وجود نشانه های بیماری روانی، شاخص سلامتی نیست، بلکه

1. Luthans & Youssef
2. Positive Psychology
3. Wright
4. Dale-Olsen
5. Tiwari

سازگاری، شادکامی، اعتماد به نفس و ویژگی های مثبتی از این نوع، نشان دهنده سلامت بوده، و هدف اصلی فرد در زندگی، شکوفایی قابلیت های خود است. بنابراین روانشناسان مثبت گرا، بر وجود ویژگی های مثبت و رشد توانایی های فردی تأکید دارند (راین و دسی^۱، ۲۰۰۱). این رویکرد نوین، در حوزه سازمان و مدیریت نیز توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده و بدین ترتیب، نهضت جدیدی با عنوان رفتار سازمانی مثبت گرا ظهور یافته است. رفتار سازمانی مثبت گرا همانند روان شناسی مثبت گرا، مدعی نیست که دستاورد جدیدی در ارتباط با مثبت گرایی حاصل کرده، بلکه بر ضرورت تمرکز بیشتر بر نظریه پردازی، پژوهش و کاربرد موثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد (باکر و شوافلی^۲، ۲۰۰۸). اسنایدر و لویز^۳ (۲۰۰۱) بر این باورند که هدف اصلی رویکرد روان شناسی مثبت گرا، شناسایی سازه هایی بوده که موجب روشن گری در مفهوم معناداری زندگی برای آدمی شده است. به همین دلیل سازه هایی نظیر شادی، امید، خوش بینی و نظایر آن در کانون توجه این رویکرد قرار گرفته اند. سرمایه روان شناختی مثبت، مفهوم نسبتاً جدیدی است که امروزه از حوزه روان شناسی مثبت گرا وارد مکتب رفتار سازمانی شده و از آن به عنوان مزیت رقابتی سازمان یاد می شود. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، ارزیابی مثبت از شرایط و احتمال رسیدن به موفقیت، مبتنی بر تلاش انگیزه محور و همراه با پشتکار را سرمایه روان شناختی مثبت، تعریف کرده اند. لوتانز (۲۰۰۲) چهار عامل را به عنوان ساختار مرکزی سرمایه روانشناختی مثبت معرفی کرده است: امیدواری، خوش بینی، تاب آوری و خود کارآمدی (شکل ۱). سایر بحث های آکادمیک این حوزه نیز بر روی اندازه گیری این چهار شاخص متمرکز شده اند (نلسون و کوپر^۴، ۲۰۰۷).

-
1. Ryan & Deci
 2. Bakker & Schaufeli
 3. Snyder & Lopez
 4. Nelson & Cooper



شکل ۱- چهار بعد سرمایه روان شناختی مثبت (لوتانز، ۲۰۰۲)

خود کارآمدی^۱: خود کارآمدی که منشأ پیدایش آن پژوهش و نظریه شناختی اجتماعی بندورا^۲ (۱۹۹۷-۱۹۸۶) است به این صورت تعریف می شود: "باور یا اطمینان فرد به توانایی هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تأمین منابع شناختی برای خود و نیز ایفا و اجرای اقدامات لازم". در کنار این نظریه پردازی و تحقیقات وسیع بندورا، چهار منبع برای تعیین شناخت خود کارآمدی تعریف شده است که عبارتند از: تجارب مدیریت ارشد، حصول عملکرد، تجربه جانشینی یا الگو سازی، ترغیب اجتماعی و برانگیختگی عاطفی، که هر کدام از آنها می توانند برای ارتقای خود کارآمدی استفاده شوند (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۰).

خوش بینی^۳: شواهد زیادی در مورد افراد برانگیخته و با انگیزه وجود دارد که نشان می دهد خوش بینی، علاوه بر اینکه قسمتی از ماهیت انسان است، جزء تفاوت های فردی نیز می باشد. در کل خوش بینی در زندگی و محیط کار بسیار مؤثر می باشد. برای تعریف خوش بینی، روانشناسان معاصر از مثل قدیمی "قدرت مثبت فکر کردن" که در چندین سال قبل به وسیله نویسندگان مطرح، نظیر نورمن ویلسنت پیل و ویل کارنگی و اخیراً تونی رابینز و استیون کووی و رهبران سیاسی نظیر رزولت و ریگان گسترش یافته بود، فراتر رفته اند. روانشناسان،

1. Self efficacy
2. Bandura
3. Optimism

خوش بینی را به عنوان یک ویژگی شناختی که انتظار خروجی مثبت و یا استناد علی مثبت به رخدادها دارد و یا یک اسناد علی مثبت تعمیم یافته، تلقی می کنند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). در سرمایه روانشناختی، خوش بینی واقعی مورد نظر است، زیرا خوش بینی غیر واقعی منجر به پیامد منفی می شود (جنسن و لوتانز^۱، ۲۰۰۶). در خوش بینی واقع بینانه در حقیقت، فرد به ارزیابی آنچه می تواند به دست آورد در برابر آنچه قادر به کسب آن نیست، می پردازد. لذا، خوش بینی واقع بینانه، نقش مهمی در ارتقای خودکارآمدی فرد دارد (لوتانز و اولیو، ۲۰۰۷).

امیدواری^۲: امیدواری، وضعیتی شناختی یا ذهنی است که افراد را قادر می سازد که اهداف واقعی، اما چالش برانگیز و قابل پیش بینی را مدون سازند و سپس به آن اهداف از طریق اراده معطوف به خود، انرژی و ادراک کنترل درونی شده دست یابند. این چیزی است که از آن به عنوان قدرت اراده یاد می شود (هویدا و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین به معنای خلق راه های جایگزین جهت برون رفت از مشکلات است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

تاب آوری^۳: تاب آوری به عنوان جزئی از رفتار سازمانی مثبت به صورت " ظرفیت برگشت به عقل یا رجوع به قبل از بدبختی، تعارض، شکست یا حتی وقایع مثبت، پیشرفت و مسئولیت های افزایش یافته " تعریف می شود. ماستن و رید^۴ (۲۰۰۲) با توجه به زمینه روانشناختی بالینی، تاب آوری را به عنوان طبقه ای از پدیده ها که با الگویی از انطباق پذیری مثبت در زمینه مشکلات و مخاطرات قابل ملاحظه مشخص شده، تعریف نموده اند. پژوهش های انجام شده حاکی از آن است که برخی افراد تاب آور، پس از رویارویی با موقعیت های دشوار زندگی، دوباره به سطح معمولی عملکرد باز می گردند، حال آنکه عملکرد برخی دیگر از این افراد، پس از رویارویی با ناکامی ها، مصیبت ها و دشواری ها نسبت به گذشته ارتقا پیدا می کند (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۰).

بنابراین برخوردار بودن از سرمایه روانشناختی، افراد را قادر می سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت های استرس زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند، لذا اینگونه افراد دارای سلامت روانشناختی بالاتری نیز هستند (رایبیز^۵ و همکاران،

1. Jensen & Luthans
2. Hope
3. Resiliency
4. Masten & Reed
5. Robbins

(۱۹۹۸). سرمایه روان شناختی را نظیر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، می توان مدیریت کرده و در آن سرمایه گذاری نمود و بر خلاف سرمایه های سنتی و دارایی های مشهود، با سرمایه گذاری بسیار اندکی شکوفا می شود. تغییر و تحول در میزان سرمایه روان شناختی، حداقل ده درصد عملکرد فردی و سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد (باکر و شوافلی، ۲۰۰۸). پژوهش ها نشان می دهند سرمایه روان شناختی، ارزش افزوده بیشتری در عملکرد کارکنان نسبت به ویژگی های جمعیت شناختی، ویژگی های خود ارزیابی و ابعاد شخصیتی فرد دارد (ای وی^۱ و همکاران، ۲۰۱۰).

مطالعات انجام شده در حوزه سرمایه روانشناختی مثبت، بیانگر تاثیر این متغیر بر ارتقاء متغیر های مختلف سازمانی همچون عملکرد، رضایت شغلی و تعهد می باشد (باکر و شوافلی، ۲۰۰۸، ای وی و همکاران، ۲۰۱۰، لوتانز و اولیو، ۲۰۰۷، سلیگمن^۲ و همکاران ۲۰۰۰). اما مطالعات اندکی در زمینه مکانیسم ارتقاء این متغیر در سازمان انجام شده، و بیشتر به پیشنهاداتی در سطح اقدامات فردی اکتفا شده است. در این تحقیق خدمات رفاهی ارائه شده توسط سازمان به عنوان عاملی برای تقویت سرمایه روانشناختی مورد بررسی قرار گرفته و این پرسش مطرح شده است که آیا خدمات رفاهی ارائه شده در مجموعه ورزشی و آموزشی شرکت ملی نفت ایران بر سرمایه روانشناختی کارکنان تاثیر می گذارد؟ واژه رفاه سازمانی در مدیریت منابع انسانی به اقداماتی اطلاق می شود که شرایط کاری کارکنان را به شکل محسوسی تحت تاثیر قرار داده و شامل مجموع فعالیتهایی است که مسائل و مشکلات کارکنان را حل نموده و در واقع هدف اصلی انجام برنامه های رفاهی کارکنان، تامین امنیت روحی و جسمی آنها می باشد (گیریو^۳، ۲۰۰۸، خادمی، ۲۰۱۴). فلسفه رفاه نشانگر توجه به شان و انسانیت افراد و همبستگی اجتماعی است (رشنوادی و دهنوری، ۱۳۸۷) به همین دلیل بسیاری از سازمانها برنامه های رفاهی خود را با توجه به نیازهای کارکنان خود انجام می دهند. امکانات رفاهی بسیاری در پژوهش ها معرفی شده که استفاده از هر کدام آنها به نیاز سازمان و کارکنان آن بستگی دارد. در جدول شماره ۱ فهرستی از امکانات رفاهی که در سازمان ها مورد استفاده قرار می گیرد ارائه شده است:

1. Avey
2. Seligman
3. Greve

جدول شماره ۱- امکانات رفاهی سازمان در پژوهش ها

امکانات رفاهی	محقق
امکانات پزشکی (درمانی)، تهیه غذاخوری یا سالن ناهارخوری، تامین آب آشامیدنی در سازمان، امکانات بهداشتی در سازمان، اقدامات ایمنی در سازمان، خانه سازمانی، امکانات آموزشی برای فرزندان پرسنل، امکانات تفریحی، مزایای بازنشستگی.	کیوماری و تاتاردی (۲۰۱۴)
امکانات خوابگاه، امکانات آموزشی برای فرزندان پرسنل، تسهیلات سفر برای کارمند و خانواده، تسهیلات درمانی، خانه های سازمانی.	تایواری (۲۰۱۴)
امکانات آموزشی، تسهیلات درمانی، خانه سازمانی، هدیه به کارکنان، وام، امکانات حمل و نقل، فعالیتهای فرهنگی، مراقبت های بهداشتی شخصی.	جوهری و مهر و تا (۲۰۱۴)
امکانات درمانی، برنامه آموزشی، اقدامات برای پیشگیری از خستگی، امکانات غذاخوری، بیمه، امکانات برای خانواده و فرزندان، امکانات ورزشی.	نیاک وار و همکاران (۲۰۱۴)
امکانات غذاخوری، امکانات حمل و نقل، پارکینگ، پوشاک، اتاق استراحت، اتاق شست و شو، بیمه ای و درمانی، تسهیلات مسکن، کمک هزینه، تسهیلات فرهنگی، ورزشی و گردشگری.	اسرینیواس (۲۰۱۳)
برنامه های آموزشی، امکانات درمانی، جبران خسارات نابهنگام، سالن غذاخوری، تسهیلات مالی.	یاداو و کومار (۲۰۱۳)
تعاونی های اعتباری، تیم های ورزشی، بازپرداخت هزینه های آموزش، خدمات مشاوره، گردشگاه، باشگاه کارکنان، تخفیف، خانه های سازمانی، فعالیتهای فرهنگی.	خادمی (۱۳۹۳)
تسهیلات اعتباری، تسهیلات ایاب و ذهاب، تسهیلات مسکن، تسهیلات ورزشی، تسهیلات فرهنگی.	نصیری پورو همکاران (۱۳۹۱)

با توجه به نتایج تحقیقات مختلف که نشان دهنده تاثیر مثبت ارائه خدمات رفاهی سازمان بر نگرش های مختلف کارکنان همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی ادراک شده، حمایت سازمانی ادراک شده می باشد، و همچنین با توجه به نتایج پژوهشهای

مرتبط با سرمایه روانشناختی مثبت بعنوان عامل تاثیر گذار بر نگرش های سازمانی ذکر شده، برای بررسی دقیقتر روابط این متغیرها، در این پژوهش تاثیر ارائه خدمات رفاهی سازمان بر سرمایه روانشناختی مثبت مورد بررسی قرار گرفته است و فرضیه های پژوهش بصورت ذیل مطرح شده اند:

فرضیه اصلی: خدمات رفاهی بر سرمایه روانشناختی مثبت کارکنان، تاثیر مثبت و معناداری دارد.

- فرضیه فرعی ۱: خدمات رفاهی بر خود کارآمدی کارکنان، تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه فرعی ۲: خدمات رفاهی بر امیدواری کارکنان، تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه فرعی ۳: خدمات رفاهی بر تاب آوری کارکنان، تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه فرعی ۴: خدمات رفاهی بر خوش بینی کارکنان، تاثیر مثبت و معناداری دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ طرح تحقیق از نوع شبه آزمایشی با پیش و پس آزمون یک گروه آزمایش (بدون گروه کنترل) می باشد. جامعه آماری مورد مطالعه، ۱۲۵۰ نفر از کارکنان شرکت نفت جمهوری اسلامی ایران می باشد که در بازه زمانی بهار و تابستان ۱۳۹۵ به همراه خانواده از مجموعه رفاهی و تفریحی این شرکت واقع در شهر محمودآباد استان مازندران استفاده کرده اند. بر مبنای جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) حداقل نمونه مورد نیاز ۲۹۷ نفر تعیین شد. برای اطمینان از جمع آوری حداقل پرسشنامه مورد نیاز، تعداد ۴۰۰ پرسشنامه از طریق نمونه گیری تصادفی سیستماتیک با فاصله ۳ نفر، بین جامعه آماری توزیع شد. روش اجرایی توزیع پرسشنامه بدین طریق بود که افراد نمونه آماری در هنگام ورود به مجموعه رفاهی پرسشنامه سرمایه روانشناختی مثبت را تکمیل نموده و پس از اقامت و استفاده از خدمات رفاهی (متوسط چهار روز) در هنگام ترک مجموعه، مجدد پرسشنامه سرمایه روانشناختی مثبت را تکمیل می کردند. تعداد ۳۸۶ پرسشنامه قابل قبول جمع آوری شد، لکن با توجه به اینکه تحول در آزمودنی ها از تهدیدات عمده در روایی طرح یک گروه آزمایش با پیش و پس آزمون (دانایی فر و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۰۰) می باشد لذا این پرسش کنترلی که "آیا خبر خوشحال/ناراحت کننده ای در طول دوره اقامت خود از خانواده یا محل کار دریافت کرده اید؟" در پرسشنامه پس آزمون گنجانده شد و تعداد ۴۲ نفر که

پاسخ مثبت به این پرسش داده بودند از نمونه آماری حذف شدند و در نهایت، داده های جمع آوری شده از ۳۴۴ نفر مورد تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد سرمایه روانشناختی مثبت طراحی شده توسط لوتانز (۲۰۰۷) استفاده شد که شامل ۲۴ پرسش در چهار بعد خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی، می باشد. پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد و ۰/۹۲۸ بود.

یافته های تحقیق

بررسی نرمال بودن توزیع داده ها: پیش از تعیین نوع آزمون مناسب جهت تحلیل داده ها، ابتدا نرمال بودن توزیع داده ها از طریق آزمون کولموگروف-اسمیرنف مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این آزمون در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول شماره ۲- آزمون نرمال بودن توزیع داده ها

سرمایه روانشناختی	پیش آزمون	پس آزمون
تعداد	۳۴۴	۳۴۴
مقدار آماره Z	۰/۱	۰/۰۷۶
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول، سطح معنی داری برای متغیر سرمایه روانشناختی در پیش آزمون و پس آزمون کمتر از ۰,۰۵ می باشد، لذا داده های این متغیر از توزیع نرمال برخوردار نمی باشد لذا نمی توان از آزمون های پارامتریک برای بررسی فرضیه تحقیق استفاده کرد و آزمون متناسب ناپارامتریک باید انتخاب شود که در این پژوهش آزمون ویلکاکسون استفاده شد که برای ارزیابی همانندی دو نمونه وابسته با مقیاس رتبه ای به کار می رود.

آزمون فرضیه: پژوهش حاضر به دنبال بررسی تاثیر استفاده از خدمات رفاهی بر سرمایه روان شناختی مثبت بوده است. پس از جمع آوری داده ها به صورت قبل و بعد از استفاده از امکانات رفاهی توسط نمونه آماری پژوهش و با توجه به غیر نرمال بودن داده ها، برای تحلیل داده ها از روش ویلکاکسون استفاده شد. اگر میانگین نمونه قبل و بعد از استفاده از امکانات رفاهی با یکدیگر متفاوت باشد نشان دهنده موثر بودن تغییر شرایط و در غیر این صورت نشان دهنده بی اثر بودن تغییر شرایط در نمونه است (جعفرآبادی و همکاران، ۱۳۹۲). جدول شماره ۳، نتایج آزمون فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی این تحقیق را نشان می دهد.

جدول شماره ۳- نتایج آزمون فرضیه های تحقیق

نتیجه	آزمون ویلکاکسون			میانگین بعد از استفاده از امکانات	میانگین قبل از استفاده از امکانات	متغیر/بعد
	سطح معناداری	تعداد	میانگین			
تایید	۰/۰۰۰	۹۶	قبل < بعد	۳/۷۹۹۱	۳/۶۵۴۶	سرمایه روانشناختی مثبت
		۱۶۹	قبل > بعد			
		۷۹	قبل = بعد			
تایید	۰/۰۰۰	۷۶	قبل < بعد	۳/۹۴۸۲	۳/۸۰۲۳	خود کارآمدی
		۱۳۳	قبل > بعد			
		۱۳۵	قبل = بعد			
تایید	۰/۰۰۰	۷۷	قبل < بعد	۳/۹۹۸۵	۳/۸۳۲۴	امیدواری
		۱۴۴	قبل > بعد			
		۱۲۳	قبل = بعد			
تایید	۰/۰۰۰	۹۴	قبل < بعد	۳/۷۵۸۲	۳/۶۴۹۲	تاب آوری
		۱۳۳	قبل > بعد			
		۱۱۷	قبل = بعد			
تایید	۰/۰۰۰	۸۴	قبل < بعد	۳/۴۹۱۳	۳/۳۳۴۳	خوش بینی
		۱۴۴	قبل > بعد			
		۱۱۶	قبل = بعد			

همانطور که جدول شماره ۳ نشان می دهد، میانگین متغیر سرمایه روانشناختی مثبت و ابعاد چهارگانه آن در کارکنان، بعد از استفاده از خدمات و نتایج آزمون ویلکاکسون معناداری این تفاوت را تایید می کند. بنابراین فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی این پژوهش تایید شده اند. میانگین بعد امیدواری با میزان افزایش ۰/۱۶۶۱ دارای بیشترین تغییر در مقایسه قبل و بعد استفاده از خدمات رفاهی می باشد و سپس خوش بینی نیز به میزان ۰/۱۵۷ افزایش یافته که بعد از امیدواری بیشترین تغییر در میانگین را به خود اختصاص داده است. خود کارآمدی با میزان

۰/۱۴۵۹ مقدار افزایش در رده بعد قرار دارد و کمترین میزان تغییر مربوط به بعد تاب آوری می باشد که پس از استفاده از خدمات رفاهی به میزان ۰/۱۰۹ افزایش پیدا کرده است. بنابراین در کل، متغیر سرمایه روانشناختی مثبت کارکنان در نمونه آماری پس از استفاده از خدمات رفاهی به میزان ۰/۱۴۴۵ افزایش پیدا کرده است.

همچنین برای مطالعه دقیقتر یافته های پژوهش، از طریق آزمون کروسکال والیس، نقش تعدیلگر متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی) در ارتقاء متغیر سرمایه روانشناختی مثبت با استفاده از خدمات رفاهی بررسی شد که نتایج آن در جدول شماره ۴ ارائه شده است. این یافته ها نشان می دهد که تغییرات سرمایه روانشناختی مثبت فقط در زیر گروه های دو متغیر سن و وضعیت استخدامی تفاوت معنی داری داشته اند. افراد گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال بیشترین تغییر، و همچنین افراد دارای رابطه استخدامی رسمی نیز بیشترین تغییر را نشان داده اند.

جدول ۴- نتایج آزمون کروسکال والیس

نتیجه	Sig	Chi-Square	متغیر جمعیت شناختی
رد	۰/۲۲۸	۱/۴۵۳	جنسیت
تایید	۰/۰۲۶	۹/۲۷۲	سن
رد	۰/۶۶۱	۱/۵۹۵	تحصیلات
رد	۰/۰۸۶	۸/۱۶۴	سابقه خدمت
تایید	۰/۰۲	۱۱/۷۲	وضعیت استخدامی

بحث و نتیجه گیری

صاحب نظران سازمان و مدیریت، بر این باورند که امروزه پس از سرمایه مالی، سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی، می توان سرمایه روان شناختی را به عنوان منبع مزیت رقابتی پایدار برای سازمانها در محیطهای پر چالش در نظر گرفت بگونه ای که این سرمایه از طریق مکانسیم سازمانی همچون رهبری اخلاقی (مهداد و همکاران، ۱۳۹۴) و فرهنگ سازمانی (سیفی زاده، ۱۳۹۰) قابلیت ارتقاء داشته و پتانسیل مناسبی برای تعالی عملکرد کارکنان و سازمان ها فراهم می کند. تحقیقات بسیاری در این زمینه توسط پژوهشگران مختلف صورت گرفته است که هر کدام به

نوعی این متغیر مهم را سنجیده و ارتباط آن را با سایر متغیرها بررسی نموده اند. پژوهش های زیر از نظر موضوع مورد بررسی و نتایج با پژوهش حاضر هم راستا می باشد:

یافته های مهداد و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهش خود با عنوان پیش بینی سرمایه روانشناختی از طریق معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی با جامعه آماری ۳۲۰ نفر از کارکنان رسمی دولت و با استفاده از نمونه گیری در دسترس نشان داد: بین ابعاد معنویت در محیط کار (معنا در کار، همبستگی با دیگران و همسویی با ارزشهای سازمان) با رهبری اخلاقی، بین ابعاد معنویت در محیط کار با ابعاد سرمایه روانشناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوشبینی) و وجود دارد. همچنین، یافته های مربوط به تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد بین رهبری اخلاقی با ابعاد سرمایه روانشناختی رابطه معنادار وجود دارد؛ بین ابعاد معنویت در محیط کار (معنا در کار، همبستگی با دیگران و همسویی با ارزشهای سازمان) و رهبری اخلاقی با ابعاد سرمایه روانشناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری، خوش بینی) رابطه چندگانه معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش علیپور و همکاران (۱۳۹۲)، با عنوان بررسی اثربخشی مداخله سرمایه روانشناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل پژوهشی از نوع نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون و پس آزمون و جامعه آماری کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل به تعداد ۶۵۰ نفر نشان داد که نمره پیش آزمون فرسودگی شغلی در هر دو گروه اختلاف کمی با هم دارد. اما میانگین فرسودگی شغلی در پس آزمون گروه آزمایش در خرده مقیاس های خستگی، مسخ شخصیت کاهش معناداری پیدا کرده است. اما نقاط برش پرسشنامه نشان می دهد نمره آزمایش از سطح متوسط به سطح بالای کارآمدی تغییر کرده است. تحقیق حاضر نیز تاثیر زیرسیستم خدمات رفاهی در مدیریت منابع انسانی بر سرمایه روانشناختی را مورد بررسی قرار داده و یافته ها نشان داد که خدمات رفاهی ارائه شده توسط سازمان، همه ابعاد سرمایه روانشناختی (شامل خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری، خوش بینی) را افزایش معنی داری داده است. این یافته ها می تواند زمینه ساز تغییر نگرش مدیران سازمان ها به مخارج امور کارکنان باشد، بگونه ای که در سازمانهای دارای راهبرد توسعه منابع انسانی، علاوه بر اهمیت جذب بهترین کارکنان، حفظ آنها نیز دارای اولویت می باشد. دیدگاه مدیران این نوع سازمانها نسبت به مخارج امور کارکنان، دیدگاه هزینه ای نیست، بلکه سرمایه ای و آن هم از نوع سرمایه گذاری راهبردی است. بنابراین سازمانها می توانند با سرمایه گذاری بر خدمات رفاهی متناسب با نیازهای کارکنان، زمینه ارتقاء سرمایه روانشناختی مثبت کارکنان خود

را فراهم آورده که بر مبنای یافته های سایر پژوهشها منجر به ارتقاء متغیرهای مختلف سازمانی همچون عملکرد، رضایت شغلی و تعهد خواهد شد (باکر و شوافلی، ۲۰۰۸، ای وی و همکاران، ۲۰۱۰، لوتانز و اولیو، ۲۰۰۷، سلیگمن و همکاران ۲۰۰۰). همچنین در طراحی خدمات رفاهی ویژگی های جمعیت شناختی کارکنان مدنظر قرار گیرد. بگونه ای که در تحقیق حاضر تفاوت معنی داری در تاثیر امکانات رفاهی ارائه شده در مجموعه رفاهی میان گروههای مختلف سنی و وضعیت استخدام مشاهده شد.

آن چه در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت تاثیر استفاده از امکانات رفاهی بر سرمایه روان شناختی مثبت در میان کارکنان و نیروهای شرکت نفت جمهوری اسلامی ایران که از امکانات آموزشی و تفریحی مجموعه نفت محمودآباد استفاده نموده اند بوده است. با توجه به یافته های پژوهش و پژوهش های مشابه پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

فراهم کردن امکانات رفاهی برای کارکنان، در سازمان ها مورد توجه بیشتری قرار گیرد. سرمایه روان شناختی مثبت، به عنوان یکی از سرمایه های اساسی در سازمان در کنار سایر سرمایه های سازمانی مانند سرمایه مالی در نظر گرفته شود. خدمات رفاهی در سازمان ها با توجه به نیازهای کارکنان در نظر گرفته شود. تاثیر استفاده از خدمات رفاهی بر میزان انگیزش کارکنان در نظر گرفته شود. اقدامات لازم جهت ارتقای سرمایه روان شناختی کارکنان در درون سازمان انجام شود. خدمات و امکانات رفاهی در سازمان همواره بازنگری شود و در صورت نیاز امکانات جدید اضافه شود.

مباحث مربوط به رفتار سازمانی کارکنان همواره مورد تاکید سازمان ها قرار گیرد.

منابع و ماخذ

- بهادری خسرو شاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت آبادی، تورج و باباپور خیرالدین، جلیل. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روانشناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز. *مجله تخصصی پژوهش و سلامت*، ۱، صص ۱۴۵-۱۵۳.
- خاکی، غلامرضا. (۱۳۹۰). *روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی*. تهران: بازتاب.
- خلیفه سلطانی، حشمت؛ والی، فرزانه و صحت، سعید. (۱۳۹۳). تاثیر سرمایه روان شناختی مثبت مدیران بر بهبود عملکرد کارکنان: مطالعه ای در شرکت بیمه ملت شهر تهران. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۳۳، صص ۴۷-۶۸.
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی و آذر، عادل. (۱۳۹۲). *روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع*. تهران: انتشارات صفار.
- رشنوادی، یعقوب؛ دهنوری، مجید. (۱۳۸۷). نقش بیمه های عمر در افزایش رفاه و عدالت اجتماعی. *تازه های جهان بیمه*، ۱۲۱، صص ۳۲-۲۱.
- زاهدی اصل، محمد. (۱۳۸۰). بررسی وضعیت امور رفاهی کارکنان سازمان تامین اجتماعی. *دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد*، ۹ (۳۶)، صص ۱۰۴-۸۱.
- سیفی زاده هوسی، طیبه، (۱۳۹۰). *فرهنگ سازمانی و سرمایه روانشناختی در دانشگاه علوم پزشکی مشهد*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان شناختی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- شریفی، ناهید؛ شاه طالبی، بدری. (۱۳۹۴). *مدل یابی معادلات ساختاری روابط بین سرمایه روان شناختی با تعهد سازمانی و ادراک از عملکرد شغلی*. *رفاه اجتماعی*، ۱۵ (۱۹)، صص ۱۵۰-۱۲۱.
- علیپور، احمد؛ صرافی فروشانی، غلامرضا؛ صفاری نیا، مجید و آگاه هریس، مژگان. (۱۳۹۲). بررسی اثر بخشی مدل مداخله سرمایه روانشناختی (PCI) بر سلامت کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل. *دو ماهنامه سلامت کار ایران*، ۴، صص ۲۴-۱۶.
- مهداد، علی؛ اسدی، مهسا و گلپور، محسن. (۱۳۹۴). *پیش بینی سرمایه روانشناختی از طریق معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی*. *فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری*، ۱۰ (۱)، صص ۶۲-۵۴.
- نصیری پور، امیر اشکان؛ طیبی، سید جمال الدین و حبیبی، منصوره. (۱۳۹۱). رابطه ارائه تسهیلات رفاهی با مسئولیت پذیری کارکنان در مراکز بهداشتی و درمانی شهرستان نور. *مجله سلامت و بهداشت*، ۲ (۳)، صص ۳۷-۲۸.
- هویدا، رضا، مختاری، حجت اله، فروهر، محمد (۱۳۹۱) رابطه مولفه های سرمایه روان

شناختی و مولفه های تعهد سازمانی، مجله پژوهش های علوم شناختی و رفتاری، شماره دوم، پیاپی ۳، صص ۴۳-۵۶.

Bakker, A & Schaufeli W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employee In flourishing organization . *Journal of organizational Behavior*, 29, 33-54 .

Greve, B. (2008). What is Welfare?. *Central European Journal of Public Policy*, 2(1). 50-73.

Idil, Tamer. (2015). The effect of positive psychological capital on emotional labor, *International Journal of Research in Business and Social Science*, 4(2), 20-34.

Khademi, T. (2014), Examining the effect of welfare services on organizational commitment of staff at education department in Meymeh. *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*, 40, 305-310.

Johri, P & Mehrotra, S. (2014). Impact of Voluntary Welfare Measures on Job Satisfaction: A Case Study of Ashok Leyland India. *International Journal of Management Research and Business Strategy*, 3(1). 28- 40.

Luthans, F; Avolio, B. J; Avey, J. B & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, *Personnel Psychology*, 60, 541-572.

Luthans, F; Avolio, B. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel Psychology*, 60.

Luthans, F, Luthans K. W & Luthans B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond human and social capital. *Journal Of Business Horizons*, 47(1), 45_50.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organization behavior*, 3, 695-706.

Luthans F, Youssef CM. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, Vol. 33, No. 2, 143-160.

Nelson, D. L & Cooper, C. L. (2007). *Positive Organizational Behavior*. SAGE Publications Ltd. London. 192-198.

Robbins ,S; Millet ,B; Caccioppe, R & Waters- Marsh ,T. (1998). *Organisational behavior* 2ndEdn. Australia: Prentice Hall.

Ryan ,R.M, Deci, E.L. (2001). “ On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being” . *Annu Rev Psychol*. 52:141-66.

Seligman ,M.E & mihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction* .

Am Psychol , 55,5-14.

Sun, T; Zhao,X.W; Yang, B & Fan , H. (2012).The Impact of psychological capital on Job embeddness and Job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal of Advance nursing*,68(1), 69-79.

Tiwari, U. (2014), A study on employee welfare facilities and its impact on employees efficiency at Vindhya telelinks ltd. Rewa (M.p) India. Abhinav International Monthly Refereed *Journal of Research in Management & Technology*, 3,18-32.

Walsh, F. (2006). *Strengthening Family Resilience*. New York: The Guilford Press

Wright,T.A.(2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of organizational Behavioural Science*, 34(3), 146-150.

Wright, T.A, Cropanzano,R,Denny,P.J, & Moline, G.L. (2009). When a happy worker is a productive worker: A preliminary examination of three models. *Canadian journal of behavioural science*, 34(3), 146-150.

Dale-Olsen, H. (2006). Wages, Fringe Benefits and Worker Turnover.*Labour Economics*, Vol. 8, pp.87-106

Snyder,C.R. and Lopez, J.(2001)*Handbook of Positive Psychology*, Oxford University Press.

Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Peterson SJ.(2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human resource development quarterly*; 21(1): 41-67.

Jensen, S., & Luthans, F. (2006), 'Entrepreneurs as authentic leaders: impact on employees' attitudes ', *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 27 no. 8, pp. 646-666.

Masten, A. S., & Reed, M.-G. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology*(pp. 74-88). New York, NY: Oxford University Press.

Avey JB, Luthans F., Smith R. M., Palmer N. F.:(2010) "Impact of positive psychological capital on employee wellbeing over time"; *Journal Occupational Health Psychology*, Vol. 15, pp. 17-28, 2010.

Yadav, M & Kumar, A. (2013). A study of labour welfare measures in the corporate sector. *Asian-African Journal of Economics and Econometrics*, 13(2),329-337.

Srinivas, K.T. (2013), A Study on Employees Welfare Facilities Adopted at Bosch Limited, Bangalore. *Research Journal of Management Sciences*, 2(12), 7-11.

Nyakwara, S; Shiundu, J & Gongera, G. E. (2014), Evaluation of Employee welfare Facilities as an Intervention strategy of Industrial Unrest on Organization Performance: Case of Mumias Sugar Company. *European Journal of Business and Management*, 6(29), 209- 219.

Kumari, M.S & Tatareddy, M. (2014). Impact of Employee Welfare Facilities on Job Satisfsction: A Study with Reference to Secunderabad Division of South Central railway. *International Journal of Economic and Bussiness Review*, 2(12), 189-197.