

بررسی اثر سرمایه‌های روانشناختی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی
(مورد مطالعه سازمان صنایع و معادن استان اصفهان)

Effect of Capital Psychological on Organizational Commitment and Job Satisfaction

Ali Nasr Isfahani

Isfahan University

Mohsen Arefnezhad

Isfahan University

Email: mnhastm@yahoo.com

Somayyeh Mohammadi

Isfahan University

Azam Khalili

Isfahan University

علی نصر اصفهانی

استاد یار دانشگاه اصفهان

محسن عارف نژاد

کارشناس ارشد مدیریت دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول)

سمیه محمدی

کارشناس ارشد مدیریت دانشگاه اصفهان

اعظم خلیلی

کارشناس ارشد مدیریت دانشگاه اصفهان

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف تعیین تاثیر سرمایه‌های روانشناختی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی با مطالعه موردی در سازمان صنایع و معادن استان اصفهان اجرا شد. **روش:** پژوهش حاضر کاربردی و از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع علی است. جامعه آماری، مدیران، سرپرستان و کارکنان سازمان صنایع و معادن استان اصفهان بودند که از طریق نمونه‌گیری تصادفی، با استفاده از فرمول کوکران، در سطح اطمینان ۹۵٪ حجم نمونه آماری ۷۸ نفر مشخص گردید. ابزارهای سنجش شامل پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱)، پرسشنامه سنجش رضایت شغلی اسمیت کندال و هالین (۱۹۹۶) و پرسشنامه سنجش سرمایه‌های روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد. **نتایج:** داده‌ها از طریق رویکرد معادلات ساختاری و نرم افزار Amos تحلیل شد و یافته‌ها نشان‌دهنده تاثیر مثبت سرمایه‌های روانشناختی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه روانشناختی، تعهد، رضایت شغلی و رویکرد معادلات ساختاری.

Abstract

Aim: This article explores the influence of psychological capitals on organizational commitment and job satisfaction in Isfahan Industries and Mines Organization. **Method:** This research is an applied, survey-descriptive study. The target society of the research included all the managers, supervisors and workers working in Isfahan Industries and Mines Organization, out of which a sample of 78 individuals was randomly selected. The research tools included *Allen and Mayer Organizational Commitment Questionnaire*, *Smite Kendal and Halin Job Satisfaction Questionnaire* and *Lotanz Psychological Capital Questionnaire*. **Results:** Findings analyzed by structural equation modeling revealed that psychological capitals have positive and significant influence on organizational commitment and job satisfaction.

Keywords: Psychological Capital, Commitment, Job Satisfaction, Structural Equation Modeling.

مقدمه

امروزه موضوع سرمایه‌های اجتماعی که توصیف‌کننده روابط بین فردی و شبکه‌های اجتماعی است و سرمایه انسانی که به دانش، قابلیت‌ها و تجربیات کارکنان اشاره دارد، در زمینه سازمانی اهمیت قابل توجهی یافته است. به موازات این پیشرفت‌ها، سایر مباحث از قبیل سرمایه‌های روانشناختی سازمانی که در اصطلاحات ارزش‌گذاری و ارزشیابی منابع انسانی مورد بحث قرار می‌گیرند موضوع تحقیقات متفاوتی شده‌اند (لوتانز و همکاران^۱، ۲۰۰۶؛ نلسون و کوپر^۲، ۲۰۰۷). این رویکرد جدید، ظرفیت‌ها و نیروهای روانی منابع انسان محور را برای بهبود عملکرد سازمانی و فردی و دستیابی به موفقیت سازمانی مورد بررسی قرار می‌دهد (تورنر، بارلینگ و زاهاراتوی^۳، ۲۰۰۲). سرمایه‌های روانشناختی سازمانی به عنوان نیرویی در جهت ترقی فرد، بهبود عملکرد فردی، افزایش قدرت نفوذ، بهبود عملکرد سازمانی، افزایش درآمد و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان نگریسته می‌شود (لوتانز، اولیو، اوی و نورمن^۴، ۲۰۰۷؛ رایت^۵، ۲۰۰۳). لوتانز و همکارانش در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سازمان‌ها، سرمایه روان‌شناختی^۵ مثبت‌گرا را به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها مطرح کرده‌اند. آن‌ها بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی همچون: امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آن‌ها) در سازمان می‌شود (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). رفتارهای کارکنان مانند تعهد سازمانی و رضایت شغلی نتایج مهمی برای سازمان‌ها از قبیل بهبود عملکرد، چرخش شغلی، کاهش غیبت، افزایش بهره‌وری و رضایت مشتری را به همراه داشته است (ساری و جاج^۶، ۲۰۰۴؛ ویجی، اسپچمدت، پارکس و وان دیک^۷، ۲۰۰۷). تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه مند و وفادار به سازمان عملکرد شغلی بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آن‌ها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردار هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل موثر بر آن، اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند (ساعتچی^۸، ۱۳۸۲). لوتانز و همکاران^۸ (۲۰۰۷) در تحقیقات خود به ارتباط قوی و مثبت بین سرمایه‌های روانی با تعهد سازمانی، رضایت شغلی، تمایل برای ماندن در سازمان و کاهش غیبت دست یافتند. نتایج تحقیقات آن‌ها نشان داد که متغیرهای روان‌شناختی مانند امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی بر بهبود عملکرد و بهره‌وری در سازمان‌ها تاثیر مثبتی دارد. کارکنان متعهد و راضی که اهداف و ارزش‌های سازمان را می‌شناسند به عنوان منابع انسانی برای بهبود عملکرد سازمانی و دستیابی به مزیت رقابتی محسوب می‌شوند.

لارسون و لوتانز^۹ (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان ارزش‌های بالقوه سرمایه‌های روانشناختی بر پیش‌بینی نگرش‌های شغلی به ارتباط مثبت بین سرمایه‌های روانشناختی بر عملکرد و انگیزش کارکنان دست یافتند. نتیجه مهم دیگری که آن‌ها از این تحقیق به دست

¹. Luthans et al

². Nelson and Cooper

³. Turner et al

⁴. Wright

⁵. Psychological Capital

⁶. Saari et al

⁷. Wege et al

⁸. Avey et al

⁹. Larson and Luthans

آوردند این بود که سرمایه‌های روانشناختی تاثیر مثبتی بر سرمایه‌های انسانی و اجتماعی سازمان‌ها دارند. لوتانز و سوزان^۱ (۲۰۰۵) در تحقیق با عنوان ارتباط بین سرمایه‌های روانشناختی و تعهد به مأموریت‌های سازمان با مطالعه بر روی پرستاران به بررسی تاثیر سرمایه‌های روانشناختی بر تعهد پرستاران به ماندن در بیمارستان و تعهد به مأموریت و اهداف بیمارستان پرداختند. نتایج تحقیق حاکی از ارتباط مثبت بین سرمایه‌های روانشناختی بر تعهد پرستاران به مأموریت‌ها و اهداف بیمارستان بود. ایکسیو و شوون^۲ (۲۰۱۱) در تحقیقی در صدد بررسی تاثیر سرمایه‌های روانشناختی بر نیت جابجایی، توانمند سازی و رضایت شغلی در سازمان بودند. آن‌ها در پایان به این نتیجه رسیدند که سرمایه‌های روانشناختی از طریق بهبود رضایت شغلی و توانمند سازی با عث کاهش جابجایی در سازمان‌ها می‌شود. تیبریت و تیروت^۳ (۲۰۱۰) در تحقیقی تحت عنوان تاثیر رضایت کارکنان، تعهد سازمانی و تعهد کاری بر مفهوم چرخش شغلی به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی و تعهد سازمانی تاثیر مستقیمی بر چرخش شغلی ندارد و تنها متغیر تعهد کاری است که تاثیر منفی بر چرخش شغلی دارد همچنین تحقیق آن‌ها بیانگر وجود رابطه علی مثبت بین رضایت شغلی و دو متغیر تعهد سازمانی و تعهد کاری است. در سال‌های اخیر، توجه روان‌شناسان به مقوله روان‌شناسی مثبت‌گرا^۴ جلب شده؛ به گونه‌ای که این جنبش به حوزه مدیریت و رفتار سازمانی هم راه یافته است. امروزه پس از سرمایه انسانی و اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی را می‌توان به عنوان مبنای مزیت رقابتی در سازمان‌ها در نظر گرفت. نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت‌گرا حاکی از آن است که ظرفیت‌های روانشناختی، از قبیل: امیدواری، تاب‌آوری، خوش بینی و خود-کارآمدی، در کنار هم، عاملی را با عنوان: سرمایه روان‌شناختی تشکیل می‌دهند. به عبارت دیگر، متغیرهای روان‌شناختی، از قبیل: امیدواری، تاب‌آوری، خوش بینی و خود-کارآمدی، در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می‌دهند که در هر یک از این متغیرها، نمایان است (اوای و همکاران^۵، ۲۰۰۹). در واقع، لوتانز و همکارانش (۲۰۰۸) در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سازمان‌ها، سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا را به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها مطرح کرده‌اند. آن‌ها بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی همچون: امید، خوش بینی، تاب‌آوری و... منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آن‌ها) در سازمان می‌شود. بنابراین، سرمایه روان‌شناختی، از متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه‌گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آن‌ها وجود دارد. همان‌گونه که پیش از این اشاره شد این متغیرها، عبارتند از خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب‌آوری. خود - کارآمدی که منشا پیدایش آن پژوهش و نظریه شناختی اجتماعی بندورا^۶ (۱۹۹۷) است - و می‌توان به سادگی آن را اعتماد به نفس نامید - به این ترتیب تعریف می‌شود: باور (اطمینان) فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تامین منابع شناختی برای خود و نیز ایفای اقدامات لازم. افراد با خود - کارآمدی بالا دارای ویژگی‌های مانند تعیین هدف‌های والا برای خود، ریسک پذیر، انگیزه بالا، تلاش و پشتکار برای رسیدن به اهداف می‌باشند (استجکویس و لوتانز^۷، ۱۹۹۸). تاب‌آوری نوعی حالتی قابل توسعه در فرد است که بر اساس آن در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و زندگی، و حتی رویدادهای

^۱ Luthans and Susan

^۲ Erxiu and Shuwen

^۳ Tibrat and Teerawut

^۴ Positive Psychology

^۵ Avey et al

^۶ Bandura

^۷ Stajkovic and Luthans

مثبت، پیشرفت‌ها و مسئولیت بیشتر قادر است به تلاش بیشتری ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر، از پای ننشیند(اوای، ریچارد، لوتانز و ماهاتره^۱، ۲۰۱۱). درخوش بینی واقع بینانه در حقیقت، فرد به ارزیابی آنچه می‌تواند به دست آورد در برابر آنچه قادر به کسب آن نیست، می‌پردازد. بنابراین، خوش بینی واقع بینانه، نقش مهمی در ارتقای خود کارآمدی فرد دارد(لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). امیدواری حالت انگیزشی مثبتی است که از احساس موفقیت آمیز(عاملیت) و برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف ناشی شده است. بنابراین، امیدواری از دو جزء تشکیل شده است: عاملیت و برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف. مقصود از عاملیت، داشتن اراده برای دستیابی به نتیجه مورد نظر یا دلخواه است(سنیدر^۲، ۲۰۰۰). تعهد سازمانی^۳ یکی از مسائل مهم انگیزشی است که بر اساس آن فرد در سازمان هویت خویش را می‌یابد، در سازمان مشارکت می‌کند و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد. دستیابی به اهداف در هر سازمان، بدون پذیرش درونی و تلاش خود جوش کارکنان میسر نمی‌باشد. تحقق این امر زمانی به نتیجه می‌رسد که هر یک از کارکنان تعهد درونی و نسبتا با ثباتی را داشته باشند (گل پرور و عریضی سازمانی، ۱۳۸۵). تعهد سازمانی یعنی درجه همانندسازی روان‌شناختی و یا چسبیدگی به سازمانی که فرد برای آن کار می‌کند. پژوهش‌های بسیاری نشان می‌دهد که کارکنانی که تعهد سازمانی بالایی را نشان می‌دهند وقت کمتری را به کارهای غیر مرتبط با شغلشان نشان می‌دهند، در کارشان شادمان‌تر هستند و این احتمال که آن‌ها سازمان خود را ترک کنند کمتر است (میرهاشمی، شریفی، نفیسی و بهاری، ۱۳۸۶). رایبیز تعهد سازمانی را حالتی می‌داند که فرد سازمان را معرف خود می‌داند و آرزوی باقی ماندن در آن را دارد (رایبیز و جاج^۴، ۱۳۸۹) سه نفر از محققانی که بیشتر در زمینه تعهد سازمانی کار کرده‌اند، مودی، استیرز و پورتر (۱۹۸۲) هستند. از دیدگاه این سه محقق، تعهد سازمانی دارای سه جزء ترکیبی، یعنی پذیرش هدف‌های سازمان، تمایل برای سخت کار کردن برای سازمان و تمایل برای باقی ماندن در سازمان است. بر این اساس، مفهوم سه جزئی تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری ارائه شده است (مودی، پورتر و سترس^۵، ۱۹۸۲، مستحسن و حقانی، ۱۳۸۹). رضایتمندی شغلی یکی از عوامل مهم در پیشرفت کار یک سازمان می‌باشد. بررسی در این زمینه نشان می‌دهد که از سال ۱۹۷۶ در زمینه رضایتمندی شغلی بیش از ۳۰۰۰ مطالعه انجام شده است. بررسی‌ها هم چنین نشان می‌دهد با افزایش میزان رضایت شغلی خلاقیت و مولد بودن فرد نیز افزایش می‌یابد. انگیزه‌های کاری بیشتر و غیبت از کار کاهش پیدا می‌کند(دونوهو و هایوود^۶، ۲۰۰۴؛ صادقی و محمدزاده^۷، ۲۰۰۳). رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود(شرترز، ۱۳۶۹) همچنین رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. در واقع، به عنوان یکی از پارامترهای اساسی در چگونگی برآوردن خواسته‌های افراد از طرف اجتماعی، رضایت شغلی سهم بسزایی در آرامش خاطر روحی-روانی افراد و در نهایت تاثیر عمیق در روابط اجتماعی و نتایج خواسته شده از شغل‌های گوناگون دارد (صادقی فرد و خلیج اسدی، ۱۳۹۰). با توجه به مطالب مزبور، می‌توان گفت رضایت شغلی یعنی احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود دارد و لذتی که از آن می‌برد و در پی آن، به شغل خود دل گرمی و وابستگی پیدا می‌کند. شاخص توصیف شغل^۸ (JDI) نخستین بار توسط اسمیت کندال و

1. Avey et al
2. Snyder
3. Organizational Commitment
4. Robbins and Jaj
5. Mowdy et al
6. Donohue and Heywood
7. Sadighi and Mohamadzadeh
8. Job Descriptive Index

هیولین در سال (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین شده است و از آن پس در کشورهای مختلف مورد استفاده قرار گرفته است. در این مدل شاخص‌های موثر در رضایتمندی شغلی در قالب ۵ جنبه ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، ترفیعات، حقوق، مزایا و شرایط کار دسته‌بندی می‌شود (اسمیت، کندال و هولین^۱، ۱۹۶۹). از آنجا که تعهد سازمانی و رضایت شغلی، با عملکرد سازمانی در ارتباط هستند در نهایت مولفه‌های سرمایه‌های روانشناختی با این رفتارها مرتبط می‌شوند. این تحقیق درصدد بررسی تاثیر متغیرهای روانشناختی سازمانی که شامل امید، تاب‌آوری، خوش بینی و خود کار آمدی بر تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هیجانی و تعهد مستمر) و رضایت شغلی (همکاران، مافوق، رضایت از پرداخت، نحوه ارتقا در سازمان و ماهیت کار) با استفاده از معادلات ساختاری و نرم افزار Amos در سازمان صنایع و معادن استان اصفهان می‌باشد.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه؛ تحقیق حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع علی است. روش انجام تحقیق به صورت پیمایشی می‌باشد. متغیرهای تحقیق: سرمایه‌های روانشناختی (خود کار آمدی، خوش بینی، تاب‌آوری و امید واری)، تعهد سازمانی (تعهد هنجاری، تعهد هیجانی، تعهد مستمر) و رضایت شغلی (رضایت از حقوق و مزایا، نحوه ارتقا در سازمان، مافوق، همکاران و رضایت از ماهیت کار) در نظر گرفته شده‌اند. سرمایه‌های روانشناختی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی متغیرهای پنهان پژوهش و متغیرهای خود کار آمدی، خوش‌بینی، تاب‌آوری و امیدواری، تعهد هنجاری، تعهد هیجانی، تعهد مستمر، رضایت از حقوق و مزایا، نحوه ارتقا در سازمان، مافوق، همکاران و رضایت از ماهیت کار به عنوان متغیر مشاهده (الگوهای اندازه گیری) در نظر گرفته شده‌اند. در مدل‌سازی معادلات ساختاری بین دو گروه متغیر پنهان و آشکار تمایز وجود دارد. متغیر پنهان، متغیری است که از چند متغیر آشکار به وجود می‌آید (قاسمی، ۱۳۸۹). جامعه آماری شامل کارمندان سازمان صنایع و معادن استان اصفهان می‌باشد. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفته است. در پژوهش حاضر جهت تعیین نمونه، ابتدا پیش نمونه‌ای به حجم ۳۰ نفر به طور تصادفی انتخاب گردید و پس از توزیع پرسشنامه بین آنها و جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات، با استفاده از فرمول کوکران^۲، در سطح اطمینان ۹۵٪ حجم نمونه آماری ۷۸ نفر مشخص گردید که ۸۵ پرسشنامه پخش شد و ۷۹ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به لحاظ نکات جمعیت شناختی نمونه این پژوهش، حدود ۲۱٪ زن و ۷۹٪ مرد بوده‌اند.

ابزار سنجش

پرسشنامه تعهد سازمانی؛ جهت انجام این تحقیق برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی که توسط آلن و مایر^۳ در سال ۱۹۹۱ و بر اساس سه مولفه (تعهد هنجاری، تعهد عاطفی و تعهد مستمر) و در قالب ۱۸ گویه (سوال) طراحی گردیده است استفاده شده است، می‌یر و همکاران (۱۹۹۳) پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ محاسبه و برای تعهد عاطفی ۰/۸۸، برای تعهد هنجاری ۰/۸۱، و برای تعهد مستمر ۰/۸۴. گزارش کردند. جزایری، نعیمی، شکرکن و تقی پور (۱۳۸۵) نیز ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) و روایی سازه‌ای این پرسشنامه را به ترتیب برای تعهد عاطفی ۰/۶۹، ۰/۸۸، و برای تعهد هنجاری ۰/۸۱ و ۰/۷۱، و برای تعهد مستمر ۰/۸۴ و ۰/۴۵ گزارش کردند. در این پژوهش آلفای کرونباخ پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۴ بدست آمد.

^۱. Smith et al

^۲. Kucran

^۳ Allen and Meyer

پرسشنامه رضایت شغلی؛ برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه اسمیت کندال و هالین^۱ و بر اساس پنج مولفه (رضایت از ماهیت کار، مافوق، همکاران، نحوه ارتقاء در سازمان و رضایت از میزان حقوق و مزایا) طراحی شده است، استفاده گردید. این ابزار در ابتدا شامل ۷۲ سوال بود که به علت تعداد زیاد سوالات از کارآیی لازم برخوردار نبود محققان در سال ۱۹۸۷ در تحقیقی سعی در کاهش تعداد سوالات پرسشنامه نمودند و تعداد سوالات را به ۳۰ سوال کاهش دادند. در این پژوهش آلفای کرونباخ پرسشنامه رضایت شغلی ۰,۷۹۸ بدست آمد.

پرسشنامه سرمایه‌های روانشناختی؛ برای سنجش سرمایه‌های روانشناختی از پرسشنامه ۲۴ گویه ای (سوال) لوتانز و همکاران استفاده شد. در این پژوهش آلفای کرونباخ پرسشنامه سرمایه‌های روانشناختی ۰,۸۰۳ بدست آمد. در پرسشنامه از طیف ۵ تایی لیکرت (کاملاً موافقم - موافقم - تاحدودی - مخالفم - کاملاً مخالفم) استفاده شد

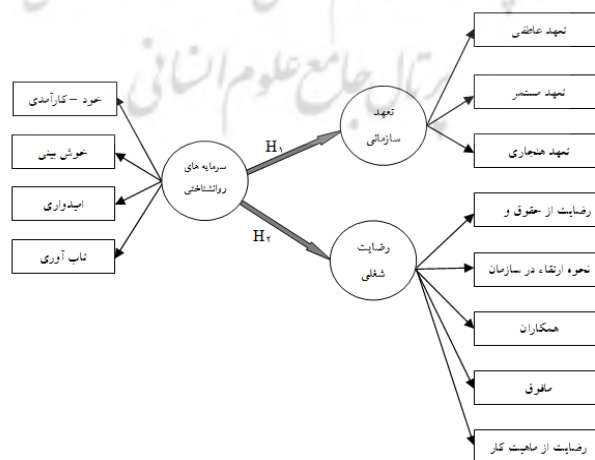
فرضیات پژوهش

H₁: سرمایه‌های روانشناختی تاثیر مثبتی بر تعهد سازمانی دارند.

H₂: سرمایه‌های روانشناختی تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

بعد از اطمینان از وجود روایی و پایایی در شاخص‌های گرد آوری شده به آزمون مدل تحقیق و فرضیه‌های تحقیق پرداخته شد. در این تحقیق از روش مدل سازی معادلات ساختاری برای آزمون مدل اندازه گیری تاثیر سرمایه‌های روانشناختی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی و فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است. با توجه به مدل مفهومی، این تحقیق دارای ۱۲ متغیر آشکار می‌باشد که سه مفهوم (متغیر پنهان) که شامل تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سرمایه‌های روانشناختی را اندازه گیری می‌کنند. برای برازش مدل از معیارهای برازشی که در مدل سازی معادلات ساختاری وجود دارد استفاده شده است. معیارهای برازش نشان دهنده این است که آیا مدل بازنمایی شده توسط داده‌ها، مدل اندازه گیری تحقیق را تایید می‌کند یا خیر (قاسمی، ۱۳۸۹). در جدول ۲ شاخص‌های برازش و برازش قابل قبول که در این تحقیق استفاده شده است ارائه شده.



((مدل مفهومی تحقیق ، منبع محقق))

¹ - Smith Kendal and Haline

جدول ۲- شاخص های برازش مدل

| نام شاخص | اختصار | برازش قابل قبول |
|------------------------------------|----------|-----------------|
| شاخص نیکویی برازش | GFI | GFI>٪۹۰ |
| شاخص نیکویی برازش اصلاح شده | AGFI | AGFI>٪۹۰ |
| شاخص برازش هنجار شده | NFI | NFI>٪۹۰ |
| شاخص برازش تطبیقی | CFI | CFI>٪۹۰ |
| شاخص برازش افزایشی | IFI | IFI>٪۹۰ |
| ریشه میانگین مربعات خطای برآورد | RMSEA | RMSEA<٪۱۰ |
| کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی | CMIN/ df | بین ۱ تا ۳ |

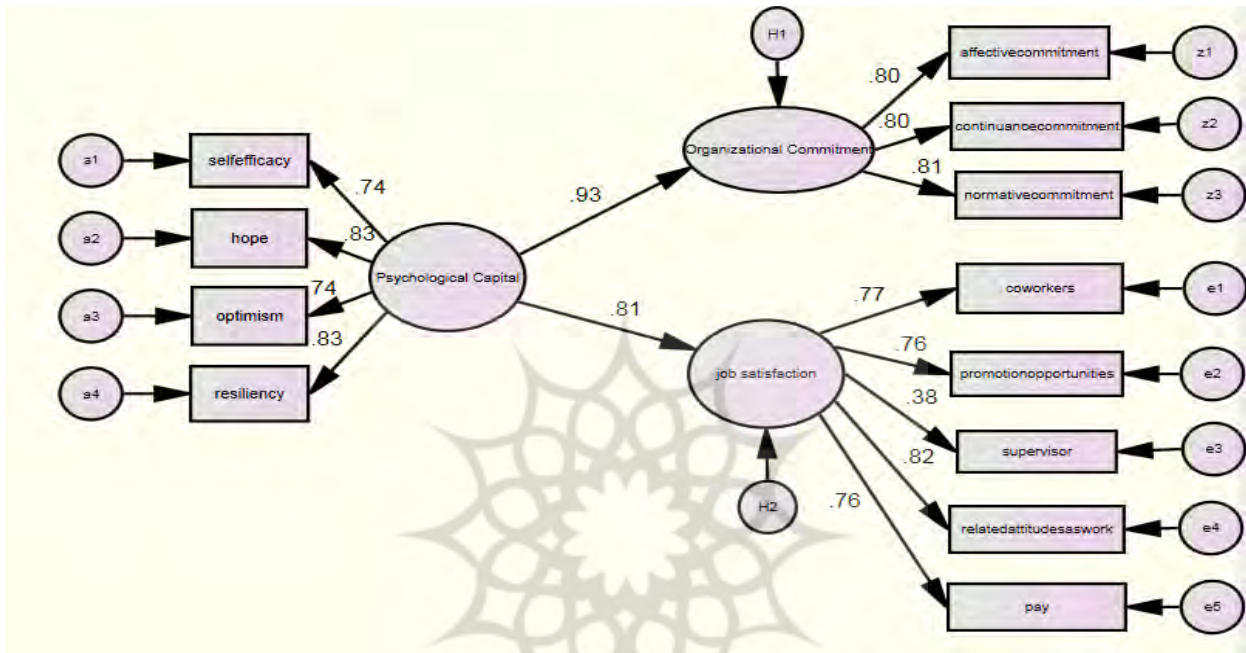
پس از جمع‌آوری اطلاعات جهت مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده) تا چه اندازه‌ای برای سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول می‌باشند باید ابتدا تمام متغیرهای مشاهده که مربوط به متغیرهای پنهان می‌باشد بطور مجزا مورد آزمون قرار می‌گیرند. شاخص‌های کلی برازش برای الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تاییدی) با استفاده از نرم افزار Amos18 در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳- تحلیل عاملی تاییدی الگوهای اندازه‌گیری مدل

| متغیر مشاهده | DF | CIMIN | P | GFI | RMSE |
|-----------------------------|----|-------|-------|-------|-------|
| امیدواری | ۳ | ۳.۱۶ | ۰.۶۷۴ | ۰.۸۱۳ | ۰.۰۰۳ |
| تاب آوری | ۲ | ۲.۷۷ | ۰.۷۵۲ | ۰.۷۶۰ | ۰.۰۰۰ |
| خود کار آمدی | ۳ | ۴.۸۶۵ | ۰.۷۰۵ | ۰.۹۲۷ | ۰.۰۰۳ |
| خوش بینی | ۲ | ۵.۳۵ | ۰.۷۱۸ | ۰.۹۱۲ | ۰.۰۰۷ |
| تعهد عاطفی | ۳ | ۳.۳۴ | ۰.۷۹۸ | ۰.۹۳۲ | ۰.۰۰۹ |
| تعهد هیجانی | ۲ | ۲.۵۴۴ | ۰.۷۱۹ | ۰.۸۷۹ | ۰.۰۰۰ |
| تعهد مستمر | ۳ | ۳.۹۳۴ | ۰.۷۰۰ | ۰.۹۰۱ | ۰.۰۰۱ |
| رضایت از ماهیت کار | ۲ | ۳.۳۸۰ | ۰.۶۷۸ | ۰.۸۰۹ | ۰.۰۰۸ |
| مافوق | ۳ | ۴.۷۲۶ | ۰.۷۴۳ | ۰.۷۲۸ | ۰.۰۰۳ |
| همکاران | ۲ | ۲.۵۴ | ۰.۸۶۵ | ۰.۹۲۳ | ۰.۰۰۶ |
| نحوه ارتقاء در سازمان | ۲ | ۲.۴۳ | ۰.۷۰۳ | ۰.۸۸۲ | ۰.۰۰۰ |
| رضایت از میزان حقوق و مزایا | ۳ | ۳.۶۱۸ | ۰.۸۲۱ | ۰.۹۰۰ | ۰.۰۰۷ |

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۳ می‌توان نتیجه گرفت که الگوهای اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده) از برازش خوبی برخوردار هستند و به این معنی است که متغیرهای آشکار به خوبی می‌توانند متغیرهای پنهان را اندازه‌گیری کنند. پس از بررسی و تایید الگو برای آزمون معناداری فرضیه‌ها از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی CR و P استفاده شده است، بر اساس سطح معناداری

۰,۰۵ مقدار بحرانی باید بیشتر از ۱,۹۶ باشد ، مقدار پارامتر کمتر از این در الگو مهم شمرده نمی‌شود ، هم چنین مقادیر کوچکتر از ۰,۰۵ برای مقدار P حاکی از تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح ۰,۰۵ دارد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش معادلات ساختاری و نرم افزار AMOS18 استفاده شده است که خروجی نرم افزار به صورت نمودار ۱ می‌باشد.



نمودار ۱- خروجی مدل با استفاده از نرم افزار Amos

جدول ۴- نتایج برازش مدل

| RMSE | GFI | CMIN/DF | P | CIMN | DF |
|------|------|---------|-------|-------|----|
| 0.04 | 0.95 | 1.65 | ۰,۰۰۸ | 24.84 | 15 |

با توجه به اطلاعات جدول فوق (برازش مدل) می‌توان دریافت که مدل از برازش بسیار خوبی برخوردار است، با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل مدل به بررسی فرضیه‌ها پرداخته شده است که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است.

| نتیجه | P | مقدار بحرانی | ضریب رگرسیونی | فرضیه‌ها |
|-------|-------|--------------|---------------|----------------------------------------------------------|
| تایید | ۰,۰۰۰ | ۲,۵۶ | ۰,۹۳ | سرمایه‌های روانشناختی تاثیر مثبتی بر تعهد سازمانی دارند. |
| تایید | ۰,۰۰۷ | ۲,۴۷ | ۰,۸۱ | سرمایه‌های روانشناختی تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارند. |

بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که سرمایه‌های روانشناختی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد.

بحث

کارآیی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به مدیریت صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. تا زمانی که سازمان‌ها بزرگتر و گسترش یافته تر می‌شوند بالطبع به مشکلات و اهمیت کنترل و اداره این نیروی عظیم نیز اضافه می‌گردد. در محیط رقابتی امروز یکی از منابع ارزشمند سازمان‌ها کارکنان متعهد و راضی می‌باشند که با اشتیاق و حداکثر نیرو برای رسیدن به اهداف سازمانی تلاش می‌کنند. سرمایه روان‌شناختی که نسل سوم سرمایه‌های انسانی و اجتماعی است، مفهوم جدیدی است که به تازگی در رفتار سازمانی مثبت‌گرا معرفی شده است. سرمایه روان‌شناختی را می‌توان به عنوان منبع مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها در محیط‌های پر چالش امروزی

در نظر گرفت. سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا، خود از چهار متغیر روان‌شناختی تشکیل شده که عبارتند از: امیدواری، خود-کارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری. تعهد سازمانی یکی از مسائل مهم انگیزشی است که فرد براساس آن در سازمان هویت می‌یابد، در آن مشارکت کرده، با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد. رضایت شغلی حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است. رضایت شغلی دارای ابعاد، جنبه‌ها و عوامل گوناگونی است که باید مجموعه آن‌ها را در نظر گرفت. از جمله این عوامل، می‌توان به صفات کارگر و کارمند، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی کار اشاره نمود. در این تحقیق به بررسی و تحلیل تاثیر سرمایه‌های روانشناختی که شامل امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خود کارآمدی می‌شوند بر تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) و رضایت شغلی (همکاران، مافوق، نحوه ارتقا در سازمان، ماهیت کار و رضایت از پرداخت) در سازمان صنایع و معادن استان اصفهان پرداخته شد و دو فرضیه: تاثیر مثبت سرمایه‌های روانشناختی بر تعهد سازمانی و تاثیر سرمایه‌های روانشناختی بر رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. پس از جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری و نرم افزار Amos و ویرایش ۱۸ به آزمون فرضیات تحقیق پرداخته شده که در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیات تحقیق مبتنی بر تاثیر سرمایه‌های روانشناختی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی مورد تایید قرار گرفتند. مشخص شد که سرمایه‌های روانشناختی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی تاثیر مثبت و قابل توجهی دارد. این یافته، بیانگر آن است که سرمایه‌های روانشناختی با بهبود رضایت شغلی نه تنها سبب افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می‌شود، بلکه به تبع این موارد، نگرشی مثبت و عملی را به متعهد بودن هرچه بیشتر به سازمان متبوع یا تعهد سازمانی فراهم می‌سازد که دربرگیرنده عقیده محکم به سازمان و اهداف آن، کوشش بیشتر برای پیشرفت سازمان، و تمایل به عضویت و ماندن در آن است. از آنجا که اگر میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی در یک سازمان کم باشد یا وجود نداشته باشد، پیامدهای منفی بسیاری در کارکنان خواهد داشت، از جمله: تشویش و نگرانی، غیبت و تأخیر، نداشتن سلامت جسمانی و روانی، جابه‌جایی زیاد، کم شدن کارآیی و در نهایت، ترک شغل یا خدمت‌دامن‌گیر سازمان خواهد شد، در نتیجه وجود مولفه‌های سرمایه‌های روانشناختی که شامل تاب‌آوری، خوش‌بینی، امیدواری و خود کارآمدی در سازمان باعث کاهش مشکلات ناشی از عدم تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌شود. پژوهشگران در تحقیقات آینده می‌توانند تاثیر سرمایه‌های روانشناختی را بر دیگر متغیرهای مانند عملکرد، غیبت، حجم معاملات، بهره‌وری، تولید و رضایت مشتریان بررسی کنند. همچنین می‌توانند تاثیر سبک‌های مختلف رهبری را بر سرمایه‌های روانشناختی سازمان مورد بررسی قرار دهند.

منابع

- جزایری، س.، عبدالزهرانعمی، ز.، شکرکن، خ.، و تقی‌پور، م. (۱۳۸۵). بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران برخی از بیمارستان‌های شهر اهواز، مجله دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز. رابینز، اس. (۲۰۰۴). کلیدهای طلایی در مدیریت منابع انسانی. ترجمه غلام حسین خاقانی. تهران: انتشارات افرا.
- رابینز، اس.، و جاج، تی. (۲۰۱۱). رفتار سازمانی. ترجمه مهدی زارع، انتشارات نص، تهران.
- ساعتچی، م. (۱۳۸۲). روان‌شناسی بهره‌وری. موسسه نشر و ویرایش، چاپ دوم. تهران.
- شرتزر، ب. (۱۹۰۰). بررسی و برنامه‌ریزی زندگی شغلی. ترجمه طیبه زندی پور، انتشارات فردوس، تهران.
- صادقی فرد، م.، و خلج اسدی، ش. (۱۳۹۰). ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی دانشگاه آزاد گرمسار، ۲(۶)، ۳۹-۵۱.
- قاسمی، و. (۱۳۸۹). مدل سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- گل‌پرور، م.، و عریضی سازمانی، ح. (۱۳۸۵). پیش‌بینی تعهد سازمانی و مولفه‌های آن بر اساس متغیرهای هدفه‌گانه فردی و سازمانی. مجله دانش و پژوهش در روانشناسی، ۲۹، ۴۱-۶۸.

مستحسن، م.، و حقانی، م. (۱۳۸۹). رابطه بین کاربرد تصمیم‌گیری گروهی با تعهد سازمانی. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی دانشگاه آزاد گرمسار، ۱(۵)، ۸۵-۹۳.

میرهاشمی، م.، پاشاشریفی، ح.، نفیسی، غ.، و بهاری، س. (۱۳۸۶). پیش‌بینی تعهد سازمانی اعضای هیات علمی بر اساس ادراک آنان از محیط کار. مجله دانش و پژوهش در روانشناسی، ۳۱، ۱۳۳-۱۵۳.

یاوریان، ح. (۱۳۸۹). تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر سرمایه‌های اجتماعی در اداره آموزش و پرورش استان اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه اصفهان.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the Exercise of Control*. New York: Freeman.

Donohue, W., & Heywood, J. (2004). Job satisfaction. *International Journal of Man Power*, 26, 36-37.

Erxiu, H., & Shuwen, C. (2011). Effects of psychological capital on turnover intension: Mediating roles of psychological empowerment and job satisfaction. *Business Management and Electronic Information (BMEI)*, 2011 International Conference on Issue13-15 On page(s): 426 - 429 Location: Guangzhou.

James, B., Avey, R. J., Reichard, F. L., & Ketan, H. M. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.

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

Luthans, F. J. B., Avey, B. J., Avolio, S. M. N., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.

Luthans, F. S. M., Norman, B. J. A., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.

Luthans, F., Bruce, J., Avolio, J. B. A., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel Psychology*. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.

Luthans, K. W., & Susan, J. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.

Milan Larson, M., & Luthans, M. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 45-6

Nelson, D., & Cooper, C. L. (2007). *Positive Organizational Behavior: Accentuating the Positive at Work*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction, *Human Resource Management*, 43, 395-407.

Sadighi, H., & Mohamadzadeh, J. (2003). Extension professional staff attitudes toward participatory approach of extension activities rural development. *Journal of Agricultural and Extension Education*.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of ratification in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally.

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-276.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and Work-related Performance: A Meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.

Tibrat, S., & Teerawut, T. (2010). The Impact of Employee's Satisfaction, Organization Commitment and Work Commitment to Turnover Intention: A Case Study of IT Outsourcing Company in Thailand. *The International Conference on Business and Information (BAI 2010 Rihga Royal Hotel Kokura, Kitakyushu, Japan, 5-7 July 2010*.

Turner, N., Barling, J., & Zaharatos, A. (2002). Positive psychology at work. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press.

- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442.
- Wegge, J. K., & Schmidt, C. P. (2007). Taking a sickie: Job satisfaction and job involvement as interactive predictors of absenteeism in a public organization, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 77-89.

