

تاریخ دریافت مقاله: ۹۴/۱۲/۰۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۰۲/۱۲

فصلنامه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات

دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز ۱۳۹۷

شماره پیاپی ۲۵، صص: ۱۷۹-۲۰۰

## بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و تعهدسازمانی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

پریسا کامرانیان مارنانی<sup>۱</sup>، مظفر چشمه سهرابی<sup>۲</sup>

### چکیده

**هدف:** هدف اساسی پژوهش حاضر بررسی سرمایه روان‌شناختی که از مفاهیم نوین امروزی است و نقش صفات مثبت را در افزایش عملکرد و کارایی افراد در محیط‌های کاری با نگاهی علمی و عملی مورد توجه و بررسی قرار می‌دهد. لذا تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان پرداخته است.

**روش شناسی:** روش تحقیق همبستگی با شیوه‌ی نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه کتابداران دانشگاه‌های شهر اصفهان بودند که ۱۲۸ نفر از کارکنان انتخاب شدند. داده‌های پژوهش حاضر بر اساس پرسشنامه‌های استاندارد با توجه به جامعه آماری انتخاب شده تحلیل شدند. داده‌های جمع‌آوری شده با کمک نرم افزار SPSS 21 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** یافته‌های این تحقیق بر اثر تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین میزان خودکارآمدی (اعتماد به نفس)، امیدواری، خوش‌بینی، و انعطاف‌پذیری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهد سازمانی آنها رابطه معنادار وجود دارد. اما بین سرمایه روان‌شناختی و تعهدسازمانی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه معناداری وجود ندارد.

**نتیجه‌گیری:** بررسی نتایج این تحقیق بر آنست است تا راهکارهای جدید بر اساس علم نوین در برابر مدیران و سرپرستان کتابخانه‌ها قرار دهد تا گامی هر چند کوچک در جهت بهبود شرایط کاری همکاران عزیز شاغل در کتابخانه‌ها برداشته شود.

**کلیدواژه‌ها:** سرمایه روان‌شناختی، تعهدسازمانی، روان‌شناسی مثبت‌گرا، امیدواری، خودکارآمدی

<sup>۱</sup> کارشناس مسئول مجلات دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمینی شهر p.k1536@yahoo.com  
<sup>۲</sup> دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه اصفهان sohrabi51@gmail.com

## مقدمه

کارکنان و نیروی انسانی هر سازمانی منابع گرانبهای آن هستند که با همکاری یکدیگر در جهت رسیدن به اهداف آن سازمان تلاش می‌کنند. کارکنان متعهد و وفادار به سازمان همیشه با انگیزه قوی در جهت نیل به آنچه که سازمان خواستار دست یافتن به آن می‌باشد، تلاش می‌کنند. در واقع این افراد گنجینه‌های هر سازمان هستند، که باید همان‌گونه که آنها نسبت به سازمان حس وفاداری و تعهد دارند، برای بهبود هر چه بیشتر عملکرد آنها، سازمان نیز، باید متقابلاً همان‌گونه باشد و در جهت برآورده کردن نیازهای آنها بکوشد، تا آنان نیز هر چه بیشتر برای سازمان مصرانه کار کنند و آن را جزئی از خود و خانواده خود بدانند (آلن و مایر، ۲۰۰۷؛ به نقل از کشاورز و همکاران، ۱۳۹۲).

«یکی از مهم‌ترین عناصر هر نظام آموزشی کتابداران هستند، کتابداران به عنوان خط مقدم و عامل تحقق بخشی اهداف آن نظام تلقی می‌شوند. آنان می‌توانند با وجود کمبود امکانات و توجه، بسترهای لازم برای یادگیری و رشد فراگیران را تسهیل و فراهم نمایند. آنان با به کارگیری شیوه‌ها و الگوهای مناسب برخورد و روابط انسانی با مراجعان موجب رشد فکری، روحی و روانی‌شان می‌شوند. این قشر فعال جامعه نیز، احساس، عاطفه و هیجان دارند و اگر انگیزش کافی داشته باشند استعداد و مهارت خود را در خدمت به جامعه کتابخانه به کار می‌برند» (طالب پور، ۱۳۸۰ به نقل از غلامپور و همکاران، ۱۳۸۹).

در شیوه نگرش برخی روان‌شناسان، تغییری بنیادی در حال تکوین است. کانون و جهت تازه این نگرش، روان‌شناسی کمال یا روان‌شناسی سلامت خوانده می‌شود که به جنبه سالم طبیعت آدمی می‌پردازد؛ نه به جنبه ناسالم آن (شولتز، ۱۳۸۱ به نقل از کریمی و همکاران). این رویکرد جدید که آن را روان‌شناسی مثبت‌گرا نیز نامیده‌اند به تازگی در حوزه سازمان و مدیریت، توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده و بدین ترتیب، جنبش جدیدی با عنوان، رفتار سازمانی مثبت‌گرا ایجاد شده است. یکی از مفاهیم مطرح در روان‌شناسی مثبت‌گرا، سرمایه‌ی روان‌شناختی<sup>۱</sup> است. سرمایه‌ی روان‌شناختی عبارتست از مجموعه‌ای از صفات و توانمندیهای

1 -Allen &amp; Mayer

2-Sholtse

3-Positive Psychology

4-Psychological capital

مثبت افراد و سازمانها که می‌تواند مانند یک منبع قوی در رشد و ارتقاء فرد و سازمان نقش داشته باشد. امیدواری، خوش‌بینی، خودکارآمدی (آووی و همکاران، ۲۰۱۱).

سرمایه‌ی روان‌شناختی مثبت زیرساختی را فراهم می‌آورد که براساس آن، محققان قادر به بسط تحقیقات خود پیرامون رفتار سازمانی مثبت می‌باشند. رفتار سازمانی مثبت‌گرا چنین تعریف می‌شود: مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابل توسعه و اندازه‌گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان، آنها را به صورت اثربخش مدیریت کرد (لوتانز، ۲۰۰۲). سرمایه‌ی روان‌شناختی براساس مدل لوتانز (۲۰۰۷) در چهار بعد خودکارآمدی<sup>۳</sup> (اعتماد به نفس)، امیدواری<sup>۴</sup>، خوش‌بینی<sup>۵</sup> (مثبت‌اندیشی) و تاب‌آوری<sup>۶</sup> (انعطاف-پذیری) مطرح گردیده و این ساختار توسط (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۴) به عنوان مقیاس قیاس‌پذیر برای ارزیابی سرمایه‌های اجتماعی، عرفی و فیزیکی معرفی شده است (پیچ، دونوهه، ۲۰۰۴).

امید حالتی انگیزشی است و سه مولفه (عاملیت، طرح و هدف) دارد. خوش‌بینی اسناد درونی بالنسبه ثابت و کلی در مورد حوادث مثبت است. خودکارآمدی به معنای اطمینان داشتن به توانایی‌های مورد نیاز در دستیابی به موفقیت و باور به داشتن قدرت در غلبه بر تکالیف چالش‌انگیز است و تاب‌آوری را ظرفیت روانی مثبت برای برگشت، جهش از مصیبت و تغییر مثبت در جهت پیشرفت تعریف کرده‌اند که فرد را برای پذیرش مسئولیت آماده می‌کند. تعهد به معنی به گردن گرفتن کاری، به عهده گرفتن، نگاه داشتن، عهد بستن، پیمان بستن و نیز عبارتست از:

۱- عمل متعهد شدن به یک سو و یا یک باور

۲- عمل ارجاع یا اشاره به یک موضوع

۳- به عهده گرفتن کاری در آینده

- 
- 1- Aey JB, R.T
  - 2-Luthans
  - 3-Self- efficacy
  - 4-Hope
  - 5-Optimism
  - 6-Resiliency
  - 7-Luthans & Youssef
  - 8-Page , Donohue

۴- حالت یا وضعیت احبار یا الزام عاطفی به انجام کاری (سیفاله‌پور، ۱۳۸۵ به نقل از عباسی‌مولید و همکاران، ۱۳۹۲).

تعهدسازمانی عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل است. تعهد و پایبندی دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه جایی و غیبت اثر می‌گذارند (کردتیمینی و همکاران، ۱۳۹۰). تعهدسازمانی مهم است چون کارکنان متعهد احتمال کمتری دارد که شغل خود را تغییر دهند و به احتمال زیاد سطح عملکرد بالاتری دارند (استاپ، ۲۰۰۶ به نقل از قمری ۱۳۹۰).

امروزه در تمام سازمان‌های خواهان توسعه، تلاش در جهت افزایش کارایی و عملکرد کارکنان به شکل علمی و سازمان‌یافته در جریان است. با توجه به تحقیقات مختلف انجام شده توجه به نیروی انسانی و نیازهای مختلف روحی و جسمی آن‌ها در جهت ارتقاء سازمان نقش اساسی را ایفاء می‌نماید. بر این اساس هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناسی و تعهد سازمانی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان است تا بتوان نقش آنها و مولفه‌هایشان را در افزایش کیفیت عملکرد و کارایی کتابداران مورد بررسی قرار داد.

### مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در زمینه موضوع مورد پژوهش تحقیقات دیگری نیز انجام گرفته است که در ادامه ابتدا به تحقیقات انجام شده در زمینه سرمایه روان‌شناختی و سپس تعهد سازمانی و در آخر به پژوهشهایی که در هر دو مولفه مورد بررسی انجام گرفته پرداخته خواهد شد.

بهادری خسروشاهی و دیگران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "رابطه سرمایه روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز" که در سال ۱۳۹۰ مشغول به کار بودند تشکیل داد و ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب گردید. یافته‌ها نشان داد سرمایه روان‌شناختی و مولفه‌های آن با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی‌داری دارند. همچنین بین ویژگی‌های شخصیتی روان‌زندگی و تجربه‌پذیری با رضایت شغلی همبستگی منفی و معنی‌دار وجود دارد. از سویی دیگر نتایج نشان داد که خودکارآمدی، روان‌زندگی، تجزیه‌پذیری، وظیفه‌شناسی و سرمایه روان‌شناختی به ترتیب قادرند تغییرات رضایت شغلی را پیش‌بینی

کنند. در پژوهشی نریمانی و دیگران (۱۳۹۳) به بررسی با عنوان "مقایسه‌ی سرمایه‌روان‌شناختی و سبک‌های عاطفی در بین دانش‌آموزان پسر با و بدون ناتوانی یادگیری" پرداختند. که نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های نشان داد که بین دو گروه از دانش‌آموزان در سرمایه‌روان‌شناختی و سبک‌های عاطفی تفاوت معناداری وجود دارد. و همچنین بین دانش‌آموزان ناتوان یادگیری نسبت به دانش‌آموزان بدون یادگیری نمرات پایین‌تری در سرمایه‌روان‌شناختی و سبک‌های عاطفی کسب کرده‌اند. در پژوهشی دیگری محبی نورالدین‌وند و دیگران (۱۳۹۳) با عنوان "رابطه سرمایه‌روان-شناختی (امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) با هدف‌های پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانشجویان سال اول پرداختند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که سرمایه‌روان‌شناختی و ۴ مولفه آن با هدف‌های تبحرگرا، عملکردگرا و عملکرد تحصیلی رابطه مثبت معنادار دارند. همچنین اهداف پیشرفت با عملکرد تحصیلی دارای رابطه معنادار هستند. به علاوه ترکیب چهار متغیر امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی بهتر می‌تواند جهت‌گیری هدف تبحرگرایی و عملکرد تحصیلی دانشجویان را پیش‌بینی کند. مهداد و دیگران در تحقیقی با عنوان "پیش‌بینی سرمایه‌روان‌شناختی از طریق معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی" و با تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد: بین ابعاد معنویت در محیط کار (با معنا در کار، همبستگی با دیگران و همسویی با ارزش‌های سازمان) با رهبری اخلاقی، بین ابعاد معنویت در محیط کار با ابعاد سرمایه‌روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی) و بین رهبری اخلاقی با ابعاد سرمایه‌روان‌شناختی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بین ابعاد معنویت در محیط کار (معنا در کار، همبستگی با دیگران و همسویی با ارزش‌های سازمان) و رهبری اخلاقی با ابعاد سرمایه‌روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی) رابطه چندگانه معنادار وجود دارد. حیدرزادگان و دیگران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه ساده و چندگانه توسعه‌ی کارکنان و تعهدسازمانی" پرداختند. نتایج نشان داد که توسعه کارکنان با تعهدسازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین مولفه‌های توسعه کارکنان از جمله آموزش‌های رسمی، کار تیمی، مسیر شغلی، روابط بین فردی و ارتباطات سازمانی با متغیر تعهدسازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار داشته است. نتایج دیگر نشان داد که مولفه‌های کار تیمی (توسعه کارکنان) بیشترین پیش‌بینی را از تعهدسازمانی داشته باشد. رفیعی و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله دیگری با عنوان "بررسی رابطه معنویت سازمانی و تعهدسازمانی مدیران ورزش استان قزوین" پرداختند. نتایج

پژوهش نشان داد که بین معنویت سازمانی مدیران ورزش استان قزوین و تعهدسازمانی ایشان رابطه معناداری وجود دارد. علاوه بر این بین مولفه‌های معنویت‌سازمانی به جز ارتباط درون فردی دیگر مولفه‌ها با تعهدسازمانی ارتباط معناداری برقرار کردند.

اباذری محمودآباد و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیق دیگری با عنوان "رابطه‌ی معنویت در محیط کار و تعهدسازمانی با رفتار سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان" نتایج نشان داد بین معنویت در محیط کار و تعهدسازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. البته از بین ابعاد معنویت در محیط کار دو بعد معنادار بودن و همسویی با ارزش‌های سازمانی پیش‌بینی کننده‌ی معنی‌دار برای رفتار شهروندی نیست. همچنین از میان ابعاد تعهدسازمانی دو بعد تعهدعاطفی و تعهد تکلیفی پیش‌بینی کننده‌ی معناداری برای رفتار شهروندی می‌باشد. اما بعد عاطفی پیش‌بینی کننده‌ی معنی‌دار برای رفتار شهروندی نمی‌باشد.

توکلی (۱۳۹۰)، در پژوهشی به بررسی "رابطه بین سرمایه‌روان‌شناختی و تعهدسازمانی در سازمان بازرگانی اصفهان" پرداخت. این تحقیق از منظر هدف کاربردی و از منظر ماهیت توصیفی-همبستگی است و به شیوه میدانی اجرا گردید. جامعه آماری کلیه کارکنان سازمان بازرگانی اصفهان در سال ۱۳۹۰ می‌باشد که تعداد آنها ۲۰۰ نفر گزارش گردید. تعداد نمونه ۱۳۲ نفر محاسبه و نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام گردید. جهت گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه لوتانزو همکاران برای سرمایه‌روان‌شناختی، و از پرسش‌نامه آلن و می‌یر برای تعهدسازمانی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمونهای T تک متغیره، T مستقل، همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و آزمون تحلیل واریانس یکطرفه (آنوا) استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که بین سرمایه‌روان‌شناختی و تعهدسازمانی رابطه مستقیم وجود دارد و با بعد انعطاف‌پذیری رابطه معکوس بدست آمد. بین بعد خوش‌بینی و خودکارآمدی (اعتمادبه نفس) با تعهدسازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد. از بین سه بعد تعهد سازمانی که عبارتند از تعهدعاطفی، تعهدمستمر و تعهد هنجاری تنها رابطه بین سرمایه‌روان‌شناختی و تعهدعاطفی معنادار می‌باشد. سطح سرمایه‌روان‌شناختی و تعهدسازمانی در سازمان مورد مطالعه بزرگتر از حد متوسط است. از مطالعه میزان سرمایه‌روان‌شناختی و تعهدسازمانی براساس جنسیت سطح تحصیلات و موقعیت سازمانی، مدیریتی و غیرمدیریتی تفاوت معنادار مشاهده نشد. بین تعهدسازمانی و سابقه خدمت و همچنین سرمایه‌روان‌شناختی و سابقه خدمت

رابطه معنادار به دست نیامد. معمارزاده و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین مولفه‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی و تعهدسازمانی کارکنان (اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی)" که نمونه ۱۸۴ نفر از کارکنان این سازمان‌ها انجام گرفت. نتایج یافته‌ها نشان داد که در این سازمان میان سرمایه‌ی روان‌شناختی و تعهدسازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از فرضیات فرعی تحقیق نشان‌دهنده این بود که بین خودکارآمدی و تعهدمستمر کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. جعفری و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "ارائه الگویی ساختاری برای خودکارآمدی، شایستگیها و تعهدسازمانی اعضای هیات‌علمی با کیفیت تدریس آنان" که با روش نمونه‌گیری تصادفی در بین ۲۱۸۱ نفر اعضای هیات‌علمی تعداد ۴۳۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. نتایج نشان داد که خودکارآمدی با ضریب ۰/۲۸، تعهدسازمانی با ضریب ۰/۲۳ و شایستگی‌های استادان با ضریب ۰/۳۲ به صورت مستقیم رابطه مثبت معناداری با کیفیت تدریس دارند. همچنین، ارتباط مثبت و معناداری بین تعهدسازمانی و خودکارآمدی آنان با ضریب ۰/۱۷، خودکارآمدی و شایستگی‌ها با ضریب ۰/۳۶ و تعهدسازمانی و شایستگی‌ها با ضریب ۰/۱۵ بود. کشاورز و سرخوش (۱۳۹۲) در پژوهش دیگری با عنوان "ارتباط خودکارآمدی شغلی مدیران و تعهدسازمانی کارکنان با رضایت مشتریان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان" دریافتند، خودکارآمدی شغلی مدیران با تعهدسازمانی کارکنان و رضایت مشتریان ارتباط مستقیم معنادار دارد. همچنین خودکارآمدی شغلی مدیران نیز به طور غیرمستقیم از طریق تعهدسازمانی کارکنان با رضایت مشتریان اداره کل ورزش و جوانان ارتباط معناداری دارد. مهدیزاده (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "بررسی اثر ابعاد سرمایه‌ی روان-شناختی بر تعهدسازمانی کارکنان شرکت توزیع برق خراسان" با تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده نشان داد که بین ابعاد سرمایه‌ی روان‌شناختی بر تعهدسازمانی کارکنان اثر مثبت و معناداری وجود دارد.

در مقاله دیگری با عنوان نقش تعاملی سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر تعهدسازمانی و آموزش اثربخش اعضای هیات علمی به ایت بافته دست یافتند بین متغیرهای پژوهش رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نقش تعاملی سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر تعهدسازمانی و آموزش اثربخش اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تایید شد. به این ترتیب که برای استادان با سرمایه اجتماعی بالا، افزایش سرمایه روان‌شناختی با افزایش

تعهد سازمانی و آموزش اثربخش همراه بود و نتایج بر ضرورت بازشناسی نقش تعاملی سرمایه روان شناختی و سرمایه اجتماعی بر تعهدسازمانی و آموزش اثربخش تاکید دارد (قاسم زاده علیشاهی و دیگران، ۱۳۹۳).

صفرزاده و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق دیگری به "بررسی رابطه سرمایه روانشناختی با تعهدسازمانی و رضایت شغلی کادر آموزشی شاغل در مارس ناحیه سه کرج در سال تحصیلی ۹۲-۹۳ پرداختند که یافته ها نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه روانشناختی با تعهدسازمانی و رضایت شغلی نشان دادند.

شریفی و شاه‌طالبی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان "مدل یابی معادلات ساختاری روابط بین سرمایه روان شناختی با تعهد سازمانی و ادراک از عملکرد شغلی" دریافتند بین سرمایه روان شناختی و ابعاد آن با تعهد سازمانی و سرمایه روان شناختی و ابعاد آن با ادراک از عملکرد شغلی رابطه وجود داشت و با توجه به شاخصهای برازش مدل، مدل ارائه شده از روابط بین متغیرهای پژوهش از برازش خوبی برخوردار بوده است.

رسایی و منجزی (۱۳۹۴) به پژوهشی با عنوان "رابطه بین سرمایه‌ی روان‌شناختی با عملکرد شغلی و تعهدسازمانی کارکنان صنایع فولاد خوزستان" پرداختند که جامعه آماری آن ۷۰۰ نفر و شامل کلیه کارکنان صنایع فولاد خوزستان بود که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۴۸ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان داد که بین سرمایه‌ی روان‌شناختی و ابعاد آن با عملکرد شغلی و تعهدسازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق نیو (۲۰۱۰) در هتل‌های تایوان نشان داد که کارکنان برای یادگیری، مسئولیت‌پذیری و تعهد در شغل خود به خودکارآمدی بالا نیاز دارند (به نقل از کشاورز و سرخوش، ۱۳۹۲). فاتح (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان "اثر سرمایه‌ی روان‌شناختی بر نگرش تعهد و رضایت (ترکیه کشور نمونه مبدا)" پرداختند که، داده‌ها از ۲۱۳ نفر از کارکنان واحدهای مختلف در وزارتخانه‌ها و نهادهای وابسته در آنکارا انجام گرفته بود. نتایج تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها نشان داد که تعهدسازمانی رابطه مثبت با ابعاد امید، خوش‌بینی و رضایت شغلی دارد. همچنین رابطه مثبت بین ابعاد سرمایه‌ی روان‌شناختی (انعطاف‌پذیری، امید و خوش‌بینی) سازمان یافته

1-Niu

2- Fath



شده است. در سرمایه‌ی روان‌شناختی سازمانی تاثیر قابل توجهی از نگرش کارمند بر تعهدسازمانی و رضایت‌شغلی پیدا شد (به نقل از قنبری و همکاران، ۱۳۹۴). سیموسی (۲۰۱۲) در مقاله خود، در قالب ساختار حمایت سازمانی به بررسی نقش منابع مختلف پشتیبانی در انتقال آموزش به تازه‌واردان و تعهدسازمانی پرداخت و در مرحله بعد از پژوهش خود به ارزیابی حمایت سازمانی، پشتیبانی نظارتی و حمایت از همکاران و ارتباط آن با تعهدسازمانی پرداخت و نشان داد که هر سه نوع حمایت سازمانی اثر مستقیم بر تعهدسازمانی دارند. پیلای (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "سرمایه‌ی روان‌شناختی، خواسته‌شغلی و تعهدسازمانی کارکنان در یک مرکز تماس دوربان، آفریقای جنوبی" که در بین ۱۱۷ نفر از کارکنان مرکز تماس دوربان، آفریقای جنوبی به عنوان نمونه انجام گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که ارتباط معناداری بین سرمایه‌ی روان‌شناختی و کار بیش از حد کارکنان وجود دارد. همچنین بین سرمایه‌ی روان‌شناختی و تعهدمستمر ارتباط معناداری وجود دارد و سرمایه‌ی روان‌شناختی باعث ادامه تعهدسازمانی می‌باشد. ناوتوننا (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان "سرمایه‌ی روان‌شناختی: رویکرد مثبت به افزایش تعهد به تغییر در میان دانشجویان دانشگاه (مورد مطالعه گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه ساباراگاموا سریلانکا) پرداختند که نتایج نشان می‌دهد که اهمیت سرمایه‌ی روان‌شناختی باعث افزایش تعهدعاطفی و هنجاری می‌شود و اثرات منفی تعهد را به حداقل می‌رساند.

### اهداف پژوهش

- ۱- تعیین رابطه بین میزان خودکارآمدی / اعتماد به نفس کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آن‌ها.
- ۲- تعیین رابطه بین میزان خوش‌بینی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آن‌ها.
- ۳- تعیین رابطه بین میزان امیدواری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آن‌ها.

---

1- Smosi  
2- Hlay  
3-Naotunna

- ۴- تعیین رابطه بین میزان انعطاف پذیری/تاب‌آوری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آنها.
- ۵- تعیین رابطه میان مولفه‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی و تعهدسازمانی، و ویژگی‌های جمعیت-شناختی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان.

### فرضیه‌های پژوهش

۱. بین میزان خودکارآمدی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آنها رابطه معنادار وجود دارد.
۲. بین میزان خوش‌بینی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آنها رابطه معنادار وجود دارد.
۳. بین میزان امیدواری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آنها رابطه معنادار وجود دارد.
۴. بین میزان انعطاف‌پذیری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آنها رابطه معنادار وجود دارد.
۵. بین مؤلفه‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی و تعهدسازمانی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه معناداری وجود دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان (اصفهان، صنعتی اصفهان، علوم پزشکی، هنر، پیام نور، علمی-کاربردی) است که تعداد این افراد طی بررسی به عمل آمده توسط روابط عمومی این دانشگاه‌ها در پاییز سال ۱۳۹۳ برابر با ۱۹۳ نفر برآورد گردید. بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه برابر با ۱۲۸ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی است. در این پژوهش برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از دو پرسشنامه استفاده شد:

الف. پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) که مشتمل بر ۲۴ سوال است و طیف پرسش‌ها از نوع شش درجه‌ای لیکرت، از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف و در هر ۶ سوال یکی از چهار بعد سرمایه روان‌شناختی مورد بررسی قرار می‌گیرد (جدول ۲).

جدول ۲. ابعاد پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی

شماره سوال	ابعاد	شماره ابعاد
۶-۱	اعتماد به نفس / خودکارآمدی	۱
۱۲-۷	امیدواری	۲
۱۸-۱۳	انعطاف پذیری	۳
۲۴-۱۹	مثبت اندیشی / خوش بینی	۴

پایایی این پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸۶ به دست آمد. البته، ضرایب پایایی پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی و چهار بعد آن در پژوهش‌های پیشین به شرح جدول ۳ می‌باشد.

جدول ۳. ضرایب پایایی پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی و چهار بعد آن در پژوهش‌های پیشین

پژوهشگر	سال	روش پایایی	کل سرمایه روان‌شناختی	امیدواری	اعتماد به نفس	خوش بینی	انعطاف پذیری
لوتانز و همکاران (مطالعه ۱)	۲۰۰۷	الفای کرونباخ	۰/۸۹	۰/۷۲	۰/۷۵	۰/۷۴	۰/۷۱
لوتانز و همکاران (مطالعه ۲)	۲۰۰۷	الفای کرونباخ	۰/۸۹	۰/۸۰	۰/۸۴	۰/۶۹	۰/۷۱
لوتانز و همکاران (مطالعه ۳)	۲۰۰۷	الفای کرونباخ	۰/۸۹	۰/۷۵	۰/۸۵	۰/۷۶	۰/۶۶
لوتانز و همکاران (مطالعه ۴)	۲۰۰۷	الفای کرونباخ	۰/۸۸	۰/۷۶	۰/۷۵	۰/۷۹	۰/۷۲
لوتانز و همکاران	۲۰۰۷	الفای کرونباخ	۰/۹۳	۰/۸۷	۰/۸۷	۰/۷۸	۰/۷۲
لوتانز و یوسف	۲۰۰۷	الفای کرونباخ	۰/۷۵	۰/۸۸	۰/۸۹	۰/۶۹	۰/۶۶
لوتانز و همکاران	۲۰۰۷	الفای کرونباخ	۰/۸۸	۰/۷۲	۰/۷۵	۰/۶۹	۰/۶۶
لوتانز	۲۰۰۸	الفای کرونباخ	۰/۸۹	۰/۸۰	۰/۸۵	۰/۷۹	۰/۷۲

ب. پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن که ۲۴ گویه دارد و سه بعد عاطفی، هنجاری، و مستمر را بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت، کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، و کاملاً مخالفم می‌سنجد. پایایی این پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۰ به دست آمد. همچنین پایایی پرسشنامه قبلاً در تحقیقاتی در ایران همچون احمدی‌پور (۱۳۷۸) به دست آمده است!

### یافته‌های پژوهش

در ابتدا فرض نرمال بودن توزیع جامعه آماری به وسیله آزمون کالموگورف اسمیرنوف در جدول های ۴ و ۵ مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۴. نتایج آزمون کالموگورف اسمیرنوف فرض نرمال بودن توزیع جامعه آماری بر اساس پرسشنامه سرمایه‌روانشناختی

سطح معناداری	k-s-z	پرسشنامه
۰/۴۱	۰/۸۶	سرمایه روانشناختی

بر اساس یافته‌ها، با توجه به این‌که مقدار آزمون کالموگورف اسمیرنوف در پرسشنامه سرمایه‌روانشناختی بین  $+1/96$  و  $-1/96$  قرار دارد، و آماره کالموگورف اسمیرنوف معنادار نبوده بنابراین، با ضریب ۰/۹۵ اطمینان می‌توان فرض نرمال بودن توزیع جامعه آماری را پذیرفت.

جدول ۵. نتایج آزمون کالموگورف اسمیرنوف فرض نرمال بودن توزیع جامعه آماری بر اساس پرسشنامه تعهد سازمانی

سطح معناداری	k-s-z	پرسشنامه
۰/۱۷	۱/۰۶	تعهد سازمانی

بر اساس یافته‌ها، با توجه به این‌که مقدار آزمون کالموگورف اسمیرنوف در پرسشنامه تعهد سازمانی بین  $+1/96$  و  $-1/96$  قرار دارد، و آماره کالموگورف اسمیرنوف معنادار نبوده بنابراین، با ضریب ۰/۹۵ اطمینان می‌توان فرض نرمال بودن توزیع جامعه آماری را پذیرفت.

فرضیه اول پژوهش: بین میزان خودکارآمدی (اعتماد به نفس) کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آنها رابطه وجود دارد.

جدول ۶. نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه خودکارآمدی (اعتماد به نفس) کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آنها

منبع	فراوانی	r	ضریب تعیین	سطح معناداری
خودکارآمدی (اعتماد به نفس) کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آنها	۱۲۸	۰/۳۸	۰/۱۵	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌ها، r مشاهده شده در سطح  $p \leq ۰/۰۵$  همبستگی مثبت و معناداری را بین خودکارآمدی (اعتماد به نفس) کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آنها نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، با افزایش احساس خودکارآمدی (اعتماد به نفس) در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، این احتمال وجود دارد که تعهدسازمانی آنها نیز افزایش یابد. ۰/۱۵ از واریانس احساس خودکارآمدی (اعتماد به نفس) کتابداران تحت تاثیر تعهدسازمانی آنها قرار دارد.

فرضیه دوم پژوهش: بین میزان خوش‌بینی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آنها رابطه وجود دارد.

جدول ۷. نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه خوش‌بینی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آنها

منبع	فراوانی	r	ضریب تعیین	سطح معناداری
خوش‌بینی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهد سازمانی آنها	۱۲۸	۰/۴۷	۰/۲۴	۰/۰۰۱

طبق یافته‌ها، r مشاهده شده در سطح  $p \leq ۰/۰۵$  همبستگی مثبت و معناداری را بین خوش‌بینی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آنها نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، با

افزایش خوش‌بینی در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، این احتمال وجود دارد که تعهدسازمانی آنها نیز افزایش یابد. ۰/۲۴ از واریانس خوش‌بینی کتابداران تحت تاثیر تعهد-سازمانی آنها قرار دارد.

**فرضیه سوم پژوهش:** بین میزان امیدواری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهد-سازمانی آنها رابطه وجود دارد.

جدول ۸. نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه امیدواری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آنها

منبع	فراوانی	r	ضریب تعیین	سطح معناداری
امیدواری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آنها	۱۲۸	۰/۵۴	۰/۲۷	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌ها،  $r$  مشاهده شده در سطح  $p \leq ۰/۰۵$  همبستگی مثبت و معناداری را بین امیدواری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آنها نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، با افزایش امیدواری در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، این احتمال وجود دارد که تعهدسازمانی آنها نیز افزایش یابد. ۰/۲۷ از واریانس امیدواری کتابداران تحت تاثیر تعهدسازمانی آنها قرار دارد.

**فرضیه چهارم پژوهش:** بین میزان انعطاف‌پذیری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آنها رابطه وجود دارد.

جدول ۹. نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه انعطاف‌پذیری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آنها

منبع	فراوانی	r	ضریب تعیین	سطح معناداری
انعطاف‌پذیری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهد سازمانی آنها	۱۲۸	۰/۳۰	۰/۰۹	۰/۰۰۱

بنابر نتایج حاصله،  $r$  مشاهده شده در سطح  $p \leq 0/05$  همبستگی مثبت و معناداری را بین انعطاف‌پذیری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آنها نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، با افزایش انعطاف‌پذیری در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، این احتمال وجود دارد که تعهد سازمانی آنها نیز افزایش یابد.  $0/09$  از واریانس انعطاف‌پذیری کتابداران تحت تأثیر تعهدسازمانی آنها قرار دارد.

جدول ۱۰. نتایج ضریب رگرسیون پیش‌بینی تأثیر مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی بر تعهدسازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

منبع	ضرایب غیر استاندارد (Beta)	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ارزش t	ضریب تعیین	سطح معناداری
خودکارآمدی و اعتماد به نفس	۰/۳۹	۰/۱۹	۰/۱۶	۲/۰۳	۰/۴۱	۰/۰۴
امیدواری	۰/۶۲	۰/۲۰	۰/۲۴	۳/۰۸	۰/۴۱	۰/۰۰۳
انعطاف‌پذیری	۰/۹۸	۰/۱۹	۰/۴۰	۵/۱۸	۰/۴۱	۰/۰۰۱
خوش‌بینی	۰/۱۶	۰/۱۷	۰/۰۶	۰/۸۳	۰/۰۷	۰/۴۱

بر اساس یافته‌ها، تعهد سازمانی کتابداران تحت تأثیر مولفه‌های خودکارآمدی و اعتماد به نفس، امیدواری، و انعطاف‌پذیری آنها قرار دارد و در صورتی که کتابداران از احساس خودکارآمدی و اعتماد به نفس، امیدواری، و انعطاف‌پذیری برخوردار باشند، می‌توان پیش‌بینی کرد که تعهدسازمانی آنها نیز افزایش یابد. بنابراین برای ساخت معادله رگرسیون، باید تعهدسازمانی در کنار مولفه‌های خودکارآمدی و اعتماد به نفس، امیدواری، و انعطاف‌پذیری قرار داشته باشد. ضریب تعیین نشان می‌دهد که  $0/41$  از نمرات تعهدسازمانی کتابداران تحت تأثیر خودکارآمدی و اعتماد به نفس، امیدواری، و انعطاف‌پذیری قرار دارد.

**فرضیه پنجم پژوهش:** بین سرمایه روان‌شناختی و تعهدسازمانی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۱۱ نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه سرمایه روان‌شناختی و تعهدسازمانی و ویژگی‌های جمعیت شناختی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

منبع	فراوانی	r	سطح معناداری
سرمایه روان‌شناختی و تحصیلات	۱۲۸	۰/۰۴	۰/۶۴
سرمایه روان‌شناختی و سن	۱۲۸	۰/۰۷	۰/۴۳
سرمایه روان‌شناختی و سابقه خدمت	۱۲۸	۰/۰۵	۰/۵۸
تعهدسازمانی و تحصیلات	۱۲۸	-۰/۱۱	۰/۲۵
تعهدسازمانی و سن	۱۲۸	-۰/۱۲	۰/۲۱
تعهدسازمانی و سابقه خدمت	۱۲۸	-۰/۱۱	۰/۲۳

بنابر نتایج حاصله، r مشاهده شده در سطح  $p \leq 0/05$  همبستگی معناداری را بین سرمایه روان‌شناختی و تعهدسازمانی با تحصیلات، سن و سابقه خدمت کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان نشان نمی‌دهد. بنابراین، میزان تحصیلات (لیسانس و فوق لیسانس)، سن از ۱۸ تا ۴۵ سال و سابقه خدمت از ۱ تا ۲۶ سال به بالا با توجه به ضریب همبستگی رابطه معناداری بین سرمایه روان‌شناختی و تعهدسازمانی نشان نمی‌دهد.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج فرضیه اول پژوهش نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین خودکارآمدی (اعتماد به نفس) کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و تعهدسازمانی آنها وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش احساس خودکارآمدی (اعتماد به نفس) در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، این احتمال وجود دارد که تعهد سازمانی آنها نیز افزایش یابد. بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید شد. نتایج این تحقیق با یافته‌های تحقیق نلیا (۲۰۰۸) که بر روی کارکنان یک شرکت تولیدکننده شکر در آفریقای جنوبی انجام شد و نشان داد که ارتباطی مثبت بین تعهد کارکنان (نمایندگی، حرفه‌محوری، سازمان‌محوری) و سطح ادراک بالای خودکارآمدی وجود دارد و کارکنان غیرمتعهد سطح پایین‌تری از خودکارآمدی را نشان می‌دهند، همسو است.



همچنین، نتایج این پژوهش با تحقیق نیثو (۲۰۱۰) که بر روی کارکنان هتل‌های تایوان انجام شد و نشان داد که کارکنان برای یادگیری، مسئولیت‌پذیری و تعهد در شغل خود به خودکارآمدی بالا نیاز دارند، در یک راستا می‌باشد. اضافه بر این، مهدیزاده (۱۳۹۳) در پژوهشی نشان داد که بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی کارکنان اثر مثبت و معناداری وجود دارد. کشاورز و همکاران (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که بین خودکارآمدی شغلی مدیران با تعهدسازمانی کارکنان ارتباط مستقیم معنادار وجود دارد. نتایج تحقیق جعفری و همکاران (۱۳۹۱) نیز نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین تعهدسازمانی و خودکارآمدی وجود دارد. نتایج هر سه تحقیق فوق‌الذکر نیز با نتایج تحقیق حاضر همسو می‌باشد.

نتایج بررسی فرضیه دوم تحقیق نشان داد، با افزایش خوش‌بینی در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، این احتمال وجود دارد که تعهدسازمانی آنها نیز افزایش یابد. فاتح (۲۰۱۱) در پژوهشی به رابطه مثبت بین تعهدسازمانی با ابعاد امید، خوش‌بینی و رضایت‌شغلی دست یافت که با نتایج پژوهش حاضر همسو می‌باشد.

نتایج بررسی فرضیه سوم نشان داد با افزایش امیدواری در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، این احتمال وجود دارد که تعهد سازمانی آنها نیز افزایش یابد. مهدیزاده و همکاران (۱۳۹۳)، کمانی و همکاران (۱۳۹۳)، و معمارزاده و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش‌های جداگانه‌ای به ارتباط معناداری بین مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی و تعهدسازمانی دست یافتند که با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد.

نتایج آزمون فرضیه چهارم تحقیق نشان داد، با افزایش انعطاف‌پذیری در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، این احتمال وجود دارد که تعهدسازمانی آنها نیز افزایش یابد. در خصوص فرضیه پنجم پژوهش، دال بر رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و تعهدسازمانی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، نتایج نشان داد که بین میزان تحصیلات (لیسانس و فوق لیسانس)، سن از ۱۸ تا ۴۵ سال، و سابقه خدمت از ۱ تا ۲۶ سال به بالا و سرمایه روان‌شناختی و تعهدسازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. البته نتایج این بخش تحقیق با نتایج تحقیق توکلی (۱۳۹۰) که در آن مشخص شد بین سرمایه روان‌شناختی و

تعهده‌سازمانی و متغیرهای جنسیت، سطح تحصیلات، موقعیت‌سازمانی، و سابقه خدمت رابطه معناداری وجود ندارد، همسو می‌باشد.

### فهرست منابع

- اباذری محمودآباد، علی محمد، امیریان زاده، مژگان. (۱۳۹۴). رابطه‌ی معنویت در محیط کار و تعهدسازمانی با رفتار سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷(۱): ۱۱۹-۱۴۴.
- بهادری خرمشاهی، جعفر، هاشمی نصرت آبادی، تورج، منصور بیرامی. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه-روان‌شناختی و ویژگیهای شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز، پژوهنده (مجله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید پزشکی)، ۱۷(۶): ۳۱۲-۳۱۸.
- توکلی، سمیرا. ۱۳۹۰، بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی در سازمان بازرگانی اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان.
- حیدر زادگان، علیرضا، فرهنگ، ابوالقاسم، قربانی، مصطفی. (۱۳۹۲). بررسی رابطه ساده و چندگانه توسعه‌ی کارکنان و تعهدسازمانی، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۳): ۴۳-۵۸.
- رسایی، ناهید. و منجزی، داود. (۱۳۹۴). رابطه بین سرمایه‌روان‌شناختی با عملکرد شغلی و تعهدسازمانی کارکنان صنایع فولاد خوزستان، نخستین همایش بین‌المللی روانشناسی و مشاوره (چالش‌ها و فرآیندها)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- رفیعی، احمد، فرزانه، فرزانه، حسینی، عماد، محمدی نژاد، مهدی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه معنویت سازمانی و تعهدسازمانی مدیران ورزش استان قزوین، پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۱(۲۱): ۱۵۷-۱۶۶.

- سیف‌اله‌پور، سعداله. (۱۳۸۵). بررسی رابطه تعهد سازمانی و عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های اصفهان و کردستان در سال تحصیلی ۱۳۸۵-۱۳۸۴، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان: دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- شریفی، ناهید، شاه طالبی، بدری. (۱۳۹۴). مدل یابی معادلات ساختاری روابط بین سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی و ادراک از عملکرد شغلی، فصلنامه علمی- پژوهشی رفاه اجتماعی، ۱۵(۵۹): ۱۵۰-۱۲۱.
- شولتز، دوآن. (۱۳۸۱). نظریه های شخصیت، ترجمه کریمی و همکاران، تهران: انتشارات ارسباران.
- صفرزاده، مریم، سعدی پور، اسماعیل، ملانیا جلودار، شهرام. (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کادر آموزش شاغل در مدارس ناحیه سه کرج در سال تحصیلی ۹۳-۹۲، ۹(۳۸): ۷۸-۵۵.
- عباسی مولید، حسین، فاتحی زاده، مریم، قمرانی، امیر. (۱۳۹۲). تأثیر زوج درمانی گلاسر بر افزایش تعهد اخلاقی زوجین، فصلنامه تصیرت و تربیت اسلامی، ۱۰(۲۵): ۸۰-۵۹.
- طالب پور، مهدی. (۱۳۸۰). تحلیل و تبیین نگرشهای شغلی مدیران، کارمندان و اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور و ارتباط آن با جوسازمانی. رساله دکتری، دانشگاه تهران.
- غلامپور، محمد، طالب پور، مهدی، امیرنژاد، سعید، حسینی، عماد. (۱۳۸۹). ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در مدیران و معاونین تربیت بدنی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور، پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۶(۱۲): ۲۵-۳۸.
- کردتمینی، بهمن. و کوهی، ملیحه، ۱۳۹۰، بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان، فصلنامه پژوهشهای مدیریت عمومی، ۴(۱۴): ۲۹-۱۴۴.

کشاورز، لقمان، سرخوش، سمیرا. (۱۳۹۲). ارتباط خودکارآمدی شغلی مدیران و تعهدسازمانی کارکنان با رضایت مشتریان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان، فصلنامه پژوهشهای کاربردی در مدیریت ورزشی، ۴: ۱۱ - ۱۹.

کمانی، محمدحسین، شاعر، مریم، نامداری، خدیجه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ظرفیتهای مثبت روان‌شناختی با میزان تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش کازرون)، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۱۶: ۸۳ - ۸۷.

قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل، حیدری زاده، زهرا، موسوی، عطیه، محسنی، محمد. (۱۳۹۳). نقش تعاملی سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی و آموزش اثربخش اعضای هیات علمی، نشریه علمی پژوهشی گام‌های توسعه در آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، ۱۲(۲): ۳۱۵-۳۲۴.

قهری، محمد. (۱۳۹۰). مقایسه رابطه رضایت شغلی و تعهدسازمانی در بین اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۵(۳): ۱۰۱ - ۱۱۹.

قنبری، سیروس، اردلان، محمدرضا، نصیری، فخرالسادات، کریمی، ایمان. (۱۳۹۴). تبیین نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی کارکنان در رابطه میان مدیریت اثربخش و تعالی سازمانی، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۲): ۴۸۷ - ۵۱۴.

محبی نورالدین وند، محمدحسین، شهنی بیلاق، منیجه، پاشاشریفی، حسن. (۱۳۹۳). رابطه سرمایه روان‌شناختی (امید، خوش بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) با هدف پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانشجویان سال اول، پژوهش در برنامه ریزی درسی، ۱۱(۲): ۷۹-۶۱.

معمارزاده، غلامرضا، ختائی، محمدرضا، عباس‌زاده مینق، شهلا. (۱۳۹۰). رابطه بین مولفه‌های

سرمایه‌ی روان‌شناختی و تعهد سازمانی کارکنان (اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان

آذربایجان شرقی)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت، ۹۶: ۱ - ۵.

مهداد، علی، اسدی، مهسا، گلپرور، محسن. (۱۳۹۴). پیش‌بینی سرمایه روان‌شناختی از طریق

معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۱): ۵۴-

۶۲.

مهدیزاده، رحیم. (۱۳۹۳). بررسی اثر ابعاد سرمایه روان‌شناختی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت

توزیع برق خراسان، سومین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، تهران، موسسه اطلاع-

رسانی نارکیش.

نریمانی، محمد، شاه محمد زاده، یحیی، امیدوار، عظیم، امیدوار، خسرو، مقایسه‌ی سرمایه-

روانشناختی و سبک‌های عاطفی در بین دانش‌آموزان پسر با و بدون ناتوانی یادگیری، مجله

ناتوانی‌های یادگیری، ۴(۱): ۱۰۰-۱۱۸.

Allen, N. J. and Meyer, J.P. (2007). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1-18.

Avey JB., Richard RJ., Luthans F., Mhatre KH. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. Human resource development quarterly, 22(2), 127-152.

Fatih Çetin. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey, European Journal of Social Sciences, 21, 3217-224.

Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. Human Resource Development Review, 5, 25- 44.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. Organizational Dynamics, 33, 143-160.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. Journal of Management, 33, 321-349.

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford, UK: Oxford University Press, 246.
- Luthans F, Jensen SM. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1, 304–322.
- Naotunna, S. (2015). Psychological Capital: A Positive Approach to Enhance commitment to Change among University Students, *American Journal of Educational Research*, 3(6), 765-769.
- Niu ,Han-Jen (2010). “Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees’ career commitment” *International Journal of Hospitality Management* , 29, 743–750.
- Page LF & Donohue R. (2004). Positive Psychological Capital: A Preliminary exploration of the construct. Working Paper, Monash University, Department of Management, 91-107.
- Pillay, K. ( 2014). Psychological Capital, Job Demands and Organizational Commitment of employees in a call centre in Durban, South Africa, *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslike Hulpbronbestuur*, 12(1), 13
- Simosi, M. ,2012, Disentangling organizational support construct: The role of different sources of support to newcomers' training transfer and organizational commitment. *Personnel Review*, 41(3), 301-20.
- Stup, R., 2006, Human resource management and Dairy employee organizational commitment. The Pennsylvania state university.