

رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی

رضا هویدا^۱، حجت‌اله مختاری^{۲*}، محمد فروهر^۳

۱- استادیار علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان

r.hoveida@edu.ui.ac.ir

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان، ایران

h.mokhtarifar@gmail.com

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان، ایران

Farvahar482@yahoo.com

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و ابعاد تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان بود. به این منظور، از میان ۴۶۳ عضو هیأت علمی تعداد ۱۰۶ نفر برای پژوهش به روش تصادفی ساده گزینش شدند. به منظور بررسی سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه استاندارد لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده گردید. پایانی این پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۷) مورد تأیید قرار گرفته است. برای بررسی تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میسر (۱۹۷۷) استفاده گردید که پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۰) تأیید شده است. داده‌ها با استفاده از روش آماری رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی تاثیر مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی/اعتماد به نفس، امیدواری، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری) بر روی ابعاد تعهد سازمانی (تعهد هنجاری، مستمر و عاطفی) تحلیل گردید. نتایج پژوهش نشان داد که متغیر امیدواری و متغیر خودکارآمدی/اعتماد به نفس دارای توان پیش‌بین معناداری برای تعهد عاطفی است ($p < 0/004$). متغیر امیدواری و متغیر خودکارآمدی/اعتماد به نفس دارای توان پیش‌بین معناداری برای تعهد مستمر بوده است ($p = 0/0001$) و متغیر خوش‌بینی و متغیر خودکارآمدی/اعتماد به نفس و متغیر انعطاف‌پذیری دارای توان پیش‌بین معناداری برای تعهد هنجاری است ($p = 0/0001$).

واژه‌های کلیدی: سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و تعهد سازمانی

مقدمه

دانشگاه نیروی محرکه‌ای برای توسعه اقتصادی - اجتماعی به شمار می‌رود. کمک به توسعه سرمایه انسانی، خلق دانش به واسطه پژوهش، ظرفیت‌سازی به‌وسیله آموزش و تدریس و ارائه خدمات به گروه‌ها و انجمن‌ها، از جمله عملکردهای آموزش عالی است که انتظار می‌رود در راستای تقویت توسعه اقتصادی - اجتماعی صورت پذیرد. با توجه به نقش سنگینی که بر دوش دانشگاه‌ها گذاشته شده، لزوم توجه به عواملی که به بهبود سطح توان دانشگاه‌ها برای ارائه بهترین برونداد ممکن به جامعه منجر شده، بیش از پیش احساس می‌شود. در این میان، نقش اعضای هیأت علمی می‌تواند بسیار حیاتی و اساسی باشد، زیرا در نهایت این اعضای هیأت علمی هستند که مسؤولیت مستقیم پرورش نیروی انسانی نسل آینده را بر عهده دارند. یکی از مهمترین دغدغه‌های مدیران سازمان‌ها و از جمله دانشگاه‌ها، تعهد و وفاداری اعضا به سازمان مطبوع خود است. سرعت و دقت در دستیابی به اهداف و کارکرد و بهره‌وری مؤثر دانشگاه‌ها بستگی زیادی به اعضای هیأت علمی وفادار و متعهدی دارد که بین اهداف دانشگاه و اهداف فردی خویش، ارتباط نزدیکی احساس نموده و به شغل خود نیز دلبستگی داشته باشند. از این رو، شناخت عوامل و شرایط مؤثر بر تعهد و تعلق سازمانی و دلبستگی شغلی، می‌تواند هر دانشگاهی را در بهبود عملکرد و جذب افراد توانمند یاری بخشد (بالفور و وکسلر^۲، ۱۹۹۶).

سرمایه روان‌شناختی یکی از موضوع‌های پژوهشی جدید مورد توجه پژوهشگران رفتار سازمانی و منابع انسانی است. در گذشته رویکرد بسیاری از روان‌شناسان و پژوهشگران رفتار سازمانی بر نقاط ضعف کارکنان و آسیب‌شناسی رفتارهای آنان به منظور ارائه راهکارهای مناسب برای کاهش نقاط ضعف آنان متمرکز بود و به توانمندی‌ها و جنبه‌های مثبت رفتار کارکنان توجهی نمی‌شد، ولی با ظهور نهضت روان‌شناسی مثبت‌گرا در دهه ۹۰، این رویکرد به سوی مثبت‌گرایی و تأکید بر جنبه‌های مثبت رفتاری تغییر جهت داد و رویکردهای رفتار سازمانی مثبت‌گرا، سرمایه روان‌شناختی و رهبری مثبت‌گرا مطرح گردید. سرمایه روان‌شناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی از سرمایه‌های ناملموس سازمانی بوده که برخلاف سرمایه‌های ملموس با هزینه‌های کمتر قابل مدیریت و رهبری بوده، می‌تواند نتایج و عواید درخور توجهی را در پی داشته باشد. به زعم لوتانز و همکاران^۱ (۲۰۰۷) سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به عنوان مزیت رقابتی از طریق سرمایه‌گذاری بر روی افراد مطرح شود.

مطالعات متعددی در زمینه رابطه سرمایه روان‌شناختی با متغیرهای سازمانی انجام گرفته است. نتایج پژوهش‌های مختلف حاکی از وجود رابطه‌ای مثبت بین سرمایه روان‌شناختی و بسیاری از نتایج مطلوب سازمانی، همچون شهروند سازمانی، رضایت، مشارکت، عملکرد، کاهش غیبت و کاهش اضطراب است.

2 . Balfour & Wechsler

1 . Luthans etal

سرمایه‌گذاری‌های فرد در سازمان بیشتر باشد، احتمال ترک خدمت او کاهش و میزان تعهد سازمانی او افزایش می‌یابد. هر چه ادامه کار افراد در یک سازمان طولانی‌تر شود، احتمال از دست دادن چیزهایی که طی این سال‌ها سعی کرده‌اند آن را برای خود حفظ کنند، بیشتر می‌شود (گرینبرگ و بارون^۵، ۲۰۰۰). تعهد هنجاری که به احساس الزام کارمند به ادامه کار در یک سازمان اشاره دارد، به سبب فشاری است که از سوی دیگران بر او وارد می‌شود. کسانی که دارای درجه بالایی از تعهد هنجاری هستند، به شدت نگران آن بوده که اگر کار خود را ترک کنند، دیگران در باره ایشان چه قضاوتی خواهند داشت. به طور خلاصه، در این مفهوم سازی، کارکنان در سازمان می‌مانند، چون احساس می‌کنند که باید بمانند (مورگان و هانت^۶، ۱۹۹۴).

متغیر دیگر این پژوهش سرمایه روان‌شناختی است. ریشه مفهوم سرمایه روان‌شناختی را باید در کارهای مارتین سلینگمن^۷ (۱۹۹۸) که او را به عنوان پدر روان‌شناسی مثبت‌گرا^۸ می‌شناسند، جستجو کرد (هاجسز^۹، ۲۰۱۰). پس از آن، این رویکرد به تدریج وارد حوزه رفتار سازمانی شد و عنوان رفتار سازمانی مثبت‌گرا به خود گرفت. رفتار سازمانی مثبت‌گرای در ابتدا به عنوان مطالعه و کاربرد مثبت‌گرایی در توانمندی‌های منابع انسانی و ظرفیت‌های روان‌شناسی که می‌توانند برای بهبود عملکرد در محیط کار امروز، اندازه‌گیری شده، توسعه یافته و مدیریت

تعهد سازمانی مفهومی است که در پی دستیابی به ماهیت دل‌بستگی است که به وسیله افراد در سازمان شکل گرفته است. در واقع، تعهد سازمانی میزان تطابق و تعلق فرد را به سازمان منعکس می‌سازد (گریفین، ۱۳۷۷). تعهد سازمانی عبارت است از پیوند افراد به سازمان که به وسیله سه عامل مشخص می‌شود: الف) اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان؛ ب) تمایل زیاد به سازمان؛ ج) میل قوی برای ماندن در سازمان.

به عقیده برخی از روان‌شناسان، تعهد یک سازه پیچیده چند بعدی است. بر این اساس، انواع گوناگونی از تعهد از سوی متخصصان و صاحب‌نظران روان‌شناسی صنعتی و سازمانی مطرح شده است (جزایری و همکاران، ۱۳۸۵). مایر و آلن^۱ (۱۹۷۷) تعهد سازمانی را نوعی حالت روانی تعریف می‌کنند که بیانگر تمایل، نیاز و یا الزام برای ادامه خدمت در یک سازمان است. آنها مدلی سه بعدی از تعهد سازمانی، متشکل از تعهد عاطفی^۲، تعهد مستمر^۳ و تعهد هنجاری^۴ مطرح کرده‌اند. تعهد عاطفی بیانگر وابستگی عاطفی فرد به سازمان است. تعهد عاطفی به معنای دل‌بستگی هیجانی و احساس هویت و درگیری کارمندان در سازمان است. در این نوع از تعهد کارکنان در سازمان می‌مانند، چون می‌خواهند بمانند. تعهد مستمر در بردارنده هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان و بیانگر آن است که کارکنان به آن کار احتیاج دارند و کار دیگری نمی‌توانند انجام دهند. هر چه میزان

5 . Greenberg & Baron
6 . Morgan & Hunt
7 . Seligman
8 . positive psychology
9 . Hodges

1 . Meyer & Allen
2 . affective commitment
3 . continuance commitment
4 . normative commitment

شوند، تعریف شده بود (لوتانز، ۲۰۰۲). همانند روان‌شناسی مثبت‌گرا، رفتار سازمانی مثبت‌گرا ادعا نمی‌کند که به دستاورد جدیدی در ارتباط با مثبت‌گرایی رسیده است، بلکه به نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه‌پردازی، پژوهش و کاربرد مؤثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد (باکر و شاوفلی^۱، ۲۰۰۸). این رویکرد جدید سازمانی معتقد است که با اجتناب از اشتغال ذهنی مداوم به ضعف‌ها و سوء عملکردهای افراد توسط رهبران و همکارانشان می‌توان به قوت‌ها و کیفیت‌های مطلوب آنها توجه کرد و اعتماد به نفس، خوش‌بینی و امیدواری را در کارکنان افزایش داد و بدین وسیله عملکرد فردی و سازمانی را بهبود بخشید. سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به عنوان وضعیت توسعه‌ای روان‌شناسی مثبت‌گرا که شامل چهار مؤلفه خودکارآمدی/اعتماد به نفس^۲، امیدواری^۳، خوش‌بینی^۴ و انعطاف‌پذیری^۵ است، تعریف شود (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

خوش‌بینی: سلیگمن خوش‌بینی را سبک تفسیری (توصیفی) تعریف می‌کند که اتفاقات مثبت را به علل دائمی، شخصی و فراگیر و اتفاقات منفی را به علل خارجی، موقتی و شرایط خاص نسبت می‌دهد. از طرف دیگر، بدبینی سبک تفسیری است که وقایع مثبت را به عوامل خارجی، موقتی و شرایط خاص نسبت می‌دهد و وقایع منفی را به عوامل شخصی درونی، پایدار و فراگیر نسبت می‌دهد (سلیگمن^۸، ۱۹۹۸).

خودکارآمدی/اعتماد به نفس: باندورا^۶ (۱۹۹۷) خودکارآمدی/اعتماد به نفس را به عنوان اعتقاد راسخ فرد بر توانایی‌هایش برای بسیج منابع انگیزشی و شناختی و راهکارهای مورد نیاز برای اجرای موفقیت‌آمیز وظایف خاص در موقعیت‌های معین تعریف کرده است. امیدواری: اسنایدر^۷ (۱۹۹۴) از این ایده حمایت می‌کند که امیدواری وضعیتی شناختی یا تفکری است قابل ملاحظه مشخص شده، تعریف نموده‌اند.

8 . Seligman
9 . Stewart etal
10 . Masten & Reed

خودکارآمدی/اعتماد به نفس: باندورا^۶ (۱۹۹۷) خودکارآمدی/اعتماد به نفس را به عنوان اعتقاد راسخ فرد بر توانایی‌هایش برای بسیج منابع انگیزشی و شناختی و راهکارهای مورد نیاز برای اجرای موفقیت‌آمیز وظایف خاص در موقعیت‌های معین تعریف کرده است. امیدواری: اسنایدر^۷ (۱۹۹۴) از این ایده حمایت می‌کند که امیدواری وضعیتی شناختی یا تفکری است قابل ملاحظه مشخص شده، تعریف نموده‌اند.

خودکارآمدی/اعتماد به نفس: باندورا^۶ (۱۹۹۷) خودکارآمدی/اعتماد به نفس را به عنوان اعتقاد راسخ فرد بر توانایی‌هایش برای بسیج منابع انگیزشی و شناختی و راهکارهای مورد نیاز برای اجرای موفقیت‌آمیز وظایف خاص در موقعیت‌های معین تعریف کرده است.

امیدواری: اسنایدر^۷ (۱۹۹۴) از این ایده حمایت می‌کند که امیدواری وضعیتی شناختی یا تفکری است قابل ملاحظه مشخص شده، تعریف نموده‌اند.

1 . Bakker & Schaufeli
2 . self-efficacy/ self-confidence
3 . hope
4 . optimism
5 . resiliency
6 . Bandura
7 . Snyder

لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) که به عنوان نظریه‌پردازان اولیه سرمایه روان‌شناختی و کار برد آن در سازمان‌ها مطرح هستند، در کتاب ارزشمند خود "سرمایه روان‌شناختی به عنوان مزیت رقابتی منابع انسانی" ضمن اشاره به مجموعه پژوهش‌هایی که تاکنون در زمینه تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر نتایج مطلوب سازمانی صورت گرفته است، در بخش پیشنهادها پژوهش خود بیان نموده‌اند که برای غنی‌سازی ادبیات پژوهشی، تأثیرات سرمایه روان‌شناختی در سایر فرهنگ‌ها نیز اجرا و بررسی شود. در پژوهش حاضر برای بررسی سرمایه روان‌شناختی از مدل نظری لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شده است. در این مدل سرمایه روان‌شناختی دارای چهار بعد خودکارآمدی/اعتماد به نفس، خوش‌بینی، امیدواری و انعطاف‌پذیری است. همچنین برای بررسی تعهد سازمانی از مدل نظری آلن و مایر (۱۹۹۷) استفاده شده که دارای سه بعد تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر است.

چنین فرض گردید که مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی می‌توانند مؤلفه‌های تعهد سازمانی را پیش‌بینی نمایند.

روش

با توجه به اینکه هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین دو متغیر سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی براساس نظرهای اعضای هیأت علمی بوده، بنابراین، روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بوده است.

نتایج پژوهش‌های تجربی نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی از طریق اجرای برنامه مداخلاتی موسوم به (PCI) هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ تجربی قابلیت رشد و توسعه را دارد. این مداخلات مرتبط با توسعه سرمایه روان‌شناختی در دوره‌های آموزشی آنلاین نیز به طور مقدماتی بر روی دو گروه کنترل و آزمایشی به حجم نمونه ۳۸۴ نفر آزمایش شده و به نتایج مثبتی نیز دست یافته است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸). برخی نتایج پژوهشی نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری بر روی سرمایه روان‌شناختی حداقل باعث افزایش ۱۰ درصدی عملکرد می‌شود. از این رو، برخی پژوهشگران ضمن مقایسه سرمایه روان‌شناختی با منابع مادی و سنتی، سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی اظهار نموده‌اند که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار در سازمان‌های امروزی مطرح شود (انویک^۱، ۲۰۰۵؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

ادبیات مربوط به تعهد سازمانی نشان می‌دهد که تعهد سازمانی تابعی از ویژگی‌های شخصی و عوامل موقعیتی مرتبط با محیط کار است. بر اساس گفته‌های آلن و مایر^۲ (۱۹۹۷)

لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهش خود به رابطه مثبت و معنی‌داری بین امیدواری، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری دست یافته‌اند. گاجونگ و جینگهو^۳ (۲۰۱۰) به رابطه‌ای مثبت بین تعهد سازمانی و سرمایه روان‌شناختی دست یافته‌اند.

- 1 . Psychological Capital Intervention
- 2 . Envic
- 3 . Allen & Meyer
- 4 . Guojuan & Jingzhou

برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۷۷) استفاده گردید. این پرسشنامه سه بعد تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر را می‌سنجد. روائی محتوایی پرسشنامه پس از ترجمه و بازنگری توسط ۵ نفر از متخصصان مدیریتی و روان‌شناسی صنعتی سازمانی تأیید شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب پایایی آن ۰/۷۰ نشان داده شد.

برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون همزمان با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده گردید.

یافته‌ها

فرضیه اول: مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی (اعتماد به نفس / خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری) می‌توانند تعهد عاطفی اعضای هیأت علمی را پیش‌بینی کنند.

نمونه‌گیری: در این پژوهش جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹ بوده است (N=۴۶۳) که از این تعداد ۵۷ نفر را زنان و ۴۰۶ نفر را مردان به خود اختصاص داده‌اند. برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده است. پس از انجام مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس جامعه، تعداد ۱۰۶ نفر از اعضای هیأت علمی با استفاده از فرمول کوکران به عنوان حجم نمونه تعیین شدند.

ابزار پژوهش: برای سنجش سرمایه روان‌شناختی اعضای هیأت علمی از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال در چهار بعد اعتماد به نفس / خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری است. لوتانز و همکاران پایایی پرسشنامه را بالای ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند که پس از ترجمه و بازنگری، روائی محتوایی آن توسط ۵ نفر از متخصصان روان‌شناسی صنعتی سازمانی و مدیریتی تأیید شد و پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش ۰/۷۷ نشان داده شد.

جدول ۱: تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی تعهد عاطفی از طریق متغیرهای پیش‌بین پژوهش

معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	شاخص‌های آماری منبع تغییرات	\bar{R}^2
۰/۰۰۰۱	۵/۵۳	۵/۵۵	۴	۱۰/۲۰	رگرسیون	$\frac{R^2}{1-R^2}$
-	-	۰/۴۶	۹۵	۴۳/۸۳	باقیمانده	
-	-	-	۹۹	۵۴/۰۴	کل	

$$R^2 = 0/18 \text{ و } R = 0/435$$

و انعطاف‌پذیری قابل توضیح و تبیین است. همچنین، مقدار F مشاهده شده در جدول با ۴ و ۹۵ درجه آزادی معنادار است ($p=0/0001$) بنابراین، فرضیه اول تأیید می‌گردد.

تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۱۸ است. به عبارت بهتر ۱۸ درصد تغییرات و واریانس نمره‌های مربوط به تعهد عاطفی به وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش‌بین؛ یعنی امیدواری، خوش‌بینی؛ خودکارآمدی/ اعتماد به نفس

جدول ۲: ضرایب استاندارد و غیر استاندارد رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی تعهد عاطفی

سطح معناداری	t	ضریب استاندارد بتا	ضرایب غیر استاندارد b	شاخص‌های آماری	
				متغیرهای پژوهش	\bar{R}^2
۰/۰۰۰۱	۴/۵۴		۲/۱۲	مقدار ثابت	۰/۳۳
۰/۰۰۴	-۲/۹۵	-۰/۳۰	-۰/۳۶	امیدواری	
۰/۱۸۵	۱/۳۳	۰/۱۳	۰/۱۸	خوش‌بینی	
۰/۰۰۱	۳/۳۳	۰/۳۳	۰/۳۴	خودکارآمدی/ اعتماد به نفس	
۰/۱۳۴	۱/۵۱	۰/۱۵	۰/۲۱	انعطاف‌پذیری	

فرضیه دوم: مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی (اعتماد به نفس / خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری) می‌توانند تعهد مستمر اعضای هیأت علمی را پیش‌بینی نمایند.

چنانکه در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، از میان چهار متغیر پیش‌بین وارد شده در معادله رگرسیون همزمان، متغیر امیدواری با ضریب استاندارد بتا $-0/303$ و متغیر خودکارآمدی/ اعتماد به نفس با ضریب استاندارد $0/333$ دارای توان پیش‌بین معناداری برای تعهد عاطفی بوده است ($p < 0/004$).

جدول ۳: تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی تعهد مستمر از طریق متغیرهای پیش‌بین پژوهش

معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	شاخص‌های آماری	
					منبع تغییرات	\bar{R}^2
۰/۰۰۰۱	۹/۰۴	۵/۰۶	۴	۲۰/۲۵	رگرسیون	۰/۳۳
-	-	۰/۵۶	۹۵	۵۳/۲۲	باقیمانده	
-	-	-	۹۹	۷۳/۴۷	کل	

$R^2=0/27$ و $R=0/525$

درصد تغییرات و واریانس نمره‌های مربوط به تعهد مستمر به وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش‌بین؛ یعنی

تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۲۷ است به عبارت بهتر ۲۷

معنادار است. ($p=0/001$) بنابراین، فرضیه دوم تأیید می‌گردد.

امیدواری، خوش‌بینی، خودکارآمدی / اعتماد به نفس و انعطاف‌پذیری قابل تبیین است. همچنین، مقدار F مشاهده شده در جدول با ۴ و ۹۵ درجه آزادی

جدول ۴: ضرایب استاندارد و غیر استاندارد رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی تعهد مستمر

سطح معناداری	t	ضریب استاندارد بتا	ضرایب غیر استاندارد b	شاخص‌های آماری	
				متغیرهای پژوهش	مقدار ثابت
۰/۰۰۰۱	۸/۲۱۳		۴/۲۲۹	مقدار ثابت	همزمان
۰/۰۳۸	۲/۱۰۵	۰/۲۰۴	۰/۲۸۷	امیدواری	
۰/۶۷۶	-۰/۴۱۹	-۰/۰۴۰	-۰/۰۶۴	خوش‌بینی	
۰/۰۰۰۱	-۵/۹۵۱	-۰/۵۶۱	-۰/۶۸۲	خودکارآمدی / اعتماد به نفس	
۰/۱۹۲	۱/۳۱۵	۰/۱۲۶	۰/۲۰۱	انعطاف‌پذیری	

فرضیه سوم: مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی (اعتماد به نفس / خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری) می‌توانند تعهد هنجاری اعضای هیأت علمی را پیش‌بینی نمایند.

چنانکه در جدول ۴ ملاحظه می‌شود از میان چهار متغیر پیش‌بین وارد شده در معادله رگرسیون همزمان، متغیر امیدواری با ضریب استاندارد بتا ۰/۲۰۴ و متغیر خودکارآمدی / اعتماد به نفس با ضریب استاندارد بتا -۰/۵۶۱ دارای توان پیش‌بین معناداری برای تعهد مستمر بوده است ($p=0/001$).

جدول ۵: تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی تعهد هنجاری از طریق متغیرهای پیش‌بین پژوهش

معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	شاخص‌های آماری	
					منبع تغییرات	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۵/۲۵	۲/۲۰	۴	۸/۸۱	رگرسیون	۹۳/۳۱
-	-	۰/۴۱	۹۵	۳۹/۸۲	باقیمانده	
-	-	-	۹۹	۴۸/۶۴	کل	

$R^2=0/18$ و $R=0/426$

انعطاف‌پذیری قابل توضیح و تبیین است. همچنین مقدار F مشاهده شده در جدول با ۴ و ۹۵ درجه آزادی معنادار است ($p=0/001$) بنابراین، فرضیه سوم تأیید می‌گردد.

تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۱۸ است. به عبارت بهتر ۱۸ درصد تغییرات و واریانس نمره‌های مربوط به تعهد هنجاری به وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش‌بین یعنی امیدواری، خوش‌بینی، خودکارآمدی / اعتماد به نفس و

جدول ۶: ضرایب استاندارد و غیر استاندارد رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی تعهد هنجاری

سطح معناداری	t	ضریب استاندارد بتا	ضرایب غیر استاندارد b	شاخص‌های آماری متغیرهای پژوهش	\bar{R}^2
۰/۰۰۰۱	۱۰/۰۲		۴/۴۶	مقدار ثابت	۰/۳۳
۰/۵۴۰	۰/۶۱	۰/۰۶	۰/۰۷	امیدواری	
۰/۰۲۶	-۲/۲۵	-۰/۲۲	-۰/۲۹	خوش‌بینی	
۰/۰۰۰۱	-۳/۹۱	-۰/۳۹	-۰/۳۸	خودکارآمدی/ اعتماد به نفس	
۰/۰۳۳	۲/۱۵	۰/۲۲	۰/۲۸	انعطاف‌پذیری	

که از سطح بالای سرمایه روان‌شناختی خودکارآمدی/ اعتماد به نفس و امیدواری برخوردارند، تعهد عاطفی بیشتری نسبت به سازمان خود خواهند داشت. بنابراین، برای افزایش سطح تعهد عاطفی اعضای هیأت علمی باید بر روی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی، بخصوص روی متغیر امیدواری و خودکارآمدی/ اعتماد به نفس آنان سرمایه‌گذاری بیشتری انجام داد. این پژوهش با نتایج پژوهش جنسن و لوتانز (۲۰۰۵)، لوتانز و آوولی (۲۰۰۷)، لایفینگ (۲۰۰۷)، همچنین گاجونگ و جینگهو (۲۰۱۰) و وارا (۲۰۰۹) نیز همخوانی دارد و بیانگر این نکته است که افزایش سطح سرمایه روان‌شناختی باعث افزایش سطح تعهد عاطفی خواهد شد.

یافته‌های مربوط به رابطه بین تعهد مستمر و سرمایه روان‌شناختی نشان داد که ۲۷ درصد تغییرات واریانس نمره‌های مربوط به تعهد مستمر به وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش‌بین؛ یعنی امیدواری، خوش‌بینی، خودکارآمدی/ اعتماد به نفس و

چنانکه در جدول ۶ ملاحظه می‌شود، از میان چهار متغیر پیش‌بین وارد شده در معادله رگرسیون همزمان، متغیر خوش‌بینی با ضریب استاندارد بتا ۰/۲۲۷- و متغیر خودکارآمدی/ اعتماد به نفس با ضریب استاندارد ۰/۳۹۲- و متغیر انعطاف‌پذیری با ضریب استاندارد بتا ۰/۲۲۱ دارای توان پیش‌بین معناداری برای تعهد هنجاری بوده است ($P=۰/۰۰۰۱$).

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد که ۱۸ درصد تغییرات واریانس نمره‌های مربوط به تعهد عاطفی به وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش‌بین؛ یعنی امیدواری، خوش‌بینی، خودکارآمدی/ اعتماد به نفس و انعطاف‌پذیری قابل تبیین است. همچنین، از روی جدول ضرایب رگرسیون همزمان می‌توان پی برد که از میان چهار متغیر پیش‌بین وارد شده در معادله رگرسیون همزمان، متغیر امیدواری و متغیر خودکارآمدی/ اعتماد به نفس دارای توان پیش‌بین معناداری بالاتری برای تعهد عاطفی هستند؛ به این معنا که می‌توان برآورد نمود که اعضای هیأت علمی

- 1 . Avolio
- 2 . Lifeng
- 3 . Guojuan & Jingzhou
- 4 . Vohra

در سه بعد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر برخوردار باشند.

با توجه به نقش و اهمیت تعهد سازمانی افراد و نتایج پژوهش حاضر که گویای وجود رابطه‌ای مثبت بین سرمایه روان‌شناختی و تعهد اعضای هیأت علمی دانشگاه بود، برای تقویت سرمایه روان‌شناختی بین اعضای هیأت علمی که به نوبه خود می‌تواند به افزایش سطح تعهد آنان منجر شود و با توجه به آنچه در باره سرمایه روان‌شناختی ذکر شد که یکی از ویژگی‌های بارز آن قابلیت رشد و توسعه و یاد دهی بین افراد است، راهکارهای زیر برای تقویت و رشد سرمایه روان‌شناختی اعضای هیأت علمی دانشگاه پیشنهاد می‌گردد:

۱- با توجه به اینکه مؤلفه امیدواری در دو فرضیه، ارتباط معناداری با تعهد عاطفی و مستمر داشت، باید مدیران دانشگاه در جهت برانگیختن این مؤلفه تأثیرگذار سرمایه روان‌شناختی دقت بیشتری به خرج دهند. برای افزایش سطح امیدواری اعضای هیأت علمی می‌توان از راهبردهای زیر استفاده کرد:

زمانی دستاوردهای عملکرد به دست می‌آیند که اهداف درونی‌سازی شده، و تعهد نسبت به آن‌ها به وجود آمده باشد و هدف موفقیت توسط خود فرد سازمان‌دهی شده باشد، بنابراین، اولین وظیفه مدیران دانشگاه، تعیین اهدافی است که درونی شده باشد. همچنین، مرحله‌بندی فعالیت‌ها به اجزای کوچکتر، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، سیستم پاداش‌دهی مناسبی که اهداف سازمان را با پاداش‌های درونی و بیرونی کارکنان هماهنگ سازد، اولویت‌بندی و اختصاص اثر بخش منابع برای امیدواری پایدار و دستیابی به اهداف، داشتن چشم‌انداز مدیریت

انعطاف‌پذیری قابل توضیح و تبیین است. همچنین، از روی جدول ضرایب رگرسیون همزمان می‌توان پی برد که از بین چهار متغیر پیش‌بین وارد شده در معادله رگرسیون متغیر امیدواری و متغیر خودکارآمدی/اعتماد به نفس دارای توان پیش‌بین معنا داری بالاتری برای تعهد مستمر است. به این معنا که می‌توان برآورد نمود افرادی که از سطح سرمایه روان‌شناختی خودکارآمدی/اعتماد به نفس و امیدواری برخوردارند تعهد مستمر بیشتری نسبت به سازمان خود خواهند داشت. این پژوهش با نتایج پژوهش گذشته لوتانز و اوولی (۲۰۰۷)، لایفینگ (۲۰۰۷)، همچنین گاجونگ و جینگهو (۲۰۱۰) و وارا (۲۰۰۹) نیز همخوانی دارد و بیانگر این نکته است که افزایش سطح سرمایه روان‌شناختی باعث افزایش سطح تعهد مستمر خواهد شد.

یافته‌های پژوهش مبین وجود رابطه‌ای مثبت و معنادار بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و تعهد هنجاری است؛ به این ترتیب که ۱۸ درصد تغییرات و واریانس نمره‌های مربوط به تعهد هنجاری به وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش‌بین، یعنی امیدواری، خوش‌بینی، خودکارآمدی/اعتماد به نفس و انعطاف‌پذیری قابل توضیح و تبیین است. با این حال، از بین چهار متغیر پیش‌بین وارد شده در معادله رگرسیون همزمان، متغیر خوش‌بینی و متغیر خودکارآمدی/اعتماد به نفس و متغیر انعطاف‌پذیری دارای توان پیش‌بین معناداری بالاتری برای تعهد هنجاری است. بنابراین، با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت که وجود افرادی با سطح سرمایه روان‌شناختی بالا می‌تواند کمک کند تا اعضای هیأت علمی سازمانی از سطح تعهد بالاتری

- سپاسگزاری نسبت به حال: بدون تردید هر عضو هیأت علمی با وجود داشتن خطاها و ضعف‌هایی که دارد، نقاط قوت و توانمندی‌های مخصوص به خود را هم دارد. در واقع، می‌توان گفت هدف از این استراتژی این است که نیمه پر لیوان نیز دیده شود و از اعضای هیأت علمی به جهت موفقیت‌های فعلی و گذشته قدردانی و تشکر لازم صورت گیرد.

- در جستجوی فرصت‌های آینده بودن: طبق آخرین استراتژی مورد بحث باید فرصت‌ها و زمینه‌های لازم برای افزایش سطح توان علمی و تخصصی اعضای هیأت علمی فراهم گردد.

۴- برای توسعه سطح انعطاف‌پذیری اعضای هیأت علمی از روش‌های پیشنهادی هادگز^۱ (۲۰۱۰) می‌توان استفاده نمود:

برای توسعه انعطاف‌پذیری در اعضای هیأت علمی باید اهداف مثبتی مطابق ظرفیت‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا، تدوین شود. سپس دارایی‌ها (منابعی همچون یک محیط کار مثبت یا دانش و مهارت لازم و کافی)، عوامل حمایتی (سیاست‌های سازمانی که کمک می‌کنند تا از شکست جلوگیری شود) و همین‌طور عوامل ریسک‌زا (عوامل اقتصادی، رقابت فشرده) اندازه‌گیری و شناسایی شوند. همچنین، نباید از نقش ارزش‌ها در بروز انعطاف‌پذیری غافل بود؛ ارزش‌ها به اعضا امکان می‌دهد تا دردهای خود را تسکین بخشند و نقش خیره‌کننده‌ای در روش‌های تفسیر و شکل دادن به وقایع دارند. به نظر ریچاردسون^۲ (۲۰۰۲) کسانی که

استراتژیک و آموزش‌های امیدواری، همراه با مهارت‌های آموخته شده، می‌تواند به توسعه امیدواری اعضای هیأت علمی دانشگاه یاری رساند.

۲- تدارک دوره‌های کارآموزی کارکنان و آموزش ضمن خدمت، استفاده از الگوهای موفق و سرآمد، ارائه بازخورد مثبت، ورزش در محل کار و برنامه‌های سلامتی، منافع حمایت از خانواده، برنامه‌های جامع حمایت از اعضای هیأت علمی و حتی فعالیت‌های اجتماعی غیر رسمی، اقداماتی هستند که مدیران دانشگاه می‌توانند در بهبود خودکارآمدی اعضای هیأت علمی انجام دهند (لوتانز همکاران (۲۰۰۷).

۳- اسنایدر (۲۰۰۰) سه استراتژی آسان‌گیری نسبت به گذشته، سپاسگزاری نسبت به حال و در جستجوی فرصت‌های آینده بودن را برای توسعه مطرح کرده است که در بعد عملی شامل دو سطح است: یکی این که این استراتژی‌ها عملاً به اعضای هیأت علمی آموزش داده شوند و دوم این که مدیران و مسئولان دانشگاه خودشان این استراتژی‌ها را برای توسعه سطح امیدواری اعضای هیأت علمی دانشگاه به کار گیرند:

- آسان‌گیری نسبت به گذشته، که طی آن خطاها و اشتباهات گذشته اعضای هیأت علمی صرفاً به عنوان بازخوردی برای بهبود عملکرد در نظر گرفته می‌شود، نه به عنوان ابزاری برای تحقیر و تنبیه. این استراتژی می‌تواند به اعضا نیز آموخته شود تا به جای اشتغال ذهنی مداوم روی ضعف‌ها و اشتباهات، به خصوص اعضای جوانتر و بی تجربه، به فکر بهبود عملکرد و ارتقای سطح توانمندی‌های خود باشند.

1. Hodges
2. Richardson

- Allen, N. J, Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1, 76-87
- Balfour, D. L., & Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity and Management Review*, 19, 256-277
- Bandura, A (1997). *Self-Efficacy, The exercise of control*, New York: Freeman.
- Bandura, A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of Principles of Organization Behavior*. (120-136). Oxford, UK: Blackwell.
- Envick R. Brooke (2005) Beyond Human and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success, *The Entrepreneurial Executive* ; 10, Proquest Center
- Guojuan Zeng & PAN Jingzhou (2010). On Psychological Capital Intervention in the HRM of Contemporary Enterprises. *Proceedings of 2010 International Conference on Industry Engineering and Management* .
- Hodges, Timothy .D (2010). An Experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect. *Dissertations and Theses from the College of Business Administration*. University of Nebraska-Lincoln Year 2010 School principals, PhD dissertation.
- Lifeng, Zhong (2007). Effects of Psychological Capital on Employees' Job Performance, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Acta Psychologica Sinica* 39 (2) 328 - 334
- Luthans Fred, Luthans Kyle W. & Luthans Bert C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond human and social capital. *Journal Of Business Horizons*, 47/1 January February (45_50)
- Luthans, F (2002, a) The need for and meaning of positive organizational behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695 – 706.

مطابق یک چارچوب معنوی عمل می‌کنند، تجربه آسودگی، پویایی و انعطاف‌پذیری آنها افزایش یافته است. به بیان دیگر، تقویت بنیان‌های معنوی و به ویژه بنیان‌های دینی می‌تواند سرمایه روان‌شناختی اعضای هیأت علمی را غنی‌تر سازد. بنابراین تقویت ابعاد مختلف سرمایه روان‌شناختی اعضای هیأت علمی، از قبیل تقویت خودکارآمدی و اعتماد به نفس از طریق افزایش بازخوردهای مثبت و انگیزه در آنان و تقویت خوش‌بینی از طریق ایجاد ارتباطات مثبت و کاهش بدبینی‌ها، تقویت امیدواری از طریق تأکید بر اهداف درونی‌سازی شده، افزایش مشارکت آنان در فعالیت‌های علمی و دانشگاهی، توسعه انعطاف‌پذیری از طریق تقویت بنیان‌های ارزشی، معنوی و دینی آنان می‌تواند تعهد اعضای هیأت علمی را نسبت به وظایف مختلف آموزشی و پژوهشی در دانشگاه افزایش دهد.

منابع

- جزایری، سیده زبیده؛ نعیمی، عبدالزهرا؛ شکرکن، حسین و تقی‌پور، منوچهر. (۱۳۸۵). بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران برخی از بیمارستان‌های شهر اهواز، *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، دوره سوم، سال سیزدهم، ۳، صص ۱۸۹-۲۰۸.
- گریفی، مورهد. (۱۳۷۷) *رفتار سازمانی*، ترجمه سید مهدی الوانی و غلام‌رضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.

- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2).
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a Web-based intervention to develop positive psychological capital. *Academy Of Management Learning and Education*, 7, 209–221.
- Lutthans F, Youssef M, Avolio J (2007). *Psychological capital Developing the Human Competitive Edge*, Oxford University Press.
- Masten, A.S., & Reed, M.J. (2002). Resilience in development. In C.R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74-88). New York: Oxford
- Meyer, J. & Allen, N., (1997). *Commitment in the Workplace*. London: Sage.
- Richardson, G. (2002). The met theory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58, 307–321.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism: How to change your mind and your life*. New York: Pocket Books.
- Snyder, C. R. (1994). *Hope and Optimism. Encyclopedia of Human Behavior*. 2., 535–542). San Diego: Academic Press.
- Stewart, M., Reid, G., & Mangham, C. (1997). Fostering children's resilience. *Journal of University Press*.
- Vohra, Neharika. (2009). Influence of Positive Characteristics on Organizational Commitment and Job Satisfaction of Indian Middle Managers available at: http://facultylive.iimcal.ac.in/sites/facultylive.iimcal.ac.in/files/WPS-635_1.pdf
- Youssef, C. M. (2004). Resiliency development of organizations, leaders and employees: across cultures. *Journal of World Business*, 41, 121-132.