

تأثیر سرمایه روانشناختی بر عجزین شدن با شغل (مطالعه موردی)

ریحانه حیدری^۱، مهدی آراسته^۲، حمیدرضا افشاری^۳

چکیده:

هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر عجزین شدن با شغل در بانک تجارت است. این تحقیق از حیث هدف کاربردی و از حیث روش نیز یک تحقیق توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل ۳۵۸۷ نفر از کلیه مدیران ارشد، کارشناسان مسئول و کارشناسان شاغل در بانک تجارت شهر تهران می‌باشند. جهت محاسبه حجم نمونه آماری از فرمول کوکران استفاده شد و بر این اساس حجم نمونه آماری ۳۴۷ نفر برآورد گردید. این تعداد نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده است. ابزار گردآوری اطلاعات در تحقیق پرسش‌رو، پرسش‌نامه سرمایه روانشناختی لوتانز و پرسش‌نامه عجزین شدن با شغل توماس لاداهل و کجنر می‌باشد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری، با استفاده از نرم‌افزار SPSS و با استفاده از آزمون‌های تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که بین خوش‌بینی، خود کارآمدی، امیدواری و تاب‌آوری و عجزین شدن با شغل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

کلمات کلیدی: سرمایه روانشناختی، عجزین شدن، مشارکت شغلی

۱- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد الکترونیک، تهران، ایران.

۲- کارشناس ارشد مدیریت MBA، دانشگاه پیام نور دماوند، ایران.

۳- دکتری فرماندهی مرکب و مشترک، دانشگاه فرماندهی ستاد، تهران، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۸/۲۷

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۶/۱۰/۱۵

نویسنده مسئول مقاله: ریحانه حیدری

E-mail: Reihaneheidari@hotmail.com

مقدمه

امروزه با پیشرفت علم و تکنولوژی، جوامع به سوی پیچیده و تخصصی تر شدن پیش می‌روند. سازمان‌ها نیز به عنوان نهادهایی در جامعه از این قاعده مستثنی نیستند. پیامد این روند تخصصی و پیچیده تر شدن، ایجاد یک دنیای پر رقابت می‌باشد. در این دنیای پر رقابت کنونی منابع انسانی متعهد، با انگیزه و ماهر جز در سایه توجه به نیازهای افراد و آموزش و تربیت نیروی انسانی به وجود نمی‌آید. بنابراین کار سازمان‌ها در این رقابت برای بقاء مشکل تر شده است. آنچه حائز اهمیت است آن است که بدانیم گرداننده اصلی سازمان‌ها انسان‌ها می‌باشند و این انسان‌ها هستند که به سازمان‌ها جان می‌بخشند و عملاً تحقق اهداف را میسر می‌سازند. از این رو، بررسی رفتار انسان‌ها در سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. اکنون که کشور ما در مسیر صنعتی شدن قرار گرفته است و دامنه آن هر روز وسیع تر می‌گردد باید گردانندگان این چرخ عظیم به فکر ذخیره و استفاده از حداکثر نیروی انسانی باشند و موجبات بهبود وضع اجتماعی و روانی افراد را که عامل موثر پیشرفت است، فراهم آورند. از دیدگاه مدیران و نخبگان، موفقیت در شرایط کنونی مستلزم درگیری و دلبستگی بیشتر کارکنان در مشاغل و سازمان خود است (امیدی ارجنگی، ۱۳۸۷).

در ادبیات موجود همواره مباحث متعددی در خصوص عوامل موثر بر مشارکت شغلی بیشتر کارکنان تاکید شده است. این موضوعات از طیف عوامل سخت سازمانی نظیر ابزارها و فناوری‌ها و تا عوامل نرم سازمانی مانند الگوهای رفتاری و رهبری را در بر می‌گیرند. در تحقیقات جدید به موضوع مشارکت شغلی با توجه به ویژگی‌های خود کارکنان نگریسته شده است. یکی از مهم‌ترین این عوامل مفهوم سرمایه روانشناختی است. سرمایه روانشناختی مفهوم جدیدی است که در رفتار سازمانی مطرح شده است و امروزه کاربردهای وسیعی در علوم انسانی و به ویژه مدیریت، رهبری و منابع انسانی پیدا کرده است. بنابراین سرمایه روان‌شناختی چیزی ورای سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی است (لوتانز، ۲۰۰۲؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۰۴ و لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

این مسئله در مطالعات پژوهشی نیز به اثبات رسیده است به عنوان مثال مشخص شده است که سرمایه روان شناختی ممکن است نگرش‌های بیشتری درباره نگرش مثبت شغلی نسبت به رویکردهای شناخته شده سرمایه اجتماعی و انسانی فراهم سازد، همچنین نسبت به دو سرمایه دیگر برآورده کننده بهتری از تعهد و رضایت شغلی بین کارکنان است (دونالسون و کو، ۲۰۱۰ به نقل از فروهر ۱۳۹۲). امروزه اگرچه سرمایه روانشناختی اغلب مورد غفلت قرار گرفته است با این حال این که «چه کسی هستیم» به همان اندازه «چه چیزی می‌دانم» و «چه کسانی را می‌شناسم» اهمیت دارد. حالت گونه بودن این ظرفیت‌های مثبت، قابلیت توسعه و بهبود را با استفاده از برنامه‌های مختصر آموزشی، فعالیت‌های ضمن کار، برنامه مداخلات بسیار متمرکز و کوتاه‌مدت، برای آنها فراهم ساخته است.

علاوه بر اثبات وجود رابطه‌ای مثبت بین سرمایه روان‌شناختی و متغیرهای مطلوب سازمانی، نتایج تحقیقات تجربی نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی از طریق اجرای برنامه مداخلاتی موسوم به پی‌سی‌ای^۱ از لحاظ نظری و تجربی قابلیت رشد و توسعه را دارد. همچنین برخلاف سرمایه‌های سنتی (انسانی و سرمایه اجتماعی) و دارایی‌های مشهود با سرمایه‌گذاری بسیار اندکی تحقق می‌یابد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۶؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). با توجه به حجم کار و سختی مشاغل بانکی و رقابت فزاینده کنونی در میان بانک‌ها، چاره‌ای جز سرمایه‌گذاری بیشتر در خود کارکنان و انتظار نتایج مطلوب سازمانی نیست. بر این اساس، در این پژوهش به این موضوع پرداخته می‌شود که آیا سرمایه روان‌شناختی کارکنان بر عجین شدن با شغل تأثیر دارد. بر این اساس، با توجه به این مولفه‌ها فرضیه‌هایی تدوین و آزمون می‌شوند. لازم به ذکر است در این پژوهش مفاهیم مشارکت شغلی، درگیر شدن با شغل و عجین شدن با شغل معادل همدیگر در نظر گرفته شده‌اند.

مروری بر مبانی نظری سرمایه روانشناختی^۱

واژه «سرمایه» اشاره دارد به ارزش دارایی‌ها و منابع در دسترس که برای یک نیاز خاص مورد استفاده قرار می‌گیرند. بر این اساس، تا کنون سه نوع سرمایه مهم؛ یعنی سرمایه مالی، انسانی و اجتماعی مورد توجه پژوهشگران سازمانی بوده است. سرمایه‌ای را که شکل فیزیکی دارد، نظیر پول، ماشین آلات، تجهیزات، زمین و ساختمان و نظایر آن و بدین وسیله به سرمایه صنعتی بدل شده و در تولید کالاها و خدمات مورد استفاده قرار می‌گیرد، سرمایه مالی / اقتصادی نامیده می‌شود.

سرمایه انسانی اغلب به عنوان سرمایه فکری تلقی می‌شود و به نوعی شامل مهارت‌ها، توانایی‌ها، دانش و تجاربی است که یک شخص با خود به سازمان می‌آورد. سرمایه اجتماعی به ارزش دارایی‌های واقعی یا بالقوه‌ای اشاره دارد که فرد در سازمان بر حسب اینکه چه کسانی را می‌شناسد، با چه شبکه‌های اجتماعی در ارتباط است و چه اعتباری در سازمان دارد، به دست می‌آورد. اما لوتانز و همکارانش شکل دیگری از سرمایه را به عنوان سرمایه روانشناختی مطرح کردند. آنها ادعا می‌کنند که این سرمایه ضمن اینکه قابلیت‌ها و توانمندی‌های سرمایه اجتماعی و انسانی را در بر دارد، می‌تواند حتی از آنها فراتر رفته، به عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌های امروزی مورد بهره‌برداری قرار گیرد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۶: ۳۴).

مطابق نظر آنان، سرمایه روانشناختی، یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روانشناختی با مشخصه‌های ذیل است: متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش برانگیز (خود کارآمدی)؛ داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوشبینی)، پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امید) و پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دست یابی به موفقیت (تاب‌آوری). لوتانز و همکارانش (۲۰۰۸) بر این باورند که سرمایه روانشناختی مثبت‌گرا، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سامان می‌شود.

این مؤلفه‌های در یک فرایند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۹).

ابعاد سرمایه روانشناختی

خودکارآمدی^۱: خودکارآمدی معیاری است که توانایی انسان را در انجام کار و رسیدن به اهداف نشان می‌دهد (آوی و همکاران، ۲۰۱۰، ۳۹۰) به عبارت دیگر؛ خودکارآمدی عبارت است از: باور 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) (باندورا، ۱۹۹۷: ۱۹۷). برخورداری از این ویژگی‌ها سبب می‌شود تا افراد کمتر دچار خطای اسناد شوند؛ لذا انتظار می‌رود با تقویت احساسات مثبت، پیامدهای سازمانی تحت تاثیر قرار گیرند. خودکارآمدی در سرمایه روانشناختی، اطمینان فرد به توانایی خود برای تجهیز منابع انگیزشی و شناختی خود و انجام مجموعه‌ای از اعمال و اقدامات برای غلبه بر یک تکلیف در موقعیتی خاص محسوب می‌گردد (داگلوبی و پینز، ۲۰۰۹: ۲۳۷۶ - ۲۳۸۵). خودکارآمدی که می‌توان آن را اعتماد به نفس نیز نامید، نخستین بار توسط توسط بندورا تعریف شد: «باور (اطمینان) فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه‌های معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تامین منابع شناختی برای خود و نیز ایفای اقدامات لازم» خودکارآمدی، متغیری حالت گونه است و به گونه‌ای قابل پرورش و توسعه است و در زمان‌های خاصی خود را نشان می‌دهد و اهمیت پیدا می‌کند و داشتن کارایی در یک حیطة، قابل انتقال به دیگر حیطة‌ها نیست.

خودکارآمدی با ابعاد عملکرد کاری نیز بسیار مرتبط است، به این صورت که افراد خودکارآمد به طور اثربخشی رهبری می‌کنند، تصمیمات اخلاقی می‌گیرند و خلاقیت در کار آنها بالاست، دارای روحیه مشارکتی هستند و تمایل به یادگیری و کارآفرینی دارند. افراد با خودکارآمدی در سطح بالا دارای ویژگی‌هایی همچون:

۱. علاقه‌مند به اهداف چالشی، ۲. انتخاب کارها و وظایف دشوار، ۳. خودبرانگیخته، ۴. تلاش زیاد و تجهیز قوا در جهت انجام وظایف و دستیابی به اهداف، ۵. پشتکار در مواجهه با موانع و ۶. افرادی خود هدایت، هستند (حسن زاده، ۱۳۸۹: ۲۷). امیدواری^۱؛ امیدواری به عنوان دومین مولفه سرمایه روان شناختی حالت مثبت روان - شناختی متشکل از احساس انرژی برای حرکت در مسیر اهداف خود (احساس عاملیت) همراه با برنامه‌ریزی فعال برای دستیابی به اهداف (توانایی ایجاد گذرگاه در دستیابی به اهداف) را در بر می‌گیرد (داگلوبی و پینز^۲، ۲۰۰۹: ۲۳۷۶ - ۲۳۸۵). امید، توانایی شخص برای هدف گذاری، تجسم مسیرهای لازم برای رسیدن به هدف‌ها و داشتن انگیزه لازم در جهت رسیدن به آن هدف‌ها است. خوشبینی به اسنادهای علی مثبت اشاره می‌کند و روشی است که در آن افراد وقایع مثبت و منفی را تبیین می‌کنند و انتظار نتیجه مثبت دارند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷: ۴۵ - ۵۰). امیدواری یکی از ویژگی‌های انسان است که به او کمک می‌نماید تا ناامیدی‌ها را پشت سر گذاشته، اهداف خود را تعقیب کرده و احساس غیر قابل تحمل بودن آینده را کاهش دهد (به ایلی^۳، ۲۰۰۷: ۳۰۳).

امید حالت احساسی مثبتی است که اعتقاد به نتایج مثبت را در زندگی انسان تقویت می‌کند. به عبارت دیگر؛ امید داشتن باور به نتیجه مثبت اتفاق‌ها یا شرایط در زندگی است. امید احساسی است درباره اینکه می‌توانیم آنچه می‌خواهیم، داشته باشیم یا یک اتفاق، بهترین نتیجه را برای ما خواهد داشت. اسنایدر^۴ و همکارانش امید را «حالت انگیزشی مثبتی می‌دانند که از احساس موفقیت‌آمیز عاملیت^۵ (انرژی معطوف به هدف) و برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف ناشی شده است.» پژوهش‌های انجام شده تاثیر امیدواری را در محیط کار اثبات کرده‌اند. چنانچه در تحقیقات اخیر نشان داده است، ارتباط بین امیدواری کارمند و عملکرد آن و سودآوری سازمانی همچنین ارتباط بین امیدواری رهبران و سودآوری واحدهای آنها و توانایی نفوذشان در بین کارمندان بسیار است (لوتانز و همکاران به نقل از حسن زاده).

1. hope
2. Duggleby & Penz
3. Baily
4. Snyder
5. Agency

بنا بر نتایج پژوهش انجام شده توسط آدامز، از بین سازمان‌های شرکت‌کننده در پژوهش وی، آن‌هایی که سطح امیدواری کارکنانشان بالاتر بوده، نسبت به سایر سازمان‌های مورد بررسی، عملکرد موفقیت‌آمیزتری داشتند. همچنین بنا بر پژوهش‌های پترسون و لوتانز، سطح امیدواری مدیران سازمان‌های مورد مطالعه، با عملکرد مالی واحد و رضایت شغلی کارکنان، همبستگی مثبت بالایی داشت.

خوش‌بینی^۱؛ خوش‌بینی به جهت‌گزینی اشاره دارد که در آن معمولاً پیامدهای مثبت مورد انتظارند و این پیامدها به‌عنوان عوامل ثابت، کلی و درونی در نظر گرفته می‌شوند. (گوهل^۲، ۲۰۱۲: ۳۴ - ۳۷). مارتین سیلگمان که او را پدر روان‌شناسی مثبت‌گرا می‌نامند، بیان می‌کند که خوش‌بینی می‌تواند به عنوان یک سبک اسنادی تلقی شود که فرد، حوادث مثبت را به اسنادهای کلی و پایدار و یا خودش نسبت می‌دهد و حوادث منفی را به عوامل خارجی، ناپایدار و موقعیت‌های خاص نسبت می‌دهد. در حالی که بدبین‌ها حوادث مثبت را به عوامل خارجی و موقعیت‌های خاص و زودگذر نسبت می‌دهند و حوادث منفی را به عوامل پایدار و فراگیر. در نتیجه این سبک‌های بیانی و اسنادی متفاوت، خوش‌بین‌ها انتظارات مثبتی را در خود ایجاد می‌کنند که آنها را در جهت دستیابی به اهداف ترغیب می‌کند و به اتخاذ رفتارهای انعطاف‌پذیر در برخورد با مشکلات کمک می‌کنند، در حالی که بدبین‌ها به دلیل شک و تردید که برای خود ایجاد می‌کنند و انتظارات منفی‌شان، با مانع روبه‌رو می‌شوند. در خوش‌بینی برخلاف دو عامل قبل یعنی خودکارآمدی و امیدواری که تنها به بعد درونی توجه می‌کردند، به عوامل خارجی هم توجه می‌شود. مثلاً عاملی که می‌تواند باعث ایجاد و شکل‌گیری انتظارات مثبت‌گرا در یک فرد خوش‌بین شود، ممکن است خود و توانایی‌هایش یا عوامل خارجی و دیگران باشند. خوش‌بینی باعث ایجاد طیفی از پیامدهای مثبت همچون سلامت روانی و جسمانی، بهزیستی و خوشی و انعطاف‌پذیری می‌شود در حالی که بدبینی باعث افسردگی و بیماری‌های جسمی می‌شود. همچنین خوش‌بینی با عملکرد فرد مخصوصاً در محیط کاری بسیار در ارتباط است (چمرز^۳ به نقل از حسن زاده، ۱۳۸۹: ۲۸).

1. optimism

2. Gohel

3. Chemers

تاب‌آوری^۱؛ بالاخره آخرین مولفه سرمایه روانشناختی یعنی تاب‌آوری، عبارت از توانایی انعطاف، مسئولیت‌پذیری و پشتکار در مواجهه با دشواری و مشکلات و حتی وقایع مثبت زندگی است (یوسف و ساندرز^۲، ۲۰۱۲: ۹۰۷-۹۱۹). تاب‌آوری، ظرفیت فرد برای پاسخ دادن و حتی شکوفا شدن در شرایط فشارزای مثبت یا منفی است. لوتانز (۲۰۰۷)، تاب‌آوری را به‌عنوان توانایی برگشت دوباره به وضعیت عادی در مقابله با مصیبت، تعارض، شکست یا حوادث مثبت، پیشرفت و مسئولیت می‌داند. تاب‌آوری سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است (والر^۳، ۲۰۰۱: ۱۹۰). تاب‌آوری صرف مقاومت منفعل در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست. بلکه فرد تاب‌آور، مشارکت‌کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است. تاب‌آوری به توانایی انسانی گفته می‌شود که به طور موفقیت‌آمیز شرایط نامطلوب را پشت سر گذارده، به آن‌ها تطابق می‌یابد و با وجود مواجهه با مشکلات زندگی، به قابلیت تحصیلی و هیجانی و اجتماعی دست می‌یابد (دیوس، ۲۰۰۵: ۶۵۵).

عجین شدن با شغل

درگیری شغلی بر مبنای اعتقاد آلپورت به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک شایانی می‌کند. هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. اولین بار واژه «درگیری شغلی» توسط لودال و کجنر^۴ عنوان شد و به این صورت تعریف گردید که ارزش‌های شغلی به بخشی از زندگی شخصی افراد تبدیل می‌شوند (روتنبیری و موبرگ^۵، ۲۰۰۷: ۲۰۳). ایشان پدیده‌ی درگیری شغلی را از طریق بحث درخصوص عوامل مرتبط با طراحی شغل و درگیری شغلی، عنوان نمودند. لی و لانگ^۶ (۱۹۹۹) درگیری شغلی را به عنوان درجه‌ای که فرد از لحاظ عاطفی و روانی با شغل خویش همانند سازی می‌نماید، تعریف نموده‌اند و به عنوان درجه‌ای است که فرد درگیر کار خویش شده و در فرآیند تصمیم‌گیری مشارکت می‌نماید.

1. resiliency

2. Yousaf & Sanders

3. Waller

1 Lodahl and Kejner

5. Rotenberry and Moberg

4 Lee and Long

پژوهش‌ها درخصوص مفهوم درگیری شغلی بر شناسایی تعیین‌کننده‌های آن متمرکز بوده است. در مورد تعیین‌کننده‌های مذکور، سه طبقه ویژگی‌های شخصی، موقعیتی و بازده‌های کار مشخص شده است. کارکنانی که درگیری شغلی بالایی دارند، تنش کمتری را تجربه می‌کنند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند. درگیری شغلی به‌طور عمده با رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی تعریف می‌شود. توان، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری روانی درحین انجام کار، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات می‌باشد (بلانچ و آجوجا^۱، ۲۰۱۰: ۲۳۸).

کارکنانی که درگیری قوی با شغل خویش دارند، تصویر بهتری از خویش خواهند داشت. درگیری شغلی در میان کارکنان پاره وقت بسیار کم و در میان کارکنان تمام وقت، زیادتر دیده می‌شود. بدان معنا که اگر کارکنان با ذوق و اشتیاق درخصوص موضوعات مرتبط با شغل خویش مشارکت نمایند، نشان دهنده‌ی این است که ایشان با کار خویش درگیری برقرار کرده‌اند همچنین آنها شغل را به عنوان یکی از جنبه‌های با ارزش زندگی خویش می‌دانند و بیان می‌دارند که عملکرد مهم‌ترین ویژگی برای کسب ارزش شخصی است. در واقع درگیری شغلی تأثیر مهمی بر کارایی و اثربخشی کارکنان داشته و شغل نقشی حیاتی در افزایش درگیری شغلی افراد ایفا خواهد کرد اگر و فقط اگر کارکنان شغل خویش را بخش مهمی از زندگی به حساب آورند.

درگیری شغلی به عنوان نگرشی مثبت و کامل درخصوص موقعیت‌های مختلفی کاری، تعریف شده که از طریق وقف خویش در کار، مجذوب کار بودن و نیز صرف انرژی برای کار شکل می‌گیرد. وقف شدن در کار، به معنای درگیری شدید در کار و تجربه‌ی احساس معناداری و اشتیاق می‌باشد. مجذوب کار بودن، به معنای احساس دلبستگی و جذب شدن در شغل می‌باشد. به‌طور خلاصه، کارکنان درگیر در شغل، برای انجام شغل خویش انرژی زیادی را صرف می‌کنند و نسبت به شغل خویش مشتاق و علاقه‌مند می‌باشند. به علاوه، ایشان اغلب در کار خویش غوطه ور شده و متوجه گذر زمان نمی‌شوند (شافولی، ۲۰۰۴: ۲۹۴).

پیشینه پژوهش

نادریان، آرام (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سرمایه روانشناختی و بهره‌وری با در نظر گرفتن متغیر میانجی اعتماد سازمانی در مراکز شبکه بهداشت شهر مریوان نشان داد که بین چهار مؤلفه سرمایه روانشناختی و بهره‌وری با در نظر گرفتن متغیر میانجی اعتماد سازمانی رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد.

رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان رابطه سرمایه روانشناختی در محیط کار با شور و شوق کاری آنان در سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان نشان دادند که بین مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی و شورکاری و خوشبینی، اعتماد سازمانی و سرزندگی رابطه مثبتی وجود دارد. نجاری و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان بررسی و نقش سرمایه روانشناختی (امید، خوشبینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) در پیامدهای سازمانی با مؤلفه‌های بهره‌وری شغلی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی) پرداخته‌اند و برای سنجش فرضیه‌ها از معادلات ساختاری و رگرسیون استفاده شده و یافته‌های پژوهش حاکی از آن به صورتی می‌باشد که همه مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی آثار و پیامدهای مثبت مبتنی بر بهره‌وری کارکنان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. در این میان مؤلفه تاب‌آوری دارای بالاترین رتبه و خوشبینی، پایین‌ترین رتبه را داشته است.

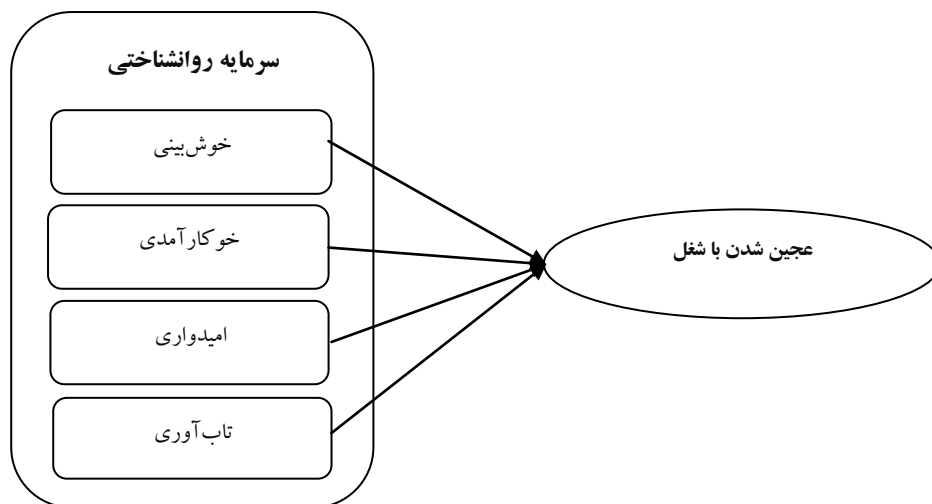
نورالدین وند و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان رابطه سرمایه روانشناختی (امید، خوشبینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) با هدف‌های پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانشجویان سال اول انجام دادند که به منظور بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن (امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) با اهداف پیشرفت چهارگانه (تبحر گرا، عملکرد گرا، عملکرد گریز و تبحر گریز) و عملکرد تحصیلی دانشجویان سال اول انجام گرفت. نتایج حاصل از پژوهش عبارتند از سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با جهت‌گیری هدف تبحر گرا و عملکرد گرا رابطه مثبت معنادار دارند. به علاوه، نتایج نشان داد، ترکیب ۴ مؤلفه امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی با یکدیگر در قالب یک سازه سطح بالاتر، یعنی سرمایه روان‌شناختی، گرایش دانشجویان را به سمت جهت‌گیری هدف تبحری و رشد شایستگی و مهارت در تکالیف درسی افزایش می‌دهد. از دیگر یافته‌های این پژوهش، ارتباط سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن (امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) با عملکرد تحصیلی دانشجویان است.

کلانتری و همکاران (۱۳۹۰) مطالعه‌ای تحت عنوان «ارائه مدلی برای ارتقاء سطح پیوند شغلی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس سبک‌های شناختی، منبع کنترل و الگوهای رهبری» در سال ۱۳۹۰ انجام دادند. نتایج حاصله نشان دادند که بین سطح تحصیلات و پیوند شغلی کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همبستگی مثبتی نیز بین سابقه کار و پیوند شغلی کارکنان مشاهده شده است. متغیرهای مربوط به محیط کار (ابهام نقش، تعارض نقش، گرانباری نقش، آزادی عمل، هویت تکلیف، بازخورد، چالش شغل، سبک نظارتی، سلسله مراتب اداری، مشارکت و رسمی بودن) در درگیری شغلی کارکنان موثر است. سبک‌های شناختی و منابع کنترل با پیوند شغلی همبستگی دارند و می‌توانند به‌عنوان پیش‌بینی کننده آن باشند (کلانتری و همکاران، ۱۳۹۰). اوجی و محمدی در مقاله خود به بررسی پیش‌بینی درگیری شغلی براساس سرمایه روانشناختی و ویژگی‌های شخصیت در کارکنان پالایشگاه گاز پارسیان پرداختند. این پژوهش از نوع همبستگی می‌باشد و جامعه آماری معادل با ۴۰۰ نفر را در بر گرفته که تعداد ۲۲۵ نفر از کارکنان واحدهای شرکت پالایشگاه گاز پارسیان به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند، روش انتخاب نمونه نیز به صورت نمونه‌گیری در دسترس بود. ابزارهای بکار گرفته شده عبارت بودند از؛ پرسشنامه درگیری شغلی لاداهلوکجنر، پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و پرسشنامه ویژگی‌های شخصیت نئو فرم کوتاه. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌های حاصله توسط روش‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد از بین متغیرهای سرمایه روان شناختی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش بینی، پیش‌بینی معناداری را برای درگیری شغلی در بر داشتند همچنین از بین متغیرهای ویژگی‌های شخصیت، برون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری پیش‌بینی معناداری برای درگیری شغلی تعریف نمودند (اوجی و محمدی، ۱۳۹۴)

اسمیت و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین سرمایه روانشناختی و رهبری معتبر در سازمان با توجه به نقش میانجی‌گری اعتماد سازمانی در جامعه آماری فروشگاه‌های زنجیره‌ای پوشاک. با استفاده از آزمون‌های همبستگی به نتیجه معنی‌دار بودن رابطه بین همه مولفه‌های سرمایه روانشناختی و اعتماد سازمانی و نیز بین اعتماد سازمانی و بهره‌وری وجود دارد. اقبال خان و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای با عنوان «درگیری شغلی پیش‌بینی کننده‌ی تعهد سازمانی» در کشور پاکستان در سال ۲۰۱۱ با هدف بررسی تأثیر درگیری شغلی بر سه بعد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) انجام دادند.

نتایج حاصل از پژوهش مذکور نشان دادند که درگیری شغلی بر تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و نیز تعهد مستمر، تاثیرگذار می‌باشد (اقبال خان، ۲۰۱۱). اویگار و همکاران در سال (۲۰۰۹) تحقیقی تحت عنوان «تعهد سازمانی و درگیری شغلی» در ترکیه انجام دادند. نتایج نشان دادند که همبستگی مثبتی بین تعهد سازمانی و درگیری شغلی وجود دارد (اویگار و همکاران، ۲۰۰۹).

در تحقیقی تحت عنوان درگیری شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان با توجه به نقش رضایت شغلی و تعهد سازمانی که توسط زوپیاتیس و همکارانش (۲۰۱۴) انجام شده است، نشان دادند که درگیری شغلی از طریق رضایت شغلی و تعهد عاطفی و هنجاری با تمایل به ترک شغل کارکنان رابطه دارد. همچنین نتایج بیانگر وجود رابطه منفی بین رضایت شغلی بیرونی و تعهد عاطفی با تمایل به ترک خدمت است. اما در تحقیق مذکور رابطه معنی داری بین رضایت شغلی درونی و تعهد هنجاری با تمایل به ترک خدمت مشاهده نشد (زوپیاتیس و همکاران، ۲۰۱۴). بر اساس ادبیات پژوهش و پیشینه مدل مفهومی به شکل زیر تدوین گردید:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (اوگوناک، ۲۰۱۱)

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، توصیفی، از نظر نوع استفاده کاربردی، از نظر نوع داده‌ها، کمی و از نظر افق زمانی تحقیق مقطعی است. اجرای تحقیق توصیفی می‌تواند برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری دادن به فرآیند تصمیم‌گیری باشد. تحقیق توصیفی می‌تواند شامل جمع‌آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه یا پاسخ به سؤالات مربوط به وضعیت فعلی موضوع مطالعه شود. یک مطالعه‌ی توصیفی چگونگی وضع موجود را تعیین و گزارش می‌کند (خاکی، ۱۳۸۷). جامعه آماری تحقیق شامل ۳۵۸۷ نفر از کلیه مدیران ارشد، کارشناسان مسوول و کارشناسان شاغل در بانک تجارت شهر تهران می‌باشند. جهت محاسبه حجم نمونه آماری از جدول مورگان استفاده شد و بر این اساس حجم نمونه آماری نفر ۳۴۷ برآورد گردید. این تعداد نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده است.

جهت جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی استفاده گردید. در تحقیق حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه سرمایه‌روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷) و درگیری شغلی (مشارکت کاری) توسط توماس لاداهل و کجنر (۱۹۶۵) استفاده شد. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌های از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار آماری SPSS شامل آزمون اسمیرنوف و کولموگروف، آزمونی و فریدمن، ضریب همبستگی، رگرسیون چند متغیره و تحلیل مسیر استفاده خواهد شد. از آنجا که در تحقیق حاضر از پرسشنامه استاندارد و جهانی استفاده شده و به همین دلیل دارای روایی می‌باشند ولی جهت اطمینان بیشتر پرسشنامه توسط اساتید و کارشناسان بررسی شده و تأیید شد. لذا روش مورد استفاده جهت بررسی روایی پرسشنامه روش روایی محتوی بوده است. در این پایان نامه برای تعیین پایایی پرسشنامه با تأکید بر همسانی درونی سؤالات از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ عمل شده که با استفاده از نرم افزار SPSS برای مجموعه سؤالات مربوط به هر متغیر اقدام شد.

ردیف	متغیرها	آلفای کرونباخ
۱	کارآمدی	.۸۷
۲	امیدواری	.۷۹
۳	خوش‌بینی	.۷۲
۴	تاب‌آوری	.۸۱
۵	درگیری شغلی	.۸۳

جدول ۱: مقدار آلفای کرونباخ کل پرسشنامه

یافته‌های پژوهش

برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های آماری کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون همبستگی و ضریب همبستگی پیرسون و آزمون طرح اندازه‌های تکراری استفاده شده است. قبل از آزمون فرضیه‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف یک نمونه‌ای وضعیت نرمال بودن متغیرها را مورد بررسی قرار گرفته و باتوجه به بزرگ‌تر بودن Sig از ۵ درصد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان پذیرفت که توزیع نمرات متغیرها نرمال بوده و برای آزمون فرضیه اول و فرضیه‌های فرعی آن، می‌توان از روش‌های پارامتری استفاده نمود. جدول زیر نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف را برای تمامی متغیرهای تحقیق نشان می‌دهد.

جدول ۲: خلاصه نتایج حاصل از آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیرها	مولفه ها	آماره Z	سطح معناداری	نتیجه آزمون
سرمایه روان شناختی کارکنان	خودکارآمدی	۱,۱۷۶	۰,۱۴۵	داده‌ها نرمال است
	امیدواری	۰,۹۸۶	۰,۴۵۷	داده‌ها نرمال است
	خوش بینی	۱,۲۰۲	۰,۰۷۱	داده‌ها نرمال است
	تاب‌آوری	۱,۰۳۸	۰,۱۹۵	داده‌ها نرمال است
سرمایه روان شناختی کارکنان		۱,۲۵۶	۰,۰۶۱	داده‌ها نرمال است
عجین شدن با کار		۱,۱۱۰	۰,۱۷۰	داده‌ها نرمال است

نتایج حاصل از آزمون نرمالیتی (کولموگروف-اسمیرنوف) نشان می‌دهد که توزیع داده‌های تمامی متغیرهای تحقیق نرمال می‌باشد. بنابراین برای آزمون متغیرها و به منظور تحلیل استنباطی از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌گردد.

آزمون فرضیه‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون

در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌ها از تحلیل رگرسیون دو متغیره استفاده شده است که در ادامه به تفکیک فرضیه‌ها به تحلیل هر کدام پرداخته می‌شود. فرضیه اصلی تحقیق بدین مضمون تدوین شد که سرمایه روانشناختی کارکنان بانک تجارت بر عجین شدن با شغل تاثیر دارد. به منظور تایید یا رد فرضیه از تحلیل رگرسیون دو متغیره استفاده گردید که نتایج به شرح جداول سه تا پنج می‌باشد.

جدول ۳- خلاصه مدل (فرضیه اصلی)

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰,۳۱۳۰	۰,۵۱۸	۰,۵۲۵	۰,۷۲۵

در جدول فوق ستون ضریب همبستگی، میزان همبستگی بین سرمایه روانشناختی کارکنان و عجزین شدن با شغل را نشان می‌دهد. ضریب بدست آمده برابر با ۰,۷۲۵ می‌باشد که بر وجود همبستگی مثبت بین این دو متغیر دلالت دارد. همچنین ضریب تعیین بدست آمده در این مدل برابر با ۰,۵۲۵ می‌باشد که بر این اساس سرمایه روانشناختی کارکنان حدود ۵۲,۵ درصد از تغییرات عجزین شدن با شغل را در بین کارکنان بانک تجارت پیش بینی می‌کند.

جدول ۴- نتایج تحلیل واریانس (فرضیه اصلی)

سطح معناداری	آماره F	میانگین توان دوم	درجه آزادی	مجموع توان دوم	
۰,۰۰۰	۵۰۵,۱۹۴	۴۹,۴۹۵	۱	۴۹,۴۹۵	رگرسیون
-	-	۰,۰۹۸	۳۴۵	۲۳,۲۱۹	باقیمانده
-	-	-	۳۴۶	۷۲,۷۱۴	کل

به منظور بررسی معناداری معادله رگرسیون از آنالیز واریانس استفاده می‌شود. جدول فوق نتایج تحلیل واریانس مربوط به فرضیه اصلی را نشان می‌دهد. با توجه به آماره F بدست آمده (۵۰۵,۱۹۴) و سطح معناداری مشاهده شده (۰,۰۰۰) که کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که معادله رگرسیون معنادار است. بدین ترتیب فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه سرمایه روانشناختی کارکنان بانک تجارت بر عجزین شدن با شغل تأثیر دارد، تأیید می‌گردد.

جدول ۵- ضرایب رگرسیون (فرضیه اصلی)

سطح معناداری	آماره تی	ضرایب غیر استاندارد		مقدار ثابت
		ضرایب استاندارد	ضریب B خطای استاندارد	
۰,۰۰۰	۱۳,۴۴۵	-	۰,۰۹۲	۱,۲۳۰
۰,۰۰۰	۲۲,۴۷۷	۰,۷۲۵	۰,۰۳۲	۰,۶۱۸

جدول فوق معناداری ضرایب رگرسیونی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود سطح معناداری بدست آمده برای مقدار ثابت و متغیر سرمایه روان‌شناختی کارکنان کمتر از سطح خطای آلفا ۰,۰۵ است. بنابراین ضریب رگرسیونی متغیر و مقدار ثابت معنادار می‌باشند و مقدار ثابت برابر با ۱,۳۳۰ و ضریب متغیر برابر با ۰,۶۱۸ می‌باشد. مثبت بودن ضریب رگرسیون حاکی از اثر مثبت سرمایه روان‌شناختی کارکنان بانک تجارت بر عجزین شدن با شغل می‌باشد.

فرضیه اول

فرضیه اول تحقیق بدین مضمون تدوین شد که خودکارآمدی کارکنان بانک تجارت بر عجزین شدن با شغل تاثیر دارد. به منظور تایید یا رد فرضیه از تحلیل رگرسیون دو متغیره استفاده گردید که نتایج به شرح جداول شش تا هشت می‌باشد.

جدول ۶: خلاصه مدل (فرضیه اول)

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰,۳۹۰۳	۰,۳۶۵	۰,۳۷۰	۰,۶۰۹

در جدول فوق ستون ضریب همبستگی، میزان همبستگی بین خودکارآمدی کارکنان و عجزین شدن با شغل را نشان می‌دهد. ضریب بدست آمده برابر با ۰,۶۰۹ می‌باشد که بر وجود همبستگی مثبت بین این دو متغیر دلالت دارد. همچنین ضریب تعیین بدست آمده در این مدل برابر با ۰,۳۷۰ می‌باشد که بر این اساس خودکارآمدی کارکنان حدود ۳۷ درصد از تغییرات عجزین شدن با شغل را پیش بینی می‌کند.

جدول ۷: نتایج تحلیل واریانس (فرضیه اول)

سطح معناداری	آماره F	میانگین توان دوم	درجه آزادی	مجموع توان دوم	
۰,۰۰۰	۲۴۰,۲۳۶	۳۶,۶۰۴	۱	۳۶,۶۰۴	رگرسیون
-	-	۰,۱۵۲	۳۴۵	۳۶,۱۱۱	باقیمانده
-	-	-	۳۴۶	۷۲,۷۱۴	کل

به منظور بررسی معناداری معادله رگرسیون از آنالیز واریانس استفاده می‌شود. جدول فوق نتایج تحلیل واریانس مربوط به فرضیه اول را نشان می‌دهد. با توجه به آماره F بدست آمده (۲۴۰,۲۳۶) و سطح معناداری مشاهده شده (۰,۰۰۰) که کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که معادله رگرسیون معنادار است. بدین ترتیب فرضیه اول پژوهش مبنی بر اینکه خودکارآمدی کارکنان بانک تجارت بر عجزین شدن با شغل تاثیر دارد، تایید می‌گردد.

جدول ۸: ضرایب رگرسیون (فرضیه اول)

سطح معناداری	آماره تی	ضرایب استاندارد		ضرایب غیر استاندارد	
		به تا	خطای استاندارد	ضریب B	مقدار ثابت
۰,۰۰۰	۲۱,۳۶۸	-	۰,۰۸۹	۱,۹۰۸	مقدار ثابت
۰,۰۰۰	۱۵,۵۰۰	۰,۶۰۹	۰,۰۳۵	۰,۴۴۱	خودکارآمدی کارکنان

جدول فوق معناداری ضرایب رگرسیونی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود سطح معناداری بدست آمده برای مقدار ثابت و متغیر خودکارآمدی کارکنان کمتر از سطح خطای آلفا ۰,۰۵ است. بنابراین ضریب رگرسیونی متغیر و مقدار ثابت معنادار می‌باشند و مقدار ثابت برابر با ۱,۹۰۸ و ضریب متغیر برابر با ۰,۴۴۱ می‌باشد. مثبت بودن ضریب رگرسیون حاکی از اثر مثبت خودکارآمدی کارکنان بانک تجارت بر عجزین شدن با شغل می‌باشد.

فرضیه دوم

فرضیه دوم تحقیق بدین مضمون تدوین شد که امیدواری کارکنان بانک تجارت بر عجزین شدن با شغل تاثیر دارد. به منظور تایید یا رد فرضیه از تحلیل رگرسیون دو متغیره استفاده گردید که نتایج به شرح جداول نه تا یازده می‌باشد.

جدول ۹: خلاصه مدل (فرضیه دوم)

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰,۵۴۷	۰,۲۹۹	۰,۲۹۵	۰,۳۶۸۱

در جدول فوق ستون ضریب همبستگی، میزان همبستگی بین امیدواری کارکنان و عجین شدن با شغل را نشان می‌دهد. ضریب بدست آمده برابر با ۰,۵۴۷ می‌باشد که بر وجود همبستگی مثبت بین این دو متغیر دلالت دارد. همچنین ضریب تعیین بدست آمده در این مدل برابر با ۰,۲۹۹ می‌باشد که بر این اساس امیدواری کارکنان حدود ۳۰ درصد از تغییرات عجین شدن با شغل را پیش بینی می‌کند.

جدول ۱۰: نتایج تحلیل واریانس (فرضیه دوم)

سطح معناداری	آماره F	میانگین توان دوم	درجه آزادی	مجموع توان دوم	
۰,۰۰۰	۲۳۹,۶۵۷	۴۰,۶۰۲	۱	۴۰,۶۰۲	رگرسیون
-	-	۰,۱۳۵	۳۴۵	۳۲,۱۱۲	باقیمانده
-	-	-	۳۴۶	۷۲,۷۱۴	کل

به منظور بررسی معناداری معادله رگرسیون از آنالیز واریانس استفاده می‌شود. جدول فوق نتایج تحلیل واریانس مربوط به فرضیه دوم را نشان می‌دهد. با توجه به آماره F بدست آمده (۲۳۹,۶۵۷) و سطح معناداری مشاهده شده (۰,۰۰۰) که کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که معادله رگرسیون معنادار است. بدین ترتیب فرضیه دوم پژوهش مبنی بر اینکه امیدواری کارکنان بانک تجارت بر عجین شدن با شغل تاثیر دارد، تایید می‌گردد.

جدول ۱۱: ضرایب رگرسیون (فرضیه دوم)

سطح معناداری	آماره تی	ضرایب استاندارد		مقدار ثابت
		به تا	ضریب B	
۰,۰۰۰	۲۰,۸۴۰	-	۰,۰۸۶	۱,۷۹۹
۰,۰۰۰	۱۷,۳۱۱	۰,۵۴۷	۰,۰۳۱	۰,۴۳۸

جدول فوق معناداری ضرایب رگرسیونی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود سطح معناداری بدست آمده برای مقدار ثابت و متغیر امیدواری کارکنان کمتر از سطح خطای آلفا ۰,۰۵ است. بنابراین ضریب رگرسیونی متغیر و مقدار ثابت معنادار می‌باشند و مقدار ثابت برابر با ۱,۷۹۹ و ضریب متغیر برابر با ۰,۴۳۸ می‌باشد. مثبت بودن ضریب رگرسیون حاکی از اثر مثبت امیدواری کارکنان بر عجین شدن با شغل می‌باشد.

فرضیه سوم

فرضیه سوم تحقیق بدین مضمون تدوین شد که خوش بینی کارکنان بانک تجارت بر عجزین شدن با شغل تأثیر دارد. به منظور تأیید یا رد فرضیه از تحلیل رگرسیون دو متغیره استفاده گردید که نتایج به شرح جداول دوازده تا چهارده می‌باشد.

جدول ۱۲: خلاصه مدل (فرضیه سوم)

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰,۴۳۶	۰,۱۹۰	۰,۱۸۳	۰,۴۲۷۵

در جدول فوق ستون ضریب همبستگی، میزان همبستگی بین خوش بینی کارکنان و عجزین شدن با شغل را نشان می‌دهد. ضریب بدست آمده برابر با ۰,۴۳۶ می‌باشد که بر وجود همبستگی مثبت بین این دو متغیر دلالت دارد. همچنین ضریب تعیین بدست آمده در این مدل برابر با ۰,۱۹۰ می‌باشد که بر این اساس خوش بینی کارکنان حدود ۱۹ درصد از تغییرات عجزین شدن با شغل را پیش بینی می‌کند.

جدول ۱۳: نتایج تحلیل واریانس (فرضیه سوم)

مجموع توان دوم	درجه آزادی	میانگین توان دوم	آماره F	سطح معناداری
۲۹,۳۹۶	۱	۲۹,۳۹۶	۱۶۰,۸۳۲	۰,۰۰۰
۴۳,۳۱۸	۳۴۵	۰,۰۹۸	-	-
۷۲,۷۱۴	۳۴۶	-	-	-

به منظور بررسی معناداری معادله رگرسیون از آنالیز واریانس استفاده می‌شود. جدول فوق نتایج تحلیل واریانس مربوط به فرضیه سوم را نشان می‌دهد. با توجه به آماره F بدست آمده (۱۶۰,۸۳۲) و سطح معناداری مشاهده شده (۰,۰۰۰) که کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که معادله رگرسیون معنادار است. بدین ترتیب فرضیه سوم پژوهش مبنی بر اینکه خوش بینی کارکنان بانک تجارت بر عجزین شدن با شغل تأثیر دارد، تأیید می‌گردد.

جدول ۱۴: ضرایب رگرسیون (فرضیه سوم)

سطح معناداری	آماره تی	ضرایب غیر استاندارد		مقدار ثابت
		ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	
۰,۰۰۰	۱۸,۰۳۶	-	۰,۱۰۷	۱,۹۲۷
۰,۰۰۰	۱۲,۶۸۲	۰,۴۳۶	۰,۰۳۴	۰,۲۳۳

جدول فوق معناداری ضرایب رگرسیونی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود سطح معناداری بدست آمده برای مقدار ثابت و متغیر خوش بینی کارکنان کمتر از سطح خطای آلفا ۰,۰۵ است. بنابراین ضریب رگرسیونی متغیر و مقدار ثابت معنادار می‌باشند و مقدار ثابت برابر با ۱,۹۲۷ و ضریب متغیر برابر با ۰,۲۳۳ می‌باشد. مثبت بودن ضریب رگرسیون حاکی از اثر مثبت خوش بینی کارکنان بر عجزین شدن با شغل می‌باشد.

فرضیه چهارم

فرضیه چهارم تحقیق بدین مضمون تدوین شد که تاب‌آوری کارکنان بانک تجارت بر عجزین شدن با شغل تاثیر دارد. به منظور تایید یا رد فرضیه از تحلیل رگرسیون دو متغیره استفاده گردید که نتایج به شرح جداول پانزده تا هفده می‌باشد.

جدول ۱۵: خلاصه مدل (فرضیه چهارم)

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰,۵۶۶	۰,۳۲۰	۰,۳۱۸	۰,۴۲۷۵

در جدول فوق ستون ضریب همبستگی، میزان همبستگی بین تاب‌آوری کارکنان و عجزین شدن با شغل را نشان می‌دهد. ضریب بدست آمده برابر با ۰,۵۶۶ می‌باشد که بر وجود همبستگی مثبت بین این دو متغیر دلالت دارد. همچنین ضریب تعیین بدست آمده در این مدل برابر با ۰,۳۲۰ می‌باشد که بر این اساس تاب‌آوری کارکنان حدود ۳۲ درصد از تغییرات عجزین شدن با شغل را پیشی کند.

جدول ۱۶: نتایج تحلیل واریانس (فرضیه چهارم)

سطح معناداری	آماره F	میانگین توان دوم	درجه آزادی	مجموع توان دوم	
۰,۰۰۰	۱۴۸,۶۹۱	۲۵,۸۸۸	۱	۲۵,۸۸۸	رگرسیون
-	-	۰,۱۰۹	۳۴۵	۴۶,۸۲۷	باقیمانده
-	-	-	۳۴۶	۷۲,۷۱۴	کل

به منظور بررسی معناداری معادله رگرسیون از آنالیز واریانس استفاده می‌شود. جدول فوق نتایج تحلیل واریانس مربوط به فرضیه چهارم را نشان می‌دهد. با توجه به آماره F بدست آمده (۱۴۸,۶۹۱) و سطح معناداری مشاهده شده (۰,۰۰۰) که کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که معادله رگرسیون معنادار است. بدین ترتیب فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر اینکه تاب‌آوری کارکنان بانک تجارت بر عجزین شدن با شغل تاثیر دارد، تایید می‌گردد.

جدول ۱۷: ضرایب رگرسیون (فرضیه چهارم)

سطح معناداری	آماره تی	ضرایب غیر استاندارد		مقدار ثابت
		ضرایب استاندارد	ضریب B	
۰,۰۰۰	۱۸,۰۶۶	-	۰,۰۸۵	۱,۵۳۴
۰,۰۰۰	۱۶,۷۰۵	۰,۵۶۶	۰,۰۲۹	۰,۳۵۸

جدول فوق معناداری ضرایب رگرسیونی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود سطح معناداری بدست آمده برای مقدار ثابت و متغیر تاب‌آوری کارکنان کمتر از سطح خطای آلفا ۰,۰۵ است. بنابراین ضریب رگرسیونی متغیر و مقدار ثابت معنادار می‌باشند و مقدار ثابت برابر با ۱,۵۳۴ و ضریب متغیر برابر با ۰,۳۵۸ می‌باشد. مثبت بودن ضریب رگرسیون حاکی از اثر مثبت تاب‌آوری کارکنان بر عجزین شدن با شغل می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اصلی: فرضیه اصلی تحقیق بدین مضمون تدوین شد که سرمایه روانشناختی کارکنان بانک تجارت بر عجزین شدن با شغل تاثیر دارد. میزان همبستگی بین سرمایه روانشناختی کارکنان و عجزین شدن با شغل برابر با ۰,۷۲۵ می‌باشد که بر وجود همبستگی مثبت بین این دو متغیر دلالت دارد.

همچنین ضریب تعیین بدست آمده در این مدل برابر با ۰,۵۲۵ می‌باشد که بر این اساس سرمایه روانشناختی کارکنان حدود ۵۲,۵ درصد از تغییرات عجین شدن با شغل را در بین کارکنان بانک تجارت پیش بینی می‌کند. فرضیه اول: فرضیه اول تحقیق بدین مضمون تدوین شد که خودکارآمدی کارکنان بانک تجارت بر عجین شدن با شغل تاثیر دارد. میزان همبستگی بین خودکارآمدی کارکنان و عجین شدن با شغل برابر با ۰,۶۰۹ می‌باشد که بر وجود همبستگی مثبت بین این دو متغیر دلالت دارد. همچنین ضریب تعیین بدست آمده در این مدل برابر با ۰,۳۷۰ می‌باشد که بر این اساس خودکارآمدی کارکنان حدود ۳۷ درصد از تغییرات عجین شدن با شغل را پیش بینی می‌کند. نتایج این فرضیه با یافته‌های تحقیق نادریان، آرام (۱۳۹۴)، رحیمی و همکاران (۱۳۹۱)، نجاری و همکاران (۱۳۹۱) و اسمیت و همکاران (۲۰۰۹) همراستا می‌باشد.

فرضیه دوم: فرضیه دوم تحقیق بدین مضمون تدوین شد که امیدواری کارکنان بانک تجارت بر عجین شدن با شغل تاثیر دارد. میزان همبستگی بین امیدواری کارکنان و عجین شدن با شغل برابر با ۰,۵۴۷ می‌باشد که بر وجود همبستگی مثبت بین این دو متغیر دلالت دارد. همچنین ضریب تعیین بدست آمده در این مدل برابر با ۰,۲۹۹ می‌باشد که بر این اساس امیدواری کارکنان حدود ۳۰ درصد از تغییرات عجین شدن با شغل را پیش بینی می‌کند. نتایج این فرضیه با یافته‌های تحقیق نادریان، آرام (۱۳۹۴)، رحیمی و همکاران (۱۳۹۱)، اسمیت و همکاران (۲۰۰۹)، اقبال خان و همکاران (۲۰۱۱) همراستا می‌باشد.

فرضیه سوم: فرضیه سوم تحقیق بدین مضمون تدوین شد که خوش بینی کارکنان بانک تجارت بر عجین شدن با شغل تاثیر دارد. میزان همبستگی بین خوش بینی کارکنان و عجین شدن با شغل برابر با ۰,۴۳۶ می‌باشد که بر وجود همبستگی مثبت بین این دو متغیر دلالت دارد. همچنین ضریب تعیین بدست آمده در این مدل برابر با ۰,۱۹۰ می‌باشد که بر این اساس خوش بینی کارکنان حدود ۱۹ درصد از تغییرات عجین شدن با شغل را پیش بینی می‌کند. نتایج این فرضیه با یافته‌های تحقیق نجاری و همکاران (۱۳۹۱)، نادریان، آرام (۱۳۹۴)، رحیمی و همکاران (۱۳۹۱)، اسمیت و همکاران (۲۰۰۹)، اقبال خان و همکاران (۲۰۱۱) همراستا می‌باشد.

فرضیه چهارم: فرضیه چهارم تحقیق بدین مضمون تدوین شد که تاب‌آوری کارکنان بانک تجارت بر عجزین شدن با شغل تأثیر دارد. میزان همبستگی بین تاب‌آوری کارکنان و عجزین شدن با شغل برابر با ۰,۵۶۶ می‌باشد که بر وجود همبستگی مثبت بین این دو متغیر دلالت دارد. همچنین ضریب تعیین بدست آمده در این مدل برابر با ۰,۳۲۰ می‌باشد که بر این اساس تاب‌آوری کارکنان حدود ۳۲ درصد از تغییرات عجزین شدن با شغل را پیش بینی می‌کند. نتایج این فرضیه با یافته‌های تحقیق رحیمی و همکاران (۱۳۹۱)، اسمیت و همکاران (۲۰۰۹)، اقبال خان و همکاران (۲۰۱۱) همراستا می‌باشد.

پیشنهادها

با توجه به رابطه معنی‌داری کارآمدی کارکنان و درگیری شغلی کارکنان پیشنهاد می‌گردد که سازمان‌ها در رابطه با ذهنیت خودکارآمدی کارکنان با استفاده از مشاوران و روانشناسان در سطح سازمان توجه نموده و در بهبود سطح خودکارآمدی کارکنان تلاش نمایند.

شناسایی الگوی موانع توانمندسازی کارکنان بانک

ارائه الگوی آموزش‌های مورد نیاز کارکنان تجارت

تقویت شایستگی‌های فردی سازمان بر ارائه الگوی آموزش‌های سازمانی

با توجه به رابطه معنی‌داری امیدواری کارکنان و درگیری شغلی کارکنان پیشنهاد می‌گردد که سازمان‌ها امیدواری کارکنان را تقویت نموده و آنان را به آینده با توجه به تلاش و امیدوار نمایند.

تقویت توانایی تفکر خلاق در کارکنان بانک تجارت

تقویت قابلیت هدف‌گذاری هوشمند در بین کارکنان بانک تجارت

تمرکز بر قابلیت‌های فردی به عنوان ابزاری بر امیدواری به آینده

با توجه به رابطه معنی‌داری خوش‌بینی کارکنان و درگیری شغلی کارکنان پیشنهاد می‌گردد که سازمان‌ها افرادی با سطح خوش‌بینی بالا را جذب سازمان نمایند و نیز توجه به عواملی نماید که خوش‌بینی کارکنان نسبت به سازمان دچار تزلزل نشود.

تقویت قابلیت نگاه به رویدادهای سازمانی با دیدی مثبت

تقویت قابلیت انتظار وقوع رویدادهای مثبت در زندگی شخصی و سازمانی

سرمایه‌گذاری شخصی بر خود جهت امیدواری به آینده

با توجه به رابطه معنی‌داری تاب‌آوری کارکنان و درگیری شغلی کارکنان پیشنهاد می‌گردد که سازمان‌ها در زمان دشواری‌ها و مشکلات خود و کارکنان با دادن روحیه و نیز با استفاده از مشاوران مجرب سعی نمایند که کارکنان همچنان با مسولیت‌پذیری و انعطاف‌پذیری با توجه به موقعیت و نیز با روحیه به مسؤلیت و شغل خود بپردازند.

تقویت قابلیت مدیریت استرس در کارکنان بانک تجارت

تقویت توانایی تشخیص موقعیت‌های تنش‌زا در کارکنان بانک تجارت

منابع

- امیدی ارجنگی، نجمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی با تعهد سازمانی دبستگی شغلی کارکنان پتروشیمی دانشگاه اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- حسن زاده، ژاله فرزانه (۱۳۸۹). مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی. تدبیر، شماره ۲۱۶: ۲۴ - ۲۹
- فروهر محمد (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی. دانشگاه روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان: ۲۵-۴۲
- فروهر، محمد (۱۳۹۰). رویکردی نوین به خلق مزیت رقابتی. دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین. گرگان ۱۴: ۳۳-۴۴
- فروهر، محمد (۱۳۹۲). ظهور مثبت‌گرایی در کار. ماهنامه تدبیر: دوره ۲۴، شماره ۲۵۲: ۳۵ - ۴۸
- کلانتری مهدی، قورچیان نادرقلی، شریفی حسن پاشا و جعفری پریش (۱۳۹۰). "ارائه مدلی برای ارتقاء سطح درگیری شغلی مدیران و واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی براساس سبک‌های شناختی، منبع کنترل و الگوهای رهبری"، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال ۶، شماره ۲، ص ۱۴۰-۱۲۳.
- لوتانز. ف؛ یوسف. ک. اوولی. ب (۱۳۹۲). سرمایه روانشناختی سازمان: تحولی در مزیت رقابتی سرمایه انسانی. ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر. انتشارات آبیژ.
- لوتانز و همکاران. (۲۰۰۷). سرمایه روانشناختی سازمان. تحولی در مزیت رقابتی کارکنان. ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر، (۱۳۹۲). تهران. انتشارات آبیژ.
- نادریان، آرام (۱۳۹۴). بررسی رابطه سرمایه روانشناختی با در نظر گرفتن متغیر میانجی اعتماد سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت بازرگانی گرایش تحول؛ دانشگاه آزاد اسلامی سنندج.
- Avey, J.B., Nimnicht, J.L., Graber, P.N. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384-401
- Bandura, a., (1997), self-efficacy: The exercise of oontro, new york, freeman.
- Baily TC, Snyder CR.(2007), Satisfaction with life and hope: a look at age and marital status. *Psychol Rec*, 57(2):233-40.
- Blanch, Angel and Aluja, Anton, (2010), Job involvement in a career transition from university to employment, *Learning and Individual Differences*, Vol: 20, P: 237-241

- Davis, r.; d. cook, l. cohen (2005). " a Community Resilience Approach to Reducing Ethnic and Racial Disparities in Health Race", *Genetics and Health Disparities*, 95 (12).
- Duggleby W, Cooper D, Penz K. Hope, self-efficacy, spiritual well-being and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing* 2009; 65(11): 2376-2385.
- Gohel, K. (2012). Psychological Capital as a Determinant of Employee Satisfaction. *International Referred Research Journal*, 3(36), 34-37.
- Iqbal Khan. Tariq, Jam. Farooq Ahmed, Akbar. Aisha, Bashir Khan. Muhammad and Hijazi. Syed Tahir/Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan, *International Journal of Business and Management*, 2011, Vol. 6, No. 4, P:252-262
- Rotenberry. Paul F and Moberg.(2007) Philip J, Assessing the impact of job involvement on performance/ *Management Research News*, Vol. 30, No. 3, pp. 203-215
- Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive psychologist: an introduction". *American Psychologist*.
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2004), "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25 No. 3, pp. 293-315.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2007). The measurement of Engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Smith, P. A., & Birney, L. L. (2005). The organizational trust of elementary schools and dimensions of student bullying. *International Journal of Educational Management*, 19(6).
- Waller M.A (2001). Resilience in ecosystemic context: Evolution of the concept, *American journal of orthopsychiatry*, 71, pp. 290-297
- Yousaf A, Sanders K. Employability and organizational commitment: The role of job satisfaction and self-efficacy as intervening variables. *Thunderbird International Business Review* 2012; 54 (6): 907 - 919.
- Zopiatis, Anastasios & et al., (2014)" Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus " *Tourism Management* , no:41 ,pp: 129-140.

