

## رابطه سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهرستان دره شهر<sup>۱</sup>

مهتاب علوی<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی معلمان دوره ابتدایی بود. پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی و از نظر روش همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان دره شهر در سال ۱۳۹۶ تشکیل داده است که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای ۱۲۰ نفر بعنوان حجم نمونه انتخاب شده اند، برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی مانند: جداول توزیع فراوانی، نمودارها، ... و برای آزمون فرضیه ها، از روش همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شد، بمنظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه سرمایه روانشناختی، پرسشنامه تعهد سازمانی و پرسشنامه عملکرد شغلی استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین ابعاد سرمایه های روانشناختی با تعهد شغلی و عملکرد سازمانی معلمان دوره ابتدایی رابطه معنی دار مثبتی وجود دارد، به این معنی که ابعاد سرمایه های روانشناختی موجب بهبود تعهد شغلی و عملکرد سازمانی معلمان می شود. با توجه به نتایج به دست آمده می توان گفت، فراهم نمودن فضای همراه با امید، خوشبینی، تاب آوری و احساس کارآمدی موجب بهبود تدریس معلمان و در ادامه بهبود یادگیری در مدارس دوره ابتدایی می شود.

**واژگان کلیدی:** سرمایه روانشناختی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، معلمان دوره ابتدایی.

<sup>۱</sup> تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۸/۱۸ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۴/۲

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی از دانشگاه علامه طباطبائی، آموزگار، محل خدمت استان البرز.

### مقدمه

توجه به خصوصیات مثبت و ایجاد ارتباطات سازنده مدیریت منابع انسانی در اولویت‌های پژوهش‌های مدیریت قرار گرفته است. تنوع گسترده‌ای از فعالیت‌های مثبت‌گرایی کاری در کاربایی، حقوق و دستمزد، انگیزش و استراتژی‌های مربوط به آن، ساختارها و فرهنگ‌ها به طور وسیع مورد مطالعه قرار گرفته و سهم آنها در عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی سازمانها مورد حمایت واقع شده است (لوتانز و یوسف<sup>۱</sup>، به نقل از تقی زاده، ۱۳۹۰).

همزمان با ظهور نهضت روانشناسی مثبت‌گرا به رهبری دو دانشگاه نبراسکا و مشیگیان، موجی از توجه به مثبت‌گرایی در محیط کار نیز شکل گرفت (لوتانز و اوپلو، به نقل از تقی زاده، ۱۳۹۰). مثبت‌گرایی روند و پارادایم جدیدی از نظریه پردازی، پژوهش و کاربرد را در عرصه مدیریت و رفتار سازمانی و به طور کلی مطالعات سازمانی ایجاد کرده و آن را به سمت مطالعه مفاهیم مثبت‌گرا و دست‌یابی به نتایج فوق‌العاده سوق داده است. لوتانز و همکارانش در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سازمان‌ها، سرمایه‌روانشناختی مثبت‌گرا را به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمانها مطرح کرده‌اند، آنها بر این باورند که سرمایه‌روانشناختی، با تکیه بر متغیرهای روانشناختی مثبت‌گرایی همچون: (۱) خود-کارآمدی<sup>۲</sup>، (۲) امیدواری<sup>۳</sup>، (۳) خوش‌بینی<sup>۴</sup> و (۴) تاب‌آوری<sup>۵</sup> منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آنها در سازمان می‌شود و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد (پیچ و دونوح<sup>۶</sup>، به نقل از تقی زاده، ۱۳۹۰).

### تعریف سرمایه روانشناختی

سرمایه روانشناختی مثبت چارچوبی را ارائه می‌دهد که دانش پژوهان و محققان را قادر به توسعه تحقیقات متداول در زمینه رفتار سازمانی مثبت می‌کند. رفتار سازمانی با ظرفیت‌های روانشناختی مانند خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و

1. Luthans & Youssef
2. self-efficacy
3. hope
4. optimism
5. resiliency
6. page & Donohue

تاب‌آوری در حال حاضر محققان مدیریت را بر آن داشت که داشتن آن‌ها را برای افراد سازمانی به عنوان یک مزیت رقابتی محسوب نماید و روی آن بیشتر سرمایه گذاری و پژوهش کنند. با وجود اینکه یافته‌های تجربی و مقدماتی از نمونه‌های مختلف این چهار ظرفیت روانشناختی مثبت حمایت می‌کنند. اما ترکیب این ظرفیت‌ها درون یک سازه و تعامل آن‌ها با هم، نظر محققان را به خود جلب نمود و سبب شد این سازه‌ی مرکب از خودکارآمدی، امید، خوش بینی و تاب‌آوری، توسط لوتانز به عنوان یک معیار مقایسه پذیر و تحسین برانگیزی برای اندازه‌گیری سرمایه انسانی (یا ذهنی)، اجتماعی، اقتصادی معرفی گردید. لوتانز و همکارانش سرمایه روانشناختی را بطور جامع تعریف می‌کنند. سرمایه روانشناختی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرایی است که با ویژگی‌های زیر مشخص می‌شود:

داشتن اعتماد در انجام دادن تلاش‌های لازم برای موفقیت در وظایف چالش برانگیز (خودکارآمدی)؛ ایجاد یک اسناد مثبت درباره موفقیت در حال و آینده (خوش بینی)؛ ثابت قدم بودن در مسیر اهداف و در صورت لزوم تغییر مسیرها برای نیل به اهداف و دستیابی به موفقیت (امید)؛ تلاش بیشتر در دستیابی به موفقیت به هنگام احاطه شدن توسط مشکلات و سختی‌ها و یاحتی رویدادهای مثبت، پیشرفت و مسئولیت بیشتر (تاب‌آوری). (لوتانز، یوسف و اولیو، ۲۰۰۷).<sup>۱</sup> باورهای خودکارآمدی کنش‌وری‌های ادمی رابه وسیله فرایندهای چهارگانه، شناختی، انگیزشی، عاطفی و گزینشی (تصمیم‌گیری) تنظیم می‌کنند (بندورا و لوک، ۲۰۰۳؛ به نقل از جالو و عیوضی، ۱۳۹۴: ۹۷-۷۹). امید مستلزم اراده برای نیل به موفقیت، شناسایی، شفاف‌سازی و پیگیری‌های لازم برای موفقیت است (مادون، ۲۰۱۳).<sup>۲</sup> خوش بینی مولفه‌های شناختی، عاطفی، جسمانی و رفتاری را در بر می‌گیرد. رویکردهای روان‌شناختی، خوش بینی را یک، یک هدف و یک انتظار قلمداد می‌کنند (خادمی و عابدی، ۱۳۹۳: ۲۸-۷). تاب‌آوری، نگرش مرکب از زیرمولفه‌های تعهد، کنترل و چالش است که با تبدیل شرایط بحرانی به یک تجربه بالنده، به حل موفقیت آمیز استرس کمک می‌کند (دولان و ادلر، ۲۰۰۶؛ به نقل از بیجاری، پیوسته گرو صدر، ۱۳۹۴).<sup>۳</sup>

<sup>1</sup> Luthans, Youssef and Avoli.

<sup>2</sup> Madden.

<sup>3</sup> Dlan & Adler.

منابع متعددی از هم افزایی تعاملی بین ابعاد سرمایه روانشناختی حمایت کرده اند. هنگامی که سرمایه روانشناختی به عنوان یک سازه مرکزی پنهان و چند بعدی توصیف می شود. آنگاه می توانیم بگوییم که از درون منابع روانشناختی دیگر بیرون کشیده شده است. برای مفهوم سازی سرمایه روانشناختی به عنوان یک سازه‌ی مرتبه بالا می توان از تئوری‌های منابع روانشناختی کمک گرفت. برای مثال تئوری‌های منابع چند جزئی از ایجاد و تاثیرات مسری درون ابعاد درونی سازه‌ها از قبیل خودکارآمدی، امید، خوش بینی و تاب آوری حمایت می کنند در حالی که تئوری‌های منابع اصلی از اثرات تعاملی در میان چنین سازه‌هایی حمایت می کنند (لوتانز و همکاران، به نقل از جمشیدیان و فروهر، ۱۳۹۲: ۵۷).

سرمایه روانشناختی به عنوان یک سازه مرکزی، به گونه‌ای مفهومی با ایجاد مفاهیمی خارج از نظریه‌های سرمایه مالی - اقتصادی سنتی و سرمایه‌های انسانی و اجتماعی حمایت می شود. با این دید سرمایه روانشناختی به عنوان سرمایه جدید سازمانی، ارزش افزوده‌ای را به چیزهایی که سازمان در حال حاضر دارد (سرمایه اقتصادی)، چیزهایی که منابع انسانی از آن آگاهی و مهارت دارند (منابع انسانی)، روابط افراد با دیگران (سرمایه اجتماعی) اضافه می کند.

تا به امروز ۲۴ آیتم برای سنجش سرمایه روانشناسی بیان شده است که اعتبار آن از لحاظ ویژگی‌های روانسنجی سنجیده شده است (لوتانز و یوسف و دیگران، ۲۰۰۷). تحقیقات اولیه نشان دادند که توسعه و گسترش مداخلات سرمایه روانشناختی تاثیر مهمی بر شرکا و اداراکات سرمایه روانشناختی رهبران دارد که به پیامدهای مطلوب دیگر مثل افزایش اعتماد و ارزیابی بالاتر اثربخشی رهبری منجر می شود (نورمن، اولیو و لوتانز، به نقل از تقی زاده، ۱۳۹۰). خودکارآمدی، خوش بینی، امید و تاب آوری ظرفیت‌های روانشناختی مثبت جداگانه‌ای برای سرمایه روانشناختی هستند که از تئوری‌ها و تحقیقات زیاد انجام شده توسعه پذیری و قابلیت اندازه گیری آن‌ها به ثبت رسیده است. بعلاوه بیشتر ظرفیت‌های مثبت اجتماعی مثل سپاسگذاری، عفو و گذشت، هوش عاطفی و نیز ظرفیت‌های مرتبه بالاتری مثل معنویت و شجاعت هستند که هنوز معیارهای مشمول در نظر گرفته نشده اند.

همانطوری که قبلا بحث شد این طبقه بندی از رفتار سازمانی مثبت دیگری را هم در بر می گیرد به جای اینکه یک طبقه بندی بسته ای باشد (لوتانز و یوسف و

دیگران، ۲۰۰۷، ص. ۱۱). در نهایت تحقیقات اولیه در مورد سرمایه روانشناختی نشان از ارتباط مثبت آن با عملکرد و رضایت در دو نمونه از کارخانه‌های با فناوری نوین و کارکنان خدماتی دارد (لوتانز و یوسف و دیگران، ۲۰۰۷، ص. ۱۱). بیشتر تحقیقات میان فرهنگی سرمایه روانشناختی در چین انجام شده است. علاوه بر این بیشتر تحقیقات در مورد اجزای خودکارآمدی در آسیای جنوبی و مرکزی و در مورد اجزای امید در افریقا کشورهای جنوب غربی آسیا و شمال شرق آفریقا انجام گرفته است. همچنین مفاهیم ضمنی سرمایه روانشناختی با جمعیت‌های با ملیت‌های متفاوت مانند مدیران مهاجر سازمان‌های تجاری تجزیه و تحلیل شده است (یوسف و لوتانز، به نقل از تقی زاده، ۱۳۹۰). لوتانز و یوسف ابعاد سرمایه روانشناختی را در شکل زیر خلاصه کردند و اظهار داشتند که هر کدام از این حالات در هر سازمانی به طور منحصر به فردی سنجش می‌شود، توسعه می‌یابد و روی عملکرد سازمانی تاثیر می‌گذارد. این گفته آنها اشاره به غیر قابل تقلید بودن، بالقوه بودن و مزیت رقابتی پایدار داشتن این حالات دارد. همچنین بیان کردند که بعدهای دیگری در آینده به سرمایه روانشناختی اضافه خواهد شد که این خود ارزش این نظریه را به عنوان ابزاری برای تحقیق و سنجش ارزش سازمانی نشان می‌دهد (لوتانز و یوسف، ۱۳۹۰).



شکل ۱: ابعاد سرمایه روانشناختی (لوتانز و یوسف، به نقل از تقی زاده، ۱۳۹۰)

روانشناسی مثبت سازنده روانشناختی به گونه ای است که تمایز قایل شدن بین آن‌ها همیشه شفاف نیست. مثلاً امید گاهی اوقات با خوش بینی اشتباه گرفته می‌شود. با بیان تعاریف بکار گرفته در مدل و بیان ارزش خاص هر یک از این منابع می‌توانیم تحقیقات سازمانی و تئوری سازی را بهبود بخشیم (لوتانز و یوسف، ۱۳۹۰). معیارهای مثبت رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا مبتنی بر تئوری، سنجش پذیر، توسعه پذیر و مرتبط با عملکرد هستند سرمایه روانشناختی هم یک سازه مرکزی متشکل از این معیارها است که هم افزایشی را بین آنها ایجاد کرده و مانند هر یک از معیارهایش، یک حالت قابل توسعه پذیر و سنجش پذیر در نظر گرفته می‌شود.

دو نکته با توجه به گفته بالا درباره سرمایه روانشناختی آشکار می‌شود اول، سرمایه روانشناختی به عنوان یک حالت قابل توسعه و سنجش پذیر و دوم اینکه سرمایه روانشناختی به عنوان یک سازه مرکزی. در نکته اول سرمایه روانشناختی مانند منابع و ظرفیت‌های تشکیل دهنده اش، به جای اینکه یک ویژگی و خصیصه ثابت و ایستا باشد یک حالت توسعه و سنجش‌پذیر و مبتنی بر تئوری در نظر گرفته می‌شود. پایه و شالوده اصلی آن، تئوری شناخت اجتماعی بندورا است که تعامل دو جانبه بین افراد، محیط و رفتارهای گذشته برقرار می‌کند. در بیان نکته دوم باید گفت سرمایه روانشناختی سازه ای چند بعدی است که از هم افزایشی ۴ حالت خودکارآمدی، امید، تاب آوری و خوش بینی بوجود آمده است. برای بیان اعتبار سازه و توضیح نظری سرمایه روانشناختی این دو مهم را باید در نظر گرفت (لوتانز و همکاران، به نقل از جمشیدیان و فروهر، ۱۳۹۲).

اول همگرایی و مجزا بودن سرمایه روانشناختی از ظرفیت‌های سازنده اش است. معیارهای مثبت دیگری مثل بینش، جسارت و هوش عاطفی برای رفتار سازمانی مثبت تشخیص داده اند اما تا به امروز چهار سازه خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش بینی مناسب‌ترین ظرفیت‌ها برای سرمایه روانشناختی شناخته شده اند (همان منبع). سازه‌های مثبت‌گرای دیگری در ادبیات مثبت‌گرایی ممکن است ارزش نهایی داشته باشد اما تاثیر آن‌ها لزوماً بر عملکرد قابل ارزیابی نیست و یا ممکن است نسبتاً ایستا و ثابت باشند و هنوز ابزار اندازه گیری معتبر برای آن‌ها به وجود نیامده باشد. به بیان مشابه سرمایه روانشناختی با دیگر سازه‌های مثبت نقطه مشترکی دارد. برای مثال سازه ی خودارزیابی مرکزی که قبلاً به آن اشاره شد یک

سازه مثبتی همانند سرمایه روانشناختی است اما با این تفاوت که آن دارای منابعی است که نسبتاً ایستا و ثابت است.

خودارزیابی مرکزی، خودارزیابی‌های ناخودآگاهی<sup>۱</sup> هستند که ارزیابی‌های افراد را از خودشان، دیگران و جهان پیرامون تحت تاثیر قرار می‌دهد (جاج و بونو<sup>۲</sup>، به نقل از تقی زاده، ۱۳۹۰). اما شواهد نشان می‌دهد که بین اجزای خودارزیابی مرکزی و سرمایه روانشناختی شباهت‌هایی وجود دارد (مثل خودکارآمدی تعمیم یافته با خودکارآمدی، مرکزیت کنترل با سبک تبیینی خوش بینی و ثبات عاطفی با تاب‌آوری). با این وجود تحقیقات از تمایز بین این دو سازه حمایت می‌کند (لوتانز و همکاران، به نقل از تقی زاده، ۱۳۹۰). در بیان نکته دوم باید بگوییم که تمایزات و نقاط مشترکی بین سرمایه روانشناختی و چهار بعد تشکیل دهنده اش طی پژوهش‌هایی بیان شده است. به بیان دیگر علی‌رغم تشابهات و اشتراکات مفهومی آشکاری که بین امید، تاب‌آوری، خوش بینی و خودکارآمدی وجود دارد، هر یک از این سازه‌های مثبت به طور مفهومی و تجربی برای داشتن اعتبار سازه تجزیه و تحلیل و شرح داده شده اند (همان منبع). برای مثال کارآمدی و امید در انگیزش و انرژی درونی شده یا انتظارات مثبت از موفقیت در توانایی‌های شخصی مشترک اند. کارمندان امیدوار و خودکارآمد هر دو اهداف چالشی برای خود ایجاد می‌کنند و سرسختانه برای رسیدن به موفقیت تلاش می‌کنند. اما مسیر رسیدن به اهداف یک جزء منحصر به فرد در امید است. گرایشات یک فرد امیدوار به توسعه برنامه‌های پشتیبان، اقتضایی و جایگزین برای تحقق اهداف مشابه منجر می‌شود.

افراد امیدوار هرگز در مسیر که وارد شدند خارج نمی‌شوند و امیدواری خود را تا موفقیت نهایی حفظ می‌کنند. بنابراین امید یک جزء اضافه تری به نام مسیر دستیابی به اهداف دارد تا انگیزش، انرژی و پشتکار را در یک فرد کارآمد، درونی کند. همچنین خوش بینی ممکن است ماهیتاً بسیار عمومی و به منزله یک انتظار کلی مثبت از موفقیت به نظر برسد در حالی که امید و کارآمدی که در انتظارات مثبت، درونی شده اند و به تلاش‌ها و انگیزه‌های شخصی نسبت داده می‌شوند، یک سبک خوش بینی ممکن است از افراد دیگر یا عوامل موقعیتی به عنوان مرجع

---

1- subconscious self-appraisals

2- judge & Bono

استفاده کند به ویژه هنگامی که حوادث منفی رخ دهد. به همین ترتیب، اگر چه خودکارآمدی، امید و تاب آوری تمایل دارند که فعال باشند اما تاب آوری بیشتر به عنوان یک حالت واکنشی برای پاسخگویی به موانع بیان می شود. ولی با این وجود اشتراکات بین خودکارآمدی، امید خوش بینی با تاب آوری وجود دارد. خودکارآمدی و تاب آوری دارای جزئی هستند که باعث می شود پایداری فرد را در رویارویی با موانع افزایش دهد. یعنی فرد خودکارآمد و تاب آور هنگام مواجهه با موانع به تلاش خود ادامه می دهد (آوی، لوتانز و یوسف، ۲۰۱۰، ص. ۴۳۳).

### تعریف عملکرد شغلی

از دیدگاه گریفین<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهایی در ارتباط با شغل؛ که افراد از خود نشان می دهند. از دیدگاه موتوویدلو<sup>۲</sup> (۲۰۰۳)، عملکرد به عنوان ارزش های کلی مورد انتظار سازمان از تکه های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره معین از زمان انجام می دهد. از دیدگاه بورمن<sup>۳</sup> (۲۰۰۱)، عملکرد شغلی، به عنوان ارزش های سازمانی رفتارهای شغلی کارمند در زمان ها و موقعیت های شغلی مختلف تعریف می شود. مقصود از ارزش سازمانی، برآوردی است که سازمان از فعالیت ها و خدمات کارکنان خود دارند (به نقل از حاجی احمدیان، ۱۳۹۳).

به عقیده اسپکتور<sup>۴</sup> مردم زمانی می توانند در مشاغل به خوبی عمل کنند؛ که از توانایی و انگیزه لازم برای داشتن عملکرد مناسب بهره مند باشند، در واقع وی معتقد است که توانایی و انگیزش منجر به عملکرد شغلی مطلوب می شود (اسپکتور، ۲۰۰۶؛ به نقل از محمدی، ۱۳۸۷).

عملکرد را فعالیت هایی تعریف کرده اند که بطور معمول بخشی از شغل و فعالیت های فرد است و باید آن را انجام دهد (ذاکر فرد، ۱۳۸۸). قلی پور (۱۳۸۶) بیان می کند توان و تمایل فرد از مهمترین عوامل اساسی در عملکرد و بهره وری فرد به شمار می رود. یعنی فرد تا چه اندازه توان (دانش، مهارت، تجربه و شایستگی) انجام

---

1- grifien  
2- motowidlo  
3- borman  
4- spector



کارها را داشته و تا چه اندازه تمایل (انگیزش، علاقه، تعهد و اعتماد) به انجام کار دارد (قلی پور، ۱۳۸۶).

### تعهد سازمانی

در چندین دهه اخیر تعهد سازمانی یکی از سازه‌های مورد علاقه پژوهشگران در مطالعات سازمانی بوده است و اهمیت آن یکی از موضوعات مورد توجه علوم رفتاری و مدیران سازمان است. تعهد سازمانی به عنوان یک حوزه مهم مطالعه به نظر می‌رسد، زیرا هم پیامدهای رفتاری و هم پیامدهای نگرشی<sup>۱</sup> دارد (دهلادلا، ۲۰۱۱). یک نگرش فردی به سازمان اشاره به وفاداری فرد به سازمان و تعیین هویت با ارزش‌های آن دارد در حالیکه اجزاء رفتاری تعهد تمایل شخص را به صرف تلاش برای سازمان خود و نیز تمایل به بقا در سازمان در سازمان بازگو می‌کنند (کلایتون و هات چینسون<sup>۲</sup>، به نقل از تقی زاده، ۱۳۹۰).

اگرچه مطالعات زیادی روی تعهد سازمانی انجام گرفته است و باعث تعاریف متعددی از این سازه شده است ولی یک توافق گسترده‌ای در ادبیات وجود دارد که تعهد سازمانی یک نگرش است (سولینگر، ون اولفن و رو<sup>۳</sup>، به نقل از تقی زاده، ۱۳۹۰). به هر حال بیشتر محققان (مانند آلن و مایر، ۱۹۹۰) اشاره دارند که تعهد یک حالت روانشناختی است در حالیکه دیگر محققان بیان می‌کنند که آن یک پیوستگی و ارتباط افراد برای کار کردن در سازمان است (ماتیو و زاجاک<sup>۴</sup>، به نقل از فرنقی زاد، ۱۳۹۱).

بیشتر تعاریفی که از تعهد سازمانی به عمل آمده آنرا سازه‌ای می‌دانند که کارمندان خود را با سازمانی که در آن کار می‌کنند تعیین هویت می‌سازند (لاک، به نقل از فرنقی زاد، ۱۳۹۱). پورتر<sup>۵</sup> (۱۹۷۴) و همکارانش تعهد سازمانی را بدین صورت تعریف کردند: یک نقطه قوت نسبی از یک تعیین هویت شخصی با یک سازمان خاص. کلایتون و هوچینسون (۲۰۰۲) بیان می‌کنند که فرد متعهد علاوه بر

---

1- attitudinal consequences  
2- clayton & hutchinson  
3- solinger, van olffen & roe  
4- Mathieu & zajac  
5- porter

تعیین هویت خود با سازمان، اهداف سازمانی را می‌پذیرد، تمایل به صرف تلاش برای سازمان خود دارد و همچنین میل به بقا در سازمان دارد. بطور مشابه لاک (۲۰۰۱) بیان می‌کند که تعهد سازمانی می‌تواند بعنوان نگرش کارمند و نیز مجموعه تمایلات رفتاری دانست که کارمند میل دارد برای سازمان خود در حد قابل توجه ای تلاش کند و همچنان عضوی از سازمان باقی بماند. لی<sup>۱</sup> تعهد سازمانی را میزانی که یک فرد اهداف و ارزشهای یک سازمان را قبول می‌کند و در رسیدن به آن اهداف و ارزشها تلاش می‌نماید، تعریف می‌کند (به نقل از فرنقی زاد، ۱۳۹۱).

موشن اسکای<sup>۲</sup> اظهار می‌دارد که مفهوم تعهد سازمانی اشاره به میزان وفاداری یک کارمند به سازمان خود، دارد. یعنی میزان وابستگی کارمند به سازمان که تصمیم او را برای ادامه عضویت در سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد با تائی از این تعریف، سیمون در تحقیقش بیان نمود که کارمندانی که به سازمان خود تعهد بالا دارند تمایل کمتری به ترک خدمت دارند (دهلادلا، ۲۰۱۱).

بیشتر علوم بطور ضمنی تعهد سازمانی را بعنوان یک سازه ی روانشناختی تعریف می‌کنند مایر و هرسکویچ به نقل از اورایلی و چاتمن<sup>۳</sup> (۱۹۸۶) بیان می‌کنند که تعهد سازمانی، احساس وابستگی روانشناختی<sup>۴</sup> یک فرد به سازمان خود است و منعکس کننده درجه ی است که فرد خصوصیات و چشم اندازه‌های سازمان خود را قبول دارد. آلن و مایر هرام بیان می‌دارند که تعهد سازمانی یک حالت روانشناختی استه فرد را به سازمانش مقید و متعهد می‌سازد (دهلادلا، ۲۰۱۱).

برخی از تعاریفی که در بالا اشاره شد تعهد سازمانی را یک مفهوم تک بعدی در نظر گرفتند اما شواهد نشان می‌دهند که تعهد سازمانی یک حالت روانشناختی پیچیده ای است که چندین بعد دارد. برای مثال در مدل اورایلی و چاتمن سه بعد را برای تعهد سازمانی بیان می‌کنند: متابعت، همانند سازی و درونی کردن. در این مدل بیان می‌شود که تعهد نوعی نگرش را به سازمان ایجاد می‌کند و مکانیسم‌هایی دارد که از طریق آنها می‌تواند نگرش شکل بگیرد. متابعت، زمانی اتفاق می‌افتد که

1- lee

2- muchinsky

3- oreilly and chatmen

4- phychoological attachment

نگرش‌ها و رفتارهای همسو با آنها به منظور کسب پاداش‌های خاص اتخاذ می‌شوند. همانند سازی، زمانی اتفاق می‌افتد که فرد نفوذ را به خاطر ایجاد یا حفظ رابطه ارضاکننده می‌پذیرد سرانجام درونی کردن، رفتاری که از ارزش‌ها و یا اهداف نشات گرفته را منعکس می‌کند که با ارزش‌ها یا اهداف سازمان منطبق است (فرهنگی، حسین زاده، ۱۳۸۲).

مدل آنجل و پری<sup>۱</sup> نیز دارای دو بعد بود، تعهد به بقا در سازمان و تعهد ارزشی. مدل چند بعدی دیگری توسط پنلی و گولد<sup>۲</sup> ارائه شد که دارای سه بعد بود. آنها بین سه شکل تعهد با عناوین تعهد اخلاقی، تعهد حسابگرانه و تعهد بیگانگی تمایز قائل شدند (همان منبع). اما مهمترین مدل چند بعدی که بیشتر تحقیقات صورت گرفته، برای سنجش تعهد سازمانی کارمندان از آن بهره برده اند مدل آلن و مایر است. آنها مدل سه بعدیشان را مبتنی بر مشاهده شباهت‌ها و تفاوت‌هایی که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، ایجاد کردند. آلن و مایر (۱۹۹۱) اظهار داشتند که ارتباط و وابستگی کارمند به سازمانش را با در نظر گرفتن این سه جزء (عاطفی<sup>۳</sup>، مستمر<sup>۴</sup> و هنجاری<sup>۵</sup>) می‌تواند بهتر درک کرد (سولینگر، ون اولفن و رو، به نقل از تقی زاده، ۱۳۹۰). هر یک از این سه جزء، کارکنان را به سازمان‌شان پیوند می‌دهد اما طبیعت روانشناختی آنها با هم متفاوتند (وندنبرگ و ترمبلی<sup>۶</sup>، به نقل از تقی زاده، ۱۳۹۱) آلن و مایر (۱۹۹۰) بیان می‌کنند که تعهد عاطفی به عنوان تعلق خاطر به یک سازمان که از طریق قبول ارزش‌های سازمانی و نیز به وسیله تمایل به ماندگاری در سازمان مشخص می‌گردد. این پاسخ عاطفی همچنین بعنوان پیوستگی هویت فرد با هویت سازمان نیز توصیف می‌شود. بنابراین کارمندانی که تعهد عاطفی بالایی دارند در سازمان باقی می‌مانند زیرا آنها تمایل به بقا در سازمان دارند.

تعهد مستمر ناشی از درک افزایش یافتن هزینه‌های از دست رفته در یک سازمان است. هزینه‌های از دست رفته عبارت است از مخارج یک فعالیت یا پروژه که

---

1- angile & perry

2Penley & gould

3- affective

4- continuanca

5- normative

6- vandenbergh & tremblay

قابل بازیافت نباشند. بنابراین اگر کسی دارای تعهد مستمر باشد، نسبت به افزایش چنین هزینه‌هایی حساس خواهد شد. این بعد از تعهد، همچنین اشاره به منفعت‌هایی دارد که سبب شده به سازمان متعهد شوند مثل حقوق بازنشستگی، ارشدیت، وضع اجتماعی، دسترسی به شبکه‌هایی اجتماعی. فرد اگر سازمان را ترک کند این منفعت‌ها را در خطر می‌بیند. تعهد هنجاری به عنوان یک وظیفه درک شده برای حمایت از سازمان و فعالیت‌های آن تعریف می‌شود. بیانگر احساس دین و الزام به باقی ماندن در سازمان است؛ که افراد فکر می‌کنند ادامه فعالیت و حمایت از سازمان، دینی بر گردن آنهاست (همان منبع). بهر حال این سه بعد تعهد بعنوان بعنوان یک حالت روانشناختی در نظر گرفته می‌شوند که کارمندان را به سازمان خود وابسته و متعهد می‌کند (سولینگر، ون اولفن و رو، به نقل از تقی زاده، ۱۳۹۰). مارتین (۲۰۰۸) بیان کرد که برای تقویت تعهد کارمندان سازمان باید، کارمندان خود را بعنوان افراد پاسخگو، مستقل و فعال و نیز دارایی‌هایی که باید روی آنها سرمایه گذاری شود، در نظر بگیرد نه بعنوان هزینه‌هایی که بایستی کنترل شود. بنابراین دخالت و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان و بکارگیری نظرات آنان در عمل باعث افزایش حس مسئولیت‌پذیری و تعهد در قبال تصمیمات اتخاذ شده می‌گردد و مدیران باید کارکنان را در پیشبرد امور سازمانی با توجه به صلاحیت و کارایی شان سهیم نموده و به نظرات آنها در خصوص مسائل سازمانی احترام قائل شوند و از این طریق تعهد کارکنان را به سازمان افزایش دهند (تقی زاده، ۱۳۹۰).

### سابقه تحقیقات انجام شده

#### الف - پیشینه خارجی

انجام تحقیقات روی سرمایه روانشناختی با مفهوم سازی اولیه آن در سال ۲۰۰۲ که آن را مخالف سرمایه‌های انسانی، اقتصادی و اجتماعی می‌دانستند شروع شد. تجزیه و تحلیل و انتخاب آیتم‌ها و موارد برای آن در سال ۲۰۰۳ با اولین انتشار تجربی که آیتم‌های سرمایه روانشناختی را در ادبیات سازمان و مدیریت وارد کرد شروع شد. تا سال ۲۰۰۶ حداقل ۱۵ مطالعه، اعم از نظری و پژوهشی، روی آیتم‌های سرمایه روانشناختی انجام شده بود که در برخی از مجلات مدیریتی مثل مجله رفتار سازمانی<sup>۱</sup> منتشر شد. بیشترین فعالیت‌ها که از ابزار سرمایه روانشناختی استفاده

می‌کردند از سال ۲۰۰۷ هنگامی که آن در روانشناسی کارکنان با تمام تحلیل‌های روانسنجی مرتبط منتشر شد. از آن زمان به بعد، در تحقیقات یافته شد که سرمایه روانشناختی با نتایج متعدد عملکرد در محیط کار، غیبت کمتر کارکنان، بدبینی کمتر کارکنان به سازمان، تمایل کمتر به ترک خدمت، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی بالاتر و رفتار شهروندی سازمانی مرتبط است. همچنین در تحقیقات بیان شد که سرمایه روانشناختی می‌تواند توسط جو حمایتی محیط کار ارتقاء یابد. همچنین ویژگی قابل توسعه و قابل یادگیری سرمایه روانشناختی بیان می‌کند که می‌توان آنرا با برگزاری جلسات آموزشی توسعه داد. امروزه در بسیاری از سازمان‌های دنیا این مداخلات بکار گرفته می‌شود تا سرمایه روانشناختی سازمان خود را بهبود بخشند (لوتانز، آوی، ۲۰۱۰: ۴۵۲-۴۳۰).

در ارتباط با موضوع این تحقیق لوتانز و همکارانش (۲۰۰۷: ۶۰) با انتشار مقاله‌ای تحت عنوان سرمایه روانشناختی: ارزیابی و ارتباط آن با عملکرد و رضایت شغلی دو مطالعه برای سنجش سرمایه روانشناختی و آزمون فرضیات انجام دادند. اولین مطالعه شامل سه نمونه از مدیران دانشگاه‌های ایالت‌های شمال غربی امریکا بود. اولین نمونه در این مطالعه شامل ۱۶۷ مدیر در یکی از دانشگاه‌های بزرگ در یکی از ایالت‌های شمال غربی بود. دومین نمونه ۵ ماه بعد از یکی دیگر از دانشگاه‌های آن ناحیه که شامل ۴۰۴ مدیر بود انتخاب شد و نمونه سوم یک ماه بعد از یکی دیگر از دانشگاه‌ها شامل ۱۷۴ مدیر از دیگر دانشگاه انتخاب شد. مطالعه دوم شامل دو نمونه از کارکنان، یکی از بخش خدمات و دیگری در بخش تولیدی با تکنولوژی بالا بود. نمونه اول شامل ۱۱۵ نفر از مهندسان و متخصصان یک شرکت تولیدی بزرگ در امریکا بود و نمونه دوم شامل ۱۴۴ کارمند در یک شرکت بیمه بودند. این دو مطالعه بررسی می‌کردند که چگونه خودکارآمدی، امید، تاب آوری و خوش بینی بطور مجزا و بطوری که در یک سازه مرتبه بالا قرار بگیرد پیش‌گویی کننده عملکرد و رضایت شغلی است. نتایج دو مطالعه نشان داد که ترکیب این سازه‌ها درون یک سازه‌ی مرکزی می‌تواند پیش‌گویی کننده بهتری برای عملکرد و رضایت شغلی باشد.

مطالعه دیگری توسط لوتانز و یوسف (۲۰۰۷) با عنوان رفتار سازمانی مثبت در محیط کار: تاثیر امید، خوش بینی و تاب آوری روی پیامدهای مثبت محیط کار در دو مطالعه انجام شد. نمونه مطالعه اول شامل ۱۰۳۲ کارمند و نمونه دوم شامل

۲۳۲ کارمند از سازمان‌های خدماتی، تولیدی، دولتی و غیر دولتی در ایالت‌های شامل غربی آمریکا انتخاب شدند. نتایج نشان از آن داشت که ظرفیت‌های روانشناختی مثبت کارکنان تاثیر بسزایی رو پیامدهای مثبت محیط کار شامل رضایت شغلی، نشاط کاری و تعهد سازمانی دارد.

لاتر<sup>۱</sup> و کاور<sup>۲</sup> (۲۰۱۵: ۱۲-۱) در مقاله ای به بررسی سرمایه روانشناختی به عنوان پیش بینی کننده تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. این مقاله سرمایه روانشناختی در مدارس خصوصی و مدارس عمومی بررسی کرد. در واقع هدف این مقاله این بود که تبیین کند چگونه سرمایه روانشناختی بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در مدارس خصوصی و عمومی تاثیر می‌گذارد. از هر کدام از مدارس ۷۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. روش این پژوهش از نوع همبستگی بود. نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه روانشناختی به عنوان یک کل می‌تواند تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را در هر دو نوع مدرسه پیش بینی کند.

مطالعه دیگری که با موضوع سرمایه روانشناختی، اشتغال کاری و تعهد سازمانی در بین کارمندان مرکز تلفن در آفریقای جنوبی توسط سیمونز<sup>۳</sup> و بوینتنداج<sup>۴</sup> در سال ۲۰۱۳ انجام گرفت. هدف این مطالعه تعیین رابطه بین سرمایه روانشناختی، اشتغال کاری و تعهد سازمانی بین کارمندان مرکز تلفن بود و همچنین تعیین اینکه آیا سرمایه روانشناختی و اشتغال کاری ارزش‌های پیش بینی کننده را برای تعهد سازمانی کارمندان مرکز تلفن برقرار می‌کند. این پژوهش از طریق نظرسنجی بر روی نمونه ای به تعداد ۱۰۶ نفر از کارمندان مرکز تلفن انجام شد. یافته های پژوهش نشان داد که ارتباط مثبت و مهمی بین سرمایه روانشناختی، اشتغال کاری و تعهد سازمانی وجود دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش آنها نتیجه گرفتند که کارفرمایان مرکز تلفن نیاز دارند تا تداخلات محل کار را که سرمایه روانشناختی همه کارمندان مرکز تلفن را افزایش می‌دهد، گسترش دهند و به کار گیرند.

1. Lather

2. kaur

3. simons

4. buitendach

از جمله پژوهش‌های خارجی دیگری که در زمینه سرمایه روانشناختی انجام شده است، پژوهشی است که توسط اوی و همکاران (۲۰۱۱ : ۱۵۲-۱۲۷) با هدف تجزیه و تحلیل تاثیر سرمایه روانشناختی مثبت بر نگرش‌ها، رفتارها و عملکرد کارکنان صورت گرفت. تجزیه و تحلیل حاصل از این مقاله شامل ۵۱ نمونه مستقل (نشان دهنده تعداد ۱۲۵۶۷ کارمند) است. نتایج حاصل از این پژوهش رابطه مثبت مهم مورد انتظار بین سرمایه روانشناختی و نگرش‌های مطلوب کارمندان (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و سلامت روانی)، رفتارهای مطلوب کارمندان (شهروندی) و سنجش چندگانه عملکرد (خود ارزیابی‌های ناظر و هدف) نشان داد. همچنین یک رابطه منفی بین سرمایه روانشناختی و نگرش‌های نامطلوب کارمندان (بدبینی، استرس شغلی و اضطراب)، و رفتارهای نامطلوب کارمندان (انحراف) وجود داشت.

### ب- پیشینه داخلی

در مطالعه‌ای که توسط سلطانی، والی و صحت با موضوع تاثیر سرمایه روانشناختی در شرکت بیمه ملت شهر تهران به منظور سنجش سرمایه روانشناختی مدیران و ارتباط آن با عملکرد و مشارکت کارکنان به روش تصادفی انجام گرفت. نتایج حاصل از تحلیل‌های آماری یافته‌های تحقیق با استفاده از معادلات ساختاری نشان داد که سرمایه روانشناختی مثبت مدیران به مشارکت کارکنان منجر و موجب بهبود عملکرد آنان می‌گردد. و همچنین به ارتقای کیفیت سرمایه روانشناختی کارکنان منتهی و باعث ایجاد ارزش افزوده در عملکرد کارکنان می‌گردد (سلطانی، والی و صحت، ۱۳۹۳ : ۶۸-۴۷).

در تحقیقی دیگری که قشقایی زاده با هدف بررسی اثربخشی آموزش سرمایه روانشناختی بر ابعاد سرمایه اجتماعی معلمان زن مدارس ابتدایی در سال ۹۵ در شهر بهبهان انجام داد، تحلیل داده‌ها نشان داد که آموزش سرمایه روانشناختی بر هر سه بعد (شناختی، رابطه‌ای و ساختاری) سرمایه اجتماعی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر بهبهان اثربخش بوده است (قشقایی زاده، ۱۳۹۵ : ۱۲۷-۱۵۴).

### فرضیه‌های پژوهش

۱. ابعاد سرمایه روانشناختی موجب بهبود عملکرد شغلی معلمان دوره‌ی ابتدایی می‌شود.
۲. ابعاد سرمایه روانشناختی موجب بهبود تعهد سازمانی معلمان دوره‌ی ابتدایی می‌شود.

## روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی و از نظر روش همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان دره شهر در سال ۱۳۹۶ تشکیل داده است که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای ۱۲۰ نفر بعنوان حجم نمونه انتخاب شده اند در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی مانند: جداول توزیع فراوانی، نمودارها، محاسبه میانگین، انحراف معیار و برای آزمون فرضیه ها، از روش همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شد و منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه سرمایه روانشناختی، پرسشنامه تعهد سازمانی و پرسشنامه عملکرد شغلی استفاده شده است

پرسشنامه سرمایه روانشناختی: برای سنجش سرمایه روانشناختی از پرسشنامه روانشناختی لوتانز و همکاران (لوتانز و آویلو، ۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه از مقادیر استاندارد شده که به طور وسیعی برای ساختارهایی که امید، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی را می سنجد مورد استفاده قرار گرفته و قابلیت روایی و اعتبار این خرده مقیاس ها نیز تأیید شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه است که هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است و شرکت کنندگان به آن ها در مقیاس ۴ درجه ای لیکرت پاسخ می دهد. برای بدست آوردن نمره سرمایه روانشناختی ابتدا نمره هر خرده مقیاس به صورت جداگانه محاسبه شده و سپس مجموع آن ها به عنوان نمره کل سرمایه روانشناختی محسوب می شود. روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیق سیدجوادین و همکاران (۱۳۹۴) مورد سنجش قرار گرفته و تأیید شد. مقدار آلفای کرونباخ بدست آمده ۰/۰۹۲ بود. این عدد گویای این است که پرسشنامه از قابلیت اعتماد و به بیان دیگر، از پایایی لازم برخوردار است. شایان ذکر است، هیچ سؤالی به دلیل نامناسب بودن داده ها و عدم تبیین واریانس متغیر مربوط به آن، از مجموع سؤال ها حذف نشد. روایی سؤال ها نیز به کمک اعتبار عاملی سنجیده شد. اعتبار عاملی صورتی از اعتبار سازه است که از طریق تحلیل عاملی به دست می آید. نتایج تمام بارهای عاملی بیشتر از ۰/۰۵ به دست آمد که روایی همگرای آن را نشان می دهد.



جدول ۱: ابعاد و گویه‌های پرسشنامه سرمایه روانشناختی

ابعاد سرمایه روانشناختی	سؤال‌ها	نمونه سؤال
خودکارآمدی	سوال ۱ الی ۶	برای تحلیل یک مساله بلند مدت جهت یافتن راه حل آن احساس اعتماد به نفس می‌کنم.
امید	سوال ۷ الی ۱۲	این روزها، با انرژی تمام، مشغول پیگیری هدف‌های کاریم هستیم.
تاب آوری	سوال ۱۳ الی ۱۸	من معمولاً با موقعیت‌های تنش‌زا در کار، با آرامش برخورد می‌کنم.
خوش بینی	سوال ۱۹ الی ۲۴	من همیشه به جنبه‌های مثبت موضوعات کاریم توجه می‌کنم.

**پرسشنامه تعهد سازمانی:** این پرسشنامه توسط آلن و مایر (۱۹۹۱) استفاده شد. این پرسشنامه به ارزیابی میزان تعهد سازمانی در سه مؤلفه تعهد عاطفی و تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌پردازد. پرسشنامه مذکور شامل ۲۴ سؤال است و برای سنجش هر یک از مولفه‌های تعهد سازمانی ۸ سوال با طیف پاسخگویی ۴ درجه‌ای لیکرت (۱ تا ۴) به کار رفته است. این پرسشنامه برای اولین بار توسط شکرکن (۱۳۷۵) ترجمه و برای استفاده در ایران آماده شد. ضریب پایایی این پرسشنامه به ترتیب برای ابعاد هنجاری، عاطفی و مستمر برابر با ۰/۷۹ و ۰/۸۵ و ۰/۷۳ گزارش شده است. روایی هر یک از مولفه‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای هر بعد عبارت است از: بعد هنجاری ۰/۸۵، بعد عاطفی ۰/۸۸ و بعد مستمر ۰/۸۲. در ضمن برای تعیین اعتبار این مقیاس از روش تحلیل عاملی استفاده شده است (نودهی و همکاران، ۱۳۹۳).

جدول ۲ ابعاد و گویه‌های پرسشنامه تعهد سازمانی

ابعاد تعهد سازمانی	سؤال‌ها	نمونه سؤال
بعد عاطفی	۱-۴-۷-۱۰-۱۳-۱۶-۱۹-۲۲	خیلی خوشحال می‌شوم که مابقی دوره خدمتم را در این سازمان بگذرانم.
بعد مستمر	۲-۵-۸-۱۱-۱۴-۱۷-۲۰-۲۳	در سازمان محل کارم خود را عضوی از خانواده احساس نمی‌کنم.
بعد هنجاری	۳-۶-۹-۱۲-۱۵-۱۸-۲۱-۲۴	واقعاً احساس می‌کنم که مشکلات این سازمان مشکل خودم است.

پرسشنامه عملکرد شغلی: پرسشنامه عملکرد شغلی توسط پاترسون (۱۹۷۰) تهیه و توسط ارشدی و شکرکن (۱۳۷۵) ترجمه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال از چهار درجه: بندرت، گاهگاهی، اغلب و همیشه تشکیل شده است. در پرسشنامه فوق شرکت کنندگان پاسخ‌های خود را در یک مقیاس ۴ درجه ای مشخص می‌کنند.

خوشکام، نیسی و شکر کن (۱۳۸۶) با بکارگیری آزمون مذکور در نمونه کارکنان سازمان آب و برق اهواز ضریب پایایی و روایی این پرسشنامه را از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف ۸۲٪ و ۸۰٪ گزارش داده اند و ضریب روایی را نیز از طریق همبسته کردن آزمون با نمره ۱، سوال کلی، محاسبه و ۴۳٪ گزارش کرده‌اند.

جدول ۳: پرسشنامه عملکرد شغلی

تعداد سؤال‌ها	نمونه سؤال
۱۵	ازاتلاف وقت و انجام دادن کارهای بیهوده خودداری می‌کنم.

### یافته های تحقیق

#### یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

در این تحقیق سرمایه‌های روانشناختی و رابطه آن با تعهد شغلی و عملکرد شغلی مورد سنجش واقع شده است. یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول (۴) آمده است.

جدول ۴: یافته‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
سرمایه‌های روانشناختی	خودکارآمدی	۱۲۰	۱۵/۷۷	۲/۶۶	۱۲/۰۰
	امیدواری	۱۲۰	۱۵/۸۲	۱/۹۵	۱۰/۰۰
	تاب آوری	۱۲۰	۱۶/۰۲	۲/۲۷	۱۰/۰۰
	خوشبینی	۱۲۰	۱۶/۱۹	۳/۴۵	۱۰/۰۰
سرمایه‌های روانشناختی به طور کلی	۱۲۰	۶۰/۴۳	۱۳/۵۲	۱۳/۰۰	۹۸/۰۰
تعهد شغلی	۱۲۰	۷۴/۷۲	۱۰/۳۱	۴۲/۰۰	۹۸/۰۰
عملکرد شغلی	۱۲۰	۵۰/۷۷	۹/۹۱	۲۱/۰۰	۸۷/۰۰

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول فوق برای سرمایه‌های روانشناختی (میانگین ۶۰/۴۳ و انحراف استاندارد ۱۳/۵۲)، تعهد شغلی (میانگین ۷۴/۷۲ و انحراف معیار ۱۰/۳۱)، عملکرد شغلی (میانگین ۵۰/۷۷ و انحراف معیار ۹/۹۱) است. همچنین میانگین و انحراف استانداردا هر یک از مؤلفه های خودکارآمدی و امیدواری و تاب اوری و خوشبینی در جدول فوق ارائه شده اند.

**فرضیه اول: ابعاد سرمایه روانشناختی موجب بهبود عملکرد شغلی معلمان دوره‌ی ابتدایی می‌شود.**

برای پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس ابعاد سرمایه روانشناختی از رگرسیون چندگانه استفاده شد.

جدول ۵ نتایج رگرسیون سرمایه‌های روانشناختی و مؤلفه‌های آن بر عملکرد شغلی

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	R	R <sup>2</sup>	sig
رگرسیون	۲۴۲۸/۲۰	۵	۴۸۵/۶۴	۵/۹۷	۰/۴۵	۰/۲۰	۰/۰۰۴
باقیمانده	۹۷۷۲/۵۶	۱۱۴	۸۱/۳۴				
کل	۱۱۷۰۰/۹۲	۱۱۹					

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ شده است و نشان از معنی‌دار بودن مدل رگرسیون است، یعنی حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک تأثیر معنادار دارد.

شاخص R<sup>2</sup> (ضریب تعیین چندگانه): این شاخص مشخص می‌کند که چند درصد از تغییرات متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش‌بین تبیین می‌شوند. در این پژوهش مقدار R<sup>2</sup> برابر ۰/۲۰ شده است به این معنا که سرمایه‌های روانشناختی به طور کلی ۲۰ درصد توانایی پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارند. با توجه به معنادار بودن کل مدل اکنون باید بررسی کرد که کدام یک از متغیر یا متغیرها تأثیر معنادار در مدل دارند. به این منظور از آزمون t استفاده می‌شود.

جدول ۶: ضرایب استاندارد، غیراستاندارد و آماره t متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون

متغیر پیش‌بین	ضرایب رگرسیون		سطح معناداری
	استاندارد نشده	آماره t	
مقدار ثابت	۴۳/۰۱	۴/۷۵	۰/۰۰۱
خودکارآمدی	۲/۶۸	۰/۴۸	۴/۹۱
امید	۱/۷۸	۰/۳۶	۳/۶۴
تاب آوری	۰/۱۵	۰/۰۳	۰/۶۹
خوشبینی	۰/۱۷	۰/۰۶	۰/۴۷

همان‌طور که نتایج جدول نشان می‌دهد مؤلفه‌های خودکارآمدی و امید سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی در سطح ۵ درصد اثر معنادار دارد و مثبت بودن این ضریب در واقع نشان‌دهنده این است که با افزایش این عوامل، میزان عملکرد شغلی معلمان افزایش می‌یابد.

**فرضیه دوم: ابعاد سرمایه روانشناختی موجب بهبود تعهد سازمانی معلمان دوره‌ی ابتدایی می‌شود.**

برای پیش‌بینی تعهد شغلی بر اساس سرمایه‌های روانشناختی از رگرسیون چندگانه استفاده شد که در زیر ارائه شده است. اولین آزمون تست مدل کلی است. اگر حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین تحقیق روی متغیر ملاک اثر معنادار داشته باشد، مدل پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۷: نتایج رگرسیون سرمایه‌های روانشناختی و مؤلفه‌های آن بر تعهد شغلی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	R	R <sup>2</sup>	sig
رگرسیون	۲۷۴۷/۱۳	۵	۵۴۹/۴۲				
باقیمانده	۹۹۱۴/۷۹	۱۱۴	۸۶/۹۷	۶/۳۱	۰/۴۶	۰/۲۱	۰/۰۰۱
کل	۱۲۶۶۱/۹۲	۱۱۹					

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۱ شده است و نشان از معنی‌دار بودن مدل رگرسیون می‌باشد. یعنی حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک اثر معنادار دارد.

شاخص  $R^2$  (ضریب تعیین چندگانه): این شاخص مشخص می‌کند که چند درصد از تغییرات متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش‌بین تبیین می‌شوند. در این پژوهش مقدار  $R^2$  برابر ۰/۲۱ شده است به این معنا که سرمایه‌های روانشناختی و مؤلفه‌های آن ۲۱ درصد توانایی پیش‌بینی تعهد شغلی را دارند.

با توجه به معنادار بودن کل مدل اکنون باید بررسی کرد کدام متغیر یا متغیرها اثر معنادار در مدل دارند. به این منظور از آزمون  $t$  استفاده می‌شود.

جدول ۸: ضرایب استاندارد، غیراستاندارد و آماره  $t$  متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون تعهد شغلی

متغیر پیش‌بین	ضرایب رگرسیون		آماره $t$	سطح معناداری
	استاندارد نشده	استاندارد شده		
مقدار ثابت	۵۰/۹۲		۵/۴۴	۰/۰۰۱
خودکارآمدی	۱/۹۵	۰/۳۳	۳/۴۵	۰/۰۰۱
امید	۰/۵۷	۰/۱۱	۱/۱۳	۰/۲۶
تاب آوری	۱/۱۴	۰/۲۵	۲/۸۲	۰/۰۰۶
خوشبینی	۰/۶۰	۰/۲۰	۲/۳۴	۰/۰۲۱

همان‌طور که نتایج جدول نشان می‌دهد اثر مؤلفه‌های خودکارآمدی و تاب آوری و خوشبینی بر تعهد شغلی در سطح ۵ درصد معنادار است. مثبت بودن این ضریب در واقع نشان دهنده این است که با افزایش این عوامل، میزان تعهد شغلی افزایش می‌یابد.

### بحث در مورد یافته‌های پژوهش

فرضیه اول پژوهش: ابعاد سرمایه روانشناختی موجب بهبود تعهد سازمانی معلمان دوره‌ی ابتدایی می‌شود.

با توجه به یافته‌های فصل چهارم، مشخص شد ابعاد سرمایه‌های روانشناختی با تعهد شغلی معلمان دوره‌ی ابتدایی رابطه معنی‌دارند، به این معنی که ابعاد که ابعاد خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوشبینی موجب بهبود تعهد شغلی معلمان می‌گردد و مؤلفه‌های سرمایه‌های روانشناختی قادر به پیش بینی تعهد شغلی معلمان است. اما اثر مؤلفه امید بر تعهد شغلی معلمان دوره‌ی ابتدایی معنی‌دار نیست.

در تأیید یافته فوق، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سرمایه‌های روانشناختی بر متغیرهای سازمانی تأثیر گذار است، و می‌توان به پژوهش‌های مرتبط که با پژوهش فوق هم راستا است اشاره نمود. نتایج این پژوهش با یافته‌های لوتانز و آووی (۲۰۰۸)، لایفینگ (۲۰۰۷)، گاجونگ و جینگهو (۲۰۱۰) و اورا (۲۰۰۹) همخوان است.

نتایج حاکی از آن است که بین سرمایه‌های روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. چون متغیرهای روانشناختی تأثیر موفقیت آمیزی روی وابستگی شغلی و عاطفی ایجاد می‌کند و حتی عملکرد سازمان را ارتقا می‌دهد، به همین دلیل سرمایه‌های روانشناختی اثری هم افزاینده دارد (لوتانز و اولیو، ۲۰۰۷). همچنین در پژوهشی توسط هاگمن (۱۳۸۰) نشان داده شد که مجموعه مؤلفه‌های سرمایه‌های روانشناختی بر تعهد سازمانی تأثیر گذار است.

در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که یکی از عوامل مؤثر بر تعهد شغلی معلمان سرمایه و توانمندی‌های روانشناختی است، در حقیقت دارا بودن سرمایه‌های روانشناختی باعث پدید آمدن نتایج مطلوب فروانی از قبیل رضایت، مشارکت و کاهش غیبت و کاهش اضطراب در کارکنان می‌گردد (لایفینگ، ۲۰۰۷). از سوی دیگر معلمان اعضای اصلی رشد و توسعه آموزشی و فرهنگی یک جامعه هستند و کمک به توسعه سرمایه‌های انسانی و ارائه خدمات به آنان و تقویت نقاط قوت شان بر میزان مسئولیت پذیری آنان تأثیرگذار است و یکی از دغدغه‌های مدیران که همان تعهد به طور عام و تعهد سازمانی به طور خاص است به وقوع می‌پذیرد، لذا شناخت عوامل مؤثر بر تعهد و تعلق سازمانی و دل‌بستگی شغلی می‌تواند در بهبود آن مؤثر واقع شود.

فرضیه دوم پژوهش: ابعاد سرمایه روانشناختی موجب بهبود عملکرد شغلی معلمان دوره‌ی ابتدایی می‌شود.

با توجه به یافته‌های پژوهش مشخص شد که ابعاد سرمایه‌های روانشناختی بر عملکرد شغلی معلمان دوره‌ی ابتدایی اثر معنی داری دارد، به این معنی که ابعاد خودکارآمدی و امید موجب بهبود عملکرد شغلی معلمان می‌گردد و این مؤلفه‌های سرمایه‌های روانشناختی قادر به پیش بینی عملکرد شغلی است. اما مؤلفه‌های تاب‌آوری و خوشبینی اثر معنی دار بر عملکرد شغلی معلمان دوره‌ی ابتدایی ندارند.

در تأیید یافته فوق، پژوهش‌ها نشان داده اند که سرمایه‌های روانشناختی بر متغیرهای سازمانی تأثیر گذار است، و می‌توان به پژوهش‌های مرتبط که با پژوهش فوق هم راستا است اشاره نمود. نتایج پژوهش‌های مختلف نشان دهنده وجود رابطه ای مثبت بین سرمایه روانشناختی و بسیاری از نتایج مطلوب سازمانی، مانند رضایت شغلی و عملکرد و بهره وری سازمانی است. لوتانز و همکارانش (۲۰۰۷) یا پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که می‌توان با تقویت سرمایه‌های روانشناختی در سازمان، عملکرد آن را ارتقا داد. همچنین آووی و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند که سرمایه‌های روانشناختی به عنوان عاملی تلقی می‌گردد که برای درک بهتر نشانه‌های نوآوری سازمانی و خلاقیت کارکنان مورد استفاده قرار می‌گیرد (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۰).

نتایج پژوهش لوتانز و یوسف (۲۰۰۷) نشان داد که رشد سرمایه‌های روان شناختی می‌تواند زمینه‌های افزایش نوآوری، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی را فراهم آورد و برآیند آنها موجب ایجاد مزیت رقابتی در سازمان گردد و سرمایه‌های روانشناختی به طور مستقیم و غیر مستقیم می‌تواند با کاهش نتایج نامطلوب سازمانی و افزایش نتایج مطلوب سازمانی ضمن خلق مزیت رقابتی، میزان ضرر و زیان و یا سود آوری سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار دهد.

از دیدگاه صاحب‌نظرانی همچون مکنزی و همکاران (۲۰۱۰) و اوی و همکاران (۲۰۱۰)، لوتانز و همکاران (۲۰۰۸). لوتانز و یوسف (۲۰۰۷) توسعه سرمایه‌های روانشناختی می‌تواند موجب بهبود عملکرد سازمانی در سازمان در نظر گرفته شود. همچنین جفری (۲۰۱۲) در پژوهش خود معتقد است که سرمایه‌های روانشناختی به طور قابل توجهی بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر گذار است و این نوآوری برای عملکرد اثربخش سازمان یک عامل حیاتی محسوب می‌شود.

پژوهش‌هایی گذشته نشان می‌دهد خودکارآمدی بالا منجر به تعهد و عملکرد بهتر شغلی می‌شود (سیو و همکاران، ۲۰۰۵)، و امیدواری را یکی از ویژگی‌های انسان است که به او کمک می‌کند تا اهداف خود را تعقیب کند و احساس غیر قابل تحمل بودن از آینده را کاهش دهد (بیلی و اسنایدر، ۲۰۰۷). یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش لوتانز و آوری (۲۰۰۷)، لایفینگ (۲۰۰۷) همخوانی دارد و بیانگر این است که افزایش سطح سرمایه‌های روانشناختی باعث افزایش عملکرد سازمانی می‌گردد. اما در مورد ارتباط خوشبینی و تاب‌آوری پژوهش‌ها نشان داده‌اند که خوشبینی و تاب‌آوری بر عملکرد شغلی کارکنان مؤثر است که با یافته‌های پژوهش حاضر همسو نیست. این نتایج شاید به دلیل فرهنگی و مسائل اجتماعی یا اینکه نمونه مورد مطالعه فقط شامل معلمان می‌شود، رخ داده است. بنابراین برای افزایش سطح عملکرد شغلی معلمان باید بر بهبود مؤلفه‌های سرمایه‌های روانشناختی، بخصوص روی متغیرهای خودکارآمدی و امیدواری آنان اقدام نمود.

در دیدگاه‌های جدید در حوزه‌های سازمانی این مورد در نظر گرفته می‌شود که بهبود و بهسازی افراد و سازمان و عملکرد آن نیاز به شناسایی مبناهای اساسی و شناسایی نقاط قوت و توانمندی‌ها است. در حقیقت سرمایه‌های روانشناختی در روحیه افراد تأثیر مثبت می‌گذارد و افزایش سرمایه‌های روانشناختی امید و اعتماد به نفس را افزایش می‌دهد و بر میزان تلاش افراد تأثیر می‌گذارد و همین امر علاقه به کار و بهبود عملکرد را تحریک می‌کند. لذا شناسایی سرمایه‌های روانشناختی و توانمندی‌های اولیه و قرار دادن آنها جزو اصول اصلی سازمان در بهبود عملکرد شغلی کارکنان سازمان به طور اعم و معلمان به طور اخص تأثیر گذار است.

### نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج و یافته‌های این پژوهش می‌توان اظهار داشت که سرمایه‌های روانشناختی چارچوبی را ارائه می‌دهد که دانش پژوهان و محققان را قادر به توسعه تحقیقات متداول در زمینه رفتار سازمانی مثبت می‌کند. رفتار سازمانی با ظرفیت‌های روانشناختی مانند خودکارآمدی، امید، خوش بینی و تاب‌آوری در حال حاضر محققان مدیریت را بر آن داشت که داشتن آن‌ها را برای افراد سازمانی به عنوان یک مزیت رقابتی محسوب نماید و روی آن بیشتر سرمایه‌گذاری و پژوهش کنند. با وجود اینکه



یافته‌های تجربی و مقدماتی از نمونه‌های مختلف این چهار ظرفیت روانشناختی مثبت حمایت می‌کنند و سبب شد این سازه‌ی مرکب از خودکارآمدی، امید، خوش بینی و تاب‌آوری به وجود آید. از سوی دیگر تعهد شغلی و عملکرد شغلی از مؤلفه‌های اساسی سازمان می‌باشند و نیاز به غور و بررسی در آن احساس می‌شد. لذا، این پژوهش به بررسی رابطه بین سرمایه‌های روانشناختی با تعهد شغلی و عملکرد شغلی پرداخت و نتایج این را نشان داد که سرمایه‌های روانشناختی قادر به پیش بینی تعهد شغلی و عملکرد شغلی می‌باشد و این نشان می‌دهد که سرمایه‌های روانشناختی به عنوان مؤلفه‌ای مهم و اساسی در مؤلفه‌های سازمانی می‌باشد و نیاز به توجه به آن اساسی می‌باشد.

### منابع و ماخذ

- اسپکتور، بل. (۲۰۰۶). روانشناسی صنعتی و سازمانی: ترجمه شهناز محمدی (۱۳۸۷). تهران انتشارات ارسباران.
- تقی زاده، علیرضا. (۱۳۹۰). رابطه سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی (مطالعه موردی اداره کل آموزش و پرورش استان یزد)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی
- ذاکر فرد، منبر. (۱۳۸۸). تاثیر آموزش مهارت‌های ادراکی سرپرستان شیفت بر افزایش رضایت و عملکرد شغلی زیردستان آنان در شرکت فولاد مبارکه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- غیبی پور، علی داد. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی از دیدگاه معلمان شهرستان لالی، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، کارشناسی ارشد.
- حاجلو، نادر و عیوضی، خدیجه (۱۳۹۴). اثربخشی آموزش هیجانی بر مدیریت زمان و خودکارآمدی دانش‌آموزان. فصلنامه مطالعات روان‌شناختی، ۱۱(۳): ۷۹-۹۷.
- حاجی احمدیان، مهناز. (۱۳۹۳). تاثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی و فرا شغلی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

- خادمی، ملوک و عابدی، فاطمه (۱۳۹۳). اثربخشی آموزش مهارت های ارتباطی مبتنی برآموزه های دینی برخوش بینی وسازگاری زناشویی. فصلنامه مطالعات روانشناختی، ۱۰(۳):صص ۲۸-۷.
- خلیفه سلطانی، حشمت؛ والی، فرزانه؛ صحت، سعید (۲۰۱۴). تأثیر سرمایه روانشناختی مثبت مدیران بر بهبود عملکرد کارکنان: مطالعه‌ای در شرکت بیمه ملت شهر تهران. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۹(۳۳)، ۴۷-۶۸.
- فرح بیجاری، اعظم، پیوسته گر، مهرانگیز و صدر، مهدیه سادات (۱۳۹۴). رابطه تاب آوری با ابعاد پنجگانه شخصیت و اختلالات بالینی افسردگی، اضطراب و جسمانی سازی در دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه الزهراء (س). فصلنامه مطالعات روانشناختی، ۱۱(۳):صص ۷۸-۵۳.
- فرهنگی، علی اکبر، حسین زاده، علی. (۱۳۸۴). دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی، مجله تدبیر، شماره ۱۵۷.
- فروهر، محمد. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرمایه‌های روان شناختی با کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- قشقای زاده، نصراله. (۱۳۹۵). "اثربخشی آموزش سرمایه روانشناختی بر ابعاد سرمایه اجتماعی معلمان زن مدارس ابتدایی." مطالعات روانشناختی ۱۲، ۱ (۲۰۱۶): ۱۲۷-۱۵۴.
- قلی پور، آرین. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات سمت.
- گریفین، مورهد. (۱۹۹۹). رفتار سازمانی، ترجمه الوانی، سید مهدی، معمارزاده، غلامرضا. (۱۳۷۴)، چاپ اول، تهران: انتشارات مروارید.
- نودهی، حسن و همکاران. (۱۳۹۳). "رابطه خود کنترلی و منبع کنترل با تعهد سازمانی در کارمندان اداره آموزش و پرورش سبزوار." پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی ۱، ۱ (۲۰۱۴): صص ۴۹-۶۶.
- هویدا، رضا؛ مختاری، حجت الله؛ فروهر، محمد. (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه‌های سرمایه‌های روانشناختی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی، مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، سال دوم، شماره دوم، (۳). صص ۴۳-۵۶.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152
- Avolio, B., & Luthans, F. (2008). *The high impact leader*. McGraw Hill Professional.
- Chen, Chin-Yi, and William B. Michael. "Higher-Order Abilities Conceptualized with in Guilford's Structure-Of-Intellect (Soi) Model for a Sample of United States Coast.
- Dhladhla, Thamsanqa John. The influence of leader behaviour, psychological empowerment, job satisfaction, and organizational commitment on turnover intention. Diss. Stellenbosch: University of Stellenbosch, 2011.
- Guojuan Zeng & PAN Jinngzhou (2010). On Psychological capital intervention in the HRM of Contemporary Enterprises. Proceedings of 2010 international conference on industry engineering and management.
- Lifeng, Zhong (2007). Effectsof Psychological Capital on Employees' Job Performance, organizational commitment and organizational citizenship Behavior. *Journal of Acta Psychologica Sinicaa* 39 (2) 328-334.
- Luthans, Fred, and Carolyn M. Youssef. "Emerging positive organizational behavior." *Journal of management* 33.3 (2007): 321-349.
- Lather, Anu Singh, and Ms Simran Kaur. "Psychological Capital as Predictor of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior." (2015).
- Lutans, F., Avolio, B. J. (2007); "Positive psychological capital: Measurment and Relationship with performance and satisfaction", *Personnel psychology*, 60.
- Luthans, Fred, James B. Avey, and Jaime L. Patera. "Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital." *Academy of Management Learning & Education* 7.2 (2008): 209-221.
- Aistė, Dirzytė, Aleksandras, Patapas, Vainius, Smalskys, Viktorija, Udavictute. relationship between organizational commitment, job satisfaction, and positive psychological capital in Lithuanian

organizations." *International Journal of Business and Social Science* (2013).

- Madden, L. T. (2013). Impact of middle managers' activity, role conflict, and psychological capital on their job performance and turnover intentions (Doctoral dissertatio), University of Tennessee. Retrieved from [http://trace.tennessee.edu/utk\\_graddiss/1756](http://trace.tennessee.edu/utk_graddiss/1756).
- Simons, Janet C., and Johanna H. Buitendach. "Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa." *SA Journal of Industrial Psychology* 39.2 (2013): 1-12.