Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Original Article
Volume 9, Issue 2, Summer 2020

Effect of Psychological Capital on Nurses' Ethical Behavior Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment

Abbas Ali Rastegar[1], *Hadi Moradi[2], Vahid Moradi[3]

1- Associate Professor, Faculty of Economic, Management and Administrative Sciences, University of Semnan, Semnan, Iran
2- Ph.D. Student in Management, Faculty of Economic, Management and Administrative Sciences, University of Semnan, Semnan, Iran **(Corresponding Author)**
Email: h_moradi@semnan.ac.ir
3- M.A Student in Nursing, Faculty of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Science, Tehran, Iran

Abstract

Introduction: Nowadays, after human and social capital, psychological capital can be considered as the basis for competitive advantage because, emphasis on positive psychological variables such as hope, optimism, resilience, and self-efficacy leads to promotion the values of human and social capital. The main purpose of the current research is to study the effect of psychological capital on ethical behavior through consideration of job satisfaction and organizational commitment mediator variables.

Methods: In the research, data has been collected through questionnaire from 202 nurses employed in public hospitals of Shiraz City. Data have been analyzed with confirmatory factor analysis, and structural equations modeling in LISREL 8.54 and SPSS 24.

Results: The results showed that there is significant relationship between psychological capital and job satisfaction, organizational commitment and ethical behavior of nurses ($p<0.05$). Also results confirmed positive and significant effect of psychological capital on organizational commitment, job satisfaction and nurses' ethical behaviors($p<0.05$).

Conclusions: Based on the study results reinforcement of psychological capital and its sub-component leads to nurses' ethical behavior, satisfaction and commitments. So medical department managers should consider it on their personal management planning and strategies.

Keywords: Psychological capital; Ethical behavior; Nurses; Structural equations modeling

[Downloaded from ijnv.ir on 2025-06-28]

فصلنامه مدیریت پرستاری مقاله پژوهشی

دوره ۹، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۹

تاثیر سرمایه روانشناختی بر رفتار اخلاقی پرستاران بر اساس رابطه میانجی گری رضایت شغلی و تعهد سازمانی

عباسعلی رستگار[۱]، *هادی مرادی[۲]، وحید مرادی[۳]

۱- دانشیار مدیریت رفتار سازمانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، ایران.
۲- دانشجوی دکتری مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، ایران **(نویسنده مسئول)**
ایمیل: h_moradi@semnan.ac.ir
۳- کارشناسی ارشد پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، ایران.

چکیده

مقدمه: امروزه پس از سرمایه انسانی و اجتماعی، سرمایه روانشناختی را می توان بعنوان مبنای مزیت رقابتی در سازمانها در نظر گرفت. چراکه تاکید بر متغیرهای روانشناختی مثبت گرا منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی می شود. بنابراین هدف اولیه تحقیق حاضر را بررسی تاثیر سرمایه روانشناختی بر رفتار اخلاقی با مدنظر قراردادن متغیرهای میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی تشکیل داد.

روش کار: در این تحقیق با استفاده از پرسشنامه به جمع آوری داده ها از ۴۰۶ نفر پرستاران شاغل در بیمارستانهای دولتی شهر شیراز پرداخته شده است. تحلیل داده ها با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تائیدی و مدلسازی معادلات ساختاری در نرم افزار LISREL 8.54 و SPSS 24 انجام گرفت.

یافته ها: نتایج تحقیق حاکی از وجود رابطه معنادار بین سرمایه روانشناختی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار اخلاقی پرستاران بود ($p<۰/۰۵$). همچنین تاثیر مثبت و معنادار سرمایه روانشناختی بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رفتار اخلاقی در پرستاران تائید می گردید ($p<۰/۰۵$)..

نتیجه گیری: بر اساس نتایج حاصل از تحقیق، تقویت سرمایه روانشناختی و ابعاد آن منجر به تقویت میزان رضایت، تعهد سازمانی و رفتار اخلاقی پرستاران می گردد و توجه به مولفه های سرمایه روانشناختی و لحاظ نمودن آنها در برنامه ریزی و مدیریت پرستاران از سوی مسئولین و مدیران بخش درمانی پیشنهاد می گردد.

کلیدواژه ها: سرمایه روانشناختی، رفتار اخلاقی، پرستاران، مدلسازی معادلات ساختاری.

مقدمه

سازمان ها نظام های اجتماعی هستند که حیات و بقای آنها به همبستگی و پیوند قوی بین اجزا و عناصر آن وابسته است. عملکرد مناسبت و صحیح کارکنان سازمان ها منجر به کارایی و اثربخش سازمانی می شود. علاوه بر منابع مالی بهره مندی از نیروی انسانی توانمند و متعهد یکی از شاخص های مهم میزان موفقیت سازمان است (۱). در موفقیت سازمان پاسخگویی و تامین نیازهای اولیه و اساسی پرسنل و کارکنان در اولویت است؛ زیرا دستیابی به هدف های سازمانی مشروط به تامین نیازها و خواسته مشروع و قانونی نیروی انسانی است (۲). بیمارستان ها بعنوان متولیان امور سلامت جامعه مهترین سازمان های بهداشتی محسوب می شوند که زیربنای فعالیت های آن را اخلاق تشکیل می دهد (۳). نتایج تحقیقات حاکی از آن است که یکی از عوامل اصلی عملکرد ضعیف کارکنان، عدم وجود رضایت شغلی و تعهد سازمانی می باشد (۴-۸).

رضایت شغلی شاخصی از بهداشت و سلامتی فردی و کاری است که ماهیتی شناختی، رفتاری و عاطفی دارد (۹). مطالعه رضایت شغلی از دو بعد انسانی و رفتاری حائز اهمیت است. جنبه انسانی بر اینکه شایسته است با کارکنان بطور محترمانه و منصفانه رفتار شود تمرکز داشته و جنبه رفتاری آن که بر هدایت رفتار و بر کارکرد و وظایف سازمانی و رفتارهای مثبت و منفی کارکنان متمرکز است. شناسایی عوامل موثر بر رضایت شغلی افراد از آنجائیکه به اشکال مختلف می تواند عملکرد آنان را تحت تاثیر قرار دهد مهم و حیاتی است (۱۰, ۱۱). همچنین با توجه به انتقال آثار

[Downloaded from ijnv.ir on 2025-06-28]

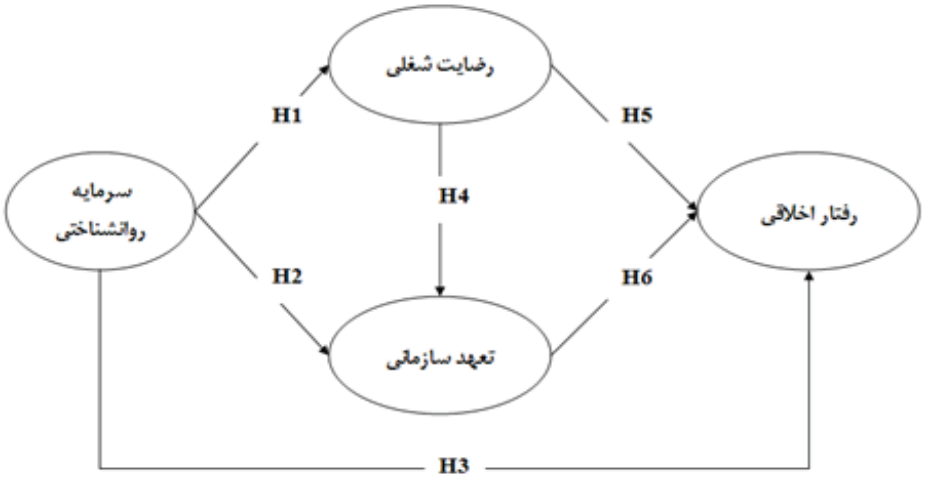
و نتایج رضایت شغلی به زندگی کاری پرسنل و کارکنان، تلاش در جهت حفظ و بهبود رضایت شغلی قابل توجیه است (۱۲). شاخص مهم دیگر که بر عملکرد پرسنل تاثیر گذار است میزان تعهد سازمانی است که به عنوان یک متغیر وابسته بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می کند تا در سازمان باقی بماند و با تعلق خاطر در جهت تحقق اهداف سازمانی کار کند (۱۳, ۱۴). از طرفی نیز مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ نمایند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و فراهم نمودن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایداری را افزایش دهند (۱۵). برهمین اساس سازمان های کنونی بجای تمرکز بر نقاط ضعف، بر نقاط قوت نیروها تمرکز کرده و به اهمیت مثبت اندیشی پی برده¬اند. تمرکز روانشناسی مثبت نگر بر فهم و تشریح شادمانی و احساس ذهنی مثبت و پیش بینی دقیق عواملی که بر آنها موثرند، است. سرمایه روانشناختی یکی از شاخص های روانشناسی مثبت گرا است (۱۶). تمرکز سرمایه روانشناختی بر نقاط قوت، چگونگی رشد و پیشرفت کاری است (۱۷).

سرمایه روانشناختی عبارت است از صفات و توانمندی های مثبت در کارکنان، مدیران و فضای کلی سازمان یا شرکت. این منبع به عنوان نقطه قوتی تلقی می شود که دارای پیامدهای مثبت سازمانی است؛ بطوری که موجب ارتقای عملکرد فردی در سطح فردی و توسعه مزیت رقابتی در سطح سازمانی می شود (۱۸). نتایج تحقیقات حاکی از این است که اجرای برنامه های آموزشی سرمایه روانشناختی بر افزایش اعتماد به نفس، مقاومت کارکنان در برابر استرس و فشارهای محیطی و کاری، کارآفرینی نیروها موثر بوده و همچنین منجر به کاهش استرس و حس درماندگی، بدبینی، احساس عدم کفایت و ناامیدی می شود (۱۹). در نتیجه می¬توان گفت سرمایه روانشناختی می¬تواند برای مدیریت و کاهش استرس، افزایش تعهد سازمانی و ارتقای سطح رضایت نیروها و افزایش اثربخشی رویه ها و سیاستهای مدیریتی بکار گرفته شود (۱۶).

اخلاق لازمه عملکرد مناسب و تعهد و مسئولیت پذیری در محیط کار است (۲۰). از دیدگاه تجاری و همکاران (۱۳۹۶) مفهوم اخلاق عبارتست از «کاربرد و نهادینه شدن ارزشهای در افراد و ارزشها که بیانگر اصول و قوانین پذیرفته شده می باشد». رفتار اخلاقی مشتکل از دو بعد است: الف) تمیز خوب از بد و درست از نادرست و ب) اعتماد به انجام آنچه درست است (۲۱). یکی از موانع بروز رفتار اخلاقی در سازمانها عدم رضایت شغلی است اگر در سازمان رضایت شغلی نیروها بالاتر باشد نیروها تمایل به بروز رفتارهای اخلاقی بیشتری خواهد داشت (۲۲).

پیشرفت های اخیر به تمرکز محققان بر جنبه¬های مختلف رفتارهای اخلاقی در پرستاری و ارتباط آن با متغیرهای مختلف از جمله سرمایه روانشناختی منجر شده است (۲۳). تحقیقات اخیر نشان داد که سرمایه روانشناختی با تاثیر مثبت بر درگیری شغلی بر تمایل به ترک شغل یا جابجایی پرستاران تاثیر منفی دارد (۲۴-۲۶). نتیجه تحقیق Pen و همکاران (۲۰۱۷) در کشور چین نشان داد که سرمایه روانشناختی بر درگیری شغلی پرستاران تاثیر دارد (۲۷). در داخل کشور نیز تحقیق استیری و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که سرمایه روانشناختی بر سلامت ذهنی پرستاران ایرانی موثر است (۲۸).

بر مبنای مطالب ذکر شده و با توجه به تحقیقات پیشین، مدل مفهومی تحقیق بصورت شکل ذیل طراحی گردید.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

[Downloaded from ijnv.ir on 2025-06-28]

بـر اسـاس مـدل مفهومـی طراحـی شـده فـوق، فرضیـات تحقیق بـه صـورت زیـر بیـان مـی شـود:

۱) سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی تاثیر دارد.

۲) سرمایه روانشناختی بر تعهد سازمانی تاثیر دارد.

۳) سرمایه روانشناختی بر رفتار اخلاقی تاثیر دارد.

۴) رضایت شغلی بر تعهد سازمانی تاثیر دارد.

۵) رضایت شغلی بر رفتار اخلاقی تاثیر دارد.

۶) تعهد سازمانی بر رفتار اخلاقی تاثیر دارد.

بـا توجـه بـه مـوارد فـوق الذکـر و اهمیـت بیـش از پیـش تاثیـر سـرمایه روانشـناختی در سـازمان هـا، موسسـات و شـرکت هـا، تحقیـق حاضـر بـا اسـتفاده از مفاهیـم یـاد شـده و در قالـب مدلـی مفهومـی جدیـد بـر مبنـای تحقیقـات پیشـین، بـه بررسـی تاثیـر سـرمایه روانشـناختی بـر رفتـار اخلاقـی بـا نقـش میانجـی گـری رضایـت شـغلی و تعهـد سـازمانی پرداخـت.

روش کار

جامعـه آمـاری پژوهـش حاضـر، شـامل همـه پرسـتاران شـاغل در بیمارسـتان هـای شـهر شـیراز بـود. بـا توجـه بـه عـدم دسترسـی بـه تعـداد جامعـه آمـاری، جامعـه نامحـدود مدنظـر گرفته شـد و از نمونـه گیـری خوشـه ای تصادفـی اسـتفاده گردیـد. بدیـن صورت کـه ۳ بیمارسـتان (الزهـرا، حافـظ و نمـازی) بعنـوان خوشـه هـا انتخـاب شـدند و بـا اسـتفاده از روش تصادفـی سیسـتماتیک افـراد نمونـه انتخـاب و مـورد بررسـی قـرار گرفتنـد.

پرسشـنامه مـورد اسـتفاده از چهـار بخـش تشـکیل شـده اسـت و سـوالات پرسشـنامه بـا اسـتفاده از طیـف ۵ گزینـه ای لیکـرت از کامـلاً مخالـف تـا کامـلاً موافـق مـورد سـنجش قـرار گرفتـه اسـت. (جـدول ۱) تعـداد سـوالات و منابـع ایـن سـوالات را نشـان مـی دهـد. همچنیـن بـه منظـور ارزیابـی پایایـی از ضریـب آلفـای کرونبـاخ اسـتفاده گردیـد. طبـق نظـر نونالـی (۱۹۷۶) و از آنجائیکه تمامـی ضرایـب بدسـت آمـده بالاتـر از ۰/۷۰ مـی باشـد، پایایـی ابـزار بـکار رفتـه مـورد تائیـد قـرار مـی گیـرد.

جدول ۱. تعداد سوالات و منابع سوالات پرسشنامه تحقیق

متغیر	تعداد سنجه	منابع
سرمایه روانشناختی	۲۴	لوتانز و همکاران (۲۹) (۲۰۰۷)
تعهد سازمانی	۶	ساکس (۲۰۰۶)
رضایت سازمانی	۳	کاراتپه و کارداش (۲۰۱۴)
رفتار اخلاقی	۴	کاتسیکتا و همکاران (۲۰۱۵)

شـایان ذکـر اسـت جهـت بدسـت آوردن نمونـه متناسـب تعـداد یکسـانی از پرسشـنامه ی طراحـی شـده در هریـک از بیمارسـتانها توزیـع گردیـد.

بـا اسـتفاده از فرمـول کوکـران حداقـل حجـم نمونـه تعییـن مـی شـود، بدیـن منظـور بـا در نظر گرفتـن مقـدار ۰/۵ بـرای p و q و دقـت بـرآورد ۵ درصـد و سـطح خطـا ۵ درصـد، حداقل حجم نمونـه ۳۸۵ نفـر تعییـن گردیـد. بـه منظور حصـول اطمینـان ۵۰۰ پرسشـنامه در بیـن افـراد نمونـه توزیـع گردیـد، از بیـن پرسشـنامه هـای بازگشـتی تعـداد ۴۰۶ پرسشـنامه کامـل و مفیـد تشـخیص داده شـد و جهـت آزمـون فرضیـات مـورد اسـتفاده قـرار گرفـت. تحلیـل داده هـا بـا اسـتفاده از تحلیـل عاملـی اکتشـافی، تحلیـل عاملـی تائیـدی و مدلسـازی معـادلات سـاختاری در نـرم افـزار LISREL نسـخه 8.54 و SPSS نسـخه 24 انجـام شـد.

یافته ها

ویژگیهـای جمعیـت شـناختی پاسـخ دهنـدگان در (جـدول۲) نشـان داده شـده اسـت.

جدول ۲. تعداد سوالات و منابع سوالات پرسشنامه تحقیق

		فراوانی	درصد
جنس	زن	۲۷۳	۶۷
	مرد	۱۳۳	۳۳
تاهل	مجرد	۶۷	۱۶
	متاهل	۳۳۹	۸۴
	<۲۵	۲۷	۶/۷
سن	۲۶-۳۵	۱۱۳	۲۷/۸

[Downloaded from ijnv.ir on 2025-06-28]

	۳۶-۴۵	۱۵۲	۳۷/۴
	۴۶-۵۵	۷۹	۱۹/۵
	>۵۶	۳۵	۸/۶
	<۵	۷۳	۱۷/۹
	۵-۱۰	۱۲۱	۲۹/۸
سابقه کار	۱۱-۱۵	۱۰۲	۲۵/۱
	۱۶-۲۰	۴۴	۱۰/۸
	>۲۰	۲۱	۵/۱

	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱- سرمایه روانشناختی	۳/۹۵	۰/۵۱	۱			
۲- رضایت سازمانی	۳/۸۸	۰/۸۳	۰/۶۲۶*	۱		
۳- تعهد سازمانی	۳/۹۰	۰/۶۶	۰/۵۷۵*	۰/۵۹۰*	۱	
۴- رفتار اخلاقی	۱/۹۵	۰/۹۷	۰/۴۸۴*	۰/۴۲۰*	۰/۵۱۹*	۱

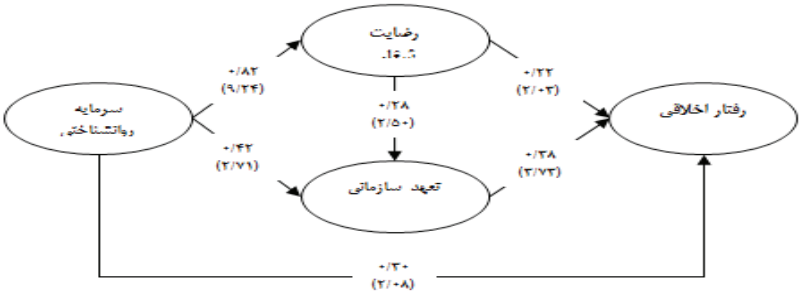
* ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد.

همان‌طور که نتایج تحلیل همبستگی نشان می دهد بین تمامی متغیرهای تحقیق رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۹٪ وجود دارد. با توجه به اینکه در فرضیات وجود تاثیر معنی دار بین متغیرها مطرح شده است، لذا از مدل‌سازی معادلات ساختاری به منظور بررسی فرضیات مطرح شده استفاده گردید. بدین منظور مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۵۴ انجام گرفت. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری در (جدول ذیل و شکل ۲) ارائه شده است. شاخص‌های برازش مدل نشانگر این است که مدل مورد استفاده از برازش مطلوبی برخوردار می باشد.

رابطه موجود در مدل	ضریب استاندارد	عدد معناداری
سرمایه روانشناختی – رضایت شغلی	۰/۸۲	۹/۲۴
سرمایه روانشناختی – تعهد سازمانی	۰/۴۲	۲/۷۱
سرمایه روانشناختی – رفتار اخلاقی	۰/۳۰	۲/۰۸
رضایت شغلی – تعهد سازمانی	۰/۲۸	۲/۵۰
رضایت شغلی – رفتار اخلاقی	۰/۲۲	۲/۰۳
تعهد سازمانی – رفتار اخلاقی	۰/۳۸	۳/۷۳

X^2= ۲۰۴/۲۷, df =۱۱۳, RMSEA = ۰/۰۶۴, GFI = ۰/۹۱, CFI = ۰/۹۸, NNFI = ۰/۹۸

ضرایب استاندارد، اعداد معناداری به همراه شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی تحقیق



شکل ۲. ضرایب استاندارد و مقادیر معناداری در شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی تحقیق

[Downloaded from ijnv.ir on 2025-06-28]

نتایـج نشـان دهنـده تاییـد فرضیـه اول و دوم پژوهـش (تاثیـر سـرمایه روانشـناختی بـر رضایـت شـغلی و تعهـد سـازمانی) مـی باشـد ($\beta1=0.82$ و $t=9.24$) و ($\beta2=0.42$ و $t=2.71$). فرضیـه سـوم، تأثیـر سـرمایه روانشـناختی بـر رفتـار اخلاقـی از سـازمان تأییـدات لازم را کسـب نمودنـد بـا توجـه بـه مثبـت بـودن ضریـب اسـتاندارد حاصلـه و مقـادار معنـی داری بدسـت آمـده متناظـر بـا آن در سـطح اطمینـان ۰/۹۵ کـه بزرگتـر از ۱/۹۶ را بدسـت آورده اسـت ($\beta3=0.30$ و $t=2.08$)، در نتیجـه ایـن فرضـه نیـز پذیرفتـه شـدند. فرضیـه چهـارم تحقیـق بـا توجـه بـه مقادیـر بدسـت آمـده بـرای رابطـه ($\beta4=0.28$ و $t=2.50$) نیـز تائیـد مـی گـردد.

فرضیـه پنجـم و ششـم تحقیـق نیـز بـه ترتیـب بـا مقادیر بدسـت آمـده بـرای هریـک از فرضیـات ($\beta5=0.22$ و $t=2.03$) و ($\beta6=0.38$ و $t=3.73$) نشـانگر آن اسـت کـه تاثیـر رضایـت شـغلی و تعهـد سـازمانی بـر رفتـار اخلاقـی نیروهـا تاثیـر مثبـت داشـته و در سـطح اطمینـان ۰/۹۵ معنـی دار مـی باشـد.

بحث

نتایـج تحقیـق نشـان داد کـه سـرمایه روانشـناختی بـر رضایـت شـغلی کارکنـان تاثیـر مثبـت و معنـاداری را اعمـال مـی نمایـد. ایـن بدیـن معناسـت کـه بـا افزایـش سـرمایه روانشـناختی و مولفـه هـای چهارگانـه آن رضایـت شـغلی کارکنـان افزایـش مـی یابـد. نتیجـه تحقیـق حاضـر همراسـتا بـا نتایـج تحقیقات پیشـین اسـت (۳۰-۴۲).

امیـد و امیـدواری بـا نیـروی نافـذ خـود سیسـتم فعالیتـی را تحریـک و تجاربـی نـو کسـب و انسـان را وامیـدارد تـا کوشـش و تـلاش بیشـتری را از خـود نشـان دهنـد و باعـث می شـود انسـان نسـبت بـه شـغل خـود تعهـد بیشـتری داشـته باشـد. از سـوی دیگـر امیـدواری باعـث مـی شـود انسـان بتوانـد بـر چالشـهای پیـش رو فائـق آمـده و بـه راحتـی بـا آن مواجـه شـود و درنتیجـه ایـن سـازگاری منجـر بـه افزایـش سـطح رضایـت شـغلی مـی توانـد گـردد. همانطـور کـه سـی یـو و همـکاران (۲۰۰۵) را بیـان داشـتند داشـتن خودکارآمـدی بـالا منجـر بـه تعهـد و عملکـرد بهتـر شـغلی مـی گـردد (۴۳).

خـوش بینـی بـه جهـت گزینـی اشـاره داشـته و پیامدهـای مثبـت مـورد انتظـار هسـتد و ایـن پیامدهـا بعنـوان عوامـل ثابـت کلـی و درونـی در نظـر گرفتـه مـی شـود و همانطـور کـه آوی و همکاران (۲۰۰۸) نیـز بیـان داشـتند بیـن خـوش بینـی بـا ایجـاد رضایـت شـغلی و بهبـود عملکـرد نیروهـا همبسـتگی مثبـت و معنـاداری وجـود دارد (۴۴).

تـاب آوری سـازگاری مثبـت در واکنـش بـه شـرایط ناگـوار اسـت امـا ایـن تـاب آوری صـرف مقاومـت منفعـل در برابـر آسـیبها یـا شـرایط تهدیـد کننـده نیسـت بلکه فـرد تـاب آور مشـارکت کننده فعـال و سـازنده محیـط پیرامونـی خـود اسـت کـه همانطـور کـه سـی یـو و همـکاران (۲۰۰۹) نیـز عنـوان داشـته انـد بیـن تـاب آوری بـا رضایـت شـغلی و عملکـرد سـازمانی رابطـه معنـاداری وجـود دارد (۴۵).

نتیجـه تحقیـق حاضـر نشـان داد کـه سـرمایه روانشـناختی بـر تعهـد سـازمانی تاثیـر مثبـت و معنـاداری دارد یعنـی بـا افزایـش سـرمایه روانشـناختی می¬تـوان میـزان تعهـد سـازمانی نیروهـا را افزایـش داد کـه نتیجـه بدسـت آمـده همراسـتا بـا تحقیقـات پیشـین هماننـد تحقیـق معمـارزاده و همـکاران (۱۳۹۱)، لارسـون و لوتانـز (۲۰۰۶)، تـور و افـوری (۲۰۱۰)، پئـک و همـکاران (۲۰۱۵)، چـن (۲۰۱۷)، وو و چـن (۲۰۱۸) اسـت (۴۱, ۴۶-۵۰). از طرفـی تعهـد سـازمانی کارکنـان نیـز تحـت تاثیـر موضـوع سـرمایه روانشـناختی مـی باشـد زیـرا اگـر مدیـران بخواهنـد کارکنـان سـازمان از پیونـد روانـی پایـدار برخوردار باشـند بایسـتی بـه متغیرهـای سـرمایه روانشـناختی توجـه بیشـتر کننـد. یعنـی زمانیکـه امیـدواری بیـن کارکنـان در سـازمان وجـود دارد افـراد وابسـتگی، علاقـه و تعلـق خاطـر بـه کار و سـازمان داشـته و در نتیجـه میـزان هزینـه هـای احتمالـی ناشـی از ترک سـازمان کمتر اسـت و افـراد بـه راحتـی حاضر بـه ترک سـازمان نبـوده و بـه کار خـود در سـازمان ادامـه مـی دهنـد. همچنیـن زمانیکـه کارکنـان بـه تواناییهـا و اسـتعدادهای خـود در انجـام وظیفـه محولـه یقیـن دارنـد باعـث مـی شـود افـراد حضـور فعـال و پرثمـر در سـازمان داشـته و تعهـد را در پـی خواهـد داشـت.

نتیجه گیری

از آنجائیکـه سـرمایه روانشـناختی متغیـری قابل توسـعه می باشـد پیشـنهادهای زیـر جهـت تقویـت ایـن سـرمایه بـرای مدیـران سـازمانها ارائـه مـی شـود:

۱. کلاسـهای آموزشـی و انگیزشـی منعطفـی در سـطح مدیـران سـازمانها بصـورت دوره ای، جهـت افزایـش سـطح مولفـه هـای سـرمایه روانشـناختی در مدیـران برگـزار گـردد.

۲. مدیـران بـا مشـارکت دادن کارکنـان در وظایـف چالـش برانگیز و تشـویق آنـان در انجـام موفقیـت آمیـز فعالیتهـای سـازمانی، انگیـزه ی تـلاش بیشـتر جهـت پیشـبرد وظایف سـخت و دشـوار را در آنـان ایجـاد نماینـد کـه در چنیـن شـرایطی مدیـران قادارنـد

[Downloaded from ijnv.ir on 2025-06-28]

بصورت گام به گام با تفویض اختیارات از ساده به دشوار تا اندازه ای اطمینان حاصل کنند که کارکنان می توانند مهارت های لازم برای اجرای تمام وظایف خود را داشته باشند.

۳. مدیران تلاش نمایند تا همواره فرایند ارائه بازخورد در سازمان جاری و ساری باشد و کارکنان از میزان موفقیتهایشان در سازمان باخبر گردند و همیشه احساس کارآمدی کنند.

زمانیکه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان سازمان در حد بالایی قرار دارد می تواند نتایج مهمی در حوزه رفتار سازمانی همچون افزایش گردش مالی، کاهش غیبت از کار، افزایش بهره وری، افزایش رضایت مشتریان و نظایر آنها را برای سازمان در پی داشته باشد (۱۸). همانطور که شی یوان و همکاران (۲۰۰۳) نیز بیان داشتند تعهد سازمانی با رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه مثبت دارد . نتایج بدست آمده با نتیجه تحقیق وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱) همراستا بوده و نشان می دهد که تعهد سازمانی با رضایت شغلی همبستگی مستقیم دارد یعنی افرادی که از شغل خود راضی هستند تعهد سازمانی بالاتری دارند و در نتیجه کمتر تمایل به خروج از شغل و سازمان دارند.

تعهد سازمانی منجر به بهبود عملکرد سازمان و افزایش رضایت شغلی می گردد. چراکه تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد. لذا در این راستا پیشنهادهای ذیل مطرح می گردد:

۱. ارزشیابی صحیح عملکرد کارکنان و اطلاع رسانی کامل به نیروها در خصوص شاخصهای مد نظر در ارزیابی عملکرد؛

۲. حفظ و تقویت انگیزه و ایجاد حس رقابت سالم و سازنده در بین نیروها با ارائه پاداش و ارتقای شغلی متناسب با عملکرد؛

۴. افزایش کیفیت رابطه کارکنان و مدیران؛

۴. برگزاری برنامه های آموزشی متناسب جهت توانمندسازی کارکنان؛

۵. تشریح رسالت، اهداف و وظایف خاص و عام سازمان و اولویت بندی فعالیتهای سازمان بر اساس هر بخش و واحد کار سازمانی؛

تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر رفتار اخلاقی موثر است و نتیجه بدست آمده با تحقیق بهشتی فر و نکوئی مقدم (۱۳۸۹)، عاشوری (۱۳۹۴)، مک کین و همکاران (۲۰۱۰)، ویهی (۲۰۱۳)، فوو (۲۰۱۳) همراستا می باشد.

سرمایه روانشناختی میتواند رفتار و عملکرد کارکنان در سازمانها را تحت تاثیر قرار دهد (رحمان و همکاران، ۲۰۱۸). صحت و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیق از سازمانهای دولتی شهر تهران نشان دادند که سرمایه روانشناختی با رفتار اخلاقی نیروها رابطه معناداری دارد. نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه روانشناختی با رفتار اخلاقی پرستاران رابطه معنادار داشته و بصورت مثبت آنرا تحت تاثیر قرار می دهد. نتیجه بدست آمده همراستا با تحقیق رحمان و همکاران (۲۰۱۴)، صحت و همکاران (۲۰۱۵) و رحمان و همکاران (۲۰۱۸) می باشد. بر این اساس پیشنهادات ذیل ارائه می گردد:

۱. تعریف منشور و استانداردهای اخلاقی و اطلاع رسانی آن به کلیه نیروها؛

۲. برگزاری دوره های آموزشی مدیریت اخلاق و لحاظ نمودن اخلاقیات در ارزیابی نیروها؛

۳. تاکید بر رعایت و نظارت بر رفتار اخلاقی سایر همکاران؛

۴. برقراری سازکار و سیستمهای کنترلی درون سازمانی.

لازم به ذکر است که تحقیق حاضر محدودیتهایی نیز داشته است. اولا این پژوهش صرفا محدود به پرستاران شاغل در بیمارستانهای دولتی شهر شیراز بوده بنابراین قابلیت تعمیم اندکی برای سایر بیمارستانها را دارد. ثانیا تاثیرات عوامل جمعیت شناختی همچون جنسیت، سمت و میزان سابقه خدمت که می توانند نتایج را تحت تاثیر قرار دهد مورد بررسی قرار نگرفته است. با توجه به محدودیتهای ذکر شده پیشنهاد می گردد تحقیقات آتی با تکرار این تحقیق در سایر سازمانهای خدماتی همچنین لحاظ نمودن تاثیر تعدیل گری متغیرهای جمعیت شناختی اقدام به بررسی و رفع این محدودیتها نمایند.

سپاسگزاری

بدین وسیله از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز و مدیران و پرستاران بیمارستانهای نمازی، الزهرا و حافظ شهر شیراز که در انجام این تحقیق نهایت همکاری را داشتند کمال تشکر و قدردانی را بعمل می آید.

[Downloaded from ijnv.ir on 2025-06-28]

References

1. Hasani M, Asadi R, Sameri M, Akbari t. Structural modeling of the effect of educational aspiration on educational in equality of male and female students in pre-university cycle. Journal of School Psychology. 2015;3(4):37-50.
2. Khanifar H, Moghimi SM, Jandaghi GR, Zarvandi N. Analysis of relation between elements of trust and organizational commitment of personnel (social welfare organization of Qom state and education organization of Qom state). Jornal of Public Administration (Management Knowledge). 2009;1(2):3-18.
3. Birden H, Glass N, Wilson I, Harrison M, Usherwood T, Nass D. Defining professionalism in medical education: a systematic review. Medical teacher. 2014;36(1):47-61.
4. Azadi R, Eydi H. The Effects of Social Capital and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment Mediation Role)Case Study, Youth and Sports Ministry). Organizational Behavior Management in Sport Studies. 2015;2(8):11-24.
5. Derakhshandeh A, Mohamadkhani K. The Relationship between Job Satisfaction and Performance of Social Security Organization Staff in Markazi Province. International Conferance on the Third Millennium and Humanities; Tehran2016.
6. Haghighat J, Hazrati A, Mirzazadeh H. The Impact of Organizational Commitment on Employee Performance. Journal of Business Management. 2010;6(2):87-112.
7. Mardani S, Nasiripour AA, Nikoo Maram H, Behzadi M, Mardani N. The relationship between Job Satisfaction and HSE performance of employees in a molding industry. Iran Occupational Health. 2014;10(6):106-20.
8. Masoudi I, Hajinabi K, Nosrati F, Sodaei H. The Relationship between Organizational Commitment and Staff Performance in a Health Care Network. Payesh. 2012;11(5):595-601.
9. Golparvar M, Ghasemi M, Mosahbi MR. Pattern of role of components of psychological capital in life satisfaction and Shahrekord city Isargaran Spouses satisfaction. Quarterly Journal of Women's Studies Sociological and Psychological. 2014;12(1):119-40
10. Mirkamali SM, NARENJI SF. A study on the relationship between the quality of work life and job satisfaction among the faculty members of the university of Tehran and Sharif University of technology. 2008.
11. Yousaf A, Sanders K. The role of job satisfaction and self-efficacy as mediating mechanisms in the employability and affective organizational commitment relationship: a case from a Pakistani university. Thunderbird International Business Review. 2012;54(6):907-19.
12. Robbins SP. Organiztion Theory. 11 ed. Tehran: Safar Publication; 2006.
13. Luthans F. Organizational Behavior. Boston, USA: McGraw-Hill; 2008.
14. Meyer JP, Herscovitch L. Commitment in the workplace: Toward a general model. Human resource management review. 2001;11(3):299-326.
15. Moorhead G, Griffin RW. Orgazniationa Behavior. 1 ed. Theran: Morvarid Publication; 2007.
16. Dianatnasab M, Javidi H, Bagholim H. The Medition role of Job stress in the Relationship Between Psychological Capital and Personnels Performance of Gachsaran Oil and Gas Company Operating in Dashtgaz. Journal of Management System. 2014;4(15):75-89
17. Arab N, Rezai-Badafshani F, Rahimi M. The mediating role of quality of work Life between psychological capital and Life satisfaction. Iranian Journal of Health Education and Health Promotion. 2015;3(1):49-58.
18. Najari R, DanaeiFard H, Hozori MJ, Salehi A. Study and exlanantion the role of psychological capital on orgazniational outcomes. Journal of Management System. 2013;1(2):23-36
19. Alipour A, Sarami Forushani G, Agha Alikhani A, Akhundi N. Evaluation of the effectiveness of psychological capital intervention of luthans on job burnout in the experts working in Iran Khodro Diesel company. Occupational Medicine Quarterly Journal. 2013;5(3):30-41.
20. Zameni F. The relationship between developments of managers' ethical behavior with oganizational health. Bioethics Journal. 2016;6(20):47-66.
21. BahariFar A, Javaheri M, K,. Ivestigating the consequences of Organizatianal ethical behavior (by investigating Organizatioanl justice, Oragnzational commitment and orgazantianl citizenship behavior. Police Human Resource Development. 2010;7(28): 95-118.

[Downloaded from ijnv.ir on 2025-06-28]

22. Khoddami S, Osanloo B. Designing ethical behavior model of employees with emphasis on the role of ethical values of organization. Ethics in science and Technology. 2015;10(1).
23. Shakerinia I. The ethical climate relationships with organizational supports in organizational behaviors of nurses in public hospitals in Rasht province. Hospital. 2012;11(1):19-28.
24. Kang HJA, Busser JA. Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy. International Journal of Hospitality Management. 2018;75:1-9.
25. Karatepe OM, Avci T. The effects of psychological capital and work engagement on nurses' lateness attitude and turnover intentions. Journal of Management Development. 2017.
26. Yun S, Kang J. Influencing factors and consequences of workplace bullying among nurses: a structural equation modeling. Asian nursing research. 2018;12(1):26-33.
27. Pan X, Mao T, Zhang J, Wang J, Su P. Psychological capital mediates the association between nurses' practice environment and work engagement among Chinese male nurses. International journal of nursing sciences. 2017;4(4):378-83.
28. Estiri M, Nargesian A, Dastpish F, Sharifi SM. The impact of psychological capital on mental health among Iranian nurses: considering the mediating role of job burnout. SpringerPlus. 2016;5(1):1377.
29. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel psychology. 2007;60(3):541-72.
30. Amunkete S, Rothmann S. Authentic leadership, psychological capital, job satisfaction and intention to leave in state-owned enterprises. Journal of Psychology in Africa. 2015;25(4):271-81.
31. Badran MA, Youssef-Morgan CM. Psychological capital and job satisfaction in Egypt. Journal of Managerial Psychology. 2015.
32. Bahadori J, Nosratabadi TH, Bayrami M. The relationship between psychological capital and personality traits with job satisfaction among librarians' in public libraries in Tabriz. Pajoohandeh Journal. 2013;17(6):313-9.
33. Bergheim K, Nielsen MB, Mearns K, Eid J. The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. Safety science. 2015;74:27-36.
34. Çetin F. The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. European Journal of Social Sciences. 2011;21(3):373-80.
35. Golparvar M, Jafari M. Prediction of psychological capital through components of spirituality among nurses. Iranian Journal of Psychiatric Nursing. 2013;1(3):35-44.
36. Idris AM, Manganaro M. Relationships between psychological capital, job satisfaction, and organizational commitment in the Saudi oil and petrochemical industries. Journal of Human Behavior in the Social Environment. 2017;27(4):251-69.
37. Javadein S, Fayazi M, Balochi H, Farsizade H. Psychological capital impact on the quality of the services provided to the clients by the counter staffs with job satisfaction meditation (case study: Ansar Bank). Organ Bahv Stud Q. 2015;3(4):114-89.
38. Jung HS, Yoon HH. The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. International Journal of Contemporary Hospitality Management. 2015.
39. Kim M, Perrewé PL, Kim YK, Kim ACH. Psychological capital in sport organizations: Hope, Efficacy, Resilience, and Optimism among Employees in Sport (HEROES). European Sport Management Quarterly. 2017;17(5):659-80.
40. Liao S-s, Hu D-c, Chung Y-C, Chen L-W. LMX and employee satisfaction: mediating effect of psychological capital. Leadership & Organization Development Journal. 2017.
41. Woo CH, Park JY. Specialty satisfaction, positive psychological capital, and nursing professional values in nursing students: A cross-sectional survey. Nurse education today. 2017;57:24-8.
42. Youssef CM, Luthans F. Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. Journal of management. 2007;33(5):774-800.
43. Siu O-l, Spector PE, Cooper CL, Lu C-q. Work stress, self-efficacy, Chinese work values, and work well-being in Hong Kong and Beijing.

[Downloaded from ijnv.ir on 2025-06-28]

International Journal of stress management. 2005;12(3):274.
44. Avey JB, Wernsing TS, Luthans F. Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. The journal of applied behavioral science. 2008;44(1):48-70.
45. Siu O-L, Hui CH, Phillips DR, Lin L, Wong T-w, Shi K. A study of resiliency among Chinese health care workers: Capacity to cope with workplace stress. Journal of Research in Personality. 2009;43(5):770-6.
46. Larson M, Luthans F. Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. Journal of leadership & organizational studies. 2006;13(2):75-92.
47. MEMARZADEH G, KHATAEE MR, ABBASZADEH MS. The relationship between components of psychological capital and organizational commitment of personnel (Labor and Social affairs of East Azerbaijan Province). 2012.
48. Paek S, Schuckert M, Kim TT, Lee G. Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. International journal of hospitality management. 2015;50:9-26.
49. Toor S-u-R, Ofori G. Positive psychological capital as a source of sustainable competitive advantage for organizations. Journal of Construction Engineering and Management. 2010;136(3):341-52.
50. Wu C-M, Chen T-J. Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. International Journal of Hospitality Management. 2018;74:75-84.

[Downloaded from ijnv.ir on 2025-06-28]