

## نقش میانجی وجدان کاری و بدبینی سازمانی در ارتباط بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران

محبوبه روزبهانی<sup>۱\*</sup>؛ حسین اکبری یزدی<sup>۲</sup>؛ علیرضا الهی<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه خوارزمی و عضو علمی دانشگاه پیام نور ۲. استادیار دانشگاه خوارزمی ۳. دانشیار دانشگاه خوارزمی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۳/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۶/۲۳

## The Mediator Role Of Job Conscience and Organizational Cynicism in Relationship Between Psychological Capital And performs Of Ministry of Sport and Youths' Staff.

Mahboobeh Rouzbahani<sup>1\*</sup>, Hossein Akbari Yazdi<sup>2</sup>, Alireza Elahei<sup>3</sup>

1- Ph.D Student in Sport Management, Kharazmi University & Faculty members of Payame Noor

2,3 - Associate Professor, Kharazmi University

Received: (2017/06/10)

Accepted: (2017/09/14)

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the role of mediator of work conscience and organizational Cynicism in the relationship between psychological capital and performance of staff of the Ministry of Sports and Youth of Iran. The research community comprised all employees of the Ministry of Sports and Youth (N = 745). To determine the sample size, 273 people were selected using PASS and AMOS software and selected by stratified random sampling. Research instruments were psychological capital questionnaires, work conscience, organizational Cynicism and performance. To assess the validity of the content of the questionnaires, the opinions and guidance of 7 professors and experts in the field were confirmed. Reliability of the questionnaires was calculated in a preliminary test with 30 subjects and with Cronbach's alpha, respectively 0.9, 0.78, 0.84 and 0.88. For data analysis, descriptive and inferential statistical methods such as Kolmogorov-Smirnov test and structural equation modeling were used with SPSS and AMOS software. The results of this study showed that there is a negative and relationship significant between psychological capital and between organizational pessimism (Sig = 0.001, t = 572.3) between psychological capital and conscientiousness (Sig = 0.001, t = 3.805), and between Psychological capital and staff performance (Sig = 0.001, t = 3/399) had a positive and significant relationship. Also, there is a negative and significant relationship between organizational pessimism and staff performance (Sig = 0.001, T = -2/377), and there is a positive and significant relationship between work conscience and staff performance (Sig = 0.001, t = 7/755). Psychological capital, in addition to direct relation with the performance of employees, is indirect and through the organizational pessimism variable of 0.18 and through the work conscientiousness variable of 0.37 with the performance of employees can have a positive and significant relationship.

### Keywords

Organizational Cynicism, work conscience, psychological capital, performance.

### چکیده

تحقیق حاضر به منظور بررسی نقش میانجی وجدان کاری و بدبینی سازمانی در ارتباط بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران انجام گرفت. جامعه آمار پژوهش را کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل دادند (N=745). جهت تعیین حجم نمونه از نرم افزار PASS، استفاده و حجم نمونه ۲۷۳ نفر برآورد گردید و به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه‌های سرمایه روان‌شناختی، وجدان کاری، بدبینی و عملکرد سازمانی بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها را ۷ تن از متخصصین تایید کردند. پایایی پرسشنامه‌ها در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۸۴، ۰/۷۸، ۰/۹۰ و ۰/۸۸ محاسبه شد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی همچون آزمون کلموگروف اسمیرنوف و مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک دو نرم افزار spss و AMOS استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد بین سرمایه روان‌شناختی و بدبینی سازمانی (t=-۳/۵۷۲ Sig=۰/۰۰۱) رابطه منفی و معنادار، بین سرمایه روان‌شناختی و وجدان کاری (t=۳/۸۰۵ Sig=۰/۰۰۱) و بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد کارکنان (t=۳/۳۹۹ Sig=۰/۰۰۱) رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان (t=-۲/۳۷۷ Sig=۰/۰۰۱) رابطه منفی و معنادار و بین وجدان کاری و عملکرد کارکنان (t=۷/۷۵۵ Sig=۰/۰۰۱) ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت. سرمایه روان‌شناختی علاوه بر ارتباط مستقیم با عملکرد کارکنان به صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر بدبینی سازمانی به میزان ۰/۱۸ و از طریق متغیر وجدان کاری به میزان ۰/۳۷ با عملکرد کارکنان می‌تواند رابطه مثبت و معناداری داشته باشد.

### واژه‌های کلیدی

بدبینی سازمانی، وجدان کاری، سرمایه روان‌شناختی، عملکرد.

## مقدمه

در اقتصاد دانش محور امروزی، کارکنان سازمان به عنوان منبعی اساسی برای کسب مزیت رقابتی پایدار به شمار می‌روند. اهمیت به کارگیری روش‌های مناسب مدیریت، منابع انسانی برای حصول اطمینان از موفقیت سازمان در چنین محیط رقابتی انکارناپذیر است (۹). یکی از مفاهیم جدید سازمانی که با رفتار سازمانی مثبت‌گرا پیوند یافته است؛ سرمایه روان‌شناختی است (۱۱). این سرمایه نیز مانند سایر سرمایه‌های انسانی و اجتماعی است (۱۴). با این تفاوت که نسبت به سایر اشکال سرمایه در سازمان‌ها برای افزایش بهره‌وری و اجرای تغییرات سازمانی موفق‌تر مورد توجه واقع شده است (۱۹)؛ و فراتر از آن‌ها در به دست آوردن مزیت رقابتی نقش مهمی ایفاء می‌کند. سرمایه روان‌شناختی به مفهوم چه کسی هستید (خود واقعی) و چه کسی می‌خواهید بشوید (خود ممکن) بر یک مبنای توسعه‌ای و رشد‌یابنده باز می‌گردد (۲)؛ و روی طیف گسترده‌ای نتایج فردی و سازمانی همچون تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبت و از سوی دیگر با غیبت از کار، استرس شغلی، بدبینی و رفتار ضد تولید رابطه منفی دارد. همچنین تلویحات مهمی نیز برای مدیریت منابع انسانی داراست و می‌توان از آن برای گزینش، ارتقاء و حفظ و نگهداری کارکنان نیز استفاده کرد (۱۸). لوتانز (۲۰۱۰) ریشه سرمایه روان‌شناختی را در روان‌شناسی خوش‌بینانه جستجو می‌کند. هدف این روان‌شناسی استفاده از روش علمی برای کشف عواملی است که منجر به رشد و پیشرفت افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع می‌شود (۲۱). همچنین تور و آفری در پژوهشی (۲۰۱۰) نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی منجر به افزایش خلاقیت و کارآفرینی، کاهش غیبت در کار، افزایش عملکرد، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و توسعه پتانسیل کارکنان می‌شود (۳۰). علاوه بر این سرمایه روان‌شناختی در غلبه بر استرس و تسهیل تغییرات سازمانی مثبت نقش مؤثری دارد. به طور کلی این سرمایه یکی از ساختار هسته اصلی سازمان به شمار می‌آید، که نیروی کار برای عملکرد پایدار به آن نیاز دارد (۲۴). اما این که سازمان‌های مختلف برای به دست آوردن مزیت رقابتی بایستی در چشم‌انداز-های خود تمرکز بر چنین عاملی را مهم تلقی کنند. نتایج تحقیقات دلکن (۲۰۰۴)، جیمز (۲۰۰۵)، هادگز (۲۰۱۰) و معصومی (۱۳۹۳) در ارتباط با سرمایه روان‌شناختی بیانگر از آن است که این متغیر پتانسیل قوی برای اثرگذاری بر دیگر متغیرهای وابسته سازمانی داشته و بایستی

برای غلبه بر چالش‌های حال و آینده سازمان‌های امروزی این عوامل را شناسایی کرد. یکی از عواملی که چندی است به فرهنگ اداری کشور راه یافته و مورد توجه مدیران ارشد قرار گرفته است اما تا به حال گام‌های اساسی در جهت شناسایی و اعمال حاکمیت آن در جامعه برداشته نشده است، وجدان کاری است. وجدان کاری را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد با این شرط که بدون هرگونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام رساند (۱۲). وجدان کاری به عنوان عاملی مهم که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می‌شود. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان‌ها، توجه به اخلاق و روابط انسانی است، زیرا اخلاق، تعهد ایجاد می‌کند و باعث می‌شود که افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند. وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره‌وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می‌گردد (۱۶). وجدان کاری عبارت است از احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار مورد توافق قرار گرفته است، به عبارت دیگر منظور از وجدان کاری رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه‌هایی است، که قرار است انسان آن‌ها را انجام دهد، به گونه‌ای که اگر بازرسی و ناظری نیز بر فعالیت او نظاره‌گر نباشد، باز هم در انجام وظیفه قصوری روا نخواهد داشت (۲۷).

از طرفی در عصر حاضر ساختارهای سازمانی جدید دائماً در حال تغییر بوده و همواره متأثر از تهدیدهای مختلفی هستند، که مدیریت منابع انسانی را در راستای حفظ کارکنان و دستیابی به اهداف عالی سازمان با چالش‌های فراوانی مواجه ساخته است. از جمله این تهدیدها می‌توان به بدبینی سازمانی اشاره نمود که اخیراً به عنوان یکی از مهم‌ترین نگرش‌های کارکنان مورد توجه بسیاری از محققان قرار گرفته است (۷). بدبینی سازمانی به عنوان یک نگرش کلی و خاص تعریف می‌شود که از ناامیدی، سرخوردگی، و احساسات منفی و بی‌اعتمادی نسبت به سازمان شکل می‌گیرد. چیا بورو همکاران (۲۰۱۳) بر این باور هستند، که امروزه کارکنان به طور فزاینده‌ای بدبین شده‌اند. بدبینی سازمانی اشاره به نگرش منفی کارکنان نسبت به سازمان دارد (۶). باور اصلی در بدبینی سازمانی این است که اصول صداقت، عدالت و درستکاری قربانی منافع شخصی مدیر شده و به اقداماتی بر پایه انگیزه

در کشور بوده و از تاثیرگذاری گسترده در این حوزه برخوردار است و ارتباطات وسیعی با سازمان‌های مختلف داخل و خارج از کشور دارد و تاثیر گذار و متاثر از این سازمان‌هاست و به عنوان یک زیر ساخت مهم و حیاتی با یک عدم توفیق مشخص در انجام بهینه مأموریت خویش در کشور مواجه است. لذا با توجه به عدم شناخت کافی از وضعیت موجود از سرمایه روان‌شناختی، وجدان کاری و بدبینی سازمانی و فقدان عملکرد بهینه در کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور و همچنین نبود دانش کافی در زمینه ارتباط بین این متغیرها به نظر می‌رسد که انجام چنین پژوهشی می‌تواند، از اهمیت خاصی برخوردار باشد و یافته‌های حاصل از این پژوهش به مدیران سازمان‌های ورزشی بخصوص مدیران وزارت ورزش و جوانان کمک می‌نماید که با تکیه بر مولفه‌های مؤثر در کاهش بدبینی سازمانی کارکنان خود و ارتقا سرمایه روان‌شناختی به ارتقا وجدان کاری و عملکرد کارکنان سیستم خود کمک نمایند. به همین خاطر در این پژوهش سعی خواهد شد به این سوال پاسخ داده شود که؛ نقش میانجی وجدان کاری و بدبینی سازمانی در ارتباط بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران به چه صورت است؟

### روش تحقیق

این پژوهش بر اساس ماهیت داده‌ها و مبنای پژوهش از نوع کمی، و بر اساس اهداف پژوهش از نوع کاربردی است و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها جز پژوهش‌های همبستگی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل دادند که در مجموع ۷۴۵ نفر بودند. از این تعداد ۳۰۲ نفر از پرسنل قراردادی، ۱۰۳ نفر پیمانی، ۳۰۳ نفر رسمی و ۳۷ نفر کارگری بودند. جهت تعیین حجم نمونه از نرم افزار PASS، استفاده گردید. در نهایت تعداد نمونه ۲۷۳ از روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای انتخاب شدند؛ طوری که با توجه به نسبت های موجود در جامعه از تعداد نمونه برآورد شده ۴۰ درصد آزمودنی‌ها را پرسنل قراردادی، ۱۵ درصد را پرسنل پیمانی، ۴۰ درصد را پرسنل رسمی و ۵ درصد را پرسنل کارگری تشکیل می‌دهند. ابزار تحقیق پرسشنامه‌های سرمایه روان‌شناختی، وجدان کاری، بدبینی و عملکرد سازمانی می‌باشد. پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی توسط لوتانز (۲۰۰۷) تدوین شده و دارای ۲۴ سؤال در ۴ مؤلفه می‌باشد. ۶ سؤال مربوط به بعد امیدواری، ۴ سؤال مربوط به بعد تاب‌آوری، ۴ سؤال مربوط به بعد خوش

های پنهانی و فریبکارانه منجر می‌گردد (۸). بدبینی سازمانی نتیجه اعتقاد کارکنان به این امر است که انتظارات از اخلاق، عدالت و صداقت نقض شده است (۱۳). این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده و دلیل پیدایش بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی همچون پیامدهای رفتاری و نگرشی، کاهش سطح عملکرد شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و افزایش سطح ترک خدمت است (۶). بنابراین باید به عنوان یکی از موضوعات مشکل ساز در محل کار مورد توجه جدی قرار گیرد. افراد مبتلا به بدبینی سازمانی با نگرش بی‌اعتمادی و احساس منفی به سازمان شناخته می‌شوند. از آنجا که سطح معینی اعتماد و یا اعتقاد به این که سازمان منافع کارکنان را در نظر خواهد گرفت، برای اعضا سازمان حیاتی است، تا رابطه احساسی عمیق با سازمان برقرار کنند؛ بدبینی سازمانی باید به سطوح پایین تعهد به سازمان مرتبط باشد (۱۵). کارکنانی که از لحاظ عاطفی از کار خود فاصله گرفته‌اند و مشارکت نمی‌کنند احتمال بیشتری دارد، که شغل خود را ترک کنند. بنابراین، این گونه می‌توان مطرح کرد که بدبینی سازمانی به طور مثبتی با قصد ترک خدمت کارکنان رابطه دارد (۴). بدبینی یک پیش‌بینی کننده منفی عملکرد شغلی است. به طور خاص کارکنان بدبین با توجه به سرخوردگی و ناامیدی به سازمان ممکن است، متوجه رابطه نزدیک بین عملکرد و پاداش شوند که این امر می‌تواند به کاهش تلاش و عملکرد منجر گردد. بدبینی سازمانی باعث ایجاد اهداف غیر اخلاقی در افراد می‌شود و افراد واکنش‌های منفی از خود نشان می‌دهند، که نتایج منفی برای سازمان در بر خواهد داشت (۲۵).

اگر چه محققان مدت زیادی است که از وجود بدبینی در سازمان‌ها و اثرات بسیار گسترده آن در محیط کاری آگاهی دارند اما به نظر می‌رسد در مورد این موضوع که کدامیک از متغیرهای مؤثر در ایجاد بدبینی سازمانی نقش پررنگ‌تری در بروز پیامدها ایفا می‌کنند، مورد توجه جدی قرار نگرفته است. امروزه ورزش و ابعاد گوناگون آن به عنوان مبحثی بسیار مهم در محافل مختلف مورد توجه است. به نظر می‌رسد این متغیر نیز به مانند متغیر وجدان کاری به نوعی تحت تأثیر سرمایه روان‌شناختی قرار داشته باشد. به این معنی که آیا اگر سرمایه روان‌شناختی در سازمان افزایش یابد، میزان بدبینی سازمانی تنزل پیدا می‌کند؟ اما همانطور که اشاره شد، این نوع رابطه می‌تواند فقط یک فرض تلقی شود و ممکن است در مواجهه با موقعیت واقعی با خطا روبرو شود. از طرفی امور مربوط به تربیت بدنی و ورزش در کشور ما به عهده وزارت ورزش و جوانان است و در حقیقت این سازمان متولی اصلی امر ورزش

شاخص‌های آماری به توصیف و تلخیص ویژگی‌های جمعیت شناختی در تحقیق و داده‌های توصیفی متغیرهای تحقیق پرداخته شد و سپس در سطح آمار تحلیلی این تحقیق، برای آزمون معناداری این روابط از آزمون کلموگروف اسمیرنوف، و برای بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار spss و AMOS استفاده گردید.

### یافته‌های تحقیق

نتایج حاصل از یافته‌های توصیفی (جدول ۱) نشان داد که ۵۶ درصد از نمونه‌های تحقیق مرد و ۴۴ درصد زن بودند. همچنین نتایج نشان داد بیشتر نمونه‌های تحقیق در محدوده سنی ۳۱ الی ۴۰ سال قرار داشتند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد بیشتر نمونه‌های تحقیق دارای مدرک کارشناسی بوده‌اند. به منظور بررسی طبیعی بودن توزیع متغیرهای تحقیق از آزمون کلموگروف اسمیرنوف (K-S) استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۲ نشان داده شده است که با توجه به نتایج جدول و سطوح معنی‌داری مشخص می‌شود که تمام توزیع‌ها از لحاظ آماری نرمال می‌باشند ( $P \geq 0.05$ ).

بینی و ۴ سؤال مربوط به بعد خودکارآمدی. پرسشنامه وجدان کاری کاستا و مک کرای (۱۹۹۹) در پژوهش حاضر مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه شامل ۱۶ سؤال است، که ۸ سؤال آن مربوط به مؤلفه قابلیت اتکا می‌باشد و ۸ سؤال مربوط به مؤلفه موفقیت‌مداری است. پرسشنامه بدبینی سازمانی توسط کالگان (۲۰۰۹) تدوین شده و دارای ۱۳ سؤال و سه مؤلفه می‌باشد، که مؤلفه‌های آن شامل بدبینی عاطفی، بدبینی شناختی و بدبینی رفتاری است. پرسشنامه عملکردسازمانی توسط یانگ و همکاران (۲۰۰۴) تدوین شده و دارای ۸ گویه می‌باشد، که به صورت کلی عملکرد سازمانی کارکنان را می‌سنجد. سؤالات هر چهار پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت طراحی شده‌اند. برای بدست آوردن روایی محتوی و صوری پرسشنامه‌ها در این پژوهش با بهره گیری از نظرات و راهنمایی‌های استاد راهنما و ۷ تن از اساتید صاحب نظر و متخصص در زمینه موضوع پژوهش، ابهامات پرسشنامه‌ها بر طرف و روایی محتوی آنها تایید شد. برای بررسی پایایی پرسشنامه‌های تحقیق در یک نمونه ۳۰ نفره اولیه ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه سرمایه روانشناختی ۰/۹۰، پرسشنامه وجدان کاری ۰/۷۸، بدبینی سازمانی ۰/۸۴ و عملکرد سازمانی ۰/۸۸ گزارش شد. برای تجزیه و تحلیل داده های جمع‌آوری شده ابتدا در سطح توصیفی با استفاده از

### جدول ۱. ویژگی‌های دموگرافیک نمونه‌های تحقیق

جنسیت	مرد	زنان	درصد فراوانی
سن	زیر ۳۰ سال	۳۱ تا ۴۰ سال	۴۱ تا ۵۰ سال
	۱۵۳	۱۲۰	۹۲
	۵۶/۰	۴۴/۰	۳۳/۶
	۱۷/۵	۴۵/۰	۲/۵
	۴۸	۱۲۳	۷
	۳	۳	۱/۴
مدرک تحصیلی	دیپلم و کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد
	۸۴	۱۱۲	۶۷
	۳۰/۷	۴۱/۰	۲۴/۵
	۱۰	۱۰	۳/۸

### جدول ۲. آماره‌های آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت طبیعی بودن توزیع داده‌ها

توزیع	آماره‌ها		متغیرهای پژوهش
	P	Z	
طبیعی	۰/۳۴	۰/۹۳	سرمایه روانشناختی
طبیعی	۰/۰۹	۱/۲۴	بدبینی سازمانی
طبیعی	۰/۱۴	۱/۱۵	وجدان کاری

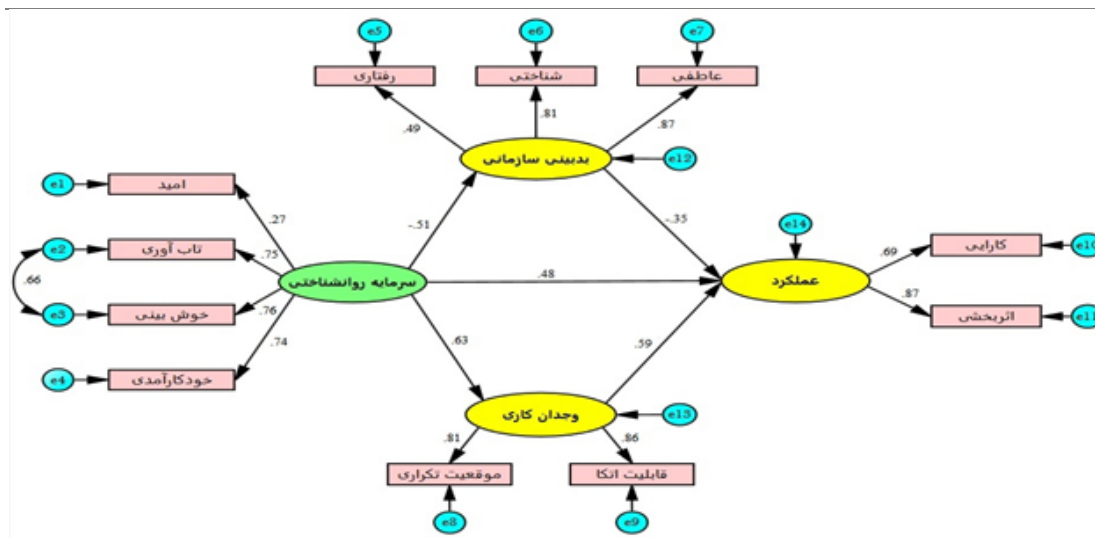
عملکرد	۱/۲۴	۰/۰۸	طبیعی
--------	------	------	-------

استفاده شد. در این مدل سرمایه روان‌شناختی به عنوان متغیر درونزا، عملکرد کارکنان به عنوان متغیر برونزا و بدبینی سازمانی و وجدان کاری به عنوان متغیرهای میانجی در این تحقیق می‌باشند.

مدل اثرگذاری سرمایه روان‌شناختی عملکرد سازمانی از طریق بدبینی سازمانی و وجدان کاری کارکنان وزارت ورزش و جوانان مورد بررسی قرار گرفته است. به منظور بررسی مدل ارتباطی بین متغیرهای تحقیق از مدل معادلات ساختاری

**جدول ۳.** آماره تی و بارهای عاملی مدل ارتباطی سرمایه روان‌شناختی، بدبینی سازمانی، وجدان کاری و عملکرد

مسیر	بارعاملی	مقدار t	سطح معناداری
سرمایه روان‌شناختی <---	امید	۰/۲۷۵	-
<---	تاب آوری	۰/۷۴۷	۳/۹۴۹
<---	خوش بینی	۰/۷۵۹	۳/۹۵۹
<---	خودکارآمدی	۰/۷۴۴	۴/۰۰۶
بدبینی سازمانی <---	بدبینی رفتاری	۰/۴۹۰	-
<---	بدبینی شناختی	۰/۸۱۰	۷/۲۲۸
<---	بدبینی عاطفی	۰/۸۶۷	۷/۳۳۷
وجدان کاری <---	قابلیت اتکا	۰/۸۵۹	-
<---	موقعیت تکراری	۰/۸۱۵	۱۳/۷۱۵
عملکرد	کارایی	۰/۶۸۶	-
<---	اثربخشی	۰/۸۷۱	۱۰/۳۳۲



**شکل ۱.** بارهای عاملی (ضرایب استاندارد شده) مدل رابطه سرمایه روان‌شناختی، بدبینی سازمانی، وجدان کاری و عملکرد

در جدول ۳ و شکل ۱ مدل روابط کلی بین سرمایه روان‌شناختی، بدبینی سازمانی، وجدان کاری و عملکرد کارکنان وزارت ورزش و جوانان نمایش داده شده است. همانگونه که مشاهده می‌شود کلیه بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی

استاندارد شده) مقدار t (مقادیر نسبت‌های بحرانی) از مقادیر قابل قبولی برخوردار بوده و این شاخص‌های نشان می‌دهند که متغیرهای مشاهده‌ای اندازه‌گیری شده به خوبی انعکاسی از

متغیرهای پنهان (سرمایه روانشناختی، وجدان کاری، بدبینی سازمانی و عملکرد) می‌باشند.

**جدول ۴.** بار عاملی و مقادیر  $t$  رابطه سرمایه روانشناختی، بدبینی سازمانی، وجدان کاری و عملکرد

مسیر	بار عاملی	مقدار $t$	سطح معناداری		
سرمایه روانشناختی	<---	بدبینی سازمانی	-۰/۵۰۹	-۳/۵۷۲	۰/۰۰۱
سرمایه روانشناختی	<---	وجدان کاری	۰/۶۳۰	۳/۸۰۵	۰/۰۰۱
سرمایه روانشناختی	<---	عملکرد	۰/۴۸۳	۳/۳۹۹	۰/۰۰۱
بدبینی سازمانی	<---	عملکرد	-۰/۳۴۷	-۲/۲۳۷	۰/۰۰۱
وجدان کاری		عملکرد	۰/۵۹۱	۷/۷۵۵	۰/۰۰۱

وجدان کاری با عملکرد کارکنان ( $t=7/755$ ,  $Sig=0/001$ ) رابطه مثبت و معناداری داشت. همچنین بر اساس نتایج مشخص شد که سرمایه روانشناختی علاوه بر ارتباط مستقیم با عملکرد کارکنان به صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر بدبینی سازمانی با ۰/۱۸ درصد و از طریق متغیر وجدان کاری با ۰/۳۷ درصد با عملکرد کارکنان می‌تواند رابطه مثبت و معناداری داشته باشد.

بر اساس یافته‌های مدل تحقیق (جدول ۴) می‌توان گفت بین سرمایه روانشناختی و بدبینی سازمانی ( $t=-3/572$ ,  $Sig=0/001$ ) رابطه منفی معنادار، سرمایه روانشناختی و وجدان کاری ( $t=3/805$ ,  $Sig=0/001$ ) و سرمایه روانشناختی و عملکرد کارکنان ( $t=3/399$ ,  $Sig=0/001$ ) رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان ( $t=-2/237$ ,  $Sig=0/001$ ) رابطه منفی و معناداری و بین

**جدول ۵.** شاخص برازش مدل رابطه سرمایه روانشناختی، بدبینی سازمانی، وجدان کاری و عملکرد

شاخص‌های برازش	ملاک	مقادیر شاخص‌ها	تفسیر
کای اسکوار (کای دو)	-	۹۳/۸۹۸	-
درجه آزادی	-	۳۸	-
نسبت کای اسکوار به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )	کمتر از ۳	۲/۴۷۱	مطلوب
ریشه دوم میانگین خطای برآورد (RMSEA)	کمتر از ۰/۱	۰/۰۹۷	مطلوب
شاخص نیکویی برازش (GFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۱۴	مطلوب
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۸۵۰	مطلوب
ریشه میانگین مجذور باقیمانده (RMR)	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۴۳	مطلوب
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲۷	مطلوب
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰۸	مطلوب
شاخص برازش افزایشی (IFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲۸	مطلوب

نتایج شاخص‌های برازش مدل در جدول ۵ نشان می‌دهد شاخص نیکویی برازش (GFI) بیشتر از ۰/۹ بوده که نشان از تأیید مدل دارد. نسبت کای اسکوار به درجه آزادی (۲/۴۷۱) مقدار قابل قبولی برخوردار است. همچنین مقدار ریشه دوم میانگین خطای برآورد (RMSEA) برابر با ۰/۰۹۷ می‌باشد. در نهایت مشاهده می‌شود که دیگر شاخص‌های برازش (CFI، NFI، IFI) مقادیر قابل قبول را نشان داده‌اند.

### بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش، بررسی نقش میانجی وجدان کاری و بدبینی سازمانی در ارتباط بین سرمایه روانشناختی و عملکرد کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران بود. نتایج حاصل از مدل نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و بدبینی سازمانی ارتباط منفی و معنی‌دار وجود دارد. نتایج این بخش از تحقیق با نتایج

ها قرار دارد که با تقویت سرمایه روان‌شناختی می‌توان با این مشکلات مبارزه کرد. لذا کارکنان وزارت ورزش و جوانان با خوش‌بینی نسبت به کار و محیط کار خود می‌توانند باعث افزایش بهره‌وری در این سازمان شوند چرا که کارکنان علاوه بر باور به توانایی‌های خود برای دستیابی به موفقیت در کار، وجدان کاری بالاتری داشته که این امر موجب می‌شود در رویارویی با ناکامی‌ها و تعارضات زندگی، برای دستیابی به موفقیت از پای ننشینند (۲۲)؛ بنابراین، میزان ورزش و امکانات ورزشی در ارتقای روحیه، شادکامی کارکنان وزارت ورزش و به طبع آن میزان بالای سرمایه روان‌شناختی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان می‌تواند علاوه بر کاهش بدبینی در آنان، موجبات ارتقای وجدان کاری و عملکرد آنان را فراهم نموده و در نهایت دستیابی به اهداف این وزارت را میسر سازد. بنابراین سرمایه روان‌شناختی بعنوان یک منبع قوی در رشد و ارتقای فردی و سازمانی وزارت ورزش و جوانان نقش بسزایی داشته باشد. احساس سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی) به افراد کمک می‌کند تا با به کارگیری مهارت‌های خود، در برابر مشکلات و مسایل پیرامون به صورت مطلوبی عمل کنند و احساس موفقیت فردی در آن‌ها ایجاد شده یا افزایش یابد. مدیریت سازمان باید با برگزاری کارگاه‌هایی جهت ارتقای مهارت‌های اجتماعی و روان‌شناختی و رشد عوامل تاثیرگذار بر و عملکرد کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشته باشند.

نتایج تحقیق همچنین نشان داد که بدبینی سازمانی با عملکرد کارکنان ( $t = -2/237$ ) رابطه منفی و معنادار و وجدان کاری با عملکرد کارکنان ( $t = 7/755$ ) رابطه مثبت و معناداری دارد ( $Sig = /001$ ). نتایج به دست آمده با نتیجه تحقیقات لیاقت‌دار و همکاران (۱۳۹۰)، علیرضایی و همکاران (۱۳۹۲)، کفاش و همکاران (۱۳۹۰) و بایرن و همکاران (۲۰۰۸) همسو بود (۱۶، ۱، ۵، ۱۰). وجدان کاری عبارت از رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه‌هایی است، که قرار است انسان آن‌ها را انجام دهد، به گونه‌ای که اگر بازرس و ناظری نیز بر فعالیت او نظاره‌گر نباشد، باز هم در انجام وظیفه قصوری روا نخواهد داشت (۱۲). وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره‌وری می‌گردد (۱۶). بنابراین، وجدان کاری نوعی گرایش درونی تلقی می‌شود که به مدد آن، فرد به انجام کار بیشتر و بهتر گرایش می‌یابد (۲۳). با این تفاسیر، بایستی مدیران و برنامه‌ریزان وزارت ورزش و جوانان با اتخاذ استراتژی‌هایی همچون پرداخته‌های منصفانه، توسعه فرهنگ صداقت و احترام، شیوه مدیریت مشارکتی و تفویضی و ایجاد زمینه مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، علاوه بر کاهش بدبینی در آنان، موجبات ارتقای سرمایه روان‌شناختی و وجدان کاری و

تحقیقات لوتانز و همکاران (۲۰۱۲)، حقیقی کفاش و همکاران (۱۳۹۰) که در تحقیقات خود ارتباط بین سرمایه روان‌شناختی و بدبینی سازمانی تایید کرده‌اند، همسو می‌باشد. بدبینی میان سازمان‌های بسیاری نیز شیوع پیدا کرده است. هرچه سازمان در زمینه سرمایه روان‌شناختی دچار اهمال و سستی شود به همان میزان کارکنان وزارت ورزش و جوانان بیشتر دچار بدبینی نسبت به سازمان می‌شوند. بدبینی کارکنان به سازمان باعث می‌شود که مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمان کاهش یابد، زیرا به نیت و برنامه‌های سازمان و مدیریت اعتماد و اعتقاد ندارند. هم چنین بدبینی کارکنان به سازمان، سبب می‌شود تا کارکنان تبلیغات شفاهی منفی نیز علیه سازمان انجام دهند و به شهرت و اعتبار سازمان نزد عموم و به ویژه مشتریان ضربه وارد کنند. در نهایت نیز بدبینی به سازمان کارکنان را وادار می‌سازد تا در صورت یافتن گزینه شغلی مناسب، سازمان را ترک نمایند و این در موارد کارکنان متخصص و ماهر، برای وزارت ورزش و جوانان بسیار هزینه‌زا خواهد بود. لذا بررسی عوامل مؤثر بر بدبینی و پیامدهای آن در جهت کاهش بدبینی، برای هر سازمانی از اهمیت ویژه و فوق‌العاده‌ای برخوردار می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد بین سرمایه روان‌شناختی و وجدان کاری ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. سسکر و همکاران (۲۰۱۶) نیز در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان‌شناختی موجب بهبود وجدان کاری می‌شود (۲۸). همچنین نتایج حاصل از بررسی مدل تحقیق نشان داد بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد کارکنان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتیجه به دست آمده با نتیجه تحقیقات تور و افری (۲۰۱۰)، نامور و بهشتی (۱۳۹۳) همسوست؛ چراکه تحقیقات مذکور نیز ارتباط بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد کارکنان را تایید کرده‌اند. سرمایه روان‌شناختی یک حالت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی است که متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش برانگیز؛ داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده؛ پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت و پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت مشخصه‌های اصلی آن را تشکیل می‌دهند (۱۷). کارکنانی که دارای سرمایه روان‌شناختی رفتار و نگرش شغلی مطلوب‌تری از خود بروز می‌دهند (۲۰) و به شکل بهتری می‌توانند بر چالش‌های نوظهور محیط کار خود غلبه کرده و از این‌رو عملکرد بهتری خواهند داشت (۲۹) همچنین بسیاری از مشکلات روانی و اجتماعی همانند تنش، استیصال، اضطراب، افسردگی و یاس و نومیدی، احساس عجز، احساس تنهایی، کاهش تحمل اجتماعی و غیره در پایین بودن میزان سرمایه روان‌شناختی افراد، جوامع و ملت-

ورزش و جوانان رابطه مثبت و معناداری داشته باشد. سرمایه روانشناختی به حدی در سازمان‌ها اهمیت دارد که می‌تواند یک مزیت رقابتی قابل توجه برای سازمان‌های معاصر در شرایط رقابت و عدم قطعیت شدید باشد (۳۰) چرا که علاوه بر ارتباط مستقیم با عملکرد، می‌تواند با کاهش بدبینی کارکنان و افزایش وجدان کاری آنان، مجدداً اثر مثبتی بر عملکرد داشته باشد. سرمایه روان شناختی با ارتقای میزان خودکارآمدی خوش بینی، امیدواری، انعطاف‌پذیری (۱۷)، تاب‌آوری (۲۲) و توسعه استعدادها و توانمندی‌های کارکنان از پتانسیل بالایی برای کمک به سازمان در رسیدن به سطح مزیت رقابتی پایدار برخوردار است (۳۰، ۲۰) و بایستی مورد توجه مدیران و دست‌اندرکاران وزارت ورزش و جوانان قرار گرفته و برای توسعه آن در کارکنان، هدف گذاری نمایند چرا که با برخورداری از این پتانسیل، می‌توان وزارت ورزش و جوانان را در موضع بهبود عملکرد و ارتقای بهره‌وری سازمانی قرار داد. مدیران وزارت ورزش و جوانان باید به مسایل روانی کارکنان توجه نمایند و برنامه‌های آموزشی مناسبی در جهت توانمند سازی، افزایش مهارت‌های زندگی و قدرت تطابق افراد تدارک بینند تا ضمن افزایش بهزیستی روان شناختی، قدرت مقابله‌ی موثر آنان در برابر تنش‌ها و فشارهای روانی بهبود یابد. با توجه به اهمیت سرمایه روانشناختی، بدبینی، عملکرد سازمانی و وجدان کاری و پیامدهای منفی حاصل از عدم این متغیرها در سازمان وزارت ورزش و جوانان مدیران این سازمان با برگزاری انواع جلسات، به بررسی عمیق و ریشه‌ای این عوامل پرداخته و ضمن دسته‌بندی به تقویت این عوامل اقدام نمایند.

در نهایت، ارتقای بهره‌وری وزارت ورزش و جوانان را فراهم نمایند.

همچنین، حقیقی کفاش و همکاران (۱۳۹۰) بیان داشتند که بدبینی سازمانی بر رفتار کاری مخرب کارکنان مؤثر است (۱۰) و بایرن و همکاران (۲۰۰۸) به این نتیجه رسیدند که بدبینی تاثیر منفی بر اثربخشی سازمانی و فردی دارد (۵). بدبینی سازمانی اشاره به نگرش منفی کارکنان نسبت به سازمان دارد و به نظر می‌رسد که امروزه کارکنان به طور فزاینده‌ای بدبین شده‌اند (۶). باید توجه داشت که بدبینی سازمانی نتیجه اعتقاد کارکنان به این امر است که انتظارات از اخلاق، عدالت و صداقت نقض شده است (۱۳). اگر کارکنان وزارت ورزش و جوانان به سازمان بدبین نباشند احساس تعلق بیشتری به سازمان می‌نمایند و در نتیجه احتمال بیشتری دارد که در جهت اهداف سازمان، رفتارهای فرا نقش از خود نشان دهند و سازمان را ترک نکنند و از میزان غیبت آنان کاسته شود. این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده و دلیل پیدایش بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی همچون پیامدهای رفتاری و نگرشی، کاهش سطح عملکرد شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و افزایش سطح ترک خدمت است (۶). بنابراین، بدبینی سازمانی یک پیش‌بینی کننده منفی عملکرد شغلی و فردی بوده و موجب ایجاد حس بی‌تفاوتی و بی‌علاقگی نسبت به سازمان و در نهایت، عملکرد منفی برای سازمان می‌شود (۲۵).

در نهایت یافته‌ها حاکی از آن بود که سرمایه روانشناختی علاوه بر ارتباط مستقیم با عملکرد کارکنان، به صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر بدبینی سازمانی به میزان ۰/۱۸ و از طریق متغیر وجدان کاری به میزان ۰/۳۷ می‌تواند با عملکرد کارکنان وزارت

## منابع

1. Alirezaei, N, Mesah, H, Akrami, N. Relationship of Work Conscience with Job Performance, Journal of Ethics in Science and Technology, 2013, Eighth, No. 2.
2. Avolio, B. J., & Luthans, F. The higher impact leader: Moments matter for accelerating authentic leadership development. 2006, USA: McGraw-Hill.
3. Avolio, B.J. Promoting more integrative strategies for leadership theorybuilding. American Psychologist, 2007, 62(1), 25-33. doi:10.1037/0003-066X.62.1.25
4. Barnes, L. L. The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology. 2010. Claremont, California: Claremont Graduate University (Unpublished doctoral dissertation).
5. Byrne, Zinta S. & Hochwarter, Wayne A. Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. Journal of Managerial Psychology, 2008, 23 (1), 54-72.



6. Chiaburu, Natalia M. Lorinkova and Linn Van Dyne Meta-Analysis of Leader, Coworker, and Organizational Influences Employees' Social Context and Change-Oriented Citizenship : A. Group & Organization Management 2013, 38(3), pp: 291 – 333.
7. Cinar A. B., Schou L. The role of self-efficacy in health coaching and health education for patients with type 2 diabetes. International Dental Journal. 2014;64(3):155–163. doi: 10.1111/idj.12093.
8. Cole, M., Brunch, H., & Vogel, B. Emotion as Mediators of the Relations between Percived Supervision Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism, Journal of Organizational Behavior, 2006. Vol. 27, PP. 463-484
9. Ebrahimi, I; Fathi, M, R. A Framework for Human Resource Management Strategies, Human Resource Management Plans at Imam Hossein University, 2016, Eighth, No 3 (25), Pages: 31-58.
10. Haghighi Kaffash, M; Mazlomi, N; Mirzamohammadi, F. Backgrounds and Consequences of Organizational Pessimism (Case Study: Parsian E-Commerce Employees). Quarterly Journal of Improvement and Management Management Studies, 2011, 21, No. 64, pp. 139-113.
11. Hodges, T.D. An Experimental Study of the Impact of Psychological Capital on Performance, Engagement, and the Contagion Effect, 2010, University of Nebraska – Lincoln DigitalCommons@University of Nebraska – Lincoln. For the Degree of Doctor of Philosophy.
12. Holtom, B.C., Mitchell, T.R., and Lee, T.W. (forthcoming), 'Increasing Human and Social Capital by Applying Job Embeddedness Theory,' Organizational Dynamics, 2006.
13. Ince, M., & Turan, S. Organizational cynicism as a factor that affects the organizational change in the process of globalization and an application in Karaman's public institutions. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, 2011, 37, 104-121
14. Irshad, A., & Toor S. R. Problems and Challenges in Human Resource Management: A Case of Large Organization in Pakistan. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 2008, 1, 37-48.
15. James, M.S.L., Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems. (Dissertation of Doctor of Philosophy), 2005, Florida: The Florida State University.
16. Liagatdar. M, J, Hassan Ali, Nasrabadi, B, Samii, F, Hashemi, B, V Investigating the Effect and Role of Effective Factors on Work Conscience, Applied Sociology (Journal of Humanities Research, University of Isfahan), 2011, Volume 22, Number 1 1 (41), Pages: 27-40.
17. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. Psychological capital. New York: Oxford University Press. 2007.

18. Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Jensen, S. M. The impact of business school students' psychological capital on academic performance. *Journal of Education for Business*, 2012, 87(5), 253-259. <http://dx.doi.org/10.1080/08832323.2011.609844>
19. Luthans, F., Luthans, B., & Luthans, K. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 2004, 47, 45-50. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
20. Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. *Psychological capital and beyond*. New York: Oxford University Press, 2015.
21. Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B., & Peterson, S. The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 2010, 21(1), 41-66. DOI: 10.1002/hrdq.20034.
22. Maddi, S. R. On hardiness and other pathways to resilience. *Am Psychol*, 2005, 60, 261-262.
23. Moeed Fard, S. The study of work ethics and its individual and social factors affecting it. 2008. Labor and Social Security Institute.
24. Nafei, W., The Role of Psychological Capital on Job Embeddedness and Organizational Cynicism: A Study on Menoufia University Hospitals, *Journal of Management and Sustainability*, 2015, Vol 5, No 1, ISSN 1925-4725,
25. Nair, P., & Kamalanabhan, T. J. The Impact of Cynicism on Ethical Intentions of Indian Managers. The Moderating Role of Their Level Ofmanagement. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2010, 1(2), 155-159.
26. Namvar, Y; Beheshti, S. Investigating the Relationship between Psychological Capital and Commitment with Job Performance, *Future Studies in Management, Management Research*, 2014, Volume 25, Issue 101, Pages: 21-13
27. Robin A. Chermie, Marcia J. Simmering, "Improving individual learning for trainees with low conscientiousness", *Journal of Managerial Psychology*, 2010, Vol. 25 Issue: 1, pp.44-57, <https://doi.org/10.1108/02683941011013867>
28. Sesker, A. A., Súilleabháin, P. O., Howard, S., & Hughes, B. M. Conscientiousness and mindfulness in midlife coping: An assessment based on MIDUS II. *Personality and Mental Health*, 2016, 10(1):29-42.
29. Sridevi, G., Srinivasan, P. T. Psychological capital: A Review of Evolving Literature. *Colombo Business Journal*, 3 (1), PP: 25-39.
30. Toor, Sh., R, Ofori, G. Positive Psychological Capital as a Source of Sustainable Competitive Advantage for Organizations, *Journal of Construction Engineering and Management*, 2010. Volume 136 Issue 3.