

## بررسی رابطه دلبستگی شغلی و سرمایه روان شناختی کارگران شهرک صنعتی تهران

نویسنده ساناز میرغفاری جاهد

دانشجوی کارشناسی ارشد روان شناسی عمومی ، دانشگاه پیام نور

### چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه دلبستگی شغلی و سرمایه روانشناختی کارگران شهرک صنعتی شهر تهران بود. جامعه آماری شامل کلیه کارگران شهرک صنعتی شهر تهران (۱۵۰۰ نفر) بودند که بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. روش تحقیق، توصیفی - همبستگی و جمع‌آوری اطلاعات به شکل میدانی انجام گرفت. ابزار مورد استفاده تحقیق، دو پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو و پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و از آزمون‌های آمار استنباطی (تحلیل رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان) استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد از بین ابعاد سرمایه روانشناختی، امیدواری و تاب‌آوری قابلیت پیش‌بینی متغیر دلبستگی شغلی آزمودنی‌ها را داشتند. با توجه به نتایج به دست آمده اجرای برنامه‌هایی به منظور افزایش سرمایه روانشناختی کارگران شهرک صنعتی شهر تهران می‌تواند آن‌ها را نسبت به کارشان دلبسته تر کند.

**کلمات کلیدی:** دلبستگی شغلی، سرمایه روانشناختی، شهرک صنعتی

### مقدمه

مدیریت منابع انسانی پیچیده‌ترین و مشکل‌ترین بخش مدیریت است و از جمله وظایف مدیران، جذب نیروهای انسانی مناسب، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در واقع، موفقیت هر سازمان در گرو استفاده‌ی بهینه از نیروی انسانی آن سازمان است و مستلزم به‌کارگیری افرادی است که توانایی‌ها و استعدادهاى خاص آن شغل را داشته باشند. در انتخاب افراد برای مشاغل مختلف سازمان، اصل کلی این است که خصوصیات داوطلب با وظایف شغلی او مطابقت کند. برای اینکه شرح وظایف با موفقیت انجام گیرد لازم است که مهارت‌ها، استعدادها و خصوصیات خلقی و جسمی افراد در نظر گرفته شود و داوطلب آن شغل واجد این خصوصیات و استعدادها باشد (حجازی، ۱۳۸۰). امروزه دنیای مشاغل به افرادی احتیاج دارند که به شغل خود علاقه و اشتیاق زیادی داشته و پرنرژی و مشتاق باشند. این افراد به‌طور کامل جذب کار خود شده و تکالیف شغلی خود را با کیفیت عالی به انجام می‌رسانند (بکر\*، ۲۰۱۰). احساس قدرتمندی و ارتباط مؤثر در شغل دارند و خود را برای برآورده کردن مسئولیت‌های کاری و شغلی توانمند می‌بینند (شوفلی<sup>†</sup>، ۲۰۰۲). کارایی و اثربخشی سازمان‌ها از عوامل

\* Bakker

† Schaufeli