

بررسی تاثیر سرمایه روان شناختی بر شایستگی کارکنان

سیده زهرا رزمی^۱، سمانه قهرمانی^۲

۱- سیده زهرا رزمی، کارشناس ارشد دانشگاه شاهد

۲- سمانه قهرمانی، دانشجوی دکتری دانشگاه لرستان

پژوهش حاضر به بررسی ارتباط سرمایه روانشناختی^۳ و شایستگی کارکنان^۴ (در دفاتر مرکزی شرکت های راهسازی دارای رتبه یک واقع در تهران) می پردازد. نمونه آماری ۱۰۷ نفره از بین کارکنان ارشد دارای سوابق خدمتی درجات و پست های متفاوت انتخاب شدند. به منظور جمع آوری داده های مورد نیاز جهت آزمون فرضیه های پژوهش از پرسشنامه برای سنجش ابعاد سرمایه روانشناختی و پرسش نامه استاندارد مقیمی (۱۳۹۰) برای شایستگی کارکنان استفاده شده است. برای اندازه گیری پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است بدین منظور آلفای کرونباخ برای هر بخش از پرسشنامه (سرمایه روانشناختی ۰/۸۸۵، خودکارآمدی^۵ ۰/۷۳۸، خوش بینی^۶ ۰/۷۰۵، تاب آوری^۷ ۰/۶۷۹، امیدواری^۸ ۰/۸۴۵، شایستگی کارکنان ۰/۸۲۵، شایستگی فردی^۹ ۰/۵۸۹، شایستگی سازمانی ۰/۷۸۵، شایستگی راهبردی^{۱۱} ۰/۸۳۳) جداگانه محاسبه شد، آلفای کرونباخ کل نیز ۰/۸۶۵ گردید. با توجه به نتایج حاصل از فرضیه اصلی بین سرمایه روانشناختی و شایستگی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین رابطه مثبت و معنادار میان خودکارآمدی، تاب آوری و امیدواری با شایستگی فردی کارکنان نیز اثبات شد. نتایج حاصل از سایر فرضیات فرعی نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار میان خودکارآمدی، خوش بینی و تاب آوری با شایستگی سازمانی کارکنان و همچنین خودکارآمدی و امیدواری با شایستگی راهبردی کارکنان است. میان خوش بینی با شایستگی فردی کارکنان امیدواری با شایستگی سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری دیده نشد. همچنین فرضیه ارتباط مثبت و معنادار خوش بینی و تاب آوری با شایستگی راهبردی کارکنان نیز تایید نشد.

واژگان کلیدی: سرمایه روانشناختی، شایستگی کارکنان، خودکارآمدی، خوش بینی، تاب آوری، امیدواری، شایستگی فردی، شایستگی سازمانی، شایستگی راهبردی.

۱. کارشناس ارشد دانشگاه شاهد، s_zrazmi100@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری دانشگاه لرستان، ghahremani69@gmail.com

۳. Psychological Capital

۴. Staff merit

۵. self Efficacy

۶. Optimism

۷. Resilient

۸. Hope

۹. Individual merit

۱۰. Organization merit

۱۱. Strategi merit