

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده مدیریت – گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش : منابع انسانی

عنوان :

بررسی نقش سرمایه انسانی شخصی بر تعهد سازمانی کارکنان واحدهای ستادی دانشگاه

علوم پزشکی شهید بهشتی در سال ۱۳۹۰

استاد راهنما :

جناب آقای دکتر احمد ودادی

استاد مشاور :

جناب آقای دکتر داریوش غلام زاده

پژوهشگر :

سارا دانشور پاشاکی

زمستان ۱۳۹۰



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY

Central Tehran Branch

Faculty Of Management – Department Of Governmental
Management

" M.A " thesis

On " Human Resources "

Subject :

A Study of Personal Human Capital Effect on
Organizational Commitment of Shahid Beheshti
University of Medical Science's Staff Employees

Advisor :

Ahmad Vedadi (Ph.D)

Reader :

Dariush Gholamzadeh (Ph.D)

By :

Sara Daneshvar pashaki

Winter 2012

تقدیر و شکر:

بہتم بدرقی راہ کن ای طایر قدس کہ دراز است رہ مقصد و من نوسفرم

سپاس بیکران خداوندی کہ انسان را آفرید و بہ او عشق و عقل و خرد بخشید تا ہستی را در دون خویش تعالی بخشد و حقیقت را دریابد.

مراتب سپاس و قدر دانی خود را بہ کلیہ بزرگوارانی کہ امکان علمی ساختن این پژوهش را فراهم آوردند، اعلام می دارم:

بہ جناب آقای دکتر احمد ودادی کہ در کلیہ مراحل تحقیق بزرگوارانہ و با ممانت و آرامش راہنما و مشوق من بودند.

بہ جناب آقای دکتر داریوش غلام زادہ کہ بانگتہ سنجی ہای ارزشمندشان، دقت را بہ من آموختند.

بہ سرکار خانم دکتر نرگس شگری کہ داوری این پایان نامہ را بر عمدہ گرفتند و راہنمای بندہ در تکمیل این پایان نامہ

بودہ اند.

ہمچنین از کلیہ دوستانی کہ مرایاری دادہ اند، راسا سگزاری می نمایم.

تقدیم به:

ماحصل آموخته‌هایم را تقدیم می‌کنم به آنان که مهر آسمانی‌شان آرام بخش آلام زمینی ام است

به استوارترین تکیه‌گاهم، دستان پر مهر پدرم

به سبزترین نگاه زندگیم، چشمان سبز مادرم

که هرچه آموختم در کتب عشق شما آموختم و هرچه بلو شتم قطره‌ای از دریای بی‌کران مهربانیتان را سپاس توانم بگویم.

امروز، هستی ام به امید شماست و فردا کلید باغ بهشت رضای شما

را آوردی کران سنگ تراز این ارزان نداشتم تا به خاک پایتان نثار کنم، باشد که حاصل تلاشم نسیم کوزه غبار خشکی‌تان را برزاید.

بوسه بردستان پر مهربان

و تقدیم به:

به برادر عزیزم:

به همسر مهربان زندگیم

که باهم آغاز کردیم، در کنار هم آموختیم و به امید هم به آینده چشم می‌دوزیم. قلمم لبریز از عشق به شماست و خوشبختی‌ات منتهای

آرزویم.

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱	چکیده
	فصل یک
۲	مقدمه
۳	۱-۱ بیان مسئله تحقیق
۵	۲-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق
۶	۳-۱ اهداف تحقیق
۷	۴-۱ الگوی نظری پژوهش
۷	۱-۴-۱ سرمایه انسانی شخصی
۹	۲-۴-۱ تعهد سازمانی
۱۱	۵-۱ مدل مفهومی تحقیق
۱۲	۶-۱ فرضیه‌های تحقیق
۱۲	۱-۶-۱ فرضیه اصلی
۱۲	۲-۶-۱ فرضیه‌های فرعی
۱۳	۷-۱ روش تحقیق
۱۳	۸-۱ قلمرو تحقیق
۱۳	۱-۸-۱ قلمرو موضوعی
۱۴	۲-۸-۱ قلمرو مکانی
۱۴	۳-۸-۱ قلمرو زمانی
۱۴	۹-۱ جامعه آماری
۱۴	۱۰-۱ نمونه، روش نمونه‌گیری و تعیین حجم نمونه
۱۵	۱۱-۱ ابزار گردآوری داده‌ها (اطلاعات)
۱۵	۱۲-۱ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۱۵	۱۳-۱ محدودیت‌های تحقیق
۱۵	۱۴-۱ تعاریف عملیاتی
۱۵	۱-۱۴-۱ سرمایه انسانی شخصی
۱۷	۲-۱۴-۱ تعهد سازمانی

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل دوم

۱۸	۱-۲-بخش اول : سرمایه انسانی شخصی
۱۸	مقدمه
۱۹	۱-۲-۱ سرمایه
۱۹	۲-۱-۲ سیری در مفاهیم سرمایه انسانی
۲۰	۳-۱-۲ تعاریف سرمایه انسانی
۲۳	۴-۱-۲ مفهوم سرمایه انسانی از دیدگاه فونگ و یورستون
۲۵	۵-۱-۲ سرمایه انسانی شخصی از دیدگاه گراتون و گوشال
۲۶	۶-۱-۲ عناصر سرمایه انسانی
۲۷	۷-۱-۲ انسان توسعه یافته سازمانی
۲۸	۸-۱-۲ سرمایه های عقلانی (شایستگی)
۳۱	۹-۱-۲ عناصر شایستگی ها
۳۲	۱۰-۱-۲ سطوح و ابعاد شایستگی
۳۲	۱۱-۱-۲ تعریف انواع شایستگی های (محوری، رهبری، شغلی)
۳۵	۱۲-۱-۲ مدیریت شایستگی
۳۵	۱۳-۱-۲ سیری در مفهوم سرمایه اجتماعی
۳۸	۱۴-۱-۲ تفاوت سرمایه اجتماعی با سایر سرمایه ها
۴۲	۱۵-۱-۲ منابع سرمایه اجتماعی
۴۴	۱۶-۱-۲ نظریه های سرمایه اجتماعی
۴۶	۱۷-۱-۲ سطوح سرمایه اجتماعی
۴۶	۱۸-۱-۲ مزایای سرمایه اجتماعی
۴۹	۱۹-۱-۲ سرمایه هیجانی (هوش عاطفی)
۴۹	مقدمه
۴۹	۲۰-۱-۲ هوش
۵۰	۲۱-۱-۲ سیری در مفهوم هوش عاطفی

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۵۲.....	۲۲-۱-۲ تعاریف هوش عاطفی.....
۵۴.....	۲۳-۱-۲ نظریات هوش هیجانی.....
۵۶.....	۲۴-۱-۲ مدل شایستگی ها از گلمن.....
۶۰.....	۲۵-۱-۲ هوش هیجانی در کار.....
۶۲.....	۲-۲ بخش دوم : تعهد سازمانی.....
۶۲.....	مقدمه.....
۶۲.....	۱-۲-۲ مفهوم تعهد سازمانی.....
۶۴.....	۲-۲-۲ تعاریف تعهد سازمانی.....
۶۷.....	۳-۲-۲ عوامل موثر بر تعهد سازمانی.....
۶۹.....	۴-۲-۲ انواع تعهد.....
۷۲.....	۵-۲-۲ ابعاد تعهد سازمانی.....
۷۹.....	۶-۲-۲ دلایل ترک سازمان از سوی منابع شایسته.....
۸۱.....	۷-۲-۲ تعهدکارکنان: افزایش انرژی.....
۸۱.....	۸-۲-۲ هفت عامل موثر بر ایجاد و تقویت تعهد کارکنان.....
۸۳.....	۹-۲-۲ حفظ تعهد.....
۸۴.....	۳-۲-۲ بخش سوم: ارتباط سرمایه انسانی شخصی و تعهد سازمانی.....
۸۶.....	۴-۲-۲ بخش چهارم : تحقیقات انجام شده در داخل و خارج کشور.....
۹۰.....	۵-۲-۲ بخش پنجم: آشنایی با جامعه آماری.....
	فصل سوم
۹۵.....	مقدمه.....
۹۵.....	۱-۳ روش تحقیق.....
۹۶.....	۲-۳ جامعه آماری.....
۹۷.....	۳-۳ نمونه آماری و روش نمونه گیری.....
۹۸.....	۴-۳ تعیین حجم نمونه.....

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۹۸	۵-۳ متغیرهای مستقل و وابسته
۹۹	۶-۳ ابزار جمع آوری داده‌ها
۹۹	۱-۶-۳ مشخصات پرسشنامه‌ها
۱۰۱	۷-۳ روایی پرسشنامه
۱۰۲	۸-۳ پایایی پرسشنامه
۱۰۳	۹-۳ روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
فصل چهارم	
۱۰۵	مقدمه
۱۰۵	۱-۴ تحلیل توصیفی اطلاعات
۱۱۱	۲-۴ بررسی رابطه بین متغیرهای جمعیت شناختی تعهد سازمانی و سرمایه انسانی
۱۲۴	۳-۴ بررسی شاخص‌ها و مولفه‌ها به تفکیک متغیرهای مورد مطالعه
۱۲۴	۱-۳-۴ سرمایه عقلانی
۱۲۶	۲-۳-۴ سرمایه اجتماعی
۱۲۸	۳-۳-۴ سرمایه هیجانی
۱۳۰	۴-۳-۴ تعهد ارزشی
۱۳۱	۵-۳-۴ تعهد مستمر
۱۳۳	۴-۴ مدل معادلات ساختاری
۱۳۴	۵-۴ تحلیل عاملی تأییدی
۱۳۴	۱-۵-۴ تفسیر نتایج ارزیابی تناسب مدل
۱۳۶	۲-۵-۴ معادلات اندازه‌گیری مربوط به سازه سرمایه عقلانی
۱۳۹	۳-۵-۴ معادلات اندازه‌گیری مربوط به سازه سرمایه اجتماعی
۱۴۲	۴-۵-۴ معادلات اندازه‌گیری مربوط به سازه سرمایه هیجانی (هوش هیجانی)
۱۴۷	۵-۵-۴ معادلات اندازه‌گیری مربوط به سازه تعهد سازمانی
۱۵۰	۶-۴ مدل ساختاری و آزمون فرضیات تحقیق
۱۵۰	۱-۶-۴ ضرابب همبستگی بین متغیرهای پژوهش
۱۵۱	۲-۶-۴ مدل کلی تحقیق

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱۵۲	۷-۴ پاسخ به فرضیات پژوهش با استفاده از روش pls
۱۵۲	۱-۷-۴ فرضیه اصلی
۱۵۳	۲-۷-۴ فرضیه‌های فرعی ۱ و ۲ و ۳
۱۵۴	۳-۷-۴ فرضیه‌های فرعی ۴ و ۵ و ۶
۱۵۵	۸-۴ خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها:
فصل پنجم	
۱۵۷	مقدمه
۱۵۷	۱-۵ نتایج آمار توصیفی
۱۵۹	۲-۵ نتایج آزمون فرضیه‌ها
۱۶۰	۳-۵ پیشنهادها
۱۶۱	۴-۵ پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی
فهرست منابع و مآخذ:	
۱۶۳	پیوست‌ها و ضمیمه
۲۰۶	منابع
۲۱۵	چکیده انگلیسی

فهرست جدول ها

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۲۴	جدول ۱-۲: سطوح سرمایه عقلانی، اجتماعی و هیجانی
۲۶	جدول ۲-۲: عناصر سرمایه انسانی افراد
۳۴	جدول ۳-۲: تعاریف شایستگی
۵۳	جدول ۴-۲: تعاریف هوش هیجانی
۵۸ و ۵۹	جدول ۵-۲: مدل شایستگی ها از گلمن
۱۰۱	جدول ۱-۳: توزیع سوالات بر اساس متغیرها
۱۰۳	جدول ۲-۳: ضرایب آلفای کرونباخ بر اساس نرم افزار Spss
۱۰۵	جدول ۱-۴: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت
۱۰۶	جدول ۲-۴: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سن
۱۰۷	جدول ۳-۴: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب تأهل
۱۰۸	جدول ۴-۴: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب تحصیلات
۱۰۹	جدول ۵-۴: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سابقه خدمت
۱۱۰	جدول ۶-۴: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب نوع همکاری
۱۱۱	جدول ۷-۴: نتایج توافقی تعهد سازمانی و جنسیت
۱۱۲	جدول ۸-۴: نتایج توافقی تعهد سازمانی و سن
۱۱۳	جدول ۹-۴: نتایج توافقی تعهد سازمانی و وضعیت تأهل
۱۱۴	جدول ۱۰-۴: نتایج توافقی تعهد سازمانی و تحصیلات
۱۱۵	جدول ۱۱-۴: نتایج توافقی تعهد سازمانی و سابقه کار
۱۱۷	جدول ۱۲-۴: نتایج توافقی تعهد سازمانی و نوع همکاری
۱۱۸	جدول ۱۳-۴: نتایج توافقی سرمایه انسانی شخصی و جنسیت
۱۱۹	جدول ۱۴-۴: نتایج توافقی سرمایه انسانی شخصی و سن
۱۲۰	جدول ۱۵-۴: نتایج توافقی سرمایه انسانی شخصی و تاهل
۱۲۱	جدول ۱۶-۴: نتایج توافقی سرمایه انسانی شخصی و تحصیلات
۱۲۲	جدول ۱۷-۴: نتایج توافقی سرمایه انسانی شخصی و سابقه کار
۱۲۳	جدول ۱۸-۴: نتایج توافقی سرمایه انسانی شخصی و نوع همکاری

فهرست جدول ها

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱۲۵.....	جدول ۴-۱۹: توزیع فراوانی شاخص های مربوط به سرمایه عقلانی
۱۲۷.....	جدول ۴-۲۰: توزیع فراوانی شاخص های مربوط به سرمایه اجتماعی
۱۲۹.....	جدول ۴-۲۱: توزیع فراوانی شاخص های مربوط به سرمایه هیجانی
۱۳۱.....	جدول ۴-۲۲: توزیع فراوانی شاخص های مربوط به تعهد ارزشی
۱۳۲.....	جدول ۴-۲۳: توزیع فراوانی شاخص های مربوط به تعهد مستمر
۱۳۴.....	جدول شماره ۴-۲۴: شاخص های برازش مدل
۱۳۸.....	جدول شماره ۴-۲۵: بارهای عاملی، آماره t سازه سرمایه عقلانی
۱۴۱.....	جدول شماره ۴-۲۶: بارهای عاملی، آماره t سازه سرمایه اجتماعی
۱۴۵.....	جدول شماره ۴-۲۷: بارهای عاملی، آماره t سازه هوش هیجانی
۱۴۸.....	جدول شماره ۴-۲۸: بارهای عاملی، آماره t تعهد سازمانی
۱۵۰.....	جدول شماره ۴-۲۹: ضرایب آلفای کرونباخ، ضرایب پایایی کل و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پنهان
۱۵۲.....	جدول شماره ۴-۳۰: ضریب مسیر، آماره ی t و ضریب تعیین تعهد سازمانی
۱۵۳.....	جدول شماره ۴-۳۱: ضرایب مسیر، آماره ی t و ضریب تعیین تعهد ارزشی کارکنان
۱۵۴.....	جدول شماره ۴-۳۲: ضرایب مسیر، آماره ی t و ضریب تعیین تعهد مستمر کارکنان
۱۵۶.....	جدول شماره ۴-۳۳: خلاصه نتایج آزمون فرضیه ها

فهرست نمودار ها

صفحه

عنوان

- نمودار شماره ۱-۲: معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی ۹۳
- نمودار شماره ۲-۲: معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی ۹۴
- نمودار شماره ۱-۴: فراوانی و درصد جنسیت پاسخگویان ۱۰۵
- نمودار شماره ۲-۴: فراوانی و درصد سن پاسخگویان ۱۰۶
- نمودار شماره ۳-۴: فراوانی و درصد وضعیت تاهل پاسخگویان ۱۰۷
- نمودار شماره ۴-۴: فراوانی و درصد میزان تحصیلات پاسخ دهندگان ۱۰۸
- نمودار شماره ۵-۴: فراوانی و درصد میزان سابقه خدمت پاسخ دهندگان ۱۰۹
- نمودار شماره ۶-۴: فراوانی و درصد نوع همکاری پاسخ دهندگان در سازمان ۱۱۰
- نمودار شماره ۷-۴: نتایج توافقی تعهد سازمانی و جنسیت ۱۱۲
- نمودار شماره ۸-۴: توزیع تعهد سازمانی بر اساس سن ۱۱۳
- نمودار شماره ۹-۴: توزیع تعهد سازمانی بر اساس وضعیت تأهل ۱۱۴
- نمودار شماره ۱۰-۴: توزیع تعهد سازمانی بر اساس تحصیلات ۱۱۵
- نمودار شماره ۱۱-۴: توزیع تعهد سازمانی بر اساس سوابق کاری ۱۱۶
- نمودار شماره ۱۲-۴: توزیع تعهد سازمانی بر اساس نوع همکاری ۱۱۷
- نمودار شماره ۱۳-۴: توزیع سرمایه انسانی شخصی بر اساس جنسیت ۱۱۸
- نمودار شماره ۱۴-۴: توزیع سرمایه انسانی شخصی بر اساس سن ۱۱۹
- نمودار شماره ۱۵-۴: توزیع سرمایه انسانی شخصی بر اساس وضعیت تأهل ۱۲۰
- نمودار شماره ۱۶-۴: توزیع سرمایه انسانی شخصی بر اساس تحصیلات ۱۲۱
- نمودار شماره ۱۷-۴: توزیع سرمایه انسانی شخصی بر اساس سوابق کاری ۱۲۲
- نمودار شماره ۱۸-۴: توزیع سرمایه انسانی شخصی بر اساس نوع همکاری ۱۲۳

فهرست نمودار ها

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱۳۶.....	نمودار شماره ۴-۱۹: مدل تحلیل عاملی تأییدی در حالت تخمین ضرایب (سرمایه عقلانی)
۱۳۷.....	نمودار شماره ۴-۲۰: مدل تحلیل عاملی تأییدی در حالت معناداری ضرایب (t-value)
۱۳۹.....	نمودار شماره ۴-۲۱: مدل تحلیل عاملی تأییدی در حالت تخمین ضرایب (سرمایه اجتماعی)
۱۴۰.....	نمودار شماره ۴-۲۲: مدل تحلیل عاملی تأییدی در حالت معناداری ضرایب (t-value)
۱۴۲.....	نمودار شماره ۴-۲۳: مدل تحلیل عاملی تأییدی در حالت تخمین ضرایب (هوش هیجانی)
۱۴۳.....	نمودار شماره ۴-۲۴: مدل تحلیل عاملی تأییدی در حالت معناداری ضرایب (t-value)
۱۴۴.....	نمودار شماره ۴-۲۵: مدل تحلیل عاملی تأییدی اصلاح شده در حالت تخمین ضرایب هوش هیجانی
۱۴۴.....	نمودار شماره ۴-۲۶: مدل تحلیل عاملی تأییدی اصلاح شده در حالت معناداری ضرایب (t-value)
۱۴۷.....	نمودار شماره ۴-۲۷: مدل تحلیل عاملی تأییدی در حالت تخمین ضرایب (تعهد سازمانی)
۱۴۸.....	نمودار شماره ۴-۲۸: مدل تحلیل عاملی تأییدی در حالت معناداری ضرایب (t-value)

فهرست شکل ها

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۹	شکل ۱-۱: سرمایه انسانی.....
۲۶	شکل ۱-۲: سرمایه انسانی مشتمل بر سرمایه های عقلانی، اجتماعی و هیجانی.....
۳۰	شکل ۲-۲: شایستگی.....
۳۹	شکل ۳-۲: رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی - کلمن.....
۱۵۱	شکل ۱-۴: مدل کلی تحقیق.....

فهرست پیوست ها

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
	پیوست الف
۱۶۳.....	الف-۱ بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق
۱۶۳.....	جدول الف-۱.....
۱۶۳.....	جدول الف-۲.....
۱۶۴.....	الف-۲ آزمون فرضیه های تحقیق
۱۶۴.....	الف-۲-۲ فرضیه های فرعی
۱۶۴.....	جدول الف-۳.....
۱۶۵.....	جدول الف-۴.....
۱۶۶.....	جدول الف-۵.....
۱۶۶.....	جدول الف-۶.....
۱۶۷.....	جدول الف-۷.....
۱۶۷.....	جدول الف-۸.....
۱۶۸.....	الف-۳) تحلیل رگرسیونی تاثیر ابعاد سرمایه انسانی شخصی بر تعهد ارزشی از روش گام به گام :
۱۶۸.....	جدول الف-۹.....
۱۶۸.....	جدول الف-۱۰.....
۱۶۹.....	جدول الف-۱۱.....
۱۷۰.....	جدول الف-۱۲.....
۱۷۰.....	الف-۴) تحلیل رگرسیونی تاثیر ابعاد سرمایه انسانی شخصی بر تعهد مستمر از روش گام به گام
۱۷۱.....	جدول الف-۱۳.....
۱۷۱.....	جدول الف-۱۴.....
۱۷۱.....	جدوال الف-۱۵.....
۱۷۲.....	جدول الف-۱۶.....
۱۷۲.....	الف-۵) تحلیل رگرسیونی تاثیر ابعاد سرمایه انسانی شخصی بر تعهد سازمانی از روش گام به گام
۱۷۲.....	جدول الف-۱۷.....
۱۷۲.....	جدول الف-۱۸.....
۱۷۳.....	جدول الف-۱۹.....
۱۷۴.....	جدول الف-۲۰.....

فهرست پیوست ها

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱۷۵.....	الف-۶) رتبه بندی ابعاد سرمایه انسانی و تعهدسازمانی
۱۷۵.....	جدول الف-۲۱.....
۱۷۵.....	جدول الف-۲۲.....
۱۷۶.....	جدول الف-۲۳.....
۱۷۶.....	جدول الف-۲۴.....
	پیوست ب:
۱۷۷.....	پرسشنامه ها
	پیوست ج :
۱۸۳.....	ضمائم آماری

چکیده :

اگر چه تعهد سازمانی موضوع جدیدی در حوزه مسائل مدیریت و سازمان نیست، اما از آنجا که دلیل از دست دادن نیروی کار شایسته و آثار آن بر کارایی و بهره وری سازمان قابل توجه می باشد، توجه به این مهم امری ضروری است. برانهام ۲۰۰۵ بیان می کند به طور متوسط ۱۵٪ از کارکنان فعال در سازمان ها در فرآیند قطع ارتباط و در کمین شکار فرصت‌های شغلی جدید هستند.

از طرف دیگر با توجه به تغییر و تحولات در عصر کنونی ، سرمایه های انسانی به عنوان مزیت کلیدی برای بقا و ارتقاء سازمان و ارضای نیازها و انتظارات مشتریان محسوب می شوند. سرمایه های انسانی برای مالکین آن دارایی های ارزشمندی محسوب می شوند ،مالکین این سرمایه ها در درجه اول خود کارکنان و سپس سازمان‌هایشان می باشند.از این رو پژوهش حاضر با هدف شناسایی روابط متقابل بین سرمایه های عقلانی ،اجتماعی و هیجانی و اثرات آنها بر تعهد سازمانی کارکنان در واحدهای ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی انجام شده است. روش تحقیق مورد استفاده پیمایشی- همبستگی بوده و بطور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری می باشد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که از میان ابعاد سرمایه انسانی شخصی ،دو بعد سرمایه عقلانی و اجتماعی بر طبق مدل تحلیل مسیر ارائه شده بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر می گذارد. ضمناً ابعاد سه گانه سرمایه انسانی شخصی با یکدیگر روابط متقابل و معنی داری دارند.

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه:

از آنجا که مهمترین هدف هر سازمان دستیابی به بالاترین سطح بهره‌وری و کارایی است، عامل‌های اساسی و کارآمد برای رسیدن به هدف را می‌توان سرمایه، ابزار، روش انجام کار و نیروی انسانی ذکر کرد.

از طرفی سازمان‌ها به منظور رقابت در صحنه جهانی و ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری و ماهیت در حال تغییر مشاغل تمایل دارند تا کارکنانی داشته باشند تا فراتر از دانش و وظیفه تعیین شده عمل نمایند.

به گفته پیتر دراکر^۱، قرن بیست و یکم، قرن اقتصاد دانشی است و در این اقتصاد دارایی‌های فکری و به خصوص سرمایه‌های انسانی جزو مهمترین دارایی‌های سازمانی محسوب شده و موفقیت بالقوه سازمان‌ها ریشه در قابلیت‌های فکری آنان دارد. از طرفی وجود کارکنان متعهد باعث ایجاد ثبات و اطمینان در سازمان شده و مولد دارایی‌های نامشهود است.

سرمایه انسانی سازمان برای مالکین سرمایه یا همان کارکنان یک دارایی ارزشمند محسوب می‌شود که می‌تواند موفقیت آن‌ها را بطور فزاینده‌ای تحت تأثیر قرار دهد و با توجه به اینکه تعهد سازمانی بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم به ماندن در سازمان نموده و موجب انجام کارها با تعلق خاطر در جهت تحقق اهداف سازمانی می‌شود، لذا وجود کارکنان که دارای سرمایه انسانی شخصی بالایی می‌باشند و از تعهد بالایی برخوردارند سبب رشد و توسعه و تعالی سازمان خواهد شد.