

شناسایی ابعاد و مولفه های سرمایه های روانشناختی سازمانی

عبدالقادر تکه یی^۱، سیمین شیرالی^۲

^۱ گروه حسابداری و مدیریت، واحد گنبدکاوس، دانشگاه آزاد اسلامی، گنبدکاوس، ایران

^۲ گروه مدیریت اجرایی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

سیمین شیرالی

simin_sh66@yahoo.com

چکیده

در طی سالهای اخیر، مطالعه و تحقیق در زمینه روانشناسی مثبت یک رویکرد بدیع را برای بسیاری از روانشناسان اجتماعی پدید آورده است. این رویکرد بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی و بهزیستی روانشناختی و منابع انسانی مثبت به جای تاکید بر نشانه های اندوه و مفاهیم منفی، تمرکز دارد. به دلیل اثرات برجسته تجربیات مثبت بر افزایش بهره وری و روحیه نیروی کار پدیده ها و مفاهیم مثبت در زمینه کاری، شایسته توجه قابل ملاحظه ای هستند. هدف از انجام این پژوهش شناسایی ابعاد و مولفه های سرمایه های روانشناختی سازمانی می باشد، لذا بر اساس مطالعات کتابخانه ای و بررسی پژوهش های انجام گرفته در راستای موضوع مورد پژوهش، سعی در کاوش علمی در مبحث سرمایه روانشناختی بر اساس متون مورد مطالعه و تأثیری که می تواند بر حوزه کاری و سازمانی و آنچه که وظیفه کارکنان است را دارد. این پژوهش که از لحاظ ماهیت توصیفی می باشد در نهایت پیشنهاداتی نیز ارائه می دهد.

واژگان کلیدی: امیدواری، خوش بینی و تاب آوری، خودکارآمدی، سرمایه های روانشناختی..

مقدمه

سازمانهای هزاره سوم با چالشهای بسیاری مواجه هستند. به طوری که تصور غالب مبنی بر دیدن نیمه خالی لیوان و تلاش جهت حل مشکل بوده است. در پارادایم رقابتی امروز اگرچه این مسئله همچنان حیاتی است اما پاسخ گوی سرعت شتابان محیط کار امروز نیست. از اینرو به نظر می رسد همراستا با پارادایم جنگ استعدادها و افزایش رقابت به چشم انداز جدیدی برای مواجه با چالشهای پیشرو و حتی فرا رفتن از آن نیاز داشته باشیم. رویکرد رفتار سازمانی مثبت گرا یک دیدگاه علمی، کاربردی، قابل اندازه گیری و قابل توسعه در خصوص توانمندیهای نیروی انسانی مطرح کرده است. سرمایه روانشناختی دیدگاهی است که بیشتر به نقاط قوت و مثبت کارکنان توجه دارد تا نقاط ضعف آنها. در این چشم انداز این فرصت برای کارکنان و سازمان فراهم می شود که به امکانات و فرصتها بیش از پیش توجه کنند تا حل مسئله. آنچه در این دیدگاه نمایان میشود این است که سرمایه روانشناختی انرژی، زمان و تلاش افراد را در سمت و سوی فرصتهای آینده سوق می دهد. این دیدگاه مثبت گرایانه و علمی فراسوی مباحث فلسفی و توصیه های مربوط به تفکر مثبت می باشد. به طوری که مدیران می توانند با انجام مداخلات مرتبط با توسعه سرمایه روانشناختی به رشد و تقویت سرمایه روانشناختی کارکنان بپردازند [۱].

تا نزدیک به یک دهه پیش ارتباط نزدیک و عمیق بین دو رشته مهم علوم انسانی یعنی مدیریت رفتار سازمانی و روان شناسی بیشتر درباره رفع مشکلات روان شناختی نیروی انسانی در محیط کار متمرکز بود. از این منظر، مسائلی چون بی انگیزگی کارکنان، جابه جایی، غیبت از کار و رفتارهای انحرافی بیشترین توجه پژوهشگران و از جمله مارتین سلیگمان روان شناس مشهور مکتب روان شناسی بیمارگرا، را به خود اختصاص می داد [۲].

از مطالعات وی و دیگر پژوهشگران علوم رفتاری دستاوردهای چشمگیری در یافتن درمان های مؤثر برای رفتارهای ناکارآمد سازمانی حاصل شد [۳]. اما آنچه نادیده گرفته شده بود جنبه سالم روحی افراد بود. پوشش این غفلت خود سلیگمان، سرآغاز نگرشی جدید تحت عنوان روان شناسی مثبت گرا و رفتار سازمانی مثبت گرا گردید [۲].

سرمایه روانشناختی یک حالت روانشناختی مثبت و رویکرد واقع گرا و انعطاف پذیر نسبت به زندگی است که از چهار سازه امید، خوش بینی، تاب آوری و خودکارآمدی تشکیل می شود و هر کدام از آنها به عنوان یک ظرفیت روانشناختی مثبت در نظر گرفته می شود، دارای مقیاس اندازه گیری معتبر است، مبتنی بر نظریه و تحقیق است و قابلیت رشد دارد و به طور چشمگیری با پیامدهای عملکردی ارتباط دارد [۴] (لوتانز^۱ و همکاران، ۲۰۰۷). انتظار می رود کارکنانی که از سرمایه روانشناختی بالایی برخوردارند، از شغل خود راضی تر و نسبت به سازمانشان متعهدتر باشند [۵] (پترستون^۲، ۲۰۰۳) و از عملکرد شغلی بالاتری برخوردار باشند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) [۴]. ریشه مفهوم سرمایه روانشناختی را باید در کارهای مارتین سلیگمن (۱۹۹۸) [۶] که او را به عنوان پدر روانشناسی مثبت گرا می شناسند، جستجو کرد (هاجس^۳، ۲۰۱۰) [۷]. پس از آن، این رویکرد به تدریج وارد حوزه رفتار سازمانی شد و عنوان رفتار سازمانی مثبت گرا به خود گرفت. این رویکرد جدید سازمانی معتقد است که با اجتناب از اشتغال ذهنی مداوم به ضعفها و سوء عملکردهای افراد توسط رهبران و همکارانشان می توان به قوتها و کیفیتهای مطلوب آنها توجه کرد و چهار مولفه سرمایه روانشناختی یعنی اعتماد به نفس، خوش بینی و امیدواری و تاب آوری را در کارکنان افزایش داد و بدین وسیله عملکرد فردی و سازمانی را بهبود بخشید (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) [۴]. به طور کلی در مکاتبات اولیه مدیریت افراد با رفتارهایی ارزیابی می شوند که در شرح شغل و شرایط احراز از شاغل انتظار می رفت ولی امروز رفتارهای فراتر از آنها مد نظر قرار گرفته است. برخلاف گذشته که از کارکنان انتظار می رفت تا در حد نقش های رسمی عمل کنند در قرارداد های روان شناختی جدید رفتار های فراتر از نقش مورد انتظار است. سازمانهای امروزی نیاز به انعطاف پذیری برای موفقیت و مواجهه با رقبا دارند. سرمایه روانشناختی بطور مستقیم یا غیر مستقیم می تواند با کاهش نتایج نامطلوب سازمانی و افزایش نتایج مطلوب سازمانی، ضمن خلق مزیت رقابتی، میزان ضرر و زیان یا سودآوری سازمانها را تحت تاثیر قرار دهد. چنانچه سیر تحولات مدیریت منابع انسانی را بنگریم، به فراست درخواهیم یافت که توجه به انسان در دنیای سازمان و مدیریت از دیرباز مورد نظر صاحب نظران مدیریت بوده است. این توجه روز به روز افزایش یافته تا جایی که امروزه نیروی انسانی را مشتریان سازمان ها نام نهاده اند. این بدان معنا است

¹ Luthans

² Peterson

³ Hodges

که در عصر جدید، ضرورت پاسخگویی به نیازهای اساسی کارکنان در هر سازمان، در اولویت اول قرار می گیرد زیرا نیل به اهداف سازمان در گرو تأمین اهداف و خواسته های منطقی و مشروع منابع یکی از مسائل و، انسانی است [۸] (ابطحی، ۱۳۸۳).

مشکلات سازمانهای امروزی، شناخت و درک خصوصیات و ویژگی های کارکنان می باشد. مدیران سازمانها بدون توجه به خصوصیات کارکنان، عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار داده و حتی با تلاش های زیاد به اهداف سازمانی مطلوب نخواهند رسید. امروزه سرمایه (سرمایه انسانی و اجتماعی) پس از مزیت رقابتی روانشناختی را می توان به عنوان مبنای در سازمان ها در نظر گرفت. بررسی ها نشان می دهد سازمان هایی که فاقد سرمایه روانشناختی باشند یا میزان سرمایه روانشناختی کم و ناچیز باشد حتی به زغم فزونی سه نوع سرمایه دیگر (سرمایه اقتصادی، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی) چندان بهره وری و توفیقی نخواهند داشت. اگر چه روانشناسی مدرن سالها پیش از آن نه تنها با بر عهده گرفتن کمک به افراد مشکل دار آغاز شده بود بلکه شناسایی و گسترش توانایی ها و نیروهای نوع بشر نیز از وظایف آن بود. اما در تمام این سالها واقعا همه توجهات به بخش اول هدف روانشناسی مدرن یعنی درمان بیماریهای روانی اختصاص یافته بود (لوتانز، ۲۰۰۵) [۴]. در واقع روانشناسی مثبت نگر به نیرومندی های افراد (نسبت به ضعف ها و بدکارکردیها علاقه مند است و اینکه چطور آنها میتوانند رشد و پیشرفت داشته باشند (نسبت به ثابت بودن و درجا ماندن) (لوتانز، نورمن، آوولیو و آوی، ۲۰۰۸) [۴]. در واقع سلیگمن (۱۹۹۸) این تغییر جهت را ایجاد کرد تا تمرکز کاذب بر بدکارکردی ها، ضعف ها و بیماریهای روانی انسان برداشته شود و به جای آن نیروها، توانایی ها و کمال انسان در کانون توجه قرار گیرند. برای اینکه سازه ای جزء رفتار سازمانی مثبت نگر محسوب شود نه تنها باید یک نیروی مثبت یا ظرفیت روانشناختی باشد بلکه باید بر مبنای نظریه و تحقیق بنا شده باشد، مقیاس معتبر داشته باشد، شاید مهمتر اینکه باید حالت گونه باشد و بنابراین برای بهبود عملکرد، قابل مدیریت و رشد پذیر باشد [۹] (نورمن و همکاران، ۲۰۰۸). در نهایت می توان اینطور بیان کرد که روانشناسی مثبت نگر متمرکز بر کارکرد بهینه و مطلوب انسان و رفتار سازمانی مثبت نگر و سرمایه روانشناختی کاربردهای آن در محیط کار می باشند (نورمن^۱ و لوتانز، ۲۰۰۸). [۹]

نظریه پردازان سرمایه روانشناختی معتقدند که سرمایه روانشناختی افراد را به چالش می کشاند تا در جستجوی این سوال برآیند که چه کسی هستند و بنابراین به عنوان نتیجه به خودآگاهی بهتر می رسند که برای رشد رهبری ضروری می باشد. لوتانز و همکاران (۲۰۰۵) [۴] ذکر کردند که رشد سرمایه روانشناختی در کارکنان نه تنها برای سازمان مفید فایده است بلکه برای سازمان های رقیب نیز مشکل است که بتواند نتایجی که سازمان گرفته است را تکرار کنند. سرمایه روانشناختی مثبت نگر این قابلیت و توانایی را دارد که به صورت اثر بخش استعدادهای، نقاط قوت و پتانسیل های کارکنان را توسعه دهد و به سازمان یاری رساند. تا یک حاشیه امن و رقابت طولانی مدتی را داشته باشند [۹] (نورمن و آوفوری، ۲۰۱۰).

۱-۴ - ابعاد سرمایه روانشناختی

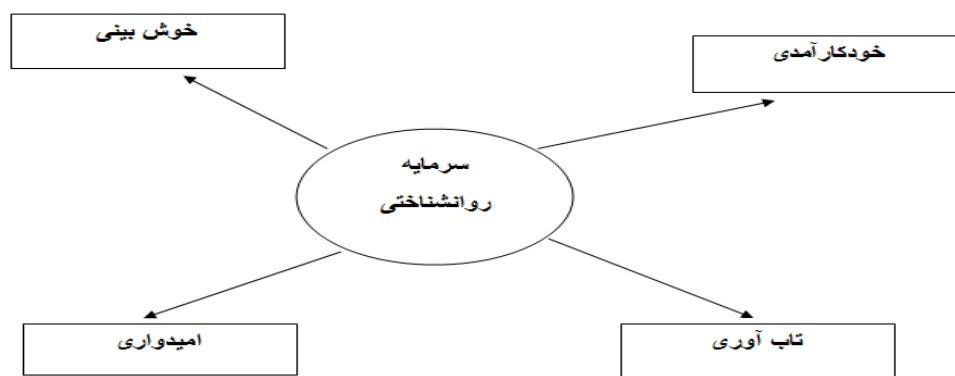
به طور کلی سرمایه روانشناختی چهار جز قابلیت روانشناختی مهم دارد : خودکارآمدی، خوشبینی، امیدواری و تاب آوری، لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) [۴] ذکر کردند که هر قابلیت روانشناختی دیگری که بخواهد جزو سرمایه روانشناختی قرار گیرد باید ملاک های زیر را دارا باشد :

۱. باید مثبت نگر باشد برای حیطه رفتار سازمانی مثبت نگر منحصر به فرد باشد:
۲. باید ملاک علمی بودن بر پایه نظریات و تحقیقات را برآورده کند (یعنی باید یک پیشینه محکم نظری و تحقیقی داشته باشد)
۳. باید قابل اندازه گیری باشد (با استفاده از برخی ابزارها نظیر پرسشنامه)
۴. باید حالت گونه باشد (که به معنی ایستا نبودن و صفت گونه نبودن است) و بنابراین بتواند به وسیله مداخلات معین بهبود یابد: و
۵. باید با پیامدهای عملکردی مرتبط باشد (باید تاثیرات مثبتی بر عملکرد شغلی قابل تحمل داشته باشد).

لوتانز و همکاران (۲۰۰۶) [۴] همچنین مطرح کردند که مداخلات کوتاه مرتبط با آنچه آنها مداخلات خرد نامیدند می تواند منجر به افزایش سرمایه روانشناختی شود (تور و آوفوری، ۲۰۱۰) تاکنون سازه های مثبت نگر که مشمول ملاک های رفتار سازمانی

¹ Norman

مثبت نگر می شوند عبارتند از آ امید، تاب آوری، خوشبینی و خودکارآمدی؛ هرچند باید ذکر شود که سازه های مثبت نگر دیگری می توانند به این فهرست اضافه شوند و در آینده مشمول خواهند شد. مثال هایی از این دست شامل مفاهیم مثبتی از قبیل التزام شغلی، بهزیستی روانشناختی، جرات، مالکیت روانشناختی، خرد و گذشت هستند. پترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) خصوصیات مثبت متنوعی را که می توانند ملاکهای رفتار سازمانی مثبت نگر را به درجات مختلف، دارا باشند را مطرح کردند [۴] (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸). بدیهی است که نظریه پردازی و تحقیق قابل ملاحظه ای در همه ی ابعاد برای این سازه ها نیاز است. قبل از اینکه آنها کاملاً بتوانند به عنوان قسمتی از سرمایه روانشناختی پذیرفته شوند. سرمایه روا نشناختی، عامل کلیدی تأثیرگذار بر نوآوری در سازمان است. به عبارت دیگر سرمایه روا نشناختی با ایجاد بستری مناسب موجب ظهور نوآوری در سازمان می شود [۱۰] [جفری^۱، ۲۰۱۲]. برخورداری از سرمایه روان شناختی باعث افزایش خلاقیت و بروز نوآوری بیشتر [۴] (لوتانز، ۲۰۰۷)، از سوی افراد و شناسایی سرمایه روانشناختی افراد، به عنوان ابزاری برای پرورش نوآوری آنها در نظر گرفته میشود [۱۰] [جفری، ۲۰۱۲]. از جمله مصادیق کاربرد نوآوری در کسب و کارهای امروزی، است که به ایفای نقش زیرساختی در اقتصادهای پیشرو می پردازد [۱۱] [رجو^۲، ۲۰۱۲].



(شکل ۱- ابعاد روانشناختی، منبع: لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷)

سرمایه روان شناختی می تواند به عنوان وضعیت توسعه ای روان شناسی مثبت گرا که شامل، چهار مؤلفه خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و انعطاف پذیری است، تعریف شود [۴] (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

امیدواری: اسنایدر^۳ (۱۹۹۴) [۱۲] از این ایده حمایت می کند که امیدواری وضعیتی شناختی یا تفکری است که افراد را قادر می سازد که اهداف واقعی، اما چالش برانگیز و قابل پیش بینی را مدون سازند و سپس به آن اهداف از طریق اراده معطوف به خود، انرژی و ادراک کنترل درونی شده دست یابند. این چیزی است که اسنایدر و همکارانش از آن به عنوان قدرت اراده یاد می کنند. همچنین، اسنایدر بعد سومی را هم با عنوان راهکار بیان نموده که به معنای خلق راه های جایگزین جهت برون رفت از مشکلات است. افراد با امیدواری بالا توانایی بسیاری در ایجاد مسیرهایی برای رسیدن به اهدافشان دارند. این منبع روانشناختی به طور مداوم این امید را ایجاد می کند که اهداف انجام خواهند شد. علاوه بر این افرادی که امید بالایی دارند، وظایفشان را طوری چارچوب بندی و تنظیم می کنند که آنها را برای رسیدن به موفقیت در وظایفی که در دست دارند بسیار با انگیزه نگه میدارد. [۱۳] [اسنایدر (۲۰۰۲) این نکته را مورد توجه قرار داد که هنگام مواجهه ی افراد با موانع تفکر عاملیت یا همان قدرت اراده در سازه امید، اهمیت ویژه ای را به خود می گیرد.

تاب آوری: به طور مثبت با عملکرد رابطه خواهد داشت، دلیل آن این است که افراد با تاب آوری بالا احتمال می رود که خلاق باشند، نسبت به تغییر سازگار باشند و هنگام مواجهه با مصیبت، مقاوم باشند، در نتیجه در تغییرات سریع محل کار، عملکرد بهتری

¹ Jafri

² Rego

³ Snyder

دارند [۴] (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۵). تاب آوری توانایی های مثبت را افزایش می دهد و عوامل ترس در افراد را کاهش می دهد. بنابراین افراد انعطاف پذیر برای برگشتن از شرایط دشوار یا بحرانی در موقعیت بهترین هستند. [۱۴] .

خوش بینی: سلیگمن خوش بینی را سبک تفسیری (توصیفی) تعریف می کند که اتفاقات مثبت را به علل دائمی، شخصی و فراگیر و اتفاقات منفی را به علل خارجی، موقتی و شرایط خاص نسبت می دهد. از طرف دیگر، بدبینی سبک تفسیری است که وقایع مثبت را به عوامل خارجی، موقتی و شرایط خاص نسبت می دهد و وقایع منفی را به عوامل شخصی، درونی، پایدار و فراگیر نسبت می دهد (سلیگمن^۱، ۱۹۹۸). کارکنان خوشبین می توانند با این انتظارات مثبت به حرکت رو به جلو با وجود مشکلات و موانع گذشته، ادامه دهند (آوی و همکاران، ۲۰۰۸) [۱۵] . این جهت گرایی به سوی ارزیابی رویدادهایی که در گذشته و یا اخیراً رخ داده اند می باشد (نه فقط تبیین رویدادهای آینده) [۱۵] (آوی، لوتانز و همکاران، ۲۰۱۰) سرمایه روانشناختی پیشنهاد می کند که افرادی که خوشبینی واقع گرایانه ای دارند. (پترسون، ۲۰۰۰)، به احتمال بیشتری تعهد خود را حفظ می کنند و عملکرد بالاتری دارند [۴] (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۴).

خودکارآمدی: باندور^۲ (۲۰۰۷) [۱۶] خودکارآمدی /اعتماد به نفس را به عنوان اعتقاد راسخ فرد بر توانایی هایش برای بسیج منابع انگیزشی و شناختی و راهکارهای مورد نیاز برای اجرای موفقیت آمیز وظایف خاص در موقعیت های معین تعریف کرده است. همچنین خودکارآمدی بالا تحت تأثیر عوامل دیگری که مهمترین آنها تجربیات موفق گذشته، الگوهای رفتار، تشویق همکاران و شرایط فیزیکی و روانی است قرار دارد. همچنین براساس مدل اثبات شده می توان با اطمینان گفت که سطوح بالای اعتماد به نفس که باعث می شود فرد موفقیت های شغلی اش را بیشتر منسوب به توانایی های خود بداند باعث می شود، افراد دارای سرمایه روان شناختی بالایی باشند. این سرمایه روانی هم به صورت غیرمستقیم و به ترتیب، بر بروز وظیفه شناسی و همکاری فردی (نوع دوستی) و گروهی با سایرین (فضیلت مدنی) تأثیر می گذارد (نصر اصفهانی، ۱۳۹۳) [۱۷] .

۲ - پیشینه پژوهش

رنجبر (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان " رابطه نقش سرمایه روان شناختی در توسعه کارآفرینی سازمانی " در تحقیقات خود بیان کرد خلق ثروت، توسعه تکنولوژی و ایجاد اشتغال مولد، سه دلیل مهم توجه به موضوع کارآفرینی می باشد. از نظر صاحب نظران در شرایط رقابتی و متحول جهانی، کارآفرینی راهکار موثری برای توسعه اقتصادی و اجتماعی است. ایجاد، توسعه و ارتقاء رفتار کارآفرینانه به عوامل گوناگونی از قبیل ویژگی های روانشناختی و شخصیتی افراد و همچنین عوامل محیطی و ساختاری بستگی دارد. این مقاله در پی بررسی نقش سرمایه روانشناختی در کارآفرینان سازمانی در میان اعضای هیئت علمی پردیس فارابی دانشگاه تهران می باشد. به منظور ارزیابی نقش سرمایه روانشناختی در کارآفرینی سازمانی، مدل ارائه شده با شناسایی ۴ مولفه روانشناختی خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری (انعطاف پذیری) همراه شده است به طوری که تجزیه و تحلیل صورت گرفته به وسیله رویکرد منطق فازی صورت گرفته است. این پژوهش از نظر روش انجام کار توصیفی پیمایشی بوده و ابزار اندازه گیری پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و مصاحبه می باشد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین مولفه های سرمایه روانشناختی و ابعاد آن و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد و در پایان نتیجه گیری شده است که مدیران و مسئولان می توانند از طریق توجه به ابعاد روانشناختی و توسعه آنها به وسیله آموزش، موجب بهبود و توسعه فرآیند کارآفرینی سازمانی شوند [۱۸] .

نصر اصفهانی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان " تحلیل تأثیر سرمایه روان شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و مولفه های آن در قالب الگو سازی معادلات ساختاری " در نتیجه تحقیقات خود بیان کرد هدف این مطالعه، تحلیل تأثیر سرمایه روان شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و مولفه های آن، از طریق الگوسازی معادلات ساختاری بود. این مطالعه یک پژوهش توصیفی پیمایشی است. از ۲۴۹ نفری اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان در سه دانشکده نمونه ای ۹۸ نفری به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شد. نمونه مورد مطالعه به پرسشنامه های رفتار شهروندی سازمانی (نتمیر و همکاران، ۱۹۸۸) و سرمایه روان

¹ Seligman

² Bandura

شناختی (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) پاسخ دادند. نتایج تحلیل مسیر با نرم افزار Amos بیانگر آن بود که سرمایه روان شناختی تأثیری مستقیم و معنادار بر رفتارهای شهروندی سازمانی دارد ($p > 0.01$) همچنین سرمایه روان شناختی به طور غیرمستقیم با میانجیگری متغیر رفتارهای شهروندی سازمانی بر نوع دوستی، وجدان کاری و فضیلت مدنی تأثیر داشته است ($p < 0.05$) اما تأثیر سرمایه روان شناختی بر بعد جوانمردی در الگو تأیید نشد [۱۷].

ضیا (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان "بررسی تأثیر سرمایه روان شناختی بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی نوآوری در فناوری اطلاعات (مورد مطالعه: شعب بانک کشاورزی شهر تهران)" در تحقیقات خود بیان کرد در دو دهه اخیر، عملکرد سازمانی به یکی از موضوعهای مورد توجه و جذاب تبدیل شده و این تمایل هم در زمینه های پژوهشی و هم در زمینه های کاربردی به بروز نوآوریهای بسیاری منجر شده است. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سرمایه روان شناختی بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی نوآوری در فناوری اطلاعات در شعب بانک کشاورزی شهر تهران در سال ۱۳۹۲ انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و کارکنان شعب و برخی از واحدهای سرپرستی شعب بانک کشاورزی شهر تهران به تعداد ۱۳۵ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی مورگان ۱۰۰ نفر محاسبه و برای نمونه گیری از روش طبقه ای تصادفی استفاده شد. گردآوری داده ها با استفاده از پرسشنامه های استاندارد و تحلیل داده ها با به کارگیری مدل سازی معادلات ساختاری و با کمک نرم افزار Smart PLS2 انجام شد. نتایج پژوهش نشان می دهد که نوآوری در فناوری اطلاعات تأثیر سرمایه روان شناختی بر عملکرد سازمانی را میانجی گری می یکنند و بین سرمایه روان شناختی و نوآوری در فناوری اطلاعات شعب بانک کشاورزی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۱۹].

گلستانه (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان "رابطه بین سرمایه روانشناختی با رفتار شهروندی سازمانی" در تحقیقات خود بیان کرد در دیدگاههای کلاسیک سرمایه های مالی، انسانی و اجتماعی مهمترین عامل موفقیت سازمانها می دانستند اما در سالهای اخیر به صفات مثبت افراد توجه شده که سرمایه ای به نام سرمایه روانشناختی ایجاد می کند. روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهر بوشهر بودند که نمونه ای به تعداد ۱۲۶ نفر به صورت تصادفی چند مرحله ای انتخاب گردیدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه های سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی بودند. برای تحلیل یافته ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد. یافته ها: نتایج نشان داد که بین سرمایه روانشناختی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری بدست آمد. همچنین تمام ابعاد سرمایه روانشناختی (خوشبینی، امید، خودکارآمدی، تاب آوری) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری داشتند. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد رابطه چندگانه متغیرهای پیش بین با رفتار شهروندی سازمانی معنی دار بود. از بین متغیرهای پیش بین بهترین پیش بین کننده به ترتیب امید و خوشبینی بودند. نتیجه گیری: سرمایه روانشناختی نقش مثبتی در ارتقاء انعطاف پذیری و امیدواری دارد و نهایتاً منجر به افزایش رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد [۲۰].

یالسنین^۱ (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان "تجزیه و تحلیل رابطه بین سرمایه روانشناختی با تعهد سازمانی معلمان" در نتیجه مطالعات خود بیان کرد در این مطالعه به منظور تعیین ارتباط بین سطوح سرمایه روانشناختی تعهد سازمانی معلمان با نمونه شامل ۲۴۴ معلم منتخب با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی در میان ۱۲۷۰ معلمان شاغل در مدارس ابتدایی، ابتدایی و متوسطه انجام شد. این مطالعه به عنوان یک بررسی از نوع همبستگی است که داده ها با استفاده از تجزیه و تحلیل همبستگی و رگرسیون استفاده تحلیل شدند. این یافته ها نشان می دهد که رابطه مثبت و معنی داری بین مثبت سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی در هر دو نمره کل و ابعاد فرعی وجود دارد. یافته ها نشان داد. منابع انسانی جایگاه مهمی در دستیابی به اهداف سازمانی دارند، عوامل مانند کارمندان سطح انگیزه بالا، تعهد خود را به کار خود، کیفیت زندگی کاری در افزایش بهره وری موثر است. عوامل بسیاری می تواند به افزایش تعهد کمک کند یکی از این عوامل سرمایه روانشناختی است. نهادهای دولتی و خصوصی می توانند با برگزاری فعالیت های آموزشی می تواند زمینه را برای بهبود سرمایه روانشناختی برای مدیران مدارس در سازمان فراهم کنند [۲۱].

پیگ^۲ (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان "بررسی ارتباط بین سرمایه روانشناختی، ادراک از فواید سازمانی و شادی کار در کارکنان" در نتیجه تحقیقات خود بیان کرد توسعه رفاه کارکنان اخیراً به عنوان یک مسئله مهم برای بهبود عملکرد سازمانی شناخته شده است. این رویکرد که بر مبنای نظریه اسلون (۱۹۸۷) است نشان می دهد که سلامت کارکنان را می توان با توسعه از پایین به بالا،

¹ YALCIN² Paige

با بهبود سلامت روانی کارمند، و یا از بالا به پایین با تغییر سازمان انجام داد. این مطالعه طولی به بررسی ارتباط بین سرمایه روانشناختی (عوامل پایین به بالا)، فضائل سازمانی (عوامل بالا به پایین)، و شادی در کار انجام گرفت [۲۲].

بانی^۱ و همکاران (۲۰۱۴) به منظور مطالعه رابطه بین توانمند سازی روانشناختی کارمندان و تعهد سازمانی در آژانس درآمد شهر انجام دادند. در این مطالعه پرسشنامه توانمند سازی روانشناختی میشر و اسپریتزر (۱۹۹۸) و پرسشنامه تعهد سازمانی متاير و آلتن (۱۹۹۱) مورد استفاده قرار گرفت. نتایج مطالعه رابطه مثبت معنی داری را بین توانمندسازی روانشناختی و اجزاء تعهد سازمانی شامل حس خودکارآمدی، معنی داری و اعتماد را نشان داد [۲۳].

در مطالعه دیگری که توسط کوبان^۲ (۲۰۱۳) در نمونه ای از معلمان انجام شده، مشخص شد که سرمایه روانی نقش میانجیگری جزئی در رابطه بین عدالت رویه و تعهد سازمانی است، و سرمایه روانی نقش میانجیگری کامل در رابطه بین عدالت تعاملی و تعهد سازمانی است. در نتیجه، می توان گفت که سطح مثبت سرمایه روانی معلمان از عوامل مهم در توضیح و افزایش تعهد سازمانی معلمان می باشد.

از دیدگاه صاحب نظرانی همچون مکزی^۳ و همکاران (۲۰۱۴) توسعه سرمایه روانی می تواند موجب بهبود عملکرد سازمانی و به عنوان یک مزیت رقابتی نامحدود در سازمان در نظر گرفته شود. علاوه بر تأثیر مستقیم سرمایه روانی بر عملکرد سازمانی، تأثیر غیرمستقیم به واسطه متغیر میانجی نوآوری در فناوری اطلاعات نیز بر عملکرد سازمانی در ادبیات موضوع گزارش شده است [۲۴].

رگو و همکاران (۲۰۱۲) معتقد است سرمایه روانی نقش قابل توجهی در ایجاد نوآوری در سازمان دارد. جفری^۴ (۲۰۱۲) معتقد است که سرمایه روانی به طور قابل توجهی بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیرگذار است و این نوآوری برای عملکرد اثربخش سازمان یک عامل حیاتی محسوب می شود [۲۵].

در پژوهشی دیگر که توسط لوتانز و اوی^۵ (۲۰۱۱) با هدف بررسی رابطه بین سرمایه روانی و عملکرد خلاق صورت گرفت، یافته ها نشان داد که عملکرد خلاق می تواند از طریق سرمایه روانی شناختی بهبود یابد، از سوی دیگر طبق مطالعات انجام شده، نوآوری چه به صورت متغیر مستقل و چه به صورت متغیر میانجی بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است [۴].

فردریکسون^۶ (۲۰۱۱) نشان داد که سرمایه روانشناختی موجب کاهش انحرافات رفتاری و تعدیل رفتار شهروندی سازمانی می شود. او در این تحقیق، هویت سازمانی را به عنوان متغیر تعدیل گر مطرح کرد [۲۶].

واستی^۷ (۲۰۰۲) در مطالعات خود بیان کرد بین تعهد روانی شناختی و سه نوع از رفتارهای کارمندان شامل: رفتارهای نقشی، رفتارهای شهروندی سازمانی نسبت به افراد و رفتارهای شهروندی سازمانی نسبت به سازمان ارتباط وجود دارد و هم چنین نتایج نشان دادند که تعهد روانی شناختی ارتباط قوی تری با رفتارهای شهروندی نسبت به سازمان دارد. پیش ایندها و نتایج تعهد سازمانی را در دو بعد تعهد عاطفی و تعهد مداوم مورد بررسی قرار دادند [۲۷].

نتایج مطالعه عباس و راجا^۸ (۲۰۱۱) نیز نشان داد که ارتقای سرمایه روانی می تواند زمینه های افزایش نوآوری، تعهد سازمانی و بهبود عملکرد سازمانی را فراهم آورد و برآیند آنها موجب ایجاد مزیت رقابتی در سازمان گردد. بنابراین سرمایه روانی شناختی به طور مستقیم و یا غیرمستقیم می تواند با کاهش نتایج نامطلوب سازمانی و افزایش نتایج مطلوب سازمانی ضمن خلق مزیت رقابتی، میزان ضرر و زیان و یا سودآوری سازمان ها را تحت تأثیر قرار دهد. افراد با سرمایه روانی شناختی مثبت، رفتارهای خلاق و نوآورانه بیشتری از خود بروز می دهند، در واقع این افراد تمایل و توانایی بالایی برای طرح و تحقق ایده های نوآورانه در محل کار خود دارند [۲۹].

¹ Bani

² ÇOBAN

³ MacKenzie

⁴ Jafri

⁵ Luthans & Avey

⁶ Fredrickson

⁷ Wasti

⁸ Abbas & Raja

زائوترا^۱ و همکاران (۲۰۱۰)، سرمایه روانشناختی بطور مستقیم یا غیر مستقیم میتواند با کاهش نتایج نامطلوب سازمانی و افزایش نتایج مطلوب سازمانی، ضمن خلق مزیت رقابتی، میزان ضرر و زیان یا سودآوری سازمانها را تحت تاثیر قرار دهد. از آنجا که اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه بر پایه های وجودی سازمانهای آموزشی آن جامعه بنا شده لذا توجه به نیازهای اعضای این سازمان و چگونگی تامین این نیازها توسط مدیریت سازمان، می تواند منجر به رضایتمندی شغلی نیروی انسانی و در نتیجه، تعهد سازمانی آنان گردد [۲۸].

آووی^۲ و همکارانش (۲۰۱۰) سرمایه روانشناختی به عنوان عاملی تلقی شده است که برای درک بهتر تفاوت در علائم و نشانه های درک استرس و نیز قصد و تصمیم کارکنان به ترک کار و رفتارهایی که از آنان به منظور جستجوی شغل در سازمانهای دیگر رخ می دهد، مورد استفاده قرار می گیرد. نتایج این تحقیق نشان داد که با ارتقاء سرمایه روانشناختی می توان با ایجاد حس امید، خودکارآمدی، خوشبینی، و تاب آوری در سازمان ماندگاری کارکنان در سازمان را افزایش داد. ارتقاء سرمایه روانشناختی میتواند زمینه های افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی را در سازمان فراهم کند که براینده آنها موجب ایجاد مزیت رقابتی در سازمان می شود [۱۵].

۳ - جمع بندی و پیشنهادات

در این مقاله، سعی بر آن بوده که موضوعهای جدید رفتار سازمانی مثبت گرا و سرمایه روانشناختی معرفی شوند. رفتار سازمانی مثبت گرا که بر حالتها و متغیرهای مثبت گرای قابل مدیریت در رفتار کارکنان سازمان تاکید می کند، خود از جنبش روانشناسی مثبت گرا نشأت گرفته است. جنبش روانشناسی مثبت گرا که آغازگر آن، مارتین سلیگمان بوده است، به جای تاکید بر بیماریها و ناکارآمدی های ذهن انسان، بر چگونگی شکوفاسازی بیشتر ذهنهای سالم تمرکز می کند. سرمایه روانشناختی که نسل سوم سرمایه های انسانی و اجتماعی است، مفهوم جدیدی است که به تازگی در رفتار سازمانی مثبت گرا معرفی شده است. بسیاری از صاحب نظران سازمان و مدیریت، بر این باورند که می توان سرمایه روانشناختی را به عنوان منبع مزیت رقابتی پایدار برای سازمانها در محیط های پر چالش امروزی در نظر گرفت. سرمایه روانشناختی مثبت گرا، خود از چهار متغیر روانشناختی تشکیل شده که عبارتند از: امیدواری، خود-کارآمدی، خوشبینی و تاب آوری که در این مقاله در مورد هر یک از آنها بحث شد. نکته جالب توجه در سرمایه روانشناختی، تاثیر آن بر عملکرد و متغیرهای سازمانی مانند رضایت شغلی و تعلق سازمانی است. برخی پژوهشگران بر این باورند که می توان با تقویت سرمایه روانشناختی، عملکرد سازمانی را دست کم تا ۱۰ درصد افزایش داد.

آنچه مسلم است افراد با سطوح متفاوتی از سرمایه روانشناختی وارد سازمان می شوند. با تکیه بر نتایج این مطالعه می توان ادعا کرد آنچنان که در تعریف مؤلفه های سرمایه روانشناختی مطرح شد این مؤلفه های مثبت همانند ویژگی های شخصیتی نسبتاً ثابت نیستند، بلکه امکان بهبود آنها در جهت عملکرد سازمان وجود دارد. بهبود مؤلفه های روانی مثبت در کارکنان فعلی مثل امید منجر به بهبود رفتارهای فراتر از آنی و کاهش رفتارهای انحرافی و به دنبال آن کاهش برای سازمان می شود. باید به رفتارهای زیانبخش توجه داشت که نیازسنجی های آموزشی در سازمان های امروزی نباید تنها با تکیه بر نیازهای شغلی و ویژگی های شخصیتی باشد، بلکه باید ویژگی های روانی مثبت افراد نیز مورد ارزیابی قرار گیرد و سطح سرمایه روانشناختی آنها هم در بدو ورود و هم در مسیر شغلی سنجیده شود. چرا که این ارزیابی سازمان ها را از بسیاری از رفتارهای مشکل ساز آینده آگاه می کند و بر مشاهده رفتارهایی چون نوع دوستی، فضیلت مدنی و وجدان کاری می افزاید.

وقتی کارکنان به تواناییها و استعدادهای خود در انجام وظایف محوله یقین دارند، نوعی انگیزه در خود و در جهت موفقیت شغلی ایجاد می شود که باعث می شود حضور فعال و پرثمر در سازمان داشته باشند و در نتیجه تعهد و وابستگی عاطفی آنان به سازمان افزایش پیدا می کند.

باور و اطمینان کارکنان به تواناییها و قابلیت های خود در انجام وظایفشان هر چقدر هم بیشتر باشد، با توجه به اظهاراتی که کارکنان سازمان کار و امور اجتماعی بیان کردند منجر به دوام و استمرار تعهد و وابستگی بلندمدت آنان به سازمان نمی شود، بلکه

¹ Zautra

² Avey

در این میان عوامل دیگری دخیل هستند، یکی از این عوامل مهم این است که هر چه فرصت های شغلی مناسب در خارج از سازمان وجود داشته باشند و یا دارای مزایای بهتری باشند، این امر باعث می شود که کارکنان به وظیفه خود بی انگیزگی نشان داده و در نهایت سازمان را ترک نمایند. در صورتیکه اگر این فرصت ها در داخل سازمان تأمین شوند، کارکنان با صرف وقت، تلاش و کوشش بیشتر در وظایف خود و حتی با گذراندن دوره های آموزشی حین خدمت، به آسانی حاضر به ترک سازمان نمی شوند و به کار خود در سازمان ادامه می دهند.

زمانی که وظایفی به کارکنان سازمان داده می شود، کارکنان در قبال انجام آن وظایف پاسخگو هستند به عبارت دیگر تا زمانی که کارکنان در سازمان به فعالیت خود ادامه می دهند، بایستی احساس مسئولیت، دین و تعهد اخلاقی خود را در برابر سازمان ادا نمایند. بنابراین منطقی است که تمام توان خود را جهت رسیدن به این امر بکار خواهند بست.

هر چقدر سطح امیدواری در کارکنان کاهش پیدا کند، تعلق، وابستگی و حضور فعال آنان در سازمان کمتر شده و هویت فرد در تعیین اهداف و ارزشهای سازمانی متولی نخواهد شد. زمانی که این امیدواری در کارکنان وجود داشته باشد که میزان هزینه های احتمالی ناشی از ترک سازمان بیشتر از باقی ماندن در سازمان است، افراد به راحتی حاضر به ترک سازمان کارکنان سازمان می توان از راهبردهای زیر استفاده کرد:

زمانی دستاوردهای عملکرد به دست می آیند که اهداف درونی سازی شده، و تعهد نسبت به آنها به وجود آمده باشد و هدف موفقیت توسط خود فرد سازمان دهی شده باشد، بنابراین، اولین وظیفه مدیران، تعیین اهدافی است که درونی شده باشد. همچنین، مرحله بندی فعالیت ها به اجزای کوچکتر، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، سیستم پاداش دهی مناسبی که اهداف سازمان را با پاداشهای درونی و بیرونی کارکنان هماهنگ سازد، اولویت بندی و اختصاص اثر بخش منابع برای امیدواری پایدار و دست یابی به اهداف، داشتن چشم انداز مد یریت استراتژیک و آموزش های امیدواری، همراه با مهارت های آموخته شده، می تواند به توسعه امیدواری کارکنان یاری رساند.

تدارک دوره های کارآموزی کارکنان و آموزش ضمن خدمت، استفاده از الگوهای موفق و سرآمد، ارائه بازخورد مثبت، ورزش در محل کار و برنامه های سلامتی، منافع حمایت از خانواده، برنامه های جامع حمایت از اعضای هیأت علمی و حتی فعالیت های اجتماعی غیر رسمی، اقداماتی هستند که مدیران می توانند در بهبود خودکارآمدی کارکنان انجام دهند [۴] (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

اسنایدر (۲۰۰۰) سه استراتژی آسان گیری نسبت به گذشته، سیاستگزاری نسبت به حال و در جستجوی فرصت های آینده بودن را برای توسعه مطرح کرده است که در بعد عملی شامل دو سطح است: یکی این که این استراتژیها عملاً به کارکنان آموزش داده شوند و دوم این که مدیران و مسئولان خودشان این استراتژیها را برای توسعه سطح امیدواری کارکنان به کار گیرند. آسان گیری نسبت به گذشته، که طی آن خطاها و اشتباهات گذشته اعضای هیأت علمی صرفاً به عنوان بازخوردی برای بهبود عملکرد در نظر گرفته می شود، نه به عنوان ابزاری برای تحقیر و تنبیه. این استراتژی می تواند به اعضا نیز آموخته شود تا به جای اشتغال ذهنی مداوم روی ضعف ها و اشتباهات، به خصوص اعضای جوانتر و بی تجربه، به فکر بهبود عملکرد و ارتقای سطح توانمندی های خود باشند.

در جستجوی فرصتهای آینده بودن: طبق آخرین استراتژی مورد بحث باید فرصت ها و زمینه های لازم برای افزایش سطح توان علمی و تخصصی اعضای هیأت علمی فراهم گردد.

برای توسعه سطح انعطاف پذیری اکارکنان سازمانی از روشهای پیشنهادی هادگز می توان استفاده نمود:

برای توسعه انعطاف پذیری در کارکنان باید اهداف مثبتی مطابق ظرفیت های رفتار سازمانی مثبت گرا، تدوین شود. سپس دارایی ها منابعی همچون یک محیط کار مثبت یا دانش و مهارت لازم و کافی، عوامل حمایتی سیاست های سازمانی که کمک می کنند تا از شکست جلوگیری شود (و همین طور عوامل ریسک زا) عوامل اقتصادی، رقابت فشرده اندازه گیری و شناسایی شوند. همچنین، نباید از نقش ارزش ها در بروز انعطاف پذیری غافل بود؛ ارزش ها به اعضا امکان می دهد تا درد های خود را تسکین بخشند و نقش خیره کننده ای در روشهای تفسیر و شکل دادن به کسانی که وقایع دارند. به نظر ریچاردسون^۱ (۲۰۰۰) مطابق یک چارچوب معنوی عمل می کنند، تجربه آسودگی، پویایی و انعطاف پذیری آنها افزایش یافته است. به بیان دیگر، تقویت بنیان

¹ Richardsen

های معنوی و به ویژه بنیان های دینی می تواند سرمایه روان شناختی کارکنان را غنی تر سازد. بنابراین تقویت ابعاد مختلف سرمایه روان شناختی کارکنان، از قبیل تقویت خودکارآمدی و اعتماد به نفس از طریق افزایش بازخوردهای مثبت و انگیزه در آنان و تقویت خوش بینی از طریق ایجاد ارتباطات مثبت و کاهش بدبینی ها، تقویت امیدواری از طریق تأکید بر اهداف درونی سازی شده، افزایش مشارکت آنان در فعالیت های علمی و دانشگاهی، توسعه انعطاف پذیری از طریق تقویت بنیان های ارزشی، معنوی و دینی آنان می تواند تعهد کارکنان را نسبت به وظایف مختلف آموزشی و با توجه به آموز شیذیر بودن سرمایه روان شناختی، می توان آن را در دوره های مختلف آموزشی در بین کارکنان سازمان های مختلف لحاظ نمود و از منافع مادی و غیرمادی آن بهره مند شد(جفری، ۲۰۱۲).

با ایجاد جو مناسب سازمانی، بر هر یک از ابعاد مربوط به سرمایه روان شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و مثبت اندیشی) تمرکز کنند و میزان سرمایه روان شناختی سازمان را بالا ببرند و از این طریق موجب بهبود عملکرد سازمانی شوند . راهبرد پیشنهادی دیگر استفاده از شیوه هایی همچون ایجاد مخازن دانشی و تخصیص بودجه و زمان بیشتر به امر تحقیق و توسعه و برگزاری کارگاه های آموزشی در مورد موضوع روان شناسی مثبت تگرا مرتبط با خلاقیت و نوآوری و بهره مندی از نظرات استادان مجرب در این حوزه می باشد. از این رو لازم است به منظور فراهم کردن بستر مناسبی برای توسعه مفهوم نوآوری سازمانی توجه لازم به اجرای اینگونه آموز شها صورت پذیرد.

منابع و مراجع

- [۱] جمشیدیان، ع، سرمایه روان شناختی، انتشارات آبیژ، تهران، ۱۳۹۲.
- [۲] کار، آلف، روان شناسی مثبت، ترجمه حسن پاشاشریفی و جعفر نجفی زند، تهران: انتشارات سخن، ۱۳۸۵.
- [۳] کار، آلف، روان شناسی مثبت، ترجمه حسن پاشاشریفی و جعفر نجفی زند، تهران: انتشارات سخن، ۱۳۸۵.
- [۴] لوتانزی و همکاران، سرمایه روانشناختی سازمان: خلق مزیت رقابتی سرمایه انسانی، ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر. تهران. انتشارات آبیژ، ۱۳۹۲.
- [5] Peterson, S. J, Luthans, F, "The Positive Impact & Development of Hopeful Leaders", *Leadership & Organization development Journal*, 24 (1), 26-31,2003.
- [6] Seligman, M, *Positive Psychology Fundamental Assumption, the Psychology*, 16, 126-12,2003 .
- [7] Hodges, Timothy .D , An Experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect. *Dissertations and Theses from the College of Business Administration*. University of Nebraska- Lincoln Year 2010 School principals, PhD dissertation,2010.
- [۸] ابطحی، ح، مدیریت منابع انسانی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ سوم، ۱۳۸۳.
- [9] Norman, S.M., Avolio B.J., Luthans, F, The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their perceived effectiveness. *The Leadership Quarterly Journal*, 21(3), 350-364,2010 .
- [10] Jafri, H,. Psychological Capital and Innovative Behaviour: An Empirical Study on Apparel Fashion Industry. *Contemporary Management Research*, 16(1), pp. 42-52,2012
- [11] Rego, A., Sousa, F., Marques, C. & Cunha, M., Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Business Research*, Volume 65, pp. 29-437,2012.
- [12] 12-Snyder, C. R, Hope and Optimism. *Encyclopedia of Human Behavior*. 2., 535-542). San Diego: Academic Press,1994.
- [13] 13-Snyder, C.D, Hope Theory: Rainbows in the Mind, *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275,2002.
- [14] Norman, S.M., Avolio B.J., Luthans, F, The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their perceived effectiveness. *The Leadership Quarterly Journal*, 21(3), 350-364,2010 .
- [15] 15-Avey, J.B., Nimnicht, J.L., Graber, P.N, Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*,31(5), 384-401,2010.
- [16] -Bandura, A, Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of Principles of Organization Behavior*. (120- 136). Oxford, UK: Blackwell,2007.
- [۱۷] نصرافهانی، ع و همکاران، تحلیل تاثیر سرمایه روان شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و مولفه های آن در قالب الگو سازی معادلات ساختاری، دوره ۱۵، شماره ۲، صص ۱۱۶-۱۲۴، ۱۳۹۳.
- [۱۸] رنجبر، م و همکاران، "نقش سرمایه روان شناختی در توسعه کارآفرینی سازمانی(مورد بررسی پردیس فارابی دانشگاه تهران)"، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۲، شماره ۳، ۱۳۹۴.
- [۱۹] ضیا، ب و همکاران، "بررسی تأثیر سرمایه روان شناختی بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی نوآوری در فناوری اطلاعات (مورد مطالعه : شعب بانک کشاورزی شهر تهران)"، مدیریت نوآوری، شماره ۴، صص ۷۷-۱۳۹۳، ۱۰۰.
- [۲۰] گلستانه، سید موسی، "رابطه بین سرمایه روانشناختی با رفتار شهروندی سازمانی"، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم، دانشگاه پیام نور، ۱۳۹۲.

- [21] 21-YALCIN ,. S, Analyzing the Relationship between Positive Psychological Capital and Organizational Commitment of the Teachers, International Education Studies; Vol. 9, No. 8; 1913-9039,2016.
- [22] Paige ,Williams, A Longitudinal Examination of the Association Between Psychological Capital, Perception of Organizational Virtues and Work Happiness in School Staff,Psychology of Well-Being, December 2015.