

## بررسی و تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی در پیامدهای سازمانی

### Study and Explanation the Role of Psychological Capital on Organizational Outcomes

R. Najjari<sup>1</sup>, H. Danayefard<sup>2</sup>, M. J. Hozoori<sup>3</sup>, A. Salehi<sup>4</sup>

Received: 6/ Oct/2012

Accepted: 4/ Mar/2013

رضا نجاری<sup>۱</sup>، حسن دانایی‌فرد<sup>۲</sup>، محمدجواد حضوری<sup>۳</sup>،

علی صالحی<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۶/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۱۰/۱۴

#### Abstract

Generally, the main objective of managers is improving organizational outcomes. Review the literature of organization and management shows that various ways have been offered to accomplish this purpose. One of the newest ways is offered in Psychological capital. Psycap is one of the new concepts recent years, and it has entered in the field of management since new century. Psycap emphasizes the individual abilities and positive things of life, such as happiness, creativity, emotional intelligence, wisdom, consciousness, well-being, optimism, etc. It tries to facilitate the use of these indices in human life. Due to the developing of psycap approach in organizations, this paper has studied and identified the role of psycap in organizational outcomes in the Iranian public organizations. Therefore, first the researchers reviewed the research literature, then, with the use of descriptive-survey method, statistical sample of the population who were the employees of public organizations in Tehran, were selected and the research hypotheses were tested using structural equations and regressions. The findings of this research show that psycap has a significant positive relation with organizational outcomes such as performance, job satisfaction and organizational commitments. The results also show that, resiliency and optimism has the highest and lowest ranks, respectively. Finally, Psycap has the moderating role between organizational climate and organizational outcomes.

#### Keywords:

Psychological capital, organizational climate, performance, job satisfaction and organizational commitment.

#### چکیده

به طور کلی هدف اصلی مدیران، بهبود پیامدهای سازمانی است. برای تحقق این امر، راهکارهای مختلفی از سوی صاحب‌نظران ارائه شده است. یکی از موضوعات جدیدی که در این ارتباط مطرح شده، سرمایه روان‌شناختی است. سرمایه روان‌شناختی بر توانمندی‌ها و داشته‌های فرد تأکید می‌کند و به موضوعات مثبت زندگی بشر نظیر شادکامی، خلاقیت، هوش هیجانی، خردمندی، خودآگاهی، بهزیستی، خوش‌بینی و نظایر آن می‌پردازد و سعی می‌کند با نگاهی علمی و عملی، حضور این مؤلفه‌های مثبت را در زندگی بشر هموارتر سازد. با توجه به گسترش روز افزون رویکرد سرمایه روان‌شناختی در سازمانها، مقاله حاضر به بررسی و تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی در پیامدهای سازمانی (عملکرد شغلی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی) پرداخته است. به این منظور، پژوهشگران ضمن مرور کامل مبانی نظری پژوهش و با استفاده از روش توصیفی-پیمایشی و با انتخاب اعضای نمونه آماری به روش تصادفی از بین کارکنان سازمان‌های دولتی استان تهران، فرضیه‌های پژوهش را با استفاده روش معادلات ساختاری و رگرسیون، مورد سنجش قرار داده‌اند. یافته‌های مربوط به آزمون فرضیه‌های این پژوهش حاکی از آن است که سرمایه روان‌شناختی آثار و پیامدهای مثبتی بر عملکرد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. در این میان، مؤلفه تاب‌آوری دارای بالاترین رتبه و خوش‌بینی، پایین‌ترین رتبه را داشته‌اند. همچنین این بررسی نشان داد که جو سازمانی نقش متغیر تعدیل‌گر میان سرمایه روان‌شناختی و پیامدهای سازمانی ایفا می‌کند.

#### کلید واژه‌ها:

سرمایه روان‌شناختی، جو سازمانی، عملکرد، رضایت شغلی و تعهد سازمانی

1. Assistant Professor of Public Administration, Payame noor university (najjari\_1344@yahoo.com)

2. Associate Professor of Public Administration, Ttarbiat modarres university (hdanaee@modares.ac.ir)

3. Assistant Professor of Public Administration, Payame noor university (hozoori@yahoo.com)

4. Phd student of Public Administration, Payame noor university (Salehi\_ak@yahoo.com)

۱. استادیار مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور najjari\_1344@yahoo.com

۲. دانشیار مدیریت دولتی دانشگاه تربیت مدرس hdanaee@modares.ac.ir

۳. استادیار مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور hozoori@yahoo.com

۴. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور.

نویسنده مسئول: (Salehi\_ak@yahoo.com)

## ۱. مقدمه و بیان مسئله

در سال‌های اخیر، توجه روان‌شناسان به مقوله روان‌سازمانی هم راه یافته است. امروزه پس از سرمایه انسانی (چه می‌دانیم؟)، سرمایه اجتماعی (چه کسانی را می‌شناسیم؟) و سرمایه مالی (چه داریم؟)، سرمایه روان‌شناختی<sup>۱</sup> را می‌توان به عنوان مبنای مزیت رقابتی در سازمان‌ها در نظر گرفت (اولیو و لوتانز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶: ۹). سرمایه روان‌شناختی عبارت است از صفات و توانمندی‌های مثبت در کارکنان، مدیران و فضای کلی سازمان یا شرکت؛ مثل اعتماد به نفس، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری (لیام و دونوهو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴: ۱۲۰).

این رویکرد که مزیت‌ها و ظرفیت‌های روان‌شناختی منابع انسانی مثبت‌گرا در ارتقای عملکرد فردی و سازمانی و نیل به موفقیت سازمانی را کشف کرد (ترنر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲: ۶۳)، به عنوان نقطه قوتی تلقی می‌شود که دارای پیامدهای مثبت سازمانی است؛ به طوری که در سطح فردی موجب ارتقای عملکرد فردی و در سطح سازمانی موجب توسعه و افزایش دارایی‌ها و درآمدهای سازمان و نیز ارتقای مزیت رقابتی و عملکرد سازمان می‌شود (لوتانز<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۷: ۴۷؛ رایت و کروپانزانو<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴: ۳۳).

بررسی‌ها نشان می‌دهند که رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان در سازمان‌ها، نتیجه رفتار سازمانی است (ویشال<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲: ۳). به عبارت دیگر، جنبه‌های روان‌شناختی در سازمان‌ها به شدت این مؤلفه‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از طرف دیگر، وقتی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بالاست، نتایج مهمی در حوزه رفتار سازمانی، نظیر گردش مالی، غیبت از کار، بهره‌وری، رضایت مشتریان و نظایر آن حاصل می‌شود (لیام و دونوهو، ۲۰۰۴: ۱۲۱؛ نلسون و کوپر<sup>۸</sup>، ۲۰۰۷: ۱۷۴؛ رایت و کروپانزانو، ۲۰۰۴: ۲۰). کارکنان متعهد به سازمان با سطح رضایتمندی و

عملکرد شغلی بالا که با اهداف و ارزش‌های سازمان عجین شده‌اند، به عنوان منابع انسانی محسوب می‌شوند که عملکرد سازمانی را ارتقا می‌دهند و موجب موفقیت سازمان در کسب مزیت رقابتی می‌شوند (ادمونتون و وسترن<sup>۹</sup>، ۲۰۰۲: ۱۱). بنابراین، انتظار می‌رود کارکنانی که از امید<sup>۱۰</sup>، خودکارآمدی<sup>۱۱</sup>، خوش‌بینی<sup>۱۲</sup> و تاب‌آوری<sup>۱۳</sup> بالاتری برخوردارند و در زمینه سرمایه روان‌شناختی به تعالی رسیده‌اند، با داشتن ویژگی‌های شناختی و رفتاری مناسب و انگیزش بالاتر، از شغل خود راضی‌تر و نسبت به سازمانشان متعهدتر باشند (پترسون و لوتانز<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۳: ۲۱۲) و از عملکرد شغلی بالاتری برخوردارند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷: ۲۰).

نکته مهم در این زمینه آن است که از بدو ورود رویکرد سرمایه روان‌شناختی به سازمان‌ها از سال ۲۰۰۶، در همه سازمان‌ها اعم از سازمان‌های خصوصی و دولتی مورد توجه قرار گرفته است. لذا، با توجه به جایگاه سازمان‌های دولتی در کشور ما، پرداختن به این موضوع ضرورت زیادی دارد؛ زیرا طبق سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور، ایران باید در سال ۱۴۰۴ با حفظ هویت اسلامی، انقلابی و بومی، به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه دست یابد و به کشوری الهام‌بخش در جهان اسلام تبدیل شود. این سیاست کلان در حالی اتخاذ شده است که با وجود تلاش‌ها و اقدامات صورت گرفته، هنوز بخش عمده سازمان‌های مهم و اثرگذار در کشور ما را سازمان‌های دولتی تشکیل می‌دهند.

با توجه به ویژگی این نوع سازمان‌ها، از دیرباز پیامدهای سازمانی آنها مورد توجه بوده است؛ به طوری که مدیران و سیاستگذاران سازمان‌های دولتی همواره درصدد انجام اقداماتی بودند که بتوانند پیامدهای مثبت سازمانی را افزایش و در مقابل پیامدهای منفی سازمانی را کاهش دهند. پژوهش حاضر نیز در راستای درک حساسیت این موضوع از سوی نگارندگان و کمک به شناخت تأثیر سرمایه روان‌شناختی و اجزای آن در بهبود پیامدهای سازمانی سازمان‌های دولتی ایران انجام

9. Edmonton & Western

10. Hope

11. Self-efficacy

12. Optimism

13. Resiliency

14. Peterson & Luthans

1. Psychological capital

2. Avolio & F. Luthans

3. Liam & Donohue

4. Turner

5. Luthans

6. Wright & Cropanzano

7. Vishal

8. Nelson & Cooper

شده است.

## ۲. مروری بر مبانی نظری

### ۲-۱. سرمایه روان‌شناختی

واژه «سرمایه» اشاره دارد به ارزش دارایی‌ها و منابع در دسترس که برای یک نیاز خاص مورد استفاده قرار می‌گیرند. بر این اساس، تاکنون سه نوع سرمایه مهم؛ یعنی سرمایه‌های مالی، انسانی و اجتماعی مورد توجه پژوهشگران سازمانی بوده است.

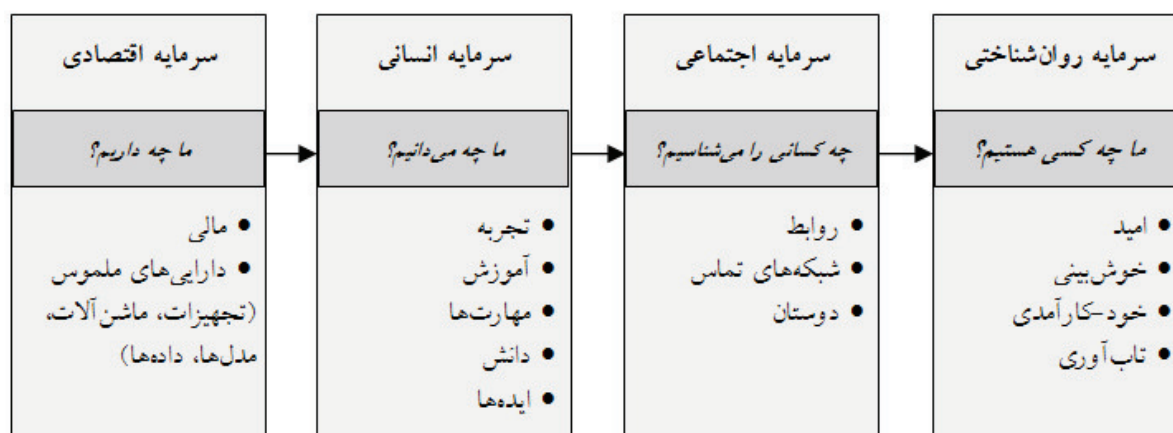
سرمایه‌ای را که شکل فیزیکی دارد، نظیر پول، ماشین‌آلات، تجهیزات، زمین و ساختمان و نظایر آن و بدین وسیله به سرمایه صنعتی بدل شده و در تولید کالاها و خدمات مورد استفاده قرار می‌گیرد، سرمایه مالی/ اقتصادی نامیده می‌شود (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۰: ۴۴).

سرمایه انسانی اغلب به عنوان سرمایه فکری تلقی می‌شود و به نوعی شامل مهارت‌ها، توانایی‌ها، دانش و تجاربی است که یک شخص با خود به سازمان می‌آورد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۶: ۳۴). سرمایه اجتماعی به ارزش دارایی‌های واقعی یا بالقوه‌ای اشاره دارد که فرد در سازمان بر حسب اینکه چه کسانی را می‌شناسد، با چه شبکه‌های اجتماعی در ارتباط است و چه اعتباری در سازمان دارد، به دست می‌آورد (سولینگر و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۰). اما لوتانز و همکارانش شکل دیگری از سرمایه را به عنوان سرمایه روان‌شناختی مطرح کردند. آنها ادعا می‌کنند که این سرمایه ضمن اینکه قابلیت‌ها و

توانمندی‌های سرمایه اجتماعی و انسانی را در بر دارد، می‌تواند حتی از آنها فراتر رفته، به عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌های امروزی مورد بهره‌برداری قرار گیرد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۶: ۳۴).

مطابق نظر آنان، سرمایه روان‌شناختی، یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های ذیل است: متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش برانگیز (خودکارآمدی)؛ داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)؛ پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امید) و پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری) (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۹؛ لائورا و همکاران، ۲۰۱۲: ۲۰۳).

لوتانز و همکارانش (۲۰۰۸) بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی با تکیه بر مؤلفه‌های روان‌شناختی مثبت‌گرا، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان می‌شود. این مؤلفه‌ها در یک فرایند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۹). شکل ۱، انواع سرمایه‌ها را مقایسه می‌کند (فاتح، ۲۰۱۱: ۳۷۳)



شکل ۱: توسعه سرمایه روان‌شناختی برای کسب مزیت رقابتی

## ۲-۲. پیامدهای سازمانی

به طور کلی پیامدهای سازمانی<sup>۱</sup> در برگیرنده مؤلفه‌ها و عوامل مختلفی است؛ اما با توجه به موضوع سرمایه روان‌شناختی، اغلب تمایلات مثبت کارکنان در زمینه‌هایی همچون: عملکرد، رضایت شغلی و تعهد سازمانی مد نظر است. در این ارتباط، عملکرد به معنی انجام عملی است که قابل مشاهده و اندازه‌گیری باشد. در حقیقت؛ عملکرد نتیجه عمل است. عملکرد واژه‌ای است که مفهوم فعالیت برای انجام کار و نتیجه آن فعالیت را یکجا در بر دارد (جاج<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۱: ۱۷).

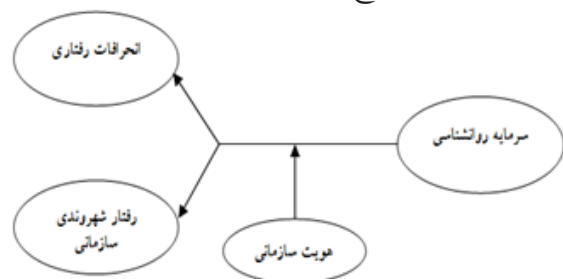
عملکرد، تبدیل یادگیری به رفتار آشکار است؛ یعنی نتیجه یادگیری است نه خود یادگیری. لذا به رفتارهای بالفعل و قابل مشاهده و اندازه‌گیری، عملکرد گفته می‌شود (فاتح، ۲۰۱۱: ۳۱۵). از طرف دیگر، رضایت شغلی عبارت است از چگونگی احساس افراد در مورد شغل‌شان و جنبه‌های مختلف آن (ترنر و همکاران، ۲۰۰۲: ۹۷). بر این اساس، هر گاه نیازهای افراد در موقعیت فعلی‌شان برآورده شود، در آن شرایط، احساس رضایت خواهند کرد. لذا، رضایت شغلی به تعادل بین ورودی‌های یک شغل، نظیر آموزش و ساعات کار و خروجی‌های آن، نظیر حقوق و دستمزد، مزایای جانبی، مقام و موقعیت، شرایط کاری و جنبه‌های شغل بستگی دارد. اگر خروجی‌های شغل به نسبت ورودی‌های آن افزایش یابد، رضایت شغلی نیز افزایش خواهد یافت (سپکتور<sup>۳</sup>، ۱۹۹۷: ۵۱۷).

همچنین، تعهد سازمانی عبارت از حالتی است که کارکنان سازمان، هدف‌هایش را معرّف خود می‌دانند و آرزو می‌کنند در عضویت آن سازمان بمانند. به عبارت دیگر؛ تعهد سازمانی به نوعی گرایش اشاره دارد که بیانگر ارتباطات میان کارکنان و سازمان است (سوسا-پوزا<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰: ۷۴). تعهد سازمانی، به عنوان وفاداری کارکنان به سازمان، اشتیاق آنان به کار در سازمان، هماهنگی و سازگاری با اهداف و ارزش‌های سازمان و علاقه‌مندی نسبت به عضویت در سازمان بیان شده است (می‌یر و بیکر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴: ۷۲). اهمیت بررسی و توجه به این متغیرها

از آن جهت است که امروزه سازمان‌ها با چالش‌های مختلفی روبه‌رو هستند و برای اینکه بتوانند همواره خود را در شرایط رقابت نگه دارند، مجبورند نسبت به ارتقای این متغیرها که به طور کلی پیامدهای سازمانی نامیده می‌شوند، اقدام کنند. در این زمینه، پژوهش‌های مرتبط بسیاری انجام شده که ضمن آنها عوامل مؤثر بر پیامدهای سازمانی و نیز عوامل متأثر از آنها شناسایی و بررسی شده‌اند. در این تحقیق نیز پیامدهای سازمانی به عنوان متغیرهای وابسته تحقیق مد نظر قرار گرفته و تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر آنها در سازمان‌های دولتی ایران بررسی شده است.

## ۳. پیشینه تحقیق

نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه سرمایه روان‌شناختی نشان می‌دهد که رابطه معناداری میان آن و پیامدهای سازمانی وجود دارد. برای مثال، سرمایه روان‌شناختی، سطح استرس کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ فرایند تحول سازمانی را تسهیل می‌کند (آولیو و لوتانز، ۲۰۰۶: ۱۵۱) و به عنوان متغیر میانجی، نقش تعیین‌کننده‌ای در رابطه بین حمایت سازمانی و عملکرد شغلی دارد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷: ۱۵۳). لوتانز و همکارانش با پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که می‌توان با تقویت سرمایه روان‌شناختی در سازمان، عملکرد آن را ارتقا داد (می‌یر و بیکر، ۲۰۰۴: ۷۲). در مطالعه دیگری، فردریکسون<sup>۶</sup> (۲۰۱۱) نشان داد که سرمایه روان‌شناختی موجب کاهش انحرافات رفتاری و تعدیل رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. او در این تحقیق، هویت سازمانی را به عنوان متغیر تعدیل‌گر مطرح کرد (شکل ۲).



شکل ۲. مدل سرمایه روان‌شناختی فردریکسون (۲۰۱۱)

به عقیده آووی<sup>۷</sup> و همکارانش (۲۰۰۹)، سرمایه

6. Fredrickson

7. Avey

1. Organizational Outcomes

2. Judge

3. Specter

4. Sousa-Poza

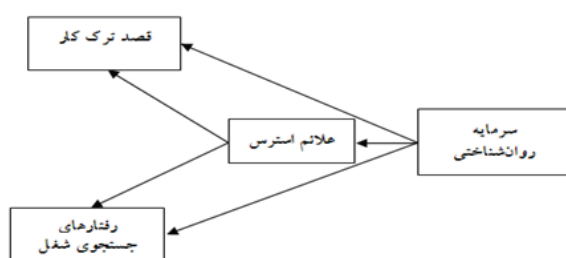
5. Meyer & Becker

طی تحقیقی سازه‌های سنجش روان‌شناسی ضمنی را با ذکر مثال‌هایی از کاربرد سرمایه روان‌شناختی مورد شناسایی قرار داده‌اند (هارمز<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۲: ۵۹۰). سوئیت نیز رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و ابعاد سازمان یادگیرنده را در یک مرکز بهداشتی مورد مطالعه قرار داد و نشان داد که اجزای سرمایه روان‌شناختی با ابعاد سازمان یادگیرنده رابطه معناداری دارند (سوئیت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲: ۲۱۲). پژوهش‌های متعدد دیگری نیز حاکی از وجود رابطه‌ای مثبت بین سطح سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی و خلاقیت و نوآوری کارکنان است. بنابر این، سرمایه روان‌شناختی به طور 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 تأثیر قرار دهد.

#### ۴. الگوی مفهومی پژوهش

نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت‌گرا حاکی از آن است که ظرفیت‌های روان‌شناختی، از قبیل امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری، در کنار هم، عاملی را با عنوان سرمایه روان‌شناختی تشکیل می‌دهند. به عبارت دیگر، برخی متغیرهای روان‌شناختی، در مجموع، منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می‌دهند که در هر یک از این متغیرها نمایان است (آووی و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۵۲). بنابراین، سرمایه روان‌شناختی شامل متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی است که قابل اندازه‌گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد. مرور سوابق تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که محققان پس از شناخت و معرفی فلسفه روان‌شناسی مثبت و توجیه کارکردهای آن، سرمایه روان‌شناختی را معرفی کرده، با ورود آن به مباحث سازمانی، آثار و پیامدهای آن را مورد توجه قرار داده‌اند. لذا با بهره‌گیری از تجربیات تحقیقات انجام شده، الگوی مفهومی این پژوهش به شرح شکل ۴ ارائه می‌شود. بر اساس این الگو، انتظار می‌رود کارکنانی که از سطح بالایی از امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری برخوردارند، به احتمال زیاد با داشتن

روان‌شناختی به عنوان عاملی تلقی شده است که برای درک بهتر تفاوت در علائم و نشانه‌های درک استرس و نیز بر قصد و تصمیم کارکنان به ترک کار و رفتارهایی که از آنان به منظور جستجوی شغل در سازمان‌های دیگر رخ می‌دهد، مورد استفاده قرار می‌گیرد. نتایج این تحقیق نشان داد که با ارتقاء سرمایه روان‌شناختی می‌توان با ایجاد حس امید، خود-کارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری در سازمان، ماندگاری کارکنان در سازمان را افزایش داد (شکل ۳ را مشاهده کنید) (آووی و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۵۲).



شکل ۳: مدل مدیریت استرس با استفاده از سرمایه روان‌شناختی آووی و همکاران (۲۰۱۰)

فاتح طی پژوهشی نشان داد که ارتقای سرمایه روان‌شناختی می‌تواند زمینه‌های افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی را در سازمان فراهم کند که بر ایند آنها موجب ایجاد مزیت رقابتی در سازمان می‌شود (فاتح، ۲۰۱۱: ۳۷۲). همچنین پژوهش‌های دیگر نشان می‌دهند که تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی‌های مثبت افراد می‌تواند باعث اثربخشی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود (زائوترا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۰: ۴۱). از نظر لوتانز و همکارانش جمع چهار مؤلفه امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری، پیش‌بینی کننده بهتری از نتایج مطلوب مرتبط با کار است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸: ۳۳). علاوه بر این، برخی از صاحب‌نظران، سرمایه روان‌شناختی را به عنوان نوعی ضربه‌گیر به شمار می‌آورند که در مقابل ناملازمات زندگی نظیر استرس از انسان پشتیبانی می‌کند. در این زمینه می‌توان به تحقیق لائورا و همکارانش اشاره کرد که طی پژوهشی به مطالعه «نقش سرمایه روان‌شناختی به عنوان ضربه‌گیر در مقابل استرس دانشجویان» پرداخته است (لائورا و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۲۰۳). همچنین هارمز و همکارانش

2. Harms

3. Sweet

1. Zautra

و پیامدهای سازمانی چیست؟

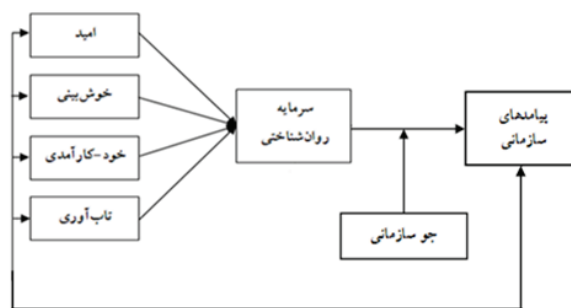
## ۶. اجزای الگوی مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

۱.۶. امید: امید حالت احساسی مثبتی است که اعتقاد به نتایج مثبت را در زندگی انسان تقویت می‌کند. به عبارت دیگر؛ امید داشتن باور به نتیجه مثبت اتفاق‌ها یا شرایط در زندگی است. امید احساسی است درباره اینکه می‌توانیم آنچه می‌خواهیم، داشته باشیم یا یک اتفاق، بهترین نتیجه را برای ما خواهد داشت (کلارک<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲: ۹۳). اسنایدر<sup>۴</sup> و همکارانش امید را «حالت انگیزشی مثبتی می‌داند که از احساس موفقیت‌آمیز عاملیت<sup>۵</sup> (انرژی معطوف به هدف) و برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف ناشی شده است (اسنایدر و همکاران، ۲۰۰۷: ۲۲). بنا بر نتایج پژوهش انجام‌شده توسط آدامز، از بین سازمان‌های شرکت‌کننده در پژوهش وی، آنهایی که سطح امیدواری کارکنانشان بالاتر بود، نسبت به سایر سازمان‌های مورد بررسی، عملکرد موفقیت‌آمیزتری داشتند (آدامز<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۲: ۲۷۸). همچنین بنا بر پژوهش‌های پترسون و لوتانز، سطح امیدواری مدیران سازمان‌های مورد مطالعه، با عملکرد مالی واحد و رضایت شغلی کارکنان، همبستگی مثبت بالایی داشت (پترسون و لوتانز، ۲۰۰۳: ۳۶۰). بر این اساس فرضیه پژوهشی ذیل ارائه می‌شود:

• فرضیه ۱: امید در سازمان‌های دولتی ایران، پیامدهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

۲.۶. خوش‌بینی: خوش‌بینی تلفیقی از گرایش و نگرش خوش‌بینانه در مورد خود، افراد، اشیا، رویدادها و به طور کلی جهان طبیعت است که بر اساس آن، انتظار نتایج خوب و امیدوار کننده را بسته به توانایی‌های خود از جهان و رویدادهای آن دارد (چپین و کلیمان<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹: ۱۲۳). لذا، خوش‌بینی، ایجاد شرایط و فضایی است که طی آن، افراد در انتظار رخ دادن اتفاق‌های خوشایند در زندگی‌شان هستند (گیلهام<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۱: ۵۹). از نظر لوتانز، خوش‌بینی واقع‌بینانه، نقش مهمی در ارتقای خودکارآمدی فرد دارد و آن نیز بر عملکرد وی تأثیرگذار است. از طرف دیگر، افراد خوش‌بین کمتر تحت تأثیر

ویژگی‌های شناختی و رفتاری مناسب و انگیزش بالاتر، از شغل خود راضی‌تر، نسبت به سازمانشان متعهدتر (پترسون و لوتانز، ۲۰۰۳: ۲۱۳) و دارای عملکرد بالاتری می‌باشند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷: ۱۵۴). از طرف دیگر، درک کارکنان از سازمان خودشان، جو سازمانی آن را شکل می‌دهد (اسنایدر<sup>۲</sup> و همکاران، ۱۹۹۲: ۷۰۹). مطالعات نشان می‌دهند سازمان‌هایی که از جو سازمانی باز برخوردارند، کارکنانشان دارای روحیه مناسب، عزت نفس بالاتر، ارتباطات قوی‌تری و در نهایت، عملکرد بالاتری می‌باشند (ادموتون و وسترن، ۲۰۰۲: ۳۶). لذا، به نظر می‌رسد عامل جو سازمانی، تعدیل‌کننده رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و پیامدهای سازمانی باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

## ۵. اهداف و سؤالات تحقیق

هدف اصلی، شناخت تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر پیامدهای سازمانی از جمله تمایلات کارکنان در زمینه عملکرد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. در راستای تحقق این هدف، پژوهش درصدد پاسخگویی به سؤالات ذیل است:

۱. وضعیت سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی ایران چگونه است؟ در این سازمان‌ها، کدام یک از مؤلفه‌های امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری از رتبه بالاتری برخوردار است؟
۲. آیا سرمایه روان‌شناختی، پیامدهای سازمانی شامل عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را در سازمان‌های دولتی ایران تحت تأثیر قرار می‌دهد؟ تأثیر کدام یک از اجزای سرمایه روان‌شناختی در پیامدهای سازمانی بیشتر است؟

۳. نقش جو سازمانی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی

3. Clark

4. Snyder

5. Agency

6. Adams

7. Chapin & Coleman

8. Gillham

1. Organizational climate

2. Schneider

از نظر لوتانز و همکارانش، سرمایه روان‌شناختی بر ایند چهار مؤلفه امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری است. صاحب‌نظران بر این عقیده‌اند که سرمایه روان‌شناختی بالا در بین کارکنان موجب می‌شود تا افراد با برخورداری از ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات، موجب افزایش عملکرد خود در سازمان شوند (فاتح، ۲۰۱۱: ۳۷۴). بر این اساس، فرضیه پژوهشی ذیل ارائه می‌شود:

**• فرضیه ۵: سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی ایران، پیامدهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.**

در نهایت، با تأمل بر جو سازمانی، متوجه می‌شویم که چگونه کارکنان، از طریق توسعه نگرش‌ها و مفاهیم کلی، محیط‌های پیچیده سازمانی را درک می‌کنند (اشنایدر و همکاران، ۱۹۹۲: ۳۰). بر اساس تعریفی، جو سازمانی را می‌توان درک کارکنان از حوادث، اقدامات و روش‌ها و رفتارهای سازمانی دانست (روس‌سو، ۱۹۸۸: ۷۸). در واقع، جو سازمانی عبارت است از مجموعه‌ای از حالات، خصوصیات یا ویژگی‌های حاکم بر یک سازمان که آن را گرم، سرد، قابل اعتماد، غیر قابل اعتماد، ترس‌آور یا اطمینان‌بخش می‌کند یا آن را بازدارنده می‌سازد و از عواملی نظیر شخصیت، رفتار، سوابق، نوع مدیریت، فرهنگ سازمانی، روحیه، انگیزش، ساختار، فناوری و نظایر آن به وجود می‌آید (میرکمالی، ۱۹۹۴: ۱۱۱). با استناد به این موضوع، دشوار نیست که نتیجه بگیریم تصمیم‌های مربوط به پیامدهای سازمانی هیچ وقت نمی‌توانند با استفاده از ابزارها و هدف‌های شناخته شده موجود، حداکثر استفاده از منابع را مشخص کنند، بلکه لازم است با شناخت محیط و پیرامون خود و در نهایت، جو حاکم بر سازمان، از فرصت‌های ناشناخته و استفاده نشده بهره‌برداری کنند. به این ترتیب، با توجه به اینکه سرمایه روان‌شناسی و اجزای آن با روان آدمی سروکار دارند و نیز پیامدهای سازمانی، نظیر عملکرد سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی، جزء عوامل نرم سازمانی محسوب می‌شوند، انتظار بر این است که جو سازمانی عامل تعدیل‌کننده رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و پیامدهای سازمانی باشد. با پذیرش این نظریه، فرضیه

احساسات منفی قرار می‌گیرند و لذا با همکاران خود ارتباط سازنده‌ای دارند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷: ۴۸). بر این اساس، فرضیه پژوهشی ذیل ارائه می‌شود:

**• فرضیه ۲: خوش‌بینی در سازمان‌های دولتی ایران، پیامدهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.**

**۳.۶ خودکارآمدی:** خودکارآمدی معیاری است که توانایی انسان را در انجام کار و رسیدن به اهداف نشان می‌دهد (ارمرود، ۲۰۰۶: ۳۱۳). به عبارت دیگر؛ خودکارآمدی عبارت است از: «باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تأمین منابع شناختی برای خود و نیز ایفای اقدامات لازم» (باندورا، ۱۹۹۷: ۱۹۷). برخورداری از این ویژگی‌ها سبب می‌شود تا افراد کمتر دچار خطای اسناد شوند؛ لذا انتظار می‌رود با تقویت احساسات مثبت، پیامدهای سازمانی تحت تأثیر قرار گیرند. بر این اساس فرضیه پژوهشی ذیل ارائه می‌شود:

**• فرضیه ۳: خودکارآمدی در سازمان‌های دولتی ایران، پیامدهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.**

**۴.۶ تاب‌آوری:** تاب‌آوری به توانایی انسانی گفته می‌شود که به طور موفقیت‌آمیز شرایط نامطلوب را پشت سر گذارده، با آنها تطابق می‌یابد و با وجود مواجهه با مشکلات زندگی، به قابلیت تحصیلی و هیجانی و اجتماعی دست می‌یابد (دیویس، ۲۰۰۵: ۶۵۵). از این رو، تاب‌آوری ظرفیت بازگشتن از دشواری پایدار و ادامه‌دار و توانایی در ترمیم خویش‌تن است (مارکشیا، ۲۰۱۲: ۲۱۷). این ظرفیت انسان می‌تواند باعث شود تا او پیروزمندانه از رویدادهای ناگوار بگذرد و با وجود قرار گرفتن در معرض تنش‌های شدید، شایستگی اجتماعی، تحصیلی و شغلی او ارتقا یابد. پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که برخی افراد تاب‌آور، حتی در صورت رویارویی با موقعیت‌های دشوار کاری و زندگی، کمتر از کار غیبت می‌کنند و همواره عملکرد آنان ارتقا پیدا می‌کند (زائوترا و همکاران، ۲۰۱۰: ۵). بر این اساس، فرضیه پژوهشی ذیل ارائه می‌شود:

**• فرضیه ۴: تاب‌آوری در سازمان‌های دولتی ایران، پیامدهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.**

جدول ۱: تعیین سهم هر یک از دستگاه‌های دولتی مورد مطالعه

دیف	دستگاه دولتی	تعداد کارکنان هر دستگاه	نسبت سهم هر یک از دستگاه‌ها	تعداد نمونه انتخاب شده
۱	استانداری	۲۴۴	۰/۰۴۲	۲۱
۲	اداره کار تهران	۳۷۹	۰/۰۴۷	۳۳
۳	اقتصاد و دارایی	۱۱۸	۰/۰۲	۱۰
۴	اوقاف و امور خیریه	۱۰۵	۰/۰۱۸	۹
۵	انتقال حیرن	۱۵۸	۰/۰۲۷	۱۴
۶	پزشکی قانونی	۳۰۰	۰/۰۵۱	۲۵
۷	لیست اسناد	۱۶۴	۰/۰۳۸	۱۳
۸	بنیاد شهید	۱۴۰	۰/۰۲۴	۱۲
۹	لیست احوال	۱۶۰	۰/۰۲۷	۱۴
۱۰	اداره کارگر چ	۸۳	۰/۰۱۴	۷
۱۱	امور مالیاتی شهر تهران	۱۵۰	۰/۰۲۶	۱۳
۱۲	امور مالیاتی شهر تهران	۱۳۵	۰/۰۲۳	۱۲
۱۳	پروسی	۳۳۶	۰/۰۴۰	۲۰
۱۴	زندانها	۶۵	۰/۰۱۱	۶
۱۵	عشایر	۱۱	۰/۰۰۲	۳
۱۶	محیط زیست	۱۳۲	۰/۰۲۲	۱۱
۱۷	دامپزشکی	۱۱۵	۰/۰۱۹	۹
۱۸	راه و ترابری	۱۱۸	۰/۰۲۰	۱۰
۱۹	صنایع و معادن	۸۸	۰/۰۱۵	۷
۲۰	هر انشایی	۴۱	۰/۰۰۷	۴
۲۱	اداره استاندارد	۱۱۴	۰/۰۱۵	۱۰
۲۲	سازمان بازرگانی	۱۶۶	۰/۰۲۸	۱۴
۲۳	تعاون	۱۱۵	۰/۰۱۹	۱۰
۲۴	جهاد	۴۰۰	۰/۰۶۷	۳۳
۲۵	مسکن و شهر سازی	۱۴۸	۰/۰۲۵	۱۳
۲۶	آب و فاضلاب	۷۲	۰/۰۱۲	۶
۲۷	منابع طبیعی	۱۳۸	۰/۰۲۳	۱۲
۲۸	میراث فرهنگی	۱۱۱	۰/۰۱۹	۱۰
۲۹	نوسازی مدارس	۱۵۸	۰/۰۲۶	۱۳
۳۰	آموزش و پرورش شهرستان های تهران	۴۷۰	۰/۰۸۰	۴۰
۳۱	آموزش و پرورش شهر تهران	۵۶۰	۰/۰۹۵	۴۷
۳۲	توليدات اسلحه	۹۲	۰/۰۱۶	۸
۳۳	تربیت بدنی	۱۸۵	۰/۰۳۱	۱۶
۳۴	حوزه هنری	۱۱	۰/۰۰۲	۲
۳۵	فرهنگ و ارشاد	۳۹۰	۰/۰۴۹	۳۴
	جمع	۵۸۷۲	۱۰۰	۵۰۰

برای ارزیابی تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و مایر استفاده شد که شامل سه خرده‌مقیاس تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است (آلن و مایر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰: ۲۱). همچنین برای ارزیابی رضایت شغلی، پرسشنامه اسمیت<sup>۳</sup> و همکارانش (۲۰۱۰) که یکی از رایج‌ترین ابزارهای سنجش رضایت شغلی است، به کار گرفته شد برای ارزیابی جو سازمانی از پرسشنامه هلپین<sup>۴</sup> و همکارانش که مشتمل بر ۴۰ سؤال بسته با مقیاس لیکرت است، استفاده شد.

برای سنجش مجدد روایی، پرسشنامه‌ها در اختیار ۲۰ نفر از صاحب‌نظران قرار داده شد و نظرات ایشان پس از گردآوری، در تدوین پرسشنامه نهایی لحاظ شد. برای پایایی آنها نیز محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مورد توجه قرار گرفت. جدول ۲ نتایج مربوط به هر پرسشنامه را نشان می‌دهد.

پژوهشی به شرح ذیل ارائه می‌شود:

• فرضیه ۶: سرمایه روان‌شناختی رابطه بین جو سازمانی و پیامدهای سازمانی را در سازمانهای دولتی ایران تعدیل می‌کنند.

## ۷. روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر اجرا، توصیفی-همبستگی و از شاخه میدانی است و سعی دارد با استفاده از داده‌های وضع موجود که از حجم نمونه مشخصی به دست می‌آیند، بدون دخالت در شرایط جاری، نتایج و یافته‌های نمونه را به کلیت جامعه آماری تعمیم دهد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان رسمی ۳۵ سازمان دولتی استان تهران در سال ۱۳۹۱ است. منظور از سازمان دولتی، سازمان‌هایی هستند که تابع نظام بودجه استانی بوده، در سه گروه عمومی، اجتماعی و اقتصادی طبقه‌بندی می‌شوند. بر اساس منطق محاسبه حجم نمونه در جامعه‌های محدود، تعداد نمونه به شرح ذیل تعیین شد:

$$n = \frac{N \times (Z)^2 \times p.q}{(N-1) \times e^2 + (Z)^2 \times (p.q)} = \frac{(5872)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(5872)(0.0025) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 360$$

البته پژوهشگر برای اطمینان بیشتر، ۵۰۰ پرسشنامه را ملاحظه ارزیابی قرار داد. پس از تعیین تعداد نمونه‌ها، در مرحله بعد به تناسب تعداد کارمندان هر دستگاه دولتی، نمونه‌ها انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند. (جدول ۱)

در این پژوهش، برای سنجش سرمایه روان‌شناختی، پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران به کار گرفته شد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷: ۱۴۶). این پرسشنامه از مقادیر استاندارد که به طور وسیعی ساختارهایی که امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی را می‌سنجند، تشکیل شده است.

برای سنجش پیامدهای سازمانی، از پرسشنامه‌ای سه بخشی که هر بخش آن به یکی از پیامدهای مورد مطالعه اختصاص داشت، استفاده شد. پرسشنامه کمپل<sup>۱</sup> برای سنجش عملکرد شغلی مورد استفاده قرار گرفت که به فارسی ترجمه و اعتبارسنجی شده است (رحیم‌نیا و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۱۶).

2. Allen & Mayer

3. Smith

4. Halpin

1. Campbell



جدول ۲. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های پژوهش

عنوان پرسشنامه	سرمایه روان‌شناختی	عملکرد شغلی	رضایت شغلی	تعهد سازمانی	جو سازمانی
ضریب آلفا کرونباخ	۰/۸۹۳۵	۰/۸۲۴۰	۰/۹۰۳۱	۰/۹۱۵۲	۰/۸۱۵

جدول ۳. وضعیت کلی مؤلفه‌های پژوهش

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری
امید	۲.۷۶۲۶	۰.۵۰	-۱۰,۴۰۸	۴۹۷	۰.۰۰
خودکارآمدی	۳.۲۱۶۳	۰.۵۴	۸.۷۸۸	۴۹۸	۰.۰۰
خوش‌بینی	۲.۶۹۲۰	۰.۵۵	-۱۲,۴۰۴	۴۹۸	۰.۰۰
تاب‌آوری	۳.۶۷۶۷	۰.۳۷	۳۹.۸۱۰	۴۹۷	۰.۰۰
تعهدسازمانی	۳.۲۵۲۹	۰.۷۸	۵.۴۲۵	۴۹۱	۰.۰۰
رضایت‌شغلی	۲.۹۸۶۴	۰.۸۸	۰.۰۸۸	۴۸۹	۰.۰۰
عملکرد	۳.۱۱۹۶	۰.۸۳	۲.۷۰۰۵	۴۸۹	۰.۰۰

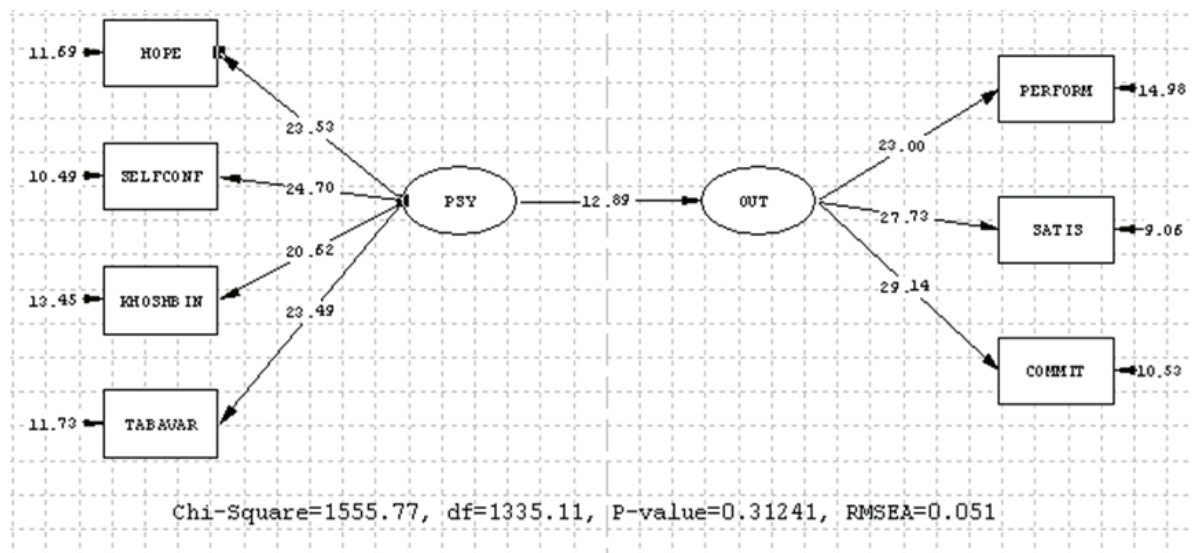
در نهایت، فرضیه‌ها با استفاده از روش الگوی معادلات ساختاری و رگرسیون، مورد سنجش قرار گرفتند.

### ۸ یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که ۷۵ درصد پاسخگویان را مردان و ۲۵ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. از نظر سنی، بیش از ۸۵ درصد پاسخگویان دارای سن بیش از ۳۰ سال بوده‌اند؛ به طوری که بیشترین فراوانی با ۳۸.۸ درصد به گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال تعلق دارد.

از نظر مدرک تحصیلی، بیش از ۹۰ درصد پاسخگویان دارای مدرک کارشناسی و بالاتر بوده‌اند. همچنین ۶۳.۸ درصد دارای سابقه کار بین ۱۰ تا ۲۰ سال بودند و ۳۶.۱ درصد آنان را کارمندان رسمی تشکیل می‌دادند. جدول ۳ وضعیت کلی هر یک از مؤلفه‌های پژوهش را بر اساس آزمون t تک نمونه‌ای نشان می‌دهد.

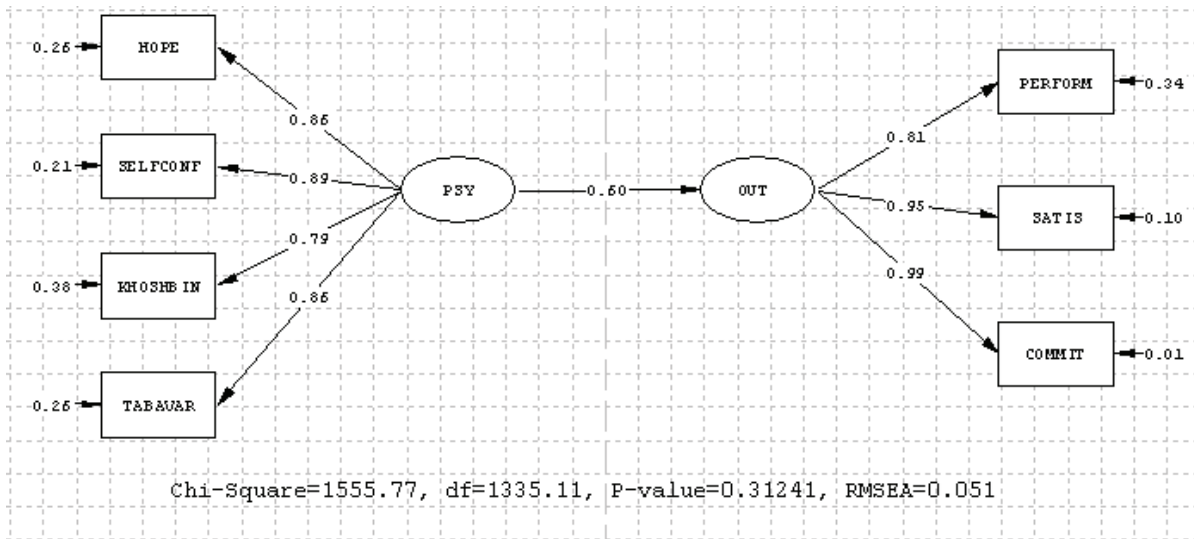
چنان‌که مشاهده می‌شود، سطح معناداری کل مؤلفه‌های پژوهش کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ است. بنابراین، مقدار حاصل مربوط به این مؤلفه‌ها، تفاوت معناداری با مقدار متوسط دارند. همچنین نتیجه آزمون معادلات ساختاری نشان می‌دهد با توجه به شاخص‌های  $\chi^2/df > 3$ ،  $GFI < 0.5$ ،  $CFI < 0.9$ ،  $RMSEA < 0.08$  (هومن، ۲۰۰۰: ۴۱۰)، الگوی مفهومی دارای برازندگی لازم بوده و کلیت آن مورد تأیید است. از طرفی، سرمایه روان‌شناختی تأثیر مستقیم معنادار بر پیامدهای سازمانی دارد؛ به طوری که ضریب همبستگی رابطه میان این دو متغیر ۰/۶۰ است. (شکل ۵)



شکل ۵: الگوی معادلات ساختاری بر حسب ضریب استاندارد

می‌شود، ضریب همه مؤلفه‌های پژوهش، بزرگ‌تر از ۲ و لذا، روابط میان متغیرهای پژوهش معنادار است.

همچنین شکل ۶، ضرایب معناداری هر یک از مؤلفه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. چنان‌که مشاهده



شکل ۶: ضرایب آماره t مؤلفه‌های الگوی مفهومی پژوهش

حاوی تحلیل واریانس رگرسیون، برای بررسی وجود رابطه تعدیل‌گری جو سازمانی است. با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، فرض خطی بودن رابطه تأیید می‌شود.

همچنین نقش تعدیل‌گر جو سازمانی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و پیامدهای سازمانی، از طریق تحلیل رگرسیون، بررسی شد که نتایج آنها در جدول ۴ ارائه شده است. چنان‌که مشاهده می‌شود، جدول ۴

جدول ۴: تحلیل رگرسیون مربوط به نقش تعدیل‌گر جو سازمانی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و پیامدهای سازمانی

Sig	R <sup>2</sup>	R	F	میانگین مجذورات	مجموع مجذورات	تغییرات	الگو	نقش تعدیل‌گر
۰.۰۰	۰.۶۷۴	۰.۸۲۱	۲۵۷.۴۹۰	۸۸.۸۲۳	۱۷۷.۶۴۵	رگرسیون	همزمان	جو سازمانی
				۰.۳۴۵	۱۷۰.۷۵۳	باقیمانده		
					۳۴۸.۳۹۹	مجموع		

جدول ۶، بار عاملی شاخصهای هر یک از مؤلفه‌های پژوهش را به همراه ضریب تعیین R<sup>2</sup> و نیز آماره T نشان می‌دهد.

جدول ۶. رده‌بندی شاخصهای مربوط به مؤلفه‌های پژوهش بر اساس بار عاملی

مؤلفه	نام عامل	بار عاملی	R <sup>2</sup>	آماره T
سرمایه روان‌شناختی	امید	۰.۸۶	۰.۷۴	۲۳.۵۳
	خودکارآمدی	۰.۸۹	۰.۷۹	۲۴.۷۰
	خوش‌بینی	۰.۷۹	۰.۶۲	۲۰.۶۲
پیامدهای سازمانی	تاب‌آوری	۰.۸۶	۰.۷۴	۲۳.۴۹
	عملکرد شغلی	۰.۸۱	۰.۶۶	۲۳.۰۰
	رضایت شغلی	۰.۹۵	۰.۹۰	۲۷.۷۳
	تعهد سازمانی	۰.۹۹	۰.۹۸	۲۹.۱۴

جدول ۵ بیانگر ضرایب رگرسیون استاندارد و غیر استاندارد برای سرمایه روان‌شناختی، جو و پیامدهای سازمانی و نیز آماره t آنهاست. چنان‌که مشاهده می‌شود، سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است؛ این وضعیت بیانگر آن است که جو سازمانی، رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و پیامدهای سازمانی را تعدیل می‌کند.

جدول ۵: ضرایب رگرسیون استاندارد و غیر استاندارد و آماره t متغیرهای پژوهش

Sig	آماره t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		الگوی رگرسیون
		Beta	Std. Error	B	
۰.۰۰	۶.۶۶۳	-	۰.۲۶۷	۱.۷۸۱	مقدار ثابت
۰.۰۰	۱۱.۶۴۳	۰.۴۲۱	۰.۰۹۸	۱.۱۴۴	سرمایه روان‌شناختی
۰.۰۰	۱۱.۱۸۳	۰.۴۰۵	۰.۰۳۹	۰.۴۳۹	جو سازمانی

## ۹. بحث و بررسی

تحقیق حاضر درصدد بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر پیامدهای سازمانی می‌باشد. بررسی‌ها نشان داد در تحقیقات مختلف انجام‌شده، رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و برخی از متغیرهای سازمانی نظیر مسئولیت اجتماعی، انحرافات رفتاری، رفتار شهروندی، رضایت شغلی و نظایر آن مطالعه شده‌اند؛ گرچه مجموعه‌ای از متغیرها به طور همزمان و تحت عنوان پیامدهای سازمانی، مطالعه نشده‌اند. لذا می‌توان صرفاً به صورت بخش به بخش به مقایسه نتایج این تحقیق با تحقیقات دیگر پرداخت. بدین ترتیب، می‌توان نکات ذیل را مورد توجه قرار داد:

۱. در راستای پاسخ به سؤال اول پژوهش که وضعیت سرمایه روان‌شناختی را در سازمان‌های دولتی ایران مورد پرسش قرار داده، از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی استفاده شده است. نتایج بیانگر آن است که میانگین سرمایه روان‌شناختی حاصل از برابند چهار مؤلفه امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری، ۳٫۰۸ است. این وضعیت نشان می‌دهد که به طور کلی سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی ایران در حد متوسط است. انحراف معیار ۰٫۷۱ نیز مؤید پراکندگی کم نظرات پاسخگویان و به عبارتی؛ نزدیک بودن نظرات ارائه شده در این زمینه است. لذا نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیقات مشابه داخلی نسبتاً مشابه است. به عنوان نمونه، بر اساس نتایج تحقیق بهادری و همکارانش در دانشگاه تبریز نیز میانگین سرمایه روان‌شناختی در حد متوسط ارزیابی شده است (بهادری و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۴۸). اما نتایج این تحقیق در این زمینه، با برخی از تحقیقات خارجی کمی مغایرت دارد. در تحقیقی که فاتح در ترکیه انجام داد، میزان سرمایه روان‌شناختی بالاتر از متوسط بوده است (فاتح، ۲۰۱۱: ۳۷۵). همچنین تحقیق برنند<sup>۱</sup> و همکارانش که در چند کشور اروپایی نظیر پرتغال، فنلاند و بلغارستان انجام گرفت و نیز تحقیق لوتانز و همکارانش در آمریکا، نشان‌دهنده سطح سرمایه روان‌شناختی بالای میانگین بوده است (برنند و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۷۵؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۱۰: ۵۶). از نظر نگارندگان، تفاوت در سطح سرمایه روان‌شناختی این کشورها و تحقیق حاضر، احتمالاً به قلمرو مکانی تحقیقات و نیز شرایط کاری و سازمانی و کیفیت زندگی کاری آنها مرتبط بوده است.

۲. در میان مؤلفه‌های چهارگانه سرمایه روان‌شناختی؛ خودکارآمدی و تاب‌آوری، بالاترین و خوش‌بینی و امید، کمترین میانگین را داشته‌اند. این نتایج با تحقیق بهادری و همکارانش در دانشگاه تبریز مغایرت دارد؛ زیرا بر اساس تحقیق آنان، امید و خوش‌بینی دارای میانگین بالاتری نسبت به خودکارآمدی و تاب‌آوری بوده‌اند، هر چند از نظر مقدار عددی، میانگین‌ها به هم نزدیک بوده‌اند. به نظر نگارندگان، دلیل احتمالی این تفاوت، وسع تر بودن جامعه آماری تحقیق حاضر نسبت به تحقیق مذکور است.

بررسی‌ها نشان می‌دهند که نتایج این تحقیق از نظر رتبه مؤلفه‌ها، به نتایج تحقیق برنند و همکارانش در حوزه کشور فنلاند نزدیک‌تر است. اما با نتایج لوتانز و همکارانش مغایرت داشته است. در این مورد با نگاه به اطلاعات جمعیت‌شناختی تحقیق حاضر مشخص می‌شود که حدود ۶۴ درصد از کارکنان در سازمان‌های مورد مطالعه، جزء کارکنان رسمی نبوده و به عبارتی؛ نسبت به آینده کاری خود زیاد خوش‌بین نبوده‌اند. از طرف دیگر، عدم شایسته‌گزینی و انتخاب افرادی برای پستهای مدیریتی که شاید صلاحیت لازم را نداشته‌اند، میزان امید را در سازمان‌های مورد مطالعه کاهش داده است. اما کارکنان با توجه به سطح دانش و تجربیات خود، از توانایی لازم برای انطباق‌پذیری (تاب‌آوری) با شرایط برخوردار بوده‌اند.

۳. بر اساس آزمون معادلات ساختاری، سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن، پیامدهای سازمانی را در سازمان‌های دولتی ایران تحت تأثیر مثبت و معنادار قرار داده است. با توجه به ضریب  $R^2/0.60$  و  $R^2/0.36$ ، در رابطه بین این متغیرها می‌توان گفت که با افزایش سرمایه روان‌شناختی، پیامدهای سازمانی نیز در این سازمان‌ها بهبود می‌یابند. به عبارت دیگر؛ عملکرد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان، تابعی از سرمایه روان‌شناختی و کمیّت و کیفیت امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری است. بنابر این، تغییرات و بهبود در این مؤلفه‌ها می‌تواند میزان هر یک از اجزای پیامد سازمانی را تحت تأثیر مثبت قرار دهد. نتایج این تحقیق در این رابطه تقریباً با نتایج کلیه تحقیقات داخلی و خارجی مشابهت دارد.

بررسی میزان تأثیرگذاری مستقل مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی (نه در مجموع) بر پیامدهای سازمانی این تحقیق با تحقیق بهادری و همکارانش کاملاً مشابه است. ۴. بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر اجزای

صورت بهینه‌تری یاری رساند. با توجه به نتایج این تحقیق می‌تواند مبنای مناسبی برای مطالعات بیشتر در زمینه‌هایی باشد که سرمایه روان‌شناختی به عنوان متغیر اثرگذار و پیامدهای سازمانی به عنوان متغیر اثرپذیر مورد توجه قرار گیرند. به این منظور، بر اساس نتایج مطالعات پیشین می‌توان متغیرهای دیگری نظیر عدالت سازمانی، ارتباطات سازنده سازمانی و نظایر آن را جایگزین جو سازمانی در الگو کرد. همچنین در این تحقیق با توجه به رتبه‌بندی انجام شده بر اساس بار عاملی متغیرهای اصلی پژوهش، اطلاعات خوبی حاصل شد که می‌تواند منبع مناسبی برای مدیران سازمانهای دولتی و نیز پژوهشگرانی باشد که درصدد رسیدن به نتایج بهتری هستند. البته باید توجه داشت که سرمایه روان‌شناختی، تنها عوامل مؤثر بر پیامدهای سازمانی نیستند، بلکه عوامل مؤثر دیگری نظیر عوامل رفتاری، فناوری، ساختار و سیستم و عوامل زمینه‌ای وجود دارند که اگر این عوامل به طور کامل تحت کنترل مدیران سازمان‌ها نباشند، آثار مخربی بر عملکرد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی خواهند داشت. لذا، پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی، روابط متغیرهای متفاوت‌تر و متنوع‌تری مورد بررسی قرار گیرد و به ویژه بر عوامل زمینه‌ای و رفتاری تمرکز شود. و آخر اینکه، با توجه به تأثیر مثبت سرمایه روان‌شناختی بر پیامدهای سازمانی، ارتقای هر یک از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و نیز ایجاد جو مناسب سازمانی در سازمان‌ها، منوط به جلب همکاری مدیران عالی و همین‌طور کارکنان بخش‌های مختلف سازمان‌هاست. تحقق این امر نیازمند اطلاع‌رسانی و برگزاری دوره‌های آموزشی اثربخش در سازمان‌ها است.

### منابع

- Adams, V.H.; C.R. Snyder & K.M. Pulvers (2002). "Hope and Academic Success in College", *Journal of Educational Psychology*, 94 (4).
- Allen, N.J. & J.P. Meyer (1990). "The Measurement and Antecedents of Effective Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, (63).
- Avey, James; B. Luthans, Ronda Fred & M. Smith (2010). "Impact of Positive Psychological Capital

پیامدهای سازمانی نشان می‌دهد که در مجموع، سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معنادار بر اجزای پیامدهای سازمانی داشته؛ اما تعهد سازمانی بیشترین تأثیر را پذیرفته است. نتایج این تحقیق در این زمینه با تحقیق فاتح کمی مغایرت دارد؛ زیرا در تحقیق فاتح، رتبه رضایت شغلی کمی بیشتر از تعهد بوده است. از آنجا که آزمودنی‌های این تحقیق را کارکنان سازمانهای دولتی تشکیل می‌دادند و در کشور ما کارکنان، سازمان و هدف‌های آن را معرفی خود می‌دانند و عضویت در آن را نوعی شخصیت برای خود به شمار می‌آورند، طبیعی است تعهد سازمانی بالاترین رتبه را داشته باشد. اما رضایت شغلی، متأثر از عوامل مرتبط با شغل کارکنان در سازمان است و با تغییر این عوامل، میزان آن نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد. لذا رضایت شغلی دارای رتبه کمی کمتر از تعهد است. ۵. با توجه به آزمون‌های رگرسیون انجام شده، ارتباط بین سرمایه روان‌شناختی و پیامدهای سازمانی با (۰/۶۰) مورد تأیید قرار گرفت. اما با ورود جو سازمانی در این رابطه، میزان تأثیرگذاری سرمایه روان‌شناختی به ۰/۶۷ رسیده است. به عبارت دیگر؛ جو سازمانی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و پیامدهای سازمانی را بهبود داده است. این امر دقیقاً مطابق انتظارات پژوهشگران بوده است؛ زیرا انتظار می‌رود جو سازمانی با توجه به شاخصهایی که دارد، میزان مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی را تحت تأثیر قرار دهد. طبیعی است با مثبت و سازنده بودن این جو در سازمان، میزان امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری نیز افزایش می‌یابد و در نهایت، پیامدهای سازمانی تحت تأثیر مثبت و معنادار قرار می‌گیرند.

### ۱۰. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

سرمایه‌گذاری روی سرمایه روان‌شناختی عملاً به منزله سرمایه‌گذاری بر روی سایر سرمایه‌ها (انسانی و اجتماعی) خواهد بود. نگارندگان با درک این موضوع، درصدد بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با پیامدهای سازمانی برآمدند. در این راستا، الگوی مفهومی پژوهش با بررسی تعاملات چند سویه میان سرمایه روان‌شناختی و پیامدهای سازمانی و نیز نقش تعدیل‌گر جو سازمانی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و پیامدهای سازمانی ارائه شد تا به کمک آن بتوان با ارتقای سرمایه روان‌شناختی، نسبت به بسط و توسعه عملکرد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان به

- on Employee Well-being Over Time", Journal of Occupational Health Psychology, Vol.15 (1).
- Avolio, B.J. & F. Luthans (2006). *The High Impact Leader: Moments Matter in Accelerating Authentic Leadership Development*, New York, McGraw-Hill.
  - Bahadori, Jafar; Tooraj Hashemi & Jalil Khayroodin (2012). "Relationship between Psychological Capital and Social Capital in Tabriz University", Journal of Research and Health, Vol.2, No.1, Spring and Summer.
  - Bandura, A., (1997), *Self-Efficacy: The Exercise of Contro*, New York, Freeman.
  - Brandt, T., F. Jorge, S. Gomes & D. Boyanova (2011). "Personality and Psychological Capital as Indicators of Future Job Success?", A Multicultural Comparison between Three European Countries, Personality and Psychological Capital as Indicators.
  - Chapin, John & Grace Coleman (2009). "Optimistic Bias: What you Think, What you Know, or Whom you Know?", North American Journal of Psychology, N.1.
  - Clark, C. (2012), "With Hope, we are Half Way to where we Want to Go", Produced by Lake House Copyright in: <http://www.sundayobserver.lk/2012/03/18/imp05.asp>
  - Davis, R.; D. Cook, L. "Cohen (2005). "A Community Resilience Approach to Reducing Ethnic and Racial Disparities in Health Race", Genetics and Health Disparities, 95 (12).
  - Edmonton J. & J. Western (2002). "Leadership Development in Health Care: What do we know?", Journal of Management in Medicine, (16).
  - Fatih, Çetin (2011). "The Effects of the Organizational Psychological Capital on the Attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey", European Journal of Social Sciences, Vol.21 (3).
  - Fredrickson, Barbara L. (2011). "Why Choose Hope?", March 23, <http://www.psychologytoday.com/blog/positivity/200903/why-choose-hope>.
  - Gillham, J.; A. Shatte, K. Reivich & M. Seligman (2001). "Optimism, Pessimism, and Explanatory Style, In Chang, E. *Optimism & Pessimism: Implications for Theory, Research, and Practice*", Washington DC, American Psychological Association, ISBN:1-55798-691-6.
  - Harms, Peter & Fred Luthans (2012). *Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: an Example Using Psychological Capital*, University of Nebraska.
  - Hooman, Haidarali (2000). *Statistic in Behavioral Research*, Tehran, Parsa Printed.
  - Judge, T.A.; C.J. Thoresen, J.E. Bono & G.K. Patton (2001). "The Job Satisfaction- Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review", Psychological Bulletin, Vol.127, N.3.
  - Laura, Riolli; S. Victor & Richards Joseph (2012). "Psychological Capital as a Buffer to Student Stress", Psychology, Published online in: <http://www.SciRP.org/journal/psych>
  - Liam, F. & Ross Donohue (2004), "Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of The Construct", Monash University, Business and Economics, Working Paper (51).
  - Luthans, F.; B.J. Avolio & J.B. Avey (2007). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", Personnel Psychology, 60.
  - Luthans, F.; S.M. Norman, B.J. Avolio & J.B. Avey (2008). "Supportive Climate and Organizational Success: The Mediating Role of Psychological Capital", Journal of Organizational Behavior, 29(2).
  - Luthans, F.; G.R. Vogelgesang & P.B. Lester (2006). "Developing the Psychological Capital

- of Resiliency", Human Resource Development Review, 5(1).
- Luthans, F.; C.M. Youssef & D. Sweetman (2010). "Impact of Positive Appraisals of Relationships and Health on Employees, overall well-being", under Journal Review.
  - Markeshia, Ricks (2012). "Resiliency' Efforts Run up Against Busy AF", <http://www.airforcetimes.com/news/2012/05/air-force-resiliency-efforts-run-up-against-busy-force-050412/>
  - Meyer, J.P. & T.E. Becker (2004). "Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model", Journal of Applied Psychology, Vol.89, No.6.
  - Mirkamali, Mohammad (1994). *Leadership and Educational Management*, Tehran, Ramin Printed, Second Edition.
  - Nelson, D. & C.L. Cooper (2007). "Positive Organizational Behavior: Accentuating the Positive at Work", Thousand Oaks, CA: Sage.
  - Ormrod, J.E. (2006). "Educational Psychology: Developing Learners", 5th Edition, Upper Saddle River, N.J. Pearson / Merrill Prentice Hall.
  - Peterson, S.J. & F. Luthans (2003). "The Positive Impact and Development of Hopeful Leaders", Leadership and Organization Development Journal, (24).
  - Rahimnia, Fariborz; Saeed Mortazavi & Touba Delaram (2010). "Review the Effect of Cultural Intelligence in Managers Performance", Journal of Modiriart Farda, Vol.8, N.22.
  - Rousseau, D.M. (1988). *The Construction of Climate in Organizational Research*, International Review of Industrial and Organizational Psychology, New York, Wiley.
  - Schneider, B.; J.K. Wheeler & J.F. Cox (1992). "A Passion for Service: Using Content Analysis to Explicate Service Climate themes", Journal of Applied Psychology, 77.
  - Smith, P.C.; L.M. Kendall & C.L. Hulin (2010). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago, Rand McNally.
  - Snyder, C.R. & S.J. Lopez (2007). *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*, Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.
  - Solinger, O.N.; W. Vanolffen & R.A. Roe (2008). "Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment", Journal of Applied Psychology, 93(1).
  - Sousa-Poza, A.A. (2000). "Well-being at Work: a Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction", Journal of Socio-Economics, Vol.29, 6.
  - Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage, London.
  - Sweet, Johanna, (2012). *The Relationship between Psychological Capital and Learning Organization Dimensions in a Community Medical Center*, the George Washington University.
  - Turner, N.; J. Barling & A. Zaharatos (2002). "Positive Psychology at Work", In C.R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*, Oxford, UK: Oxford University Press.
  - Vishal, Gupta (2012), "Psychological Capital as a Mediator of the Relationship between Leadership and Creative Performance Behaviors", Indian Institute of Management Calcutta, Human Resource Management Group, Kolkata, India, August.
  - Wright, T.A. & R. Cropanzano (2004). "The Role of Psychological Well-being in Job Performance", *Organizational Dynamics*, (33).
  - Zautra, A.J.; J.S. Hall & K.E. Murray (2010). *Resilience: A New Definition of Health for People and Communities*, Handbook of adult Resilience, New York, Guilford.