

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۰۱/۲۲

تاریخ بررسی مقاله: ۹۰/۰۲/۱۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۰۶/۱۰

مجله دست آوردهای روان‌شناختی

(علوم تربیتی و روان‌شناسی)

دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱۳۹۰

دوره چهارم، سال ۱۸-۳، شماره ۱

صص: ۱۹-۴۶

رابطه‌ی علی سرمایه روان‌شناختی با هیجان‌های مثبت، بهزیستی روان‌شناختی، عملکرد شغلی و التزام شغلی

عبدالکاسم نیسی*

نسرین ارشادی**

احسان رحیمی***

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه‌ی علی سرمایه روان‌شناختی با هیجان‌های مثبت، بهزیستی روان‌شناختی، عملکرد شغلی و التزام شغلی از طریق طراحی و آزمودن یک الگو بود. نمونه‌ی این پژوهش، شامل ۲۶۳ (۲۲۸ زن و ۳۵ مرد) بود. که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی شیراز انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش، شامل پرسشنامه‌های سرمایه روان‌شناختی، عملکرد شغلی، رفتارهای مدنی سازمانی، التزام شغلی، بهزیستی روان‌شناختی و هیجان‌های مثبت بودند. ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و بر اساس نرم‌افزار AMOS ویراست ۱۸ انجام گرفت. جهت آزمودن اثر واسطه‌ای از روش بوت استراپ استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است. برازش بهتر از طریق همبسته کردن خطاهای دو مسیر به دست آمد. به طور کلی ۷ فرضیه مستقیم و یک فرضیه غیرمستقیم مورد تأیید قرار گرفتند.

کلید واژگان: سرمایه روان‌شناختی، بهزیستی روان‌شناختی، هیجان‌های مثبت، التزام شغلی، عملکرد تکلیفی، رفتار مدنی سازمانی

* دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران (نویسنده مسئول)

kazem23@yahoo.com

** استادیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران

*** کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران

مقدمه

مدتهاست که دانشمندان و پژوهشگران رویکردی مثبت‌نگر را به مدیریت منابع انسانی اتخاذ نموده‌اند. در واقع سازمان‌ها به طور روزافزونی به اهمیت مثبت بودن و تمرکز بر توسعه نقاط قوت^۱ کارکنان به جای توجه به نقاط ضعف آنها پی برده‌اند، (شافلی و سالانوا^۲، ۲۰۰۷). روان‌شناسی مثبت‌نگر^۳ جنبه‌ای از علم روان‌شناسی است که به مطالعه‌ی شرایط و فرایندهایی که به موفقیت افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها کمک می‌کنند، می‌پردازد.

اصول مثبت بیان می‌دارند که تغییر قابل تحمل و پر شتاب، مستلزم عاطفه‌ی مثبت و پیوندهای اجتماعی است (فردریکسون^۴، ۲۰۰۱). پژوهش حاضر به بررسی تعدادی از سازه‌ها، رفتارها و نگرش‌های سازمانی مثبت‌نگر به مرکزیت سرمایه روان‌شناختی^۵ که بهترین و بارزترین شاخص و نشانه‌ی مثبت‌نگری در محیط‌های کاری است، می‌پردازد تا هم درک جدیدی از این مفهوم را ایجاد کند و هم رابطه‌ی این سازه‌ی مثبت را با عملکرد شغلی^۶، التزام شغلی^۷، هیجانات مثبت^۸ و در نهایت بهزیستی روان‌شناختی^۹ کارکنان را مشخص نماید.

پرستاران یکی از ارکان مهم در سازمان‌های بهداشتی و درمانی هستند و نارسایی کار این گروه به علت نقش مهم آنها در بهبود بیماران نتیجه‌های غیرقابل جبران به بار خواهد آورد، بنابراین پرداختن به عامل‌های مؤثر بر عملکرد پرستاران و پژوهش در این حیطه اهمیت به سزایی دارد. از آنجایی که پرستاران بزرگترین گروه ارایه دهنده‌ی خدمات در نظام سلامت هستند، یافتن پیش‌بین‌های مهم و تأثیرگذار بر عملکرد شغلی آنها و متغیرهای مربوط به آن کمک بسیار شایانی نه تنها به آنها بلکه کل به حساب می‌آید. از جمله این عوامل مؤثر در این حوزه، مثبت‌نگری است. در این پژوهش سعی بر این است تا رابطه بین ارزیابی‌های مثبت پرستاران (سرمایه روان‌شناختی) با پیامدهای شغلی آنها مورد بررسی قرار گیرد.

-
- 1- strengths
 - 2- Schaufeli & Salanova
 - 3- positive psychology
 - 4- Frederickson
 - 5- psychological capital
 - 6- job performance
 - 7- job engagement
 - 8- positive emotions
 - 9- psychological well-being

سرمایه روان‌شناختی چارچوبی را فراهم می‌کند که دانشمندان را قادر می‌سازد تا پژوهش‌های کنونی در زمینه‌ی رفتار سازمانی مثبت^۱ (POB) را گسترش دهند. این سازه که شامل خودکارآمدی^۲، امیدواری^۳، خوشبینی^۴ و تاب‌آوری^۵ است به وسیله‌ی لوتانز^۶ (۲۰۰۲) به عنوان یک مقیاس قابل مقایسه با سرمایه انسانی^۷، اجتماعی و فیزیکی، معرفی شد (پیچ و داناهاو^۸، ۲۰۰۴).

سرمایه روان‌شناختی یک حالت روان‌شناختی مثبت‌نگر رشد‌پذیر است که با این ویژگی مشخص می‌شود: (۱) داشتن اعتماد به نفس لازم و تلاش برای موفقیت در کارهای چالش‌انگیز (خودکارآمدی)؛ (۲) ایجاد اسنادی مثبت در مورد موفقیت در زمان حال و در آینده (خوش‌بینی)؛ (۳) پافشاری در رسیدن به اهداف و به هنگام لزوم تغییر دادن مسیرهای رسیدن به اهداف (امیدواری)؛ و (۴) هنگام مواجهه با مشکلات و سختی‌ها، تحمل کردن و بازگشت به جای اول برای دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری) (لوتانز، یوسف و آولویو^۹، ۲۰۰۷، ص ۳).

کارکنان در صورتی خدمات اثربخش ارائه می‌دهند که خوشنود و به سازمان متعهد باشند (امیدوار)، نسبت به آینده خوش‌بین باشند و قادر به مقاومت در برابر چالش‌ها باشند، همچنین فهم و درک کاملی از دانش و مهارتی که عرضه می‌کنند، داشته باشند (خودکارآمدی). مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی مثبت (خوش‌بینی، خودکارآمدی، امید و تاب‌آوری) منابع روان‌شناختی کلیدی انجام موفقیت‌آمیز کار می‌باشند. سرمایه روان‌شناختی به افراد کمک می‌کند تا یک سبک مقابله^{۱۰} فعال را پرورش دهند (لوتانز، نورمن، آولویو و آوی^{۱۱}، ۲۰۰۸، به نقل از عبدالله^{۱۲}، ۲۰۰۹). سرمایه روان‌شناختی به عنوان قابلیت‌های حالت

1- positive organizational behavior (POB)

2- self-efficacy

3- hope

4- optimism

5- resiliency

6- Luthans

7- human capital

8- Page & Donohue

9- Youssef & volio

10- coping style

11- Norman, Avolio, Avey

12- Abdullah

گونه^۱ خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری یک فرد تعریف می‌شود (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷، به نقل از عبدالله، ۲۰۰۹). این چهار قابلیت حالت‌گونه وقتی به عنوان یک سازه جدید به نام سرمایه روان‌شناختی با هم ترکیب می‌شوند یک همبستگی مثبت قوی را با عملکرد شغلی کارکنان، شادکامی^۲ شغلی، تعهد سازمانی^۳ و خشنودی شغلی^۴ نشان می‌دهند (یوسف، ۲۰۰۴). بنابراین هر کدام از این چهار سازه ممکن است نقش عمده‌ای در خط مشی‌های کسب و کار سودآور که احتمالاً از عملکرد و خشنودی شغلی افزایش یافته کارکنان ناشی می‌شود، ایفا کنند (عبدالله، ۲۰۰۹). در این پژوهش عملکرد شغلی در قالب دو سازه‌ی عملکرد وظیفه‌ای^۵ یا درون‌نقشی^۶ و عملکرد زمینه‌ای^۷ یا فرا‌نقشی^۸ مورد بررسی قرار گرفته است

رفتار مدنی سازمانی^۹، بارزترین شاخص عملکرد زمینه‌ای می‌باشد و نشانگر هر گونه رفتار اختیاری کارکن است که جزئی از الزامات وظیفه‌ای کارکن نیست، اما برای سازمان با منفعت‌هایی همراه است (بورمن، موتو ویدلو^{۱۰}، ۱۹۹۳؛ ارگان^{۱۱}، ۱۹۸۸، ۱۹۹۷). به طور کلی، کارکنانی که مثبت‌نگر هستند در مقایسه با کارکنانی که تمایل به منفی‌نگری دارند، رفتار مدنی سازمانی بالاتری را بروز می‌دهند (آوی، لوتانز، یوسف، ۲۰۱۰). در این پژوهش دیدگاهی دو بُعدی از رفتار مدنی سازمانی، یعنی رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد^{۱۲} و رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان^{۱۳}، برای مطالعه اثر سرمایه روان‌شناختی بر رفتارهای مدنی سازمانی اتخاذ گردید.

کارکنانی که رویدادها را به روشی مثبت تعبیر می‌کنند، مثلاً با امیدواری، خوش‌بینی،

-
- 1- state-like
 - 2- happiness
 - 3- organizational commitment
 - 4- job satisfaction
 - 5- task performance
 - 6- in role performance
 - 7- contextual performance
 - 8- extra role performance
 - 9- organizational citizenship behavior, OCB
 - 10- Borman & Motowidlo
 - 11- Organ
 - 12- organizational citizenship behavior directed toward individual (OCBI)
 - 13- organizational citizenship behavior directed toward the organization (OCBO)

خودکارآمدی و تاب آوری (سرمایه روان‌شناختی) به احتمال بیشتری هیجان‌های مثبت را در محیط کار حتی در طول رویدادهایی که بالقوه استرس‌زا هستند، تجربه می‌کنند. کارکنانی که خوش‌بین و کارآمد هستند، به طور کلی انتظارات مثبتی برای دستیابی به هدف و مقابله موفق با تغییر دارند، بنابراین احساس مثبت کارآمدی را تجربه می‌کنند. هیجان‌های مثبت مسیرهای پیگیری اهداف را گسترده‌تر می‌سازند (فردریکسون، ۲۰۰۱، به نقل از آوی، هیوجز^۱، نورمن و لوتانز، ۲۰۰۸). تحقیقات نشان داده‌اند که هیجان‌های مثبت به عنوان ضربه‌گیر^۲ عمل می‌کنند و پادزهری مفید برای مشکلات مربوط به هیجان‌های منفی و بیماری‌ها فراهم می‌سازند (فردریکسون، ۲۰۰۰، به نقل از توگد^۳، فردریکسون و بارت^۴، ۲۰۰۴). هیجان‌های مثبت به افراد کمک می‌کنند تا سریع‌تر بر هیجان‌های منفی غلبه کنند و در نهایت نقش مهمی در بهزیستی روان‌شناختی و جسمی فرد ایفا می‌کنند (توگد و همکاران، ۲۰۰۴). تجربه هیجان‌های مثبت به افراد کمک می‌کند تا خودشان را به افرادی خلاق‌تر، یکپارچه‌تر، انعطاف‌پذیرتر و در نهایت افرادی سالم تبدیل کنند (نلسون و کوپر^۵، ۲۰۰۷).

افراد با سطوح بالای بهزیستی روان‌شناختی نوعاً سطوح بالاتری از عزت نفس^۶ و هوش هیجانی^۷ نشان می‌دهند (اسمیت، هون، کیاروچی^۸، ۲۰۰۸). این افراد همچنین از زندگی حرفه‌ای، زندگی شخصی، زندگی معنوی و مانند این‌ها رضایت بیشتری دارند (اسمیت و همکاران، ۲۰۰۸). ابعادی که بهزیستی روان‌شناختی را در این پژوهش شکل داده‌اند عبارتند از: پذیرش خویش^۹، تسلط بر محیط^{۱۰}، روابط مثبت^{۱۱}، هدف در زندگی^{۱۲}، رشد شخصی^{۱۳} و

-
- 1- Hughes
 - 2- buffer
 - 3- Tugade
 - 4- Barrett
 - 5- Nelson, Cooper
 - 6- self-esteem
 - 7- emotional intelligence
 - 8- Smith, Heaven, Ciarrochi
 - 9- self acceptance
 - 10- environmental mastery
 - 11- positive relations
 - 12- propose in life
 - 13- personal growth

خودمختاری^۱. افراد در هر کدام از این ابعاد بر روی یک طیف و گستره‌ای از بسیار پایین تا بسیار بالا درجه‌بندی می‌شوند. (ریف و کیس^۲، ۱۹۹۵).

منابع روان‌شناختی که توسط هیجانان مثبت کارکنان ایجاد می‌شوند، ممکن است منجر به نگرش‌های مثبتی در کارکنان مثل التزام شغلی شوند. این التزام کارکنان نه تنها بر فرد کارکن اثر دارد، بلکه ممکن است بر انگیزش و هیجانان دیگر اعضای گروهش نیز اثرگذار باشد (بیکر، ون امریک، ایویما^۳، ۲۰۰۶). سازه التزام مثالی از روان‌شناسی مثبت‌نگر است (ویفالد^۴، ۲۰۰۸). سازه‌ی التزام اولین بار توسط کان^۵ (۱۹۹۰) ارائه شد. کان (۱۹۹۰، ص ۶۹۴) التزام فردی را چنین تعریف کرد، «کنترل اعضای سازمان بر نقش‌های کاری‌شان. به اعتقاد وی در حالت التزام، افراد به طور جسمی، شناختی و هیجانی، خودشان را در کار درگیر می‌کنند.»

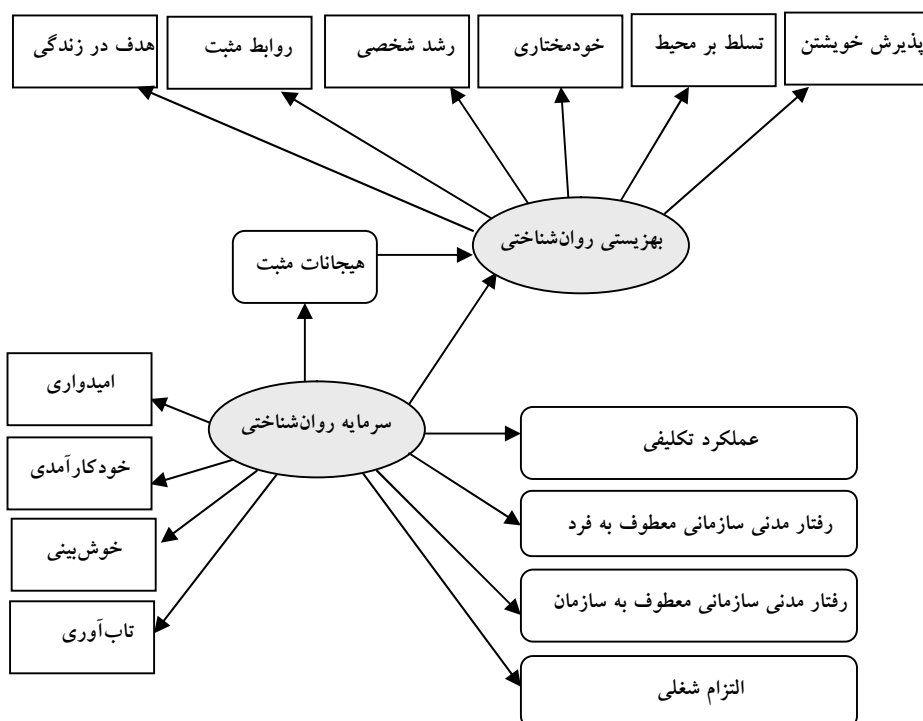
بررسی پیشینه پژوهش و الگوهایی که در رابطه با سرمایه روان‌شناختی مطرح شده‌اند، منجر به طراحی الگوی پیشنهادی حاضر گردید که در آن اثر مستقیم سرمایه روان‌شناختی بر هیجانان مثبت، عملکرد شغلی، التزام شغلی و بهزیستی روان‌شناختی و اثر غیرمستقیم آن بر بهزیستی روان‌شناختی از طریق متغیر میانجی هیجانان مثبت مورد بررسی قرار می‌گیرد. شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

فرضیه‌های پژوهش

۸ فرضیه پژوهش حاضر (۷ فرضیه مستقیم و ۱ فرضیه غیرمستقیم) عبارتند از:

- ۱) سرمایه روان‌شناختی اثر مثبت مستقیم بر عملکرد تکلیفی دارد.
- ۲) سرمایه روان‌شناختی اثر مثبت مستقیم بر هیجانان مثبت دارد.
- ۳) سرمایه روان‌شناختی اثر مثبت مستقیم بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد دارد.
- ۴) سرمایه روان‌شناختی اثر مثبت مستقیم بر رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان دارد.
- ۵) سرمایه روان‌شناختی اثر مثبت مستقیم بر بهزیستی روان‌شناختی دارد.

1- autonomy
 2- Ryff & Keyes
 3- Bakker, Van Emmerik, Euwema
 4- Wefald
 5- Kahn



شکل ۱. رابطه علی سرمایه روان‌شناختی با هیجان‌های مثبت، بهزیستی روان‌شناختی، عملکرد شغلی و التزام شغلی

- ۶) سرمایه روان‌شناختی اثر مثبت مستقیم بر التزام شغلی دارد.
- ۷) هیجان‌های مثبت اثر مثبت مستقیم بر بهزیستی روان‌شناختی دارد.
- ۸) سرمایه روان‌شناختی اثر مثبت غیرمستقیم (از طریق هیجان‌های مثبت) بر بهزیستی روان‌شناختی دارد.

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل پرستاران کلیه بیمارستان‌های دولتی شهر شیراز بود. تعداد ۳۵۰ نفر از جامعه آماری مذکور به عنوان نمونه فرضیه آزمایی و ۶۰ نفر به عنوان نمونه اعتباریابی با استفاده از روش مرحله‌ای نسبی انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری به این صورت بود که ابتدا از بین ۱۳ بیمارستان دولتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شیراز ۷ بیمارستان و

سپس به نسبت پرستاران هر بیمارستان، تعدادی به طور تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. در نهایت از نمونه فرضیه‌آزمایی ۲۶۳ (۷۵ درصد) و از نمونه اعتباریابی ۵۱ (۸۵ درصد) برگشت داده شدند و تحلیل روی آنها انجام گرفت.

ابزار پژوهش

در این پژوهش جهت سنجش متغیرهای مورد مطالعه از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی. برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه ۲۴ ماده‌ای سرمایه روان‌شناختی (لوتانزو همکاران، ۲۰۰۷) استفاده شد. در این پرسشنامه برای هر کدام از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی ۶ ماده در نظر گرفته شده است. پرسشنامه مذکور برای اولین بار توسط پژوهشگران (۱۳۸۹) به فارسی برگردانده و برای اجرا تنظیم گردید. لوتانزو و همکاران (۲۰۰۷) ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و ۰/۸۸ به دست آوردند. لوتانزو و همکاران (۲۰۰۷) روایی مناسب و بسیار بالایی برای این مقیاس گزارش کردند. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

پرسشنامه عملکرد تکلیفی. در پژوهش حاضر برای سنجش عملکرد وظیفه‌ای از مقیاس ۹ ماده‌ای (تن هورن و رو^۱، ۱۹۸۸؛ تن هورن، ۱۹۸۹، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) استفاده شد. این پرسشنامه اولین بار توسط ارشدی (۱۳۸۶) به فارسی ترجمه و برای اجرا تنظیم گردید. تن هورن، زینوویوا^۲، رو و دنیس^۳ (۱۹۹۶، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) ضرایب پایایی این پرسشنامه را روی نمونه‌های مختلف این گونه گزارش کرده‌اند: بلغارستان، ۰/۶۹ (۱۹۹۴)، مجارستان، ۰/۷۲ (۱۹۹۴) و در هلند ۰/۶۸ (۱۹۹۴). پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر از روش کرونباخ ۰/۶۹ به دست آمد.

پرسشنامه هیجانات مثبت. برای سنجش هیجانات مثبت از فهرست عواطف مثبت و منفی واتسون، کلارک و تلجن^۴ (۱۹۸۸) استفاده گردید. بر اساس پژوهش توگد و همکاران (۲۰۰۴) و آوی و همکاران (۲۰۰۸) پژوهشگران از خرده مقیاس عواطف مثبت آن استفاده کردند. این

-
- 1- Ten Horn & Roe
 - 2- Zinovieva
 - 3- Dienes
 - 4- Watson, Clark, & Tellegen

فهرست یک ابزار خودسنجی است که با تغییر دستورالعمل می‌توان هم شیق «حالتی» آن را سنجید و هم شیق «صفتی». برای این منظور فقط هیجان‌ات مثبت^۱ (PA) فهرست مورد استفاده قرار گرفت. شرکت کنندگان، فراوانی هر هیجان ویژه را که طی یک هفته گذشته تجربه کرده‌اند را درجه‌بندی می‌کنند. این نمایانگر نمونه‌ای از هیجان‌ات است که فرد اخیراً آنها را تجربه کرده است، نه به طور ثابت (مثلاً یک سال گذشته)، و نه آن قدر بی‌درنگ که یک بار یا یک روز رخ دهد و باعث سوگیری داده‌ها شود (مثلاً روز گذشته). ضریب پایایی برای هیجان‌ات مثبت، ضریب قابل قبول ۰/۹۵ گزارش شده است (آوی و همکاران، ۲۰۰۸). واتسون و همکاران (۱۹۸۸) نیز ضریب پایایی ۰/۸۳ را به دست آوردند. در ایران نیز پایایی و روایی این مقیاس چندین بار بررسی شده است. مثلاً بخشی‌پور و دژکام (۱۳۸۴) پایایی خرده مقیاس مثبت را ۰/۸۸ به دست آوردند. آنها همچنین برای این خرده مقیاس از روش تحلیل عاملی تاییدی روایی مطلوب و مناسبی به دست آوردند. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز از روش کروباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

پرسشنامه التزام شغلی. برای سنجش التزام شغلی در این پژوهش از نسخه کوتاه مقیاس التزام شغلی اوترخت^۲ (UWES-9)، از شافلی، سالانوا، گونزالز-روما^۳ و بیکر (۲۰۰۲) استفاده گردید که شامل سه زیر مقیاس نیرومندی^۴، وقف^۵ و جذب^۶ است. این مقیاس شامل ۹ ماده می‌باشد که برای هر خرده مقیاس ۳ ماده در نظر گرفته شده است. شافلی و سالانوا (۲۰۰۷) گستره پایایی را برای این مقیاس بین ۰/۷ تا ۰/۸ گزارش داده‌اند. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کروباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی. در این پژوهش بهزیستی روان‌شناختی توسط مقیاس ۵۴ ماده‌ای بهزیستی روان‌شناختی ریف (ریف ۱۹۸۹؛ ریف و کیس، ۱۹۹۵) مورد سنجش قرار گرفت. این مقیاس ۶ بُعد کارکردی مثبت فرد را می‌سنجد. این شش بُعد شامل خودمختاری،

1- positive affect, PA

2- Short version of the Utrecht Work Engagement Scale

3- Gonzalo-Roma

4- vigor

5- dedication

6- absorption

تسلط بر محیط، رشد شخصی، ارتباطات مثبت، هدف در زندگی و خویش‌نپذیری می‌باشد (ریف، ۱۹۸۹؛ ریف و کیس، ۱۹۹۵). پاسخ‌های آزمودنی‌ها بر روی مقیاس ۶ درجه‌ای برای هر کدام از ۵۴ ماده (۹ ماده برای هر خرده مقیاس) قرار می‌گیرد. این پرسشنامه توسط پژوهشگران ترجمه و برای اجرا تنظیم گردید. هیمن^۱ (۲۰۰۸)، ضریب پایایی را به روش کرونباخ برای هر خرده مقیاس چنین به دست آورد: خود مختاری (۰/۷۹)، تسلط بر محیط (۰/۸۱)، رشد شخصی (۰/۸۲)، روابط مثبت با دیگران (۰/۸۳)، هدف در زندگی (۰/۸۲)، و خویش‌نپذیری (۰/۸۵). در این پژوهش مقدار ضریب پایایی پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی ۰/۸۸ به دست آمد.

پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی. در پژوهش حاضر جهت سنجش رفتار مدنی سازمانی، از مقیاس رفتار مدنی سازمانی ویلیامز و اندرسون^۲ (۱۹۹۱) استفاده گردید. این مقیاس شامل ۲۱ ماده است. با توجه به هدف پژوهش حاضر، تنها ۱۴ ماده از این ۲۱ ماده مورد استفاده قرار گرفت. ضریب آلفای ارایه شده توسط ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱) برای رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد ۰/۶۱ تا ۰/۸۸ و برای رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان ۰/۷۰ تا ۰/۷۵ می‌باشد. پایایی پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی در پژوهش حاضر نیز به روش آلفای کرونباخ برای رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان ۰/۵۴ و برای رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد ۰/۸۳ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

پیش از انجام تحلیل‌های اصلی، چند تحلیل اولیه جهت کسب بینش‌های مقدماتی در ارتباط با داده‌ها انجام گرفت. در این پژوهش در مجموع روابط هفت متغیر در الگوی پیشنهادی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره آزمودنی‌ها روی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ و ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای الگو در جدول ۲ نشان داده شده‌اند.

1- Heeman

2- Williams & Anderson

یافته‌های اصلی

ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری (SEM^۱) بر اساس نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۱۸ و AMOS ویراست ۱۸ انجام پذیرفت. جهت آزمودن اثر واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی نیز از روش بوت استرپ^۲ استفاده شد. جهت تعیین کفایت برازندگی الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفت: ۱) مقدار مجذور کای (χ^2)، ۲) شاخص هنجار شده مجذور کای (نسبت مجذور کای بر درجات آزادی)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازندگی هنجار

جدول ۱. یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش برای کل آزمودنی‌ها

مقیاس‌ها	شاخص‌های توصیفی	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
سرمایه روان‌شناختی	۴۹	۱۳۸	۱۰۳/۴۷	۱۴/۸۶	
خودکارآمدی	۱۲	۳۶	۲۷/۰۵	۵/۰۳	
امیدواری	۹	۳۶	۲۶/۸۱	۵/۱۵	
تاب آوری	۱۰	۳۴	۲۵/۵۵	۳/۸۰	
خوشبینی	۱۱	۳۶	۲۴/۰۶	۴/۶۲	
هیجانان مثبت	۱۱	۵۰	۳۵/۴۶	۷/۱۲	
عملکرد تکلیفی	۲۰	۴۲	۳۰/۴۹	۴/۱۴	
رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد	۱۰	۳۵	۲۸/۶۷	۳/۳۶	
رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان	۱۸	۳۵	۲۸/۶۶	۳/۳۶	
التزام شغلی	۱۱	۶۳	۴۱/۶۶	۱۰/۱۸	
بهزیستی روان‌شناختی	۱۵۸	۲۹۴	۲۲۹/۵۵	۲۶/۷۸	
پذیرش خویشتن	۲۱	۵۰	۳۶/۶۳	۵/۵۹	
تسلط بر محیط	۲۴	۵۲	۳۷/۳۴	۶/۲۱	
روابط مثبت	۱۸	۵۳	۴۰/۰۴	۷/۱۲	
هدف در زندگی	۱۸	۵۱	۳۷/۹۷	۶/۰۷	
رشد فردی	۱۸	۵۴	۴۰/۰۶	۵/۹۹	
خودمختاری	۲۰	۵۳	۳۷/۵۳	۵/۸۲	

1- structural equation modeling (SEM)

2- bootstrap

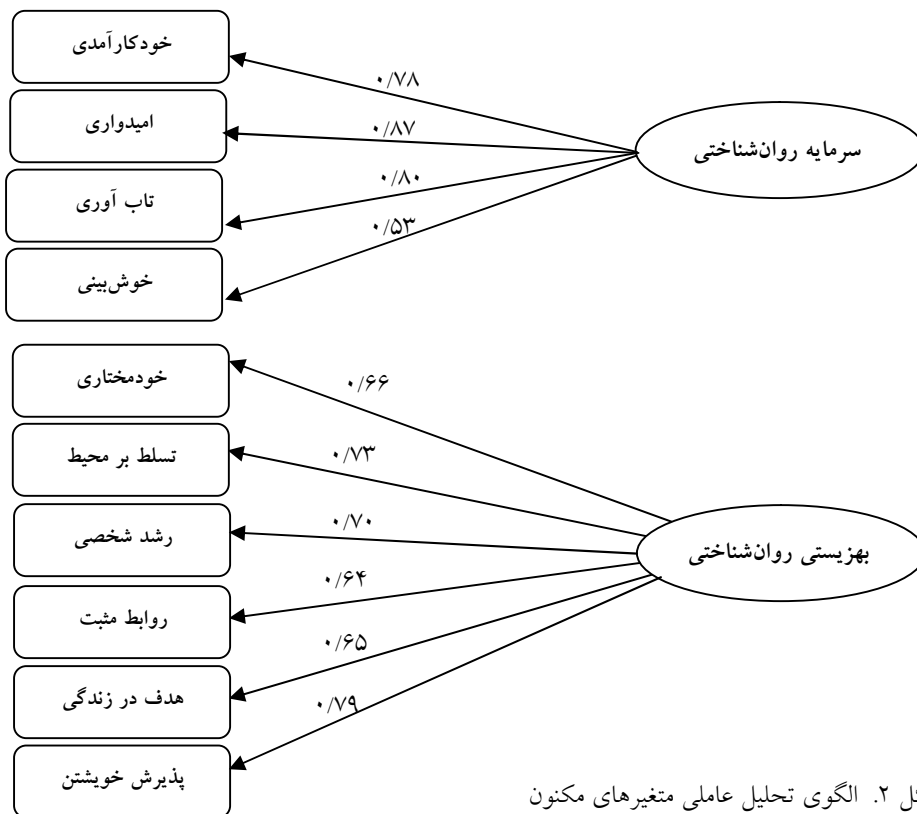
جدول ۲. ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

	۱۷	۱۶	۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
۱																		سرمایه روان‌شناختی
۲																	۰/۸۱۳**	خودکارآمدی
۳																۰/۸۸۵**	۰/۸۸۵**	امیدواری
۴															۰/۶۱۰**	۰/۵۲۶**	۰/۷۸۰**	تاب‌آوری
۵														۰/۴۳۲**	۰/۴۸۰**	۰/۳۲۸**	۰/۷۰۰**	خوشبینی
۶													۰/۳۵۵**	۰/۳۴۱**	۰/۴۱۷**	۰/۴۰۴**	۰/۴۷۹**	هیجانان مثبت
۷												۰/۳۷۴**	۰/۳۷۴**	۰/۴۸۹**	۰/۵۸۳**	۰/۵۹۵**	۰/۶۴۶**	بهبودی روان‌شناختی
۸										۰/۷۶۸**	۰/۳۹۶**	۰/۴۳۵**	۰/۴۰۴**	۰/۶۱۳**	۰/۵۵۷**	۰/۶۴۰**	پذیرش خویشتن	
۹									۰/۶۱۸**	۰/۷۵۱**	۰/۳۶۸**	۰/۴۱۲**	۰/۴۴۳**	۰/۵۴۷**	۰/۴۷۴**	۰/۵۹۲**	تسلط بر محیط	
۱۰							۰/۴۲۵**	۰/۴۹۷**	۰/۷۶۳**	۰/۱۹۸**	۰/۲۲۹**	۰/۳۱۲**	۰/۳۷۵**	۰/۳۷۹**	۰/۴۱۰**	روابط مثبت		
۱۱						۰/۵۳۰**	۰/۴۶۶**	۰/۴۴۸**	۰/۷۴۷**	۰/۲۰۹**	۰/۲۹۴**	۰/۳۰۹**	۰/۳۴۴**	۰/۳۸۰**	۰/۴۱۹**	هدف‌در‌زندگی		
۱۲					۰/۵۸۴**	۰/۵۱۴**	۰/۴۳۹**	۰/۴۸۶**	۰/۷۶۶**	۰/۲۸۳**	۰/۲۴۶**	۰/۴۴۱**	۰/۴۵۸**	۰/۵۱۷**	۰/۵۲۳**	رشد فردی		
۱۳				۰/۳۲۱**	۰/۲۱۵**	۰/۲۷۰**	۰/۳۳۵**	۰/۳۳۴**	۰/۵۵۷**	۰/۱۳۸**	۰/۲۰۰**	۰/۲۲۹**	۰/۲۲۰**	۰/۳۱۴**	۰/۲۴۷**	خودمختاری		
۱۴			۰/۲۵۰**	۰/۲۷۷**	۰/۲۱۷**	۰/۲۱۸**	۰/۳۲۸**	۰/۳۲۲**	۰/۳۶۷**	۰/۱۳۶**	۰/۱۹۸**	۰/۳۵۸**	۰/۲۷۴**	۰/۳۴۸**	۰/۳۶۶**	عملکرد تکلیفی		
۱۵		۰/۱۱۲	۰/۴۶۵**	۰/۲۹۷**	۰/۱۹۱**	۰/۳۶۷**	۰/۳۲۸**	۰/۳۲۶**	۰/۲۹۹**	۰/۴۴۲**	۰/۱۲۶**	۰/۲۹۷**	۰/۳۶۷**	۰/۳۰۲**	۰/۳۳۱**	۰/۴۰۳**	رفتار مدنی معطوف به فرد	
۱۶	۰/۲۱۷**	۰/۲۸۳**	۰/۰۶۳	۰/۰۲۶	۰/۲۶۰**	۰/۲۴۴**	۰/۱۲۲	۰/۴۲۹**	۰/۳۱۰**	۰/۳۱۰**	۰/۴۲۷**	۰/۴۱۸**	۰/۳۸۶**	۰/۴۴۷**	۰/۳۷۹**	۰/۵۱۳**	رفتار مدنی معطوف به سازمان	
۱۷	۰/۲۱۷**	۰/۲۸۳**	۰/۰۶۳	۰/۰۲۶	۰/۲۶۰**	۰/۲۴۴**	۰/۱۲۲	۰/۴۲۹**	۰/۳۱۰**	۰/۳۱۰**	۰/۴۲۷**	۰/۴۱۸**	۰/۳۸۶**	۰/۴۴۷**	۰/۳۷۹**	۰/۵۱۳**	التزام شغلی	

شده (NFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص توکر- لویس (TLI) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA).

تحلیل عاملی تاییدی (CFA)

پیش از ارزیابی الگوی ساختاری به منظور نشان دادن رابطه بین متغیرهای نشانگر با سازه مکنون^۱ مربوط، بر روی متغیرهای مکنون الگو تحلیل عاملی تاییدی^۲ CFA اجرا گردید. الگوی پیشنهادی در این پژوهش شامل دو متغیر مکنون سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی بود که هر یک از آنها از طریق چند متغیر نشانگر اندازه‌گیری شده‌اند. شکل ۲ الگوی تحلیل عاملی متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر و جدول ۳ شاخص‌های نیکویی



شکل ۲. الگوی تحلیل عاملی متغیرهای مکنون

1- latent

2- confirmatory factor analysis

برازش آن را نشان می‌دهند. نتایج الگوی تحلیل عاملی تاییدی نشان دهنده‌ی برازشی منطقی و قابل قبول می‌باشند. همین‌طور شاخص‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که الگوی اندازه‌گیری متغیرهای مکنون از برازندگی و روایی سازه‌ای خوبی برخوردار است.

جدول ۳. شاخص‌های نیکویی برازش تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای مکنون

شاخص‌ها	X ^۲	df	X ^۲ /df	GFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگو	۱۲۷/۰۷۹	۳۴	۳/۷۴	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۰۷

الگویابی معادلات ساختاری (SEM)

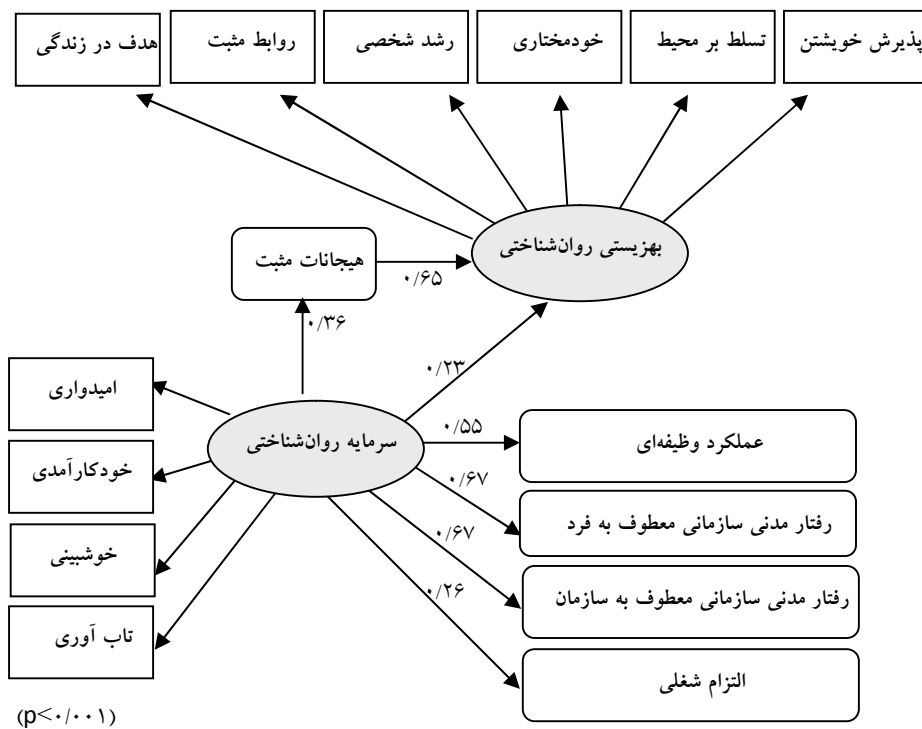
الگوی پیشنهادی در پژوهش حاضر در مجموع هفت متغیر را در خود جای داده است که یک متغیر به عنوان متغیر مستقل، پنج متغیر به عنوان متغیرهای وابسته و یک متغیر به عنوان متغیر میانجی می‌باشند.

پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی الگوی پیشنهادی مورد بررسی قرار گرفت. برازش الگوی اولیه بر اساس شاخص‌های برازندگی که پیش‌تر از آنها سخن رفت ارزیابی گردید. گرچه مقادیر برخی شاخص‌های برازندگی نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است، اما بعضی از شاخص‌ها نشان می‌دادند که الگو نیاز به بهبود دارد. بررسی شاخص‌های اصلاحی ارائه شده از سوی نرم‌افزار AMOS18 نشان می‌داد که همبسته کردن خطاهای دو مسیر می‌تواند مقدار مجذور کای را به میزان زیادی کاهش دهد. بنا بر اظهارات شاوروک^۱ (۱۹۹۰) می‌توان انتظار داشت موارد اختلال (خطا) برای دو متغیر، وقتی دارای علل مشترکی باشند که در الگو منظور نگردیده‌اند، همپراش باشند (به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶). حاصل این تغییرات، الگوی اصلاح شده نهایی بود که برازش آن با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی در جدول ۴ نشان داده شده است.

همان‌گونه که مندرجات جدول ۴ نشان می‌دهند الگوی اول از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است. این برازش با همبسته کردن خطاهای دو مسیر در الگوی نهایی بهبود یافته است. شکل ۳ ضرایب مسیرها را در الگوی نهایی پژوهش حاضر نشان می‌دهد.

جدول ۴: برازش الگوهای پیشنهادی و نهایی بر اساس شاخص‌های برازندگی

شاخص	χ^2	df	χ^2/df	GFI	IFI	TLI	AGFI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۶۱۸/۵۴۲	۱۰۳	۵/۰۰۵	۰/۹۰	۰/۸۳	۰/۸۲	۰/۸۷	۰/۸۷	۰/۸۲	۰/۸۳
الگوی نهایی	۴۱۴/۲۸	۱۰۱	۴/۱۰۱	۰/۹۴	۰/۸۵	۰/۸۶	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۸۵	۰/۰۵۲



شکل ۳. الگوی نهایی و ضرایب مسیر آن

شکل ۳ نشان می‌دهد که تمامی فرضیه‌های مستقیم الگوی پیشنهادی مورد تأیید قرار گرفتند.

مسیر واسطه‌ای الگوی پیشنهادی

یکی از فرضیه‌های زیربنایی الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر، وجود مسیر غیرمستقیم و

واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی ← بهزیستی روان‌شناختی ← هیجانات مثبت بود. این رابطه واسطه‌ای با استفاده از روش بوت استرپ آزموده شد. جدول ۵ نتایج بوت استرپ را در ارتباط با اثر سرمایه روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی با میانجی‌گری هیجانات مثبت نشان می‌دهد.

جدول ۵. نتایج بوت استرپ برای مسیر سرمایه روان‌شناختی ← هیجانات مثبت ← بهزیستی روان‌شناختی

خطای استاندارد	سوگیری	بوت	داده‌ها
۰/۳۹۸	۰/۰۰۴	۰/۴۰۲	۰/۳۹۸

مندرجات جدول ۵ حاکی از معنی‌داری این اثر واسطه‌ای است. حد پایین فاصله اطمینان ۰/۱۵۷۷ و حد بالای آن ۰/۴۹۳۳ می‌باشد. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری‌های مجدد^۱ بوت استرپ ۱۰۰۰ است. قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معنی‌داری این مسیر غیرمستقیم است، بنابراین رابطه غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی با بهزیستی روان‌شناختی از طریق هیجانات مثبت در الگوی پیشنهادی نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی به طور مستقیم با عملکرد تکلیفی، رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به فرد و معطوف به سازمان، التزام شغلی، بهزیستی روان‌شناختی و هیجانات مثبت به طور مستقیم و با بهزیستی روان‌شناختی از طریق هیجانات مثبت رابطه دارد.

نتایج مربوط به رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با عملکرد تکلیفی، (فرضیه ۱) با پژوهش‌های نورمن، آوی، نیم نیچت و پیگن^۲ (۲۰۱۰)، گوتی^۳ و همکاران (۲۰۰۹)، لوتانز،

1- resampling
2- Nimnicht & Pigeon
3- Gooty

آوولیو، آوی و نورمن (۲۰۰۷)، لوتانز و همکاران (۲۰۰۸)، آوی (۲۰۰۷) همسو می‌باشند. سرمایه روان‌شناختی همواره اثر نیرومندی بر عملکرد تکلیفی در محیط‌های کاری داشته است. افراد با امیدواری بالا توانایی بسیار خوبی در ایجاد راه‌های رسیدن به اهداف‌شان دارند. این منبع روان‌شناختی به طور مداوم این امید را ایجاد می‌کند که اهداف محقق خواهند شد، علاوه بر این افرادی که امید بالایی دارند، تکالیف خود را به گونه‌ای تنظیم می‌کنند که به موفقیت دست یابند (آوی و همکاران، ۲۰۰۸)، چنین برانگیختگی مداوم و شناخت مسیرهای جایگزین به این افراد کمک می‌کند تا عملکرد بالایی از خود نشان دهند.

از سوی دیگر، افراد خوش‌بین تمایل دارند که اسنادهایی درونی، بادوام و کلی برای موفقیت‌ها، و اسنادهایی بیرونی، ناپایدار و خاص برای شکست‌ها داشته باشند. بنابراین، به هنگام وقوع پیامدهای منفی برای افراد خوش‌بین، آنها با این استدلال که وقوع شکست علتی موقعیتی داشته است، برانگیختگی خویش را برای رسیدن به موفقیت حفظ می‌کنند و امیدوار خواهند بود که تلاش بعدی احتمالاً به شکست منتهی نخواهد شد.

بر اساس نظر لوتانز، آوولیو، والومب و لی^۱ (۲۰۰۵)، تاب‌آوری به عنوان مؤلفه‌ای از سرمایه روان‌شناختی، به طور مثبت با عملکرد تکلیفی رابطه دارد، به این علت که افراد با تاب‌آوری بالا خلاق‌ترند، نسبت به تغییر سازگارند و هنگام مواجهه با ناملایمات، مقاوم می‌باشند، مطالعات نشان داده‌اند افراد با خودکارآمدی بالا نیز دارای عملکرد بالا هستند.

همچنین، وقتی کارکنان یک وظیفه را به طور موفقیت‌آمیزی انجام می‌دهند (خودکارآمدی)، احتمال بیشتری وجود دارد که باور کنند دوباره می‌توانند آن کار را به طور موفق انجام دهند، کارکنانی که کارآمدی بالایی دارند، تلاش مداوم و پیگیری سرسختانه‌ای برای اتمام کار از خود نشان می‌دهند و به وسیله‌ی باورهایشان نسبت به موفقیت‌هایشان برانگیخته‌اند، بنابراین عملکرد بالایی از خود نشان می‌دهند.

به اعتقاد لوتانز، آوولیو و همکاران (۲۰۰۷) کارکنانی که سطوح بالایی از سرمایه روان‌شناختی را دارا هستند، ممکن است به دلیل تعداد و سطح سازه‌های روان‌شناختی‌ای که در شناخت‌ها، انگیزه و در نهایت رفتارشان متجلی است، نسبت به کارکنانی که تنها امیدواری یا

1- Walumbwa & Lee

تاب‌آوری یا خوشبینی و یا خودکارآمدی را در یک موقعیت معین نشان می‌دهند، حتی عملکرد بهتری دارند.

در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و هیجانات مثبت، نتایج با پژوهش‌های آوی و همکاران (۲۰۰۸) و آوی و همکاران (در دست چاپ) هماهنگ و همسو می‌باشد.

برای تلفیق انتظارات و اسنادهای مثبت (سرمایه‌ی روان‌شناختی) با هیجانات مثبت، نظریه‌ی میانجی‌گری شناختی هیجانات مثبت لازاروس^۱ (۱۹۹۱، ۱۹۹۳) یک پیوند نظری نیرومندی را فراهم می‌کند. این نظریه بیان می‌دارد که برخی سطوح ارزیابی‌های شناختی (اغلب خودکار و ناهشیار) مقدم بر واکنش‌های هیجانی هستند. بر مبنای این نظریه باورها و شناخت‌های افراد، نظیر امیدواری، کارآمدی، خوشبینی و تاب‌آوری یا در کل سرمایه روان‌شناختی، یک منبع بالقوه‌ی هیجانات مثبت هستند. بر این اساس انتظار می‌رود تا سرمایه‌ی روان‌شناختی کلی در هیجانات مثبت نقش داشته باشد. هیجانات مثبت تابعی از یک محرک قبلی به شکل رویدادهای معنادار شخصی است و چنین رویدادهایی اساس هیجانات مثبت را شکل می‌دهند. خودکارآمدی، یکی از مؤلفه‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی است که این باور را به افراد می‌دهد که توانایی بسیج انگیزش، منابع شناختی و راه‌کارهای انجام یک وظیفه‌ی ویژه را دارند. این موضوع این باور را در آنها ایجاد می‌کند که آنها قابلیت انجام و اتمام وظیفه‌ی پیش‌رو را دارند که این اولین قدم لازم برای هرگونه رفتار هدف‌گراست (بندورا، ۱۹۹۷). این انتظارات مثبت نسبت به موفقیت، ارزیابی‌هایی هستند که احساسات مثبتی نظیر شادی و مباهات را که از مهم‌ترین هیجانات مثبت هستند، به وجود می‌آورند. وقتی کارآمدی با امیدواری همراه می‌شود، باور به توانایی موفق بودن به واسطه‌ی اضافه شدن ابزارها و روش‌های ویژه (مسیرهای چندگانه) نیرومندتر می‌شود، که می‌تواند برای انجام وظیفه به طور موفق به کار رود. علاوه بر این باور که آنها می‌توانند موفق باشند، این افراد مسیرهایی را که به موفقیت آنها کمک می‌کند را می‌شناسند و از آن آگاه‌اند. این گونه ارزیابی‌ها می‌تواند منجر به احساس مصمم بودن و پر انرژی بودن (که از عمده‌ترین هیجانات مثبت‌اند، برای رسیدن به

1- Lazarus

2- Bandura

اهداف) شوند (آوی و همکاران، در دست چاپ).

بنابراین افرادی که خودکارآمدی، امیدواری، خوشبینی و تاب‌آوری بالایی دارند نه تنها به احتمال بیشتری ممکن است موفق شوند بلکه به واسطه‌ی ارزیابی‌های مثبت ممکن است آنها هیجان‌ات مثبت بیشتری را تجربه کنند. در نتیجه افراد با سرمایه روان‌شناختی بالا چنین رویدادهای موفق‌تری را تجربه می‌کنند و همچنین هیجان‌ات مثبت بیشتری را نیز تجربه می‌کنند (آوی و همکاران، در دست چاپ).

در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به فرد و معطوف به سازمان، نتایج با پژوهش‌های نورمن و همکاران (۲۰۱۰)، گوتی و همکاران (۲۰۰۹)، آوی، لوتانز و ینسن^۱ (۲۰۰۹) هم جهت می‌باشند. سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک سازه مثبت‌نگر، به طور کلی از طریق توانایی فرد در یافتن مسیرهای گوناگون رسیدن به موفقیت (یعنی، امیدواری)، معطوف به موفقیت هدف می‌باشد. برخی از این راهها ممکن است خلاقانه باشند و بنابراین قسمتی از نقش و وظیفه رسمی نیز نمی‌باشند، چنین راههای خلاقانه‌ای عبارتند از، تاب‌آور بودن به هنگام لزوم (تاب‌آوری) به طوری که برای دستیابی به هدف پافشاری شود (امیدواری)، مطمئن بودن به توانایی‌های خود و بنابراین از تلاش برای روش‌های تازه نترسیدن (خودکارآمدی)، و خوشبین بودن درباره‌ی آینده (خوشبینی). همچنین بر اساس نظر ارگان و نی‌یر^۲ (۱۹۸۵)، کارکنانی که آینده‌شان را به طور مطلوبی ارزیابی می‌کنند (سرمایه روان‌شناختی)، بیشتر مایلند تا درون داده‌هایشان را برای سازمان، تعدیل کنند که بدین وسیله در موفقیت سازمان سهیم می‌شوند. افراد با سطوح بالاتر سرمایه روان‌شناختی از توانایی‌شان در استفاده کردن از نیروهای روان‌شناختی برای مواجه شدن با موانع در کار، بهره‌می‌برند و به رفتارهای بصیرتی بیشتری مثل رفتارهای مدنی سازمانی، اقدام می‌کنند (ببینید، آوی و همکاران، ۲۰۰۸). به ویژه کارکنی که آینده‌اش را در یک سازمان به طور مطلوب‌تری ارزیابی می‌کند، احتمال بیشتری می‌رود تا تلاش بیشتری صرف کند که آینده سودمندی برای سازمان از طریق اقدام به رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به فرد و سازمان، شکل دهد (به نقل از،

1- Jensen

2- Near

گوتی و همکاران، ۲۰۰۹).

در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با بهزیستی روان‌شناختی، نتایج با پژوهش‌های آوی و همکاران (در دست چاپ) و سینگ و مانسی^۱ (۲۰۰۹) و آوی، لوتانز، اسمیت و پالمر^۲ (۲۰۱۰) همخوان است. بهزیستی را به عنوان تجربه‌ی حالت کارکرد روان‌شناختی بهینه در افراد توصیف می‌کنند. چنین حالت کارکردی بهینه‌ای معمولاً به تجربه‌ی تفکرات، هیجانات و یا پیامدهای مثبت توسط افراد بسته است، از سوی دیگر سرمایه‌ی روان‌شناختی به عنوان یک سازه‌ی مثبت که شامل چهار مؤلفه‌ی خودکارآمدی، امیدواری، خوشبینی و تاب آوری است، توصیف شده است. افراد خودکارآمد تمایل دارند تا ساختارهای اعتقادی نیرومندتری به توانایی‌ها و ظرفیت‌هایشان برای انجام وظایف مختلف، داشته باشند که در نتیجه‌ی چنین باوری تلاش و پافشاری آنها برای دنبال کردن اهدافشان بیشتر می‌شود. این موضوع تأثیر مثبتی بر احتمال موفقیت دارد. سطوح بالای امیدواری به افراد کمک می‌کند تا راه‌های چندانگانه‌ی معطوف به دستیابی به اهدافشان را دنبال کنند که منجر به موفقیت‌های بیشتری می‌شود. سطوح بالای خوشبینی به افراد کمک می‌کند تا دیدگاه و انتظارات مثبتی در رابطه با پیامدها داشته باشند و سطوح بالای انعطاف‌پذیری به افراد یاری می‌رساند تا بر مشکلات غلبه کنند و رویدادهایی را که منجر به شکست شده است، پشت سر بگذارند. سرمایه روان‌شناختی سازه مثبتی است که به افراد در تحقق ادراک‌های مثبت از خودشان کمک می‌کند، که این ادراک‌های مثبت بهزیستی روان‌شناختی فرد را در پی دارند. در مجموع سطوح بالای سرمایه‌ی روان‌شناختی منجر به تعداد پیامدهای مثبت بیشتری می‌شود و این امر فرایند همیشگی کارکرد روان‌شناختی بهینه یعنی، بهزیستی روان‌شناختی را به دنبال خواهد داشت.

یافته‌ها و نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی با التزام شغلی رابطه مستقیم و مثبتی دارد که چنین نتیجه‌ای با یافته‌های آوی و همکاران (۲۰۰۸)، آوی، پاترا^۳ و وست^۴ (۲۰۰۶) و هاجز^۵ (۲۰۱۰) همسو است.

-
- 1- Singh & Mansi
 - 2- Palmer
 - 3- Patera
 - 4- West
 - 5- Hodges

افراد با سرمایه روان‌شناختی بالا، شغل و زندگی خود را مثبت‌تر ادراک می‌کنند، ارتباط مثبت بین سرمایه روان‌شناختی و التزام شغلی ممکن است تجسمی از همپوشی مثبت‌گرایی باشد که کارکنان این حالت‌های مثبت را با خودشان به زندگی کاری روزمره‌شان می‌آورند، سپس چنین حالات مثبتی منجر به تجربیات مثبت می‌شوند که می‌تواند باعث ایجاد کشش و جاذبه نسبت به شغل، جذب آن شدن و صرف کردن انرژی برای آن، شوند. مثبت‌نگری، که افراد با سرمایه روان‌شناختی بالا آن را دارا هستند می‌تواند سختی‌ها و ناهمواری را در موقعیت‌های سازمانی تسهیل و برطرف سازد و موجب التزام هرچه بیشتر افراد نسبت به کار و شغل‌شان شود. کارکنانی که باوردارند که قادرند که تقاضاهایی را که در بافت پیچیده شغل، با آن مواجه‌اند را برآورده سازند (خودکارآمدی) و باور دارند که پیامدهای مطلوبی را در کار و زندگی تجربه خواهند کرد (خوش‌بینی) به احتمال بیشتری جذب کار می‌شوند و برای آن وقت می‌گذارند.

درباره رابطه غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی از طریق هیجان‌های مثبت، یافته‌های این پژوهش این رابطه نیز مورد تایید و حمایت قرار می‌دهد که همسو با نتایج و یافته‌های آوی و همکاران (در دست چاپ) می‌باشد.

بنا به نظر آوی و همکاران (در دست چاپ) می‌توان گفت که افرادی که سرمایه روان‌شناختی بالایی دارند، نسبت به آنهایی که سرمایه روان‌شناختی پایین‌تری دارند، به دلیل داشتن منابع مثبت بیشتر، تعداد رویدادهای موفق بیشتری را ادراک و تجربه می‌کنند. این رویدادهای موفق به عنوان محرک و پیشایندهای برای هیجان‌های مثبت عمل می‌کنند و اساس آن را شکل می‌دهند. هیجان‌های مثبت نیز چنان که گفته شد از طریق گسترش فراخنای تفکر بر نیروها و منابع روان‌شناختی فرد می‌افزایند. به علاوه سطوح بالای سرمایه روان‌شناختی (یعنی سطوح بالای خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب آوری)، افراد را از ادراک و دریافت آن خواسته‌ها و تقاضاهای محیط بیرونی، که ویرانی‌های شخصی برای مقابله با آنهاست، منع می‌کند، نتیجه این عمل احتمالاً کاهش فشار و اضطراب می‌باشد، چرا که افراد با سطوح بالای سرمایه روان‌شناختی منابع و ظرفیت‌های لازم برای مدیریت موفق و مقابله با محیط بیرونی را دارا می‌باشند، پس احتمال کمتری وجود دارد که آنها احساس غیر قابل پیش‌بینی و کنترل بودن

پاسخ‌های هیجانی خود به محیط را داشته باشند و این منجر به افزایش سلامت و بهزیستی روان‌شناختی در افراد با سطوح بالاتر سرمایه روان‌شناختی خواهد شد.

پیشنهاد‌های کاربردی

- اولین کاربرد عملی به عنوان نتیجه‌ی این پژوهش متوجه‌ی مدیران سازمان‌ها و مدیران منابع انسانی می‌باشد تا سرمایه‌ی روان‌شناختی را، اولاً مبنایی برای استخدام و گزینش افراد مورد نیاز خود قرار دهند، چرا که نقش سرمایه روان‌شناختی در پیشبرد اهداف سازمانی به خوبی نشان داده شده است و ثانیاً آن را در کارکنان‌شان ایجاد و تقویت نمایند، ذکر این نکته بسیار ضروری است که سرمایه روان‌شناختی قابلیت رشدپذیری دارد، رهنمودهای روشن و کاربردهای بی‌شمار و موفقی در ادبیات روان‌شناسی مثبت‌نگر، برای افزایش خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری و سرمایه روان‌شناختی کلی وجود دارد. مثلاً طی یک مداخله‌ای که پژوهشگران مؤسسه گالوپ انجام دادند توانستند سرمایه روان‌شناختی را در گروه نمونه افزایش دهند. در کل مدیران می‌توانند کارکنان را تشویق و دلگرم کنند تا سرمایه روان‌شناختی را در خود بهبود بخشند، و این می‌تواند برای سازمان سرمایه‌ای باشد تا کارکنان در هنگام تغییرات سازمانی چالش‌انگیز، سریع‌تر و بهتر با آن تغییرات تطابق پیدا کنند.

- سرمایه روان‌شناختی نشانگر منابع روان‌شناختی فرد می‌باشد و سطوح بالای این منابع مهم کارکنان را قادر خواهد ساخت تا هنگام مواجهه با مشکلات و چالش‌های کاری، خودشان را تجدید و بازسازی کنند، انرژی تازه‌ای بگیرند و رو به جلو حرکت کنند. بنابراین پیشنهاد می‌شود تا سازمان‌ها برای پست‌های مدیریتی و سرپرستی افرادی را انتخاب نمایند و آنها را به گونه‌ای آموزش دهند تا سرمایه روان‌شناختی بالاتر و در نتیجه منابع روان‌شناختی بیشتری داشته باشند. از دید عملی این نکته می‌تواند هم به مدیر و هم کارکنی که در یک طرح خلاقانه با مانع عمده و شکست مواجه شده است، کمک نماید تا سریعاً از آن با اسناد دادن آن شکست به شرایط موقتی بیرونی فاصله گیرد (یعنی با نشان دادن امید) و به آن مانع به عنوان درسی برای پیشرفت خود بنگرد (مثلاً با نشان دادن تاب‌آوری). از این رو مدیران و کارکنانی که امیدوارتر، خوشبین‌تر، کارآمدتر و انعطاف‌پذیرترند به احتمال بیشتری ممکن است که در

موقعیت‌های دشوار مربوط به بافت‌های سازمانی پویا و به شدت رقابتی امروزه که اکثر سازمان‌ها در عصر حاضر با آن مواجه‌اند، نسبت به همکارانشان با سرمایه روان‌شناختی پایین‌تر، دوام بیاورند.

- سطوح بالای سرمایه روان‌شناختی نشانگر ارزیابی‌های مثبت مربوط به کار در کارکنان می‌باشد و کارکنان مثبت‌نگر تمایل دارند تا مثبت‌نگری خود را حفظ نمایند، بنابراین پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها، بستر و محیطی را مثلاً از طریق ایجاد جوّ حمایتی فراهم آورند تا این افراد بتوانند روحیه مثبت‌نگری خود را حفظ کنند و آن را نشان دهند. مدیران می‌توانند محیط کار را به گونه‌ای آماده نمایند که باعث تحریک و برانگیختن ویژگی‌های مثبتی شود که با سرمایه روان‌شناختی بالا در ارتباطند.

- از آنجایی که نشان داده شده است، سرمایه روان‌شناختی و هیجان‌های مثبت و همین‌طور التزام شغلی خاصیت این را دارند که سرایت پیدا کنند، یعنی می‌توانند از فردی به فرد یا افراد دیگری منتقل شوند. لذا سازمان‌ها می‌توانند با شناسایی افراد با سرمایه روان‌شناختی و هیجان‌های مثبت و التزام بالا و تشویق و فراهم کردن محیط کاری لازم برای آنها و ایجاد شرایطی برای همکاری بیشترشان با دیگران، مثبت‌نگری را در سازمان به طور غیرمستقیم افزایش دهند.

- این پژوهش علاوه بر حمایت بیشتر برای یافته‌های پیشین، نشان داد که هیجان‌های مثبت ممکن است یک متغیر میانجی مهم در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و پیامدهای مطلوبی مانند بهزیستی روان‌شناختی باشد. به خصوص این پژوهش شواهدی را فراهم کرد که ممکن است سرمایه روان‌شناختی بر پیامدهای مطلوبی مثل عملکرد و بهزیستی روان‌شناختی و نگرش‌های مطلوبی مثل التزام شغلی و رفتارهای مدنی سازمانی تأثیر مهمی داشته باشد و به صورت بالقوه ممکن است منفعت‌های رقابتی مهمی برای سازمان داشته باشد، بنابراین به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود تا جهت حفظ رقابت با دیگر سازمان‌ها و داشتن کارکنانی سالم و سلامت از نظر روان‌شناختی هیجان‌های مثبت را در کارکنان خود با ایجاد محیطی شاد، جذاب و به دور از دغدغه‌های زندگی روزمره ایجاد کنند و از این طریق نتایج بهتری برای سازمان خود به بار آورند.

- دیگر کاربرد عملی مهم این پژوهش برای مدیران و رهبران سازمان‌ها، این است که آنها به رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و التزام پی ببرند؛ به ویژه که این سازه‌ها معطوف به پیامدهای مثبتی هستند، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که ممکن است سرمایه روان‌شناختی فرد منبعی برای التزام شغلی وی و پیامدهای مطلوب مرتبط با آن باشد و از آنجایی که سرمایه روان‌شناختی قابل رشد است، پس می‌توان از مداخلاتی که سرمایه روان‌شناختی را بهبود می‌بخشد، جهت افزایش التزام نیز استفاده کرد.

منابع

فارسی

- ارشدی، نسرین (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب- منطقه اهواز، پایان نامه دکتری، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- بخشی‌پور، عباس و دژکام، محمود (۱۳۸۴). تحلیل عاملی تأییدی مقیاس عاطفه مثبت و منفی. مجله روان‌شناسی. سال نهم، شماره ۴، ص ۳۶۵-۳۵۱.

لاتین

- Abdullah, M. C. (2009). *Leadership and psycap: A study of the relationship between positive leadership behaviors and followers' positive psychological capital*. Thesis of Ph.D. of Philosophy: Capella University.
- Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M., & Luthans, K. W. (2008). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 29 (2), 110-126.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating stress and turnover. *Human Resource Management*, 48 (5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (1), 17-28.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 42-60.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of psychological capital in predicting workplace attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430-452.
- Bakker, A. B., van Emmerik, H., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, 33, 464-489.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personality Selection* (71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The Broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P.D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15, 353-367.
- Heeman, W. C. (2008). *Interpersonal communication motives, satisfaction, and psychological well-being in father-young adult*

- daughter relationships*. Unpublished Master of Arts dissertation, Manhattan, Kent State University.
- Hodges, T. D. (2010). *An experimental study of the impact of psychological capital on performance, and the contagion effect*. Doctoral Dissertation. University of Nebraska-Lincoln.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1-21.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247-269.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the Human Competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Nelson, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2007). *Positive organizational behavior: Accentuating the Positive at Work*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance

- behaviors. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17 (4) 380–391.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85-97.
- Organ, D. W., & Near, J. P. (1985). Cognition vs. affect in measures of job satisfaction. *International Journal of Psychology*, 20, 241-253.
- Page, L. F., & Donohue, R. (2004). Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct. *Working Paper*: Monash University, 51/04.
- Ryff, C. D. (1989a). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1989b). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12, 35–55.
- Ryff, C. D., & Keyes, L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719-727.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management: Vol. 5. Managing social and ethical issues in organizations* (135–177). Greenwich, CT: Information Age.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Singh, S., & Mansi, M. Sc. (2009). Psychological capital as predictor of psychological well being. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 233-238.
- Smith, L., Heaven, P. C. L., & Ciarrochi, J. (2008). Trait emotional intelligence, conflict communication patterns, and relationship satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 44, 1314-1325.
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L., & Barrett, L. F. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity:

Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of Personality*, 72, 1161-1190.

- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1 (54), 1063-70.
- Wefald, A. J. (2008). *An examination of job engagement, transformational leadership, and related psychological constructs*. Doctoral Dissertation: Kansas State University.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17 (3), 601-617.
- Youssef, C. M. (2004) *Resiliency development of organizations, leaders and employees: Multi-level theory building and individual-level, path-analytical empirical testing*. Doctoral Dissertation. The University of Nebraska, AAT3131572.