



## سنجش سرمایه روانشناختی کارکنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی

اختر پهلوانی<sup>۱</sup>، سعید جمالی روش<sup>۲</sup>

۱- مسئول واحد برنامه ریزی آموزشی دانشگاه پیام نور واحد بناب (Akhtarpahlevani@gmail.com)

۲- گروه مدیریت، مدرس مدعو دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی

### چکیده:

هدف کلی تحقیق حاضر سنجش سرمایه روانشناختی کارکنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی می‌باشد. برای این منظور سرمایه روانشناختی براساس نظریه فردلوتانز در چهار بعد؛ خودکارآمدی، خوش بینی، امیدواری و تاب آوری تعریف و در این راستا فرضیه تحقیق تنظیم گردیده است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی می‌باشد که تعداد آن‌ها ۳۷۵ نفر است که حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۱۹۱ نفر برآورد و به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شده است. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه سرمایه روانشناختی فردلوتانز می‌باشد که پس از سنجش روایی و پایایی و اطمینان از آن، در اختیار نمونه آماری قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده های آماری از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. بدین ترتیب که برای تلخیص، طبقه بندی و توصیف داده های آماری از روش آمار توصیفی و در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون های کلموگروف-اسمیرنف، t تک نمونه ای با نرم افزار SPSS استفاده گردیده است. نتایج حاصل نشان داد که میزان سرمایه روانشناختی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی بالاتر از حد متوسط ارزیابی می‌شود.

**کلمات کلیدی:** سرمایه روانشناختی، خودکارآمدی، خوش بینی، امیدواری، تاب آوری.



## مقدمه

در جهان امروز، تمام نشانه‌ها از محوری بودن نقش انسان و منابع انسانی در گشایش تنگناها، ایجاد فناوری و تولید فرآورده‌های گوناگون حکایت می‌کند. بی‌شک سنگ زیربنای هر سازمان را منابع انسانی تشکیل می‌دهد. اگر نگاهی به روند مکاتب مدیریتی بیندازیم، تغییر نگاه و رویکرد نسبت به انسان را به خوبی شاهد خواهیم بود. مکاتب کلاسیک و نئوکلاسیک، انسان را به عنوان یکی از عوامل تولید (نیروی کار) قلمداد کرده و آن را در زمره عناصری نظیر زمین و سرمایه قرار داده‌اند. مکاتب سیستمی، مدیریت اقتضایی و مدیریت مشارکتی، با نگاهی متعادل‌تر، انسان را به عنوان مهمترین عامل تولید دانسته و او را نوعی منبع تلقی کرده‌اند. با ظهور اقتصاد دانش محور و مکتب مدیریت دانایی، انسان برتر از تولید و به عنوان سرمایه (دارایی) سازمانی، نقش محوری و حیاتی پیدا کرده است (فیاضی و همکاران، ۱۳۸۹).

امروزه سلامت روان تنها به معنی فقدان بیماری روانی نیست بلکه به معنی توانایی ایجاد هماهنگی بین ارزش‌ها، علایق، آرزوها و مشکلات و توانایی بهره‌برداری صحیح و به موقع از فرصت‌ها نیز هست. سلامت روان با تمایل به رشد و شکوفایی مرتبط است و نشان‌دهنده توانایی عشق ورزیدن و خلق کردن و احساس شایستگی است. سرمایه روانشناختی یک مدل مداخله‌ای است که بر رشد و پرورش مؤلفه‌های مثبت تأکید دارد (Lamers, 2012).

سرمایه روان شناختی یکی از موضوع‌های پژوهشی جدید مورد توجه پژوهشگران رفتار سازمانی و منابع انسانی است. در گذشته رویکرد بسیاری از روانشناسان و پژوهشگران رفتار سازمانی بر نقاط ضعف کارکنان و آسیب شناسی رفتارهای آنان به منظور ارائه راهکارهای مناسب برای کاهش نقاط ضعف آنان متمرکز بود و به توانمندیها و جنبه‌های مثبت رفتار کارکنان توجهی نمی‌شد، ولی با ظهور نهضت روان شناسی مثبت گرا در دهه ۹۰، این رویکرد به سوی مثبت گرایی و تأکید بر جنبه‌های مثبت رفتاری تغییر جهت داد و رویکردهای رفتار سازمانی مثبت گرا، سرمایه روا شناختی و رهبری مثبت گرا مطرح گردید. سرمایه روان شناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی از سرمایه‌های ناملموس سازمانی بوده که برخلاف سرمایه‌های ملموس با هزینه‌های کمتر قابل مدیریت و رهبری بوده، می‌تواند نتایج و عواید درخور توجهی را در پی داشته باشد (هویدا و همکاران، ۱۳۹۱). امروزه پس از سرمایه انسانی و اجتماعی سرمایه روانشناختی را می‌توان به عنوان مبنای مزیت رقابتی در سازمان‌ها در نظر گرفت. بررسیها نشان می‌دهد سازمان‌هایی 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 بهره‌وری و توفیقی نخواهند داشت (معمارزاده و همکاران، ۱۳۹۱).

اهمیت موضوع بدین صورت بوده که با گسترش روز افزون اقتصاد و تغییر و تحول در بازار جهانی سازمانها برای بقا و پیشرفت خود تغییراتی در سازمان ایجاد می‌کنند و آن را به سمت بالنده شدن سوق می‌دهند. کارکنان درون این سازمانها باید یاد بگیرند تا مسیر و راهبردهای جدیدی برای رسیدن به اهداف ایجاد کنند. آنها باید به موفقیت و توانایی خودشان اعتماد داشته باشند و این قدرت را داشته باشند که موانعی که بر سر راه پیشرفت شان قرار دارد آنها را از پا در نیآورد. همچنین به نظر می‌رسد که کارکنان برای موفقیت لازم است تا انگیزه داشته باشند و هنگام مواجه با مشکلات راه‌های جدید را به جای راه‌های از قبل تعیین شده جایگزین کنند و هنگامی که چیزی بد کار می‌کند اسناد خوشبینانه بدهند و دور نمای مثبتی نسبت به آینده داشته باشند (نجاری و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین انتظار می‌رود کارکنانی که از امیدواری، خوشبینی و انعطاف‌پذیری 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 به سازمان‌شان مشتاق‌تر باشند و میل بیشتری برای ماندن در شغل از خود نشان دهند (جانسون، ۲۰۱۱).



یکی از مسائل و 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. در چنین سازمانهایی صحبت از مباحثی همچون مسئولیت پذیری، خلاقیت و نوآوری، انگیزه و ..... در کارکنان بی فایده هست. امروزه پس از سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی روانشناختی را می توان به عنوان مبنای مزیت رقابتی 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 (معمارزاده و همکاران، ۱۳۹۱).

مفهوم سرمایه یکی از مفاهیم کلیدی مهم در عرصه مدیریت محسوب می شود. فیلد (۲۰۰۵) بیان می کند که در تفکر اقتصادی سرمایه در اصل به معنای پس انداز و سرمایه گذاری مقداری پول به امید بازگشت سود و بهره وری در آینده است. به طور سنتی تاکنون سه نوع سرمایه در عرصه مدیریت شناخته شد بود که عبارت است از: سرمایه مادی (چه چیزی داریم)، سرمایه انسانی (چه چیزی می دانیم) سرمایه اجتماعی (چه کسی را می شناسیم). اما امروزه نوعی دیگر از سرمایه مطرح شده است که از آن با عنوان مزیت رقابتی یاد می شود. به گفته محققان، این سرمایه فراتر از انواع شناخته شده سرمایه است. سرمایه روانشناختی حلقه پیوند بین سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی محسوب می شود و رابطه بین این سه به هم افزایی منجر می شود (جمشیدیان و همکاران، ۱۳۹۳).

سرمایه روانشناختی عبارت است از مجموعه ای از صفات و توانمندی های مثبت افراد و سازمان ها که می تواند مانند یک منبع قوی در رشد و ارتقا فرد و سازمان نقش داشته باشد (Avey et al, 2011).

سرمایه روانشناختی یکی از شاخص های روانشناسی مثبت گرایی می باشد که با ویژگی هایی از قبیل باور فرد به توانایی هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می شود. همچنین برخوردار بودن از سرمایه روانشناختی افراد را قادر می سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیتهای استرس زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند، لذا اینگونه افراد دارای سلامت روانشناختی بالاتری نیز هستند. سلیگمن معتقد است که سرمایه روانشناختی، جنبه های مثبت زندگی آدمی را دربر می گیرد. او معتقد است که سرمایه انسانی و اجتماعی آشکار بوده، به آسانی قابل مشاهده است و می توان آن را به سادگی اندازه گیری و کنترل کرد. در حالی که سرمایه روانشناختی، بیشتر بالقوه بوده، اندازه گیری و توسعه آن دشوار است. بنابراین سرمایه روانشناختی شامل درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می شود (فروهر و همکاران، ۱۳۹۰).

سلیگمن واژه سرمایه روانشناختی را این چنین بیان کرد که زمانی که اشتیاق داریم (غرقه شده ایم)، چه بسا در حال سرمایه گذاری و خلق سرمایه روانشناختی برای آینده خود هستیم.

لوتانزو همکارانش (۲۰۰۷) سرمایه روانشناختی را این گونه تعریف می کنند:

سرمایه روانشناختی حالت توسعه ای مثبت روانشناختی با مشخصه های زیر است:

- متعهد شدن و به کار بستن تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش برانگیز (اعتماد به نفس / خودکارآمدی)؛

- داشتن استناد مثبت درباره موفقیت های حال و آینده (خوش بینی)؛



- پایداری در راه هدف در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امید آری)؛
- پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (انعطاف پذیری).

سرمایه روان‌شناختی هسته مفهومی مثبتی است که باعث تحریک‌انگیزه، عواطف و تفکر افراد در جهت تحقق خود ممکن‌شان می‌گردد. افرادی که سرمایه روان‌شناختی کمی دارند رکود، سکون و واکنش را به پویایی، کنش و تاثیر بر محیط خود ترجیح می‌دهند. در مقابل، افرادی که سرمایه روان‌شناختی بسیاری دارند از چالش‌ها استقبال می‌کنند و به دنبال رشد توسعه خود هستند (Avey et al, 2011).

#### اهمیت و ضرورت مطالعه سرمایه روان‌شناختی:

مفهوم جدیدی که به تازگی وارد ادبیات رفتار سازمانی شده سرمایه روان‌شناختی است. سیگزنت میهالیای و سلیگمن (۲۰۰۰) بیان می‌دارند «روان‌شناسی مثبت‌گرا علم تجارب مثبت روانی، خصلت‌های مثبت فردی و سازمان‌های مثبت‌گرا است» (فروهر و همکاران، ۱۳۹۰). در سال‌های اخیر، توجه روان‌شناسان به مقوله روان‌شناسی مثبت جلب شده است. به گونه‌ای که این جنبش به حوزه مدیریت و رفتار سازمانی هم راه یافته است. امروزه پس از سرمایه انسانی و اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی را می‌توان مبنای مزیت رقابتی در سازمان‌ها در نظر گرفت. سرمایه روان‌شناختی از متغیرهای روان‌شناختی مثبت تشکیل شده است که قابل اندازه‌گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد (امیرخانی و عارف نژاد، ۱۳۹۱). سرمایه روان‌شناختی به عنوان سازه‌ای شبیه به حالت مفهوم سازی می‌شود که امکان توسعه و گسترش داشته و این امر آن را از سازه‌های ثابت‌تر که جنبه ویژگی دارند (از قبیل خود ارزیابی)، متمایز می‌سازد. سرمایه روان‌شناختی مثبت، پیامدهای کاری مثبت را تقویت کرده و رفتارهای کاری مخرب را کاهش می‌دهد (امیرخانی و همکاران، ۱۳۹۳).

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. لوتانز و همکارانش بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی با تکیه بر مرلفه‌های 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 را در تحقق اهداف را تضمین می‌کند (نجاری و همکاران، ۱۳۹۲).

نهضت روان‌شناسی مثبت‌گرا، پژوهش و برنامه‌های کاربردی جدیدی را فراتر از روان‌شناسی سنتی با خود به دنبال داشته است. در این میان دامنه وسیعی از پژوهش و دانش درباره مثبت‌گرایی در سازمان‌ها، توجه قابل ملاحظه‌ای از محققان و پژوهشگران را به خود معطوف داشته است (سرمایه روان‌شناختی چیزی ورای سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی است. امروزه اگرچه سرمایه روان‌شناختی اغلب مورد غفلت قرار گرفته است با این حال این که «چه کسی هستیم» به همان اندازه «چه چیزی می‌دانم» و «چه کسانی را می‌شناسم» اهمیت دارد (فروهر، ۱۳۹۰).



سرمایه روانشناختی در خلاء شکل نمی‌گیرد. آدمی در چارچوب‌های ترسیم شده فرهنگی و اجتماعی به سر می‌برد و به‌طور پیوسته از منابع فرهنگی و اجتماعی، بازخوردهای اطلاعاتی و اصلاحی دریافت می‌کند. این بازخوردها قادرند در شکل‌دهی اهداف، معنای زندگی، مقاومت در برابر فشار و خود ارزیابی‌های مثبت و منفی نقش ماندگار ایفا کنند. از این‌رو فقدان شبکه‌های اجتماعی حمایت‌کننده و گسست روابط بین فردی و افول اعتماد بین فردی قادرند از تظاهرات توانمندی‌های فردی در عرصه‌های اجتماعی بازداري کنند. در واقع فضاهای بی‌اعتمادی و گسست اجتماعی، فرصت جرأت‌ورزی و خود ابرازی از آدمی گرفته، او را از منابع عظیم بازخوردی محروم می‌سازند. فقدان این منابع، چشم‌انداز روندهای آتی زندگی را برای فرد در ابهام فرو می‌برد و یأس ناامیدی و بدبینی را در نظام ادراکی و روانشناختی فرد جایگزین می‌کند (بهداری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۰).

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 توانایی‌ها و نیروهای نوع بشر نیز از وظایف آن بود. اما در تمام این سالها واقعاً همه توجهات به بخش اول هدف روانشناسی مدرن یعنی درمان بیماریهای روانی اختصاص یافته بود. در واقع روانشناسی مثبت‌نگر به نیرومندی‌های افراد (نسبت به ضعفها و بدکارکردی‌ها) علاقه‌مند است و اینکه چطور آنها می‌توانند رشد و پیشرفت داشته باشند (نسبت به ثابت بودن و درجا ماندن). در واقع سلیگمن (۱۹۹۸) این تغییر جهت را ایجاد کرد تا تمرکز کاذب بر بدکارکردی‌ها، ضعفها و بیماریهای روانی انسان برداشته شود و به‌جای آن نیروها، توانایی‌ها و کمال انسان در کانون توجه قرار گیرند (Andreassen et al, 2013)

#### ملاک‌های سرمایه روانشناختی:

لوتانز و همکاران ذکر کردند که هر قابلیت روانشناختی دیگری که بخواهد جزو سرمایه روانشناختی قرار گیرد باید ملاک‌های زیر را دارا باشد:

۱. باید مثبت‌نگر باشد، برای حیطه رفتار سازمانی مثبت‌نگر 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 اندازه‌گیری باشد، با استفاده از برخی ابزارها نظیر پرسشنامه؛
۴. باید حالت‌گونه باشد، که به معنی ایستا نبودن و صفت‌گونه نبودن است و بنابراین بتواند به‌وسیله مداخلات معین بهبود یابد؛
۵. باید با پیامدهای عملکردی مرتبط باشد، باید تأثیرات مثبتی بر عملکرد شغلی قابل تحمل داشته باشد (سیماراصل و فیاضی، ۱۳۸۷).

بر اساس نظریه فرد لوتانز، امیدواری، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی هستند که به تعریف مفهومی هر یک بصورت زیر پرداخته شده است:

#### ۱. خودکارآمدی:



بنابر تحقیقات اولیه بندورا (۱۹۹۷)، لوتانز خودکارآمدی را اعتقادراسخ (اعتماد) افراد درباره توانایی هایشان برای برانگیختن انگیزش، منابع شناختی و طراحی مجموعه اقدامات برای اجرای موفقیت آمیز وظیفه ای خاص در موقعیتی معین تعریف کرد است. خودکارآمدی تأثیری شگرف بر روی یادگیری، انگیزش و عملکرد دارد و به سه روش عملکرد را تحت تأثیر قرار می دهد:

۱. خودکارآمدی بر روی اهدافی که افراد برای خود تدوین می کنند تأثیر می گذارد؛
  ۲. خودکارآمدی یادگیری و همچنین میزان تلاشی را که افراد در محیط کار از خود بروز می دهند تحت تأثیر قرار می دهد؛
  ۳. خودکارآمدی بر میزان پایداری افراد در تلاش برای ادای وظیفه دشوار تأثیر می گذارد. همچنین مشخص شده است که خودکارآمدی با طیفی وسیع از عملکردهای فردی و شغلی رابطه دارد (Avey et al, 2011)
    - به باور بندورا که از پیشکسوتان در حیطه تحقیقات مربوط به خودکارآمدی است، خودکارآمدی باعث ترغیب انگیزش و منابع شناختی فرد می گردد و عاملی برای اعمال کنترل بر روی یک رویداد معین است.
    - باورهای خودکارآمدی پایه ای برای انگیزش، بهزیستی و دستاوردهای فردی در همه حیطه های زندگی است.
    - باورهای خودکارآمدی اثر وسیعی بر فرایندهای انگیزشی دارند. این تأثیرات را می توان به شرح زیر بیان کرد:
- انتخاب:** باورهای خودکارآمدی با انتخاب اهداف در ارتباط است (یعنی افراد دارای باورهای کارآمدی بالا، اهداف پیچیده تری را که متضمن تلاش بیشتری است، انتخاب می کنند).
- تلاش، پشتکار و عملکرد:** افراد دارای باورهای خودکارآمدی بالا، تلاش و مداومت بیشتری در کارها دارند و در مقایسه با افراد دارای باورهای خودکارآمدی پایین، عملکرد بهتری از خود نشان می دهند.
- هیجان: افراد دارای باورهای خودکارآمدی بالا در مقایسه با افراد دارای باورهای خودکارآمدی پایین، در انجام تکالیف از خلق و خوی بهتری برخوردارند.
- مقابله با موقعیت های فشارزا:** افراد دارای باورهای خودکارآمدی بالا در مقایسه با افراد دارای باورهای خودکارآمدی پایین، بیشتر می توانند با موقعیت های فشارزا و نومیدکننده کنار بیایند (فیاضی و همکاران، ۱۳۸۹).

## ۲. خوش بینی:

سلیگمان پدر روان شناسی مثبت، بر این باور است که افراد خوش بین در رویارویی با شکست ها و موفقیت های خود، رفتارهای خاصی از خود نشان می دهند مثلاً بر اسنادهای کلی تکیه می کنند، اسنادشان پایدار است و موفقیت هایشان را به توانایی های درونی خود و شکست ها را به عوامل بیرونی نسبت می دهند. توضیحی دیگر برای خوش بینی که توسط کارور و شی پر مطرح شده، این است که افراد خوش بین همواره در انتظار رخ دادن اتفاقات خوشایند در زندگی شان هستند. نکته مهم آن است که در سرمایه روان شناختی، خوش بینی واقعی مورد نظر است، زیرا خوش بینی غیرواقعی منجر به پیامدهای منفی می شوند. در خوش بینی واقع بینانه فرد به ارزیابی آنچه می تواند به دست آورد در برابر آنچه قادر به کسب آن نیست، می پردازد. از این رو، خوش بینی واقع بینانه، نقش مهمی در ارتقای خودکارآمدی فرد دارد. خوش بینی منقطع به عنوان یکی از ظرفیت های سرمایه روان شناختی به دلیل ایجاد تاب آوری شغلی، می توان ارزش فوق العاده ای برای کارکنان داشته باشد. رهبران مثبت گرا به رهبرانی که فاقد چنین ویژگی هستند با داشتن ظرفیت خود تنظیمی به انطباق، مسئولیت پذیری و توسعه مستمر می پردازند یعنی در حقیقت اصیل و مؤثرند. سازمانها نیز باید تفسیرهای



خوش‌بینانه منعطف و واقع‌گرایانه‌ای از رویدادهای منفی و مثبتی داشته باشند. آسان‌گیری رویدادهای پیشین می‌تواند در پرورش این ظرفیت روانشناختی در سازمان‌ها مؤثر باشد (امیرخانی و عارف نژاد، ۱۳۹۱).

### ۳. امید:

واژه امید در صحبت‌های روزمره به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرد. اما تعریف آکادمیک آن با تعریف عامیانه مقداری متفاوت است. به‌طور مفهومی آشنایدر، اروینگ و اندرسون (۱۹۹۱) امید را بدین‌گونه تعریف کردند: امید حالت انگیزشی مثبتی است که از موقعیت در ۲ جزء زیر ناشی می‌شود. الف) عزم راسخ داشتن (انرژی معطوف به هدف)؛ ب) طراحی مسیرهای لازم حتی در هنگام مواجهه با موانع و برنامه‌ریزی برای رسیدن به هدف (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۲).

کارکنان امیدوار تمایل دارند تا فرآیندهای فکری مستقل و جایگاه مهار درونی داشته باشند که به آنان کمک می‌کند که برای اتمام و انجام وظایف غنی‌شده برانگیخته باشند. به‌علاوه رهبران و مدیران امیدوار نسبت به رشد سازمان بسیار قاطع هستند. چنین رهبرانی، پیروان خود را برانگیخته می‌کنند تا اهدافشان را خودشان تعیین کنند و آنها را تشویق می‌کنند تا به بالاترین پتانسیل خود دست یابند (Luthans et al, 2007).

### ۴. تاب‌آوری:

تاب‌آوری در اصطلاح چنین تعریف می‌شود: "نوعی حالت قابل توسعه در فرد که براساس آن قادر است در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و تعارض‌های زندگی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفتها و مسئولیت‌های بیشتر به تلاش افزون‌تر ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر، از پای ننشیند. پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که برخی افراد تاب‌آور، پس از رویارویی با موقعیت‌های دشوار زندگی، دوباره به سطح معمولی عملکرد باز می‌گردند، حال آنکه عملکرد برخی دیگر از این افراد، پس از رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و دشواری‌ها نسبت به گذشته ارتقا پیدا می‌کند. در مجموع، افراد تاب‌آور، دارای این ویژگی‌ها هستند:

۱. واقعیت‌های زندگی را به سهولت می‌پذیرند؛

۲. ایمان دارند که زندگی پرمعنا است (این باور معمولاً به وسیله ارزش‌های آنها حمایت می‌شود).

۳. دارای توانایی‌های چشمگیری برای وفق دادن سریع خود با تغییرات بزرگ هستند (سیماراصل و فیاضی، ۱۳۸۷).

### اهداف تحقیق

هدف اصلی تحقیق حاضر سنجش میزان سرمایه روانشناختی کارکنان و ابعاد آن در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی می‌باشد.

### پیشینه تحقیق:

در رابطه با سرمایه روانشناختی و شورو شوق کاری و جوانب آنها تحقیقاتی انجام شده است که به چند مورد در قالب دو دسته بشرح زیر اشاره می‌گردد.

روتا کزلاسکات، ایلونا بوسانین و لیناس تاروکاس (۲۰۱۱) تحقیقی با عنوان توانمندسازی سازمانی و روانشناختی در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد توسط در هتل‌های لیتوانی انجام دادند. نتایج نشان داد توانمندسازی سازمانی



به طور مثبت با توانمندسازی روانشناختی، رضایت شغلی و تعهد مؤثر مرتبط بود. همچنین نتایج نشان می‌دهد که توانمندسازی روانشناختی و تعهد مؤثر، تأثیر توانمندسازی سازمانی بر رفتار مشتری‌گرا را تعدیل می‌کند. جیمز آوی، ربکا ریچارد، فرد لوتانز و کیتان مهاترا (۲۰۱۱) تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی مثبت در نگرش، رفتارها و عملکرد کارکنان انجام دادند جامعه آماری تحقیق ۱۲۵۶۷ نفر از کارمندان و مدیران ایالت متحده امریکا می‌باشد که برای برآورد حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده کرده و نمونه آماری شامل ۵۱ نفر از کارکنان و مدیران بود که به روش تصادفی انتخاب شدند. نتایج این تحقیق باعث ارائه یک سری دلایل شده مبتنی بر اینکه سرمایه روانشناختی نقش مهمی در پیش‌بینی نگرش کارکنان، رفتار و کارایی‌شان دارند. سرمایه روانشناختی رابطه‌ای قوی با عملکرد کارکنان دارد. به نظر می‌رسد سرمایه روانشناختی یک شروع خوب در یک مسیر درست است ولی به منظور رسیدن به اهداف علمی و عملی بهتر نیاز به تئوری‌سازی، تحقیق و یک سری برنامه‌های مؤثر است. حیدری ساربان (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان نقش سرمایه روانشناختی در ارتقای شاخص‌های کیفیت زندگی در مناطق روستایی (مطالعه موردی: شهرستان مشکین شهر) انجام دادند. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین تمامی متغیرهای تحقیق با ارتقای شاخص‌های کیفیت زندگی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، در آزمون رگرسیون چندگانه خطی متغیرهای تاب‌آوری، خودکارآمدی و امیدواری توانایی تبیین ۰/۴۵ درصد از تغییرات متغیر کیفیت زندگی را دارا می‌باشند. معمارزاده و همکارانش (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان (اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی) انجام دادند. نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که در این سازمان میان سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از فرضیات فرعی تحقیق نشان‌دهنده این بود که بین خودکارآمدی و تعهد مستمر کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. علیپور و همکارانش (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان بررسی اثربخشی مدل مداخله سرمایه روانشناختی (PCI) بر سلامت کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل انجام دادند. نتایج نشان داد با استفاده از مدل مداخله-ای لوتانز و همکاران در نمرات گروه آزمایشی و کنترل تفاوت معنی‌داری به‌وجود آمده است. به این ترتیب که سلامت روان و خرده‌مقیاس‌های کارکرد اجتماعی، اضطراب و افسردگی بهبود یافته است اما تفاوت معنی‌داری در زیرمقیاس نشان‌های جسمانی مشاهده نشد. در نتیجه می‌توان گفت استفاده از مدل مداخله‌ای لوتانز بر بهبود سلامت روان و زیرمقیاس‌های اضطراب، عملکرد اجتماعی و افسردگی مؤثر است. رحیمی و همکارانش (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه سرمایه روان شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان سازمان آموزش و پرورش اصفهان انجام گرفت. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه سرمایه روان شناختی در محیط کار کارکنان (خوش بینی، سرزندگی، اعتماد سازمانی و عاطفه مثبت) با شور و شوق کاری آنان در کارمندان سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان در بهار سال ۱۳۹۱ بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از SPSS 19 استفاده گردید. نتایج نشان داد بین خوش بینی، سرزندگی، اعتماد سازمانی و عاطفه مثبت بطور کلی با شور و شوق کاری و عاطفه مثبت آینده ( $P < 0.05$ ) با شوق کاری رابطه مثبت معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل واریانس (ANOVA) نشان داد بین متغیرهای سرزندگی، اعتماد سازمانی، خوش بینی و عاطفه مثبت بطور کلی با شور و شوق کاری رابطه معناداری وجود دارد که میزان آن برای شور کاری 0.26 و برای شوق کاری 0.40 است. هم چنین نتایج رگرسیون با روش ورود (Enter) نشان داد خوش بینی و سرزندگی توان پیش‌بینی شور کاری و خوش بینی، اعتماد سازمانی و سرزندگی توان پیش‌بینی شوق کاری ( $P < 0.01$ ) را دارد. نکته جالب توجه آن است که همبستگی میان مجموع عوامل روان شناختی مثبت با شور و شوق کاری قوی‌تر از همبستگی میان تک تک اجزای تشکیل‌دهنده آن است و این بدان معناست که عوامل سرمایه روان شناختی در محیط کار دارای اثری هم‌افزاینده است. در مجموع یافته‌ها نشان داد متغیرهای سرمایه روان شناختی در محیط کار هم چون خوش بینی، عاطفه مثبت و سرزندگی از آن جهت که می‌توانند رفتارهای انگیزشی و کاری کارکنان را پیش‌بینی





نمایند، عامل مهمی در بالا بردن عملکرد کاری و میزان شور و شوق کارکنان است. هم چنین از آن جایی که در واقع تمام روابط سازمانی بر مبنای اعتماد ایجاد می شود. افزایش اعتماد در سطح سازمان ها باعث افزایش بهبود کارها و آسایش کارکنان می گردد. هم چنین با توجه به خاصیت سرایت عاطفی توجه به سرمایه روان شناختی در محیط کار باعث افزایش شور و شوق کاری در آن ها خواهد.

### سوال اصلی تحقیق

میزان سرمایه روانشناختی کارکنان و ابعاد آن در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی در چه حدی ارزیابی می شود؟

### فرضیه های تحقیق

۱. میزان سرمایه روانشناختی کارکنان و ابعاد آن در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی بالاتر از حد متوسط است.

### قلمرو تحقیق

قلمرو موضوعی تحقیق سنجش میزان سرمایه روانشناختی کارکنان و ابعاد آن می باشد که در قلمرو مکانی دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی اجرا شده است.

### روش کار

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از حیث روش، توصیفی، پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی می باشد که تعداد آن ها ۳۷۵ نفر است که حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۱۹۱ نفر برآورد و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شده است. برای جمع آوری اطلاعات از نمونه آماری و به منظور آزمون فرضیه های تنظیم شده که متشکل از دو دسته سؤال است. دسته اول که با حروف الفبا کد گذاری شده است به منظور تعیین و مشخص شدن مشخصات نمونه آماری از لحاظ جنسیت، وضعیت تأهل، سن، سطح تحصیلات، سابقه خدمت و دسته دوم به منظور آزمون فرضیه های تحقیق حاضر سؤالات سرمایه روان شناختی براساس نظریه فردلوتانز استوار می باشد که شامل ۲۴ سؤال است و در قالب مقیاس پنج گزینه ای لیکرت تنظیم گردیده است. برای تعیین روایی ابزار جمع آوری اطلاعات از روایی نمادی یا صوری استفاده گردیده است. برای برآورد پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. براساس این روش با یک مطالعه مقدماتی روی ۳۰ نفر از کارکنان جامعه مورد بررسی و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS میزان پایایی سؤالات سرمایه روان شناختی ۰/۹۰۲ بدست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از پرسشنامه های جمع آوری شده از روشهای آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. بدین ترتیب که برای توصیف پاسخهای نمونه آماری به سؤالات، از جدول های توزیع فراوانی و درصد پاسخهای مربوط به سؤالات استفاده شد. و برای نشان دادن داده های آماری سؤالات عمومی به صورت مجسم، از نمودارهای ستونی استفاده گردیده است. در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون های t تک گروهی کلموگروف- اسمیرنف با نرم افزار SPSS استفاده شده است.

### نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنف جهت بررسی نرمال بودن داده ها

با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنف نرمال بودن داده ها بررسی شد جدول شماره (۱) نتایج حاصل از آزمون کولموگروف- اسمیرنف را نشان می دهد:



جدول شماره ۱: نتایج آزمون نرمال بودن مربوط به متغیرهای تحقیق

متغیرها	تعداد داده‌ها	آماره کلموگروف اسمیرنف	- مقدار p	نتیجه (نرمال/غیرنرمال بودن توزیع)
سرمایه روانشناختی	۲۸۴	۱/۱۷۳	۰/۱۲۸	نرمال
خوش بینی	۲۸۴	۱/۲۵۱	۰/۰۷۶	نرمال
خودکارآمدی	۲۸۴	۲/۱۲۵	۰/۰۷۲	نرمال
امیدواری	۲۸۴	۱/۹۶۱	۰/۰۸۱	نرمال
تاب آوری	۲۸۴	۱/۰۵۶	۰/۱۰۰	نرمال
شوروشوق کاری	۲۸۴	۱/۰۵۶	۰/۰۹۸	نرمال

با توجه به نتایج بدست آمده از جدول شماره ۱، در متغیرهای سرمایه روانشناختی کارکنان و ابعاد آن و شوروشوق کاری سطح معنی داری (p) بدست آمده بزرگتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد فرض نرمال بودن داده ها را پذیرفته برای بررسی فرضیه های این متغیرها از روشهای پارامتریک و آزمون t تک نمونه ای استفاده شده است.

**آزمون فرضیه تحقیق: میزان سرمایه روانشناختی کارکنان و ابعاد آن (خوش بینی، خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری) در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی بالاتر از حد متوسط است.**

با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها جهت ارزیابی سطح سرمایه روانشناختی کارکنان و ابعاد آن (خوش بینی، خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری) در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی از آزمون t تک نمونه ای استفاده شده است.

جدول شماره ۲: آماره های توصیفی مربوط به میزان سرمایه روانشناختی کارکنان و ابعاد آن در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی

تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار
۲۸۴	۴/۶۱۷۰	۰/۵۸۷۳	۰/۰۴۰
۲۸۴	۳/۱۴۷	۰/۳۶۵	۰/۱۱۴
۲۸۴	۴/۵۴۱	۰/۴۷۸	۰/۰۴۱
۲۸۴	۳/۶۶۶	۰/۶۴۱	۰/۰۷۴
۲۸۴	۴/۱۹۶۰	۰/۳۵۴	۰/۰۳۴

جدول شماره ۲ مقدار آماره های توصیفی مربوط به آزمون فرض را نشان می دهد که بر اساس آن میانگین سرمایه روانشناختی کارکنان و ابعاد آن (خوش بینی، خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری) در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی بترتیب برابر با ۴/۶۱، ۳/۱۴، ۴/۵۴، ۳/۶۶، ۴/۱۹ می باشد.



جدول شماره ۳: آزمون t تک نمونه ای برای بررسی میزان سرمایه روانشناختی کارکنان و ابعاد آن در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی

فاصله اطمینان		میانگین آزمون = ۳				مولفه در وضعیت موجود
کران بالا	کران پایین	سطح معنی داری	اختلاف از میانگین	درجه آزادی	t آماره	
۰/۶۹۶	۰/۵۳۷	۰/۰۰۰	۰/۶۱۷۰	۲۸۳	۱۵/۳۶۸	سرمایه روانشناختی
۰/۶۰۱	۰/۴۱۲	۰/۰۰۰	۰/۶۱۷۰	۲۸۳	۱۵/۳۶۸	خوش بینی
۰/۵۰۲	۰/۳۶۹	۰/۰۰۰	۰/۶۱۷۰	۲۸۳	۱۵/۳۶۸	خودکارآمدی
۰/۷۰۲	۰/۴۴۴	۰/۰۰۰	۰/۶۱۷۰	۲۸۳	۱۵/۳۶۸	امیدواری
۰/۷۸۱	۰/۵۲۱	۰/۰۰۰	۰/۶۱۷۰	۲۸۳	۱۵/۳۶۸	تاب آوری

با توجه به اینکه میزان سرمایه روانشناختی کارکنان و ابعاد آن در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی بر اساس پرسشنامه‌های بدست آمده برابر ۴/۶۱، ۳/۱۴، ۴/۵۴، ۳/۶۶، ۴/۱۹ بوده و این مقدار از متوسط این متغیر که ۳ می باشد بزرگتر است و این تفاوت با توجه به سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ در آزمون t معنی دار است، و چنانچه در جدول شماره ۳ ملاحظه می گردد در سطح معنی داری دو دامنه‌ای، سطح معنی داری آزمون t تک نمونه ای برای سرمایه روانشناختی و تمامی ابعاد آن ۰/۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی داری ۰/۰۵ کوچکتر بوده و نیز با توجه به مقدار t محاسبه شده که در تمامی متغیرهای بررسی شده از ۱/۹۶ مقدار بحرانی t در سطح اطمینان ۰/۹۵ و درجه آزادی ۲۸۳ بزرگتر می باشد، می توان نتیجه گرفت میزان سرمایه روانشناختی کارکنان و ابعاد آن در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی بالاتر از حد متوسط می باشد.

#### پیشنهادها در راستای نتایج تحقیق:

با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می دهد میزان سرمایه روانشناختی کارکنان و ابعاد آن (خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی، تاب آوری) در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی بالاتر از حد متوسط ارزیابی می شود. لذا جهت تقویت ابعاد سرمایه روانشناختی کارکنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی پیشنهادهای زیر ارائه می گردد:

#### ۱. تقویت بعد خودکارآمدی:

- ۱-۱. توانمند سازی کارکنان از نظر مهارتهای حل مسئله با برگزاری آموزشهای ضمن خدمت مناسب برای کارکنان؛
- ۲-۱. توسعه حس اعتماد به نفس کارکنان با تشویق آنان و مشارکت دادن در کارهای گروهی؛
- ۳-۱. تفویض اختیار به کارکنان و راهنمایی آنان از سوی مدیران و کارکنان با تجربه در جهت توسعه مهارت تصمیم گیری آنان با مشارکت دادن کارکنان در مباحث کاری
- ۴-۱. توسعه حس مسئولیت پذیری کارکنان از طریق تقسیم بندی مناسب کارهای سازمانی و شفاف سازی وظایف کارکنان؛



## ۲. تقوسس امسدوسر:

- ۱-۲. بكارگسرس كاركنان در پسسسهاس سازمانس مناسب و اسنخاب سدسرس سازمان از مسان كاركنان مسعهه و سوانمسد؛
- ۲-۲. اسجاد امكاناس رفاهس مناسب به همراس مناسب سازس حقوق و مزاساس سازمانس در جهس سوسسه ماندگارس كاركنان در سازمان و تقوسس اسحاس امیدوسرس.
- ۳-۲. برگزارس مراسمس خاص به منظور قدردانس از كاركنان در مورد سواناس و عملكردشان؛
- ۴-۲. برنامس رزس و طراس شغلس مناسب در راستاس اسجاد فرصس سحصس و اسنقاء شغلس براس كاركنان

## ۳. تقوسس سوس بسس:

- ۲-۳. عمل به سعههاس از سوس سدسرس و سازمان در قبال كاركنان و سامن نساهااس شغلس آنان؛
- ۳-۳. چرخش شغلس مناسب كاركنان به منظور كنسرس و اسرافس آنان در مسط كارس.
- ۴-۳. سوسسه عدالس سازمانس در مسزان پرداسها و پاداشها و ارزاساس عملكرد مناسب از سوس سدسرس
- ۵-۳. اسنقاء شغلس كاركنان بر اساس شاسسنگس و سوانمسدس و به دور از باند بازس

## ۴. تقوسس تاب آوسر:

- ۱-۴. اسزاس امكاناس رفاهس و سرفسحس براس كاركنان در طول سال جهس سلامت روانس كاركنان؛
- ۲-۴. اسجاد فرصس اسنقاء شغلس مناسب براس كاركنان با ارزاساس شاسسنگس ها و مهاسهاس كاركنان و اسنقاء براساس شغلس كاركنان بر حسب معسارهااس ذكر شده (شاسسنگس و ..)؛
- ۳-۴. رسسدگس به مسكلاس كارس كاركنان و جابجاسس مناسب شغلس آنان در جهس سوانمسدسازس و تاب آوسر؛
- ۴-۴. مسناس سازس مسزان حقوق و دستمزد كاركنان نسبس به ساسر سازمانها در جهس كاهش مسكلاس ماس آنان.



## منابع:

- امیرخانی، طیبه و عارف نژاد، محسن، تحلیل تاثیر رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روانشناختی بر سرمایه اجتماعی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، شماره ۲۶، تابستان ۱۳۹۱، صص ۸۹-۱۱۲.
- بهادری خسروشاهی، جعفر و هاشمی نصرت‌آباد، تورج و باباپور خیرالدین، جلیل، رابطه سرمایه روانشناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز، پژوهش و سلامت، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۰.
- تقی زاده، علی رضا (۱۳۹۰)، رابطه سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی مطالعه موردی اداره کل آموزش و پرورش استان یزد. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی تهران
- جمشیدیان، عبدالرسول و فروهر، محمد و محمدی، ناهید، کاربرد سرمایه روانشناختی در بهبود فعالیت‌های پلیس، توسعه سازمانی پلیس، شماره ۵۱، پاییز ۱۳۹۳، صص ۹۳-۱۱۶.
- حیدری ساربان، وکیل، (۱۳۹۳)، نقش سرمایه روانشناختی در ارتقای شاخص‌های کیفیت زندگی در مناطق روستایی (مطالعه موردی: شهرستان مشگین شهر)، انجمن جغرافیای ایران، شماره ۴۲، پاییز ۱۳۹۳، صص ۲۳۹-۲۵۵.
- دیانت نسب، مدینه و جاویدی، حجت اله و بقولی، حسین، نقش واسطه‌گری استرس شغلی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی کارکنان، روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، شماره پانزدهم، بهار ۱۳۹۳، صص ۷۵-۸۹.
- رحیمی، فاطمه و عریضی، حمیدرضا و نوری، ابوالقاسم و نامداری، کوروش، رابطه سرمایه روانشناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۲، تابستان ۱۳۹۱، صص ۹-۳۰.
- سیماراصل، نسترن و فیاضی، مرجان، سرمایه روان‌شناختی؛ مبنایی نوین برای مزیت رقابتی، تدبیر، شماره ۲۰۰، دی ۸۷، صص ۴۴-۴۸.
- رحیمی، فاطمه و عریضی، حمیدرضا و نوری، ابوالقاسم و نامداری، کوروش، رابطه سرمایه روانشناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۲، زمستان ۱۳۹۱، صص ۳۰-۳۴.
- رنجبر، مرتضی و زارعی متین، حسن، (۱۳۹۴)، نقش سرمایه روان‌شناختی در توسعه کارآفرینی سازمانی (مورد بررسی پردیس فارابی دانشگاه تهران) در میان اعضای هیئت علمی پردیس فارابی دانشگاه تهران، فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۲، شماره ۲، زمستان ۱۳۹۴، صص ۱۸-۳۴.
- معمارزاده، غلامرضا و ختائی محمدرضا و عباس زاده مینق، شهلا، رابطه بین مؤلفه های سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان (اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریتی، ویژه نامه ۹۶، پاییز ۱۳۹۱، صص ۱-۱۰.
- علیپور، احمد و آخوندی، نیلا و صرامی فروشانی، غلامرضا و صفاری‌نیا، مجید و آگاه هریس، مژگان، بررسی اثربخشی مدل مداخله سرمایه روانشناختی (PCI) بر سلامت کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل، دوماهنامه سلامت کار ایران، شماره ۴، مهر و آبان ۱۳۹۲، صص ۱۶-۲۴.
- فیاضی، مرجان، سیماراصل، نسترن و کاوه، منیژه، استفاده از روانشناسی مثبت‌گرا در مدیریت و رهبری سازمانی (جنبشی رو به گسترش)، همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان، ۲۴ تیر، تیر ماه ۱۳۸۹، صص ۱-۱۰.
- فروهر، محمد، هویدا، رضا و جمشیدیان، عبدالرسول، تبیین رابطه سرمایه روانشناختی و کار آفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، شماره ۸، زمستان ۹۰، صص ۸۳-۱۰۰.
- نجاری، رضا و دانایی‌فرد، حسن و حضوری، محمدجواد، (۱۳۹۲)، بررسی و تبیین نقش سرمایه روانشناختی در پیامدهای سازمانی، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، شماره ۲، بهار ۹۲، صص ۲۳-۳۶.
- هویدا، رضا، مختاری، حجت اله، فروهر، محمد، رابطه مؤلفه های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه های تعهد سازمانی مجله پژوهش های علوم شناختی و رفتاری، سال دوم، شماره دوم، پیاپی (۳)، پاییز و زمستان ۱۳۹۱، صص ۴۳-۵۶.
- Avey, James B & Reichard, Rebecca J. & Luthans, Fred & Mhatre, Ketan H, (2011), Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance, Human Resource Development Quarterly, Vol 22, Iss 2, Summer 2011, PP. 127-152.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. Journal of Vocational Behavior, 66, 26-44.
- Kazlauskaitė, R., Buciuniene, I., & Turauskas, L. (2011), Organisational and psychological empowerment in the HRM-performance linkage. Employee Relations, 34(2), PP. 138-158.
- Luthans, F. (2000). The need for and meaning of positive organizational behavior. Journal of organizational behavior, 23, 695-706



---

Seligman, M. E. P., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.

Lamers, Sanne, (2012), Positive mental health: measurement, relevance and implications, Proefschrift ter verkrijging van de graad van doctor, University of Twente.