

بررسی پیش آمدها و پی آمدهای سرمایه روان‌شناختی

محمد عبدوی بافتانی*، محمد فاریابی**

سعید مدرسی***، مجید حسینی‌نژاد****

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۶/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۱/۲۶

چکیده

این پژوهش باهدف ارائه مدلی به‌منظور تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی بر کارکنان سازمان (رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد و استرس شغلی) و نیز بررسی عوامل اثرگذار بر آن (وجهه بیرونی، حمایت سازمانی و هویت قومی) انجام گرفته است. همچنین نقش سیاست‌های درون‌سازمانی، محدودیت منابع و رضایت شغلی بر نتایج حاصل از سرمایه روان‌شناختی مورد بررسی قرار گرفت و نیز نقش سرمایه روان‌شناختی در تعدیل رابطه بین این متغیرها ارزیابی شد. برای سنجش متغیرها و بررسی مدل تحقیق، پرسشنامه‌ای ۶۴ سؤالی طراحی و بین اعضای نمونه آماری (۳۷۰ نفر) انتخاب‌شده از کارکنان مجموعه صنعتی گلرنگ، توزیع شد. نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد هویت قومی، اصلی‌ترین عامل اثرگذار بر سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی نیز اصلی‌ترین نتیجه حاصل از آن است؛ اما نقش سرمایه روان‌شناختی در کاهش استرس ادراک‌شده شغلی مورد تأیید قرار نگرفت. همچنین نقش سرمایه روان‌شناختی در تعدیل رابطه بین سیاست‌های سازمانی و استرس شغلی (به‌صورت کاهش اثر) و نیز رابطه بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی (به‌صورت افزایش اثر) مورد تأیید قرار گرفت.

کلیدواژه: سرمایه روان‌شناختی؛ هویت قومی؛ رفتار شهروندی سازمانی؛ سیاست‌های سازمانی؛ رضایت شغلی.

*. دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه تهران (پردیس فارابی) (نویسنده مسئول)

** . استادیار، دانشکده اقتصاد، مدیریت و بازرگانی، دانشگاه تبریز

***. دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه تهران (پردیس فارابی)

****. دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی

مقدمه

در چند سال اخیر، تحقیقات بسیاری به قابلیت‌های روان‌شناختی مثبت در محیط کار توجه نشان داده‌اند. این جریان تحقیقاتی روبه‌رشد، منجر به ایجاد علاقه‌مندی به حوزه‌ی خاص‌تری از رفتار سازمانی مثبت‌گرا، با نام سرمایه‌ی روان‌شناختی شده است (آوی، نیمیت و پیگون^۱، ۲۰۱۰: ۳۸۴-۴۰۱). لوتانز و همکاران^۲ (۲۰۰۴) با تأثیرپذیری از روان‌شناسی مثبت و رفتار سازمانی مثبت‌گرا، سازه‌ای به نام سرمایه‌ی روان‌شناختی را توسعه داده‌اند که با استفاده از آن می‌توان قابلیت‌های روان‌شناختی افراد را اندازه‌گیری، توسعه و مدیریت نمود تا از این طریق بتوان عملکرد آنها را بهبود بخشید (به نقل از لوتانز و یوسف^۳، ۲۰۰۴: ۱۴۳-۱۶۰). سرمایه‌ی روان‌شناختی عبارت است از: مطالعه و استفاده مثبت از توانایی‌های مثبت و قابلیت‌های روان‌شناختی منابع انسانی که قابل اندازه‌گیری، توسعه و مدیریت است و موجب بهبود عملکرد می‌شود (لوتانز^۴، ۲۰۰۲: ۵۹).

لوتانز (۲۰۰۴) بیان می‌کند که برخلاف گذشته، روش‌ها و منابع سنتی برای به‌دست‌آوردن مزیت رقابتی پایدار در اقتصاد جهانی و رقابت فشرده موجود ناکافی هستند. وی تنها راه سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی پایدار را توجه به کارکنان و افزایش سرمایه‌ی روان‌شناختی آنها می‌داند (به نقل از لوتانز و یوسف^۳، ۲۰۰۴: ۱۴۳-۱۶۰). همچنین در مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی، انتصاب فرد مناسب به مشاغل و نیز حفظ کارکنان خوب دو مسئله بسیار مهم می‌باشند. اگر مدیران منابع انسانی درک درستی از سرمایه‌ی روان‌شناختی کارکنان خود نداشته باشند، نمی‌توانند نیازها و خواسته‌های کارکنان خود را بشناسند و در نتیجه انتصاب افراد به شغل‌های متناسب با ویژگی‌ها و توانایی‌های آنها با مشکل مواجه می‌شود و عملکرد شغلی افراد کاهش می‌یابد (لیو^۵، ۲۰۱۳: ۱۰۹-۱۱۲).

یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی، افزایش عملکرد کارکنان است (پولاتیچی و آکدوغان^۶، ۲۰۱۴: ۱-۱۵). سرمایه‌ی روان‌شناختی کارکنان تأثیر بسزایی بر رفتارهای شغلی و غیر

1. Avey, Nimnicht, & Pigeon

2. Luthans. Et al

3. Luthans & Youssef

4. Luthans

5. Liu

6. Polatcia & Akdoğan

شغلی (مانند رفتار شهروندی سازمانی) فرد دارد (کوادر و جافری^۱، ۲۰۱۴: ۴۵۳-۴۷۰). سرمایه روان شناختی علاوه بر تأثیر مستقیم بر عملکرد کارکنان، نقش مهم دیگری نیز دارد و آن نقش تعدیل گری آن است (نیومن و همکاران^۲، ۲۰۱۴: ۱۲۰-۱۳۸)؛ به عبارت دیگر سرمایه روان شناختی می تواند تأثیر سایر متغیرها (مانند استرس، خستگی، کار احساسی^۳ و...) بر عملکرد شغلی و غیر شغلی کارکنان را تعدیل کند. با اینکه در سالهای اخیر محققین به اهمیت سرمایه روان شناختی پی برده اند و تحقیقات داخلی (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲؛ نجاری و همکاران، ۱۳۹۱) و خارجی (کوادر و جافری، ۲۰۱۴؛ لیو، ۲۰۱۳)، نیز نقش سرمایه روان شناختی در عملکرد فردی و سازمانی را مورد بررسی قرار داده اند، اما مطابق با تحقیق فروهر و همکاران (۱۳۹۲) عدم آشنایی مدیران و رهبران منابع انسانی با این رویکرد و دستاوردهای بالقوه آن، عدم مهارت مدیران و رهبران منابع انسانی در پیاده سازی راهبرد توسعه سرمایه روان شناختی در سازمان و خوگرقتن مدیران با رویکردهای سنتی منفی گرایانه مبتنی بر حل مسئله و ارائه بازخورد منفی به کارکنان، مسئله ای است که امروزه سازمان ها با آن درگیر هستند؛ لذا این تحقیق با بررسی پیش آیندها و نتایج حاصل از سرمایه روان شناختی در یک مدل جامع، به توسعه بینش محققین در این حوزه تحقیقاتی کمک می کند؛ به عبارت دیگر، هدف این تحقیق ارائه الگویی جامع از پیش آیندها و نتایج حاصل از سرمایه روان شناختی و همچنین روشنگری و تبیین نقش تعدیل گری سرمایه روان شناختی در عملکرد کارکنان است که برای اولین بار در تحقیقات داخلی به آن پرداخته می شود. لذا این تحقیق پیش آیندها، پس آیندها و نیز نقش تعدیل گری سرمایه روان شناختی را به صورت همزمان و در یک مدل جامع مورد بررسی قرار می دهد و از این جهت دارای نوآوری است.

بدین منظور ابتدا رفتار سازمانی مثبت و سرمایه روان شناختی، به طور خلاصه معرفی و جنبه های مهم آن بیان می شود. سپس تحقیقات پیشین و ادبیات موضوع مورد بررسی قرار می گیرد و عواملی که به عنوان عوامل اثرگذار بر سرمایه روان شناختی و همچنین نتایج حاصل از آن مطرح شده اند، استخراج و معرفی می شوند. در نهایت نیز متغیرهایی از هر گروه انتخاب و در قالب یک الگوی یکپارچه مورد آزمون قرار می گیرد.

1. Qadeer & Jaffery
2. Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst
3. Emotional Labor

تعاریف

رفتار سازمانی مثبت گرا و سرمایه روان‌شناختی

با ظهور نهضت روان‌شناسی مثبت گرا در دهه نود میلادی، دیدگاه‌های علمی، توجه خود را به ظرفیت‌های مثبت انسان‌ها معطوف داشته و پارادایم مثبت‌اندیشی در عرصه سازمانی با ظهور سه نهضت پژوهش سازمانی مثبت گرا، رفتار سازمانی مثبت گرا و سرمایه روان‌شناختی مثبت تکامل یافت (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲: ۵-۲۴). هدف این حرکت واکنش نسبت به نگرش منفی رفتاری و تمرکز و تأکید بر ویژگی‌های مثبت انسان به جای ویژگی‌های منفی آن است (الوانی، ۱۳۹۱: ۱-۶). این رویکرد جدید در رفتار سازمانی مثبت که الوانی (۱۳۹۱)، آن را نیک‌رفتاری سازمانی نام نهاده است، از شش عامل تشکیل شده که واژه «خوشبخت» تداعی کننده این عوامل است. «خ» نشانه‌ای از خوش‌بینی و نگاه مثبت به رخدادها و انسان‌های دیگر داشتن است، «و» وداد و دوستی و محبت را به یاد می‌آورد، «ش» نشانه شادی، خرسندی، آرامش و رضایت‌مندی است، «ب» نشانه بردباری و شکیبایی است، «خ» خجسته فرجامی و امید به آینده‌های خوب را نوید می‌دهد و بالاخره «ت» تاب‌آوری و تحمل و مقاوم بودن در مواجهه با ناملازمات و خودباوری و اتکابه نفس می‌دهد (الوانی، ۱۳۹۱: ۱-۶). با بهره‌گیری از این ادبیات، لوتانز و همکاران (۲۰۰۴) چهار منبع روان‌شناختی مثبت که تشکیل دهنده سازه بزرگ‌تری به نام سرمایه روان‌شناختی هستند را معرفی نموده‌اند که عبارتند از:

- خود کارآمدی: اعتماد و اطمینان فرد به توانایی‌های خود به منظور بسیج انگیزه‌ها، منابع شناختی و اعمال خود برای رسیدن به سطح بالایی از عملکرد. افراد با خود کارآمدی بالا به توانایی‌های خود اعتماد راسخ دارند و در موقعیت‌های سخت و چالش‌برانگیز بسیار خوب عمل می‌کنند.
- خوش‌بینی: عبارت است از انتظار کسب نتایج مثبت که این انتظار موجب می‌شود تا فرد اهداف خود را دنبال کند و تحت تأثیر سختی‌ها و مشکلات قرار نگیرد.
- امید: عبارت است از پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت. در واقع مؤلفه امید از دو بعد تشکیل شده است.

الف) توان یا نیرو^۱، شامل داشتن انرژی در مسیر رسیدن به هدف یا داشتن انگیزه موفقیت است.

ب) توسعه مسیرها^۲، که به راه‌های رسیدن به هدف اشاره دارد و خلاقیت و توسعه راه‌حل‌های بدیل را در برمی‌گیرد.

• تاب‌آوری: عبارت است از توانایی مقابله با مشکلات، عدم اطمینان و ریسک که توانایی تطبیق خود با تجارب منفی و شکست‌ها را در برمی‌گیرد.

اکثر تحقیقات انجام‌شده در حوزه سرمایه روان‌شناختی (به‌عنوان مثال: پولاتچی و آکدوغان، ۲۰۱۴؛ لیو، ۲۰۱۳؛ گوپتا و سینگ^۳، ۲۰۱۲)، از این چهار مؤلفه به‌عنوان ابعاد پذیرفته‌شده سرمایه روان‌شناختی استفاده کرده‌اند. درحالی‌که برخی دیگر از تحقیقات (به‌عنوان مثال: لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸؛ لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷)، درباره اینکه آیا می‌توان سازه‌های دیگری مانند بهروزی^۴، شوخ‌طبعی، قدردانی و بخشندگی را به‌عنوان زیرمجموعه سرمایه روان‌شناختی به حساب آورد یا خیر، بحث کرده‌اند. باین حال بدون داشتن پشتوانه نظری جامع نمی‌توان از این متغیرها به‌عنوان ابعاد سرمایه روان‌شناختی استفاده کرد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

پیش‌آمدهای سرمایه روان‌شناختی

سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یک متغیر روان‌شناختی می‌تواند تحت تأثیر عوامل گوناگونی قرار گیرد. ادبیات مربوط به این حوزه حاکی از آن است که سرمایه روان‌شناختی را می‌توان در سطح فرد، گروه و سازمان موردبررسی قرارداد. ازاین‌رو مطالعاتی که سرمایه روان‌شناختی را به‌عنوان یک عامل اثرگذار بر رفتار و نگرش کارکنان مورداستفاده قرار داده‌اند، می‌توان در ۴ گروه جای داد: ۱. مطالعاتی که به بررسی عوامل اثرگذار بر سرمایه روان‌شناختی پرداخته‌اند؛ ۲. مطالعاتی که به بررسی نتایج حاصل از سرمایه روان‌شناختی پرداخته‌اند؛ ۳. مطالعاتی که اثر

1. Agency
2. Pathways
3. Gupta & Singh
4. Well-being

تعدیل‌گری سرمایه روان‌شناختی را موردبررسی قرار داده‌اند؛ ۴. مطالعاتی که اثر تعدیل‌گری و میانجی‌گری سایر متغیرها در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و نتایج حاصل از آن را موردبررسی قرار داده‌اند.

این تحقیق، سطح فردی سرمایه روان‌شناختی را موردبررسی قرار می‌دهد و پرداختن به سطح گروهی و سازمانی، خارج از حیطه این مقاله است. جدول (۱) خلاصه تحقیقات گروه اول را نشان می‌دهد. در این تحقیق ۳ مورد از این عوامل به‌عنوان پیش‌آیندهای سرمایه روان‌شناختی موردبررسی قرار گرفته است که در ادامه به آنها پرداخته می‌شود.

جدول ۱. پیش‌آیندهای سرمایه روان‌شناختی

منبع	پیش‌آیندها
شاهین و همکاران ^۱ (۲۰۱۴) (۲۰۱۴)	حمایت سازمانی، رهبری تحول‌آفرین، توانمندسازی، اشتیاق شغلی، عملکرد
لی و همکاران ^۲ (۲۰۱۴)	حمایت اجتماعی
آوی ^۳ (۲۰۱۴)	شخصیت، رهبری اصیل، رهبری اخلاق‌گرا، سوءاستفاده سرپرست، پیچیدگی وظیفه، سن، جنسیت
مت و هالسل ^۴ (۲۰۱۲)	پرستیژ ادراک‌شده
کامبز و همکاران ^۵ (۲۰۱۲)	هویت قومی
لوتانز و همکاران ^۶ (۲۰۰۸)	حمایت سازمانی
جعفری و مجیدی‌مقدم (۱۳۹۲)	حمایت سازمانی

حمایت اداره‌شده سازمانی

حمایت سازمانی ادراک‌شده، عبارت است از احساس و باور کارکنان درباره اینکه سازمان تا

1. Şahin, Çubuk & Uslu
2. Li, Ma, Guo, Xu, Yu & Zhou
3. Avey
4. Mathe & Halsell
5. Combs, Milosevic, Jeung & Griffith
6. Luthans, Norman, Avolio & Avey

چه حد برای آنان ارزش قائل است و به رفاه و شادی کارکنان خویش اهمیت می دهد. حمایت ادراک شده سازمانی به کارکنان سازمان احساس امنیت و آرامش می دهد (شاهین و همکاران، ۲۰۱۴: ۱-۱۷). حمایت ادراک شده از سوی سازمان در سطح فردی منجر به افزایش رضایت شغلی و ایجاد نگرش و احساس مثبت در کارکنان می شود (جعفری و مجیدی مقدم، ۱۳۹۲، ص ۲۲-۳۶). لوتانز و همکاران (۲۰۰۸)، در تحقیق خود تأثیر مثبت حمایت ادراک شده سازمانی بر سرمایه روان شناختی کارکنان را مورد تأیید قرار داده و بیان کرده اند که هر چه سازمان از جو حمایتی بالاتری برخوردار باشد، سرمایه روان شناختی، بیشتر تقویت خواهد شد. شاهین و همکاران (۲۰۱۴)، نقش مثبت حمایت ادراک شده سازمانی در افزایش سرمایه روان شناختی را مورد تأیید قرار داده اند. همچنین جعفری و مجیدی مقدم (۱۳۹۲)، نقش حمایت اجتماعی در توسعه سرمایه روان شناختی در داخل کشور را مورد تأیید قرار داده اند. تحقیقات دیگری نیز نقش حمایت اجتماعی (حمایت خانواده، دوستان، همکاران و ...) را در ایجاد و تقویت سرمایه روان شناختی مورد بررسی قرار داده اند (به عنوان مثال لی و همکاران، ۲۰۱۴). از این رو می توان بیان کرد:

فرضیه ۱: حمایت ادراک شده سازمانی اثر معنی داری بر سرمایه روان شناختی کارکنان دارد.

هویت قومی

یکی از مهم ترین چالش هایی که سازمان ها با جذب و به کارگیری نخبگان با آن روبه رو می شوند، تنوع فرهنگی است. البته این مسئله در گذشته به عنوان چالش، تلقی می شده است ولی امروزه محققین اهمیت و مزایای مختلف تنوع فرهنگی در محیط کار را درک کرده اند و در پی راهبردهایی برای افزایش جذابیت سازمان برای گروه های مختلف فرهنگی هستند (کامبز و همکاران، ۲۰۱۲: ۵-۱۶).

هویت قومی را می توان ناشی از نظریه های هویت اجتماعی دانست که بیان می کند افراد تمایل دارند خود را در گروه های مختلف اجتماعی قرار دهند تا بتوانند از آن طریق خود را به دیگران معرفی نمایند و جایگاه خود را در جامعه تحکیم بخشند (وینر و اسوانسن^۱، ۲۰۰۳: ۲۷۵-۲۹۴).

1. Gwinner & Swanson

بررسی رابطه مستقیم بین هویت قومی و سرمایه روان‌شناختی بسیار نادر است و تنها کامبز و همکاران (۲۰۱۲)، در تحقیق خود این رابطه را مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیدند که افراد با هویت قومی بالا از سرمایه روان‌شناختی بالایی نیز برخوردار بوده‌اند. باین وجود تحقیقات دیگری نیز به بررسی رابطه بین هویت قومی و سایر متغیرهای روان‌شناختی از جمله احترام به خود، احساس توانمند بودن و خوش‌بینی پرداخته‌اند (رابرتز و همکاران^۱، ۱۹۹۹: ۴۴۹-۴۵۸). لذا می‌توان بیان کرد که:

فرضیه ۲: هویت قومی کارکنان اثر معنی‌داری بر سرمایه روان‌شناختی آنان دارد.

وجه بیرونی سازمان

وجه بیرونی یا همان پرستیژ ادراک‌شده سازمان، نشان‌دهنده ادراک فرد از چگونگی دیدگاه اعضای جامعه نسبت به شرکت است (کیم و همکاران^۲، ۲۰۱۰: ۴۱۳-۴۲۷). پرستیژ ادراک‌شده سازمان، متغیر مهمی است که تأثیر بسزایی بر نگرش و رفتار کارکنان دارد. مطابق با نظر مت و هالسل (۲۰۱۲)، سرمایه روان‌شناختی یک فرد می‌تواند تحت تأثیر نظرات دوستان، خویشاوندان و آشنایان نسبت به شغل و سازمانی که فرد در آن مشغول به کار است، قرار بگیرد. بدین ترتیب که اگر کارکنان بازخور مثبتی از شغل و سازمان خود از طرف دیگران دریافت کنند، منجر به توسعه سرمایه روان‌شناختی آنان می‌شود که عکس این مطلب نیز صادق است. لذا می‌توان عنوان کرد:

فرضیه ۳: وجه بیرونی سازمان اثر معنی‌داری بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان دارد.

نتایج حاصل از سرمایه روان‌شناختی

مطالعات انجام‌شده در حوزه نتایج حاصل از سرمایه روان‌شناختی در جدول (۲) نشان داده شده است. بررسی ادبیات تحقیق نشان داد که اکثر تحقیقات انجام‌شده در این حوزه بر نتایج، تأکید داشته‌اند.

1. Roberts, Phinney, Masse, Chen, Roberts & Romero
2. Kim, Chang, & Ko

جدول ۲. پس آیندهای سرمایه روان شناختی

منبع	پس آیندها
پولانچی و آکدوغان (۲۰۱۴)	تعارض شغل و خانواده، بهروزی، عملکرد
کوادر و جافری (۲۰۱۴)	رفتار شهروندی سازمانی
گوپتا و سینگ (۲۰۱۴)	رفتار خلاقانه
لی و همکاران (۲۰۱۴)	بهروزی
عباس و همکاران ^۱ (۲۰۱۴)	رضایت، عملکرد و ترک خدمت
لیو (۲۰۱۳)	عملکرد شغلی
آوی و همکاران (۲۰۱۰)	عملکرد شغلی
نورمن و همکاران ^۲ (۲۰۱۰)	رفتار شهروندی سازمانی
آوی و همکاران (۲۰۰۹)	استرس، ترک خدمت، جستجوی مشاغل دیگر
لوتانز و همکاران (۲۰۰۸)	عملکرد شغلی
دیانت‌نسب و همکاران (۱۳۹۳)	استرس و عملکرد شغلی
دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۲)	فضیلت سازمانی، هویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی
جعفری و مجیدی‌مقدم (۱۳۹۲)	رفتار شهروندی سازمانی
نجاری و همکاران (۱۳۹۱)	رفتار انحرافی، رفتار شهروندی سازمانی

استرس شغلی

تحقیقات در زمینه رابطه سرمایه روان شناختی و استرس شغلی، اندک است. افراد به طور روزمره با مشکلات (عوامل استرس آور) فراوانی مواجه می شوند که داشتن یک روحیه امیدوار، خوش بین و تاب آور می تواند نقش بسیار مهمی در آرامش و بهروزی افراد داشته باشد. بر این اساس، افرادی که دارای سطحی بالا از سرمایه روان شناختی هستند، در مورد نتایج آینده، انتظارات مثبتی دارند و همچنین باورهای قوی تری در مورد توانایی خود در مواجهه با چالش های مختلفی که احتمالاً در شغل آنها روی خواهد داد، دارند (لوتانز و همکاران^۳، ۲۰۰۷: ۵۴۱-۵۷۲). آوی و

1. Abbas, Raja, Darr & Bouckennooghe
 2. Norman, Avey, Nimnicht & Graber-Pigeon
 3. Luthans, Avolio, Avey, & Norman

همکاران (۲۰۰۹)، در تحقیق خود این رابطه را برای اولین بار مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیدند که افرادی که از سرمایه روان‌شناختی بالایی برخوردارند در مواجهه با عوامل استرس‌زا به راحتی تسلیم نمی‌شوند. دیانت‌نسب و همکاران (۱۳۹۳)، این رابطه را مورد تأیید قرار داده‌اند. لذا می‌توان بیان کرد که:

فرضیه ۴: سرمایه روان‌شناختی کارکنان اثر معنی‌داری بر استرس شغلی آنان دارد.

رفتار شهروند سازمانی

پژوهش‌های مختلف رابطه مثبت میان سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای فرانتشی از جمله رفتارهای شهروند سازمانی را تأیید کرده‌اند (آوی و همکاران، ۲۰۰۸؛ نورمن و همکاران، ۲۰۱۰). سرمایه روان‌شناختی مثبت کارکنان به عنوان یک ساختار فردی مثبت، به طور کلی می‌تواند باعث افزایش توانایی افراد در یافتن راه‌های مختلف در رسیدن به اهداف شود (امید) که برخی از این راه‌ها ممکن است خلاقانه و فراتر از شرح شغلی رسمی فرد باشند. همچنین انعطاف‌پذیری در مسیر دستیابی به اهداف نیز می‌تواند منجر به عدم ابراز گلایه و شکایت در مورد موقعیت‌های نامناسب شود؛ بنابراین دلایل منطقی و تجربی مناسبی در جهت وجود ارتباط واقعی میان سرمایه روان‌شناختی و بروز رفتارهای شهروند سازمانی وجود دارد. لذا:

فرضیه ۵: سرمایه روان‌شناختی کارکنان اثر معنی‌داری بر رفتار شهروندی آنان دارد.

عملکرد شغلی

رابطه مثبت میان سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی در فرهنگ‌های مختلف مورد تأیید قرار گرفته است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷: ۵۴۱-۵۷۲). به طور کلی پژوهش‌های مختلف نشان داده است که میان سرمایه روان‌شناختی و عملکرد، رابطه وجود دارد (به عنوان مثال: آوی و همکاران، ۲۰۱۰، لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). پژوهش آوی و همکاران (۲۰۱۰) نیز ادعا را به صورت تجربی مورد پشتیبانی قرار داده است. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهش خود تأیید کردند که سرمایه روان‌شناختی به صورت مثبت با عملکرد شغلی در سطح فردی مرتبط است که این تأثیر فراتر از تأثیر شخصیت و خودارزیابی‌های محوری بر عملکرد است. لذا می‌توان گفت:

فرضیه ۶: سرمایه روان‌شناختی کارکنان اثر معنی‌داری بر عملکرد شغلی آنان دارد.

هویت سازمانی

مفهوم هویت سازمانی از نظریه هویت اجتماعی گرفته شده است. هویت پذیری یک سازه روان شناختی است که به احساس یکی بودن با گروه خاصی از افراد باز می گردد (روستا، عبدوی، حسنی نژاد، ۲۰۵، ۱۳۹۲-۲۲۰). هویت سازمانی یکی از متغیرهایی است که به عنوان تعدیل گر رابطه بین سرمایه روان شناختی و نتایج حاصل از آن مطرح شده است (نیومن و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۲۰-۱۳۸). بدین معنی که تأثیر مثبت سرمایه روان شناختی هنگامی قوی تر است که هویت پذیری فرد از سازمان بیشتر باشد. در این راستا، نتایج تحقیق نورمن و همکاران (۲۰۱۰)، نشان می دهد احتمال مشارکت کارکنانی که از سرمایه روان شناختی و هویت سازمانی بیشتری برخوردارند، در رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتر است و این کارکنان کمتر رفتارهای انحرافی از خود نشان می دهند. این رابطه همچنین در تحقیق نجاری و همکاران (۱۳۹۱) تأیید شده است. با توجه به رابطه بین استرس و عملکرد با رفتارهای شهروندی سازمانی، در این تحقیق پیشنهاد می شود که هویت سازمانی رابطه بین سرمایه روان شناختی با استرس و عملکرد شغل را نیز تعدیل می کند. این رابطه برای اولین بار در این تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد. لذا می توان بیان کرد:

فرضیه ۷: هویت سازمانی کارکنان رابطه بین سرمایه روان شناختی و الف) استرس شغلی، ب) رفتار شهروندی سازمانی و ج) عملکرد شغلی را به طور مثبت تعدیل می کند.

سرمایه روان شناختی به عنوان تعدیل گر

سیاست های سازمانی

سیاست های سازمانی یکی از عوامل تعیین کننده حیات سازمان هاست و عبارت است از رفتاری که در آن منافع و گرایش های فردی به جای منافع سازمانی مدنظر قرار می گیرد. مفهوم سیاست های سازمانی به خوبی توسط کاکمر و فریس^۱ (۱۹۹۱) بیان شده است: «سیاست های ادارک شده سازمانی، میزانی است که کارکنان، محیط کاری خود را سیاسی ارزیابی می کنند که این امر موجب می شود تا آنها احساس ناعدالتی و نابرابری نمایند». سیاست های سازمانی و اثرات منفی آن

1. Kacmar & Feriss

بر رفتارها و نگرش‌های کارکنان در تحقیقات مختلف به اثبات رسیده است. به‌عنوان مثال اثر منفی سیاست سازمانی بر رضایت شغلی، استرس شغلی و رفتارهای مخرب (ویلشایر و بورداچ، ۲۰۱۴) بیان شده است. لذا می‌توان بیان کرد:

فرضیه ۸: الف) سیاست‌های سازمان اثر معنی‌داری بر استرس افراد دارد.

یکی از متغیرهایی که می‌تواند اثرات منفی سیاست‌های سازمانی بر رفتارها و نگرش‌های کارکنان را کاهش دهد، سرمایه روان‌شناختی است (نیومن و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۲۰-۱۳۸). نتایج حاصل از تحقیق عباس و همکاران (۲۰۱۴) نشان می‌دهد که اثر منفی سیاست‌های سازمانی بر عملکرد شغلی، رضایت شغلی و ترک خدمت، در کارکنانی که از سرمایه روان‌شناختی بالاتر برخوردار بوده‌اند، کمتر است. همچنین استرس شغلی نیز به‌عنوان یکی از متغیرهای نگرشی در رفتار سازمانی می‌تواند تحت تأثیر میزان سرمایه روان‌شناختی افراد قرار گیرد. لذا می‌توان گفت: فرضیه ۸: ب) سرمایه روان‌شناختی، رابطه بین سیاست‌های سازمانی و استرس شغلی را به‌طور منفی تعدیل می‌کند.

رضایت شغلی

رضایت شغلی، به حالت روان‌شناختی مثبتی اطلاق می‌شود که از ارزیابی همه‌جانبه کارکنان از محیط کاری و خود شغل ناشی می‌شود. رضایت شغلی، تأثیر بالقوه‌ای بر طیف گسترده‌ای از رفتارها در سازمان دارد. رضایت شغلی یکی از متغیرهای وابسته رفتار سازمانی در مدل رایینز است و رابطه بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در تحقیقات مختلف به‌وفور مورد بررسی قرار گرفته است (فوت و تانگ^۱؛ ۲۰۰۸)، لذا می‌توان بیان کرد که:

فرضیه ۹: الف) رضایت شغلی اثر معنی‌داری بر رفتار شهروندی کارکنان دارد.

پژوهش‌های مختلفی رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و نگرش کارکنان از جمله تعهد عاطفی و رضایت شغلی آنها را مورد بررسی قرار داده‌اند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸). لذا در این تحقیق این رابطه مورد بررسی قرار نمی‌گیرد؛ بلکه آنچه مورد اهمیت است،

1. Foote & Tang

نقش تعدیل گری سرمایه روان شناختی در رابطه بین رضایت و رفتار شهروندی است که برای اولین بار در این تحقیق مورد آزمون قرار می گیرد؛ بنابراین ادعا می شود که: فرضیه ۹: ب) سرمایه روان شناختی، رابطه بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی را به طور مثبت تعدیل می کند.

محدودیت منابع سازمانی

منابع سازمانی یکی از عوامل محیط کاری است که ابزار و انگیزه لازم برای کسب نتایج مهم از جمله افزایش عملکرد و یادگیری را در اختیار کارکنان قرار می دهد. فراهم نمودن منابع مورد نیاز کارکنان یکی از مهم ترین عواملی است که می تواند موجب آرامش روانی و بهبود عملکرد آنان شود؛ اما هنگامی که این منابع و حمایت ها در اختیار فرد قرار نگیرد و به عبارتی فرد با کمبود منابع مواجه شود، آنگاه انگیزش، عملکرد و یادگیری فرد تحت تأثیر قرار می گیرد (چادویک و راور^۱، ۲۰۱۳: ۱۳۸-۱۹۵). چادویک و راور (۲۰۱۳)، در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که محدودیت های سازمانی اثر منفی بر بهبود مداوم^۲ کارکنان دارد. لذا می توان بیان کرد:

فرضیه ۱۰: الف) محدودیت های سازمانی اثر معنی داری بر عملکرد شغلی افراد دارد.

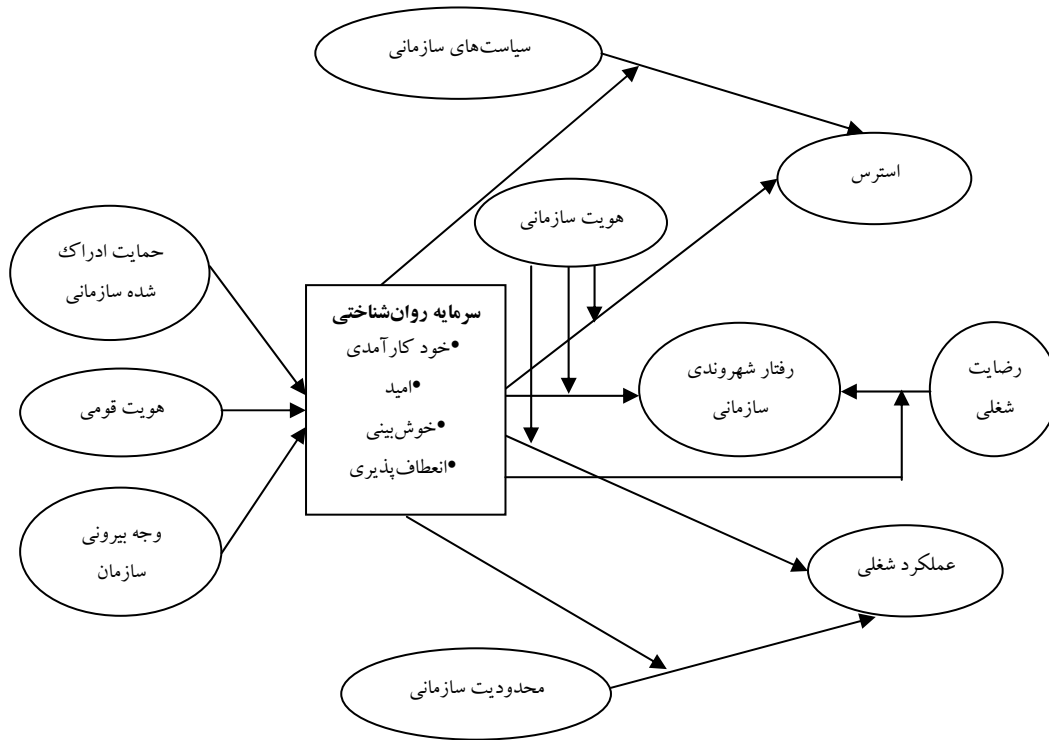
تحقیقاتی که در زمینه محدودیت های سازمانی و نتایج حاصل از آن انجام شده بسیار اندک است. چادویک و راور (۲۰۱۳)، در تحقیق خود دو نوع نگرش برای محدودیت منابع ذکر کرده اند؛ کارکنانی که محدودیت منابع را به عنوان چالش در نظر می گیرند و کارکنانی که محدودیت منابع را به عنوان تهدید در نظر می گیرند. مطابق با این تحقیق، اثر منفی محدودیت منابع ادراک شده بر بهبود مداوم فرد در کارکنانی که از سرمایه روان شناختی پایین تری برخوردار بوده اند، بیشتر است. همچنین کارکنانی که از سرمایه روان شناختی بالایی برخوردار بوده اند محدودیت منابع را به عنوان یک چالش در نظر گرفته که این امر موجب بهبود آنان می شود. لذا می توان بیان کرد:

فرضیه ۱۰: ب) سرمایه روان شناختی رابطه بین محدودیت های سازمانی و عملکرد شغلی را

1. Chadwick & Raver
2. continuous improvement behavior

به طور مثبت تعدیل می کند.

کلیه روابط فوق را می توان در قالب مدل مفهومی پژوهش شرح شکل (۱) مشاهده کرد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (نیومن و همکاران، ۲۰۱۴)

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به دلیل کاربرد ویژه آن در حوزه مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی، جزو تحقیقات کاربردی است. این تحقیق، الگویی کاربردی در اختیار مدیران سازمان قرار می دهد که می توان از طریق آن میزان سرمایه روان شناختی کارکنان، عوامل مؤثر بر آن و اثراتی که سرمایه روان شناختی می تواند بر کارکنان یک سازمان داشته باشد را مورد ارزیابی قرارداد. این تحقیق از نظر نحوه گردآوری داده ها، تحقیقی توصیفی از نوع پیمایشی مقطعی و همبستگی است. ابزار

گردآوری داده‌ها به صورت پرسشنامه‌ای است. در پرسشنامه حاضر از مقیاس ۵ طیفی لیکرت استفاده شده است که در طیفی بین «کاملاً موافق» تا «کاملاً مخالف»، تعریف شده است. پرسش‌ها و مقیاس‌های استفاده‌شده در این پرسشنامه همگی استاندارد بوده و قبلاً در تحقیقات مختلف مورد استفاده قرار گرفته است. همچنین پرسشنامه به تأیید صاحب نظران و استادان مربوطه رسید. پایایی درونی پرسشنامه نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. (جدول ۳).

جدول ۳. تعداد پرسش‌ها، نوع متغیر، منابع استخراج و ضریب آلفای کرونباخ

منبع	ضریب آلفای کرونباخ	نوع متغیر	تعداد پرسش	متغیرها
شاهین و همکاران (۲۰۱۴)	۰/۶۵	برونزا	۵	حمایت سازمانی (POS)
رابرتز و همکاران (۱۹۹۹)	۰/۸۵	برونزا	۶	هویت قومی (EI)
مت و هالسل (۲۰۱۲)	۰/۷۷	برونزا	۳	وجه بیرونی سازمان (PEP)
گوپتا و سینگ (۲۰۱۴)	۰/۸۰	درونزا- مداخله‌گر	۱۵	سرمایه روان شناختی (PsyCap)
مائل و اشفورث ^۱ (۱۹۹۲)	۰/۹۳	مداخله‌گر	۴	هویت سازمانی (OI)
اسپکتر و همکاران ^۲ (۲۰۱۰)؛ فوکس و همکاران ^۳ (۲۰۱۲)	۰/۹۲	درونزا	۱۰	رفتار شهروندی (OCB)
جاج و کلینجر ^۴ (۲۰۰۸)،	۰/۹۰	درونزا	۵	رضایت شغلی (JS)
شاهین و همکاران (۲۰۱۴)	۰/۶۹	درونزا	۴	عملکرد شغلی (JP)
کاجمار و کارلسون ^۵ (۱۹۹۷) (۱۹۹۷)	۰/۸۲	برونزا	۵	سیاست سازمانی (POP)
چادویک و راور (۲۰۱۳)	۰/۸۳	برونزا	۵	محدودیت منابع (PRC)
ویلتشایر و برداج (۲۰۱۴)	۰/۸۵	برونزا	۴	استرس شغلی (JSTR)

1. Mael & Ashforth
2. Spector, Bauer & Fox
3. Fox, Spector, Goh & Bruursema
4. Judge & Klinger
5. Kacmar, K M; Carlson

جامعه آماری این تحقیق تمام کارکنان مجموعه صنعتی گلرنگ را شامل می‌شود. حجم جامعه آماری ۱۰۲۰۰ نفر است. نمونه آماری نیز با استفاده از جدول مورگان ۳۷۰ نفر در نظر گرفته شد. در این تحقیق ۱۴ عامل (متغیر) وجود دارد و با توجه به اینکه برای انجام تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری برای هر عامل حداقل ۲۰ نمونه مورد نیاز است، لذا حداقل نمونه قابل قبول برای این تحقیق ۲۸۰ نفر است. همچنین با توجه به حجم جامعه، به نظر می‌رسد که ۳۷۰ نفر، نمونه مناسبی برای این تحقیق بوده است. برای توزیع پرسشنامه‌ها از اینترنت استفاده شد؛ بدین صورت که محقق با تعریف پرسشنامه در اینترنت و ارسال لینک^۱ آن به اعضای نمونه، اقدام به جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از کارکنان نمود. برای نمونه‌گیری نیز از روش ساده و راحت^۲ استفاده شده است. در این روش افرادی که در زمان مناسب در مکان مناسب قرار دارند به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب می‌شوند.

یافته‌های پژوهش

در جدول (۴) می‌توان شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و همبستگی داده‌ها را مشاهده کرد. با توجه به اینکه داده‌های این تحقیق فرض بهنجاربودن را دارا بودند، لذا از ضریب همبستگی پیرسون^۳ استفاده شده است.

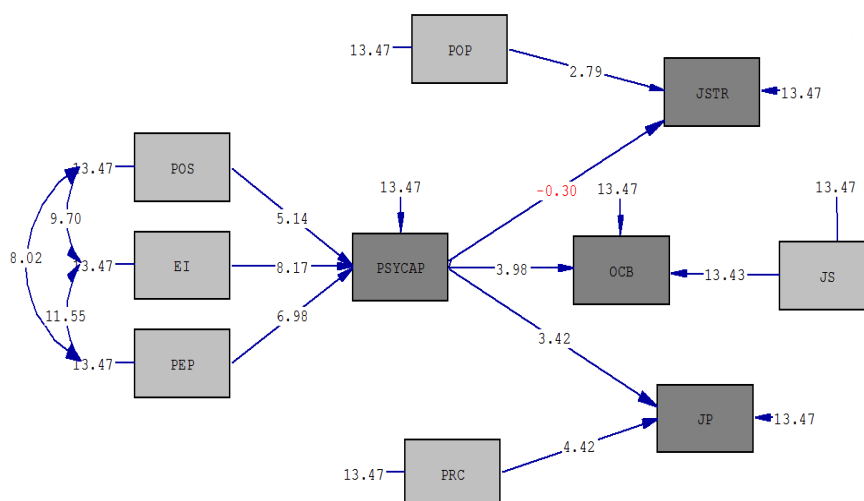
1. https://docs.google.com/forms/d/1V_m3q2yYKzc-q3oXJZ2ZdOV_-5Nif_DfJr8ii_N5br0/viewform
2. Convenience Sampling
3. Pearson's rho

جدول ۴. میانگین، انحراف معیار و همبستگی متغیرها

استرس شغلی	محدودیت منابع	سیاست سازمانی	عملکرد شغلی	رضایت شغلی	رفتار شهروندی	هویت سازمانی	سرمایه روان‌شناختی	وجه بیرونی	هویت قومی	حمایت سازمانی	انحراف معیار	میانگین	
										۱	۰/۵۸	۴/۲۳	حمایت سازمانی
									۱	۰/۵۹	۰/۷۴	۳/۸۳	هویت قومی
								۱	۰/۷۶	۰/۴۶	۰/۸۲	۳/۸۸	وجه بیرونی سازمان
							۱	۰/۷۳	۰/۷۷	۰/۵۸	۰/۵۱	۳/۹۴	سرمایه روان‌شناختی
						۱	۰/۳۱	۰/۰۵	۰/۰۷	۰/۰۸	۱/۰۵	۳/۹۰	هویت سازمانی
					۱	۰/۵۹	۰/۲۷	۰/۰۸	۰/۰۷	۰/۰۴	/۸۱	۳/۶۹	رفتار شهروندی
				۱	۰/۵۹	۰/۴۴	۰/۱۴	-۰/۰۴	/۰۰۶	۰/۰۳	۰/۹۰	۳/۷۸	رضایت شغلی
			۱	۰/۳۱	۰/۱۲	۰/۰۲	-۰/۰۱	-۰/۰۴	-۰/۰۱	/۰۰۲	۰/۶۷	۳/۶۲	عملکرد شغلی
		۱	۰/۳۹	۰/۲۰	۰/۰۵	-۰/۰۸	-۰/۱۲	-۰/۱۲	-۰/۰۸	-۰/۰۱	۰/۸۰	۳/۸۷	سیاست سازمانی
	۱	۰/۴۶	۰/۱۴	۰/۰۱	-۰/۰۱	۰/۰۲	-۰/۰۱	-۰/۰۲	-۰/۰۸	-۰/۰۳	۰/۸۶	۳/۷۸	محدودیت منابع
۱	۰/۵۱	۰/۱۹	-۰/۰۳	-۰/۰۵	-۰/۰۲	۰/۰۲	-۰/۱۲	-۰/۰۷	۰/۱۲	۰/۰۹	۰/۸۸	۳/۸۳	استرس شغلی

همان‌طور که از جدول فوق پیداست، استرس شغلی با متغیرهای محدودیت منابع، سیاست‌های سازمانی، هویت قومی و سرمایه‌روان‌شناختی همبستگی مثبت و معنی‌دار دارد. محدودیت منابع نیز تنها با عملکرد شغلی و سیاست‌های سازمانی، همبستگی مثبت و معنی‌دار دارد و ضریب همبستگی این متغیر با سایر متغیرهای تحقیق معنی‌دار نبوده است. سیاست‌های سازمانی ادراک‌شده نیز با وجه بیرونی و سرمایه‌روان‌شناختی همبستگی معنی‌دار منفی دارد. سایر ضرایب همبستگی بین

متغیرها نیز در جدول فوق پیداست که ضرایب معنی دار به صورت پررنگ مشخص شده است. شکل (۲) نتیجه نهایی تحلیل مسیر را در حالت اعداد معنی داری نشان می دهد. شاخص های تناسب الگو حاکی از آن است که الگو از نظر شاخص های تناسب و برازش در وضعیت نسبتاً مناسبی قرار دارد؛ چراکه نسبت کای دو بر درجه آزادی آن برابر $1/13$ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ است و مقدار RMSEA نیز برابر با $0/059$ است که کمتر از مقدار مجاز $0/08$ است. مقدار GFI در این الگو $0/89$ و مقدار AGFI برابر با $0/72$ است که در وضعیت نسبتاً مناسبی قرار دارند.



Chi-Square=334.19, df=141, P-value=0.00000, RMSEA=0.053

شکل ۲. خروجی تحلیل مسیر

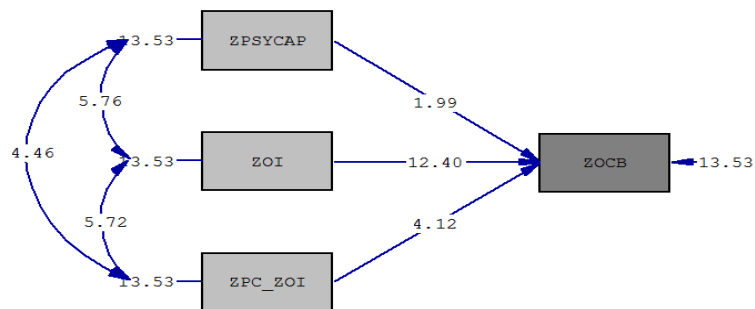
همچنین بر اساس الگوی اعداد معنی داری، قدر مطلق کلیه اعداد معنی داری مربوط به پارامترهای الگو (به جز مسیر سرمایه روان شناختی به عملکرد شغلی) از $1/96$ بزرگ تر است و معنی دار شده اند. در جدول (۴) فرضیه های تحقیق به همراه اعداد معنی داری و ضریب مسیرشان در الگوی کلی آمده اند. این نتایج در جامعه مورد نظر در سطح اطمینان ۹۵٪ بررسی شده اند.

برای بررسی فرضیه‌های شماره ۷، ۸ و ۹ ب از روش معادلات ساختاری تعدیل شده (MSEM)، استفاده شد. بدین منظور ابتدا با استفاده از آزمون تغییرات R^2 بررسی شد که آیا متغیرهای سرمایه‌روان‌شناختی و هویت سازمانی یک متغیر تعدیل‌گر هستند یا نه. جدول (۵) نشان‌دهنده خروجی‌های حاصل از این آزمون است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود با توجه به اینکه پس از اضافه‌شدن جمله تعاملی به معادله رگرسیون، میزان معنی‌داری F برای متغیرهای وابسته استرس (فرضیه ۸ ب)، رفتار شهروندی (فرضیه‌های ۷ ب و ۹ ب) کمتر از ۰/۰۵ شده است، لذا فرض تساوی ضرایب رد می‌شود. بدین معنی که پس از اضافه‌شدن جمله تعاملی میزان ضریب رگرسیون افزایش یافته است. لذا متغیر هویت سازمانی، تنها تعدیل‌گر رابطه بین سرمایه‌روان‌شناختی و رفتار شهروندی است. همچنین سرمایه‌روان‌شناختی رابطه بین سیاست‌های سازمانی و استرس شغلی و نیز رابطه بین رضایت و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند؛ اما در رابطه با فرضیه‌های ۱۰ ب، ۱۱ الف و ۱۲ ج، با توجه به اینکه مقدار عدد معنی‌داری F برای این متغیرها پس از اضافه‌شدن جمله تعاملی بیشتر از ۰/۰۵ است و معنی‌دار نیست، لذا این فرضیه‌ها در همین مرحله رد می‌شوند. در هنگام محاسبه جمله تعاملی، اگر مقدار متغیرهای X و Y به صورت ساده در هم ضرب شوند، در هنگام به کارگیری رگرسیون با مشکل چندخطی بودن روبه‌رو خواهیم شد. برای رفع این مشکل ابتدا مقادیر استاندارد متغیرها با استفاده از نرم‌افزار SPSS به دست آمد و جمله تعاملی با استفاده از این مقادیر استاندارد محاسبه شد.

نتایج حاصل از تحلیل مسیر برای فرضیه‌های ۷ ب، ۸ ب، و ۹ ب در شکل‌های (۳) تا (۵) آمده است.

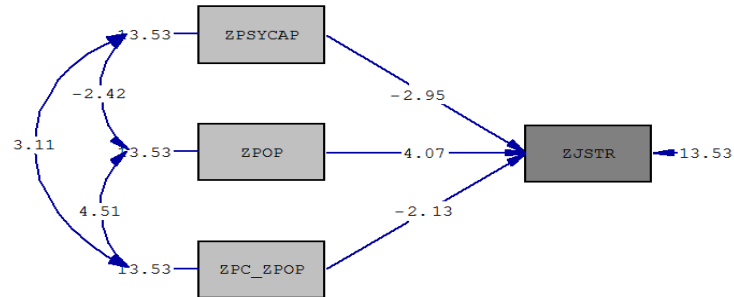
جدول ۵. آزمون تغییرات ضریب تعیین

نتیجه	سطح معنی - داری F	تغییرات F	تغییرات ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	متغیرها	فرضیه
تأیید اولیه	۰/۰۰	۱۴/۹۹	۰/۰۳۹	۰/۰۳۹	۰/۰۳۹	۰/۱۹	مدل ۱	۸ ب
	۰/۰۰۳	۹/۲۶	۰/۰۲۳	۰/۰۲۴	۰/۰۶۳	۰/۲۵	مدل ۲	
تأیید اولیه	۰/۰۰۰	۲۰۳/۸۸	۰/۳۹	۰/۳۵	۰/۳۵	۰/۵۹	مدل ۱	۹ ب
	۰/۰۰۰	۲۱/۳۳	۰/۳۵	۰/۳۸	۰/۳۹	۰/۶۲	مدل ۲	
رد	۰/۰۰۵	۷/۹	۰/۰۲	۰/۰۱۸	۰/۰۲۱	۰/۱۴	مدل ۱	۱۰ ب
	۰/۸۶	۰/۰۲	۰/۰۰	۰/۰۱۶	۰/۰۲۱	۰/۱۴	مدل ۲	
رد	۰/۰۱۴	۶/۰۶	۰/۰۱۶	۰/۰۱۴	۰/۰۱۶	۰/۱۲	مدل ۱	۷ الف
	۰/۷۲۱	۰/۱۲	۰/۰۰	۰/۰۱۱	۰/۰۱۷	۰/۱۲	مدل ۲	
تأیید اولیه	۰/۰۰۰	۲۹/۵۲	۰/۰۷	۰/۰۶	۰/۰۷	۰/۲۷	مدل ۱	۷ ب
	۰/۰۰۰	۱۶۸/۲۰	۰/۲۹	۰/۳۶	۰/۳۶	۰/۶۰	مدل ۲	
رد	۰/۸۲	۰/۰۴	۰/۰۰۱	-۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۰۱	مدل ۱	۷ ج
	۰/۵۶	۰/۳۲	۰/۰۰۰	-۰/۰۰۴	۰/۰۰۱	۰/۰۳	مدل ۲	



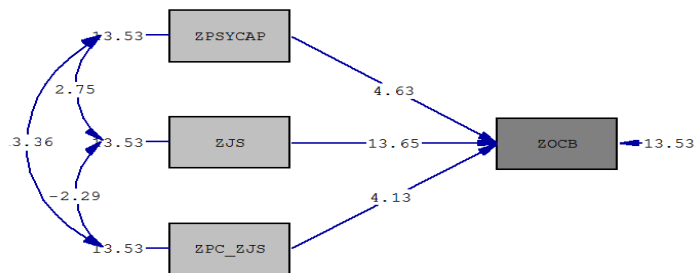
Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

شکل ۳. تحلیل مسیر فرضیه ۷ ب



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

شکل ۴. تحلیل مسیر فرضیه ۸ ب



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

شکل ۵. تحلیل مسیر فرضیه ۹ ب

همان طور که ملاحظه می شود، قدر مطلق عدد معنی داری مربوط به جمله تعاملی سرمایه روان شناختی- هویت سازمانی (ZPC-ZOI)، سرمایه روان شناختی- سیاست سازمانی (ZPC-ZPOP) و تعاملی سرمایه روان شناختی- رضایت شغلی (ZPC-ZJS)، بزرگ تر از ۱/۹۶ بوده و معنی دار است. لذا فرضیه های ۷ ب و ۸ ب و ۹ ب مورد تأیید قرار می گیرد، اما فرضیه ۹ ب رد می شود.

بحث و جمع‌بندی

این تحقیق در راستای توسعه دانش کاربردی مربوط به سرمایه روان‌شناختی، تلاش نمود تا مدلی ارائه کند که در آن نقش سرمایه روان‌شناختی را از جنبه‌های مختلف مورد تحلیل قرار دهد. بدین منظور سه عامل حمایت ادراک‌شده سازمانی، هویت قومی و وجهه بیرونی سازمان به‌عنوان پیش‌آیندها و رفتار شهروندی سازمانی، استرس و عملکرد شغلی نیز به‌عنوان پس‌آیندهای سرمایه روان‌شناختی انتخاب و در مدل تحقیق گنجانده شد. علاوه بر اثر مستقیم سرمایه روان‌شناختی بر متغیرهای مربوطه، نقش تعدیل‌گری آن نیز بر این متغیرها مورد بررسی قرار گرفت و کلیه این عوامل در مدلی یکپارچه مورد آزمون قرار گرفت. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که در بین عوامل اثرگذار بر سرمایه روان‌شناختی، هویت قومی (با ضریب مسیر ۰/۴۹)، بیشترین نقش را در شکل‌گیری آن داشته است. این نتیجه که برای اولین بار در تحقیقات داخلی مورد بررسی قرار گرفت، با تحقیق کامبز و همکاران (۲۰۱۲) نیز همخوانی دارد و نشان می‌دهد که هویت قومی افراد نقش مهمی در افزایش سرمایه روان‌شناختی آنان دارد. این مسئله می‌تواند به‌ویژه در کشور ما که نیروی کار آن را افراد با قومیت‌های مختلف تشکیل می‌دهد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار باشد. پس از هویت قومی، وجهه بیرونی سازمان و حمایت ادراک‌شده سازمانی به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند. این نتایج نیز با تحقیقات مشابه از جمله تحقیق مت و هالسل (۲۰۱۲)، شاهین و همکاران (۲۰۱۴) و جعفری و مجیدی مقدم (۱۳۹۲) همخوانی دارد. بررسی متغیرهای مربوط به پس‌آیندها نیز نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی در بروز رفتارهای شهروندی و بهبود عملکرد کارکنان اثر مثبت و معنی‌داری داشته است. نتایج حاصل از تحقیقات قبلی نیز این مهم را مورد تأیید قرار داده‌اند (کوادر و جعفری، ۲۰۱۴؛ عباس و همکاران، ۲۰۱۴؛ نجاری و همکاران، ۱۳۹۱)؛ اما نقش سرمایه روان‌شناختی در کاهش استرس ادراک‌شده از شغل برخلاف انتظار محققین، مورد تأیید قرار نگرفت. با اینکه ضریب مسیر این رابطه منفی ۰/۰۲ بود و حاکی از نقش کاهندگی سرمایه روان‌شناختی بر استرس شغلی است، اما این شدت آن به حدی نبود که معنی‌دار شود و لذا این فرضیه رد شد. تحقیقات آتی می‌توانند این مسئله را با دقت بیشتری مورد بررسی قرار دهند. در این تحقیق هویت‌پذیری کارکنان از سازمان به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و نتایج حاصل از آن مطرح شد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی هنگامی قوی‌تر است که کارکنان هویت‌پذیری

بالایی از سازمان داشته باشند؛ اما نقش تعدیل گری این متغیر در رابطه بین سرمایه روان شناختی با استرس و عملکرد شغلی مورد تأیید قرار نگرفت. در رابطه با فرضیه‌های ۸، ۹ و ۱۰ این تحقیق، با توجه به نتایج تحلیل مسیر، قسمت الف مربوط به این فرضیه‌ها تأیید شد؛ اما در فرضیه ۱۰ ب، نقش تعدیل گری سرمایه روان شناختی در رابطه بین محدودیت ادراک شده و عملکرد شغلی مورد تأیید قرار نگرفت. همچنین هنگامی که سرمایه روان شناختی بالا باشد، نقش منفی سیاست‌های سازمانی در بروز استرس شغلی کاهش می‌یابد. همچنین سرمایه روان شناختی، شدت رابطه بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی کارکنان را افزایش می‌دهد.

مطابق با نتایج این تحقیق، سرمایه روان شناختی، نقش بسزایی در شکل‌گیری نتایج مثبت عملکردی از جمله رفتار شهروندی سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان دارد. لذا مدیران می‌توانند برای بهبود عملکرد کارکنان خود، توجه ویژه‌ای به سرمایه روان شناختی کارکنان خود داشته باشند. یک پیشنهاد برای تحقق این امر، توجه به پیش‌آمدهای سرمایه روان شناختی از جمله هویت قومی و حمایت سازمانی است که مطابق با نتایج این تحقیق، نقش مهمی در شکل‌گیری و بهبود سرمایه روان شناختی کارکنان دارد. توجه به هویت قومی را می‌توان با راهکارهایی نظیر برگزاری جشن‌ها و مراسم درون سازمانی و استفاده از ظرفیت‌های قومیت‌های مختلف در این مراسم تحقق بخشید. حمایت سازمانی را می‌توان با راهکارهایی نظیر پرداخت بر مبنای عملکرد، رسیدگی به مشکلات مقطعی کارکنان از جمله ارائه وام‌های ضروری، آموزش و توانمندسازی کارکنان بهبود بخشید. همچنین سرمایه روان شناختی کارکنان را می‌توان از طریق توسعه ابعاد چهارگانه آن افزایش داد (لوتانز، ۲۰۰۴). برای توسعه خودکارآمدی می‌توان از الگوسازی، تأکید بر تجارب موفق و ارائه بازخور مثبت استفاده نمود. امید را می‌توان از طریق هدف‌گذاری مناسب، نظام پاداش و آموزش افزایش داد. خوش‌بینی را می‌توان با آموزش و درنهایت تاب‌آوری را با شنیدن صدای کارکنان و توسعه فرهنگ مشارکتی در سازمان افزایش داد.

محققین می‌توانند مدل استفاده شده در این تحقیق را در سازمان‌های دیگر مورد بررسی قرار دهند تا صحت و سقم این مدل بیشتر مورد بررسی قرار گیرد. بررسی پیش‌آمدها و پس‌آمدهای سرمایه روان شناختی در سطح گروهی و سازمانی نیز حوزه دیگری است که محققین می‌توانند به آن بپردازند. همچنین پیشنهاد می‌شود که تحقیقات آتی راه‌کارهای توسعه سرمایه روان شناختی در سازمان‌ها را شناسایی کنند.

منابع

- الوانی، مهدی (۱۳۹۱)، بهره‌وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت‌گرا، **فصلنامه مدیریت توسعه و تحول**، ۸، ۱-۶.
- دانایی‌فرد، حسن؛ امرالهی، ناهید؛ فانی، علی‌اصغر و رضاییان، علی (۱۳۹۲)، کنکاشی پیرامون پیش‌آیندهای مؤثر بر شکل‌گیری پدیده بهروزی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی). **پژوهش‌های مدیریت عمومی**، ۶(۱۹)، ۵-۲۴.
- جعفری، پریوش و مجیدی مقدم، زهرا (۱۳۹۲)، رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده، سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، **نوآوری‌های مدیریت آموزشی**، ۸(۴)، ۲۲-۳۶.
- دیانت‌نسب، مدینه؛ جاویدی، حجت‌الله و بقولی، حسین (۱۳۹۳)، نقش واسطه‌گری استرس شغلی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی کارکنان، **روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی**، ۴(۱۵)، ۷۵-۸۹.
- فروهر، محمد؛ ملکی، شیوا؛ روزبهنی، رحیم و شاه‌محمدی، ندا (۱۳۹۲)، مدیریت سرمایه روان‌شناختی سازمان: رویکردی نوین به خلق مزیت رقابتی، **دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین**، گرگان.
- روستا، احمد؛ عبدوی، محمد و حسنی‌نژاد، مجید (۱۳۹۲)، تئوری پیش‌آیندها و پس‌آیندهای هویت‌پذیری مصرف‌کنندگان از برند، **مجله تحقیقات نوین بازاریابی**، ۳(۲)، ۲۰۵-۲۲۰.
- نجاری، رضا؛ دانایی‌فرد، حسن؛ حضوری، محمدجواد و صالحی، علی (۱۳۹۲)، بررسی و تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی در پیامدهای سازمانی، **فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی**، ۱(۲)، ۲۳-۳۶.
- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenoghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813-1830.
- Avey, J. B. (2014). The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2) 141-149.
- 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., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance". *Leadership & Organization Development Journal*, 31, 384 - 401.
- Chadwick, C., & Raver, J. L. (2013). Continuously improving in tough times: Overcoming resource constraints with psychological capital. In Academy of Management Proceedings. *Academy of Management*, 138-195.

- Combs, C. M., Milosevic, I., Jeung, W., & i Griffith, J. (2012). Ethnic Identity and Job Attribute Preferences: The Role of Collectivism and Psychological Capital. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 19,5-16.
- Foote, D. A., & Tang, T. L.-P. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB). Does team commitment make a difference in self-directed teams? **Management Decision**, 46(6), 933-947.
- Foss, N. J. (2011). Micro-foundations for resource-based theory. **Journal of Management**, 37, 1413–1428.
- Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., & Bruursema, K. (2012). The deviant citizen: Measuring potential positive relations between counterproductive work behaviour and organizational citizenship behaviour . **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 85, 199–220.
- Gupta, V., & Singh, S. (2014). Psychological capital as a mediator of the relationship between leadership and creative performance behaviors: empirical evidence from the Indian R&D sector. **The International Journal of Human Resource Management**, 25(10), 1373-1394.
- Gwinner, K., & Swanson, S. (2003). A model of fan identification: antecedents and sponsorship outcomes. **Journal of Services Marketing**, 17, 275-94.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). **Job satisfaction: Subjective well-being at work**. The science of subjective well-being . New York: Guilford Press, 393–413.
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997). Further Validation of the Perceptions of Politics Scale (Pops): A Multiple Sample Investigation. **Journal of management**, 23(5), 627-658.
- Kacmar, K. M., & Ferris, G. R. (1991). Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, , 51(1), 193-205.
- Kim, T., Chang, K., & Ko, Y. J. (2010). Determinants of organisational identification and supportive intentions. **Journal of Marketing Management**, 26(5-6), 413-427.
- Li, B., Ma, H., Guo, Y., Xu, F., Yu, F., & Zhou, Z. (2014). Positive psychological capital: A new approach to social support and subjective well-being. **Social Behavior and Personality: an international journal**, 42(1), 135-144.
- Liu, Y. (2013). Mediating Effect of Positive Psychological Capital in Taiwan's Life Insurance Industry. **Social Behavior and Personality**, 41, 109-112.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. **Academy of Management Executive**, 16, 57-72.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management. **Organizational Dynamics**, 33, 143–160.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. **Journal of Management**, , 33, 321–349.
- Luthans., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. **Personnel Psychology**, 60(3): 541-572.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive climate–employee performance relationship. **organizational Journal of Organizational Behavior**, 29, 219–238.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. **Human Resource Development Review**, 5, 25–44.

- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. **Journal of Organizational Behavior**, 13,103-123.
- Mathe, K., & Scott-Halsell, S. (2012). The effects of perceived external prestige on positive psychological states in quick service restaurants. **Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism**, 11, 354–372.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. **Journal of Organizational Behavior**, 35, 120-138.
- Norman, M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Graber-Pigeon, N. P. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee citizenship and deviance behaviors. **Journal of Leadership and Organization Studies**, 17, 380–391.
- Polatcia, S., & Akdoğan, A. (2014). Psychological Capital and Performance: The Mediating Role of Work Family Spillover and Psychological Well-Being. **Business and Economics Research Journal**, 5,1-15.
- Qadeer, F., & Jaffery, H. (2014). Mediation of Psychological Capital between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior. **Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences**, 8 , 453- 470.
- Roberts, R. E., Phinney, J. S., Masse, L. C., Chen, Y. R., Roberts, C. R., & Romero, A. (1999). The structure of ethnic identity of young adolescents from diverse ethnocultural groups. **The Journal of Early Adolescence**, 19(3), 301-322.
- Roberts, Scherer, L., & Bowyer, C. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play? . **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 18, 449–58.
- Şahin, D. R., Çubuk, D., & Uslu, T. (2014). The Effect of Organizational Support, Transformational Leadership, Personnel Empowerment, Work Engagement, Performance and Demographical Variables on the Factors of Psychological Capital. **Emerging Markets Journal**, 1-17.
- Spector, P. E., Bauer, J. A., & Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know? . **Journal of Applied Psychology**, 95(4), 781-790.
- Wiltshire, J., & Bourdage, J. S. (2014). Honesty-Humility and Perceptions of Organizational Politics Honesty-Humility and Perceptions of Organizational Politics. **J Bus Psychol** , 29,235–251.