

## Development of a psychological capital Training Package (PCTP) based on Islamic values and Assessment of its training effect on Organizational Excellence

Ahmadreza ghanbarinasrabadi. PHD student  
shakhes pajouh research institute, isfahan, iran.

Mohammadmahdi Rashidi. Ph.D.

Academic member, Institute for International Energy Studies(I.I.E.S),Tehran, Iran.

Jamshid Taghsimi. Ph.D.

Academic member, Shakhes pajouh research institute, Isfahan, iran.

### Abstract

The main objective of this research was to provide a package of psychological capital training based on Islamic values and its effect on organizational excellence on employees of Isfahan Municipality. To evaluate the statistical assumptions, test and box test were used. In order to determine. Multivariate analysis of covariance analysis was used to investigate the effectiveness of Islamic-based psychological capital-based interventions on dependent variables. In the first stage, the research was qualitative and using Delphi technique. The data from interviews with humanities, religious scholars and ethics experts in the field of hope, self-efficacy, resilience, optimism were examined and a package of psychological capital was provided based on Islamic values. In the second stage of the study, quantitative studies were carried out and semi experimental methods were pre-test(n=60) and post-test with control group(N=3000). The results of quantitative research in two groups of control and training in completing the "Organizational Excellence" questionnaire, Islamic psychological package showed that the mean score of organizational excellence in the experimental group in the post-test phase was more than the control group ( $P < 0/01$ ). Therefore, the study of Islamic psychological capital model has been able to increase the index of organizational excellence.

**Keyword:** psychological capital, organizational excellence, islamic teachings, isfahan municipality staff

## تدوین بسته آموزشی سرمایه روان‌شناختی بر اساس ارزش‌های اسلامی و میزان تأثیر آن بر تعالی سازمانی کارکنان شهرداری اصفهان

احمدرضا قنبری نصرآبادی\*

کتری مدیریت منابع انسانی، پژوهشگاه بحران‌های طبیعی شاخص پژوه، اصفهان، ایران.

محمد مهدی رشیدی

استادیار، مؤسسه مطالعات بین‌المللی انرژی، تهران، ایران.

جمشید تقسیمی

استادیار، مدیریت بازرگانی بین‌المللی، پژوهشگاه مدیریت و پژوهشگاه مهندسی بحران طبیعی شاخص پژوه، اصفهان، ایران.

### چکیده

این پژوهش با هدف تهیه بسته آموزشی سرمایه روان‌شناختی بر اساس ارزش‌های اسلامی و میزان تأثیر آن بر تعالی سازمانی بر روی کارکنان شهرداری اصفهان انجام شد. روش پژوهش از نوع آمیخته کمی - کیفی بود. به منظور بررسی اثربخشی مداخلات مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی اسلامی بر متغیرهای وابسته از آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیری استفاده شد. در مرحله اول پژوهش از نوع کیفی و با استفاده از تکنیک دلفی انجام شد. بدین صورت که اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها با متخصصین علوم انسانی، مذهبی و متخصصین علم اخلاق در زمینه امید، خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی مورد بررسی قرار گرفت و بسته سرمایه روان‌شناختی بر اساس ارزش‌های اسلامی تهیه شد. در مرحله دوم پژوهش (کمی) روش نیمه تجربی از نوع پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل در میان نمونه  $n = 60$  در جامعه تحقیق  $N = 3000$  استفاده شد. نتایج پژوهش کمی دو گروه کنترل (۳۰ نفر) و آزمایش (۳۰ نفر) در تکمیل پرسشنامه تعالی سازمانی، بسته سرمایه روان‌شناختی اسلامی نشان داد که میانگین نمرات تعالی سازمانی در گروه آزمایش در مرحله پس‌آزمون که بسته سرمایه روان‌شناختی اسلامی را مدنظر قرار دادند، نسبت به گروه کنترل به طور معنی‌داری افزایش یافت ( $P < 0/01$ )؛ بنابراین آموزش الگوی سرمایه روان‌شناختی اسلامی توانسته است شاخص تعالی سازمانی را افزایش دهد.

**واژه‌های کلیدی:** سرمایه روان‌شناختی، تعالی سازمانی، آموزه‌های اسلامی، کارکنان شهرداری اصفهان

## مقدمه

سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آن‌ها) در سازمان می‌شود. همچنین لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) معتقدند سرمایه روان‌شناختی با تکیه بر مؤلفه‌های روان‌شناختی مثبت‌گرا، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان می‌شود. این مؤلفه‌ها در یک فرآیند تعاملی و با رویکرد ارزشیابی به زندگی فرد معنا می‌بخشد، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند.

سرمایه روان‌شناختی، دربردارنده متغیرهایی روان‌شناختی مانند خوش‌بینی است که قابل اندازه‌گیری بوده و امکان اعمال مدیریت بر آن‌ها وجود دارد. با مرور ادبیات موضوع سرمایه روان‌شناختی دیده می‌شود که در بیشتر مطالعات انجام شده، چهار شاخص خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری برای سرمایه روان‌شناختی در نظر گرفته شده است (ضیاء، مبارکی و سعیدیون، ۱۳۹۳). منظور از خودکارآمدی، باور افراد درباره توانایی‌شان برای انجام موفقیت‌آمیز یک رشته اعمال مورد نیاز برای کسب نتایج مطلوب است (اتکینسون و مک‌کینز<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲) امیدواری، عبارت است از توانایی درک شده برای ارائه راه‌هایی به سمت اهداف خوشایند، همراه با انگیزه درک شده برای استفاده از آن مسیرها تا فرد به هدف مورد نظر برسد (سیندر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۰). از طرفی افراد خوش‌بین رویدادهای ناخوشایند را مربوط به عوامل خارجی که صرفاً در این زمان رخ داده است می‌دانند، درحالی‌که افراد بدبین از حوادث مشابه به‌عنوان داخلی، پایدار و جهانی تفسیر می‌کنند (پترسون و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۸). تاب‌آوری نیز به‌عنوان یک فرآیند یا نیرویی تعریف می‌شود که تحمل فرد در شرایط ناگوار و هنگام نگرانی را افزایش می‌دهد (ویت و ریچاردسون، ۲۰۰۲).

پژوهش‌های متعددی، درزمینه رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با متغیرهای مرتبط با سازمان انجام شده است. نتایج این مطالعات حاکی از وجود رابطه‌ای مثبت بین سرمایه روان‌شناختی و بسیاری از نتایج مطلوب مرتبط با

تعالی سازمانی و سرآمدی سازمانی پدیده‌ای است که در ارتقای کیفیت و کسب مزیت رقابت‌پذیری سازمان‌ها نقش مهمی ایفا می‌کند. سازمان متعالی تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی و تیمی و سازمانی اداره می‌کند توسعه می‌بخشد و از آن بهره می‌گیرد. این سازمان‌ها به کارکنان خود توجه کرده و از آن‌ها تقدیر می‌کنند تا در آن‌ها انگیزه و تعهد و رضایت ایجاد شود (پارمحمدیان، ۱۳۹۲) و از سویی دستیابی به تعالی سازمانی منجر به پایداری و بقا سازمان می‌شود (اسدی، ۱۳۹۲) بنابراین محور قرار دادن منابع انسانی و عملکرد آن نکته کلیدی تعالی سازمانی است. از سویی عباس و رجا<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) اذعان دارد که بیشترین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی در عملکرد افراد در سازمان را سرمایه روان‌شناختی دارد. داشتن امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و اعتمادبه‌نفس بالا در افراد به این معنی است که از همه ظرفیت‌های روانی برای تحقق اهداف سازمان بهره می‌گیرد. رفتارهای خلاقانه افراد تابعی از میزان سرمایه روان‌شناختی آن‌ها است. از این رو می‌توان سرمایه روان‌شناختی را یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد خلاق دانست. آوی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) معتقدند که از طریق حالات روحی مثبت کارکنان، جو سازمانی ادراک می‌شود و در نتیجه عملکرد شغلی از طریق درک جو سازمانی و درگیری در کار، افزایش می‌یابد. سیدمن و لوتانز (۲۰۱۰) نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی با افزایش درگیری افراد در کار خود سبب ایجاد عملکرد مثبت شده است. به‌علاوه نورمن، نیمنیچت و پیگن<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) رابطه منفی سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای انحرافی را نشان دادند که نشان می‌دهد سرمایه روان‌شناختی در بهبود رفتار فردی و سازمانی مؤثر است.

از نگاه لوتانز و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) اذعان دارند که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به‌عنوان مزیت رقابتی از طریق سرمایه‌گذاری بر افراد مطرح شود. آن‌ها بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی همچون: امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و ... منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و

1. Abbas & Raja  
3. Norman, Nimmicht & Pigeon  
5. Atkinson & Mckinz  
7. Peterson & et al

2. Avey  
4. Luthans & et al  
6. Synder

تدوین بسته آموزشی مناسب‌سازی شده اقدام کند. آنگاه نتیجه ارائه این بسته آموزشی سرمایه روان‌شناختی را در خودارزیابی تعالی سازمانی کارکنان شهرداری اصفهان مورد بررسی قرار دهد و در آخر به این فرضیه پاسخ دهد که: آموزش سرمایه روان‌شناختی بر اساس ارزش‌های اسلامی بر ابعاد تعالی سازمانی کارکنان شهرداری اصفهان تأثیر دارد.

### روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: این پژوهش از نوع تحقیقات ترکیبی (کیفی و کمی) بوده و در این راستا در قسمت اول به منظور تدوین بسته سرمایه روان‌شناختی، پژوهش از نوع کیفی بهره‌جویی شد. اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها با متخصصین علوم انسانی، مذهبی و متخصصین علم اخلاق در سطح کشور در زمینه امید، خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی مورد بررسی قرار گرفت و بسته سرمایه روان‌شناختی بر اساس ارزش‌های اسلامی تهیه شد. سپس این بسته به جامعه نمونه آماری طی ۶ جلسه ۳ ساعته آموزش داده شد. در قسمت دوم: پژوهش از نوع مطالعات کمی است و روش آن نیمه آزمایش از نوع پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل می‌باشد. بدین صورت که در این طرح از بین کارکنان شهرداری شهر اصفهان تعداد ۶۰ نفر (۳۰ نفر گروه آزمایش، ۳۰ نفر گروه کنترل) به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابتدا دو گروه کنترل و آزمایش پرسشنامه تعالی سازمانی را تکمیل کرده و سپس در ۱۲ جلسه آموزش بسته سرمایه روان‌شناختی اسلامی بر روی گروه آزمایش اجرا گردید. پس از پایان جلسات آموزشی، مجدداً پس‌آزمون اجرا شد.

### انتخاب اعضای پانل دلفی: در این پژوهش در بخش

کیفی، محقق با روش مصاحبه از نظرات متخصصین علم اخلاق، مذهب و معارف اسلامی در سطح کشور استفاده کرده است لذا در بخش کیفی برای انتخاب نمونه از روش دلفی استفاده شده است. روش دلفی عمدتاً با هدف کشف ایده‌های نوآورانه و قابل اطمینان و یا تهیه اطلاعاتی مناسب به منظور تصمیم‌گیری است. روش دلفی فرایندی ساختاریافته

شاخص‌های سازمانی، مانند منابع سازمانی، خلاقیت و بهره‌وری سازمانی است. از جمله لوتانز و همکارانش (۲۰۰۷) با پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که می‌توان با تقویت سرمایه روان‌شناختی در سازمان، عملکرد آن را ارتقا داد. از نقطه نظر دانشمندی همچون آوی و همکاران (۲۰۱۱)، مکزی و ایتکن<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) و لوتانز و یوسف<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) توسعه سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به بهبود عملکرد سازمانی منجر شود. علاوه بر تأثیر مستقیم سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد سازمانی، لازم است به نقش میانجی مسائل انگیزش نیز توجه شود. بر اساس پژوهش‌های محققین در زمینه انگیزش، جو انگیزشی ادراک شده در سازمان از طریق ارضاء نیازهای روان‌شناختی صورت می‌گیرد. در این رابطه رضایی، حسینی‌منش، مکنون‌حسینی و اکبری بلوطبنگان (۱۳۹۵) در پژوهش خود که با هدف بررسی رابطه خلاقیت و خودکارآمدی صورت پذیرفت بر نقش میانجی انگیزش به مثابه عاملی مهم در پیشرفت اشاره شده است. همچنین احمدی، نمازی زاده و مختاری (۱۳۹۱) در پژوهش خود که با هدف بررسی جو انگیزشی ادراک شده و خشنودی از نیازهای روان‌شناختی انجام شده به این مقوله پرداخته‌اند.

علاوه بر این شهنی بیلاق و همکاران (۱۳۸۳)، شکری و همکاران (۱۳۸۶)، عزیزی ابرقویی (۱۳۸۹)، گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۱)، هاشمی نصرت‌آباد و همکاران (۱۳۹۱)، نجاری و همکاران (۱۳۹۱)، مرعشیان و نادری (۱۳۹۲)، عابدینی (۱۳۹۲)، یاماوکا<sup>۳</sup> (۲۰۰۸)، ساراسینو<sup>۴</sup> (۲۰۱۰)، هودگس<sup>۵</sup> (۲۰۱۰) ابعاد گوناگونی از مسئله سرمایه روان‌شناختی و تأثیر آن بر تعالی سازمانی را مورد مطالعه قرار داده‌اند. با استناد به شواهد ذکر شده به نظر می‌رسد تقویت و توانمندسازی منابع انسانی سازمان از طریق آموزش سرمایه روان‌شناختی آن‌ها می‌تواند بر نگرش آن‌ها از تعالی سازمانی تأثیر بگذارد. از طرفی در منابع غنی دین مبین اسلام آموزه‌های فراوانی در خصوص صبر، امید، ایمان و خوش‌بینی وجود دارد؛ بنابراین پژوهشگر قصد دارد ابتدا به طراحی الگوی سرمایه روان‌شناختی را بر اساس ارزش‌های اسلامی طراحی پردازد و با استفاده از نظر متخصصان آگاه به

1. Mckenzie & Aitken  
3. Yamaoka  
5. Hodges

2. Luthans & yosef  
4. Sarracino

مشتری ۰/۸۸، استقلال و کارآفرینی ۰/۹، افزایش بهره‌وری با استفاده از کارکنان ۰/۸۱، ارزش‌های مشترک ۰/۸۸، مزیت رقابتی ۰/۸۵، ساختار ساده ۰/۸۴ و انعطاف‌پذیری ۰/۸۵ در پرسشنامه تعالی سازمانی محاسبه شده است.

### روش اجرا و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار بسته آماری برای علوم اجتماعی<sup>۲</sup> در دو سطح آمار توصیفی<sup>۳</sup> و استنباطی<sup>۴</sup> انجام شد. در بخش آمار توصیفی مشخصه‌های آماری مانند میانگین، انحراف معیار همراه با واریانس و در بخش آمار استنباطی نیز در راستای فرضیه‌های پژوهش که مبتنی بر مقایسه بین گروه آزمایش (آموزش الگوی سرمایه روان‌شناختی اسلامی) و گروه گواه بوده است از تحلیل کوواریانس استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

**یافته‌های بخش کیفی:** طراحی الگو برای سنجش دین‌داری امر پیچیده‌ای است که نیاز به پژوهش‌های بین‌رشته‌ای داشته و برای به سامان رسیدن آن باید دین‌پژوهان حوزوی به لحاظ مطالعات درون‌دینی و دین‌پژوهان دانشگاهی از جهت مطالعات برون‌دینی، روش مناسب و ویژگی‌های یک ابزار سنجش دقیق را ارائه نمایند. از آنجا که در روش کیفی هدف کسب درک عمیق از پدیده مورد بررسی است و از سویی انتخاب مشارکت‌کنندگان در پژوهش کیفی با هدف دست‌یابی به بیشترین اطلاعات انجام می‌شود، لذا جامعه مورد مطالعه پژوهش حاضر، صاحب‌نظران حوزوی و دانشگاهی می‌باشند که خصوصیات اصلی این جامعه آماری دانش و تجربه آنان در زمینه دین‌شناسی است. برای شناسایی متخصصین هیچ قانون قوی و صریحی وجود ندارد و از راه‌های مختلف این متخصصین شناسایی و انتخاب شدند. هدف این گروه پژوهشی عبارت است از مقایسه بین سرمایه‌های روان‌شناختی غربی با دیدگاه روان‌شناختی اسلامی یعنی استفاده از این منابع و بهره‌گیری از مفاهیم و گزاره‌های دین مبین اسلام در فراهم کردن توضیح و تبیین برای موضوعات روان‌شناسی امید، خودکارآمدی، تاب‌آوری،

برای جمع‌آوری و طبقه‌بندی دانش موجود در نزد گروهی از کارشناسان و خبرگان است که از طریق مصاحبه یا توزیع پرسشنامه‌هایی (باز یا بسته پاسخ) در بین این افراد و بازخورد کنترل‌شده پاسخ‌ها و نظرات دریافتی صورت می‌گیرد. بدین صورت که با ۲۰ نفر از متخصصین علم اخلاق، معارف اسلامی و مذهب مصاحبه و پرسش‌های باز پاسخ انجام گرفت و پس از مصاحبه محقق دریافت مطالب به اشباع نظری رسیده است و نیاز به مصاحبه با افراد بیشتر نخواهد بود. لازم به ذکر است بر اساس نظر بورگ و گال این تعداد نمونه برای تحقیقات آزمایشی و نیمه‌آزمایشی کافی می‌باشد.

### ابزار سنجش

**پرسشنامه تعالی سازمانی بنیاد کیفیت اروپا<sup>۱</sup>:** به‌عنوان ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه حاوی دو بخش است. بخش اول شامل مشخصات فردی پاسخ‌دهندگان (ویژگی‌های دموگرافیک) است و بخش دوم شامل پرسشنامه تعالی سازمانی دارای ۴۵ سؤال بسته پاسخ با درجه‌بندی لیکرت می‌باشد. این پرسشنامه برگرفته شده از مدل کیفیت اروپایی یا تعالی سازمانی است که بارها در ایران مورد استفاده قرار گرفته است و از ۸ فاکتور، تعصب به عمل، توجه به نیازهای مشتری، استقلال و کارآفرینی، افزایش بهره‌وری با استفاده از کارکنان، ارزش‌های مشترک، مزیت رقابتی، ساختارهای ساده و انعطاف‌پذیری تشکیل شده است. برای استاندارد بودن، معتبر و موثق بودن، همچنین به علت بالا بودن فراوانی کاربرد در خارج و داخل کشور به روایی محتوایی نیاز نداشته اما به دلیل اینکه پرسشنامه‌های مذکور از لحاظ بعضی از واژه‌ها تعدیل شد تا تناسب بیشتری با نمونه آماری پژوهش پیدا کند. به علاوه نظرات تعدادی از اعضای هیئت علمی در مورد روایی صوری (ظاهری) اخذ و بر اساس آن‌ها اصلاحات صورت گرفت و به این ترتیب روایی صوری مورد تأیید قرار گرفت. ضریب پایایی پرسشنامه تعالی سازمانی ۰/۸۱ بوده است که نشان‌دهنده پایایی مناسب پرسشنامه است. به‌علاوه آلفای کرونباخ هر یک از مؤلفه‌های تعصب به عمل ۰/۸۳، توجه به نیازهای

1. European Foundation for Quality Management (EFQM)  
3. Descriptive statistical

2. Statistical package for social science  
4. Inferential statistical

خوش‌بینی و نیز تعمیق و توسعه مباحث روان‌شناسی با توجه به آموزه‌های دینی. به‌منظور تدوین بسته سرمایه روان‌شناختی، اطلاعات حاصل از مصاحبه محقق پس از اشباع نظری جمع‌بندی و درنهایت بسته آماده شده برای آموزش تهیه گردید. خلاصه نتایج تحلیل‌های صاحب‌نظران در جدول ۱ منعکس گردید.

جدول ۱. خلاصه بسته آموزشی سرمایه روان‌شناختی غرب با سرمایه روان‌شناختی اسلامی

کلمات مترادف سرمایه روان‌شناختی از دیدگاه اسلام	سرمایه روان‌شناختی اسلامی	سرمایه روان‌شناختی غرب
کرم الهی رحمت الهی بخشنده بودن خدا احسان خدا تفضل خدا نیکی خدا	۱. از رحمت خدا مأیوس نباشید که همانا از رحمت خدا جز کافران مأیوس نمی‌باشند (یوسف آیه ۸۷) ۲. و چه کسی جز گمراهان از رحمت پروردگارش ناامید می‌شود (حجر آیه ۵۶) ۳. ناامیدی را بزرگ‌ترین بلا و آسیب می‌باشد (غررالحکم)	امیدواری
خوش‌بین مثبت نگر تفأل خیر توکل اعتماد	۱- به خداوند گمان نیک ببر زیرا خداوند عزوجل می‌فرماید: من نزد گمان بنده مؤمن خویشم، اگر گمان او به من نیک باشد مطابق آن گمان با او رفتار می‌کنم و اگر بد باشد نیز مطابق همان گمان بد با او رفتار می‌کنم (محمد بن یعقوب کلینی، اصول کافی، ج ۲، ص ۷۷۷)	خوش‌بینی
اتکا به توانایی‌های فردی بهره‌مندی از نیروهای خدادادی خوداتکایی توکل به خدا عزت‌نفس حرمت خود	۱. و عزت ویژه خدا و رسول او و مؤمنان است چرا که اولیاء و دوستان خدا نیز (نمونه کوچکی) از عزت او را دارند و به او متکی هستند (سوره فاطر، آیه ۱۰). ۲. مؤمن عزیز است و ذلیل نخواهد بود، ۳. و رسول و اهل ایمان است (سوره منافقون، آیه ۸).	خودباوری
صبر حلم بردباری شکیبایی	۱. طلب یاری کنید از خدا به صبر کردن در مصائب (بقره، آیه ۴۵) ۲. ای کسانی که ایمان آورده‌اید! مدد جویند به صبر کردن در مصائب و خواندن نماز در اوقات آن (بقره، آیه ۱۳۵) ۳. کسانی که ایمان آوردند و سفارش کردند دیگران را به صبر و سفارش کردند به شفقت به مردم (بلد، آیه ۱۷)	تاب‌آوری و استقامت

**یافته‌های بخش کمی:** همان‌گونه که گفته شد تعداد ۶۰ نفر (۳۰ نفر گروه آزمایش، ۳۰ نفر گروه کنترل) به‌صورت تصادفی انتخاب شدند. ابتدا دو گروه کنترل و آزمایش پرسشنامه تعالی سازمانی را تکمیل کرده و یافته‌های آن از طریق تحلیل واریانس مورد بررسی قرار گرفت. جدول ۲ نشان‌دهنده نتیجه تجزیه و تحلیل انجام شده به روش تحلیل واریانس در دو گروه آزمایش و گروه کنترل می‌باشد.

جدول ۲. تحلیل کوواریانس نمرات تعالی سازمانی در گروه آزمایش و کنترل

منبع	متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	F	سطح معنی	مقدار اتا	توان آماری
گروه آزمایش	تعالی	۹۲۶۶/۶۲۲	۱	۹۲۶۶/۶۲۲	۲۲/۴۶۱	۰/۰۰۱	۰/۲۹۰	۰/۹۹۶
گروه کنترل	سازمانی	۴۵۸۰/۹۲۲	۱	۴۵۸۰/۹۲۲	۱۱/۱۰۴	۰/۰۰۲	۰/۱۶۸	۰/۹۰۵

همان‌طور که در جدول ۲ دیده می‌شود برای تعالی سازمانی، مقدار  $F$  تأثیر متغیر مستقل، معنادار است. به عبارت دیگر آموزش بسته سرمایه روان‌شناختی به کارکنان موجب بهبود تعالی سازمانی ( $\eta^2 = 0/996$ ,  $P > 0/001$ ) شد. ( $F = 22/461$ )

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار نمرات ابعاد تعالی سازمانی در مرحله پیش‌آزمون

گروه کنترل		گروه آزمایش		شاخص‌های آماری	متغیرها
انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین		
۲/۱۸	۱۳/۹۳	۲/۷۴	۱۳/۶۳		تعصب به عمل
۳/۴۶	۲۱/۹۳	۳/۲۴	۲۰/۵۳		توجه به نیازهای مشتری
۴/۸۲	۲۳/۵۰	۴/۰۸	۲۳/۵۰		استقلال و کارآفرینی
۳/۵۱	۱۸/۲۰	۳/۸۵	۱۸/۰۶		افزایش بهره‌وری با استفاده از کارکنان
۵/۳۱	۲۶	۵/۸۲	۲۶/۲۳		ارزش‌های مشترک
۳/۰۱	۱۳/۴۰	۲/۴۰	۱۳/۵۶		مزیت رقابتی
۳/۵۵	۱۶/۳۰	۲/۷۰	۱۶/۳۰		ساختارهای ساده
۱/۹۶	۱۲/۰۶	۱/۸۸	۱۲/۴۶		انعطاف‌پذیری
۳/۴۷	۱۸/۴۸	۳/۳۳	۱۸/۱۰		شاخص کل

جدول ۳ نشان می‌دهد که میانگین نمرات مؤلفه‌های تعالی سازمانی در گروه آزمایشی در مقایسه با گروه کنترل در پیش‌آزمون تفاوت قابل توجهی نداشته است. به طوری که میانگین نمرات تعالی سازمانی گروه آزمایشی  $M=18/10$  بود و در گروه کنترل این شاخص عدد  $M=18/48$  را نشان می‌داد.

جدول ۴. میانگین و انحراف معیار نمرات ابعاد تعالی سازمانی در مرحله پس‌آزمون

گروه کنترل		گروه آزمایش		شاخص‌های آماری	متغیرها
انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین		
۲/۲۰	۱۳/۷۶	۲/۸۹	۱۴/۸۶		تعصب به عمل
۳/۷۹	۲۱/۲۳	۴/۹۶	۲۲/۷۰		توجه به نیازهای مشتری
۵/۴۱	۲۲/۹۳	۶/۸۹	۲۵/۹۰		استقلال و کارآفرینی
۳/۹۶	۱۸/۴۳	۵/۷۲	۱۹/۲۶		افزایش بهره‌وری با استفاده از کارکنان
۵/۴۱	۲۵/۹۳	۵/۷۷	۲۹/۳۰		ارزش‌های مشترک
۲/۸۹	۱۳/۰۶	۲/۶۷	۱۴/۸۶		مزیت رقابتی
۳/۵۷	۱۵/۵۰	۲/۷۹	۱۷/۳۳		ساختارهای ساده
۲/۱۰	۱۱/۹۶	۲/۷۱	۱۳/۷۰		انعطاف‌پذیری
۳/۳۷	۱۸/۴۸	۳/۷۷	۱۹/۷۳		شاخص کل

جدول ۴ نشان می‌دهد که میانگین نمرات مؤلفه‌های تعالی سازمانی در گروه آزمایشی در مقایسه با گروه کنترل در پس‌آزمون تفاوت قابل توجهی داشته است؛ یعنی میانگین نمرات تعالی سازمانی از  $M=10/18$  به  $M=19/73$  تغییر یافته، درحالی‌که در گروه کنترل بدون تغییر باقی مانده است. بررسی جدول‌های ۳ و ۴ نشان می‌دهد که بین گروه‌ها در نمرات ابعاد تعصب به عمل، توجه به نیازهای مشتری، استقلال و کارآفرینی، ارزش‌های مشترک، مزیت رقابتی، ساختارهای ساده، انعطاف‌پذیری تفاوت معنی‌دار وجود دارد ( $P<0/05$ )؛ یعنی تفاوت بین ابعاد تعصب به عمل، توجه به نیازهای مشتری، استقلال و کارآفرینی، ارزش‌های مشترک، مزیت رقابتی، ساختارهای ساده، انعطاف‌پذیری را افزایش دهد. همچنین بر اساس جدول مشخص می‌شود که بین گروه‌ها در نمرات افزایش بهره‌وری با استفاده از کارکنان تفاوت معنی‌دار وجود ندارد ( $P<0/05$ ).

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش تهیه بسته آموزشی سرمایه‌ روان‌شناختی بر اساس ارزش‌های اسلامی و میزان تأثیر آن بر تعالی سازمانی بر روی کارکنان شهرداری اصفهان بود. نتایج نشان داد که بر اساس آراء صاحب‌نظران حوزوی و دانشگاهی تاب‌آوری، امیدواری، خوش‌بینی و خودکارآمدی به‌عنوان مؤلفه‌های بسته سرمایه روان‌شناختی قابلیت تطبیق با ارزش‌های اسلامی را دارند. نظرات متخصصینی که اعضاء پانل دلفی را تشکیل می‌دادند در مقایسه با دیدگاه نظریه‌های روان‌شناسی غرب تجزیه و تحلیل گردید و نهایتاً به صورت سرفصل‌های دوره آموزشی تدوین گردید. این سرفصل‌ها شامل امید، تاب‌آوری، صبر، خوش‌بینی، اعتمادبه‌نفس، خودباوری و خودکارآمدی، سبک زندگی بودند.

امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری چهار بُعد قابل اجماع و مهم سرمایه‌ روان‌شناختی است. همچنین ظرفیت‌های روان‌شناختی، منبعی درون‌روانی و غنی را شکل می‌دهند که مانند سرمایه‌ای بی‌پایان افراد را به کار و تلاش

هدفمند و امی دارند. بر مبنای یافته‌ها می‌توان چنین استنباط نمود که سرمایه‌ روان‌شناختی منبع درونی برای تلاش و جهت‌گیری نسبت به دنیای اطراف است. هرچه میزان خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید و خوش‌بینی بالاتر باشد، فرد منبع روانی قابل اتکا و بادوام‌تری را برای زندگی و حرکت در مسیر اهداف زندگی و درون خود احساس می‌کند. این تبیین می‌تواند پاسخی باشد به اینکه چرا بعد از دریافت آموزش‌های مبتنی بر بسته سرمایه‌های روان‌شناختی، شاخص‌های تعالی سازمانی در میان کارکنان افزایش یافته است. بدیهی است کارکنانی که به‌واسطه دریافت آموزش به داشته‌های باارزش خود پی می‌برند، در بینش امیدواری و خوش‌بینی و مرحله بعد خودکارآمدی و تاب‌آوری را بازتعریف نموده و در نتیجه ضمن ابراز احساسات ارتقاء یافته خود، در برداشت خویش از تعالی سازمانی تغییری معنی‌دار از خود بروز می‌دهند.

علاوه بر این در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان تحولات رخ داده در دیدگاه کارکنان شهرداری در قبال تعالی سازمانی را نوعی رشد در معیارهای توانمندسازی قلمداد نمود چرا که این تغییر برای آن دسته از افرادی که آموزش بسته سرمایه روان‌شناختی را دریافت ننموده‌اند، دیده نمی‌شود. ارتقاء سطح تعالی سازمانی می‌تواند به دلایل مدیریتی نیز روی دهد و در عین حال از طریق توانمندسازی نیروی انسانی نیز این ارتقاء به وقوع می‌پیوندد؛ بنابراین در پیاده‌سازی آموزش‌های حین خدمت کارکنان این مسئله می‌تواند مورد توجه قرار گیرد.

همچنین یافته‌ها حاکی از این است که میانگین تمامی مؤلفه‌های تعالی سازمانی پس از دریافت آموزش به‌صورت معنی‌داری افزایش یافته‌اند. این تغییر بیانگر تأثیرگذاری همه‌جانبه خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید و خوش‌بینی بر مؤلفه‌های تعالی سازمانی یعنی تعصب به عمل، توجه به نیازهای مشتری، استقلال و کارآفرینی، افزایش بهره‌وری با استفاده از کارکنان، ارزش‌های مشترک، مزیت رقابتی، ساختار ساده و انعطاف‌پذیری تلقی می‌شود. در تبیین این یافته لازم است به این نکته توجه شود که هر کدام از این مؤلفه‌ها از طریق سلسله‌ای از روابط علی و معلولی در تمامی شئونات یک سازمان به یکدیگر وابسته‌اند.

در مجموع با توجه به نقش پراهمیت تعالی سازمانی، می‌توان پیشنهاد کرد در تمامی سازمان‌ها و ارگان‌های دولتی

عزیزی ابرقویی، م (۱۳۸۹) بررسی اثر معنویت درمانی بر میزان امید و کیفیت زندگی دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان

گل‌پرور، م، احدی، ح، جوادیان، ز (۱۳۹۱)، رابطه سرمایه معنوی با بهزیستی روان‌شناختی و معنوی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال هفتم، ۴: ۲۱-۴۱

مرعشیان، ف و نادری، ف (۱۳۹۲) رابطه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، سال چهاردهم، ۳: ۱۱۲-۱۲۱

نجاری، ر، دانایی‌فرد، ح، حضوری، م، صالحی، ع (۱۳۹۱) بررسی و تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی در پیامدهای سازمانی. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی. سال اول، ۲: ۲۴-۳۶

هاشمی نصرت‌آباد، ت، باباپور خیرالدین، ج، بهادری خسروشاهی، ج (۱۳۹۱) نقش سرمایه روان‌شناختی در بهزیستی روانی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه اجتماعی. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۴: ۱۲۳.

یارمحمدیان، م؛ شفیعی‌پورمطلق، ف، فولادوند، م (۱۳۹۲) رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خودارزیابی از تعالی سازمانی به‌منظور ارائه یک مدل پیش‌بین. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال چهارم، ۱: ۱۸-۱.

Abbas M, Raja U. (2011). Impact of Psychological Capital Innovative Performance and Job stress. *15 Th International Business Research Confrence (Ref No. 449). Melbourne, Australia: World Business Institute, Australia.*

Avey J B, Reichard R J, Luthans F, Mhatre KH. (2011) Meta- analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*. 22 (2): 127-152.

Hodges T.D. (2010) *an experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect*, [Thesis] Dissertation for the degree of doctor of Philosophy. Nebraska: Interdepartmental Area of Business (Management) University of Nebraska – Lincoln.

Luthans F, Youssef C. M. (2004) Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

Luthans F., Avey J. B., Avolio B. J., Peterson S. J. (2010) The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.

بسته آموزشی روان‌شناختی بر مبنای آموزه‌های اسلامی با در نظر گرفتن شرایط کاری کارکنان بکار گرفته شود. ضمناً پیشنهاد می‌گردد آموزه‌های دینی و مذهبی در رأس امور مدیریتی و آموزش‌های مدیریتی هر سازمانی قرار گیرند.

از جمله محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به نکات اشاره نمود که این پژوهش صرفاً در میان کارکنان شهرداری اصفهان اجرا شده است؛ بنابراین انجام این پژوهش در سایر سازمان‌ها و اقشار متخصصین به‌عنوان دریافت‌کنندگان آموزش بسته روان‌شناختی ضروری به نظر می‌رسد. ضمن آنکه در این پژوهش تأثیر بسته سرمایه‌های روان‌شناختی بر تعالی سازمانی بررسی شده و بررسی سایر کارکردهای این بسته آموزشی در مطالعات بعدی شایان توجه به نظر می‌رسد.

## منابع

قرآن کریم.

اسدی، مهدی. (۱۳۹۲). *تعالی سازمانی*. تهران: نشر طراحان هومن. احمدی م، نمازی‌زاده م، مختاری پ (۱۳۹۱) جو انگیزشی ادراک شده، خشنودی از نیازهای روان‌شناختی و انگیزش خودمختاری در ورزش کودکان پسر. پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۲ (۳)، ۱۲۵-۱۳۹.

رضایی، ع. م، منش، س. ز. ح، حسینی، ش. م، بلوطبنگان، ا. ا. (۱۳۹۳). رابطه خلاقیت هیجانی و خودکارآمدی با عملکرد تحصیلی: نقش میانجی انگیزه پیشرفت، فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۴ (۳)، ۲۱.

شکری، ا؛ تاجیک اسماعیلی، ع؛ دانش‌پور، ز؛ غنایی، ز (۱۳۸۶)، تفاوت‌های فردی در سبک‌های هویت و بهزیستی روان‌شناختی: نقش تعهد هویت. فصلنامه تازه‌های علوم شناختی، سال نهم، ۲: ۳۳-۴۶

شهینی بیلاق، م، موحد، ا؛ شکرکن، ح (۱۳۸۳) رابطه علی بین نگرش‌های مذهبی، خوش‌بینی، سلامت روان و سلامت جسمانی در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۱(۱ و ۲)، ۱۹-۳۴

عابدینی، ح (۱۳۹۲) رابطه معنا و معنویت با بهزیستی روان‌شناختی، شادکامی شغلی و رضایت شغلی با توجه به نقش عاطفه وابسته به شغل. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان)



- Luthans F., Youssef C., Avolio B. J. (2007) *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*, Oxford University press.
- McKenzie, J., & Aitken, P. (2014) Development of digital product catalogue for enabling agility in a manufacturing organization. *Strategic HR Review*, 11(6), 12-31.
- Norman, S.M., Avey, J.B., Nimnicht, J.L. and Graber Pigeon, N. (2010) The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17, 380-391.
- Peterson, C., Park, N., & Sweeney, P. J. (2008). Group well being: morale from a positive psychology perspective. *Applied Psychology*, 57, 19-36.
- Snyder, C.R. (2000) The Past and Possible Futures of Hope. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 11-28.
- Waite, P. and Richardson, G. 2002. Determining the efficacy of resilience training in the worksite. *Journal of Allied Health*, 33(3): 178-183
- Yamaoka, K. (2008) Social capital and health and well-being in EastAsia: a population-based study. *Journal Social Science & Medicine*.66 (4), 885-99.