

بررسی اثرات سرمایه روانشناختی بر اعتماد سازمانی در جو حمایتی مابین کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور

غلامرضا شیسی^{۱*}، رضا خوش‌سیما^۲، محمد غفاری‌فرد^۳

^۱ کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بوئین زهرا، گروه مدیریت، قزوین، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

^۲ استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بوئین زهرا، گروه مدیریت، قزوین، ایران

^۳ استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بوئین زهرا، گروه مدیریت، قزوین، ایران

تاریخ دریافت: خرداد ۱۳۹۵، اصلاحیه: تیر ۱۳۹۵، پذیرش: مرداد ۱۳۹۵

چکیده

این تحقیق پیرامون بررسی اثر عوامل سرمایه روانشناختی بر ادراک از حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی در بین کارکنان سازمان صورت گرفته است که از دسته پژوهش‌های کاربردی، توصیفی-میدانی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور بوده که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۹۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از روش معادلات ساختاری انجام شد. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص گردید که افزایش در هریک از شاخص‌های حمایت سازمانی منجر به افزایش اعتماد سازمانی در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور می‌گردد. در این بررسی نتایج نشان می‌دهد که هر چهار مولفه سرمایه روانشناختی توانسته اثر معنی‌داری را بر حمایت درک شده و اعتماد سازمانی بر جای بگذارند.

واژگان کلیدی: خودکارآمدی اعتماد به نفس، امیدواری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری، سرمایه روانشناختی، اعتماد سازمانی

۱- مقدمه

سرمایه روانشناختی رویکرد جدیدی است که حدود یک دهه قدمت در عرصه مدیریت منابع انسانی دارد، و به‌ویژه در کشور ما نیز ادبیات بسیار محدودی تاکنون در این زمینه در طی ۳ سال اخیر ایجاد شده است. با این حال، به نظر می‌رسد در خصوص این رویکرد جدید در کشور با سه مشکل مواجه هستیم: ۱- عدم آشنایی مدیران و رهبران منابع انسانی با این رویکرد و دستاوردهای بالقوه آن، ۲- عدم مهارت مدیران و رهبران منابع انسانی در پیاده‌سازی استراتژی توسعه سرمایه روانشناختی در سازمان و ۳- خو گرفتن مدیران با رویکردهای سنتی منفی‌گرایانه مبتنی بر حل مسئله و ارائه بازخورد منفی به کارکنان.

هادگر در سال ۲۰۱۰ در یک تحقیق آزمایشی نشان داد که دوره‌های آموزشی سرمایه روانشناختی تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی اشتیاق شغلی و عملکرد سازمانی دارد. این مداخلات مرتبط با توسعه سرمایه روانشناختی در دوره‌های آموزشی آنلاین نیز به‌طور مقدماتی آزمایش شده و به نتایج مثبتی نیز دست یافته است. لوتانز و همکاران در سال ۲۰۰۸، همچنین، مشخص شده است که برخی سبک‌های رهبری

سرمایه روانشناختی رویکرد جدیدی است که حدود یک دهه قدمت در عرصه مدیریت منابع انسانی دارد و به‌ویژه در کشور ما نیز ادبیات بسیار محدودی تاکنون در این زمینه در طی ۳ سال اخیر ایجاد شده است. با این حال به نظر می‌رسد در خصوص این رویکرد جدید در کشور با سه مشکل مواجه هستیم: ۱- عدم آشنایی مدیران و رهبران منابع انسانی با این رویکرد و دستاوردهای بالقوه آن، ۲- عدم مهارت مدیران و رهبران منابع انسانی در پیاده‌سازی استراتژی توسعه سرمایه روانشناختی در سازمان و خو گرفتن مدیران با رویکردهای سنتی منفی‌گرایانه مبتنی بر حل مسئله و ارائه بازخورد منفی به کارکنان. در این مطالعه داده‌های تحقیق مورد تجزیه و تحلیل آماری واقع گردید. ابتدا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان شامل جنس، سن، تحصیلات و سابقه کار، با ترسیم جداول و نمودارهای توصیفی مورد تحلیل قرار گرفت. سپس مولفه‌های سرمایه روانشناختی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. سپس ارتباط مولفه‌های سرمایه روانشناختی با اعتماد سازمانی و حمایت درک شده مورد تحلیل قرار گرفته شده است.

۲- ادبیات موضوع

توجه به روند رو به رشد مدیریت استعدادها، مشارکت کارکنان و نگهداری کارکنان، همراه با کمبود نیروی کار، و افزایش رقابت، فرآیندهای آموزش ضمن خدمت و جامعه‌پذیری کارکنان باید فراتر از صرف ارائه اطلاعات و یادگیری باشد و به رویکردی برای تقویت سرمایه روانشناختی کارکنان تبدیل شود. هاتوم در سال ۲۰۱۰ نیز در خصوص اهمیت توجه به ظرفیت‌های مثبت کارکنان، با استفاده از قانون ۸۰/۲۰ پاترو، پیشنهاد می‌کند که شرکت‌ها باید ۸۰٪ از تلاش‌های توسعه‌ای خود را معطوف به اقلیت بسیار مهم کرده، و به جای شناسایی و توجه به بسیاری از نقاط ضعف آنها بیشتر به توانمندی‌های آنها توجه کنند. به بیان دیگر، سازمان‌ها باید بیشتر توانمندی‌های افراد را تقویت کنند تا اینکه به ضعف‌های آنها توجه کنند. از آنجا که برنامه‌های توسعه شرکت‌ها بیشتر بر بهبود کمبودهای کارکنان گرایش دارد تا ایجاد توانمندی‌های آنها، استفاده از قانون پاترو در توسعه استعداد پتانسیل ایجاد یک انقلاب در این منطقه از مدیریت استعداد را دارد. چنانچه در بخش مقدمه نیز گفته شد توجه به توانمندی‌های افراد و امکان استفاده از آن در سازمان پیامدهای مثبت و قابل توجهی برای آنها در پی دارد، که در مجموع باعث بهبود و افزایش عملکرد سازمان می‌گردد.

۲-۱- رابطه بین سرمایه روانشناختی و نتایج سازمانی

تحقیقات نشان می‌دهد تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی‌های مثبت افراد می‌تواند باعث اثر بخشی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی لوتانز و همکاران در سال ۲۰۱۰ و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود [۴]. همچنین، برخی تحقیقات نشان می‌دهد سرمایه روان‌شناختی دارای ارزش افزوده بیشتر و قابل ملاحظه‌تری برای نتایج مطلوب سازمانی نسبت به ویژگی‌های دموگرافیک، ویژگی‌های خود ارزیابی و ابعاد شخصیتی فرد است [۲]. برخی نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی اثرات مثبت قابل ملاحظه‌ای بر روی عملکرد کارکنان و سازمان دارد. به‌عنوان مثال بر روی سطح استرس کارکنان اثر می‌گذارد. آوی و همکاران در سال ۲۰۰۹ همچنین فرآیند تحول سازمانی را تسهیل می‌کند. آوی و همکاران در سال ۲۰۰۸. و به عنوان متغیر میانجی نقش تعیین کننده‌ای در رابطه بین حمایت سازمانی و عملکرد شغلی دارد. لوتانز و همکاران در سال ۲۰۰۸. در تحقیق دیگری که توسط آوی و همکاران در سال ۲۰۰۶ انجام شد رابطه قابل ملاحظه‌ای بین غیبت از کار و سرمایه روانشناختی به‌دست آمد. نتایج تحقیق دیگری نشان می‌دهد که رابطه منفی و معنی‌داری بین بد کچ رفتاری‌های سازمانی و سرمایه روان‌شناختی وجود دارد. لوتانز و همکاران در سال ۲۰۰۷. سرمایه روانشناختی همچنین ارتباط مثبتی با رفتار شهروند سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی داشته و مشخص شده نقش متغیر میانجی در حمایت سازمانی و عملکرد دارد. (سکز^۱ و

مثبت‌گرا همچون رهبری تحولی گوتی و همکاران در سال ۲۰۱۰ و رهبری اصیل آوولی و همکاران در سال ۲۰۱۰ رابطه وجود دارد. پژوهش دیگری از وضعیت سلامت ادارک شده، سطح رضایت از فعالیت‌های اجتماعی/تفریحی، وضعیت روابط فردی، محیط کار و درآمد به‌عنوان پیش‌بینی کننده‌های سرمایه روانشناختی یاد کرده است [۱]. لوتانز و همکاران در سال ۲۰۰۷ با استفاده از رویکرد اسکارلیفکی در سال ۱۹۹۶ به‌منظور محاسبه نرخ بازگشت سرمایه روانشناختی شرکت کرده بودند استفاده کردند. در مداخلات خرد سرمایه روانشناختی شرکت کرده بودند استفاده کردند. نتایج پژوهش حاکی از نرخ بالای تاثیر این مداخلات بر روی عملکرد کسب و کار بوده است. فروهر در سال ۱۳۹۲. در پژوهش آزمایشی دیگری لوتانز و همکاران در سال ۲۰۱۰ با اجرای پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل، مداخلات توسعه سرمایه روانشناختی را مثبت ارزیابی کرده و به این نتیجه دست یافتند که دوره‌های آموزشی سرمایه روانشناختی منجر به بهبود عملکرد می‌شود. طرفداران سرمایه روانشناختی استدلال می‌کنند که توسعه آن در تمام سطوح سازمان دارای پتانسیل بالایی به عنوان یک استراتژی مهم مدیریت منابع انسانی برای کمک به سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی موجود و آتی است. تور آفرایو در سال ۲۰۱۰. سازمان‌ها باید زمانی که نسبت به انتخاب افراد برای آموزش و توسعه مبادرت می‌ورزند به سطح سرمایه روانشناختی آنها توجه نمایند. چنانچه بودجه آموزشی محدود باشد، نرخ بازگشت (به عبارت دیگر عملکرد شغلی) سرمایه‌گذاری در آموزش زمانی می‌تواند رخ دهد که تنها افرادی که سرمایه روانشناختی بالایی دارند به این‌گونه آموزش‌ها اعزام شوند. این‌گونه افراد تمایل بیشتری به یادگیری از آموزش دارند و در نهایت، احتمال بیشتری دارد که از آموخته‌های خود در جهت تقویت عملکرد شغلی خودشان استفاده کنند. لونبرگ در سال ۲۰۱۱. از این‌رو چهار نکته قابل ملاحظه در خصوص آموزش و توسعه سرمایه روانشناختی استنباط می‌گردد: اولاً قابلیت توسعه خود سرمایه روانشناختی که یک مزیت برای این سازه روانشناختی محسوب می‌گردد، دوماً ظرفیت بالای یادگیری از فرصت‌های رسمی و غیررسمی یادگیری در محیط کار و قابلیت استفاده و همچنین تسهیم آن با سایرین توسط افرادی که سطح سرمایه روانشناختی بالایی دارند و نکته سومی که نکات اول و دوم و ملاک خلق مزیت رقابتی برمی‌آید این است که سرمایه‌گذاری بر روی سرمایه روانشناختی بیشتر تلاشی برای توسعه سازمانی محسوب می‌گردد، تا بهبود و بهسازی مشکلات و کاستی‌های درون آن، و نکته چهارم اینکه سرمایه روانشناختی بر روی بازده‌های مثبت و مطلوب فردی و سازمانی تاثیر می‌گذارد. از این‌رو توسعه و آموزش سرمایه روانشناختی کارکنان سازمان، باید به یک نیاز حیاتی برای سازمان‌های معاصر تبدیل شده، و به شکل مستقیم و غیرمستقیم در برنامه‌های مختلف فرایندهای آموزش، بهسازی و توسعه منابع انسانی مورد توجه قرار گیرد. در همین خصوص، سگز و گرومن در سال ۲۰۱۰ در باب اهمیت توسعه سرمایه روانشناختی در مواجهه با جنگ استعدادها این طور استدلال می‌کنند که با

خود و نیز ایفای اقدامات لازم“.

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 مسئولیت 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 بازمی‌گردند، حال آنکه عملکرد برخی دیگر از این افراد، پس از رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و دشواری‌ها نسبت به گذشته ارتقا پیدا می‌کند.

برای دستیابی به تاب‌آوری، گروهی از مهارت‌ها و نگرش‌ها مورد نیاز است (که در اصطلاح به آنها سخت‌رویی^{۱۰} گفته می‌شود. سخت‌رویی به افراد کمک می‌کند تا در رویارویی با تغییرات تنش‌زا، دشواری‌ها را به فرصت‌هایی پر منفعت تبدیل کنند. نگرش‌های مورد نظر در سخت‌رویی، عبارتند از: تعهد، کنترل و چالش‌طلبی.

مقصود از تعهد آن است که فرد در رویارویی با شرایط دشوار، به جای ترک صحنه، ترجیح دهد حضور خود را در صحنه حفظ کرده، به افراد درگیر در آن موقعیت، در برطرف کردن دشواری کمک کند. مقصود از کنترل، آن است که فرد به توانایی‌های خود برای اثرگذاری بر نتایج رویدادها باور داشته باشد و مقصود از چالش‌طلبی، آن است که فرد در رویارویی با چالش‌ها به جای مقصر قلمداد کردن سرنوشت، در صدد ایجاد فرصت‌هایی برای رشد خود و دیگران باشد.

همچنین در شکل‌گیری و بروز رفتارهای سخت‌روانه، فرد باید مهارت‌های حل مسئله و تعامل با دیگران برای تعمیق حمایت‌های اجتماعی را نیز در خود پرورش دهد [۸].

در واقع تاب‌آوری پدیده‌ای است که از پاسخ‌های انطباقی طبیعی انسان حاصل می‌شود و علی‌رغم رویارویی فرد با تهدیدهای جدی، وی را در دستیابی به موفقیت و غلبه بر تهدیدها توانمند می‌سازد. نسبت به سایر متغیرهای تشکیل‌دهنده، سرمایه روانشناختی، در ادبیات سازمانی کمترین پژوهش‌ها در رابطه تاب‌آوری در محیط کار انجام شده است.

اسنایدر^{۱۱} در سال ۱۹۹۱ امیدواری را به این‌صورت تعریف کرده است: «حالت انگیزشی مثبتی که از احساس موفقیت آمیز (۱) عاملیت (۱۲) (انرژی معطوف به هدف) و (۲) برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف ناشی شده است».

بنابراین، امیدواری از دو جزء تشکیل شده است: عاملیت، برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف. مقصود از عاملیت، داشتن اراده برای دستیابی به نتیجه موردنظر یا دلخواه است. بنابراین، امیدواری، مستلزم، عاملیت یا نوعی انرژی برای تعقیب هدف‌ها است. علاوه‌براین، دیگر عنصر تشکیل‌دهنده

گرومن^۱ (۲۰۱۰). وولمبوا و همکاران در سال ۲۰۱۰، در تحقیق خود نشان دادند که سطح بالای سرمایه روان‌شناختی رهبران سازمانی بر روی عملکرد کارکنان اثر مثبت قابل ملاحظه‌ای برجای می‌گذارد. سرانجام پژوهش‌های جدید نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری برای توسعه سرمایه روانشناختی از بازگشت سرمایه قابل قبولی برخوردار است. لوتانز و همکاران در سال ۲۰۰۷ با استفاده از رویکرد اسکارلیکای^۲ ۱۹۹۶ در سال به‌منظور محاسبه نرخ بازگشت سرمایه روانشناختی ۷۴ مدیری که در مداخلات خرد سرمایه روانشناختی شرکت کرده بودند استفاده کردند. نتایج پژوهش حاکی از نرخ بالای تاثیر این‌گونه مداخلات بر روی عملکرد کسب و کار بوده است [۶].

نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت‌گرا حاکی از آن است که ظرفیت‌های روانشناختی، از قبیل: امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خود-کارآمدی، در کنار هم، عاملی را با عنوان سرمایه روانشناختی^۳ تشکیل می‌دهند. به‌عبارت دیگر، برخی متغیرهای روانشناختی از قبیل: امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خود-کارآمدی، در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می‌دهند که در هریک از این متغیرها، نمایان است [۱۰].

در واقع، لوتانز و همکارانش در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سازمان‌ها، سرمایه روانشناختی مثبت‌گرا را به‌عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها مطرح کرده‌اند.

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 سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آنها) در سازمان می‌شود. بنابراین، سرمایه روانشناختی، از متغیرهای روانشناختی مثبت‌گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه‌گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد. همان‌گونه که پیش از این اشاره شد این متغیرها، عبارتند از: خود-کارآمدی^۴، امیدواری^۵، خوش‌بینی^۶، تاب‌آوری^۷، (پیگ و دونوهو^۸، ۲۰۰۴).

خود - کارآمدی که منشا پیدایی آن پژوهش و نظریه شناختی اجتماعی بندورا^۹ در سال ۱۹۸۶، ۱۹۹۷ است و می‌توان به سادگی آن را اعتماد به نفس نامید، به این ترتیب تعریف می‌شود:

”باور (اطمینان) فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تامین منابع شناختی برای

- 1-Gruman
- 2- Skarlicki
- 3- psychological capital
- 4- self-efficacy
- 5 -Hope
- 6- Optimism
- 7-Resiliency
- 8- Page, Donohue
- 9- Bandura

10 - hardness

11-Snyder

12- Agency

لیبرمن در سال ۱۹۸۱، صلاحیت و انگیزه را به‌عنوان عوامل اصلی اعتماد معرفی کرده‌اند.

دایتز و هارتوگ در سال ۲۰۰۶، چهار بعد خیرخواهی، صلاحیت، صداقت و قابلیت پیش‌بینی را به‌عنوان مهمترین عناصر تشکیل دهنده اعتماد می‌دانند. مایر و همکارانش در سال ۱۹۹۵، نیز سه مؤلفه اعتبار، صلاحیت و خیرخواهی را به‌عنوان ابعاد اصلی اعتماد مطرح می‌کنند.

ایجاد اعتماد در سازمان‌ها، به یک استراتژی برای افزایش سطوح اعتماد در میان تمام کارکنان و مدیران نیازمند است. محققان برای تعیین مبانی اعتماد در سازمان‌ها تلاش زیادی کرده‌اند. در تحقیقی که مک کالی و کانرت در سال ۱۹۹۲، انجام دادند، دریافتند متغیرهای مربوط به شغل مانند مشارکت در تصمیم‌گیری، استقلال، بازخورد، رفتار حمایتی سرپرست و ارتباطات، به‌طور قابل توجهی می‌توانند به تشریح اعتماد به مدیریت بپردازند [۱۱] عوامل مؤثر بر ایجاد اعتماد سازمانی را به عوامل سازمانی (شامل: ارزیابی موفقیت دارا بودن سیستم‌های پاداش‌دهی منصفانه و دادن بازخوردهای منظم و به‌موقع به کارکنان و عوامل فردی (مانند تمایل به اتکا کردن، ارزش‌ها، عادات و رفتارها و...) تقسیم‌بندی کرده‌اند.

براساس نظریه حمایت سازمانی گونه‌های سه‌گانه عمومی، موجب رفتارهای مطلوبی در سازمان می‌شود: انصاف و مساوات، حمایت سرپرست، پاداش‌های های سازمانی و زمینه‌های شغلی. خاستگاه عوامل مذکور سازمان است و درنهایت موجب افزایش حمایت سازمانی می‌گردد و علاوه بر این عوامل می‌توان متغیرهای جمعیتی را نیز به آنها افزود (آیزنبرگر، ۱۹۸۶).

منظور از انصاف، احساس مساوات نسبت به استفاده و اجرای روش‌های توزیع منابع میان کارکنان می‌شود که بدان عدالت رویه‌ای^۵ نیز اطلاق می‌شود. رعایت انصاف و مساوات به‌منظور تصمیم‌گیری برای توزیع منابع، تأثیرات فزاینده‌ای بر حمایت سازمانی ادراک شده دارد. حمایت سرپرست از آن جهت مورد توجه است که رفتار و کنش سرپرست به‌عنوان یکی از کارگزاران و عوامل هر سازمانی تلقی می‌شوند. جهت‌گیری مناسب یا نامناسب، تأثیر قابل ملاحظه‌ای در حمایت سازمانی دارد. هرچه کارکنان باحمایت سرپرست روبه‌رو شوند، حمایت سازمانی افزایش می‌یابد. توجه به منابع انسانی (پاداش‌های سازمانی و زمینه‌های شغلی) اهمیت‌نمایی در واکنش مثبت کارکنان (حمایت سازمانی ادراک شده) دارد. فرصت‌های مناسب و مساعد برای ارائه پاداش‌ها موجب ارزیابی مثبت کارکنان نسبت به حمایت سازمانی ادراک شده می‌شود. تمایلات سازمان به‌منظور مهم جلوه دادن آینده شغلی اعضایش باحمایت سازمانی ادراک شده رابطه قوی خواهد داشت. گذشته از امنیت شغلی، متغیرهای آموزش و استقلال در کار (به‌طورمثبت) و فشارهای نقش و بعد سازمان (به‌طورمنفی) در

امیدواری، برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف است که نه تنها دربرگیرنده شناسایی هدف‌ها است، بلکه راه‌های متفاوت رسیدن به هدف‌ها را نیز در برمی‌گیرد. به‌عبارت دیگر: امیدواری مستلزم داشتن اراده برای نیل به موفقیت و نیز، شناسایی، شفاف‌سازی و پیگیری راه‌های لازم برای دستیابی به موفقیت است. بنابر نتایج پژوهش انجام شده توسط [۳] از بین سازمان‌های شرکت کننده در پژوهش وی، آنهایی که سطح امیدواری کارکنانشان بالاتر بود، نسبت به سایر سازمان‌های مورد بررسی عملکرد موفقیت‌آمیزی داشتند. همچنین بنا بر پژوهش‌های [۶] سطح امیدواری مدیران رستوران‌های غذای آماده، با عملکرد مالی واحد و رضایت شغلی کارکنانشان، همبستگی مثبت بالایی داشت.

در سال‌های اخیر، پژوهش‌های تجربی فراوانی در زمینه تأثیرهای سرمایه روانشناختی بر متغیرهای سازمانی مانند: رضایت شغلی، عملکرد و تعهد سازمانی صورت گرفته است. نتایج این پژوهش‌ها نشان از آن دارد که رابطه معنی‌داری میان سرمایه روانشناختی و این متغیرهای سازمانی وجود دارد. نکته جالب توجه آن است که همبستگی میان سرمایه روانشناختی با هر یک از متغیرهای سازمانی، قوی‌تر از همبستگی میان تک تک اجزای تشکیل دهنده سرمایه روانشناختی: (امید، خوش‌بینی، خود - کارآمدی و تاب‌آوری) و متغیرهای سازمانی است و این بدان معنا است که سرمایه روانشناختی دارای اثری هم افزاینده است. در مجموع، در مقوله رفتار سازمانی مثبت‌گرا، سرمایه روانشناختی به‌مثابه دروندادی در نظر گرفته می‌شود که برون‌داد آن، سطح عملکرد سازمان است. لوتانز و همکارانش با پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام داده‌اند، به این نتیجه رسیده‌اند که می‌توان با تقویت سرمایه روانشناختی در سازمان، عملکرد آن را دست کم تا ۱۰ درصد ارتقا داد.

بسیاری از محققان معتقدند اعتماد به‌طور کلی اطمینان و خوش‌بینی نسبت به وقوع حوادث، یا اطمینان داشتن به دیگران بدون وجود دلایل اجباری است [۹].

در حقیقت اعتماد، باور ما به این امر است که دیگران همان کاری را انجام می‌دهند که ما از آن‌ها انتظار داریم، بدون اینکه آن‌ها تحت نظارت باشند. لويس^۱ در سال ۲۰۰۷. به‌طور خلاصه، اعتماد به معنی اعتقاداتی است که افراد در مورد رفتار آینده گروه مقابل دارند. هرچه گروه الف، اعتقاد بیشتری داشته باشد که گروه ب در روابط به تعهداتش عمل می‌کند (که این امر نشان دهنده حسن نیت و صلاحیت گروه ب است)، گروه الف به گروه ب، اعتماد بیشتری خواهد کرد [۴].

مطالعات در زمینه اعتماد، تعداد زیادی از ابعاد آن را مشخص کرده است که در ادامه به‌طور مختصر اشاره‌ای به آن‌ها خواهیم داشت. باتلر و کانترل در سال ۱۹۸۴، صداقت، صلاحیت، ثبات، وفاداری و صراحت را به‌عنوان عناصر کلیدی اعتماد می‌شناسند. رابینز در سال ۲۰۰۳، نیز همین ابعاد را برای اعتماد معرفی می‌کند. کوک و وال در سال ۱۹۸۰، نیت و توانایی، و

2-Fairness of Treatment

3-Supervisor Support

4-Organizational Rewards and Job Conditions

5-Procedural Justice

1-Lewis

می‌شود افراد از منابع شناختی خود به منظور حفظ انرژی انگیزشی جهت انطباق پذیری و سازگاری با کار در طول کار راه شغلی خودشان استفاده نمایند. چنین ویژگی‌هایی در افراد سبب می‌شود که آنها از توان و انگیزش بیشتری جهت غلبه بر چالش‌ها و همچنین رشد و پیشرفت برخوردار باشند. به همین جهت است که محققان و نظریه‌پردازان نیز از سنخ سرمایه روانشناختی کارکنان پیش از استخدام و برای گزینش جانب‌داری می‌کنند.

لیمبورمیسکی در سال ۲۰۰۵ قاطعانه بیان می‌کند که ۵۰٪ شادمانی را وراثت تعیین می‌کند، و ۱۰ درصد آنرا شرایط محیطی، و ۴۰ درصد دیگر تحت تاثیر فعالیت‌های آگاهانه خود فرد قرار دارد. مطابق این استدلال و با توجه به ملاک حالت‌گونگی و قابلیت توسعه سازه‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا می‌تواند آگاهانه توسط خود فرد و یا مدیر/ رهبر منابع انسانی به منظور تاثیرگذاری مستقیم بر روی عملکرد مورد استفاده قرار گیرد.

۳- روش تحقیق

قلمرو مکانی در این مطالعه سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی می‌باشد و کارکنان در این سازمان مورد بررسی قرار می‌گیرند. زمان این تحقیق شامل طراحی، توزیع، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل پرسشنامه، شامل یک دوره حدود ۶ ماهه بوده است. قلمرو تحقیق از نظر زمانی شامل داده‌های مقطعی در نیمه اول سال ۱۳۹۴ می‌باشد.

در تحقیق حاضر، جامعه آماری کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی هستند که به روش تصادفی انتخاب شده‌اند و جامعه آماری در این پژوهش بیش از ۱۲۰۰ نفر می‌باشد. از آنجایی که پژوهش حاضر به دنبال بررسی تا ارتباط بین چابکی سازمانی ادراک سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی می‌باشد که طیف برآورد انجام شده تعداد آنها بیشتر از ۱۲۰۰ نفر می‌باشد.

روش نمونه‌گیری استفاده شده در این تحقیق روش تصادفی است بدین صورت که در تحقیق حاضر جامعه بیش از ۱۲۰۰ نفر برآورد شده است و طبق جدول مورگان تعداد ۲۹۰ نمونه اتخاذ شده است. بنابراین برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است.

برای دستیابی به هدف‌های تحقیق و تدوین فرضیه‌ها، از مدل تحلیلی پژوهش نمودار زیر، استفاده شده است. فاکتورهای سرمایه روانشناختی به عنوان متغیرهای پیش‌بین و متغیرهای اعتماد سازمانی و حمایت سازمانی متغیر ملاک می‌باشد. این مطالعه در پی بررسی عوامل موثر بر حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی با تاکید بر نقش سرمایه روانشناختی می‌باشد.

حمایت سازمانی تاثیر دارد. افزایش آموزش کارکنان و بهبود آزادی عمل آنان در ایفای نقش و شغل، باعث ارتقای حمایت سازمانی می‌شود. دسته نهایی پیش شرط‌های حمایت سازمانی ادراک شده، مشخصات کارکنان است که در دو بخش کلی قابل تفکیک است: الف) شخصیت شامل خود آگاهی، محرک‌های مثبت و منفی، ب) مشخصات جمعیتی شامل سن، جنس، تحصیلات و سنوات شغلی.

۲-۲- مطالعات پیشین

هویدا، فروهر و جمشیدیان در سال ۱۳۹۰ نیز بیان می‌دارند که گرچه گاهی آگاهی از ویژگی‌های روانشناختی که بیشتر با شخصیت فرد عجیب شده است می‌تواند یک پیش‌بینی‌کننده کلی از پیدا کردن فرد مناسب برای نقش مناسب باشد، اما گاهی حالت‌های روانشناختی می‌توانند برآوردکننده بهتری از اجرای موفقیت‌آمیز نقش محوله و حتی رشد و پیشرفت در آن باشد. برخی تحقیقات نیز نشان می‌دهند سرمایه روانشناختی نسبت به ویژگی‌های دموگرافیک، ویژگی‌های خود ارزیابی، ابعاد شخصیتی فرد و تناسب تناسب شخص و سازمان (P O) و شخص و شغل (P J) دارای ارزش افزوده بیشتر و قابل ملاحظه‌تری برای نتایج مطلوب سازمانی است (آووی، لوتانز و یوسف در سال ۲۰۱۰). برای مثال، تحقیق سلیگمن بر روی نمایندگان فروش بیمه نشان داد که افراد خوش‌بینی که در ابتدا در آزمون مهارت‌های تخصصی فروش بیمه نمره قابل قبولی کسب نکرده بودند نسبت به کسانی که در آزمون مهارت‌های تخصصی فروش بیمه نمره بالایی کسب کرده بودند اما بدبین بودند، فروش بیشتری داشتند. لوتانز در سال ۲۰۱۱ که در واقع این پژوهش از اهمیت بالای سرمایه روانشناختی نسبت به سرمایه انسانی (دانش، مهارت و...) و نقش آن در پیش‌بینی موفقیت بعدی فرد در مسیر شغلی خود حکایت دارد. همچنین، لوتنبرگ در سال ۲۰۱۱ نیز خاطر نشان می‌سازد، از آنجایی که افراد دارای سرمایه روانشناختی انگیزه فراوانی برای مشارکت در رفتارهایی دارند که به آنها در اجرای بهتر عملکرد کمک می‌کند، می‌تواند گزینه‌های مناسب‌تری برای ارتقاء شغلی باشند. یوسف و لوتانز در سال ۲۰۰۹ نیز پیشنهاد می‌کنند که برخلاف تاکید بر مهارت‌های فنی، ویژگی‌ها و حالت‌های روانشناختی مثبت باید به‌عنوان ملاکی برای گزینش بهترین مدیران و کارکنان به کار گرفته شوند. در واقع وجود چنین مهارت‌ها و شایستگی‌هایی شرط ضروری گزینش و ارتقاء به‌ویژه برای مدیران و رهبران محسوب می‌شوند اما شرط کافی نیستند. چرا که در شرایط مساوی افرادی که سرمایه روانشناختی بیشتری دارند از چالش‌ها استقبال می‌کنند، انگیزش پیشرفت بیشتری دارند، افق دید گسترده‌تری دارند، به نحو بهتری می‌توانند از اطلاعات استفاده کنند که در نهایت روی عملکرد، و به‌ویژه عملکرد فراتر از خط میانگین آنها تاثیر مثبت می‌گذارد. هونگ و لی در سال ۲۰۱۳ نیز در پژوهش خود نشان دادند که سرمایه روانشناختی نقش میانجی، در سرمایه کار راه شغلی و موفقیت کار راه شغلی ایفا می‌کند. آنها اضافه می‌کنند که سرمایه روانشناختی باعث

ب- بخش سوالات تخصصی مربوط به اعتماد سازمانی^۲:

برای سنجش اعتماد سازمانی کارکنان از پرسشنامه اعتماد سازمانی آلن و مایر^۳ ۱۹۶۶ استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۱۵ گویه است که اعتماد سازمانی کارکنان را می‌سنجد. پاسخگویی به آن براساس یک شاخص ۵ درجه ای لیکرت با دامنه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) می‌باشد.

ج- بخش سوالات تخصصی مربوط به حمایت سازمانی^۴:

برای سنجش حمایت سازمانی کارکنان از پرسشنامه حمایت سازمانی ایزنبرگ و همکاران^۵ ۱۹۸۶ استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۸ گویه است که حمایت سازمانی کارکنان را می‌سنجد. پاسخگویی به آن براساس یک شاخص ۵ درجه ای لیکرت با دامنه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) می‌باشد.

جدول (۲): طیف نمرات تعیین متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	کاملاً مخالف	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
طیف نمرات	۱	۲	۳	۴	۵

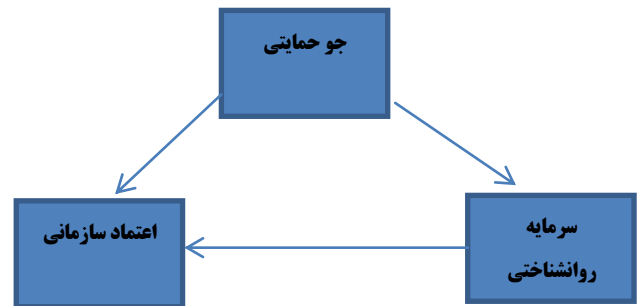
برای بررسی میزان روایی پرسشنامه از روش اعتبارسنجی محتوایی استفاده گردید. بدین منظور با استفاده از نظرات کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به نظر کارشناسان مذکور و تایید استاد محترم راهنما اعتبار پرسشنامه‌ها مورد تایید قرار گرفت. همچنین جهت بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از شاخص‌ها و همچنین کل پرسشنامه محاسبه گردید که نتایج آن در جداول (۴)، (۵)، (۶) و (۷) آورده شده است. همانطوری که ملاحظه می‌شود مقدار آلفای کرونباخ مقدار قابل قبولی است. لذا پایایی پرسشنامه در حد بالایی مورد تایید قرار گرفت.

جدول (۳): نتایج آلفای کرونباخ بخش اعتماد سازمانی

آلفا بر اساس مولفه‌های استاندارد شده	آلفای کرونباخ
۰.۸۷۲	۰.۸۶۸

جدول (۴): نتایج آلفای کرونباخ بخش حمایت شغلی

آلفا بر اساس مولفه‌های استاندارد شده	آلفای کرونباخ
۰.۸۵۲	۰.۸۴۳



شکل (۱)

عوامل می‌باشد که شامل خودکارآمدی و امیدواری و خوش بینی و انعطاف پذیری می‌باشد و متغیر پاسخ میزان حمایت سازمانی درک شده و اعتماد سازمانی می‌باشد.

برای سنجش سرمایه روانشناختی از پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز^۱ در سال ۲۰۰۷ استفاده می‌شود. این پرسشنامه ۲۴ سؤالی و شامل چهار خرده مقیاس امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی است که در آن هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) لیکرت پاسخ می‌دهد.

سرمایه روانشناختی یک حالت روانشناختی مثبت و رویکرد واقع‌گرا و انعطاف‌پذیر نسبت به زندگی است که از چهار سازه امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی تشکیل می‌شود و هرکدام از آنها به‌عنوان یک ظرفیت روانشناختی مثبت در نظر گرفته می‌شود، دارای مقیاس اندازه‌گیری معتبر است، مبتنی بر نظریه و تحقیق است و قابلیت رشد دارد و به‌طور چشمگیری با پیامدهای عملکردی ارتباط دارد. در واقع، اصطلاح سرمایه روانشناختی به مفهوم اینکه "چه کسی هستی (خود واقعی)" و "چه کسی می‌خواهد بشوی (خود ممکن)" اشاره دارد و چیزی ورای سرمایه انسانی چه چیزی می‌دانم " و سرمایه اجتماعی " چه کسانی را می‌شناسم " است. به سخن دیگر، سرمایه روانشناختی افراد را به چالش می‌کشد تا در جستجوی این سوال برآیند که چه کسی هستند و در نتیجه به خودآگاهی بهتر که لازمه دستیابی به هدف‌ها و موفقیت است...).

جدول (۱): دسته بندی شاخص‌های مرتبط با هر متغیر برای پرسشنامه سرمایه

روانشناختی

نام خرده مقیاس	تعداد گویه	شماره گویه
خودکارآمدی	۶	۱ تا ۶ پرسشنامه سرمایه روانشناختی
امیدواری	۶	۷ تا ۱۲ پرسشنامه سرمایه روانشناختی
انعطاف پذیری	۶	۱۳ تا ۱۸ پرسشنامه سرمایه روانشناختی
خوش بینی	۶	۱۹ تا ۲۴ پرسشنامه سرمایه روانشناختی
اعتماد سازمانی	۱۵	۱ تا ۱۵ پرسشنامه اعتماد سازمانی
حمایت درک شده	۸	۱ تا ۸ پرسشنامه حمایت سازمانی

2-Paterson

3- Allen, N.J. and Meyer, J.P. 1996

4-Paterson

5- Eisenberg(۱۹۸۶)

1- Luthans Psychological Capital Questionnaires(PCQ)

شده				
حمایت درک شده	خوشبینی	۰/۴۶	۷/۶۲	تایید فرضیه
اعتماد به نفس	اعتماد سازمانی	۰/۲۱	۲/۱۵	تایید فرضیه
امیدواری	اعتماد سازمانی	۰/۱۳	۲/۰۹	تایید فرضیه
انعطاف پذیری	اعتماد سازمانی	۰/۳۲	۳/۴۷	تایید فرضیه
خوشبینی	اعتماد سازمانی	۰/۱۵	۲/۱۸	تایید فرضیه
حمایت درک شده	اعتماد سازمانی	۰/۹۳	۴۱/۱۸	تایید فرضیه
جو حمایتی	اعتماد به نفس	۰/۴۱	۶/۶۳	تایید فرضیه
جو حمایتی	امیدواری	۰/۴۱	۶/۵۹	تایید فرضیه
جو حمایتی	انعطاف پذیری	۰/۴۲	۶/۹۰	تایید فرضیه
جو حمایتی	خوشبینی	۰/۴۶	۷/۶۲	تایید فرضیه
اعتماد به نفس	اعتماد سازمانی	۰/۲۱	۲/۱۵	تایید فرضیه
امیدواری	اعتماد سازمانی	۰/۱۳	۲/۰۹	تایید فرضیه
انعطاف پذیری	اعتماد سازمانی	۰/۳۲	۳/۴۷	تایید فرضیه
خوشبینی	اعتماد سازمانی	۰/۱۵	۲/۱۸	تایید فرضیه
جو حمایتی	اعتماد سازمانی	۰/۹۳	۴۱/۱۸	تایید فرضیه
جو حمایتی	سرمایه روانشناختی	۰/۳۴	۲۱/۳	تایید فرضیه
سرمایه روانشناختی	اعتماد	۰/۴۷	۱۲/۴	تایید فرضیه

۵- نتیجه گیری

مدیریت منابع انسانی در هزاره سوم مستلزم نگرشی نوین در خصوص مدیریت توانمندی‌ها، و استعدادها و شکوفایی ظرفیت‌های کارکنان، به‌عنوان اصلی‌ترین منبع خلق مزیت رقابتی، است. سرمایه روانشناختی مفهوم جدیدی است که در رفتار سازمانی مطرح شده است و امروزه کاربردهای وسیعی در علوم انسانی و به‌ویژه مدیریت، رهبری و منابع انسانی پیدا کرده است. نظریه پردازان و محققان بیان می‌کنند که این نوع سرمایه نسبت به سرمایه با سرمایه‌های انسانی و اجتماعی ارزش بالاتری دارد و حتی این دو را نیز در برمی‌گیرد. همچنین سرمایه روانشناختی به دلیل قابلیت توسعه و آموزش آن یک استراتژی مهم در زمینه توسعه منابع انسانی و توانمندسازی آنها محسوب می‌شود که در این مقاله از چشم‌انداز جنگ استعدادها و توسعه منابع انسانی در خصوص آن بحث خواهد شد. سرمایه روان‌شناختی یک حالت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش برانگیز (اعتماد به نفس/خودکارآمدی)؛ داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)؛ پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری) و پایداری هنگام مواجه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (انعطاف‌پذیری) است. لوتانز و همکاران در سال ۲۰۰۷ هر چند

جدول (۵): نتایج آلفای کرونباخ متغیرهای بخش سرمایه روانشناختی

آلفا بر اساس مولفه‌های استاندارد شده	آلفای کرونباخ
خودکارآمدی	۰/۷۴
امیدواری	۰/۷۵
انعطاف پذیری	۰/۷۱
خوش بینی	۰/۷۸

۴- یافته‌های پژوهش

۴-۱- تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای مستقل یا برونزا

مدل اندازه‌گیری متغیرهای مستقل یا برونزا را در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد. نتایج تخمین حاکی از مناسب بودن نسبی شاخص‌ها دارد. با توجه به خروجی نرم‌افزار ایموس مقدار $2X$ محاسبه شده برابر با ۲۶۴.۱۳ می‌باشد که نسبت به (تقسیم بر) درجه آزادی ۲۳۳ مقدار کمتر از عدد ۳ می‌باشد. شاخص‌های $AGFI$ ، GFI و NFI همه بالای ۰/۹۰ محاسبه شده که دارای مقدار مناسب می‌باشد.

$$\text{Chi-square} = 264.13$$

$$\text{Degrees of freedom} = 233$$

بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تاثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه‌ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می‌دهد. به‌عبارت دیگر بار عاملی نشان دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده‌گر (سوال پرسشنامه) با متغیر مکنون (عامل‌ها) می‌باشد. می‌توان بارهای عاملی هر یک از سوالات تحقیق را مشاهده نمود. برای مثال بار عاملی سوال اول در بعد «اعتماد» دارای بار عاملی (۰/۹۰) می‌باشد. به‌عبارت دیگر سوال اول «اعتماد» تقریباً ۸۱ درصد (۰/۹۰) را به توان ۲ می‌رسانیم) از واریانس عامل «اعتماد» را تبیین می‌نماید.

۴-۲- آزمون فرضیات اصلی تحقیق توسط تحلیل مسیر (بخش ساختاری مدل)

جدول (۶): جدول ضرایب مسیر

اثر سازه	به سازه	ضریب مسیر	t	نتیجه آزمون
حمایت درک شده	اعتماد به نفس	۰/۴۱	۶/۶۳	تایید فرضیه
حمایت درک شده	امیدواری	۰/۴۱	۶/۵۹	تایید فرضیه
حمایت درک شده	انعطاف‌پذیری	۰/۴۲	۶/۹۰	تایید فرضیه

که ممکن است از نظر لغوی این مؤلفه‌ها بسیار شبیه به هم و قابل جایگزین به نظر بیایند اما ادبیات سرمایه روان‌شناختی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا بین مفاهیم تمایز قائل شده و تحلیل‌های تجربی نیز از وجود اختلاف معنادار بین این مفاهیم حکایت دارند. بر همین اساس هدف اصلی و کلی این تحقیق بررسی و تحلیل رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی در سازمان مدیریت می‌باشد. اهداف فرعی این تحقیق نیز بررسی رابطه بین ابعاد مختلف سرمایه روانشناختی یعنی (خودکارآمدی اعتماد به نفس، امیدواری، خوشبینی، انعطاف‌پذیری) با اعتماد سازمانی می‌باشد.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که از کل پرسش‌شوندگان (۲۹۰ نفر)، تعداد ۲۱۲ نفر (۷۳ درصد) مرد و تعداد ۷۸ نفر (۲۷ درصد) زن بوده‌اند. بیشترین تعداد در گروه سنی ۲۵ تا ۳۵ سال قرار گرفته و کمترین درصد سنی در این سازمان به سن کمتر از ۲۵ سال تعلق دارد. بیشترین درصد فراوانی از کارکنان دارای مدرک تحصیلی لیسانس بوده‌اند همچنین کمترین تعداد، (۱۴ نفر با فراوانی دارای تحصیلات دیپلم بوده‌اند. بیشترین تعداد از کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور بین ۱۵ تا ۲۰ سال سابقه خدمت دارند.

در نتایج مشخص است که مولفه‌های خوشبینی و امیدواری، دارای بالاترین میزان همبستگی با سرمایه روانشناختی می‌باشند. لذا متغیر تفکر خوشبینی و امیدواری باید به‌درستی تبیین گردد اثر سرمایه روانشناختی در شاخص‌های ارزیابی افراد بسیار موثر می‌باشد و دارای بالاترین همبستگی است. همچنین در بین پاسخگویان سازمان مدیریت و برنامه کشور، خود کارآمدی در بین مولفه‌های سرمایه روانشناختی بیشترین موافقت را کسب کرده و خوشبینی کمترین نمره را از میان مولفه‌های سرمایه روانشناختی کسب کرده است. نتایج این مطالعه تایید کننده مطالعات پیشین و مدل پایه مطالعه یج^۱ و دانا هیو^۲ می‌باشد. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها، مشخص گردید که افزایش در هریک از شاخص‌های حمایت سازمانی منجر به افزایش اعتماد سازمانی در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور می‌گردد. در این بررسی نتایج نشان می‌دهد که هر چهار مولفه سرمایه روانشناختی شامل خودکارآمدی، امیدواری، انعطاف‌پذیری و خوشبینی توانسته اثر معنی‌داری را بر حمایت درک شده و اعتماد سازمانی بر جای بگذارند.

منابع و مأخذ

- [۳] فروهر، محمد. هویدا، رضا. جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۳۹۰). تبیین رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان، مجله فرهنگ مشاوره، ۸(۲)، ۸۲-۱۰۰
- [۴] لوتانز و همکاران. (۱۳۹۲). سرمایه روانشناختی سازمان، تحولی در مزیت رقابتی کارکنان، ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر، تهران، انتشارات آبیژ.
- [۵] لوتانز، یوسف، ک، آوولی، ب. (۱۳۹۲). سرمایه روانشناختی سازمان، ترجمه جمشیدیان و محمد فروهر، نشر آبیژ، تهران
- [۶] لوتنبرگ، فرد. (۲۰۱۰). خودکارآمدی در محیط کار: تلویحاتی برای انگیزش و عملکرد، ترجمه محمد فروهر، ماهنامه صنعت خودرو، ۱۶(۱۷۵)، ۳۲-۳۵
- [۷] هویدا، رضا. مختاری، فرح. حجت اله. فروهر، محمد. (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های تمهد سازمانی، مطالعه‌نامه پژوهش‌های روانشناختی و رفتاری ۲(۲)، ۴۳-۵۶
- [۸] هویدا، رضا. فروهر، محمد. جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۳۹۰). مثبت‌گرایی در کار: ماهیت، نتایج، کاربردها، رهبری مثبت‌گرا: استراتژی‌هایی برای عملکرد فوق العاده، ترجمه رضا هویدا، محمد فروهر، عبدالرسول جمشیدیان، اصفهان، انتشارات پیام علوی.
- [۹] ویدا، رضا. مختاری، فرح. حجت، فروهر، محمد. (۱۳۹۱). مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری ۲(۳)، ۴۳-۵۶
- [10] Avey, B. et al., (2006), **The implications of positive psychological capital on employee absenteeism**, Journal of Leadership and Organizational Studies, 13, 2.
- [11] Dietz, G., Hartog, D. N., (2006), **Measuring trust inside organizations**. Personnel Review, 35(5), 557-588.
- [12] Luthans, F., Avolio, B.J., (2007), **Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction**, Personnel Psychology, 60.
- [13] Luthans, F., Vogelgesang, G., Lester, P.B., (2006), **Developing the Psychological Capital of Resiliency**, Human Resource Development Review, 5, 1.
- [14] Luthans, F., Youssef, C., Avolio, B. J., (2007), **Psychological Capital: Developing the human competitive edge**, Oxford University Press
- [15] Reynolds, L., (1997), **The trust effect: Crating the High Trust, High Perfomance**, organization, Nicholas Breal, London
- [16] Lee, H. J., (2004), **the role of competence-based trust and organizational identification in continuous improvement**, Journal of Management Psychology, 19(6), 623-639
- [17] Singh, U., Srivastava, K. B. L., (2009), **Interpersonal trust and organizational citizenship behavior**, National Academy of Psychology, (NAOP), 65-76
- [18] Smith, P. A., & Birney, L. L., (2005), **The organizational trust of elementary schools and dimensions of student bullying**, International Journal of Educational Management, 19(6), 469-485

- [۱] فروهر، محمد، هویدا، رضا، جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۳۹۰). تبیین رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان، مطالعه‌نامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۸(۲)، ۸۳-۱۰۰
- [۲] فروهر، محمد. (۱۳۹۲). مثبت‌گرایی در کار، مجله تدبیر (۱۵۲)، ۳۵-۴۵