Archive of SID

Academy of Organizational Behavior Management

Organizational Behavior Studies Quarterly

Autumn 2021 (Serial No. 39), Vol. 10, No. 3

Print ISSN: 2322-1518
Online ISSN: 3456-6452

The Model of Developing Psychological Capital Achievements in Organizations Through a Combined Approach of Meta-Analysis and Interpretive-Structural Modeling

Naser Asgarei (Ph. D.)[1]
Hamed Khamehchie[2]

Abstract

Having hope, optimism, self-efficacy and resilience are constructive mental states whose individual, group and organizational results have been studied in many studies. The present research does a systematic and comprehensive study of these reserch and recognizes the causal relationships between these results. This is a descriptive, applied and quantitative research. First, the consequences of psychological capital from 40 articles published in Iranian scientific-research journals in the period of 2011 to the fall of 2019 have been identified, extracted and prioritized by meta-analysis. Then, with the interpretive structural modeling technique based on the opinions of 12 managers and experts of the General Department of Cooperation and Support of the Ministry of Education, the ranking and the pattern of relations between them are presented. Psychological capital had a significant effect on all 40 outcomes studied. These outcomes were classified into three categories with high, medium and low effect sizes. Among these, the variables of job attachment, reduction of deviant behavior, organizational identity, organizational citizenship behavior, organizational accountability and social responsibility had the greatest effect. The study of causal relationships between these outcomes also showed that job attachment and organizational identity had the most impact and the reduction of deviant behavior and organizational citizenship behavior had the most influence. Accordingly, developing psychological capital can lead to valuable outcomes in the emotional, attitudinal, behavioral, and performance-related fields.

Keywords: *Psychological Capital; Hope; Optimism; Self-Efficacy; Resilience.*

1. Associate Professor, Faculty of Management, Sattari Aeronautical University, Tehran, Iran (Corresponding Author), Nasgari@ut.ac.ir.
2. Ph. D. Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.

www.SID.ir

Archive of SID

انجمن علمی مدیریت رفتار سازمانی

فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی

سال دهم، شماره ۳ (شماره پیاپی ۳۹)، پاییز ۱۴۰۰: ۲۳-۵۱

شاپا چاپی: ۱۵۱۸-۲۳۲۲
شاپا الکترونیکی: ۶۴۵۲-۳۴۵۶

الگوی رهاوردهای توسعهٔ سرمایهٔ روان‌شناختی در سازمان با رویکرد ترکیبی فراتحلیل و مدل‌سازی ساختاری- تفسیری

ناصر عسگری*، حامد خامه‌چی**

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۱۷
تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۴/۲۲

چکیده

برخورداری از امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری؛ حالات روانی سازنده‌ای به‌شمار می‌روند که نتایج فردی، گروهی و سازمانی آن در پژوهش‌های فراوانی مورد مطالعه قرار گرفت است. پژوهش حاضر به مطالعهٔ نظام‌مند و جامع این مطالعات و شناخت روابط علّی میان این نتایج پرداخته است. این پژوهش توصیفی، کاربردی و کمی است. ابتدا پیامدهای سرمایهٔ روان‌شناختی از ۴۰ مقاله منتشرشده در مجلات علمی- پژوهشی ایرانی در بازه زمانی سال ۱۳۹۰ تا پاییز سال ۱۳۹۸ با روش فراتحلیل شناسایی، استخراج و اولویت‌بندی شده‌اند. سپس با تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری و براساس نظرات ۱۲ نفر از مدیران و کارشناسان اداره کل تعاون و پشتیبانی وزارت آموزش‌وپرورش رتبه‌بندی و الگوی روابط میان آنها ارائه شده است. سرمایهٔ روان‌شناختی بر همهٔ ۴۰ پیامد موردمطالعه از اندازهٔ اثر معنی‌دار برخوردار بوده است. این پیامدها در سه طبقهٔ دارای اندازهٔ اثر زیاد، متوسط و کم دسته‌بندی شدند. دراین‌میان، متغیرهای دلبستگی شغلی، کاهش رفتار انحرافی، هویت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، پاسخگویی سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی از بیشترین اندازهٔ اثر برخوردار بودند. بررسی روابط علی میان خود این پیامدها نیز نشان داد دلبستگی شغلی و هویت سازمانی دارای بیشترین تأثیرگذاری و کاهش رفتار انحرافی و رفتار شهروندی سازمانی دارای بیشترین تأثیرپذیری بودند. بنابراین، توسعهٔ سرمایهٔ روان‌شناختی می‌تواند رهاوردهای احساسی، نگرشی، رفتاری و عملکردی ارزشمندی برای فرد و سازمان درپی داشته باشد.

کلیدواژه: **سرمایهٔ روان‌شناختی؛ امید؛ خوش‌بینی؛ خودکارآمدی؛ تاب‌آوری**

*. دانشیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی ستاری، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) Nasgari@ut.ac.ir
**. دکترای تخصصی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

www.SID.ir

Archive of SID

مقدمه

روان‌شناسی مثبت‌گرا نزدیک به ۲۰ سال پیش به‌عنوان موضوعی پژوهشی نوین پدیدار شد. برخلاف روان‌شناسی سنتی که بر جنبه‌های منفی سلامت انسان تمرکز دارد، پژوهشگران روان‌شناسی مثبت‌گرا به مطالعهٔ آنچه برای افراد خوب است و می‌تواند آنها را بهره‌ورتر سازد، می‌پردازند (لوتانز و همکاران[1]، ۲۰۰۴: ۴۵). برخورداری از ذهن مثبت‌گرا از ارزشی حیاتی در روابط، سلامت و زندگی کاری افراد برخوردار است (آوی و همکاران[2]، ۲۰۱۱: ۱۲۹). در گسترهٔ رفتار سازمانی نیز ویژگی‌های روانی مثبت نتیجهٔ حالات روان‌شناختی مثبت به‌شمار می‌روند (رگو و همکاران[3]، ۲۰۱۲: ۴۲۹). در زمینه‌های سازمانی نیز روان‌شناسی مثبت‌گرا توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است؛ زیرا از دامنه اقتصاد سنتی، سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی فراتر رفته است. سرمایهٔ روان‌شناختی بر «تو چه کسی هستی» توجه دارد نه بر «تو چه کسانی را می‌شناسی» (سرمایه اجتماعی)، «تو چه می‌دانی» (سرمایه انسانی) یا «تو چه چیزهایی داری» (سرمایه اقتصادی) (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۴: ۴۶).

براساس مطالعات سرمایه روان‌شناختی کارکنان، عوامل مختلف و متنوعی به‌عنوان پیامدهای آن شناسایی شده‌اند. تنوع و گستردگی پیامدها لزوم تحقیقی برای شناخت هرچه‌بیشتر آن را ضروری می‌نماید. یافته‌های بسیار متنوعی درباره پیامدهای سرمایه روان‌شناختی وجود دارد؛ چنانکه برخی از تحقیقات، به پیامدهایی همچون کاهش رفتار انحرافی (کاملی و همکاران، ۱۳۹۵؛ یزدانی و همکاران، ۱۳۹۶) و رفتار شهروندی سازمانی (نصراصفهانی و نجف‌آبادی، ۱۳۹۳؛ بشلیده و همکاران، ۱۳۹۴) پرداخته‌اند و برخی دیگر بر پیامدهایی همچون عملکرد خلاقانه (رشیدی و همکاران، ۱۳۹۷) و پاسخگویی سازمانی کارکنان (خادم و همکاران، ۱۳۹۴) تأکید کرده‌اند. بنابراین، ضروری به‌نظر می‌رسد تحقیقات سرمایه روان‌شناختی کارکنان به‌صورت نظام‌مند مورد بررسی قرار گرفته تا بتوان برآوردی تقریباً واحد را از این تحقیقات استخراج نمود. فراتحلیل با ترکیب کمی نتایج مختلف، به شناخت منسجم‌تر و منظم‌تر پیامدهای سرمایه روان‌شناختی کمک می‌کند. بررسی‌های دقیق‌تر حاکی از وجود نوعی تقدم و تأخر در پیامدهای سرمایه روان‌شناختی دارد؛ به‌گونه‌ای که نتایج در نوعی ارتباط فرایندی با یکدیگر قرار دارند.

1. Luthans, Luthans & Luthans
2. Avey, Reichard, Luthans & Mhatre
3. Rego, Sousa, Marques & Cunha

www.SID.ir

Archive of SID

براین‌اساس باید جهت مدل‌سازی و رتبه‌بندی پیامدهای سرمایه روان‌شناختی در وزارت آموزش‌وپرورش از مدل‌سازی ساختاری تفسیری درراستای رابطه فرایندی مذکور استفاده شود. مدل‌سازی ساختاری تفسیری، روشی مناسب برای تحلیل تأثیر یک عنصر بر دیگر عناصر و یکی از ابزارهایی است که تعامل میان متغیرهای مختلف را نشان می‌دهد. این روش، ترتیب و جهت روابط پیچیده میان عناصر یک سیستم را بررسی می‌کند. باتوجه‌به آنچه گفته شد، هدف پژوهش حاضر پاسخ به دو سؤالی است که درادامه بیان می‌شود:

۱. پیامدهای سرمایه روان‌شناختی کارکنان در پژوهش‌های انجام شده در کشور کدامند و اولویت آنها چگونه است؟

۲. روابط علت‌ومعلولی بین پیامدهای سرمایه روان‌شناختی کارکنان در وزارت آموزش‌وپرورش به چه صورت است؟

درراستای پاسخگویی به این سؤالات، ابتدا پیامدهای سرمایه روان‌شناختی کارکنان با روش فراتحلیل شناسایی می‌شوند و سپس جهت بررسی روابط علت‌ومعلولی پیامدها، از رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری بهره برده می‌شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سرمایهٔ روان‌شناختی

روان‌شناسی سنتی به مطالعهٔ بیماری‌های روانی در افراد می‌پرداخت و به‌دنبال درمان این بیماری‌ها بود. اما در سال‌های اخیر، شمار روزافزونی از روان‌شناسان مثبت‌گرا، به قابلیت کمال و دگرگونی در شخصیت آدمی ایمان آورده‌اند. آنها به قابلیت گسترش، پرورش، شکوفایی و کمال انسان و تبدیل‌شدن به آنچه در توان آدمی است باور دارند (حسین‌پور و علیزاده، ۱۳۹۱: ۹۷). خاستگاه رهیافت نوین رفتار سازمانی مثبت نیز در جنبش روان‌شناسی مثبت است و توسعه و کمال منابع انسانی به‌وسیلهٔ مدیران منابع انسانی از راه بهسازی حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار تأکید دارد (بیکر و شافلی[1]، ۲۰۰۸: ۱۴۸). روان‌شناسی مثبت‌گرا با روشنگری در مفهوم معنی‌داری زندگی انسان، موجب گسترش سازه‌هایی مانند شادی، امید و خوش‌بینی در فراد شده است (امراللهی و همکاران، ۱۳۹۳: ۷۹).

1. Bakker & Schaufeli

www.SID.ir

Archive of SID

سرمایهٔ روان‌شناختی[1] یکی از شاخه‌های روان‌شناسی مثبت‌گراست که به باور فرد به توانایی‌های خود برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال‌کردن اهداف، ایجاد اِسنادهای مثبت دربارهٔ خود و تحمل دشواری‌ها تأکید دارد (شاوفلی و سالانووا[2]، ۲۰۰۷: ۱۳۷). لوتانز و همکاران (۲۰۰۴) سرمایهٔ روان‌شناختی را به‌عنوان جنبشی نوین تعریف می‌کنند که از سرمایه اقتصادی سنتی، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی فراتر می‌رود. سرمایه اقتصادی سنتی بر آچه دارید، سرمایه انسانی بر آنچه می‌دانید و سرمایه اجتماعی بر اینکه چه کسانی را می‌شناسید؟ توجه دارند، اما سرمایه انسانی مثبت‌گرا بر اینکه شما چه کسی هستید؟ تمرکز دارد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۴: ۴۶).

ماهیت سرمایهٔ روان‌شناختی

سرمایهٔ روان‌شناختی سازه‌ای چندبعدی و به‌هم‌پیوسته است و از چهار مولفهٔ نگرشی- شناختی یعنی خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری تشکیل شده است. خودکارآمدی[3] به‌معنای باور فرد به برخورداری از توانایی برای اقدام و تلاش برای انجام موفقیت‌آمیز کارهای چالشی است. منظور از امیدواری[4] نیز هدف‌مداری پایدار و مسیرهای برنامه‌ریزی برای موفقیت است. خوش‌بینی[5] به نگاه مثبت فرد به رویدادهای خوب و بد در کار و زندگی فرد اشاره دارد. به‌گونه‌ای‌که رویدادهای خوب را پایدار می‌پندارد و به ویژگی‌های فردی نسبت می‌دهد اما رویدادهای بد را گذرا و به عوامل خارجی نسبت می‌دهد. درنهایت، تاب‌آوری[6] توانایی بازیابی پس از دشواری‌ها و حتی تغییرات سازنده است. بدین‌ترتیب، می‌توان سرمایهٔ روان‌شناختی را ارزیابی مثبت فرد از شرایط و فرصت‌ها برای موفقیت باتکیه‌بر تلاشی پرانگیزه و پایداری تعریف کرد (لوتانز و همکاران[7]، ۲۰۰۷).

1. Psychological Capital
2. Schaufeli & Salanova
3. Self- efficacy
4. Hope
5. Optimism
6. Resiliency
7. Luthans, Yousefi, & Avolio

www.SID.ir

Archive of SID

پیامدهای سرمایهٔ روان‌شناختی

سرمایهٔ روان‌شناختی می‌تواند رفتار مثبت کارکنان را تشویق کند، زیرا این رفتارها به احساسات و حالات روانی مثبت منتهی می‌شوند (چین و همکاران[1]، ۲۰۱۸). برای‌مثال، می‌تواند اندیشه و رفتار مثبت فرد را در محیط کار و توسعه مسیر شغلی تحریک کند (آلساندری و همکاران[2]، ۲۰۱۸: ۳۳). همچنین سرمایهٔ روان‌شناختی می‌تواند ظرفیت فرد را برای انجام اقدامات اثربخش و نتایج رفتاری سازنده تقویت کند (سنسیوتی و همکاران[3]، ۲۰۱۷). افزون‌براین، تأثیر مثبت سرمایهٔ روان‌شناختی بر نگرش شغلی (نیومن و همکاران[4]، ۲۰۱۸)، عملکرد شغلی و درگیری شغلی، موفقیت در مسیر شغلی (آلساندری و همکاران، ۲۰۱۸)، عملکرد نوآورانه (عباس و راجا، ۲۰۱۵) و خلاقیت (رگو و همکاران[5]، ۲۰۱۲) نیز مورد تأیید قرار گرفته است. وو[6] (۲۰۱۹) نیز نگرش‌های شغلی مطلوب (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی) را به‌عنوان پیامدهای سرمایهٔ روان‌شناختی تأیید کرده است. این اثرات سازندهٔ سرمایهٔ روان‌شناختی به این دلیل است که هرچه فرد خود را خوش‌بین‌تر بداند (خوش‌بینی)، باور داشته باشد که می‌تواند از عهدهٔ چالش‌های جدید برآید و مسیر موفقیت خود را بسازد (امیدواری و خودکارآمدری) و بتواند خود را در سختی‌ها و تغییرات بازیابی کند (تاب‌آوری) از آمادگی بیشتری برای توسعهٔ فردی، انجام اقدامات سازنده و دستیابی به نتایج سازنده برخوردار خواهد بود (وو[7]، ۲۰۱۹: ۴۳۵). سرمایهٔ روان‌شناختی می‌تواند با غنی‌سازی دانش و سرمایه انسانی به خلق مزیت رقابتی در لایه‌های فردی و سازمانی یاری رساند (آوی و نورمن، ۲۰۰۷). در سطح فردی افراد برای رویارویی بهتر با موقعیت‌های استرس‌زا آماده‌تر و در برابر مشکلات و دشواری‌ها تواناتر می‌سازد و به آنها کمک می‌کند نگاه روشنی درمورد خود و معنای زندگی داشته باشند و درنتیجه سلامت روانی بیشتری نیز داشته باشند (بهادری و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۴۶). در سطح سازمانی نیز به‌وسیلهٔ متخصصان منابع انسانی اندازه‌گیری و مدیریت می‌شود که می‌خواهند فرصت‌هایی دراختیار کارکنان قرار دهند تا این سرمایه را بیشینه سازند (یوسف و لوتانز[8]، ۲۰۱۲).

1. Chin, Rowley, Gordon & Wang
2. Alessandri, Consiglio, Luthans & Borgogni
3. Cenciotti, Alessandri & Borgogni
4. Newman, Nielsen, Smyth, Hirst & Kennedy
5. Rego, Sousa, Marques & Cunha
6. Wu
7. Wu
8. Youssef & Luthans

www.SID.ir

Archive of SID

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر ازنظر هدف، توصیفی و ازنظر نوع استفاده کاربردی و ازنظر نوع داده‌ها پژوهشی کمی است. این پژوهش در دو گام انجام شده است. در گام اول از رویکرد فراتحلیل استفاده شده است. فراتحلیل[1]، یک روش آماری کمی جهت ترکیب نتایج مجموعه‌ای از پژوهش‌های مستقل است. اصل اساسی در فراتحلیل، محاسبه اندازهٔ اثر برای تحقیقات مجزاست. اندازهٔ اثر عبارت است از نسبت آزمون معنی‌داری به حجم مطالعه. اندازهٔ اثر نشان‌دهنده میزان یا درجه حضور یک پدیده در جامعه است و هرچه اندازهٔ اثر بزرگ‌تر باشد، درجه حضور پدیده هم بیشتر است. با دردست‌داشتن آماره‌هایی مانند t، X^2 و F می‌توان شاخص اندازهٔ اثر مربوط به آنها (r) را برآورد کرد. برای شاخص r اندازهٔ اثرهای کمتر از ۰/۳، ۰/۵-۰/۳ و بیشتر از ۰/۵، به‌ترتیب کم، متوسط و زیاد فرض می‌شود. جامعه موردبررسی پژوهش، شامل مقالات چاپ‌شده در مجلات علمی- پژوهشی در زمینه سرمایهٔ روان‌شناختی در سازمان از سال ۱۳۹۰ تا پاییز سال ۱۳۹۸ بود که در داخل کشور انجام شده‌اند و ازلحاظ روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری و روش نمونه‌گیری شرایط لازم را داشته‌اند. پایایی تحقیق شامل پایایی شناسایی ازطریق توافق داوران در انتخاب پژوهش‌ها و طبقه‌بندی آنها، پایایی کدگذاری ازطریق توافق داوران درباره استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها و پایایی سطح معنی‌داری و اندازهٔ اثر ازطریق توافق در محاسبات اندازهٔ اثر بین دو فراتحلیل‌گر به‌دست آمد. روش نمونه‌گیری هدف‌مند است. بنابراین مطالعاتی به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند که معیارهای ورودی را داشتند. معیارهای ورودی این پژوهش عبارتند از: ۱. پژوهش پیامدهای سرمایهٔ روان‌شناختی در سازمان را بررسی کرده باشد؛ ۲. پژوهش، اطلاعات لازم جهت استخراج اندازهٔ اثر (قوت رابطه) را ارائه کرده باشد. درنهایت، حجم نمونه وارد شده به فراتحلیل ۴۰ مورد مطالعه که برابر ۷۶ واحد فراتحلیل است، مشخص شد. جدول (۱) نحوه انتخاب تحقیقات برای انجام فراتحلیل را نشان می‌دهد.

پژوهش‌های منتخب با استفاده از نرم‌افزار CMA2 (نرم‌افزار جامع فراتحلیل) مورد تحلیل قرار گرفتند. همچنین برای سنجش سوگیری انتشار از روش نمودار قیفی، برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار از روش اصلاح و برازش دوال و توئیدی، برای تعیین تعداد مطالعات گم‌شده از روش N ایمن از خطا و برای

1. Meta- Analysis

www.SID.ir

Archive of SID

بررسی ناهمگونی مطالعات از آزمون کوکرام استفاده شده است. جدول (۲) اطلاعات کلی پژوهش‌های انتخاب شده را نشان می‌دهد.

جدول ۱. نحوه انتخاب مقالات پژوهش

پایگاه اطلاعاتی	معیارهای ورود به فراتحلیل	تعداد مقالات	معیار خروج از مطالعه	مقالات حائز شرایط
بانک اطلاعات نشریات کشور، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی و پایگاه مجلات تخصصی نور	عنوان مقاله، چکیده و واژگان کلیدی	۱۸۳	خارج از بازه زمانی پژوهش، مجلات غیر علمی- پژوهشی، تحقیق کیفی، عدم دسترسی به متن مقالات، عدم تأیید ارتباط میان متغیرها و آماره‌های نامربوط	۴۰

جدول ۲. اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی

مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
امراللهی و همکاران (۱۳۹۳)	طراحی الگور بهروزی سازمانی: تبیین نقش محوری سرمایهٔ روان‌شناختی	مطالعات رفتار سازمانی	مدیران و کارشناسان در دستگاه‌های اجرایی استان یزد	T	۳۸۴ نفر
عبدوی و همکاران (۱۳۹۵)	بررسی پیش‌آمدها و پی‌آمدهای سرمایهٔ روان‌شناختی	مطالعات رفتار سازمانی	مجموعه صنعتی گلرنگ	R	۳۷۰ نفر
کاملی و همکاران (۱۳۹۵)	تأثیر رهبری اصیل بر رفاه کارکنان و رفتارهای انحرافی با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناسی	مطالعات رفتار سازمانی	شهرداری شهر نطنز	R	۱۳۶ نفر
سیدجوادین و همکاران (۱۳۹۳)	تأثیر سرمایهٔ روان‌شناختی بر کیفیت خدمات ارائه‌شده به مشتریان توسط کارکنان با میانجی-گری رضایت شغلی	مطالعات رفتار سازمانی	بانک انصار شهر تهران	R	۳۲۰ نفر

www.SID.ir

Archive of SID

مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
وکیلی و همکاران (۱۳۹۷)	تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر رفتار کاری نوآورانه: تبیین نقش سرمایه روان‌شناسی	مطالعات رفتار سازمانی	بانک کشاورزی	T	۲۷۸ نفر
محمدپور و همکاران (۱۳۹۷)	نقش سرمایهٔ روان‌شناختی و معنویت در کار در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی	مدیریت فرهنگ سازمانی	یک شرکت صنعتی	R	۲۰۳ نفر
حمیدی (۱۳۹۶)	طراحی مدل ارتقای بهره‌وری کارکنان در سازمان: تبیین نقش سرمایهٔ روان‌شناختی	مشاوره شغلی و سازمانی	شرکت زغال سنگ طبس	T	۲۰۰ نفر
طالقانی و همکاران (۱۳۹٤)	تأملی بر التزام شغلی در پرتو سرمایهٔ روان‌شناختی با درنظرداشتن اثر میانجی تحلیل‌رفتگی شغلی	مدیریت دولتی	پرستاران بیمارستان دولتی در شهر تهران	T	۱۶۰ نفر
سیدجوادین و همکاران (۱۳۹٤)	بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر کیفیت خدمات ارائه‌شده به مشتریان توسط کارکنان با میانجی‌گری تعهد سازمانی	مدیریت دولتی	کارکنان بانک انصار شهر تهران	T	۳۲۰ نفر
رئیسی‌فر و ملتی (۱۳۹۳)	بررسی رابطه میان سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی	مدیریت دولتی	کارکنان دانشگاه تهران	T	۲۶۷ نفر
دهقانی و همکاران (۱۳۹۸)	تأثیر سرمایه روان شناختی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی عاطفی و خلاقیت کارکنان	مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت	شرکت گاز استان کرمان	T	۲۲۹ نفر
گل‌پرور و همکاران (۱۳۹٤)	نقش سه آسیب هنجاری بر سرمایهٔ روان‌شناختی و تعالی یابی	مشاوره شغلی و سازمانی	شرکت صنایع چاپ و بسته‌بندی آسان قزوین	R	۲۵۶ نفر
شمسی و همکاران (۱۳۹۵)	تأثیر سرمایهٔ روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی‌گری بهزیستی حرفه‌ای و تعدیل گری هوش معنوی شغلی	مشاوره شغلی و سازمانی	شرکت گاز استان لرستان	R	۲۲۲ نفر

www.SID.ir

Archive of SID

مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
مؤمن‌پور و همکاران (۱۳۹۷)	نقش تعدیل‌کننده هویت سازمانی در رابطه سرمایهٔ روان‌شناختی و رفتارهای شهروندی و انحرافی	مدیریت فرهنگ سازمانی	اداره کل آموزش‌وپرورش استان البرز	R	۱۳۳ نفر
زاهد بابلان و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی نقش واسط خودکارآمدی تغییر در رابطه بین سرمایهٔ روان‌شناختی و تعهد به تغییر	روان‌شناسی مثبت	کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی	T	۱۸۰ نفر
یزدانی و همکاران (۱۳۹۶)	تأثیر پایبندی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار در پرتو تعلق خاطر کاری و سرمایه‌های روان‌شناختی	چشم‌انداز مدیریت دولتی	شهرداری مشهد	R	۵۲۲ نفر
رحیمی‌نژاد و گل‌پرور (۱۳۹۸)	کارکردهای رهبری اخلاقی و رهبری حمایتی برای سرمایهٔ روان‌شناختی و اثربخشی سازمانی	اخلاق در علوم و فناوری	یک کارخانه صنعتی در اصفهان	R	۳۸۰ نفر
میرمحمدی و همکاران (۱۳۹۴)	غنی‌سازی کار- خانواده و رفتارهای نوآورانه؛ سرمایهٔ روان‌شناختی به مثابه متغیر میانجی	چشم‌انداز مدیریت دولتی	کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی	T	۱۱۰ نفر
میرمحمدی و رحیمیان (۱۳۹۳)	بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان باتوجه‌به نقش میانجی سرمایهٔ روان‌شناختی	پژوهش‌های مدیریت در ایران	سازمان نقشه برداری کل کشور	T	۲۱۰ نفر
نصراصفهانی و نجف آبادی (۱۳۹۳)	تحلیل تأثیر سرمایه روان شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن	دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی	اعضای هیئت‌علمی دانشگاه اصفهان	R	۹۸ نفر
عبدی و همکاران (۱۳۹۴)	نقش تعاملی سرمایهٔ روان‌شناختی و هویت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و استرس شغلی	پژوهش‌های نوین روان‌شناختی	کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان و تبریز	R	۲۱۶ نفر
بشلیده و همکاران (۱۳۹۴)	رابطه بین طردشدگی در محیط کار و نتایج شغلی: نقش تعدیل‌گر سرمایه روان‌شناختی	پژوهش‌های نوین روان‌شناختی	شرکت اب و نیروی شهر گتوند	R	۱۸۲ نفر

www.SID.ir

Archive of SID

مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
مطوری (۱۳۹۶)	بررسی رابطه سرمایهٔ روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با اشتیاق شغلی	نشریه روان پرستاری	پرستاران بیمارستان آیت‌الله طالقانی	R	۱۸۰ نفر
طباطبایی-نسب و همکاران (۱۳۹۶)	تأثیر سرمایهٔ روان‌شناختی بر دلبستگی کاری با نقش میانجی تعارض کار- خانواده	مدیریت پرستاری	پرستاران بیمارستان شهدای کارگر یزد	T	۱۸۵ نفر
عرب و همکاران (۱۳۹۴)	نقش میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت از زندگی	آموزش بهداشت و ارتقای سلامت	شرکت آب و فاضلاب اصفهان	R	۲۴۴ نفر
نیسی و همکاران (۱۳۹۰)	رابطه علی سرمایهٔ روان‌شناختی با هیجان‌های مثبت، بهزیستی روان‌شناختی، عملکرد شغلی و التزام شغلی	دست-آوردهای روان شناختی	پرستاران بیمارستان‌های دولتی در شهر شیراز	R	۲۶۳ نفر
حسین‌پور و علیزاده (۱۳۹۱)	تأثیر سرمایهٔ روان‌شناختی بر پذیرش دور کاری	مطالعات مدیریت بهبود و تحول	وزارت صنعت، معدن و تجارت	T	۳۵۰ نفر
فروهر و همکاران (۱۳۹۰)	تبیین رابطه سرمایهٔ روان‌شناختی و کارآفرینی	فرهنگ مشاوره و روان درمانی	اعضای هیئت‌علمی دانشگاه اصفهان	R	۱۶۵ نفر
سربلند (۱۳۹۸)	تأثیر سرمایهٔ روان‌شناختی بر دلبستگی شغلی با نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان شناختی	دانش و پژوش در روان‌شناسی کاربردی	کارکنان استانداری و فرمانداری های استان آذربایجان شرقی	T	۲۴۶ نفر
عیسی‌مراد و خلیلی (۱۳۹۶)	بررسی رابطه تعارض کار- خانواده و استرس شغلی با نقش تعدیل گر سرمایهٔ روان‌شناختی	فرهنگ مشاوره و روان درمانی	کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت	R	۹۸ نفر
نیک‌پی و همکاران	نقش سرمایهٔ روان‌شناختی در کاهش سکوت سازمانی	مجله روان‌شناسی	دبیران مدارس شهر خرم آباد	R	۲۸۵ نفر

www.SID.ir

Archive of SID

مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
(۱۳۹٦)		مدرسه			
خادم‌حسینی و همکاران (۱۳۹٤)	نقش تعاملی سرمایهٔ روان‌شناختی و هویت سازمانی بر رفتار شهروندی و پاسخ گویی سازمانی	مطالعات آموزشی و دانشگاهی	کارکنان آموزش‌وپرورش شهر ارومیه	R	۱۸۰ نفر
دیانت‌نسب و همکاران (۱۳۹۳)	نقش واسطه‌گری استرس شغلی در رابطه سرمایهٔ روان‌شناختی با عملکرد شغلی	روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی	واحد عملیاتی یکی از مناطق شرکت نفت	R	۱۶۹ نفر
زاهدبابلان و کریمیان پور (۱۳۹۷)	اثر رهبری توزیعی و سرمایهٔ روان‌شناختی بر تعهد به تغییر با میانجی‌گری خودکارآمدی تغییر	پژوهشنامه مدیریت تحول	کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی	R	۱۸۰ نفر
قربانی‌زاده و همکاران (۱۳۹٤)	مدل‌یابی تأثیر سرمایهٔ روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی	پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی	وزارت وزش و جوانان	T	۱۳۲ نفر
درخشان (۱۳۹٦)	پیش‌بینی آوای سازمانی ازطریق جو اخلاقی و سرمایهٔ روان‌شناختی	اخلاق در علوم و فناوری	کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان	T	۱۲۵ نفر
ضیاء و همکاران (۱۳۹۳)	بررسی تأثیر سرمایهٔ روان‌شناختی بر عملکرد سازمانی باتأکیدبر نقش میانجی نوآوری در فناوری اطلاعات	مدیریت نوآوری	بانک کشاورزی شهر تهران	R	۱۰۰ نفر
صفری و امیدی (۱۳۹۵)	مدل‌یابی ساختاری ارتباط میان سرمایهٔ روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی	پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی	اداره کل ورزش و جوانان	R	۱۴۳ نفر
گل‌پرور و جعفری (۱۳۹۲)	نقش محافظت‌کننده سرمایهٔ روان‌شناختی در برابر تعارض و سرریزشدگی کار- خانواده بر	مجله دانشکده پرستاری و مامایی همدان	پرستاران یک بیمارستان دولتی در شهر اصفهان	R	۱۴۵ نفر

www.SID.ir

Archive of SID

مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
	بهزیستی روان‌شناختی				
روزبهانی و همکاران (۱۳۹۶)	نقش میانجی وجدان کاری و بدبینی سازمانی در ارتباط بین سرمایهٔ روان‌شناختی و عملکرد کارکنان	مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش	وزارت ورزش و جوانان	T	۲۷۳ نفر

در گام دوم پژوهش از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شد. این روش یک فرایند تعاملی است که در آن مجموعه‌ای از عناصر مختلف و مرتبط با یکدیگر در یک مدل نظام‌مند و جامع ساختاربندی می‌شوند. درحقیقت، مدل‌سازی ساختاری تفسیری روشی مناسب برای تحلیل تأثیر یک عنصر بر دیگر عناصر است. این روش به برقراری نظم در روابط پیچیده میان عناصر یک سیستم کمک می‌کند. یکی از اصلی‌ترین منطق‌های این روش آن است که همواره عناصری که در یک سیستم اثرگذاری بیشتری بر سایر عناصر دارند، از اهمیت بالاتری برخوردارند. این روش تفسیری است، چون براساس قضاوت گروهی از افراد مشخص می‌شود که آیا روابطی میان این عناصر وجود دارد یا خیر؟ این روش ساختاری است، چون اساس روابط یک ساختار سرتاسری است که از مجموعه پیچیده‌ای از متغیرها استخراج می‌شود (گروسیان و همکاران، ۱۳۹۹: ۳۰).

ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق با هدف تبیین پیامدهای سرمایهٔ روان‌شناختی کارکنان در وزارت آموزش‌وپرورش، پرسشنامه محقق‌ساخته است. باتوجه‌به هدف پژوهش، پرسشنامه متناسب با فرضیه‌ها دراختیار خبرگان در زمینه تحقیق قرار داده شد. لذا جامعه آماری تحقیق مدیران و کارشناسان اداره کل تعاون و پشتیبانی وزارت آموزش‌وپرورش بودند که به روش نمونه‌گیری هدف‌مند انتخاب شدند. برای روایی ابزار گردآوری پژوهش از روایی محتوا استفاده شد؛ بدین صورت که پرسشنامه دراختیار چند تن از استادان دانشگاه که با موضوع تحقیق آشنایی داشتند، قرار گرفت و تأیید شد. در این پژوهش با استفاده از نمونه‌گیری هدف‌مند قضاوتی ۱۲ نفر از مدیران و کارشناسان اداره کل تعاون و پشتیبانی وزارت آموزش‌وپرورش که دارای سابقه کاری مناسب و دانش مناسب در رابطه با موضوع پژوهش بودند، انتخاب

www.SID.ir

Archive of SID

شدند. ازطرف‌دیگر، برای تعیین پایایی ابزار از شیوه ثبات و ضریب ICC[1] نیز استفاده شد که مقدار آن ۰/۸۷ است و نشانگر پایایی خوبی می‌باشد. جدول (۳) مشخصات خبرگان را نشان می‌دهد.

جدول ۳. مشخصات خبرگان

ردیف	جنسیت	سطح تحصیلات	سابقه کاری	نام اداره
۱	زن	کارشناسی‌ارشد	۲۱	امور مالی و قراردادها
۲	مرد	دانشجوی دکتری	۲۸	امورمالی و قراردادها
۳	مرد	کارشناسی‌ارشد	۲۲	امور اجرایی و پیگیری
٤	مرد	کارشناسی‌ارشد	۲۵	فنی و مهندسی
٥	مرد	کارشناسی‌ارشد	۲۷	تدارکات
٦	مرد	کارشناسی	۲۶	امور خدمات عمومی
۷	مرد	کارشناسی‌ارشد	۲۹	بیمه و درمان
۸	مرد	کارشناسی‌ارشد	۲۶	وام و تسهیلات
۹	مرد	کارشناسی‌ارشد	۲۳	امور رفاهی
۱۰	مرد	کارشناسی‌ارشد	۲۹	تعاونی‌های مصرف
۱۱	مرد	کارشناسی‌ارشد	۳۰	معاون اداره کل (بخش رفاه)
۱۲	مرد	کارشناسی‌ارشد	۳۰	معاون اداره کل (بخش پشتیبانی)

یافته‌های پژوهش

در جدول (۴) تأثیر سرمایه روان شناختی در سازمان بر ۴۰ متغیر وابسته در مطالعات پیشین بررسی شده است. از بین سرمایهٔ روان‌شناختی در سازمان به‌ترتیب متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی (۱۱ مطالعه) و استرس شغلی (۴ مطالعه) دارای بیشترین فراوانی در مطالعات پیشین می‌باشند.

1. Intra-class Correlation Coefficient

www.SID.ir

Archive of SID

جدول ٤. اندازۀ اثر پیامدهای سرمایه روان شناختی در سازمان

متغیر وابسته	فراوانی	اندازۀ اثر	مقدار P	متغیر وابسته	فراوانی	اندازۀ اثر	مقدار P
رفتار شهروندی سازمانی	۱۱	۰/۵۲۷	۰/۰۰۰	بهره‌وری کارکنان	۱	۰/۲۲۲	۰/۰۰۱
استرس شغلی	۴	-۰/۲۶۹	۰/۰۰۰	خلاقیت کارکنان	۱	۰/۳۲۲	۰/۰۰۰
رفتار انحرافی	۳	-۰/۵۹۱	۰/۰۱۴	کیفیت زندگی کاری	۱	۰/۴۶۵	۰/۰۰۰
هویت سازمانی	۳	۰/۵۲۸	۰/۰۰۷	وجدان کاری	۱	۰/۲۲۵	۰/۰۰۰
التزام شغلی	۳	۰/۲۴۷	۰/۰۰۰	آوای سازمانی	۱	۰/۲۷۸	۰/۰۰۲
خشنودی شغلی	۳	۰/۳۵۷	۰/۰۴۳	نعارض کار- خانواده	۱	-۰/۲۲۸	۰/۰۰۲
فرسودگی شغلی	۳	-۰/۳۴۱	۰/۰۰۹	تعارض خانواده- کار	۱	-۰/۳۱۰	۰/۰۰۰
عملکرد شغلی	۳	۰/۳۲۱	۰/۰۰۰	رضایت از زندگی	۱	۰/۲۰۷	۰,۰۰۱
رفتار کاری نوآورانه	۳	۰/۴۹۲	۰/۰۰۰	اثربخشی سازمانی	۱	۰/۳۹۰	۰/۰۰۰
کیفیت خدمات	۲	۰/۴۷۱	۰/۰۴۳	سیاست سازمانی	۱	-۰/۱۲۰	۰/۰۲۱
تعهد سازمانی	۲	۰/۴۱۸	۰/۰۰۰	هیجانات مثبت	۱	۰/۴۷۹	۰/۰۰۰
بدبینی سازمانی	۲	-۰/۲۱۲	۰/۰۰۰	پذیرش دورکاری	۱	۰/۳۹۲	۰/۰۰۰
تعهد به تغییر	۲	۰/۳۰۸	۰/۰۰۰	کارآفرینی سازمانی	۱	۰/۴۳۰	۰/۰۰۰
بهزیستی حرفه‌ای	۲	۰/۳۹۱	۰/۰۰۰	توانمندسازی روان‌شناختی	۱	۰/۴۰۰	۰/۰۰۰
دلبستگی شغلی	۲	۰/۵۹۱	۰/۰۰۰	سکوت سازمانی	۱	-۰/۱۵۳	۰/۰۱۰
بهزیستی روان‌شناختی	۲	۰/۴۸۶	۰/۰۰۶	تعالی‌یابی شغلی	۱	۰/۳۰۰	۰,۰۰۰
خودکارآمدی تغییر	۲	۰/۲۹۰	۰/۰۰۰	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۱	۰/۵۰۸	۰/۰۰۰
اشتیاق شغلی	۲	۰/۴۹۲	۰/۰۰۰	پاسخگویی سازمانی	۱	۰/۵۱۷	۰/۰۰۰
پایبندی سازمانی	۱	۰/۳۷۵	۰/۰۰۰	فضیلت سازمانی	۱	۰/۳۷۳	۰/۰۰۰
تعلق خاطر کاری	۱	۰/۴۱۰	۰/۰۰۰	تمایل به ترک شغل	۱	-۰/۲۹۹	۰/۰۳۲

www.SID.ir

Archive of SID

باتوجه‌به داده‌های جدول (۴)، از بین پیامدهای سرمایهٔ روان‌شناختی در سازمان، به‌ترتیب متغیرهای دلبستگی شغلی (۰/۵۹۱)، رفتار انحرافی (۰/۵۹۱-)، هویت سازمانی (۰/۵۲۸)، رفتار شهروندی سازمانی (۰/۵۲۷)، پاسخگویی سازمانی (۰/۵۱۷) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (۰/۵۰۸) دارای اندازهٔ اثر بالا هستند. همچنین متغیرهای اشتیاق شغلی (۰/۴۹۲)، رفتار کاری نوآورانه (۰/۴۹۲)، بهزیستی روان‌شناختی (۰/۴۸۶)، هیجانات مثبت (۰/۴۷۹)، کیفیت خدمات (۰/۴۷۱)، کیفیت زندگی کاری (۰/۴۶۵)، کارآفرینی سازمانی (۰/۴۳۰)، تعهد سازمانی (۰/۴۱۸)، تعلق خاطرکاری (۰/۴۱۰)، توانمندسازی روان‌شناختی (۰/۴۰۰)، پذیرش دورکاری (۰/۳۹۲)، بهزیستی حرفه‌ای (۰/۳۹۱)، اثربخشی سازمانی (۰/۳۹۰)، پایبندی سازمانی (۰/۳۷۵)، فضیلت سازمانی (۰/۳۷۳)، خشنودی شغلی (۰/۳۵۷)، فرسودگی شغلی (۰/۳۴۱-)، خلاقیت کارکنان (۰/۳۲۲)، عملکرد شغلی (۰/۳۲۱)، تعارض خانواده- کار (۰/۳۱۰-)، تعهد به تغییر (۰/۳۰۸) و تعالی‌یابی شغلی (۰/۳۰۰) دارای اندازهٔ اثر متوسط هستند. همچنین متغیرهای تمایل به ترک شغل (۰/۲۹۹-)، خودکارآمدی تغییر (۰/۲۹۰)، آوای سازمانی (۰/۲۷۸)، استرس شغلی (۰/۲۶۹-)، التزام شغلی (۰/۲۴۷)، تعارض کار- خانواده (۰/۲۲۸-)، وجدان کاری (۰/۲۲۵)، بهره‌وری کارکنان (۰/۲۲۲)، بدبینی سازمانی (۰/۲۱۲-)، رضایت از زندگی (۰/۲۰۷)، سکوت سازمانی (۰/۱۵۳-) و سیاست سازمانی (۰/۱۲۰-) دارای اندازهٔ اثر پایین هستند. جدول (۵) توزیع فراوانی طبقات اندازهٔ اثر پیامدهای سرمایهٔ روان‌شناختی در سازمان را نشان می‌دهد.

جدول ۵. توزیع فراوانی طبقات اندازهٔ اثر پیامدهای سرمایهٔ روان‌شناختی در سازمان

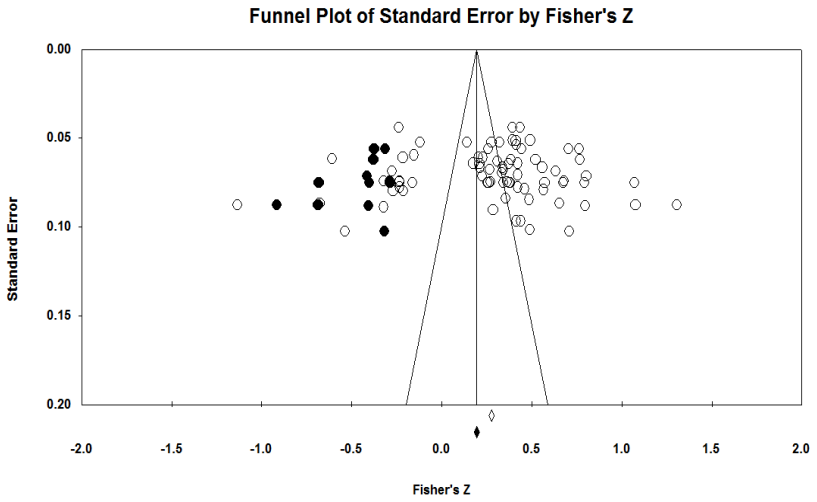
دامنه تغییر شدت تأثیر	فراوانی	درصد فراوانی
شدت تأثیر زیر ۰/۳ (کم)	۱۲	٪۳۰
بین ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط)	۲۲	٪۵۵
۰/۵ و بالاتر (زیاد)	۶	٪۱۵

باتوجه‌به داده‌های جدول (۵)، از میان ۴۰ متغیر، ۱۲ مورد معادل ۳۰٪ در طبقه کم، ۲۲ مورد معادل ۵۵٪ در طبقه متوسط و ۶ مورد معادل ۱۵٪ در طبقه زیاد قرار می‌گیرند. یکی از موضوعات مهم در هر فراتحلیل، ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است که یک فراتحلیل شامل تمام

www.SID.ir

Archive of SID

مطالعات انجام‌شده درمورد موضوع مورد بررسی نیست؛ ممکن است برخی مطالعات به دلایل مختلف منتشر نشده باشد یا حداقل در مجلات نمایه‌سازی‌نشده منتشر شده باشد. معمول‌ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از یک نمودار پراکندگی دو بعدی به نام نمودار قیفی است که در آن اثر مداخله برآورد شده هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می‌شود. شکل (۱) نمودار قیفی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱. نمودار قیفی پژوهش حاضر

ازلحاظ تفسیری در نمودارهای قیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند در بالای قیف جمع می‌شوند، دارای سوگیری انتشار نیستند، اما هرچه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می‌شوند، خطای استاندارد آنها بالا می‌رود و سوگیری انتشارشان افزایش می‌یابد. بنابراین، باتوجه‌به شکل (۱)، چند سوگیری انتشار در مطالعات وجود دارد که بیانگر عدم انتشار یا عدم دسترسی به برخی از مطالعات است. روش اصلاح و برازش دوال توئیدی جهت ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار به‌کار می‌رود. جدول (۶) نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توئیدی را نشان می‌دهد.

www.SID.ir

Archive of SID

جدول ٦. نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توئیدی

	اثر ثابت			اثر تصادفی			مقدار Q
	تخمین نقطه‌ای	حد پایین	حد بالا	تخمین نقطه‌ای	حد پایین	حد بالا	مطالعات مورد نیاز: ۱۲
ارزش مشاهده‌شده	۰/۲۶۹۹۶	۰/۲۵۶۱۷	۰/۲۸۳۶۵	۰/۲۷۳۷۲	۰/۱۹۴۲۴	۰/۳۴۹۶۳	۲۴۳۰/۲۸۸
ارزش تعدیل‌شده	۰/۱۹۲۵۵	۰/۱۷۹۰۹	۰/۲۰۵۹۳	۰/۱۸۰۰۲	۰/۰۹۳۴۶	۰/۲۶۳۸۸	۳۵۰۷/۲۴۴

باتوجه‌به داده‌های جدول (۶)، باید ۱۲ مطالعه دیگر انجام پذیرد تا این مطالعه و فراتحلیل کامل و عاری از نقص شود. این ۱۲ مطالعه، مطالعات را قادر می‌سازد تا ارزش مشاهده‌شده ۰/۲۶۹۹۶ را به ارزش تعدیل‌شده ۰/۱۹۲۵۵ در مدل اثرات ثابت و ارزش مشاهده‌شده ۰/۲۷۳۷۲ را به ارزش تعدیل‌شده ۰/۱۸۰۰۲ در مدل اثرات تصادفی کاهش دهد. به‌طورکلی این مطالعه و فراتحلیل به‌منظور کامل‌شدن نیاز به ۱۴ مطالعه دیگر دارد و همان‌طورکه ملاحظه می‌شود، ارزش مشاهده‌شده این نابرابری در نمودار فانل به‌صورت یک نقطه سیاه نشان داده شده است. همچنین آزمون N ایمن از خطای روزنتال، تعداد تحقیقات گم‌شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معنی‌داری آماری اثر کلی به‌دست آید. جدول (۷) نتایج آزمون N ایمن از خطا را در این پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۷. نتایج آزمون N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی خطر) کلاسیک

مقدار Z برای مطالعات مشاهده‌شده	۳٦/۱۷۰
مقدار P برای مطالعات مشاهده‌شده	۰/۰۰۰
آلفا	۰/۰۵
باقیمانده (دنباله)	۲
Z برای آلفا	۱/۹۶
تعداد مطالعات مشاهده‌شده	۷۶
تعداد مطالعات گم‌شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند	۲۶۱۴۷

www.SID.ir

Archive of SID

باتوجه‌به داده‌های جدول (۷)، باید تعداد ۲۶۱۴۷ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از ۰,۰۵ تجاوز نکند. این بدین معناست که باید ۲۶۱۴۷ مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد و این نتیجه دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش را نشان می‌دهد. علاوه‌بر بررسی سوگیری انتشار داده‌های تحقیق، باتوجه‌به سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده (P) از جداول N ایمن از خطا و جدول اصلاح و برازش دوال و توئیدی، به آزمون کوکرام (Q) درقالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی و یا ناهمگونی اندازهٔ اثرهای به‌دست‌آمده پرداخته شده است. در اینجا فرض صفر بیانگر عدم معنی‌داری اندازهٔ اثرهای به‌دست‌آمده است و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنی‌دار میان اندازهٔ اثرهای به‌دست‌آمده دلالت دارد. جدول (۸) نتایج آزمون کوکرام (Q) در این پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۸. نتایج آزمون کوکرام (Q)

مقدار آزمون (Q)	درجه آزادی (df)	سطح معنی‌داری (P-Value)	نتیجه آزمون
۲۴۳۰/۲۸۸	۷۵	۰/۰۰۰	رد H0

باتوجه‌به داده‌های جدول (۸)، در سطح اطمینان ۹۵درصد، سطح معنی‌داری از میزان خطا (۵٪) کوچکتر است، H0 رد و H1 پذیرفته می‌شود؛ یعنی میان اندازهٔ اثرهای به‌دست‌آمده تفاوت معنی‌دار وجود دارد و این به‌معنای ناهمگون‌بودن اندازهٔ اثرهای به‌دست‌آمده است.

در گام دوم پژوهش، باتوجه‌به پیامدهای سرمایهٔ روان‌شناختی کارکنان که دارای بیشترین اندازهٔ اثر هستند و با نظرسنجی از ۱۲ نفر از مدیران و کارشناسان اداره کل تعاون و پشتیبانی وزارت آموزش‌وپرورش مدل ساختاری تفسیری ترسیم می‌شود. ابزار استفاده‌شده در پژوهش، پرسشنامه طراحی‌شده به‌صورت مقایسات زوجی پیامدهای شناسایی شده است و از پاسخ‌دهندگان خواسته شد تا با مقایسه دو به دوی پیامدها، رابطه آنها (عدم وجود رابطه، وجود رابطه یک‌طرفه، وجود رابطه متقابل) را مشخص نمایند.

ماتریس خودتعاملی ساختاری، یک ماتریس به ابعاد عناصر است که این عناصر در سطر و ستون اول آن به‌ترتیب ذکر می‌شوند. آنگاه روابط دو به دوی متغیرها توسط نمادهایی مشخص می‌شوند. برای تعیین

www.SID.ir

Archive of SID

روابط بین عناصر از یک طیف چهارتایی به‌صورت (۳: عامل سطر i روی ستون j کاملا موثر است (تأثیر زیاد)؛ ۲: عامل سطر i روی ستون j اثر می‌گذارد (تأثیر متوسط)؛ ۱: عامل سطر i روی ستون j تأثیر اندکی دارد (تأثیر کم)؛ ۰: عامل سطر i روی ستون j کاملاً بی‌اثر است (بدون تأثیر)) استفاده شد. سپس نتایج به‌دست‌آمده از پرسشنامه‌های توزیع‌شده جمع‌آوری و با هم جمع می‌شوند. سپس جهت طراحی ماتریس خودتعاملی ساختاری، ابتدا یک مقیاس عددی واحد درنظر گرفته شده و اعداد به‌دست‌آمده در مرحله قبل با آن مقایسه می‌شوند. درصورتی‌که عدد مربوطه در از مقیاس تعیین‌شده بزرگ‌تر باشد، در ماتریس خودتعاملی از عدد یک و درغیراین‌صورت از عدد صفر استفاده می‌شود (ملک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۰). بولانوس و همکاران[1] (۲۰۰۵) برای یافتن عدد مقیاس از فرمول m=2*n استفاده می‌کنند که در آن m عدد مقیاس و n تعداد پرسشنامه‌های جمع‌آوری‌شده است. در پژوهش حاضر عدد ۲۴ به‌دست می‌آید. در مرحله دوم ماتریس به‌دست‌آمده در مرحله اول را با ماتریس واحد جمع می‌شود. حاصل این محاسبات ماتریس خودتعاملی ساختاری است. جدول (۹) این ماترس را نشان می‌دهد.

جدول ۹. ماتریس خودتعاملی ساختاری

	پیامدها	۱	۲	۳	٤	٥	٦
۱	دلبستگی شغلی	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۲	کاهش رفتار انحرافی	۰	۱	۰	۱	۱	۰
۳	هویت سازمانی	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۴	رفتار شهروندی سازمانی	۰	۱	۰	۱	۰	۱
۵	پاسخگویی سازمانی	۰	۱	۱	۱	۱	۱
۶	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۱	۱	۰	۱	۱	۱

برای تعیین سطح و اولویت پیامدها، مجموعه دستیابی و پیش‌نیاز برای هر عامل تعیین می‌شود. در اولین مرحله، عاملی که دارای بالاترین سطح است که مجموعه دستیابی و عناصر مشترک آن کاملاً یکسان باشند. پس از تعیین این عامل یا عوامل آنها از جدول حذف می‌شوند. در مرحله دوم نیز همانند مرحله اول

1. Bolanos, Fontela, Nenclares & Pastor

www.SID.ir

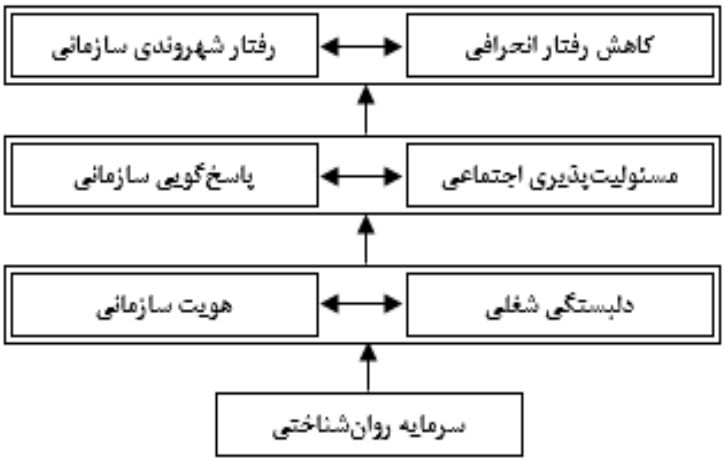
Archive of SID

متغیر سطح دوم مشخص می‌شود و این کار تا تعیین سطح همه متغیرها ادامه می‌یابد (ملک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۲). جدول (۱۰) تعیین سطح پیامدها را نشان می‌دهد.

جدول ۱۰. تعیین سطح پیامدها

پیامدها	ورودی	خروجی	سطح
دلبستگی شغلی	۱-۳-۶	۱-۲-۳-۴-۵-۶	۳
کاهش رفتار انحرافی	۱-۲-۳-۴-۵-۶	۲-۴-۵	۱
هویت سازمانی	۱-۳-۵	۱-۲-۳-۴-۵-۶	۳
رفتار شهروندی سازمانی	۱-۲-۳-۴-۵-۶	۲-۴-۶	۱
پاسخ‌گویی سازمانی	۱-۲-۳-۵-۶	۲-۳-۴-۵-۶	۲
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۱-۳-۴-۵-۶	۱-۲-۴-۵-۶	۲

پس از مشخص‌شدن سطوح هریک از پیامدها و همچنین درنظرگرفتن ماتریس خودتعاملی ساختاری، مدل ساختاری تفسیری ترسیم شد. مدل نهایی در شکل (۲) نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری تفسیری پیامدهای سرمایهٔ روان‌شناختی کارکنان

www.SID.ir

Archive of SID

براساس جدول تعیین سطح، کاهش رفتار انحرافی و رفتار شهروندی سازمانی در سطح اول قرار می‌گیرند، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی سازمانی در سطح دوم قرار دارند، دلبستگی شغلی و هویت سازمانی در سطح سوم نیز قرار قرار دارند. پس از ترسیم مدل ساختاری تفسیری پیامدهای سرمایهٔ روان‌شناختی کارکنان با به‌کارگیری مدل‌سازی ساختاری تفسیری، اقدام به تشکیل ماتریس نفوذپذیری وابستگی شد. جدول (۱۱) ماتریس نفوذ پذیری- وابستگی را نشان می‌دهد.

جدول ۱۱. ماتریس نفوذپذیری- وابستگی

پیامدها	۱	۲	۳	٤	٥	٦
قدرت نفوذ	۶	۳	۶	۳	۵	۵
میزان وابستگی	۳	۶	۳	۶	۵	۵

باتوجه‌به داده‌های جدول (۱۱)، از بین پیامدهای سرمایه روان‌شناختی کارکنان در وزارت آموزش‌وپرورش، دلبستگی شغلی و هویت سازمانی دارای بیشترین تأثیرگذاری و کاهش رفتار انحرافی و رفتار شهروندی سازمانی دارای بیشترین تأثیرپذیری هستند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

سرمایهٔ روان‌شناختی به‌عنوان موضوعی نوین در ادبیات و پژوهش‌های رفتار سازمانی پدیدار شده است. مطالعات درخصوص جنبه‌های مختلف این موضوع ازجمله نتایج و پیامدهای حاصل از آن زیاد و رو به فزونی است. این پژوهش با هدف فراتحلیل مطالعات انجام‌شده در این زمینه انجام شده است. یافته‌های این مطالعه نشان داد پژوهش‌های به نسبت زیادی در این زمینه در کشور انجام شده است و نتایج آن در سطوح گوناگون فردی، گروهی و سازمانی بررسی شده است. محدودبودن دامنهٔ اغلب این پژوهش به یک یا شمار اندکی از پیامدها ازیک‌سو و وجود تفاوت‌ها و واگرایی‌های گاه چشمگیر میان نتایج این مطالعات ازسوی‌دیگر شکافی نظری بوده که در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است. بدین‌منظور پژوهش حاضر بر آن بوده تا با دیدگاهی فراگیرتر به مطالعهٔ این موضوع بپردازد و برای دستیابی به یکپارچگی بیشتر و جمع‌بندی کلی‌تر از این پیامدها تلاش کند. یافته‌های حاصل از تجزیه‌وتحلیل داده‌ها به روش فراتحلیل

www.SID.ir

Archive of SID

نشان داد ۴۰ پیامد شناسایی شده را می‌توان براساس اندازهٔ اثر آنها بر تسهیم دانش در سه طبقهٔ زیاد، متوسط و کم قرار داد.

از میان پیامدهای سرمایهٔ روان‌شناختی متغیرهای دلبستگی شغلی، کاهش رفتار انحرافی، هویت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، پاسخگویی سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی از بیشترین اندازهٔ اثر برخوردار بودند. دلبستگی شغلی دارای بیشترین اندازهٔ اثر برخوردار بوده است. این نتیجه با یافته‌های ژانتوپولو و همکاران[1] (۲۰۰۹)، پائیک و همکاران[2] (۲۰۱۵) و طباطبایی‌نسب و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد. کارکنانی که به توانایی خود در انجام وظایف شغلی و پیداکردن راه‌حل‌هایی برای مسائل خود باور دارند، حتی زمانی که با مسائل کاری مواجه می‌شوند، انرژی و شور و شوق خود را ازدست نخواهند داد و با برخورداری از خوش‌بینی و امیدواری به موفقیت‌های آتی خود دلبستگی‌شان به کار کاهش نمی‌یابد. رفتار انحرافی نیز دارای اندازهٔ اثر بالا بوده است. این یافته با یافته‌های نورمن و همکاران (۲۰۱۰)، آوی و همکاران (۲۰۱۱)، کاملی و همکاران (۱۳۹۵) و یزدانی و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد. تنش‌های فردی ناشی از فشارهای رفتاری به‌وجودآمده در محل کار ممکن است زمینه‌ساز رفتارهای انحرافی کارکنان باشند؛ زیرا این‌گونه رفتارها نوعی واکنش در برابر فشارهای روانی به‌شمار می‌روند. سرمایهٔ روان‌شناختی به‌ویژه تاب‌آوری و امید فرد را در برابر این‌گونه فشارها مقاوم می‌سازد و از بروز رفتارهای انحرافی باز می‌دارد. هویت سازمانی نیز دارای اندازهٔ اثر بالاست. این نتیجه با یافته‌های ونگ و لی[3] (۲۰۱۱)، دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۲)، عبدوی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. در افراد برخوردار از سرمایهٔ روان‌شناختی قوی احساس معنی‌دار بودن زندگی نیز زیاد است و درنتیجه به تلاش در سازمان خود درراستای معنای زندگی افتخار می‌کند. رفتار شهروندی سازمانی نیز دارای اندازهٔ اثر بالا بوده است. این یافته با یافته‌های نورمن و همکاران (۲۰۱۰)، نصراصفهانی و نجف‌آبادی (۱۳۹۳)، بشلیده و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد. هنگامی‌که سازمان بر جنبه‌های مثبت رفتاری و توسعه قوت‌های کارکنان توجه داشته باشد، خوش-بینی و امید در کارکنان تقویت می‌شود و آنها تمایل پیدا می‌کنند فعالیت‌های داوطلبانه فراتر از وظایف شغلی خود انجام دهند. پاسخگویی سازمانی نیز دارای اندازهٔ اثر بالاست. این یافته با یافته‌های پلسز و

1. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli
2. Paek, Schuckert, Kim & Lee
3. Wang & Li

www.SID.ir

Archive of SID

بارخوزن[1] (۲۰۱۱) و خادم و همکاران (۱۳۹۴) سازگاری دارد. سرمایهٔ روان‌شناختی موجب تقویت نگرش‌های مثبت همچون تعهد سازمانی در افراد می‌شود و درنتیجه تلاش مسئولانه آنها را تقویت می‌کند و این موجب ارتقای سطح پاسخگویی آنان در سازمان خواهد شد.

دومین طبقه از پیامدهای سرمایهٔ روان‌شناختی شامل عواملی بوده که از اندازهٔ اثر متوسط برخوردار بوده‌اند. این عوامل که اثرپذیری آنها از سرمایهٔ روان‌شناختی در برخی مطالعات پیشین هم مورد تأیید قرار گرفته عبارتند از: اشتیاق شغلی (وانگ و همکاران، (۲۰۱۷) و مطوری، (۱۳۹۶))، رفتار کاری نوآورانه (اگاروال و فارندال[2]، (۲۰۱۷) و رشیدی و همکاران، (۱۳۹۷))، بهزیستی روان‌شناختی (نیسی و همکاران (۱۳۹۰) و اسمیت و پالمر[3] (۲۰۱۰))، هیجانات مثبت (نیسی و همکاران (۱۳۹۰) و آوی و همکاران (۲۰۰۸))، کیفیت خدمات (سیدجوادین و همکاران (۱۳۹۳) و یوسف و همکاران (۲۰۰۷))، کیفیت زندگی کاری (علی‌پور و اوجی‌نژاد (۱۳۹۷) و عرب و همکاران (۱۳۹۴))، کارآفرینی سازمانی (فروهر و همکاران (۱۳۹۰))، تعهد سازمانی (سیدجوادین و همکاران (۱۳۹۴) و لوتانز و همکاران (۲۰۰۷))، تعلق خاطر کاری (یزدانی و همکاران (۱۳۹۶) و پائک و همکاران (۲۰۱۵))، توانمندسازی روان‌شناختی (سربلند (۱۳۹۸) و آلن و همکاران، ۲۰۱۲)، پذیرش دورکاری (حسین‌پور و علیزاده (۱۳۹۱))، بهزیستی حرفه‌ای (شمسی و همکاران (۱۳۹۵))، اثربخشی سازمانی (رحیمی‌نژاد و گل‌پرور (۱۳۹۸) و آوی و همکاران (۲۰۱۱))، پایبندی سازمانی (یزدانی و همکاران (۱۳۹۶))، فضیلت سازمانی (امراللهی و همکاران (۱۳۹۳) و یوسف و لوتانز (۲۰۰۸))، خشنودی شغلی (سیدجوادین و همکاران (۱۳۹۳) و لوتانز و همکاران (۲۰۰۷))، فرسودگی شغلی (طالقانی و همکاران (۱۳۹۴) و گچر و همکاران (۲۰۱۱))، خلاقیت کارکنان (میرمحمدی و رحیمیان (۱۳۹۳) و آوی (۲۰۰۸))، عملکرد شغلی (نیسی و همکاران (۱۳۹۰) و گوتی و همکاران (۲۰۰۹))، تعارض خانواده- کار (طباطبایی و همکاران (۱۳۹۶) و آلن و همکاران (۲۰۱۲))، تعهد به تغییر (زاهدبابلان و همکاران (۱۳۹۶) و وانگ[4] (۲۰۱۵)) و تعالی‌یابی شغلی (گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۴)). همان‌گونه‌که مشاهده می‌شود در این طبقه از پیامدهای نیز عوامل نگرشی، رفتاری، احساسی و عملکردی مشاهده می‌شود.

1. Plessis & Barkhuizen
2. Agarwal & Farndale
3. Smith & Palmer
4. Wang

www.SID.ir

Archive of SID

بررسی پیامدهای مختلف سرمایهٔ روان‌شناختی نشان داد این عوامل به سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی مربوط می‌شوند و عوامل احساسی، نگرشی، رفتاری و عملکردی را دربرمی‌گیرند. ازاین‌رو، در بخشی از تحلیل‌های این پژوهش به بررسی روابط علی و فرایندی میان آنها پرداخته شد. بدین‌منظور روابط میان پیامدهای شش‌گانه‌ای که از بیشترین اندازهٔ اثر برخوردار بودند با استفاده از مدل ساختاری تفسیری و نظرسنجی از کارکنان و مدیران منتخب وزارت آموزش‌وپرورش مورد مطالعه قرار گرفت. یافته‌های حاصل از تحلیل این داده‌ها نشان داد سرمایهٔ روان‌شناختی به‌عنوان نوعی باور سازنده می‌تواند موجب تقویت نگرش‌های مثبت در افراد همچون دلبستگی شغلی و هویت سازمانی شود، زیرا برخورداری فرد از باور به خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری می‌تواند احساس اعتمادبه‌نفس و تسلط شغلی را در فرد تقویت کند و فرد با کسب موفقیت‌های پیاپی در شغل خود مجذوب آن شود و به شغل خود و سازمانی که آن شغل را در آن انجام می‌دهد، احساس هویت و افتخار کند. در سطح دوم پیامدهای رفتاری قرار دارند که می‌توان آنها را نتیجهٔ وجود نگرش‌های مثبت سطح پیشین دانست. درواقع این نگرش‌های مثبت و سازنده می‌توانند مسئولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی سازمانی کارکنان را تقویت کنند و تلاش مسئولانه آنها برای انجام وظایف شغلی خود را تشویق کنند. درنهایت این عوامل می‌توانند به اصلاح رفتاری اعضای سازمان یاری رسانند و بدین‌ترتیب بر عوامل سطح اول (رفتار شهروندی سازمانی و کاهش رفتار انحرافی) تأثیر بگذارند؛ یعنی آنها را تشویق کنند که حتی فراتر از وظایف رسمی خود عمل کنند و از رفتارهای مخرب بازداشته شوند.

باتوجه‌به پیامدهای بسیار زیاد و مهم سرمایهٔ روان‌شناختی که در این پژوهش مورد بررسی و تأیید قرار گرفت، درادامه راهکارهایی کاربردی به مدیران پیشنهاد می‌شود تا با توسعهٔ این سرمایهٔ ارزشمند در میان اعضای سازمان برخورداری افراد و سازمان از رهاوردهای ارزشمند آن را بیشینه سازند: سرمایهٔ روان‌شناختی مجموعه هم‌افزایی است و تأثیر آن از اجزایش (خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری) بیشتر است. ازاین‌رو به مدیران پیشنهاد می‌شود به‌جای تمرکز بر تک‌تک مؤلفه‌ها، به همهٔ آنها توجه هم‌زمان داشته باشند و در تدوین و اجرای برنامه‌های توسعه فردی نگاهی کل‌گرا داشته باشند. باتوجه‌به اینکه سرمایهٔ روان‌شناختی قابل یادگیری و توسعه است، به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود با دعوت از روان‌شناسان و اساتید مجرب در این زمینه دوره‌های آموزشی منظمی را برای کارکنان تدوین و برگزار کنند. مدیران می توانند از شاخص سرمایهٔ روان‌شناختی به‌عنوان معیاری برای پیش‌بینی عملکرد

www.SID.ir

Archive of SID

منابع‌انسانی، سلامت‌روانی و کیفیت خدمات بهره جویند. و در طراحی مشاغل، تناسب شغل و شاغل و استخدام به برخورداری افراد از این قابلیت توجه داشته باشند. برای‌مثال، مشاغلی که با استرس همراهند برای افرادی مناسب است که تاب‌آوری بیشتری دارند.

باوجوداینکه روش فراتحلیل، عوامل آماری مانند نمونه‌گیری و خطای اندازه‌گیری را اصلاح می‌کند و همچنین دقت به‌مراتب بالاتری در مقایسه با بررسی‌های روایی فراهم می‌نماید؛ اما پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی نیز همراه بوده است: اولین محدودیت، احتمال سوگیری انتشار است، اگرچه بررسی‌های دقیق و عمیقی جهت شناسایی مطالعات مربوطه صورت پذیرفته است، اما امکان دارد پژوهشی نادیده گرفته شده باشد. همچنین ممکن است عوامل دیگری نیز پیامدهای سرمایهٔ روان‌شناختی محسوب شوند، اما به دلایلی مانند شناسایی‌نشدن و یا نداشتن معیارهای ورود به فراتحلیل، در این پژوهش مورد تجزیه‌وتحلیل قرار نگرفته‌اند. ازاین‌رو به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود: پیامدهایی را که دارای اندازهٔ اثر بالا (بیش از ۰/۵) هستند، به‌صورت تجربی در سازمان‌های مختلف مطالعه کنند. این مطالعه با روش کمی انجام شده است که می‌تواند بخشی از واقعیت نمایان سازد. ازاین‌رو، به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود با روش کیفی (روش فراترکیب) به مطالعهٔ پیامدهای سرمایهٔ روان‌شناختی بپردازند تا شناخت عمیق‌تری در این خصوص حاصل شود. درنهایت، به محققین آینده پیشنهاد می‌شود به بررسی پیامدهای هریک از عناصر سرمایهٔ روان‌شناختی شامل خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری بپردازند و در کنار این مورد به تحلیل عوامل مداخله‌گر و میانجی بین سرمایهٔ روان‌شناختی و پیامدها بپردازند.

www.SID.ir

Archive of SID

منابع

اسماعیلی، محمود و شریعت‌نژاد، علی (۱۳۹۴)، بررسی رابطه رهبری تحول‌گرا با سرمایه فکری و سرمایهٔ روان‌شناختی با اثر میانجی مدیریت تحول‌گرا، **مطالعات مدیریت بهبود و تحول**، دوره بیست‌وسوم، شماره هفتاد و هفتم: ۹۷-۷۷.

اکبری، مرتضی؛ پورولی، بهروز؛ دیانتی، مژگان؛ محمدی، معصومه و رضایی، نیلوفر (۱۳۹۵)، رهبری اصیل و سرمایهٔ روان‌شناختی: تأثیر متغیر میانجی اعتماد و نقض قرارداد روان‌شناختی، **مدیریت دولتی**، دوره هشتم، شماره سوم: ۵۳۲-۵۱۱.

امراللهی، ناهید؛ دانایی‌فرد، حسن؛ فانی، علی و رضائیان، علی (۱۳۹۳)، طراحی الگوی بهروزی سازمانی: تبیین نقش محوری سرمایه روان شناختی مثبت در سازمان های دولتی ایران، **مطالعات رفتار سازمانی**، دوره سوم، شماره دوم: ۱۰۰-۷۳.

بهادری، جعفر؛ هاشمی، تورج و باباپور، جلیل (۱۳۹۱)، رابطه سرمایهٔ روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز، **پژوهش و سلامت**، دوره دوم، شماره اول.

حسین‌پور، داود و علیزاده، حسین (۱۳۹۱)، تأثیر سرمایهٔ روان‌شناختی بر پذیرش دورکاری، **مطالعات مدیریت بهبود و تحول**، دوره بیست‌ودوم، شماره شصت‌ونهم: ۱۱۹-۹۵.

حمیدی، مژگان (۱۳۹۶)، طراحی مدل ارتقای بهره‌وری کارکنان در سازمان: تبیین نقش سرمایهٔ روان‌شناختی، **مشاوره شغلی و سازمانی**، دوره نهم، شماره سی ام: ۴۷-۲۹.

دهقانی سلطانی، مهدی؛ مصباحی، مریم و حسینخانی، محدثه (۱۳۹۸)، تأثیر سرمایه روان‌شناختی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی برتعهد سازمانی عاطفی و خلاقیت کارکنان، **مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت**، دوره یازدهم، شماره چهل‌ویکم: ۱۲۸-۹۵.

سیدجوادین، رضا؛ فیاضی، مرجان؛ بلوچی، حسین و فارسی‌زاده، حسین (۱۳۹۳)، تأثیر سرمایهٔ روان‌شناختی بر کیفیت خدمات ارائه‌شده به مشتریان توسط کارکنان باجه با میانجی‌گری رضایت شغلی (مورد مطالعه بانک انصار)، **مطالعات رفتار سازمانی**، دوره سوم، شماره چهارم: ۱۱۴-۸۹

طالقانی، غلامرضا؛ پورولی، بهروز؛ محمدی، معصومه و دیانتی، مژگان (۱۳۹۴)، تأملی بر التزام شغلی در پرتو سرمایهٔ روان‌شناختی با درنظرداشتن اثر میانجی تحلیل‌رفتگی شغلی، **مدیریت دولتی**، دوره هفتم، شماره چهارم: ۷۸۲-۷۶۵.

www.SID.ir

Archive of SID

کاملی، علی‌رضا؛ یزدانی، حمیدرضا؛ نیکخواه، روح‌الله و هژبرافکن، حسن (۱۳۹۵)، تأثیر رهبری اصیل بر رفاه کارکنان و رفتارهای انحرافی با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی، **مطالعات رفتار سازمانی**، دوره پنجم، شماره هجدهم: ۲۰۱-۱۷۷.

گروسیان، وحید؛ میرابی، وحید؛ کردلویی، حمید و حسن‌پور، اسماعیل (۱۳۹۹)، ارائه مدل گردشگری سلامت با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری (موردمطالعه شهر مشهد)، **پژوهشنامه بازرگانی**، شماره نود و هفتم: ۴۹-۲۳.

ملک‌زاده، علامرضا؛ اکرامی‌فرد، آلا و ملک‌زاده، محمد (۱۳۹۶)، شناسایی و رتبه‌بندی عوامل کلیدی تجربه معنی‌داری کار با رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری، **مطالعات رفتار سازمانی**، دوره ششم، شماره سوم: ۱۶۸-۱۳۳.

یزدانی، نرجس؛ خوراکیان، علی‌رضا و رحیم‌نیا، فریبرز (۱۳۹۶)، تأثیر پایبندی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار در پرتو تعلق خاطر کاری و سرمایه‌های روان‌شناختی، **چشم‌انداز مدیریت دولتی**، شماره سی‌ویکم: ۴۱-۱۵.

Agarwal, P., & Farndale, E. (2017). High-performance work systems and creativity implementation: the role of psychological capital and psychological safety. **Human Resource Management Journal**, 27 (3), 440-458.

Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. **Career Development International**, 23(1), 33-47.

Auger, P., & Woodman, R. (2016). Creativity and Intrinsic Motivation: Exploring a Complex Relationship. **The Journal of Applied Behavioral Science**, 52(3), 342-366.

Avey, B. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism, **Journal of Leadership and Organizational Studies**, 13(2), 231-248.

Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F., & Mhatre, K.H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. **Human Resource Development Quarterly**, 22(2), 127-152.

Avey, J. B., Wernising, T. S., & Luthans, F. (2009). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. **Journal of Applied Behavioral Science**, 44 (1), 48-70.

Bakker, A., Schaufeli, W. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations. **Journal of Organizational Behavior**, 29(4), 45-60.

Cenciotti, R., Alessandri, G., Borgogni, L. (2017). Psychological capital and career success over time: the mediating role of job crafting. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 24(3), 372-384.

www.SID.ir

Archive of SID

Chin, T., Rowley, C., Gordon, R., & Wang, S. (2018). Chinese strategic thinking on competitive conflict: insights from Yin-Yang harmony cognition. **International Journal of Conflict Management**, 29(5), 683-704.

Idris, M., & Manganaro, M. (2017). Relationships between psychological capital, job satisfaction, and organizational commitment in the Saudi oil and petrochemical industries. **Journal of human behavior in the social environment**, 27(4).

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. **Journal of Organizational Behavior**, 23(6), 695-706

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), 41-46.

Luthans, F., Luthans, K.W., & Luthans, B.C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. **Business Horizons**, 47(1), 45-50.

Luthans, F., Yousefi, C., & Avolio, B. J. (2007). **Psychological Capital: Developing the human competitive edge.** Oxford University Press.

Neo, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, p. (2009). **Fundamental of human resource Management**. Third edition. McGraw-Hill.

Newman, A., Nielsen, I., Smyth, R., Hirst, G., & Kennedy, S. (2018). The effects of diversity climate on the work attitudes of refugee employees: the mediating role of psychological capital and moderating role of ethnic identity. **Journal of Vocational Behavior**, 105, 147-158.

Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. **International Journal of Hospitality Management**, 50, 9-26.

Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X., & Miao, D. (2013). The Impact of Psychological Capital on Job Burnout of Chinese Nurses: The Mediator Role of Organizational Commitment. **PLoS ONE**, 8(12), e84193.

Pradhan, R., Jena, L., & Bhattacharya, P. (2016). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Moderating role of emotional intelligence. **Journal of Cogent Business & Management**, 3(1).

Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. **Journal of Business Research**, 65(3), 429-437.

Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. **International Studies of Management & Organization**, 40(1), 74-91.

Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). **Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations**. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), Research in social issues in management (Volume 5): Managing social and ethical issues in organizations (pp. 135-177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.

www.SID.ir

Archive of SID

Toor, S., & Ofori, G. (2010). Positive Psychological Capital as a Source of Sustainable Competitive Advantage for Organizations. **Journal of Construction Engineering and Management**, 136(3).

Wang, L. (2015). The Relationship between employee psychological capital and change-supportive behavior mediating effect of cognitive of change. **Open Journal of Social Sciences**, 3(4), 125.

Wu, W. Y. (2019). The antecedents and consequences of psychological capital: a meta-analytic approach. **Leadership & Organization Development Journal**. 40, 435- 456.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. **Journal of Vocational Behavior**, 74(3), 235-244.

Yildiz, H. (2019). The Interactive Effect of Positive Psychological Capital and Organizational Trust on Organizational Citizenship Behavior. **SAGE Open**.

Youssef, C.M., & Luthans, F. (2008). **Leveraging psychological capital in virtuous organizations: Why and how**. In C. Manz, K. Cameron, K. Manz, & R. Marx (Eds.), The virtuous organization, (pp. 131-162). Hackensack, NJ: World Scientific Publishers.

www.SID.ir