

بررسی اثرات سرمایه روانشناختی بر اعتماد سازمانی در جو حمایتی ما بین کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور

غلامرضا شیسی^{۱*}، رضا خوش سیما^۲، محمد غفاری فرد^۳

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

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

^۳ استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بوئین زهرا، گروه مدیریت، بوئین زهرا، 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 برنامه ریزی کشور بوده که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۹۰ نفر به عنوان 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 برنامه ریزی کشور می‌گردد. در این بررسی نتایج نشان می‌دهد که هر چهار مولفه سرمایه روانشناختی توانسته اثر معنی داری را بر حمایت درک شده و اعتماد سازمانی بر جای بگذارند.

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

۱- مقدمه

عرصه مدیریت منابع انسانی دارد، و به ویژه 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 پیاده سازی استراتژی توسعه سرمایه روانشناختی در سازمان و ۳ خو گرفتن مدیران با رویکردهای سنتی منفی گرایانه مبتنی بر حل مسئله و ارائه بازخورد منفی به کارکنان.

هادگز در سال ۲۰۱۰ در یک تحقیق آزمایشی نشان داد که دوره‌های آموزشی سرمایه روانشناختی تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی اشتیاق شغلی و عملکرد سازمانی دارد. این مداخلات مرتبط با توسعه سرمایه روانشناختی در دوره‌های آموزشی آنلاین نیز به طور 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 مثبت گرا همچون رهبری تحولی گوتی و همکاران در سال ۲۰۱۰ و رهبری اصیل آوولی و همکاران در سال ۲۰۱۰ رابطه وجود دارد. پژوهش دیگری

سرمایه روانشناختی رویکرد جدیدی است که حدود یک دهه قدمت در عرصه مدیریت منابع انسانی دارد و به ویژه 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 پیاده سازی استراتژی توسعه سرمایه روانشناختی در سازمان و خو گرفتن مدیران با رویکردهای سنتی منفی گرایانه مبتنی بر حل مسئله و ارائه بازخورد منفی به کارکنان. در این مطالعه داده‌های تحقیق مورد تجزیه و تحلیل آماری واقع گردید. ابتدا ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان 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 مور تحلیل قرار گرفته شده است.

۲- ادبیات موضوع

سرمایه روانشناختی رویکرد جدیدی است که حدود یک دهه قدمت در

کار، و افزایش رقابت، فرآیندهای آموزش ضمن خدمت و جامعه پذیری 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. به عنوان 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 به دست آمد. نتایج تحقیق دیگری نشان می‌دهد که رابطه منفی و معنی‌داری بین بد کج 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 گرومن^۲ ۲۰۱۰). وولمووا و همکاران در سال ۲۰۱۰، در تحقیق خود نشان دادند که سطح بالای سرمایه روان‌شناختی رهبران سازمانی بر روی

از وضعیت سلامت ادراک شده، سطح رضایت از فعالیت‌های اجتماعی/تفریحی، وضعیت روابط فردی، محیط کار و درآمد به عنوان پیشی بیینی کننده‌های سرمایه روان‌شناختی یاد کرده است [۱] لوتانز و همکاران در سال ۲۰۰۷ با استفاده از رویکرد اسکالیفکی در سال ۱۹۹۶ به منظور محاسبه نرخ بازگشت سرمایه سرمایه روان‌شناختی ۷۴ مدیری که 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 سرمایه گذاری 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) سرمایه گذاری 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 غیر رسمی 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 بر می‌آید این است که سرمایه گذاری 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 غیر مستقیم در برنامه‌های مختلف فرایندهای آموزش، بهسازی و توسعه منابع انسانی مورد توجه قرار گیرد. در همین خصوص، سکز و گرومن در سال ۲۰۱۰ درباب اهمیت توسعه سرمایه روان‌شناختی در مواجهه با جنگ استعدادها این طور استدلال می‌کنند که با توجه به روند رو به رشد مدیریت استعدادها، مشارکت کارکنان، و نگهداری کارکنان، همراه با کمبود نیروی

1-Saks

2-Gruman

فرد که بر اساس آن قادر است در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و تعارضهای زندگی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها و مسئولیت بیشتر به تلاش افزون تر ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر، از پای ننشیند. "پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که برخی افراد تاب آور، پس از رویارویی با موقعیت‌های دشوار زندگی، دوباره به سطح معمولی عملکرد باز می‌گردند، حال آنکه عملکرد برخی دیگر از این افراد، پس از رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و دشواری‌ها نسبت به گذشته ارتقا پیدا می‌کند.

برای دستیابی به تاب آوری، گروهی از مهارت‌ها و نگرش‌ها مورد نیاز است (که) در اصطلاح به آنها سخت رویی^۹ گفته می‌شود. سخت رویی به افراد کمک می‌کند تا در رویارویی با تغییرات تنش‌زا، دشواری‌ها را به فرصت‌هایی پر منفعت تبدیل کنند. نگرش‌های مورد نظر در سخت رویی، عبارتند از: تعهد، کنترل و چالش طلبی.

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 چالش طلبی، 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 سخت رویانه، فرد باید مهارت‌های حل مسئله و تعامل با دیگران برای تعمیق حمایت‌های اجتماعی را نیز در خود پرورش دهد [۸].

در واقع تاب آوری 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 تشکیل دهنده، سرمایه روان شناختی، در ادبیات سازمانی کمترین پژوهش‌ها در رابطه تاب آوری در محیط کار انجام شده است.

اسنایدر^{۱۰} در سال ۱۹۹۱ امیدواری را به این صورت تعریف کرده است: «حالت انگیزشی مثبتی که از احساس موفقیت آمیز (۱) عاملیت (۱۱) (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 مورد نظر یا دلخواه است. بنابراین، امیدواری، مستلزم، عاملیت یا نوعی انرژی برای تعقیب هدف‌ها است. علاوه بر این، دیگر عنصر تشکیل دهنده امیدواری، برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف است که نه تنها دربرگیرنده شناسایی هدف‌ها است، بلکه راه‌های متفاوت رسیدن به

عملکرد کارکنان اثر مثبت قابل ملاحظه‌ای بر جای می‌گذارد. سرانجام پژوهش‌های جدید نشان می‌دهد که سرمایه گذاری برای توسعه سرمایه روانشناختی از بازگشت سرمایه قابل قبولی برخوردار است. لوتانز و همکاران در سال ۲۰۰۷ با استفاده از رویکرد اسکارلیکای^۱ ۱۹۹۶ در سال به منظور محاسبه نرخ بازگشت سرمایه سرمایه روانشناختی ۷۴ مدیری که در مداخلات خرد سرمایه روانشناختی شرکت کرده بودند استفاده کردند. نتایج پژوهش حاکی از نرخ بالای تاثیر این گونه مداخلات بر روی عملکرد کسب و کار بوده است [۶].

نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت گرا حاکی از آن است که ظرفیت‌های روانشناختی، از قبیل: امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خود-کارآمدی، در کنار هم، عاملی را با عنوان سرمایه روان شناختی^۲ تشکیل می‌دهند. به عبارت دیگر، برخی متغیرهای روانشناختی از قبیل: امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خود-کارآمدی، در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می‌دهند که در هر یک از این متغیرها، نمایان است [۱۰].

در واقع، لوتانز و همکارانش در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت گرا در سازمان‌ها، سرمایه روان شناختی مثبت گرا را به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها مطرح کرده اند.

آنها بر این باورند که سرمایه روان شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان شناختی مثبت‌گرایی همچون: امید، خوش بینی، تاب آوری و ... منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آنها) در سازمان می‌شود. بنا براین، سرمایه روان شناختی، از متغیرهای روان شناختی مثبت‌گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه‌گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد. همان گونه که پیش از این اشاره شد این متغیرها، عبارتند از:

خود-کارآمدی^۳، امیدواری^۴، خوش بینی^۵، تاب آوری^۶، پیگ و دونوهو^۷ در سال ۲۰۰۴.

خود - کارآمدی که منشا پیدایی آن پژوهش و نظریه شناختی اجتماعی بندورا^۸ 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 خود و نیز ایفای اقدامات لازم".

تاب آوری در اصطلاح چنین تعریف می‌شود: "نوعی حالت قابل توسعه در

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

9 - hardness

10-Snyder

12- Agency

دایتز وهارتوگ در سال ۲۰۰۶، چهار بعد خیرخواهی، صلاحیت، صداقت و قابلیت پیش بینی را به عنوان مهم ترین عناصر تشکیل دهنده اعتماد می‌دانند. مایر و همکارانش در سال ۱۹۹۵، نیز سه مؤلفه اعتبار، صلاحیت و خیرخواهی را به عنوان 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 کرده اند. 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، به طور 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 پاداش دهی منصفانه و دادن بازخوردهای منظم و به موقع به کارکنان و عوامل فردی (مانند تمایل به اتکا کردن، ارزش‌ها، عادات و رفتارها و...) تقسیم بندی کرده اند.

براساس نظریه حمایت سازمانی گونه‌های سه گانه عمومی، موجب رفتارهای مطلوبی در سازمان می‌شود: انصاف و مساوات^۲، حمایت سرپرست^۳، پاداشهای پاداشهای سازمانی و زمینه‌های شغلی^۴. خاستگاه عوامل مذکور سازمان است و در نهایت موجب افزایش حمایت سازمانی می‌گردد و علاوه بر این عوامل می‌توان متغیرهای جمعیتی را نیز به آنها افزود آیزنبرگر در سال ۱۹۸۶.

منظور از انصاف، احساس مساوات نسبت به استفاده و اجرای روشهای توزیع منابع میان کارکنان می‌شود که بدان عدالت رویه ای^۵ نیز اطلاق می‌شود. رعایت انصاف و مساوات به منظور تصمیم‌گیری برای توزیع منابع، تاثیرات فزاینده‌ای بر حمایت سازمانی ادراک شده دارد. حمایت سرپرست از آن جهت مورد توجه است که رفتار و کنش سرپرست به عنوان یکی از کارگزاران و عاملان هر سازمانی تلقی می‌شوند. جهت‌گیری مناسب یا نامناسب، تاثیر قابل ملاحظه‌ای در حمایت سازمانی دارد. هر چه کارکنان با حمایت سرپرست روبه رو شوند، حمایت سازمانی افزایش می‌یابد. توجه به منابع انسانی (پاداشهای سازمانی و زمینه‌های شغلی) اهمیت نمایانی در واکنش مثبت کارکنان (حمایت سازمانی ادراک شده) دارد. فرصت‌های مناسب و مساعد برای ارایه پاداش‌ها موجب ارزیابی مثبت کارکنان نسبت به حمایت سازمانی ادراک شده می‌شود. تمایلات سازمان به منظور مهم جلوه دادن آینده شغلی اعضایش با حمایت سازمانی ادراک شده رابطه قوی خواهد داشت. گذشته از امنیت شغلی، متغیرهای آموزش و استقلال در کار (به طور مثبت) و فشارهای نقش و بعد سازمان (به طور منفی) در حمایت سازمانی تاثیر دارد. افزایش آموزش کارکنان و

هدف‌ها را نیز در برمی‌گیرد. به عبارت دیگر: امیدواری مستلزم داشتن اراده برای نیل به موفقیت و نیز، شناسایی، شفاف سازی و پیگیری راههای لازم برای دستیابی به موفقیت است. بنا بر 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 موفقیت‌آمیزتری 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 تاثیرهای سرمایه روانشناختی بر متغیرهای سازمانی مانند: رضایت شغلی، عملکرد و تعهد سازمانی صورت گرفته است. نتایج این پژوهش‌ها نشان از آن دارد که رابطه معنی داری میان سرمایه روانشناختی و این متغیرهای سازمانی وجود دارد. نکته جالب توجه آن است که همبستگی میان سرمایه روان شناختی با هر یک از متغیرهای سازمانی، قوی‌تر از همبستگی میان تک تک اجزای تشکیل دهنده سرمایه روانشناختی: (امید، خوش بینی، خود - کارآمدی و تاب آوری) و متغیرهای سازمانی است و این بدان معنا است که سرمایه روانشناختی دارای اثری هم فزاینده است. در مجموع، در مقوله رفتار سازمانی مثبت گرا، سرمایه روان شناختی به مثابه درون دادی در نظر گرفته می‌شود که برون داد آن، سطح عملکرد سازمان است. لوتانز و همکارانش با پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام داده اند، به این نتیجه رسیده اند که می‌توان با تقویت سرمایه روان شناختی در سازمان، عملکرد آن را دست کم تا ۱۰ درصد ارتقا داد.

بسیاری از محققان معتقدند اعتماد به طور کلی اطمینان و خوش بینی 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. لوپس^۱ در سال ۲۰۰۷، به طور 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 به طور مختصر اشاره ای به آنها خواهیم داشت. باتلر و کانترل در سال ۱۹۸۴، صداقت، صلاحیت، ثبات، وفاداری و صراحت را به عنوان عناصر کلیدی اعتماد می‌شناسند. رایبیز در سال ۲۰۰۳، نیز همین ابعاد را برای اعتماد معرفی می‌کند. کوک و وال در سال ۱۹۸۰، نیت و توانایی، و لیبرمن در سال ۱۹۸۱، صلاحیت و انگیزه را به عنوان عوامل اصلی اعتماد معرفی کرده اند.

2 -Fairness of Treatment

3 -Supervisor Support

4 -Organizational Rewards and Job Conditions

5 -Procedural Justice

1-Lewis

روانشناختی باعث 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 نظریه پردازان نیز از سنجش 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 حالت گونگی و قابلیت توسعه سازه‌های رفتار سازمانی مثبت گرا می‌تواند آگاهانه توسط خود فرد و یا مدیر/ رهبر منابع انسانی به منظور تاثیر گذاری مستقیم بر روی عملکرد مورد استفاده قرار گیرد.

۳- روش تحقیق

قلمرو مکانی در این مطالعه سازمان مدیریت و برنامه ریزی می‌باشد و کارکنان در این سازمان مورد بررسی قرار می‌گیرند. زمان این تحقیق شامل طراحی، توزیع، جمع آوری و تجزیه 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 برنامه ریزی هستند که به روش تصادفی انتخاب شده اند 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 برنامه ریزی می‌باشد که طیف برآورد انجام شده تعداد آنها بیشتر از ۱۲۰۰ نفر می‌باشد.

روش نمونه گیری 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 پیش بین 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.

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 پیش بینی کننده کلی از پیدا کردن فرد مناسب برای نقش مناسب باشد، اما گاهی حالت‌های روانشناختی می‌توانند برآورد کننده بهتری از اجرای موفقیت آمیز نقش محوله و حتی رشد و پیشرفت در آن باشد. برخی تحقیقات نیز نشان می‌دهند سرمایه روان شناختی 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 ملاحظه تری 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 پیش بینی موفقیت بعدی فرد در مسیر شغلی خود حکایت دارد. همچنین، لونبرگ 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 مناسب تری 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 به عنوان ملاکی برای گزینش بهترین مدیران و کارکنان به کار گرفته شوند. در واقع وجود چنین مهارت‌ها و شایستگی‌هایی شرط ضروری گزینش و ارتقاء به ویژه 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 گسترده تری دارند، به نحو بهتری می‌توانند از اطلاعات استفاده کنند که در نهایت روی عملکرد، و به ویژه 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

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 دامنه ای 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 دامنه ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) می‌باشد.

جدول(۲): طیف نمرات تعیین متغیرهای مورد مطالعه

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

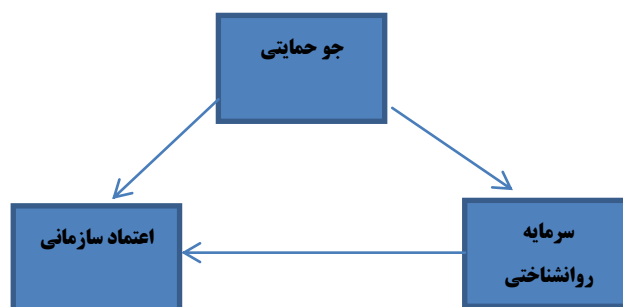
برای بررسی میزان روایی پرسشنامه از روش اعتبار سنجی محتوایی استفاده گردید. بدین منظور با استفاده از نظرات کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به نظر کارشناسان مذکور و تایید استاد محترم راهنما اعتبار پرسشنامه‌ها مورد تایید قرار گرفت. همچنین جهت بررسی پایایی 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 خود کارآمدی و امیدواری و خوش بینی و انعطاف پذیری می‌باشد. و متغیر 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 درجه ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می‌دهد.

سرمایه روانشناختی یک حالت روانشناختی مثبت و رویکرد واقع گرا و انعطاف پذیر نسبت به زندگی است که از چهار سازه امید، خوش بینی، تاب آوری و خودکارآمدی تشکیل می‌شود و هر کدام از آنها به عنوان یک ظرفیت روانشناختی مثبت در نظر گرفته می‌شود، دارای مقیاس اندازه گیری معتبر است، مبتنی بر نظریه و تحقیق است و قابلیت رشد دارد و به طور چشمگیری با پیامدهای عملکردی ارتباط دارد. در واقع، اصطلاح سرمایه روانشناختی به مفهوم این که "چه کسی هستی (خود واقعی)" و "چه کسی می‌خواهد بشوید (خود ممکن)" اشاره دارد و چیزی ورای سرمایه انسانیچه 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

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

2-Paterson

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

4-Paterson

5- Eisenberg(۱۹۸۶)

1- Luthans Psychological Capital Questionnaires(PCQ)

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

آلفا بر اساس مولفه‌های استاندارد شده	آلفای کرونیخ
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 اندازه گیری متغیرهای مستقل یا برون زا را در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد. نتایج تخمین حاکی از مناسب بودن نسبی شاخص‌ها دارد. با توجه به خروجی نرم افزار ایموس مقدار 2χ محاسبه شده برابر با ۲۶۴.۱۳ می‌باشد که نسبت به (تقسیم بر) درجه آزادی ۲۳۳ مقدار کمتر از عدد ۳ می‌باشد. شاخص‌های GFI , $AGFI$ 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. به عبارت دیگر بار عاملی نشان دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده گر (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. به عبارت 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	انعطاف پذیری	۰/۴۲	۶/۹۰	تایید فرضیه
حمایت درک شده	خوشبینی	۰/۴۶	۷/۶۲	تایید فرضیه

اعتماد به نفس	اعتماد سازمانی	۰/۳۱	۲/۱۵	تایید فرضیه
امیدواری <td>اعتماد سازمانی</td> <td>۰/۱۳</td> <td>۲/۰۹</td> <td>تایید فرضیه</td>	اعتماد سازمانی	۰/۱۳	۲/۰۹	تایید فرضیه
انعطاف پذیری <td>اعتماد سازمانی</td> <td>۰/۳۲</td> <td>۳/۴۷</td> <td>تایید فرضیه</td>	اعتماد سازمانی	۰/۳۲	۳/۴۷	تایید فرضیه
خوشبینی <td>اعتماد سازمانی</td> <td>۰/۱۵</td> <td>۲/۱۸</td> <td>تایید فرضیه</td>	اعتماد سازمانی	۰/۱۵	۲/۱۸	تایید فرضیه
حمایت درک شده <td>اعتماد سازمانی</td> <td>۰/۹۳</td> <td>۴۱/۱۸</td> <td>تایید فرضیه</td>	اعتماد سازمانی	۰/۹۳	۴۱/۱۸	تایید فرضیه

اثر سازه	به سازه	ضریب مسیر	t	نتیجه آزمون
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، به عنوان اصلی ترین 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 به ویژه 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 برمی گیرد. همچنین سرمایه روانشناختی به دلیل قابلیت توسعه و آموزش آن یک استراتژی مهم در زمینه توسعه منابع انسانی و توانمند سازی آنها محسوب می‌شود که در این مقاله از چشم انداز جنگ استعدادها و توسعه منابع انسانی در خصوص آن بحث خواهد شد.

انعطاف پذیری و خوش بینی توانسته اثر معنی داری را بر حمایت درک شده و اعتماد سازمانی بر جای بگذارند .

۶- منابع و مأخذ

- [۱] فروهر محمد، هویدا رضا، جمشیدیان عبدالرسول، (۱۳۹۰)، تبیین رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان، مطالعه نامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی، ۸ (۲)، ۸۳-۱۰۰
- [۲] فروهر، محمد، (۱۳۹۲)، مثبت گرایی در کار، مجله تدبیر (۱۵۲)، ۳۵-۴۵
- [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] لونبرگ، 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 فر، حجت اله، فروهر، محمد، (۱۳۹۱)، رابطه مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی، مطالعه نامه پژوهش‌های روانشناختی و رفتاری ۲ (۲)، ۴۳-۵۶
- [۸] هویدا، رضا، فروهر، محمد، جمشیدیان، عبدالرسول، (۱۳۹۰)، مثبت گرایی در کار: ماهیت، نتایج، کاربردها، رهبری مثبت گرا: استراتژی‌هایی برای عملکرد فوق العاده، ترجمه رضا هویدا، محمد فروهر، عبدالرسول جمشیدیان، اصفهان، انتشارات پیام علوی.
- [۹] ویدا، رضا، مختاری فر، 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

سرمایه روانشناختی یک حالت توسعه‌ای مثبت روانشناختی با مشخصه‌های متعدد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش بر انگیز (اعتماد به نفس/خودکارآمدی)؛ داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش بینی)؛ پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری) و پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دست یابی به موفقیت (انعطاف پذیری) است. لوتانز و همکاران در سال ۲۰۰۷ هرچند 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 ایت قیق نیز بررسی رابطه بین ابعاد مختلف سرمایه روانشناختی یعنی (خودکارآمدی اعتماد به نفس، امیدواری، خوش‌بینی، انعطاف پذیری) با اعتماد سازمانی می‌باشد.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که از کل پرسش شونده‌گان (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 برنامه ریزی کشور بین ۱۵ تا ۲۰ سال سابقه خدمت دارند.

در نتایج مشخص است که مؤلفه‌های خوش‌بینی و امیدواری، دارای بالاترین میزان همبستگی با سرمایه روانشناختی می‌باشند. لذا متغیر تفکر خوش‌بینی و امیدواری باید به درستی 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 مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی بیشترین موافقت را کسب کرده و خوش بینی کمترین نمره را از میان مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی کسب کرده است.

نتایج این مطالعه تایید کننده مطالعات پیشین و مدل پایه مطالعه یج^۱ و دانهیو^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 برنامه ریزی کشور می‌گردد. در این بررسی نتایج نشان میدهد که هر چهار مؤلفه سرمایه روانشناختی شامل خودکارآمدی، امیدواری،