

## بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و توانمندی روان‌شناختی کارکنان در شرکت پتروشیمی مروارید

مسلم باقری<sup>۱</sup>، پیام شجاعی<sup>۲</sup>، سارا حسن‌زادگان<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> استادیار دانشکده گردشگریدی و هتلداری دانشگاه شیراز.

<sup>۲</sup> استادیار دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی دانشگاه شیراز.

<sup>۳</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز.

نام نویسنده مسئول:

سارا حسن‌زادگان

### چکیده

در دیدگاه‌های سنتی بیان می‌شد که سرمایه مالی، انسانی و اجتماعی مهم‌ترین نقش را در موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کنند. اما در سال‌های اخیر توجه محققان سازمانی به توانمندی‌ها و صفات مثبت در افراد و اهمیت محیط‌های مثبت معطوف شده است. به عقیده محققان صرف داشتن امکانات، مهارت‌ها و تجربه‌های شغلی و تعاملات نیروی انسانی موفقیت سازمان‌ها تضمین نمی‌شود بلکه صفات مثبت کارکنان موضوع حائز اهمیت‌تری است. در نتیجه منابع روان‌شناختی مختلفی از جمله سرمایه روان‌شناختی و توانمندی‌های روان‌شناختی مورد توجه قرار گرفت. هدف از نگارش پژوهش حاضر بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر توانمندی روان‌شناختی کارکنان در شرکت پتروشیمی مروارید بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و ماهیت آن کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان شرکت پتروشیمی مروارید تشکیل می‌دهد که از میان آنها نمونه‌ای به حجم ۲۰۴ نفر با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به صورت تصادفی انتخاب شد. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و توانمندی روان‌شناختی اسپریتزر و میسرا استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن (خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری) با توانمندی روان‌شناختی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** سرمایه روان‌شناختی، توانمندی روان‌شناختی، پتروشیمی مروارید.

## مقدمه

در عصر حاضر محیط سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری پیچیده، پویا و متحول شده است و دگرگونی‌ها یکی پس از دیگری مدیران را با چالش‌های جدیدی روبه‌رو می‌سازد (دعایی و علیزاده، ۱۳۸۹). سازمان‌ها در راستای ماندگاری و اثرگذاری بر محیط خود همواره در پی بهبود کیفی نیروی انسانی و بهره‌گیری از قابلیت‌ها و مهارت‌های آنها هستند (شریعتی، ولی‌پور و نوبخت، ۱۳۹۵). بدین ترتیب تغییر در شرایط سازمان‌های عصر حاضر، منجر به تغییر در نگرش آنها به نیروی انسانی شده است. در جهان امروز نیروی انسانی به عنوان اولین عامل توسعه جوامع شناخته شده است (احمدی، رضازاده و صادقی، ۱۳۹۳). منابع انسانی مهم‌ترین و بارزترین دارایی هر سازمان است و مؤثرترین راه برای به دست آوردن مزیت رقابتی در شرایط فعلی کارآمد کردن کارکنان سازمان‌هاست (رحیم‌زاده، ۱۳۹۳). کارایی و توسعه سازمان‌ها در گرو کاربرد صحیح نیروی انسانی می‌باشد. توجه به منابع انسانی سازمان و توانمند کردن آنها باعث بهبود کارایی آنها و نهایتاً منجر به تحقق اهداف سازمانی می‌شود.

امروزه سازمان‌ها به طور روز افزون به اهمیت مثبت بودن و تمرکز بر نقاط قوت کارکنان به جای نقاط ضعف آنها پی برده‌اند. روانشناسی مثبت‌نگر مفهومی جدید و جنبه‌ای از علم روانشناسی است که به مطالعه شرایط و فرایندهایی که به موقعیت افراد، گروه‌ها و سازمان کمک می‌کند، می‌پردازد (دیانت‌نسب، جاویدی و بقولی، ۱۳۹۳). در سال ۲۰۰۴ با ظهور ایده‌های روانشناسی مثبت و رفتار سازمانی مثبت‌گرا، لوتانز و همکاران مفهوم «سرمایه روان‌شناختی مثبت» را تأکید بر قدرت مثبت افراد تعریف کرده است. به عقیده لوتانز و همکاران این سرمایه به عنوان «عنصر اصلی روان‌شناختی افراد» متغیری ترکیبی از مؤلفه‌های مثبت است که خاصیت هم‌افزایی دارد. سرمایه روان‌شناختی فراتر از سرمایه انسانی و اجتماعی بوده و می‌تواند افراد را از مزیت رقابتی بهره‌مند سازد. این منبع روان‌شناختی مثبت می‌تواند به رفتار سازمانی مثبت منجر شده و باعث می‌شود افراد کار خود را با دقت انجام دهند و کارایی و رضایت شغلی بیشتر داشته باشند (زائو و هو، ۲۰۰۹). سرمایه روان‌شناختی را مانند سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی می‌توان مدیریت و در آن سرمایه‌گذاری کرد. سرمایه روان‌شناختی یک حالت روان-شناختی 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 به عنوان یک ظرفیت روان‌شناختی مثبت در نظر گرفته می‌شود، داراری مقیاس اندازه‌گیری معتبر است، مبتنی بر نظریه و تحقیق است و وابسته به حالت و قابلیت رشد است و به طور چشمگیری با پیامدهای عملکردی ارتباط دارد (عمویی، عجم و بادنوا، ۱۳۹۶). افرادی که سرمایه روان‌شناختی بالاتری دارند در راه رسیدن به اهدافشان امیدوارتر بوده، به نتایج مثبت خوش‌بین هستند و اعتقاد دارند که با خودکارآمدی بالا می‌توانند تغییرات مثبت در محیط کاری خود به وجود آورند (آوی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۸).

تحقیقات نشان می‌دهد تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی‌های مثبت افراد می‌تواند باعث اثربخشی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان شود (موسیوند و همکاران، ۱۳۹۵). توانمندی‌ها و صفات مثبت افراد در زندگی شخصی و کاری باعث بهبود عملکرد، افزایش خشنودی، اعتماد به نفس، انعطاف‌پذیری، دستیابی به اهداف و رشد و توسعه فردی بیشتر می‌شود. در نتیجه در محیط سازمانی پیچیده و در شرایط عدم قطعیت و بحران‌های مداومی که حیات سازمان را تهدید می‌کنند، اتخاذ رویکرد مثبت‌گرایی یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر برای بقا و رشد سازمان محسوب می‌شود (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲). توانمندسازی کارکنان یکی از روش‌های مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. توانمندی منابع انسانی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش‌دورنی شغل، به معنای آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد می‌باشد و در واقع شامل ادراکات فرد نسبت به خویش در شغل و سازمان می‌شود (سلاجقه و همکاران، ۱۳۹۲). اسپریتزر<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) توانمندسازی روان‌شناختی را یک مفهوم انگیزشی چند بعدی که متشکل از چهار جزء معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری است، تعریف می‌کند. امروزه این موضوع که آیا توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند به وسیله ویژگی‌های شخصیتی افراد توانمند پیش‌بینی شود، توجه بسیاری از صاحب نظران را به خود جلب کرده است و اینکه توانمندسازی برای چه افرادی با داشتن چه ویژگی‌های شخصیتی زمینه بیشتری برای ظهور خواهد داشت. در این زمینه می‌توان از مفهوم سرمایه روان‌شناختی یاد کرد که به تازگی وارد ادبیات رفتار سازمانی شده است و ریشه در نهضت روان‌شناسی مثبت‌گرا دارد (رضائی‌جندانی، هویدا و سماواتیان، ۱۳۹۴). در پژوهش‌های بسیار رابطه ابعاد سرمایه روان‌شناختی با توانمندی روان‌شناختی بررسی شده است؛ در این پژوهش رابطه سرمایه روان‌شناختی به عنوان سازه‌ای ترکیبی و بهم پیوسته و ابعاد آن با توانمندی روان‌شناختی کارکنان شرکت پتروشیمی مروراید بررسی شده، بدین منظور پژوهش دارای یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی بوده است.

<sup>1</sup> Zhao & Hou<sup>2</sup> Avey<sup>3</sup> Spreitzer

## فرضیه اصلی

بین سرمایه روان‌شناختی و توانمندی روان‌شناختی کارکنان شرکت پتروشیمی مروارید رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

## فرضیه‌های فرعی

بین مؤلفه خودکارآمدی با توانمندی روان‌شناختی کارکنان شرکت پتروشیمی مروارید رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.  
بین مؤلفه امیدواری با توانمندی روان‌شناختی کارکنان شرکت پتروشیمی مروارید رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.  
بین مؤلفه خوش‌بینی با توانمندی روان‌شناختی کارکنان شرکت پتروشیمی مروارید رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.  
بین مؤلفه تاب‌آوری با توانمندی روان‌شناختی کارکنان شرکت پتروشیمی مروارید رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

## مروری بر مبانی نظری و پیشینه تحقیق

**سرمایه روان‌شناختی:** در جهان رقابتی امروزی، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدف‌ها و رسالت‌های مورد نظر انسان است. در واقع مهم‌ترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است (کلانتریان و تیرانداز، ۱۳۹۱). مدیریت هزاره سوم مستلزم یک تغییر پارادایم از سوی منفی‌گرایی به سوی مثبت‌گرایی جهت استفاده بهینه از ظرفیت‌ها، حالت‌ها و توانمندی‌های مثبت سرمایه انسانی با استفاده از رویه‌ها و سیاست‌های مثبت سازمانی است. نهضت روانشناسی مثبت‌گرا دستاوردهای مهمی برای رهبران و مدیران منابع انسانی در پی داشته است و در عمل نیز نشان داده شده است که استفاده از اصول روانشناسی مثبت‌گرا در کار با افزایش عملکرد و بهره‌وری رابطه دارد (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲).

در سال‌های اخیر، توجه روان‌شناسان به مقوله روان‌شناسی مثبت‌گرا جلب شده؛ به گونه‌ای که این جنبش به حوزه مدیریت و رفتار سازمانی هم راه یافته است (سیمار اصل و فیاضی، ۱۳۸۷). روانشناسی مثبت‌گرا در سال ۱۹۹۸ توسط مارتین سلیگمن<sup>۴</sup> در انتقاد به روانشناسی سنتی و منفی‌گرا شکل گرفته است (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲). روانشناسی مثبت‌نگر<sup>۵</sup> به عنوان رویکرد تازه‌ای در روانشناسی، بر فهم و تشریح شادمانی و احساس ذهنی بهزیستی و همچنین پیش‌بینی دقیق عواملی که بر آنها مؤثرند، تمرکز دارد. از منظر روانشناسی مثبت، عدم وجود نشانه‌های بیماری روانی، شاخص سلامتی نیست. بلکه سازگاری، شادکامی و اعتماد به نفس و ویژگی‌های مثبتی از این دست، نشان‌دهنده سلامت بوده، هدف اصلی فرد در زندگی، شکوفایی قابلیت‌های خود است. بنابراین روانشناسان مثبت‌گرا، بر وجود ویژگی‌های مثبت و رشد توانایی‌های فردی تأکید دارند و جنبه مثبت روانی فرد را در نظر می‌گیرند (بهداری خسروشاهی، هاشمی نصرت‌آباد و باباپور خیرالدین، ۱۳۹۱). با تکیه بر مبانی روانشناسی مثبت‌گرا، رویکرد جدیدی تحت عنوان رفتار سازمانی مثبت‌گرا شکل گرفت. این رویکرد به دنبال مطالعه و کاربرد آن دسته از توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی و نقاط مثبت منابع انسانی است که قابل توسعه و اندازه‌گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان، آنها را به صورت اثربخش مدیریت کرد (جعفری و مجیدی مقدم، ۱۳۹۲). چارچوب تحقیقات رفتار سازمانی مثبت، به ریشه رفتارهای برتر شغلی نظر دارد و این رویکرد به دنبال ایجاد نقاط قوت رفتار کارکنان به عنوان یک دارایی پایدار می‌باشد (خلیفه سلطانی، والی و صحت، ۱۳۹۳).

پس از مطرح شدن روان‌شناسی مثبت‌گرا و در پی آن رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سال‌های اخیر، تنها وجود سه نوع سرمایه اقتصادی، انسانی و اجتماعی و وجود نیروی انسانی باتجربه و با مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای، برای موفقیت سازمان‌های اداری، تولیدی و خدماتی کافی نیست، بلکه صفات مثبت کارکنان موضوع حائز اهمیت‌تری است (ملکی فراهانی و جعفری، ۱۳۹۳). امروزه پس از سرمایه انسانی (ما چه می‌دانیم؟)، سرمایه اجتماعی (چه کسانی را ما می‌شناسیم؟) و سرمایه مالی (ما چه داریم؟)، سرمایه روان‌شناختی را می‌توان به عنوان مبنای مزیت رقابتی در سازمان‌ها در نظر گرفت (جهانشاهلو، ۱۳۹۲). مفهوم سرمایه روان‌شناختی مثبت اولین بار توسط لوتانز و همکاران (۲۰۰۴) با تأثیرپذیری از روان‌شناسی مثبت و رفتار سازمانی مثبت‌گرا معرفی شده است که با استفاده از آن می‌توان ظرفیت‌های روان‌شناختی افراد را اندازه‌گیری، توسعه و مدیریت نمود و از این طریق عملکرد آنها را بهبود بخشید (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۴). نتایج تحقیقات تجربی انجام شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت‌گرا حاکی از آن است که ظرفیت‌های روان‌شناختی، از قبیل: امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی، در کنار هم، عاملی را با عنوان، سرمایه روان‌شناختی تشکیل می‌دهند. به عبارت دیگر، این متغیرهای روان‌شناختی، در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می‌دهند (آوی، پاترا و وست، ۲۰۰۶). ترکیب این چهار سازه باعث ایجاد هم‌افزایی می‌شود، و واریانس بیستری

<sup>4</sup> Martin Siegelman

<sup>5</sup> Positive Psychology

<sup>6</sup> Luthans & Youssef

<sup>7</sup> Avey, Patera & West

را از نتایج دلخواه سازمانی به همراه دارد. در واقع کل سرمایه روان‌شناختی از مجموعه اجزای خودش بزرگتر است (شمسایی و رستگار، ۱۳۹۵). سرمایه روان‌شناختی با ویژگی‌هایی همچون: ۱) داشتن اعتماد به نفس و تلاش لازم برای موفقیت در کارهای چالش‌انگیز (خودکارآمدی)، ۲) ایجاد اسناد مثبت در مورد موفقیت در زمان حال و آینده (خوش‌بینی)، ۳) پایداری در رسیدن به اهداف و تغییر مسیر به منظور دستیابی به موفقیت در مواقع لازم (امید) و ۴) تحمل کردن در هنگام مواجهه با مشکلات و سختی و بازگشت به نقطه اول برای دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری) مشخص می‌شود (لوتانز<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). هر یک از این ابعاد به عنوان یک ظرفیت روان‌شناختی مثبت دارای مقیاس اندازه‌گیری معتبر بوده، مبتنی بر نظریه و تحقیق است، وابسته به حالت می‌باشد و همچنین دارای قابلیت رشد است و با پیامدهای عملکردی ارتباط دارد (لوتانز، یوسف و اوولویو، ۲۰۰۷). این مؤلفه‌ها در یک فرآیند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی فرد معنا بخشیده و تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم داده، او را برای ورود به صحنه عمل آماده نموده و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند (کراهی مقدم، روشنفکر و افشار، ۱۳۹۵). براساس شواهد به دست آمده از پژوهش‌های گذشته، سرمایه روان‌شناختی در صورت مهیا بودن شرایط قابلیت رشد و تحول را داراست. بنابراین می‌توان زمینه را برای رشد و تعالی سرمایه روان‌شناختی با ایجاد یک فضای مثبت‌نگر به ظرفیت‌های انسانی فراهم کرد. این قابلیت رشد و تحول برای پدیده مثبتی مانند سرمایه روان‌شناختی از زمره مهم‌ترین عواملی بوده که پژوهشگران را از اقلیم‌های جغرافیایی مختلف به این پدیده جذب کرده است (صلواتی و گلپرو، ۱۳۹۴). 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 (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲). مطابق تحقیقاتی که تاکنون انجام شده است، سرمایه روان‌شناختی از قابلیت بالقوه و قابل ملاحظه‌ای در پیش‌بینی بسیاری از نتایج مثبت و منفی سازمانی برخوردار است و به عنوان رویکرد نوین در عرصه مدیریت منابع انسانی و توسعه منابع انسانی می‌تواند مورد استفاده مؤثر سازمان‌ها قرار گیرد (شمسایی و رستگار، ۱۳۹۵).

### ابعاد سرمایه روان‌شناختی

سرمایه روان‌شناختی یکی از شاخص‌های روانشناسی مثبت‌گرایی می‌باشد که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (بهادری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱). طبق مطالعات انجام شده این متغیر شامل چهار بعد خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری است که در ادامه به شرح مختصری در رابطه با آنها پرداخته شده است.

• خودکارآمدی<sup>۹</sup> که منشأ پیدایش آن پژوهش و نظریه شناختی-اجتماعی بندورا (۱۹۸۶-۱۹۹۷) است، و می‌توان به سادگی آن را اعتماد به نفس نامید به این صورت تعریف می‌شود: «باور یا اطمینان فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تأمین منابع شناختی برای خود و نیز ایفا و اجرای اقدامات لازم» (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴؛ باندورا<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۶).

• امیدواری<sup>۱۱</sup> به عنوان دومین مؤلفه سرمایه روان‌شناختی حالت مثبت روان‌شناختی متشکل از احساس انرژی برای حرکت در مسیر اهداف خود (احساس عاملیت) همراه با برنامه‌ریزی فعال برای دستیابی به اهداف (توانایی ایجاد گذرگاه در دستیابی به اهداف) را در بر می‌گیرد (گلپرو، جعفری و جوادیان، ۱۳۹۲). بایلی و اسنایدر<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۷) امیدواری را حالت انگیزش مثبت با در نظر گرفتن اهداف روشن برای زندگی تعریف می‌کنند. راهکارهای عملی برای توسعه امیدواری شامل: تهیه و تدوین اهداف چالش برانگیز، اهداف کلی، برنامه‌ریزی اقتصادی و هدف‌گذاری مجدد، برای اجتناب از امیدواری کاذب می‌باشد (سعیدیان، ۱۳۹۴).

• خوش‌بینی<sup>۱۳</sup> به معنای داشتن انتظارات مثبت برای نتایج و پیامدهاست و این پیامدها به عنوان عوامل ثابت، کلی و درونی در نظر گرفته می‌شوند (بهادری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱). جهت‌گیری مثبت به زندگی یا همان خوش‌بینی، به انتظارات مثبت نسبت به خود و دنیای اطراف و همچنین نوعی سبک تبیینی خوش‌بینانه در مورد وقایع حال و آینده اطلاق می‌گردد. منظور از سبک تبیینی خوش‌بینانه در تعریف خوش‌بینی این است که فرد موفقیت‌های خود را به عناصر شخصی، پایدار و درونی، و شکست‌ها را به عوامل بیرونی، غیرشخصی و ناپایدار نسبت می‌دهد (گلپرو و همکاران، ۱۳۹۲).

<sup>8</sup> Luthans

<sup>9</sup> Self-Efficacy

<sup>10</sup> Bandura

<sup>11</sup> Hope

<sup>12</sup> Bailey & Snyder

<sup>13</sup> Optimism

• والر<sup>۱۴</sup> (۲۰۰۱) آخرین مؤلفه سرمایه روان‌شناختی یعنی تاب‌آوری<sup>۱۵</sup> را سازگاری مثبت در پاسخ به شرایط ناگوار تعریف می‌کند. به عقیده لوتانز (۲۰۰۲) تاب‌آوری در رفتار سازمانی، ظرفیت روان‌شناختی مثبت دوباره به حالت اول برگشتن از ابهام، تعارض، شکست، یا حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت و افزایش مسئولیت‌ها است (سیو و همکاران، ۲۰۰۹). تاب‌آوری صرف مقاومت منفعل در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست؛ بلکه فرد تاب‌آور مشارکت‌کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است (دیانت نسب و همکاران، ۱۳۹۳).

#### توانمندی روان‌شناختی: تغییر شرایط سازمان‌ها منجر به تغییر در نگرش آنها به منابع انسانی شده است. در این شرایط کارکنان

سازمان، به عنوان سرمایه‌های سازمان به گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان تبدیل شده‌اند. بنابراین داشتن مهارت‌های رهبری برای مدیران کافی نیست و کارکنان نیز به روش‌های خودراهبردی نیازمندند. برای دستیابی به این ویژگی‌ها سازمان باید مهم‌ترین منبع و عامل رقابتی خود، یعنی منابع انسانی را توانمند کند (عباس‌پور و بدری، ۱۳۹۴). اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی کارکنان را به عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی نموده‌اند و معتقدند که توانمندسازی منابع انسانی یکی از نگرش‌های مهم جدید است که امروزه توسط سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود و در واقع پاسخ به نیاز حیاتی مدیریت معاصر در پاسخ‌گویی به نیاز تغییر و تحول است (ربیعی مندجین و قدس آقچه‌کند، ۱۳۹۵).

توانمندسازی کارکنان از موضوعاتی است که در اواخر دهه ۸۰ توجه بسیاری از محققین و دانشگاهیان و صاحب‌نظران مدیریت و روانشناسی را به خود جلب کرده (بهارلو و همکاران، ۱۳۹۳) و فلسفه اساسی آن، دستیابی به مدیریت مشارکتی و فراهم ساختن زمینه واگذاری مسئولیت به گروه‌ها و افراد است (الله‌قلی‌زاده آذری و سعیدی، ۱۳۸۸). اندیشمندان و محققان سازمان و مدیریت تا دهه ۱۹۹۰، توانمندسازی نیروی انسانی را به معنی اقدامات و راهبردهای مدیریتی مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری به رده‌های پایین سازمان، سهیم کردن کارکنان در اطلاعات و دسترسی آنان به منابع سازمانی دانسته‌اند (عبدالهی، ۱۳۸۴). اما از دهه ۱۹۹۰ به بعد صاحب‌نظران روانشناسی سازمانی، توانمندسازی منابع انسانی را مفهومی پیچیده و چندبعدی می‌دانند و بین ویژگی‌های موقعیتی (اقدامات مدیریت) و ادراک کارکنان نسبت به این ویژگی‌ها تفاوت قائل شده‌اند (سلاجقه و همکاران، ۱۳۹۲). هدف توانمندسازی به کار انداختن و استفاده بهینه از مغزهای افراد همانند بازوان آنها است. توانمندسازی اشاره به یک حس درونی در افراد دارد که باعث می‌شود آنان به طور مستقل تصمیماتی را در فرآیند کار خویش اتخاذ کنند (جزنی و رستمی، ۱۳۹۰). چنانچه نیروی انسانی احساس توانمندی در شغل و سازمان داشته باشند، منافع سازمانی و فردی متعددی از قبیل خلاقیت، انعطاف‌پذیری، حل مسئله، عملکرد شغلی، کیفیت بالا، رضایت شغلی، سلامت روانی را در بر خواهد داشت (حسینی نسب، میکائیلی منبع و اقبالی قاضی جهانی، ۱۳۸۹). کارکنان توانمند علاوه بر برخورداری از عملکرد سازمانی مؤثرتر، شاخص‌های بالاتری از بهره‌وری را برای سازمان خود فراهم می‌نمایند و آنان در مقایسه با رقبایشان پیشروتر و موفق‌تر می‌سازند (افجه و میری، ۱۳۸۸).

کاربرد اصطلاح توانمندسازی در مدیریت، به دموکراسی اداری و دخیل نمودن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی تحت عنوان تیم سازی، مشارکت و مدیریت کیفیت جامع اطلاق می‌گردد. تقریباً تا دو دهه قبل تعریف عملیاتی و واضحی برای توانمندسازی ارایه نشده بود. تا این که در سال ۱۹۸۸، کانگر و کانگو<sup>۱۶</sup> گامی بسیار اساسی در این زمینه برداشتند. به‌زعم آنها، برای تجزیه و تحلیل مفهوم توانمندسازی، ابتدا باید سیر تاریخی تعاریف توانمندسازی را بر اساس رویکردهای متفاوت مورد بررسی قرار داد. به‌طور خلاصه، رویکردهای توانمندسازی شامل رویکردهای ارتباطی<sup>۱۷</sup>، انگیزشی<sup>۱۸</sup> و شناختی<sup>۱۹</sup> است (تاتاری و اطهری، ۱۳۹۱). رویکردهای اساسی توانمندسازی کارکنان و مؤلفه‌های آنها در جدول ۱، معرفی شده است.

جدول ۱- رویکردهای توانمندسازی (رضایی دیزگاه و فرحبد، ۱۳۸۹)

نظریه پرداز	راهبرد	هدف	رویکرد	
بلانچارد و همکاران (۱۹۹۶)	تفویض قدرت به زیردستان	قدرتمند کردن کارکنان	ارتباطی	مکانیکی
کانگر و کانگو (۱۹۸۸)	احساس خودکارآمدی	افزایش انگیزه کارکنان	انگیزشی	

<sup>14</sup> Waller

<sup>15</sup> Resiliency

<sup>16</sup> Conger & Kanungo

<sup>17</sup> Relational Construct

<sup>18</sup> Motivational Construct

<sup>19</sup> Psychological Construct

توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) اسپریتزر (۱۹۹۵)	احساس شایستگی احساس معنادار بودن احساس مؤثر بودن خودمختاری	افزایش انگیزش درونی کارکنان	شناختی	ارگانیکی
وتن و کمرون (۱۹۹۸)	احساس اعتماد			

توانمندسازی روان‌شناختی از دو نظریه سازمانی مدیریت مشارکتی و مشارکت کارکنان، نشئت گرفته است (آقاجانی، صمدی مبارکلائی و صمدی مبارکلائی، ۱۳۹۲). کانگر و کانگو معتقدند که توانمندسازی عبارت است از فرایند افزایش احساس خودکارآمدی در افراد سازمان از طریق شناسایی و حذف شرایطی که باعث احساس بی‌قدرتی در آن‌ها می‌شود (کانگر و کانگو، ۱۹۹۸). توماس و ولتهوس<sup>۲۰</sup> (۱۹۹۰) برای اولین بار مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی را در ادبیات مدیریت وارد کردند. آنها توانمندسازی روان‌شناختی را مفهومی چند بعدی می‌دانند و آن را به عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی وظیفه تعریف کرده‌اند. آنها با تکمیل الگوی انگیزشی کانگر و کانگو، مفهوم توانمندسازی را فقط انگیزش نمی‌دانند، بلکه آن را یک عامل انگیزش درونی می‌دانند که بازتابنده نقش فعال کارکنان در سازمان است. «انگیزش درونی وظیفه<sup>۲۱</sup>» به تجارب مثبتی اشاره دارد که افراد به طور مستقیم از وظایفشان کسب می‌کنند و شامل شرایط نیروزی یک وظیفه برای افزایش انگیزش درونی است که به آنها در ارتباط مستقیم با آن وظیفه، انگیزش و رضایتمندی می‌دهد (طبرسا و آهنگر، ۱۳۸۷).

بر مبنای مطالعه‌ای که به وسیله توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) انجام شد، توانمندسازی منابع انسانی، به نوعی توانمندسازی فردی است که با تأکید بر عوامل روان‌شناختی و در چهار بعد اثرگذاری، انتخاب، شایستگی و معنادار بودن می‌باشد. از نظر این محققان زمانی می‌توان کارکنان را به کاری مجبور کرد که بر اساس انگیزه‌های درونی آن‌ها برای کار ترغیب شود (جزنی و رستمی، ۱۳۹۰). به عقیده اسپریتزر (۱۹۹۵) توانمندسازی روان‌شناختی مجموعه‌ای از حالت‌های روان‌شناختی است که باعث می‌شود فرد احساس کنترل بر کار و فعالیت‌های مرتبط با شغل خود را داشته باشد (لیزار، مانگونجاوا و راجماوان<sup>۲۲</sup>، ۲۰۱۵). او نیز، توانمندسازی روان‌شناختی را یک مفهوم انگیزشی چند بعدی و متشکل از چهار جزء معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری تعریف می‌کند. وتن و کمرون<sup>۲۳</sup> (۱۹۹۸) توانمندسازی را به معنی قدرت بخشیدن به کارکنان می‌دانند، بدین معنی که به آنان کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را تقویت کنند و بر احساس ناتوانی یا درماندگی غلبه نمایند. نویسندگان یاد شده ضمن تایید چهار بعد توانمندسازی توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) و اسپریتزر (۱۹۹۵)، بعد اعتماد را به آن اضافه کرده‌اند (سلاجقه و همکاران، ۱۳۹۲).

### ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی

کانگر و کانگو (۱۹۹۸) احساس خودکارآمدی شخصی را شاخص توانمندی فردی می‌دانند. توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) توانمندسازی روان‌شناختی را یک عامل انگیزش درونی می‌دانند که منعکس کننده نقش فعال کارکنان در سازمان می‌باشد و بین راهبردهای مدیریتی و عوامل سازمانی و ادراکات کارکنان در مورد توانمندی تفاوت قایل شده‌اند. آن‌ها با تأکید بر چند وجهی بودن توانمندسازی، برای آن چهار بعد شناختی: احساس معنی‌دار بودن، احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب و احساس مؤثر بودن را ذکر می‌کنند. اسپریتزر (۱۹۹۵)، (۱۹۹۶) و عبداللهی (۱۳۸۴) در مطالعات پژوهشی خود چهار بعد را اندازه‌گیری و اعتباریابی کرده‌اند. وتن و کامرون (۱۹۹۸) بر اساس تحقیق میشرا (۱۹۹۲) بعد اعتماد را به ابعاد فوق اضافه کردند (رضایی دیزگاه و فرحید، ۱۳۸۹). در نتیجه توانمندسازی روان‌شناختی با توجه به تحقیقات گذشته شامل پنج بعد: شایستگی، مؤثر بودن، معناداری، خودمختاری و اعتماد است که در جدول شماره ۲ به شرح مختصری در رابطه با آنها پرداخته شده است.

جدول ۲- ابعاد توانمندسازی کارکنان از دیدگاه‌های مختلف انگیزشی و شناختی

نظریه پردازان	ابعاد توانمندسازی
کانگر و کانگو	احساس خودکارآمدی، خوداثربخشی
توماس و ولتهوس	احساس مؤثر بودن، احساس داشتن حق انتخاب، احساس شایستگی، احساس معنی‌دار بودن

<sup>20</sup> Thomas & Velthouse

<sup>21</sup> intrinsic task motivation

<sup>22</sup> Lizar, Mangundjawa & Rachmawan

<sup>23</sup> Wetten & Camerin

اسپریتر	مؤثر بودن، داشتن حق انتخاب، شایستگی، معناداری
میشرا	احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن، احساس معنی دار بودن، احساس داشتن اعتماد به دیگران

(موغلی، حسن پور و حسن پور، ۱۳۸۸)

• احساس شایستگی<sup>۲۴</sup>: مفهوم احساس شایستگی (خوداثربخشی<sup>۲۵</sup>) به نظریه شناخت اجتماعی باندورا (۱۹۹۷) و مفاهیم خودکارآمدی، تسلط شخصی و انتظار تلاش عملکرد برمی گردد. باندورا بر این باور بود که خودکارآمدی پایین موجب می شود تا افراد از موقعیت هایی که نیازمند مهارت های مناسب باشد، اجتناب کنند. رفتارهای اجتنابی به نوبه خود مانع از روبرو شدن فرد با ترس ها و ایجاد بهبود شایستگی ها می شوند (بیگی نیا، سرداری و نجاری نژاد، ۱۳۸۹). در مقابل خودکارآمدی بالا منجر به رفتارهای مبتکرانه، تلاش بیشتر و مقاومت در زمان مواجهه با موانع و سختی ها می شود (باندورا، ۱۹۷۷). شایستگی به درجه ای که یک فرد می تواند وظایف شغلی را با مهارت و به طور موفقیت آمیز انجام دهد، اشاره دارد (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰). وقتی افراد توانمند می شوند، آنان احساس خودکارآمدی می کنند، یا این که احساس می کنند قابلیت و تبحر لازم را برای انجام موفقیت آمیز یک کار دارند. افراد توانمند نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان می کنند که می توانند کار را با کفایت انجام دهند (موغلی و همکاران، ۱۳۸۸). بعضی از نویسندگان معتقدند که این ویژگی، مهم ترین عنصر توانمندی است زیرا داشتن احساس خودکارآمدی تعیین می کند که آیا افراد برای انجام دادن کاری دشوار خواهند کوشید و پشتکار خواهند داشت یا خیر (جوهری کامل، ۱۳۸۸).

• احساس خودمختاری<sup>۲۶</sup>: خودمختاری یا داشتن احساس حق انتخاب<sup>۲۷</sup> به معنی آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت های لازم برای انجام دادن وظایف شغلی اشاره دارد (سلاجقه و همکاران، ۱۳۹۲). توانمندسازی زمانی تسهیل می شود که افراد رفتار خودتیمی را در پیش بگیرند. خودتیمی به درگیر شدن در کار به صورت فعالانه و اعتقاد به این که عملکرد فردی کارکنان به موفقیت آن ها می انجامد، بستگی دارد (رضایی دیزگاه و فرحبد، ۱۳۸۹). هنگامی که افراد به جای مشارکت اجباری، داوطلبانه در وظایف خویش درگیر شوند، احساس داشتن حق انتخاب در کار می کنند. پژوهش ها نشان می دهد که احساس دارا بودن حق انتخاب با از خود بیگانگی کمتر در محیط کار، رضایت کاری بیشتر، سطوح بالاتر عملکردی، کارآفرینی و خلاقیت بیشتر، سطوح بالاتر مشارکت شغلی و فشار کاری کمتر همراه است (موغلی و همکاران، ۱۳۸۸).

• احساس معناداری<sup>۲۸</sup>: معنی دار بودن یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل. با معنی بودن تناسب بین الزامات کاری و باورها، ارزش ها و رفتارهاست (جوهری کامل، ۱۳۸۸). اگر کارمند وظیفه ای را که انجام می دهد با ارزش تلقی کند، آن وظیفه ویژگی معناداری را دارد. با ارزش بودن یک وظیفه بر مبنای ایده آل ها و استانداردهای شخص معین می شود (طبرسا و آهنگر، ۱۳۸۷). فعالیت هایی که معنی داری را القا می کنند، نوعی احساس هدفمندی، هیجان، یا مأموریت برای افراد ایجاد می کنند. به جای اینکه نیرو و اشتیاق فرد را هدر بدهند، منبعی از نیرو و اشتیاق را برای آنان فراهم می آورند (بهرامی کیا و قربانی کشکولی، ۱۳۹۵).

• احساس مؤثر بودن<sup>۲۹</sup>: احساس مؤثر بودن حدی است که فرد توانایی نفوذ در پیامدهای استراتژیک، اداری و عملیاتی در کار خود را داشته باشد (اسپریتر، ۲۰۰۸). افراد توانمند بر این باورند که می توانند با تحت تاثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می کنند یا نتایجی که تولید می شوند، تغییر ایجاد کنند. افراد توانمند اعتقاد ندارند که موانع محیط بیرونی فعالیت های آنان را کنترل می کنند، بلکه بر این باورند که آن موانع را می توان کنترل کرد. آنان احساس «کنترل فعال» دارند که به آنان اجازه می دهد تا محیط را با خواسته های خود هم سو کنند، برخلاف «کنترل منفعل» که در آن خواسته های افراد با تقاضاهای محیط هم سو می شود. افرادی که دارای احساس مؤثر بودن هستند، می کوشند به جای رفتار واکنشی در مقابل محیط تسلط خود را بر آن چه می بینند، حفظ کنند (رکنی زاده و کاوه، ۱۳۹۵). باندورا (۱۹۸۹) و گریگوری (۱۹۹۸) در تحقیقات خود نشان دادند، افرادی که از کانون کنترل درونی برخوردارند، دارای سطح بالایی از احساس عام مؤثر بودن هستند (بیگی نیا و همکاران، ۱۳۸۹).

<sup>24</sup> Competence

<sup>25</sup> Self-Efficacy

<sup>26</sup> Self-Determination

<sup>27</sup> Choice

<sup>28</sup> Meaningfulness

<sup>29</sup> Impact



• احساس اعتماد<sup>۳۰</sup>: وتن و کمرون (۱۹۹۸) اشاره دارند که افراد توانمند، دارای احساس اعتماد هستند و مطمئن‌اند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار خواهد شد به عبارت دیگر آنان اعتماد دارند که صاحبان قدرت یا نفوذ، به آنان آسیب یا زیان نخواهند زد و اینکه با آنان بی طرفانه رفتار خواهد شد (سلاجقه و همکاران، ۱۳۹۲). توانمندسازی اساساً یک ارتباط میان فردی مداوم است که از اعتماد متقابل بین کارمند و کارفرما به وجود می‌آید. این وابستگی و ارتباط اجازه می‌دهد که افراد در جهت بهبود مداوم کیفیت، تولید، ارایه‌ی خدمات متمایز با حداقل هزینه و ریسک تلاش نمایند (قربانی‌زاده و آقوردی، ۱۳۹۲). اعتماد محیطی برای توانمندسازی خلق می‌کند و خود نیز نیازمند ارزش‌هایی از قبیل انسجام و بلوغ است (رضایی دیزگاه و فرحبد، ۱۳۸۹).

### روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی و از بعد روش گردآوری داده‌ها جزء تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان شرکت پتروشیمی مروارید که در سال ۱۳۹۶ مشغول به فعالیت بوده تشکیل داده است. تعداد ۲۰۴ نفر با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند که انتخاب آنها به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب صورت گرفته است. برای گردآوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استاندارد سرمایه روان‌شناختی لوتانز و توانمندی روان‌شناختی اسپریتزر و میشر استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوا تأیید و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد که به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۸۶ بود. برای تحلیل داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

### یافته‌ها

#### آمار توصیفی

در بخش آمار توصیفی که شامل شناسایی متغیرهای جمعیت‌شناختی می‌باشد، نتایج نشان می‌دهد که از ۲۰۴ نفری که به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند ۷۳ درصد را افراد متأهل و ۲۷ درصد را افراد مجرد تشکیل می‌دهند که اکثر آنها در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۶۷/۶ درصد) می‌باشند. همچنین بیش از نیمی از آنها دارای تحصیلات لیسانس و سابقه کار ۶ تا ۱۵ سال با نوع قرارداد رسمی هستند. اطلاعات کامل‌تر در جدول ۳ مشاهده می‌شود.

جدول ۳- اطلاعات آماری نمونه مورد مطالعه

سن	درصد	میزان تحصیلات	درصد	شیفت کاری	درصد	نوع استخدام	درصد	سابقه خدمت	درصد
۳۰-۲۰	۲۱/۶	دیپلم	۷/۸	A	۱۷/۲	رسمی	۸۳/۸	۵-۱	۲۵
۴۰-۳۱	۶۷/۶	فوق دیپلم	۱۴/۲	B	۱۸/۱	پیمانی	۴/۹	۱۰-۶	۳۸/۷
۵۰-۴۱	۸/۸	لیسانس	۵۳/۴	C	۱۸/۶	قراردادی	۱۰/۸	۱۵-۱۱	۲۹/۹
بالاتر از	۲	فوق	۲۴/۵	D	۲۰/۱	سایر	۰/۵	۲۰-۱۶	۴/۴
۵۰		لیسانس		سایر	۲۶			۲۵-۲۱	۱/۵
								۳۰-۲۶	۰/۵

#### آمار استنباطی

جدول شماره ۴ میانگین و انحراف استاندارد سرمایه روان‌شناختی و توانمندی روان‌شناختی کارکنان در شرکت پتروشیمی مروارید و نمره کل آن و مقایسه آن‌ها با معیار نظری را نشان می‌دهد. بدین منظور آزمون  $t$  تک نمونه‌ای برای تعیین میزان ابعاد سرمایه روان‌شناختی و توانمندی روان‌شناختی در بین کلیه پاسخگویان انجام شد.



جدول ۴- مقایسه میانگین سرمایه روان‌شناختی و توانمندی روان‌شناختی کارکنان شرکت پتروشیمی با سطوح قابل قبول (Q2)

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	میانگین	انحراف استاندارد	معیار نظری	مقدار آزادی	درجه معداری	سطح میانگین فرضی	تفاوت از حد پایین	حد بالا
خودکارآمدی	۰/۷۷۰	۴/۹۴۶	۰/۵۹۴	۴	۲۲/۷۳۰	۲۰۳	۰/۱۰۰۰	۰/۱۸۶۴	۱/۰۲۸
امیدواری	۰/۷۹۲	۵/۰۶۲	۰/۵۷۲	۴	۲۶/۵۱۴	۲۰۳	۰/۱۰۰۰	۰/۹۸۳	۱/۱۴۲
خوش بینی	۰/۷۱۴	۴/۵۳۹	۰/۵۶۸	۴	۱۳/۵۵۶	۲۰۳	۰/۱۰۰۰	۰/۴۶۰	۰/۶۱۷
تاب آوری	۰/۷۳۲	۴/۶۶۱	۰/۵۵۳	۴	۱۷/۰۸۸	۲۰۳	۰/۱۰۰۰	۰/۵۸۵	۰/۷۳۸
سرمایه روانشناختی	۰/۸۲۲	۴/۸۰۲	۰/۴۱۰	۴	۲۷/۹۵۲	۲۰۳	۰/۱۰۰۰	۰/۷۴۵	۰/۸۵۹
معداری	۰/۸۱۳	۴/۱۱۶	۰/۸۵۸	۳	۱۸/۵۶۹	۲۰۳	۰/۱۰۰۰	۰/۹۹۷	۱/۲۳۴
شایستگی	۰/۸۱۴	۴/۵۲۶	۰/۵۸۳	۳	۳۷/۳۶۶	۲۰۳	۰/۱۰۰۰	۱/۴۴۵	۱/۶۰۶
خودمختاری	۰/۸۰۲	۳/۶۲۰	۰/۸۴۸	۳	۱۰/۴۵۷	۲۰۳	۰/۱۰۰۰	۰/۵۰۳	۰/۷۳۸
تاثیرگذاری	۰/۸۳۵	۳/۷۱۴	۰/۷۷۲	۳	۱۳/۲۱۱	۲۰۳	۰/۱۰۰۰	۰/۶۰۷	۰/۸۲۰
اعتماد	۰/۹۱۹	۳/۵۴۷	۰/۹۹۷	۳	۷/۸۴۰	۲۰۳	۰/۱۰۰۰	۰/۴۰۹	۰/۶۸۵
توانمندی روانشناختی	۰/۸۶۲	۳/۹۰۴	۰/۵۴۹	۳	۲۳/۵۰۲	۲۰۳	۰/۱۰۰۰	۰/۹۰۴	۰/۹۸۰

### فرضیه‌های پژوهش

**آزمون فرضیه اصلی:** بین سرمایه روان‌شناختی و توانمندی روان‌شناختی کارکنان شرکت پتروشیمی مروراید رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و توانمندی روان‌شناختی کارکنان شرکت پتروشیمی مروراید از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۵ مشاهده می‌شود. طبق این جدول، ضریب همبستگی بین سرمایه روان‌شناختی و توانمندی روان‌شناختی کارکنان در نمونه آماری ۰/۶۰۱ است و سطح معنی‌داری آزمون برابر ۰/۰۰۰ است که با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که بین سرمایه روان‌شناختی و توانمندی روان‌شناختی کارکنان شرکت پتروشیمی مروراید رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

**آزمون فرضیه اول:** بین مؤلفه خودکارآمدی با توانمندی روان‌شناختی کارکنان شرکت پتروشیمی مروراید رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

طبق نتایج به دست آمده در جدول شماره ۵، ضریب همبستگی بین مؤلفه خودکارآمدی با توانمندی روان‌شناختی کارکنان در نمونه آماری ۰/۴۶۱ است و سطح معنی‌داری آزمون برابر ۰/۰۰۰ (کمتر از ۰/۰۵) است که با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که بین مؤلفه خودکارآمدی با توانمندی روان‌شناختی کارکنان شرکت پتروشیمی مروراید رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

**آزمون فرضیه دوم:** بین مؤلفه امیدواری با توانمندی روان‌شناختی کارکنان شرکت پتروشیمی مروراید رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه امیدواری با توانمندی روان‌شناختی کارکنان در نمونه آماری ۰/۴۵۳ است و سطح معنی‌داری آزمون برابر ۰/۰۰۰ (کمتر از ۰/۰۵) است که با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که بین مؤلفه امیدواری با توانمندی روان‌شناختی کارکنان شرکت پتروشیمی مروراید رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

**آزمون فرضیه سوم:** بین مؤلفه خوش‌بینی با توانمندی روان‌شناختی کارکنان شرکت پتروشیمی مروراید رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

براساس نتایج جدول شماره ۵، ضریب همبستگی بین مؤلفه خوش‌بینی با توانمندی روان‌شناختی کارکنان در نمونه آماری ۰/۶۴۳ است و سطح معنی‌داری آزمون برابر ۰/۰۰۰ (کمتر از ۰/۰۵) است که می‌توان گفت بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

آزمون فرضیه چهارم: بین مؤلفه تاب‌آوری با توانمندی روان‌شناختی کارکنان شرکت پتروشیمی مروارید رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

طبق نتایج به دست آمده ضریب همبستگی بین مؤلفه تاب‌آوری و توانمندی روان‌شناختی کارکنان در نمونه آماری ۰/۲۷۳ است و سطح معنی‌داری آزمون برابر ۰/۰۰۰ (کمتر از ۰/۰۵) است که می‌توان گفت بین مؤلفه تاب‌آوری با توانمندی روان‌شناختی کارکنان شرکت پتروشیمی مروارید رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

#### جدول ۵- نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن و توانمندی روان‌شناختی

متغیرها	میزان همبستگی	جهت همبستگی	سطح معنی‌داری	نتیجه
سرمایه روان‌شناختی با توانمندی روان‌شناختی	۰/۶۰۱	مثبت	۰/۰۰۰	معنادار
خودکارآمدی با توانمندی روان‌شناختی	۰/۴۶۱	مثبت	۰/۰۰۰	معنادار
امیدواری با توانمندی روان‌شناختی	۰/۴۵۳	مثبت	۰/۰۰۰	معنادار
خوش‌بینی با توانمندی روان‌شناختی	۰/۶۴۳	مثبت	۰/۰۰۰	معنادار
تاب‌آوری با توانمندی روان‌شناختی	۰/۲۷۳	مثبت	۰/۰۰۰	معنادار

### بحث و نتیجه‌گیری

در مقوله رفتار سازمانی مثبت، توجه به منابع روان‌شناختی می‌تواند زمینه بهبود و توسعه فردی و ارتقای عملکرد فرد را بوجود آورد. این امر به نوبه خود باعث تحقق اهداف سازمانی و افزایش عملکرد و دستاوردهای سازمان شده که منجر به ارتقای کیفیت خدمات و تولید سازمان‌ها، ارتقای بهره‌وری در جامعه و بهبود اقتصاد ملی می‌شود. از این رو سرمایه‌گذاری بر روی منابع روان‌شناختی عملاً به منزله سرمایه‌گذاری بر سایر سرمایه‌ها خواهد بود.

توجه به مقوله‌های ذکر شده در تحقیق موجب می‌شود تا مدیران بتوانند با تغییر در نگرش افراد نسبت به خویش و شغلشان، کارکرد آنها را افزایش داده و تحقق اهداف سازمان میسر شود. از عمده آثار این پیامد می‌توان به افزایش انگیزش درونی افراد، روحیه مشارکتی و تمایل به یادگیری، کمک به رشد قابلیت‌ها و حالات مثبت شخصیت انسانی، افزایش احساس رضایت، تعلق و تعهد در کارکنان، بهبود و توسعه فردی و ارتقای عملکرد فردی و سازمانی، تغییر نگرش و ظرفیت افراد برای توانمندسازی و انعطاف‌پذیری بالاتر در راستای اهداف سازمان و ایجاد مزیت رقابتی نسبت به سایر رقبای اشاره کرد. در نتیجه با افزایش توانمندی و سرمایه روان‌شناختی نیروی کار مزایای بسیاری هم برای کارکنان و هم برای سازمان دارد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن (خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری) با توانمندی روان‌شناختی کارکنان شرکت پتروشیمی مروارید رابطه مثبت و معنادار به میزان ۰/۶۰۱ دارد؛ بدین معنی که با افزایش سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن میزان توانمندی روان‌شناختی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. همچنین نتایج نشان داد که میزان تأثیر متغیر سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک مجموعه از تأثیر هر یک از مؤلفه‌ها به تنهایی (به جز خوش‌بینی) بیشتر است. یافته‌های این پژوهش، نتایج تحقیقات گذشته مانند منطقی و همکاران (۱۳۹۵)، رضائی جندانی و همکاران (۱۳۹۴)، حسینی دارنجان (۱۳۸۹)، کایا و آلتینکورت<sup>۳۱</sup> (۲۰۱۸)، کیو جو<sup>۳۲</sup> و همکاران (۲۰۱۶)، پاینز<sup>۳۳</sup> و همکاران (۲۰۱۲)، ارکسیو و شوون<sup>۳۴</sup> (۲۰۱۱) و توماس و وولتهوس<sup>۳۵</sup> (۱۹۹۰) را تأیید می‌کند.

### محدودیت‌ها و پیشنهادات تحقیق

لازم به ذکر است که انجام هر تحقیق موانع، محدودیت‌ها و مشکلاتی را در پی دارد و این بدان معنا نیست که نتوان از نتایج آن پژوهش استفاده نمود و یا بر ارزش آن پژوهش تأثیر قابل توجهی داشته باشد. ولی از آنجایی که اشاره به مشکلات و محدودیت‌ها برای آشنایی مخاطبان و استفاده‌کنندگان لازم است در زیر به مهم‌ترین موارد اشاره شده است:

- همکاری محدودی از جانب مجتمع عسلویه صورت گرفته و کوتاهی بسیاری از طرف کارکنان در پاسخ‌دهی به سؤالات پرسشنامه مشاهده شد و یا پرسشنامه‌ای برگشت داده نشد.
- به دلیل اینکه تعدادی از کارکنان شرکت به صورت شیفت خدمت کرده و در زمان استراحت در منطقه حضور نداشتند دسترسی به آنها در یک بازه زمانی مشخص امکان‌پذیر نبود و فرآیند تکمیل پرسشنامه‌ها به طول انجامید.
- عدم اطمینان از صحت پاسخ‌های داده شده به سؤالات توسط آزمودنی‌ها که دلیل آن نداشتن اعتماد و اطمینان کافی از اینکه پاسخ‌ها به عنوان مدرکی علیه آنها استفاده شود به سؤالات پاسخ‌های واقعی نداده باشند.
- این تحقیق به دلیل اینکه اکثر افراد شاغل در مجتمع عسلویه مرد بوده فقط بین کارکنان مرد انجام شده است.
- از آنجایی که در این پژوهش ابزار مورد استفاده پرسشنامه خودسنجی بوده است و گزارش‌های شخصی در پرسشنامه‌ها اصولاً به دلیل یافته‌های ناخودآگاه و تعصب در پاسخ‌دهی مستعد تحریف هستند، محدودیت‌های مربوط به ابزار خودسنجی باید مد نظر قرار گیرد.

بنابر بررسی ادبیات، وضعیت فعلی شرکت مورد بررسی و نتایج به دست آمده از این تحقیق، پیشنهادهایی در ادامه ارائه می‌گردد که می‌تواند راهنمای عمل محققان آتی و همچنین مدیران شرکت پتروشیمی مروارید و دیگر سازمان‌های مشابه گردد:

- بررسی سرمایه روان‌شناختی و توانمندی روان‌شناختی با استفاده از مدل‌های دیگر
- استفاده از ابزارهای سنجش چندگانه برای تقلیل کاستی‌های پرسشنامه
- بررسی قابلیت تعمیم نتایج این تحقیق بر سازمان‌های غیرمشابه
- برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای مدیران و رهبران جهت آشنایی با مفهوم سرمایه روان‌شناختی و توانمندی روان‌شناختی

<sup>31</sup> Kaya & Altinkurt

<sup>32</sup> Kyoo Joo

<sup>33</sup> Pines

<sup>34</sup> Erxiu & Shuwen

<sup>35</sup> Thomas & Velthouse

- مبنا قرار دادن سرمایه روان‌شناختی برای استخدام و گزینش افراد مورد نیاز به دلیل پیامدهای مهم آن
- توجه و بهبود سرمایه روان‌شناختی کارکنان از طرق گوناگون از جمله برگزاری دوره‌های آموزشی
- ایجاد جو سازمانی مثبت و حمایتی، ارائه بازخورد مثبت، روابط انسانی مثبت و سازنده، استفاده از سبک‌های مشارکتی و تفویض اختیار و استقلال به کارکنان به منظور تقویت سرمایه روان‌شناختی
- تشکیل کمیته‌ای جهت برنامه‌ریزی و انجام دادن اقداماتی مانند آموزش کارکنان به نحوی که باعث ارتقای شخصی و بهبود حس توانمندی آنها شود.
- حفظ و ارتقای سطح توانمندی کارکنان سازمان از حیث معنی‌دار بودن شغل در نزد کارکنان و انجام اقدامات لازم در این زمینه

#### سپاسگزاری

در اینجا از تمام کسانی که در این پژوهش شرکت کرده و به سؤالات پاسخ دادند، صمیمانه تشکر می‌شود.

## منابع و مراجع

- [۱] احمدی، پ.، رضازاده، ف.، صادقی، ف.، ۱۳۹۳، عوامل مؤثر بر ترک خدمت فرهنگیان دارای تحصیلات عالی (کارشناسی ارشد و بالاتر). اندیشه های نوین تربیتی، دوره ۱۰، ۱، صص ۷۳-۹۵.
- [۲] افجه، ع.، میری، ع.، ۱۳۸۸، الگوی توانمندی برای ارتقای عملکرد کارکنان صنعت قطعه سازی خودرو در ایران، علوم مدیریت ایران، دوره ۴، شماره ۱۴، ۱۴۹-۱۶۹.
- [۳] آقاجانی، ح.، صمدی میارکلای، ح.، صمدی میارکلای، ح.، ۱۳۹۲، ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی روان شناختی کارکنان، مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۲، ۱-۱۸.
- [۴] الله قلی زاده آذری، م.، سعیدی، س.، ۱۳۸۸، تأثیر توانمندسازی روان شناختی بر اثربخشی سازمانی، تدبیر، شماره ۲۱۲، صص ۲۹-۲۵.
- [۵] بهادری خسروشاهی، ج.، هاشمی نصرت آبادی، ت.، باباپور خیرالدین، ج.، ۱۳۹۱، رابطه سرمایه روانشناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز، پژوهش و سلامت (مرکز تحقیقات توسعه اجتماعی و ارتقای سلامت گناباد)، دوره ۲، شماره ۱، ۱۴۵-۱۵۳.
- [۶] بهرامی کیا، ق.، قربانی کشکولی، ح.، ۱۳۹۵، بررسی تأثیر به کارگیری سرمایه اجتماعی در توانمندسازی روانشناختی کارکنان شرکت پالایش گاز پارسین، نخستین کنفرانس بین المللی پارادایم های نوین مدیریت-هوش تجاری و سازمانی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
- [۷] بهارلو، م.، بشیلده، ک.، هاشمی شیخ شبانی، ا.، نعامی، ع.، ۱۳۹۳، طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای توانمندسازی روان شناختی، علوم رفتاری، دوره ۸، شماره ۴، ۳۸۳-۳۹۶.
- [۸] بیگی نیا، ع.، سرداری، ا.، نجاری نژاد، ح.، ۱۳۸۹، تأثیر توانمندسازی شناختی کارکنان بر عوامل تقویت کننده بهره وری نیروی انسانی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره سوم، ۷۹-۱۰۲.
- [۹] تاتاری، م.، اطهری، ع.، ۱۳۹۱، توانمندسازی منابع انسانی با تأکید بر آموزش و بهسازی در دانشگاه فردوسی مشهد، سامان، شماره ۴۶، ۸-۱.
- [۱۰] جزنی، ن.، رستمی، ع.، ۱۳۹۰، طراحی و توسعه مدل استراتژیک توانمندسازی منابع انسانی در سازمان های دانش محور، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱، شماره ۳، ۲۳-۵۴.
- [۱۱] جعفری، پ.، مجیدی مقدم، ز.، ۱۳۹۲، رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده، سرمایه روان شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، نوآوری های مدیریت آموزشی، دوره ۸، شماره ۴، ۲۲-۳۶.
- [۱۲] جواهری کامل، م.، ۱۳۸۸، تأثیر عدالت سازمانی، رابطه رهبر- عضو، اعتماد و توانمندسازی روان شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی، توسعه انسانس پلیس، دوره ششم، شماره ۲۴، ۷-۲۴.
- [۱۳] جهانشاهلو، ج.، ۱۳۹۲، بررسی تاثیر سرمایه روان شناختی بر عملکرد کارکنان دانشگاه پیام نور استان قزوین (پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب).
- [۱۴] چراغ زاده، م.، ۱۳۹۵، رابطه بین توانمندسازی روان شناختی و عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر خرم آباد، پنجمین کنفرانس بین المللی روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران، مرکز همایش های پژوهشگاه نیرو.
- [۱۵] حسینی نسب، د.، میکائیلی منیع، ف.، اقبالی قاضی جهانی، ن.، ۱۳۸۹، بررسی رابطه توانمندسازی روان شناختی دبیران با تعهد سازمانی آنها در مدارس متوسطه شهر ارومیه در سال تحصیلی ۸۸-۸۹ ف علوم تربیتی، دوره ۳، شماره ۹، ۲۷-۴۹.
- [۱۶] خلیفه سلطانی، ح.، والی، ف.، صحت، س.، ۱۳۹۳، تأثیر سرمایه روانشناختی مثبت مدیران بر بهبود عملکرد کارکنان: مطالعه ای در شرکت بیمه ملت شهر تهران، علوم مدیریت ایران، دوره ۹، شماره ۳۳، ۴۷-۶۸.
- [۱۷] دعایی، ح.، علیزاده، م.، ۱۳۸۹، تاثیر ارزیابی عملکرد بالنده ساز بر عملکرد کاری، پژوهش نامه مدیریت تحول، دوره ۲، شماره ۳، ۹۰-۱۰۷.
- [۱۸] دیانت نسب، م.، جاویدی، ح.، بقولی، ح.، ۱۳۹۳، نقش واسطه گری استرس شغلی در رابطه بین سرمایه روان شناختی با عملکرد شغلی کارکنان، روش ها و مدل های روان شناختی، دوره ۴، ۱۵، ۷۵-۸۹.

- [۱۹] ربیعی مندجین، م.، قدس آنچه کند، ز.، ۱۳۹۵، بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی کارکنان و بهبود سطح ارتقا عملکرد آنها در شهرداری منطقه ۱۸، مدیریت شهری، شماره ۴۴، ۵۴۹-۵۶۱.
- [۲۰] رحیم زاده، ا.، ۱۳۹۳، نقش توسعه منابع انسانی در بهبود بهره وری منابع انسانی و تعالی سازمانی، اولین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی، مازندران.
- [۲۱] رضائی جندانی، م.، هویدا، ر.، سماواتیان، ح.، ۱۳۹۴، پیش‌بینی ابعاد توانمندسازی روان شناختی با استفاده از مولفه‌های روان شناختی در معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان، دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، دوره ۱۶، شماره ۱، ۷۸-۸۷.
- [۲۲] رضایی دیزگاه، م.، فرحید، ف.، ۱۳۸۹، تأثیر راهبردهای مدیریتی در توانمندسازی روان شناختی کارکنان امور مالیاتی استان گیلان، مدیریت، دوره ۷، شماره ۲۰، ۱۰۹-۱۲۷.
- [۲۳] رکنی زاده، ح.، کاوه، د.، ۱۳۹۵، بررسی ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد کارکنان با نقش تعدیل‌کنندگی مدیریت دانش (مطالعه موردی: شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران منطقه خراسان رضوی)، پنجمین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، تهران، مرکز همایش های پژوهشگاه نیرو.
- [۲۴] سعیدیان، ح.، ۱۳۹۴، پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان بر اساس توانمندسازی، رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه های روانشناختی (پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان).
- [۲۵] سلاجقه، س.، پوررشیدی، ر.، موسایی، م.، ۱۳۹۲، تحلیل توانمندسازی روان شناختی کارکنان و رابطه آن با مدیریت دانش، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۳، شماره ۷۲، ۹۹-۱۱۸.
- [۲۶] سیماز اصل، ن.، فیاضی، م.، ۱۳۸۷، سرمایه روان شناختی؛ مبنایی نوین برای مزیت رقابتی، تدبیر، شماره ۲۰۰، ۴۴-۴۸.
- [۲۷] شریعتی، م.، ولی پور، م.، نوبخت، ا.، ۱۳۹۵ طراحی مدل توانمندسازی کارکنان سازمان فرهنگی (مورد مطالعه: سازمان عقیدتی سیاسی ناجا)، بصیرت و تربیت اسلامی، دوره ۱۳، ۳۸، ۷۵-۹۶.
- [۲۸] شمسایی، م.، رستگار، ا.، ۱۳۹۵، نقش اخلاق کار اسلامی در پرورش سرمایه های روانشناختی، کنفرانس جهانی روانشناسی و علوم تربیتی و علوم اجتماعی در ابتدای هزاره سوم، شیراز، شرکت ایده بازار صنعت سبز.
- [۲۹] صلواتی، ا.، گلپور، م.، ۱۳۹۴، تأثیر سرمایه روان شناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه ای فرسودگی هیجانی، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، دوره ۱۰، شماره ۳۸، ۱۲۷-۱۴۷.
- [۳۰] طبرسا، غ.، آهنگر، ن.، ۱۳۸۷، توانمندسازی کارکنان: محتوا، ماهیت، روش ها و کارکردها، چشم انداز مدیریت، شماره ۲۹، ۶۸-۵۱.
- [۳۱] عباس پور، ع.، بدری، م.، ۱۳۹۴، رابطه بین توانمندسازی روان شناختی و عوامل مؤثر بر بهره وری منابع انسانی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۴، شماره ۷۹، ۷۳-۱۰۰.
- [۳۲] عبدالمی، ب.، ۱۳۸۴، توانمندسازی روانشناختی کارکنان: ابعاد و اعتبارسنجی براساس مدل معادلات ساختاری، پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، دوره ۱۱، شماره ۱-۲، ۶۴-۳۷.
- [۳۳] عمویی، ن.، عجم، ع. و بادنوا، ص.، ۱۳۹۶، نقش سرمایه روان شناختی در پیش بینی اشتیاق تحصیلی دانشجویان دانشکده تغذیه و صنایع غذایی، پژوهش در آموزش علوم پزشکی، دوره ۹، شماره ۲، ۶۶-۷۵.
- [۳۴] فروهر، م.، احسان ملکی، ش.، روزبهانی، ر.، شاه محمدی، ن.، ۱۳۹۲، مدیریت روان شناختی سازمان: رویکردی نوین به خلق مزیت رقابتی، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان، مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی حکیم جرجانی.
- [۳۵] قربانی زاده، و.، آقوردی، ب.، ۱۳۹۲، نقش توانمندسازی روان شناختی کارکنان در تعالی سازمانی، پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، دوره ۵، شماره ۱، ۸۷-۱۰۶.
- [۳۶] کرراهی مقدم، س.، روشنفکر، م.، افشار، ا.، ۱۳۹۵، بررسی نقش سرمایه های روان شناختی به عنوان پیش بینی کننده ی عملکرد شغلی کارکنان بانک های خصوصی شهر اهواز، نخستین کنفرانس بین المللی هوشمندی تجاری و سازمانی- پارادایم های نوین مدیریت، تهران، مرکز همایش های بین المللی دانشگاه شهید بهشتی.
- [۳۷] کلانتریان، ف.، تیرانداز، ح.، ۱۳۹۱، مدیریت و توانمندسازی منابع انسانی، کار و جامعه، شماره ۱۵۳، ۴-۱۰.

- [۳۸] گلپور، م.، جعفری، م.، جوادیان، ز.، ۱۳۹۲، پیش بینی سرمایه روان شناختی از طریق مولفه های معنویت در پرستاران، روان پرستاری، دوره ۱، شماره ۳، ۳۵-۴۴.
- [۳۹] ملکی فراهانی، ب.، جعفری، پ.، ۱۳۹۳، نقش رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی در اشتیاق شغلی معلمان در مدارس متوسطه دولتی دوره اول و دوم دخترانه منطقه چهار تهران، نوآوری های مدیریت آموزشی، دوره ۱۰، شماره ۱، ۱-۱۲۱-۱۳۷.
- [۴۰] موسیوند، م.، صفایی شکیب، ع.، عطائی، پ.، و عبدالملکی، ب.، ۱۳۹۵، تحلیل تأثیر مؤلفه های سرمایه روان شناختی بر تشخیص فرصت های کارآفرینانه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان همدان، پژوهش های رشد و توسعه اقتصادی، دوره ۶، شماره ۲۳، ۶۴-۵۵.
- [۴۱] موغلی، ع.، حسن پور، ا.، حسن پور، م.، ۱۳۸۸، بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، مدیریت دولتی، دوره اول، شماره دوم، ۱۱۹-۱۳۲.
- [42] Aguinis, H., Gottfredson, R. K., & Joo, H. (2012), "Using performance management to win the talent war", *Business Horizons*, No. 55, 609-616.
- [43] Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M. & Luthans, K. W. (2008). "Using Positivity, Transformational Leadership and Empowerment to Combat Employee Negativity", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 29, No. 2, 110-126.
- [44] Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef, C. M. (2008), "The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors", *Journal of Management*, No. 36, 430-452.
- [45] Avey, J. B., Patera, J. L. & West, B. J. (2006), "The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 13, No. 2, 42-60.
- [46] Bailey, T. C. & Snyder, C. R. (2007). "Satisfaction with Life and Hope: A Look at Age And Marital Status", *The Psychological Record*, No. 57, 233-240.
- [47] Bandura, A. (1977). "Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change", *Psychological Review*, Vol. 84, No. 2, 191-215.
- [48] Bandura, A. (2006). "Guide for Constructing Self-Efficacy Scales", Retrived from <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanduraGuide2006.pdf>
- [49] Conger, T. A & Kanungo, R. N. (1998). "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice", *The Academy of Management Review*, Vol. 13, No. 3, 471-482.
- [50] Lizar, A., A., Mangundjaya, W., L. & Rachmawan. A. (2015). "The Role of Psychological Capital and Psychological Empowerment on Individual Readiness for Change", *The Journal of Developing Areas*, Vol. 49, No. 5, 343-352.
- [51] Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007), "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", *Leadership Institute Faculty Publications*, 541-572.
- [52] Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F. & Li, W. (2005), "The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance", *Management and Organization Review*, No. 2, 249-271.
- [53] Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004), "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage", *Organizational Dynamics*, Vol. 33, No. 2, 143-160.
- [54] Luthans, F., Youssef, C. & Avolio, B. (2007), "Psychological capital: Developing the human competitive edge", Oxford, England: Oxford University Press.
- [55] Siu, O. L., Hui, C. H., Phillips, D. R., Lin, L., Wong, T. W. & Shi, K. (2009). "A Study of Resiliency Among Chinese Health Care Workers: Capacity to Cope with Workplace Stress", *Journal of Research in Personality*, Vol. 43, No. 5, 770-776.
- [56] Spreitzer, G. M. (1995), "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimentions, Measurement, and Validation", *The Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 5, 1442-1465.



- [57] Spreitzer, G. (2008). "Taking Stock: A Review of More Than Twenty Years of Research on Empowerment at Work", *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, 54-72.
- [58] Thomas, K. W. & Velthouse, B. A. (1990), "Cognitive Element of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation", *Academy of Management Journal*, Vol. 15, No. 4, 666-681.
- [59] Waller, M. A. (2001). "Resilience in Ecosystemic Context: Evolution of the Concept", *American Journal of Orthopsychiatry*, Vol. 71, No. 3, 290-297.
- [60] Wang, H., Siu, Y., Luthans, F., Wang, D. & Wu, Y. (2012), "Impact of Authentic Leadership on Performance: Role of Followers' Positive Psychological Capital and Relational Processes", *Journal of Organizational Behavior*, No. 35, 5-21.
- [61] Zhao, Z., & Hou, J. (2009), "The Study on Psychological Development of Intrapreneurial Team", *International Journal of Psychological Studies*, Vol. 1, No. 2, 35-40.