

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۰۲/۲۸
تاریخ بررسی مقاله: ۱۳۹۳/۰۸/۲۶
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۱۰/۲۲

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱۳۹۴
دوره‌ی دوم، سال ۲، شماره ۱
ص:ص: ۸۳-۹۴

حمایت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان پیش‌بین‌های عملکرد انطباقی

علی مهداد*
ایران مهدیزادگان**

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین رابطه حمایت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی با عملکرد انطباقی انجام شد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان یکی از بیمارستان‌های خصوصی شهر اصفهان به تعداد ۴۰۰ بود. از این جامعه آماری تعداد ۲۱۲ نفر به شیوه در دسترس به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های حمایت سازمانی، سرمایه روان‌شناختی و عملکرد انطباقی بودند. داده‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه (به شیوه گام به گام) تحلیل گردید. نتایج نشان داد که تنها بین سرمایه روان‌شناختی با عملکرد انطباقی رابطه معنی‌دار وجود دارد. علاوه براین، نتایج تحلیل رگرسیون به شیوه گام به گام نشان داد که سرمایه روان‌شناختی توانست تا ۱۳ درصد از واریانس عملکرد انطباقی را تبیین نمایند. بر اساس نتایج پژوهش حاضر می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که از طریق بهبود و ارتقای سرمایه روان‌شناختی می‌توان عملکرد انطباقی کارکنان سازمان‌ها را افزایش داد.

کلیدواژه‌گان: حمایت سازمانی، سرمایه روان‌شناختی، رفتار انطباقی

* استادیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان
amahdad@khuisf.ac.ir

** استادیار گروه روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان

مقدمه

دنیای رقابتی امروز به سازمان‌هایی نیازمند است که برای بقا، به‌طور فزاینده‌ای منعطف، کارآ و نوآورانه عمل کنند (پلوی‌هارت و بلیس^۱، ۲۰۰۶). چنین تلاش‌هایی، نیازمند کارکنانی است که به‌طور اثربخشی خود را با تغییرات سازگار نمایند (کوزلوفسکی، واتولا، نوکوفسکی، کیم و بوترو^۲، ۲۰۰۸). بنابراین، نه تنها از کارکنان انتظار عملکرد تکلیفی بالا می‌رود، بلکه عملکرد (رفتار) انطباقی، (یکی از اساسی‌ترین الزامات برای موفقیت سازمان‌ها) مورد نیاز است. به عبارتی، رفتار انطباقی منعکس‌کننده اهمیت است که کارکنان برای بهزیستی سازمان در مسیری فراتر از انجام وظایف شغلی خاص خود قائل هستند. در پاسخ به فشارهای مستمری که به سازمان‌ها برای تغییر در طول سی سال گذشته وارد شد، نیاز به کارکنانی که رفتارشان را با وظایف شغلی در حال تغییر انطباق دهند، مطرح شد (موچینسکی^۳، ۲۰۱۲). همان‌طور که دورسی، کرتینا، لانچمن^۴ (۲۰۱۰) اظهار داشته‌اند به دلیل سطح بالای پویایی و ماهیت تغییرپذیر محیط امروزی، از کارکنان انتظار انواع و سطوح متفاوتی از تنوع‌پذیری، انعطاف‌پذیری و تطبیق‌پذیری وجود دارد. ضرورت رفتار انطباقی برای کارکنان، این است که از شرایط متغیر در محیط کار خود آگاه شوند و با این شرایط خود را سازگار کنند، به نحوی که اثربخش‌تر باشند. مثال‌ها شامل تغییر شرایط کار به دلیل خواسته‌های جدید مشتری و سیستم‌های فن‌آورانه جدیدی است که کارکنان باید نسبت به آن‌ها پاسخگو باشند. بنابراین نیاز به سازگاری مداوم با تغییر، نتیجه زندگی و کار در دنیای معاصر است. عملکرد انطباقی بعد دیگری از عملکرد می‌باشد که اخیراً مورد توجه قرار گرفته و به توانایی فرد برای سازگاری با موقعیت‌های شغلی پویا (هسکه و نیل^۵، ۱۹۹۹) و نیز شایستگی تعدیل و تغییر رفتار در جهت مقتضیات محیط جدید، موقعیت‌های مختلف و رویدادهای جدید اشاره دارد (جانسون^۶، ۲۰۰۱). هر چه محیط پیچیده‌تر، آشفته‌تر و ناپایدارتر می‌شود سطح انطباق‌پذیری بالاتری مورد نیاز است که شامل شایستگی‌ها و توانایی افراد برای تعیین اولویت‌ها و اداره کردن موقعیت‌های بحرانی و توانایی سازگاری با تغییرات مداوم پیشرفت تکنولوژی می‌باشد (هسکه

-
- 1- Ployhart & Bliese
 - 2- Kozlowski, Watola, Nowakowski, Kim, & Botero
 - 3- Muchinsky
 - 4- Dorsey, Cortina, & Luchman
 - 5- Hesketh & Neal
 - 6- Johnson

و نیل، ۱۹۹۹).

پولاکس، اشمیت، دورسی، آراد، هج و بورمن^۱ (۲۰۰۲) هشت مقیاس کلی از عملکرد انطباقی را پیشنهاد دادند که شامل نحوه برخورد با موقعیت‌های کاری غیر قابل پیش‌بینی و متغیر، کنترل موقعیت‌های بحرانی و اضطراری، حل خلاقانه مشکلات، چگونگی برخورد با استرس شغلی، یادگیری وظایف و فن‌آوری‌ها، نشان دادن سازگاری فردی، نشان دادن سازگاری فرهنگی و نشان دادن سازگاری فیزیکی می‌باشد. پژوهش‌ها حاکی از خلأ جدی دانش در عرصه پیوند حمایت سازمانی، سرمایه روان‌شناختی و رفتار انطباقی است. البته در برخی تحقیقات هر یک از متغیرهای مذکور بررسی شده‌اند، اما در کمتر پژوهش‌هایی به‌طور همزمان مجموعه این متغیرها مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. استفاده همزمان دو متغیر حمایت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در پیش‌بینی رفتار انطباقی به‌عنوان متغیر ملاک، دارای این مزیت است که در درجه اول نشان می‌دهد که کدام یک از متغیرهای حمایت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی، دارای توان پیش‌بینی رفتار انطباقی است. در چارچوب نظریه‌های موجود در ارتباط با ادراکات، رفتارها و نگرش‌های کارکنان هر روز بیشتر از قبل، سازمان‌ها و کارفرمایان به دنبال عوامل مؤثر یا بازدارنده این ادراکات، رفتارها و نگرش‌های کارکنان می‌باشند (مهداد، ۱۳۹۳). سرمایه‌های روان‌شناختی به‌عنوان زیرساختی برای عملکرد مثبت و سازگاری با موقعیت‌های شغلی پویا و رفتار انطباقی برای اثربخشی هر چه مطلوب‌تر عملکرد فردی و نیز سازمانی، به‌ویژه در سازمان‌های درمانی، به دلیل ارتباط کارکنان با بیماران و ارائه خدمت به آنان، ضروری و اجتناب‌ناپذیر می‌باشند. بنابراین، شناخت عوامل مؤثر بر آن‌ها، راهی به سوی اثربخشی و عملکرد مطلوب‌تر سازمان‌هاست. در پژوهش حاضر انتخاب متغیرهای حمایت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان پیش‌بین‌های عملکرد انطباقی به این واقعیت بر می‌گردد که طی سال‌های اخیر، این متغیرها در عرصه پژوهش‌های خارج از ایران به‌عنوان متغیرهایی که ظرفیت بالقوه بالایی در محیط‌های کاری و سازمانی دارند، معرفی شده‌اند. علی‌رغم انجام پژوهش‌های به نسبت قابل توجه در خارج از کشور، در ایران مطالعات اندکی در مورد نقش این متغیرها در محیط‌های کار انجام گرفته‌اند. اهمیت و ضرورت دوم این پژوهش به بسط و گسترش دانش موجود در ایران در مورد کارکردهای حمایت سازمانی و

1- Pulakos, Schmitt, Dorsey, Arad, Hedge, & Borman

سرمایه روان‌شناختی مربوط می‌شود. این پژوهش می‌تواند به شناسایی عوامل اثرگذار بر رفتار انطباقی، بسترسازی‌هایی برای تقویت متغیرها بر اساس دانش حاصل از این پژوهش، کمک نماید.

حمایت سازمانی و عملکرد انطباقی. حمایت سازمانی یکی از کاربردهای نظریه مبادله اجتماعی است که برای نخستین بار ایده آن توسط آیزنبرگر، هانتینگتون، هچیسون و سوا^۱ (۱۹۸۶) به‌طور رسمی در ادبیات نظریه‌های سازمانی وارد شد. در دهه ۱۹۸۰ میلادی نظریه مبادله اجتماعی مورد توجه صاحب‌نظران سازمانی قرار گرفت که نتیجه این توجه، طرح موضوع حمایت سازمانی بود. طبق نظریه مبادله اجتماعی (بلاو^۲، ۱۹۶۴)، به نقل از آزاد ارمکی، (۱۳۸۱) مبادله بین دو طرف معمولاً فراتر از مبادله اقتصادی بوده و شامل تعاملات اجتماعی نیز می‌شود. بلاو (۱۹۶۴) مبادله را یک جریان اجتماعی می‌داند که ریشه در جریان‌های اولیه روان‌شناختی دارد که بسیاری از پدیده‌های پیچیده از قبیل ساخت و سازمان اجتماعی از آن ایجاد شده است. تمایل اصلی بلاو در تبیین همه امور اجتماعی از دریچه مبادله است و همه رفتارها مانند مبادله تبیین می‌شوند (آزاد ارمکی، ۱۳۸۱). بر همین اساس، از دیدگاه پژوهشگران سازمانی، ارتباط بین کارکنان و مدیران فقط از منابعی مانند پول، خدمات و اطلاعات نشأت نمی‌گیرد بلکه منابع شخصی و احساسی مانند تأیید، احترام و حمایت را نیز در بر می‌گیرد. به دنبال آن صاحب‌نظران به تحلیل چگونگی شکل‌گیری حمایت سازمانی توجه خاص نمودند و علاوه بر آن به بررسی تأثیرات و پیامدهای حمایت سازمانی در حوزه‌های فردی و سازمانی پرداختند. مبنای نظری حمایت سازمانی، نظریه‌ی مبادله اجتماعی است. طبق این نظریه و در روابط اجتماعی هنگامی که فردی در حق دیگری لطفی می‌کند، آن فرد خود را موظف می‌داند که لطف طرف مقابل را جبران کند. هر چه این لطف و کمک بیشتر باشد، فرد بیشتر تمایل دارد آن را جبران نماید. سازمان منبعی است که نیازهای کارکنان را برآورده می‌کند و بنابراین، چنین رابطه‌ی تبادلی در مورد روابط بین کارکنان و کارفرمایان نیز صادق است. نظریه‌ی حمایت سازمانی چنین بیان می‌کند که کارکنان دیدگاهی کلی از میزان حمایت سازمان نسبت به خود شکل می‌دهند و در ازای این حمایت به اهداف سازمان و تحقق آن‌ها توجه می‌کنند. به عبارت دیگر، وقتی سازمان به رفاه کارکنان توجه کند کارکنان این توجه را با تعهد

1- Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa

2- Blau

بیشتر و عملکرد بهتر جبران می‌کنند (آیزنبرگر، آرملی، رکس‌وینکل، لینچ، و رودس^۱، ۲۰۰۱). زمانی که کارکنان چنین ادراک کنند که سازمان دلوایس بهزیستی آن‌هاست و کارکنان خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می‌دهد (حمایت سازمانی)، خود را جزیی از سازمان دانسته و در نتیجه، نه تنها وظایف خویش را به خوبی انجام می‌دهند، بلکه اقدام به رفتارهای فراتر از انتظار می‌نمایند. بنابراین، از کارکنانی که حمایت سازمانی بالایی را ادراک می‌کنند چنین انتظار می‌رود که در پاسخ به چنین ادراک حمایتی، در شرایط پیچیده و ناپایدار پیش روی سازمان، انطباق‌پذیری بالاتری از خود نشان‌دهنده این انطباق‌پذیری شامل بروز شایستگی‌ها و توانایی‌ها برای اداره کردن موقعیت‌های بحرانی و توانایی سازگاری با تغییرات مداوم پیشرفت تکنولوژی است.

سرمایه روان‌شناختی و عملکرد انطباقی. روان‌شناسی مثبت‌نگر به نیرومندی‌ها و نقاط قوت افراد توجه دارد و این‌که چطور آن‌ها می‌توانند رشد و پیشرفت داشته باشند (لوتانز، نورمن، آوولیو و آوی^۲، ۲۰۰۸). در واقع، سلیگمن (۱۹۹۸) با ایجاد این تغییر جهت تمرکز را از بدکارکردی‌ها، ضعف‌ها و بیماری‌های روانی انسان به سوی نیروها و توانایی‌ها معطوف کرد. سازمان‌ها نیز همان‌گونه که به دنبال راه‌هایی برای کمک به کارکنان هستند تا چالش‌های محیط کار را حل کنند، به‌طور فزاینده‌ای اهمیت مثبت‌گرایی و تمرکز بر رشد نیرومندی‌های کارکنان را مدنظر قرار داده‌اند (آوی، لوتانز و جنسن^۳، ۲۰۰۹). لوتانز (۲۰۰۲) رفتار سازمانی مثبت‌نگر را مطالعه و کاربرد توانایی‌های منابع انسانی و ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت تعریف می‌کند که می‌تواند برای بهبود عملکرد در محیط‌های کاری امروزی رشد یابد و به‌طور مؤثری مدیریت شوند. بهترین قابلیت‌های مثبت روان‌شناختی که ملاک‌های ذکرشده رفتار سازمانی مثبت‌نگر را شامل می‌شوند عبارتند از خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری (لوتانز و یوسف^۴، ۲۰۰۷). درنهایت، می‌توان این‌طور بیان کرد که روان‌شناسی مثبت‌نگر متمرکز بر کارکرد بهینه و مطلوب انسان، رفتار سازمانی مثبت‌نگر، سرمایه روان‌شناختی و کاربردهای آن در محیط کار می‌باشد (آوی، هیوجز^۵، نورمن و لوتانز، ۲۰۰۸). بر اساس مرور مبانی نظری

1- Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades

2- Luthans, Norman, Avolio, & Avey

3- Jensen

4- Youssef

5- Hughes

سرمایه روان‌شناختی، می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که سرمایه روان‌شناختی در سطح فردی یک منبع روان‌شناختی است که به دلیل ایجاد هیجان‌ات مثبت می‌تواند پیشرفت و عملکرد را تقویت کند و در سطح سازمانی می‌تواند اهرمی را برای برگشت سرمایه و منفعت‌های رقابتی از طریق بهبود عملکرد کارکنان ایجاد کند (لوتانز، آولیو، والمبوا^۱ و لی^۲، ۲۰۰۵) که در نتیجه به عملکرد انطباقی کارکنان منجر شود. پژوهش‌های انجام گرفته توسط سویتمن^۳، لوتانز، آوی و لوتانز (۲۰۱۰) مبنی بر این‌که سرمایه روان‌شناختی کلی و چهار مؤلفه آن مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده عملکرد خلاقانه به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های عملکرد انطباقی است و یافته‌های یو و لین^۴ (۲۰۱۴) مبنی بر این‌که سرمایه روان‌شناختی کلی مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده مدیریت استرس به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های عملکرد انطباقی است، نشان‌دهنده رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد انطباقی می‌باشد. بنابراین، بر اساس مبانی پژوهشی ارائه‌شده می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که کارکنان با خودکارآمدی و تاب‌آوری بالا، امیدوار و خوش‌بین، دارای توانایی بهتر و بالاتری برای سازگاری با موقعیت‌های شغلی پویا هستند و نیز شایستگی تعدیل و تغییر رفتار را در جهت مقتضیات محیط جدید، موقعیت‌های مختلف و رویدادهای جدید دارند و بهتر می‌توانند خود را با محیط‌های پیچیده‌تر، آشفته‌تر و ناپایدارتر انطباق دهند.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان یکی از بیمارستان‌های خصوصی شهر اصفهان به تعداد ۴۰۰ نفر تشکیل داده‌اند. نمونه پژوهش بر پایه جدول تناسب نسبت حجم نمونه به حجم جامعه آماری میچل و جولی (۲۰۰۷) به تعداد ۲۳۰ نفر تعیین و به طریق روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۸ پرسشنامه به دلیل مخدوش بودن کنار گذاشته شدند و درنهایت تعداد ۲۱۲ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفتند.

-
- 1- Walumbwa
 - 2- Li
 - 3- Sweetman
 - 4- Yu & Lin

ابزار پژوهش

پرسشنامه حمایت سازمانی. برای سنجش ادراک حمایت سازمانی از پرسشنامه آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) مشتمل بر ۱۶ ماده استفاده شد. طیف پاسخ‌ها از نوع ۶ درجه ای لیکرت می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش اللهیاری، حمیدی و همتی‌نژاد (۱۳۹۰)، ۰/۸۶ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به‌دست آمده است.

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی. جهت سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) که مشتمل بر ۲۴ ماده است، استفاده گردید. طیف پاسخ‌ها از نوع ۶ درجه‌ای لیکرت، از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف (سؤال ۶-۱ خودکارآمدی، ۱۲-۷ امیدواری، ۱۸-۱۳ تاب‌آوری و ۳۴-۱۹ خوش‌بینی). لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) پایایی این پرسشنامه را ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به‌دست آمد.

پرسشنامه عملکرد انطباقی. جهت سنجش عملکرد انطباقی از پرسشنامه ۱۹ ماده‌ای چربنیر- ویرین و روسل^۱ (۲۰۱۲) استفاده شد. این پرسشنامه دارای پنج خرده مقیاس به نام‌های خلاقیت (چهار سؤال)، عکس‌العمل سریع در مواقع اضطراری (۴ ماده)، قابلیت سازگاری بین فردی (۴ ماده)، تلاش معطوف به یادگیری (۴ ماده) و مدیریت استرس شغلی (۳ ماده) می‌باشد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه ۷ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) می‌باشد. چربنیر- ویرین و روسل (۲۰۱۲) پایایی این پرسشنامه را بر حسب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۸ گزارش نموده‌اند. این پرسشنامه برای اولین بار در پژوهش راجزی (۱۳۹۲) ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت. آلفای کرونباخ پنج خرده مقیاس به نام‌های خلاقیت، عکس‌العمل سریع در مواقع اضطراری، قابلیت سازگاری بین فردی، تلاش معطوف به یادگیری و مدیریت استرس شغلی توسط نامبردگان به ترتیب برابر با ۰/۸۳، ۰/۷۶، ۰/۸۶، ۰/۹۱ و ۰/۷۹ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۵ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	حمایت سازمانی	سرمایه روان‌شناختی	عملکرد انطباقی
حمایت سازمانی	۶۲/۳	۴/۷۰۵	-	-	-
سرمایه روان‌شناختی	۹۸/۸	۱۵/۵۸۹	۰/۳۷*	-	-
عملکرد انطباقی	۹۶/۶	۲۱/۷۳۷	۰/۱۳	۰/۳۶*	۱

* $p < 0/01$

آن گونه که جدول ۱ نشان می‌دهد بین سرمایه‌های روان‌شناختی و عملکرد انطباقی رابطه مثبت معنی‌دار ($P \leq 0/01$) وجود دارد اما بین حمایت سازمانی و عملکرد انطباقی رابطه معنی‌دار نبود.

جدول ۲. پیش‌بینی عملکرد انطباقی از طریق متغیرهای پیش‌بین (حمایت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی)

الگو	گام‌ها	مقادیر ثابت و متغیرهای پیش‌بین	B	SE	β	t	P	R	R^2	F
گام به گام ۱	سرمایه‌های روان‌شناختی	مقدار ثابت	۴۶/۶۴	۸/۹۶	-	۵/۲۰۱	۰/۰۰۱	۰/۳۶۳	۰/۱۳۲	۳۱/۸۰

در جدول ۲ نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام، برای پیش‌بینی عملکرد انطباقی ارائه شده است. همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، فقط سرمایه‌های روان‌شناختی قادر به پیش‌بینی معنی‌دار عملکرد انطباقی بوده است و با ضریب استاندارد ۰/۳۶۳، ۱۳/۲ درصد از واریانس عملکرد انطباقی را تبیین نموده است. در نتیجه از میان متغیرهای پیش‌بین (حمایت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی) فقط سرمایه روان‌شناختی توانسته است عملکرد انطباقی را پیش‌بینی نماید.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر پیش‌بینی عملکرد انطباقی از طریق حمایت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بود. در تبیین یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان بیان کرد که به اعتقاد هسکه و نیل (۱۹۹۹) و جانسون (۲۰۰۱) عملکرد انطباقی توانایی فرد را برای سازگاری با موقعیت‌های شغلی پویا و همچنین شایستگی تعدیل و تغییر رفتار در جهت مقتضیات محیط جدید، موقعیت‌های مختلف و رویدادهای جدید می‌باشد و هر چه محیط پیچیده‌تر، آشفته‌تر و ناپایدارتر باشد، سطح انطباق‌پذیری بالاتری که شامل شایستگی‌ها و توانایی‌های افراد برای تعیین اولویت‌ها و اداره کردن موقعیت‌های بحرانی و توانایی سازگاری با تغییرات مداوم پیشرفت تکنولوژی می‌باشد، مورد نیاز است. بنابراین، افرادی می‌توانند چنین الزامات محیط را برآورده سازند که سرمایه‌های روان‌شناختی بالایی (تاب‌آوری بالا، امیدواری بالا، خودکارآمدی بالا و خوش‌بینی بالا) داشته باشند. لوتانز (۲۰۰۲)، به نقل از آوی و همکاران، (۲۰۰۸) افراد با تاب‌آوری بالا را دارای قابلیت مثبت روان‌شناختی رشد‌پذیر می‌داند. از نظر وی تاب‌آوری نظامی سازگارانه است که فرد را قادر می‌سازد تا از یک گرفتاری یا شکست به سرعت به حالت عادی باز گردد. از نظر کوتو^۱ (۲۰۰۲)، به نقل از آوی و همکاران، (۲۰۰۶)، افراد با تاب‌آوری بالا واقعیات را قویا می‌پذیرند و باوری نیرومند مبنی بر این‌که زندگی معنادار است، دارند. بنابراین کارکنان با تاب‌آوری بالا کسانی هستند که توانایی سازگاری و موفق شدن در اوضاع و شرایط بسیار چالش‌انگیز را دارا هستند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸) و تحت شرایط تهدیدآمیز تمایل به سازگاری و پیشرفت دارند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۵). همچنین، کسانی که در مؤلفه امید بالا هستند، با پیش‌بینی و پیش‌نگری (آینده‌نگری) مسیرهای چندگانه‌ای را برای دستیابی به اهداف، شناسایی می‌کنند (اشنایدر، ۲۰۰۰، به نقل از آوی و همکاران، ۲۰۰۸). کارکنانی که خودکارآمدی بالایی دارند به‌وسیله تلاش مداوم و پی‌گیری سرسختانه برای اتمام کار مشخص می‌شوند و توسط باورهای خویش نسبت به موفقیت‌هایشان برانگیخته می‌شوند (آوی و همکاران، ۲۰۰۸) و علی‌رغم مواجهه با مشکلات با جدیت برای انجام وظیفه می‌کوشند. افراد خوش‌بین صرف‌نظر از توانایی شخصی پیامدهای مثبتی را برای خودشان انتظار دارند (آوی و همکاران، ۲۰۰۸). بنابراین برای افراد خوش‌بین (خوش‌بینی واقع‌گرایانه)،

لروما موانع به‌عنوان شکست در نظر گرفته نمی‌شوند، بلکه به‌عنوان چالش‌ها و فرصت‌هایی که می‌توانند موفقیت را ارتقاء ببخشند، در نظر گرفته می‌شوند (لوتانز و همکاران؛ ۲۰۰۵). در مجموع کسانی که سرمایه روان‌شناختی بالایی دارند درباره دستیابی به پیامدهای مثبت، خوش‌بین هستند، باور کارآمد بودن دارند و می‌توانند تفاوتی مثبت در محیط کاری خود ایجاد کنند و از سختی‌ها دور شوند (آوی و همکاران، ۲۰۰۸). بنابراین، چنین افرادی می‌توانند عملکرد انطباقی بالا داشته باشند. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که با پرورش سرمایه‌های روان‌شناختی، یک رویکرد جدید بالندگی منابع انسانی را فراهم کنند تا به کارکنان کمک نمایند که منابع مهمی را برای خود ایجاد کنند که در محیط‌های کاری امروزی که سرشار از عوامل فشارزاست از آن استفاده کنند. مانند سایر پژوهش‌ها، مطالعه حاضر نیز دارای محدودیت‌هایی بود که از آن جمله می‌توان به محدودیت انجام پژوهش در سازمانی خاص اشاره نمود که محتاط بودن در تعمیم‌پذیری یافته‌ها را به دنبال دارد و همچنین عدم استنباط علی از نتایج به دلیل روش مورد استفاده در تحقیق و نیز محدودیت‌های مربوط پرسشنامه‌های خودگزارشی^۱ از جمله این محدودیت‌ها بوده‌اند.

منابع

فارسی

- آزاد ارمکی، تقی (۱۳۸۱). *نظریه‌های جامعه‌شناسی*. چاپ دوم، تهران: نشر سروش.
- اللهیاری، محبوبه، حمیدی، مهرزاد، و همتی نژاد، مهرعلی (۱۳۹۰). رابطه هویت سازمانی و عوامل اجتماعی - جمعیت‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی در ورزش، پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۹، ۹۵-۱۱۲.
- راجزی، رسول (۱۳۹۲). رابطه بین هیجان مثبت و تنظیم هیجانی با عملکرد انطباقی با در نظر گرفتن نقش هیجان‌پذیری مثبت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان).
- مهداد، علی (۱۳۹۳). *روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*. تهران: انتشارات جنگل، چاپ نهم.

لاتین

- Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M. & Luthans, K. W. (2008). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadership and Organizational Development Journal*, 29(2), 110-126.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). *Psychological capital: A positive resource for combating stress and turnover*. Human Resource Management. In press Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. (Eds.). (2003). Positive organizational scholarship. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
- Charbonnier-Voirin, A. & Roussel, P. (2012). Adaptive Performance: a new scale to measure individual Performance in Organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 29 (3), 280-293.
- Dorsey, D., Cortina, J., & Luchman, J. (2010). Adaptive and citizenship-related behaviors at work. In J. Farr, & N. Tippins (Eds.), *Handbook of employee selection*. New York, NY: Routledge/Taylor & Francis Group, 463-487.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.
- Hesketh, B. & Neal, A. (1999). Technology and performance. In D. R. Ilgen, & E. D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development*.t San Francisco, CA: Jossey-Bass. 21-55.
- Johnson, J. W. (2001). The relative importance of task and contextual performance dimensions to supervisor judgments of task performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 984-996.

- Kozlowski, S. W. J., Watola, D., Nowakowski, J. M., Kim, B., & Botero, I. (2008). *Developing adaptive teams: A theory of dynamic team leadership*. In E. Salas, G. F. Goodwin, & C. S. Burke (Eds.), *Team effectiveness in complex organizations: Cross-disciplinary perspectives and approaches*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum. pp. 113-155.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 249-271.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). Supportive climate and organizational success: The mediating role of psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Mitchell, M. L. & jolly, J. M. (2007). *Research design explained* (6thEd). Thomson wads worth, USA.
- Muchinsky, P. M. (2012). *Psychology Applied to Work* (10th Ed). Wads Worth, USA.
- Ployhart, R. E. & Bliese, P. D. (2006). Individual adaptability theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. *Advances in Human Performance and Cognitive Engineering Research*, 6, 3-3.
- Pulakos, E., Schmitt, N., Dorsey, D., Arad, S., Hedge, J., & Borman, W. (2002). Predicting adaptive performance: Further tests of a model of adaptability. *Human Performance*, 15, 299-324.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B. & Luthans, B. C. (2010). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28 (1), 4-13.
- Yu, W. & Chuan Lin, D. Y. (2014). Does Psychological Capital Combat Learning and Adaptive Stress of College Freshmen. *Journal of Studies in Education*, 4 (1), 25-42.