

## رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان

### The Relationship between Psychological Capital in Personnel Work Setting With Their Work Flow and Engagement in the Organization

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۲/۱۶، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۱/۴/۱۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۷/۲

F. Rahimi., (Ph.D), H. R. Oreyzi., (Ph.D)  
A. Nouri., (Ph.D) & K. Namdari (Ph.D)

**Abstract:** The purpose of the present study was to investigate the relationship between psychological capital in personnel work setting (optimism, vitality, organizational confidence and positive affection) with their work flow and engagement in the personnel organization of Esfahan Education Organization in the spring of 2012. The method of the present study according to Borg and Gall (2004) was ex post facto causative design which was a relational field study. The nature of the above study was applicative and survey in case of method. The statistical population was all the personnel of Esfahan Education Organization in 2012 and the samples included 150 personnel that were selected according to simple random sampling. In order to collect the data six questionnaires of optimism, vitality, positive affection, organizational confidence, work flow and work engagement have been applied. SPSS19 was used for analyzing the data. The results indicated that there is a positive significant relationship between optimism, vitality, organizational confidence and general positive affection ( $p \leq 0.01$ ) with work flow and engagement on the one hand, and future positive affection and work engagement ( $p < 0.05$ ) on the other. The results of univariate analysis (ANOVA) showed that there is a significant relationship between the variables of vitality, organizational confidence, optimism and general positive affection with work flow and engagement that the degree whereof were 0.26 for work flow as well as 0.40 for work engagement. Moreover, the results of regression through Enter method proved that optimism and vitality can predict work flow and optimism, organizational confidence and vitality can predict work engagement ( $p < 0.01$ ). The fact worthwhile to be taken into account is that the correlation between the sum of positive psychological factors with work flow and engagement, positive affection and organizational confidence is stronger than the correlation between each of its composing elements, i.e. the psychological capitals in work setting factors have increasing effect on each other. The variables of psychological capital in work setting such as optimism, positive affection and vitality from the viewpoint that they can predict motivational and working behaviors of the personnel, is the important factor in increasing working function and the degree of the personnel flow and engagement. Further, since all the organizational relations are created according to confidence, increasing the confidence at organizational level causes the increase the improvement of the affairs and the comfort of the personnel. Moreover, regarding the attribute of affective transmission, noticing to psychological capital in 1 work setting causes the increase in work flow and engagement.

**Key words:** psychological capital in work setting, optimism, vitality, organizational confidence, positive affection, work flow and gagement.

فاطمه رحیمی<sup>۱</sup>، حمیدرضا عریضی<sup>۲</sup>، ابوالقاسم نوری<sup>۳</sup> و کوروش نامداری<sup>۴</sup>

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان (خوش‌بینی، سرزندگی، اعتماد سازمانی و عاطفه مثبت) با شور و شوق کاری آنان در کارمندان سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان در بهار سال ۱۳۹۱ بود. روش پژوهش حاضر از نظر بزرگ و گال (۱۳۸۳) طرح علی پس از وقوع که نوعی تحقیق میدانی و از نوع رابطه‌ای است. بود. این تحقیق از نظر ماهیت، کاربردی و از نظر روش، پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارمندان سازمان آموزش و پرورش اصفهان در سال ۱۳۹۱ و نمونه شامل ۱۵۰ نفر از کارمندان که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند، است. برای جمع‌آوری داده‌ها از ۶ پرسش‌نامه خوش‌بینی، سرزندگی، اعتماد سازمانی، شور کاری و شوق کاری استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از spss19 استفاده گردید. نتایج نشان داد بین خوش‌بینی، سرزندگی، اعتماد سازمانی و عاطفه مثبت بطور کلی ( $P \leq 0.01$ ) با شور و شوق کاری و عاطفه مثبت آینده ( $P < 0.05$ ) با شوق کاری رابطه مثبت معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل واریانس (ANOVA) نشان داد بین متغیرهای سرزندگی، اعتماد سازمانی، خوش‌بینی و عاطفه مثبت بطور کلی با شور و شوق کاری رابطه معناداری وجود دارد که میزان آن برای شور کاری ۰/۲۶ و برای شوق کاری ۰/۴۰ است. هم‌چنین نتایج رگرسیون با روش ورود (Enter) نشان داد خوش‌بینی و سرزندگی توان پیش‌بینی شور کاری و خوش‌بینی، اعتماد سازمانی و سرزندگی توان پیش‌بینی شوق کاری ( $P < 0.01$ ) را دارد. نکته جالب توجه آن است که همبستگی میان مجموع عوامل روان‌شناختی مثبت با شور و شوق کاری قوی‌تر از همبستگی میان تک تک اجزای تشکیل‌دهنده آن است و این بدان معناست که عوامل سرمایه روان‌شناختی در محیط کار دارای اثری هم افزاینده است. در مجموع یافته‌ها نشان داد متغیرهای سرمایه روان‌شناختی در محیط کار هم‌چون خوش‌بینی، عاطفه مثبت و سرزندگی از آن جهت که می‌توانند رفتارهای انگیزشی و کاری کارکنان را پیش‌بینی نمایند، عامل مهمی در بالا بردن عملکرد کاری و میزان شور و شوق کارکنان است. هم‌چنین از آن جایی که در واقع تمام روابط سازمانی بر مبنای اعتماد ایجاد می‌شود. افزایش اعتماد در سطح سازمان‌ها باعث افزایش بهبود کارها و آسایش کارکنان می‌گردد. هم‌چنین با توجه به خاصیت سرایت عاطفی توجه به سرمایه روان‌شناختی در محیط کار باعث افزایش شور و شوق کاری در آن‌ها خواهد شد.

**کلید واژه‌ها:** سرمایه روان‌شناختی در محیط کار، خوش‌بینی، سرزندگی، اعتماد سازمانی، عاطفه مثبت، شور و شوق کاری.

## مقدمه

برای سالیان متممادی روان‌شناسان بر ابعاد منفی عملکرد و رفتار بشر متمرکز بودند و کمتر ویژگی‌های مثبت را مدنظر قرار می‌دادند (اشنایدر و لوپز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲)، اما اخیراً جنبشی در این زمینه ایجاد شده که با تمرکز بر جنبه‌های مثبت رفتاری در جستجوی رشد و توسعه فرد، سازمان و جامعه است و آثار آن را می‌توان در تحقیقات دانشگاهی و کاربردی مشاهده کرد (لوتانز و جنسن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). این جنبش، نویددهنده بهبود کیفیت زندگی و پیشگیری از آسیب‌هایی است که ناشی از پوچی و بی‌معنایی در زندگی کاری هستند. بدین ترتیب، امید، فرزاندگی و پشتکار که برای مدت‌ها مورد غفلت قرار گرفته بودند (سیکزنت میهالی و سیکزنت میهالی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). در سال‌های اخیر توجه بسیاری را به خود جلب کرده‌اند. روان‌شناسی مثبت اصطلاحی است که همانند چتری مطالعه هیجان‌های مثبت، ویژگی‌های شخصیتی مثبت و سازمان‌های سالم و قوی و حتی خانواده را دربرمی‌گیرد (سلیگمن، استن، پارک و پاترسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). هدف این رویکردها، شناسایی سازه‌ها و شیوه‌هایی است که در نهایت باعث بهزیستی انسان می‌گردد، از این‌رو عواملی که سبب سازگاری هرچه بیشتر افراد با فشارها و تهدیدهای زندگی می‌شود، بنیادی‌ترین سازه‌های این رویکرد هستند. روان‌شناسی مثبت با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آن‌ها کمک می‌کند (لوتانز، ۲۰۰۲؛ لوتانز و جنسن، ۲۰۰۲؛ لوتانز و یوسف<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷). به همین دلیل استفاده و رواج این رویکرد در روان‌شناسی، با استقبال عمومی زیادی مواجه شده است (کافمن و اسکیلر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴). والش<sup>۷</sup> (۲۰۰۶) نشان داده‌اند در ادبیات سازمانی در چند دهه اخیر، کلمات با رویکرد منفی (مانند برد و باخت، ناراضایتی شغلی، غیبت از کار و...) رشد چهار برابری نسبت به کلمات مثبت‌گرایانه‌ای مانند (شفقت، پرهیزکاری و...) داشته است. بنابراین آشکار است که در حوزه سازمان و مدیریت موضوعات مثبت‌گرایانه نسبت به موضوعات منفی-گرایانه مورد بی‌توجهی واقع شده‌اند. کاربرد روان‌شناسی مثبت در عرصه سازمان و مدیریت، منجر به ایجاد و توسعه دو رویکرد جدید در این زمینه شده است، ۱- رفتار سازمانی مثبت که بیشتر بر جنبه‌های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل توسعه و پرورش هستند، تأکید می‌کند ۲- شاکله سازمانی مثبت که بیشتر بر جنبه‌های کلان رفتار

1. Snyder & Lopez
2. Luthans & Jensen
3. Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi
4. Seligman, Steen, Park & Peterson
5. Luthans & Youssef
6. Kauffman & Scoular
7. Walsh

رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان

سازمانی تأکید می‌کند. همانند روان‌شناسی مثبت، رفتار سازمانی مثبت، ادعا نمی‌کند که به دستاورد جدیدی در رابطه با مثبت‌گرایی رسیده است، بلکه بر نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه-پردازی، پژوهش و کاربرد مؤثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد (باکر و شوفلی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). موضوع مورد بحث در این مقاله، بررسی سرمایه روان‌شناختی در محیط کار و رابطه آن با شور و شوق کاری کارکنان است. در این مقاله، اجزای عوامل روان‌شناختی مثبت، مبتنی بر چهار عنصر خوش‌بینی، سرزندگی، عاطفه مثبت و اعتماد سازمانی در نظر گرفته شده‌اند.

رفتار سازمانی مثبت حوزه‌ای جدید در مدیریت و سازمان است. فرد لوتانز با مطرح کردن عوامل روان‌شناختی مثبت و تمرکز بر نقاط قوت انسانی در محیط کار به‌جای نقاط ضعف و نقص-ها، از پیش‌کسوتان رویکردهای مثبت در رفتار سازمانی است (نلسون و کوپر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). به اعتقاد آن‌ها، عوامل روان‌شناختی مثبت، ترکیبی از روان‌شناسی مثبت، سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی است. از نقطه نظر لوتانز، رفتار سازمانی مثبت عبارت است از مطالعه و کاربرد توانمندی-های مثبت روان‌شناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابل توسعه و اندازه‌گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان آن‌ها را به‌صورت اثربخش مدیریت کرد (قلی پور، ۱۳۸۶).

در شیوه‌نگرش برخی روان‌شناسان، تغییری بنیادی در حال تکوین است. کانون و جهت تازه این نگرش، روان‌شناسی کمال یا روان‌شناسی سلامت خوانده می‌شود که به جنبه سالم طبیعت آدمی می‌پردازد؛ نه به جنبه ناسالم آن (شولتز و شولتز، ۱۳۸۳). این رویکرد جدید که آن را روان‌شناسی مثبت‌گرا نیز نامیده‌اند به تازگی در حوزه سازمان و مدیریت، توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده و بدین ترتیب، جنبش جدیدی با عنوان رفتار سازمانی مثبت-گرا ایجاد شده است. همانند روان‌شناسی مثبت‌گرا، رفتار سازمانی مثبت‌گرا، ادعا نمی‌کند که به دستاورد جدیدی در ارتباط با مثبت‌گرایی رسیده است، بلکه بر نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه-پردازی، پژوهش و کاربرد مؤثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد (باکر و اسکافیلد، ۲۰۰۸).

شور کاری سطحی از آگاهی است که مردم به‌طور کلی در یک فعالیت کاری درگیر می‌شوند و از آن لذت می‌برند. از نظر پایه‌گذار شور کاری، میهالی (۱۹۹۷) این تجربه اوج می‌تواند در هر موقعیتی که در آن فعالیتی وجود دارد رخ دهد از نظر میهالی (۱۹۹۰) شور کاری با درگیری شدید در فعالیت و توجه کامل به فعالیت مترادف است. تجربه شور کاری برای فرد لذت‌بخش بوده به‌طوری‌که حتی اگر هزینه برای فرد داشته باشد، فرد همچنان به‌دنبال انجام آن است.

1. Bakker & Schaufeli
2. Nelson & Cooper

علاوه بر این لذت، غنی و دشپانده<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) به‌طور ویژه مطرح کرده‌اند که تمرکز اصلی و تجربه لذت مردم در شور کاری بر دو ویژگی کلیدی است: (۱) تمرکز اصلی بر روی فعالیت و (۲) لذتی که از خود فعالیت مشتق شده، است. یک سطح مطلوبی از چالش‌های نسبی برای سطح مهارت-های خاص وجود دارد. بر این اساس شور کاری در موقعیت‌هایی به‌کار برده می‌شود که بتوان آن-را به‌عنوان یک تجربه اوج کوتاه‌مدت در کار تعریف کرد که ویژگی‌هایی هم‌چون جذب شدن<sup>۲</sup>، لذت بردن از کار<sup>۳</sup> و انگیزه درونی کار را دارد (باکر، ۲۰۰۵). کارکنانی که از کار خود لذت می‌برند و احساس شادی می‌کنند در رابطه با کیفیت زندگی کاریشان بسیار مثبت قضاوت می‌کنند (ونهوون<sup>۴</sup>، ۱۹۹۶، ۱۹۸۴). این لذت یا شادی نتیجه ارزیابی شناختی و عاطفی تجربه شور کاری است (دیئر، ۲۰۰۰، دیئر و دینر<sup>۵</sup>، ۱۹۹۶). نهایتاً، انگیزه درونی کار اشاره به نیاز به انجام برخی از فعالیت‌های مربوط به کار با هدف تجربه لذت ذاتی انسان و رضایت از فعالیت دارد (دسی و رایان<sup>۶</sup>، ۱۹۸۵). کارکنان با انگیزه درونی شده، پیوسته به کارشان علاقه نشان می‌دهند و به آن مشغول هستند (هاراکویسز و الیوت<sup>۷</sup>، ۱۹۹۸).

شوق کاری که گاهی اشتیاق کاری (جلالی، ۱۳۸۶، زارع، ۱۳۹۰) ترجمه شده است، متمم شور کاری است. از آنجایی که شور کاری جنبه سیالیت و دشواری در کدگذاری و مفهوم‌سازی دارد، شوق شغلی صریح‌تر مفهوم تمایل به انجام کار را بازتاب می‌دهد. شور به یک تجربه منحصر به فرد درونی متمایل است و از این نظر شبیه الهام و وحی و خلاقیت است در حالی که شوق به حالت انجام کار مربوط است (جلالی، ۱۳۸۶). هندرسون<sup>۸</sup> (۲۰۰۰) معتقد است شوق کاری زمانی ایجاد می‌شود که افراد مشاغلی را می‌یابند که امکان ابراز هویت واقعی و ارزش‌هایشان را برای آن‌ها فراهم می‌کند. در این حالت از گوهر واقعی آن‌ها استفاده می‌شود. به‌نظر هریس<sup>۹</sup> (۱۹۹۹)، شوق کاری به رشد انسانی ارتباط دارد و تحت‌تاثیر فرایندهای رشد قرار می‌گیرد. شوق کاری ممکن است زمانی ایجاد شود که فعالیت‌های شغلی، چالش‌ها و حمایت‌های محیطی به آرامی چالش ایجاد می‌کند و با وظایف رشدی اساسی فرد هم‌نوا می‌گردد.

1. Ghani & Deshpande
2. Absorption
3. Work Enjoyment
4. Veenhoven
5. Diener
6. Deci & Ryan
7. Harackiewicz & Elliot
8. Handerson
9. Harris

رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان

هندرسون (۲۰۰۰) شوق شغلی را در دو حیطة بین فردی و محیط کار توصیف کرده است. شوق کاری دارای ۳ مولفه انرژی در کار<sup>۱</sup>، وقف کار شدن<sup>۲</sup> و جذب در کار<sup>۳</sup> است. از ویژگی‌های مولفه شوق سطح انرژی بالا و انعطاف‌پذیری روانی در حین کار و تمایل به صرف زحمت در کار و مقاومت کردن حتی در مواجهه با سختی‌ها می‌باشد. ویژگی مولفه وقف کار شدن، معنای اهمیت، شوق، الهام (و خلاقیت)، غرور و چالش است. ویژگی جذب در کار شامل کاملاً متمرکز بودن و عمیقاً غرق شدن در کار می‌باشد.

امروزه پس از سرمایه فیزیکی (پول، نیروی کار، ماشین‌آلات)، سرمایه انسانی (دانش، مهارت-ها و تجربه‌های کارکنان) و در نهایت سرمایه اجتماعی به‌عنوان مجموعه شبکه روابط فرد با دیگر افراد، سرمایه روان‌شناختی را می‌توان به‌عنوان مبنای مزیت رقابتی پایدار در سازمان‌ها در نظر گرفت. نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت‌گرا حاکی از آن است که ظرفیت‌های روان‌شناختی در محیط کار (از قبیل: عاطفه مثبت، سرزندگی، خوش‌بینی و اعتماد سازمانی) در کنار هم و در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می‌دهند که در هریک از این متغیرها، نمایان است (اووی و همکاران، ۲۰۰۶). این چهار ویژگی فردی به‌نظر می‌رسد که با بهزیستی روان‌شناختی فرد و شور و شوق شغلی رابطه داشته باشند و سرمایه روان‌شناختی فرد در محیط کار<sup>۴</sup> را تشکیل می‌دهند.

خوش‌بینی انتظار کلی این است که در آینده چیزهای خوب بیشتر از چیزهای بد اتفاق می‌افتد (کار، ۱۳۸۵). از نظر شیبر و کارور (۱۹۸۵) خوش‌بینی به این اعتقاد مربوط می‌شود که در آینده پیامدهای مطلوب حاصل می‌شود بدون این که توانایی فرد برای کنترل این پیامدها در نظر گرفته شود. در کل خوش‌بینی، به‌معنای داشتن انتظارات مثبت برای نتایج و پیامدهاست (شیبر و کارور، ۱۹۸۵). خوش‌بینی ممکن است از عوامل متعددی از قبیل شانس یا کمک به دیگران حاصل آید (مارشال و لانگ<sup>۵</sup>، ۱۹۹۰). خوش‌بین‌ها بر این باورند که ناملایمات می‌توانند به شیوه موفقیت‌آمیزی اداره شوند، اما افراد بدبین انتظار بدبختی دارند (اشنایدر و لویز، ۲۰۰۲). تحقیقات نشان داده است که خوش‌بینی در سازمان، موجب بهبود عملکرد فروش، رهبری و کارکنان می‌شود (چمرز، واتسون و می<sup>۶</sup>، ۲۰۰۰، لوتانز، اولیو، والومبا، ولی<sup>۷</sup>، ۲۰۰۵).

- 
1. Vigor
  2. Dedicate
  3. Absorption
  4. Psychological Capital in Work Setting
  5. Marshall & Lang
  6. Chemers, Watson & May
  7. Luthans, Avolio, Walumbwa & Li

عاطفه مثبت حالتی از انرژی فعال، تمرکز زیاد و اشتغال به کار لذت‌بخش می‌باشد و کاهش عاطفه مثبت با اندوه و افسردگی همراه است. عاطفه منفی یک بعد عمومی از یاس درونی و عدم اشتغال به کار لذت‌بخش است که بدنبال آن حالت‌های اجتنابی از قبیل خشم، حقارت، احساس گناه، ترس و عصبانیت پدید می‌آید و کاهش عاطفه منفی منجر به یک حالت آرامش می‌گردد (واتسون، کلارک و تلگن، ۱۹۹۸، تلگن، ۱۹۸۵، واتسون و کلارک<sup>۱</sup>، ۱۹۸۴). عاطفه مثبت، ارتباط با فعالیت‌های اجتماعی، رضایت و نیز فراوانی رویدادهای مثبت در زندگی دارد (کلارک و واتسون، ۱۹۸۸، ۱۹۸۶، واتسون، ۱۹۸۸). افزایش توانایی انجام دادن آن‌چه دسر داریم، به عاطفه مثبت بیشتری می‌انجامد، از طرف دیگر این افراد از برخی استرس‌ها و فشارهایی که بر دیگر افراد وارد می‌شود رهایی می‌یابند و این منجر به کاهش عاطفه منفی و بالا رفتن عاطفه مثبت می‌گردد. افراد شاد تمایل دارند خود و دیگران را مثبت ببینند و وقایع را مثبت تفسیر کنند (پترسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). افراد با خلق خوش‌بینانه، محبوبیت بیشتر و سازگاری بهتری با تحصیل، شغل و ورزش دارند. هم‌چنین موفقیت‌های سیاسی و اجتماعی آنان بیشتر است (میلیمان<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۳).

عاطفه مثبت خصیصه‌ای (هیجانی بودن مثبت)، تمایل به درگیری و رویارویی با محیط از جمله محیط اجتماعی را شامل می‌شود. افراد دارای "عاطفه مثبت بالا" فعالانه، توانمندانه، توام با شور، نشاط و اعتماد به زندگی رو می‌کنند، همراهی با دیگران را جستجو می‌کنند و از آن لذت می‌برند و کاملاً در تعاملات اجتماعی خود، از اعتماد و رضایت برخوردارند (بخشی‌پور، دژکام، ۱۳۸۴).

یافته‌ها نشان می‌دهد که دو عامل عاطفی با طبقات متنوعی از متغیرها مرتبطند. عاطفه منفی با تنیدگی و مقابله ضعیف (کلارک و واتسن، ۱۹۸۸) و عاطفه مثبت با فعالیت و رضایت اجتماعی و نیز با فراوانی رویدادهای خوشایند (واتسن، ۱۹۸۸) مرتبط می‌باشند. عاطفه مثبت یک ویژگی عاطفی آگاهانه بوده (پررو و اسپکتور<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲). که رابطه مثبت و معنی‌داری با حالات و خلق و خواهی‌احساسی مثبت از جمله اشتیاق و علاقه‌مندی دارد (واتسون و همکاران، ۱۹۹۸).

1. Watson, Clark & Tellegen
2. Peterson
3. Milliman
4. Perrewe & Spector

رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان

سرزندگی<sup>۱</sup> از مهم‌ترین مولفه‌های بهزیستی روان‌شناختی است. رایان و فردریک<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) سرزندگی را به‌عنوان تجارب درونی سرشار از انرژی و زندگی معرفی کرده‌اند. آن‌ها سرزندگی را به‌عنوان انرژی سرچشمه گرفته از خود می‌دانند. این انرژی از منابع درونی و نه تهدید اشخاص در محیط سرچشمه می‌گیرد. سرزندگی احساس سرزنده بودن است که نه تحریک و نه اجبار به انجام آن است. بنابراین سرزندگی از شیدایی<sup>۳</sup> متفاوت است (بوستیک<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳). از آن‌جا که سرزندگی تجربه داشتن انرژی مثبتی است که کنترل آن درون خود فرد است بنابراین هر اندازه فرد از تعارض‌ها رها و توسط منابع بیرونی محصور نشده باشد و احساس کند که بر فعالیت‌ها تأثیرگذار است به‌همان میزان دارای سرزندگی بیشتری است (دچرمز<sup>۵</sup>، ۱۹۶۸، اکنور و پوئز<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵). و یک عامل اصلی برای حرکت به سوی اهداف و موفقیت است (رایان و فردریک، ۱۹۹۷؛ لیوبومیرسکی، ۲۰۰۵).

سرزندگی و عواطف مثبت به‌عنوان یک واسطه بین تفکر سازنده و سلامت جسمی مطرح است. افراد دارای تفکر سازنده توانایی انجام اعمال مناسب را در برخورد با مشکلات روزمره دارند. این افراد راجع به شکست زیاد فکر نمی‌کنند و در زمان محدود با مهلت معین، صحیح‌ترین برخورد را نشان می‌دهند و خوش‌بینی واقع‌بینانه دارند. رایان و فردریک (۱۹۹۷) از این فرضیه حمایت می‌کنند و بیان می‌دارند افراد با سرزندگی بالا بیشتر قادر به بسیج امکانات خودشان یا شرکت فعال در فعالیت‌های مربوط به سلامت هستند و منابع بیشتری از انرژی را می‌توانند به خدمت بگیرند (بوستیک، ۲۰۰۲).

اعتماد یکی از مباحث عمده جامعه‌شناسی است. اعتماد به‌عنوان مبنایی برای نظم اجتماعی در رشته‌ها و در سطوح مختلف قابل تحصیل است. اعتماد کلید اصلی برای توسعه روابط بین فردی به‌شمار می‌رود. سطح پایین اعتماد باعث می‌شود کارکنان جریان اطلاعات را در سازمان منحرف کنند و سوءظن و بدگمانی در بین کارکنان رواج یابد و ارتباطات باز و صادقانه در سازمان از بین برود و تصمیمات سازمان کیفیت مطلوبی نداشته باشد (بیرد و آماند<sup>۷</sup>، ۱۹۹۵). بلوم کویست و استاهله<sup>۸</sup> (۲۰۰۰) معتقدند که اعتماد نقش چشمگیری در افزایش مشارکت در سازمان‌ها دارد. اعتماد فرصتی را برای ایجاد همکاری سازمان‌ها ایجاد می‌کند تا بر مبنای آن

1. Vitality
2. Ryan & Frederick
3. Mania
4. Bostic
5. Dechrms
6. O'Connor & Puetz
7. Baird & Amand
8. Blomqvist & Sthale

سرمایه‌گذاری خود را افزایش دهند. طوسی<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) وجود اعتماد در سازمان را از ویژگی‌های سازمان بالنده ذکر می‌کند. او اعتماد را باور داشتن درستی دیگران می‌داند. از نظر رابینز (۱۳۸۴) ویژگی عمده تیم‌هایی که عملکرد عالی دارند، اعتماد متقابل اعضا به یکدیگر است. اعتماد یکی از جنبه‌های محوری فرهنگ دانش‌مدار است. بدون درجه بالایی از اعتماد متقابل میان کارکنان، آن‌ها در خصوص اهداف و رفتارهای یکدیگر بدبین خواهند شد و از تسهیم دانش خود با یکدیگر سرباز خواهند زد. ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد بین افراد و گروه‌ها به تسهیل فرایند تسهیم دانش کمک چشمگیری خواهد کرد. نبود اعتماد میان کارکنان یکی از مهم‌ترین موانع تسهیم دانش است (داونپورت و پروساک<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷). تمام روابط سازمانی بر مبنای اعتماد ایجاد می‌شود. خیلی مهم است که مدیر و کارکنان سازمان، اهمیت اعتماد، چگونگی ترویج و ارتقاء آن و نقش خودشان در ایجاد اعتماد را مورد توجه قرار دهند (فیتزروی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). اعتماد اطمینان یا پیش-بینی‌پذیری انتظارات افراد در مورد رفتار دیگران است و در تعریف دیگر اطمینان به حسن نیت دیگران است (زاهیر، مکاویلی و پرونه<sup>۴</sup>، ۱۹۹۸). هریسون و دوئوفل (۲۰۰۶). به بررسی نقش فرایندهای جاری روی تعهد و اعتماد به سازمان پرداختند و یافته‌ها نشان داد تعهد و اعتماد سازمانی فرایندهای سیالی هستند که از طریق تعاملات نمادین با بازیگران سازمانی ایجاد می‌شوند. تعامل با این بازیگران در طول زمان بر تعهد به سازمان تاثیر می‌گذارد.

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 معنی‌داری میان سرمایه روان‌شناختی و این متغیرهای سازمانی وجود دارد. نکته جالب توجه آن است که همبستگی میان سرمایه روان‌شناختی با هر یک از متغیرهای سازمانی، قوی‌تر از همبستگی میان تک تک اجزای تشکیل‌دهنده سرمایه روان‌شناختی و متغیرهای سازمانی است و این بدان معنا است که سرمایه روان‌شناختی دارای اثری هم افزاینده است. در مجموع، در مقوله رفتار سازمانی مثبت‌گرا، سرمایه روان‌شناختی به مثابه درون‌دادی در نظر گرفته می‌شود که برون‌داد آن، سطح عملکرد سازمان است. لوتانز و همکارانش با پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام داده‌اند، به این نتیجه رسیده‌اند که می‌توان با تقویت سرمایه روان‌شناختی در سازمان، عملکرد آن را دست کم تا ۱۰ درصد ارتقا داد (لوتانز و آوالیو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷). حال با توجه به ویژگی‌های فردی کارکنان، سؤال پژوهش این است که آیا بین

1. Toosi
2. Davenport & Prusak
3. Fitzroy
4. Zaheer, McElvily & Perrone
5. Luthans & Avolio



رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان

سرمایه روان‌شناختی در محیط کار و مولفه‌های آن (خوش‌بینی، عاطفه مثبت، سرزندگی و اعتماد سازمانی) با شور و شوق به کار در کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان رابطه وجود دارد؟

## روش تحقیق

انتخاب روش پژوهش بستگی به ماهیت و هدف پژوهش دارد و روش پژوهش حاضر از نظر بورگ و گال (۱۳۸۳) طرح علی پس از وقوع که نوعی تحقیق میدانی و از نوع رابطه‌ای است، بود. جامعه آماری شامل کلیه کارمندان سازمان آموزش و پرورش اصفهان در بهار سال ۱۳۹۱ و نمونه شامل ۱۵۰ نفر از کارمندان سازمان آموزش و پرورش با میانگین و انحراف معیار سن گروه نمونه ۳۶/۰۷ و (۶/۵۸) و میانگین و انحراف معیار سابقه خدمت کارمندان ۱۲/۸۲ و (۷/۰۱) بود، که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند، است.

## ابزار جمع‌آوری داده‌ها

در این پژوهش از شش پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است:

**خوش‌بینی**<sup>۱</sup>: از پرسشنامه جهت‌گیری به زندگی<sup>۲</sup> (LOT) که توسط شیپر و کارور (۱۹۸۵) طراحی شده و توسط عریضی (۱۳۸۳) ترجمه گردیده استفاده شد. این مقیاس ۸ سئوالی، اندازه انتظاراتی را که افراد راجع به پیامدهای زندگی دارند ارزیابی می‌کند و شامل ۴ سئوال با عبارت مثبت (مثل: به هنگام عدم اطمینان، انتظار دارم بهترین نتایج عاید من شود) و ۴ سئوال با عبارات منفی (مثل: من به ندرت انتظار دارم امور بر وفق مرادم باشد) است. پرسشنامه بصورت لیکرتی با درجاتی از بسیار موافقم تا بسیار مخالفم (۴ تا ۱) تنظیم شده است. ضریب همسانی درونی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ است.

**عاطفه مثبت**: پرسشنامه<sup>۳</sup> PANAS واتسون، کلارک و تلگن (۱۹۸۷) به اندازه‌گیری جداگانه عاطفه مثبت و منفی می‌پردازد. این مقیاس به اندازه‌گیری حالات برانگیخته یا فعال شده عاطفه می‌پردازد. مقیاس PANAS که در آن ۲۰ احساس (۱۰ احساس مثبت از قبیل: مصمم، فعال، علاقمند و ... و ۱۰ احساس منفی از قبیل: زودرنج، آشفته، پریشان و...) در قالب کلمات مطرح شده است و نظر شرکت‌کنندگان در مورد این احساسات در ۴ بعد: گذشته، حال، آینده و به‌طور کلی، در یک مقیاس ۵ درجه‌ای ارزیابی می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۵ به‌دست آمده

1. Optimism
2. Life Orientation Test
3. Positive Affectivity and Negative Affectivity Scale

که حاکی از ثبات درونی مقیاس است. ضرایب همبستگی درونی مولفه‌ها و کل مقیاس شواهدی دال بر روایی سازه‌ای آن فراهم ساخته که این ضرایب از ۰/۷۴ تا ۰/۹۴ متغیر و تمامی آن‌ها معنادار است. در این پژوهش تنها از قسمت عاطفه مثبت استفاده می‌شود.

**سرزندگی<sup>۱</sup>**: مقیاس سرزندگی دسی و رایان (۱۹۷۷) دارای ۷ عبارت است که براساس یک مقیاس ۷ درجه‌ای عددی را که گویای میزان درستی عبارت موردنظر است مشخص می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس ۰/۸۵ بدست آمده است.

**اعتماد سازمانی**: این پرسشنامه دارای ۸ سؤال بوده و برگرفته از کار مورمان، بلاکی و نیهوف (۱۹۹۸) است. این پرسشنامه توسط عریضی (۱۳۸۴) به کار رفته و ضریب پایایی و بازآزمایی آن ۰/۷۹ و ۰/۸۴ بیان شده است. این پرسشنامه وجود اعتماد در سازمان و میان اعضای سازمانی را مورد سنجش قرار می‌دهد. مقیاس پاسخ‌دهی آن ۵ درجه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است. یک نمونه از سؤالات آن بدین شرح است: "کارکنان به انگیزه‌های پنهان (مقاصد پنهان) دیگران بیش از حد توجه می‌کنند". شیوه نمره‌گذاری ۶ سؤال آن به صورت معکوس است.

**شور کاری<sup>۲</sup>**: ارزیابی شورکاری (WOLF) قبلاً به صورت مصاحبه و نمونه‌گیری از تجربه بوده است. برای اولین بار، باکر (۲۰۰۸) پرسشنامه شور کاری را ساخت که دارای ۱۳ سؤال لیکرتی از صفر (هرگز) تا ۶ (همیشه) است. این پرسشنامه دارای ۳ زیرمقیاس جذب (آلفا کرونباخ = ۰/۷۵ تا ۰/۸۶)، لذت از کار (آلفا کرونباخ = ۰/۸۸ تا ۰/۹۶) و انگیزش ذاتی کار (آلفا کرونباخ = ۰/۶۳ تا ۰/۸۲) است. این پرسشنامه توسط عریضی و درخشان (۱۳۹۰) تحلیل عاملی شده و اعتبار سازه آن با دو روش تحلیل عاملی اکتشافی و تائیدی بدست آمده است. یک نمونه از سؤالات آن بدین شرح است: "من کاملاً در کارم غرق می‌شوم".

**شوق کاری<sup>۳</sup>**: پرسشنامه شوق کاری اوتریچ<sup>۴</sup> به وسیله شوفلی و همکارانش (۲۰۰۲) با ۳ خرده مقیاس انرژی در کار<sup>۵</sup>، وقف شدن در کار<sup>۶</sup> و جذب در کار<sup>۷</sup> و با ۱۷ سؤال ساخته شده است. مقیاس پرسشنامه لیکرتی ۶ تایی بوده که از صفر= هرگز تا ۶= همیشه نمره‌گذاری می‌شود. آلفا کرونباخ آن توسط مونو و همکاران (۲۰۰۶)، ۰/۹۲ اندازه‌گیری شده است. یک نمونه از سؤالات آن بدین شرح است: "می‌توانم مدت زمان طولانی را بدون وقفه کار کنم".

1. Vitality
2. Work Flow
3. Work Engagement
4. Utrecht
5. Vigor
6. Dedicate
7. Absorption

## نتایج

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه در جدول ۱ ارائه گردیده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه

متغیر	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
سن	۱۵۰	۲۵	۵۴	۳۶/۰۷	۶/۵۸
سابقه خدمت	۱۵۰	۱	۳۰	۱۲/۸۲	۷/۰۱

اطلاعات جدول ۱ نشان می‌دهد که گروه نمونه شامل ۱۵۰ کارمند سازمان آموزش و پرورش اصفهان است. میانگین و انحراف معیار سن گروه نمونه ۳۶/۰۷ و (۶/۵۸) و میانگین و انحراف معیار سابقه خدمت کارمندان ۱۲/۸۲ و (۷/۰۱) محاسبه گردید.

جدول ۲. فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی و فراوانی آن‌ها

متغیر	سطح	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تراکمی	درصد تراکمی	متغیر	سطح	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تراکمی	درصد تراکمی
وضعیت تولد	زن	۱۰۱	۶۷/۳	۶۷/۳	۱/۳	وضعیت اقتصادی	ضعیف	۲	۱/۳	۱/۳	۱/۳
	مرد	۴۹	۳۲/۷	۱۰۰	۸۲/۷		متوسط	۱۲۲	۸۱/۳	۸۱/۳	۸۲/۷
	مجرد	۲۸	۱۸/۷	۱۸/۷	۹۷/۳		خوب	۲۲	۱۴/۷	۱۴/۷	۹۷/۳
میزان تحصیلات	متاهل	۱۲۲	۸۱/۳	۱۰۰	۱۰۰	وضعیت استخدامی	بسیار خوب	۴	۲/۷	۲/۷	۲/۷
	زیردیپلم و دیپلم	۱۴	۹/۳	۹/۳	۴۳/۳		رسمی	۶۵	۴۳/۳	۴۳/۳	۴۳/۳
	فوق دیپلم	۲۰	۱۳/۳	۲۲/۷	۷۹/۳		پیمانی	۵۴	۳۶	۳۶	۷۹/۳
	لیسانس	۹۴	۶۲/۷	۸۵/۳	۹۳/۳		قراردادی	۲۱	۱۴	۱۴	۹۳/۳
	فوق لیسانس	۱۸	۱۲	۹۷/۳	۹۴/۷		شرکتی	۲	۱/۳	۱/۳	۹۴/۷
دکتری	۴	۲/۷	۱۰۰	۱۰۰	آزمایشی	۸	۵/۳	۵/۳	۱۰۰		

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد ۶۷٪ گروه نمونه زن و ۸۱٪ متاهل می‌باشند. بیشترین فراوانی از نظر تحصیلی لیسانس با ۶۲٪ است و از نظر وضعیت اقتصادی ۸۱٪ متوسط و ۴۳٪ نیز از نظر استخدامی رسمی می‌باشند. قبل از بررسی یافته‌های پژوهش به‌منظور تعیین رابطه بین

متغیرهای جمعیت‌شناختی و متغیرهای پژوهش، همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن بین متغیرها محاسبه گردید و در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن بین متغیرهای جمعیت‌شناختی و متغیرهای پژوهش

متغیرهای ملاک		در سطح فردی				طرح پژوهشی
شوق کاری	شور کاری	عاطفه مثبت	اعتماد سازمانی	سرزندگی	خوش‌بینی	متغیرها
-۰/۰۳۹	-۰/۲۲	-۰/۰۱۶	-۰/۱۵۵	-۰/۰۱۶	-۰/۰۰۹	سن
۰/۶۳	۰/۰۰۶	۰/۸۵	۰/۰۵۹	۰/۸۴	۰/۹۱	معنی داری
۰/۰۹۰	-۰/۰۰۷	۰/۰۶	۰/۱۳۵	۰/۰۶	-۰/۰۸۳	جنسیت
۰/۲۷	۰/۹۲	۰/۴۶	۰/۱۰	۰/۴۶	۰/۳۱	معنی داری
-۰/۱۴۲	-۰/۲۵	-۰/۱۹۶	-۰/۱۳۱	۰/۰۳۳	۰/۰۰۶	وضعیت تاهل
۰/۰۸۲	۰/۰۰۲	۰/۰۱۶	۰/۱۱	۰/۶۸	۰/۹۴	معنی داری
-۰/۱۷۳	-۰/۲۵	-۰/۱۹۸	۰/۱۱۴	-۰/۲۴	-۰/۰۵۶	میزان تحصیلات
۰/۰۳۴	۰/۰۰۱	۰/۰۱۵	۰/۱۶۵	۰/۰۰۲	۰/۴۹	معنی داری
۰/۰۰	۰/۱۸	۰/۰۱۱	-۰/۰۴۹	۰/۰۱۶	۰/۰۱۵	نوع استخدام
۰/۹۹	۰/۰۲۴	۰/۸۹	۰/۵۴	۰/۸۴	۰/۸۵	معنی داری
-۰/۰۲	۰/۰۱۸	۰/۰۲۱	-۰/۰۵۳	۰/۲۱	-۰/۰۹۸	وضعیت اقتصادی
۰/۸۰	۰/۸۲	۰/۷۹	۰/۵۲	۰/۰۰۸	۰/۲۳	معنی داری

نتایج جدول ۳ نشان داد که متغیرهای جمعیت‌شناختی سن، وضعیت تاهل و میزان تحصیلات با شورکاری ( $P < ۰/۰۱$ ) رابطه منفی معنادار و نوع استخدام با شورکاری ( $P < ۰/۰۵$ ) رابطه مثبت معنی‌داری دارد. از بین متغیرهای جمعیت‌شناختی، میزان تحصیلات با شوق کاری رابطه منفی معناداری دارد ( $P < ۰/۰۵$ ). وضعیت تاهل و میزان تحصیلات با متغیر عاطفه مثبت با سرزندگی رابطه منفی معنادار و وضعیت اقتصادی رابطه مثبت معناداری دارد ( $P < ۰/۰۱$ ).

رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان

جدول ۴. میانگین و انحراف معیار متغیرهای سرمایه روان‌شناختی در محیط کار و شور و شوق کاری

سطح پژوهشی	متغیر	زیر مقیاس ها	میانگین	انحراف معیار	سطح پژوهشی	متغیر	زیر مقیاس ها	میانگین	انحراف معیار			
سرمایه روان‌شناختی در محیط کار	شور کاری	خوش بینی	۲۰/۷۴	۳/۵۹	متغیرهای ملاک	شوق کاری	ندارد	۱۰/۷۸	۵/۳۹			
		سرزندگی	۳۵/۳۲	۷/۵۵			وقف شدن در کار	۱۳/۰۷	۵/۹۸			
		اعتماد سازمانی	۲۲/۰۴	۴/۰۳			جذبه در کار	۱۶/۴۱	۷/۵۴			
		گذشته	۳۸/۲۹	۳/۳۵			کل مقیاس	۴۰/۳۱	۱۶/۴۸			
	عاطفه مثبت	شوق کاری	حال	۳۹/۵۴		۳/۰۱	متغیرهای ملاک	شوق کاری	جذب	۲۰/۹۹	۸/۱۵	
			آینده	۳۸/۸۱		۳/۶۵			لذت از کار	۱۸/۶۸	۷/۳۹	
			بطور کلی	شوق کاری		۳۹/۷۸			۴/۵۹	انگیزش ذاتی کار	۱۹/۴۳	۸/۱۰
										کل مقیاس	۵۹/۱۱	۲۲/۷۴

نتایج نشان می‌دهد از بین متغیرهای سرمایه روان‌شناختی در محیط کار، عاطفه مثبت و سرزندگی دارای بیشترین میانگین است. از بین متغیرهای ملاک، بطور کلی متغیر شوق کاری نسبت به شور کاری دارای میانگین بیشتر بوده و در رابطه با زیرمقیاس‌های شور کاری زیرمقیاس جذبه در کار و در رابطه با زیر مقیاس‌های شوق کاری زیرمقیاس جذب دارای بیشترین میانگین است. ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای سرمایه روان‌شناختی در محیط کاری کارکنان با شور و شوق کاری

سرمایه روان‌شناختی در محیط کاری کارکنان							
سرزندگی	اعتماد سازمانی	عاطفه مثبت				خوش بینی	
		بطور کلی	آینده	حال	گذشته		
۰/۴۴۳	۰/۱۷۲	۰/۲۲۵	۰/۰۶۵	۰/۰۴۰	-۰/۰۰۴	۰/۳۴۰	شور کاری
۰/۰۰۱	۰/۰۱	۰/۰۰۳	۰/۲۱۵	۰/۳۱	۰/۴۸	۰/۰۰۱	معنی داری
۰/۵۶۱	۰/۲۴۲	۰/۲۳۶	۰/۱۶۷	۰/۱۰۹	۰/۱۲۷	۰/۳۹۸	شوق کاری
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۲۰	۰/۰۹۱	۰/۰۶۱	۰/۰۰۱	معنی داری

اطلاعات جدول ۵ نشان می‌دهد که بین خوش‌بینی، سرزندگی، اعتماد سازمانی و عاطفه مثبت به‌طور کلی ( $P \leq 0/01$ ) با شور و شوق کاری و عاطفه مثبت آینده ( $P < 0/05$ ) با شوق کاری رابطه مثبت معناداری وجود دارد. در توجیه نتایج فوق می‌توان گفت که خوش‌بینی ایجاد انگیزه برای شور و شوق کاری کرده و از لحاظ شناختی کارکنان را آماده کار می‌کند. عاطفه مثبت نمایش‌دهنده ابعاد اصلی حالات عاطفی کارکنان است. با توجه به ویژگی شور و شوق شغلی، سرزندگی بیشتر احتمالاً انرژی شور و شوق را تامین می‌کند. رابطه اعتماد با شور و شوق شغلی به این دلیل است که، افرادی که به سازمان خود اعتماد داشته باشند می‌توانند با شور و شوق به کار بپردازند. مثلاً اگر فردی تصور کند کار او به نام دیگری یا سازمان مصادره خواهد شد اشتیاق به کار در او کاهش خواهد یافت.

جدول ۶. نتایج تحلیل واریانس رگرسیون (ANOVA) برای پیش‌بینی شور و شوق کاری

سطح معناداری	مقدار F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	منبع تغییرات	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۱	۱۲/۹۵۶	۲۶۶۴/۴۸۲ ۲۰۵/۶۵۷	۴ ۱۴۵ ۱۴۹	۱۰۶۵۷/۹۲۶ ۲۹۸۲۰/۲۶۶ ۴۰۴۷۸/۱۹۳	رگرسیون باقی مانده کل	۰/۲۶	۰/۵۱	شور کاری
۰/۰۰۱	۲۴/۷۰۱	۷۸۰۸/۵۰۱ ۳۱۶/۱۱۶	۴ ۱۴۵ ۱۴۹	۳۱۲۳۴/۰۰۶ ۴۵۸۳۶/۸۰۶ ۷۷۰۷۰/۸۱۲	رگرسیون باقی مانده کل	۰/۴۰	۰/۶۳	شوق کاری

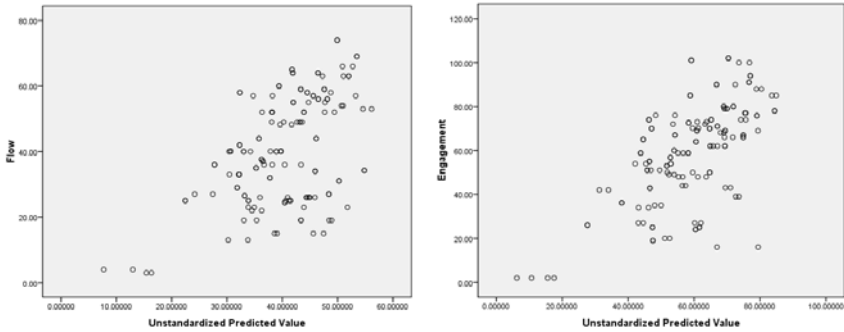
رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان

جدول ۶ نتایج تحلیل واریانس (ANOVA) را نشان می‌دهد که بین متغیرهای سرزندگی، اعتماد سازمانی، خوش بینی و عاطفه مثبت بطور کلی با شور و شوق کاری رابطه معناداری وجود دارد که میزان آن برای شور کاری ۰/۲۶ و برای شوق کاری ۰/۴۰ است. بدین معنی که ۲۶ درصد واریانس یا تفاوت‌های فردی در شور کاری و ۴۰ درصد در شوق کاری مربوط به واریانس یا تفاوت‌های فردی در متغیرهای سرمایه روان‌شناختی (سرزندگی، اعتماد سازمانی، خوش بینی و عاطفه مثبت) است و به‌طور کلی نتایج نشان می‌دهد رابطه ۱۰۰ درصد معنادار است ( $P < 0/01$ ).

جدول ۷. نتایج ضرایب رگرسیون (Enter) بین متغیرهای سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری

سطح معناداری	مقدار T	ضرایب غیر استاندارد		متغیر	
		Beta	خطای استاندارد		
۰/۰۲۵	-۲/۲۶۷		۱۲/۶۵	-۲۸/۶۸۴	عدد ثابت
۰/۰۰۴	۲/۹۱	۰/۲۱۸	۰/۳۴۳	۰/۹۹۹	خوش بینی
۰/۲۷	۱/۱۰۶	۰/۰۸۳	۰/۲۶۸	۰/۲۹۷	عاطفه مثبت
۰/۱۱۹	۴/۴۰۶	۰/۱۱۳	۰/۲۹۴	۰/۴۶۱	اعتماد سازمانی
۰/۰۰۱	۴/۲۷	۰/۳۴۱	۰/۱۶۹	۰/۷۴۴	سرزندگی
۰/۰۰۱	-۳/۳۵		۱۵/۶۸	-۵۲/۵۵	عدد ثابت
۰/۰۰۱	۳/۶۲۱	۰/۲۴۴	۰/۴۲۶	۱/۵۴	خوش بینی
۰/۴۵۲	۰/۷۵۳	۰/۰۲۸	۰/۳۳۳	۰/۲۵۱	عاطفه مثبت
۰/۰۰۸	۲/۶۷	۰/۱۷۳	۰/۳۶۴	۰/۹۷۳	اعتماد سازمانی
۰/۰۰۱	۶/۵۲	۰/۴۵۴	۰/۲۰۹	۱/۳۶	سرزندگی

نتایج ضرایب رگرسیون با روش ورود (Enter) بین متغیرهای سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری در جدول ۷ نشان می‌دهد که خوش‌بینی و سرزندگی توان پیش‌بینی شور کاری و خوش‌بینی، اعتماد سازمانی و سرزندگی توان پیش‌بینی شوق کاری ( $P < 0/01$ ) را دارد. نکته جالب توجه آن است که همبستگی میان عوامل روان‌شناختی مثبت با شور و شوق کاری قوی‌تر از همبستگی میان تک تک اجزای تشکیل‌دهنده آن (خوش‌بینی، سرزندگی، عاطفه مثبت و اعتماد سازمانی) با شور و شوق کاری است و این بدان معناست که عوامل سرمایه روان‌شناختی در محیط کار دارای اثری هم‌افزاینده است. شکل‌های زیر رگرسیون نمرات شور کاری (Flow) و شوق کاری (Engagement) را با نمرات غیراستاندارد پیش‌بینی شده نشان می‌دهد.



### بحث و نتیجه‌گیری

وجود سازمان‌های سالم و پویا که بتوانند با اثربخشی و کارایی از عهده وظایف خود برآیند، مهم‌ترین و مطمئن‌ترین راه دستیابی به پیشرفت در جوامع محسوب می‌شود و این عملی نخواهد شد مگر آن‌که سازمان‌ها از نظر عوامل و متغیرهایی که بر کارایی آن‌ها تاثیرگذار است، به سطح مطلوب دست یابند. سازمان‌ها و صنایع ایران نیز از این قاعده مستثنی نیستند. شواهد حاکی از آن است که بسیاری از این سازمان‌ها از نظر مسائل روان‌شناسی کارکنان، مدیران و سلامت یا بیماری سازمانی مورد بررسی قرار نگرفته‌اند، حال آن‌که نادیده گرفتن آثار مثبت ارزیابی‌های سازمانی و آثار سوء اختلالات عملکردی سازمانی می‌تواند صدمات جبران‌ناپذیری را در این سازمان‌ها بر جای بگذارد.

مطالعه در زمینه شور و شوق بسیار جدیدتر از موضوع‌هایی مانند شادمانی می‌باشد و جنبه نظری آن نیز قوی‌تر و با دنیای کار پیوند عمیق‌تری دارد. هم‌چنین هریک از داوطلبین با خود سرمایه روان‌شناختی را به سازمان می‌آورد که ممکن است در برخی افراد میزان آن قابل توجه نباشد. در پژوهش حاضر یک نگاه جدید یعنی سرمایه روان‌شناختی در محیط کار (سرزندگی، خوش‌بینی، عاطفه مثبت و اعتماد سازمانی) و شور و شوق مورد توجه قرار گرفته است. البته درباره این مفاهیم در حوزه روان‌شناسی مثبت، تحقیقات تجربی بسیاری انجام شده (اشنایدر و لوپز، ۲۰۰۲)؛ اما این مفاهیم در بستر سازمانی از جنبه نظری و کاربردی نسبتاً بکر باقی مانده‌اند (سوتکلیف و وگاس، ۲۰۰۳). داشتن شور و شوق کاری پیامدهای کاربردی و عملی در زندگی و عملکرد شغلی فرد دارد. شور و شوق کاری فعالیت فرد را برمی‌انگیزد، بر آگاهی او می‌افزاید، خلاقیت وی را تقویت می‌کند و روابط اجتماعی وی را تسهیل می‌نماید. هم‌چنین زمینه باروری خرد و اندیشه را به وجود می‌آورد. افراد با شور و شوق کاری بالا دارای عزت نفس بالا، روابط دوستانه محکم و اعتقادات مذهبی معنادار هستند. شرایط موقعیتی و ویژگی‌های فردی که



رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان

مربوط به خود شخص می‌باشند، در ایجاد شور و شوق کاری تأثیر زیادی دارند. درک این موضوع که چه عواطفی در فرد منجر به شکل‌گیری شور و شوق کاری می‌شود، کمک بسیاری به سازمان در هدایت و افزایش این‌گونه رفتارها می‌کند.

نتایج به‌دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها در خصوص فرضیه‌های اصلی تحقیق نشان داد که بین خوش‌بینی، سرزندگی، عاطفه مثبت و اعتماد سازمانی با شور و شوق کاری کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین میانگین نمرات ابعاد سرمایه روان‌شناختی در محیط کار با شور و شوق کاری به‌ترتیب از بیشترین به کمترین عبارت بودند از عاطفه مثبت، سرزندگی، اعتماد سازمانی و خوش‌بینی. نتایج تحلیل رگرسیون به‌عمل آمده نشان داد که خوش‌بینی، سرزندگی و اعتماد سازمانی به‌طور کلی پیش‌بینی‌کننده شور و شوق کاری می‌باشند اما عامل عاطفه مثبت سهمی در پیش‌بینی شور و شوق کاری نداشت.

در توجیه یافته‌ها تأثیر خوش‌بینی بر شور و شوق کاری باید گفت که افراد خوش‌بین در برابر مشکلات و فشارهای روانی گوناگون، در راستای تغییر یا حذف عامل فشارزا کوشش می‌کنند. درباره آینده مطمئن هستند و به تلاش حتی در مواجهه با ناملايمات جدی ادامه می‌دهند، برای کسب حمایت‌های اطلاعاتی یا عاطفی، پذیرش نقش خود در ایجاد مشکل و تلاش برای اصلاح موقعیت، در برابر مساله ایستادگی می‌کنند. وقتی کنار آمدن مساله مدار امکان‌پذیر نیست، از راهبردهایی مانند پذیرش، شوخی و بازسازی مثبت بهره می‌برند که این‌ها باعث افزایش شور و شوق کاریشان می‌شود، لیکن بدبین‌ها گرایش بیشتری به کنار آمدن به کمک انکار آشکار و دست کشیدن ذهنی و رفتاری از هدف دارند. افراد بدبین، مردد هستند و بیشتر می‌کوشند تا خودشان را از ناملايمات کنار بکشند آن‌ها کارهایی انجام می‌دهند که حواس‌پرتی‌های موقتی ایجاد می‌کند اما به حل مشکل کمک نمی‌کند و حتی گاهی دست از تلاش برمی‌دارند.

به‌نظر می‌رسد که رابطه مثبت معنی‌دار سرزندگی با شور و شوق کاری از این ناشی است که هر دو حالت مثبت و خوشایند هستند و از این نظر با عواطف مطلوب و مثبت فرد ارتباط دارند. به‌همین دلیل با افزایش یکی از عواطف مطلوب فرد، سایر عواطف مطلوب فرد نیز افزایش می‌یابد؛ لذا با افزایش سرزندگی، شور و شوق کاری فرد نیز افزایش می‌یابد. مطالعات عریضی، عابدی و تاجی (۱۳۸۶) نشان داد اشتیاق و سرزندگی از نظر مفهومی با یکدیگر شباهت دارد، با این تفاوت که تظاهر رفتاری انرژی روانی در شورمندی و اشتیاق و تظاهر ذهنی سرزندگی است. به نظر می‌رسد فراهم‌سازی زمینه جهت افزایش سرزندگی افراد از طریق بهبود عزت‌نفس، افزایش سطح سلامت جسمانی، تحرک و فعالیت فیزیکی در کنار افزایش سلامت روان و توسعه عملکرد اجتماعی می‌تواند افزایش سطح شور و شوق کارکنان را باعث شود.

شفافیت در امور روزمره سازمان، رفتار مدیران و همچنین بیان روشن اهداف و برنامه‌های سازمان به کارکنان، باعث تقویت جو اعتماد در سازمان می‌گردد. پایبندی و جامه عمل پوشاندن مدیران و رهبران به تعهدات و وعده‌های خود باعث می‌گردد که آن‌ها از این طریق، از اعتبار لازم در سازمان برخوردار شوند و اعتماد کارکنان را نسبت به خود جلب کنند. توانمندسازی و واگذاری قدرت و اختیار نیز در صورتی که همراه با اعتماد باشد، می‌تواند محرکی قوی و موثر برای کارکنان محسوب شود، وقتی مدیر به کارکنان اعتماد کند، آن‌ها نیز سعی می‌کنند تصمیمات بهتر و دقیق‌تری بگیرند و دانش و معلومات خود را برای انجام وظایف توسعه دهند (قلی‌پور، پورعزت و حضرتی، ۱۳۸۸). هم‌چنین باعث افزایش شور و شوق کاری آن‌ها نیز می‌شود.

از آن‌جا که در مقایسه با اجزای تشکیل‌دهنده عوامل روان‌شناختی مثبت، واریانس در شور و شوق کاری با سرمایه روان‌شناختی در محیط کار به بیشترین میزان خود می‌رسد، می‌توان چنین نتیجه گرفت که عوامل روان‌شناختی مثبت نسبت به متغیرهای تشکیل‌دهنده آن دارای اثر سینرژیک (هم‌افزاینده) است. یعنی اگر در سازمان بتوان به جای متمرکز شدن بر روی تک تک متغیرهای عوامل روان‌شناختی مثبت به‌طور جداگانه کل این سازه را تقویت کرد، نسبت به زمانی که تک تک اجزای آن به‌طور جداگانه افزایش داده شوند، شور و شوق کاری افزایش بیشتری می‌یابد. هم‌چنین یافته‌ها نشان داد افراد در میزان شور و شوق کاری با یکدیگر تفاوت دارند.

روان‌شناسی صنعتی و سازمانی باید همان اندازه که به ضعف، آسیب‌پذیری، مشکلات و بیماری‌های سازمانی می‌پردازد، به نقاط قوت، بهبود وضعیت و کیفیت زندگی کارکنان و مدیران نیز توجه نشان دهد. بدین ترتیب نه تنها باید ویژگی‌های روان‌شناختی ارزیابی و مورد تحلیل و بررسی قرار گیرند، بلکه باید برنامه‌های مداخله‌ای چون بسته آموزشی شور و شوق کاری کارکنان اعمال شده تا از بروز برخی اختلالات و آسیب‌های احتمالی نیز جلوگیری شود. هم‌چنین سازمان می‌تواند به جای رد کردن کارکنان با ویژگی‌های منفی روان‌شناختی و یا شور و شوق کم به شناسایی و ارتقاء این سطوح در کارمندان بپردازد و یا در پی جذب کارکنان با این ویژگی‌ها باشد و باعث افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان شوند.

متغیرهای سرمایه روان‌شناختی در محیط کار هم‌چون خوش‌بینی، عاطفه مثبت و سرزندگی از آن جهت که می‌توانند رفتارهای انگیزشی و کاری کارکنان را پیش‌بینی نمایند، عامل مهمی در بالا بردن عملکرد کاری و میزان شور و شوق کارکنان است. هم‌چنین از آنجایی که اعتماد اساس موفقیت در زندگی شخصی و روابط کاری است و در واقع تمام روابط سازمانی بر مبنای اعتماد ایجاد می‌شود. افزایش اعتماد در سطح سازمان‌ها باعث افزایش بهبود کارها و آسایش کارکنان می‌گردد. اگر مدیران بتوانند کارکنان مورد اعتمادتر را شناسایی کنند و از آن‌ها تقدیر به‌عمل آورند، با توجه به خاصیت سرایت عاطفی باعث افزایش شور و شوق کاری در آن‌ها خواهد

رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان

شد و برای سایر کارکنان نیز به‌عنوان الگو قرار می‌گیرند و بدین ترتیب هم اعتماد سازمانی و هم انگیزه درونی کار افزایش می‌یابد.

با استفاده از شور و شوق کاری می‌توان از اتلاف نیروها و سرمایه‌های سازمانی جلوگیری کرد و هم‌چنین میزان رضایت شغلی کارکنان را بالا برد. اگر در سازمان گزینش براساس میزان شور و شوق کاری صورت بگیرد، میزان همکاری آن‌ها افزایش می‌یابد و می‌توانند با آرامش خاطر در امور مختلف و مهم سازمانی مشارکت کنند، فرایند تولید کالا یا ارائه خدمات در سازمان‌های مختلف نیز افزایش می‌یابد و از امکانات سازمان‌ها به شکل مطلوب‌تری استفاده می‌شود و در کل باعث افزایش سود مادی و معنوی برای این قبیل سازمان‌ها می‌گردد.

به‌طور کلی پژوهش حاضر به لحاظ پرداختن به برخی مفاهیم بنیادی و اساسی در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، به‌خصوص مبحث جدید شور و شوق کاری، می‌تواند در کلیه سازمان‌ها و نهادهای دولتی و خصوصی، صنعتی و غیرصنعتی و غیره مورد استفاده قرار گرفته و به‌صورت کاربردی باعث افزایش انگیزه و اشتیاق به کار کارکنان گردد. این تحقیق محدودیت‌هایی نیز داشته است که می‌توان به مواردی چون استفاده از پرسش‌نامه به‌عنوان تنها ابزار سنجش، عدم امکان مصاحبه‌های عمیق و عدم همکاری برخی افراد برای پر کردن پرسش‌نامه اشاره کرد. در پایان پیشنهاد می‌شود این موضوع در سازمان‌ها، ادارات و صنایع مختلف انجام و نتایج آن با یافته‌های این پژوهش مقایسه شود. هم‌چنین از مقیاس شور و شوق کاری در پژوهش‌ها و تحقیقات روان‌شناختی، قبل و بعد از مداخلات و شناسایی متغیرهای اثرگذار و همبسته با آن مورد استفاده قرار گیرد. علاوه بر این به رابطه عوامل روان‌شناختی مثبت و شور و شوق کاری با متغیرهایی چون عملکرد، رفتار شهروندی سازمانی، فرسودگی شغلی، رفتارهای انحرافی و غیر مولد، مدیریت شایعات و نظایر این موارد نیز پرداخته شود.

## منابع

- بخشی پور، عباس، دژکام، محمود. (۱۳۸۴). *تحلیل عامل تاییدی مقیاس عاطفه مثبت و منفی*. فصلنامه روان‌شناسی. سال نهم. شماره ۴ (پیاپی، ۳۶). ۳۶۵-۳۵۱.
- جلالی، قسه. (۱۳۸۶). *تاثیر معناسازی در کار بر شادی شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.
- رابینز، استیفنز. پی. (۱۳۸۴). *مدیریت رفتار سازمانی*. ترجمه: فرزاد امیدواران. تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.
- شولتز، دوان و شولتز، سیدنی ال. (۱۳۸۳). *نظریه‌های شخصیت*. ترجمه سید محمدی، یحیی. تهران: نشر ویرایش.

عریضی، حمیدرضا. (۱۳۸۴). رابطه بین تعهد سازمانی و متغیرهای هدف‌گانه مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی سازمانی، چشم‌انداز شغلی و... در کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش نفت ایران. شرکت ملی پالایش و پخش فراورده‌های نفتی ایران.

عریضی، حمیدرضا، عابدی، احمد و تاجی، مریم. (۱۳۸۶). رابطه رفتارهای معلم با سرزندگی و انگیزش درونی دانش‌آموزان دبیرستان‌های شهر اصفهان. نوآوری‌های آموزشی. شماره ۶ (پیاپی ۲۳). ۱۳-۲۸.

عریضی، حمیدرضا و درخشان، شادی. (۱۳۹۰). اعتباریابی و پایایی‌سنجی پرسشنامه شور کاری (WOLF). مقاله در دست داوری.

قلی‌پور، آرین، پورعزت، علی‌اصغر، حضرتی، محمود. (۱۳۸۸). بررسی تاثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمندسازی در سازمان‌های دولتی. مجله مدیریت دولتی. شماره ۱ (۲). ۱۰۳-۱۱۸.

قلی‌پور، آرین. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی). تهران: انتشارات سمت. کار، آلن. (۱۳۸۵). روان‌شناسی مثبت؛ علم شادمانی و نیرومندی‌های انسان. ترجمه پاشا شریفی، حسن و نجفی زند، جعفر. تهران: انتشارات سخن.

گال، مردیت، بورگ، والتر، و گال، جوئیس. (۱۳۸۳). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی، جلد دوم، ترجمه احمدرضا نصر و همکاران، تهران: دانشگاه شهید بهشتی و انتشارات سمت.

Avey, J. B., Patera, J. L. & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60.

Baired, A., and Amand, Real. (1995). "Trust within the organization", monograph. issue 1.

Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 26-44.

Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. Erasmus University Rotterdam, *Department of Work & Organizational Psychology*, T12-47.

Bakker, A., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.

Blomqvist, K. and Pirjo Sthale (2000); Building Organization Trust ;*Scandinavian Journal of Management*, No. 20.

Bostic, J. H, (2003). *Constructive thinking, mental health and physical health*, Ph.D. dissertation, Saint Louis University.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2003). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231-243). Oxford: Oxford University Press.

Chemers, M. M., Watson, C. B., & May, S. T. (2000). Dispositional affect and leadership effectiveness: A comparison of self-esteem, optimism, and efficacy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 267-277.

- Cohen, William. & Cohen, Nurit. (2003). *The paranoid organizations and 8 other ways your company can be crazy*. New York: AMACOM.
- Cohen, J., & Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: HarperCollins.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. New York: HarperCollins.
- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, I. S. (2006). *A life worth living: Contributions to positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Davenport, T. and L. Prusak (1998); *Working Knowledge*; Boston: Harvard Business School Press.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Diener, E. & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7, 181–185.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being, the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34–43.
- Fitzroy, T. (2007). *The Importance of organizational trust*. Best Advice Forum.
- Ghani, J. A., & Deshpande, S. P. (1994). Task characteristics and the experience of optimal flow in human-computer interaction. *The Journal of Psychology*, 128, 381–391.
- Harackiewicz, J. M., & Elliot, A. J. (1998). The joint effects of target and purpose goals on intrinsic motivation: A mediational analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 657–689.
- Kauffman, C., & Scoular, A. (2004). Toward a positive psychology of executive coaching. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (pp. 287-302). New York: Wiley.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1), 45-62.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33 (3), 321-349.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- 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, 247- 269.
- Luthans, F., Avolio, B. J. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel Psychology*, 60.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investment and developing positive organizational behavior. In D. L. Nelson & C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior* (pp. 9-24). California: Sage Publications.

- Luthans, S. M., & Jensen. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.
- Lybomirsky S. Sheldon k. M, &Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *The General psychology*. 9 (2), 111-131.
- Marshall, G. N., & Lang, E. L. (1990). Optimism, self-mastery, and symptoms of depression in women professionals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(1), 132-139.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*, Vol. 16. No. 4, pp: 426-470.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of management Journal*, 41, 351- 357.
- Nelson, D., & Cooper, C. L. (2007). Positive organizational behavior: An inclusive view. In D. L. Nelson & C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior* (pp. 1-8). California: Sage Publications.
- Peterson, C. (2000). *The future of optimism*. *American psychologist*. 55(1), 44-55.
- Ryan, R.M & Frederick, C.M, (1997). On energy, personality and health: subjective vitality as a dynamic reflection of well-being, *Journal of personality*, 65: 529-565.
- Scheier, M. f. & Carver, C. S. (1985). Optimism, Coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16(2), 201-228.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. (Eds.). (2002). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Sutcliffe, K. M., & Vogus, T. (2003). Organizing for resilience. In K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 94-110). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Toosi, M. A. (2006); *Organizational Excellence*; Tehran: Center for Governmental Management Training (in Persian).
- Veenhoven, R. (1984). Conditions of happiness. Dordrecht, the Netherlands: Kluwer.
- Veenhoven, R. (1996). happy life expectancy: A new comprehensive measure of quality of life in nations, *Social Indicators Research*. 69, 157- 166.
- Walsh, F. (2006). *Strengthening family resilience*. New York: The Guilford Press.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1998). "Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales". *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 6: 1063-1070.
- Zaheer, A., McElvily, B., & Perrone, v. (1998). Does trust matter? Exploring the effects of inter organizational and interpersonal trust on performance, *organization science*, 9(2). pp . 141-159.