

بررسی مداخلات مولفه‌های روان‌شناختی در سلامت

کارمندان بانک توسعه تعاون

نگارش:

سعید نساجی

چکیده

هدف این پژوهش بررسی مداخلات مولفه‌های روان‌شناختی در سلامت کارمندان بانک توسعه تعاون می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف جزء پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان استانهای منطقه ۴ کشور (مرکزی - اصفهان - چهارمحال و بختیاری - یزد - کهگیلویه و بویر احمد) در بانک توسعه تعاون که مشغول به کار به تعداد ۶۲۷ نفر می‌باشند. حجم نمونه براساس جدول مورگان، ۳۴۵ نفر بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها برای متغیر سلامت سازمانی از پرسشنامه گراهام لووز (۲۰۰۳) و برای سنجش برای سنجش مولفه‌های روان‌شناختی از تحقیق موزن زاده (۱۳۹۳) استفاده شد است. برای سنجش اعتبار پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ برای هر دو پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۴ بدست آمده که روایی پرسشنامه‌ها توسط محققین و صاحب‌نظران مورد تایید قرار گرفته است. نتایج نشان داد مولفه‌های روان‌شناختی بر سلامت کارمندان بانک توسعه تعاون تاثیر دارند.

واژه‌های کلیدی: سلامت روان، مولفه‌های روان‌شناختی، بانک توسعه تعاون

مقدمه

طبق برآوردهای سازمان بهداشت جهانی، میزان شیوع اختلالات روانی در کشورهای در حال توسعه رو به افزایش است. این در حالی است که در برنامه‌ریزی‌های توسعه اجتماعی و اقتصادی پایین‌ترین اولویت به آنها داده می‌شود. دلیل این افزایش را تاحدودی زیادی می‌توان رشد روزافزون جمعیت و تغییرات سریع اجتماعی همچون شهرنشینی، فروپاشی خانواده‌های گسترده و مشکلات اقتصادی دانست (نوربالا و همکاران، ۱۳۸۰: ۱۳۵). 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 (لوتانز، ۲۰۰۴: ۴۶) برخوردار بودن از سرمایه روان‌شناختی افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استراس‌زا کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند. به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تاثیر وقایع روزانه

قرار بگیرند. لذا اینگونه افراد دارای سلامت روان شناختی بالایی هستند (رابینز، ۱۹۹۸). سلیگمن معتقد است که سرمایه روان شناختی جنبه های مثبت زندگی آدمی را در بر می گیرد او معتقد است که سرمایه انسانی و اجتماعی آشکار بوده، به آسانی قابل مشاهده است و می توان آن را به سادگی اندازه گیری و کنترل کرد. در حالیکه سرمایه روان شناختی بیشتر بالقوه بوده، اندازه گیری و توسعه آن دشوار است بنابراین سرمایه روان شناختی شامل درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت پایداری در برابر مشکلات تعریف می شود. سرمایه روان شناختی سازه ای ترکیبی و به هم پیوسته است که چهار مولفه ادراکی - شناختی یعنی امید، خوش بینی ۲، خودکارآمدی و تاب آوری ۳ را در بر می گیرد (سلیگمن، ۲۰۰۰: ۵۴). در این پژوهش در پی آنیم که ضمن ارائه مفهوم و درک روشنی از سرمایه روان شناختی و سلامت کارکنان بررسی مداخلات مولفه های روان شناختی در سلامت کارمندان بانک توسعه تعاون مورد بررسی قرار دهیم. در فصل نخست پس از بیان کلیات پژوهش در فصل اول، به طور مختصر به بیان مسئله و اهمیت پژوهش پرداخته و فرضیه های تحقیق را که بر این راستا بیان کرده و در انتها نیز به بررسی تعاریف نظری و عملیاتی متغیرهای پژوهش پرداخته شده است.

بیان مساله

افرادی که دچار مسایل و مشکلات عصبی و روانی می شوند مضطرب، افسرده، باتکلیف بی هدف و فرورفته در خود هستند و استمرار این وضعیت ممکن است شخصیت فرد را درهم بریزد و موجب بروز بیماری روانی در آنها شود (میلانی فرد: ۱۳۸۷: ۲۷۱). به دلیل جایگاه ویژه ای که کار در زندگی انسان ها دارد، حق دارند که محیط سالم و ایمنی داشته باشند. یکی از مهمترین شاخص های سازمان سالم، سلامت روان شناختی در محیط کار می باشد و بر این اساس محیط کار سالم محیطی است که ضمن تامین سلامت جسمانی، سلامت روان شناختی کارکنان نیز در آن تامین و فراهم شود. بر این اساس وار ۴ (۲۰۱۲)، به نقل از موچینسکی ۵ (۲۰۰۷) بیان می کند که محیط کار سالم محیطی است که در آن شرایط لازم برای تامین سلامت روان شناختی کارکنان ایجاد شود (مهداد و همکاران، ۱۳۹۱: ۸۲). شاید شما هم مثل خیلی ها فکر می کنید کارمند بانک بودن یکی از بهترین مشاغل دنیاست چرا که هزار و یک مزیت دارد؛ ساعت کاری مشخص، وام های کم بهره، خدمات بیمه و بازنشستگی ایده آل و غیره بنابراین جای تعجب نیست که بسیاری از افراد به هر دری می زنند تا در آزمون های استخدامی

2 Optimism

3 Resiliency

4 War

5 Muchinsky

بانک‌ها شرکت و شانس‌شان را برای بانکی شدن امتحان کنند، اما بد نیست بدانید آسیب‌های شغلی سلامت کارمندان بانک را هم تهدید می‌کند. به گزارش سلامت نیوز به نقل از جام جم؛ کارمندان بانک به دلیل نوع شغل شان مجبورند ساعت‌های طولانی بدون استراحت پشت کامپیوتر بنشینند. به همین دلیل از جمله خطراتی که سلامت این افراد را تهدید می‌کند، آسیب‌های ستون فقرات، کمر و گردن است و معمولاً به علت نشستن‌های نامناسب و غیر اصولی ایجاد می‌شود.

سرمایه‌روانشناختی از جمله موضوعات نوینی است که در یک دهه گذشته به حوزه سازمان و مدیریت وارد شده و توجه صاحب‌نظران را به خود جلب کرده است. تاکنون سه نوع سرمایه مهم، یعنی سرمایه‌های مالی، انسانی و اجتماعی مورد توجه پژوهشگران سازمانی بوده است. سرمایه‌ای را که شکل فیزیکی دارد نظیر پول، ماشین‌آلات، تجهیزات، زمین و ساختمان و نظایر آن و به این وسیله به سرمایه صنعتی بدل شده و در تولید کالاها و خدمات مورد استفاده قرار می‌گیرند، سرمایه مالی/اقتصادی نامیده می‌شود (لوتانز ۲۰۰۸). سرمایه انسانی اغلب به عنوان سرمایه فکری تلقی می‌شود و به نوعی شامل مهارت‌ها، توانایی‌ها و دانش و تجاربی است که یک شخص با خود به سازمانی می‌آورد سرمایه اجتماعی به ارزش‌داری‌های واقعی یا بالقوه‌ای که فرد در سازمان بر حسب اینکه چه کسانی را می‌شناسد، با چه شبکه‌های اجتماعی در ارتباط است و چه اعتباری در سازمان دارد، به دست می‌آورد، اشاره دارد (سیندر ۷ و همکاران، ۲۰۰۷) اما لوتانز و همکاران (۲۰۰۸) شکل دیگری از سرمایه را به عنوان سرمایه‌روانشناختی مطرح کردند و ادعا می‌کنند که این سرمایه ضمن داشتن قابلیت‌های سرمایه اجتماعی و انسانی، حتی از آنها نیز فراتر بوده و به عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌ها مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷)

لوتانز و همکارانش بر این باورند که سرمایه‌روانشناختی با تکیه بر مؤلفه‌های روان‌شناختی مثبت‌گرا، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان می‌شود. این مؤلفه‌ها در یک فرایند تعاملی و ارزشیابانه به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده کرده، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) لذا در این پژوهش سعی می‌شود به پاسخ به این سوال بپردازیم که: مؤلفه‌های روان‌شناختی در سلامت کارمندان بانک توسعه تعاون چه تاثیری دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

در جهان امروز، حضور و توان بالای فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات، دوره زمانی انحصار منابع و سرمایه‌های سنتی را کوتاه کرده است. امروزه مدیران متوجه شده‌اند که حتی به شرط داشتن بهترین منابع و امکانات، نبود نیروی انسانی کارآمد نمی‌تواند تضمینی برای بهبود عملکرد و توسعه باشد (جمشیدیان و فروهر، ۱۳۹۰). همچنان که سازمان‌ها در جستجوی روش‌هایی برای کمک به کارکنانشان در محیط‌های کاری پرچالش بوده‌اند، مشخص گردیده که نیازها و توانمندی‌های ویژه

هر یک از آنها می‌تواند به -عنوان یک عامل اساسی در این مسیر، تلقی گردد (جنسن، ۲۰۰۸، ۱۳۳۴)، لذا موازی با تأکید بر اهمیت سرمایه انسانی، از واژه دیگری با عنوان سرمایه روان شناختی سخن به میان آمده است (لوتانز، اوی، اولیو و همکاران، ۲۰۱۰، ۴۲). با مروری در ادبیات و پیشینه پژوهش آشکار می‌گردد که علیرغم اهمیت سرمایه روان شناختی، تاکنون هیچ پژوهشی به شناسایی ابعاد و مؤلفه های ساختاری شکل دهنده سرمایه روان شناختی نپرداخته است. همچنین هیچ مدلی بر اساس سازه‌های روان شناختی به منظور ارائه راهکارهایی جهت ارتقا و بهبود سرمایه روان شناختی ارائه نگردیده است. بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال شناسایی مؤلفه های سازنده سرمایه روان شناختی به منظور ارائه مدل سرمایه روان شناختی می‌باشد مطالعات گوناگونی جهت تعیین حالت‌های ابعاد اصلی سرمایه روان شناختی انجام شده است. توجه به وضعیت سلامت جسمی و روانی، اجتماعی، فرهنگی در هر جامعه و فراهم آوردن زمینه لازم برای تحقق یک زندگی پویا و سالم ضامن سلامتی آن جامعه برای سال‌های آینده می‌باشد. برای دستیابی به چنین هدف ارزشمندی، پیشگیری از بروز اختلالات عاطفی، اضطرابی و افسردگی امری لازم و اساسی می‌باشد. این اختلالات علاوه بر اثرات نامطلوب شخصی در کارکنان، مشکلات اجتماعی عدیده‌ای را برای جوامع در برخواهند داشت. لذا شناخت، تشخیص، درمان و پیشگیری از آنها حائز اهمیت می‌باشد (کرمی و پیراسته، ۲۰۱۰: ۶۶). در واقع اگر در سازمانها سلامت روانشناختی محیط کار ۸ در سطح بالایی وجود داشته باشد، با استفاده از منابع موجود می‌توان استعدادهای بالقوه اعضا را در زمان مناسب و با صرف هزینه حداقل هزینه‌ها به عمل تبدیل کرد و از آنها برای افزایش بهره‌وری سازمانی استفاده نمود و با افزایش مداوم سلامت روانشناختی، هزینه‌های اضافی سازمان را کاهش داد. سازمانی که از محیط کار سالمی برخوردار است، انرژی خود را برای تحقق اهداف سوق می‌دهد و سبب اعتماد بیشتر و روحیه بالای افراد و در نتیجه باعث افزایش کارایی و تعهد کارکنان می‌شود (لندی و کنته، ۲۰۱۰: ۵۶). مرور مطالعات همه گیر شناسی اختلالات روانی در کشورهای مختلف نشان‌دهنده این است که میزان شیوع این اختلالات به علت متنوع بودن ابزار مورد استفاده، تفاوت در روش نمونه گیری، تکنیک‌های مصاحبه و طبقه‌بندی تشخیصی بسیار متفاوت برآورد می‌گردد، بطوریکه این میزان از ۷/۳ درصد تا ۳۹/۸ درصد متغیر بوده است. مطالعات همه گیر شناسی صورت گرفته در کشور ما نیز دلالت بر این دارد که میزان شیوع این اختلالات بین ۱۱/۹ تا ۲۳/۸ درصد متغیر بوده است (اصغرنژاد و همکاران، ۱۳۸۹: ۹۳). بر این اساس با توجه به اهمیت و ضرورت سلامت کارمندان لذا به نظر می‌رسد انجام این پژوهش بتواند گام کوچکی در جهت رفع مشکلات بردارد.

اهداف تحقیق:

تعیین تأثیر مولفه‌های روانشناختی بر سلامت کارمندان بانک توسعه تعاون

تعریف نظری و عملیاتی متغیرهای تحقیق

تعاریف نظری متغیرهای تحقیق

سرمایه روان شناختی: سرمایه روان‌شناختی مثبت عبارت است از صفات و توانمندی‌های مثبت در کارکنان، مدیران و فضای کلی سازمان یا شرکت مثل اعتماد به نفس، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری. یکی از اجزای سرمایه روان‌شناختی مثبت امید است (اوی و همکاران، ۲۰۰۶).

توکل به خدا: عبارت است از اعتماد به خدا در انجام کارها و واگذاری امور خود به او، طوری که تعادل روانی فرد را افزایش داده و در صورت نرسیدن به هدف، او را اضطراب بازدارد (رجایی، ۱۳۹۰).

معنادار بودن زندگی: زمانی که افراد احساس کنند مشغول انجام کاری با هدف اساسی هستند و یا اینکه کار از نظر شخصی برایشان مهم باشد نتایج مثبت قابل توجهی همچون کاهش استرس و افسردگی، جابجایی و غیبت، نارضایتی و بدبینی، همچنین افزایش تعهد، تلاش، مشارکت، توانمندسازی، خشنودی، رضایت و احساس شکوفایی حاصل خواهد شد (کامرون، ۲۰۰۸).

خود کارآمدی: یعنی قضاوت‌های افراد در مورد توانایی‌های خود. این باورهای افراد نسبت به توانایی‌های شان روی پشتکار و تلاش آنها اثر می‌گذارد. به عبارتی خود کارآمدی عبارتست از «باور فرد» در این خصوص که توانایی انجام تکالیف را دارد یا خیر (بندورا، ۱۹۸۶؛ نقل از شولتز و شولتز، ۱۹۹۸؛ ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۵).

بخشش: به عنوان یک سازه روانشناختی با روش علمی موردسنجش قرار می‌گیرد و از رویکردهای درمانی فردی، گروهی زوجی و خانوادگی مبتنی بر بخشش برای اصلاح می‌باشد، روانشناسان برجسته مانند ورتینگتون و مک گلو محور مطالعات خود را روی بخشش در روانشناسی مثبت قرار دادند (انرایت، ۱۹۹۸).

معناداری در زندگی: عبارت است از سلسله مراتب زندگی شاد اشاره کرده و سطح اول را زندگی لذت بخش، سطح دوم را زندگی خوب و سطح سوم را زندگی معنادار نام نهاده است. و شادی حقیقی را مربوط به سطح سوم دانسته است (سیگمن، ۱۹۹۸).

تاب آوری: واژه تاب آوری را می توان به صورت توانایی بیرون آمدن از شرایط سخت یا تعدیل آن تعریف نمود. در واقع تاب آوری ظرفیت افراد برای سالم ماندن و مقاومت و تحمل در شرایط سخت و پر خطر است که فرد نه تنها بر آن شرایط دشوار فائق می شود بلکه طی آن و با وجود آن قوی تر نیز می گردد. پس تاب آوری به معنای توان موفق بودن، زندگی کردن و خود را رشد دادن در شرایط دشوار (با وجود عوامل خطر) است. این فرایند خوددیده خود ایجاد نمی شوند مگر اینکه فرد در موقعیت دشوار و ناخوشایندی قرار گیرد تا برای رهایی از آن یا صدمه پذیری کمتر، حداکثر تلاش را برای کشف و بهره گیری از عوامل محافظت کننده (فردی و محیطی) در درون و بیرون خود که همواره به صورت بالقوه وجود دارد بکار گیرد (لوتانز، ۲۰۰۶: ۱۱).

خوش بینی: به طور ساده عبارت است از انتظار فرد برای اینکه با وجود همه موانع و سختی ها همه چیز درست خواهد شد و شرایط فعلی لزوماً فاجعه آمیز نیست. به همین دلیل خوش بینی رابطه نزدیکی با مفهوم امید دارد. با این حال، امید به طور ویژه به رخدادهای آینده نظر دارد حال آنکه خوش بینی، تعبیر و تفسیر مثبت وقایع ناخوشایند فعلی را نیز در بر می گیرد (سلیگمن، ۲۰۰۰: ۵۸).

عزت نفس: عبارت است از یک قضاوت شخصی، در مورد با ارزش بودن یا بی ارزش بودن، قبولی یا عدم قبولی خود که در نگرش او متظاهر می شود (اسلامی نسب، ۱۳۷۳: ۵۵).

سلامت سازمانی: عبارت است از توانایی سازمان در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی ها (علاقه بند، ۱۳۷۸).

پیشینه تحقیق

مطالعات صورت گرفته در داخل کشور

آرین پور و مشتاقی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه ساده و چندگانه مولفه های روان شناختی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان دزفول" با هدف بررسی رابطه ساده و چندگانه مولفه های روان شناختی با عملکرد شغلی به این نتایج دست یافتند که بین مولفه های خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوشبینی با عملکرد شغلی مدیران مدارس رابطه معنادار وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد بین مولفه های روانشناختی با عملکرد شغلی مدیران مدارس رابطه همزمان و چندگانه وجود ندارد.

معینی کوچکسرای و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان "نقش سلامت روانی بر ابعاد شخصیتی کارمندان شبکه های بهداشت" با هدف تعیین تاثیر سلامت روانی بر ابعاد شخصیتی به این نتایج دست یافتند که بین افسردگی واضطراب و بی خوابی با بعد روان نژندی شخصیت رابطه مثبت معنی داری وجود دارد همچنین کارکرد اجتماعی کارکنان با بعد برون گرایی دلپذیر بودن و مسئولیت پذیری شخصیت نیز رابطه مثبت و معنی داری نشان داد رابطه نشانه های بدنی نیز با انعطاف پذیری شخصیت مثبت و معنی دار بود از مزمون تحلیل رگرسیون و آنالیز واریانس ANOVA نیز نشان دادند که مولفه های سلامت روان می توانند ابعاد شخصیتی کارمندان را پیش بینی و تبیین نمایند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که سلامت روان کارمندان بر ویژگی های شخصیتی آنها تاثیر گذار است.

مطالعات صورت گرفته در خارج کشور

هنسن ۱۱ (۲۰۱۳) نشان داد که سلامت سازمانی از طریق دادن آزادی عمل در تصمیم گیری و احساس انجام کار موثر بر سلامت روانشناختی تاثیر مثبت و نبود سلامت سازمانی از طریق تبعیض، کار تنش‌زا و شیوه‌های ارتباطی مخرب بر سلامت روانشناختی تاثیر منفی دارند.

نیدهمر ۱۲ (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان "تاثیر مولفه های روانشناختی بر سلامت روانی" به این نتیجه رسید که نبود آزادی عمل در تصمیم‌گیری، نداشتن امنیت شغلی و کمبود حمایت‌های اجتماعی بر سلامت روانشناختی کارکنان تاثیر منفی دارد. رمزی و بشارت ۱۳ (۲۰۱۰) طی تحقیقی با عنوان "تاثیر سرسختی روانشناختی در موفقیت ورزشی و سلامت روان" نشان دادند که بین سرسختی روانشناختی و آشفتگی روانی همبستگی منفی وجود دارد.

در پژوهشی وینهوون (۲۰۰۸) نشان داد که عوامل روانشناختی بر کارکرد جسمی تأثیر می‌گذارند و کسانی که بهزیستی روانشناختی بالاتری دارند، از سلامت جسمی بالاتری نیز برخوردارند. همچنین این افراد شاد، خوشبین و مثبت‌نگرند و از ثبات عاطفی بالایی برخوردارند، برای حل مسائل خود مستقیماً تلاش و از زندگی خود راضی بوده و احساس خوشبختی.

الگوی مفهومی تحقیق

در این تحقیق دو نوع متغیر به کار گرفته شده است که خیلی کوتاه و مختصر توضیحی درباره آنها داده می‌شود متغیر مستقل: یک ویژگی و خصوصیتی است که بعد از انتخاب توسط محقق در آن دخالت یا دستکاری می‌شود و مقادیری را می‌پذیرد تا تاثیرش بر روی متغیر دیگر (متغیر وابسته) مشاهده شود.

متغیر وابسته: متغیری است که هدف محقق تشریح یا پیش‌بینی تغییر پذیری در آن است به عبارت دیگر متغیر اصلی است که در قالب یک مسئله برای تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد (خاکی، ۱۳۷۹، ۹۳)

متغیر مستقل

مولفه‌های روانشناختی
توکل به خدا
خوش بینی
احساس کارآمدی
وظیفه شناسی
احساس کنترل
هدمندی
امیدواری
معنادار بودن زندگی
رضایت از زندگی
خلق مثبت و شادمانی
اجتماعی بودن
عزت نفس و احساس
ارزشمندی
احساس آرامش
قدردانی
بخشش

متغیر وابسته

سلامت کارمندان

11 Hansson

12 Nidhammer

13 Ramzi & Besharat

نتیجه گیری

در قرن ۲۱ انتظار می رود که مدیران و رهبران بتوانند از عهده تغییرات سریع جهان کار برآیند. به دلیل تنوع گسترده محیط های کاری، مدیریت موثر سازمان ها و منابع انسانی با چالش های فراوانی روبرو شده است. این تغییرات سریع، پیچیده و غیر قابل پیش بینی هستند و تاثیر قابل توجهی بر سازمان ها و سبک رهبریشان دارد. سازمانها به سمت ساختارهایی با سلسله مراتب کمتر تغییر کرده اند که در آن مدیران و رهبران به کارکنان آزادی بیشتری داده و به آنها مسئولیت بیشتری واگذار کرده اند. مدیران آینده در صورتی می توانند موثر باشند که از عهده این تغییرات برآیند و به این منظور آنها به توانایی هایی مانند تیم مدار بودن، ارتباطات قوی، حل کننده مشکلات، ایجاد کننده تغییرات و رهبر بودن نیاز دارند. مدیران باید رهبران شایسته باشند تا بتوانند افرادشان را متحول کنند و بازده مورد نیاز شرکت را به دست آورند. یک رهبر در این محیط متغیر جدید باید نقش های گوناگونی ایفا کند. برای اطمینان از اینکه تغییرات با موفقیت انجام می شود، باید به افراد سازمان توجه بیشتری شود؛ زیرا قدرت اقتصادی و توان تولید سازمان های مدرن به جای دارایی های فیزیکی، مرهون توانمندی فکری و خدماتی آنهاست. کاربرد سرمایه روان شناختی در عرصه سازمان و مدیریت، منجر به ایجاد و توسعه دو رویکرد جدید در این زمینه شده است سازمانی مثبت هستند، تاکید می کند و پژوهش های سازمانی سرمایه روان شناختی که بیشتر بر جنبه های کلان رفتار سازمانی تاکید می کند. در مجموع، استفاده از یافته ها و دستاوردهای روان سازمان است.

چنانچه گفته شد در سال های اخیر، روند پژوهش در خصوص مفاهیم و سازه های تئوری سازمانی سرمایه روان شناختی از یک سیر صعودی برخوردار بوده است. هرچند باید پذیرفت که سرمایه روان شناختی به طور کل، و روانشناسی سازمانی مثبت گرا به طور خاص، یک علم جوان محسوب می شوند و ممکن است انتقاداتی نیز به آن ها وارد دانست و باید در استفاده از نتایج آن نیز جانب احتیاط را رعایت کرد، اما برخی نتایج آن در محیط کار بسیار شگفت انگیز بوده است به طوری که امروزه سرمایه روان شناختی تلویحات مهمی برای متخصصان منابع انسانی دارد. اهداف سرمایه روان شناختی هماهنگی بالایی با اهداف متخصصان توسعه منابع انسانی دارد. هر دو زمینه به افزایش مهارت ها، افزایش بهره وری، افزایش رضایتمندی، ترغیب رفتار اخلاقی، بهبود عملکرد و پرورش خلاقیت علاقه مند هستند (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۱) در همین خصوص برخی پژوهش ها نشان می دهند تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی های مثبت افراد می تواند باعث اثربخشی سیاست ها و رویه های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۱). بررسی مجموعه پژوهش ها نشان می دهد که استفاده از توانمندی ها در زندگی شخصی و کاری باعث افزایش خشنودی،

اعتماد به نفس، عزت نفس، انعطاف پذیری، انرژی و شادابی، عملکرد شغلی، دستیابی به هدف، رشد و توسعه فردی بیشتر و کاهش استرس می‌گردد.

نتیجه فرضیه فوق با نتایج ریمانی و همکاران (۱۳۹۳)، نورالدین وند و همکاران (۱۳۹۳)، عادل وند (۱۳۹۲)، معین (۱۳۹۲)، ملازاده (۱۳۹۰) بشارت (۱۳۸۹)، لوتانز و اوی (۲۰۱۱)، کگان و همکاران (۲۰۰۹) و هارفام (۲۰۰۶) هماهنگ و همسو می‌باشد.

پیشنهادات تحقیق

پیشنهادات کاربردی

ارائه شرح وظایف روشن و مشخص برای کارکنان تا اندازه زیادی از وقوع تعارض و ابهام نقش جلوگیری میکند از اینرو پیشنهاد می‌شود همزمان لازم است سازمانهای کاری ایران خزانه تواناییها و مهارتها را برای کارکنان خود به صورت در دسترس فراهم نمایند..

سطح معین و تعریف شده ای از کنترل شغلی بر مبنای خزانه تواناییها و مهارت‌های کارکنان لازم است به افراد واگذار شود. این واگذاری کنترل شغلی ممکن است در حوزه‌های رفتاری نظیر عملکرد وظیفه، رفتارهای مدنی سازمانی و خلاقیت نقش ترغیب کننده و در حوزه رفتارهای انحرافی نقش بازدارندهای داشته باشد.

پیشنهاد می‌شود که مدیریت سازمان مذکور و سازمان های مشابه برای کارکنان خود شرح وظایف دقیق داشته باشند که بر اساس تجزیه و تحلیل دقیق شغل انجام گرفته باشد تا بدین ترتیب از گرانباری نقش کیفی که فراتر از توانایی جسمانی و روانی کارکنان از آنها کار طلب می‌کنند جلوگیری گردد. همچنین کارکنان را در شرایط فوریت زمانی که باعث بروز گرانباری کمی می‌شود قرار ندهند.

ارائه برنامه های آموزش و اصول بهداشت روانی .

- تشکیل جلسات هفتگی و ماهانه جهت تبادل نظر و تجربیات و حل فشارهای روانی به طور دسته جمعی
- تشکیل مراکز مددکاری در داخل سازمان ها جهت رفع مشکلات و معضلات کاری و روانی افراد
- تشکیل مراکز مددکاری در داخل سازمان ها جهت رفع مشکلات و معضلات کاری و روانی افراد.
- کلاس های آموزشی و انگیزشی منعطفی در سطح مدیران سازمان ها به صورت دوره ای، جهت افزایش سطح مولفه های سرمایه روان شناختی در مدیران برگزار گردد
- مدیران با مشارکت دادن کارکنان در وظایف چالش برانگیز و تشویق آنان در انجام موفقیت آمیز فعالیت های سازمانی، انگیزه ی تلاش بیشتر جهت پیشبرد وظایف سخت و دشوار را در آنان ایجاد نمایند، که در چنین شرایطی، مدیران قادرند به صورت گام به گام با تفویض اختیارات ساده به پیچیده تا اندازه ای اطمینان حاصل کنند که کارکنان می‌توانند مهارت های لازم برای اجرای تمامی وظایف خود را داشته باشند.

به نظر می‌رسد بهتراست مدیران با ارائه بازخورد، در خصوص پیشرفت کارکنان، آنها را از میزان موفقیتشان در امور سازمان آگاه ساخته تا آنان همواره احساس کارآمدی کنند.

پیشنهاد می‌گردد مدیران کارکنان خود را متوجه توانمندی‌های آنها به عنوان سرمایه انسانی در سازمان ساخته و نشان دهند که این سرمایه در کنار سرمایه اجتماعی و اقتصادی، در شرایط بحران می‌تواند میزان تاب‌آوری کارکنان افزایش دهد. با توجه به همبستگی درونی بین شاخص‌ها سرمایه روان‌شناختی، مدیران سازمان می‌توانند با ایجاد جو مناسب سازمانی، بر هر یک از ابعاد مربوط به سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و مثبت‌اندیشی) تمرکز کنند و میزان سرمایه روان‌شناختی سازمان و همچنین سلامت روانی بهره‌وری نیروی انسانی را بالا ببرند و از این طریق موجب بهبود عملکرد سازمانی شوند.

پیشنهادی دیگر استفاده از شیوه‌هایی همچون ایجاد مخازن دانشی و تخصیص بودجه و زمان بیشتر به امر تحقیق و توسعه و برگزاری کارگاه‌های آموزشی در مورد موضوع روان‌شناسی مثبت‌گرا مرتبط با خلاقیت و نوآوری و بهره‌مندی از نظرات استادان مجرب در این حوزه می‌باشد.