

## **Investigating the Relationship between Social Capital, Psychological Capital, and Organizational Performance: A Case Study of Small Businesses of Tabriz**

Moharram Abbasi<sup>1\*</sup>, Fatemeh Khanifar<sup>2</sup>, Ahmad Abbasi<sup>1</sup>, Komeil Noori<sup>1</sup>

1. *MSc, Faculty of Management and Accounting, College of Farabi, University of Tehran, Iran*

2. *PhD, Quran and Hadith Sciences, Usul Al-Din College, Qom, Iran*

(Received: December 5, 2016; Accepted: May 6, 2017)

### **Abstract**

In the last two decades, organizational performance has become one of the interesting topics in the theoretical and applied research domains. The purpose of this study is to investigate the effect of psychological and social capital on organizational performance. This study was applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of method, in which structural equation modeling was used. The statistical population was comprised of all the employees working in the small businesses of Tabriz. In the first phase, 18 businesses were selected through cluster sampling and in the second phase, of the total 750 employees, 255 people were selected randomly using Cochran formula. Data collection was done using a standard questionnaire and the obtained data was analyzed using SPSS18 and AMOS22 software. The findings showed that there is a significant positive relationship between psychological capital and social capital. Also, social capital and psychological capital have positive and significant effects on organizational performance, where the effect of social capital was more significant and stronger. The psychological capital was indirectly effective on the organizational performance through social capital variable, and social capital was a mediator variable between the psychological capital and organizational performance.

### **Keywords**

Psychological capital, Social capital, Organizational performance, Small businesses of Tabriz.

---

\* **Corresponding Author, Email:** m.abasi@ut.ac.ir

## بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی با عملکرد سازمانی

### (مورد مطالعه: کسب‌وکارهای کوچک شهر تبریز)

محرّم عباسی<sup>\*</sup>، فاطمه خنیفر<sup>۱</sup>، احمد عباسی<sup>۱</sup>، کمیل نوری<sup>۱</sup>

۱. کارشناس ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران  
۲. دکترای علوم قرآن و حدیث، دانشگاه اصول‌الدین، قم، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۹/۱۵ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۲/۱۶)

#### چکیده

در دو دهه اخیر، عملکرد سازمانی به یکی از موضوعات مورد توجه و جذاب در زمینه‌های تحقیقاتی و کاربردی تبدیل شده است. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی بود. پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری مد نظر همه کارکنان کسب‌وکارهای کوچک شهر تبریز بودند. در مرحله اول با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای ۱۸ کسب‌وکار و در مرحله دوم از بین همه کارکنان (۷۵۰ نفر) طبق فرمول کوکران ۲۵۵ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه استاندارد (فلشیو و همکاران، لوتانز و همکاران) و تحلیل داده‌ها با استفاده از دو نرم‌افزار SPSS18 و AMOS22 انجام شد. نتایج نشان داد بین سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی نیز تأثیر مثبت و معنادار بر عملکرد سازمانی می‌گذارند و تأثیر سرمایه اجتماعی معنادارتر و قوی‌تر است. سرمایه روان‌شناختی از طریق متغیر سرمایه اجتماعی به طور غیر مستقیم بر عملکرد سازمانی مؤثر است و سرمایه اجتماعی بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد سازمانی نقش میانجی دارد.

#### کلیدواژه‌ها

سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی، عملکرد سازمان، کسب‌وکارهای کوچک شهر تبریز.

### مقدمه

نگاهی به فعالیت بنگاه‌های کوچک و متوسط در کشورهای توسعه‌یافته یا در حال توسعه بیانگر نوعی ارتباط تنگاتنگ و مؤثر میان پیشرفت اقتصادی-اجتماعی این کشورها از طریق این بنگاه‌هاست. حدود ۹۵ درصد از شرکت‌های جهان را کسب‌وکارهای کوچک و متوسط تشکیل می‌دهند. این کسب‌وکارها با کارکنانی کمتر از ۲۵۰ نفر و با گردش مالی ۵۰ میلیون دلار به صورت سالیانه و همچنین حدود ۶۰ درصد از همهٔ استخدامی‌های بخش خصوصی را به خود اختصاص می‌دهند که در واقع نشان‌دهندهٔ این است که از محرک‌های اصلی توسعهٔ اقتصادی در کشورهای توسعه‌یافته و کشورهای در حال توسعه‌اند (Kachlami & yazdanfar 2016). در محیط پیچیده و متلاطم امروز، هدف اصلی کسب‌وکارها دستیابی به مزیت رقابتی برتر و بهبود عملکرد سازمانی است. برای رسیدن به این هدف، سازمان به منابع کمیاب و تقلیدناپذیر و غیر قابل جایگزین نیاز دارد. این منابع در سه دسته منابع ملموس، ناملموس، و قابلیت‌های سازمان طبقه‌بندی می‌شوند. پژوهشگران بر این باورند که مدیریت مؤثر منابع و دارایی‌های فکری بیشتر از دارایی‌های فیزیکی و مالی برای کسب مزیت رقابتی ضروری است (Sengupta et al 2013). در عصر فشرده‌گی دانش و اقتصاد شبکه‌ای، توانایی ایجاد سرمایهٔ اجتماعی میان شبکه‌های ارتباطی حیاتی است و عاملی کلیدی برای افزایش عملکرد سازمانی محسوب می‌شود. نظریه‌های مفهومی نشان می‌دهد سرمایهٔ اجتماعی اثری مثبت بر رشد اقتصادی و موفقیت سازمان می‌گذارد (Yang et al 2011).

یک ایدئولوژی بشردوستانه شامل همدردی، تعالی، تاب‌آوری، و دیگر ویژگی‌های مثبت قادر است سازمان‌ها را با قابلیت‌های پویای مورد نیاز برای تطبیق و واکنش به تغییرات تجهیز کند (خلیفه‌سلطانی و همکاران ۱۳۹۳). سرمایهٔ روان‌شناختی مفهوم نسبتاً جدیدی است که امروزه از حوزهٔ روان‌شناسی وارد مکتب رفتار سازمانی شده و از آن به عنوان مزیت رقابتی سازمان یاد می‌شود. سرمایهٔ روان‌شناختی را، نظیر سرمایهٔ انسانی و سرمایهٔ اجتماعی، می‌توان مدیریت و در آن سرمایه‌گذاری کرد و برخلاف سرمایه‌های

سنتی و دارایی‌های مشهود با سرمایه‌گذاری بسیار اندک شکوفا می‌شود. مهم‌ترین منابعی که می‌تواند برای سازمان مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند منابع ناملموس، مثل سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی، است (شمسی گوشکی و نعمتی ۱۳۹۴).

### بیان مسئله

توسعه صنایع کوچک و متوسط یکی از برنامه‌هایی است که در اغلب کشورهای توسعه‌یافته یا در حال توسعه در قالب توسعه نیازها و مساعدت‌های تکنولوژیکی برای تسهیل سرمایه‌گذاری‌های صنعتی در بخش‌های مختلف صنایع کوچک و متوسط به مثابه زیربنای صنعت صورت می‌گیرد (Darcy et al 2014). در ایران نیز صنایع کوچک و متوسط بیش از ۹۰ درصد صنایع کشور را به جهت کمی تشکیل می‌دهند و اغلب این صنایع در قالب اصناف تولیدی و تحت نظارت وزارت صنعت، معدن، و تجارت فعالیت می‌کنند. این بخش از صنعت در کشور تاکنون مغفول مانده و برنامه‌ای برای توسعه آن تهیه و اجرا نشده است. از سوی دیگر اجرای بسیاری از برنامه‌های توسعه‌ای- نظیر برنامه‌های آموزشی، بازاریابی، مهندسی، تحقیق و توسعه، و نظایر آن- در هر یک از صنایع کوچک و متوسط، با توجه به ساختار و ابعاد اقتصادی آنان، در پاره‌ای اوقات امکان‌پذیر نیست. تداوم این وضعیت روزبه‌روز بر مشکلات این بخش از اقتصاد صنعتی کشور می‌افزاید و بقای آن را در فضایی رقابتی با چالش جدی مواجه می‌کند (ریاحی ۱۳۹۳). رقابت شدید و فشرده میان این شرکت‌ها سبب شده آن‌ها با مشکلات جدی مواجه شوند و کسب و کارهای شهر تبریز نیز از این وضعیت مستثنی نیستند. نتیجه طبیعی این محیط رقابتی و نبود فرصت در محیط موجب کاهش سهم بازار، فروش، سود، رضایت شغلی کارکنان، بهره‌وری، حسن نیت، کیفیت محصولات، و در نهایت کاهش عملکرد سازمانی نسبت به شرکت‌های رقیب خواهد بود. با توجه به دلایل ذکر شده در محیط رقابتی، این کسب و کارها فرصتی از جانب محیط برای توسعه نخواهند داشت. بنابراین، تنها راه چاره توجه به منابع و سرمایه‌های داخلی این کسب و کارها به منزله منبعی برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار مؤثر بر عملکرد آن‌هاست. از سرمایه‌های مهم موجود در هر مجموعه‌ای می‌توان به سرمایه روان‌شناختی و سرمایه

اجتماعی اشاره کرد. این منابع به نسبت سایر منابع نامحدودند و تجدید و تقویت آن‌ها به صرف منابع مالی کمتری نیاز دارد. بیشتر تشکلهای سازمان‌های بزرگ به این موضوع پی برده‌اند و به دنبال تقویت این منابع‌اند. حال که به ضرورت وجودی کسب‌وکارهای کوچک پی برده شد این موضوع نیز برای این کسب‌وکارها مطرح می‌شود که آیا با وجود ماهیت و اندازه متفاوت آن‌ها همچنان این منابع در بهره‌وری و عملکرد آن‌ها تأثیرگذار است؟! در پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه بیشتر به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی (شمسی گوشکی و نعمتی ۱۳۹۴؛ Felicio et al 2014) در فروشگاه‌ها و کسب‌وکارهای متوسط پرداخته شده که ماهیت و اندازه آن‌ها در مقایسه با کسب‌وکارهای کوچک متفاوت است. همچنین، به بررسی رابطه متغیر سرمایه روان‌شناختی پرداخته نشده که به مثابه سرمایه تقلیدناپذیر و منبعی مهم در کنار سرمایه اجتماعی برای بهبود عملکرد کسب‌وکارهای کوچک در کسب مزیت رقابتی پایدار (با توجه به عمر کوتاه کسب‌وکارها) می‌تواند مؤثر واقع شود. به همین منظور در پژوهش حاضر به بررسی رابطه این منابع با عملکرد کسب‌وکارهای کوچک در شهر تبریز پرداخته شد.

### مبانی نظری و پیشینه تحقیق

#### عملکرد سازمانی

در فضای رقابتی سازمان‌ها، دست‌اندرکاران مدیریت همواره در تلاش‌اند تا با ایجاد مزیت رقابتی پایدار از طریق ارتقای عملکرد سازمانی به رونق نهاد خود بیفزایند. تحقیقات صورت گرفته در زمینه عملکرد سازمانی در ادوار گذشته پیوسته بر مبنای عملکرد مالی بوده‌اند. اگرچه تحقیقات بیانگر آن است که شاخص‌های مالی چندان با اهداف بلندمدت یک کسب‌وکار همبستگی ندارند و نمی‌توانند در شرایط حاد رقابتی مزیتی برای سازمان ایجاد کنند (Wu & Lio 2010) و از آنجا که اندازه‌گیری عملکرد سازمانی بدون در نظر گرفتن اهداف سازمانی غیر ممکن است (Skerlavaj et al 2007) در سال ۱۹۹۴ ای.آ.سی.پی.ای پیشنهاد کرد شاخص‌های عملکردی شامل اطلاعات غیر مالی نیز باشند. این اطلاعات می‌تواند شامل سرمایه فکری، روان‌شناختی، و افزایش سطح دانش سازمانی

باشد (Wu & Lio 2010). در ارزیابی عملکرد کسب‌وکار یکی از دستورکارهای مهم مدیریت است. زیرا کلید دستیابی به بهبود مستمر در توانایی ارزیابی و سنجش مداوم عملکرد سازمان است. بسیاری از سازمان‌ها نیز اهمیت ارزیابی مداوم عملکرد را درک کرده‌اند و سیستم‌های ارزیابی عملکرد متنوعی در سازمان به کار می‌گیرند (Grosbois 2011). از ابزارهای جامعی که برای ارزیابی عملکرد وجود دارد کارت امتیازی متوازن<sup>۱</sup> (BSC) است. کارت امتیازی متوازن چارچوبی جامع برای مدیران فراهم می‌کند که استراتژی شرکت را به مجموعه‌ای منسجم از معیارهای عملکردی ترجمه کند. کارت امتیازی متوازن در مقایسه با سیستم ارزیابی سنتی، که فقط شامل معیارهای مالی بود، طوری طراحی شده است که تصمیم‌گیری مدیران را از طریق هدایت نگرش آن‌ها به ابعاد گسترده‌تری از عملیات شرکت بهبود می‌بخشد (جمالی ۱۳۹۵).

### سرمایه روان‌شناختی

در سال‌های اخیر، توجه روان‌شناسان به مقوله روان‌شناسی مثبت جلب توجه شده است؛ به گونه‌ای که این جنبش به حوزه مدیریت و رفتار سازمانی هم راه یافته است. امروزه، پس از سرمایه انسانی و اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی را می‌توان مبنای مزیت رقابتی در سازمان‌ها در نظر گرفت. نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت حاکی از آن است که ظرفیت‌های روان‌شناختی - از قبیل امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی، خودکارآمدی - در کنار هم عاملی را با عنوان سرمایه روان‌شناختی تشکیل می‌دهند. به عبارت دیگر، متغیرهای روان‌شناختی - از قبیل امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی، خودکارآمدی - در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدید را تشکیل می‌دهند که در هر یک از این متغیرها نمایان است (Avey et al 2009). در واقع، لوتانز<sup>۲</sup> و همکارانش (۲۰۰۸) در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت در سازمان‌ها سرمایه روان‌شناختی مثبت را یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها معرفی کرده‌اند. ابعاد این مفهوم شامل امیدواری،

---

1. Balanced Scorecard  
2. Luthans

تاب‌آوری، خوش‌بینی، و خودکارآمدی است. خودکارآمدی، که منشأ پیدایش آن پژوهش و نظریه شناختی اجتماعی است و می‌توان به‌سادگی آن را اعتماد به‌نفس نامید، این‌گونه تعریف می‌شود: «باور (اطمینان) فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام دادن وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود و تأمین منابع شناختی برای خود و نیز ایفای اقدامات لازم» (خلیفه سلطانی و همکاران ۱۳۹۳). تاب‌آوری حالتی قابل توسعه در فرد است که بر اساس آن در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها، و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها، و مسئولیت قادر است به تلاش ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر از پای‌نشیند (Avey et al 2011). افراد تاب‌آور واقعیت‌های زندگی را به‌سهولت می‌پذیرند. آنان ایمان دارند که زندگی بامعناست و آن‌ها توانایی بالایی برای هماهنگ شدن با تغییرات بزرگ و غیرمنتظره دارند (Luthans et al 2006). در خوش‌بینی واقع‌بینانه، فرد به ارزیابی آنچه می‌تواند به دست آورد در برابر آنچه قادر به کسب آن نیست می‌پردازد. ازین‌رو، خوش‌بینی واقع‌بینانه نقشی مهم در ارتقای خودکارآمدی فرد دارد (Luthans et al 2007). سلیگمان<sup>۱</sup> و کسینز-نمایلی (۲۰۱۴)، پدر روان‌شناسی مثبت، بر این باور است که افراد خوش‌بین در رویارویی با شکست‌ها و موفقیت‌های خود رفتارهای خاصی نشان می‌دهند. امیدواری حالت انگیزشی مثبتی است که از احساس موفقیت‌آمیز (عاملیت) و برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف ناشی شده است. بنابراین، امیدواری دو جزء دارد: عاملیت و برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف. مقصود از عاملیت داشتن اراده برای دستیابی به نتیجه مورد نظر یا دلخواه است (Snyder & Lopez, 2009).

### سرمایه اجتماعی

امروزه سرمایه اجتماعی به مثابه سرمایه‌ای کلیدی در سازمان‌ها و جوامع ایفای نقش می‌کند. اهمیت آن تا حدی است که بدون توجه به آن ممکن است میزان بازگشت سرمایه حاصل از دیگر سرمایه‌های موجود کاهش یابد (عباسی و همکاران ۱۳۹۸). به همین دلیل در پژوهش‌ها نیز اهمیت سرمایه اجتماعی به‌طور فزاینده در حال شناخته شدن است

(Anderson & Miller 2003; Myint et al 2005). لازگا<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) سرمایه اجتماعی را یک محصول شبکه‌های چندبعدی پیچیده توصیف می‌کند؛ یعنی ترکیبی از روابط کار و دوستی. زیرا این همبستگی طیف وسیعی از اثر بر عملکرد، قوی در مورد کار و ضعیف در مورد دوستی، اعطا می‌کند. تیس (۲۰۰۵) ادعا می‌کند فرایند ارتباطات یک شایستگی مهم برای موفقیت شرکت‌هاست. سرمایه اجتماعی زمینه و متن، میزان روابط، اعتماد بین‌فردی، و هنجارهایی را شامل می‌شود که رفتارها و روابط خاص بین افراد را اجازه می‌دهد و شرایط را برای توسعه سازمان و تسهیم دانش تضمین می‌کند (Anklam 2002). در نتیجه سرمایه اجتماعی به عنوان یک فعالیت با ابعاد متعدد توانایی و ارتباطات شناختی که متأثر از زمینه است، مرتبط است (Wide'n-Wulff & Ginman 2004). وول کوک و نارایان (۲۰۰۰) و پاتنم (۲۰۰۰) بیان می‌کند که ماهیت ارتباطات اجتماعی این است که با حفظ زنجیره اتصالات افراد با یکدیگر، اتحاد و همبستگی آن‌ها حفظ شود. با توجه به نظر ریگان و زاگرن (۲۰۰۱) تیم‌ها با تنوع ارتباطات اجتماعی بزرگ‌تر عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشند. تعامل اجتماعی مکرر و مستمر برای موفقیت یک سازمان رقابتی و کارآمد ضروری است (Ghoshal & Bartlett 1990). سرمایه اجتماعی در پژوهش‌های مختلف با ابعاد مختلف مطرح و بررسی شده است. فلشیو و همکارانش (۲۰۱۴) در مدلی جامع‌تر سرمایه اجتماعی را دارای پنج بعد می‌دانند و در این پژوهش سرمایه اجتماعی با این ابعاد سنجیده شده است:

۱. وضعیت: این بعد وضعیت اقتصادی، جمعیتی، فرهنگی، و سیاسی فرد را در اجتماع نشان می‌دهد.
۲. روابط و حمایت خانوادگی: این بعد روابط خانوادگی، روابط کاری، روابط ورزشی، روابط نهادی، روابط سیاسی، پشتیبانی خانواده در مقابل چالش‌ها، و حمایت خانواده در مقابل مشکلات را شامل می‌شود.
۳. همدلی: این بعد شامل همبستگی میان اشخاص، اعتماد میان اشخاص، و شناخت ضعیف‌هاست.



۴. روابط شخصی: این بعد شامل روابط اشخاص با نهادهای مالی، نهادهای حاکمیتی، مؤسسه‌های کسب‌وکار، مؤسسه‌های ورزشی، و نهادهای فرهنگی است.
۵. روابط اجتماعی: این بعد شامل روابط غیر رسمی با سازمان‌های بیمه‌ای، بانک‌ها، حاکمیت، مدیران مؤسسه، و نهادهای فرهنگی است.

### روابط و فرضیه‌ها

در این بخش روابط سرمایه اجتماعی با سرمایه روان‌شناختی، سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی، و سرمایه روان‌شناختی با عملکرد سازمانی تبیین می‌شود.

#### رابطه سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی

همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد، در این پژوهش تأثیر سرمایه روان‌شناختی به منزله یک سازه شناختی بر سرمایه اجتماعی بررسی شد. آدلر و وان (۲۰۰۲) به این نکته اشاره کرده‌اند که افرادی که از سرمایه روان‌شناختی بالایی برخوردارند توانایی بیشتری برای تعاملات گروهی و مشارکت‌های اجتماعی دارند. چون آنچه افراد را به یکدیگر پیوند می‌دهد و باعث تکرار و تداوم و بیشتر شدن تعاملات می‌شود سرمایه روان‌شناختی است. افرادی با ویژگی خوش‌بینی، بیشتر به دیگران اعتماد کرده و تمایل بیشتری به برقراری ارتباط با آن‌ها خواهند داشت و با تاب‌آوری بالا این روابط اشخاص مستمر و پایدار خواهد بود. همچنین، امید و خودکارآمدی بالا در افراد می‌تواند به صورت بالقوه شاخص‌هایی تأثیرگذار در میزان مشارکت در کارهای گروهی و تیمی باشند. پژوهشی که بهادری خسروشاهی و همکارانش (۱۳۹۱) میان دانشجویان دانشگاه تبریز انجام دادند تأثیر مثبت سرمایه روان‌شناختی بر سرمایه اجتماعی را تصدیق می‌کند. بنابراین، فرضیه اول پژوهش عبارت است از:

**فرضیه اول: سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معنادار بر سرمایه اجتماعی می‌گذارد.****رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی**

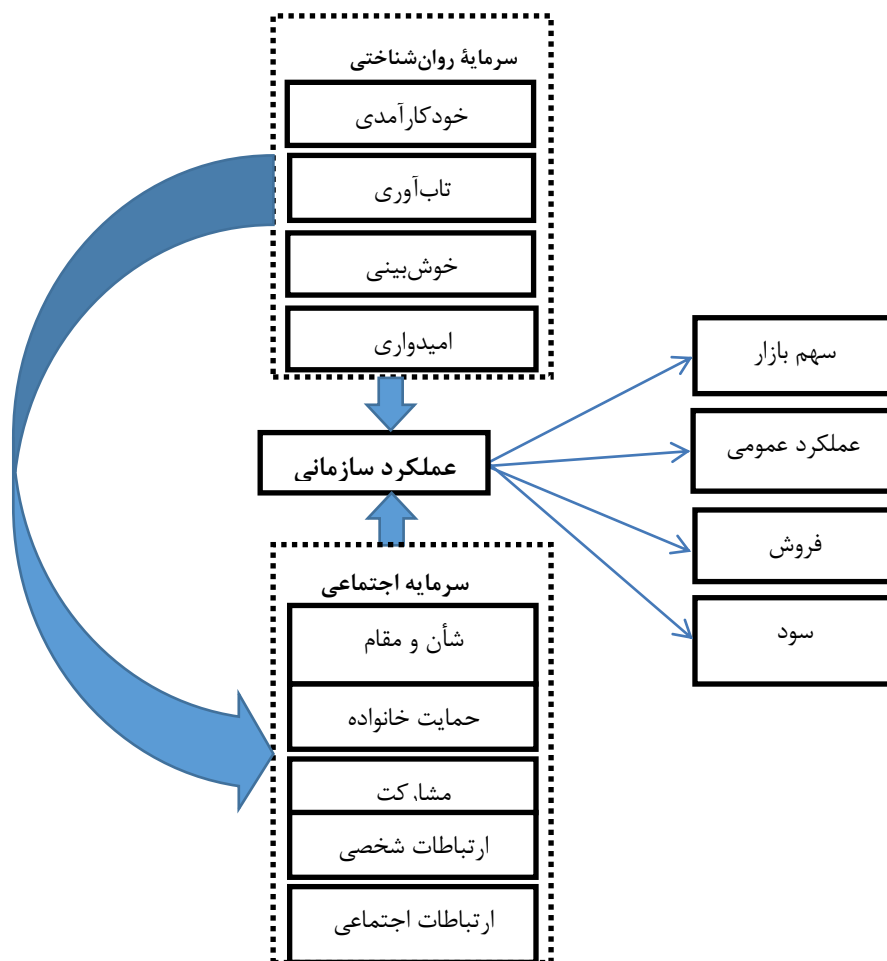
سرمایه اجتماعی سازمانی می‌تواند با قادر ساختن کارمندان برای دستیابی به منابعی که در شبکه‌ای مورد نظر یافت می‌شود و به واسطه تسهیل انتقال و سهیم شدن در دانش باعث ارتقای عملکرد شود (Gittell et al 2007). سرمایه اجتماعی موجود در گروه‌ها منجر به تغییر رفتار می‌شود. این تغییر به سهیم شدن بیشتر در دانش می‌انجامد و به نوبه خود به طور مثبت بر عملکرد سازمان و شغل تأثیر می‌گذارد. گروه‌ها به واسطه گسترش روابط، که باعث ایجاد حس اعتماد و تعهد دوطرفه و ایجاد زبان و موقعیت مشترک می‌شود، تولیدکنندگان سرمایه اجتماعی تلقی می‌شوند. این سرمایه اجتماعی به نوبه خود باعث ایجاد محیطی می‌شود که عملکرد شغلی و جمعی در آن به صورت مثبت تحت تأثیر قرار می‌گیرد (Lesser & Storck 2001).

**فرضیه دوم: سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معنادار بر عملکرد سازمانی می‌گذارد.****رابطه سرمایه روان‌شناختی و عملکرد سازمانی**

طبق تحقیقات لوتانز و همکارانش سرمایه روان‌شناختی که ترکیبی است از خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی، و تاب‌آوری به منزله یک سازه مرکزی با پیامدهای سازمانی (مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، تغییر سازمانی، و ...) آثار انگیزشی بیشتری نسبت به هر یک از اجزا به صورت انفرادی دارد. لوتانز و همکارانش (۲۰۰۷) در تحقیقات دیگری به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان‌شناختی، به جهت ماهیت انعطاف‌پذیری و برخورداری از قابلیت آموزش و توسعه، به‌سختی از سوی رقبا تقلید می‌شود و در نتیجه از پتانسیل بالایی جهت خلق مزیت رقابتی پایدار برخوردار است. ازین‌رو سرمایه روان‌شناختی اولاً نقطه اتصال و پیوند و همچنین خلق سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی و ایجاد هم‌افزایی بین آن‌ها از طریق تلاش جهت تحقق «پتانسیل نهادینه» فرد محسوب می‌شود و با ایجاد هم‌افزایی بین انواع سرمایه واریانس بیشتری را در پیش‌بینی متغیرهای سازمانی ارائه می‌کند و ثانیاً با عملکردهای فوق‌العاده‌ای همچون کارآفرینی، خلاقیت، و عملکرد نوآورانه رابطه دارد که

باعث خلق مزیت رقابتی در سازمان‌ها، به‌ویژه در شرایط دشوار و بحرانی، می‌شود. بدین ترتیب، می‌توان فرضیه سوم را مهم‌ترین فرضیه در نظر گرفت:

**فرضیه سوم: سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معنادار بر عملکرد سازمانی می‌گذارد.**  
با توجه به مباحث مطرح‌شده مدل مفهومی برخاسته از پیشینه پژوهش به صورت شکل ۱ طراحی می‌شود.



شکل ۱. رابطه سرمایه روان‌شناختی، سرمایه اجتماعی، و عملکرد سازمانی (مدل مفهومی پژوهش، محقق ساخته، ۱۳۹۸)

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی-همبستگی است. روش گردآوری اطلاعات به دو شیوه کتابخانه‌ای و مطالعات میدانی می‌باشد. در این پژوهش از ابزار پرسشنامه متناسب با اهداف پژوهش و محدودیت زمانی استفاده شد. پرسشنامه استاندارد استفاده شده در پژوهش فلشویو و همکاران (۲۰۱۴) شامل سؤالاتی با طیف لیکرت پنج درجه‌ای (از خیلی کم تا خیلی زیاد) برای سنجش متغیرهای سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی است که تعدادی از گویه‌هایی که مقادارهای تحلیل عاملی تأییدی لازم را کسب نکردند حذف شدند. همچنین، پرسشنامه لوتانز و همکارانش (۲۰۰۷) برای متغیر سرمایه روان‌شناختی، که با اهداف تحقیق مرتبط است، ترجمه و بومی‌سازی شد و با تأیید استادان مورد استفاده قرار گرفت. جامعه آماری مد نظر همه کارکنان کسب‌وکارهای کوچک شهر تبریز بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری دومرحله‌ای شده در مرحله اول با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای از بین شرکت‌های شهرک صنعتی سرمایه‌گذاری خارجی، شهرک صنعتی بستان‌آباد، شهرک صنعتی سعیدآباد، و شهرک صنعتی سهند ۱۸ کسب‌وکار انتخاب و در مرحله دوم از بین همه کارکنان، که ۷۵۰ نفر بودند، طبق فرمول کوکران ۲۵۵ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. تحلیل داده‌ها طبق روش دومرحله‌ای اندرسون و گرباین با استفاده از دو نرم‌افزار SPSS18 و AMOS22 انجام شد.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

ابتدا داده‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحلیل توصیفی می‌شود. نتایج بررسی توصیفی این داده‌ها در جدول ۱ خلاصه شده است.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، بیشترین تعداد افراد نمونه (۴۵ درصد) دارای تحصیلات لیسانس و از نظر سن بین ۳۰ تا ۴۰ سال هستند که معادل ۴۹/۷ درصد کل نمونه است و نزدیک به نیمی از کل نمونه را تشکیل می‌دهد. همچنین، افراد با سابقه کار ۵ تا ۱۵ سال و ۱۵ تا ۲۵ هر یک با ۳۹/۸ درصد بیشترین حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. در نمونه مورد

بررسی تعداد مردان بسیار بیشتر از تعداد زنان است و این تفاوت به حدی است که تعداد مردان ۵۰ برابر تعداد زنان است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی نمونه

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۲۵۰
	زن	۵
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۲۱
	۳۰ تا ۴۰ سال	۱۲۷
	۴۰ تا ۵۰ سال	۹۱
	بیشتر از ۵۰ سال	۱۶
سطح تحصیلات	دیپلم	۴۲
	فوق دیپلم	۵۸
	لیسانس	۱۱۵
	فوق لیسانس و دکترا	۴۰

### تحلیل استنباطی داده‌ها

در این پژوهش طبق روش دومرحله‌ای پیشنهادی اندرسون و گرباین (۱۹۸۸) داده‌ها تجزیه و تحلیل شدند. در تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از نرم افزارهای SPSS18 و AMOS22 استفاده شد. برای استفاده از روش حداکثر درست‌نمایی، باید مطمئن شد داده‌ها دارای توزیع نرمال‌اند. برای آزمون نرمال بودن چندمتغیره از دو شاخص چولگی و کشیدگی استفاده شد که نشانه نرمال بودن آنها این است که مقدار آنها در دامنه بین -۱ تا +۱ یا -۱/۵ تا +۱/۵ باشند (Schumacker & Lomax 2004). در این پژوهش، دامنه مقادیر شاخص چولگی بین ۰/۶۱۷ تا ۰/۸۰۹+ و شاخص کشیدگی بین ۰/۱۹- تا ۰/۹۷۲+ به دست آمد که نشان می‌دهد داده‌های مربوط به متغیرهای مختلف مورد مطالعه نرمال‌اند و از آنجا که داده‌ها بیش از ۵ برابر تعداد گویه‌ها بود داده‌ها برای تحلیل عاملی تأییدی کفایت می‌کنند.

### تجزیه و تحلیل مدل اندازه‌گیری

به منظور ارزیابی مدل اندازه‌گیری، ابتدا مدل اندازه‌گیری اعتبارسنجی شد. به این منظور، اعتبار همگرا و تشخیصی بررسی شد. طبق نظر فارنل و لرکر (۱۹۸۱) و هیر و همکارانش (۲۰۰۶) بارهای عاملی که حداقل برابر ۰/۵ باشند و طبق نظر هیر و همکارانش (۲۰۰۶) در صورتی که شاخص CR بالاتر از ۰/۷ باشد اعتبار سازه بالاست و بین ۰/۶ تا ۰/۷ اعتبار قابل قبول است. طبق جدول ۲، شاخص CR برای متغیرهای مدل بین ۰/۷۴۱ و برای خودکارآمدی تا ۰/۸۵۲ برای سلامت سازمانی به دست آمد که نشان‌دهنده اعتبار بالاست. همچنین، شاخص AVE باید حداقل ۰/۵ باشد که همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود به دلیل اینکه در این مدل بیش از یک متغیر پنهان وجود دارد اعتبار تشخیصی نیز بررسی شد. طبق پیشنهاد باین (۲۰۱۰)، اگر همبستگی بین متغیرها کمتر از ۰/۹ باشد، نشان‌دهنده اعتبار تشخیصی ابزار اندازه‌گیری است. در این تحقیق همبستگی میان همه سازه‌ها کمتر از ۰/۹ است که قابل قبول است (جدول ۳). از طرفی، جذر AVE هر متغیر از همبستگی‌های همان متغیر با سایر متغیرها بیشتر است. بنابراین، سازه‌ها دارای اعتبار تشخیصی اند. در تحقیق حاضر بارهای عاملی گویه ۴ (شان و مقام)، گویه ۳ (روابط شخصی)، گویه ۴ (خودکارآمدی)، و گویه ۵ (عملکرد سازمانی) به ترتیب برابر با ۰/۲۶۳، ۰/۴۰۲، ۰/۴۱۸، ۰/۳۲۱ به دست آمد که چون کمتر از ۰/۵ بود این گویه‌ها از فرایند تحقیق حذف شدند و ادامه کار با ۳۱ گویه انجام گرفت. بارهای عاملی مورد تأیید در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. بررسی اعتبار و هم‌خطی داده‌ها

متغیر / شاخص	بار عاملی	CR	AVE	TOL	VIF	ضریب آلفا
سرمایه روان‌شناختی						۰/۸۲۹
خودکارآمدی	۰/۷۹۲	۰/۷۴۱	۰/۵۴۲	۰/۴۸۷	۲/۰۵۳	۰/۷۱۴
گویه ۱	۰/۸۹۰					
گویه ۲	۰/۷۳۱					
گویه ۳						
تاب‌آوری	۰/۷۹۲	۰/۸۵۲	۰/۶۶۳	۰/۴۱۸	۲/۳۹۲	۰/۷۹۲
گویه ۱	۰/۶۹۰					
گویه ۲	۰/۹۲۷					
گویه ۳	۰/۶۶۹					

## ادامه جدول ۲. بررسی اعتبار و هم خطی داده‌ها

ضرب آلفا	VIF	TOL	AVE	CR	بار عاملی	متغیر / شاخص
۰/۸۱۹	۱/۹۶۴	۰/۵۰۹	۰/۶۹۴	۰/۷۳۲	۰/۶۶	خوش بینی
					۰/۵۹۷	گویه ۱
					۰/۹۷۲	گویه ۲
					۰/۷۱۹	گویه ۳
۰/۷۸۳	۲/۰۰۸	۰/۴۹۸	۰/۸۰۱	۰/۸۱۱		امیدواری
					۰/۸۵۵	گویه ۱
					۰/۹۲۷	گویه ۲
					۰/۷۹۷	گویه ۳
۰/۸۴۱						سرمایه اجتماعی
۰/۸۰۱	۱/۹۵۷	۰/۵۱۱	۰/۶۱۱	۰/۷۹۴		شان و مقام
					۰/۷۸۳	گویه ۱
					۰/۸۸۴	گویه ۲
					۰/۷۰۸	گویه ۳
۰/۸۳۳	۱/۸۸۰	۰/۵۳۲	۰/۷۱۲	۰/۸۰۰		حمایت خانواده
					۰/۶۷۵	گویه ۱
					۰/۹۰۲	گویه ۲
					۰/۷۶۳	گویه ۳
۰/۷۸۹	۱/۴۰۸	۰/۷۱۰	۰/۶۰۸	۰/۷۷۸		مشارکت
					۰/۷۴۰	گویه ۱
					۰/۹۳۵	گویه ۲
					۰/۸۵۷	گویه ۳
۰/۸۰۹	۱/۴۶۷	۰/۶۸۱	۰/۷۲۵	۰/۸۰۹	۰/۸۳	روابط شخصی
					۰/۶۶۵	گویه ۱
					۰/۹۰۰	گویه ۲
					۰/۶۴۰	گویه ۳
۰/۷۴۸	۱/۹۵۳	۰/۵۱۲	۰/۷۰۲	۰/۷۹۴		روابط اجتماعی
					۰/۸۴۲	گویه ۱
					۰/۸۰۲	گویه ۲
					۰/۵۷۶	گویه ۳
۰/۸۶۸			۰/۷۲۶	۰/۸۱۹		عملکرد سازمانی
					۰/۵۸۳	گویه ۱
					۰/۷۷۰	گویه ۲
					۰/۵۱۸	گویه ۳
					۰/۵۵۲	گویه ۴

جدول ۳. همبستگی بین سازه‌ها

سازه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱. خودکارآمدی	۰/۸۳۶**									
۲. تاب‌آوری	۰/۶۴۸	۰/۸۱۴**								
۳. خوش‌بینی	۰/۵۵۱	۰/۴۷۳	۰/۸۳۳**							
۴. امیدواری	۰/۷۰۷	۰/۵۳۷	۰/۷۴۳	۰/۸۹۴**						
۵. شأن و مقام	۰/۲۶۳	۰/۱۴۴	۰/۴۵۶	۰/۲۵۶	۰/۷۸۲**					
۶. حمایت خانواده	۰/۲۵۷	۰/۲۰۱	۰/۳۵۰	۰/۳۴۸	۰/۶۰۹	۰/۸۴۴**				
۷. مشارکت	۰/۲۶۸	۰/۳۸۷	۰/۴۳۳	۰/۳۱۰	۰/۲۹۸	۰/۴۰۲	۰/۷۸۰**			
۸. روابط شخصی	۰/۳۲۱	۰/۴۳۲	۰/۶۸۱	۰/۲۸۱	۰/۵۵۹	۰/۴۷۸	۰/۶۶۵	۰/۸۵۱**		
۹. روابط اجتماعی	۰/۴۶۳	۰/۴۱۲	۰/۲۱۴	۰/۲۱۴	۰/۵۴۲	۰/۲۲۴	۰/۲۱۴	۰/۳۳۳	۰/۸۳۷**	
۱۰. عملکرد سازمانی	۰/۲۱۴	۰/۶۰۱	۰/۵۴۱	۰/۴۴۱	۰/۶۵۴	۰/۱۳۱	۰/۳۰۱	۰/۴۱۵	۰/۴۴۵	۰/۸۵۲**

\*\* ریشه دوم شاخص AVE

### بررسی هم‌خطی داده‌ها

به دلیل اینکه همبستگی بین سازه‌ها (جدول ۳) پایین‌تر از ۰/۹ است و هیچ پیام خطایی مبنی بر همبستگی خطی سازه‌ها از طریق خروجی نرم‌افزار دریافت نشد، همبستگی خطی وجود ندارد. برای اطمینان از این ادعا، دو شاخص VIF و TOL در مورد تک‌تک متغیرها بررسی شد. نتایج در جدول ۲ درج شده است. طبق نظر هیر و همکارانش (۲۰۰۶)  $VIF \leq 4$  یا  $TOL < 0/3$  وجود هم‌خطی چندگانه را نشان می‌دهد. با توجه به جدول ۲، داده‌ها در همه متغیرها در محدوده قابل قبول قرار دارند و هم‌خطی در هیچ‌یک مشاهده نشد.

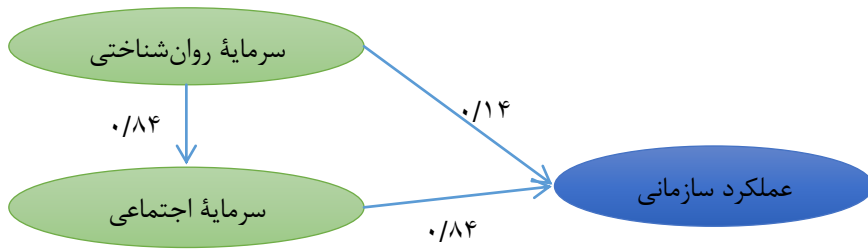
### تحلیل مسیر و آزمون فرضیه‌های تحقیق

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر در شکل‌هایی که در ادامه می‌آید نشان داده شده است. مدل ساختاری برای آزمون فرضیه‌های اصلی پژوهش در شکل ۲ ارائه شده که قابل مشاهده است.

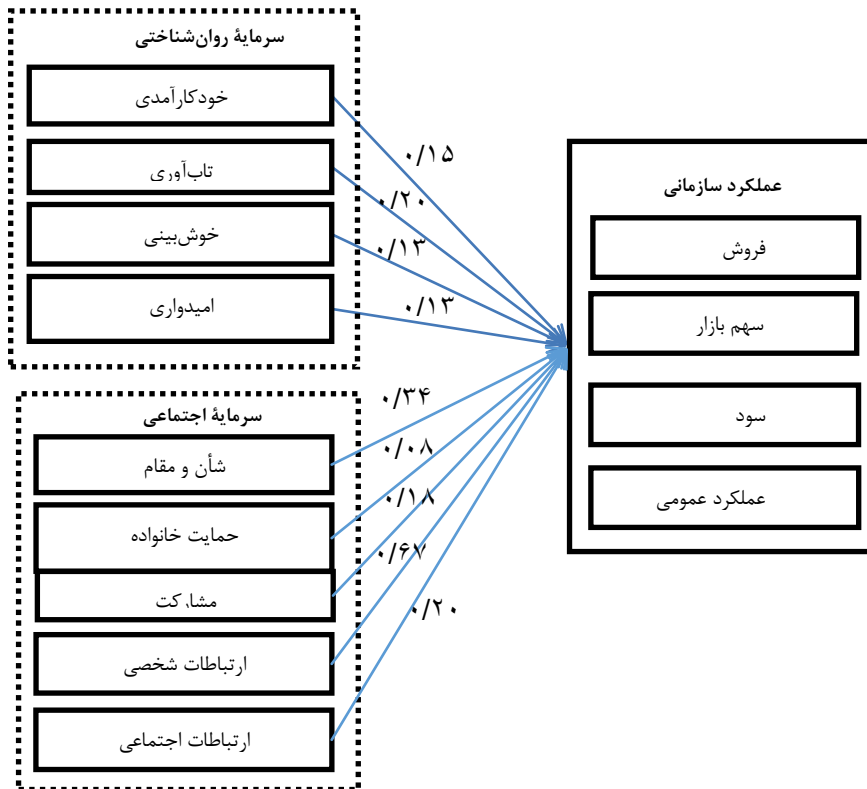
در مدل اصلی پژوهش شاخص‌های CFI، IFI، GFI، AGFI، و TLI به ترتیب برابر ۰/۹۱۶، ۰/۹۲۱، ۰/۹۵۶، ۰/۹۲۰، و ۰/۹۰۱ است که به دلیل اینکه بیش از ۰/۹ هستند قابل قبول‌اند. شاخص RMSEA باید کمتر از ۰/۰۸ باشد. این شاخص در مدل بالا برابر ۰/۰۷۲



به دست آمد که قابل قبول است. همچنین کای اسکور نسبتی برابر با ۲/۰۴۰ و کمتر از ۵ و قابل قبول است.



شکل ۲. مدل ساختاری برای آزمون فرضیه‌های اصلی تحقیق



شکل ۳. مدل ساختاری برای آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق

در مدل ساختاری آزمون فرضیه‌های فرعی شاخص‌های CFI، IFI، GFI، AGFI و TLI به ترتیب برابر ۰/۸۹۶، ۰/۹۴۱، ۰/۹۳۶، ۰/۹۰۱ و ۰/۹۱۱ است که فقط شاخص GFI در محدوده قابل قبول قرار ندارد و کمتر از ۰/۹ است. شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۷۶ به دست آمد که قابل قبول است. همچنین، کای اسکوئر نسبی برابر ۳/۷۱۱ و کمتر از ۵ و قابل قبول است.

جدول ۴. نتایج تحلیل مسیر در مدل ساختاری

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	نسبت بحرانی	ضریب مسیر غیر مستقیم
خودکارآمدی	← عملکرد سازمانی	۰/۱۴۹*	۲/۳۲۶	-
تاب‌آوری	← عملکرد سازمانی	۰/۱۹۹**	۲/۹۷۳	-
خوش‌بینی	← عملکرد سازمانی	۰/۱۳۴*	۲/۳۸۸	-
امیدواری	← عملکرد سازمانی	۰/۱۲۹*	۲/۱۰۳	-
شان و مقام	← عملکرد سازمانی	۰/۳۴۵**	۴/۹۳۱	-
حمایت خانواده	← عملکرد سازمانی	۰/۰۷۶	۱/۳۸۱	-
مشارکت	← عملکرد سازمانی	۰/۱۷۶*	۲/۶۹۱	-
روابط شخصی	← عملکرد سازمانی	۰/۶۶۸**	۸/۰۵۶	-
روابط اجتماعی	← عملکرد سازمانی	۰/۲۰۴**	۳/۰۲۶	-
سرمایه روان‌شناختی	← سرمایه اجتماعی	۰/۸۴۳**	۸/۸۳۵	-
سرمایه روان‌شناختی	← عملکرد سازمانی	۰/۱۴۵*	۲/۰۵۳	۰/۷۱۱**
سرمایه اجتماعی	← عملکرد سازمانی	۰/۸۴۳**	۵/۲۸۰	-

P<۰/۰۱\*\*

P<۰/۰۱\*

نتایج تجزیه و تحلیل مسیر نشان داد همه ابعاد سرمایه روان‌شناختی شامل خودکارآمدی ( $\beta=0/149$  و  $P<0/05$ )، تاب‌آوری ( $\beta=0/199$  و  $P<0/01$ )، خوش‌بینی ( $\beta=0/134$  و  $P<0/05$ )، امیدواری ( $\beta=0/129$  و  $P<0/05$ ) بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارند. بنابراین، فرضیه‌های فرعی اول، دوم، سوم، و چهارم تأیید می‌شوند. همچنین، ابعاد شان و مقام ( $\beta=0/345$  و  $P<0/01$ )، مشارکت ( $\beta=0/176$  و  $P<0/05$ )،

روابط شخصی ( $\beta=0/668$  و  $P<0/01$ )، و روابط اجتماعی ( $\beta=0/204$  و  $P<0/01$ ) از متغیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار می گذارند. بنابراین، فرضیه های فرعی پنجم، هفتم، هشتم، و نهم تأیید می شوند. از طرفی، تأثیر حمایت خانواده ( $\beta=0/076$  و  $P>0/05$ ) بر عملکرد سازمانی تأیید نشد و فرضیه فرعی ششم تحقیق رد شد. شایان ذکر است از میان ابعاد سرمایه روان شناختی بُعد تاب آوری بیشترین تأثیر را بر عملکرد سازمانی می گذارد و از میان ابعاد سرمایه اجتماعی بعد روابط شخصی بیشترین تأثیر را بر عملکرد سازمانی می گذارد. از طرفی، با توجه به ضریب تعیین عملکرد سازمانی (معادل  $0/740$ )، ۷۴ درصد تغییرات عملکرد سازمانی توسط خودکارآمدی، تاب آوری، شأن و مقام، خوش بینی، امیدواری، روابط شخصی، روابط اجتماعی، و مشارکت تبیین می شود. همچنین، سرمایه روان شناختی با ضریب  $0/84$  و در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر سرمایه اجتماعی تأثیرگذار است و این متغیر ۷۱ درصد تغییرات سرمایه اجتماعی را تبیین می کند. بنابراین، فرضیه اصلی اول تحقیق پذیرفته می شود. از طرفی، سرمایه روان شناختی و سرمایه اجتماعی به ترتیب، با ضرایب  $0/14$  و  $0/84$ ، بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار می گذارد که نشان می دهد تأثیر سرمایه اجتماعی معنادارتر (در سطح ۹۵ درصد اطمینان) و قوی تر از تأثیر سرمایه روان شناختی بر عملکرد سازمانی است. در مجموع، فرضیه های اصلی دوم و سوم تحقیق پذیرفته می شود. این دو متغیر در مجموع ۹۴ درصد تغییرات عملکرد سازمانی را تبیین می کنند. همچنین، نتایج نشان داد سرمایه روان شناختی با ضریب  $0/71$  در سطح اطمینان ۹۹ درصد از طریق متغیر سرمایه روان شناختی به طور غیر مستقیم بر عملکرد سازمانی مؤثر است. بنابراین، سرمایه اجتماعی در رابطه سرمایه روان شناختی و عملکرد سازمانی نقش میانجی دارد.

### بحث و نتیجه

هدف تحقیق تبیین رابطه سرمایه روان شناختی و سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی بود. جامعه آماری این تحقیق همه کارکنان کسب و کارهای کوچک شهر تبریز بودند. نتایج آزمون فرضیه های فرعی اول تا چهارم نشان داد خودکارآمدی، تاب آوری، خوش بینی، و

امیدواری بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارند. نتایج حاصل از این فرضیه‌ها با یافته‌های پژوهشگران پیشین، از جمله لوتانز و همکارانش (۲۰۰۷)، تطابق دارد. بنابراین افرادی با ویژگی‌های اراده بالا برای نیل به موفقیت، شناخت راه‌های دستیابی به موفقیت، نگرش خوش‌بینانه و واقع‌بینانه به قابلیت‌ها و ظرفیت‌های خود، توان رویارویی با چالش‌ها، و اعتمادبه‌نفس بالا در وهله اول منجر به بهبود عملکرد کارکنان و در نهایت منجر به ارتقای عملکرد کسب‌وکارهای کوچک می‌شود. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های فرعی پنجم، هفتم، هشتم، و نهم نشان داد شأن و مقام، مشارکت، روابط شخصی، و روابط اجتماعی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارد. اما نتیجه فرضیه فرعی ششم نشان داد حمایت اجتماعی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار نمی‌گذارد. در حقیقت، سرمایه اجتماعی سازمانی، که یک منبع ناشی از ویژگی‌های روابط اجتماعی درون سازمان است و از طریق جهت‌گیری اهداف جمعی و اعتماد مشترک میان اعضای سازمان شناخته می‌شود، با تسهیل عمل جمعی موفقیت‌آمیز منجر به ایجاد ارزش برای سازمان و در نهایت بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. لاپتون (۲۰۱۱) نیز بیان می‌کند سرمایه اجتماعی منبع اصلی مزیت رقابتی پایدار و عملکرد سازمانی برتر است. عملکرد سازمانی در شبکه‌های اجتماعی با کیفیت مناسب اثربخش‌تر و کارآمدتر است. رادز و همکارانش (۲۰۰۸) اعلام کردند روابط بین افراد و تسهیم اطلاعات بین آن‌ها زمینه لازم برای انتقال دانش را فراهم می‌کند. در نتیجه، روابط آن‌ها با یکدیگر ایجاد و حفظ می‌شود و با تسهیل اقدام جمعی و هدفمند گروه‌ها و سازمان قادرند به عملکرد برتر دست یابند. بنابراین، همبستگی معنادار بین سرمایه‌های اجتماعی و عملکرد سازمانی تأیید شد. به‌علاوه، سرمایه‌های اجتماعی زمینه رشد فردی و یادگیری سازمانی را فراهم می‌آورد و تسهیم دانش بین گروه‌ها و واحدهای کسب‌وکار را تسهیل می‌کند که امکان بهبود عملکرد را برای این کسب‌وکارها فراهم می‌آورد. همچنین، نتایج حاصل از این فرضیه‌ها با یافته‌های پژوهشگرانی چون گیتل و همکارانش (۲۰۰۷) و لسر و استورک (۲۰۰۱) مطابقت و همخوانی دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی اول نشان می‌دهد سرمایه روان‌شناختی

بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارد و سرمایه اجتماعی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد سازمانی نقش میانجی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت فردی که به زندگی و آینده خود امیدوار است می‌تواند با دید مثبت به زندگی بنگرد و احتمال عضویت او در شبکه‌های اجتماعی رسمی و گروه‌های کاری بیشتر است و فردی که خودکارآمدی بالایی دارد رابطه مناسب‌تری با دیگران برقرار می‌کند و متقابلاً حمایت‌های آن‌ها را فرامی‌خواند و احساس کارآمدی بیشتری خواهد داشت. همچنین، خوش‌بینی افراد باعث می‌شود با گروه‌های اجتماعی و افراد مختلف در شبکه روابطشان تماس و پیوند داشته باشند و اعتماد آن‌ها به سایر اعضای جامعه و افرادی که با آن‌ها در شبکه روابطشان در تماس اند بیشتر شود. همچنین می‌توان گفت فرد تاب‌آور ارتباط اجتماعی بیشتری با دیگران دارد و زمانی که درگیر مکالمه با دوستان و اطرافیان خود می‌شود به نوعی با او درددل می‌کند و انتظار دریافت حمایت دارد. نتایج حاصل از این فرضیه با یافته‌های پژوهشگرانی چون بهادری خسروشاهی و همکارانش (۱۳۹۱) و آدلر و وان (۲۰۰۲) تطابق دارد.

### پیشنهاد

با توجه به همبستگی درونی بین شاخص‌های سرمایه روان‌شناختی و تأثیر مستقیم و غیر مستقیم آن بر عملکرد سازمانی، پیشنهاد می‌شود صاحبان کسب‌وکارها با دادن اختیار لازم امکان هدف‌گذاری شخصی و ارتقای اعتماد به نفس کارکنان را فراهم آورند و کارکنان را برای ارتقای سخت‌کوشی توانمند سازند. از مشاوره‌های روان‌شناسی برای تغییر نگرش آن‌ها به سمت خوش‌بینی به وقایع و قابلیت‌ها و توانایی‌های فکری و جسمی خود استفاده کنند و برای تقویت امیدواری آن‌ها مسیر شغلی و پیشرفت شغلی به صورت کارراهه شغلی شفاف مشخص شود. مشارکت دادن کارکنان در وظایف چالش‌برانگیز و تشویق آنان در انجام دادن موفقیت‌آمیز فعالیت‌های سازمانی انگیزه تلاش بیشتر جهت پیشبرد وظایف سخت و دشوار را در آنان ایجاد می‌کند که نیازمند برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی برای مدیران و سرپرست‌هاست.

## منابع

- بهادری خسروشاهی، جعفر؛ تورج هاشمی نصرت‌آباد؛ جلیل باباپور خیرالدین (۱۳۹۱). «رابطه سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز»، پژوهش و سلامت، د ۲، ش ۱، صص ۱۴۵ - ۱۵۳.
- جمالی، غلام‌رضا (۱۳۹۵). «تحلیل ابعاد نوآوری باز مبتنی بر توسعه فناوری اطلاعات در شرکت‌های دانش‌بنیان: تلفیق BSC، FANP، و DEMATEL»، مدیریت فناوری اطلاعات، د ۸، ش ۳، صص ۵۱۹ - ۵۴۰.
- خلیفه‌سلطانی، حشمت؛ فرزانه والی؛ سعید صحت (۱۳۹۳). «تأثیر سرمایه روان‌شناختی مثبت مدیران بر بهبود عملکرد کارکنان: مطالعه در شرکت بیمه ملت شهر تهران»، علوم مدیریت ایران، د ۹، ش ۳۳، صص ۴۷ - ۶۸.
- ریاحی، ابوالفضل (۱۳۹۳). «رهیافت توسعه صنایع کوچک و متوسط در ایران»، مدیریت استراتژیک صنعتی، د ۱۱، ش ۳۳، صص ۱ - ۱۳.
- شمسی گوشکی، سجاد؛ روح‌الله نعمتی (۱۳۹۴). «رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی با عملکرد سازمانی (مورد مطالعه فروشگاه‌های شهر کرمان)»، مدیریت سرمایه اجتماعی، د ۲، ش ۲، صص ۲۶۵ - ۲۹۰.
- عباسی، محرم؛ الهام ابراهیمی؛ ملیحه شیخی قهی؛ علی‌رضا اکبری (۱۳۹۸). «تحلیل سطوح مفهوم سرمایه اجتماعی با رویکرد فراترکیب»، جامعه‌پژوهی فرهنگی، ۱۰(۲)، صص ۵۵ - ۷۹.

## References

- Abbasi, M., Khanifar, F., Abbasi, A., & nouri, k. (2019). Analyzing Levels of the Social Capital Concept Using Meta-synthesis Approach. *journal of sociological cultural studies*, 10(2). pp. 55-79.
- Anderson, A. R. & Miller, C. J. (2003). "Class matters": Human and social capital in the entrepreneurial process. *The journal of socio-economics*, 32(1), pp. 17-36.
- Anklam, P. (2002). Knowledge management: the collaboration thread. *Bulletin of the American Society for Information Science and Technology*, 28(6), pp. 8-11.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), pp. 127-152.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2009). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on

- relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral science*, 44(1), pp. 48-70.
- Shamsi Ghuoshky, S. & Nemati, R. (2014). The Relationship between Social Capital and Human Capital with Organizational Performance (Case Study: Kerman City Stores. 2(2)-290-267. (in Persian).
- Bhadori Khosrowshahi, J., Hashemi Nosrat Abad, & Toraj-Babapour Kheireddin, J. (2012). "Relationship between psychological capital and social capital of Tabriz University students". *Journal of Research and Health*, 2(1), pp. 145-153. (in Persian).
- Darcy, C., Hil, J., McCabe, T., & McGovern, P. (2014). A consideration of organisational sustainability in the SME context A resource-based view and composite model. *European Journal of Training and Development*, pp. 400-401.
- Felicio, J. A., Couto, E., & Caiado, J. (2014). Human capital, social capital and organizational performance: A structural modeling approach (No. 1302). Centre for Applied Mathematics and Economics (CEMAPRE), School of Economics and Management (ISEG), Technical University of Lisbon.
- Ghoshal, S. & Bartlett, C. A. (1990). The multinational corporation as an interorganizational network. *Academy of management review*, 15(4), pp. 603-626.
- Gittell, J. H., Seidner, R., & Wimbush, J. (2007). A social capital Model of High Performance Work systems, Presented in conference on HRM and Knowledge Related Performance Copenhagen: Copenhagen Business School, pp. 1-44.
- Grosbois, J. F. (2011). The impact of knowledge management practices on nuclear power plant organization performance. Thesis of PhD, Carleton University, Ottawa, Ontario, Canada.
- Jamali, Gh. (2016). Analysis of Dimensions of Open Innovation Based on Information Technology Development in Knowledge Companies: Integration of BSC, FANP and DEMATEL. *Information Technology Management*, 8(3), pp. 519-540. (in Persian)
- Kachlami, K. Yazdanfar, D. (2016). "Determinants of SME growth: The influence of financing pattern. An empirical study based on Swedish data", *Management Research Review*, Vol. 39 Iss: 9, pp.966 – 986.
- Khalifehsoltani, H., Wali, F., & Sehat, S. (2013). "The Impact of Positive Psychological Capital on Managers' Performance Improvement: A Study in Tehran Mellat Insurance Company". *Iranian Journal of Management Science*. 9(33), pp. 68-47. (in Persian)
- Lesser, E. L. & Storck, J. (2001). Communities of paractice and organizational performance, *IBM systems Journal*, 40(4), pp. 830-844.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of organizational behavior*, 27(3), pp. 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), pp. 541-572.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The Mediating

- Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, pp. 219-238.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction". *Personnel psychology*, 60(3), pp. 541-572.
- Peterson, S. J. & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), pp. 26-31.
- Riahi, A. (2014). Small and Medium Industries Development Approach in Iran. *Journal of Industrial Strategic Management*, 11( 33), pp. 1-13. (in Persian)
- Schumacker, RE. & Lomax, RG. (2004). A beginner's guide to structural equation modeling. Mahwah NJ: Lawrence Erlbaum.
- Seligman, M. E. & Csikszentmihalyi, M. (2014). *Positive psychology: An introduction*; Springer Netherlands, pp. 279-298.
- Sengupta, A., Venkatesh, D. N., Sinha, Arun K. (2013). "Developing performance-linked competency model: a tool for competitive advantage", *International Journal of Organizational Analysis*, 21 (4): pp. 504 -527.
- Skervlavaj, M., Stemberger, M. I., & Dimovski, V. (2007). Organizational learning culture—the missing link between business process change and organizational performance. *International Journal of Production Economics*, 106(2), pp. 346-367.
- Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (2009). *Oxford handbook of positive psychology*. Oxford University Press, USA.
- Wu, S. I. & Liu, D. I. Y. (2010). "The performance measurement perspectives and causal relationship for ISO-certified companies a case of opto-electronic industry". *International Journal of Quality & Reliability Management*, 27, pp. 27-47.
- Yang, J., Brashear Alejandro, T. G., & Boles, J. S. (2011). The role of social capital and knowledge transfer in selling center performance. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 26(3), pp. 152-161.