



سرمایه روانشناختی

محمد رضا زمانی

منبع: کتاب

Positive Organizational Behavior - Chapter2

مقدمه

- ▶ از چند سال قبل محققان رفتار سازمانی متوجه شدند که این رشته بیش از حد بر جنبه های منفی رفتار انسانی متمرکز شده و از جنبه های مثبت غفلت ورزیده است.
- ▶ این رشته به جای تمرکز بر اینکه چه عواملی باعث شکوفایی استعدادهای درونی انسان می شود به عوامل شکست کارکنان در محیط کار پرداخته بود.
- ▶ شروع این زمینه جدید در سال ۱۹۹۸ توسط رئیس موسسه APA آقای مارتین سلیگمان با به چالش کشیدن زمینه متداول این رشته صورت گرفت.

مقدمه

▶ در این راستا دو رویکرد در این زمینه جدید به وجود آمد

▶ **Positive Organizational Behavior (POB)**

▶ این رویکرد به مباحث خرد مربوط به عملکرد و رشد کارکنان می پردازد

▶ **Positive Organizational Scholarship (POS)**

▶ این رویکرد به مسائل کلان سازمانی در این زمینه می پردازد.

▶ البته دو رویکرد همپوشانی هایی با هم دارند.

تعریف

▶ تعریف جامع سرمایه روانشناختی بدین صورت است:

▶ حالت روانشناختی مثبت فرد نسبت به رشد که با این مشخصه ها نمایان می شود:

1. اطمینان به خود در قبول مسئولیت و سعی در جهت موفقیت در وظایف چالش برانگیز
2. ایجاد یک حالت خوشبینی نسبت به موفقیت در حال و آینده
3. حفظ جهت در مسیر هدف و تغییر مسیر (در صورت نیاز) برای رسیدن به هدف
4. مقاومت هنگام مواجه شدن با سیلی از مشکلات و حتی تلاش بیشتر (تاب آوردن) برای رسیدن به موفقیت

ویژگی های سرمایه روانشناختی

- ▶ این سرمایه فراتر از سرمایه انسانی (چیزی که می دانیم) است .
- ▶ این سرمایه فراتر از سرمایه اجتماعی (کسانی که می شناسیم) است.
- ▶ این سرمایه مثبت گرا است (بر خلاف رویه های سنتی رفتار سازمانی)
- ▶ این سرمایه منحصر به فرد است (صرفا با استفاده از نظریه های سنتی تشریح نمی گردد)
- ▶ این سرمایه بر اساس تئوری و تحقیق است.

ویژگی های سرمایه روانشناختی

- ▶ این سرمایه قابل اندازه گیری است.
- ▶ این سرمایه حالتی قابل ایجاد و توسعه است.
- ▶ این سرمایه بر عملکردهای کاری موثر است.

حالت های سرمایه روانشناختی

▶ همان چهار حالتی است که در رفتار سازمانی مثبت گرا مورد توجه قرار گرفته است:

▶ خوداتکایی / اعتماد به نفس

▶ اطمینان فرد نسبت به توانایی خود در به کارگیری انگیزه ، منابع شناختی و اتخاذ عمل لام برای انجام موفق یک وظیفه

▶ ظرفیت مدل سازی ، تفکر پیش نگرانه ، مشاهده ، خود تنظیمی و خودانعکاسی به افراد با اعتماد به نفس اجازه می دهد تا هدف های چالشی برای خود انتخاب کرده و به صورت فعالانه قدم های لازم را برای رسیدن به آن بردارند.

حالت های سرمایه روانشناختی

▶ روش های ایجاد خود اتکایی / اعتماد به نفس

▶ موفقیت مداوم و استادی تدریجی در کار

▶ یادگیری مشاهده ای

▶ ترغیب اجتماعی

▶ انگیختگی فیزیولوژیک / روانشناختی

حالت های سرمایه روانشناختی

▶ امید روانشناختانه

▶ یک حالت انگیزشی مثبت براساس یک حس تعاملی منتج شده از

▶ (۱) حس عاملیت (انرژی هدایت شده توسط هدف) و

▶ (۲) آگاهی از مسیر (برنامه ریزی برای رسیدن به هدف ها)

▶ یک قسمت مهم ایجاد و مدیریت امید هدف گذاری مناسب است. تعیین هدف های مشخص ، قابل اندازه گیری و به اندازه کافی چالش برانگیز اما واقع گرا می تواند به ایجاد حس عاملیت کمک کند.

▶ مرور ذهنی و برنامه ریزی اقتضایی از طریق پرسیدن سوالات چه می شود اگر می تواند به ایجاد مسیرهای مناسب و ارزیابی مقاصد آنها در رسیدن به هدف کمک کند.

حالت های سرمایه روانشناختی

خوشبینی روانشناختانه ▶

حالت خوشبینانه رویدادهای مثبت را به دلایل شخصی ، دائمی و فراگیر نسبت می دهد در حالیکه رویدادهای منفی را به عوامل خارجی ، موقتی و موقعیتی نسبت می دهد.

در سرمایه روانشناختی نوعی خوشبینی منعطف و واقعگرا توصیه شده است. ▶

حالت های سرمایه روانشناختی

▶ سه قدم برای ایجاد خوشبینی روانشناختانه

▶ آسانگیری نسبت به گذشته

▶ قدردانستن حال

▶ استفاده از فرصت های آینده

حالت های سرمایه روانشناختی

▶ تاب آوری روانشناختانه

▶ ظرفیت تجدید قوا و بازگشت در مواجهه با ناملايمات ، عدم اطمینان ها ، تعارضات ، شکست و حتی تغییر ، پیشرفت و مسئولیت پذیری بیشتر پس از آنها.

▶ افراد تاب آوری توانایی فوق العاده ای در قبول واقعیت دارند.

▶ آنها اعتقاد عمیق دارند که زندگی با ارزش است

حالت های سرمایه روانشناختی

▶ تاب آوری روانشناختانه

- ▶ ما همچنین مفهوم سازمان تاب آور داریم که با مشخصه هایی همچون ساختار منعطف ، روابط مستحکم ، حس واقعگرایی ، گرایش به تغییر ، تمایز و ارتباطات موثر است.
- ▶ این تعاریف نشان دهنده این است که تاب آوری ، زندگی را آرام و بی خطر نمی داند بلکه بر مدیریت موثر منابع کمیاب برای فراهم آوری یک زندگی خوشبخت علیرغم ناملایمات و مشکلات تاکید دارد.
- ▶ این رویکرد تاکید می کند که مواجهه با مشکلات اجتناب ناپذیر هستند پس باید در برابر آنها رویکرد فعالانه و نه منفعلانه داشت.

حالت های سرمایه روانشناختی

▶ تکنیک های تقویت تاب آوری روانشناختانه

▶ مبتنی بر دارایی ها

▶ مبتنی بر ریسک

▶ مبتنی بر فرآیند

مدیریت سرمایه روانشناختی

▶ علیرغم اهمیت این چهار عامل ، تحقیقات نشان داده اند که خود سرمایه روانشناختی به عنوان یک کل در سطح بالاتری از این عوامل قرار داشته و تاثیر بالایی بر به سزایی بر عملکرد شغلی دارد.

▶ این مفهوم به عنوان هسته مرکزی عوامل دیگر قرار داشته و به آنها ارزش می دهد.

مدیریت سرمایه روانشناختی

▶ علیرغم اهمیت این چهار عامل ، تحقیقات نشان داده اند که خود سرمایه روانشناختی به عنوان یک کل در سطح بالاتری از این عوامل قرار داشته و تاثیر بالایی بر به سزایی بر عملکرد شغلی دارد.

▶ این مفهوم به عنوان هسته مرکزی عوامل دیگر قرار داشته و به آنها ارزش می دهد.

با تشکر از توجه شما