

رأس المال النفسي: تعريفه، مكوناته، خصائصه وأثاره

Psychological Capital: Its definition, Components, Characteristics and Effects

قاسم عيسى^{1*}، ميموبي فوزي²¹ جامعة البليدة 2 (الجزائر)، ea.gacem@univ-blida2.dz² جامعة البليدة 2 (الجزائر)، fawmihoubi@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2022/10/24

تاريخ القبول: 2022/11/07

تاريخ النشر: 2022/12/15

Abstract:

Effective management of human resources in light of the constant change in our world today is an urgent necessity accompanied by different philosophies and management methods. This study examines the many researches conducted on psychological capital defined as a positive state of personal development with traits of self-reliance while facing challenges (self-efficacy), positive expectations for future success (optimism), persistence (hope) and achievement despite obstacles (flexibility). Psychological capital has positive effects on sustainable competitiveness as it is expected that these effects will reduce costs and negative impacts in any organization. Based on previous studies and theories related to this topic, this study aims to review all concepts of psychological capital and other topics related to it. The most important source of referencing is management studies followed by studies related to psychological capital and management.

Keywords: psychological capital, positive psychological capital, self-efficacy, optimism, hope, flexibility

ملخص:

تعد الإدارة الفعالة للموارد البشرية في ظلّ التّغير المستمر في عالمنا اليوم ضرورة ملّحة إذ يجب أن تكون مصحوبة بفلسفات وأساليب إدارية مختلفة. تتناول هذه الدراسة الأبحاث العديدة التي أُجريت حول رأس المال النفسي الذي يُعرّف على أنّه حالة إيجابية للتطور الشخصي مع سمات الاعتماد على الذات في أثناء مواجهة التحديات (الكفاءة الذاتية) والتوقعات الإيجابية للنجاح في المستقبل (التفاؤل) والتحلي بالإصرار (الأمل) والإنجاز رغم العقبات (المرونة).

ولرأس المال النفسي تأثيرات إيجابية في القدرة التنافسية المستدامة إذ يُتوقع أنّ هذه التأثيرات من شأنها التقليل من التكاليف والتأثيرات السلبية في أي مؤسسة. وبناءً على الدراسات السابقة والنظريات المتعلقة بهذا الموضوع، فإن هذه الدراسة ترمي إلى محاولة مراجعة جميع مفاهيم رأس المال النفسي والمواضيع ذات الصلة. وأهم مصدر للاستقاء هو الدراسات الإدارية متبوعة بدراسات تتعلق برأس المال النفسي وإدارته.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، رأس المال النفسي الإيجابي، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة

1. مقدمة

برز علم النفس الإيجابي في نهاية التسعينيات بفضل البحث الذي أجراه M.Seligman وزملاؤه في مجال السلوك التنظيمي. وأسّس مصطلح "علم النفس الإيجابي" لمنهج "السلوك التنظيمي الإيجابي" الذي سعى إلى قياس وتطوير وإدارة نقاط قوة الأشخاص وجوهرهم النفسي بدلاً من التركيز على نقاط ضعفهم (Luthans & Youssef, 2004, pp.143-160). ويمكن تعريف رأس المال النفسي أو علم النفس الإيجابي على أنه مراجعة الكيفية التي تساهم بها المواقف الإيجابية وردود الفعل والنقد في أداء وتطور الفرد أو المجموعة أو المنظمة.

وقد أكّد Keleş أنّ رأس المال النفسي يشمل استعمالات قابلة للقياس والتطوير ويمكن التحكم فيها تحكماً فعالاً تتعلق بالإمكانات والكفاءة النفسية للموارد البشرية مما يؤدي إلى تحسين الأداء في المؤسسات. إن المؤسسة

نجاح وقدرتها على تحقيق أهدافها يعتمد على المشاركة النفسية والجسدية لمواردها البشرية (العمال والموظفون والمديرون وغيرهم)، حيث أن الإدارة الفعالة لهذه الموارد ستحقق الميزة التنافسية. فقد أشار Keleş في هذا السياق إلى أن جودة الحياة العملية للفرد أضحت أكثر أهمية لأن الأفراد يوجهون توقعاتهم لتحقيق الذات وتطويرها من الحياة الشخصية إلى الحياة العملي (Keleş, 2011, pp.244-255).

تقدم الدراسات التنظيمية الإيجابية إطاراً لفهم تأثير السلوك البشري في الإستراتيجية التنظيمية وتشرح أسباب تفوق بعض الاستراتيجيات والكفاءات على أخرى (Cameron et al. 2003). وفي هذا الصدد، يمكن اعتبار علم النفس الإيجابي سعيًا لتحديد ماهية السلوك الصحيح وآلية تطويره في الموارد البشرية (Luthans et al., 2006, pp.25-44).

إن الخصائص الأساسية الأربع لرأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة) هي العوامل الرئيسية اللازمة لتأسيس تركيبة رأس المال النفسي؛ فالكفاءة هي تصور أو اعتقاد يتعلق بقدرات الفرد الشخصية، في حين أن التفاؤل هو توقع إيجابي، وبالتالي فهو أقل ارتباطاً بقدرة للفرد (Luthans et al., 2010, p.21). وفي المقابل، يرتبط الأمل بطريقة التفكير أو الشعور (Snyder, 1994). إذ يؤدي دوراً توجيهياً في إنجاز العمل، بينما تتعلق المرونة بالتكيف الإيجابي والقدرة على تخطي الشدائد (Masten & Reed, 2002, pp.72-82).

يمكننا القول إن الخصائص الإيجابية، سواء كانت فردية أو جماعية، تساهم في تحسين رأس المال النفسي الإيجابي المستدام والحفاظ عليه في العمل والحياة العامة على حد سواء. فالخصائص والأفكار الإيجابية للفرد تمنحه خبرات وعلاقات إيجابية، إذ يرى Page وآخرون (Page & Donohue, 2004, p.51) أن الخبرات الإيجابية تعزز قدرة الفرد الشخصية لببلي بلاء حسناً ويُحقق مستويات أداء عالية ويُدرِك إمكاناته الكاملة.

تحاول هذه الورقة مراجعة ومناقشة بإيجاز الأدبيات التي أجريت على رأس المال النفسي ضمن الإطار الرئيسي ومكوناته (الأبعاد) الأساسية وخصائصه، ثم التمييز بين الرأس مال النفسي وباقي رؤوس الأموال (رأس المال المالي، رأس المال البشري، رأس المال الفكري ورأس المال الاجتماعي؛ لتختتم الدراسة بالنقاشات والاستنتاجات المستندة إلى المعلومات النظرية المعطاة، كما تم تقييم تطور نظرية رأس المال النفسي والمواضيع التي تصب في هذا الحقل.

2. رأس المال النفسي ورأس المال النفسي الإيجابي Psychological capital and positive psychological capital

تضطلع الموارد البشرية بدور رئيسي في نجاح جميع المؤسسات تقريباً وهذا يقتضي تحليلاً دقيقاً وفعالاً. وقد ظهر مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي في "علم النفس الإيجابي ما بعد الحداثة" (Van Wyk, 2013, p.12) ويتضمن نقاط القوة والجوانب الإيجابية للسلوك البشري. وكان Seligman قد ناقش هذه المفاهيم لأول مرة في عام 1999 ثم طورها Luthans وزملاؤه (2004) في الولايات المتحدة الأمريكية (Erkmen & Esen, 2012, pp.89-103).

"وتأسس علم النفس الإيجابي منذ سنوات عندما دعى الباحث في علم النفس Seligman المهتمين بهذا المجال إلى الانشغال بمحاسن الناس وما يصلح لهم بدلاً من الانشغال بنقائصهم" (Luthans et al., 2004, pp.45-50).

يستخدم الكثير من المؤلفين والمصادر المختلفة مصطلحي رأس المال النفسي ورأس المال النفسي الإيجابي بشكل مترادف، ويُبرز رأس المال النفسي المصادر النفسية الشخصية بمكوناتها الأربعة الأساسية (الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة) (Gooty et al., 2009, pp.353-367)، مما جعله مرتبطاً بنظرية رأس المال النفسي الإيجابي.

ويشدد رأس المال النفسي أو رأس المال النفسي الإيجابي على المناهج والمعاني والنتائج الإيجابية التي تُعرف على أنها "قدرة أساسية مشتركة مهمة للتحفيز البشري والمعالجة المعرفية والسعي لتحقيق النجاح والأداء في مكان العمل" (Peterson et al., 2011, pp.427-450).

ويتناول Seligman و Csikszentmihalyi هذا الموضوع على أنه علم للسمات الفردية والتنظيمية الإيجابية فأهم جانب في رأس المال النفسي هو الجانب الإيجابي للحياة البشرية المتمثل في الأمل والإبداع والشجاعة والحكمة والمسؤولية وما إلى ذلك. والأمل معقود على أن علم النفس الإيجابي سيوفر ويشيد أساساً لعالم رائع إذا فُهمت هذه الخصائص البشرية الإيجابية المذكورة فهماً جيداً (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, pp.5-14). ويرى Van Wyk (2013) أن رأس المال النفسي يوفر قيماً ومشاعر للناس مما يؤدي إلى الشعور بالمواطنة في المؤسسة أو المجتمع.

ويمكن تعريف رأس المال النفسي على أنه مكمل للسمات الشخصية والتنظيمية التي يمكن تطويرها وتوجيهها (Luthans b, 2002, pp.57-72). كما يعرف رأس المال النفسي أو رأس المال النفسي الإيجابي بالاستناد لدعم النظريات والأبحاث على أنه "هيكل يتضمن نتائج إيجابية على المستويين الشخصي والتنظيمي ويحسن الأداء البشري". وقد أوضح (Demir, 2011) أن العلاقات بين المشاعر النفسية للموظفين وأدائهم وكفاءتهم قد تجسدت وأصبحت مقننة منذ بداية الأبحاث الإدارية التي أُستُهلّت بدراسات Hawthorne وعموماً، تطرقت الكثير من الأبحاث حول الإدارة وعلم النفس إلى مختلف الموضوعات، إلا أن Luthans يرى أن تلك الأبحاث قد ركزت كثيراً على الأحاسيس السلبية كالإجهاد والإرهاق والعزلة والظلم والعنف ومقاومة التغيير وغيرها بدلاً من التركيز على الجوانب الإيجابية (Luthans a, 2002, pp.695-706)، كما أنه يرى، هو وآخرون (Luthans et al., 2007) أن رأس المال النفسي يركز على "من ستصبح who you are becoming بدلاً من من أنت who are you".

يوصف رأس المال النفسي على أنه "بنية أساسية عالية المستوى تتكون من أربعة موارد نفسية إيجابية" (Luthans et al., 2007, pp.541-572) والتي تحدد سمات رأس المال النفسي وهي الأمل والمرونة والكفاءة الذاتية والتفاؤل. ويمكن القول أن رأس المال النفسي هو مزيج من كل تلك العناصر الأربعة يُمكن "قياسه وتطويره وإدارته بفعالية" حسب ما جاء به (Hughes, 2008) لتحسين الأداء.

3. المكونات (الأبعاد) الأساسية لرأس المال النفسي

يتضمن رأس المال النفسي القابل للتطوير إدارة بنيات علم النفس الإيجابي للكفاءة الذاتية/الثقة، والأمل والتفاؤل، والمرونة؛ وتُظهر هذه المكونات الأربعة "نزعة تحفيزية" لتحقيق الأهداف. حيث سنتناول بإيجاز في الفقرات التالية الأبعاد التي يتكون منها رأس المال النفسي الإيجابي (Bandura, 1997).

1.3. الكفاءة الذاتية (الثقة) Self-efficacy/Confidence

تمثل الكفاءة الذاتية الاعتقاد العام للأفراد أثناء أدائهم (Hmieleski & Carr, 2009) وتنطوي على معنى يتجاوز القدرات التي تساهم في إتمام المهام. ويمكن القول إنَّ الكفاءة الذاتية العالية يمكن أن تؤثر في التحفيز بالإيجاب والسلب. فالأشخاص الواقون بأنفسهم يدركون كيفية زيادة تحفيزهم، فيختارون المهام الصعبة لتوسيع أدائهم وتحفيز أنفسهم رغم العقبات التي تواجههم في أثناء تحقيق أهدافهم.

ويقول Özkalp إنَّ الكفاءة الذاتية لا تتعلق بكفاءة الأفراد بل تتعلق بالإيمان بالقدرات الشخصية (Özkalp, 2009, pp.491-498)، فالأشخاص الواقون بأنفسهم يمكنهم اختيار وتطوير السبل التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم (Caprara & Cervone, 2002, pp.61-74) ويمكن اعتبار الكفاءة الذاتية عاملاً داخلياً لتوجيه الأفراد وتنفيذ المهام والأدوار المختلفة في حياتهم تنفيذاً مُحكماً.

وأكد البحث الذي أجراه Stajkovic وآخرون (Stajkovic & Luthans, 1998, pp.240-261) أنَّ هناك علاقة قوية وإيجابية بين الكفاءة الذاتية والأداء وبين الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي نظراً إلى العلاقة الإيجابية والمعنوية بين الرضا الوظيفي والأداء (Judge et al., 2001, pp.376-407).

2.3. الأمل The Hope

يقتضي تحقيق الأهداف المرجوة تحلي الناس بالعزيمة ووجود التوقعات التي تمدهم "بالإصرار وقوة الإرادة لاستثمار طاقاتهم"؛ فالموظفون يحذون حذو القادة عموماً؛ ومن ثَمَّ فإنَّ أمل القادة يؤثر في رضا الموظفين وأدائهم وتحفيزهم، ويعزز الأمل الرغبة في تحقيق النتائج الإيجابية ويمنح الشعور بالرضا لتحقيق الأهداف والطموحات ويعتبر ميزة لتحفيز الأفراد؛ فالأشخاص المتحفزون يعملون بتفانٍ ويستغلون قدراتهم أحسن استغلال. ويمكن القول إنَّ الأمل مرتبط بالتحفيز وله علاقة إيجابية وهامة بالرضا الوظيفي والأداء كما أثبتتها الدراسات التي قام بها Adams وآخرون (Akman & Korkut, 1993, pp.193-202).

من جهة أخرى، يمكن تعريف الأمل على أنه طاقة تُوجَّه نحو الأهداف الشخصية وطرق تُوجَّه الناس نحو الهدف. فالأمل هو وسيلة تحفز الناس أثناء القيام بمتطلبات عملهم. حيث تشير العديد من الأبحاث إلى أنَّ الأمل يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالرضا عن الحياة والرضا عن العمل والأداء والتحفيز لمجابهة الأحداث العصيبة (Valle et al., 2004).

وقد يخلط أحدهم بين الأمل والتفاؤل. فالأمل هو سبيل لتحقيق الأهداف. وهو حسب ما عرّفه Snyder وآخرون حالة تحفيزية لها بعدين: العزيمة (القوة) والمسار. فالعزيمة هي إصرار يوجه الأهداف بينما يوصف المسار بأنه مخطط لتحقيق الأهداف المرجوة. وزيادة على ذلك، حددت دراسة إنشاء المفاهيم واسعة النطاق التي أجراها Rick Snyder (2000) ثلاثة مفاهيم وأبعاد أساسية للأمل وهي العزيمة والخطة والأهداف. فالأهداف هي الرغبات الرئيسية التي يجب تحقيقها. وبالتالي يختلف التفاؤل عن الأمل بأنه "أسلوب تفسيري" لتوقع نتائج إيجابية.

3.3. التفاؤل The Optimism

يمكن تعريف التفاؤل على أنه نية نفسية وأمل في تحقيق أحسن نتيجة إيجابية ممكنة تؤثر تأثيراً إيجابياً في صحة الناس العقلية والجسدية، إذ يمنح التفاؤل الأفراد فرصة لتسهيل حياتهم والتخلص من التوتر. فالمتفائلون دوماً ما يناوون بأنفسهم عن الاكتئاب واليأس. وكما أشار Keleş، يمكن تعريف التفاؤل على أنه توقع لمستقبل أفضل.

ويتفوق المدراء ومندوبو المبيعات المتفائلون على نظرائهم المتشائمين أثناء ريادة أعمالهم (Seligman & Schulman, 1986, pp.832-838) فالمتفائلون يتطلعون إلى المواقف الإيجابية، بينما يتوقع المتشائمون حدوث الأشياء السيئة (Carver & Scheier, 2002). ومن جهة أخرى، ينظر المتفائلون، على خلاف المتشائمين، إلى الجانب المشرق في كل شدة بينما يُحجم المتشائمون ويستسلمون بسهولة في مواجهة الشدائد. وقد أظهر البحث الذي أجراه Hmieski وآخرون أن التفاؤل والرفاه الشخصي لهما علاقة إيجابية في رأس المال النفسي. وبالمثل، أكد Carver كذلك أن المتفائلين يختلفون عن غيرهم في مواجهة "المشاكل والتحديات" وكذا في "طريقة" التعامل مع الشدائد. وقد أيد Luthans وآخرون ذلك بقولهم أن المتفائلين يحظون بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي.

4.3. المرونة The Resiliency

تمنح المرونة، التي تُعرّف على أنها الرغبة في تجاوز الشدائد والنكسات، الناس نظرة تفاؤلية اتجاه المواقف الصعبة. وقد أوضح لوثانز وآخرون أن الأشخاص المرين يستغلون المواقف المعقدة لتحسين أنفسهم. وتدفع المرونة الأفراد لمواجهة جميع المواقف التي تطرأ في حياتهم. وقد عرّف Özkalp هذا المصطلح على أنه أسلوب حياة مركب يشمل التحمل والتسامح وردود الفعل والليونة والضغط النفسية. وتتسم المرونة النفسية بالقدرة على النهوض من الكبوة والتركيز على الأهداف والنجاح (Richardson, 2002, pp.307-321).

ويؤكد البحث الذي أجراه Luthans وآخرون أن المرونة النفسية تتمثل في مهارات التكيف لدى الأشخاص في حالة الشك وعند حدوث المواقف السلبية وظهور العقبات (Luthans et al., 2006, pp.387-393). ووفقاً Çetin وآخرون، فإنها تنطوي على المكونات الأخرى للأمل والكفاءة الذاتية والتفاؤل. وترى Masten أن للمرونة مكونات يمكن إدارتها وتطويرها مثل عوامل الأصول التي تزيد من مستوى المرونة الشخصية وعوامل الخطر التي تقلل من مستويات المرونة وتؤثر في مختلف السلوكيات، وترى أيضاً أن الأشخاص المرين قادرون على التعلم من الأزمات.

كما يمكن لهؤلاء الأشخاص المرنين مواكبة متغيرات الحياة بسهولة. ويمكن القول أيضاً أنه يمكن تطوير وإدارة المرونة من خلال المكونات الأساسية الثلاثة الأخرى لرأس المال النفسي: الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل.

ومما سبق يتضح لنا ان تلك المكونات الأساسية لرأس المال النفسي الإيجابي "قابلة للقياس والتطوير والتكامل". وعليه ومن أجل تحسين وتطوير رأس المال النفسي ومكوناته، لا ينبغي للناس الاستسلام في مواجهة الأزمات، بل عليهم دائماً المقاومة والمثابرة إذ يمكن اعتبار رأس المال النفسي عماداً للمثابرة (Masten, 2001, pp.227-238).

تطرق Bandura إلى هذا الموضوع مؤكداً أن هذه الأبعاد الإيجابية الأربعة متناغمة ومتآزرة كما ذكر بإيجاز أعلاه. وبالتالي يكون الأشخاص المتفائلون أكثر مرونة وتحفيزاً لمواجهة الصعاب في حياتهم، كما يمكن للأشخاص الواثقين بأنفسهم التكيف بسهولة وتعديل أفكارهم المتفائلة. حيث أكد Peterson وآخرون أن هذه المكونات تتأثر بتأثر أحدها نظراً لانسجام بعضها البعض (Bandura, 2008, pp.167-196).

4. خصائص الرأس المال النفسي

حسب (Avey, 2014) فإن رأس المال النفسي يتميز بالخصائص التالية:

- يتميز رأس المال النفسي بقابلية القياس والتطوير.
- رأس المال النفسي محدد بآطر وظروف معينة Domain Specific، وغالباً ما يتم تفعيله في مكان العمل، حيث نجد أن رأس المال النفسي للفرد داخل المنظمة يختلف عنه خارجها؛ فقد نجد هذا الفرد أكثر مقاومة لمواجهة مشكلات العمل، بينما عندما يتعلق الأمر بمجال آخر كالأسرة مثلاً نجده أقل مقاومة لمواجهة المشكلات الشخصية.
- هو بناء متعدد الأبعاد وليس بعداً واحداً، حيث يتكون من أربعة أبعاد متمثلة في : الأمل، الفعالية الذاتية، التفاؤل والمرونة.
- يتميز رأس المال النفسي بثبات المحتوى: فهو أكثر استقراراً من المشاعر أو العواطف، حيث أن بنية رأس المال النفسي الشبيهة بالحالة State-like تُضفي عليه ذلك الاستقرار النسبي بعكس العواطف التي تتميز بعدم الاستقرار.
- يعتبر رأس المال النفسي أحد محددات الأداء.
- عند التحليل، يمكن تناول رأس المال النفسي على عدة مستويات مختلفة (المستوى الفردي، وعلى مستوى فريق العمل وعلى مستوى المنظمة).

5. إدارة رأس المال النفسي الإيجابي

يمكن إدارة رأس المال النفسي الإيجابي من حيث إثراء النتائج النهائية للأنشطة التنظيمية ويمكن أيضاً تطوير المكونات الأربعة لرأس المال النفسي وإدارتها لتحقيق النجاح. ويوفر تطوير الكفاءة الذاتية للعمال خبرات معرفية عميقة كما ذكر Bandura. فتحديد الأهداف مهم في المؤسسة لتطوير الأمل الفردي الذي يُمكن الناس من المضي

قديماً. وقد أشار Luthans وآخرون إلى ضرورة اتباع هذا السبيل لحث المديرين والموظفين على تطوير آمالهم وتحقيق أهدافهم. فإذا تطور وانتشر التفاؤل، سيتعلم الناس استخلاص الدروس من نجاحهم أو فشلهم (Bandura, 1997).

ويمكن تصنيف التفاؤل إلى تفاؤل واقعي وتفاؤل مرن؛ "يعزز التفاؤل الواقعي الجوانب الإيجابية من خبرتنا ويركز عليها" ولا يُنَبِّئ المسؤولية الشخصية؛ بينما يمنح التفاؤل المرن الناس فرصة لاختبار مختلف الأساليب المتفائلة والمتشائمة. وبعبارة أخرى، يشمل التفاؤل الواقعي الأمل والرغبة والسعي إلى خبرات إيجابية وقبول ما نعرفه وما نجهله. وبالتالي يمكن إدارة التفاؤل من خلال إدارة الضغوط النفسية (Schneider, 2001, pp.250-263).

و رغم أنّ المرونة تتطور من خلال التركيز على المخاطر والأصول والسلوكيات التنظيمية، التي يُنظر إليها على أنها مُعَايَرَة ما بعد الوقائع، فهي في الواقع "رحلة تطوير مستمرة" (Luthans et al., 2004, pp.45-50).

وأكد Luthans وآخرون أنّ رأس المال النفسي الإيجابي المُدار بإتقان يساهم في تأسيس معايير نجاح الشركات على المدى الطويل ويجلب المزايا التنافسية في جميع المجالات. ولهذا يجب على المؤسسات التركيز على السلوكيات الإيجابية للموظفين لدفعهم إلى الإنتاجية في عالم اليوم الموسوم بالعولمة. وعلى المديرين ورواد الأعمال رفع مستوى رفاه الموظفين بإعطاء نظرة مشرقة عن الرضا الوظيفي والتحفيز لتأسيس رأس المال النفسي وتطويره. إذ يمكن تحقيق النجاح برأس المال النفسي لأنه يمنح فرصة للناس للتدريب ولتحسين أنفسهم (Luthans & Youssef, 2004, pp.143-160).

6. التمييز بين رأس المال المالي والبشري والفكري والاجتماعي والنفسي

تنعكس التغيرات التي تواجه العالم التنافسي اليوم على أنواع رؤوس الأموال التي تجلب المزايا التنافسية للمؤسسات. إذ تُعد رؤوس الأموال هذه ضرورية من أجل المنافسة المستدامة، إلا أنها اليوم ليست كافية لوحدها، بل يجب ربطها ببعضها البعض.

يُستخدم رأس المال المالي لتحديد الأصول السائلة للشركات، إذ وصفه Alsos أنه أكثر أنواع رأس المال اضطراباً (Alsos et al., 2006, pp.667-686) ويستعمل هذا المصطلح أيضاً لتحديد الأصول القابلة للتحويل نقداً للشركات؛ فالأصول السائلة مثل النقد والأسهم والسندات المالية وغيرها هي رأس المال المالي الذي يُستخدم في المنافسة المستدامة في عالمنا الاقتصادي ويمكن استبداله بالنقود بسهولة. (وقد أكد بعض المؤلفين أنّ رأس المال المالي ينطوي على إدارة النقد والأوراق المالية القابلة للتسويق والأسهم وغيرها من الأصول المتداولة) (Aksoy & Yalçiner, 2008). ويُمكن رأس المال المالي من استغلال هذه الموارد لإفادة الأعمال والشركات (Hmieleski & Carr, 2009). لذلك على المديرين استغلال رأس المال المالي لشركاتهم استغلالاً مفيداً.

ينطوي رأس المال البشري على المعارف والمهارات التي يمتلكها الأفراد (Becker, 1975)، فالناس هم الأصول الأساسية للشركات. ولرأس المال البشري أهمية في اتخاذ القرارات الاستراتيجية وتطوير العلاقات والتواصل وإدارة

المعرفة في عالم اليوم المتغير باستمرار؛ ويمكن نقل رأس المال هذا إلى الأجيال القادمة وتحسينه باستمرار، ووفقاً Wright وآخرون (Wright et al., 2007, pp.1042-2587)، لا ينبغي الخلط بين رأس المال البشري والسمات الشخصية التي ليس لها تأثيرات في النتائج النفسية. كما يرى Barney أنّ الاستغلال الأمثل لرأس المال البشري أمر لا يمكن أن يكرره الآخرون، وبالتالي يمكن تعريفه على أنه مصدر وعامل رئيسي للمزايا التنافسية (Barney, 1991, pp 99-120).

يُعدّ رأس المال البشري أيضاً أحد أهم العناصر الثلاث الأساسية (إضافة إلى رأس مال العملاء ورأس المال التنظيمي/الهيكل) لرأس المال الفكري (Görmüş, 2009) الذي يمكن تعريفه على أنه مجموع الأصول المخفية المحجوبة في ميزانية الشركات، ولكن أعضاء الشركات يأخذونها في الحسبان (Ross & Ross, 1997). وقد أصبح هذا المصطلح قضية أساسية في التسعينيات تزامناً مع التعريف الذي أتى به Stewart الذي لاقى قبولاً واسعاً، إذ يرى أنّ رأس المال الفكري هو كل ما يعرفه العمال ويوفر المزايا التنافسية في السوق (Stewart, 1991, pp.11-12). ويعتمد تطوير رأس المال الفكري وإدارته على جودة وكفاءة وقدرة ومعرفة العمال/الأفراد.

أمّا رأس المال التنظيمي، عنصر آخر من عناصر رأس المال الفكري، فهو مكون فرعي داعم لتطوير رأس المال البشري وتنظيمه وتمكينه. ومثال ذلك: قاعدة البيانات والثقافة والأنظمة الهيكلية وحقوق التأليف والنشر والاستراتيجيات والمبادئ التوجيهية وغيرها. ومن الحقائق المعروفة أنّ رأس المال الفكري المُدار إدارة جيدة يقدم ميزة في بيئة اليوم التنافسية، ويتحقق كل ذلك من خلال فهم كبار المديرين ومعرفة بموظفيهم واحتياجاتهم وقدراتهم وتخصصاتهم. ووفقاً لـ Görmüş، هناك علاقة بين رأس المال البشري ورأس المال الهيكل، إذ يوفر رأس المال البشري أساساً لرأس المال الهيكل، بينما يساهم هذا الأخير في تطوير رأس المال البشري؛ فالأشخاص، حتى وإن امتلكوا ذكاءً ومهارات عالية، فهم يحتاجون إلى مؤسسة ليتسنى لهم الاستفادة من معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم (Görmüş, 2009).

والعنصر الثالث لرأس المال الفكري هو رأس مال العميل المتعلق بالبيئة الخارجية للمؤسسة؛ حيث أنّ العنصرين السابقين يتعلّقان بالبيئة الداخلية للمؤسسة. ومن أجل تحقيق النجاح المالي والاستدامة، يجب تحليل العملاء واحتياجاتهم تحليلاً دقيقاً. لذا، ينبغي تحسين رضا العملاء الحاليين وتهيئة هياكل جديدة للعملاء الجدد.

إن السمعة والخبرة والرضا والقيمة المضافة لكل راتب وغيرها مؤشرات لرأس المال البشري، وهناك بعض الطرق لإدارة أكثر فعالية لرأس المال البشري كالاختيار والانتقائية، والتدريب والتطوير، وتأسيس المعرفة الضمنية الموجودة في التنشئة الاجتماعية "التي لا يمكن الاستعانة بمصادر خارجية بشأنها". فالآلات والمعدات يمكن تجديدها بمرور الوقت ولكنه يستحيل استعادة العمال الذين تخلوا عن وظائفهم. يجب على المؤسسات، لا سيما كبار المديرين، تحليل وفهم قدرات واحتياجات الموظفين والتوصل إلى طرق للاحتفاظ بهم. إذ أنّ نجاح المؤسسة أو فشلها يقف على مؤهلات صاحب العمل والمدير والموظف. إن العامل الأساسي في تطوير التكنولوجيا والابتكار هو رأس المال البشري.

ومن جهة أخرى، يُعرف رأس المال الاجتماعي الذي يشمل العلاقات بين الأفراد والمجموعات والمؤسسات باسم "بناء متعدد الأوجه". وتضطلع الجوانب المهمة من "الشبكات والمعايير والثقة" لرأس

المال الاجتماعي بدور مهم في اكتساب الميزة التنافسية. ويُقصد برأس المال الاجتماعي القدرة على مشاركة المعرفة والمعلومات. "فرأس المال الاجتماعي، على خلاف الأنواع الأخرى لرؤوس المال، فهو متأصل في نسيج العلاقات بين الفاعلين.

وقد ذهب Luthans وآخرون إلى القول أنّ الشبكات مرتبطة بالأعضاء والوحدات التنظيمية وعلاقاتهم فيما بينهم وبالعالم الخارجي، بينما توفر المعايير البنية التحتية الأساسية للمؤسسة واستراتيجياتها لتحقيق الأهداف المحددة. ويكتسي الجانب الآخر المعروف بالثقة أهمية في تذليل العقبات التي تؤثر في العلاقات والتواصل على المدى الطويل من أجل الابتكار واكتساب القدرة التنافسية. كما أشار Luthans وآخرون إلى أنه "يمكن استخدام رأس المال الاجتماعي داخل الشركة ("لمن ألقأ لحل هذه المشكلة؟") وخارجها ("من ينصحي للعثور على أفضل سعر لهذا المنتج؟"). وقد طرح البعض طرقاً لقياس وتقييم رأس المال الاجتماعي تتضمن حجم الشبكات وهيكلها وتكوينها".

زيادة على ذلك، فإنه ليس من الصواب تقييم رأس المال الاجتماعي ورأس المال البشري كل على حدة، لأن رأس المال الاجتماعي، كما أكد Luthans وآخرون، يساهم في تكوين رأس المال البشري. وأشار Coleman إلى إمكانية التوفيق بين العجز والقصور في رأس المال البشري من خلال رأس المال الاجتماعي، وهذه إحدى أهم خصائص رأس المال الاجتماعي. ويمكن القول إنه ينبغي استغلال رأس المال الاجتماعي ورأس المال البشري معاً من أجل أداء مستدام ومتجدد وتحقيق الفعالية والميزة التنافسية، لذلك، يجب أن يُدارا إدارة فعالة. فعندما يُدار رأس المال الاجتماعي والبشري معاً بإتقان، فستتحسن العلاقات الاجتماعية ويأتي الدعم العاطفي وتتأسس السمعة الاجتماعية وتحين الفرص المهمة.

فعلى المؤسسات والقادة المسؤولين عن نجاح الشركات إنشاء الهياكل والآليات لإدارة رأس المال الاجتماعي بهيئة. وكما ذكر آنفاً، ينبغي تحسين جوانب رأس المال الاجتماعي مع مرور الوقت.

أكد Whitehead على معنى رأس المال النفسي بأنه نوع من أنواع الفهم النفسي المتطور للذات وللآخرين. فعندما تُفهم هذه المصطلحات والمفاهيم فهماً عميقاً، فإن رأس المال النفسي يأخذ مكاناً بين رأس المال البشري (الذي يحدد مجموعة من القدرات المتعلقة بالفر) وبين رأس المال الاجتماعي (الذي يمكن تعريفه على أنه مجموعة أخرى من القدرات التي تنشأ من خلال "تكوين شبكة العلاقات الشخصية والروابط").

وعلى المستوى الفردي، يرتبط رأس المال النفسي بفهم أفضل للأفكار والمشاعر التي تشكل السلوكيات الشخصية. أمّا على المستوى الاجتماعي، فإن رأس المال النفسي يتعلق بالفهم العميق لدور الآخرين في صياغة أحاسيسنا وتصرفاتنا، وبالإحساس المتجدد بالتقدير والتعاطف اتجاه الدوافع النفسية لتصرفات الآخرين (Whitehead, 2013).

يتسم رأس المال النفسي بخصائص شخصية مهمة لتوجيه السلوكيات الجديدة وهو عنصر عقلي لتوسيع وبناء القدرات العاطفية. ويرتبط رأس المال النفسي الإيجابي للأشخاص وخاصة المدبرون ورجال الأعمال بالأداء الوظيفي وتحفيز الآخرين عموماً. وهناك بعدان آخران للعناصر الرئيسية لرأس المال النفسي. أولاً، يمكن تطوير كل عنصر أساسي عن طريق "التدريب والممارسة". أما البعد الثاني فهو أن كل مكون من المكونات الأساسية الأربعة تأسس من خلال الارتباط الإيجابي بالأداء البشري. وكما ذكر سابقاً، فإن هذه العناصر الرئيسية الأربعة تكتسي أهمية في تأسيس بنية رأس المال النفسي (الإيجابي).

هكذا، أكد Luthans وآخرون أنه على المؤسسات إدارة وتوجيه رأس المال البشري والاجتماعي والنفسي لتحقيق النجاح. ووفقاً لـ Jensen وآخرون، فإن رأس المال البشري يصف ما يعرفه الشخص بينما يحدد رأس المال الاجتماعي من يعرفه، أما رأس المال النفسي يحدد كيف سيصبح الشخص. ويتجاوز رأس المال النفسي رأس المال الاجتماعي والبشري ويمكن وصفه بأنه مزيج من العناصر الأساسية الأربعة المذكورة سابقاً (Jensen & Luthans, 2006, pp.646-666).

7. مفاهيم ذات صلة برأس المال النفسي

مثلما ذكرنا سابقاً، وبما أن الكثير من المصطلحات الإيجابية تصب في حقل رأس المال النفسي، في هذا القسم يجري تقييم الرضا الوظيفي والأداء والتحفيز استناداً إلى علاقتهم برأس المال النفسي. وسنتطرق فيما يلي إلى بعض هذه المكونات بإيجاز:

1.7. رأس المال النفسي والرضا الوظيفي Psychological capital and job satisfaction

الرضا الوظيفي عامل أساسي في العقلية الإدارية الحديثة فهو يُعبر عن الآمال الإيجابية وسلوك العمال اتجاه وظائفهم، ويُعرف (Demir, 2007) الرضا الوظيفي على أنه أثر الوظيفة في الموظفين. فهو يشمل المشاعر والأفكار الإيجابية والمتفائلة للعمال حيال وظائفهم (Kim et al., 2005, pp.171-193). ويرتبط الرضا الوظيفي عموماً بالمزاج الإيجابي والنفسية الإيجابية للعمال؛ كما أنه يرتبط أيضاً بالتحفيز والأداء والفعالية. إن للرضا الوظيفي علاقة إيجابية بالفعالية والأداء والالتزام التنظيمي بينما يرتبط سلباً بالاغتراب والتغيب عن العمل (Robbins & Judge, 2013).

ومن المعروف أن غياب الرضا الوظيفي يؤثر سلباً في الفعالية في مكان العمل. فالموظفون غير الراضين يدعون المرض ويتأخرون في المواعيد وتنخفض فعاليتهم وتكثر أخطاؤهم ويزداد معدل فشلهم في إنجاز مهامهم، غير أن الأبحاث لم تؤيد هذه المعتقدات. ويؤكد (Cherrington, 1994) أن زيادة الرضا الوظيفي لا يؤدي دائماً إلى زيادة الفعالية، بل على النقيض من ذلك، قد يشعر العمال غير الفعالين بالرضا الوظيفي في وظائفهم. لذا فالرضا الوظيفي يُستقى من عوامل مختلفة كنظام المكافأة وتوقعات العمال واحتياجاتهم وتوزيع الأجور وما إلى ذلك. ومن ثمّ يمكن

للمؤسسات بناء علاقات إيجابية بين الرضا الوظيفي والفعالية من خلال إدارة أنظمتها الحالية إدارة عادلة وفعالة وإدراك أنّ موظفيهم هم العامل الرئيسي في النجاح التنظيمي.

ومن أجل تجنب الخوف من فقدان الوظيفة، فإن التوزيع العادل للأجور ضمن ترتيب معين وتحسين العوامل المحفزة هي معايير كافية لضمان الرضا الوظيفي الذي يساهم في صحة الموظفين الجسدية والنفسية والالتزام التنظيمي والإنتاجية وبيئة العمل السلمية والتطور الاقتصادي والاجتماعي.

وقد أكد Skaalvik ذلك بقولهم أنّ هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية التي تعد أحد المكونات الأساسية والمفيدة لرأس المال النفسي (Skaalvik & Skaalvik, 2010, pp.1059-1069). وقد شدّد بحث أجراه Britton وآخرون على العلاقات بين المرونة والرضا الوظيفي (Britton, 2008, pp.176-185).

2.7. رأس المال النفسي والأداء Psychological Capital and Performance

يمنح رأس المال النفسي فرصة لمشاركة العلاقات الإيجابية بين الأفراد والشركات بالإضافة إلى تعزيز الأداء التنظيمي والفردية؛ وقد اكتشف Forbes العلاقة الإيجابية بين الكفاءة الذاتية وأداء المؤسسات. ويرتبط الرفاه التي يُعرّف على أنه عامل دعم لرأس المال النفسي ارتباطاً إيجابياً بالتفاؤل (Forbes, 2005, pp.599-626).

وتُظهر بعض الأبحاث التي أجراها Coutu أنّ هناك علاقة مباشرة بين المرونة والأداء الوظيفي؛ فالأشخاص أو العمال الذين يحظون بمرونة عالية هم أكثر إبداعاً وقابلية للتكيف مع التغيرات والتحديات في بيئة عمل تتغير باستمرار (Coutu, 2002, pp.46-55).

وتؤثر التقديرات الشخصية تأثيراً إيجابياً أو سلبياً في رأس المال النفسي للأشخاص. وقد تنبأ Peterson وآخرون "أنّ أي زيادة أو نقصان في مستوى رأس المال النفسي للفرد سيُفضي إلى زيادة أو نقصان في مستوى الأداء لاحقاً" فالزيادة تأتي من خلال توفير موارد ضخمة، أما النقصان فيأتي بسحب هذه الموارد. ويمكن للعمال المبادرة بإنشاء رأسمالهم النفسي من أجل تحسين أدائهم. وهكذا يمكن القول إنّ هناك علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي (بمكوناته) والأداء (Peterson et al., 2011, pp.427-450).

وقد أسفر الاختبار الذي أجراه Ballout حول تأثير الكفاءة الذاتية في الالتزام الوظيفي للعمال عن بأنّ الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي يرتبطان ارتباطاً إيجابياً بأداء الموظف ويؤثران في أدائه (Ballout, 2009).

3.7. رأس المال النفسي والتحفيز Psychological Capital and Motivation

يمكن تفسير التحديات والقرارات التحفيزية للفرد من خلال القضايا والمصادر النفسية ذات التركيبات الأساسية كالكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة لتحسين الأداء والتأثير في التحفيز (Hobfoll, 2002, pp.307-324).

إنّ أساس النجاح الشخصي والرفاه والتحفيز هو رأس المال النفسي؛ وبخاصة الكفاءة الذاتية (Cherian & Jacob, 2013). والأمل "هو حالة تحفيزية إيجابية" للناس بغية تحقيق أهدافهم المرجوة. وقد أكد DeDonno وآخرون أنّ تفعيل التصورات الشخصية المطابقة للتحفيز له أثر واضح في أداء الأفراد (DeDonno et al., 2008, pp.636-640).

وقد أظهرت الدراسات والأبحاث أنّ للكفاءة الذاتية والتحفيز أهمية كبيرة في الأداء ويساهم كلاهما في جودة الخدمة والفعالية والكفاءة في مكان العمل. وأشار Tai إلى "أثر تأطير التدريب في التحفيز والكفاءة الذاتية للموظفين". فقد أظهرت النتائج أنّ إشراف المشرفين على التدريب له تأثير في الكفاءة الذاتية للموظفين وتحفيزهم وفي رد فعلهم ومدى تعلمهم وتوجيه تحفيزهم (Tai, 2006, pp.51-65).

وخلاصة نجد أنه ثمة علاقات مختلفة ومتراصة بين هذه المفاهيم والمكونات الأساسية لرأس المال النفسي. فالعلاقة الإيجابية بين الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي تُفضي إلى علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية والأداء. والرضا الوظيفي يُسفر عن التوقعات الإيجابية والتفاؤل والتحفيز. لذلك ينبغي الإقرار بالعلاقات الإيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء والرضا الوظيفي والتحفيز. وعليه يمكن القول إنّ الأداء مرتبط أيضاً بالتحفيز.

8. خاتمة

ينبغي على المؤسسات في عالم اليوم التنافسي أن تدرك أن العامل البشري هو العامل الأساسي لتكون قادرة على إعدادة للمستقبل من أجل منافسة قوية في سوق العمل، فهو أساس التطور الاجتماعي والاقتصادي. فالأشخاص العاملون في تلك المؤسسات هم من يوفر مزاي التطور والتنافسية، وليست المؤسسات ذاتها. وقد أشار Pennings وآخرون إلى أنّ سمات رأس المال البشري تؤثر في الغالب في السلوك والأداء التنظيميين. ومن الأهمية بمكان جذب العملاء إلى المؤسسة وتأسيس ولاء العملاء.

تُعدّ جوانب رأس المال الاجتماعي ذات قيمة للمؤسسات لجلب ميزة تنافسية مستدامة. وتؤثر على الأساليب التنظيمية بوضوح في النجاح على المدى الطويل. وكما ذكر سابقاً، يركز رأس المال النفسي الإيجابي على الجوانب والخصائص الإيجابية ويحسن التواصل والعلاقات الشخصية. ومن المعروف أنّ المؤسسات المهتمة بالتواصل تضطلع بدور مهم في تعزيز أداء الموظفين وتأخذ في الحسبان آلية ردود الافعال.

إن لرأس المال النفسي أثر إيجابي في القدرة التنافسية المستدامة. حيث يرى Luthans وآخرون أنه من الضروري تكييف إدارة رأس المال النفسي وتطويرها لاكتساب المزايا التنافسية. "ورأس المال النفسي يستوفي أيضاً المعايير التراكمية والمتراصة للميزة التنافسية". ويرى Hmieleski وآخرون أنّ رأس المال النفسي عامل رئيسي لتحقيق الأهداف والرفاه النفسي المستدام والرضا في الحياة والعمل.

وتسعى المؤسسات إلى اكتساب المزايا التنافسية بفعالية وكفاءة من خلال استغلال أساس إنتاجها لتحقيق أهدافها التنظيمية. وتكتسي الموارد البشرية أهمية باعتبارها رأس مال الشركات. حيث تساهم الخصائص البشرية الإيجابية المتوافقة مع رأس المال النفسي الإيجابي في تأسيس عالم رائع. لذلك، فمن المتوقع أن تقلل الآثار الإيجابية لرأس المال النفسي من أضرار وعيوب الاعتبارات السلبية في المؤسسة.

وقد أظهرت نتائج الأبحاث، كما كان متوقعاً، أنّ رأس المال النفسي الإيجابي الذي يركز على الجوانب الإيجابية ونقاط القوة لدى الأفراد ينطوي على معنى أكبر بكثير من مجموع كل المكونات المذكورة مثل الأمل والمرونة والكفاءة الذاتية والتفاؤل ومواقف الحياة المختلفة والتوتر والتحفيز والمشاعر والضغط والتوجه والصعوبات والمخاطر والجوانب الإيجابية والسلبية وغيرها. لذلك، يجب على المديرين الاستثمار في رأس المال النفسي لمؤسساتهم.

في مؤسسات اليوم لا تعد الموارد البشرية تكلفة لزيادة الأعمال فحسب، بل تعد أيضاً أصولاً هامة وضرورية، لذا يجب الاستثمار فيها تحت إدارة فعالة للحصول على المزايا التنافسية المستدامة بين المنافسين. ويقترح Luthans أنه يجب إبراز نقاط القوة لدى الأشخاص والمؤسسات والتأكيد عليها بدعم من الأبحاث العلمية، وينادي أيضاً بأهمية المناهج الاستباقية والإيجابية. وختاماً، نأمل ونتوقع أن تشجع هذه الورقة الباحثين على إجراء دراسات تتعلق برأس المال النفسي الإيجابي في المستقبل.

المراجع

- Akman, Y., & Korkut, F. (1993). A Study On The Scale Of Hope. *Hacettepe University Faculty of Education Journal*, 9(1), 193–202. http://efdergi.hacettepe.edu.tr/shw_artcl-1370.html
- Aksoy, A., & Yalçiner, K. (2008). Working capital management. *Gazi Publications*, 15(3), 75–77. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/287244>
- Alsos, G. A., Isaksen, E. J., & Ljunggren, E. (2006). New Venture Financing and Subsequent Business Growth in Men- and Women-Led Businesses. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 667–686. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00141.x>
- Avey, J. B. (2014). The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 141–149. <https://doi.org/10.1177/1548051813515516>
- Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655–670. <https://doi.org/10.1108/13620430911005708>
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13(2), 158–166. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>
- Bandura, A. (2008). An agentic Perspective on Positive Psychology. In *Positive Psychology : Exploring the Best in People (Vol.4)*, (pp. 167–196). United States of America: Greenwood Publishing Group. <https://tinyurl.com/2j5w3yke>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Becker, G. (1975). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. In *Investment in Human Capital: Effects on Earnings*. (3rd ed.). (pp. 13–44). In *University of Chicago Press*

- <https://www.nber.org/system/files/chapters/c3733/c3733.pdf>
- Britton, K. (2008). Increasing job satisfaction: coaching with evidence-based interventions. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 1(2), 176–185. <https://doi.org/10.1080/17521880802328152>
- Caprara, G. V., & Cervone, D. (2002). A conception of personality for a psychology of human strengths: Personality as an agentic, self-regulating system. In L. G. Aspinwall & U. M. Staudinger (Eds.), *A Psychology of Human strengths: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology* (pp. 61-74). United States of America: American Psychological Association.
- Carver, C. S., & Scheier, M. S. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 231–243). United Kingdom: Oxford University Press. https://www.academia.edu/download/63850623/Snyder_Lopez_Handbook_of_Positive_Psychology20200707-11216-19i29y4.pdf#page=770
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance* (2ed ed.). Ally and Bacon. <https://archive.org/details/organizationalbe02edcher/page/n9/mode/2up>
- Coutu, D. (2002). HBR A T L A R G E How Resilience Works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46–55. <https://www.boyden.com/media/how-resilience-works/img/how-resilience-works.pdf>
- DeDonno, M. A. (2008). Perceived Time Pressure and The Iowa Gambling Task. *Judgment and Decision Making*, 3(8), 636–640. <https://journal.sjdm.org/8714/jdm8714.html>
- Demir, K. (2011). Editorial: Positive Organizational Studies [Editorial: Positive Researches organization]. *Journal of Research in Educational Sciences*, 1(2). <https://silo.tips/download/editrden-editorial-pozitif-rgt-aratrmalar>
- Erkmen, T., & Esen, E. (2012). Work done in 2003- 2011 Year of Investigation on Psychological Capital as Categorical. *Journal of the Institute of Social Sciences*, 9(19), 89–103.
- Forbes, D. P. (2005). The Effects of Strategic Decision Making on Entrepreneurial Self-Efficacy. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(5), 599-626. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2005.00100.x>
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). In the Eyes of the Beholder. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367. <https://doi.org/10.1177/1548051809332021>
- Görmüş, A. (2009). Intellectual Capital and the Increasing Importance of Human Resources Management. *İ.İ.B.F. Journal*, 11(1), 57-75. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/18957>
- Hmieleski, K. M., & Carr, J. C. (2009, March 14). The Relationship Between Entrepreneur Psychological Capital and New Venture Performance. *Entrepreneurship Research Conference (BCERC) 2008*. <https://ssrn.com/abstract=1346023>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hughes, L. (2008). A Correlational Study of the Relationship Between Sense of Humor and Positive Psychological Capacities. *Economics & Business Journal: Inquiries & Perspectives*, 1(1), 46-55. <https://digitalcommons.cwu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1276&context=cobfac>
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: impact on employees' attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(8), 646-666. <https://doi.org/10.1108/01437730610709273>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction—job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>

- Keleş, N. H. (2011). Positive Psychological Capital: Definition, Components and their Effects on Organizational Management. *Journal of Organization and Management Sciences*, 3(2), 343-350. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/150995>
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y.-K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24(2), 171-193. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2004.05.004>
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- 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), 387-393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- 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), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44. <https://doi.org/10.1177/1534484305285335>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Organizational Dynamics, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge* (pp. 140-176). United Kingdom: Oxford University Press, Inc. <https://urlis.net/w8bqrhs>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.56.3.227>
- Masten, A., & Reed, M. J. (2002). Resilience in development. In *Handbook of Positive Psychology* (pp. 72–82). Oxford University Press. <https://urlis.net/psycappos>
- Özkalp, E. (2009). A New Dimension in organizational behavior: Positive (Positive) Organizational Behavior Approach and Topics. In *17th National Management and Organization Congress Proceedings Book* (Vol.162, pp. 49- 498). Eskisehir Osmangazi University. <http://w3.balikesir.edu.tr/~seymen/yonetim.pdf>
- Page, L. F., & Donohue, R. (2004). Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of The Construct. *Monash University. Journal Contribution*, 51(4), 2-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.4225/03/5934f65813474>
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427–450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307-321. <https://doi.org/10.1002/jclp.10020>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). United States of America: Prentice Hall.

- Ross, G., & Ross, J. (1997). Measuring your company's intellectual performance. *Long Range Planning*, 30(3), 413-426. [https://doi.org/10.1016/s0024-6301\(97\)90260-0](https://doi.org/10.1016/s0024-6301(97)90260-0)
- Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism: Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250-263. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.56.3.250>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.5>
- Seligman, M. E., & Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(4), 832-838. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.4.832>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Stewart, T. A. (1991.). Brain Power. *FORTUNE Magazine*, 123(11), 11-12. https://archive.fortune.com/magazines/fortune/fortune_archive/1991/06/03/75113/index.htm
- Tai, W. (2006). Effects of training framing, general self-efficacy and training motivation on trainees' training effectiveness. *Personnel Review*, 35(1), 51-65. <https://doi.org/10.1108/00483480610636786>
- Valle, M. F., Huebner, E. S., & Suldo, S. M. (2004). Further Evaluation of the Children's Hope Scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 22(4), 320-337. <https://doi.org/10.1177/073428290402200403>
- Van Wyk, R. (2013). The manifestation of familiness resources and psychological capital as familiness capital: a conceptual analysis. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 12(9), 1021-1040. <https://doi.org/10.19030/iber.v12i9.8050>
- Whitehead, M. J. (2013), November 28). ON psychological capital. Changing behaviours. blog. <https://changingbehaviours.blog/2013/11/28/on-psychological-capital/>
- Wright, M., Hmieleski, K. M., Siegel, D. S., & Ensley, M. D. (2007). The Role of Human Capital in Technological Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(6), 791-806. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2007.00202.x>