

بررسی مؤلفه های سرمایه روانشناختی در نظام آموزش عالی جهت ارائه مدل*

بهرنگ اسماعیلی شاد^۱

دکتر کیومرث نیاز آذری^۲

دکتر محمد صالحی^۳

دکتر ترانه عنایتی^۴

تاریخ دریافت: آذر ماه 1391

تاریخ پذیرش: خرداد ماه 1392

چکیده

امروزه اندیشمندان بر این باورند که صرف وجود سه نوع سرمایه مادی، انسانی و اجتماعی، برای موفقیت سازمانها کافی نیست بلکه صفات مثبت کارکنان موضوعی حائز اهمیت تر است (براتی سده، 1390). نظر به اهمیت مؤلفه های روان شناختی در حوزه سازمان و مدیریت، امروزه از نوعی سرمایه با نام «سرمایه روان شناختی» سخن به میان آمده است. نظر به اهمیت سرمایه روان شناختی در زندگی اجتماعی و سازمانی و به دلیل خلأ پژوهشی که به شناسایی مؤلفه های مؤثر بر آن پرداخته باشد، هدف پژوهش حاضر بررسی و شناسایی مؤلفه های مثبت روانشناختی دخیل در شکل گیری این نوع سرمایه می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر عبارت بود از اعضای هیأت علمی تمام وقت منطقه

*مقاله فوق از رساله دکتری تخصصی مدیریت آموزشی نویسنده مسئول برگرفته شده است.

1. دانش آموخته دکتری تخصصی مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

2. دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

3. دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

4. استادیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

3 دانشگاه آزاد اسلامی. نمونه گیری از نوع «تصادفی طبقه‌ای» می‌باشد. با استناد به ادبیات و مبانی نظری و پیشینه پژوهشی 100 مؤلفه شناسایی و با آزمون تحلیل عاملی تأییدی مورد سنجش قرار گرفت. تناسب مدل نیز بوسیله ماتریس همبستگی مورد آزمون قرار گرفت.

کلیدواژه: سرمایه روان شناختی، خود کارآمدی، تاب آوری، امید، خوش بینی، معنویت گرایی.

مقدمه

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، 1390). همچنان‌که سازمان‌ها در جستجوی روشهایی برای کمک به کارکنانشان در محیط‌های کاری پر چالش بوده‌اند، مشخص گردیده که نیازها و توانمندیهای ویژه هر یک از آنها می‌تواند به عنوان یک عامل اساسی در این مسیر، تلقی گردد (جنسن، 2008، 1334)، 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، 2010، 42). لوتانز سرمایه روان شناختی را «مطالعه و کاربرد قدرت و ظرفیتهای روان شناختی مثبت گرایانه منابع انسانی» تعریف می‌کند (لوتانز، 2002، 59). سرمایه روان شناختی مفهومی است که برای توصیف طیف وسیعی از فرآیندهای روانی- رفتاری به کار برده می‌شود و کمک می‌کند تا به درک این پرسش که چرا برخی افراد، گروهها و طبقات مردم به نتایج اقتصادی و اجتماعی مثبت‌تری نسبت به دیگران نائل می‌شوند، منجر شود. با مطالعه در ادبیات و پیشینه پژوهش آشکار می‌گردد که سرمایه روان شناختی بر روی مؤلفه‌هایی نظیر رفتارهای

شهروندی سازمانی (نورمن، اوی، نیمینیچت و همکاران، 2010)، استرس شغلی (اوی، ریچارد، لوتانز و همکاران، 2011)، عملکرد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی (لارسون و لوتانز، 2006؛ لوتانز و همکاران، 2008، جتین، 2011)، درگیری فعالانه شغلی، کاهش بدبینی و رفتارهای انحرافی (اوی، ورنسینگ و لوتانز، 2008) و کاهش استرس و تمایل به ترک سازمان (اوی، لوتانز و یسن، 2009) تأثیر مثبت دارند. بدون شک یکی از مهمترین سازمانها در مسیر توسعه اجتماعی، سازمانهای آموزشی و پژوهشی می باشند. مربیان و اساتید اگر از نیازهای مختلف روانی و اجتماعی خود و فراگیران، آگاهی داشته باشند، بهتر می توانند آنان را در جهت نائل آمدن به موفقیت تحصیلی و در نهایت کسب یک شخصیت استوار یاری کنند. توجه به نیازهای روان شناختی بدین جهت حائز اهمیت می باشد که مشکلات بهداشت روانی، علت ایجاد پریشانی است و می تواند بر بسیاری از جنبه های زندگی، رشد هیجانی و اجتماعی تأثیر بگذارد. مشکلات حل نشده، می تواند پیامدهای دراز مدتی ایجاد کند و ممکن است به تعلیم و تربیت گسیخته، ضعف و جوه اجتماعی شدن و فقدان بهزیستی روانی منجر شود. در چنین شرایطی طی کردن مسیر توسعه در افق چشم انداز ایران 1404 بسیار دشوار به نظر می رسد (بهداری خسروشاهی، هاشمی نصرت آباد و باباپور خیرالدین، 1391، 146). در میان جامعه نظام آموزش عالی ایران، دانشگاه آزاد اسلامی بعنوان بزرگترین واحد دانشگاهی داخلی می باشد بنابراین پژوهش حاضر، در راستای شناسایی سازه ها و شیوه هایی که بهزیستی روان شناختی اعضای هیأت علمی دانشگاهها را به دنبال دارند، به بررسی مؤلفه های «سرمایه روان شناختی» در نظام آموزش عالی با تأکید بر دانشگاه های آزاد اسلامی جهت ارائه مدل می پردازد.

با مروری در ادبیات و پیشینه پژوهش آشکار می گردد 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 سازه های 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 می باشد مطالعات گوناگونی جهت تعیین حالت‌های ابعاد اصلی سرمایه روان شناختی انجام شده است. بعنوان مثال رایت و کروپانزانو^۱ (2000 و 2004) «سلامت روان» را از مؤلفه های اصلی سرمایه روان شناختی بر می شمردند و پژوهش دیگری، از وضعیت سلامت ادارک شده، سطح رضایت از فعالیتهای اجتماعی/ تفریحی، وضعیت روابط فردی، محیط کار و درآمد به عنوان پیشبینی کننده‌های سرمایه روانشناختی یاد کرده است (فایراستون^۲، 2010)؛ اما آنچه که در اکثر پژوهش‌ها غالب می باشد این است که هسته ساختاری سرمایه روان شناختی از چهار مؤلفه اصلی امید، خوش بینی، کارآمدی و تاب آوری تشکیل شده است (لوتانز، لوتانز، هاجتز و همکاران، 2002؛ لوتانز و اوولویو، 2003؛ لوتانز، ون ویک و والومبوا^۳، 2004؛ پیچ و داناهاو^۴، 2004؛ لوتانز و یوسف، 2007؛ بین و لینگ، 2009). البته همانطور که لوتانز و همکاران (2007) بیان می دارند، «معنویت گرایی» از مؤلفه های احتمالی دیگری است که می تواند در شکل‌گیری سرمایه روان شناختی دخالت داشته باشد (لوتانز و همکاران، 2007، 146 و 177). با مطالعه در ادبیات و چهارچوب نظری هریک از چهار مؤلفه کارآمدی، تاب آوری، امید و خوش بینی نیز آشکار گردید که «معنویت گرایی» در تشکیل و تداوم همگی آنها نقش دارد، لذا در پژوهش حاضر «معنویت گرایی» بعنوان مؤلفه پنجم سرمایه روان شناختی در نظر گرفته شده است.

1. Wright & Cropanzano

2. Firestone

3. Van Wyk & Walumbwa

4. Page & Donohue

روش:

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه، توصیفی است.

جامعه آماری پژوهش حاضر عبارت است از اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه. با توجه به اینکه تعداد نسبت اعضای هیأت علمی در هر یک از گروههای آموزشی با یکدیگر متفاوت می باشد، لذا نمونه گیری از نوع «تصادفی طبقه ای» می باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعداد 312 نفر می باشد که با توجه به افت آزمودنی ها، تعداد 320 نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید.

ابزار مورد استفاده، پرسشنامه محقق ساخته می باشد که با طیف لیکرت، تدوین گردیده است. برای هر یک از ابعاد پنجگانه سرمایه روانشناختی 20 گویه در نظر گرفته شده است. جهت چهارچوب مفهومی مدل نیز از پرسشنامه 20 گویه ای مشتمل بر فلسفه (4 سؤال)، اهداف (5 سؤال)، مراحل اجرایی (6 سؤال) و نظام ارزشیابی و بازخورد (5 سؤال) بر اساس طیف لیکرت استفاده گردید. برای تعیین روایی ابزار پژوهش، از قضاوت متخصصان در باره سؤلهای آزمون، استفاده شده است و برای تعیین پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ. میزان آلفای این آزمون 0/95 بدست آمد. پایایی پرسشنامه شماره 2 نیز بدین ترتیب است: فلسفه مدل (0/89)، اهداف (0/88)، مراحل اجرا (0/84) و بازخورد (0/86).

یافته ها:

سؤال اول پژوهش: مؤلفه های سرمایه روان شناختی در نظام آموزش عالی کدامند؟
مؤلفه های سرمایه روانی در پنج بعد شناسایی شدند که عبارتند از خودکارآمدی، تاب آوری، امید، خوش بینی و معنویت گرایی. این ابعاد با طراحی سوالات مخصوص از طریق پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای تشخیص اینکه سوالات مطرح شده تا

چه میزان شرایط مناسب برای ارائه الگوی مورد نظر را دارند در ابتدا از آزمونی به نام KMO و آزمون بارتلت استفاده می‌گردد. میزان آزمون KMO در متغیر سرمایه روانی 0/87 است. از آنجایی که این میزان بالاتر از سطح 0/70 می‌باشد بنابراین سوالات و گویه‌های تحقیق حاضر شرایط مناسب برای تحلیل عاملی را دارا هستند. همچنین در فاصله اطمینان 95 درصد سطح معناداری آزمون بارتلت برابر با $\text{sig} = 0/00$ است. پس فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌گردد. بنابراین بین گویه‌های تحقیق همبستگی لازم وجود دارد. در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که شرایط مورد نیاز برای تحلیل عاملی فراهم است. به منظور تشخیص مدل مناسب کلیه سوالات مورد تحلیل عاملی تأییدی قرار گرفتند و با توجه به مبانی نظری بر روی 5 عامل بارگیری شدند. کلیه سوالاتی که بر روی هیچ عاملی بار عاملی مناسب کسب نکردند، از تحلیل کنار گذاشته شده و مجدداً تحلیل عاملی تأییدی با چرخش پرومکس بر روی سوالات باقی مانده انجام شد که در نهایت 78 سوال در تحلیل باقی ماند. مولفه‌های تشکیل دهنده سرمایه روانی در هریک از 5 بعد عبارتند از:

1) خودکارآمدی: سلامت روحی 0/60؛ عزت نفس 0/62؛ تجربه 0/53؛ خود تنظیمی 0/42؛ خودرهبری 0/61؛ خود کنترلی 0/51؛ انگیزش درونی 0/65؛ دانش و مهارت 0/61؛ اعتماد به نفس 0/62؛ خود پنداره 0/66؛ عدم ترس از انتقاد 0/65؛ پذیرش خود 0/59؛ خجالت 0/46؛ مهارت بین فردی 0/34؛ خودایده آلی 0/36؛ حمایت اجتماعی 0/77؛ عدالت اجتماعی 0/73؛ خودباوری 0/33

2) تاب آوری: سازگاری 0/73؛ خلاقیت 0/78؛ خودآگاهی 0/61؛ خود ارزشمندی 0/35؛ مدیریت استرس 0/64؛ تفکر انتقادی 0/35؛ حل مسأله 0/82؛ چالش پذیری 0/80؛ مدیریت رفتار 0/68؛ یادگیری 0/48؛ فراشناخت 0/65؛ شوخ طبعی 0/58؛ تعهد 0/54؛ کنترل 0/60؛ اعتماد 0/55؛ مسئولیت پذیری 0/48؛ استقلال طلبی 0/47؛ تسلط شخصی 0/51 (3 امید: برنامه ریزی 0/39؛ الگوپذیری 0/67؛ اراده 0/60؛ نشاط

روحی 0/54؛ کل نگری 0/37؛ مهارت رفتاری 0/85؛ تفکر واگرا 0/87؛ فرایندگرایی 0/84؛
 تلاشگری 0/81؛ باور الهی 0/79؛ مثبت اندیشی 0/79؛ تشخیص موانع 0/51 (4 خوشبینی)؛
 عقلانیت 0/74؛ توجه مثبت به خود 0/63؛ گشودگی 0/68؛ اجتناب از شکایت 0/71؛
 پیشرفتمداری 0/83؛ سرشاری 0/85؛ خود بهبودی 0/79؛ استقامت 0/82؛ اسناد
 درونی 0/82؛ تفسیر منطقی 0/56؛ اسناد پایدار 0/31؛ اندیشه مثبت 0/59

5) معنویت: خودآگاهی متعالی 0/62؛ معنابخشی به زندگی 0/74؛ مسئولیت
 اجتماعی 0/63؛ خردمندی معنوی 0/59؛ آگاهی فراگیر 0/46؛ تجارب معنوی 0/56؛
 همدردی 0/64؛ رهبری فراخود 0/73؛ آرمانگرایی 0/77؛ توکل 0/68؛ اخوت 0/74؛ توجه به
 تقدس الهی 0/75؛ شهامت 0/77؛ تمامیت 0/59؛ خودجوشی 0/75؛ پرداختن به فرائض
 مذهبی 0/83؛ عشق ورزی 0/70.

سؤال دوم پژوهش: مدل مناسب مبتنی بر مؤلفه های سرمایه روان شناختی به چه
 صورت است؟

بررسی درجه تناسب انتخاب گویه های مناسب برای هر یک از متغیرهای سازنده
 سرمایه روانی با استفاده از بررسی میزان همبستگی درونی سوالات صورت می گیرد. از آنجا
 که اساس کار تحلیل عاملی مبتنی بر همبستگی بین متغیرهاست، بنابراین با اطمینان از
 اینکه گویه های تحقیق دست کم همبستگی معقولی با سایر گویه ها دارند می توان ادعا
 کرد که مدل پیشنهادی از تناسب لازم برخوردار می باشد. در این روش باید ماتریس
 همبستگی را تشکیل داده و همبستگی بین گویه ها را بررسی نمود. گویه هایی که با هیچ
 یک از گویه ها همبستگی ندارند از تحلیل حذف می گردند. بررسی دقیق الگوی همبستگی ها
 نشان می دهد که متغیرها بصورت خوشه ای گرد هم آمده اند به طوری که متغیرهای هر
 خوشه با یکدیگر همبستگی دارند. در این حالت گفته می شود که الگوی حاصل از میزان
 تناسب لازم برخوردار بوده و انتخاب این گویه برای تحلیل عاملی مناسب و مساعد بوده

است (دواس، 1384). با توجه به اطلاعات به دست آمده از جداول آماری و Spss، در فاصله اطمینان 99 درصد، سطح معناداری هر یک از مولفه های جدول بالا برابر با 0/00 = Sig است. چون سطح معناداری کمتر از 0/01 است بنابراین می توان نتیجه گرفت که بین هریک از مولفه های سرمایه روانشناختی همبستگی معنادار وجود دارد و در نتیجه مدل از تناسب لازم برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری:

یافته های پژوهش نشان داد که از مجموع 100 صفت روان شناختی، 78 صفت با پژوهشهای پیشین همانی داشته اند. در بعد خود کارآمدی، 18 مؤلفه از مجموع 20 صفت روان شناختی از نظر پاسخ دهندگان با پژوهشهای قبلی مطابقت دارد که عبارتند از: مؤلفه های سلامت روحی (بندورا، 1993 و 1997)، عزت نفس (لوک و لاتام، 1990)، تجربه (بندورا، 1993 و 1997)، خود باوری، خود تنظیمی، خود تهییجی و خود رهبری (بهرامی و عباسیان فرد، 1389)، خود کنترلی، پذیرش خود و مهارت بین فردی (خضری، 1390)، دانش و مهارت (پاجاریس، 2005؛ لوتانز و همکاران، 2007)، اعتماد به نفس و خود پنداره (قاسمی، 1388)، ترس از انتقاد و خجالت (ریو، 1389)، خود ایده آلی (بندورا، 1993؛ شوارزر، 1997). مؤلفه خود شناسی نیز به دلیل پایین بودن میزان بار عاملی از پژوهش کنار گذاشته و حذف شد یعنی نظر جهانی ملکی (1390) درباره تأثیر و اهمیت این مؤلفه بر خود کارآمدی مورد تأیید واقع نشد. در بعد تاب آوری، 19 مؤلفه با نظر پژوهشگران پیشین همانی داشته است که عبارتند از: خلاقیت، خودآگاهی، تفکر انتقادی، خود کنترلی، فراشناخت، شوخ طبعی (ماستن، 1990)، احساس ارزشمندی (عزیزی، 1391)، سازگاری با تغییرات، مدیریت استرس، حل مسأله، ظرفیت یادگیری، شوخ طبعی و تسلط شخصی (کامپفر، 1999)، چالش پذیری، تعهد و کنترل (کوباسا، مدی و زولا، 1983)، اعتماد و مسئولیت پذیری (زونز، 1993)، استقلال طلبی (گارمزی، 1984). در بعد امید 12 مؤلفه قرار گرفتند که با نظر پژوهشگران پیشین همانی داشته

اند: نشاط، باور الهی (هاشمی، 139)، اراده و تشخیص موانع (برجعی، 139)، کل نگری و فرایندگرایی (استیسی، 1389)، الگو پذیری (ایکنا، 1388)، برنامه ریزی، تفکر واگرا و مثبت اندیشی (اسنایدر، 1994)، مهارتهای رفتاری و تلاشگری (اسنایدر، 1990). در بعد خوش بینی نیز 12 مؤلفه قرار گرفتند که با نظر پژوهشگران پیشین همانی داشته‌اند و عبارتند از: عقلانیت، توجه مثبت به خود، اجتناب از شکایت، سرشاری، خودبهبودی (مور، 1998)، گشودگی، پیشرفت مداری (لوتانز و یوسف، 2007)، اندیشه مثبت (سلیگمن، 2005)، استقامت (پیترسون، 2000)، اسناد درونی و اسناد پایدار (سلیگمن، 1986)، تفسیرمنطقی (ریو، 1381). در بعد معنویت گرایی 17 صفت مورد تأیید قرار گرفتند که با نظرات دانشمندان ذیل همانی داشت: خود آگاهی متعالی و معنابخشی (کینگ، 2009)، مسئولیت اجتماعی، تجارب معنوی و همدردی (سیسک، 2008)، خردمندی معنوی و فرائض مذهبی (نازل، 2004)، آگاهی فراگیر و رهبری فراخود (ویگلزورث، 2004)، آرمانگرایی، برادری و اخوت، خودجوش بودن (زوهر و مارشال، 2004)، توکل (غباری بناب و همکاران، 1386)، تقدس بخشی معنوی (لیچفیلد، 1386)، شهامت (مک مولن، 2003)، عشق ورزی (بازن، 2002).

با عنایت به بارهای عاملی به دست آمده و همچنین تناسب درونی گویه‌ها می‌توان ادعا کرد که مدل طراحی شده سرمایه روان شناختی از تناسب بالایی برخوردار است. البته پر واضح است که نظر به گستردگی مباحث علوم انسانی و درهم تنیدگی زنجیروار مؤلفه های روان شناختی، پژوهش حاضر بر این مدعا نمی‌باشد که تمامی عوامل مؤثر بر سرمایه روان شناختی را تبیین و بازشناسی نموده است، با این وجود و با توجه به خلاء مشهود درباب موضوع مورد پژوهش، گام بلندی در حوزه شناسایی و تبیین سرمایه روان شناختی و شناسایی مؤلفه های احتمالی مؤثر بر آن برداشته تا بتواند با ارائه مدل سرمایه روان شناختی، نشانگر اهمیت سرمایه روان شناختی باشد.

پیشنهادهای مبتنی بر یافته ها

1- نظر به اهمیت سرمایه روان شناختی، به مسئولین نظام آموزش عالی پیشنهاد می‌گردد که در هنگام گزینش و استخدام اعضای هیأت علمی نسبت به ظرفیتهای و توانمندی‌های روان شناختی آنان اطمینان یابند

2- به مسئولین نظام آموزش عالی پیشنهاد می‌گردد که نظر به اهمیت سرمایه روان شناختی اعضای هیأت علمی، در تأمین نیازهای متعالی آنان اهتمام لازم را بنمایند.

3- به مسئولین نظام آموزش عالی پیشنهاد می‌گردد که با توجه به اهمیت سرمایه روان شناختی، زمینه لازم جهت توسعه و بهبود آن را فراهم سازند.



کتابنامه:

- آقایی، مریم؛ زرنندی خالدی، مرجان (1390) جامعه شناسی سرمایه های نامشهود سازمانهای هزاره سوم؛ تهران: جامعه شناسان
- اسنجانی اسکویی، مهدی (1388) سرمایه روان شناختی مبنایی برای مزیت رقابتی (www.taranom-osko.blogfa.com)
- بهادری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت آباد، تورج ؛ باباپور خیرالدین، جلیل (1391) رابطه سرمایه روانشناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز؛ مجله تخصصی پژوهش و سلامت؛ مرکز تحقیقات توسعه اجتماعی و ارتقای سلامت گناباد؛ دوره 2؛ ش 1؛ بهار و تابستان
- فروهر، محمد ؛ هویدا، رضا؛ جمشیدیان، عبدالرسول (1390) تبیین رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان؛ فصل نامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی؛ شماره 8 زمستان؛ ص 83-100
- کریمی، رامین (1387) سازمانهای خوش بین (برپایه دیدگاه پروفیسور سلیگمن در روانشناسی مثبت نگر): تهران: بهار سبز
- Avey, James B; Luthans,F; Jensen,Susan.M (2009) PSYCHOLOGICAL CAPITAL:A POSITIVE RESOURCE FOR COMBATING EMPLOYEE STRESS AND TURNOVER; Human Resource Management, September–October 2009, Vol. 48, No. 5, Pp. 677– 693
- Avey, James B; Luthans,F; Youssef, Carolyn M(2010) The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors; Journal of Management March 2010 vol. 36 no. 2 430-452
- Avey,James.B;Reichard,Rebecca.J;Luthans,Fred;Mhatre,Ketan.H(2011) Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance;Journal of Human Resource Development Quarterly; Volume 22, Issue 2, pages 127–152
- Cameron,K.S & Caza,A(2004)Contributions to the discipline of positive organizational scholarship.American behavioral scientist,vol47;pp.731-739
- Luthans, F., Luthans, K. W., Hodgetts, R. M. and Luthans, B. C. (2002). 'Positive approach to leadership (PAL): Implications for today's organizations'. Journal of Leadership Studies, 8, 3–20.

-Luthans, F. (2003). 'Positive organizational behavior (POB): Implications for leadership and HR development, authentic leadership development, and motivation'. In Steers, R., Porter, L. W.

- Luthans, F., Luthans, K. W. and Luthans, B. C. (2004). 'Positive psychological capital: Going beyond human and social capital'. Business Horizons, 47, 45-50.

-Luthans, F., Vogelgesang, G., Lester, P.B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency, Human Resource Development Review, 5, 1.

-Luthans,F;Youssef,C.M &Avolio,B.J (2007) Psychological capital: developing the human competitive edge.New York:Oxford University Press.

- Luthans, F., VanWyk, R. and Walumbwa, F. O. (2004). ' Recognition and development of hope for South African organizational leaders'. Leadership and Organization Development Journal, 25,512-27.

-Luthans, F., Avolio, B.,Walumbwa, F., & Li,W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. Management and Organization Review, 1, 247-269.

- Luthans,Fred;Youssef,Carolyn.M(2007) Emerging Positive Organizational Behavior; Journal of Management June 2007 vol. 33 no. 3 321-349

- More , Max, "Dynamic optimism", 1998, www. Maxmore.com/optimism.htm. p. 2.

-Youssef, Carolyn.M;Luthans,F(2007) Positive Organizational Behavior in the Workplace:The Impact of Hope, Optimism, and Resilience; Journal of Management October ; vol. 33 no. 5 774-800