

نگاهی نو به سرمایه‌های روان‌شناختی در مدارس

شهناز کریمی^۱، نرگس سعیدی نسب^۲، فاطمه محمدی تل سرخی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۱۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۱/۱۵

چکیده

مقدمه و هدف: در دوران کنونی، تحول پارادایمی از مدیریت دارایی‌های فیزیکی به سرمایه‌گذاری بر ظرفیت‌های ناملموس روان‌شناختی، جایگاه مفهوم سرمایه روان‌شناختی را به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار در سازمان‌ها و نهادهای آموزشی تثبیت کرده است. هدف کلی این پژوهش نگاهی نو به سرمایه‌های روان‌شناختی در مدارس است.

روش شناسی پژوهش: در این مطالعه از روش تحقیق توصیفی با رویکرد کتابخانه‌ای استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد سرمایه روان‌شناختی شامل خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری، یک سازه ترکیبی و توسعه‌یابنده است که در سازمان‌ها به منبعی برای مزیت رقابتی پایدار تبدیل می‌شود. در محیط‌های آموزشی، این سرمایه از سطح فردی فراتر رفته و به یک «سرمایه جمعی تحول‌آفرین» تبدیل می‌شود که جو مدرسه را ارتقا می‌دهد. این ارتقا به ویژه از طریق تقویت «مطالبه‌گری هوشمندانه» در دانش‌آموزان محقق می‌شود؛ آنان با تکیه بر این سرمایه، از انفعال خارج شده و برای بهبود شرایط آموزشی و اجتماعی به صورت فعال و سازنده اقدام می‌کنند. در نتیجه، مدرسه به کارگاهی برای پرورش شهروندانی مسئول، تاب‌آور و پیشرو تبدیل می‌شود که می‌دانند چگونه برای آینده‌ای بهتر بیافرینند و تلاش کنند.

نتیجه‌گیری: سرمایه روان‌شناختی با ایجاد یک اکوسیستم توانمندساز در مدرسه، نسلی تاب‌آور، امیدوار و کنشگر را پرورش می‌دهد. این تحول، مدرسه را از نهادی آموزشی به کارگاهی برای شهروندسازی فعال تبدیل کرده و آینده‌ای مشارکتی و مسئولانه را پایه‌ریزی می‌کند.

کلیدواژه‌ها: سرمایه روان‌شناختی، نگاه نو، مدارس

^۱ دبیر آموزش و پرورش عشایری فارس، Karimi.sh@gmail.com

^۲ دبیر آموزش و پرورش عشایری فارس، sydynsbn@gmail.com

^۳ دبیر آموزش و پرورش عشایری فارس، Fal393@Chmail.ir

مقدمه

در گذار از پارادایم های سنتی مدیریت که بر کنترل و رفع نقایص متمرکز بودند، عصر جدیدی در علوم سازمانی در حال شکل گیری است. این تحول، ریشه در جنبش روان شناسی مثبت گرا دارد که با تغییر کانون توجه از آسیب شناسی و ضعف ها به سوی شناخت و پرورش توانمندی ها، استعدادها و فضیلت های انسانی، انقلابی در نگرش به ماهیت انسان ایجاد کرده است (شولتز، ۱۳۸۰). این رویکرد امیدبخش به سرعت مرزهای روان شناسی فردی را درنوردید و به عرصه پویای مدیریت و رفتار سازمانی راه یافت، جایی که نیاز به ایجاد محیط های کاری سالم، انگیزه بخش و مولد، بیش از هر زمان دیگری احساس می شد. در پی این تحول فکری، مفاهیم کلیدی سرمایه گذاری در سازمان ها نیز تکامل یافته اند. پس از سرمایه فیزیکی و متعاقب آن سرمایه انسانی (دانش و مهارت) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط)، امروزه سرمایه روان شناختی به عنوان مفهومی نوظهور و اساسی، مورد توجه صاحب نظران و رهبران سازمانی قرار گرفته است. این سرمایه، که توسط لوتانز و همکارانش معرفی و بسط داده شده، نمایانگر حالات روان شناختی مثبتی است که قابل توسعه بوده و می تواند مبنای یک مزیت رقابتی پایدار برای سازمان ها فراهم کند (لوتانز و برود، ۲۰۲۵).

سرمایه روان شناختی، به عنوان هسته مرکزی رفتار سازمانی مثبت گرا، نه تنها به "آنچه افراد می دانند" (سرمایه انسانی) و "کسانی که می شناسند" (سرمایه اجتماعی) می پردازد، بلکه پرسش عمیق تری را مطرح می کند: "کارکنان ما به لحاظ روان شناختی کیستند و قادرند چه کسی بشوند؟". پاسخ به این پرسش، در قالب چهار ظرفیت روان شناختی مثبت و به هم مرتبط جستجو می شود: خودکارآمدی (اعتماد به نفس در انجام وظایف)، امیدواری (پشتکار در مسیر اهداف و یافتن راه های جایگزین)، خوش بینی (اسناد مثبت و واقع بینانه به رویدادها و انتظار وقوع نتایج مطلوب) و تاب آوری (توانایی مقابله سازنده با مشکلات و حتی رشد در مواجهه با آنها). این چهار مؤلفه در تعامل با یکدیگر، سازه ای ترکیبی و هم افزا ایجاد می کنند که تأثیر آن بر عملکرد فردی و سازمانی، فراتر از جمع تأثیرات جداگانه هر یک است (نورمن و همکاران، ۲۰۱۰). پژوهش های فزاینده، از ارتباط معنادار سرمایه روان شناختی با شاخص های موفقیت سازمانی مانند عملکرد مالی، رضایت شغلی و بهره وری حکایت دارد. مقاله حاضر با عنوان "نگاهی نو به

¹ Schultz

² Luthans & Broad

³ Norman et al

سرمایه روان‌شناختی در مدارس^۱، بر آن است تا با وام‌گیری از این چارچوب نظری قدرتمند، این مفهوم را در بافت حساس و اثرگذار محیط آموزشی مورد کنکاش قرار دهد. با در نظر گرفتن مدارس به عنوان سازمان‌هایی متشکل از سرمایه انسانی ارزشمند (مدیران، معلمان، دانش‌آموزان) و شبکه‌های اجتماعی غنی، این پرسش اساسی مطرح می‌شود که چگونه می‌توان با غنی‌سازی سرمایه روان‌شناختی ذی‌نفعان آموزشی، به ویژه معلمان و مدیران، بستری برای ارتقای کیفیت آموزشی، سلامت روانی محیط مدرسه و نهایتاً دستیابی به اهداف عالی تعلیم و تربیت فراهم آورد. این مقاله با مروری بر مبانی روان‌شناسی مثبت‌گرا و رفتار سازمانی مثبت‌گرا، به تبیین ابعاد چهارگانه سرمایه روان‌شناختی و اهمیت آن در محیط‌های آموزشی می‌پردازد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی از نوع کتابخانه‌ای رویکردی نظام‌مند برای گردآوری، تحلیل و ترکیب داده‌های موجود در متون و منابع منتشرشده قبلی (اعم از چاپی و الکترونیکی) است تا به درک جامعی از یک موضوع خاص دست یابد.

یافته‌ها

تبارشناسی و تحول مفاهیم سرمایه در سازمان

یافته‌ها نشان می‌دهد که در دهه‌های اخیر، پارادایم‌های مدیریتی از تمرکز بر دارایی‌های ملموس به سوی ظرفیت‌های ناملموس انسانی تغییر جهت داده‌اند. در حالی که سرمایه انسانی بر «دانش و مهارت» و سرمایه اجتماعی بر «شبکه روابط» تاکید داشت، ظهور رویکرد «رفتار سازمانی مثبت‌گرا» مفهوم «سرمایه روان‌شناختی» را به عنوان منبعی برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار معرفی کرد. این رویکرد به جای آسیب‌شناسی، بر توانمندی‌های بالقوه نیروی انسانی تمرکز دارد و به جای پرسش از دارایی‌های فرد، بر کیستی و شدن کارکنان تأکید می‌ورزد (سیماراصل و فیاضی، ۱۳۸۷؛ نواک و شاروتار ژیزک، ۲۰۲۴).

¹ Who you are and who you are becoming

²Novak, T., & Šarotar Žižek

ماهیت ساختاری و هم‌افزایی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی

بررسی‌ها حاکی از آن است که سرمایه روان‌شناختی یک سازه ترکیبی و مرتبه بالاتر است که از چهار رکن خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری تشکیل شده است. ویژگی بارز این سازه، خصلت «توسعه‌یافتگی» آن است؛ به این معنا که برخلاف صفات شخصیتی ثابت، این حالات روان‌شناختی تحت تأثیر آموزش و مدیریت، قابل ارتقا هستند. همچنین، یافته‌ها مؤید وجود پدیده هم‌افزایی در این سازه است؛ بدین ترتیب که ترکیب این چهار مؤلفه، اثری به مراتب قدرتمندتر از مجموع تک‌تک آن‌ها بر عملکرد و بهزیستی افراد در محیط‌های پر فشار ایفا می‌کند (نورمن و همکاران، ۲۰۱۰).

خودکارآمدی: باور به توانستن در مواجهه با چالش‌ها

تحلیل یافته‌ها در بخش خودکارآمدی (برگرفته از نظریه بندورا) نشان می‌دهد که این مؤلفه زیربنای انگیزشی فرد برای ورود به عرصه‌های دشوار است. افراد دارای خودکارآمدی بالا، وظایف چالش‌برانگیز را نه به عنوان تهدید، بلکه به عنوان فرصتی برای تسلط می‌نگرند. این باور از طریق تجربه‌های موفقیت‌آمیز، الگوبرداری از دیگران و ترغیب‌های کلامی تقویت شده و مستقیماً بر میزان پایداری فرد در برابر موانع تأثیر می‌گذارد (لوتانز و برود، ۲۰۲۵).

امیدواری: دستگاه شناختی هدف‌جویی

یافته‌های مرتبط با امیدواری فراتر از یک تمایل احساسی ساده است؛ این مؤلفه به عنوان یک نظام شناختی-عاطفی تعریف می‌شود که از دو بازوی «عامل‌بودن» (اراده) و «مسیریابی» (توانایی خلق راه‌های جایگزین) بهره می‌برد. در بافت سازمانی و آموزشی، امیدواری موجب می‌شود که فرد در صورت برخورد با بن‌بست‌های اجرایی، از حرکت باز نایستد و با بازطراحی مسیر، به سوی اهداف مالی یا تحصیلی حرکت کند (لوتانز و همکاران، ۲۰۲۴).

خوش‌بینی واقع‌بینانه و سبک تبیین رویدادها

در تبیین خوش‌بینی، یافته‌ها بر «سبک اسناددهی» تأکید دارند. خوش‌بینی مثبت‌گرا به معنای نادیده گرفتن واقعیت نیست، بلکه انتساب موفقیت‌ها به عوامل درونی و پایدار، و انتساب شکست‌ها به عوامل

بیرونی و گذراست. این نوع نگاه، مانع از فروپاشی روانی در برابر ناکامی‌ها شده و با ایجاد انتظارات مثبت، زمینه‌ساز تقویت سایر مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی می‌گردد (مناجاتی و همکاران، ۱۴۰۴؛ رضا زاده و همکاران، ۱۴۰۴؛ لوتانز و برود، ۲۰۲۵).

تاب‌آوری: مکانیسم بازگشت و رشد

تاب‌آوری به عنوان ظرفیت واکنش به ناملایمات، یکی از یافته‌های کلیدی در مدیریت استرس است. یافته‌ها نشان می‌دهند که افراد تاب‌آور نه تنها در برابر فشارها مقاومت می‌کنند، بلکه از دل سختی‌ها برای «رشد پس از فاجعه» استفاده می‌نمایند. این ویژگی با تقویت نگرش‌های «سخت‌رویی» (تعهد، کنترل و مبارزه‌طلبی) پیوند عمیقی دارد و به فرد اجازه می‌دهد در شرایط بی‌ثبات، تعادل روانی خود را بازیابی کند (لوتانز، وج‌لسانگ و لستر، ۲۰۰۶).

سرمایه روان‌شناختی در مدارس و ترویج روحیه مطالبه‌گری

یافته‌های نهایی پژوهش در محیط مدارس نشان‌دهنده آن است که سرمایه روان‌شناختی فراتر از یک دارایی فردی، به عنوان یک «سرمایه جمعی» عمل می‌کند که اتمسفر آموزشی را متحول می‌سازد. معلمانی که دارای این سرمایه هستند، کیفیت تدریس بالاتری داشته و در برابر فرسودگی شغلی مقاوم‌ترند. نکته حائز اهمیت در این یافته‌ها، پیوند سرمایه روان‌شناختی با «مطالبه‌گری هوشمندانه» در دانش‌آموزان است؛ این سازه به دانش‌آموزان قدرت می‌دهد تا از انفعال خارج شده، آینده‌ای روشن را متصور شوند و با تکیه بر خودباوری و تاب‌آوری، برای تحقق بهبودهای اجتماعی و آموزشی به شکلی سازنده تلاش کنند. این پژوهش به وضوح نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی در مدارس، نیرویی پیشبرنده فراتر از دستاوردهای فردی است؛ این مفهوم یک «سرمایه اجتماعی روان‌شناختی» خلق می‌کند که کل فرهنگ مدرسه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در مدرسی که این سرمایه نهادینه شده است، معلمان نه تنها با اثربخشی بیشتری تدریس می‌کنند، بلکه به عنوان تسهیل‌گرانی عمل می‌نمایند که فضایی امن برای ریسک‌پذیری هوشمندانه و یادگیری از شکست ایجاد می‌کنند. نقطه عطف این تحول، ظهور پدیده «مطالبه‌گری سازنده» در دانش‌آموزان است. این دانش‌آموزان، با تکیه بر خودکارآمدی و امیدواری عملی که در آنان پرورش یافته، چالش‌ها را نه به عنوان موانع غیرقابل عبور، بلکه به عنوان فرصت‌هایی برای رشد و اقدام جمعی می‌بینند. آنان با خوش‌بینی واقع‌بینانه، نقاط نیازمند بهبود را تشخیص داده و با تاب‌آوری، برای تغییر آنها پافشاری می‌کنند. بنابراین، مدرسه دیگر صرفاً مکانی برای انتقال دانش نیست، بلکه تبدیل به «کارگاهی

¹ Luthans et al

زنده برای تمرین دموکراسی، مسئولیت پذیری و شهروندی فعال» می شود. نتیجه نهایی این فرآیند، تربیت نسلی است که نه منفعل و نه مخرب، بلکه توانمند، انعطاف پذیر و پیشرو است—نسلی که می داند چگونه برای آینده ای بهتر، هم برای خود و هم برای جامعه، بیافریند و تلاش کند.

نتیجه گیری

سرمایه روان شناختی، به عنوان یکی از دستاوردهای ارزشمند رویکرد مثبت گرا در مدیریت، چارچوبی نوین و عملی برای سرمایه گذاری بر ارزشمندترین دارایی هر سازمان، یعنی نیروی انسانی، ارائه می دهد. در محیط های آموزشی، توجه به توسعه این سرمایه می تواند به ارتقای سلامت روانی کارکنان، بهبود عملکرد آموزشی، ایجاد مدارس مقاوم و در نهایت، پرورش نسلی با انعطاف پذیری و امیدواری بیشتر بینجامد. پژوهش های آینده می توانند بر طراحی و آزمون مداخلات مؤثر برای توسعه سرمایه روان شناختی در میان گروه های مختلف آموزشی و سنجش تأثیرات آن بر شاخص های کیفیت مدرسه متمرکز شوند.

منابع فارسی

- امین پور حسن کیاده، آریا، مرادزاده فرد، مهدی، شکری چشمه سبزی، اعظم و حسینی، سید حسین. (۱۴۰۳). سرمایه روان شناختی، خودارزیابی، دلبستگی شغلی و رفتار ناکارآمد حسابرسی. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*, ۱۳(۵۲), ۲۹-۴۶.
- رضازاده، حامد، امیری، صغری و یوسفی، ضرغام. (۱۴۰۴). بررسی نقش واسطه ای سرمایه اجتماعی بر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کارکنان مراکز آموزش عالی شهرستان ممسنی. *فصلنامه انگاره های نو در تحقیقات آموزشی*, ۴(۱۴), ۱۰۱-۱۱۴.
- سیمار اصل، نسترن و فیاضی، مرجان. (۱۳۸۷). سرمایه روان شناختی؛ مبنایی نوین برای مزیت رقابتی. *تدبیر*, ۴(۲۰۰): ۴۴-۴۸.
- مناجاتی، علیرضا، بادپا، زهرا و یوسفی، ضرغام. (۱۴۰۴). پیش بینی درگیری شغلی معلمان بر اساس خودکارآمدی، سرمایه روان شناختی و تاب آوری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی. *فصلنامه انگاره های نو در تحقیقات آموزشی*, ۴(۱۴), ۱۱۵-۱۲۷.

منابع انگلیسی

- Luthans, F., & Broad, J. D. (2025). Positive organizational behavior and psychological capital: An evidence-based 20-year journey. In *Advancing Positive Organizational Behaviour* (pp. 7-36). Routledge.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human resource development review*, 5(1), 25-44.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Graber Pigeon, N. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380-391.
- Novak, T., & Šarotar Žižek, S. (2024, June 12–13). Engagement of supervisors in companies with state capital investment. Paper presented at the 19th IRDO International Conference: Innovative Sustainable and Socially Responsible Society 2024 – ESG (Environmental, Social, Governance) Aspects in Theory and Practice & Learning and Action for Sustainability and Green Transition, & 4th IRDO & Citizens' Initiative for an Integral Green Slovenia Conference, Slovenia (Online). <https://www.irdo.si/irdo2024/referati/day01-01-tine-novak-simona-sarotar-zizek-ok.pdf>
- Schultz, D. (1977). Growth psychology: *Models of the healthy personality*. D. van Nostrand.

A New Perspective on Psychological Capital in Schools

¹Shahnaz Karimi, ²Narges Saeedi Nasab, ³Fatemeh Mohammadi Tol Sorkhi

Abstract

Introduction and goal: In the contemporary era, a paradigm shift from managing physical assets to investing in intangible psychological capacities has established the concept of psychological capital as a source of sustainable competitive advantage in organizations and educational institutions. The overall aim of this research is to take a new look at psychological capital in schools.

Research methodology: This study employed a descriptive research method with a library-based approach.

Findings: The research findings indicate that psychological capital—comprising self-efficacy, hope, optimism, and resilience—is a composite and developable construct that serves as a source of sustainable competitive advantage in organizations. In educational environments, this capital transcends the individual level and becomes a "transformative collective capital" that elevates the school climate. This enhancement is achieved particularly through strengthening "intelligent proactivity" in students; relying on this capital, they move beyond passivity and take active and constructive action to improve educational and social conditions. Consequently, the school transforms into a workshop for nurturing responsible, resilient, and proactive citizens who know how to create and strive for a better future.

Conclusion: Psychological capital fosters a generation of resilient, hopeful, and proactive individuals by creating an enabling ecosystem within the school. This transformation turns the school from an educational institution into a workshop for active citizenship and lays the foundation for a participatory and responsible future.

Keywords: Psychological Capital, New Perspective, Schools

¹Teacher of Education and Training of Nomadic of Fars, Karimi.sh@gmail.com

² Teacher of Education and Training of Nomadic of Fars, Sydynsbn@gmail.com

³Teacher of Education and Training of Nomadic of Fars, Fa1393@Chmail.ir