

ارائه الگوی روابط ساختاری بر اساس مدیریت شایستگی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا در مراکز
درمانی-آموزشی شهر کرمانشاه

Presenting a Structural Relationship Pattern Based on Competency Management and Positive Organizational Behavior at Therapeutic and Teaching Centers in Kermanshah Organizational Behavior, Competency Management

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۱/۱۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۹/۱۱/۲۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۲/۰۶

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

Z.Farajigelyaneh, (Ph.D Student),
F.Malekian, (Ph.D), & M.Eslampanah,
(Ph.D) E.Kavyani, (Ph.D)

زینب فرجی گلپناه^۱، فرامرز ملکیان^۲، مریم اسلام پناه^۳ و
الهام کاویانی^۴

چکیده

Abstract

Aim: The present study aims to offer a structural relationship pattern based on competence management and positive organizational behavior in therapy and teaching centers in Kermanshah city. **Methods:** The method of this study is developmental and practical in terms of objectives. The data collection method is mixed (quantitative-qualitative) in a sequential exploratory study conducted in three main phases. In addition, purposive sampling was used in this phase, and the sample size was 12. The third phase of the study involves implementing 342 researcher-made questionnaires containing the dimensions of management competencies based on the qualitative phase and the enforcement of the positive organizational behavior questionnaire. Pearson's correlation coefficient, one-sample T-test, and structural equation modeling were used to analyze the data. Levels one and two were analyzed using the 11th version of MaxQDA software. **Results:** The results of the study showed that competency management, consisting of job-enhancing competencies (including five sub-elements: Leadership competencies, Communication competencies, Development competencies, Teamwork competencies, and Knowledge competencies) and Balance competencies (including five sub-elements: Attitudinal competencies, Personal competencies, Control competencies, and General competencies), has a significant relationship with positive organizational behavior. **Conclusion:** The results of the path analysis show that competence management, promoter competencies, and balance competencies influence positive organizational behavior and its dimensions, including self-efficacy, hope, resilience, and optimism.

Keywords: Structural Relationship, Positive Organizational Behavior, Competency Management.

هدف: پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی روابط ساختاری بر اساس مدیریت شایستگی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا در مراکز درمانی-آموزشی شهر کرمانشاه انجام گرفت. **روش:** روش این پژوهش از لحاظ هدف، توسعه‌ای و کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، به روش آمیخته (کمی-کیفی) از نوع طرح اکتشافی متوالی بود که در سه مرحله اصلی انجام گرفت. روش نمونه‌گیری در این مرحله هدفمند و حجم نمونه ۱۲ نفر بود. مرحله سوم پژوهش مشتمل بر اجرای ۳۴۲ پرسشنامه محقق ساخته دربرگیرنده ابعاد شایستگی‌های مدیریتی بر مبنای یافته‌های مرحله کیفی و اجرای پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت انجام گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، t تک نمونه‌ای و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. مراحل یک و دو با استفاده از نسخه ۱۱ نرم‌افزار MaxQDA تحلیل گردیدند. **یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان داد که مدیریت شایستگی شامل دو بعد شایستگی‌های پیش‌برنده شغلی (با ۵ زیرمؤلفه: شایستگی اجرایی، شایستگی ارتباطی، شایستگی توسعه‌ای، شایستگی تیمی و شایستگی دانشی) و شایستگی‌های تعادلی (با ۵ زیرمؤلفه: شایستگی نگرشی، شایستگی شخصیتی، شایستگی کنترلی و شایستگی عمومی) رابطه معنی‌داری با رفتار سازمانی مثبت‌گرا دارند. **نتیجه‌گیری:** بر اساس نتایج تحلیل مسیر، مدیریت شایستگی، شایستگی‌های پیش‌برنده و شایستگی‌های تعادلی بر رفتار سازمانی مثبت‌گرا و ابعاد آن شامل خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی تاثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: رفتار سازمانی مثبت‌گرا، روابط ساختاری، مدیریت شایستگی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

۲. نویسنده مسئول: گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

faramarz.malekian45@yahoo.com

۳. گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

۴. گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

مقدمه

امروزه چالش‌ها و تغییرات محیطی سبب گشته که کارکردها و نقش‌های مدیران متفاوت از گذشته باشد. همه بخش‌ها اعم از انتفاعی یا غیرانتفاعی و دولتی یا غیردولتی در مواجهه با تغییرات سریع و پویای محیطی قرار دارند (رحیمی، برجعلی و سهرابی، ۱۳۹۴) چنین تغییراتی، فشار روزافزونی را به مدیران سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف سازمان وارد کرده است؛ به طوری که دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده بیش از هر چیز به توانمندی و شایستگی مدیریتی آن‌ها بستگی دارد (سپهوند و شریعت‌نژاد، ۱۳۹۳). شایستگی عبارت است از قابلیت عملکرد یکپارچه از یک شخص و یا یک سازمان برای رسیدن به دستاوردهای خاص (وسیلینک، بلاک، وانلیورولانس^۱ ۲۰۱۶). و به عنوان پیش‌شرط انجام عملکرد اثربخش و هم‌چنین به‌عنوان ملزومات اولیه برای قواعد رفتاری تعریف می‌شود (مزارساوا و مزارس^۲، ۲۰۱۲). از این‌روست که شناسایی شایستگی‌ها و مطابقت با الزامات شغلی به یک مسئله مهم در توسعه منابع انسانی تبدیل شده است (کولومو- پلاسیوس^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). اکنون یکی از واقعیت‌های جهان‌شمول این است که افرادی که شایستگی دارند، از توانایی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای و تخصصی بیشتری بهره‌مند هستند، برای حل مسائل جاری انگیزه‌های قوی‌تری دارند، مسئولیت بیشتری را می‌پذیرند، و در نهایت، موجب افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شوند (محمودی، عابدی و حیدری، ۱۳۹۱). لذا دنیای پویا و رقابتی امروزی، هر کشوری برای افزایش ظرفیت حکمرانی و نیز افزایش کارایی و اثربخشی خدمات عمومی، به مدیران و کارکنانی نیاز دارد تا بتوانند با بهره‌گیری مؤثر از شایستگی‌های خود، تصمیمات و اقدامات مؤثری را در پیش گیرند تا بتوانند منافع عمومی را به بهترین حالت تأمین کنند (عسگری، نیکوکار، صفری و غلامی، ۱۳۹۴). در همه سازمان‌ها، مهم‌ترین رکنی که در رسیدن به اهداف سازمان تأثیر می‌گذارد، مدیریت است. مدیر به عنوان نماینده رسمی سازمان، به منظور ایجاد هماهنگی و افزایش اثربخشی در رأس آن قرار می‌گیرد (محمودی، اسمعیلی و سجادی، ۱۳۹۵). مدیران سازمان منبع مهم کسب مزیت رقابتی هستند و شایستگی مدیریتی، رفتارهایی را بازتاب می‌کند که با ارزش‌های انسانی مرتبط است و در شکل‌گیری ابعاد فرهنگ سازمانی مؤثر است (چانگ^۴، ۲۰۱۱). لذا داشتن یک مدیر لایق یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر موفقیت پروژه‌ها می‌باشد (میترو، جبران وانگوال^۵،

1. Wesselink, Blok, van Leur&Lans
2. Mesarosova& Mesaros
3. Colomo-Palacios
4. Chong
5. Miterev, Engwall& Jerbrant

ارائه الگوی روابط ساختاری بر اساس مدیریت شایستگی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا در مراکز درمانی...

۲۰۱۶). چنانچه در رأس سازمان‌ها، مدیران کارآمد، شایسته، ماهر و باتجربه قرار گیرند، موفقیت سازمان‌ها در رسیدن به اهداف خود تضمین خواهد شد و همچنین سازمان کارا شده و با حداقل امکانات می‌تواند به بیشترین بازدهی دست یابد (طیبی، فتحی، ریاحی و یوسفی‌نژاد، ۱۳۸۹).

جهانی‌شدن کسب‌وکار، ظهور تکنولوژی‌های ارتباطی و اطلاعاتی جدید، اهمیت روزافزون نقش منابع انسانی، کیفیت‌گرایی و مشتری‌محوری و افزایش طرح‌های کسب‌وکار رقابتی و نظایر آن موجب شده‌اند که بسیاری از سازمان‌ها در پاسخ به این چالش‌ها نه تنها انعطاف‌پذیر، یادگیرنده و رقابتی شوند، بلکه همچنین به ارتقاء شایستگی‌های مدیریتی و رهبری خود توجه زیادی نمایند (خراسانی، قهرمانی، میراحمدی ۱۳۹۳). تعیین شایستگی‌ها برای مشاغل مختلف به منظور بهینه‌سازی در فرایند جذب و استخدام نیروی انسانی امری لازم و ضروری است. شایستگی می‌تواند که رفتار را در طیف گسترده‌ای از شرایط و وظایف شغلی پیش‌بینی کند (لیکاما^۱، ۲۰۱۵). بنابراین مدیریت و توسعه شایستگی‌ها، ابزاری حیاتی برای افزایش رقابت در سازمان‌ها هستند (هوشیار و رحیم‌نیا، ۱۳۹۲). شایستگی ترکیبی مثبت از دانش، توانایی و تمایل در دسترس بودن فرد برای کنار آمدن و موفقیت در برابر شرایط متغیر دنیای امروزی است (ریدوان^۲، ۲۰۱۴).

توجه به شایستگی‌ها و صلاحیت‌های مدیران سازمان‌ها با توجه به نقش ویژه و ممتاز آن‌ها از اهمیت بیشتری برخوردار است (درگاهی، علی پوروحیدری، ۱۳۸۹). چرا که مدیران سازمان منبع مهم کسب مزیت رقابتی هستند و شایستگی مدیریتی، رفتارهایی را بازتاب می‌کند که با ارزش‌های انسانی مرتبط است و در شکل‌گیری ابعاد فرهنگ سازمانی مؤثر است (چانگ، ۲۰۱۱). لذا در همه سازمان‌هاگزینش، آموزش و تربیت حرفه‌ای مدیران خوب و اثربخش یکی از مشکلات اساسی است. زیرمشاغل مدیریتی نوعاً پیچیده بوده و انجام موفقیت‌آمیز و اثربخش آن در سازمان، نیازمند مجموعه‌ای از شایستگی‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها، و ویژگی‌های خاص است (موسوی، امیری و فرخی ۱۳۸۸). انتخاب و انتصاب مدیران، تشخیص و برگزیدن شایسته‌ترین افراد نیازمند معیار، ملاک و مدل مناسب است تا براساس آن مدیران شایسته و مثبت‌گرا تصدی پست‌های سازمانی را به عهده بگیرند؛ لذا هدف از تدوین مدل شایستگی در هر سازمان ارائه الگویی برای یکپارچه‌سازی عملکرد سامانه‌ی منابع انسانی است به گونه‌ای که منجر به عملکرد مؤثر و موفقیت سازمانی گردد (لوتانز^۳، ۲۰۰۸). یکی دیگر از مؤلفه‌های این پژوهش رفتار سازمانی مثبت‌گرا است؛ عبارت رفتار سازمانی مثبت‌گرا توسط لوتانز به عنوان مطالعه و کاربرد نقاط قوت منابع انسانی مثبت و ظرفیت‌های روان‌شناختی که قابلیت اندازه‌گیری و توسعه یافتن دارند و به طور

1. Liikamaa

2. Riduan

3. Luthans

مؤثری برای مدیریت بهبود عملکرد در محل کار کاربرد دارند، ابداع و معرفی شد. لوتانز و همکاران ترکیب بهینه‌ی روان‌شناسی مثبت، سرمایه‌ی انسانی و سرمایه‌ی اجتماعی را ضرورت اجتناب‌ناپذیر برای شکل‌دهی رفتارهای سازمانی مثبت می‌دانند (شیان و همکاران^۱، ۲۰۱۱). در گذشته رویکرد بسیاری از روان‌شناسان و پژوهشگران رفتار سازمانی بر نقاط ضعف کارکنان و آسیب‌شناسی رفتارهای آنان به منظور ارائه راه‌کارهای مناسب برای کاهش نقاط ضعف آنان متمرکز بود و به توانمندی‌ها و جنبه‌های مثبت رفتار کارکنان توجهی نمی‌شد، ولی با ظهور نهضت روان‌شناسی مثبت‌گرا در دهه ۹۰، این رویکرد به سوی مثبت‌گرایی و تأکید بر جنبه‌های مثبت رفتاری تغییر جهت داد (هویدا، مختاری و فروهر، ۱۳۹۱). رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر جنبه‌های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل بالندگی و پرورش هستند، تأکید می‌کند (دعایی و فرزانه، ۱۳۹۱).

در دهه‌های گذشته ساختار سازمان‌ها مورد تغییر قرار گرفته است؛ از جمله ظهور علم و دانش در تمامی جوانب، جهانی شدن، رقابت‌های بسیار شدید در بین سازمان‌ها، فناوری بسیار بالا و از همه مهم‌تر خواسته‌ها و نیازهای افراد جامعه. این موارد دولت‌ها و سازمان‌ها را به سوی شایسته‌سالاری و توجه به مدیریت شایستگی سوق داده است؛ لذا یکی از عوامل اصلی در موفقیت سازمان‌ها کیفیت مدیریت و شایستگی می‌باشد (شیان و همکاران، ۲۰۱۱). شایستگی، به سازمان‌ها در شناسایی مهارت‌ها، دانش، رفتارها و صلاحیت‌های مورد نیاز برای تحقق اهداف، هم‌راستا با راهبردها و اولویت‌های سازمان کمک می‌کند (دراگانیس و منتاز^۲، ۲۰۰۶). و شایستگی می‌تواند که رفتار را در طیف گسترده‌ای از شرایط و وظایف شغلی پیش‌بینی کند رویکرد شایستگی محوری به کارکنان، به عنوان یک اصل بنیادین استراتژیک، در واقع حلقه رابط بین کارکنان و سازمانشان است که با در نظر داشتن شایستگی‌های کارکنان سازمان می‌تواند در کل جهانی به رقابت با سایر سازمان‌ها بپردازد (لیکاما، ۲۰۱۵). الزامات، محتویات و شایستگی‌های مدیران بخش سلامت به دلیل چالش‌های معاصر و آینده از جمله گذار و اصلاحات در ارائه خدمات توسط سازمان‌های بهداشتی، افزایش تقاضا برای بهبود عملکرد و مقایسه‌های عملکرد، تغییر انتظارات بیماران، به‌طور مرتب در حال تغییر می‌باشد (یامارینو، دیونشریشیم و دانسریو^۳، ۲۰۰۸). انتظارات نسل جدید کارکنان با انتظارات نسل‌های قدیمی متفاوت است؛ بنابراین نیروی کار آینده نیاز به رویکرد مدیریتی جدید دارد (استیون^۴، ۲۰۱۲). بر اساس یک دیدگاه، مشاغل

1. Shyan et al.
2. Draganidis & Mentzas.
3. Yammarino, Dionne, Schriesheim & Dansereau.
4. Stevens.

ارائه الگوی روابط ساختاری بر اساس مدیریت شایستگی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا در مراکز درمانی...

مدیریتی نوعاً پیچیده بوده و انجام موفقیت‌آمیز و اثربخش آن در سازمان، نیازمند مجموعه‌ای از شایستگی‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های خاص است، مطالعاتی که در زمینه مدیریت بیمارستان‌ها و مراکز بالینی در سراسر جهان به انجام رسیده است، نشان‌دهنده عدم مدیریت مناسب و مهارت‌های رهبری در بین مدیران می‌باشد (پیلای، ۲۰۰۸؛ مک کالین^۱، ۲۰۱۰) برنامه‌های رسمی برای توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌های مدیریتی و رهبری به‌طور قابل توجهی مورد استفاده قرار گرفته‌اند (پورتس^۲، ۲۰۱۴).

برنامه‌های مدیریت و رهبری مبتنی بر صلاحیت و شایستگی در اروپا، ایالات متحده آمریکا و کانادا به‌طور وسیعی به‌کار گرفته شده است که می‌توان به برنامه چارچوب شایستگی‌های رهبری پزشکی و چارچوب مدیریت پزشکی سلطنتی استرالیایی اشاره نمود. از سوی دیگر مفهوم جدیدی که به‌تازگی وارد ادبیات رفتار سازمانی شده سرمایه روان‌شناختی است. سرمایه روان‌شناختی ریشه در نهضت روان‌شناسی مثبت‌گرا دارد. لوتانز پیشگام رفتار سازمانی مثبت‌گرا، کاربرد مثبت‌گرایی در محیط کار را بیشتر در راستای توجه و تقویت توانمندی‌های کارکنان می‌دید تا مدیریت نقاط ضعف آن‌ها (نلسون و کوپر^۳، ۲۰۰۷). سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یکی دیگر از منابع سازمانی به رسمیت شناخته شده است (ورنسینگ^۴، ۲۰۱۴) و در پژوهش‌های جدید نیز مورد توجه پژوهشگران رفتار سازمانی و منابع انسانی قرار گرفته است (هویدا، و همکاران، ۱۳۹۱). لوتانز رفتار سازمانی مثبت‌گرا را به‌عنوان مطالعه و کاربرد مثبت‌گرایی در توانمندی‌های منابع انسانی و ظرفیت‌های روان‌شناسی آن‌ها تعریف کرده و بیان می‌نماید که باید شامل سازه‌هایی باشد که قابل اندازه‌گیری و توسعه بوده و برای بهبود عملکرد به‌کار بسته شوند (لوتانز، ۲۰۱۱). در واقع لوتانز سرمایه جدیدی را برای سازمان معرفی می‌کند و بیان می‌کند که مزیت رقابتی پایدار در گرو این سرمایه است. او این سرمایه را فراتر از سرمایه‌های انسانی و اجتماعی می‌داند و معتقد است که سازمان‌ها با وجود سرمایه‌های اقتصادی، انسانی و اجتماعی در سطح بالا اگر سرمایه روان‌شناختی سطح پایینی داشته باشند، در صحنه رقابت موفق نخواهند شد (لوتانز، آوی، اولیو و پترسون^۵، ۲۰۱۰). امروزه پژوهش‌های روان‌شناختی، دو مأموریت کاملاً جدید را مورد نظر قرار می‌دهند: ۱- کمک به افراد باشخصیت سالم، برای برخورداری از شادی و بهره‌وری بیشتر در زندگی؛ ۲- کمک به شکوفاسازی قابلیت‌های انسانی. و بدین ترتیب بود که مکتب

-
1. Pillay & MacKinnon.
 2. portes
 3. Nelson & Cooper.
 4. Wernsing
 5. Luthans, Avey, Avolio & Peterson

روان‌شناسی مثبت‌گرا ایجاد شد. (لوتانز، ۲۰۱۱). هر چه به دوران جدید مدیریت نزدیک می‌شویم، مباحثی چون فشارهای عصبی و استرس، از خودبیبگانگی انسان در سازمان، ماشین وار شدن انسان، اسارت سازمان و فناوری‌های آن، افسردگی، اضطراب، خشم و ناراضی‌ب‌شغلی، ستون روان‌شناسی و مدیریت رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. افراد خوش بین معمولاً رفتارهایی را که باعث ارتقا و سلامتی روانی و شادابی می‌شوند، از خود بروز می‌دهند که این امر باعث کاهش ریسک بیماری‌های روانی می‌شود (فرزانه حسن زاده و ناصحی فر ۱۳۹۷). مسلم است که برای مدیر بهتر شدن، داشتن چارچوب یا الگویی برای شناسایی شایستگی‌های موردنیاز رهنمون خواهد بود. و بی شک آراستگی به چنین شایستگی‌هایی که نه تنها باید وجه تمایز مدیر با سایر کارکنان باشد بلکه ورای آن، زمینه موفقیت سازمان را در محیطی علمی و پویا فراهم می‌سازد. این موضوع، با توجه به این‌که "مدیریت از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمانی" است و هرگونه خلأ رهبری و مدیریتی، خسارات هنگفت و جبران‌ناپذیری را به دنبال خواهد داشت، اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. از طرفی سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا یک عامل و منبع اساسی در مزیت رقابتی سازمان‌ها است. سرمایه روان‌شناختی منجر به ارزش سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی در سازمان می‌شود. لوتانز و همکارانش با پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام داده اند، به این نتیجه رسیده اند که می‌توان با تقویت سرمایه روان‌شناختی در سازمان، عملکرد آن را دست کم تا ده درصد ارتقا داد (لوتانز ۲۰۰۸).

با عنایت به موارد بالا به اهمیت شایسته‌سالاری، مدیریت شایستگی و تأکید بر رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سازمان‌ها به‌طور عام مشخص گردید. آنچه مورد تأیید است اهمیت این موضوع در سازمان‌های درمانی-آموزشی است که رسالت حفظ، تأمین و نگهداری، اعتلای سلامت، کنترل و پیشگیری از بیماری‌ها را بر عهده دارند. چرا که یکی از اجزاء مهم سازمان‌های درمانی-آموزشی، مدیریت است و مدیر، کلید حل بسیاری از مشکلات تلقی می‌شود. مدیران نظام ارائه خدمات درمانی، علاوه بر داشتن وظایف عمومی مدیریت نظیر برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل، نوآوری و انگیزش، هماهنگی، بودجه‌بندی سایر موارد دارای وظیفه مهم‌تری نیز هستند. آن‌ها باید پاسخ‌گوی نیازها و تقاضاهای بهداشتی-درمانی افراد جامعه بوده و درنجات جان و یا ارتقاء سلامتی آن‌ها بکوشند و این موضوع پرحساسیت و اهمیت کار آن‌ها می‌افزاید. «به علت ماهیت پویا، زنده و متحول بهداشت و درمان باید مدیران این بخش بتوانند خود را با تغییر و پیشرفت‌ها هماهنگ همگام سازند (چیابور، پنگ، بانکس و لیمولی، ۲۰۱۳).

ارائه الگوی روابط ساختاری بر اساس مدیریت شایستگی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا در مراکز درمانی...

براساس مدل فرضی پژوهش فرضیه‌های زیر لحاظ شده اند که در این پژوهش آزمون

می‌شوند

۱. مدیریت شایستگی سازمانی و مؤلفه‌های آن بر رفتار سازمانی مثبت‌گرا تأثیر دارد.
۲. مدیریت شایستگی سازمانی و مؤلفه‌های آن بر خودکارآمدی تأثیر دارد.
۳. مدیریت شایستگی سازمانی و مؤلفه‌های آن بر امیدواری تأثیر دارد.
۴. مدیریت شایستگی سازمانی و مؤلفه‌های آن بر تاب‌آوری تأثیر دارد.
۵. مدیریت شایستگی سازمانی و مؤلفه‌های آن بر خوش‌بینی تأثیر دارد.

روش پژوهش

در این پژوهش از رویکرد روش‌های آمیخته از نوع طرح اکتشافی متوالی به عنوان راهبرد پژوهش استفاده شد. تلاش بر این بوده است که یک ارتباط معقولی بین مسأله و هدف پژوهش با روش پژوهش برقرار شده باشد، در مرحله کیفی پژوهش، مرحله اول (مشاهده اسناد)؛ جهت شناسایی جامع ابعاد و ویژگی‌های شایستگی‌های مدیران مراکز بهداشتی-درمانی به بررسی اسناد علمی موجود در این حوزه پرداخته شد. در مرحله دوم: (مصاحبه عمیق)، جهت بررسی مفهوم شایستگی‌های مدیریتی از دیدگاه

جامعه هدف و کشف ابعاد اصلی و ویژگی‌های آن از مصاحبه‌های عمیق با صاحب‌نظران استفاده شد. مرحله کمی پژوهش، مشتمل بر اجرای پرسشنامه محقق‌ساخته دربرگیرنده ابعاد شایستگی‌های مدیریتی بر مبنای یافته‌های مرحله کیفی و اجرای پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت انجام گرفت. مرحله کمی پژوهش جزء پژوهش‌های توصیفی-همبستگی بود.

جامعه آماری در بخش کیفی این پژوهش شامل کلیه مدیران ارشد، معاونین مراکز بهداشتی-درمانی شهر کرمانشاه بود. در بخش کمی نیز جامعه آماری شامل کلیه کارکنان مراکز درمانی-آموزشی استان کرمانشاه بود. بر اساس اطلاعات موجود کارکنان مراکز درمانی-آموزشی استان کرمانشاه ۴۸۰۰ نفر می‌باشد. بنابراین حجم جامعه آماری در این پژوهش ۴۸۰ نفر بود. در بخش کیفی این پژوهش نمونه آماری شامل ۱۲ نفر از مدیران ارشد، معاونین و صاحب‌نظران مراکز بهداشتی-درمانی بود که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. در بخش کمی نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران برای جامعه ۴۸۰۰ نفری ۳۵۵ نفر بود که در نهایت ۳۴۲ پرسشنامه کامل وارد فاز تجزیه و تحلیل گردید. بنابراین نمونه نهایی پژوهش حاضر در بخش کمی ۳۴۲ نفر بود. در این پژوهش ابزار اصلی مورد استفاده، پرسشنامه ای بود که براساس یافته‌های بخش کیفی تدوین و اعتبار سنجی شد و در نهایت در بین نمونه آماری

توزیع گردید. پرسشنامه‌های بکاررفته شده در این تحقیق شامل شایستگی‌های مدیران: برای بررسی شایستگی‌های مدیران در بخش کمی پرسشنامه‌ای با ۴۸ گویه در بین نمونه پژوهش توزیع گردید که این پرسشنامه براساس رویکرد اکتشافی طراحی گردید و پایایی در این پژوهش در دو بخش کیفی و کمی قابل بررسی است. جهت شناسایی و تبیین ابعاد رهبری امنیت‌مدار، از دو ابزار گردآوری اطلاعات مشاهده اسناد و مصاحبه (عمیق) استفاده شد.

در مرحله کیفی (مشاهده اسناد و مصاحبه‌های عمیق)، اولین مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها براساس روش ترکیبی انجام شده است. بدین ترتیب پس از انجام هر مصاحبه و پیاده‌سازی آن، کدگذاری سه مرحله‌ای انجام و تجزیه و تحلیل صورت پذیرفت. این مراحل و فرایند با کمک نسخه ۱۲ نرم‌افزار Maxqda طبقه‌بندی و در نهایت تحلیل شد. علاوه بر کاربست شاخص‌های آمار توصیفی همچون جداول و نمودارهای توزیع فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و... از شاخص‌های آمار استنباطی نظیر ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری جهت تأیید یا رد فرضیه‌ها، استفاده گردید. مدل معادلات ساختاری به دو فاز کلی تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر تقسیم شد. در قسمت اندازه‌گیری ارتباط نشانگرها یا همان سوالات پرسشنامه با سازه‌ها مورد بررسی قرارگرفت و در قسمت ساختاری ارتباط عامل‌های مورد بررسی با یکدیگر جهت آزمون فرضیات مورد توجه بود. تجزیه و تحلیل قسمت کمی با استفاده از نرم‌افزار SPSS23 و SMART PLS2 صورت پذیرفت.

یافته‌ها

مشخصات جمعیت‌شناختی کارکنان مراکز آموزش - درمانی شهر کرمانشاه در نمونه‌ی ۳۴۲ تایی بررسی شد. نتایج نشان داد که بیشترین فراوانی، مربوط به کارکنان زن که ۲۰۹ نفر (۶۲ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به کارکنان مرد است که ۱۲۸ نفر (۳۷/۴ درصد) از کارکنان را تشکیل داده‌اند و ۵ نفر (۱/۵ درصد) جنسیت خود را گزارش نکردند. همچنین بیشترین فراوانی، مربوط به تحصیلات لیسانس است که ۲۷۹ نفر (۸۱/۶ درصد) و سپس به ترتیب: پزشکان با ۲۲ نفر (۶/۴)، فوق لیسانس با ۲۱ نفر (۶/۱ درصد)، بهیار با ۹ نفر (۲/۶ درصد) و کمترین فراوانی، مربوط به تحصیلات فوق دیپلم با ۵ نفر (۱/۵ درصد) از کارکنان را تشکیل داده‌اند و ۶ نفر (۱/۸ درصد) تحصیلات خود را گزارش نکردند. همچنین بیشترین فراوانی، مربوط به ساعت کار هفتگی ۴۴ ساعت در هفته است که ۲۰۱ نفر (۵۸/۸ درصد)، سپس به ترتیب: ۴۵ تا ۶۰ ساعت کار در هفته با ۱۱۸ نفر (۳۴/۵ درصد) و کمترین فراوانی، مربوط به ساعت کار هفتگی با بیش از ۶۰ ساعت است که ۱۸ نفر (۵/۳ درصد) از کارکنان را

ارائه الگوی روابط ساختاری بر اساس مدیریت شایستگی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا در مراکز درمانی...

تشکیل داده‌اند و ۵ نفر از پاسخگویان (۱/۵ درصد) ساعت کار هفتگی خود را گزارش نکردند. و بیشترین فراوانی، مربوط به سابقه کار ۲ تا ۵ سال است که ۱۴۵ نفر (۴۲/۴ درصد) و سپس به ترتیب: سابقه‌ی کاری ۶ تا ۱۰ سال با ۷۶ نفر (۲۲/۲ درصد)، ۱ سال با ۵۷ نفر (۱۶/۷ درصد)، ۱۱ تا ۱۵ سال با ۳۲ نفر (۹/۴ درصد)، ۱۶ تا ۲۰ سال با ۱۹ نفر (۵/۶ درصد) و کمترین فراوانی، مربوط به سابقه کار بیش از ۲۰ سال است که ۸ نفر (۲/۳ درصد) از کارکنان را تشکیل داده‌اند و ۵ نفر (۱/۵) سابقه‌ی کاری خود را گزارش نکردند.

آزمون همبستگی پیرسون

جدول ۱. آزمون همبستگی بین متغیرهای پژوهش

| ردیف | متغیر | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ | ۸ |
|------|-----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---|
| ۱ | مدیریت شایستگی | ۱ | | | | | | | |
| ۲ | شایستگی‌های پیش‌برنده | **۰/۸۹۱ | ۱ | | | | | | |
| ۳ | شایستگی تعادلی | **۰/۸۹۰ | **۰/۵۸۵ | ۱ | | | | | |
| ۴ | رفتار سازمانی مثبت | **۰/۶۳۱ | **۰/۴۸۹ | **۰/۶۳۵ | ۱ | | | | |
| ۵ | خودکارآمدی | **۰/۵۵۰ | **۰/۳۸۶ | **۰/۵۹۴ | **۰/۸۵۱ | ۱ | | | |
| ۶ | امیدواری | **۰/۴۶۰ | **۰/۳۸۱ | **۰/۴۳۸ | **۰/۸۴۶ | **۰/۶۵۸ | ۱ | | |
| ۷ | تاب‌آوری | **۰/۵۵۹ | **۰/۴۳۳ | **۰/۵۶۲ | **۰/۸۴۹ | **۰/۶۴۲ | **۰/۶۱۷ | ۱ | |
| ۸ | خوش‌بینی | **۰/۵۷۳ | **۰/۴۵۵ | **۰/۵۶۵ | **۰/۸۳۹ | **۰/۵۹۳ | **۰/۵۷۰ | **۰/۶۵۵ | ۱ |

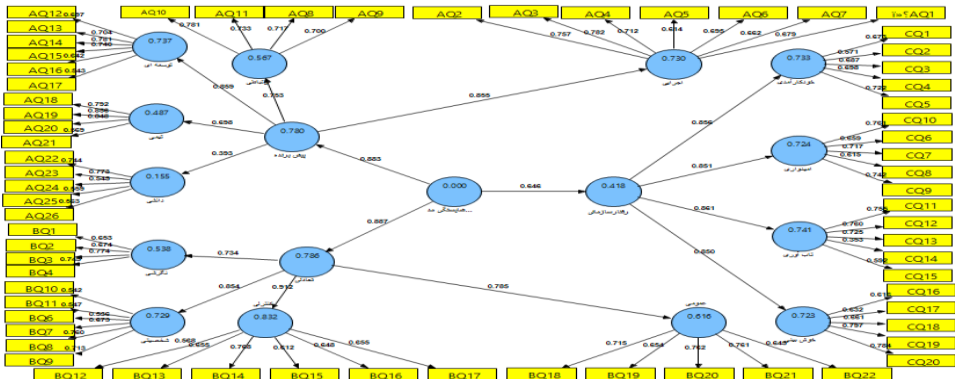
** همبستگی در سطح کمتر از ۰/۰۰۱

طبق نتایج جدول (۱) مدیریت شایستگی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا با مقدار ($r=0/631$) و شایستگی‌های پیش‌برنده و شایستگی‌های تعادلی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا به ترتیب با مقادیر ($r=0/489$) و ($r=0/453$) ارتباط مستقیم و مثبت دارند. مدیریت شایستگی به ترتیب با مؤلفه‌های خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی با مقادیر ($r=0/550$)، ($r=0/460$)، ($r=0/433$) و ($r=0/455$)؛ شایستگی‌های پیش‌برنده به ترتیب با مؤلفه‌های خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی با مقادیر ($r=0/386$)، ($r=0/381$)، ($r=0/433$) و ($r=0/455$) و شایستگی‌های تعادلی به ترتیب با مؤلفه‌های خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و

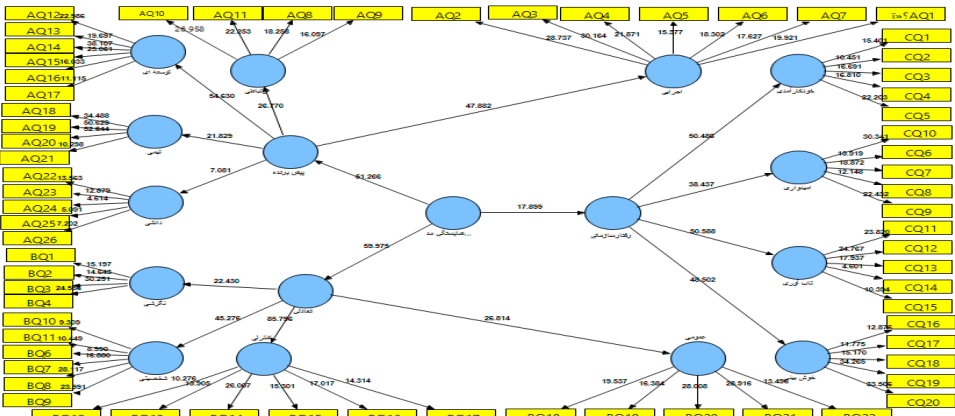
خوش‌بینی با مقادیر $(r=0/594)$ ، $(r=0/438)$ ، $(r=0/562)$ و $(r=0/565)$ ارتباط مستقیم و مثبت دارد.

مدلسازی معادلات ساختاری

در این بخش به منظور تحلیل داده‌های پژوهش و استنباط آماری از نرم‌افزار Smart PLS جهت تحلیل‌های مدل مفهومی و بررسی فرضیات پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است.



شکل ۱. مدل اندازه‌گیری انعکاسی اصلاح‌شده در حالت تخمین ضرایب استاندارد (بارهای عاملی)



شکل ۲. مدل اندازه‌گیری انعکاسی اصلاح‌شده در حالت سطح معناداری

ارائه الگوی روابط ساختاری بر اساس مدیریت شایستگی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا در مراکز درمانی...

در اصلاح مدل، با توجه به شکل (۱) بار عاملی تمام سؤالات بالاتر از ۰/۵ و همچنین با توجه

به شکل (۲) تمام ضرایب t سؤالات از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد.

کیفیت مدل (برازش مدل)

جدول ۲. نتایج برازش متغیرهای پنهان پژوهش

| متغیر | مؤلفه‌ها | آلفا | CR | AVE | R ² | Q ² | cv. com | Communality |
|------------------------|-----------------------|------------------|-------|-------|----------------|----------------|---------|-------------|
| مدیریت شایستگی | شایستگی‌های پیش‌برنده | شایستگی اجرایی | ۰/۸۲۶ | ۰/۸۷۱ | ۰/۴۹۲ | - | ۰/۳۵۸ | ۰/۴۹۲ |
| | | شایستگی ارتباطی | ۰/۷۱۳ | ۰/۸۲۲ | ۰/۵۳۷ | - | ۰/۳۰۱ | ۰/۵۳۷ |
| | | شایستگی توسعه‌ای | ۰/۷۷۳ | ۰/۸۴۲ | ۰/۴۷۴ | - | ۰/۳۴۳ | ۰/۴۷۲ |
| | | شایستگی تیمی | ۰/۷۷۰ | ۰/۸۵۴ | ۰/۶۰۰ | - | ۰/۲۹۱ | ۰/۶۰۰ |
| | | شایستگی دانشی | ۰/۶۸۳ | ۰/۷۷۶ | ۰/۴۱۵ | - | ۰/۰۵۰ | ۰/۴۱۵ |
| | | کل | ۰/۸۸۶ | ۰/۹۰۱ | ۰/۴۷۹ | - | ۰/۲۱۵ | ۰/۲۷۹ |
| شایستگی‌های تعادلی | شایستگی نگرشی | ۰/۶۸۲ | ۰/۸۰۴ | ۰/۵۰۸ | - | ۰/۲۶۴ | ۰/۵۰۸ | |
| | شایستگی شخصیتی | ۰/۶۹۶ | ۰/۷۹۹ | ۰/۴۰۳ | - | ۰/۲۸۹ | ۰/۴۰۳ | |
| | شایستگی کنترلی | ۰/۷۲۹ | ۰/۸۱۶ | ۰/۴۲۷ | - | ۰/۳۴۶ | ۰/۴۲۷ | |
| | شایستگی عمومی | ۰/۷۵۰ | ۰/۸۳۴ | ۰/۵۰۲ | - | ۰/۳۰۸ | ۰/۵۰۲ | |
| | کل | ۰/۸۸۵ | ۰/۹۰۲ | ۰/۴۰۸ | - | ۰/۲۴۲ | ۰/۳۰۸ | |
| رفتار سازمانی مثبت‌گرا | کل مدیریت شایستگی | ۰/۹۲۳ | ۰/۹۳۰ | ۰/۴۳۰ | - | ۰/۲۳۰ | ۰/۲۳۰ | |
| | خودکارآمدی | ۰/۶۹۴ | ۰/۸۰۳ | ۰/۴۳۰ | ۰/۷۳۳ | ۰/۳۳۸ | ۰/۴۵۴ | |
| | امیدواری | ۰/۷۴۰ | ۰/۸۲۷ | ۰/۴۵۱ | ۰/۷۳۳ | ۰/۳۵۰ | ۰/۵۰۲ | |
| | تاب‌آوری | ۰/۶۴۱ | ۰/۷۸۰ | ۰/۴۹۰ | ۰/۷۴۰ | ۰/۳۱۹ | ۰/۴۳۱ | |
| | خوش‌بینی | ۰/۷۴۱ | ۰/۸۲۷ | ۰/۴۲۹ | ۰/۷۲۲ | ۰/۳۵۳ | ۰/۴۸۹ | |
| کل | ۰/۸۹۴ | ۰/۹۰۹ | ۰/۴۹۳ | ۰/۴۱۷ | ۰/۱۴۰ | ۰/۳۳۷ | | |

با توجه به نتایج جدول (۲) مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمام متغیرها بالای ۰/۷ است، بنابراین می‌توان بیان نمود که متغیر مدیریت شایستگی و مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های آن رفتار سازمانی مثبت‌گرا و مؤلفه‌های آن از مقدار مناسبی برخوردارند، پس می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. همچنین با توجه به جدول (۳) مقدار AVE برای تمام متغیرها بالای ۰/۵ است، پس می‌توان مناسب بودن وضعیت روایی همگرای پژوهش را تأیید نمود. مقدار CV. COM برای متغیر مدیریت شایستگی و مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های آن و رفتار سازمانی مثبت‌گرا و مؤلفه‌های آن قوی می‌باشد؛ بنابراین برازش قوی مدل اندازه‌گیری (CV. COM) تأیید می‌شود. همچنین مقدار R^2 برای متغیر درون‌زای رفتار سازمانی مثبت‌گرا و مؤلفه‌های آن با توجه به سه مقدار ملاک، قوی بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد؛ و مقدار Q^2 برای متغیر مدیریت شایستگی و مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های آن و رفتار سازمانی مثبت‌گرا و مؤلفه‌های آن ارزیابی می‌باشد؛ بنابراین برازش مدل ساختاری (CV. Red) تأیید می‌شود.

معیار GOF

مقدار GOF (بrazش مدل کلی) هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0.667 \times 0.469} = 0.559$$

با توجه به مقدار به‌دست آمده برای GOF به میزان ۰/۵۵۹، برازش بسیار مناسب و قوی مدل کلی تأیید می‌شود.

بررسی فرضیات پژوهش

جدول ۳. نتایج فرضیات پژوهش

| ردیف | فرضیه اصلی | فرضیه‌های فرعی | ضریب مسیر | سطح معناداری | نتیجه |
|------|---|------------------------------------|-----------|--------------|-------|
| ۱ | مدیریت شایستگی سازمانی و مؤلفه‌های آن بر رفتار سازمانی مثبت‌گرا تأثیر دارد. | مدیریت شایستگی بر رفتار سازمانی | ۰/۶۴۶ | ۱۷/۸۹۹ | تأیید |
| | | شایستگی پیش‌برنده بر رفتار سازمانی | ۰/۱۵۸ | ۲/۶۲۱ | تأیید |

ارائه الگوی روابط ساختاری بر اساس مدیریت شایستگی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا در مراکز درمانی...

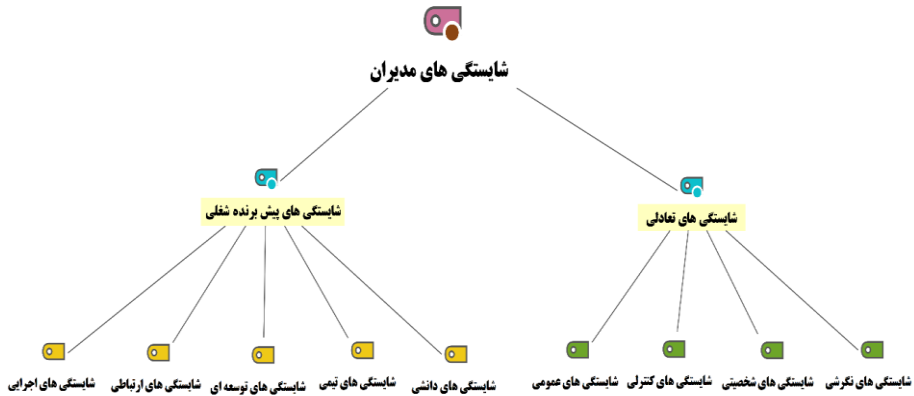
| ردیف | فرضیه اصلی | فرضیه‌های فرعی | ضریب مسیر | سطح معناداری | نتیجه |
|------|---|---------------------------------|-----------|--------------|-------|
| | | شایستگی تعادلی بر رفتار سازمانی | ۰/۵۷۰ | ۱۰/۲۶۴ | تأیید |
| ۲ | مدیریت شایستگی سازمانی و مؤلفه‌های آن بر خودکارآمدی تأثیر دارد. | مدیریت شایستگی بر خودکارآمدی | ۰/۵۸۷ | ۱۲/۴۳۲ | تأیید |
| | | شایستگی پیش‌برنده بر خودکارآمدی | ۰/۰۳۹ | ۰/۶۵۰ | رد |
| | | شایستگی تعادلی بر خودکارآمدی | ۰/۶۱۵ | ۱۱/۲۲۷ | تأیید |
| ۳ | مدیریت شایستگی سازمانی و مؤلفه‌های آن بر امیدواری تأثیر دارد. | مدیریت شایستگی بر امیدواری | ۰/۴۸۶ | ۱۲/۲۹۷ | تأیید |
| | | شایستگی پیش‌برنده بر امیدواری | ۰/۱۲۷ | ۱/۸۱۲ | رد |
| | | شایستگی تعادلی بر امیدواری | ۰/۴۱۵ | ۶ | تأیید |
| ۴ | مدیریت شایستگی سازمانی و مؤلفه‌های آن بر تاب‌آوری تأثیر دارد. | مدیریت شایستگی بر تاب‌آوری | ۰/۵۹۲ | ۱۶/۱۰۸ | تأیید |
| | | شایستگی پیش‌برنده بر تاب‌آوری | ۰/۱۴۲ | ۲/۳۰۶ | تأیید |
| | | شایستگی تعادلی بر تاب‌آوری | ۰/۵۱۷ | ۷/۸۰۱ | تأیید |
| ۵ | مدیریت شایستگی سازمانی و مؤلفه‌های آن بر خوش‌بینی تأثیر دارد. | مدیریت شایستگی بر خوش‌بینی | ۰/۶۱۱ | ۱۵/۱۵۸ | تأیید |
| | | شایستگی پیش‌برنده بر خوش‌بینی | ۰/۱۹۶ | ۲/۶۹۰ | تأیید |
| | | شایستگی تعادلی بر خوش‌بینی | ۰/۴۸۴ | ۸/۹۱۲ | تأیید |

جداول زیر جمع بندی نتایج بخش کیفی پژوهش را نشان می‌دهد که شامل مقایسه کلی مشخصات تحلیل اسناد و تحلیل مصاحبه‌ها است.

جدول ۴. مقایسه کلی مشخصات تحلیل اسناد و تحلیل مصاحبه‌ها

| تحلیل اسناد | | تحلیل مصاحبه‌ها | |
|-----------------------|--------|-----------------------|--------|
| شاخص‌ها | تعداد | شاخص‌ها | تعداد |
| تعداد اسناد تحلیل شده | ۱۶ سند | متخصصین مورد مصاحبه | ۱۲ نفر |
| تعداد کدهای باز اولیه | ۲۰۳ | تعداد کدهای باز اولیه | ۱۰۲ |
| تعداد ارجاعات | ۱۹۶ | تعداد ارجاعات | ۲۲۴ |
| تعداد کدهای محوری | ۸ | تعداد کدهای محوری | ۹ |
| تعداد کدهای هسته‌ای | ۲ | تعداد کدهای هسته‌ای | ۲ |

همان‌طور که در جدول (۴) قابل مشاهده است در بخش تحلیل اسناد، ۱۶ سند تحلیل شد که از این اسناد، ۲۰۳ کدباز، ۱۹۶ ارجاع، ۸ کد محوری و ۲ کد اصلی (هسته‌ای) حاصل گردید اما در بخش تحلیل مصاحبه‌ها، ۱۲ مصاحبه تحلیل شد که از این تعداد ۱۰۲ کدباز، ۲۲۴ ارجاع، ۹ کد محوری و ۲ کد هسته‌ای استخراج گردید. مدل حاصل از تحلیل با نرم افزاری MAXQDA، به صورت شکل (۴) بدست آمد.



شکل ۳. یافته شماتیک الگوی‌های پژوهش با استفاده از نرم افزار MAXQDA

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر روابط ساختاری مدیریت شایستگی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا در مراکز درمانی-آموزشی شهر کرمانشاه بود. در تبیین نتایج فرضیه‌های پژوهش می‌توان بیان داشت که افزایش مدیریت شایستگی و مؤلفه‌های آن منجر به افزایش رفتار سازمانی مثبت‌گرا می‌شود. از آن‌جاکه رفتار سازمانی مثبت‌گرا مشتمل بر ابعادی نظیر

ارائه الگوی روابط ساختاری بر اساس مدیریت شایستگی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا در مراکز درمانی...

خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی است، نگرش مثبت به سرمایه‌های انسانی، منجر به توسعه و تقویت این‌گونه توانایی‌های مثبت در کارکنان می‌شود. همان‌گونه که نتایج نشان می‌دهد کارکنانی که دارای این قابلیت‌ها هستند، در خصوص مسائل و مشکلات سازمان خود از توانایی‌های بیشتری در برخورد با مسائل و مشکلات دارند. این کارکنان ارزیابی‌های خود از شرایط سازمانی را به افرادی که تصور می‌نمایند قادر به ایجاد تغییرات و یا جبران خسارات هستند، ابراز می‌نمایند و در راستای بهبود شرایط، نظرات و ایده‌های خود را بیان می‌نمایند این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های آوی، ریچموند، لوتانزوماتره^۱ (۲۰۱۲)، پترسون^۲ (۲۰۱۱)، چانگ (۲۰۱۱)، وولی، کازا و لوی^۳ (۲۰۱۱)، راوند، سرلک و سیدتقوی (۱۳۹۶) و کعب عمیر، نعامی و هاشمی (۱۳۹۵) همسو بود. مدیریت باید در سازمان فضایی را ایجاد کند که تمام اصول مدیریتی در سازمان اجرا شود. مدیر شایسته باید از مهارت‌های رهبری بر کارکنان برخوردار باشد، تا بتواند بر کارکنان نفوذ کند و سازمان را در رسیدن به اهدافش کمک کند. مدیریت باید شایستگی‌های اجرایی مانند مدیریت تغییر، مدیریت مالی، مدیریت بحران و مدیریت زمان را داشته باشد تا بتواند در زمان‌های حساس بهترین تصمیم را برای سازمان اتخاذ نماید پترسون (۲۰۱۱). مدیریت باید این فضا را در سازمان ایجاد کند که کارکنان این اعتماد به نفس را در خود ایجاد کنند تا بتوانند برای حل مشکلات سازمان نظر بدهند و راهکار ارائه بدهند؛ یعنی مدیران با بها دادن به کارکنان در ابراز نظرات خود، خودکارآمدی را در آن‌ها فعال کنند. هنگامی که نگرش مدیریت سازمان به کارکنان مثبت باشد و قابلیت‌های روانشناختی آن‌ها ارج گزارده شود، کارکنان تمایل بیشتری به ابراز نظرات و پیشنهادات خود نشان خواهند داد که در نتیجه مدیران هنگام برخورداری از پیشنهادات سازنده‌ی کارکنان، بازخوردهای مثبت بیشتری به کارکنان خواهند داد که این امر به نوبه‌ی خود منجر به افزایش ارائه‌ی آراء خواهد شد راوند، سرلک و سیدتقوی (۱۳۹۶) نتایج بخش کیفی در تحلیل نهایی ضرایب مسیر نشان می‌دهد که تأثیر شایستگی مدیران بر رفتار سازمانی مثبت‌گرا ارزیابی می‌شود. ضرایب مسیر تأثیر شایستگی‌های پیش‌برنده و شایستگی‌های تعادلی بر رفتار سازمانی مثبت شده است که نشان می‌دهد شایستگی‌های تعادلی خیلی بهتر می‌تواند رفتار سازمانی مثبت‌گرا را پیش‌بینی کنند تا شایستگی‌های پیش‌برنده. شایستگی‌های مدیران توانسته است خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و

1. Avey, Reichard, Luthans & Mhatre

2. Peterson

3. Woolley, Caza & Levy

خوش بینی را تحت تأثیر قرار دهند. همچنین شایستگی‌های پیش‌برنده توانسته است تاب‌آوری و خوش بینی را با ضرایب مسیر تحت تأثیر قرار دهد. همین‌طور شایستگی‌های تعادلی توانسته است خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش بینی را با ضرایب مسیر تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین می‌توان بیان نمود که شایستگی‌های تعادلی نسبت به شایستگی‌های مدیران تأثیر بیشتری بر خودکارآمدی داشته است. همچنین شایستگی‌های مدیران نسبت به شایستگی‌های تعادلی تأثیر بیشتری بر امیدواری داشته است. لذا شایستگی‌های مدیران، شایستگی‌های تعادلی و شایستگی‌های پیش‌برنده به ترتیب بیشترین تأثیر را بر روی تاب‌آوری گذاشته‌اند (آوی، لوتانز و یوسیف، ۲۰۱۰).

در این پژوهش همچنین ارتباط مدیریت شایستگی سازمانی، شایستگی‌های پیش‌برنده و شایستگی‌های تعادلی به صورت جداگانه با رفتار سازمانی مثبت‌گرا بررسی شد. در نتایج تأثیر مدیریت شایستگی سازمانی، شایستگی‌های پیش‌برنده و شایستگی‌های تعادلی بر رفتار سازمانی مثبت‌گرا پیش‌بینی شد در حجم نمونه‌ی بزرگ‌تر از همان جامعه تأیید شوند. یعنی مدیریت شایستگی، شایستگی‌های پیش‌برنده شغلی و شایستگی‌های تعادلی توانایی تأثیر مثبت بر رفتار سازمانی مثبت را به صورت مستقیم و مثبت دارند. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های متعددی همسو می‌باشد، از جمله در پژوهشی که پاول و گرگ^۲ (۲۰۱۴) انجام دادند مشخص شد، رفتارهای مثبت رهبری و سرمایه‌ی روانشناختی کارکنان (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) هم به‌طور مستقیم و هم با متغیر میانجی اعتماد با عملکرد سازمانی رابطه معنادار دارند. آوی، ریچموند، لوتانز و ماتره (۲۰۱۱)، در پژوهش خود که به روش تجربی در خصوص نقش رهبری مثبت (سرمایه‌ی روانشناختی) بر روی مثبت‌نگری کارکنان (سرمایه‌ی روانشناختی) و خلاقیت انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که رهبری مثبت رابطه مثبت و معناداری با سرمایه‌ی روانشناختی کارکنان دارد و همچنین به افزایش خلاقیت آن‌ها منجر می‌شود. (همان منبع) در پژوهش دیگری به بررسی تأثیر رهبری مثبت بر روی سرمایه‌ی روانشناختی و عملکرد کارکنان پرداختند نتایج این پژوهش نشان داد که رهبری مثبت بر روی سرمایه‌ی روانشناختی و عملکرد کارکنان تأثیر دارد. پترسون (۲۰۱۱) در دو پژوهش جداگانه در خصوص تأثیر رهبری بر روی هیجانات مثبت، سرمایه‌ی روانشناختی و عملکرد کارکنان به رابطه‌ی مثبت و معناداری بین رهبری و هیجانات مثبت، سرمایه و در نتیجه عملکرد کارکنان دست پیدا کردند. نلسون و کوپر

1. Avey, Luthans & Youssef

2. Paul & Garg

ارائه الگوی روابط ساختاری بر اساس مدیریت شایستگی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا در مراکز درمانی...

(۲۰۰۷) در پژوهش خود به بررسی تاثیر رهبری اصیل بر روی عملکرد با توجه به نقش سرمایه روانشناختی و فرایندهای رابطه‌ای پرداختند. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن بود که سرمایه روانشناختی متغیر واسطه‌ای بین رهبری اصیل و عملکرد است این نتایج با یافته‌های دو فرضیه از پژوهش حاضر همسو است. محمودی، زارعی متین و بحیرایی (۱۳۹۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که یک رابطه مثبت و معنی‌دار بین رهبری سرمایه روانشناختی کارکنان، اعتماد به رهبری و عملکرد کارکنان وجود دارد و ولی، کازا و لوی (۲۰۱۱)، در پژوهشی با عنوان "رهبری اصیل، توسعه‌ی سرمایه روانشناختی پیروان، جو مثبت کاری و جنسیت به این نتیجه رسیدند که رهبری اصیل بر روی سرمایه روانشناختی پیروان تاثیر دارد و علاوه بر این رهبران باید به تاثیر ویژگی‌های کارکنانشان جهت تشخیص پیامدهای رهبریشان توجه کنند. پترسون (۲۰۱۱) در پژوهش خود به بررسی نقش ظرفیت‌های مثبت روانشناختی مدیر عاملان شرکت، بر روی رهبری تحولی و عملکرد شرکت پرداختند. نتایج این پژوهش آشکار ساخت که ظرفیت‌های مثبت روانشناختی مدیر عاملان بر روی رهبری تحولی رهبران و در نتیجه عملکرد شرکت‌های تازه تاسیس با تکنولوژی بالا تاثیر مثبت و معنی‌دار دارد. (عسگری، نیکوکار، صفری و غلامی، ۱۳۹۴). به بررسی الگوی شایستگی‌های مدیران دولتی بر اساس سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ پرداختند. شایستگی‌های شناسایی شده در این الگو، در سه بعد فردی (نگرشی و رفتاری)، شغلی (دانشی و مهارتی) و ارزشی (اسلامی و سازمانی) دسته‌بندی شده‌اند. نتایج نشان داد که توسعه شایستگی‌های مدیران و کارگزاران عمومی نقش بسزایی در تحقق اهداف چشم‌انداز ۲۰ ساله دارد. ارزیابی و توسعه این شایستگی‌ها باید به عنوان اولویتی اساسی در انتخاب، انتصاب و ارزیابی عملکرد مدیران دولتی تبدیل شود؛ این نتایج بامولفه‌های مدیریت شایستگی که در پژوهش حاضر مطرح شده است همسو و سازگار می‌باشد. کرمانی و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی، شناسایی، رتبه‌بندی ابعاد و مولفه‌های شایستگی مدیران و نیز تحلیل محتوای مدل‌های شایستگی مدیران پرداختند؛ در این پژوهش پس از بررسی مدل‌های یافت‌شده، مدلی با ۷ بعد و ۴۱ مولفه ارائه شد، نتایج پژوهش آنان نشان داد در میان ابعاد هفت‌گانه، بعد مدیریت دیگران دارای بیشترین ضریب اهمیت و بعد مدیریت خویشتن دارای کمترین ضریب اهمیت است، در میان ۴۱ مولفه، مولفه ارتباطات دارای بالاترین ضریب اهمیت و مؤلفه انتقادپذیری و خویشتن‌داری دارای کمترین ضریب اهمیت می‌باشد، نتایج این پژوهشگران با یافته‌های ما در زمینه ابعاد مدیریت شایستگی

همخوان است. احمدی، فاضلی کبری و فقیه (۱۳۹۱) به بررسی تاثیر آموزش رفتارهای رهبری اصیل به مدیران بر افزایش سرمایه روانشناختی کارکنان پرداختند، در این پژوهش آزمون تحلیل آنوا آشکار ساخت که آموزش رفتارهای مثبت رهبری باعث افزایش سرمایه روانشناختی کارکنان و مولفه‌های آن (خودکارآمدی، امیدواری، خوشبینی و تاب آوری) می‌شود، نتایج نشان می‌دهد نه تنها می‌توان رفتارها و مهارت‌های رهبری اصیل را در مدیران توسعه داد، بلکه روی کارکنان نیز تاثیر مثبت دارد. باست، رامسی و چان^۱ (۲۰۱۲)، لوتانز و همکاران (۲۰۱۱) نیز در تحقیقات خود بر اهمیت سرمایه روانشناختی و توسعه آن و تاثیر عمیق آن بر پیشرفت سازمان و داشتن کارکنانی با رفتارهای فرانقشی و دلسوز برای سازمان، تاکید ورزیدند. بدون شک سازمان‌های امروز اگر کارکنانی با سطح سرمایه‌های انسانی و اجتماعی از جمله سرمایه روانشناختی نداشته باشند در رقابت با سایر سازمان‌ها ناتوان خواهند بود.

در تحقیق هویدا، مختاری و فروهر، (۱۳۹۱) با عنوان رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که شایستگی معنوی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی به‌طور معنی‌داری رفتار شهروندی سازمانی را افزایش و رفتارهای ضد تولید را کاهش می‌دهد. براساس یافته‌های پژوهش حاضر بین مدیریت شایستگی سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا ارتباط مثبت و مستقیم وجود دارد و نتایج ضریب مسیر در مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که مدیریت شایستگی سازمانی می‌تواند بر رفتار سازمانی مثبت‌گرا تأثیر بگذارد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که افزایش مدیریت شایستگی منجر به افزایش رفتار سازمانی مثبت‌گرا می‌شود. از آنجاکه رفتار سازمانی مثبت‌گرا مشتمل بر ابعادی نظیر خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوشبینی است، نگرش مثبت به سرمایه‌های انسانی، منجر به توسعه و تقویت این‌گونه توانایی‌های مثبت در کارکنان می‌شود، این یافته‌ها با نتایج پژوهش خلیفه (۱۳۹۳) هم‌سو است، همان‌گونه که نتایج این پژوهش نشان می‌دهد کارکنانی که دارای این قابلیت‌ها هستند، در خصوص مسائل و مشکلات سازمان خود از توانایی‌های بیشتری در برخورد با مسائل و مشکلات دارند. این کارکنان ارزیابی‌های خود از شرایط سازمانی را به افرادی که تصور می‌نمایند قادر به ایجاد تغییرات و یا جبران خسارات هستند، ابراز می‌نمایند و در راستای بهبود شرایط، نظرات و ایده‌های خود را بیان می‌نمایند. براساس پژوهش مک کینوو

1. Bassett, Ramsey & Chan.

ارائه الگوی روابط ساختاری بر اساس مدیریت شایستگی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا در مراکز درمانی...

همکاران^۱ (۲۰۱۰) مدیریت شایستگی باید در سازمان فضایی را ایجاد کند که تمام اصول مدیریتی در سازمان اجرا شود. مدیریت شایستگی باید از مهارت‌های رهبری بر کارکنان برخوردار باشد، تا بتواند بر کارکنان نفوذ کند و سازمان را در رسیدن به اهدافش کمک کند. مدیریت باید شایستگی‌های اجرایی مانند مدیریت تغییر، مدیریت مالی، مدیریت بحران و مدیریت زمان را داشته باشد تا بتواند در زمان‌های حساس بهترین تصمیم را برای سازمان اتخاذ نماید. مدیریت باید این فضا را در سازمان ایجاد کند که کارکنان این اعتماد به نفس را در خود ایجاد کنند تا بتوانند برای حل مشکلات سازمان نظر بدهند و راهکار ارائه بدهند؛ یعنی مدیران با به‌دادن به کارکنان در ابراز نظرات خود، خودکارآمدی را در آن‌ها فعال کنند. هنگامی که نگرش مدیریت سازمان به کارکنان مثبت باشد و قابلیت‌های روانشناختی آن‌ها ارج‌گزارده شود، کارکنان تمایل بیشتری به ابراز نظرات و پیشنهادات خود نشان خواهند داد که در نتیجه مدیران هنگام برخورداری از پیشنهادات سازنده‌ی کارکنان، بازخوردهای مثبت بیشتری به کارکنان خواهند داد که این امر به‌نوبه‌ی خود منجر به افزایش ارائه‌ی آراء خواهد شد. مدیریت شایستگی باید توانایی برقرار ارتباط با کارکنان و درک تفاوت‌های فردی را داشته باشد که بتواند ارتباط مثبت با کارکنان برقرار کند، و این حس مثبت در کارکنان باعث شود که به شغل خود امیدوار باشند.

مدیریت شایستگی باید پذیرش بازخور از سوی کارکنان خود را داشته باشد و بتواند نیازها و احساسات آن‌ها را درک کند، باید بتواند از کارکنان سازمان حمایت کند، در کارکنان در سازمان بتواند تاب‌آوری بیشتری داشته باشند، چون کارکنان تاب‌آوری بهتر می‌توانند مسائل و مشکلات پیش‌روی سازمان را حل و فصل نمایند و سازمان را به سمتی ببرند که بهترین تصمیمات را تا رسیدن به موفقیت اتخاذ نماید. مدیریت شایستگی باید خود و کارکنان سازمان به‌صورت مستمر در حال یادگیری باشند، بر بهبود و توسعه‌ی سازمان توجه داشته باشد و خلاقیت را در سازمان زنده نگاه‌دارد، مدیریت شایستگی در سازمان باید از فرصت‌های یادگیری و توسعه‌ی مستمر فردی استقبال کند، از تجربه‌ی کارکنان به‌نحوه احسن استفاده کند تا توانایی تحلیل محیط داخلی و خارجی در سازمان را داشته باشد، که منجر به خوش‌بینی کارکنان در سازمان شود، کارکنان خوش‌بین مسئولیت بیشتری را قبول می‌کنند و عملکرد بهتری در ارائه خدمات دارند مشهودی (۱۳۸۹). با در نظر گرفتن نتایج بدست آمده از این پژوهش مبنی بر وجود رابطه قوی و مستقیم مابین مدیریت شایستگی و

1. MacKinnon et al

رفتار سازمانی مثبت گرا، در راستای افزایش رفتار سازمانی مثبت در مراکز درمانی و آموزشی و توسعه و تقویت سرمایه‌های انسانی و حصول به چشم انداز، مأموریت و ارزش‌های محوری سازمان، پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان سازمان به طور جدی ایجاد و گسترش تابآوری، امیدواری، خوش‌بینی و خودکارآمدی در کارکنان را دنبال کنند. برای این کار ابتدا لازم است نوع نگرش مدیران این سازمان به مسئله رفتار سازمانی مثبت گرا تغییر کند سپس در کنار گسترش برنامه‌های مداخلات جهت آموزش فردی و جایگزینی رفتارهای فردی مثبت، با ایجاد فرهنگ حامی سازمان مثبت و قوانین و مقررات و سیستم‌های پاداش حمایت‌کننده برای ایجاد سازمان مثبت تلاش کنند.

منابع

- احمدی، علی اکبر؛ فاضلی کبریا، حامد؛ فقیه، محمد باقر . (۱۳۹۱). طراحی مدل مفهومی عمومی شاخصها و مولفه‌های برنامه ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی‌ها؛ مجله راهبرد، شماره ۶۶، سال ۲۲، صص ۱۴۷-۱۷۷.
- خلیفه، محسن . (۱۳۹۳). تاثیر رفتار سازمانی مثبت گرا بر بروز رفتارهای کارآفرینانه کارکنان مورد مطالعه کارکنان شرکت نفت استان گیلان، پایان ناکه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- خراسانی، اباصلت؛ قهرمانی، محمد؛ میراحمدی، خالد. (۱۳۹۳). چالش‌های برون سپاری آموزش به موسسات ارائه دهنده آموزش از دیدگاه مدیران و کارشناسان آموزش. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، دوره ۱، شماره ۱.
- درگاهی، حسین؛ علی پور فلاح پسند، محمدحسن و حیدری قره بلاغ، هادی. (۱۳۸۹). ارائه الگو شایستگی در توسعه منابع انسانی (مطالعه موردی شایستگی مدیران فرهنگسرای سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، راهبرد توسعه، شماره ۲۳، صص ۹۱-۱۱۳.
- دعایی، حبیب‌الله و فرزانه، ژاله. (۱۳۹۱). نقش تعدیل‌کنندگی سننات کاری بر رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و جامعه‌پذیری افراد. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی؛ ۹: ۷۲-۵۵.

ارائه الگوی روابط ساختاری بر اساس مدیریت شایستگی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا در مراکز درمانی...
 راوند، مصطفی؛ سرلک، محمدعلی و سید تقوی، میرعلی. (۱۳۹۶). طراحی و تبیین مدل مدیریت حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران (مورد مطالعه: صنعت برق). پژوهش نامه مدیریت تحول، سال نهم، شماره ۱۷.

رحیمی، سحر؛ برجعلی، احمد و سهرابی، فرامرز. (۱۳۹۴). اثربخشی مداخلات روانشناسی مثبت‌گرا بر تاب‌آوری بیماران زن مبتلا به مولتیپل اسکلروزیس، پژوهشنامه روانشناسی مثبت، دوره ۱، شماره ۳، صص ۱-۱۰.

سپهوند، رضا. شریعت‌نژاد، علی. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر شایستگی مدیریتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه‌های خرم‌آباد. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی؛ ۱۲ (۳): ۵۲۸-۵۰۵.

طیبی، جمال‌الدین؛ فتحی، محمد؛ ریاحی، لیلو یوسفی‌نژادی، ترانه. (۱۳۸۹). ارتباط شایستگی مدیران و کارایی بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران. فصلنامه طب و تزکیه؛ ۷۷: ۲۴-۱۷.

عسگری، ناصر؛ نیکوکار، غلامحسین؛ صفری، حسین و غلامی، مهرداد. (۱۳۹۴). الگوی شایستگی‌های مدیران دولتی جمهوری اسلامی ایران بر اساس سند چشم‌انداز ۱۴۰۴. فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی؛ ۴ (۱): ۳۸-۲۳.

فرزانه حسن زاده، ژاله و ناصحی فر، وحید. (۱۳۹۷). تأثیرگرایی. کارآفرینی سازمانی و قابلیت یادگیری بر صادرات کارآفرینانه. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۷، شماره ۸۹، صص ۱۴۵-۱۶۹.

کرمانی، بهناز؛ درویش، حسن؛ سرلک، محمدعلی و کولیوند، پیرحسین. (۱۳۹۵). رابطه شایستگی‌های رهبری مدیران و کادر اجرایی با عملکرد بیمارستان‌ها، فصلنامه بیمارستان، سال پانزدهم، شماره ۴، مسلسل ۵۹، صص ۱۰۹-۱۲۰.

کعب‌عمیر، نوری؛ نعیمی، عبدالزهرا و هاشمی، اسماعیل. (۱۳۹۵). اثر رهبری تحول‌آفرین و قابل اعتماد بر توانمندسازی تیمی: تبیین نقش میانجی سرمایه روانشناختی تیمی. پژوهش‌نامه مدیریت تحول. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال هشتم، شماره ۶۱.

محمدی، مرتضی؛ اسمعیلی، محمدرضا و سجادی، سیدحمید. (۱۳۹۵). شناسایی و تعیین شایستگی‌های مورد نیاز مدیران ورزشی ناجا و ارائه الگو. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی؛ ۴ (۳): ۲۸-۱.

محمودی، سیدمحمد؛ زارعی‌متین، حسن و بحیرایی، صدیقه. (۱۳۹۱). شناسایی و تبیین شایستگی‌های مدیران دانشگاه. فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی؛ ۱ (۱): ۱۴۳-۱۱۴. محمودی، امیرحسین؛ عابدی، اکرم و وحیدری، یونس. (۱۳۹۱). بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی. فصلنامه علمی - پژوهشی فرایند مدیریت و توسعه. دوره ۲۵، شماره ۱. صص ۶۹-۹۲.

مشهودی، مجید. (۱۳۸۹). رویکرد شایستگی در مدیریت منابع انسانی، تدبیر، شماره ۲۰۱۵، صص ۱۴-۱۹.

موسوی، سید نجم الدین؛ امیری، زینب و فرخی، مجتبی. (۱۳۹۳). تاثیر رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انجرفایی کاری، نقش میانجی جو اخلاقی سازمان، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال سوم، شماره ۴، صص ۱۴۷-۱۷۲.

هوشیار، وجیهه و رحیم‌نیا، فریبرز. (۱۳۹۲). ارایه مدل شایستگی مدیران شعب در سیستم بانکی. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول؛ ۱۳: ۶۸-۵۵.

هویدا، رضا؛ مختاری، حجت‌اللهو فروهر، محمد. (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی. مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری؛ ۲ (۲): ۴۳-۵۶.

Avey, J. B. , Luthans, F. , & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*. 2010; 36(2): 430-452.

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), 127-152.

Bassett, M. L. , Ramsey, W. P. , & Chan, C. C. A. (2012). Improving medical personnel selection and appointment processes. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 25(5), 442-452.

Chong, E. (2011). Managerial competencies and career advancement: A comparative study of managers in two countries. *Journal of business research*; 1-9.

Chiaburu, D. S. , A. C. Peng, I. Oh, G. C. Banks, & L. C. Lomeli. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 181-197.

Colomo-Palacios, R. Casado-Lumberras, C. Soto-Acosta, P. Garcia-Penalvo, FJ & Tovar-Caro, E. (2013). Competence gaps in software personnel: A multi-organizational study. *Computers in Human Behavior*; 29: 456-461.

Draganidis, F& Mentzas, G. (2006). Competency based management: a review of systems and approaches. *Information Management & Computer Security*; 14 (1): 51-64.

- Liikamaa, K. (2015). Developing a project manager's competencies: A collective view of the most important competencies. *Procedia Manufacturing*; 3: 681-687.
- Luthans, F (2008), *organizational Behavior*. 11th ed. Boston: Positive Psychological Capital: A Preliminary exploration of the construct. Working paper, Monash University, Department of Management.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill, 12 th Edition, 44, 199-244.
- 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.
- MacKinnon N, Chow C, Kennedy P, Persaud D, Metge C, & Sketris I. (2010). Management competencies for Canadian health executive: view from the field. *Healthcare Management Forum Gestion des soins de santé*; 17(4): 15-20.
- Mesarosova, M. & Mesaros, P. (2012). Learning to learn competency and its relationship to cognitive competencies of university students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 46: 4273-4278. .
- Mitrev, M. Engwall, M. & Jerbrant, A. (2016). Exploring program management competences for various program types. *International Journal of Project Management*; 34: 545-557.
- Nelson, D. ; & Cooper, C. L. (Eds) . (2007). *Positive organizational behavior*. California, Pine Forge Press.
- Pillay R. (2008). The skills gap in hospital management in the South African public health sector. *Public health management practice*; 14(5): 8-14.
- Paul, H. , & Garg, P. (2014). Healing HRM through Positive Psychology: An Outlook, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133: 141-150.
- Peterson, S. J. , Luthans, F. , Avolio, B. J. , Walumbwa, F. O. , and Zhang, Z. (2011). "Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach", *Personnel Psychology*, Vol. 64 No. 2, pp. 427-450.
- Portes, A. (2014). "Downsides of social capital". *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(52), 18407-18408.
- Riduan, AM. (2014). Leadership Qualities and Management Competencies for Polytechnic Students. *Research on Humanities and Social Sciences*; 4 (16): 34-38.
- Shyan, HJ. Hsuan, H. Chih-Hsing, L. Lin L & Chang-Yen, T. (2011). Competency analysis of top managers in the Taiwanese hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*; 30: 1044-1054.
- Stevens, G. W. (2012). A Critical Review of the Science and Practice of Competency Modeling. *Human Resource Development Review*, 12(1), 86-107.
- Tripathi, K. & Agrawal, M. (2014) Competency Based Management In Organizational Context: A Literature Review, *Global Journal of Finance and Management*. 6(4): 349-356.
- Wernsing, T. (2014). Psychological Capital: A Test of Measurement Invariance Across 12 National Cultures. *Journal of Leadership & Organizational Studies*; 21 (2): 179-190.

- Wesselink, R. Blok, V. van Leur, S. & Lans, T. (2016). Individual competencies for managers engaged in corporate sustainable management practices. *Journal of Cleaner Production*; 106: 497-506.
- Woolley. L. , Caza. A. , & Levy. L. (2011) Authentic Leadership and Follower Development Psychological Capital, Positive Work Climate, and Gender. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. November. ; 18(4): 437-448.
- Yammarino, F. J. Dionne, S. D. Schriesheim, Ch. A. & Dansereau, F. (2008) Authentic leadership and positive organizational behavior: A meso, multi-level perspective, *The Leadership Quarterly*, 19: 693–707.