

بررسی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رویکرد معنوی از نظر اعضای هیئت علمی جهت استقرار دانشگاه اسلامی

بهرنگ اسماعیلی شاد^۱؛ کیومرث نیاز آذری^۲

محمد صالحی^۳؛ ترانه عنایتی^۴

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر، بررسی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رویکرد معنوی از نظر اعضای هیئت علمی جهت استقرار دانشگاه اسلامی بوده است. **روش:** روش تحقیق، توصیفی و جامعه آماری پژوهش عبارت است از کلیه اعضای هیئت علمی تمام وقت منطقه ۳ دانشگاه آزاد اسلامی. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بوده که با استفاده از فرمول کوکران، ۳۲۰ نفر انتخاب شدند. برای تحلیل داده‌ها از روشهای آماری تحلیل عاملی و فریدمن استفاده شد. **یافته‌ها:** با مطالعه در مبانی نظری پژوهش مشخص شد که سرمایه روان‌شناختی از چهار مؤلفه خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید و خوش‌بینی تشکیل شده است. همچنین با بررسی ادبیات و پیشینه پژوهش، مشخص شد که در ساختار هر یک از ابعاد چهارگانه، معنویت‌گرایی و هوش معنوی نقش دارد. لذا هوش معنوی به عنوان پنجمین مؤلفه اصلی انتخاب شد. سپس ۱۰۰ زیرمؤلفه روان‌شناختی که در ساختار پنج مؤلفه اصلی نقش دارند، انتخاب شدند و پس از انجام تحلیل عاملی، ۷۸ زیرمؤلفه در پژوهش باقی ماندند. برای تعیین اولویت مؤلفه‌ها، آزمون فریدمن نشان داد که در مؤلفه‌های خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید، خوش‌بینی و هوش معنوی، به ترتیب زیرمؤلفه‌های خجالت، خود ارزشمندی، برنامه‌ریزی، اندیشه مثبت و تجارب معنوی، دارای بالاترین اولویت و زیرمؤلفه‌های حمایت اجتماعی، مسئولیت‌پذیری، تفکر واگرا و عقلانیت، دارای کمترین اولویت می‌باشند. **نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش نشان داد که در بعد خود کارآمدی، ۱۸ زیر مؤلفه از مجموع ۲۰ زیر مؤلفه بعد از تعیین بارهای عاملی در پژوهش باقی ماندند بدین معنا که با پژوهشهای قبلی اندیشمندان این حوزه به لحاظ تأثیر بر کارآمدی مطابقت دارند. در بعد تاب‌آوری، ۱۹ زیر مؤلفه، در بعد امید ۱۲ زیر مؤلفه، در بعد خوش‌بینی ۱۲ زیر مؤلفه و در بعد معنویت ۱۷ زیر مؤلفه مورد انتظار پژوهشگر با استفاده از آزمون تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفتند و با نظر پژوهشگران پیشین، مطابقت داشتند.

واژگان کلیدی: سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید، خوش‌بینی، هوش معنوی.

دریافت مقاله: ۹۱/۰۴/۲۱؛ تصویب نهایی: ۹۱/۱۱/۳۰

۱. دکترای مدیریت آموزشی؛ مربی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری (نویسنده مسئول) / آدرس: ساری؛ دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده علوم انسانی،

دفتر مدیریت گروه تحصیلات تکمیلی مدیریت آموزشی / شماره: ۰۱۵۱۲۱۳۳۸۵۱ / Email: behrang_esmaeeli@yahoo.com

۲. دکترای مدیریت آموزشی؛ دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، گروه مدیریت آموزشی، ساری، ایران

۳. دکترای مدیریت آموزشی؛ دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، گروه مدیریت آموزشی، ساری، ایران

۴. دکترای مدیریت آموزشی؛ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، گروه مدیریت آموزشی، ساری، ایران

الف) مقدمه

در رویکردهای جدید مدیریت، انسان به عنوان کلیدی‌ترین عنصر و نه به عنوان یکی از منابع، نگریسته می‌شود که نه فقط باید به اداره او در درون سازمان پرداخت، بلکه باید محیط فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی او را لحاظ کرد تا بتوان به درستی او را در خدمت اهداف سازمان قرار داد (سیدجوادی، ۱۳۹۲: ۴). در سالهای اخیر، به ویژه پس از مطرح شدن دیدگاه روان‌شناسی مثبت‌گرا، گفته می‌شود که صرف وجود سه نوع سرمایه مادی، انسانی و اجتماعی و اینکه نیروی انسانی تجربه و مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای داشته باشند، برای موفقیت سازمانها کافی نیست، بلکه صفات مثبت کارکنان، موضوعی حائز اهمیت‌تر است (براتی‌سده، ۱۳۹۰). نظر به اهمیت این امر، امروزه از شکل نوینی از سرمایه‌های سازمانی تحت عنوان «سرمایه روان‌شناختی» یاد می‌شود که تضمین‌کننده کیفیت زندگی درونی و شغلی کارکنان است. *لوتانز* و همکاران بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی در سازمان می‌شود (سیمار اصل و مرجانی، ۱۳۸۸). از نظر ترنر و همکاران (۲۰۰۲) این رویکرد نوین، در جستجوی ظرفیتها و توانمندی‌های روان‌شناختی مثبت منابع انسانی برای بهبود عملکرد فرد و دستیابی به موفقیت است.

بدون تردید سعادت و پیشرفت انسان، بدون شناخت نیازها و استعدادهایی که در وجود آدمی نهاده شده است، امکان‌پذیر نخواهد بود. به همین دلیل، علوم انسانی از قدیم تا به امروز تلاش کرده ابعاد مختلف وجودی انسان را شناسایی کند. از همین رو، پژوهشگران زیادی در این زمینه نظریه‌ها و فرضیه‌های مختلفی ارائه داده‌اند. با در نظر گرفتن این شرایط، آنچه می‌تواند باعث ایجاد تعادل در این عرصه شود، یاری طلبیدن از منابع ارزشمند دینی است که خطا ناپذیری شاخصه اصلی آن است. از منظر اسلام، انسان کامل، انسانی است که تمام استعدادهای بالقوه وی به فعلیت رسیده است. فلذا در رویکرد اسلامی، ایجاد بسترهای شکوفایی انسانها در اجتماع، از حقوق طبیعی و الهی آنها به شمار می‌رود. بدون شک در ایفای این مهم، سازمانهای آموزشی و به ویژه دانشگاه‌ها از مهم‌ترین سازمانها به حساب می‌آیند؛ چرا که نظام آموزشی نقش بسیار مهمی در پیشرفت اجتماعات بشری و تأمین اهداف توسعه به وسیله تربیت نیروی انسانی کارآمد و متعهد دارد. معلمان و اساتید به عنوان عناصر کلیدی آموزش و پرورش، اگر با نیازهای مختلف جسمانی، روانی و اجتماعی خود و فراگیران خود، آشنایی داشته باشند، بهتر می‌توانند آنها را در جهت کسب شخصیتی استوار در جهت استقرار توسعه ملی یاری کنند. (آریایی‌فر، ۱۳۹۰)

۵ ♦ بررسی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رویکرد معنوی از نظر ...

در سالهای اخیر، پیگیری موضوع اسلامی شدن دانشگاهها همواره اندیشمندان حوزه‌های اجتماعی را به نظریه‌پردازی و ارائه راهکار در این حوزه وادار کرده است؛ اما باید اذعان کرد که استقرار دانشگاه اسلامی، بدون ایجاد بسترهای لازم، به آسانی میسر نیست. تربیت و به کارگیری نیروی انسانی کارآمد و اساتید رشد یافته در تمامی ابعاد وجودی از لازمه‌های اسلامی کردن دانشگاههاست؛ چنانچه مقام معظم رهبری می‌فرمایند: «... از شاخصه‌های اسلامی شدن... خودباور بودن استاد و دانشجو است، اتکا به نفس داشتن استاد و دانشجو است... اسلامی بودن؛ یعنی ایستادگی بر روی اصول و پایه‌های مستحکمی که زیر پای اندیشه و فکر انسان وجود دارد».

نظر به اهمیت سرمایه روان‌شناختی در تبیین و استقرار مبانی اسلامی کردن دانشگاهها و از آنجا که با جستجوهای به عمل آمده در ادبیات و پیشینه تحقیق، پژوهش مشابهی یافت نشد که به شناسایی مؤلفه‌های احتمالی دخیل در تشکیل سرمایه روان‌شناختی پرداخته باشد، پژوهش حاضر به بررسی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رویکرد معنوی از نظر اعضای هیئت علمی جهت استقرار دانشگاه اسلامی می‌پردازد. نتایج این پژوهش می‌تواند از هدر رفتن مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی کشور؛ یعنی اعضای هیئت علمی دانشگاهها، با شناخت دقیق حالات و وضعیت روان‌شناختی آنان جلوگیری به عمل آورد. بر این اساس، پژوهش حاضر به مسئله شناسایی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در دانشگاه می‌پردازد. اهداف پژوهش حاضر عبارتند از:

- بررسی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رویکرد معنوی از نظر اعضای هیئت علمی.
 - تعیین اولویت مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رویکرد معنوی از نظر اعضای هیئت علمی.
- جدول ۱ نشان‌دهنده مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی از نظر پژوهشگران است.

جدول ۱: مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی

سال	نظریه پرداز	زیر مؤلفه روان‌شناختی	مؤلفه اصلی
۱۳۸۸	حاجی حسینی و همکاران	هوش معنوی	خود کارآمدی
۱۳۹۰	علیزاده	هوش (EQ و IQ)	
۱۹۹۳	بندورا	سلامت جسمی و روحی	
۲۰۰۷	لوتانز و همکاران		
۱۳۸۹	ریو		
۱۹۹۳	بندورا	تمرین و تجربه	
۱۳۹۰	جهانی ملکی	خودشناسی	
۱۳۸۹	بهرامی و عباسیان فرد	خود باوری	

۶ ♦ مدیریت در دانشگاه اسلامی ۵

۱۳۸۹	بهرامی و عباسیان فرد	خودرهبری		
۱۳۹۰	خضری	خودکنترلی		
۱۳۸۹	بهرامی و عباسیان فرد	خودتنظیمی		
۱۳۸۹	بهرامی و عباسیان فرد	خود تهییجی (انگیزه فردی)		
۲۰۰۷	لوتانز و همکاران	دانش و مهارت		
۲۰۰۵	پاجاریس			
۱۳۸۸	قاسمی	اعتماد به نفس		
۱۹۹۰	لوک و لاتام	عزت نفس		
۱۳۸۸	قاسمی	خودپنداره		
۱۳۸۹	ریو	عدم ترس		
۱۳۸۹	ریو	عدم ترس از انتقاد		
۱۳۸۷	مسعودنیا			
۱۳۸۹	ریو	خیجالت		
۱۳۹۰	خضری	مهارت ارتباط بین فردی		
۱۳۹۰	خضری	پذیرش خود		
۱۹۹۳	بندورا	خود ایده آلی		
۱۹۹۷	شوارزر			
۲۰۰۷	لوتانز و همکاران	ساختار اجتماعی		
۲۰۰۷	لوتانز و همکاران	عدالت اجتماعی		
۱۹۸۳	کویاسا، مدی و زولا	تعهد		تاب‌آوری
۱۹۸۳	کویاسا، مدی و زولا	کنترل		
۱۹۸۳	کویاسا، مدی و زولا	مبارزه جویی		
۱۹۹۰	ماستن	فراشناخت		
۱۹۹۰	ماستن	تفکر انتقادی		
۱۹۹۹	کامپفر	هوش معنوی		
۱۹۹۰	ماستن	خلاقیت		
۱۹۹۰	ماستن	خود آگاهی		
۱۹۹۹	کامپفر	حل مسأله		
۱۹۹۹	کامپفر	سلامت		
۱۳۹۱	عزیزی	احساس ارزشمندی		
۱۹۹۹	کامپفر	سازگاری		
۱۹۹۹	کامپفر	مدیریت استرس		
۱۹۹۰	ماستن	خود کنترلی		
۱۹۸۴	گارمزی	یاری جویی		
۱۹۹۰	ماستن			
۱۹۹۹	کامپفر	ظرفیت یادگیری		

بررسی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رویکرد معنوی از نظر ... ♦ ۷

۱۹۹۰	ماستن	شوخ طبیعی	امید
۱۹۹۹	کامپفر		
۱۹۸۴	گارمزی	استقلال طلبی	
۱۹۹۳	زونز	اعتماد	
۱۹۹۳	زونز	مسئولیت‌پذیری	
۱۹۹۹	کامپفر	تسلط شخصی	
۱۳۹۱	عزیزی	کفایت اجتماعی	
۱۹۸۴	گارمزی	حمایت اجتماعی	
۱۹۹۴ و ۲۰۰۲	اسنایدر	عام‌لیت	
۱۹۹۴	اسنایدر	تفکرات گذرگاه	
۱۳۹۱	هاشمی	تجربیات موفق	
۱۳۹۱	برجعی	مسیریابی	
۱۳۸۹	استیسی	آینده‌گرایی	
۱۳۸۸	ایکنا	سازش با محیط	
۱۳۹۱	برجعی	هدفمندی	
۱۹۹۴	اسنایدر	برنامه‌ریزی	
۱۳۸۸	ایکنا	الگوپذیری	
۱۳۹۱	برجعی	اراده	
۱۳۹۱	هاشمی	نشاط درونی	
۱۳۹۱	هاشمی	واقع‌گرایی	
۱۳۸۹	استیسی	ذهنیت کل‌نگر	
۱۹۹۰	اسنایدر	مهارت‌های رفتاری	
۱۹۹۴	اسنایدر	تفکر واگرا	
۱۳۸۹	استیسی	فرایندگرایی	
۱۹۹۹	اسنایدر	تلاشگری	
۱۳۹۱	هاشمی	باورهای الهی (هوش معنوی)	
۱۹۹۴	اسنایدر	مثبت‌اندیشی	
۱۳۹۱	برجعی	تشخیص موانع	
۱۹۹۸	مور	توجه مثبت	خوش‌بینی
۱۹۹۸	مور	تبیین خوش‌بینانه	
۱۹۹۸	مور	تجربه‌گرایی	
۲۰۰۰	پیترسون	رفتار مثبت	
۱۹۹۸	مور	عقلانیت	
۱۹۹۸	مور	توجه مثبت به خود	
۲۰۰۷	لوتانز و یوسف	برون‌گرایی	
۲۰۰۵	سلیگمن	انتظار مثبت	

۸ ♦ مدیریت در دانشگاه اسلامی ۵

۲۰۰۷	لوتانز و یوسف	گشودگی	معنویت گرایی
۱۹۹۸	مور	توجه به جنبه‌های مثبت	
۱۹۹۸	مور	اجتناب از شکایت	
۲۰۰۷	لوتانز و یوسف	پیشرفت مداری	
۱۹۹۸	مور	سرشاری	
۱۹۹۸	مور	خودبهبودی	
۲۰۰۰	پیترسون	استقامت	
۱۹۸۶	سلیگمن	اسناد درونی	
۱۹۹۸	مور	خودباوری	
۱۳۸۱	زیو	تفسیر منطقی	
۱۹۸۶	سلیگمن	اسناد پایدار	
۲۰۰۵	سلیگمن	اندیشه مثبت	
۲۰۰۹	کینگ	خود آگاهی متعالی	
۲۰۰۹	کینگ	معنابخشی به کار و زندگی	
۲۰۰۸	سیسک	مسئولیت اجتماعی	
۲۰۰۴	نازل	خردمندی معنوی	
۲۰۰۴	ویگلزورث	آگاهی فراگیر	
۲۰۰۸	سیسک	تجارب معنوی	
۱۹۹۹	ایمونز	بخشش و انفاق	
۲۰۰۸	سیسک	هم دردی	
۲۰۰۴	ویگلزورث	رهبری فراخود	
۲۰۰۰	زوهر و مارشال	تنوع‌پذیری	
۲۰۰۰	زوهر و مارشال	آرمانگرایی	
۱۳۸۶	غباری بناب و همکاران	توکل	
۲۰۰۰	زوهر و مارشال	برادری و اخوت	
۱۳۸۶	لیچفیلد	تقدس معنوی	
۱۳۸۶	لیچفیلد	آرامش درونی	
۲۰۰۳	مک مولن	شهامت	
۲۰۰۳	مک مولن	تمامیت	
۲۰۰۰	زوهر و مارشال	خودجوش بودن	
۲۰۰۴	نازل	فرایض معنوی و مذهبی	
۲۰۰۲	بازن	عشق ورزی	

ب) روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر عبارت است از کلیه اعضای هیئت علمی تمام‌وقت واحدهای ۱۴ گانه دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه که تعداد آنها ۱۶۴۹ نفر است. نمونه‌گیری از نوع «تصادفی طبقه‌ای» است و برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران استفاده شد.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{d^2(N-1) + Z^2 pq}$$

N= حجم جامعه آماری

n= حجم نمونه

Z= مقدار متغیر نرمال واحد استاندارد، که در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱.۹۶ است

P= مقدار نسبت صفت موجود در جامعه است. اگر در اختیار نباشد می‌توان آن را ۰/۵ در نظر گرفت. در

این حالت مقدار واریانس به حداکثر مقدار خود می‌رسد.

q=1-p) درصد افرادی که فاقد آن صفت در جامعه هستند

d= مقدار اشتباه مجاز که معمولاً ۰/۰۵ در نظر گرفته می‌شود.

حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۱۲ نفر (۳۱۱.۷۲) می‌باشد که با توجه به افت آزمودنی‌ها، تعداد ۳۲۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده، پرسشنامه ۱۰۰ گویه‌ای محقق‌ساخته است که بر اساس مؤلفه‌های اصلی سرمایه روان‌شناختی؛ یعنی خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید، خوش‌بینی و هوش معنوی و زیرمؤلفه‌های آنها با طیف پنج‌گانه لیکرت تدوین شده است. برای هر مؤلفه ۲۰ گویه در نظر گرفته شده است. روایی پژوهش بر اساس نظر کارشناسان و متخصصان تعیین شد و برای تعیین پایایی ابزار پژوهش، از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که عدد ۰/۹۵ به دست آمد.

ج) یافته‌های پژوهش

سؤال اول پژوهش: مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رویکرد معنوی در از نظر اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران کدامند؟

برای پاسخگویی به این سؤال، پس از اینکه مؤلفه‌های اصلی سرمایه روان‌شناختی نظری مشخص شدند، در ادامه از «تحلیل عاملی تأییدی» استفاده شد. برای تشخیص اینکه سؤالات مطرح شده تا چه میزان شرایط مناسب برای تحلیل عاملی را دارند، ابتدا از آزمون KMO و بارتلت استفاده شد. فرضیه آزمون بارتلت به این صورت شکل می‌گیرد: H_0 : داده‌ها ناهمبسته‌اند. H_1 : داده‌ها همبسته‌اند.

جدول ۲: آزمون KMO و بارتلت

متغیر	آزمون KMO و بارتلت
سرمایه روان‌شناختی	$KMO = ۰/۸۷$
	Bartlett's Test = $۲۷۳۴۳/۷۸$
	sig = $۰/۰۰$

از آنجا که میزان KMO بالاتر از سطح $۰/۷۰$ است، بنابراین، گویه‌های پژوهش حاضر شرایط مناسب برای تحلیل عاملی را دارا هستند. همچنین در فاصله اطمینان ۹۵ درصد، سطح معناداری آزمون بارتلت برابر با $sig = ۰/۰۰$ است. پس فرض H_0 رد و فرض H_1 یا فرض پژوهشگر تأیید می‌شود. در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که شرایط مورد نیاز برای تحلیل عاملی فراهم است. طبق نتایج به دست آمده از آزمون تحلیل عاملی ابتدایی، کلیه گویه‌هایی که بر روی هیچ عاملی بار مناسب کسب نکردند، کنار گذاشته شدند و در نهایت، ۷۸ گویه در تحلیل باقی ماند. سپس مجدداً تحلیل عاملی تأییدی با چرخش پرومکس بر روی گویه‌های باقیمانده انجام شد که نتایج آن در جدول ۳ مشاهده می‌شود.

جدول ۳: تحلیل عاملی نهایی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی

ابعاد	مؤلفه‌ها	بار عاملی
امید	برنامه‌ریزی	۰/۳۹
	الگوپذیری	۰/۶۷
	اراده	۰/۶۰
	آینده‌گرایی	۰/۵۴
	کل‌نگری	۰/۳۷
	عاملیت	۰/۸۵
	تفکر واگرا	۰/۸۷
	فرایندگرایی	۰/۸۴
	تلاشگری	۰/۸۱

بررسی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رویکرد معنوی از نظر ... ♦ ۱۱

۰/۷۹	هدفمندی	
۰/۷۹	واقع‌گرایی	
۰/۵۱	تشخیص موانع	
۰/۷۳	سازگاری	تاب‌آوری
۰/۸۰	خلاقیت	
۰/۶۱	خودآگاهی	
۰/۳۵	خود ارزشمندی	
۰/۶۴	مدیریت استرس	
۰/۳۵	تفکر انتقادی	
۰/۸۲	حل مسأله	
۰/۸۰	چالش‌پذیری	
۰/۶۸	مدیریت رفتار	
۰/۴۸	یاری جویی	
۰/۴۸	یادگیری	
۰/۶۵	فراشناخت	
۰/۵۸	سهل‌گیری و شوخ‌طبعی	
۰/۵۴	تعهد	
۰/۶۰	کنترل	
۰/۵۵	اعتماد	
۰/۴۸	مسئولیت‌پذیری	
۰/۴۷	استقلال طلبی	
۰/۵۱	تسلط شخصی	
۰/۶۰	حالات فیزیولوژیک و جسمی	خودکارآمدی
۰/۶۲	عزت نفس	
۰/۵۳	تجربه	
۰/۳۳	خودباوری	
۰/۴۲	خودتنظیمی	
۰/۶۱	خودرهبری	
۰/۵۱	خودکنترلی	
۰/۶۵	انگیزش درونی	
۰/۶۱	دانش و مهارت	

۰/۶۲	اعتماد به نفس	
۰/۶۶	خود پنداره	
۰/۶۵	عدم ترس از انتقاد	
۰/۵۹	پذیرش خود	
۰/۴۶	عدم خجالت	
۰/۳۴	مهارت بین فردی	
۰/۳۶	خود ایده آلی	
۰/۷۷	حمایت اجتماعی	
۰/۷۳	عدالت اجتماعی	
۰/۶۲	خود آگاهی متعالی	معنویت گرایی
۰/۷۴	معنابخشی به زندگی	
۰/۶۳	مسئولیت اجتماعی	
۰/۵۹	خردمندی معنوی	
۰/۴۶	آگاهی فراگیر	
۰/۵۶	تجارب معنوی	
۰/۶۴	همدردی	
۰/۷۳	رهبری فراخود	
۰/۷۷	آرمانگرایی	
۰/۶۸	توکل	
۰/۷۴	اخوت	
۰/۷۵	توجه به تقدس الهی	
۰/۷۷	آرامش درونی	
۰/۵۹	تمامیت	
۰/۷۵	خودجوشی	
۰/۸۳	پرداختن به فرائض معنوی	
۰/۷۰	عشق ورزی	
۰/۷۴	عقلانیت	خوش بینی
۰/۶۳	توجه مثبت به خود	
۰/۶۸	گشودگی	
۰/۷۱	اجتناب از شکایت	
۰/۸۳	پیشرفت مداری	
۰/۸۵	سرشاری	

بررسی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رویکرد معنوی از نظر ... ♦ ۱۳

۰/۷۹	خودبهبودی	
۰/۸۲	استقامت	
۰/۸۲	اسناد درونی	
۰/۵۶	تفسیر منطقی	
۰/۳۱	اسناد پایدار	
۰/۵۹	اندیشه مثبت	

سؤال دوم پژوهش: اولویت مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رویکرد معنوی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران به چه صورت است؟

در این پژوهش از آزمون ناپارامتریک فریدمن به منظور مقایسه و اولویت‌بندی مؤلفه‌ها استفاده شده است.

جدول ۴: اولویت مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی بر اساس نتایج آزمون فریدمن

مؤلفه	میانگین رتبه ای	تعداد	کای اسکوتر	df	sig
خودکارآمدی	۴/۶۴	۳۲۰	۸۰۳/۰۴	۴	۰/۰۰
تاب‌آوری	۳/۱۹				
امید	۱/۵۴				
خوش‌بینی	۲/۰۲				
هوش معنوی	۳/۶۱				

طبق نتایج به دست آمده، چون سطح معناداری از ۰/۰۵ کمتر است؛ بنابراین، فرضیه H_0 یا فرضیه آماری رد و فرضیه H_1 یا فرضیه پژوهشگر تأیید می‌شود، پس نتیجه می‌گیریم که بین میانگین گروه‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. از مقایسه میزان میانگین رتبه‌ای کسب شده می‌توان دریافت مؤلفه خودکارآمدی در اولویت قرار دارد. بنابراین، خودکارآمدی اولین مؤلفه‌ای است که بر میزان سرمایه روان‌شناختی افراد اثر می‌گذارد. مؤلفه هوش معنوی در رتبه دوم و تاب‌آوری در اولویت سوم قرار گرفته است. مؤلفه خوش‌بینی در رتبه چهارم و امید در رتبه پنجم قرار گرفته است.

در ادامه برای تعیین اولویت هر یک از صفات نیز آزمون فریدمن به طور جداگانه برای هر یک از مؤلفه‌های اصلی پنج‌گانه خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید، خوش‌بینی و هوش معنوی انجام شد. در مؤلفه خودکارآمدی، عامل عدم خجالت با میانگین رتبه‌ای ۱۳/۱۶ در اولویت است. پس از آن، پذیرش خود (۱۱/۴۱)، خودپنداره (۱۱/۳۸)، دانش و مهارت (۱۱/۰۲)، خودباوری (۱۱/۰۱)، خودتنظیمی (۱۰/۵۹)، اعتماد به نفس (۱۰/۳۷)، ترس از انتقاد (۱۰/۳۱)، سلامت جسمی (۱۰/۱۹)، عزت نفس (۱۰/۱۳)، خودکترلی (۹/۸۰)، تجربه (۹/۲۹)، خود ایده‌آلی (۹/۱۸) و خود رهبری (۸/۷۸) در

۱۴ ♦ مدیریت در دانشگاه اسلامی ۵

اولویتهای بعدی قرار دارند. پایین‌ترین اولویت متعلق به خودتهدیه‌ی (۸/۱۴)، مهارت بین فردی (۶/۲۶)، عدالت اجتماعی (۵/۵۰) و حمایت اجتماعی (۴/۵۰) است.

در مؤلفه‌ی تاب‌آوری، خودارزشمندی و یاری‌جویی با میانگین رتبه‌ای ۱۳/۸۷ در اولویت اول قرار دارند. مدیریت استرس (۱۱/۸۰)، سهل‌گیری و شوخ‌طبعی (۱۱/۴۳)، ظرفیت یادگیری (۱۱/۴۱)، فراشناخت (۱۰/۷۲)، استقلال‌طلبی (۱۰/۴۴)، تفکر انتقادی (۱۰/۲۴)، خودآگاهی (۱۰/۱۶)، کنترل (۱۰/۱۰)، تعهد (۹/۹۳)، خلاقیت (۹/۸۸)، اعتماد (۹/۴۰)، مدیریت رفتار و کنترل هیجانات (۹/۲۴) و چالش‌پذیری (۹/۰۸) به ترتیب در اولویتهای بعدی قرار دارند. سازگاری (۸/۱۲)، حل مسئله (۸/۰۵)، تسلط شخصی (۶/۹۵) و مسئولیت‌پذیری (۵/۳۱) در پایین‌ترین رتبه و اولویت قرار گرفته‌اند.

در مؤلفه‌ی امید، از مقایسه‌ی میزان میانگین رتبه‌ای نتیجه می‌گیریم که برنامه‌ریزی (۹/۵۳) در مؤلفه امید در اولویت قرار دارد. آینده‌گرایی (۹/۲۰) در رتبه دوم است. اراده (۸/۴۶)، تشخیص موانع (۸/۲۶)، الگوپذیری (۷/۳۸)، واقع‌گرایی (۵/۵۰) و هدفمندی (۵/۳۹) در اولویتهای بعدی قرار گرفته‌اند. مؤلفه‌های کل‌نگری (۵/۱۴)، عاملیت (۵/۱۳)، تلاشگری (۴/۸۳)، فرایندگرایی (۴/۶۱) و تفکر واگرا (۴/۵۷) در پایین‌ترین مرتبه قرار می‌گیرند.

در مؤلفه خوش‌بینی، اندیشه مثبت (۸/۵۲) بالاترین اولویت را دارد. اجتناب از شکایت (۸/۱۳)، اسناد پایدار (۷/۸۲)، پیشرفت‌مداری (۶/۹۶)، اسناد درونی (۶/۳۹)، سرشاری (۶/۲۵)، خودبهبودی (۶/۲۰) و تفسیر منطقی (۶/۱۵) در اولویتهای بعدی قرار گرفته‌اند. مؤلفه‌های استقامت (۵/۷۴)، توجه مثبت به خود (۵/۴۶)، گشودگی (۵/۳۸) و عقلانیت (۴/۹۹) در پایین‌ترین میانگین رتبه‌ای قرار دارند.

در مؤلفه هوش معنوی، مؤلفه تجارب معنوی (۱۱/۰۷) در رویکرد معنویت در اولویت اول قرار دارد. همدردی (۱۰/۶۷)، معنابخشی به زندگی (۱۰/۶۰)، تقدس معنوی (۱۰/۵۴)، پرداختن به فرایض معنوی (۱۰/۵۲)، آرامش درونی (۱۰/۴۳)، آگاهی فراگیر (۱۰/۴۰)، اخوت (۱۰/۳۳)، خودآگاهی متعالی (۹/۹۸)، مسئولیت اجتماعی (۹/۵۷) و خودجوش بودن (۹/۲۳) به ترتیب در اولویتهای بعدی قرار دارند. مؤلفه‌های عشق‌ورزی (۹/۲۱)، رهبری فراخود (۸/۸۸)، تمامیت (۶/۵۱)، خردمندی معنوی (۵/۴۷)، آرمانگرایی (۵/۰۷) و توکل (۴/۵۴) به ترتیب در پایین‌ترین رتبه قرار گرفته‌اند.

د) نتیجه‌گیری

با استناد به مبانی نظری و ادبیات موضوع پژوهش، سرمایه روان‌شناختی دارای پنج مؤلفه اصلی خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید، خوش‌بینی و هوش معنوی می‌باشد. نتایج نشان داد که در بُعد خودکارآمدی، ۱۸ مؤلفه از مجموع ۲۰ مؤلفه شناسایی شده با پژوهشهای قبلی اندیشمندان این حوزه مطابقت دارد که عبارتند از: مؤلفه‌های سلامت جسمی (بندورا، ۱۹۹۳ و ۱۹۹۷)، عزت نفس (لوک و لاتام، ۱۹۹۰)، تجربه (بندورا، ۱۹۹۳ و ۱۹۹۷)، خودباوری، خودتنظیمی، خودتهدیه‌گری و خودرهبری (بهرامی و عباسیان‌فرد، ۱۳۸۹)، خودکنترلی، پذیرش خود و مهارت بین فردی (حضری، ۱۳۹۰)، دانش و مهارت (پاجاریس، ۲۰۰۵؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷)، اعتماد به نفس و خودپنداره (قاسمی، ۱۳۸۸)، ترس از انتقاد و خجالت (ریو، ۱۳۸۹)، خودایده‌آلی (بندورا، ۱۹۹۳؛ شوارزر، ۱۹۹۷)، حمایت اجتماعی و عدالت اجتماعی (لوتانز، ۲۰۰۷). مؤلفه‌های سلامت روحی و خودشناسی نیز به دلیل پایین بودن میزان بار عاملی، از پژوهش کنار گذاشته شدند که به ترتیب با نظر بندورا (۱۹۹۳ و ۱۹۹۷) و جهانی ملکی (۱۳۹۰) درباره تأثیر و اهمیت این مؤلفه بر کارآمدی مغایرت داشتند.

در بعد تاب‌آوری، ۱۹ مؤلفه از مجموع ۲۰ مؤلفه با نظر پژوهشگران پیشین مطابقت داشتند که عبارتند از: خلاقیت، خودآگاهی، تفکر انتقادی، خودکنترلی، فراشناخت، شوخ‌طبعی (ماستن، ۱۹۹۰)، احساس ارزشمندی (عزیزی، ۱۳۹۱)، سازگاری با تغییرات، مدیریت استرس، حل مسئله، ظرفیت یادگیری، شوخ‌طبعی و تسلط شخصی (کامپفر، ۱۹۹۹)، چالش‌پذیری، تعهد و کنترل (کوباسا، مدی و زولا، ۱۹۸۳)، اعتماد و مسئولیت‌پذیری (زونز، ۱۹۹۳)، استقلال‌طلبی (گارمزی، ۱۹۸۴). مؤلفه کفایت اجتماعی در این بُعد به دلیل پایین بودن بار عاملی حذف شد که با نظر عزیزی (۱۳۹۱) درباره تأثیر و اهمیت آن در تاب‌آوری مغایرت داشته است.

در بُعد امید، ۱۲ مؤلفه با نظر پژوهشگران پیشین همانی داشتند: عاملیت (اسنایدر، ۱۹۹۴ و ۲۰۰۲)، هدفمندی، اراده و تشخیص موانع (برجلی، ۱۳۹۱)، آینده‌گرایی، کل‌نگری و فرایندگرایی (استیسی، ۱۳۸۹)، الگوپذیری (ایکنا، ۱۳۸۸)، برنامه‌ریزی، تفکر واگرا و تلاشگری (اسنایدر، ۱۹۹۰) و واقع‌گرایی. مؤلفه‌های مهارت رفتاری (اسنایدر، ۱۹۹۰)، تفکر گذرگاه و مثبت‌اندیشی (اسنایدر، ۱۹۹۴)، تجربیات موفق و نشاط روحی و باورهای الهی (هاشمی، ۱۳۹۱)، مسیریابی (برجلی، ۱۳۹۱)، سازگاری (ایکنا، ۱۳۸۸) از پژوهش کنار گذاشته شدند که با نظرات محققان و نتایج پژوهشهای پیشین مغایرت داشت. در بعد خوش‌بینی، ۱۲ مؤلفه با نظر پژوهشگران پیشین همانی داشته‌اند که عبارتند از: عقلانیت، توجه مثبت به خود، اجتناب از شکایت، سرشاری، خودبهبودی (مور، ۱۹۹۸)، گشودگی، پیشرفت‌مداری (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷)، اندیشه

۱۶ ♦ مدیریت در دانشگاه اسلامی ۵

مثبت (سلیگمن، ۲۰۰۵)، استقامت (پیترسون، ۲۰۰۰)، اسناد درونی و اسناد پایدار (سلیگمن، ۱۹۸۶)، تفسیر منطقی (ریو، ۱۳۸۱). مؤلفه‌های توجه مثبت به جهان، تبیین خوش‌بینانه، توجه به جنبه‌های مثبت، خودباوری و تجربه‌گرایی (مور، ۱۹۹۸)، برون‌گرایی (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷)، انتظار مثبت نسبت به حوادث (سلیگمن، ۲۰۰۵) و رفتار مثبت (پیترسون، ۲۰۰۰) به دلیل پایین بودن بار عاملی از پژوهش حذف شدند که با نظر پژوهشگران پیشین مبنی بر تأثیر آن بر خوش‌بینی مغایرت داشت.

در بُعد معنویت، ۱۷ مؤلفه مورد تأیید قرار گرفتند: خودآگاهی متعالی و معنابخشی (کینگ، ۲۰۰۹)، مسئولیت اجتماعی، تجارب معنوی و همدردی (سیسک، ۲۰۰۸)، خردمندی معنوی و فرائض مذهبی (نازل، ۲۰۰۴)، آگاهی فراگیر و رهبری فراخود (ویگلزورث، ۲۰۰۴)، آرمانگرایی، برادری و اخوت، خودجوش بودن (زوهر و مارشال، ۲۰۰۴)، توکل (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶)، تقدس‌بخشی معنوی و آرامش درونی (لیچفیلد، ۱۳۸۶)، عشق‌ورزی (بازن، ۲۰۰۲) و تمامیت (مک مولن، ۲۰۰۳).

نظر به خلأ متون علمی و به دلیل اهمیت موضوع، پژوهش حاضر با هدف بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر سرمایه روان‌شناختی با رویکرد معنوی از نظر اعضای هیئت علمی انجام پذیرفت تا بدین وسیله و با به کارگیری، تقویت و توسعه آن، کیفیت زندگی کاری و فردی جامعه آماری، افزایش یابد و بتوان زمینه استقرار دانشگاه اسلامی را فراهم کرد. واحدهای دانشگاهی با توسعه و بهبود سرمایه روان‌شناختی اعضای هیئت علمی خود، سبب بهره‌وری بیشتر و اخذ نتایج مطلوب‌تری از عملکرد کارکنان خود خواهند شد؛ چرا که تقویت و تضمین کیفیت سرمایه‌های روان‌شناختی، زمینه‌ساز استفاده از تمامی ظرفیتها و توانمندی‌های کیفی روان‌شناختی کارکنان و در نهایت، سبب تحقق رسالت و مأموریت نظام آموزش عالی می‌شود. جوهره مدیریت آموزشی با فراهم آوردن شرایطی که هویت، اطلاعات و روابط و توانمندی‌های کیفی بتوانند آگاهانه با هم تلفیق شوند، به منصف ظهور خواهد رسید. دستیابی به توسعه، مسیری است که بدون شک آغازش از بازشناسی و بازتعریف و به کارگیری سرمایه‌های روان‌شناختی در نظام آموزش عالی آغاز می‌شود.

برخی محدودیتهای پژوهش حاضر عبارت بودند از:

۱. جامعه آماری پژوهش مربوط و محدود به اعضای هیئت علمی تمام‌وقت واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه بود؛

عدم دسترسی به کلیه اعضای هیئت علمی واحدها و در نتیجه، انجام نمونه‌گیری تصادفی.



منابع

- آریایی فر، باقر (۱۳۹۱)؛ «بهداشت روانی در مدارس»: <http://www.rasekhoon.net>
- آقایی، مریم و مرجان زرنندی خالدی (۱۳۹۰)؛ جامعه‌شناسی سرمایه‌های نامشهود سازمانهای هزاره سوم، تهران، جامعه‌شناسان.
- استیسی، دی. رالف (۱۳۸۹)؛ تفکر استراتژیک در سازمان، ترجمه محسن قدمی، تهران، مؤسسه پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- اسنجان‌اسکویی، مهدی (۱۳۸۸)؛ «سرمایه روان‌شناختی مبنایی برای مزیت رقابتی»: www.taranom-osko.blogfa.com
- براتی سده، فرید (۱۳۹۰)؛ سرمایه‌های روان‌شناختی مثبت گرا در مدیریت؛ (www.khabaronline.ir)
- برجعلی، احمد (۱۳۹۱)؛ «آشنایی با مؤلفه‌های امید و امیدواری»، <http://farhangsara.ir>
- بهادری خسروشاهی، جعفر؛ تورج هاشمی نصرت‌آباد، و جلیل باباپور خیرالدین (۱۳۹۱)؛ «رابطه سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز»، مجله تخصصی پژوهش و سلامت، مرکز تحقیقات توسعه اجتماعی و ارتقای سلامت گناباد، دوره دوم، ش ۱ (بهار و تابستان).
- خبرگزاری قرآنی ایران/ایکنا (۱۳۸۸)؛ «امیدواری از دیدگاه قرآن»: <http://www.iqna.ir>
- خضری، زهرا (۱۳۹۰)؛ «اعتماد به نفس رمز موفقیت»: <http://www.zibaweb.com>
- داودی، محمدرضا (۱۳۸۳)؛ «امید و نقش تربیتی آن در زندگی انسان»، ماهنامه معرفت، ش ۸۱ (شهریور): ۴۵-۵۱.
- رجایی، علیرضا (۱۳۸۹)؛ «هوش معنوی، دیدگاهها و چالشها»، فصلنامه پژوهشنامه تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی بجنورد، ش ۲۲ (بهار): ۲۱-۵۱.
- زارعی متین، حسن؛ مهدی خیراندیش و حوریه جهانی (۱۳۹۰)؛ «شناسایی و سنجش مؤلفه‌های هوش معنوی در محیط کار: مطالعه موردی در بیمارستان لبافی نژاد تهران»، فصلنامه پژوهشهای مدیریت عمومی، سال چهارم، ش ۱۲ (تابستان): ۷۱-۹۴.
- ساغروانی، سیما (۱۳۸۹)؛ «بهره‌های هوش معنوی برای فرد و سازمان»، ماهنامه تدبیر، ش ۲۱۵.

۱۸ ♦ مدیریت در دانشگاه اسلامی ۵

- سهرابی، فرامرز و اسماعیل ناصری (۱۳۹۱): هوش معنوی و مقیاسهای سنجش آن، تهران، آوای نور.
- سید جوادین، رضا (۱۳۹۲): مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان؛ تهران، نگاه دانش.
- صمدی، پروین (۱۳۸۵): «هوش معنوی»، اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره دوم، ش ۳ و ۴ (پاییز و زمستان): ۱۱۹-۱۱۴.
- فروهر، محمد؛ رضا هویدا و عبدالرسول جمشیدیان (۱۳۹۰): «تبیین رابطه سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان»، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ش ۸ (زمستان): ۱۰۰-۸۳.
- قدمی، محسن (۱۳۸۵): «مدیریت استراتژیک سرمایه‌های انسانی»، همایش مدیریت استراتژیک سرمایه‌های انسانی، [بی‌جا]، [بی‌نا].
- نوری، نجیب‌الله؛ ناصر سقایی بی‌ریا (۱۳۸۸): «بررسی رابطه بین خوش‌بینی سرشتی و خوش‌بینی از دیدگاه اسلام با رضایتمندی از زندگی»، فصلنامه روان‌شناسی و دین؛ سال دوم، ش ۳ (پاییز): ۶۸-۲۹.
- هاشمی، مهدی (۱۳۹۱): «عوامل و موانع امیدواری در قرآن چیست؟»؛ (<http://kjhbm.blogspot.com>)
- Avey, James B.; J.L. Patera & B.J. West (2006). "The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism". *Journal of Leadership and Organization Studies*, 13 No.2: 42-60.
- Avey, James B.; F. Luthans & Susan. M Jensen (2009). "Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover". *Human Resource Management*, September–October, Vol. 48, No. 5: 677-693.
- Avey, James B.; F. Luthans & Carolyn M. Youssef (2010). "The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors". *Journal of Management*. March, Vol. 36. No. 2: 430-452
- Avey, James B.; F. Luthans, Ronda M. Smith & Noel F. Palmer (2010). "Impact of Positive Psychological Capital on Employee well-being Over Time". *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 15(1), Jan: 17-28.
- Cetin, Fatih (2011). "The Effects of the Organizational Psychological Capital on the Attitudes of Commitment and Satisfaction: a Public Sample in Turkey". *European Journal of Social Sciences*, Vol. 21, No. 3: 373-380.

- Donaldson, Stewart I. & Ia Ko (2010). **“Positive Organizational Psychology, behavior and Scholarship: a Review of the Emerging Literature and Evidence Base”**. *Journal of Positive Psychology*, Vol. 5; No. 3: 177-191.
- Garmezy, N. & A. Masten (1991). **The Protective Role of Competence Indicators in Children at Risk**. In E.M.
- Jensen, Susan M. (2008). **Psychological Capital and Entrepreneurial Stress: Propositions for Study**. **United States Association for Small Business and Entrepreneurship Conference**; University of Nebraska Kearney; College of Business & Technology; P: 1333-1345.
- Kumpfer, K.L. (1999). **“Factor and Processes Contributing to Resilience: The Resilience Framework”**. In: M.D. Glantz & J.L. Johnson (Eds.). *Resilience and Development* (179-224). New York: Kluwer Academic Publishers.
- Locke, E.A. & G.P. Latham (1990). **A Theory of Goal Setting and Task Performance**. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.
- Luthans, F. (2002b). **“The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior”**. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6): 695–706.
- 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.; K.W. Luthans &, B.C. Luthans (2004). **“Positive Psychological Capital: Going beyond Human and Social Capital”**. *Business Horizons*, 47: 45–50.
- Luthans, F.; G. Vogelgesang & P.B. Lester (2006). **“Developing the Psychological Capital of Resiliency”**, *Human Resource Development Review*, 5, 1.
- Luthans, F.; R. VanWyk &, F.O. Walumbwa (2004). **“Recognition and Development of Hope for South African Organizational Leaders”**. *Leadership and Organization Development Journal*, 25, 512–27.
- Luthans, F.; B. Avolio, F. Walumbwa &, W. Li (2005). **“The Psychological Capital of Chinese workers: Exploring the Relationship with Performance”**. *Management and Organization Review*, 1: 247–269.
- Luthans, F.; Carolyn, M. Youssef (2007). **“Emerging Positive Organizational Behavior”**. *Journal of Management June*, Vol. 33, No. 3: 321-349.
- Luthans, Kyle W. PhD; Jensen & M. Susan (2005). **“The Linkage between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses”**. *Journal of Nursing Administration* : June, Vol. 35 - Issue 6: 304-310.

- More, Max (1998). **“Dynamic Optimism”**: www.Maxmore.com/Optimism.htm. P. 2.
- Seligman, M. & M. Csikszentmihalyi (2000). **“Positive Psychology: An Introduction”**. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Sisk, D. (2008). **“Engaging the Spiritual Intelligence of Gifted Students to Build Global Awareness”**. *Roeper Review*, 30(1): 24-30.
- Snyder, C.R.; A.B. Lapointe, J.J. Crowson & S. Early (1998). **“Preferences of High-and Low Hope People for Self-Referential in Put”**. *Cognition and Emotion*, 22: 807-823.

