Journal Of Financial Advances

# The Effect of Psychological Capital on the Performance of Financial Employees in Iranian Executive Bodies with the Mediating Role of Financial Knowledge Sharing and Management Commitments

**Bahram Mohseni Maleki**[1]✉ and **Maria Ahmadi Khatir**[2]

1. Corresponding author, Assistant Professor, Department of Accounting, Faculty of Economics and Administrative Sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Iran. b.mohsenim@umz.ac.ir
2. M.A. Student, Department of Accoounting, Faculty of Economics and Administrative Sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Iran. mariaahmadikhatir4@gmail.com

## Article Info

**Article type:**
Research Article

**Article history:**
Received: January 24, 2026
Revised: February 20, 2026
Accepted: November 28, 2026
Available online: November 28, 2026

***Keywords***:
Accountability, Management Commitments, Financial Knowledge Sharing, Capital Psychological, Performance

## ABSTRACT

**Objective:** Psychological capital serves as the core foundation of individuals' behavior within an organization. It enhances and optimizes their performance in carrying out complex tasks. Management commitment and financial knowledge sharing, as mediating factors, strengthen the effect of psychological capital on organizational performance. When managers fulfill their commitments and employees share their knowledge, organizations can fully benefit from psychological capital. Accordingly, the present study aims to investigate the effect of psychological capital on the performance of financial affairs employees in executive agencies, with the mediating roles of knowledge sharing and management commitment.

**Method**: This study is applied research. Data were collected using a questionnaire based on a five-point Likert scale. To achieve the research objectives, a conceptual model was developed based on the existing theoretical literature. Subsequently, structural relationships among the research variables were examined using covariance-based structural equation modeling. This method was selected because of its ability to simultaneously assess the measurement model and the structural model. The statistical population consisted of financial affairs employees working in executive agencies across Iran. Based on Cochran's sample size formula, 348 respondents were selected as the study sample.

**Results**: The results of testing the first hypothesis indicated that psychological capital had a positive and significant effect on the performance of financial affairs employees in executive agencies. The findings related to the second hypothesis revealed that psychological capital had a positive and significant effect on financial performance through the mediating role of financial knowledge sharing. The results of testing the third hypothesis demonstrated that psychological capital had a positive and significant effect on performance through the mediating role of management commitment.

**Conclusions**: The findings of this study can help managers of executive agencies improve employee performance by strengthening psychological capital, encouraging financial knowledge sharing, and ensuring the fulfillment of management commitments.

**Cite this article:** Mohseni Maleki, B., Ahmadi Khatir, M. (2026). The Effect of Psychological Capital on the Performance of Financial Employees in Iranian Executive Bodies with the Mediating Role of Financial Knowledge Sharing and Management Commitments. *Journal of Financial Advances*, *1* (1), 15-35.

© Author(s) retain the copyright and full publishing rights. **Publisher**: University of Qom.

پیشرفت‌های مالی

# تاثیر سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد کارکنان امور مالی دستگاه‌های اجرایی ایران با نقش میانجی‌گری تسهیم دانش مالی و تعهدات مدیریت

بهرام محسنی ملکی[1]✉، و ماریا احمدی خطیر[2]

۱. نویسندهٔ مسئول، استادیار، گروه حسابداری، دانشکده علوم اقتصادی و اداری،دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران. b.mohsenim@umz.ac.ir
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه حسابداری، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران. mariaahmadikhatir4@gmail.com

**اطلاعات مقاله**

**نوع مقاله:** مقاله پژوهشی

**تاریخچه مقاله:**
**تاریخ دریافت:** ۱۴۰۴/۱۱/۰۴
**تاریخ بازنگری:** ۱۴۰۴/۱۲/۰۱
**تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۵/۰۹/۰۷
**تاریخ انتشار:** ۱۴۰۵/۰۹/۰۷

***کلیدواژه‌ها:***
پاسخگویی، تعهدات مدیریت، تسهیم دانش مالی، سرمایهٔ روانشناختی، عملکرد.

**چکیده**

**هدف:** سرمایهٔ روانشناختی به عنوان هستهٔ اصلی رفتار افراد در سازمان عمل می‌کند. این سرمایه، عملکرد آن‌ها را در انجام وظایف پیچیده بهبود بخشیده و بهینه‌سازی می‌کند. تعهد مدیریت و تسهیم دانش مالی به عنوان عوامل میانجی، تأثیر سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد سازمان را تقویت می‌کند. زمانی که مدیران به تعهدات خود عمل کرده و افراد دانش خود را به اشتراک می‌گذارند، می‌توانند از مزایای سرمایهٔ روانشناختی به طور کامل بهره‌مند شوند. هدف این پژوهش، بررسی تاثیر سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد کارکنان امور مالی دستگاه‌های اجرایی با نقش میانجی اشتراک دانش و تعهد مدیریت است.

**روش پژوهش:** این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه با مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای بوده است. برای نیل به هدف پژوهش، مدلی مفهومی مبتنی بر ادبیات نظری موجود تدوین شد. سپس، با بهره‌گیری از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و تکنیک کوواریانس‌محور، روابط ساختاری بین متغیرهای پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. انتخاب روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به دلیل قابلیت آن در بررسی همزمان مدل اندازه‌گیری (اعتبارسنجی سازه‌ها) و مدل ساختاری (آزمون فرضیه‌های پژوهش) بوده‌است. جامعهٔ آماری، کارکنان امور مالی دستگاه های اجرایی ایران بوده که از طریق فرمول کوکران تعداد ۳۴۸ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند.

**یافته‌ها:** نتایج فرضیهٔ اول نشان‌دهندهٔ، تأثیر مثبت و معنادار سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد (پاسخگویی) کارکنان امور مالی دستگاه‌های اجرایی بود. نتیجهٔ بررسی فرضیهٔ دوم نیز نشان‌دهندهٔ تأثیر مثبت و معنادار سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد مالی از طریق متغیر تسهیم دانش مالی بود. در نهایت نتیجهٔ بررسی فرضیهٔ سوم نشان‌دهندهٔ، تأثیر مثبت و معنادار سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد از طریق متغیر میانجی تعهدات مدیریت بود.

**نتیجه‌گیری:** یافته‌های این پژوهش می‌تواند به مدیران دستگاه‌های اجرایی در بهبود عملکرد کارکنان سازمان توسط سرمایهٔ روانشناختی از طریق تشویق به تسهیم دانش مالی و انجام تعهدات مدیریت کمک کند.

**استناد:** محسنی ملکی، بهرام؛ و احمدی خطیر، ماریا. (۱۴۰۵). سرمایه روانشناختی بر عملکرد کارکنان امور مالی دستگاه‌های اجرایی ایران با نقش میانجی‌گری تسهیم دانش مالی و تعهدات مدیریت. *پیشرفت‌های مالی*، ۱ (۱)، ۳۵-۱۵.

**ناشر:** دانشگاه قم.

© نویسندگان.

## مقدمه

سرمایهٔ روانشناختی یکی از موضوع‌های پژوهشی جدید مورد توجه پژوهشگران رفتار سازمانی و منابع انسانی است. در گذشته رویکرد بسیاری از روان‌شناسان و پژوهشگران رفتار سازمانی بر نقاط ضعف کارکنان و آسیب شناسی 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 دههٔ ۹۰، این رویکرد به سوی مثبت‌گرایی و تأکید بر جنبه‌های مثبت رفتاری تغییر جهت داد و سرمایهٔ روانشناختی مطرح گردید. سرمایهٔ روانشناختی همچون سرمایهٔ انسانی و سرمایهٔ اجتماعی از سرمایه‌های نامشهود سازمانی بوده که برخلاف سرمایه‌های مشهود، با هزینه‌های کمتر قابل مدیریت و رهبری بوده و می‌تواند نتایج و عواید درخور توجهی را درپی داشته باشد. سرمایهٔ روانشناختی، به عنوان یکی از دستاوردهای مهم جنبش روانشناسی مثبت‌نگر، به سرعت به حوزه پژوهش‌های سازمانی راه یافته‌است. این رویکرد نوآورانه به تدریج وارد حوزه رفتار سازمانی شد و با عنوان «رفتار سازمانی مثبت‌گرا» شناخته شد. این رویکرد با هدف بهبود عملکرد و ایجاد محیط‌های کاری پویا و انگیزشی، به عنوان یک تحول بزرگ در مطالعات سازمانی مطرح گردید. مطالعات متعددی در زمینه رابطه سرمایهٔ روانشناختی با متغیرهای سازمانی انجام گرفته است برای مثال، نقش منابع انسانی و شیوه‌های مدیریت آن در عملکرد سازمان تاثیرگذار است (حسینی شکیب و هشیوار، ۱۳۹۸).

مدیریت منابع انسانی با برنامه‌ریزی منابع در جهت جذب و مدیریت کارکنان، عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد و زمینه موفقیت و اثربخشی سازمان را فراهم می‌آورد. پژوهشگران بسیاری، تأثیر سرمایهٔ روانشناختی را بر عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار داده و به اهمیت آن در دستیابی به اهداف سازمانی پی برده‌اند (سن و همکاران[1]، ۲۰۲۴، میرزایی و گل پرور، ۱۳۹۸). مطابق دیدگاه لوتانز و همکاران[2] (۲۰۱۰) سرمایهٔ روانشناختی، دارای چهار بعد امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری بوده که این عوامل می‌توانند در کنار هم اثرات متفاوتی هم بر عملکرد فردی و هم بر عملکرد سازمانی بگذارد. از سویی دیگر دولت و بخش عمومی به عنوان بزرگترین نهاد در هر جامعه‌ای، مأموریت‌ها و اهداف خود را از طریق سازمان‌های متبوع خود محقق می‌کند در نتیجه در این سازمان‌ها با توجه به نوع و اهداف فعالیت‌شان و محدودیت‌های موجود، مدیریت منابع انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است. بنابراین یکی از اهداف اصلی این پژوهش بررسی عوامل تشکیل‌دهندهٔ سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور می‌باشد. مطابق مادهٔ ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، دستگاه اجرائی شامل کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکت‌های دولتی و کلیه دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است از قبیل شرکت ملی نفت ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، بانک مرکزی، بانک‌ها و بیمه‌های دولتی می‌باشد.

از سویی دیگر انتظار بر این است که اشتراک‌گذاری دانش مالی و درک تعهدات انجام‌شده مدیریت توسط کارکنان، بتواند در تأثیر سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد نقش میانجی را ایفا کند. دانش کارکنان متغیری از تأثیر سرمایهٔ روانشناختی میانی بر عملکرد نوآوری است (جی و همکاران[3]، ۲۰۲۲). سرمایهٔ روانشناختی کارکنان به طور قابل توجهی بر عملکرد نوآوری تأثیر می‌گذارد، و این تأثیر اگر با واسطهٔ متغیر اشتراک دانش باشد، تاثیرگذارتر خواهد بود. سازمانی که می‌خواهد با تکیه بر اشتراک دانش، عملکرد خود را بهبود بخشد، باید با ایجاد جو سازمانی برای همکاری با یکدیگر، رفتار اشتراک‌گذاری را تشویق کند. کارکنان با سرمایهٔ روانشناختی بالا، تمایل بیشتری دارند تا با نگاه مثبت، دانش خود را به اشتراک گذاشته و در نتیجه عملکرد کلی سازمان افزایش یابد (بوک و همکاران[4]، ۲۰۰۵).

اشتراک‌گذاری دانش توسط کارکنان، نه تنها باعث می‌شود که دانش در سازمان توزیع شود، بلکه منجر به افزایش تعهد کارکنان، رضایت شغلی و در نهایت کسب مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می‌شود (رازک و همکاران[5]، ۲۰۱۶). با توجه به تدوین

[1] Sen et al.
[2] Luthans et al.
[3] Ge et al.
[4] Bock et al.
[5] Razak et al.

استانداردهای حسابداری بخش عمومی و بکارگیری آن‌ها از سال ۱۳۹۴ و لزوم پیاده سازی حسابداری تعهدی در دستگاه‌های اجرایی و عدم آشنایی بسیاری از کارکنان واحدهای مالی دستگاه‌های اجرایی از حسابداری تعهدی، اهمیت اشتراک دانش مالی در بین کارکنان این دستگاه‌ها بیش از پیش افزایش یافته است. آن‌ها تلاش می‌کنند تا با یادگیری و تسهیم دانش خود، به عملکرد کلی سازمان که همان پاسخگویی است، کمک کنند. بنابراین انتظار بر این است که در دستگاه های اجرایی ایران، با افزایش سرمایهٔ روانشناختی افراد و نگاه مثبت‌گرایانه آن‌ها، تمایل برای اشتراک دانش افزایش یافته و در نتیجه عملکرد سازمان بهبود یابد. علاوه بر اشتراک دانش در بین کارکنان امور مالی، درک تعهدات انجام شده مدیریت در بین آن‌ها نیز نشان می‌دهد که اولاً یک سازمان چقدر برای مدیران ارزشمند است و ثانیاً کارکنان چگونه تعهدات انجام شده مدیران را ارزیابی می‌کنند. تعهد مدیریت، براساس نظر لی و گریفین[1] (۲۰۲۲) وضعیت روانی یک مدیر است که می‌تواند با مهارت‌ها و توانایی وی بهبود یابد. سطح تعهد مدیریت نشان می‌دهد که سازمان دارای فرهنگ مثبتی است که می‌تواند عملکرد سازمانی را افزایش دهد. تعهد مدیران به عنوان احساس تعلقی که آن‌ها نسبت به سازمان احساس می‌کنند، تعریف می‌شود و یک اثر وابستگی روانی قوی در محل کار کارکنان ایجاد می‌کند (گارسیا رودریگز و همکاران[2]، ۲۰۲۰).

ریبیرو و همکاران[3] (۲۰۲۱) به این نتیجه رسیدند که سرمایهٔ روانشناختی برای ایجاد و رشد تعهد درونی مدیران بسیار مهم است که در نهایت بر عملکرد کلی سازمان تأثیرگذار خواهد بود. از سویی دیگر در دستگاه‌های اجرایی ایران، با توجه به محدودیت‌های مختلف مدیران بخش دولتی (مالی و غیرمالی) و لزوم بکارگیری مناسب بودجه کل کشور، انجام تعهدات مدیران به شکل مناسب، از چالش‌های این گونه سازمان‌هاست که آزادی عمل کمتری دارند. بنابراین انتظار بر این است که کارکنان دستگاهای اجرایی که دارای سرمایهٔ روانشناختی بالاتری هستند، با نگاه مثبت‌گرایانه به تعهدات انجام شده مدیران توجه نموده که این موضوع می‌تواند به عملکرد کلی سازمان کمک کند.

این پژوهش به بررسی یک رویکرد نوآورانه برای درک این‌که چگونه سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد یا پاسخگویی دستگاه‌های اجرایی، به‌ویژه از طریق دریچهٔ اشتراک دانش مالی و تعهدات مدیریتی در ایران تأثیر می‌گذارد، می‌پردازد. این یک موضوع پیچیده و چند رشته‌ای است که رفتار سازمانی، امور مالی و مدیریت دولتی را درکنار هم بررسی می‌کند. با توجه به اهمیت این موضوع، سوالات زیر به عنوان محورهای اصلی پژوهش حاضر مطرح می‌شوند:

آیا سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد (پاسخگویی) به‌طور مستقیم تأثیر مثبت و معناداری دارد؟

آیا سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد (پاسخگویی) از طریق متغیر میانجی تسهیم دانش مالی تأثیر مثبت و معناداری دارد؟

آیا سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد (پاسخگویی) از طریق متغیر میانجی تعهدات مدیریت تأثیر مثبت و معناداری دارد؟

## مبانی نظری

در محیط کسب‌وکار پویای امروزی، سرمایهٔ روانشناختی برای موفقیت سازمان ضروری و حیاتی است (موتونی[4]، ۲۰۲۱). سرمایهٔ روانشناختی با جنبه مثبت رفتار فردی و عملکرد سازمانی مرتبط است (احمد و همکاران[5]، ۲۰۲۰) و به عنوان یک مکانیزم روانشناختی برای کاهش هیجان منفی و بهبود عاطفه مثبت برای عملکرد بهتر نقش اساسی دارد (لی و همکاران[6]، ۲۰۲۲). سرمایهٔ روانشناختی چارچوب ذهنی مثبت کارکنان را نشان می‌دهد (لی[7]، ۲۰۲۰) و یک منبع حیاتی از انگیزهٔ درونی و یک دارایی ارزشمند است که در سطوح بالاتر به اثربخشی و موفقیت یک سازمان کمک می‌کند. در سطح سازمانی، سرمایهٔ روانشناختی پاسخ جمعی همهٔ افراد

[1] Li & Griffin
[2] García-Rodríguez et al.
[3] Ribeiro et al.
[4] Mutonyi
[5] Ahmad et al.
[6] Lee et al.
[7] Le

سازمان به دو سوال کلیدی است: شما کی هستید؟ و به چه شخصی در حال تبدیل شدن هستید؟ (تفرا و هانسیکر[۱]، ۲۰۲۱). سرمایهٔ روانشناختی از لحاظ ابعاد و مشخصه‌های تشکیل‌دهندهٔ آن نیز، یک حالت توسعهٔ مثبت روانشناختی با مشخصه‌های خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری است (اصلاحی فرشمی و همکاران، ۱۴۰۰). در واقع، سرمایهٔ روانشناختی مجموعه‌ای از منابع و سرمایه‌های درونی است که معمولاً ارزیابی مثبت فرد از شرایط و احتمال دستیابی به موفقیت را بر اساس این سه منبع بازنمایی می‌کند (لوتانز و همکاران[۲]، ۲۰۰۷). امیدواری، توانایی شخص برای هدف‌گذاری، تجسم مسیرهای لازم برای رسیدن به هدف‌ها و داشتن انگیزه لازم در جهت رسیدن به آن هدف‌ها است. اسنایدر[۳] (۲۰۰۲) امیدواری را یک حالت انگیزشی مثبت که بر پایه نوع احساس موفقیت متقابل، انرژی هدفمند و برنامه ریزی در جهت تحقق اهداف که شامل اراده و عزم راسخ (دستیابی به اهداف) و مسیر حرکت (مسیر برنامه ریزی شده برای دستیابی به اهداف) است، تعریف می‌کند. خوش‌بینی مشتمل بر نوعی انتظار تعمیم‌یافته از نتایج مثبت است که با یک شیوهٔ تخصصی ترکیب می‌شود که با استفاده از آن افراد ناملایمات را به عنوان یک حالت بیرونی، چالش برانگیز و گذرا می‌بینند (پروبست و همکاران[۴]، ۲۰۱۷). خوشبینی به اسنادهای علّی مثبت اشاره می‌کند و روشی است که در آن افراد وقایع مثبت و منفی را تبیین می‌کنند و به انتظار نتیجهٔ مثبت هستند (ثمری صفا و پوردل، ۱۴۰۱). تاب‌آوری نیز عبارت است از ظرفیت روانشناختی مثبت برای برگشتن از حالت تضاد و شکست که به افراد کمک می‌کند تا بهتر بتوانند با تهدیدهای ناامنی مقابله کنند (قربانی و همکاران، ۱۳۹۹). به عبارتی دیگر تاب‌آوری، ظرفیت فرد برای پاسخ دادن و حتی شکوفا شدن در شرایط فشارزای مثبت یا منفی است و خودکارآمدی به اطمینانی که افراد به توانایی‌های خود برای انجام یک تکلیف خاص دارند، اشاره می‌کند (ثمری صفا و پوردل، ۱۴۰۱).

پاسخگویی به عنوان یک چارچوب جامع برای اندازه‌گیری، گزارش‌دهی و ارزیابی عملکرد سازمان‌ها، به‌ویژه در بخش‌های دولتی و غیرانتفاعی، مورد توجه قرار گرفته‌است (کات و موری[۵]، ۲۰۰۰). پاسخگویی یک ساختار اجتماعی است که همیشه مورد بحث خواهد بود (کندی[۶]، ۲۰۱۹) و مفهومی انتزاعی، گریزان، پیچیده و وابسته به زمینه است (ویلیامز و تیلور[۷]، ۲۰۱۳، کنولی و همکاران[۸]، ۲۰۱۳). پاسخگویی را الزام پاسخگو بودن در قبال رفتار و مسئولیت‌های خود تعریف کرده‌اند. همچنین تاکن و همکاران[۹] (۲۰۱۷) پاسخگویی را به عنوان شیوه‌ای که در آن یک سازمان برای پاسخگویی به اقدامات خود نگه داشته می‌شود، تعریف کرده‌است. شش نظریهٔ (نمایندگی، ذینفعان، وابستگی منابع، مباشرت، منافع عمومی و دموکراتیک) برای تبیین واقعیت‌های جزئی پدیده‌های پاسخگویی سازمانی در زمینهٔ غیرانتفاعی مورد بحث و بررسی قرار گرفته است (پیلون و بروارد[۱۰]، ۲۰۲۳). نظریهٔ نمایندگی که ریشه در اقتصاد دارد، بر این موضوع تمرکز دارد که چگونه طرفین می‌توانند مشکلات نمایندگی را با همسو کردن منافع نمایندگان با منافع اصلی کنترل کنند. این نظریه مبتنی بر مفهوم زیربنایی مدیران است که نمایندگان را برای پاسخگویی به اقدامات خود نگه می‌دارند (ایسنهارت[۱۱]، ۱۹۸۹). نظریهٔ ذینفعان ریشه در اخلاق کسب‌وکار دارد و بر نگرانی‌های سازمان، فراتر از دغدغه‌های مدیران تمرکز دارد. به این ترتیب، سازمان‌ها نسبت به ذینفعان، فراتر از یک دیدگاه کاملاً قانونی، تعهد اخلاقی دارند. از این منظر، هدف اولیهٔ پاسخگویی این است که سازمان‌ها به نیازهای ذینفعان خود به طور اخلاقی و یکسان احترام بگذارند (داینلی و همکاران[۱۲]، ۲۰۱۳). نظریهٔ وابستگی منابع بر فشارهای رفتاری که یک سازمان در هنگام تأمین منابع خارجی برای

[1] Tefera & Hunsaker
[2] Luthans et al.
[3] Snyder
[4] Probst et al.
[5] Cutt & Murray
[6] Kennedy
[7] Williams & Taylor
[8] Connolly et al.
[9] Tacon et al.
[10] Pilon & Brouard
[11] Eisenhardt
[12] Dainelli et al.

اطمینان از پایداری مداوم خود با آن مواجه می‌شود، متمرکز است (پففر و سالانسیک[1]، ۲۰۱۵). به این ترتیب، هدف پاسخگویی به دست آوردن و حفظ منابع لازم برای اطمینان از ثبات مداوم سازمان است (هاگ و جاگر[2]، ۲۰۱۴). نظریهٔ مباشرت، که ریشه در جامعه شناسی و روانشناسی دارد، مفروضات اقتصادی را که زیربنای نظریه نمایندگی است، به چالش می‌کشد. بر اساس تئوری مباشرت، هیئت‌مدیره و مدیریت به عنوان بازیگران داخلی نسبت به یکدیگر پاسخگو هستند. به این ترتیب، برانگیخته می‌شوند تا به نفع سازمان در حصول اطمینان از حفاظت از دارایی‌های آن و بهبود عملکرد آن عمل کنند (کول[3]، ۲۰۱۵). نظریهٔ منافع عمومی در حوزهٔ سیاست عمومی توسعه‌یافته و از اقتصاد سرچشمه می‌گیرد. بر اساس این نظریه، مقررات توسط دولت‌ها، سازمان‌ها و سایر نهادهای نظارتی که قدرت الزامی کردن آن را دارند، به منظور محافظت از عموم مردم درخواست می‌شود (استیگلر[4]، ۲۰۲۱). نظریهٔ دموکراتیک نیز در حوزهٔ سیاست عمومی توسعه یافته‌است. بر اساس این نظریه، سازمان با اجرای ساختارهای دموکراتیک و ادارهٔ خود از طریق اعضای هیئت‌مدیره که نمایندهٔ منافع عمومی هستند، در برابر اعضای سازمانی و اجتماعی پاسخگو است (کول، ۲۰۱۵). در این پژوهش برای بررسی پاسخگویی از چهار مؤلفهٔ پاسخگویی مالی، دموکراتیک، اخلاقی و عملکردی استفاده شده است. پاسخگویی مالی از متداول‌ترین انواع پاسخگویی است. مصرف صحیح و بهینه منابع مالی و گزارش هزینه کردن درآمدها و انتشار سالیانهٔ صورت حساب‌های مالی به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین دغدغه‌های اعطاکنندگان مالی و به عنوان یکی از ابزارهای مهم پاسخگویی به خصوص در بخش دولتی شناخته می‌شود. معمولاً در تمام سازمان‌ها، نحوهٔ هزینه کردن بودجهٔ کل کشور، از موارد مهمی است که در دستور کار دیوان محاسبات قرار می‌گیرد. در پاسخگویی عملکردی نیز، از آنجایی که مفهوم عملکرد همراه با مفاهیم کیفیت، اثربخشی و کارایی در سازمان‌های بخش عمومی می‌آید، در نتیجه نظارت و حسن عملکرد خوب را می‌توان به عنوان یک عامل مهم برای پاسخگویی در دستگاه‌های اجرایی تلقی کرد. از طرفی داشتن یک ساختار مناسب تنها زمانی قابل امکان خواهد بود که دستگاه‌های اجرایی دارای عملکرد مناسبی در راستای رسالت خود باشند. عملکرد مناسب دستگاه‌های اجرایی باید بر اساس شایستگی‌های حرفه‌ای در بکارگیری دانش روز، دسترسی به منابع و تکنولوژی، کارآیی در استفاده از منابع، رضایتمندی جامعه و شهروندان باشد. پاسخگویی اخلاقی نیز بر این باور است که تبعیت و پیروی از ارزش‌های اخلاقی و معنوی، به‌صورت درونی شکل می‌گیرد و باید آن را آموزش و پرورش داد. پاسخگویی اخلاقی در دستگاه‌های اجرایی به این نکته اشاره دارد که سازمان در ارائه خدمات تا چه حد، اصول اخلاقی را رعایت می‌کند. تأکید بر رعایت اصول اخلاقی در دستگاه‌های اجرایی از طرف مدیران و کارکنان، مقوله‌ای نیست که به راحتی بتوان از آن گذشت. لذا برای ارتقاء و تشویق معنویت در محیط کار می‌توان از برنامه‌های فرهنگی، برنامه‌های کمک به کارکنان، برنامه‌های گوناگونی که باعث ایجاد فرهنگ‌های فراگیر می‌شوند، بهره برد. همچنین تبیین واضح رسالت و چشم‌انداز سازمان برای کارکنان و با مشارکت آن‌ها، التزام عملی به ارزش‌های معنوی، دفاع به حق از حقوق کارکنان، رعایت اخلاقیات در تعامل با ذینفعان را بدنبال دارد. پاسخگویی دموکراتیک یعنی دستگاه‌های اجرایی تا چه حد در ارتباطاتشان با شهروندان و سایر نهادها به طور شفاف و باز عمل می‌کنند. پاسخگویی دموکراتیک محدود کننده سوءاستفادهٔ سازمان از قدرت سیاسی است. به همین دلیل اگر دستگاه‌های اجرایی نتوانند در زمان خاصی موفق عمل کنند، توسط مقامات سیاسی یا اجرایی مورد مواخذه قرار می‌گیرند. به بیان دیگر، چون در بعضی مواقع اخذ بعضی امتیازات برای سازمان‌ها، از طریق سیستم‌های دولتی و به وسیله سیاستمداران انجام می‌شود، لذا مقامات اجرایی این سازمان‌ها، تا حدودی تحت تأثیر تصمیمات این افراد قرار می‌گیرند. در بحث دموکراتیک بودن دستگاه‌های اجرایی، اگر بورکراسی جای خود را به پاسخگویی شفاف و سریع بدهد، شاخهٔ سیاسی کاری و بحث روابط به جای ضوابط رشد بیشتری خواهد داشت (الفتی و همکاران، ۱۳۹۹) .

در محیط رقابتی و پویای بازار امروز، سازمان‌ها به شدت به دنبال تقویت روندهای اشتراک‌گذاری دانش برای ارتقای عملکرد خود هستند (چاترجی و همکارن[5]، ۲۰۲۲). تسهیم دانش فرآیندی گروهی است که در آن اعضای یک تیم کاری به طور مؤثر

[1] Pfeffer & Salancik
[2] Hug & Jäger
[3] Coule
[4] Stigler
[5] Chatterjee et al.

ایده‌ها، پیشنهادات و اطلاعات مرتبط با کار خود را به اشتراک می‌گذارند (اسلام و همکاران[۱]، ۲۰۲۲). این فرایند، محرک اصلی رشد سازمان‌هاست (چن و همکاران[۲]، ۲۰۲۱). به همین دلیل، سازمان‌ها بخش قابل توجهی از منابع خود را (چه مالی و چه غیرمالی) صرف ترویج تسهیم دانش در میان کارکنان می‌کنند (مک لارن و همکاران[۳]، ۲۰۲۳). با توجه به این‌که بهره‌برداری از دانش کارکنان بدون رضایت آن‌ها امری غیرقابل قبول است (آیپ[۴]، ۲۰۰۳)، تسهیم دانش فرآیندی پیچیده (اندرس و چاودوری[۵]، ۲۰۲۲) ونیازمند پژوهش‌های بیشتری است (مک لارن و همکاران، ۲۰۲۳). مدیریت دانش به عنوان مؤلفهٔ مهم برای بقای کسب‌وکار و حفظ مزیت‌های رقابتی خود در کسب‌وکار شناخته شده‌است (جاتینینگسیه و همکاران[۶]، ۲۰۲۳). مدیریت مؤثر دانش، فرایندی پیچیده است که شامل کسب، ایجاد، اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش در سازمان می‌شود. اشتراک‌گذاری دانش نه تنها به خلق دانش جدید و افزایش نوآوری کمک می‌کند، بلکه منجر به افزایش تعهد کارکنان، بهبود عملکرد سازمان و کسب مزیت رقابتی پایدار می‌شود (کامینگز و تنگ[۷]، ۲۰۰۳). در زمینهٔ کسب‌وکار، اشتراک دانش در میان بسیاری از محققان مورد توجه قرار گرفته‌است (والستروم[۸]، ۲۰۱۱). چندین نظریه برای مطالعهٔ رفتار اشتراک‌گذاری دانش به کار گرفته شده‌است که شامل؛ تئوری عمل منطقی[۹]، نظریهٔ رفتار برنامه‌ریزی شده[۱۰] و نظریهٔ تبادل اجتماعی[۱۱] می‌شود. نظریهٔ عمل منطقی یک مدل روانشناسی اجتماعی است که دلایل رفتار را توضیح می‌دهد. این نظریه بیانگر نگرش و هنجارهای اجتماعی که بر تصمیم فرد در رفتار اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد است (آیزن[۱۲]، ۲۰۰۵). آیزن (۲۰۰۵) همچنین بیان می‌کند که نظریهٔ رفتار برنامه‌ریزی شده اساساً بسط نظریه عمل منطقی است که شامل معیارهای کنترل رفتاری است. نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده ساختار رفتار کنترلی درک‌شده را به عنوان عنصر جدیدی به نظریهٔ عمل منطقی در تعیین قصد فردی و رفتار فردی معرفی می‌کند. نظریهٔ تبادل اجتماعی اساساً به عنوان مبادلهٔ یک منبع ارزشمند تعریف می‌شود که در آن انتظار می‌رود بین دو طرف منافع حاصل شود. این نظریه برای به حداکثر رساندن سود و کاهش هزینه‌ای که بر اقدامات فردی تأثیر می‌گذارد، عمل می‌کند (بلا[۱۳]، ۱۹۶۴). نظریهٔ تعهد بر تمایل افراد به سازمانی که به‌طور فعالانه درگیر به دست آوردن اهداف سازمان است، متمرکز می‌باشد. تعهد سازمانی شامل دو بعد است؛ بعد اول تعهد کارکنان در برابر سازمان است و بعد دوم به تعهد مدیریت در برابر کارکنان می‌پردازد که به طور کلی تعهد سازمان در برابر کارکنان نامیده می‌شود. به طور کلی، تعهد سازمان در برابر کارکنان به تمایل سازمان به دادن چیز با ارزشی به کارکنانش می‌پردازد، به طوری که آن‌ها احساس شایستگی (قدرت) کنند. در این پژوهش به تعهد سازمان (تعهد مدیریت) در برابر کارکنان پرداخته شده است.

تعهد مدیریت در چگونگی ارائه خدمات، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان است. از منظر دیدگاه‌های جدید مدیریت، سرمایهٔ انسانی هر سازمان، نسبت به سایر سرمایه‌هایی که در اختیار دارد از برتری برخوردار بوده و توجه به سرمایهٔ عظیم انسانی از سوی مدیران، دستیابی به جایگاه بالاتر سازمان در حوزهٔ فعالیت خود نسبت به سایر رقبا را باعث خواهد شد. نقش محوری تعهد مدیریت در چگونگی ارائهٔ خدمات به کارکنان موضوعی غیرقابل انکار و تعهد و دیدگاه مدیریت سطوح عالی، نیز پیش شرط و لازمه ارائه خدمات باکیفیت است (باباکاس و همکاران[۱۴]، ۲۰۰۳). اگر چه فاصلهٔ مدیریت عالی از کارکنان سطوح عملیاتی تا حدی زیاد است، لیکن تعهد مدیر عالی سازمان برای برتری خدمات و بهبود روش‌ها در قبال کارمندان از ضروریات است تا آن‌ها بتوانند

[1] Islam et al.
[2] Chen et al.
[3] McLarnon et al.
[4] Ipe
[5] Endres & Chowdhury
[6] Jatiningsih et al.
[7] Cummings & Teng
[8] Wahlström
[9] Theory of Reasoned Action (TRA)
[10] Theory of Planned Behavior (TPB)
[11] Social Exchange Theory (SET)
[12] Ajzen
[13] Blau
[14] Babakus et al.

به طور مؤثر در راستای دستیابی به اهداف سازمان تلاش کنند از این رو تعهد سازمانی مؤثر در نیروی کار منجر به عملکرد بالاتر سازمان خواهد شد (رحیمان و کودیکال[1]، ۲۰۲۴). تعهد سازمانی انگیزه‌ای را نشان می‌دهد که نیازمند فردی است تا در سازمان باقی بماند و کاری اختصاصی برای دستیابی به اهداف سازمانی انجام دهد (آببه و آسمی[2]، ۲۰۲۳). تعهد سازمانی شناخت و مشارکت در سازمانی است که فرد در آن کار می‌کند (گوتز و والد[3]، ۲۰۲۲). همچنین تعهد سازمانی شامل سطح کلی شناسایی، مشارکت و وفاداری کارکنان به شرکت است (شعیب و همکاران[4]، ۲۰۲۱). آنچه که در این پژوهش مورد بررسی قرار خواهد گرفت، تعهدات مدیران در سه بعد؛ آموزش، توانمندسازی و پاداش است.

آموزش روشی است که به وسیله آن افراد قابلیت‌هایی را به منظور رسیدن به اهداف سازمانی کسب می‌کنند. از نقطه نظر مشتری، کارکنان مسئول خدمات ارائه شده می‌باشند. آموزش صحیح در توسعهٔ روابط با مشتریان و ارباب رجوع از جایگاه مهمی برخوردار است که کارکنان را قادر می‌سازد تا با آن‌ها ارتباط مؤثری برقرار کنند، به نیازهای آن‌ها پاسخ دهند و به مهارت‌ها و دانش مورد نیاز جهت پاسخگویی مناسب به انتظارات مشتریان مجهز شوند. کارکنان در سازمان‌هایی که سرمایه‌گذاری بیشتری در آموزش و پرورش نموده‌اند، نسبت به کارکنان سایر سازمان‌ها، وفادارتر (تعهد سازمانی مؤثرتری نشان می‌دهند) و خلاق‌تر بوده‌اند (ماتیس[5]، ۲۰۰۲). توانمندسازی، فرآیندی است که یک رهبر یا مدیر قدرت خویش را با زیر دستان تسهیم می‌کند (در این‌جا منظور از قدرت، برخورداری از اختیار رسمی یا کنترل بر منابع سازمانی است نه قدرت شخصی)، و نیز تاکید بر مشارکت و اقتدار سازمانی است (ابطحی و عباسی، ۱۳۸۶). توانمندسازی موضوعی چند وجهی است و نمی‌توان صرفاً بر پایهٔ یک مفهوم خاص به بررسی آن پرداخت. همچنین توانمندسازی، فرآیند افزایش انگیزش درونی نسبت به وظایف واگذار شده به کارکنان است. سیستم‌های پاداش نیز از جمله ابزارهای مهمی هستند که مدیران می‌توانند با استفاده از آن، انگیزش کارکنان را به سمت مورد نظر هدایت کنند. سیستم پاداش از تمامی عناصر تشکیل‌دهندهٔ سازمان مانند اشخاص، فرآیندها، قوانین و مقررات و فعالیت‌های تصمیم‌گیری که در تخصیص پرداخت‌های جبرانی و مزایایی که در قبال تشریک مساعی کارکنان به آنان پرداخت می‌شود و مؤثر می‌باشند، تشکیل شده است. دارا بودن سیاست‌های پاداش‌دهی مناسب و صحیح نه تنها در ترغیب کارکنان به ارائه خدمات باکیفیت بالا، بلکه در برانگیختن آن‌ها برای کنار آمدن با شکایات مشتریان و حل مسائل آن‌ها، از اهمیت بالایی برخوردار است. ساختار پاداش‌دهی مناسب یک سازمان تاثیر چشمگیری بر رضایت شغلی، وفاداری کارکنان به سازمان و تعهدات شغلی دارد (باباکاس و همکاران، ۲۰۰۳). در راستای توضیحات ارائه شده فرضیات زیر مطرح شد:

**فرضیهٔ اول:** سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد (پاسخگویی) به‌طور مستقیم تأثیر مثبت و معناداری دارد.

**فرضیهٔ دوم:** سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد (پاسخگویی) از طریق متغیر میانجی تسهیم دانش مالی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

**فرضیهٔ سوم:** سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد (پاسخگویی) از طریق متغیر میانجی تعهدات مدیریت تأثیر مثبت و معناداری دارد.

## پیشینهٔ پژوهش

### پیشینهٔ داخلی

امین‌پور حسن کیاده و همکاران (۱۴۰۳)، به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان شامل؛ سرمایهٔ روانشناختی و خود ارزیابی بر دلبستگی شغلی و در نهایت تأثیر دلبستگی شغلی بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که هر دو ویژگی شخصیتی سرمایهٔ روانشناختی و خودارزیابی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری بر دلبستگی شغلی آن‌ها دارد. همچنین

[1] Rahiman & Kodikal
[2] Abebe & Assemie
[3] Goetz & Wald
[4] Shoaib et al.
[5] Mathis

بین دلبستگی شغلی و رفتارهای ناکارآمد حسابرسی رابطهٔ منفی و معناداری وجود دارد. به‌عبارتی دلبستگی شغلی بین حسابرسان منجر به کاهش رفتارهای ناکارآمد حسابرسی می‌گردد.

خانی معصوم آبادی و زحلی (۱۴۰۲) در پژوهشی نشان دادند که سرمایهٔ اجتماعی ساختاری، رابطه‌ای و شناختی، تأثیر مثبتی بر تسهیم دانش دارد. همچنین، تسهیم دانش به‌طور مستقیم بر عملکرد سازمانی نیز اثرگذار است.

کولک و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی از دیدگاه مدیران و کارکنان با رویکرد تطبیقی پرداختند. نتایج آزمون معادلات ساختاری[1] از دیدگاه مدیران نشان داد که دو متغیر فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی بر رابطهٔ بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان اثر میانجی و معنادار دارد، اما حفظ کارکنان بر رابطهٔ مذکور اثر میانجی دارد. همچنین، هر سه متغیر فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و حفظ کارکنان روی رابطهٔ مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی از دیدگاه کارکنان اثر واسطه‌ای و معنادار دارد.

فخاری و فضل الله پور (۱۴۰۱) تأثیر مثبت سرمایهٔ روانشناختی بر انگیزهٔ پیشرفت، کیفیت قضاوت و عملکرد مؤسسه‌های حسابرسی را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که افزایش سطح سرمایهٔ روانشناختی در حسابرسان، به طور مستقیم بر انگیزهٔ پیشرفت و کیفیت قضاوت آن‌ها تأثیرگذار بوده و در نهایت منجر به بهبود عملکرد کلی موسسات حسابرسی می‌شود.

ایمنی و مشعشعی (۱۴۰۱)، در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر نوآوری و عملکرد در سازمان‌های بخش عمومی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که عواملی مانند محدودیت‌های بودجه و تجربه برای دستیابی به نوآوری در بخش عمومی اثر معناداری داشته است. همچنین محدودیت‌های بودجه، انگیزه برای بهبود عملکرد، واکنش به عملکرد ضعیف و تجربه دارای رابطه با عملکرد سازمانی است.

فروغی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی اثر به‌کارگیری نظام سنجش عملکرد بر عملکرد واحدهای بخش عمومی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که یک واحد افزایش در استفادهٔ انگیزه‌گرا از نظام سنجش عملکرد منجر به افزایش شاخص عملکرد می‌شود که ناشی از تأثیر مستقیم و غیرمستقیم است. همچنین افزایش در استفاده اکتشافی از نظام سنجش عملکرد منجر به افزایش شاخص عملکرد می‌شود.

## پیشینهٔ خارجی

روکسی و همکاران[2] (۲۰۲۴)، ابعاد سرمایهٔ روانشناختی مدیران بر عملکرد کلی شرکت را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که از بین سه بعد سرمایهٔ روانشناختی مدیران، امیدواری مدیران ارتباط مستقیم و معناداری با سه بعد عملکرد شرکت دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهند که امیدواری مدیران نقش بسیار مهمی در موفقیت سازمان ایفا می‌کند و می‌تواند به عنوان یک عامل کلیدی در بهبود عملکرد شرکت در نظر گرفته شود.

سن و همکاران (۲۰۲۴)، به بررسی تأثیر سرمایهٔ روانشناختی بر استرس، رضایت شغلی، ناامنی شغلی و عملکرد کارکنان پرداختند. همچنین اعتبار زیست‌محیطی ساختار سرمایهٔ روانشناختی را در سیستم فرهنگی–اجتماعی هند با اشاره به عملکرد کارکنان و رضایت شغلی بررسی کردند. این پژوهش کمی بر روی نمونه‌ای متشکل از ۳۰۰ نفر از کارکنان شاغل در سازمان‌های بیمه عمر و مخابرات در بخش خصوصی با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام شد. در نهایت یافته‌ها نشان داد که سرمایهٔ روانشناختی با عملکرد کارکنان و رضایت شغلی ارتباط مثبت دارد، اما با ناامنی شغلی و استرس رابطهٔ معکوس دارد.

[1] Structural Equation Modeling (SEM)
[2] Ruoxi

جاتی و همکاران[1] (۲۰۲۴) نشان دادند که سرمایهٔ روانشناختی متشکل ازخودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معنا داری دارد. تعهد سازمانی نیز به عنوان یک عامل تعدیل‌کننده عمل می‌کند که رابطهٔ بین سرمایهٔ روانشناختی، ویژگی‌های شغلی و عملکرد را تقویت می‌کند.

لیو و همکاران[2] (۲۰۲۳) رابطهٔ بین سرمایهٔ روانشناختی، اشتراک دانش وعملکرد نوآوری موفقیت‌آمیز را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که دو بعد سرمایهٔ روانشناختی (خودکارآمدی و ثبات عاطفی) به طورمعناداری با اشتراک دانش و عملکرد نوآوری موفقیت‌آمیزهمبستگی مثبت دارند علاوه بر این، اشتراک دانش به‌طور قابل توجهی با عملکرد نوآوری موفقیت‌آمیز همبستگی مثبت دارد.

جاتینینگسیه و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی تأثیر سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد مدیران در شرکت‌های تولیدی با در نظر گرفتن اشتراک دانش و تعهد سازمانی به عنوان متغیر میانجی پرداختند و نشان دادند که سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد تعدیل‌شده توسط متغیرهایی مانند تعهد مدیران و اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد و به اشتراک‌گذاری دانش در مقایسه با تعهد، ارزش بیشتری به همبستگی بین سرمایهٔ روانشناختی و عملکرد مدیران در شرکت‌های تولیدی می‌دهد.

دورای و همکاران[3] (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایهٔ روانشناختی بر تعهد سازمانی در مؤسسات آموزش عالی پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایهٔ روانشناختی با فرهنگ سازمانی رابطهٔ مثبت و معناداری دارد. تعهد عاطفی به طور قابل توجهی با امید، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری مرتبط است اما با خودکارآمدی ارتباط ندارد. تعهد و تعهد هنجاری با خودکارآمدی و تاب‌آوری رابطهٔ مثبت دارد و این رابطه معنادار است. خوش‌بینی با تعهد مستمر و هنجاری همبستگی منفی دارد اما معنادار نیست.

## روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی است و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه با مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای بوده است. برای نیل به این هدف، مدلی مفهومی مبتنی بر ادبیات نظری موجود تدوین شد. سپس، با بهره‌گیری از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و تکنیک کوواریانس‌محور، روابط ساختاری بین متغیرهای پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. انتخاب روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به دلیل قابلیت آن در بررسی همزمان مدل اندازه‌گیری (اعتبارسنجی سازه‌ها) و مدل ساختاری (آزمون فرضیه‌های پژوهش) بوده‌است. همچنین مدل‌سازی معادلات ساختاری امکان ارزیابی اثرات مستقیم، غیرمستقیم و متقابل بین متغیرها را فراهم می‌کند. با توجه به پیچیدگی روابط بین متغیرهای پژوهش، استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به عنوان یک ابزار قدرتمند برای تحلیل داده‌ها، امری ضروری تلقی می‌شود. در این پژوهش، به منظور بررسی عملکرد (پاسخگویی) دستگاه‌های اجرایی ایران، رویکردی توصیفی–پیمایشی اتخاذ گردید. جامعهٔ آماری پژوهش، کارکنان امور مالی دستگاه‌های اجرایی کشور بودند و نمونه‌گیری به روش فرمول کوکران انجام شد. تعداد نمونه برابر ۳۴۸ پرسشنامه دریافت شده از کارکنان امور مالی دستگاه اجرایی ایران بوده‌است. انتخاب نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و هدفمند بوده است. نمونه‌گیری هدفمند زمانی به کار می‌رود که پژوهشگر بخواهد دقیقاً افرادی را انتخاب کند که ویژگی یا تجربهٔ خاصی دارند و بیشترین اطلاعات را در اختیار او قرار می‌دهند؛ درواقع انتخاب نمونه در این روش بر اساس هدف تحقیق و قضاوت پژوهشگر انجام می‌شود. از آنجایی که در این پژوهش، هدف بررسی عنوان پژوهش در بین کارکنان امور مالی دستگاه‌های اجرایی بوده است، لذا پرسشنامهٔ تهیه شده به‌صورت هدفمند و بین افرادی که در بخش امور مالی دستگاه‌های اجرایی کشور فعالیت داشته و در دسترس بوده‌اند، توزیع شده است.

در این پژوهش، برای بررسی میزان تطابق یک مدل آماری با داده‌های جمع‌آوری‌شده، فرآیند بررسی برازش مدل انجام شده‌است. این فرآیند شامل سه مرحله اصلی است؛ نخست، ارزیابی کیفیت ابزارهای اندازه‌گیری متغیرها با استفاده از شاخص‌هایی مانند پایایی (ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی)، روایی همگرا و واگرا. دوم، بررسی روابط بین متغیرهای

[1] Jati et al.
[2] Liu et al.
[3] Durai et al.

پنهان و آشکار مدل با استفاده از شاخص‌هایی مانند ضریب تعیین، آماره‌های F و t و قدرت پیش‌بینی مدل و در نهایت ارزیابی کلی برازش مدل با استفاده از شاخص نیکویی برازش. هدف از این بررسی، اطمینان یافتن از این است که مدل پیشنهادی به طور دقیق و قابل اعتمادی داده‌ها را تبیین می‌کند و می‌توان از آن برای پیش‌بینی و تصمیم‌گیری استفاده کرد. در ادامه و در جدول ۱، متغیرهای پنهان و آشکار ارائه شده است.

**جدول ۱. متغیرهای پنهان و آشکار**

| متغیرها | اجزا | تعداد سوالات | نوع متغیر | منبع |
|---|---|---|---|---|
| سرمایهٔ روانشناختی | خودکارآمدی | ۶ | مستقل | لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) |
| | امیدواری | ۶ | | |
| | تاب‌آوری | ۶ | | |
| | خوش‌بینی | ۶ | | |
| تسهیم دانش مالی | توزیع دانش | ۵ | میانجی | کیم و لی[1] (۲۰۱۳) |
| | انتقال دانش | ۴ | | |
| تعهدات مدیریت | آموزش | ۸ | میانجی | دهقان و همکاران (۱۳۹۱) |
| | پاداش | ۵ | | |
| | توانمندسازی | ۴ | | |
| عملکرد (پاسخگویی) | پاسخگویی قانونی | ۲ | وابسته | علیپور (۱۳۹۳) |
| | پاسخگویی مالی | ۳ | | |
| | پاسخگویی عملکردی | ۴ | | |
| | پاسخگویی دموکراتیک | ۲ | | |
| | پاسخگویی اخلاقی | ۴ | | |

## یافته‌های پژوهش

اطلاعات مربوط به مشخصات مشارکت‌کنندگان در این پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است. همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، از تعداد کل پاسخ دهندگان (۳۸۴ نفر) در این مطالعه، ۵۶ درصد مرد هستند و ۴۴ درصد زنان هستند. بیشترین گروه سنی شرکت‌کنندگان، افراد ۳۰ تا ۴۰ سال (۵۴ درصد) هستند. پس از آن، گروه سنی زیر ۳۰ سال (۲۴ درصد) و بالای ۵۰ سال (۲۲ درصد) قرار دارند. بیشتر شرکت‌کنندگان دارای مدرک لیسانس یا پایین‌تر (۶۱ درصد) هستند. پس از آن، افراد دارای مدرک فوق‌لیسانس (۳۰ درصد) و دکتری یا بالاتر (۹ درصد) قرار دارند. اکثریت قریب به اتفاق شرکت‌کنندگان (۸۶ درصد) در رشته‌های حسابداری، اقتصاد یا مدیریت تحصیل کرده‌اند. همچنین توزیع سابقه کار در بین شرکت‌کنندگان تقریباً یکسان است.

**جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت شناسی پاسخ‌دهنده‌ها**

| جنسیت | فراوانی | درصد | رشته تحصیلی | فراوانی | درصد |
|---|---|---|---|---|---|
| مرد | ۱۹۵ | ۵۶ | حسابداری/ اقتصاد/ مدیریت | ۲۹۹ | ۸۶ |
| زن | ۱۵۳ | ۴۴ | سایر | ۴۹ | ۱۴ |
| **سن** | **فراوانی** | **درصد** | **سطح تحصیلات** | **فراوانی** | **درصد** |
| کمتر از ۳۰ سال | ۸۶ | ۲۴ | لیسانس و پایین تر | ۲۱۳ | ۶۱ |
| بین ۳۰ تا ۴۰ سال | ۱۸۶ | ۵۴ | فوق لیسانس | ۱۰۳ | ۳۰ |
| بیش از ۵۰ سال | ۷۶ | ۲۲ | دکتری و بالاتر | ۳۲ | ۹ |
| **سابقهٔ کاری** | | **فراوانی** | | **درصد** | |
| کمتر از ۵ سال | | ۱۲۱ | | ۳۵ | |

[1] Kim & Lee

| | | |
|---|---|---|
| بین ۵ تا ۱۰ سال | ۱۰۹ | ۳۱ |
| بیش از ۱۰ سال | ۱۱۸ | ۳۴ |

در ادامه، به بررسی هر یک از فرضیه‌ها و ارزیابی میزان برازش اجزای مختلف مدل پرداخته شده است. این ارزیابی شامل بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی است.

برای اطمینان از اینکه ابزار سنجش مورد استفاده در یک پژوهش به‌طور دقیق و پایدار ویژگی مورد نظر را اندازه می‌گیرد، از سه روش اصلی بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. نتایج حاصل از محاسبه بارهای عاملی نشان داد که همه سوال‌ها به خوبی با مفهوم مورد نظر مرتبط هستند و بار عاملی آن‌ها بیشتر از ۰/۷ است. همچنین جدول ۳ نشان می‌دهد که مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی نیز بالاتر از حد قابل قبول بدست‌آمد. این نتایج حاکی از آن است که ابزار سنجش مورد استفاده در این پژوهش از پایایی بالایی برخوردار است و می‌توان به نتایج آن اعتماد کرد.

روایی همگرا یکی از مهم‌ترین معیارها برای بررسی کیفیت مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است. این معیار نشان می‌دهد که آیا سوالات یا گویه‌های یک پرسشنامه به خوبی مفهوم یا سازه‌ای را که می‌خواهیم اندازه‌گیری کنیم، پوشش می‌دهند یا نه. برای محاسبهٔ روایی همگرا، از شاخصی به نام میانگین واریانس استخراج شده[1] استفاده شده است. این شاخص نشان می‌دهد که چه مقدار از واریانس هر سوال یا گویه توسط سازهٔ مربوطه تبیین می‌شود. به عبارت دیگر، AVE میزان ارتباط بین سوال‌ها و سازه را مشخص می‌کند. هر چه مقدار AVE بیشتر باشد، به این معنی است که سوال‌ها بهتر توانسته‌اند مفهوم مورد نظر را پوشش دهند و بنابراین روایی همگرا بیشتر است. به طور کلی، اگر مقدار AVE برای یک سازه بیشتر از ۰/۵ باشد، نشان‌دهندهٔ روایی همگرای مناسب برای آن سازه است.

یک روش رایج برای بررسی روایی واگرا نیز روش فورنل و لارکر است. در این روش، مقدار AVE برای هر سازه با مربع همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها مقایسه می‌شود. اگر مقدار AVE برای هر سازه بزرگ‌تر از مربع همبستگی آن با هر سازهٔ دیگری باشد، می‌توان گفت که روایی واگرای مدل تأیید شده‌است. در مدل مورد بررسی، سازه‌ها ارتباط قوی‌تری با سوالات خود دارند تا با سایر سازه‌ها. این موضوع نشان می‌دهد که سازه‌ها به خوبی از هم متمایز شده‌اند و روایی واگرا تأیید شده‌است.

بعد از تبیین مدل اندازه گیری، مدل ساختاری مورد بررسی قرار می‌گیرد که به جای سوالات پرسشنامه، به خود مفاهیم پنهان و ارتباط بین آن‌ها می‌پردازد.

برای معناداری متغیرهای پژوهش، از ضریب معناداری استفاده شده‌است. اگر مقدار این ضریب بیشتر از ۱/۹۶ باشد، یعنی رابطهٔ بین متغیرها قوی و قابل اعتماد است. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود در تمامی فرضیه‌های پژوهش، همه این ضریب‌ها بیشتر از ۱/۹۶ بودند.

**جدول ۳. آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا**

| متغیر پنهان مرتبهٔ ۲ | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی | روایی همگرا | متغیرهای پنهان مرتبهٔ ۱ | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی | روایی همگرا |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| سرمایهٔ روانشناختی | ۰/۹۴۱ | ۰/۹۴۰ | ۰/۷۹۷ | خودکارآمدی | ۰/۸۰۳ | ۰/۸۵۸ | ۰/۵۰۲ |
| | | | | امیدواری | ۰/۸۷۲ | ۰/۹۰۴ | ۰/۶۱۱ |
| | | | | تاب‌آوری | ۰/۷۶۹ | ۰/۸۳۷ | ۰/۴۶۲ |
| | | | | خوش‌بینی | ۰/۸۶۰ | ۰/۸۹۶ | ۰/۵۹۰ |
| تسهیم دانش | ۰/۸۲۸ | ۰/۸۶۵ | ۰/۷۶۲ | توزیع دانش | ۰/۷۵۷ | ۰/۸۳۸ | ۰/۵۱۰ |
| | | | | انتقال دانش | ۰/۷۹۶ | ۰/۸۶۸ | ۰/۶۲۲ |
| تعهدات مدیریت | ۰/۸۷۱ | ۰/۸۲۳ | ۰/۶۱۱ | توانمندسازی | ۰/۷۶۳ | ۰/۸۵۲ | ۰/۵۹۳ |
| | | | | پاداش | ۰/۸۰۴ | ۰/۸۶۳ | ۰/۵۶۰ |

[1] Average Variance Extracte (AVE)

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | آموزش | | | ۰/۸۳۱ | ۰/۸۷۲ | ۰/۴۶۵ |
| عملکرد (پاسخگویی) | ۰/۹۱۴ | ۰/۹۱۶ | قانونی | ۰/۶۶۸ | | ۰/۷۰۹ | ۰/۸۷۳ | ۰/۷۷۵ |
| | | | مالی | | | ۰/۷۰۵ | ۰/۸۳۲ | ۰/۶۲۴ |
| | | | عملکردی | | | ۰/۷۷۳ | ۰/۸۵۵ | ۰/۵۹۶ |
| | | | دموکراتیک | | | ۰/۸۲۵ | ۰/۹۲۰ | ۰/۸۵۱ |
| | | | اخلاقی | | | ۰/۷۹۵ | ۰/۸۶۷ | ۰/۶۲۰ |

نتایج مربوط به معیار قدرت پیش‌بینی مدل در جدول ۴ ارائه شده است. این معیار که قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد، تنها برای سازه‌های درون‌زای مدل که شاخص‌های آن‌ها از نوع انعکاسی باشد، محاسبه می‌گردد. در فرضیهٔ اول؛ ۳۷/۴ درصد، در فرضیهٔ دوم؛ ۳۸/۱ درصد و در فرضیهٔ سوم؛ ۳۹/۴ درصد از تغییرات در عملکرد توسط مدل توضیح داده شده است. به‌طور کلی در صورتی که مقدار قدرت پیش‌بینی مدل یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب کند، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. با توجه به نتایج می‌توان گفت قدرت پیش‌بینی مدل در هر سه فرضیه قوی ارزیابی شده است.

**جدول ۴. معیارهای بررسی برازش مدل ساختاری**

| فرضیه | معناداری | ضریب تعیین | معیار قدرت پیش‌بینی | معیار تغییرپذیری یک سازهٔ درون‌زا |
|---|---|---|---|---|
| فرضیهٔ اول | معنادار | ۰/۸۷۸ | ۰/۳۷۴ | ۰/۵۸۶ |
| فرضیهٔ دوم | معنادار | ۰/۸۹۳ | ۰/۳۸۱ | ۰/۵۹۶ |
| فرضیهٔ سوم | معنادار | ۰/۹۲۲ | ۰/۳۹۴ | ۰/۶۱۵ |

معیار تغییرپذیری شاخص‌های یک سازه درون‌زا[1] نیز نشان می‌دهد که چقدر از تغییرات در یک ویژگی خاص (که به آن سازه درون‌زا گفته می‌شود) به دلیل تغییرات در ویژگی‌های دیگر (سازه‌های برون‌زا) اتفاق می‌افتد. هر چه عدد مربوط به معیار تغییرپذیری بالاتر باشد، نشان از برازش مناسب‌تر بخش ساختاری مدل در یک پژوهش است. محاسبهٔ این معیار براساس مدل ۱ است و نتایج این معیار در جدول ۴ ارائه شده است.

$$\boldsymbol{Red = Communlity \times (R2)}$$ مدل (۱)

در نهایت برای بررسی برازش مدل کلی، از شاخص نیکویی برازش[2] استفاده می‌شود. معیار نیکویی برازش، یک شاخص آماری است که نشان می‌دهد مدل آماری چگونه می‌تواند داده‌های واقعی را توضیح دهد. این معیار توسط (تننهوس و همکاران[3]، ۲۰۰۴) مطرح گردید. سپس (وتزلز و همکاران[4]، ۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و۳۶ /۰ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار مشخص کردند. محاسبهٔ این شاخص براساس مدل ۲ است و نتایج این شاخص در جدول ۵ ارائه شده است.

$$\boldsymbol{GOF = \sqrt{\overline{Communlities} * \overline{R^2}}}$$ مدل (۲)

[1] Redundancy
[2] Goodness of Fit (GOF)
[3] Tenenhaus et al.
[4] Wetzels et al.

در مدل ۲ منظور از $\overline{Communlities}$ میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان مرتبهٔ اول و $\overline{R^2}$ میانگین ضریب تعیین تمامی متغیرهای پنهان دورن‌زای مدل اعم از مرتبهٔ اول و دوم می‌باشد.

**جدول ۵. معیار تغییرپذیری شاخص‌های یک سازه درون‌زا**

| فرضیه | میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان مرتبهٔ اول | میانگین ضریب تعیین تمامی متغیرهای پنهان دورن‌زای مدل | معیار GOF |
|---|---|---|---|
| فرضیهٔ اول | ۰/۶۴۵ | ۰/۷۵۱ | ۰/۶۹۸ |
| فرضیهٔ دوم | ۰/۶۴۲ | ۰/۷۵۹ | ۰/۶۹۵ |
| فرضیهٔ سوم | ۰/۶۲۱ | ۰/۷۰۷ | ۰/۶۶۲ |

با توجه به نتایج، می‌توان نتیجه گرفت که برازش کلی مدل در هر سه فرضیه در سطح مطلوبی قرار دارد. علاوه بر شاخص فوق، از شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد[1] نیز استفاده شده‌است. این شاخص به عنوان تفاوت بین همبستگی مشاهده شده و ماتریس همبستگی ضمنی مدل تعریف می‌شود. این شاخص امکان ارزیابی میانگین بزرگی اختلافات بین همبستگی‌های مشاهده شده و مورد انتظار را به عنوان معیار مطلق معیار برازش (مدل) فراهم می‌کند. اگر مقدار این شاخص از ۰/۱ کمتر باشد نشان از برازش مطلوب است، که نتایج آن در جدول ۶ ارائه شده است.

**جدول ۶. شاخص SRMR**

| فرضیه | شاخص SRMR |
|---|---|
| فرضیهٔ اول | ۰/۰۶۲۴۴ |
| فرضیهٔ دوم | ۰/۰۷۰۶۷ |
| فرضیهٔ سوم | ۰/۰۷۳۵۱ |

پس از بررسی و تطبیق مدل‌های مختلف، آزمون فرضیه‌های پژوهش انجام شد. در این مرحله، دو بخش ضرایب معناداری و ضرایب استاندارد شده بار عاملی مربوط به مسیرهای هر فرضیه مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج این بررسی‌ها در جدول ۷ ارائه شده است.

**جدول ۷. بررسی نهایی فرضیه‌ها**

| فرضیه | ضریب مسیر | آمارهٔ T | سطح معناداری | نتیجهٔ آزمون |
|---|---|---|---|---|
| سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد (پاسخگویی) تأثیر مثبت و معناداری دارد. | ۰/۹۳۷ | ۹۷/۴۰۴ | ۰/۰۰۰ | تایید |
| سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد (پاسخگویی) از طریق متغیر میانجی تسهیم دانش مالی تأثیر مثبت و معناداری دارد. | ۰/۲۶۹ | ۴/۲۸۳ | ۰/۰۰۰ | تایید |
| سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد (پاسخگویی) از طریق متغیر میانجی تعهدات مدیریت تأثیر مثبت و معناداری دارد. | ۰/۲۱۴ | ۹/۷۳۲ | ۰/۰۰۰ | تایید |

[1] SRMR

نتایج فرضیهٔ اول نشان‌دهندهٔ، تأثیر مثبت و معنادار سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد (پاسخگویی) کارکنان امور مالی دستگاه‌های اجرایی است. نتیجه بررسی فرضیهٔ دوم نیز نشان‌دهندهٔ تأثیر مثبت و معنادار سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد مالی از طریق متغیر تسهیم دانش مالی است. در نهایت نتیجهٔ بررسی فرضیهٔ سوم نشان‌دهندهٔ، تأثیر مثبت و معنادار سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد از طریق متغیر میانجی تعهدات مدیریت است.

## بحث و نتیجه‌گیری

دستگاه‌های اجرایی به عنوان ساختارهایی که وظیفهٔ ارائهٔ خدمات عمومی را بر عهده دارند، به منابع انسانی خود به‌عنوان یکی از مهم‌ترین دارایی‌های خود نگاه می‌کنند. عملکرد کارکنان این دستگاه‌ها به‌طور مستقیم بر کیفیت خدمات ارائه شده و رضایت‌مندی شهروندان تاثیرگذار است. پیوند بین سرمایهٔ روانشناختی و عملکرد دستگاه‌های اجرایی، موضوعی است که در سال‌های اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده‌است. لذا بررسی تاثیر سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد دستگاه اجرایی از اهمیت خاص برخوردار بوده و نقش دو متغیر تسهیم دانش مالی و درک تعهدات مدیریت نیز به عنوان دو متغیر تاثیرگذار در این رابطه مورد توجه قرار گرفته‌است.

نتایج پژوهش و بررسی فرضیهٔ اول نشان‌دهندهٔ تأثیر مثبت و معنادار سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد بود. بدین معنا که با افزایش سرمایهٔ روانشناختی، انگیزه برای بالابردن سطح عملکرد و پاسخگویی در دستگاه‌های دولتی افزایش می‌یابد. با توجه به ابعاد سرمایهٔ روانشناختی (خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری)، در تبیین این نتیجهٔ بدست آمده می‌توان گفت هنگامی که کارکنان امور مالی دستگاه‌های اجرایی، نسبت به رویدادهای محیطی خود انتظارات مثبتی دارند (خوش بینی)، توانایی غلبه بر مشکلات و موانع دارند (خودکارآمدی و تاب آوری) و در نهایت توانایی لازم برای هدف‌گذاری، تجسم مسیرهای لازم برای رسیدن به هدف‌ها و داشتن انگیزه لازم در جهت رسیدن به آن هدف‌ها را دارند (امیدواری)، احساس تعهد مثبت‌نگر (سرمایهٔ روانشناختی) در فرد افزایش می‌یابد و در نتیجه نسبت به فعالیت شغلی خود متعهدتر بوده و برای دستیابی به بالاترین عملکرد سازمانی تلاش خواهد کرد. نتایج این فرضیه با دیدگاه‌های (ونکاتش و بلاسکوویچ[1]، ۲۰۱۰)، (سیمونز و بیوتنداخ[2]، ۲۰۱۳)، (اعتباریان و همکاران، ۲۰۱۲)، (آوی و همکاران[3]، ۲۰۱۰)، (دین تو و همکاران[4]، ۲۰۱۴) و (ما و همکاران[5]، ۲۰۲۲) همسو می‌باشد.

نتیجهٔ بررسی فرضیهٔ دوم نشان‌دهندهٔ تأثیر مثبت و معنادار سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد از طریق متغیر تسهیم دانش مالی بود. بدین معنا که با افزایش سرمایهٔ روانشناختی افراد، تسهیم دانش مالی در میان کارکنان افزایش‌یافته و این موضوع باعث انگیزه برای افزایش عملکرد و پاسخگویی در دستگاه‌های دولتی خواهد شد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت هنگامی که کارکنان امور مالی از سرمایهٔ روانشناختی بالایی برخوردارند، با توجه به تعهدات مثبت گرایلنه این افراد، به احتمال زیاد در به اشتراک‌گذاری دانش مالی خود بیشتر مشارکت می‌کنند، که این موضوع در دستگاه‌های اجرایی کشور پس از الزامی‌شدن استانداردهای حسابداری بخش عمومی، برای تصمیم‌گیری آگاهانه و مدیریت استراتژیک و تهیه مناسب گزارش‌های مالی بسیار مهم است. اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند منجر به شیوه‌های مالی بهتر، بهبود مدیریت ریسک و به طور کلی بهبود عملکرد سازمانی شود. اشتراک‌گذاری دانش توسط کارکنان، نه تنها باعث می‌شود که دانش در سازمان توزیع شود، بلکه منجر به افزایش تعهد کارکنان، رضایت‌شغلی و در نهایت کسب مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می‌شود. نتایج این فرضیه با دیدگاه‌های احمد و همکاران (۲۰۲۰) و جیانکاسپرو و کالیا[6] (۲۰۲۲)، همسو می‌باشد.

[1] Venkatesh & Blaskovich
[2] Simons & Buitendach
[3] Avey et al.
[4] Dinh Tho et al.
[5] Ma et al.
[6] Giancaspro & Callea

نتیجهٔ دیگر این پژوهش در راستای تأثیر مثبت و معنادار سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد دستگاه اجرایی به‌صورت غیرمستقیم از طریق تعهدات مدیریت بود. بدین معنا که با افزایش سرمایهٔ روانشناختی، درک کارکنان از تعهدات مدیریت افزایش یافته و این موضوع باعث افزایش عملکرد و پاسخگویی در دستگاه‌های دولتی خواهد شد. در تفسیر نتیجهٔ این فرضیه، می‌توان گفت که کارکنان امور مالی دستگاهای اجرایی که دارای سرمایهٔ روانشناختی (خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری) بالاتری هستند، با نگاه مثبت‌گرایانه به تعهدات انجام شده مدیران (آموزش، توانمند سازی و پاداش) توجه نموده، محدودیت‌ها و مشکلات مدیران دستگاه‌های دولتی را بهتر درک نموده و در نتیجه این موضوع می‌تواند کارکنان را با مدیران دستگاه‌های اجرایی همسو نموده و در نهایت منجر به عملکرد بهتر سازمان شود. نتایج این فرضیه با دیدگاه‌های احمد و همکاران (۲۰۲۰) و جیانکاسپرو و کالیا (۲۰۲۲)، همسو می‌باشد.

با توجه به تأثیر مثبت و معنادار سرمایهٔ روانشناختی کارکنان امور مالی بر عملکرد، به مدیران دستگاه‌های اجرایی پیشنهاد می‌گردد تا با سرمایه‌گذاری بر روی افزایش سرمایهٔ روانشناختی از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی، فراهم کردن محیط کار حمایتی، توسعهٔ برنامه‌های بهبود سلامت روان باعث بهبود ابعاد سرمایهٔ روانشناختی (خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری) شده تا از این طریق بتوان عملکرد دستگاه اجرایی را بهبود بخشید. از سویی دیگر با توجه به نقش میانجی‌گری تسهیم دانش مالی در رابطه بین سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد، به مدیران دستگاه‌های اجرایی پیشنهاد می‌گردد که از طریق تشویق به همکاری، برگزاری دوره‌های آموزشی فرصت‌هایی برای همکاری و تبادل تجربیات بین کارکنان را فراهم نموده که این امر می‌تولند به بهبود روابط بین فردی و افزایش حس همبستگی در محیط کار کمک کند که در نتیجه منجر به افزایش عملکرد دستگاه‌های اجرایی شود. در نهایت با توجه به نقش میانجی‌گری تعهدات مدیران در رابطه بین سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد، به مدیران دستگاه‌های اجرایی پیشنهاد می‌گردد تا با برگزاری دوره‌های آموزشی و توانمندسازی و همچنین برقراری سیستم اصولی پاداش در بین کارکنان، تعهدات خود را به‌نحو مناسبی انجام داده تا کارکنان دستگاه‌های اجرایی با درک درست انجام این تعهدات توسط مدیران، نسبت به وظایف خود، با مسئولیت‌تر عمل کرده که این امر منجر به افزایش عملکرد دستگاه‌های اجرایی شود.

با توجه به بررسی موضوع و نتایج به دست آمده از این پژوهش، موارد زیر برای انجام تحقیقات آتی پیشنهاد می‌گردد: برای اندازه‌گیری ابعاد مختلف سرمایهٔ روانشناختی، علاوه بر پرسشنامه، می‌توان از تکنیک‌های مشاهده رفتار در محیط کار و تحلیل داده‌های عملکرد استفاده کرد. پیشنهاد می‌شود این مطالعه به‌صورت تطبیقی در بین دستگاه‌های اجرایی مختلف و همچنین بین دستگاه‌های اجرایی و شرکت‌های خصوصی انجام شود و در بررسی تاثیر سرمایهٔ روانشناختی بر عملکرد، از نقش متغیرهای تعدیل‌گر مثل سبک‌های مختلف رهبری (مانند تحول‌آفرین، معاملاتی) و یا فرهنگ سازمانی استفاده گردد و پژوهش به‌صورت مطالعهٔ موردی، در سازمان‌های مختلف دولتی و غیردولتی انجام شود. می‌توان از تحلیل شبکه‌های اجتماعی درون‌سازمانی و داده‌های مربوط به تعاملات کارکنان برای اندازه‌گیری تسهیم دانش مالی استفاده کرد.

همچنین محدودیت‌های پژوهش به شرح زیر بوده است:

۱. محدودیت جامعه آماری: جامعه پژوهش فقط کارکنان امور مالی دستگاه‌های اجرایی بوده و نتایج ممکن است به سایر کارکنان سازمان‌های غیردولتی یا بخش خصوصی قابل تعمیم نباشد.
۲. محدودیت زمانی: گردآوری داده‌ها در یک بازه زمانی مشخص انجام شده؛ بنابراین ممکن است تغییرات سیاست‌های مالی یا اقتصادی در زمان‌های دیگر نتایج را متفاوت کند.
۳. پاسخ‌دهی سوگیرانه: برخی پاسخ‌دهندگان ممکن است به دلیل نگرانی‌های اداری یا شغلی، پاسخ‌های محافظه‌کارانه ارائه کرده باشند که می‌تواند بر دقت داده‌ها تأثیر بگذارد.
۴. محدودیت در دسترسی به داده‌ها: دسترسی به نمونه آماری (کارکنان دستگاه های اجرایی)، یکی از محدودیت‌های مهم این پژوهش بوده است.
۵. محدودیت جغرافیایی: با توجه به اجرای پژوهش در ایران، نتایج ممکن است در زمینه‌های فرهنگی یا اداری سایر کشورها قابل تعمیم نباشد.

۶. محدودیت در تنوع شغلی: تمرکز فقط بر کارکنان بخش مالی، دیدگاه سایر بخش‌ها (مثل منابع انسانی یا مدیران ارشد) را در بر نمی‌گیرد.

## منابع فارسی


ابطحی، سید حسین و عبسی، سعید (۱۳۸۶). *توانمندسازی کارکنان*. چاپ اول. تهران. انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیروی انسانی.

اصلاحی فرشمی، فاطمه، اصغرنژاد فرید، علی اصغر، ابوالمعالی الحسینی، خدیجه، و خلعتبری، جواد (۱۴۰۰). اثربخشی درمان ذهن آگاهی مبتنی بر استعاره های مثنوی معنوی بر ابعاد سرمایهٔ روانشناختی در دانشجویان دختر افسرده. *فرهنگ مشاوره و روان درمانی*، ۱۲(۴۶)، ۲۰۴-۱۷۱.

الفتی، امیر، یوسفی، بهرام، بهرامی، شهاب، و عیدی، حسین. (۱۳۹۹). طراحی و تبیین الگوی نظام پاسخگویی در سازمان های ورزشی (مطالعه موردی: وزارت ورزش وجوانان). *مطالعات راهبردی ورزش و جوانان*، (۴۷)۱۹، ۲۲۲-۲۰۳.

امین‌پورحسن کیاده، آریا، مرادزاده‌فرد، مهدی، شکری چشمه سبزی، اعظم، و حسینی، سیدحسین. (۱۴۰۳). سرمایهٔ روانشناختی، خودارزیابی، دلبستگی شغلی و رفتار ناکارآمد حسابرسی. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۳(۵۲)، ۴۶-۲۹.

ایمنی، محسن، و مشعشعی، سید محمد. (۱۴۰۱). بررسی عوامل مؤثر بر نوآوری و عملکرد در سازمان‌های بخش عمومی: نگرشی جدید مبتنی بر رویکرد مشارکتی. *حسابداری دولتی*، (۱)۹، ۳۴۰-۳۱۳.

ثمری صفا، جعفر، و پوردل، مژگان. (۱۴۰۱). ارایه مدل فرسودگی تحصیلی براساس جو عاطفی خانواده، سرمایه روانشناختی، هدفگرایی، اهمال کاری و درگیری تحصیلی دانشجویان کارشناسی ارشد. *فرهنگ مشاوره و روان درمانی*، (۴۹)۱۳، ۱۶۲-۱۳۱.

حسینی شکیب، مهرداد، و هشیوار، حسین. (۱۳۹۸). تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان از طریق نقش میانجی عملکرد کارکنان و تعدیلگری پیاده سازی مدل ایرانی منابع انسانی ۳۴۰۰۰ در صنعت روانکاری ( مورد مطالعه: شرکت نفت پارس). *مدیریت منابع انسانی پایدار*، (۱)۱، ۲۱۰-۱۸۷.

خانی معصوم آبادی، ذبیح‌الله، و زحلی، مطهره. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی، تسهیم دانش و عملکرد سازمانی. *حسابداری و شفافیت مالی*، (۱)۱، ۹۸-۸۴.

دهقان، نبی اله، فتحی، صمد، گرجامی، سمیه، و ولی‌وند زمانی، حسین. (۱۳۹۱). تأثیر تعهد مدیران بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، (۶۷)۲۱، ۹۷-۱۲۸.

علیپور، جواد. (۱۳۹۳). *بررسی تأثیر پیاده‌سازی دولت الکترونیک بر بهبود پاسخگویی در ادارات دولتی شهرستان ملکان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب.

فخاری، حسین، و فضل اله پورنقارچی، مهران. (۱۴۰۱). تاثیر سرمایه روانشناختی بر انگیزه پیشرفت، قضاوت حسابرسان و عملکرد موسسه‌های حسابرسی. *دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، (۱۳)۷، ۱۵۴-۱۹۹.

فروغی، داریوش، مشعشعی، سید محمد، و دریائی، عباسعلی. (۱۳۹۶). بررسی اثر به‌کارگیری نظام سنجش عملکرد بر عملکرد واحدهای بخش عمومی (مطالعه موردی: شهرداری‌های استان مازندران). *حسابداری دولتی*، ۴(۱) ، ۳۶-۲۳.

قربانی، سارا، جهانی زاده، محمد رضا، میربد، سید مهران، و امیدی، لیلا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه سرمایه‌های روانشناختی و اجتماعی با سلامت اجتماعی با توجه به متغیر میانجی حمایت اجتماعی. *پژوهش های روانشناسی اجتماعی*، ۱۰(۳۸)، ۱۰۰-۸۳.

کولک، عادل، سلطانی، حسن، مداحیان، شیوا، محمدباقری، مهدی، و فاتحی راد، نوید. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی تعهد سازمانی در دانشگاه‌های آزاد استان فارس. *فصلنامه آموزش و بهسازی منابع انسانی*، (۳)۱، ۲۵-۱۳.

## References


Abadi, Z. K. M., & Zohali, M. (2023). The relationship between social capital, knowledge sharing and organizational performance. *Journal of Accounting & Financial Transparency Vol. 1 84*, *1*(1), 84. https://doi.org/10.71965/AFT.2023.783325. [In Persian]

Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, *9*(4).

Abtahi, S. H., & Absi, S. (2007). *Employee empowerment (1st ed.)*. Tehran, Iran: Institute for Management Research and Education, affiliated with the Ministry of Human Resources. [In Persian]

Ahmad, R., Khan, M. M., & Ishaq, M. I. (2020). The role of envy and psychological capital on performance in banking industry of Pakistan. *Pakistan Social Sciences Review, 4*, 96-112.

Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality and behaviour*. *McGraw-hill education* (UK).

Alipour, J. (2014). *Investigating the impact of e-government implementation on improving accountability in government offices of Malekan County* [Master's thesis, Islamic Azad University, Bonab Branch]. [In Persian]

Aminpoor hasankiadeh, A., moradzadehfard, M., Shokri Cheshmeh Sabzi, A. & hoseiny, H. (2024). Psychological capital, Core self-evaluation, Work engagement And Dysfunctional audit behavior. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 13(52), 29–46. [In Persian]

Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Graber Pigeon, N. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, *31*(5), 384–401 .

Babakus. E, Yava. U., & Karatepe, O.M. (2003). The Effect of Management Commirment to Service Quality on Employees Affective and Performance Outcomes. *Journal of the Academy of Marketing Science. 31*(3). 272-286.

Blau, P. (1964). Exchange and power in social life Wiley New York. The substantive nature of job performance variability, in KR murphy (Ed.), *individual differences and behavior in organizations*, 258-299.

Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., & Lee, J.N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate.*MIS quarterly*, *29*(1), 87-111 .

Chatterjee, S., Chaudhuri, R., & Vrontis, D. (2022). Knowledge sharing in international markets for product and process innovation: moderating role of firm's absorptive capacity. *International Marketing Review*, 39(3), 706-733.

Chen, J., Wang, L., & Qu, G. (2021). Explicating the business model from a knowledge-based view: nature, structure, imitability and competitive advantage erosion. *Journal of Knowledge Management, 25*(1), 23-47.

Connolly, C., Hyndman, N., & Liguori, M. (2017). Performance accountability: a study of the UK and Irish charity practices at a time of change. *Accounting, Finance & Governance Review*, 24(1).

Coule, T. M. (2015). Nonprofit governance and accountability: Broadening the theoretical perspective. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, *44*(1), 75-97 .

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. psychometrika, *16*(3), 297-334.

Cummings, J. L., & Teng, B.-S. (2003). Transferring R&D knowledge: the key factors affecting knowledge transfer success. *Journal of Engineering and technology management, 20*(1-2), 39-68.

Cutt, J., & Murray, V. (2000). *Accountability and effectiveness evaluation in nonprofit organizations*. *Routledge*.

Dainelli, F., Manetti, G., & Sibilio, B. (2013). Web-based accountability practices in non-profit organizations: The case of national museums. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 24, 649-665 .

Dehghan, N. A., Fathi, S., Garjami, S. & Valivand Zamani, H. (2012). Studying The Effect of Management Commitment to Service Quality on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Employees' Performance. *Management Studies in Development and Evolution, 21*(67), 97–128. [In Persian]

Dinh Tho, N., Dong Phong, N., & Ha Minh Quan, T. (2014). Marketers' psychological capital and performance. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 6(1), 36–48 .

Durai, K., Viji, R., & Sakthivelrani, S. (2022). Influence of psychological capital on organizational commitment in higher education institutions. *AIP Conference Proceedings*.

Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of management review*, 14(1), 57-74 .

Endres, M. L., & Chowdhury, S. K. (2022). Reflective thinking, ambiguity tolerance, and knowledge sharing: application of the motivation-opportunity-ability framework. *Journal of Workplace Learning*, 34(8), 707-724.

Eslahi farshami, F., Asgharnejad Farid, A. A., Abolmoali Alhosseini, K. & khalatbari, J. (2021). The Effectiveness of Mindfulness- Based Metaphors in Molavi's Masnavi on Components of Psychological Capital among Depressed Female Students. *Counseling and psychotherapy culture, 12*(46), 171–204. https://doi.org/10.22054/qccpc.2021.55376.2539. [In Persian]

Etebarian, A., Tavakoli, S., & Abzari, M. (2012). The Relationship Between Psychological Capital and Organizational Commitment. *African Journal of Business Management*, 6(14), 5057–5060.

Fakhari, H. & Fazlollahpour Nagharchi, M. (2022). The Effect of Psychological Capital on the progress Motivation, Auditor Judgment, and Performance of Audit firms. *Value and Behavioral Accounting*, 7(13), 154–199. https://doi.org/10.52547/aapc.7.13.154. [In Persian]

Foroughi, D., Moshashaei, S. and Daryaei, A. (2018). The Effect of Using Performance Measurement Systems on Public Sector Performance (A Case study: Municipalities of Mazandaran Province). Governmental Accounting, 4(1), 23-36. [In Persian]

Foroughi, D., Moshashaei, S. and Daryaei, A. (2018). The Effect of Using Performance Measurement Systems on Public Sector Performance (A Case study: Municipalities of Mazandaran Province). *Governmental Accounting*, *4*(1), 23-36. [In Persian]

García-Rodríguez, F. J., Dorta-Afonso, D., & González-de-la-Rosa, M. (2020). Hospitality diversity management and job satisfaction: The mediating role of organizational commitment across individual differences. *International Journal of Hospitality Management*, 11(3).

Ge, Y., He, Y., Huang, Z., & Sun, X. (2022). Influence of knowledge-based employee incentive construction on innovation performance using psychological capital. *Journal of Environmental and Public Health*.

Giancaspro, M. L., & Callea, A. (2022). "I Like It like That": A Study on the Relationship between Psychological Capital, *Work Engagement and Extra-Role Behavior*.

Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management,* 40(3), 251-261.

Hosseini Shakib, M., & Hoshivar, H. (2019). The effect of Human Resource Management Practices on Organizational Performance through the Mediating Role of Employees' Performance and the Moderation of 34000 Iranian human resources model Implementation in the lubrication industry (Case Study: Pars Oil Company). *Journal of Sustainable Human Resource Management*, *1*(1), 187-210. doi: 10.22080/shrm.2019.2810. [In Persian]

Hug, N., & Jäger, U. P. (2014). Resource-based accountability: A case study on multiple accountability relations in an economic development nonprofit. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 25, 772-796.

Imeni, M. and Moshashaei, S. (2022). Investigating Factors Affecting Innovation and Performance in Public Sector Organizations: A New Attitude Based on a Collaborative Approach. *Governmental Accounting*, *9*(1), 313-340. https://doi.org/10.30473/gaa.2021.58937.1480. [In Persian]

Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human resource development review*, 2(4), 337-359.

Islam, T., Chaudhary, A., Jamil, S., & Ali, H. F. (2022). Unleashing the mechanism between affect-based trust and employee creativity: a knowledge sharing perspective. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 71(6/7), 509-528.

Jati, A. I. S., Nabila, D. H., & Sugiyarti, G. (2024). The Influence of Psychological Capital and Job Characteristics on Performance with Organizational Commitment as Mediation (Study at The

Regional Secretariat Office of Salatiga City). *Epra International Journal of Economic and Business Review (JEBR)*, 12(2), 39-46.

Jatiningsih, D., Yadiati, W., Sukmadilaga, C., & Rosdini, D. (2023). The role of psychology capital, knowledge sharing and commitment toward managers' performance in manufacturing company. *Decision Science Letters*, 12(3), 477-486.

Kennedy, D. (2019). The inherently contested nature of nongovernmental accountability: The case of HAP International. International *Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30(6), 1393-1405 .

Kim, T., and Lee, G. (2013), Social capital, knowledge sharing and organizational performance, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 25 No. 5, 683-704.

koulak, A, Soltani, H, Madahian, Sh, Mohamadbagheri, M, & Fatehi Rad, N. (2021). Investigating the effect of human resource management activities on organizational performance with the mediating role of organizational commitment in free universities of Fars province. *Journal of Training and Improvement of Human Resources*, *1*(1). http://sanad.iau.ir/en/Journal/jtihr/Article/991267. [In Persian]

Le, P. B. (2020). How transformational leadership facilitates radical and incremental innovation: the mediating role of individual psychological capital. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(3/4), 205-222. https://doi.org/10.1108/APJBA-04-2020-0129

Lee, C., Song, J., & Ryan, B. (2022). When employees feel envy: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 105, 103251. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103251

Li, K., & Griffin, M. A. (2022). Safety behaviors and job satisfaction during the pandemic: The mediating roles of uncertainty and managerial commitment. *Journal of Safety Research*, 82, 166-175. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jsr.2022.05.008

Liu, Y., Chen, J., & Han, X. (2023). Research on the influence of employee psychological capital and knowledge sharing on breakthrough innovation performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 1084090 .

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.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.

Ma, H., Zhang, Y. C., Butler, A., Guo, P., & Bozward, D. (2022). Entrepreneurial performance of new-generation rural migrant entrepreneurs in China. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 28(2), 412-440.

Mathis. R, J. J. (2002). Human resource management / essential perspectives, second edition, *published by south-western a division of Thomson leaving*.

McLarnon, M. J., R. Gellatly, I., A. Richards, D., & Arazy, O. (2023). Knowledge sharing processes and the role of attachment patterns. *Journal of Knowledge Management*, 27(5), 1343-1365.

Moss, E., Rousseau, D., Parent, S., St-Laurent, D., & Saintonge, J. (1998). Correlates of attachment at school age: Maternal reported stress, mother-child interaction, and behavior problems. *Child development*, 69(5), 1390-1405.

Mutonyi, B. R. (2021). Employees' psychological capital and innovative behavior in higher education. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 13(2), 198-215. https://doi.org/10.1108/IJQSS-02-2020-0024.

Olfati, A, Yousefi, B, Bahrami, Sh, & Eidi, H. (2020). Designing and Explaining a Model of Accountability System in Sports Organizations (Case Study: Ministry of Sports and Youth). *Strategic Studies on Youth and Sports*, 19(47), 203-222. SID. https://sid.ir/paper/412638/en. [In Persian]

Pfeffer, J., & Salancik, G. (2015). External control of organizations—Resource dependence perspective. *In Organizational behavior* 2 (pp. 355-370). Routledge.

Philsoophian, M. and Akhavan, P. (2017). The effect of knowledge sharing behavior on organizational performance (Case Study: Iranian Space Agency). *Iranian Journal of Information Processing and Management*, 32(3), 713-730. https://doi.org/10.35050/JIPM010.2017.035

Pilon, M., & Brouard, F. (2023). Accountability theory in nonprofit research: Using governance theories to categorize dichotomies. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 34(3), 585-599.

Probst, T. M., Gailey, N. J., Jiang, L., & Bohle, S. L. (2017). Psychological capital: Buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance. *Safety Science*, 100(Part A), 74–82. https://doi. org/10. 1016/j. ssci. 2017. 02. 002.

Rahiman, H. U., & Kodikal, R. (2024). Beneath the Surface: Uncovering the relationship between ego states, organizational commitment, and productivity among Indian bankers. *Asia Pacific Management Review*, 29(2), 151-164.

Razak, N. A., Pangil, F., Zin, M. L. M., Yunus, N. A. M., & Asnawi, N. H. (2016). Theories of knowledge sharing behavior in business strategy. *Procedia Economics and Finance*, 37, 545-553.

Ribeiro, N., Gupta, M., Gomes, D., & Alexandre, N. (2021). Impact of psychological capital (PsyCap) on affective commitment: mediating role of affective well-being. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(4), 1015-1029.

Ruoxi, L., Chutipattana, N., & Dongsheng, L. (2024). Research on the Application of Manager's Psychological Capital in Enterprise Performance. *International Journal of Religion*, 5(5), 35-48**.**

Samari Safa, J. & Poordel, M. (2022). Developing an Academic Burnout model based on Family Emotional Climate, psychological capital, purposefulness, procrastination and academic involvement of graduate students. *Counseling and psychotherapy culture, 13*(49), 131–162. https://doi.org/10.22054/qccpc.2021.58418.2628. [In Persian]

Sen, K., Mishra, U. S., Patnaik, S., & Mishra, B. B. (2024). Effect of psychological capital on employee performance, work stress, job insecurity, and job satisfaction: evidence from India. *Current Psychology*, 43(11), 9613-9624.

Shoaib, M., Abbas, Z., Yousaf, M., Zámečník, R., Ahmed, J., & Saqib, S. (2021). The role of GHRM practices towards organizational commitment: A mediation analysis of green human capital. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1870798.

Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological Capital, Work Engagement and Organisational Commitment Amongst Call Centre Employees in South Africa. *SA j. Ind. Psychol*, 39

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: rainbows in the mind, *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–276**.**

Stigler, G. J. (2021). The theory of economic regulation. *The political economy: Readings in the politics and economics of American public policy*, Routledge.

Tacon, R., Walters, G., & Cornforth, C. (2017). Accountability in nonprofit governance: A process-based study. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(4), 685-704.

Tefera, C. A., & Hunsaker, W. D. (2021). Using psychological capital at organizational levels of study. *Journal of Advances in Management Research*, 18(4), 548-567.

Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposito Vinzi, V. (2004). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modelling. *In Proceedings of the XLII SIS scientific meeting*, 1(2), 739-742**.**

Venkatesh, R., & Blaskovich, J. (2010). The Mediating Effect of Psychological Capital on the Budg. *Electronic Journal*, 1–24.

Wahlström, B. (2011). Organisational learning–reflections from the nuclear industry. *Safety science*, 49(1), 65-74.

Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 177-195.

Williams, A. P., & Taylor, J. A. (2013). Resolving accountability ambiguity in nonprofit organizations. VOLUNTAS: *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 24, 559-580.