

FRI-2B.412-1-EM1-03

THE COMPONENTS OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN AN ORGANIZATIONAL CONTEXT³

Assoc. Prof. Emil Kotsev, PhD

Department of Business Development and Innovation,
Faculty of Business and Management
University of Ruse "Angel Kanchev"
E-mail: ekotsev@uni-ruse.bg

Boryana Robeva -Stoyanova, PhD Student

Department of Business Development and Innovation,
Faculty of Business and Management
University of Ruse "Angel Kanchev"
E-mail: brobeva@uni-ruse.bg

Abstract: *The paper deals with psychological capital as one of the main factors of competition between organizations. A thorough review of the concept of psychological capital is made and influencing factors are discussed. The paper aims at presenting the four core components of psychological capital: self-efficacy, optimism, hope and resilience, and enlightening their impact on individual and organizational performance. In addition, it tries to analyze some aspects of the relationship between psychological capital and leadership style. A conclusion is drawn that better understanding of psychological capital theory enables managers to improve individual and organizational performance.*

Keywords: *Psychological capital, Hope, Resilience, Optimism, Self-efficacy, Leadership, Organization.*

JEL Codes: L20, L22

ВЪВЕДЕНИЕ

Психологическият капитал е сред факторите за организационна ефективност, които заслужават по-задълбочено внимание от страна на специалистите. Той се явява съществена част от човешката природа и положителното психологическо развитие на всеки индивид. (Avey et al., 2009). С цел оптималното използване на психологическия капитал като организационен ресурс, все повече водещи експерти в тази област се насочват към изследване на неговите четири компонента: (1) самоефикасност (self-efficacy), отчитаща положените усилия, нужни за успешното справяне с дадено предизвикателство и/или задача; (2) оптимизъм (optimism), разглеждан през призмата на положителния принос при изпълнението на дадена задача в момента и в бъдеще; (3) надежда (hope), която в контекста на организацията е приета като постоянство относно преследването на поставените цели, както и готовността за промяна в избрания подход, с цел тяхното постигане; (4) устойчивост (resilience), отразяваща готовността за следване на поставените цели и задачи, независимо от това с какви трудности и несгоди се сблъсква даден индивид или група в конкретна организационна среда (Luthans et al., 2007).

Анализът на различните методи и подходи в управлението би могъл да установи наличието или липсата на взаимна обвързаност между управленския стил и четирите основни компонента на психологическия капитал. Проследяването на динамиката на тази връзка би позволило по-ясно да се дефинират взаимоотношенията ръководител-подчинен. Нормално е различните стилове на ръководство да предизвикват различна ответна реакция у подчинения. Те активират по различен начин всеки от четирите компонента на

³ Настоящият доклад е в изпълнение на проект на Факултет "Бизнес и мениджмънт" 2023-ВМ-01 на тема "Изследване на възможностите за преход към зелена и кръгова икономика", финансиран от Фонд "Научни изследвания" на Русенски университет „Ангел Кънчев“.

психологическия капитал. Организациите могат да постигнат устойчиво конкурентно ниво на развитие, ако правилно използват психологическия капитал като аспект от развитието на човешкия ресурс (Luthans & Youssef, 2004). Наред със стила на управление, изследването на взаимната обвързаност между психологическия капитал и останалите психологически ресурси (креативност, удовлетвореност и др.), както и между психологическия капитал и организационния климат, е не по-малко важно. Налага се обосноваването на предположението, че колкото по-задълбочено е проучена всяка от тези връзки, толкова по-висока е вероятността да се повиши и подобри индивидуалното и организационно представяне.

Целта на настоящия доклад е да *представи четирите основни компоненти на психологическия капитал в организационен контекст, като направи опит да осветли техните взаимовръзки с други ключови характеристики на организационната среда.*

ИЗЛОЖЕНИЕ

Взаимообвързаност на четирите компонента

Изследванията на четирите компонента на психологическия капитал в голямата си част са насочени към обосноваване на тяхната взаимобвързаност. Задълбоченото обследване на надеждата, самоефикасността, устойчивостта и оптимизмът като проявление на индивида в дадена организационна среда разкрива и друг пласт на проучаване на психологическия капитал. Той е свързан с психологическите ресурси, формиращи организационните механизми, които могат да обяснят въздействието на психологическия капитал върху организационната дейност. (Alarcon et al., 2013; Luthans et al., 2007). Чрез подобряване на компонентите на психологическия капитал в организацията може да се премине отвъд индивидуалния фактор “Какво знам?” и социалния “Кого познавам?”. В тези случаи се наблюдава директно осъзнаване от индивида на важните въпроси “Кой съм аз?” и “Какъв искам да бъда?”. Само по-себе си това налага извода, че правилното насочване и развитие на компонентите на психологическия капитал води до изграждането на една по-добра версия на индивида, което от своя страна предполага и едно по-добро поведение от него в организационната структура. (Herbert, 2011). Според Хърбърт (Herbert, 2011), четирите фактора на психологическия капитал имат синергичен ефект. Съвместното им подобряване и въздействие води до увеличаване на позитивното отношение към работния процес. Компонентите на психологическия капитал могат да се приемат и като организационен ресурс за изграждане и разширяване на положителните емоции на служителите. Някои изследователи ги разглеждат като “възходящи спирали” на по-пространно мислене, функциониране и благополучие. (Frederickson & Joiner, 2002). Това твърдение подкрепя идеята за синергичен ефект, тъй като положителните емоции разширяват полето “мисъл-действие” на служителя и увеличават неговата издръжливост и желание за следване на организационните цели (Luthans et al., 2007).

Въпреки взаимната обвързаност на четирите компонента, формиращи психологическия капитал, те не трябва да се смесват. Знанието за това кои от тях оказват по-голямо въздействие върху ангажираността на служителите дава възможност на организацията да инвестира върху дадения компонент и да постигне оптимален резултат по отношение на ангажираността на своите служители. Това автоматично води до повишаване успеваемостта и конкурентноспособността на дадената организация.

Стил на управление и психологически капитал

Най-общо достиженията на изследователите по отношение връзката „управленски стил-психологически капитал“ могат да се представят по следния начин:

- При асертивен (настойчив) стил на мениджъра се наблюдава генериране на нови ресурси у подчинения, в това число на психологически капитал. При прилагане на агресивен стил на управление се създава усещане в индивида за несигурност, нежелание за ангажираност, което води до спад в неговото организационно представяне. В случаите на “агресивно” и “пасивно” ръководство се наблюдава директно въздействие върху

психологическия капитал на човешкия ресурс, като нивата на неговите компоненти рязко спадат (Agarwal, 2019).

- При изследване характеристиките на трансформационното лидерство се установява повишаване на индивидуалната мотивация на служителите и на организационната ефективност (Kotsev, 2021). По този начин психологическият капитал въздейства при създаването на динамична връзка между мениджъра, прилагащ трансформационно лидерство и резултатите от работата на подчинения.

- При мениджъри, изповядващи смирен стил на управление, психологическият капитал на екипа посредничи за взаимодействието между стилът им на управление и креативността на служителите. (Gonçalves & Brandao, 2017).

- При овластяващ (empowering) стил на управление се наблюдава позитивна връзка с някои от компонентите на психологическия капитал. Този стил въздейства върху вътрешната мотивация на служителите (Srisvastava et al., 2006) и увеличава тяхната *надежда* и *оптимизъм* (Segers et al., 2009).

Влиянието на стила на управление и психологическия капитал върху служителите може да бъде аргументирано и със социалната теория на размяната на Емерсън (1976). Според нея, когато лидерите предоставят облаги на своите подчинени, това предизвиква като отговор от страна на служителите, по-висока мотивация за работа и по-голям позитивизъм при нейното изпълнение.

Креативност, удовлетвореност и психическо здраве

Liu et al. (2020) обръщат внимание на влиянието на компонентите на психологическия капитал върху проявата на креативност в индивида. Те откриват пряк ефект на въздействие върху служителите в среда ориентирана към промени и иновации и стигат до извода, че психологическите ресурси са тези, които предопределят ангажираността на отделния служител.

В потвърждение на този извод е установено, че лица с високи нива на психологически капитал се справят лесно и безпроблемно с комплексни задачи, докато тези, които имат ниски нива изпитват трудности и за тях всяка задача е бreme (Xi-zhou & Jin-yu, 2011). Същевременно, правилното управление на компонентите на психологическия капитал може да смекчи натрупвания работен стрес у служителите, като по този начин им даде възможност да подобрят индивидуалното си представяне и да постигнат по-висока степен на удовлетворение от своята работа.

Явявайки се своеобразен “буфер” на стреса, психологическият капитал оказва положително влияние върху психическото здраве на служителите в организацията. Не може да се отрече ролята му по отношение на смечкаване на въздействието на психическия дистрес и намаляване на т.нар. “прегаряне” (burnout) на служителите (Al-Zyoud & Mert, 2019). Според някои изследователи психологическият капитал играе ключова роля при разрешаване на често срещания конфликт за баланса между работа и семейство, а така също при проявленията на тревожност и депресивни симптоми (Yu & Li, 2020). Безспорно, психическото здраве при всеки служител е сред определящите предпоставки за неговото максимално добро представяне.

Психологически капитал и организационен климат

Социалната подкрепа е сред основните измерители на организационния климат и е обусловена от отношенията и връзките на работното място. Състраданието и съпричастността, изразени на база колегиални отношения, се възприема като важен социален елемент в организационната среда. Това от своя страна се явява своеобразен стимулатор на психологическите ресурси, в това число и на психологическия капитал (Ko & Choi, 2019). В същия дух е твърдението, че психологическия капитал на индивида посредничи при изграждането на връзка между индивидуалното представяне и проявата на колегиална подкрепа (Luthans et al., 2008). През 2017 година Хсу и Чен откриват, че механизма, който свързва социалния контекст с увеличената иновативност на човешкия ресурс е именно

психологическия капитал (Hsu & Chen, 2017). Те установяват и безспорна връзка между организационния климат насочен към иновации и иновативното поведение на служителите. Средата, в която индивидът търси поле за представяне не е изолирана, затворена система. Това е динамичен, жив организъм, в който всеки носител на психологически ресурси директно или индиректно влияе на останалите. Така служителите формират не само собствената си нагласа за индивидуално представяне, но и тази, която получават като отговор от членовете на съответната група/екип, към която принадлежат. Ако един служител развива своя психологически капитал, като проявява по-голяма самоефикасност, оптимизъм или надежда, то несъмнено това рефлектира в позитивността на колективната ангажираност. От друга страна, всяко външно или вътрешно въздействие, което увеличава позитивното отношение към изпълнението на дадена задача, засилва шансовете за устойчивост на служителите.

В случаите, когато са допуснати и трайно са установени негативни последици, които влияят на организационния климат, като стрес, взаимни обиди и нападки, апатия или тревожност, посредник при тяхното неутрализиране (или отстраняване) е психологическият капитал. Разгръщането на неговите компоненти, въвеждането им в управляващите механизми, е формулата, която практически променя полюса в организационния климат от “отрицателен” към “положителен”.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение може да се обобщи, че задълбоченият анализ на психологическия капитал е в състояние да внесе яснота по отношение на въпросите, свързани с обяснението на релацията между служителите и тяхното организационно представяне. Освен това той може да даде отговор как психическата нагласа и отношение на един служител могат да се инкорпорират в механизмите, които водят до повишаване конкурентоспособността на организацията. Надграждането на всеки един от четирите елемента на психологическия капитал е сред основните стъпки към създаване на устойчива и успешно функционираща организационна среда. Усъвършенстването на връзката между различния лидерски подход и психологическия капитал дава възможност за подобряване на индивидуалната работа на служителите в частност, и на организационна дейност като цяло. Правилното разчитане на знаците на психологическия капитал и тяхното управление, повишат креативността, удовлетвореността на служителите и подобряват тяхното психично здраве. Важна е ролята на психологическия капитал за създаването на положителен организационен климат.

Представените в настоящия доклад изследвания и разсъждения могат да се разглеждат като опит да се осветлят взаимовръзките на компонентите на психологическия капитал с други ключови характеристики на организационната среда. По този начин докладът дава своя скромнен принос за постигането на голямата цел, обединяваща хиляди изследователи – разкриването на възможности, чрез които потенциала на служителите да бъде използван най-ефикасно и ефективно както за тях самите, така и за организацията.

REFERENCES

- Agarwal, U. A. (2019). Impact of supervisors' perceived communication style on subordinate's psychological capital and cyberloafing. *Australasian Journal of Information Systems*, 23, 1-27.
- Alarcon, G. M., Bowling, N. A., & Khazon, S. (2013). Great expectations: A meta-analytic examination of optimism and hope. *Personality and individual differences*, 54(7), 821-827.
- Al-Zyoud, M. F., & Mert, İ. S. (2019). Does employees' psychological capital buffer the negative effects of incivility? *EuroMed Journal of Business*, 14(3), 239-250.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.
- Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2, 335-362.
- Frederickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13, 172-175.

- Kotsev, E. (2021). Followership Resilience in Administrative Structures: A New Perspective. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 17(SI), 37-53.
- Herbert, M. (2011). Exploration of the relationships between psychological capital (hope, optimism, self-efficacy, resilience), occupational stress, burnout and employee engagement. *Masters of commerce (industrial psychology) at the University of Stellenbosch*.
- Hsu, M. L., & Chen, F. H. (2017). The cross-level mediating effect of psychological capital on the organizational innovation climate–employee innovative behavior relationship. *The Journal of Creative Behavior*, 51(2), 128-139.
- Gonçalves, L., & Brandão, F. (2017). The relation between leader's humility and team creativity: The mediating effect of psychological safety and psychological capital. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 687–702
- Lather, A. S., & Kaur, M. S. (2015). Psychological capital as predictor of organizational commitment and organizational citizenship behavior. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(4), 102-112.
- Liu, H. Y., Chang, C. C., Wang, I. T., & Chao, S. Y. (2020). The association between creativity, creative components of personality, and innovation among Taiwanese nursing students. *Thinking Skills and Creativity*, 35, 100629.
- Luthans, F. & Avolio, B. (2003). Authentic leadership: A positive development approach. In: Cameron, K., Dutton, J. & Quinn, R. (Eds.), *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett Koehler, 241–258.
- 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.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Ko, S. H., & Choi, Y. (2019). Compassion and job performance: Dual-paths through positive work-related identity, collective self-esteem, and positive psychological capital. *Sustainability*, 11(23), 6766.
- Ngo, T. T. (2021). Impact of psychological capital on job performance and job satisfaction: A case study in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 495-503.
- Segers, J., De Prins, P., Brouwers, S., & Vloeberghs, D. (2009). How perceived leadership engages employees and makes them happy: the role of the quality of the leader-member relationship, hope and optimism”, 24th Society for Industrial and Organizational Psychology Conference, New Orleans, LA.
- Vilariño del Castillo D. & Lopez-Zafra E. (2022). Antecedents of psychological capital at work: A systematic review of moderator-mediator effects and a new integrative proposal. *European Management Review*. 19(1), 154–169.
- Xi-zhou, T. & Jin-yu, X. (2011). Impact of objective and subjective task complexity on employee performance and satisfaction: Moderating role of psychological capital. In *2011 International Conference on Management Science & Engineering 18th Annual Conference Proceedings*, 538-544.