

اثربخشی آموزش سرمایه روان شناختی بر سکوت و آوای سازمانی در دانشگاه آزاد استان مازندران

غزل احمدی: دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
کیومرث نیاز آذری*: عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
محمد صالحی: عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده: هدف کلی پژوهش، تاثیر سرمایه روان شناختی بر سکوت و آوای سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران جهت ارائه مدل می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع پیمایشی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) انجام شد. جامعه آماری آن را در بخش کیفی اساتید با مرتبه‌ی دانشیار به بالا دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران به تعداد ۲۰ نفر و در بخش کمی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران به تعداد ۷۶۴ نفر تشکیل دادند. روشی صوری و محتوایی ابزارها به تایید استاد راهنما و مشاور رسید و روایی سازه آن‌ها با بار عاملی بیش‌تر از ۰/۵ محاسبه شد که مورد تایید قرار گرفت. و پایایی آنها نیز بالای ۰/۷ محاسبه شد که مورد تایید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که؛ سرمایه روان شناختی دارای ۲۰ مولفه «معنویت‌گرایی و هوش معنوی، واقع‌گرایی، حق‌شناسی و قدرشناسی، تفکر انتقادی، هوش عاطفی، احساسات مثبت، خود آگاهی و آگاهی ذهنی، تلاش و کوشش، معنا بخشی به کار، انعطاف‌پذیری، بخشندگی، اطمینان و اعتماد، روابط فردی و بین فردی، تعیین هدف و هدف‌گرایی، رضایت شغلی و زندگی، خلاقیت، فعالیت‌ها و حمایت اجتماعی، سلامت روانی و جسمی، ارزیابی شناختی و تجربیات موفق» است. نتایج آزمون معادلات ساختاری نیز نشان داد که؛ سرمایه روان شناختی بر سکوت سازمانی تاثیر منفی و معنادار و بر آوای سازمانی تاثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین مدل ارائه شده دارای برازش مناسب می‌باشد.

واژگان کلیدی: سرمایه روان شناختی، سکوت، آوای سازمانی، ارائه مدل.

*نویسنده‌ی مسؤوول: عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

Email: k.niazazari@gmail.com

مقدمه

مهمترین ویژگی عصر کنونی، عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی‌سازی و تغییرات فزاینده تکنولوژیکی است. این تغییرات سبب شده است که سازمان‌های جدید از نظر منابع انسانی و مالی، سطح فناوری، دامنه فعالیت‌ها و شیوه‌های مدیریتی، با سازمان‌های گذشته تفاوت‌های اساسی پیدا کنند. به منظور رویارویی با تغییرات حاکم بر سازمان‌ها و جهت دستیابی به اهداف سازمانی در محیط رقابتی امروز، لازم است روابط بین مدیران و کارکنان به گونه‌ای باشد که طی آن زیردستان بتوانند به راحتی و بدون دغدغه، ایده‌ها و نظرات سازنده خود را در راستای ارتقای برونداد سازمان بیان نمایند. ارائه این ایده‌ها توسط برخی افراد تحت عنوان آوای سازمانی و عدم ارائه آن به عنوان سکوت سازمانی تعبیر می‌شود (حیدری سورشجانی و همکاران ۱۳۹۴).

از طرفی سرمایه روان‌شناختی که نسل سوم سرمایه‌های انسانی و اجتماعی است، مفهوم جدیدی است که به تازگی در رفتار سازمانی مثبت معرفی شده است. این مفهوم جلوه‌ای از وضعیت مثبت روحی و روانی افراد سازمانی و نشان دهنده ارزیابی مثبت از شرایط و اعتقاد به دستیابی به موفقیت در صورت برخورداری از انگیزه و پشتکار است (وان نو و همکاران ۲۰۱۵). افرادی که از سرمایه روان‌شناختی بالایی برخوردارند، توانایی بیشتری برای تعاملات گروهی و مشارکت اجتماعی دارند؛ چرا که آن‌ها چه افراد را به هم پیوند می‌دهد و باعث تکرار، تداوم و بیشتر شدن تعاملات می‌شود، سرمایه روان‌شناختی است که به عنوان نیرویی در جهت ترقی فرد، افزایش درآمد و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان در نظر گرفته می‌شود (نیک پی و همکاران ۱۳۹۶). در عصر تغییرات روزافزون به سر می‌بریم، سازمان‌های امروزی با محیطی متغیر و غیر قابل پیش‌بینی مواجه‌اند (نعمتی انارکی و همکاران ۱۳۹۲).

موریسون و میلیکن (۲۰۰۰) سکوت سازمانی را پدیده‌ای ساختار یافته اجتماعی می‌دانند که در یک سطح سازمانی

ایجاد شده و مولفه‌های سازمانی متفاوتی بر آن تأثیر می‌گذارد. در واقع سکوت سازمانی یک فرایند غیرکارا است که تمام تلاش‌های انسانی را از بین می‌برد (نیک مرام و همکاران ۲۰۱۲). ون داین و همکاران (۲۰۰۳) سکوت سازمانی را شامل سه مولفه سکوت مطیع، سکوت تدافعی و سکوت نوع دوستانه می‌دانند (رجبی فرجاد و رضایی ۱۳۹۶). سکوت و آوای سازمانی جزء انواع ارتباطات راهبردی در هم تنیده هستند که در واقع بر بیان و یا خودداری از بیان نظرات کارکنان دلالت دارند. البته آوا مفهوم گسترده‌ای دارد و تنها به معنی بیان نظرات مثبت توسط کارکنان نیست بلکه گاهی می‌تواند رفتاری مخرب و زیان‌آور باشد. در نتیجه باید بررسی گردد که چه متغیرهایی می‌توانند آوای سازمانی را در افراد تقویت و ابعاد منفی را از بین ببرند.

ون داین و همکاران (۲۰۰۳) آوای سازمانی را شامل سه مولفه آوای مطیع، آوای تدافعی و آوای نوع دوستانه می‌دانند. دلیل اصلی گرایش به سکوت در بین کارکنان یک سازمان این است که رهبران و تصمیم‌گیران اصلی سازمان اغلب به دلیل مشغله کاری قادر به دیدن مسایل و مشکلاتی که کارکنان با آنها مواجه هستند، نمی‌باشند و همیشه فرض را بر اساس این ضرب المثل معروف که «بی‌خبری، خوش خبری است» می‌گذارند و تصورشان این است که از هر چه در سازمان‌شان اتفاق می‌افتد باخبرند (اسلون ۲۰۰۸).

نیازها و توانمندی‌های ویژه هر یک از انسان‌ها می‌تواند به عنوان یک عامل اساسی در این مسیر، تلقی گردد. لذا موازی با تأکید بر اهمیت سرمایه انسانی، از واژه دیگری با عنوان «سرمایه روان‌شناختی» سخن به میان آمده که فراتر از سرمایه‌های انسانی خطاب می‌شود. لوتانز (۲۰۱۷) سرمایه روان‌شناختی را کاربرد قدرت و ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت می‌داند. تمرکز بر مقوله سرمایه روان‌شناختی، عمدتاً بر مبنای نقشی که این مفهوم در تولید و افزایش سرمایه‌های انسانی، اقتصادی و محیطی ایفا می‌کند، صورت می‌گیرد. سرمایه روان‌شناختی، بستر

اجتماعی و غیره) افراد می‌گردد. سکوت و آوای سازمانی دو پدیده در هم تنیده هستند و بدون هم معنا ندارند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بررسی سکوت سازمانی و یافتن راه‌هایی برای ایجاد آوای مطلوب سازمانی از اهمیت بسیار زیادی در مباحث سازمانی برخوردار است و توجه جدی مدیران را می‌طلبد.

از طرفی کارکنان و اساتید دانشگاهی نقش کلیدی در دانشگاه‌ها ایفاء کرده و پژوهش درباره سلامت روانشناختی آنان حائز اهمیت فراوانی است. از طرفی هم سرمایه روان شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان شناختی، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی در سازمان می‌شود که خود می‌تواند به ایجاد مشارکت کارکنان شود. همچنین تحقیقات انجام شده از نقش تعیین کننده و سینرژیک سرمایه روان شناختی حمایت می‌کنند و بیان می‌دارند که سرمایه روان شناختی راهکاری جهت بهبود منابع انسانی از طریق ارتقای عملکرد آن‌ها و کسب مزیت رقابتی می‌باشد (ویلکینسون و فای ۲۰۱۱). در حال حاضر، دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی ملزم می‌باشند که با شناسایی ابعاد سرمایه روانشناختی بتوانند با ایجاد محیطی سالم به افزایش کیفیت عملکردی کارکنان و ایجاد آوای سازمانی که پدیده‌ای مطلوب برای سازمان‌هاست دست یافت.

بنابراین با توجه به سوابق دانشگاه آزاد اسلامی بعنوان سومین دانشگاه بزرگ جهان، بزرگترین واحد دانشگاهی داخلی و حدود سی هزار عضو هیأت علمی که طبق آمار رسمی حدود ۴۷ درصد از سهم کل جامعه اعضای هیأت علمی کشور ایران را به خود اختصاص می‌دهد و تاثیر چشمگیر آن‌ها در پیشرفت کشور، لازم است که شناسایی به ابعاد، مولفه‌ها و شیوهایی که بهزیستی روان شناختی اعضای هیأت علمی را به دنبال دارد بپردازد. از طرفی عدم علاقه اعضای هیات علمی به بحث آموزش و پژوهش در دانشگاه‌ها و عدم مشارکت و کمرنگ شدن کارهای تیمی، نبود انعطاف پذیری و سازگاری بین اعضاء، منجر به سکوت آنان شده و در این میان، دانشجویان به عنوان

مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. در عصر تغییرات شتابنده پست مدرنیسم، بیش از آنچه که به سرمایه اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی نیازمند باشیم، به توانمندی کارکنان برای مواجهه درست و بهنگام با این تغییرات و در یک کلام، برای توسعه به سرمایه روانشناختی نیازمندیم، زیرا بدون این سرمایه استفاده از دیگر سرمایه‌ها به طور بهینه انجام نخواهد شد، از این رو موضوع سرمایه روان شناختی به عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه محسوب می‌شود. بدون شک در مسیر توسعه اجتماعی، یکی از مهمترین سازمان‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات آموزشی و پژوهشی به ویژه دانشگاه‌ها می‌باشند. اساتید به عنوان عناصر کلیدی دانشگاه‌ها، در انجام وظایف آموزشی و پرورشی، اگر با نیازهای مختلف جسمانی، روانی و اجتماعی خود و فراگیران خود، آشنا و از نکات اساسی مربوط به برخورد مناسب با فراگیران، آگاهی داشته باشند، بهتر می‌توانند آنان را در جهت نائل آمدن به موفقیت تحصیلی و در نهایت کسب یک شخصیت استوار در جهت استقرار توسعه ملت یاری کنند. متأسفانه در دانشگاه به علت تأکید بیش از اندازه بر آموزش‌های نظری و مشغله و استرس شغلی فراوان، مجال کمتری به استادان داده می‌شود که به نیازهای مختلف خود توجه بایسته‌ای داشته باشند.

سکوت سازمانی اثر بخشی تصمیمات سازمانی و فرایندهای تغییر در سازمان را محدود می‌کند. و موجب می‌شود تا اکثر سازمان‌ها از اظهار نظر بسیار پایین کارکنان خود رنج ببرند. زمانی که چنین اتفاقی می‌افتد، کیفیت تصمیم‌گیری و میزان انجام تغییر کاهش می‌یابد و زمانی که این اتفاق می‌افتد، مدیریت باید متوجه خطر بزرگی که در حال وقوع است، باشد (دانایی فرد و پناهی ۱۳۸۹). همچنین سکوت سازمانی به دلیل ممانعت از باز خورد منفی، مانع تغییرات، توسعه سازمانی و افزایش کیفیت زندگی کاری (شغل، محیط کاری و وابستگی‌های

انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های کیفی در این پژوهش از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته استفاده شد و برای بخش کمی پژوهش براساس معیارهای استخراج شده از مرحله کیفی به طراحی پرسش‌نامه محقق ساخته سرمایه روان شناختی جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی برای گردآوری داده‌ها از دو ابزار فیش و مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان جهت شناسایی مؤلفه‌های سرمایه روان شناختی استفاده شد.

در بخش کمی از سه پرسش‌نامه به شرح ذیل استفاده شد: پرسش‌نامه محقق ساخته سرمایه روان شناختی: این پرسش‌نامه دارای ۶۰ سوال و در ۲۰ مولفه «ارزیابی شناختی، هوش عاطفی، معنویت‌گرایی و هوش معنوی، معنا بخشی به کار، فعالیت‌ها و حمایت اجتماعی، واقع‌گرایی، رضایت شغلی و زندگی، احساسات مثبت، بخشندگی، اطمینان و اعتماد، حق شناسی و قدرشناسی، خودآگاهی و آگاهی ذهنی، خلاقیت، سلامت روانی و جسمی، تلاش و کوشش، تفکر انتقادی، انعطاف‌پذیری، روابط فردی و بین فردی، تعیین هدف و هدف‌گرایی و تجربیات موفق» می‌باشد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، تاحدودی، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود.

پرسش‌نامه سکوت سازمانی ون داین و همکاران (۲۰۰۳): این پرسش‌نامه دارای ۱۵ سوال و سه مولفه «سکوت مطیع، سکوت تدافعی و سکوت نوع دوستانه» است که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) طراحی و تنظیم شده که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود.

پرسش‌نامه آوای سازمانی ون داین و همکاران (۲۰۰۳): این پرسش‌نامه دارای ۱۵ سوال و سه مولفه «آوای مطیع، آوای تدافعی و آوای نوع دوستانه» است که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) طراحی و تنظیم شده که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود.

پیامد دانشگاه که قرار است در آینده جذب بازار کار شوند و چرخه اقتصادی کشور را در دست گیرند، لطمات بسیاری خواهند خورد. یکی از دلایلی که باعث کمبود نیروی کار متخصص می‌شود، سکوت اساتیدی است که باید به انتقال تجربه و دانش خود به دانشجویان و تسهیم آن با همکاران بپردازند. اما پژوهش حاضر، راه‌حل این سکوت را توجه به ابعاد روانشناختی افراد و در نتیجه آوای متناسب می‌داند. لذا سوال اصلی پژوهش حاضر این است که: «مدل مناسب جهت تاثیر سرمایه روان شناختی بر سکوت و آوای سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران چیست؟»

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. در رویکرد کیفی، از روش هدفمند و در رویکرد کمی چون به بررسی وضعیت موجود پرداخته، از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. از این رو مبانی نظری و مطالعات و پیشینه مرتبط با موضوع بررسی، تحلیل و با رویکردی سیستمی تنظیم و تدوین شد. جامعه آماری مورد مطالعه از دو گروه بخش کیفی و بخش کمی تشکیل شد. برای بخش کیفی از اساتید دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران با مرتبه علمی دانشیار به بالا که در زمینه موضوع پژوهش خبره هستند به تعداد ۲۰ نفر از آنان مورد شناسایی قرار گرفته و در بخش کیفی از نظرات آنان استفاده شد و برای بخش کمی از کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران به تعداد ۷۶۴ نفر با مرتبه علمی استادیار و بالاتر، استفاده شد. برای نمونه‌گیری در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع به تعداد ۱۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در بخش کمی براساس فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha=5\%$ ، تعداد ۲۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب مرتبه علمی (استادیار ۲۳۰ نفر، دانشیار ۲۷ نفر و استاد ۳ نفر) به عنوان نمونه آماری

گرفت. برای شناسایی مولفه های سرمایه روان شناختی از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد.

برای تعیین مؤلفه های سرمایه روان شناختی در دانشگاه-های آزاد اسلامی استان مازندران، پرسش نامه ای براساس پیشینه پژوهش، مبانی نظری و مطالعات انجام شده در ۶۰ گویه براساس مقیاس ۱ تا ۵ درجه ای لیکرت تدوین و در دانشگاه قلمرو پژوهش اجرا شده است. در مرحله بعد با نظر اساتید آمار و اساتید راهنما و مشاور و با مطالعه پژوهش های مشابه به روش تحلیل عاملی اکتشافی مرتبه اول برای شناسایی عوامل زیر بنایی و بنیادی مقیاس استفاده شد. اولین فعالیتها در تحلیل عاملی اکتشافی تعیین شاخص آزمون تناسب کایزر - میر و اولکین (

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling Adequacy) و آزمون بارتلت است.

اندازه **KMO** منعکس کننده کفایت نمونه برداری است. ارقام کوچک **KMO** بیانگر آن است که همبستگی بین زوج متغیرها را نمی توان از طریق سایر متغیرها تبیین کرد، و بنابراین، ممکن است کاربرد روش تحلیل عاملی مناسب نباشد. سرنی و کیسر (۱۹۷۷) معتقدند وقتی مقدار **KMO** بیشتر از ۰/۶ باشد، براحتی می توان تحلیل عاملی کرد، و هر چه این مقدار بیشتر باشد، مناسبیت و تکافوی نمونه برداری بیشتر خواهد بود.

به منظور تحقیق درباره این مطلب که آیا ماتریس همبستگی داده ها در جامعه صفر نیست، از آزمون کرویت بارتلت استفاده می شود. مقصود از اجرای این آزمون رد فرضیه صفر مبنی بر درست بودن ماتریس همانی، یعنی ماتریسی است که عناصر قطری آن یک و همه عناصر غیرقطری آن در جامعه صفر باشد. آزمون بارتلت این فرضیه را که ماتریس همبستگیهای مشاهده شده، متعلق به جامعه ای با متغیرهای نابسته است، می آزماید. برای آنکه یک مدل عاملی مفید و دارای معنا باشد، لازم است متغیرها همبسته باشد و در غیر این صورت، دلیلی برای تبیین مدل عاملی وجود ندارد. اگر این فرضیه که متغیرها با هم رابطه ندارد رد نشود، کاربرد مدل عاملی زیر سؤال

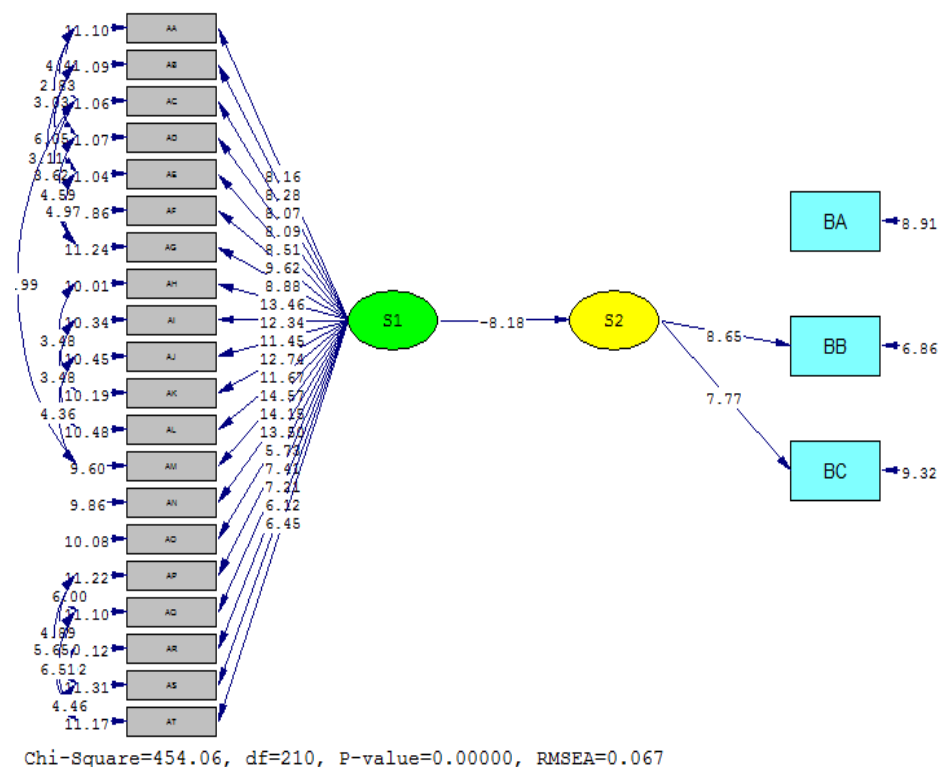
در این پژوهش به منظور تعیین روایی و پایایی ابزار پژوهش در دو بخش کیفی و کمی، اقدامات زیر انجام شد. در بخش کیفی مقوله های به دست آمده توسط اعضای مشارکت کننده در مصاحبه بازبینی گردید. مقوله های استخراج شده توسط تعدادی دیگر از اساتید، متخصصین و مدیران بررسی و طبقه بندی گردید. تجربه و سوابق با توجه به تجربه اساتید راهنما، مشاور و اساتید متخصص در رشته مدیریت مطمئناً مقوله بندی ها به درستی صورت گرفت.

روایی سازه: در این پژوهش با استفاده از مدل اندازه گیری معادلات ساختاری، صحت و درستی سنجش سازه ها توسط شاخص های مربوطه مورد ارزیابی قرار گرفت. با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی مشخص شد که سوالات طراحی شده در هر سازه واقعا می تواند سازه مورد نظر را بسنجد. با توجه به نتایج تحلیل عاملی تاییدی، میزان بار عاملی تمامی سوالات بالای ۰/۴۵ و عدد معناداری t نیز بیشتر از $1/96 = t$ می باشد و مقدار کای دو به درجه آزادی (x^2/df) ، شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب و ضریب نیکویی برازش دارای مقادیر مناسب می باشند که نشان می دهند تحلیل عاملی تاییدی سازه های پرسش نامه دارای برازش مناسب بوده و سازه های پرسش نامه به خوبی متغیر مربوطه را نشان می دهد. پایایی ابزارها با روش آلفای کرونباخ برای سرمایه روانشناختی ۰/۸۹، سکوت سازمانی ۰/۸۵ و آوای سازمانی ۰/۹۱ بر آورد گردید. برای تحلیل داده های کیفی پژوهش از طریق تحلیل محتوا و در بخش کمی برای تجزیه و تحلیل داده ها، از آزمون های تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای **SPSS20** و **LISREL8.5** استفاده شد.

یافته ها

به منظور تحلیل داده های پژوهش از تحلیل های گوناگون استفاده شد. در مرحله اول نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد تایید قرار

درصد، رابطه معنی داری با متغیر مکنون درون زا (سکوت سازمانی) دارد. همچنین نمودار ۴-۸، نتایج ضریب استاندارد مدل، یعنی تأثیر سرمایه روان شناختی بر سکوت سازمانی به عنوان متغیر مکنون درون زا نشان می دهد. مستند به ضرایب استاندارد معادلات ساختاری، اثرگذاری سرمایه روان شناختی بر متغیر سکوت سازمانی با بار عاملی ۰/۷۲- بوده است. در بعد سرمایه روان شناختی، بیشترین اثرگذاری، مربوط به مؤلفه خلاقیت (AM) با بارعاملی ۰/۷۶ و در بعد سکوت سازمانی بیشترین اثرگذاری، مربوط به مؤلفه سکوت تدافعی (BB) با بار عاملی ۰/۷۶ می باشد.



نمودار ۱. مدل ساختاری در حالت معنی داری ضرایب (مقادیر t)

یعنی تأثیر سرمایه روان شناختی بر آوای سازمانی به عنوان متغیر مکنون درون زا نشان می دهد. مستند به ضرایب استاندارد معادلات ساختاری، اثرگذاری سرمایه روان شناختی بر متغیر آوای سازمانی با بار عاملی ۰/۹۲ بوده است. در بعد سرمایه روان شناختی، بیشترین اثرگذاری، مربوط به مؤلفه خلاقیت (AM) با بارعاملی

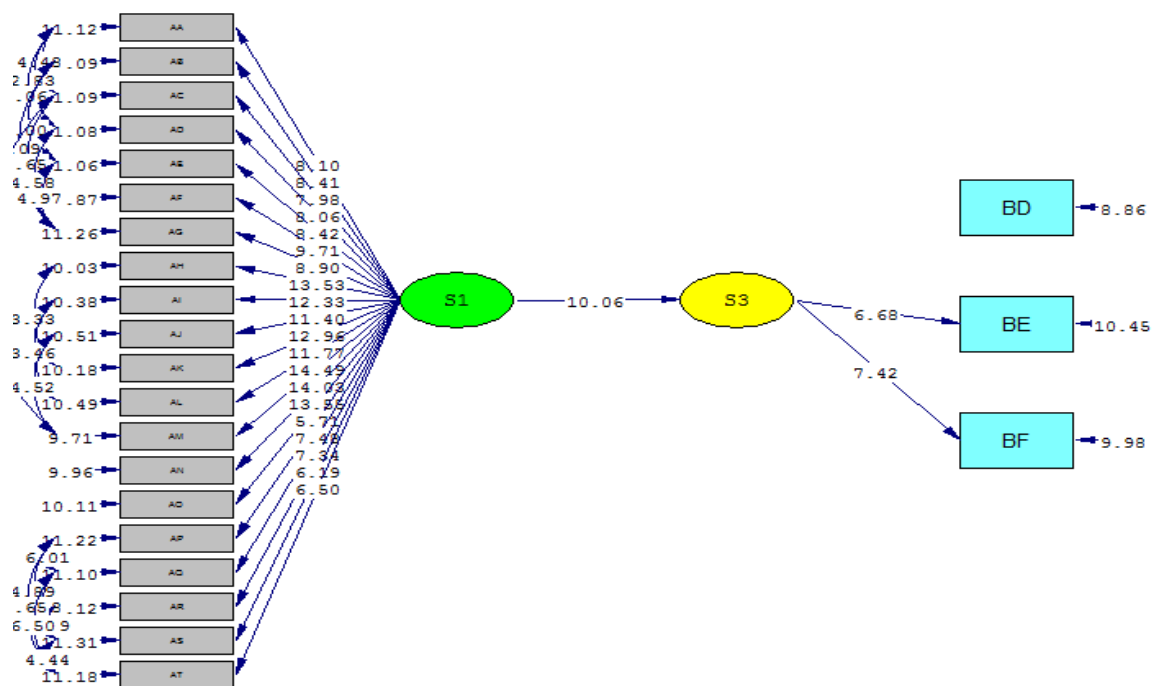
خواهد. اندازه کیفیت نمونه گیری kmo برابر با ۰/۸۵۷ است، که نشان می دهد واریانس درون داده ها توسط این عوامل تبیین می شود، به عبارتی دیگر توانایی عاملی بودن داده ها به میزان قابل پذیرش وجود دارد. با توجه به معنا داری آزمون بارتلت همبستگی بین مواد آزمون در جامعه وجود داشته و توانایی عاملی بودن داده ها تأیید می شود و به عبارت دیگر می توان گفت تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار و مدل عاملی مناسب است.

همان گونه که در نمودار ۱ ملاحظه می شود، رابطه بین متغیر سرمایه روان شناختی و متغیر سکوت سازمانی نشان داده می شود. با توجه به ضرایب آماره تی سرمایه روان شناختی با ضریب تی (-۸/۱۸) در سطح خطای ۵

همان گونه که در نمودار ۲ ملاحظه می شود، رابطه بین متغیر سرمایه روان شناختی و متغیر آوای سازمانی نشان داده می شود. با توجه به ضرایب آماره تی سرمایه روان شناختی با ضریب تی (۱۰/۰۶) در سطح خطای ۵ درصد، رابطه معنی داری با متغیر مکنون درون زا (آوای سازمانی) دارد. همچنین نمودار ۴-۱۰، نتایج ضریب استاندارد مدل،

۰/۷۸ و در بعد آوای سازمانی بیشترین اثرگذاری، مربوط

به مؤلفه آوای مطیع (BD) با بار عاملی ۰/۶۴ می باشد.

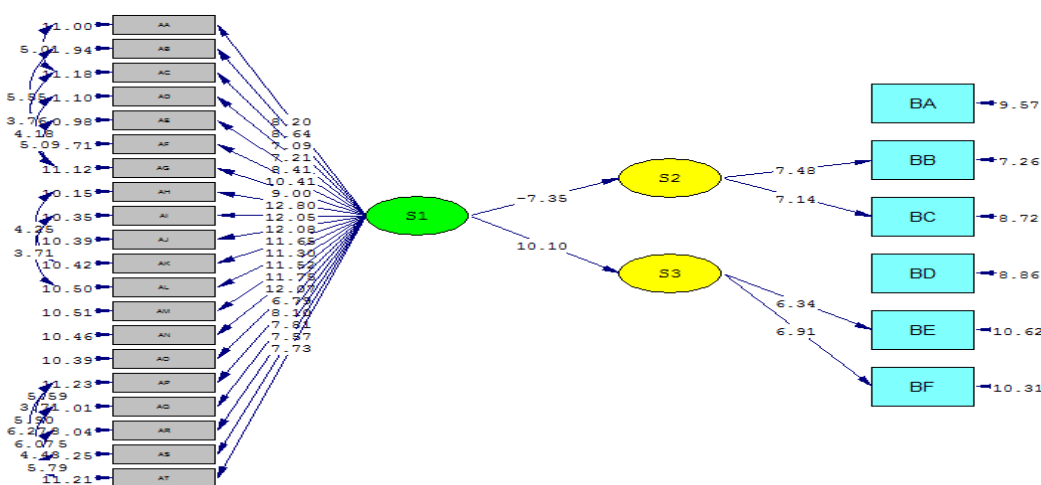


Chi-Square=487.73, df=210, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

نمودار ۲. مدل ساختاری در حالت معنی داری ضرایب (مقادیر t)

یعنی تأثیر سرمایه روان شناختی بر سکوت سازمانی و آوای سازمانی به عنوان متغیرهای مکنون درون را نشان می دهد. مستند به ضرایب استاندارد معادلات ساختاری، اثرگذاری سرمایه روان شناختی بر متغیر سکوت سازمانی با بار عاملی ۰/۷۳- و بر متغیر آوای سازمانی با بار عاملی ۰/۹۵ بوده است.

همان گونه که در نمودار ۳ ملاحظه می شود، رابطه بین متغیر سرمایه روان شناختی و متغیرهای سکوت سازمانی و آوای سازمانی نشان داده می شود. با توجه به ضرایب آماره تی سرمایه روان شناختی با ضریب تی (-۷/۳۵) و (۱۰/۱۰) در سطح خطای ۵ درصد، رابطه معنی داری با متغیرهای مکنون درون را سکوت سازمانی و آوای سازمانی دارد. همچنین نتایج ضریب استاندارد مدل،



Chi-Square=506.06, df=281, P-value=0.00000, RMSEA=0.056

نمودار ۳. مدل اصلی تحقیق در حالت معنی داری ضرایب (مقادیر t)

معروفترین‌شان بوده و می‌توانند در حد کیفیت لازم، برازندگی یک مدل ساختاری را تعیین کنند. در جدول ۱ شاخص‌های برازندگی مدل نهایی ساختاری سرمایه روان شناختی نشان داده شده است.

بعد از ارائه مدل ساختاری تاثیر سرمایه روان شناختی بر سکوت و آوای سازمانی، برازش مدل نهایی، مورد بررسی قرار گرفت. قابل ذکر این‌که از میان شاخص‌های مختلف و متعدد برازندگی یک مدل، شاخص‌های جذر برآورد واریانس خطای تقریب و نیکویی برازش از بهترین و

جدول ۱. شاخص برازندگی مدل نهایی تاثیر سرمایه روان شناختی بر سکوت و آوای سازمانی

مطلوبیت	مقدار یافته پژوهش	مقدار قابل قبول	شاخص‌ها
تأیید مدل	۵۰۶/۰۶	-	کای دو (χ^2) مجذور کای
تأیید مدل	۰/۰۰۰	-	P-Value
تأیید مدل	۲۸۱	$df \geq 0$	Df (درجه آزادی)
تأیید مدل	۰/۰۵۶	RMSEA < 0.08	RMSEA
تأیید مدل	۰/۹۴	NFI > 0.9	شاخص برازش مدل (NFI)
تأیید مدل	۰/۸۲	AGFI > 0.8	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)
تأیید مدل	۰/۸۵	GFI > 0.8	شاخص نیکویی برازش (GFI)
تأیید مدل	۰/۹۷	CFI > 0.9	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
تأیید مدل	۰/۹۷	IFI > 0.9	شاخص برازندگی افزایشی (IFI)
تأیید مدل	۰/۰۴۷	هر چه به صفر نزدیک‌تر باشد.	ریشه میانگین مربعات باقیمانده (RMR)

باید بررسی گردد که چه متغیرهایی می‌توانند آوای سازمانی را در افراد تقویت و ابعاد منفی را از بین ببرند. از طرفی سرمایه روان شناختی، بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود.

نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه روان شناختی دارای ۲۰ مولفه «معنویت‌گرایی و هوش معنوی، واقع‌گرایی، حق شناسی و قدرشناسی، تفکر انتقادی، هوش عاطفی، احساسات مثبت، خود آگاهی و آگاهی ذهنی، تلاش و کوشش، معنا بخشی به کار، انعطاف پذیری، بخشندگی، اطمینان و اعتماد، روابط فردی و بین فردی، تعیین هدف و هدف‌گرایی، رضایت شغلی و زندگی، خلاقیت، فعالیت‌ها و حمایت اجتماعی، سلامت روانی و جسمی، ارزیابی شناختی و تجربیات موفق» می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های اسماعیلی شاد و همکاران (۱۳۹۲) که نشان دادند معنویت‌گرایی، خوش بینی و خودکارآمدی از مولفه‌های سرمایه‌های روان شناختی در آموزش عالی است؛ رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) که نشان

جدول ۱ شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد، همان‌گونه که ملاحظه می‌شود تمامی شاخص‌های مدل تأیید و مدل تحقیق دارای برازندگی لازم بوده و کلیت آن مورد تأیید است.

بحث و نتیجه گیری

یکی از عوامل مهم بقا و حیات سازمان‌ها، نیروی انسانی و کارکنان هر سازمان می‌باشند. سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که با ابراز ایده‌ها و نظرات خود سازمان را یاری رسانند. در مقابل، افراد نیز، تمایل به انتخاب سازمان‌هایی دارند که از نظرات آنان استقبال کنند زیرا هم مدیر و هم کارکنان در محیطی که به دور از سکوت است از انگیزه و عملکرد بالاتری برخوردار خواهند بود. سکوت سازمانی می‌تواند اثرات مخربی بر فرایند تصمیم‌گیری و ایجاد تغییر در سازمان به همراه داشته باشد. سکوت و آوای سازمانی جزء انواع ارتباطات راهبردی در هم تنیده هستند که در واقع بر بیان و یا خودداری از بیان نظرات کارکنان دلالت دارند. در نتیجه

مثبت‌گرایی است که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌های خود در دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف و ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود تعریف می‌شود؛ این عامل موجب می‌شود افراد با داشتن احساس مثبت نسبت به توانایی‌های خود، به بیان ایده‌ها، عقاید و اظهارنظرهای خود درباره مسائل و مشکلات سازمانی بپردازند و در قبال مسائل سازمانی سکوت ننمایند. لذا تاثیر منفی سرمایه روان‌شناختی بر سکوت سازمانی دور از انتظار نبود.

از دیگر نتایج این پژوهش این بود که سرمایه روان‌شناختی بر آوای سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین مدل ارائه شده دارای برازش مناسب می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های درخشان (۱۳۹۶) که نشان داد بین سرمایه روان‌شناختی با هر سه بعد آوای سازمانی (تشویق، ایمنی و کارآمدی) در کارکنان دانشگاه آزاد کرمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ حمیدی بیناباج (۱۳۹۶) که نشان داد بین تمام ابعاد سرمایه روان‌شناختی (امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری) با بهره‌وری شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ نامور و بهشتی (۱۳۹۳) که نشان دادند بین سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد؛ اسماعیلی شاد و همکاران (۱۳۹۲) که نشان دادند مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در نظام آموزش عالی عبارتند از: خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید، خوش‌بینی و معنویت‌گرایی؛ رحیمی و همکاران (۱۳۹۱)، که نشان دادند بین سرمایه روان‌شناختی در محیط کار با شور و شوق کاری کارکنان ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ آرون و همکاران (۲۰۱۸) که نشان دادند چهار بعد امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و اعتماد بنفس (به عنوان مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در سطح فردی و سازمانی) بر روی عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد؛ لورنز و همکاران (۲۰۱۶) که نشان دادند خوش‌بینی، کارآمدی، امید، رضایت شغلی، رضایت از زندگی، حمایت اجتماعی ادراک شده، انگیزش، معنا بخشی به کار، حق

دادند عاطفه و احساسات مثبت از ابعاد سرمایه روان‌شناختی است؛ آرون و همکاران (۲۰۱۸) که نشان دادند خوش‌بینی و اعتماد به نفس از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی است و لورنز و همکاران (۲۰۱۶) که نشان دادند رضایت شغلی، رضایت از زندگی، حمایت اجتماعی ادراک شده، معنا بخشی به کار و حق‌شناسی از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی است، همسو است.

نتایج دیگر پژوهش حاکی از این است که سرمایه روان‌شناختی بر سکوت سازمانی تاثیر منفی و معناداری دارد. همچنین در بعد سرمایه روان‌شناختی، بیشترین اثرگذاری، مربوط به مؤلفه خلاقیت و در بعد سکوت سازمانی بیشترین اثرگذاری، مربوط به مؤلفه سکوت تدافعی است. این یافته با نتایج پژوهش‌های قدم‌پور و همکاران (۱۳۹۶)، الوانی و همکاران (۱۳۹۴) و یانچان و کوان (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. آنها نیز گزارش کرده‌اند که سرمایه روان‌شناختی با سکوت سازمانی رابطه منفی و معنادار دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که به اعتقاد لوتانز و همکاران (۲۰۱۷) کارکنانی که سطوح بالایی از سرمایه روان‌شناختی را دارا هستند ممکن است به دلیل تعداد و سطح سازه‌های روان‌شناختی که در شناخت‌ها، انگیزه و در نهایت رفتارشان متجلی است، نسبت به کارکنانی که تنها خودکارآمدی و احساس مثبت را در یک موقعیت نشان می‌دهند، عملکرد بهتری داشته باشند. سرمایه روان‌شناختی فراتر از سرمایه انسانی و اجتماعی و به عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. زمانی که سازمان در حال اجرای یک استراتژی باشد که به طور همزمان رقبا نتوانند از مزایای آن تقلید و الگوبرداری کنند، می‌گوییم سازمان به یک مزیت رقابتی دست یافته است. سه پارامتر ساختار سازمان، منابع انسانی و تکنولوژی به عنوان مزیت رقابتی سازمان به شمار می‌روند. منابع انسانی از لحاظ ماهیت بادوام بودن، هوشمند بودن و غیرقابل کپی بودن مزیت رقابتی پایدارتری را می‌توانند ایجاد کنند. از آنجا که سرمایه روان‌شناختی یکی از شاخص‌های روانشناسی

Alvani S M, Vaezi S R, Arminat R (1394). The Role of Positive Organizational Behavior in Reducing Organizational Silence. *Journal of Management Studies (Improvement and Evolution)*, 26(79): 26-1. [in Persian]

Breliani e (1396). Prediction of organizational voice through ethical atmosphere and psychological capital. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 12(2): 46-37. [in Persian]

Heidari Sorshjani N, Rezaei B, Safari Y (1394). Evaluation of the Relationship between Social Capital Dimensions and Organizational Voice among Employees of Kermanshah University of Medical Sciences. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management Researches*, Allameh Tabatabaei University, 2(6): 177-153. [in Persian]

Ismaili Shad B (1392). The Study of Components of the Psychological Capital in the Higher Education System for Modeling. *PhD dissertation, Islamic Azad University, Sari Branch*. [in Persian]

Lorenz T, Beer C, Pütz J, Et al (2016) Measuring Psychological Capital: Construction and Validation of the Compound PsyCap Scale (CPC-12). *PLoS ONE*, 11(4): 1-17.

Luthans F, Carolyn M, Morgan y (2017) Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annu. Rev: Organizational. Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.

Morrison E, Milliken F (2000). Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World. *Academy of Management. View*. 25(4):706-725.

Namur Y, Beheshti S (1393). Investigating the relationship between psychological capital and commitment with job

شناسی، آرامش ذهنی از مولفه‌های سرمایه روان شناختی است و ناگوین و ناگوین (۲۰۱۲) که نشان داد سرمایه روان شناختی تأثیر مثبت بر روی عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری دارد، همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ افرادی که از سرمایه روان شناختی بالایی برخوردارند، افرادی امیدوار، خوشبین، مقاوم، دارای پشتکار و دارای سعه صدر هستند و از احساس خودکارآمدی بالایی برخوردارند. بدیهی است وقتی افراد احساس خودکارآمدی بالایی داشته باشند و نسبت به موفقیت در آینده خوشبین و امیدوار باشند، این احتمال وجود دارد که هم رغبت و انگیزه بیشتری برای بیان دیدگاه‌ها و مطرح کردن پیشنهادها و انتقادات خود داشته باشند و هم اینکه از احساس امنیت و آرامش خاطر بیشتری نیز برخوردار خواهند بود، چرا که این افراد خوش بین هستند و کمتر از ناملایمات احتمالی، رنجیده خاطر می‌شوند. علاوه بر این، افرادی که خوشبین و مثبت‌گرا هستند و به توانایی‌های خود نیز اعتماد دارند، با مشارکت و حضور فعال خود در صحنه‌های سازمانی، احتمال موفقیت و کارآمدی تصمیمات را نیز افزایش می‌دهند. بنابراین می‌توان گفت که سرمایه روان شناختی از طریق فراهم آوردن زمینه انگیزش، امنیت خاطر و توانمندسازی افراد، بر آوای سازمانی تأثیر گذار می‌باشد.

از این رو به مسئولان و مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران پیشنهاد می‌شود که با برنامه‌ریزی‌های منسجم و علمی، میزان سرمایه روان‌شناختی را در کارکنان ارتقاء دهند تا از این طریق موجب کاهش سکوت و افزایش آوای سازمانی شوند که این امر در نهایت موجب ارتقاء عملکرد آنان خواهد شد.

References

Aaron H, Jeremy C, Will D, Et al (2018). The power of positivity? The influence of positive psychological capital language on crowd funding performance. *Journal of Business Venturing*, In Press, Corrected Proof — Note to users.

- Rahimi F, Arizi S, Nouri r, Et al (1391). The relationship between psychological capital in employees' work environment and their passion in the organization. *Quarterly Journal of Occupational and Organizational Counseling*, 4(12): 30-9. [in Persian]
- Rajabi Farjad H, Rezaei S (1396). Investigating the effect of organizational silence on employee performance due to the role of mediating organizational culture. *Journal of Cultural Management*, 11(37): 16-1. [in Persian]
- Van Dyne L, Ang S, Botero I (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6): 1359-1392.
- Vanno V, Kaemkate W, Wongwanich S. (2015). Effect of group-level positive psychological capital on group effectiveness of Thai students. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 171: 1309-1314.
- Wilkinson A, Fay C (2011). Guest editor's note: new times for employee voice, *Human Resource Management*, 50(1), 65-74.
- Yunchun Y, Quan L (2016). The Effect of Psychological Capital and Organizational Support on Innovational Behavior and Silence Behavior of Technical Innovation Personnel in Strategic Emerging Industry, *American Journal of Industrial and Business Management*, 6, 732-740.
- performance. *Management Future Studies Quarterly*, 101: 21-13. [in Persian]
- Nguyen T, Nguyen T (2012). Psychological capital, quality of work life and quality of life of marketers. *Journal of micromarketing*, 32(1):187-195.
- Nikpoli I, Farahbakhsh S, Zankerimi M (1396). The Role of Psychological Capital in Reducing the Organizational Silence of Schoolchildren in Khorramabad. *Journal of Psychology School*; 6:160-132. [in Persian]
- Nimaati Anaraki L, Noshin Fard F, Bab al-Hawaiji F (1392). Individual factors affecting knowledge sharing among faculty members of universities and research centers. *Health Information Management*, 10(5): 1-12. [in Persian]
- Olson-Buchanan j, Boswell w (2008). An integrative model of experiencing and responding to mistreatment at work. *Academic Monument Review*, 33(2): 76-96.
- Pinder C, Harlos K (2001). Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in personnel and human resources management*, 20: 331-370.
- Qadampour E, Zerkiri M, Qarghighi S (1396). Investigating the relationship between ethical leadership and organizational silence with the mediating role of psychological capital among school administrators. *Quarterly Journal of Family and Research*, 356: 124-105. [in Persian]

The Effectiveness of Psychological Capital Training on Silence and Organizational Voice in Mazandaran Azad University

Ghazal Ahmadi: Ph.D. student, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Kiumars NiazAzeri*: Faculty Member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Mohammad Salehi: Faculty Member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Abstract: The main purpose of the research was to investigate the effect of psychological capital on silence and organizational soundness in Mazandaran Islamic Azad University in order to provide the model. Hence, this research was based on applied purpose and also the method was a descriptive survey with a mixed of both qualitative and quantitative approach. The statistical population was consisted of 20 faculty members in the qualitative section of faculty members with an associate degree at Islamic Azad University in Mazandaran province along with all 764 faculty members in Mazandaran branch at the Islamic Azad University. The reliability and validity of content and the instruments were approved by the professor and supervisor of the research, with validity and reliability of more than 0.5 and 0.7, respectively. Then, structural equations were used to analyze the data. Consequently, the findings showed that psychological capital had 20 components: spiritualization and spiritual intelligence, realism, gratitude and appreciation, critical thinking, emotional intelligence, positive emotions, self awareness and mental awareness, attempt and effort, giving meaning of work, flexibility, generosity, confidence and trust, personal and interpersonal relationships, goal setting and goal-oriented, job and life satisfaction, creativity, activities and social support, mental and physical health, cognitive assessment and successful experiences. In addition, results of the structural equations test illustrated that psychological capital had a negative and significant effect on organizational silence; although, it had a positive and significant effect on organizational voices. Moreover, the proposed model also had suitable fitting.

Key words: psychological capital, silence, organizational vocation, model presentation.

***Corresponding author:** Faculty Member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Email: k.niazazari@gmail.com