

Modeling the Impact of Organizational Virtue on Psychological Empowerment of Faculty Members by the Mediating Role of Subjective Well-Being: A Case Study of Mazandaran Province Universities

Solaleh Gouran Shourakchali: PhD student of Educational Administration, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Babol Branch, Babol, Iran.

Babak Hosseinzadeh*: Faculty member, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Babol Branch, Babol, Iran.

Vahid Fallah: Faculty member, Department of Philosophy of Education and Curriculum, Sari Azad University, Sari, Iran.

Abstract: The present study aimed to determine the impact of organizational virtue on psychological empowerment by the mediating role of subjective well-being of faculty members of universities in Mazandaran Province and to develop a model of this impact. This was an applied descriptive survey involving structural equation modeling. Statistical population consisted of all faculty members (n= 2940) of universities in Mazandaran Province. Sample size was calculated to be 334 using Cochran's formula. Stratified random sampling was used to select the participants. Data collection was done using a researcher-made questionnaire of organizational virtue, Spritzer's Psychological empowerment scale, and subjective well-being scale (SWS) of Keyes and Magyar-Moe. Collected data were analyzed by SPSS and AMOS. Path analysis and Bootstrapping were used to test the hypotheses. The findings showed positive and significant relationships of organizational virtue with psychological empowerment, organizational virtue with subjective well-being, and subjective well-being with psychological empowerment. Subjective well-being also acted as a mediator between organizational virtue and psychological empowerment.

Keywords: Subjective well-being, Psychological empowerment, Organizational virtue.

***Corresponding author:** Faculty member, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Babol Branch, Babol, Iran.

Email: bhoseinzadeh45@gmail.com

مقدمه

سالیان متمادی پژوهشگران بر ابعاد بیمارگونه عملکرد و رفتار بشر تمرکز داشتند، اما در سال‌های اخیر پی بردند که با تمرکز بر جنبه‌های مثبت رفتاری می‌توانند به جستجوی رشد و توسعه فرد، سازمان و جامعه بپردازند. فضیلت سازمانی، بهزیستی ذهنی و توانمندسازی روانشناختی از مفاهیمی هستند که به ویژگی‌های مثبت انسان‌ها توجه می‌کنند. این مفاهیم جنبه‌های مثبت رفتاری هستند که توانایی، شادابی و ارزش‌های اخلاقی را در سازمان به ارمغان می‌آورند. سازمان‌های سالم سازمان‌هایی هستند که همان اندازه که به کار و بهره‌وری اهمیت می‌دهند، به سلامت روانی و جسمی کارکنان نیز توجه دارند؛ با سلامت افراد، سلامت سازمان تضمین خواهد شد و سازمان سالم می‌تواند از بهره‌وری، توانمندی و کارایی لازم برای مواجهه با دنیای توأم با رقابت برخوردار شود (فانی و آقازارتی 1392).

توجه به موضوع توانمندسازی کارکنان در دو دهه اخیر اهمیت ویژه‌ای یافته و به یکی از دلمشغولی‌های مدیران تبدیل شده است. توانمندسازی یکی از راهکارهای مهم برای گسترش سازمان‌ها و انطباق با تغییرات خارجی است. محیط کار امروزی به کارکنانی نیاز دارد که بتوانند تصمیم بگیرند، راه حل ارائه دهند، خلاقیت داشته باشند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند. این امر از طریق توانمندسازی کارکنان محقق می‌شود و در صورت بهره‌گیری از آنان نه تنها تعهد کارکنان به سازمان بیشتر شده، بلکه در آنان حس اعتماد و اهمیت، ظرفیت و توانایی ایجاد می‌شود که پیامد آن یک محیط کاری مثبت خواهد بود (فیضی و ذوالفقاری مقدم 1387). سازمان توانمند و قابل، مستلزم داشتن کارکنانی است که از نظر سلامت و بهداشت روانی در وضعیت مطلوبی باشند. پرداختن به بهزیستی و سلامت کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار است زیرا کارکنان راضی و خشنود، هیجانانگیز مثبت بیشتری دارند و از اتفاقات اطراف خود ارزیابی‌های مثبت‌تری دارند. به طور کلی فضیلت تنها یک ویژگی

فردی نیست، بلکه درون سازمان‌ها، جوامع و فرهنگ‌ها نیز مصادق آن قابل مشاهده است (عابدی 1394). فضیلت سازمانی ویژگی‌های اخلاقی سازمان است که می‌تواند در صفات شخصیتی افراد و سازمان نمود پیدا کند. بنابراین، فضیلت سازمانی صفات اخلاقی است که از تجمع ادراکی یک نوع رفتار در زندگی آموخته می‌شود که باید در سطح سازمان عملیاتی شود و در ارزش‌های آرمان سازمان‌ها آشکار گردد (چوان 2005). فضیلت سازمانی یعنی به کارگیری، حمایت، رشد، توسعه و تداوم عادت‌ها، تمایلات و فعالیت‌هایی نظیر نوع دوستی، امانت و درستی، گذشت و اعتماد هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی اشاره دارد (کامرون 2010). توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود. به این معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت آمیز داشته و احساس کنند که آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت‌ها را دارند، باور داشته باشند که توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند، احساس کنند که اهداف شغلی معنی‌دار و ارزشمندی را دنبال می‌کنند و باور داشته باشند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود (اعتباری اصل 1396). توانمندسازی، اعطای اختیار و قدرت به زیر دستان است. استفاده از واژه قدرت در همه تعاریف توانمندسازی روشن است که به موجب آن، تعادل قدرت برای همکاری و اعتماد تقویت می‌شود. سرپرستان و زیر دستان در نظر می‌گیرند. به اعتقاد آن‌ها، توانمندسازی، ترکیبی از حالات روانشناختی زیر دست تحت تأثیر رفتارهای توانمندکننده سرپرستان قرار گرفته است (گرلیک 2005). اسپریتزر (1995) توانمندسازی روانشناختی را اینگونه تعریف می‌کند: انگیزش شغلی درونی فزاینده‌ای که در چهار احساس (شایستگی، تأثیر، معنی‌دار بودن و خودتعیینی) آشکار می‌شود که جهت‌گیری‌ها و ادراکات فرد را نسبت به وظایفشان منعکس می‌کند (شهبازی جدا 1393). برای توانمندسازی کارکنان دو دیدگاه اساسی مطرح است. اولی،

بسیار، آرامش، رضایت و سرشار از انرژی و حیات) و عاطفه منفی (غم‌انگیزی، عصبانیت، ناآرامی، بی‌قراری، ناامیدی، تلاش بیهوده، بی‌ارزشی) (معتقدی فرد 1392). بهزیستی هیجانی، رضایت از زندگی، خوش‌بینی و امیدواری، اعتماد به نفس، تسلط و حس کنترل، داشتن هدف در زندگی، احساس تعلق و حمایت شخصی از مهم‌ترین جنبه‌های آنند. احساس بهزیستی هم مؤلفه‌های عاطفی و هم مؤلفه‌های شناختی دارد. افراد با احساس بهزیستی بالا به طور عمده، هیجان‌های مثبت را تجربه می‌کنند و از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی دارند، در حالی که افراد با احساس بهزیستی پایین حوادث و موقعیت زندگی‌شان را نامطلوب ارزیابی می‌کنند و بیشتر هیجان‌های منفی نظیر اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می‌کنند (عباسی و همکاران 1396). ریف (1998) بهزیستی روانشناختی را تلاش فرد برای تحقق توانایی‌های بالقوه خود می‌داند. بر اساس الگوی ریف، بهزیستی روانشناختی از شش عامل پذیرش خود (داشتن نگرش مثبت نسبت به خود)، رابطه مثبت با دیگران (برقراری روابط گرم و صمیمی با دیگران و توانایی همدلی)، خودمختاری (احساس استقلال و توانایی ایستادگی در مقابل فشارهای اجتماعی)، زندگی هدفمند (داشتن هدف در زندگی و معنا دادن به آن)، رشد شخصی (احساس رشد مستمر) و تسلط بر محیط (توانایی فرد در مدیریت محیط) تشکیل می‌شود (سلیمانی و حبیبی 1393). مدل ریف از مهمترین مدل‌های حوزه بهزیستی روانشناختی به شمار می‌رود، ریف (1995) مدل خود از بهزیستی روانشناختی را تلاش برای رشد و پیشرفت در جهت تحقق بخشیدن به توانایی‌های بالقوه فرد می‌داند. خودمختاری، رشد شخصی، تسلط بر محیط، هدفمندی در زندگی، داشتن ارتباط مثبت با دیگران و پذیرش خود، مؤلفه‌های تشکیل دهنده بهزیستی ذهنی روانشناختی در مدل ریف هستند (مولایی و همکاران 1394). بهزیستی اجتماعی به عنوان گزارش مشخص فرد در مورد کیفیت

توانمندسازی ساختاری که شامل تعدیل ساختارهای محیط کار توسط مدیران و تسهیل دسترسی کارکنان به امکانات سازمان می‌باشد و دومی، دیدگاه توانمندسازی روانشناختی است که طبق تعریف اسپریتزر در سال 1995، انعکاسی از حس کارکنان از کنترل در محیط کار بوده و متأثر از ادراک کارمندان از محیط کار خود می‌باشد. این دو دیدگاه در کنار یکدیگر بوده و توأماً احساس توانمندی کارکنان در سازمان را تشکیل می‌دهند (اسکندری و همکاران 1392). توماس و ولتهوس (1990) توانمندسازی روانشناختی را مفهومی چند بعدی می‌دانند و آن را به عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی انجام وظیفه تعریف کرده‌اند. به بیان کامل‌تر توانمندسازی روانشناختی را به عنوان مجموعه‌ای از حوزه‌های شناختی انگیزش ارائه می‌دهند که شامل خودکارآمدی، حق انتخاب (خودمختاری)، معنی‌داری و مؤثر بودن را شامل می‌شود (عبداللهی و نوه ابراهیم 1385). وتن و کمرون (1988) بعد اعتماد را به ابعاد فوق اضافه کردند (همان 49). در دهه 1950 از زمانی که روانشناسان به بررسی احساسات منفی مانند اضطراب و افسردگی علاقه نشان دادند، علاقه‌مندی به بررسی احساسات خوب و خوش نیز به وجود آمد و چگونگی دستیابی به حس شادی و بهزیستی ذهنی مورد توجه قرار گرفت (راستین جویا 1393). طبق نظر داینر (2000) واژه بهزیستی ذهنی به نحوه ارزیابی‌های افراد از زندگی‌های خودشان اشاره دارد. این ارزیابی‌ها هم قضاوت‌های شناختی (رضایت از زندگی) و هم ارزیابی‌های عاطفی (احساس‌ها و هیجان‌های مثبت و منفی) را در بر می‌گیرد (قاسمی و همکاران 1390). کی یز (2005) بهزیستی ذهنی را در سه بعد بهزیستی هیجانی، بهزیستی روان شناختی و بهزیستی اجتماعی در نظر گرفت (عباسی و همکاران 1396). بر اساس تعریف فدراسیون جهانی، بهزیستی ذهنی شامل احساس کنترل، کنار آمدن با چالش‌ها و مسئولیت‌پذیری است. طبق تعریف کی یز و مگیارمو (2003) بهزیستی هیجانی شامل دو بعد است: عاطفه مثبت (نشاط، روحیه خوب، شادمانی

ای، نوع دانشگاه‌های استان مازندران به عنوان طبقه (دولتی، علوم پزشکی و آزاد) در نظر گرفته شد و سپس محقق پس از ورود به هریک از دانشگاه‌های انتخاب شده، پرسشنامه را به طور تصادفی ساده توزیع کرد. از پرسشنامه محقق ساخته فضیلت سازمانی با 51 گویه و 6 بعد (رهبری، فرهنگ، ساختار سازمانی، منابع انسانی، توسعه فناوریانه و تجاری‌سازی فناوریانه) جهت سنجش متغیر فضیلت سازمانی، پرسشنامه استاندارد اسپریتزر با 18 گویه و پنج بعد (احساس خودکارآمدی، احساس معناداری، احساس خودمختاری، احساس اثربخشی و احساس اعتماد است) جهت سنجش متغیر توانمندسازی روانشناختی و پرسشنامه استاندارد کی یز و ماگیارمو با سه بعد (بهبودی هیجانی شامل 12 گویه، بهبودی روانشناختی شامل 18 گویه و بهبودی اجتماعی شامل 15 گویه) جهت سنجش متغیر بهبودی ذهنی به عنوان ابزار جمع آوری داده‌ها استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل معادلات ساختاری و برای بررسی نقش میانجی نیز از روش بوت استرپ با تعداد 2000 مرتبه باز نمونه‌گیری استفاده شده و در انجام تحلیل نیز از نرم‌افزار های اس پی اس اس و ایموس استفاده شد. جهت حفظ و رعایت اخلاق در پژوهش از تمامی آمودنی‌ها، رضایت نامه کتبی گرفته شد و به آنها اطمینان داده شد که این اطلاعات صرفاً جهت انجام پژوهش بوده است. پژوهش حاضر با کد اخلاق IR.UATR.REC.1399.330 در کمیته اخلاق دانشگاه ثبت شد.

یافته‌ها

به منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌های پژوهش، از سه شاخص پایایی مرکب، متوسط واریانس استخراج شده و بارعاملی استفاده شد. شرط برقراری پایایی سازه این است که اندازه پایایی مرکب (CR) از 0/6 بزرگتر و اندازه متوسط واریانس استخراج شده (AVE) از 0/4 بزرگتر و ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) بیشتر از 0/75 باشد که نتایج به دست آمده نشان دهنده آن است که تمام مقادیر

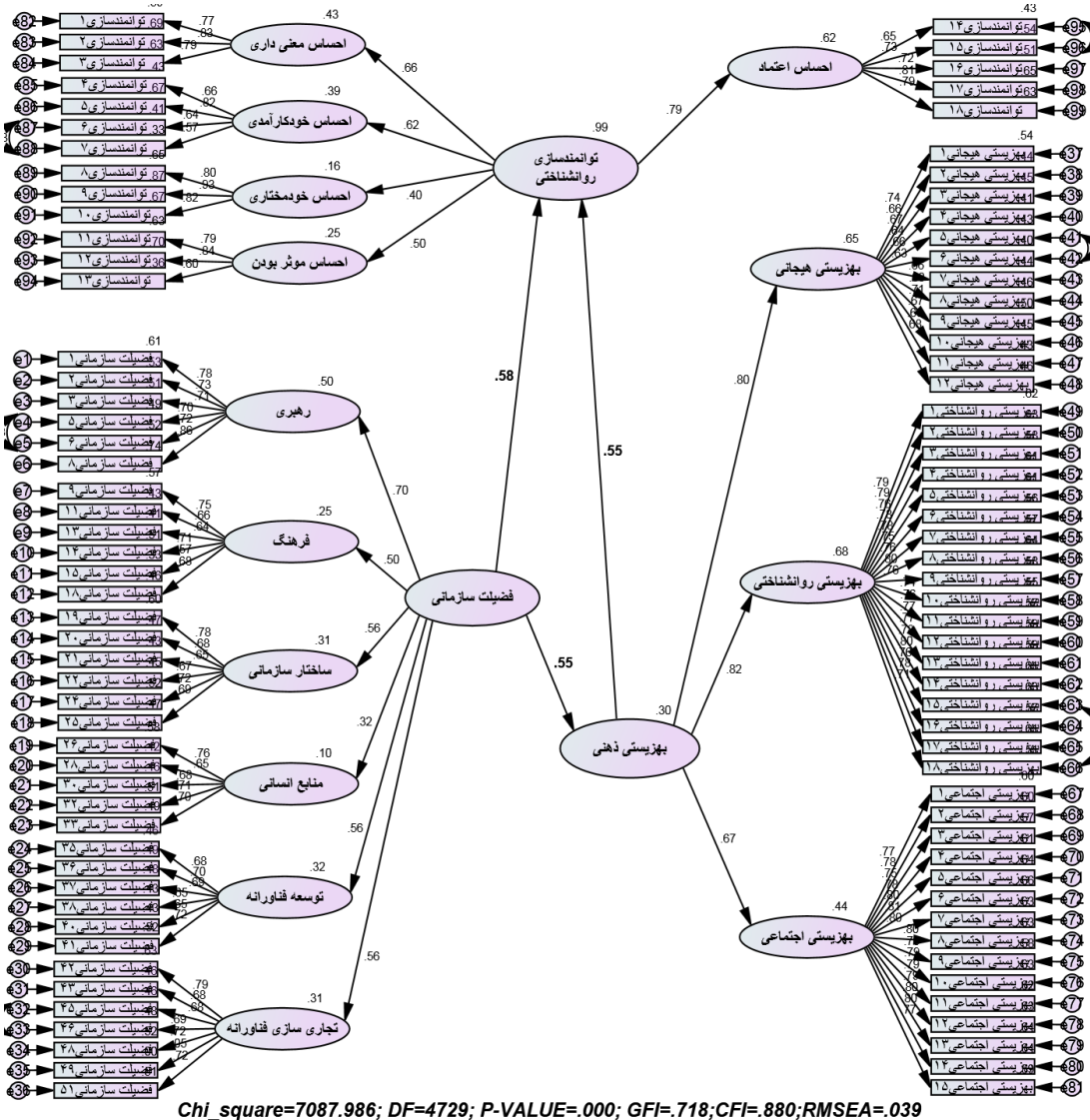
روابطش با افراد دیگر، محله ای که در آن زندگی می‌کند و جامعه‌اش تعریف می‌شود (دلور و اسدی 1394). موفقیت در فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی اساتید دانشگاه می‌تواند تا حد زیادی به احساس آن‌ها نسبت به زندگی و به کارگیری توانمندی‌هایشان وابسته باشد، به همین دلیل توجه به احساس بهزیستی و توانمندی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها امری ضروری است. جنبه‌های اخلاقی و متعالی در سازمان‌ها تا حدود زیادی مورد بی‌توجهی قرار گرفته‌اند. اخیراً مشاهده می‌شود که پژوهشگران سعی دارند جنبه‌های مثبت سازمانی را معرفی نموده و مورد بررسی قرار دهند. مثبت‌گرایی رویکردی جدید در روانشناسی است که به جنبه‌های مثبت وجودی انسان توجه می‌کند. تحقیقات حوزه مثبت‌گرایی به مطالعات سازمانی راه یافته و سازه‌های جدیدی را ایجاد کرده است. یکی از این سازه‌ها، فضیلت سازمانی است. ورود فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های آن که توسط پژوهشگران بیان شده، می‌تواند نقش مؤثری در جنبه‌های مثبت سازمان به وجود آورد. بنابراین هدف از انجام پژوهش حاضر، تعیین مدل پیشنهادی تأثیر فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی با میانجیگری بهبودی ذهنی و تعیین درجه تناسب مدل پیشنهادی تأثیر فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی با میانجیگری بهبودی ذهنی بود.

روش کار

در انجام پژوهش حاضر از راهبرد کمی استفاده شد. این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی، از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی (2940 نفر) دانشگاه‌های استان مازندران بود که در سال تحصیلی (98-1397) مشغول به کار بودند. با بهره‌گیری از فرمول کوکران تعداد 334 نفر به عنوان حجم نمونه برآورد گردید. برای انتخاب نمونه‌ها از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. فرایند انتخاب نمونه بدین صورت بود که در مرحله اول از طریق نمونه‌گیری طبقه-

شکل خروجی روابط میان مؤلفه‌های مدل پیشنهادی تأثیر فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی با میانجیگری بهزیستی ذهنی را در حالت ضرایب استاندارد نشان می‌دهد.

به دست آمده از مؤلفه‌ها، از حد معیار بالاترند. این امر نشان‌دهنده پایایی قابل قبول و مناسب پرسشنامه‌ها بود. یافته‌های توصیفی نشان داد که 201 نفر مرد (60/18 درصد) و 133 نفر زن (39/82 درصد) در پاسخگویی به پرسشنامه‌ها مشارکت داشته‌اند.



شکل ۱. مدل پیشنهادی در حالت ضرایب استاندارد

Figure 1. Proposed model in standard coefficient mode

جدول ۱. تحلیل مسیر مدل تأثیر بهزیستی ذهنی و فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی

Table 1. Path analysis of the model of the effect of subjective well-being and organizational virtue on psychological empowerment

مسیرها	ضرایب استاندارد	مقادیر t	P-Value	نتایج
بهزیستی ذهنی بر توانمندسازی روانشناختی	0/55	6/193	0/0009	معنی‌دار است
فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی	0/58	5/943	0/0009	معنی‌دار است
فضیلت سازمانی بر بهزیستی ذهنی	0/55	6/112	0/0009	معنی‌دار است

سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی تأثیر معنی‌دار و مثبتی دارد. ضریب مسیر استاندارد متغیر فضیلت سازمانی بر بهزیستی ذهنی، برابر با 0/55، مقدار t برابر با 6/112 بوده و مقدار P-Value کمتر از 0/05 است، بنابراین می‌توان گفت از دیدگاه حاضرین در پژوهش، فضیلت سازمانی بر بهزیستی ذهنی تأثیر معنی‌دار و مثبتی دارد.

جدول 2 نتایج مربوط به بررسی نقش میانجی بهزیستی ذهنی در تأثیر فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی بر اساس بوت استرپ را گزارش می‌دهد.

جدول 2. بررسی نقش میانجی بهزیستی ذهنی در تأثیر فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی بر اساس بوت استرپ

Table 2. Investigating the mediating role of subjective well-being in the effect of organizational virtue on psychological empowerment based on bootstrap test

نوع	اثر	ضرایب	مقدار احتمال P-Value	نتایج
اثر مستقیم		0/583	0/002	معنی‌دار است
اثر غیر مستقیم از طریق بهزیستی ذهنی	تأثیر فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی	0/300	0/0009	معنی‌دار است
اثر کل		0/883	0/002	معنی‌دار است

کمتر از 0/05 بوده، در نتیجه اثر میانجی بودن (میانجی جزئی) متغیر بهزیستی ذهنی معنی‌دار است. بنابراین چنین می‌توان نتیجه گرفت که بهزیستی ذهنی در تأثیر فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی، نقش میانجی را ایفا می‌کند. جدول 3 شاخص‌های برازش مدل پیشنهادی پژوهش را نشان می‌دهد.

همانطور که در جدول 1 ملاحظه می‌شود، ضریب مسیر استاندارد متغیر بهزیستی ذهنی بر توانمندسازی روانشناختی، برابر با 0/55، مقدار t برابر با 6/193 بوده و مقدار P-Value کمتر از 0/05 است، نتیجه اینکه، از دیدگاه حاضرین در پژوهش، بهزیستی ذهنی بر توانمندسازی روانشناختی تأثیر معنی‌دار و مثبتی دارد. ضریب مسیر استاندارد متغیر فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی، برابر با 0/58، مقدار t برابر با 5/943 بوده و مقدار P-Value کمتر از 0/05 است، نتیجه اینکه، از دیدگاه حاضرین در پژوهش، فضیلت

بر اساس داده‌های جدول 2، با توجه روش بوت استرپ مقدار اثر مستقیم فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی برابر با 0/583، مقدار اثر غیرمستقیم فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی از طریق (مسیر) بهزیستی ذهنی برابر با 0/300 و مقدار اثر کل بین برابر با 0/883 به دست آمد و با توجه به اینکه مقدار P-Value برای مسیرهای مستقیم، غیرمستقیم و اثر کل

جدول 3. شاخص‌های برازش مدل پیشنهادی پژوهش

Table 3. Fit indicators of the proposed research model

مطلوبیت	مقدار یافته پژوهش	مقدار قابل قبول	شاخص‌ها
تأیید مدل	7087/986	-	کای دو (χ^2) مجذور کای
تأیید مدل	0/0000	-	P-Value
تأیید مدل	4729	$df \geq 0$	Df (درجه آزادی)
تأیید مدل	1/499	$\chi^2 / df < 3$	χ^2 / df
تأیید مدل	0/039	RMSEA < 0.1	RMSEA
عدم تأیید مدل	0/712	NFI > 0.8	NFI
عدم تأیید مدل	0/705	AGFI > 0.8	AGFI

عدم تأیید مدل	0/718	GFI > 0.8	GFI
تأیید مدل	0/880	CFI > 0.8	CFI
تأیید مدل	0/881	IFI > 0.8	IFI
تأیید مدل	0/0600	هر چه به صفر نز دیکتر باشد.	SRMR

فضیلت سازمانی یعنی به کارگیری، حمایت، رشد، توسعه و تداوم عادت‌ها، تمایلات و فعالیت‌هایی نظیر نوع دوستی، امانت و درستی، گذشت و اعتماد هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی (کامرون 2010). توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود. به این معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت آمیز داشته و احساس کنند که آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت‌ها را دارند، باور داشته باشند که توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند، احساس کنند که اهداف شغلی معنی‌دار و ارزشمندی را دنبال می‌کنند و باور داشته باشند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود (اعتباری اصل 1396). توانمندسازی، اعطای اختیار و قدرت به زیر دستان است. استفاده از واژه قدرت در همه تعاریف توانمندسازی روشن است که به موجب آن، تعادل قدرت برای همکاری و اعتماد تقویت می‌شود. سرپرستان و زیر دستان در نظر می‌گیرند. به اعتقاد آن‌ها، توانمندسازی، ترکیبی از حالات روانشناختی زیر دست تحت تأثیر رفتارهای توانمند کننده سرپرستان قرار گرفته است (گرلیک 2005).

در پژوهش حسن زاده و همکاران (1397) با عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان شناختی کارکنان، بررسی نقش میانجی بهزیستی ذهنی نتایج نشان داد که بهزیستی ذهنی نقش میانجی نسبی در تأثیرگذاری بعد شناختی و همچنین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان شناختی ایفا می‌کند و بهزیستی ذهنی نقش میانجی کامل را در تأثیرگذاری بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان شناختی دارد. در پژوهشی

همانطور که جدول 3 نشان می‌دهد، مقدار آماره‌ی کای-دو در مدل 7087/986، درجه آزادی مدل نیز برابر با 4729 است که حاصل نسبت آنها برابر با 1/499 بود که مقدار قابل قبولی است. از طرفی دیگر شاخص‌های برازندگی الگو اصلی مانند CFI و IFI همگی در حد قابل قبول و مناسب قرار دارند و شاخص SRMR نیز 0/06 است.

بحث

یافته‌های پژوهش در ارتباط با سؤال‌های پژوهش نشان داد که متغیر فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی، فضیلت سازمانی بر بهزیستی ذهنی و بهزیستی ذهنی بر توانمندسازی روانشناختی تأثیر معنادار و مثبتی داشته است. همچنین؛ بهزیستی ذهنی، در تأثیر فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی نقش میانجی را ایفا می‌کند. بررسی مبانی نظری و یافته‌های پژوهش همچون نتایج پژوهش قدم پور و همکاران (1394) نشان داد که فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان اثرگذار است؛ ایجاد فضایل اخلاقی در سازمان از جمله اعتماد و صداقت و ... موجب بهبودی روابط بین کارکنان و مدیران در سازمان می‌شود که این امر موجب بالارفتن سطح بهزیستی ذهنی منابع انسانی سازمان و در نتیجه توانمندتر شدن آنان می‌شود. تأثیر فضیلت سازمانی بر بهزیستی ذهنی با نتایج پژوهش‌های ریگو و همکارانش (2011) و عهدی (1394) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد؛ همچنین تأثیر بهزیستی ذهنی بر توانمندسازی روانشناختی تأثیر گذار است که با پژوهش‌های حسن زاده و همکاران (1397)، فیلیپی و همکاران (2016) و اینیایا (2014) همخوانی دارد.

شد که در پژوهش حاضر نیز سعی شد با در نظر گرفتن عقاید ذینفعان دانشگاهی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های جدیدی برای فضیلت سازمانی ارائه شود. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش مشخص شد که عوامل رهبری، فرهنگ، ساختار سازمانی، منابع انسانی، توسعه فناوریانه، تجاری سازی فناوریانه از ابعاد فضیلت سازمانی در دانشگاه‌ها می‌باشند و در تبیین فضیلت سازمانی مؤثرند. یافته‌های کیفی مطالعه حاضر نیز بیانگر این موضوع بوده است. در تبیین نقش و ماهیت رهبری خبرگان در کانون مصاحبه، اعتقاد دارند در دانشگاه فضیلت مدار، مدیران کارها را تسهیل می‌کنند و به صورت غیر مستقیم دخالت می‌کنند و مدیر مهربانانه بازخورد می‌دهد. شیوه کنترل مدیر با حداقل اقتدار خواهد بود؛ بلکه نظام‌ها نظام قدرت دارند نه افراد. هژمونی‌ها در دانشگاه فضیلت محور گسسته است و مدل نقش تفکر رهبری، خدمتگزارانه است. افراد در چنین دانشگاه‌هایی حس معنا داری دارند و این عامل، به آنها احساس ارزشمندی می‌دهد. در این دانشگاه‌ها قدرت تنها در اختیار یک فرد یا مجموعه‌ای از افراد نیست بلکه توزیع قدرت به صورت اثر بخشی تبدیل شده است. در تبیین نقش و ماهیت فرهنگ خبرگان در کانون مصاحبه اعتقاد دارند؛ نظم در نظام‌ها نظام سایبرنتیکی (خود فرمان) نهادینه شده است. گروه‌های آموزشی در دانشگاه متعالی، مستقل عمل می‌کنند اما با هم انسجام دارند. وحدت در عین کثرت همه افراد، شبکه‌های اجتماعی و علمی باید با هم انسجام داشته باشد؛ این به آن معنی نیست که این عوامل همگی یک حرف بزنند، بلکه نسبت به تصمیماتی که به طور مشترک گرفته شده است وحدت نظر داشته باشند. در تبیین نقش و ماهیت ساختار سازمانی خبرگان در کانون مصاحبه اعتقاد دارند؛ دانشگاه‌های فضیلت گرا ساختار بدون پیچیدگی داشته و با حداقل رسمیت اداره می‌شوند و ساختاری انعطاف پذیر و پویا یا به اصطلاح ارگانیک دارند. در تبیین نقش و ماهیت منابع انسانی خبرگان در کانون مصاحبه اعتقاد دارند؛ منابع انسانی از تمایلات فردی به

که قدم پور و همکاران (1396) با عنوان بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و فضیلت سازمانی با نقش میانجی شیفتگی مرتبط با هر کار در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام دادند، نتایج نشان داد که توانمندسازی روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری بر شیفتگی مرتبط با کار و فضیلت سازمانی دارد. همچنین شیفتگی مرتبط با کار نیز تأثیر مثبت و معناداری بر فضیلت سازمانی دارد و مشخص گردید که توانمندسازی روانشناختی فقط تأثیر مستقیم بر فضیلت سازمانی دارد. در پژوهشی که عهدی (1394) با عنوان بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و شادی در سازمان تأمین اجتماعی شهر یزد انجام داد، نیز نتایج نشان داد که با افزایش سطح فضیلت سازمانی، میزان شادی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. فیلیپی و همکاران (2016) در تحقیقی تحت عنوان بهزیستی روانشناختی با تعهد سازمانی و توانمندسازی معلمان به این نتیجه رسیدند که بین بهزیستی روانشناختی با توانمندسازی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین بهزیستی روانشناختی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. تعهد سازمانی و توانمندسازی می‌تواند بهزیستی روانشناختی را پیش بینی کند. در پژوهشی که ابینایا (2014) با عنوان بهزیستی ذهنی و توانمندسازی روان شناختی در کارکنان شرکت تولید کامپوزیت خودکار انجام داد، نتایج نشان داد که همبستگی معناداری بین توانمندسازی روان شناختی و بهزیستی ذهنی وجود دارد. تقریباً هفده درصد از واریانس توانمندسازی روان شناختی به وسیله بهزیستی ذهنی تبیین می‌شود. در پژوهشی که ریگو و همکارانش (2011) با عنوان چگونه شادی باعث ایجاد فضیلت سازمانی و روابط تعهد عاطفی می‌شود، نشان دادند که فضیلت در سازمان باعث ایجاد عشق و همدلی در کارکنان سازمان می‌شود. در اغلب پژوهش‌هایی که در زمینه فضیلت سازمانی صورت گرفته از ابعاد معرفی شده توسط کامرون (2004) (خوشبینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش) استفاده

فضیلت سازمانی بر بهزیستی ذهنی با نتایج پژوهش های ویگو و همکارانش (2011) و عهدی (1394) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد؛ همچنین تاثیر بهزیستی ذهنی بر توانمندسازی روانشناختی تأثیر گذار است که با پژوهش های حسن زاده و همکاران (1397) فیلیپی و همکاران (2016) و ابینایا (2014) همخوانی دارد.

پژوهش حاضر همچون سایر پژوهش ها با محدودیت هایی همراه بود که عبارتند از: دخالت عوامل مربوط به ویژگی های اقتصادی- اجتماعی و فرهنگی در افراد؛ دخالت هوش، علاقه، توانایی علمی و تخصصی آزمودنی ها.

در پایان پیشنهاد می شود فراهم کردن زمینه های فرهنگی برای انجام تغییرات سازمانی در بدنه دانشگاه، افزایش تواضع، مهرورزی و فروتنی مدیران و مسئولین ارشد واحدها و دانشکده های مختلف در محیط دانشگاه، ایجاد انعطاف پذیری در گفتمان های دانشگاهی بین اعضای هیئت علمی با مسئولین و مدیران ارشد دانشکده ها و دانشگاه، استقلال و آزادی اعضای هیئت علمی بخش های مختلف دانشگاه در مورد چگونگی انجام کار و وظایف محوله؛ و وجود تناسب شغلی و در نظر گرفتن تخصص اعضای هیئت علمی در انتصابات سازمانی و درون بخشی در دانشکده های مختلف در دانشگاه ها مورد توجه قرار گیرد.

References

- Abbasi M, Pirani Z. Salehi, E 2017. A study of the relationship between positive and negative perfectionism with emotional well-being and academic enthusiasm of nursing students. *Educational Strategies in Medical Sciences*. Vol. 10. No. 6, Pp. 447-454. [In Persian].
- Abedi Koushki S 2015. A Study of the Role of Organizational Virtue in Schools in Job Attitudes and Organizational Citizenship Behavior of Teachers in Karaj High Schools. *Master Thesis in Educational Management* Kharazmi University, School of Management and Accounting. [In Persian].

خاطر سازمان می گذرند. منابع انسانی دانشگاه ها سرشار از توانایی ها و شایستگی ها هستند که می تواند به نظام دانشگاهی در جهت بهبود مستمر کمک کند. نظام های متعالی قابلیت های منابع انسانی را می شناسند و بر اساس آن اختیار می دهند و منابع انسانی شناسنامه شایستگی های علمی و فردی خود را در اختیار منابع قدرت می دهند و آنها به نحو احسن از آن بهره می گیرند. در تبیین نقش و ماهیت توسعه فناوریانه، خبرگان در کانون مصاحبه اعتقاد دارند؛ فناوری اطلاعات نقطه عطف نظام ها و روش ها در دانشگاه متعالی است. بنابراین امنیت اطلاعات در جریان رد و بدل کردن دانش باید تأمین و نفوذ شبکه های نفوذی پذیرفتنی نیست. همچنین در تبیین نقش و ماهیت تجاری سازی فناوریانه، خبرگان در کانون مصاحبه اعتقاد دارند مشتری مداری اصلی است که دانشگاه های هزاره سوم باید به آن بیاندیشند. دانشگاه ها باید نوآور باشند و این کار درون شبکه ای است که با یک هسته فناور شروع می شود و به خوشه های فناوریانه تبدیل می شود. مهمترین شاخصه یک دانشگاه متعالی ارتباطات دانشگاه با بازار، صنعت و دیگر رقبای دانشگاههاست. تمام شبکه های ذینفع نهاد در دانشگاه حق اظهار عقیده دارند.

نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد که متغیر فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی، فضیلت سازمانی بر بهزیستی ذهنی و بهزیستی ذهنی بر توانمندسازی روانشناختی تأثیر معنادار و مثبتی داشته است. همچنین بهزیستی ذهنی، در تاثیر فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی نقش میانجی را ایفا می کند. بررسی یافته های پژوهش همچون نتایج پژوهش قدم پور و همکاران (1394) نشان داد که فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان اثرگذار است؛ ایجاد فضایل اخلاقی در سازمان از جمله اعتماد و صداقت و به موجب بهبودی روابط بین کارکنان و مدیران در سازمان می شود که این امر موجب بالا رفتن سطح بهزیستی ذهنی منابع انسانی سازمان و در نتیجه توانمند تر شدن آنان می شود، تاثیر

- Faizi T, Zolfaghari Moghaddam A 2008. Identification of variables related to psychological empowerment of employees of Qom Education Organization, *Quarterly Journal of Management Culture*, Vol. 6, No. 18, Pp. 124
- Ghadmapour E, Khalili Gashnigani Z, Alipour K 2018. A Study of the Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Virtue with the Mediating Role of Work-Related Fascination in Employees of Lorestan University of Medical Sciences. *Iran Health Work Monthly*. Vol. 15, No. 2. [In Persian].
- Ghasemi, N, Kajbaf M, Rabiee M 2011. The effectiveness of group therapy based on quality of life on mental well-being and mental health. *Journal of Clinical Psychology*, Vol. 3, No. 2, Pp. 10. [In Persian].
- Gorelike C 2005. Organizational Learning Vs.the Learning Organization with a Practitioner. *In The learning Organization*, Vol. 12, No. 4. Pp. 383-388. [In Persian].
- Hassanzadeh Psikhani M, Baqerzadeh Khodshahri R 2018. The effect of social capital on psychological empowerment of employees: A study of the mediating role of mental well-being. *Social capital management*. Vol. 5, No. 1, Pp. 111-134. [In Persian].
- Molaei Yasauli H, Borjali A, Fadakar P 2015. Predicting the quality of life based on the psychological well-being components of Reef: the interventionist role of life satisfaction. *Quarterly Journal of Counseling and Psychotherapy*, Vol. 4, No. 13. [In Persian].
- Motaghedi Fard M 2013. The relationship between creativity and self-efficacy with mental well-being in Kashan University students, *Master Thesis in Educational Psychology*, Kashan University, Faculty of
- Ahdi S 2015. A Study of the Relationship between Organizational Virtue and Happiness in Yazd Social Security Organization. *Master Thesis in Public Administration*, Payame Noor University, West Tehran Branch, Faculty of Humanities. [In Persian].
- Cameron K 2010. Five keys to Flourishing in Traying Times, *Lead Lead*, No. 55, Pp. 45-51.
- Chun R 2005. Ethical Character and virtue of Organization: An Empirical Assessment and Strategic Implications. *Journal of Business Ethics*, Vol. 57, No. 3, Pp. 269-284
- Delavar A, Asadi R 2015. Application of PLS structural equation modeling in explaining the effects of demographic variables on spiritual intelligence with the mediation of mental well-being. *Quarterly Journal of Educational Measurement*, Allameh Tabatabai University, Vol. 6, No. 22, pp. 1-39. [In Persian].
- Eskandari F, Pazargadi M, Zaghari Tafreshi M, et al 2013. The relationship between the psychological empowerment of nurses and their emotional commitment in hospitals in Zanjan province. *Preventive care in nursing and midwifery*. Vol. 3, No. 2, Pp. 47-60. [In Persian].
- Etebari Asl Sh 2017. A Study of the Relationship between Servant Leadership and Spiritual Intelligence with Psychological Empowerment, *Master Thesis in Educational Sciences*, Department of Educational Management, Mohaghegh Ardabili University. [In Persian].
- Fani A, Aghaziarti M 2013. Identifying the components of individual and organizational happiness and measuring the status of these components. *Scientific-Research Quarterly of Organizational Culture Management*, Vol. 11, Vo. 1, Pp 69-86. [In Persian].

Salajeghe S, Pourrashidi R, Mousaei M 2013. Employee Psychological Empowerment Analysis and its Relationship with Knowledge Management. *Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*. Vol. 23, No. 72, pp. 101. [In Persian].

Shahbazi Separat Y 2014. The Relationship between Self-Leadership and Psychological Empowerment with Teachers' Job Creativity. *Master Thesis in Occupational Orientation Counseling*, Mohaghegh Ardabili University, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Department of Educational Sciences. [In Persian].

Soleimani I, Habibi Y 2014. The relationship between emotion regulation and resilience and psychological well-being in students, *School Psychology Magazine*, Vol. 3, No. 4, Pp. 151-162. [In Persian].

Humanities, Department of Psychology. [In Persian].

Philippe R G, Michal Z, Hooria J, Kevin H, Richard H, James J G 2016. The relationship between Psychological well-being and organizational commitment and empowerment, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol. 36, No. 1, Pp. 69-78.

Rastin Joya F 2014. The Relationship between Perception of Teachers' Behavioral Style and Students' Mental Welfare in Predicting Academic Motivation. *Master Thesis in Educational Psychology*, Shahid Madani University of Azerbaijan, Faculty of Educational Sciences and Psychology.

Rego A, Ribro N, Cunha P M E, Jesuino J C 2011. How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, Vol. 64, No. 5, Pp. 524- 532.

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال دوازدهم، شماره 1، بهار 1400

ارائه مدل تأثیر آموزش فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی با میانجی‌گری بهزیستی ذهنی اعضای هیئت علمی (مطالعه موردی دانشگاه‌های استان مازندران)

سلاله گوران شورکچالی: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، بابل، ایران.

بابک حسین زاده*: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، بابل، ایران.

وحید فلاح: عضو هیئت علمی، گروه فلسفه تعلیم و تربیت و برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد ساری، ساری، ایران.

چکیده: هدف از پژوهش حاضر، تعیین تأثیر فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی با میانجی‌گری بهزیستی ذهنی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های استان مازندران و ارائه مدل بود. در این پژوهش از راهبرد کمی استفاده شد. پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی، از نظر هدف، تحقیقی کاربردی و از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت علمی (2940 نفر) دانشگاه‌های استان مازندران بود که با بهره‌گیری از فرمول کوکران تعداد 334 نفر به عنوان حجم نمونه برآورد گردید. برای انتخاب نمونه‌ها از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. اطلاعات مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته فضیلت سازمانی، پرسشنامه استاندارد توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر و پرسشنامه استاندارد بهزیستی ذهنی کی‌یز و ماگیارمو جمع‌آوری و از طریق نرم افزارهای آماری اس‌پی‌اس و ایموس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای تحلیل یافته‌های سؤال پژوهش از تحلیل مسیر و آزمون بوت استرپ استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد متغیرهای فضیلت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی، فضیلت سازمانی با بهزیستی ذهنی و بهزیستی ذهنی با توانمندسازی روانشناختی رابطه معنادار و مثبت دارند. همچنین بهزیستی ذهنی، در تأثیر فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی نقش میانجی را ایفا می‌کند.

واژگان کلیدی: بهزیستی ذهنی، توانمندسازی روانشناختی، فضیلت سازمانی.

***نویسنده مسؤول:** عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، بابل، ایران.

Email: bhoseinzadeh45@gmail.com