

نقش سرمایه روان‌شناختی در سلامت سازمانی با میانجی فضیلت سازمانی

عباس سلم‌آبادی^۱*؛ ام‌البنین حامل^۲؛ صادق احمدی^۳؛ مریم دانش‌فر^۴

۱. کارشناسی ارشد، مدیریت اجرایی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.

۲. کارشناسی ارشد، روانشناسی بالینی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

۳. کارشناسی علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، زنجان، ایران.

۴. کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، دانشگاه پیام نور، شهر ری، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: a.salmabadi.95@gmail.com

چکیده

مقدمه و هدف: ایجاد جو سالم و مبتنی بر سرمایه‌های روان‌شناختی و فضیلت سازمانی، زمینه‌ساز یک سازمان سالم هست؛ بنابراین هدف مطالعه حاضر بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی در سلامت سازمانی با میانجی فضیلت سازمانی بود.

روش کار: روش تحقیق حاضر، توصیفی - همبستگی بود. از جامعه آماری که شامل تمامی معلمان متوسطه دوم آموزش و پرورش شهر بیرجند در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ بودند (۴۲۰ نفر) که بر اساس جدول گجرسی و مورگان تعداد ۲۰۱ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پژوهش شامل پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) و سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶) بود. تحلیل داده‌ها با آزمون ضریب همبستگی پیرسون (spss نسخه ۲۲) و تحلیل مسیر (Amoss) انجام شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد اثر مستقیم و معناداری بین متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و فضیلت سازمانی با سلامت سازمانی، سرمایه روان‌شناختی با فضیلت سازمانی وجود داشت ($p < 0/01$). همچنین اثر غیرمستقیم مسیر سرمایه روان‌شناختی با میانجی‌گری فضیلت سازمانی بر سلامت سازمانی تأیید شد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش برای ارتقا و داشتن سلامت سازمانی، نیازمند زمینه و بستر مناسب برای افزایش و بهبود سرمایه‌های روان‌شناختی و فضیلت سازمانی در سازمان هستیم.

واژگان کلیدی: فضیلت سازمانی، سلامت سازمانی، سرمایه روان‌شناختی.

مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است و در اغلب کشورها عامل رشد قلمداد می‌شود و پس از امور دفاعی، بیشترین بودجه دولتی را به خود اختصاص می‌دهد. از آنجایی که بخش قابل توجهی از آموزش و پرورش در مدارس و توسط معلمان صورت می‌گیرد، مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند. بدیهی است که معلمان مدارس از ارکان اصلی آموزش و پرورش کشور هستند و آموزش و پرورش برای رشد و بالندگی خود نیازمند معلمان کارا و اثربخش است، و تلاش برای بهبود سلامتی و رفاه نیروی کار از طریق سالم سازی خود سازمان آغاز شود و ادامه یابد (۱). از این رو شناخت سلامت سازمانی (Organizational health) مدارس می‌تواند تسهیل کننده امور آموزشی و تربیتی و اداره مدارس و نیز پیش بینی کننده فعالیت‌های مدارس باشد و باعث اجرای برنامه‌ها به صورت علمی و کارشناسانه و پرهیز از انجام کارهای غیر مدیرانه شود (۲). سلامت سازمانی توانایی یک سازمان در وفق دادن خود با شرایط محیط و توسعه توانایی‌های خود و کارکنان خود در جهت دستیابی به اهداف است (۳). سلامت سازمانی با داشتن تعاملات مناسب، متمرکز شدن بر هدف، تلاش برای برقراری توازن قدرت، کاربست مناسب منابع موجود، نوآوری و آزادی انتخاب مشخص می‌شود (۴).

عوامل متعددی بر سلامت سازمانی تأثیرگذار هستند که بعضی از این عوامل تأثیر مثبت و بعضی تأثیر منفی دارند، از جمله عوامل مثبت به سرمایه روان‌شناختی (Psychological Capital) می‌توان اشاره نمود. سرمایه روان‌شناختی مفهوم نوظهوری است که ریشه در ادبیات روان‌شناسی مثبت‌گرا دارد، با این حال ابتدا توسط محققان و اندیشمندان رفتار سازمانی برای مدیریت اثربخش عملکرد کارکنان و بهره‌وری سازمان‌ها مطرح گردید و پس‌از آن به دلیل قابلیت‌های بالقوه و حائز اهمیتی که دارد و به‌ویژه محدود نبودن آن به قلمروها محیط کار مورد توجه محققان خارج از مرزهای سازمان نیز قرار گرفت (۵). سرمایه روان‌شناختی یک حالت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های متعدد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش‌برانگیز (خودکارآمدی)؛ داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)؛ پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به

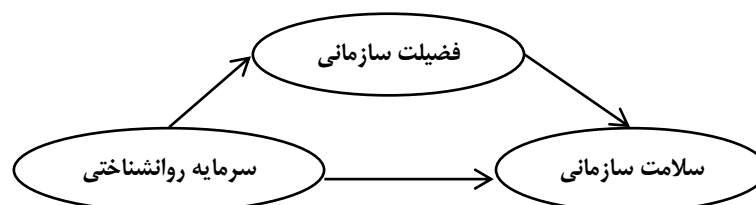
موفقیت (امیدواری) و پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات (تاب‌آوری) برای دستیابی به موفقیت است (۶). برخوردار بودن از سرمایه روان‌شناختی افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند، بنابراین این‌گونه افراد دارای سلامت روان‌شناختی بالاتری نیز هستند (۷). پژوهش‌ها از نقش سرمایه روان‌شناختی در سلامت سازمانی در نظام آموزش عالی (۸)، در سلامت سازمانی کارکنان اداره کل دامپزشکی استان خراسان رضوی حکایت دارند (۹).

از طرفی نهادهای سازای اخلاقیات از جمله فضیلت‌ها در سطح سازمان، راهی برای افزایش سلامتی، افزایش شورونشاط، روابط قوی‌تر، عملکرد مثبت و اثربخشی سازمان هست (۱۰). فضیلت در سازمان (Organizational Virtuousness) به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارهای عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در سازمان است (۱۱)؛ بنابراین هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی یا هر فرآیندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود، می‌تواند منجر به فضیلت سازمانی شود (۱۲). فضیلت سازمانی دارای پنج مؤلفه است که عبارت‌اند از: خوش‌بینی، اعتماد سازمانی (معنی رواج ادب و مهربانی، احترام گذاشتن و ملاحظه کردن دیگران در سازمان)، شفقت سازمانی (رواج اعمالی مانند مراقب یکدیگر بودن، نگران یکدیگر بودن)، انسجام سازمانی (رواج صداقت، اعتماد و درستکاری در سازمان) و بخشش سازمانی (بخشیدن اشتباهات) (۱۳). پژوهش‌ها از رابطه فضیلت سازمانی با ابعاد مختلف سلامت سازمانی (۱۴)، سلامت روانی (۱۵)، بهزیستی معنوی (۱۶)، سلامت معنوی کارکنان (۱۷) و ارتباط پایبندی سازمان به فضائل اخلاقی و سلامت سازمان (۱۸) حکایت دارند.

فهم وضع سلامت سازمان به ما در انتخاب و گزینش روش‌های مدیریتی مناسب برای اثربخشی آن کمک می‌کند؛ بنابراین، پژوهش و مفهوم‌پردازی سلامت سازمانی لازمه فعالیت‌های پر دامنه و گسترده سازمان‌هاست و هر کوشش معناداری برای بهسازی سازمان اهمیت دارد (۱۹). علی‌رغم اهمیت اساسی فضیلت سازمانی، سرمایه روان‌شناختی و سلامت سازمانی، مطالعه مبانی نظری وجود شکاف‌های بسیاری پیرامون این موضوع‌ها را آشکار می‌سازد. مرور مبانی

سوق دهد، این مطالعه در راستای هدف نقش سرمایه روان‌شناختی در سلامت سازمانی با میانجی فضیلت سازمانی انجام شد و در پی پاسخ به این سؤال است که آیا فضیلت سازمانی در رابطه سرمایه روان‌شناختی با سلامت سازمانی نقش میانجی دارد؟ (شکل ۱).

نظری نشان می‌دهد که در این رابطه، پژوهش‌های تجربی اندکی انجام شده است. همچنین از آنجاکه توجه به سلامت سازمانی زمینه را برای رشد و تعالی و بالندگی فراهم می‌سازد و سازمان را به نهادی متفکر، آگاه و نوآور در جامعه مبدل می‌سازد و می‌تواند آن را در جهت یادگیری سازمانی کارکنان



شکل ۱. مدل فرضی پژوهش

برای مؤلفه‌های خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و سرمایه روان‌شناختی کل به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۸۷، ۰/۷۸، ۰/۸۴ و ۰/۷۹ به دست آمد.

پرسشنامه فضیلت سازمانی: این پرسشنامه ۱۵ سؤالی توسط کامرون و همکاران در سال ۲۰۰۴ تهیه شده که پنج مؤلفه خوش‌بینی (سؤالات ۱-۳)، اعتماد (سؤالات ۴-۶)، شفقت (سؤالات ۷-۹)، صداقت (سؤالات ۱۰-۱۲) و بخشش (سؤالات ۱۳-۱۵) را بر روی مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (نمره یک) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) می‌سنجد، لذا دامنه‌ی نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین ۱۵ تا ۷۵ هست و نمرات بیشتر نشان‌دهنده فضیلت بالاتر هست و بالعکس. در مطالعه کامرون و همکاران، نتایج تحلیل عامل اکتشافی، دو عامل «همدردی-خوش‌بینی اعتماد» و «انسجام - بخشش» را به‌وضوح از هم متمایز کرد. پایایی کل پرسشنامه ۰/۹۳ و پایایی عوامل آن یعنی همدردی، خوش‌بینی - اعتماد ۰/۹۰، انسجام - بخشش ۰/۸۷ نیز به دست آمد (۲۲). همچنین در مطالعه قنبری، درخشان، زندی و سیف پناهی ساختار عاملی پرسشنامه فضیلت سازمانی مشتمل بر پنج بعد خوش‌بینی، اعتماد، شفقت، صداقت و بخشش، مورد تأیید بود؛ و پایایی به روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) ابعاد پرسشنامه نیز در دامنه ۰/۷۰ تا ۰/۸۳ قرار داشت که قابل قبول بود (۲۳). در پژوهش حاضر پایایی برای مؤلفه‌های خوش‌بینی، اعتماد، شفقت، صداقت، بخشش و پایایی کل به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۸۳، ۰/۷۹، ۰/۷۸، ۰/۸۴ و ۰/۸۱ به دست آمد.

پرسشنامه سلامت سازمانی: این پرسشنامه ۴۴ سؤالی

روش کار

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود، که به روش تحلیل مسیر انجام شد. جامعه آماری که شامل تمامی معلمان متوسطه دوم آموزش و پرورش شهر بیرجند در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ بودند (۴۲۰ نفر) که بر اساس جدول گجرسی و مورگان تعداد ۲۰۱ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی: این پرسشنامه ۲۴ سؤالی توسط لوتانز و همکاران در سال ۲۰۰۷ ساخته شده که چهار مؤلفه خودکارآمدی (سؤالات ۱ تا ۶)، امیدواری (۷ تا ۱۲)، خوش‌بینی (سؤالات ۱۳ تا ۱۸) و تاب‌آوری (۱۹ تا ۲۴) را بر روی یک مقیاس لیکرت شش‌درجه‌ای از کاملاً مخالفم (نمره یک) تا کاملاً موافقم (نمره ۶) می‌سنجد. دامنه‌ی نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین ۲۴ تا ۱۴۴ هست که نمرات بالاتر نشان‌دهنده سرمایه روان‌شناختی بالاتر هست و برعکس. در مطالعه لوتانز و همکاران، نتایج تحلیل عاملی تأییدی حاکی از این بود که این آزمون دارای عوامل و سازه‌های موردنظر سازندگان آزمون است. در حقیقت نتایج تحلیل عاملی روایی سازه آزمون را تأیید کردند و پایایی کل ۰/۸۸ را گزارش نمودند (۲۰). علی پور، اعراب شیبانی، آخوندی و صرامی فروشانی در داخل کشور این پرسشنامه را هنجاریابی کرده و پایایی آن را ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند، همچنین، روایی پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأیید شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد کلیه بارهای عاملی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در حد قابل قبولی (۰/۳) بودند (۲۱). در پژوهش حاضر پایایی

پژوهش و اختیار خروج از پژوهش رعایت شده است. این پژوهش با موازین دینی و فرهنگی آزمودنی و جامعه هیچ گونه مغایرتی ندارد. تحلیل داده‌ها با آزمون ضریب همبستگی پیرسون (SPSS نسخه ۲۲) و تحلیل مسیر (Amoss) انجام شد.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌ها از بین اعضای حاضر در پژوهش ۹۷ نفر زن (۴۸/۲ درصد) و ۱۰۴ نفر (۵۱/۸ درصد) نیز مرد بودند. همچنین ۸۵ نفر از شرکت‌کنندگان در پژوهش بین ۲۰ تا ۳۰ سال (۴۲/۲ درصد)، ۶۷ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال (۳۳/۳ درصد) و ۴۹ نفر نیز بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن (۲۴/۵ درصد) داشتند. از میان اعضای حاضر در پژوهش ۲۵ نفر دارای مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم (۱۲/۳ درصد)، ۹۹ نفر کارشناسی (۴۹/۲ درصد)، ۷۷ نفر کارشناسی ارشد (۳۸/۵ درصد) بودند. همچنین بر اساس نتایج ۸۳ نفر در پایه دهم (۴۱/۳ درصد)، ۶۲ نفر در پایه یازدهم (۳۱/۹ درصد) و ۵۶ نفر در پایه دوازدهم (۲۶/۸ درصد) تدریس داشتند. بر اساس اطلاعات به‌دست‌آمده از جدول ۱. میانگین سرمایه روان‌شناختی برابر با ۷۲/۸۹، فضیلت سازمانی ۴۳/۴۰ و سلامت سازمانی ۱۱۷/۴۰ بود.

توسط هوی و فیلمن در سال ۱۹۸۷ ساخته شده که هفت مؤلفه یگانگی نهادی (سؤالات ۱ تا ۷)، نفوذ مدیر (سؤالات ۸ تا ۱۲)، ملاحظه‌گری (سؤالات ۱۳ تا ۱۷)، ساخت دهی (سؤالات ۱۸ تا ۲۲)، حمایت منابع (سؤالات ۲۳ تا ۲۷)، روحیه (سؤالات ۲۸ تا ۳۶)، تأکید علمی (سؤالات ۳۷ تا ۴۴) را بر روی مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از هرگز (نمره یک) تا همیشه (نمره ۵) می‌سنجد؛ و دامنه‌ی نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین ۲۷ تا ۲۲۰ هست که نمرات بالاتر نشان‌دهنده سلامت سازمانی بیشتر هست. در مطالعه هوی و همکاران روایی محتوایی آن تأیید و پایایی هر یک از ابعاد یگانگی نهادی (۰/۹۱)، نفوذ مدیر (۰/۸۷)، ساخت دهی (۰/۸۹)، پشتیبانی منابع (۰/۹۵)، روحیه (۰/۸۴) و تأکید علمی (۰/۹۳) به دست آمد (۲۴). در مطالعه نظری، اردلان و نصیری روایی صوری این پرسش‌نامه تأیید و پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد (۲۵). در پژوهش حاضر پایایی برای مؤلفه‌های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، حمایت منابع، روحیه، تأکید علمی و سلامت سازمانی کل به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۶۸، ۰/۷۲، ۰/۷۸، ۰/۸۶، ۰/۷۹، ۰/۸۱، ۰/۷۵ و ۰/۸۳ به دست آمد.

در این پژوهش تمامی اصول اخلاقی مرتبط از جمله محرمانه بودن پرسشنامه‌ها، رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان در

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی پیرامون متغیرهای پژوهش

تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه	کجی	کشیدگی
۲۰۱	۷۲/۸۹	۱۵/۷۳۶	۲۴	۱۰۶	-۰/۱۳۴	۰/۲۳۵
۲۰۱	۴۳/۴۰	۷/۸۷۴	۱۵	۵۸	-۰/۶۸۶	۰/۷۳۰
۲۰۱	۱۱۷/۴۰	۱۸/۲۴۱	۵۱	۱۴۸	-۰/۶۰۰	۰/۷۵۰

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون روابط سرمایه روان‌شناختی، فضیلت سازمانی و سلامت سازمانی

سرمایه روان‌شناختی	فضیلت سازمانی	سلامت سازمانی
۱		
سرمایه روان‌شناختی	۱	
فضیلت سازمانی	**۰/۴۱۴	۱
سلامت سازمانی	**۰/۵۱۴	**۰/۵۱۰

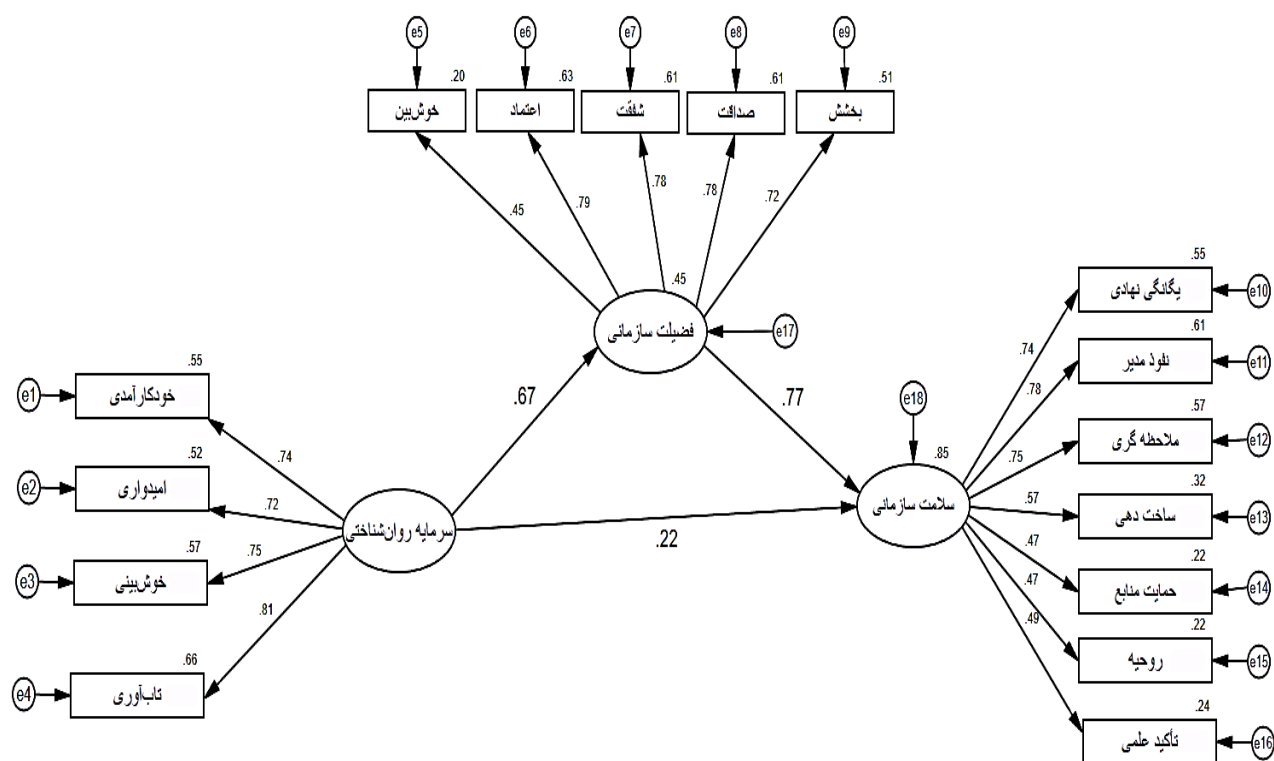
**معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

ضرایب به‌دست‌آمده نشان‌دهنده رابطه مستقیم بین سرمایه روان‌شناختی و فضیلت سازمانی با سلامت سازمانی است. به‌منظور آزمون مدل پژوهش از تحلیل مسیر با بهره‌گیری از

طبق جدول ۲. ضرایب همبستگی بین سرمایه روان‌شناختی و فضیلت سازمانی با سلامت سازمانی مثبت بوده و در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است ($P < 0/01$). مثبت بودن

متغیرها بررسی شد. با توجه به اینکه همبستگی دو متغیری ۰/۹ و بالاتر نشان‌دهنده‌ی هم خطی است، این مشکل در داده‌های پژوهش حاضر مشاهده نشد. علاوه بر آن آماره تحمل و عامل تورم واریانس به‌منظور بررسی هم خطی چندگانه محاسبه شد. نتایج نشان داد هیچ‌کدام از مقادیر آماره تحمل کوچک‌تر از حد مجاز ۰/۱ و هیچ‌کدام از مقادیر عامل تورم واریانس بزرگ‌تر از حد مجاز ۱۰ نمی‌باشند؛ بنابراین بر اساس دو شاخص ذکرشده وجود هم خطی چندگانه در داده‌ها مشاهده نشد. پس از بررسی مفروضه‌ها و حصول اطمینان از برقراری آن‌ها، به‌منظور ارزیابی مدل موردبررسی از تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج در شکل ۱. ارائه شده است. و شاخص‌های مربوط به برازش مدل در جدول ۳. زیر ارائه شده است.

نرم‌افزار Amos استفاده شد. پیش از استفاده از تحلیل مسیر، داده‌های پرت تک متغیری با استفاده از نمودار جعبه‌ای و داده‌های پرت چندمتغیری با استفاده از آماره ماهالانوبیس بررسی و از مجموعه داده‌ها کنار گذاشته شدند. کجی و کشیدگی توزیع نمرات متغیرها با استفاده از نرم‌افزار SPSS محاسبه و نتایج نشان داد هیچ‌کدام از مقادیر کجی و کشیدگی بیشتر از دامنه ± ۱ نمی‌باشد. نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کالموگروف_اسمیرنوف بررسی شد. نتایج نشان داد توزیع نمرات هر سه متغیر مدل نرمال است ($P > ۰/۰۵$). فرض استقلال خطاها با آماره دوربین واتسون برای محاسبه‌ی معادلات رگرسیونی مدل پژوهش بررسی شد که مقدار به‌دست‌آمده بیانگر برقراری این مفروضه است. مفروضه‌ی هم خطی بین متغیرها با استفاده از همبستگی پیرسون بین زوج



شکل ۱: ضرایب استاندارد مدل روابط ساختاری نقش میانجی فضیلت سازمانی در ارتباط میان سرمایه روان‌شناختی با سلامت سازمانی

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل معادله ساختاری

SRMR	IFI	CFI	RMSEA	NFI	χ^2/df	شاخص برازش
< ۰/۰۸	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۰/۰۸	> ۰/۹	≤ ۵	مقدار مطلوب
۰/۰۶۵	۰/۹۲۳	۰/۹۲۱	۰/۰۷۳	۰/۹۱۴	۳/۴۴۰	مقدار بدست آمده

در جدول ۳ شاخص‌های برازش مدل ارائه شده است. شاخص برازندگی ریشه واریانس خطای تقریب (RMSEA)

برابر ۰/۰۷۳ و ریشه استاندارد واریانس باقی مانده (SRMR) برابر با ۰/۰۶۵ است که نشان دهنده برازش مطلوب مدل است. شاخص‌های IFI، CFI، GFI و NFI نیز از ملاک مورد نظر

بزرگتر هستند. ضرایب بدست آمده حاکی از برازش مطلوب مدل است. (۰/۹)

جدول ۴. ضرایب مدل‌های اندازه‌گیری در مدل معادله ساختاری پژوهش

سطح معنی‌داری	آماره آزمون	ضرایب استاندارد			
	-	۰/۷۴۱	←	خودکارآمدی	سرمایه روان‌شناختی
۰/۰۱	۱۳/۶۰۹	۰/۷۲۲	←	امیدواری	سرمایه روان‌شناختی
۰/۰۱	۱۴/۱۸۶	۰/۷۵۴	←	خوش‌بینی	سرمایه روان‌شناختی
۰/۰۱	۱۵/۱۸۱	۰/۸۱۳	←	تاب‌آوری	سرمایه روان‌شناختی
	-	۰/۷۱۵	←	بخشش	فضیلت سازمانی
۰/۰۱	۸/۵۲۰	۰/۴۵۱	←	خوش‌بینی	فضیلت سازمانی
۰/۰۱	۱۴/۸۹۴	۰/۷۹۴	←	اعتماد	فضیلت سازمانی
۰/۰۱	۱۴/۶۵۱	۰/۷۸۱	←	شفقت	فضیلت سازمانی
۰/۰۱	۱۴/۶۴۵	۰/۷۸۰	←	صداقت	فضیلت سازمانی
		۰/۷۴۰	←	یگانگی نهادی	سلامت سازمانی
۰/۰۱	۱۵/۲۰۴	۰/۷۷۸	←	نفوذ مدیر	سلامت سازمانی
۰/۰۱	۱۴/۷۰۱	۰/۷۵۳	←	ملاحظه‌گری	سلامت سازمانی
۰/۰۱	۱۰/۹۲۱	۰/۵۶۷	←	ساخت دهی	سلامت سازمانی
۰/۰۱	۹/۰۲۸	۰/۴۷۳	←	حمایت منابع	سلامت سازمانی
۰/۰۱	۹/۰۲۲	۰/۴۷۱	←	روحیه	سلامت سازمانی
۰/۰۱	۹/۴۶۱	۰/۴۹۳	←	تأکید علمی	سلامت سازمانی

طبق جدول ۴. معنی‌دار بودن وزن‌های رگرسیون مربوط به سه مدل اندازه‌گیری نشانه معرف بودن همه شاخص‌های مورد استفاده برای متغیرهای مکنون مربوطه است.

جدول ۵. اثرهای مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس‌های تبیین شده متغیرها

از متغیر	به متغیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
سرمایه روان‌شناختی	فضیلت سازمانی	**۰/۶۶۹	-	**۰/۶۶۹	۰/۴۴۸
سرمایه روان‌شناختی	سلامت سازمانی	**۰/۲۱۵	**۰/۵۱۲	**۰/۷۲۷	۰/۸۵۲
فضیلت سازمانی		**۰/۷۶۵	-	**۰/۷۶۵	

* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ ** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

بر اساس نتایج بدست آمده از جدول ۵. سرمایه روان‌شناختی (۰/۱۰=۰/۶۶۹، $p < \beta$) به صورت مستقیم بر فضیلت سازمانی تاثیر مثبت دارد. فضیلت سازمانی نیز به صورت مستقیم (۰/۱۰=۰/۷۶۵، $p < \beta$) بر سلامت سازمانی تاثیر مثبت دارد. همچنین آزمون بوت استروپ نشان داد سرمایه روان‌شناختی هم به صورت مستقیم (۰/۲۱۵=، β)

و هم به صورت غیرمستقیم (۰/۱۲=۰/۵۱۲، $p < \beta$) و با میانجی‌گری فضیلت سازمانی بر سلامت سازمانی تاثیر دارد.

بحث

هدف مطالعه حاضر بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی در سلامت سازمانی با میانجی فضیلت سازمانی بود. اولین یافته

از قبیل افزایش زمینه‌های مشارکت، اعتماد، افزایش حس همدردی و انسجام سازمانی و سطح معناداری کار، بتوان سلامت سازمانی را در میان کارکنان رشد داد، احساس مثبت ایجاد سرمایه اجتماعی به‌وسیله فضیلت سازمانی و همچنین افزایش هم‌افزایی در عملکرد و برقراری روابط همراه با اعتماد می‌تواند در ابعاد مختلف سلامت سازمانی تأثیرگذار باشد (۱۶). به عبارتی، فضیلت سازمانی باعث افزایش شورونشاط و روابط قوی همراه با اعتماد و مشارکت مثبت باشد که این عامل در ابعاد سلامتی و همچنین سلامت سازمان تأثیرگذار است.

آخرین یافته پژوهش نشان داد که اثر غیرمستقیم مسیر سرمایه روان‌شناختی با میانجی‌گری فضیلت سازمانی بر سلامت سازمانی تأیید شد. در زمینه نتیجه به‌دست‌آمده تا آنجا که محقق بررسی نموده است، پژوهشی به‌صورت مستقیم انجام‌نشده است. در تأیید یافته فوق می‌توان گفت وقتی افراد روحیه مثبت و خوشایندی درباره خود، دیگران، دنیا و محیط کاری داشته باشند، خود را مفید و اثربخش می‌دانند و می‌توانند زندگی خود را با اندیشه‌ای روشن، دیدی واقع‌بینانه‌تر و با اطمینان بیشتری سپری کنند. خوش‌بینی و مثبت‌گرا افراد را تشویق می‌کنند تا تجربه‌های مثبت و خوب خود را بازنشاند و نقش آن‌ها را در افزایش و ارتقای احترام به خود و عزت‌نفس بازشناسی کنند؛ درعین‌حال توانایی شناخت جنبه‌های مثبت دیگران را نیز کسب کنند. آنان همچنین به دلیل داشتن روحیه مثبت‌گرا می‌آموزند که در جهان، موضع فعالی اتخاذ کنند و زندگی خود را شخصاً شکل دهند، نه اینکه هر آنچه بر سرشان می‌آید به‌گونه‌ای منفعل بپذیرند. افزون بر این، یاد می‌گیرند ارتباط میان افکار، احساسات و رفتارهای خود را درک کنند. وقتی افراد تفکر مثبت دارند، از روش‌های معمول فکر و عمل خویش فراتر می‌روند و انعطاف‌پذیری بیشتری خواهند داشت (خوش‌بینی). همچنین خوش‌بینی شیوه تفکر و محتوای افکار افراد را تغییر می‌دهد و موجب می‌شود که افراد به شیوه مثبت‌تری درباره پدیده‌ها و عوامل محیطی فکر کنند. چنین تغییری سبب می‌شود افراد ادراکات و نگرش‌های سازنده‌تری به محیط کار و دیگر عوامل درگیر در زندگی پیدا کنند (امید). همچنین انعطاف‌پذیری و پایداری در زمان مواجهه با سختی‌ها و مشکلات می‌تواند مسائلی را که باعث رنج و درد باشند با روش مقابله کنار بزنند (تاب‌آوری) و می‌توانند بر مشکلات سد راه فائق آمده و از طرفی و تعهد و پشتکار در راه مقابله با دردها و سختی‌ها (خودکارآمدی) (۲۸)، موجب کارکرد اثربخش، تغییرات مقتضی و رشد و توسعه

پژوهش نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی با سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. نتیجه به‌دست‌آمده همسو با نتایج مطالعات پیشین در این زمینه هست. یافته‌های پژوهش مهرآور گیگلو و همکاران نشان داد که سرمایه روان‌شناختی به‌صورت مستقیم بر روی سلامت سازمانی کارکنان نظام آموزش عالی تأثیر داشته است (۸). نتایج مطالعه‌ای دیگر نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی با سلامت سازمانی کارکنان اداره کل دامپزشکی استان خراسان رضوی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (۹). در به دست آمدن چنین نتیجه‌ای می‌توان گفت که سرمایه روان‌شناختی از این نظر که به فرد، امید، تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی می‌دهد و دیدی کلی در مورد زندگی، تجارب و رویدادها برای فرد ایجاد می‌کند می‌تواند باعث افزایش سازگاری شغلی شود؛ زیرا سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یک منبع شخصی با ابعاد مثبتی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) که درون خود دارد به مقابله با پیامدهای منفی نظیر استرس، فرسودگی و تعارض کار خانواده در محیط کاری می‌پردازد (۲۶). در همین راستا رایبیز و جودگ، بر این باور است که برخوردار بودن از سرمایه روان‌شناختی، افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند (۲۷)، بنابراین این‌گونه افراد دارای سلامت سازمانی بالاتری نیز هستند.

دیگر یافته پژوهش نشان داد بین فضیلت سازمانی با سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. یافته به‌دست‌آمده با نتایج مطالعات پیشین در این زمینه همسو است. به‌عنوان مثال رحمان سرشت و حبیبی بدرآبادی در مطالعه خود دریافتند که تمامی ابعاد فضائل اخلاقی جز فضیلت صمیمیت با سلامت سازمان، رابطه‌ای مثبت دارند و پایبندی سازمان‌ها به فضائل اخلاقی بر ابعاد مختلف عملکرد سلامت سازمان، اثری مثبت دارد (۱۸). همچنین نتایج مطالعه‌ای دیگر نشان داد که فضیلت سازمانی ادراک‌شده در تبیین سلامت روانی پرستاران و سرپرستاران بیمارستان نقش زیادی را ایفا می‌کند (۱۵). نتایج پژوهشی دیگر نشان داد که ابعاد فضیلت سازمانی (خوش‌بینی سازمانی و بخشش سازمانی) بهزیستی معنوی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون را پیش‌بینی می‌کند (۱۶). در تبیین یافته فوق می‌توان گفت که با بهبود و افزایش فضیلت سازمانی و توجه به این بعد

میانجی از جمله ابعاد مختلف هوش پرداخته شود.

نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که الگوی پیشنهادی با داده‌ها برازش مناسبی دارد و شاخص‌های برازش مدل در تمامی مسیرهای مدل در دامنه معنی‌داری قرار دارند. لذا توجه مسئولان و دست‌اندرکاران نظام آموزشی به نقش عوامل مؤثر در افزایش سلامت سازمانی از ضروریات این پژوهش است.

سپاسگزاری

مطالعه حاضر برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول در رشته مدیریت اجرایی با کد ۶۵۸۲۱۲۱۵۹۷۲۰۰۸ در تاریخ ۱۳۹۸/۱۲/۱۰ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند است. پژوهشگران از تمام کسانی که در اجرای این پژوهش همکاری داشته‌اند، تشکر و قدردانی می‌کنند.

درونی سازمان می‌شود که همان مفهوم سلامت سازمانی را شامل می‌شود. از سویی طبق تعریف فضیلت سازمانی، هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی یا هر فرآیندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود، می‌تواند منجر به فضیلت سازمانی شود (۱۴).

از محدودیت‌های پژوهش حاضر به محدود بودن نتایج به جامعه مورد پژوهش و جمع‌آوری اطلاعات بر اساس پرسش‌نامه (شیوه خودگزارش‌دهی) اشاره کرد. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که برای ارتقای فضیلت سازمانی مسئولان دوره‌های آموزش به شیوه کارگاه و سمینار برای بهبود سرمایه روان‌شناختی و فضیلت سازمانی در راستای توسعه سلامت سازمانی را برای کارکنان برگزار کنند. همچنین جهت تعمیم‌پذیری نتایج پیشنهاد می‌شود که به انجام پژوهش در گروه‌های وسیع‌تر و متنوع از جمله کارمندان دانشگاه‌ها پرداخته شود؛ و در نهایت پیشنهاد می‌شود که در راستای تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش‌های آینده با تأکید با دیگر عوامل

The Role of Psychological Capital in Organizational Health Mediated by Organizational Virtue

Abbas Salmabadi*¹, Ommolbanin Hamel², Sadegh Ahmadi³, Maryam Daneshfar⁴

1. M.A, Executive Management, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran.
2. M.A Student, Clinical Psychology, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran
3. BA, Faculty of Educational Sciences, Farhangian University, Zanjan. Iran.
4. MA. Curriculum Planning, Payame Noor University, Rey, Tehran, Iran.

* Corresponding author: a.salmabadi.95@gmail.com

Abstract

Background & Aim: Creating a healthy atmosphere based on psychological capital and organizational virtue is the foundation of a healthy organization. Therefore, the aim of this study was to investigate the role of psychological capital in organizational health mediated by organizational virtue.

Methods: The method of the present study was descriptive correlation. From the statistical population that included all secondary school teachers of education and training in the city of Birjand in the academic year 2018-2019 (420 people), which according to the table of Gujarat and Morgan 201 people were selected by available sampling as a sample. Research data collection tools included psychological capital questionnaire by Luthans et al. (2007), organizational virtue questionnaire by Cameron et al. (2004), and a questionnaire by Hui et al. (1996). Data analysis was performed by Pearson correlation coefficient test (SPSS version 22) and path analysis (Amoss).

Results: The results showed that there was a direct and significant effect between the variables of psychological capital and organizational virtue with organizational health, psychological capital with organizational virtue ($p < 0.01$). Also, the indirect effect of psychological capital path through mediated organizational virtue on organizational health was confirmed.

Conclusion: According to the results of research to promote and have organizational health, we need a suitable context to increase and improve psychological capital and organizational virtue in the organization.

Keywords: Organizational Virtue, Organizational Health, Psychological Capital.

References

1. Habibi H, Homayeni Demirchi A. Presenting a model to explain the role of different dimensions of organizational health in the level of job stress of primary school teachers in Tabriz. *Quarterly Journal Of Educational Leadership & Administration*. 2015;9(2):21-39. (Persian)
2. Jamalzadeh M, Javadipour M, Khosro Babadi AA. The Relationship between Organizational Health and Job Satisfaction of Physical Education Teachers in Junior High Schools of Tehran. *Sport Management Studies*. 2018;9(46):17-30. (Persian).
3. Bakhtazma N, Hooshmand E, Boshrouei Shargh B, Vafae-najar A. Designing an Organizational Health Model for Iranian Hospitals. *Navid No*. 2020;23(75):13-28. (Persian).
4. Entoh H, Abdullah MK. Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kesedaran Metakognisi dalam kalangan Guru-Guru Sekolah Rendah di Zon Pulau, Utara Sabah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*. 2019;4(1):60-73.
5. Demir S. The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*. 2018;75:137-53.
6. Kotzé M. The influence of psychological capital, self-leadership, and mindfulness on work engagement. *South African Journal of Psychology*. 2018;48(2):279-92.
7. Kheyrijoo E, Taher M, Farshbaf F, Alaei P. The Comparison of Tolerance of Ambiguity, Psychological Capital and Coping Strategies between Cardiac Patients and Healthy People. *Quarterly journal of health psychology*. 2017;5(18):141-52. (Persian)
8. Akbari T, Rashidi A. The role and role of genuine leadership components in predicting organizational health with the mediating role of psychological capital in the higher education system. *Applied Educational Leadership*. 2020;1(1):87-99. (Persian)
9. Aliaei Z, Aliaei L, Azinfar M, Safar Mohammad Lou S. Investigating the Relationship between Conflict and Organizational Health with respect to the moderating role of psychological capital (Case study: General Veterinary Administration of Khorasan Razavi Province). *Monthly Journal of New Achievements in Humanities Studies*. 2019;19(9):135-43. (Persian)
10. Cameron KS, Caza A. *Virtuousness as a source of happiness in organizations*. Oxford Handbook of Happiness 2013. Doi: 10.1093/oxfordhb/9780199557257.013.0051.
11. Rego A, Ribeiro N, e Cunha MP, Jesuino JC. How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*. 2011;64(5):524-32.
12. Feldner SB, Berg KT. How corporations manage industry and consumer expectations via the CSR report. *Public Relations Journal*. 2014.
13. Kiyani M, Zareiyan H, Momeni S, Esmaily M. Developing a Measurement Model for Organizational Virtue as a Moral Component. *Ethics in science and Technology*. 2020;15(1):143-50. (Persian).
14. Lenssen G, Tyson S, Pickard S, Bevan D, Chun R. A corporate's responsibility to employees during a merger: organizational virtue and employee loyalty. *Corporate Governance: The international journal of business in society*. 2009.
15. Malekzadeh G, Adibzadeh M, Shamsi F. The Impact of Interpersonal Connections on Mental Health: The Mediating Role of Perceived Organizational Virtue (Case of : Khalij Fars Hospital of Bandar Abbas). *Transformation Management Journal*. 2018;10(1):39-60. (Persian)
16. Behzady E, Naami A, Beshlideh K. Relationship between Organizational Virtuousness and Organizational Citizenship Behavior, Spiritual Well-being and Organizational Loyalty in Employment of Karoon Oil and Gas Production Company. *Journal of Psychological Achievements*. 2013; 20(2):256-33. (Persian)
17. Saberi zavarem j. Investigating The Relationship Between Organizational Virtue and Social Capital with Sp. Tose e Quarttely Development Management of The Human Resources and Logistics. 2018;1397(49):1-13. (Persian)
18. Rahmanseresht H, Habibi Badrabadi M. Relation Between Virtue Ethic and Organizational Health. *Ethics in science and*

- Technology. 2012;7(3):14-21. (Persian).
19. Kayzouri A, Mohammadi Hosseini A, Hossein Poor O. The role of Transformational Leadership in Organizational health in schools: Testing the Mediator Role OF Organizational Justice. *Jsa*. 2018;5(2):151-71. (Persian)
 20. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*. 2007;60(3):541-72.
 21. Alipor A, Akhundi N, Sarami Forushi GR, Arab Shibani K. alidation and Verification of Factor Structure of Psychological asset Questionnaire in Iran Khodro Diesel Experts. *Journal of Psychological Studies*. 2014;10(3):95-110. (Persian).
 22. Cameron KS, Bright D, Caza A. Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*. 2004;47(6):766-90.
 23. Ghanbari S, Derakhshan M, Zandi K, Seyfpanah H. Factorial Structure and Internal Consistency of Ethical and Organizational Virtuousness Questionnaire. *Ethics in science and Technology*. 2017;11(3):69-76. (Persian).
 24. Hoy WK, Fedman JA. Organizational health: The concept and its measure. *Journal of research and Development in Education*. 1987;20(4):30-7.
 25. Nazari A, Ardalan MR, Nasiri F. A study of Relationship between personality characteristics and organization health in Kurdistan University staff in the academic year90-91. *Family Counseling and Psychotherapy*. 2012;2.1(Special Issue- Family and Divorce):91-102. (Persian)
 26. Kan D, Yu X. Occupational stress, work-family conflict and depressive symptoms among Chinese bank employees: The role of psychological capital. *International journal of environmental research and public health*. 2016;13(1):134.
 27. Robbins SP, Judge T. *Organizational Behavior* Prentice Hall. New Jersey, USA. 2003.
 28. Jafari A, Hesampour F. Predicting Life Satisfaction Based On Spiritual Intelligence and Psychological Capital in Older People. *Salmand: Iranian Journal of Ageing*. 2017;12(1):90-103. (Persian).

