

گام‌های توسعه در آموزش پزشکی  
مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی  
دوره دوازدهم، شماره دوم، ص ۳۲۴-۳۱۵، ۱۳۹۴

## نقش تعاملی سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی و آموزش اثربخش اعضای هیأت علمی

ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی<sup>۱\*</sup>، زهرا حیدری‌زاده<sup>۲</sup>، عطیه موسوی<sup>۳</sup>، محمد حسینی<sup>۴</sup>

۱. دکترای مدیریت آموزشی، استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران
۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران
۴. دکترای علوم تربیتی، دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

● دریافت مقاله: ۹۳/۲/۳۱    آخرین اصلاح مقاله: ۹۳/۷/۲۰    ● پذیرش مقاله: ۹۳/۷/۲۰

زمینه و هدف: سرمایه روان‌شناختی مفهوم جدیدی در حوزه روان‌شناسی مثبت‌گرا است که نقش مهمی در سلامت ادراکی و روان‌شناختی فرد ایفا می‌کند. این پژوهش با هدف تعیین رابطه و پیش‌بینی تعهد سازمانی و آموزش اثربخش از طریق سرمایه روان‌شناختی با توجه به نقش تعدیل‌کننده سرمایه اجتماعی صورت گرفت.

روش کار: تحقیق توصیفی حاضر از نوع همبستگی بود و برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های استاندارد و محقق ساخته استفاده شد. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز (۶۵۰ نفر) بود که طبق جدول Morgan، ۲۴۰ نفر از آنان به صورت تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی Pearson و رگرسیون چندگانه تعدیل‌کننده در نرم‌افزار آماری SPSS استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌ها حاکی از معنی‌دار بودن روابط بین متغیرهای پژوهش بود. همچنین نقش تعاملی سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی و آموزش اثربخش اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تأیید شد؛ به این صورت که برای استادان با سرمایه اجتماعی بالا، افزایش سرمایه روان‌شناختی با افزایش تعهد سازمانی و آموزش اثربخش همراه بود.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل شده بر ضرورت بازشناسی نقش تعاملی سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی و آموزش اثربخش تأکید دارد.

کلید واژه‌ها: سرمایه روان‌شناختی، سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی، آموزش اثربخش

\*نویسنده مسؤول: دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران

● تلفن: ۰۴۱۳-۴۳۲۷۵۰۰    ● شماره: ۰۴۱۳-۴۳۲۷۵۳۴

Email: ghasemzadee@yahoo.com

## مقدمه

دانشگاه نیروی محرکه‌ای برای توسعه اجتماعی-اقتصادی به شمار می‌رود. کمک به توسعه سرمایه انسانی، خلق دانش به واسطه پژوهش، ظرفیت‌سازی به وسیله آموزش و تدریس و ارائه خدمات به گروه‌ها و انجمن‌ها از جمله عملکردهای آموزش عالی است که انتظار می‌رود در راستای تقویت توسعه اقتصادی-اجتماعی صورت پذیرد. با توجه به نقش سنگین دانشگاه‌ها، لزوم توجه به عواملی جهت بهبود و سطح توان آن‌ها برای ارائه بهترین برون‌داد ممکن به جامعه، بیش از پیش احساس می‌گردد. در این میان نقش اعضای هیأت علمی می‌تواند بسیار حیاتی و حساس باشد؛ چرا که در نهایت این افراد هستند که مسئولیت مستقیم پرورش نیروی انسانی نسل آینده را بر عهده دارند. ضمن این که از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران سازمان‌ها و از جمله دانشگاه‌ها، تعهد و وفاداری اعضا به سازمان متبوع خود است. سرعت و دقت در دستیابی به اهداف و کارکرد و بهره‌وری مؤثر دانشگاه‌ها بستگی زیادی به اعضای هیأت علمی وفادار و متعهدی دارد که بین اهداف دانشگاه و اهداف فردی خویش ارتباط نزدیکی احساس نمایند و به شغل خود نیز دلبستگی داشته باشند. از این‌رو، شناخت عوامل و شرایط مؤثر بر تعهد و تعلق سازمانی و دلبستگی‌های شغلی می‌تواند هر دانشگاهی را در بهبود عملکرد و جذب افراد توانمند یاری بخشد (۱).

با توجه به اهمیت تحصیلات و آموزش‌های ارائه شده در آموزش عالی و تقاضای روزافزون از دانشگاه‌ها برای ارتقای کیفیت آموزشی و بهبود عملکرد، محققان و پژوهشگران در زمینه آموزش عالی در پی مطالعه و بررسی متغیرهای مرتبط با مؤلفه‌هایی مانند عوامل اثرگذار بر آموزش اثربخش و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی می‌باشند و متغیرهایی همچون سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی از اهمیت قابل توجهی برخوردار هستند.

سرمایه روان‌شناختی (Psychological capital یا PC) حالت روان‌شناختی مثبت و رویکردی واقع‌گرا و انعطاف‌پذیر

نسبت به زندگی می‌باشد که از چهار سازه امید (Hope)، خوش‌بینی (Optimism)، تاب‌آوری (Resiliency) و خودکارآمدی (Self-efficacy) تشکیل شده است و هر کدام از آن‌ها به عنوان یک ظرفیت روان‌شناختی مثبت در نظر گرفته می‌شود، دارای مقیاس اندازه‌گیری معتبر بوده، مبتنی بر نظریه و تحقیق و وابسته به حالت می‌باشند که قابلیت رشد داشته، به طور چشمگیری با پیامدهای عملکردی مرتبط هستند (۲).

مطالعه‌ای گزارش کرد که تحقیقات مربوط به سرمایه روان‌شناختی، چهار حیطه تشکیل دهنده سازه سرمایه روان‌شناختی را به یکدیگر مرتبط می‌دانند و مشترکات این متغیرها را در نظر می‌گیرند. به عبارت دیگر، سرمایه روان‌شناختی یک سازه مرتبه بالاتر (Higher-order) در نظر گرفته می‌شود و یک کل هم‌افزایی (Synergistic) را می‌سازد و انتظار می‌رود که کل سازه نسبت به تک‌تک متغیرهای تشکیل دهنده آن تأثیر بیشتری بر عملکرد داشته باشد (۳).

در واقع سرمایه روان‌شناختی افراد را به چالش می‌کشانند تا در جستجوی این سؤال برآیند که چه کسی هستند و در نتیجه به خودآگاهی بهتر که لازمه دستیابی به اهداف و موفقیت است، دست یابند (۴). این مسأله از این حقیقت نشأت می‌گیرد که امروزه سازمان‌ها به طور روزافزونی به اهمیت مثبت بودن و تمرکز بر توسعه نقاط قوت (Strengths) کارکنان به جای توجه به نقاط ضعف آن‌ها پی برده‌اند (۵) و سازه سرمایه روان‌شناختی (که زیرمجموعه‌ای از روان‌شناسی مثبت‌گرا است) با دارا بودن ویژگی‌هایی از قبیل تعهد و انجام تلاش برای موفقیت در کارها و وظایف چالش برانگیز (اعتماد به نفس و خودکارآمدی)، داشتن استناد مثبت (خوش‌بینی) درباره موفقیت‌های حال و آینده و پایداری در راه هدف، در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف (امیدواری) برای دستیابی به موفقیت و در نهایت پایداری و استواری هنگام بروز سختی‌ها و مشکلات برای حفظ و بازبازی خود، حتی فراتر از آن پیشرفت و ترقی هنگام مواجهه با مشکلات و سختی‌ها

(انعطاف‌پذیری) گام بر می‌دارد (۴).

این رویکرد جدید سازمانی معتقد است که با اجتناب از اشتغال ذهنی مداوم به ضعف‌ها و سوء عملکردهای افراد توسط رهبران و همکارانشان، می‌توان به قوت‌ها و کیفیت مطلوب آن‌ها توجه کرد و اعتماد به نفس، خوش‌بینی و امیدواری را در کارکنان افزایش داد و بدین وسیله عملکرد فردی و سازمانی را بهبود بخشید (۱). به نظر Luthans و همکاران، سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به عنوان مزیت رقابتی در فضای تجارت جهانی از طریق سرمایه‌گذاری بر روی افراد مطرح شود (۲). میزان و کیفیت سرمایه روان‌شناختی افراد تحت تأثیر نقش‌ها و موقعیت‌های فرهنگی و اجتماعی آن‌ها قرار دارد و در حقیقت تعیین‌کننده حدود و ثغور این امر، تعاملات و روابط اجتماعی است. بدین ترتیب درک این پرسش که چرا برخی افراد، گروه‌ها و طبقات مردم به نتایج سیاسی، اقتصادی و یا اجتماعی مثبت‌تری نسبت به دیگران نایل می‌شوند، مفهوم سرمایه اجتماعی (Social capital) را شکل می‌دهد. به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبعی با ارزش که از طریق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌گردد، سرمایه اجتماعی اطلاق می‌شود (۶) که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه و پایین آمدن سطح هزینه‌های مبادلات و ارتباطات می‌گردد (۷) و از آن با عنوان نوعی انباشت سرمایه و شبکه‌هایی که همبستگی اجتماعی، تعهد اجتماعی و در نتیجه نوعی عزت نفس و سلامتی را در افراد به وجود می‌آورد، نام برده می‌شود (۸).

مطالعه‌ای عنوان کرد که سرمایه اجتماعی اهمیت اساسی شبکه‌های قوی و روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری را در اجتماعات آشکار می‌سازد. این تئوری اشاره به منابعی دارد که افراد به واسطه حضور و یا تعلقشان به یک گروه اجتماعی به آن دسترسی پیدا می‌کنند (۹). بر اساس یک پژوهش، مفهوم سرمایه اجتماعی نشان دهنده آن است که چگونه ساختار اجتماعی یک گروه می‌تواند به عنوان منبعی برای افراد آن گروه

عمل نماید (۱۰). روابط میان افراد در این ارتباط اجتماعی به صورت فعال، قابل اعتماد، فهم متقابل و ارزش‌ها و رفتارهای مشترک پیوند دهنده اعضای شبکه‌ها و اجتماعات انسانی است که منجر به همکاری بین آن‌ها می‌شود و هر یک از افراد با عضویت در یک گروه خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کنند.

از طرف دیگر، هر چند دستیابی به اهداف آموزش صرف، منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی و مالی و تجهیزاتی می‌باشد، اما پویایی نظام آموزش وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندی خشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دلبسته به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم و با به کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند. مفهوم تعهد سازمانی (Organizational commitment یا OC) در محیط‌های کاری یکی از مفاهیم چالش‌انگیز مورد تحقیق در حوزه‌های مدیریت، رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی است و نوعی نگرش شغلی و حرفه‌ای می‌باشد که به واسطه پیامدهای کاری و شغلی متعددی که برای سازمان‌ها داشته و دارد، مورد توجه قرار گرفته است (۱۱). از تعهد سازمانی با عنوان بیان و حالت روانی که یک کارمند را به یک سازمان پیوند می‌دهد، نام می‌برند (۱۲) و نوعی نگرش شغلی است که عضو سازمان هدف‌های سازمان را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند. بنابراین تمام تلاش و سعی خود را در راستای تحقق اهداف سازمان می‌نماید (۱۶).

به طور کلی تعهد سازمانی منجر به نتایج مطلوب سازمانی همچون عملکرد بالاتر، ترک خدمت کمتر و غیبت کمتر خواهد شد (۱۷). وقتی کارمندی سازمان را ترک می‌کند، سازمان به صرف منابع برای جذب، استخدام و آموزش کارمند جدید موظف می‌گردد. ترک شغل علاوه بر اتلاف هزینه‌های فراوان آموزش، موجب از دست رفتن مهارت‌ها، تخصص‌ها و منابع انسانی نیز می‌شود (۱۸).

در ادامه، مفهوم آموزش اثربخش مورد توجه است. هر چند

و آموزش مؤثر است (۲۰).

مروری بر مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که پژوهش در رابطه با سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بسیار کم و محدود می‌باشد و هیچ مطالعه‌ای با در نظر گرفتن تأثیر هم‌زمان هر دوی این متغیرها با نتایج عملکرد یافت نشد که همین امر پرداختن به اجرای پژوهش حاضر را دو چندان می‌کند. نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که دانشجویان با سطح بالای حمایت اجتماعی، فشارهای روانی و استرس کمتری دارند (۲۱) و هر چه افراد به لحاظ اجتماعی منزوی‌تر باشند، از سلامت روانی پایین‌تری برخوردار هستند (۲۲). در واقع، سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی رابطه مثبتی دارد؛ یعنی با افزایش سرمایه روان‌شناختی میزان سرمایه اجتماعی نیز افزایش می‌یابد (۲۱). بهادری خسروشاهی و همکاران طی پژوهش خود به این نتیجه رسیدند افرادی که سرمایه روان‌شناختی مطلوب‌تری داشتند، از سرمایه اجتماعی بالاتری نیز بهره‌مند بودند (۲۲).

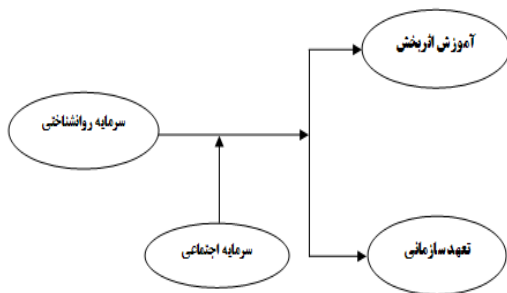
سرمایه روان‌شناختی همبستگی قوی و مثبتی را با عملکرد شغلی کارکنان، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی نشان می‌دهد (۲۳). کارکنان با سطح سرمایه روان‌شناختی بالاتر، علاقمند هستند که زمان بیشتری را به سازمان خود اختصاص دهند، احساس مسئولیت قوی‌تری دارند، از هویت جمعی و ارتباطات درون‌گروهی به صورت قوی‌تری لذت می‌برند و در نهایت این قبیل کارکنان دارای تعهد سازمانی بالاتری هستند (۲۴). هویدا و همکاران به بررسی رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با ابعاد تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان پرداختند و دریافتند که اعضای هیأت علمی دارای سطح بالای سرمایه روان‌شناختی، تعهد عاطفی و مستمر بیشتری نسبت به سازمان خود خواهند داشت (۱).

تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی و تعهد سازمانی در مطالعه‌ای مورد بررسی قرار گرفت و این نتیجه به دست آمد که بعد از کنترل سن و جنس، هر سه حالت ذهنی مثبت «امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری» تأثیر مثبتی بر روی عملکرد

در مورد آن تعریف جامع و مشخصی وجود ندارد؛ چرا که فرایند دستیابی به آن کار دشواری است، اما ارزیابی آموزش اثربخش (یعنی تعیین این‌که آموزش‌های انجام شده تا اندازه‌ای منجر به ایجاد مهارت‌های مورد نیاز سازمان به صورت عملی و کاربردی شده است)، متداول‌تر می‌باشد. بررسی پژوهش‌های انجام شده گویای آن است که در مطالعات متفاوت شاخص‌های مختلفی به عنوان نشانگرهای تدریس (آموزش) اثربخش مورد توجه قرار گرفته (۱۹) که از این میان بر شاخص تعاملات میان استاد و دانشجو به عنوان یک ویژگی مشترک نام برده شده است.

تعیین تعاملات دانشجویان و استادان در تکوین سرمایه اجتماعی دانشگاهی، یکی از اصلی‌ترین عرصه‌های ارتباطات در آموزش عالی و مهم‌ترین سرمایه دانشگاهی محسوب می‌گردد. تعاملات استادان با دانشجویان دارای ابعاد عینی، ذهنی و اخلاقی - عاطفی می‌باشد. بعد عینی این تعاملات شامل مشاوره درسی و همکاری علمی - پژوهشی است، اما بعد ذهنی این تعاملات عبارت از الگوسازی، دانایی، داناسازی، موفقیت در پرورش، تأثیرگذاری استادان، ترغیب دانشجو به کار گروهی، مولدسازی، تقویت خلاقیت دانشجویان، تسهیل پیشرفت دانشجویان، تشویق و امیدوارسازی دانشجویان به آینده رشته تحصیلی و بعد اخلاقی - عاطفی شامل منش و رفتار استادان، ضابطه‌گرایی استادان، برخورد شخصی، صمیمیت، سهولت ارتباطی و خاطره خوب از استادان داشتن است. این تعاملات بیانگر جدی بودن آموزش و توسعه یافتگی رشته‌های علمی می‌باشد. در ایران ضعف روابط استاد و دانشجو به طور فراگیر در همه رشته‌های دانشگاهی مشاهده می‌شود و مطرح شده است که اجتماع دانشگاهی قادر به انتقال ارزش‌ها و هنجارهای علمی به دانشجویان نمی‌باشد (۲۰).

از طرف دیگر، مفهوم سرمایه اجتماعی دانشگاهی روابط دوستانه و احترام‌آمیز مربیان و استادان با دانشجویان خود را نشان می‌دهد. این مناسبات یک فضای برانگیزاننده فراهم می‌کند و در بهبود کمی و کیفی پژوهش، یادگیری دانشجویان



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

## روش کار

با توجه به هدف و موضوع پژوهش حاضر، از روش توصیفی-همبستگی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش را کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز (۶۵۰ نفر) تشکیل دادند که بر طبق جدول Morgan، ۲۴۰ نفر از آنان به صورت تصادفی-طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آمار توصیفی میانگین و انحراف معیار و آمار استنباطی ضریب همبستگی Pearson و رگرسیون چندگانه تعدیل کننده (Moderated multiple regression) در نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۵ (version 15, SPSS Inc., Chicago, IL) استفاده گردید.

برای جمع‌آوری اطلاعات، چهار پرسش‌نامه استاندارد و محقق ساخته به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفت:

۱- پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی (PCQ Psychological capital questionnaires) تدوین شده توسط Lutthans و همکاران (۲): این پرسش‌نامه از چهار مؤلفه امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی تشکیل شده است. مقیاس شامل ۲۰ گویه می‌باشد که به هر یک از مؤلفه‌ها ۵ گویه اختصاص داده شده و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) تنظیم شده است. هویدا و همکاران (۱) پایایی این پرسش‌نامه را از طریق ضریب Cronbach's alpha برابر با ۰/۷۷ و هاشمی نصرت‌آباد و باباپور خیرالدین (۲۱) برابر با ۰/۸۵ محاسبه نمودند.

شغلی و تعهد سازمانی و رفتار شهروند سازمانی کارکنان دارد (۲۵). اعتباریان و همکاران در تحقیق خود دریافتند که در میان ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی، تنها میان بعد عاطفی و سرمایه روان‌شناختی رابطه معنی‌داری مشاهده شد؛ بدین معنی که از میان ابعاد سرمایه روان‌شناختی، امید و انعطاف‌پذیری قادر هستند تعهد سازمانی را پیش‌بینی کنند (۲۶). همچنین یافته‌های Lutthans و همکاران (۲) و Larson و Luthans (۲۷) بیانگر روابط معنی‌دار و مثبت سرمایه روان‌شناختی بر تعهد سازمانی است.

بررسی تحقیقات پیشین (۲۹، ۲۸، ۷) نشان دهنده تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر فعالیت شغلی کارکنان است. حقیقتیان و تربتی به این نتیجه رسیدند که هرچه سرمایه اجتماعی در میان دبیران آموزش و پرورش بالاتر باشد، با سطوح بالاتری از میزان کیفیت فعالیت شغلی همراه است (۲۸). همین‌طور بین سرمایه اجتماعی در مؤلفه‌های مورد نظر با اثربخشی معلمان رابطه مستقیمی وجود دارد (۷). صفرزاده و همکاران فعالیت شغلی اعضای هیأت علمی را در ارتباط با مفاهیمی همچون اعتماد، عضویت در انجمن‌ها، رفتارهای همیارانه و ارتباطات غیر رسمی که مفاهیمی جامعه‌شناختی می‌باشند و به عبارتی کمیت و کیفیت روابط اجتماعی اعضای هیأت علمی را به عنوان عامل اثربخشی در میزان و کیفیت فعالیت شغلی آنان نشان می‌دهند، مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های آن‌ها همبستگی مثبت و معنی‌داری را میان متغیرها نشان داد (۲۹).

در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید، فرضیه‌های تحقیق و ارتباط بین متغیرهای پژوهش به شرح زیر بود که در قالب مدل مفهومی شکل ۱ آمده است.

فرضیه ۱: سرمایه اجتماعی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی را تعدیل می‌کند.

فرضیه ۲: سرمایه اجتماعی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و آموزش اثربخش را تعدیل می‌کند.

اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی (Principal component یا PC) با چرخش واریماکس (Varimax) صورت گرفت. مقدار ضریب کفایت نمونه‌گیری (Kaiser-Meyer-Olkin یا KMO)،  $0/72$  و مقدار  $\chi^2$  آزمون Bartlett's test of sphericity برابر با  $144.06/8$  به دست آمد که در سطح  $0/01$  معنی‌دار بود و نشانه کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی می‌باشد. نتایج حاصل مورد تأیید و واریانس تجمیعی حدود  $0/78$  بود.

### یافته‌ها

نمونه‌های تحقیق شامل ۲۴۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه تبریز بودند که در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ به خدمت اشتغال داشتند. از بین اعضای هیأت علمی مورد پژوهش، ۳۷ درصد آنان را زنان و ۶۳ درصد را مردان تشکیل دادند که میانگین تجربه تدریس آن‌ها ۱۲ سال بود. بیشتر اعضای هیأت علمی (۵۵ درصد) دارای رتبه علمی استادیار بودند.

میانگین و انحراف استاندارد نمرات استادان در هر یک از متغیرهای پژوهش به ترتیب عبارت از سرمایه روان‌شناختی  $0/39 \pm 0/70$ ، سرمایه اجتماعی  $0/52 \pm 0/81$ ، تعهد سازمانی  $0/70 \pm 0/57$  و آموزش اثربخش  $0/60 \pm 0/80$  بود. پاسخ اعضای هیأت علمی، احساس بالاتر از میانگین ( $0/81$ ) بالاتر از میانگین) را در سرمایه اجتماعی نشان داد. همچنین داده‌ها حاکی از احساس بالاتر از میانگین سرمایه روان‌شناختی، تعهد سازمانی و آموزش اثربخش بود. همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است. چنانچه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، این همبستگی معنی‌دار بود.

جدول ۱: همبستگی بین متغیرهای پژوهش

| متغیر              | سرمایه روان‌شناختی | سرمایه اجتماعی | تعهد سازمانی | آموزش اثربخش |
|--------------------|--------------------|----------------|--------------|--------------|
| سرمایه روان‌شناختی | ۱                  |                |              |              |
| سرمایه اجتماعی     | $0/42^{**}$        | ۱              |              |              |
| تعهد               | $0/23^{**}$        | $0/43^{**}$    | ۱            |              |
| آموزش اثربخش       | $0/17^{**}$        | $0/42^{**}$    | $0/65^{**}$  | ۱            |

$P < 0/05^{**}$ ;  $P < 0/01^{***}$

۲- پرسش‌نامه تعهد سازمانی: برای اندازه‌گیری این متغیر از پرسش‌نامه تعهد سازمانی Allen و Mayer استفاده شد. این ابزار حاوی ۹ سؤال است که با طیف لیکرت اندازه‌گیری می‌شود (۱۲). روایی و پایایی این ابزار در تحقیقات قبلی مورد تأیید قرار گرفته است (۱۳، ۱۴).

۳- پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی: این پرسش‌نامه مبتنی بر ۶ بعد «اعتماد، شبکه‌ها و هنجارهای مشترک، تعاون و همکاری متقابل، انسجام و همبستگی جمعی و همدلی و درک و احترام متقابل، همیاری و مشارکت داوطلبانه و هویت جمعی» می‌باشد که توسط ۳۱ سؤال مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار می‌گیرد. سؤالات مرتبط با هر کدام از ابعاد مشخص شده است. این ابزار دارای گویه‌هایی بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) می‌باشد (۱۵).

۴- پرسش‌نامه آموزش اثربخش: پرسش‌نامه آموزش اثربخش توسط پژوهشگران، طراحی و سپس به منظور سنجش روایی و پایایی بین ۳۶ نفر از خبرگان توزیع شد. خبرگان کسانی بودند که در حوزه آموزش صاحب اثر یا پژوهش بودند.

برای برآورد ضرایب پایایی محاسبه همسانی درونی گویه‌های پرسش‌نامه‌ها از روش Cronbach's alpha استفاده شد. ضرایب پایایی پرسش‌نامه‌ها بالاتر از  $0/70$  به دست آمد. بنابراین همه پرسش‌نامه‌ها از پایایی بالایی برخوردار بودند. همچنین به منظور تأیید روایی پرسش‌نامه‌های حاضر، با وجود استاندارد بودن ابزارها و استفاده مکرر آن‌ها در پژوهش‌های مدیریت و روان‌شناسی، داده‌های حاصل از اجرای این مقیاس در گروه نمونه تحلیل عاملی شد. این تحلیل به شیوه تحلیل

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون تعدیل کننده برای پیش‌بینی تعهد سازمانی و آموزش اثربخش

| آموزش اثربخش             |         | تعهد سازمانی |         |                        |
|--------------------------|---------|--------------|---------|------------------------|
| گام اول: عوامل دموگرافیک |         |              |         |                        |
| $\Delta R^2$             | $\beta$ | $\Delta R^2$ | $\beta$ |                        |
|                          | *.۰/۲۵  |              | -۰/۲۱   | سن                     |
|                          | *.۰/۰۴  |              | ۰/۰۸    | رتبه                   |
| ۰/۰۳                     | *.۰/۲۴  | **۰/۰۹       | -۰/۱۲   | سابقه                  |
| گام دوم: تأثیرات اصلی    |         |              |         |                        |
| -                        | *.۰/۱۷  | -            | **۰/۳۱  | سرمایه روان‌شناختی (P) |
| *.۰/۱۰                   | **۰/۳۸  | **۰/۱۰       | **۰/۴۳  | سرمایه اجتماعی         |
| گام سوم: تعامل           |         |              |         |                        |
| **۰/۲۰                   | **۰/۶۳  | **۰/۲۳       | **۰/۶۷  | P × S                  |

$$n = 240; P < 0.01; P < 0.05^*$$

میان متغیرهای سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی و آموزش اثربخش نقش تعدیل کننده دارد یا نه؟، پاسخ داده شود. یافته‌های پژوهش حاکی از وجود روابط مثبت و معنی‌دار بین سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی بود. همچنین بین سرمایه روان‌شناختی و آموزش اثربخش اعضای هیأت علمی نتایج مثبت و معنی‌داری یافت شد. در این میان نقش تعدیل کننده سرمایه اجتماعی در روابط بین متغیرهای پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است؛ به این صورت که برای استادان با سرمایه اجتماعی بالا، افزایش سرمایه روان‌شناختی با افزایش تعهد سازمانی و آموزش اثربخش همراه است. یافته‌های حاصل از تحلیل و آزمون فرضیه‌ها با نتایج تحقیقات هویدا و همکاران (۱)، گیوریان و دیندار فرکوش (۷)، هاشمی نصرت‌آباد و باباپور خیرالدین (۲۱)، بهادری خسروشاهی و همکاران (۲۲)، حقیقتیان و تربتی (۲۸)، عریضی سامانی (۳۰)، حقیقتیان و همکاران (۳۱) و فخرایی و اسدی (۳۲) همخوانی داشت. همین‌طور مؤید نتایج پژوهش‌های Luthans و همکاران (۲)، Luthans Fred و همکاران (۴)، Youssef (۲۳) و Luthans و همکاران (۳۴، ۳۳) بود.

جدول ۲ نتایج رگرسیون تعدیل کننده را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج به دست آمده، سن و رتبه و سابقه قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی نبودند. در دومین گام، متغیرهای پیش‌بین سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی تعهد سازمانی استادان را پیش‌بینی کردند. در سومین گام، تعامل سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی وارد معادله شد که واریانس فزاینده تعهد سازمانی را توضیح داد. در ارتباط با فرضیه دوم پژوهش، سن و رتبه و سابقه نتوانستند آموزش اثربخش را پیش‌بینی کنند. در مرحله نهایی، تعامل سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی وارد معادله شد که واریانس فزاینده آموزش اثربخش را توضیح داد.

## بحث و نتیجه‌گیری

در مقوله رفتار سازمانی مثبت، سرمایه روان‌شناختی مانند درون‌دادی در نظر گرفته می‌شود که برون‌داد آن، سطح عملکرد سازمان است. در پژوهش حاضر سعی شد به این سؤالات که آیا سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی و آموزش اثربخش دارای رابطه معنی‌داری است؟ و آیا سرمایه اجتماعی در روابط

وجود جریانی از شبکه‌های اجتماعی حمایت‌کننده قوی، میزان اسنادهای شخصی و جرأت‌ورزی افراد بالا رفته، اعتماد بین فردی افزایش می‌یابد. از طرف دیگر، سیستم‌ها یا گروه‌ها و جوامعی که از سرمایه اجتماعی بالایی برخوردار هستند، نه تنها میزان تعهد و مسؤولیت‌پذیری، مدیریت مناسب و کنش جمعی در آن‌ها در سطح بالایی قرار دارد (۳۶)، بلکه کمیت و کیفیت سرمایه روان‌شناختی و ارتباط تعاملی آن‌ها با سرمایه اجتماعی منجر به بروز بازخوردهای اطلاعاتی می‌شود که نتیجه آن بهزیستی و سلامت روانی فرد و جامعه را در پی خواهد داشت.

با توجه به تعریف سرمایه روان‌شناختی که از آن به عنوان یک حالت روان‌شناختی مثبت‌نگر رشد‌پذیر نام برده می‌شود و برخی نتایج که نشان می‌دهد سرمایه‌گذاری بر روی سرمایه روان‌شناختی حداقل باعث افزایش ۱۰ درصدی عملکرد می‌گردد و با توجه به ویژگی‌های بارز آن (یعنی قابلیت رشد و توسعه و یاددهی بین افراد)، می‌توان اقداماتی را انجام داد. پیشنهاد می‌شود این مراکز در پی برنامه‌ریزی برای این بعد رفتاری نیروی انسانی خویش برآیند و بدین وسیله هم تعهد و اثربخشی منابع انسانی خویش را افزایش دهند و هم ذی‌نفعان خود را از خدمات آرایه شده به شکل بهتری بهره‌مند سازند. در پایان باید یادآور شد، با توجه به این که یکی از حوزه‌های چالش برانگیز در آموزش پزشکی، روابط دانشجوی- مربی، دانشجوی- مددجو و دانشجوی- تیم درمان می‌باشد، باید در زمینه آموزش پزشکی حلقه‌های ارتباط ناشی از سرمایه اجتماعی با توجه به بستر محیط‌های درمانی مورد بررسی قرار گیرد و در محتوای درسی به آن توجه شود (۳۷).

بیشتر سازمان‌ها در محیط‌های پرچالش امروزی به دنبال کسب مزیتی به نام نیروی انسانی کیفی و برتر در همه زمینه‌ها به ویژه در بعد رفتاری هستند و برای دستیابی به این مزیت پایدار، سرمایه روان‌شناختی افرادی که در سازمان مشغول به کار هستند و کسانی که باید به کار گرفته شوند، بسیار حایز اهمیت است و اگر بتوان ارتباطی بین سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی از یک سو و سرمایه روان‌شناختی و آموزش اثربخش از سوی دیگر برقرار نمود، در حقیقت کمک بسزایی به دانشگاه و بهره‌وری آن شده است؛ چرا که با پی بردن به این مهم می‌توان تصمیمات اقتصادی خاصی در مورد نحوه استخدام نیروهای دارای سرمایه روان‌شناختی بالا یا در مورد آموزش و توانمندسازی آن‌ها اتخاذ کرد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت که وجود افرادی با سطح سرمایه روان‌شناختی بالا می‌تواند در بالاتر بردن اثربخشی آموزشی اعضای هیأت علمی کمک‌کننده باشد. همین‌طور از تقویت سرمایه روان‌شناختی بین اعضای هیأت علمی به عنوان یک الزام کارساز در ارتقای تعهد سازمانی نام برد. به دلیل این‌که عملکرد سازمان‌ها بسته به سطح تعهد کارکنان آن‌ها متفاوت می‌باشد، سازمان‌هایی که اعضای با تعهد قوی دارند، از عملکرد بالاتر و رضایت شغلی و اثربخشی بیشتری برخوردار هستند (۳۵) که بنا بر نتایج مطالعه حاضر، تعهد سازمانی متأثر از میزان سرمایه روان‌شناختی افراد است.

پژوهش حاضر چشم‌اندازهای جالبی درباره رابطه تعاملی سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر تعهد سازمانی و آموزش اثربخش را ترسیم می‌کند. افرادی که از سرمایه روان‌شناختی بالایی برخوردار هستند، توانایی تعاملات گروهی و مشارکت‌های اجتماعی بیشتری دارند (۲۱). در نتیجه

## References:

- Hovaida R, Mokhtary H, Frouhar M. The Relationship between psychological capital components and components of organizational commitment. *J Res Cognitive Behav Sci.* 2013; 2(2): 43-56. [In Persian]
- Luthans F, Youssef M, Avolio J. *Psychological capital developing the Human Competitive Edge.* New York: Oxford University Press; 2007.
- Mohebi Nooredinvand MH, Shehni Yeilagh M, Sharifi HP. (2014). The relationship of psychological capital (hope, optimism,



- resiliency and self-efficacy) with the achievement goals and academic performance of the first-year students. *Res Curriculum Plan*. 2014; 11(13): 61-79. [In Persian]
4. Luthans F, Luthans KW, Luthans BC. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*. 2004; 47(1): 45-50.
  5. Neysi A, Arshadi N, Rahimi E. The Casual Relationship of Psychological Capital with Positive Emotions, Psychological Well-being, job Performance and Job Engagement. *J Psychol Outcomes Shahid Chamran University of Ahwaz*. 2011; 1(4): 19-46. [In Persian]
  6. Andishmand V. Identify the components of social capital in order to develop a model to enhance the university data. *J Educ Leadership Management, Islamic Aazad Univ Garmsar*. 2009; 3(2): 34-9. [In Persian]
  7. Geuryan H, Dindar Farkoosh F. Investigate the relationship between social capital and the effectiveness of teachers, *J Educ Leadership Management, Islamic Aazad Univ Garmsar*. 2011; 5(3): 137-145. [In Persian]
  8. Lynch J, Kaplan, G. Understanding How Inequality in the Distribution of Income Effect Health. *J Health Psychol*. 1997; 2(3):297-314.
  9. Hashemi Sh, Noroozi MR. The concept of social capital in community and effect of government. *Proceedings of the National Conference of Social Capital and Economic Development*; 2009 Feb 24; Semnan, Iran. 2009; 419-33. [In Persian]
  10. Akbari N, Deliri H. Explanatory model of endogenous economic growth, emphasis on the role of social capital (Iranian economy during 1989- 2006). *Proceedings of the National Conference of Social Capital and Economic Development*; 2009 Feb 24; Semnan, Iran. 2009; 436-54 [In Persian]
  11. Shojaeifar H. (dissertation). The relationship between job satisfaction and organizational commitment of faculty's principles in Ferdowsi university of Mashhad. Mashhad: Ferdowsi University; 2002. [In Persian]
  12. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *J Occupational Psychol*. 1990; 63(1): 1-18.
  13. Shahnawaz MG, Jafri MH. Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 2009; 35: 78-84.
  14. Peng J, Jiang X, Zhang J, Xiao R, Song Y, Feng X, et al. The Impact of Psychological Capital on Job Burnout of Chinese Nurses: The Mediator Role of Organizational Commitment. *PLoS One*. 2013; 8(12): e84193.
  15. Bordbar H. The Questionnaire of social capital. 2012. Available from: <http://www.modir.ir/Articles/3771.aspx>. [In Persian]
  16. Saatchi M, Ghasemi N, Namazi S. Exemine the relationships between Managers' job motivation, job satisfaction and organizational commitment (teachers) in Marvdasht city high schools. *J New Approach Educ Administration Islamic Aazad Univ Marvdasht*. 2008; 1(2): 147-68. [In Persian]
  17. Moghymi SM, Ramazan M. Research Review of Management (10), Knowledge Management and Information Technology. Tehran: Industrial Management institute publication; 2013. [In Persian]
  18. Roohi Gh, Asayesh H, Rahmani H, Abasi AA. (2011). Comparison of Nurses' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Intensive Care and General Wards of Golestan University of Medical Sciences. *J Gorgan Bouyeh Faculty Nurs Midwifery*. 2011; 7(2): 23-32. [In Persian]
  19. Sharifyan R, Nasr AR, Abedi L. Develop effective teaching indicators in universities and institutions of higher education and its fulfillment in Isfahan. *J Research Plan Higher Educ*. 2005; 37: 25-52. [In Persian]
  20. Ghaneirad MA. The role of interaction among students and teachers about progressing social capital. *J Sociol*. 2006; 7(1): 3-29. [In Persian]
  21. Hashemi Nosrat Abad T, Babapoor Kheyroodin J, Bahadori Khosroshahi J. The role of psychological capital in psychological

- well-being due to moderating effect of social capital. *J Soc Psychol Res*. 2011; 11(4): 123-44. [In Persian]
22. Khosroshahi JB, Nosratabad TH, Kheirodin JB. The relationship of Psychological capital with social capital among students of Tabriz University. *J Res Health*. 2012; 2(1): 145-53.
  23. Youssef CM. (dissertation). Resiliency development of organizations, leaders and employees: Multi-level theory building and individual-level, path-analytical empirical testing. Lincoln, Nebraska: University of Nebraska; 2004: 121-32.
  24. Peng J, Jiang X, Zhang J, Xiao R, Song Y, Feng X, et al. The Impact of Psychological Capital on Job Burnout of Chinese Nurses: The Mediator Role of Organizational Commitment. *PLoS One*. 2013; 8(12): e84193.
  25. Shahnawaz MG, Jafri HM. Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behavior. *J Indian Academy of Applied Psychology*. 2009; 35: 78-84.
  26. Etebarian A, Tavakoli S, Abzari M. The relationship between psychological capital and organizational commitment. *African J Business Management*. 2012; 6(14):5057-60.
  27. Larson M, Luthans F. Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *J Leadership and Organizational Studies*. 2006; 13(2): 75-92.
  28. Haghghatyan M, Torbati F. The factors affecting the performance of secondary school teachers in Falavarjan. *J Islamic Azad Univ Ashtyan*. 2003; 13. [In Persian]
  29. Safarzadeh H, Ahmadisharif M, Zakeri A. (2010). The impact of social factors on careers education faculty. *J Technol Educ*. 2010; 5(2): 145-52. [In Persian]
  30. Oreyzi Samani H. The relationship between organizational commitment and its components, antecedent and aftermath of organizational variables based on path analysis. *J Psychol*. 2007; 11(3): 10-25. [In Persian]
  31. Haghghatyan M, Rabani R, Kazemi S. The effect of social capital on careers teachers in Isfahan. *Islamic Azad Univ Khorasgan (Isfahan)*. 2010; 17: 147-64. [In Persian]
  32. Fakhraee S, Asadi M. A comparative study of Relationship between social capital of teachers with job satisfaction and commitment through official and tuition teachers in Maragheh. *J Sociol*. 2010; 1(1): 39-58. [In Persian]
  33. Luthans F, Avolio BJ, Walumbwa FO, Li W. The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*. 2005; 1(2): 249-71.
  34. Luthans F, Avey JB, Patera JL. Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*. 2009; 7(2): 209-21.
  35. Sayed Abbas zade MM, Yasrobi A. The relationship between organizational climate of schools and job commitment of teachers in the city of Saghez. *J Psychol, Faculty of literature & Humanities*. 2007; 1(5): 47-76. [In Persian]
  36. Shahi S, Navehebrahim A, Mehr Alizadeh Y. Open communication in higher education, the necessity of facing globalization challenges: Case study of Khuzestan Public Universities. *Quarterly J Res Plan Higher Educ*. 2009; 14(4): 18-45. [In Persian]
  37. Gholami M, Hosseini MA, Maddah B, Jafari N, Najafi F. The role of university social capital in facilitating clinical education in nursing. *J Strides Dev Med Educ*. 2013; 10(1): 119-23. [In Persian]

## **Interactive Role of Psychological Capital and Social Capital on Organizational Commitment and Effective Training of Faculty Members**

**Abolfazl Ghasemzadeh-Alishahi<sup>1\*</sup>, Zahra Heydarizadeh<sup>2</sup>, Atiyeh Moosavi<sup>3</sup>, Mohammad Hasani<sup>4</sup>**

1. *Ph.D. in Educational Administration, Assistant Professor, Department of Education, School of Psychology and Educational Sciences, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran*

2. *M.Sc. in Educational Administration, Department of Education, School of Psychology and Educational Sciences, Urmia University, Urmia, Iran*

3. *M.Sc. Student in Training and Development of Human Resources, School of Psychology and Educational Sciences, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran*

4. *Ph.D. in Educational Sciences, Associate Professor, Department of Educational Sciences, School of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran*

• **Received:** 21 May, 2014

• **Received Corrected Version:** 12 Oct, 2014

• **Accepted:** 12 Oct, 2014

**Background & Objective:** Psychological capital is a new concept in the field of positive psychology and plays an important role in an individual's perceived and psychological health. The current study was undertaken with the aim of determining the relationship among and predicting organizational commitment and effective training through psychological capital and with regard to the mediator role of social capital.

**Methods:** In this descriptive correlational research and standard and researcher-made questionnaires were used to collect data. The study population consisted of all faculty members of Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran (n = 650). Using the Morgan table, 240 individuals were chosen through stratified random sampling. For data analysis, the Pearson correlation coefficient and deflator multiple regression were used in SPSS statistical software.

**Results:** The research findings demonstrated a meaningful relationship between the variables. The interactive role of psychological capital and social capital on organizational commitment and effective training among faculty members of Tabriz University of Medical Sciences was approved. This means that among teachers with high social capital, an increase in psychological capital was associated with an increase in commitment and effective training.

**Conclusion:** These findings indicate the necessity of recognizing the interactive role of psychological capital and social capital on organizational commitment and effective training.

**Key Words:** Psychological capital, Social capital, Organizational commitment, Effective training

\***Correspondence:** School of Psychology and Educational Sciences, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran

• **Tel:** (+98) 413 432 7500

• **Fax:** (+98) 413 432 7534

• **Email:** ghasemzadee@yahoo.com