

The Relationship between Organizational Voice and Professional Development of Employees; Psychological Capital Mediation

Bagher Asgarnezhad Nouri ¹ | Habib Ebrahimpour ² | Sharareh Lotfi ³ | Allahyar Beigi firoozi

1. Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran (Corresponding author), E-mail: Asgarnezhad.research@gmail.com
2. Professor, Department of Public Administration and Tourism, Faculty of Management and Economics, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran, E-mail: ebrahimpourhm@yahoo.com
3. Master of Business Management, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran, E-mail: lotfi@uma.ac.ir
4. Instructor, Department of Business Management, Faculty of Management and Accounting, Payame Noor University, Zahedan, Iran, E-mail: beigi.firoozi1365@gmail.com

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received: 25 May 2021

Accepted: 22 August 2021

Keywords:

Psychological capital,
Organizational voice,
Professional development of
employees

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the mediating role of psychological capital in the relationship between organizational voice and professional development of employees. The statistical population of this study consisted of 340 employees of Mohaghegh Ardabili University. Due to the use of structural equation modeling, the census method was used instead of sampling, and finally 323 questionnaires were analyzed. Data collection tools included the Hams Organizational Voice Questionnaire, Nova Professional Development, and Lutans Psychological Capital, which were analyzed using SPSS and Amos softwares. The validity of the research questionnaires was confirmed using factor analysis, convergent validity and divergent validity and the reliability of the questionnaires was confirmed using factor load factor, composite reliability and Cronbach's alpha. The results showed that the organizational voice has a positive and significant effect on the professional development of employees and psychological capital. The positive and significant effect of psychological capital on the professional development of employees was also confirmed. Finally, using the Sobel test, the mediating role of psychological capital in the relationship between organizational voice and professional development of employees was confirmed; As it can be said, the relationship between the two variables of organizational voice and career development of employees is intensified by the variable of psychological capital, and if psychological capital increases, this effect is stronger, and if psychological capital weakens, this relationship will also weaken.

Cite this article: Asgarnezhad Nouri, B, Ebrahimpour, H; Lotfi, Sh & Beigi firoozi, A. (2021). The Relationship between Organizational Voice and Professional Development of Employees; Psychological Capital Mediation. *Governance and Development Journal*, 1 (3), 103-128.



Publisher: Iranian Scientific Association of Public Administration & University of Sistan and Baluchestan



دانشگاه سراسر تهران

حکمرانی و توسعه

شماره ۳۴۶۱-۲۷۸۳

Homepage: www.jipaa.ir



انجمن علمی مدیریت دولتی ایران

ارتباط بین آوای سازمانی و توسعه حرفه‌ای کارکنان؛ واسطه‌گری سرمایه روان‌شناختی

باقر عسگر نژاد نوری^۱ | حبیب ابراهیم‌پور^۲ | شراره لطفی^۳ | اله یار بیگی فیروزی^۴

۱. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران (نویسنده مسئول)

رایانامه: Asgarnezhad.research@gmail.com

۲. استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران، رایانامه: ebrahimpourhm@yahoo.com

۳. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران، رایانامه: lotfi@uma.ac.ir

۴. مربی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه پیام نور، زاهدان، ایران، رایانامه: beigi.firoozi1365@gmail.com

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین آوای سازمانی و توسعه حرفه‌ای کارکنان است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی به تعداد ۳۴۰ نفر تشکیل دادند که به سبب استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری از روش سرشماری به جای نمونه‌گیری استفاده گردید، که در نهایت تعداد ۳۲۳ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های آوای سازمانی هامس، توسعه حرفه‌ای نووا و سرمایه روان‌شناختی لوتانز بودند، که برای تجزیه و تحلیل از نرم‌افزارهای SPSS و Amos استفاده گردید. روایی پرسشنامه‌های تحقیق با استفاده از روش تحلیل عاملی، روایی همگرا و روایی واگرا به تأیید رسید و پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از روش ضریب بار عاملی، پایایی مرکب و آلفای کرونباخ تأیید شد. نتایج نشان داد که آوای سازمانی بر توسعه حرفه‌ای کارکنان و سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تأثیر مثبت و معنادار سرمایه روان‌شناختی بر توسعه حرفه‌ای کارکنان نیز به تأیید رسید. در نهایت با استفاده از آزمون سوبل نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین آوای سازمانی و توسعه حرفه‌ای کارکنان تأیید گردید؛ به گونه‌ای که می‌توان گفت، رابطه بین دو متغیر آوای سازمانی و توسعه حرفه‌ای کارکنان توسط متغیر سرمایه روان‌شناختی تشدید می‌شود و اگر سرمایه روان‌شناختی افزایش یابد، این اثر قوی‌تر و اگر سرمایه روان‌شناختی ضعیف شود، این رابطه نیز ضعیف خواهد شد.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۳۱

واژه‌های کلیدی:

سرمایه روان‌شناختی، آوای

سازمانی، توسعه حرفه‌ای

کارکنان

استناد: عسگر نژاد نوری، باقر؛ ابراهیم‌پور، حبیب؛ لطفی، شراره؛ و بیگی فیروزی، اله یار (۱۴۰۰). ارتباط بین آوای سازمانی و توسعه حرفه‌ای کارکنان؛

واسطه‌گری سرمایه روان‌شناختی. حکمرانی و توسعه، ۱ (۳)، ۱۰۳-۱۲۸.



ناشر: انجمن علمی مدیریت دولتی ایران و دانشگاه سیستان و بلوچستان

مقدمه

دانشگاه‌های مدرن امروزی تنها محل آموزش، تولید علم و فناوری و صرفاً یک سازمان مادی نیستند. امروزه رسالت فرهنگی دانشگاه‌ها در آماده‌سازی دانشجویان برای رویارویی با واقعیت‌های جامعه، اهمیت زیادی پیدا کرده و به رسالت اجتماعی و جامعه‌پذیری دانشگاه برای تربیت شهروند خوب، تأکید می‌شود (یمنی دوزی سرخابی، ۱۳۹۷). از سوی دیگر باید به این نکته اذعان داشت، مهم‌ترین ویژگی عصر کنونی، عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی‌سازی و تغییرات فزاینده تکنولوژیکی است. اگرچه اکثر کارکنان نگرانی‌ها و نظرات خود را درباره مشکلات سازمان بیان نمی‌کنند، کارکنان به‌عنوان منابع اصلی تغییر، خلاقیت، آموزش و نوآوری محسوب می‌شوند، که عوامل اصلی برای موفقیت سازمان می‌باشند. این در حالی است که در دنیای متغیر امروزه، سازمان‌ها به کارمندانی نیاز دارند که عقاید خود را بیان کنند. همچنین کارکنان سازمان‌هایی را انتخاب می‌کنند که بتوانند ایده‌های خود را بیان کنند؛ زیرا هم کارکنان و هم مدیران در محیطی که سکوت وجود ندارد، انگیزه و عملکرد بالایی خواهند داشت (لیو و همکاران^۱، ۲۰۰۹). کارکنان برحسب موقعیت شغلی و پست سازمانی ممکن است دارای ایده‌ها و نظرات سازنده برای بهبود عملکرد سیستم باشند (دوستار و اسماعیل‌زاده، ۱۳۹۲). در سال ۱۹۷۰ هیرشمن^۲ برای اولین بار اصطلاح آوا را مطرح و آن را "هرگونه تلاش برای تغییر به‌جای فرار از مسائل قابل اعتراض" تعریف کرد (هیرشمن، ۱۹۷۰). بعضی از محققان آوا را فرصتی برای بیان نظرات به تصمیم‌گیرندگان تعریف کرده‌اند، در صورتی که برخی دیگر آن را فقط یک واکنش نسبت به نارضایتی شغلی دانسته‌اند (باراک کوک و همکاران^۳، ۲۰۱۶). پژوهش هیمس^۴ (۲۰۱۲) نشان داده است که آوای سازمانی از سه بعد مهم و تأثیرگذار شامل تشویق، ایمنی و کارآمدی تأثیر می‌پذیرد. بر اساس پژوهش‌های انجام‌گرفته، آوای سازمانی با پیامدهای سازمانی مثبت مثل یادگیری، فرایند کار بهبودیافته، نوآوری، اصلاح کردن خطاها، کم کردن رفتارهای غیرقانونی و غیراخلاقی و پیشگیری از بروز بحران در ارتباط می‌باشد (موریسون^۵،

1. Liu et al.

2. Hirschman

3. Bayrak Kok

4. Hames

5. Morrison

۲۰۱۴). همچنین می‌توان گفت که سطح عملکرد کارکنان با تداوم ارائه نظرات از طرف آنان رابطه مثبتی دارد (دترت و بوریس^۱، ۲۰۰۷).

لوتانز^۲ (۲۰۰۲) معتقد است که به لحاظ مفهومی سرمایه روان‌شناختی منبعی برای افزایش عملکرد در رسیدن فرد به اهداف مؤثر است (برجلی، ۱۳۹۶). سرمایه روان‌شناختی یک حالت روحی مثبت فردی برای پیشرفت است و از چهار بعد خودکارآمدی، یعنی باور داشتن توانایی فردی برای انجام دادن کارهای چالش‌برانگیز، تاب‌آوری به معنای توانایی تحمل مشکلاتی که به‌وجود آمده و توانایی ادامه دادن برای دست یافتن به هدف، خوش‌بینی به معنای اسناد اتفاقات مثبت به عوامل دائمی و شخصی، و امیدواری یعنی داشتن هدف و انگیزه در زندگی و مصر بودن در رسیدن به هدف تشکیل شده است (لوتانز، ۲۰۰۸). پژوهش‌های اشنایدر و همکاران^۳ (۲۰۰۳) نیز حاکی از آن است که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع می‌تواند سبب تقویت و توسعه منابع شناختی شود که مرتبط با اهداف با ارزش بوده و نیز به حالت‌های روحی مثبت فردی مانند امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و انعطاف-پذیری منجر شود (سپهوند و عارف‌نژاد، ۱۳۹۶). انطباق‌پذیری یکی از ویژگی‌های اصلی کارکنان در دنیای کنونی به‌شمار می‌رود و سازه‌ای روان‌شناختی است که مشخصه آمادگی و منابع فردی برای انجام کار و کنار آمدن با گزاره آسیب‌های فردی می‌باشد. در واقع، انطباق‌پذیری مسیر شغلی کنار آمدن با تغییرات را در کارکنان تسهیل می‌کند. با توجه به اینکه انطباق‌پذیری مسیر شغلی یک سازه فردی-اجتماعی است، می‌توان پیش‌بینی کرد که عوامل روان‌شناختی تا حد زیادی در افزایش یا کاهش آن دخیل هستند (پورصادق و فروزان، ۱۳۹۶).

امروزه، سازمان‌ها در حال تغییر هستند و وجود کارمندان انطباق‌پذیرتر در محیط‌های پویا اهمیت زیادی پیدا کرده است. رویکرد توسعه حرفه‌ای از مفاهیم جدید در حوزه مدیریت و سازمان است که هدف آن توسعه دانش، بینش و مهارت کارکنان و مدیران برای نیل به توسعه سازمانی در محیط پرتلاطم قرن بیست و یکم است. بنابراین توسعه حرفه‌ای می‌تواند رویکرد مناسب برای حرفه‌ای‌تر کردن مدیران و کارکنان به‌عنوان ضرورت نیل به توسعه سازمانی مطرح باشد. به اعتقاد استیوارت و

^۱. Detert & Burris

^۲. Luthans

^۳. Snyder et al.

بروان^۱ (۲۰۱۱) بی‌توجهی به توسعه افراد، عواقب ناخوشایندی دارد. از یک سو، قابلیت انطباق سازمان در مواجهه با تغییرات سریع امروزی کاهش و عملکرد سازمانی تنزل می‌یابد، و از سوی دیگر، کارکنان و منابع انسانی سازمان، استعدادها و شایستگی‌ها و توانایی‌های خود را محصور در سازمان می‌بینند که برایشان فرصت رشد و پیشرفت مهیا نمی‌کند و از این طریق نارضایتی و بی‌انگیزگی آن‌ها افزایش می‌یابد (عاشقی و قهرمانی، ۱۳۹۵).

توسعه حرفه‌ای از بسیاری جهات می‌تواند در رسیدن به اهداف عالی سازمان برای کارکنان مفید باشد که این امر در دانشگاه محقق اردبیلی مغفول مانده یا به آن پرداخته نشده است. دلیل این امر شاید تکیه بیشتر بر اعضای هیئت علمی در این دانشگاه و دانشگاه‌های مشابه باشد. دانشگاه محقق اردبیلی با توجه به پتانسیل‌های عظیمی که در جنبه‌های مختلف علمی، فرهنگی و اجتماعی می‌تواند داشته باشد، اغلب در کارکنان این دانشگاه به تأکید بیش از حد بر اعضای هیئت علمی آن، مورد بررسی قرار نگرفته است. بنابراین توانمندسازی کارکنان مراکز دانشگاهی در جهت توسعه حرفه‌ای و پیشبرد اهداف دانشگاه حائز اهمیت اساسی است، و تحقق آن نیازمند برنامه‌ریزی هدفمند و تلاش‌های نهادینه‌شده است. علاوه بر این، با توجه به اینکه تاکنون مطالعه‌ای که به‌طور همزمان هر سه این متغیرها را مورد بررسی قرار دهد، صورت نگرفته است؛ از این‌رو هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین این سه متغیر، توسعه مبانی نظری در این حیطه و به‌کارگیری نتایج حاصل از آن برای مدیران و کارکنان در دانشگاه محقق اردبیلی می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در عصر حاضر گوش سپردن به آوای کارکنان برای سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای یافته است؛ چرا که از یک طرف ایده‌ها و نظرات کارکنان می‌تواند راهگشای بسیاری از مسائل و مشکلات سازمانی و از طرف دیگر منعکس‌کننده علایق و خواسته‌های آن‌ها به مدیریت سازمان باشد. محققان همواره در قالب مفاهیم مختلف بر اهمیت مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و ابراز نظراتشان به‌واسطه بررسی آثار و نتایج مثبت آن تأکید نموده‌اند. به عقیده تراویس و همکاران^۲ (۲۰۱۱) آوای کارکنان شامل گفت‌وگو در مورد مشکلات با سرپرستان، ارائه راهکارها و پیشنهادها به واحدهای منابع

¹. Estewart & Brown

¹. Travis et al.

انسانی، به زبان آوردن ایده‌ها برای تغییر یک سیاست کاری یا رایزنی با اتحادیه‌ها یا متخصصان سازمانی است (افخمی اردکانی و خلیلی صدرآباد، ۱۳۹۱). در واقع، یکی از عواملی که پژوهشگران آن را در بروز آوای کارکنان مؤثر دانسته‌اند، عدالت سازمانی است. از نظر پیندر و هارلوس^۱ (۲۰۰۱) سازمان‌هایی که فرهنگ سازمانی بی‌عدالتی در آن‌ها وجود دارد، جوی را پرورش می‌دهند که افراد را از اظهار نظر در مورد مسائل منصرف می‌سازد و باعث می‌گردد که آن‌ها از بیان ایده‌ها و نظراتشان منصرف گردند. ویتساید و بارکلی^۲ (۲۰۱۲) عنوان می‌نمایند که عدالت سازمانی می‌تواند این باور را در افراد تقویت کند که می‌توانند تغییرات مهمی را در محیطشان ایجاد کنند. از طرفی کارراهه شغلی، ترتیب و مسیر زندگی کاری است که با نگرش‌ها و انگیزه‌های شخص تلفیق شده و کارکنان در نقش‌های کاری خود آن را انتخاب می‌کنند. کارراهه شغلی شامل مجموعه‌ای از مشاغل است که یک شخص طی مسیر زندگی خود در پیش می‌گیرد و شامل آموزش افراد در نقش‌های کاری، اهداف و امیدها، آرزوها، احساسات و ابهام مطابق با این نقش‌ها به کار می‌رود. طبق گفته‌های هال^۳، مسیر شغلی یعنی زنجیره‌ای از گرایش‌ها و رفتارهای مرتبط با تجارب و فعالیت‌های مربوط به کار در محدوده‌ای از زندگی افراد، و از دیدگاه سنتی، مسیر شغلی یعنی توالی کارها در یک راه ساخت‌یافته عمودی. ارائه نظر و ایده از سوی کارکنان موجب افزایش انگیزه می‌گردد و در نتیجه، عملکرد کارکنان بهبود می‌یابد. همچنین عملکرد زمانی بهبود می‌یابد که مشارکت وجود داشته باشد و افراد به این امر تشویق شوند. تشویق کارکنان به ارائه نظرات و مشارکت در تصمیمات سازمانی یکی از عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای است و سازمان‌هایی که فرهنگ مشارکت در آن‌ها تقویت می‌شود، در واقع افراد را به بیان ایده‌ها و نظراتشان تشویق می‌کنند.

ژانگ و همکاران^۴ (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان «رهبری والدینی و آوای کارکنان در چین: یک مدل فرایند دوگانه»، به این نتایج دست یافتند که رهبری والدینی اقتدارگرا آوای کارکنان در سازمان را کاهش می‌دهد و رهبری والدینی خیرخواه موجب تشویق آوای کارکنان می‌شود. دوستار و اسماعیل‌زاده (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی تحت عنوان «عدالت سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان»،

^۱. Pinder & Harlos

^۲. Whiteside & Barclay

^۳. Hall

^۴. Zhanga et al.

به این نتیجه رسیدند که هر سه بعد عدالت بر آوای نوع‌دوستانه تأثیرگذار است؛ اما تأثیر آن بر آوای مطیع و آوای تدافعی معنادار نیست. همچنین، صفاری زنجانی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین توسعه حرفه‌ای کارکنان با خودکارآمدی آنان و نوع قدرت مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه»، به این نتایج دست یافتند که بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و خودکارآمدی آنان و همین‌طور بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و قدرت مدیران رابطه معناداری وجود دارد؛ ولی بین خودکارآمدی کارکنان و قدرت مدیران رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین، توسعه حرفه‌ای کارکنان توان پیش‌بینی خودکارآمدی کارکنان و نوع قدرت مدیران را دارد. فرخ و مسلمانی نوش‌آبادی (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق نقش میانجی آوا و سکوت سازمانی در بانک‌های تجاری»، به این نتیجه رسیدند که تمام مسیرها از عدالت سازمانی از طریق متغیر میانجی آوا و سکوت سازمانی به تعهد سازمانی معنادار بوده و روابط بین آن‌ها تأیید شد. همچنین نتیجه گرفتند که سرمایه‌گذاری بر عدالت سازمانی در کنار مدیریت آوا و سکوت سازمانی می‌تواند به بهبود تعهد کارکنان کمک کند. درنهایت، شجاعی (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان «آوا و سکوت سازمانی: مفاهیم، محرک‌ها و پیامدها»، نتیجه گرفت که سکوت کارکنان موجب کاهش عملکرد سازمان در همه ابعاد و کاهش نوآوری و یادگیری سازمانی، کاهش کیفیت تصمیم‌گیری، مسدود شدن بازخور منفی و ناتوانی سازمان برای ترمیم خطاها می‌شود. با توجه به آنچه گفته شد، فرضیه اول به‌صورت زیر قابل بیان است:

H₁: آوای سازمانی بر توسعه حرفه‌ای کارکنان تأثیر معناداری می‌گذارد.

سرمایه روان‌شناختی منعکس‌کننده دیدگاه شخصی فرد نسبت به خودش یا همان حس اعتماد به خود است. از این‌رو، سرمایه روان‌شناختی را می‌توان به‌عنوان حس یا دیدگاه فرد در مورد توانایی خودش در استفاده موفقیت‌آمیز از سرمایه مالی، انسانی و اجتماعی که با خود دارد، تلقی نمود. از سوی دیگر، آوای سازمانی دارای سه بعد تشویق، ایمنی و کارآمدی می‌باشد که با مفاهیم انگیزش، امنیت روانی و توانمندسازی هم‌راستا می‌باشند. سرمایه روان‌شناختی بالا موجب می‌شود که افراد تبدیل به فردی امیدوار و مثبت‌نگر شوند. همچنین موجب آن می‌گردد که احساس خودکارآمدی در افراد افزایش یابد، که این امر به نوبه خود، تمایل اشخاص برای ابراز عقاید و انتقادات و احساس امنیت روانی آن‌ها را افزایش می‌دهد.

فانگ و همکاران^۱ (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری فراگیر بر رفتارهای خلاقانه کارمندان: واسطه سرمایه روان‌شناختی»، نشان دادند که رهبری فراگیر با رفتارهای ابتکاری کارمندان نسل جدید ارتباط معناداری دارد و سرمایه روان‌شناختی نیز این رابطه را واسطه‌گری می‌کند. بوگلر و سومچ^۲ (۲۰۱۹)، به بررسی تأثیر منابع تیمی- ارزش‌های یادگیری و خوش‌بینی رهبر تیم- به‌عنوان تعدیل‌کننده متغیرهای مؤثر بر رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند، که نتایج تأییدکننده هر یک از این روابط بود. همچنین، سویتمن و همکاران^۳ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «رابطه سرمایه روان‌شناختی مثبت و عملکرد خلاق»، به این نتیجه رسیدند که بین ساختار اصلی سرمایه روان‌شناختی مثبت و مؤلفه‌های آن (خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری) با عملکرد خلاق رابطه معناداری وجود دارد. قدم‌پور و همکاران (۱۳۹۶) نیز در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه میان رهبری اخلاقی و سکوت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در میان مدیران مدارس»، نتیجه گرفتند که رهبری اخلاقی به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم بر سکوت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی اثرگذار است. سرمایه روان‌شناختی نیز به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم بر سکوت سازمانی تأثیرگذار است، و رهبری اخلاقی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی موجب کاهش سکوت سازمانی مدیران مدارس می‌شود. درنهایت، درخشان (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان «پیش‌بینی آوای سازمانی از طریق جو اخلاقی و سرمایه روان‌شناختی»، به این نتیجه رسید که بین جو اخلاقی، سرمایه روان‌شناختی و آوای سازمانی روابط مثبت و معناداری وجود دارد، و جو اخلاقی هم به‌صورت مستقیم و هم به‌واسطه سرمایه روان‌شناختی بر آوای سازمانی تأثیرگذار است. بنابراین فرضیه دوم به‌صورت زیر قابل بیان است:

H₂: آوای سازمانی بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان تأثیر معناداری می‌گذارد.

افرادى که مثبت‌گرا و داراى سرمایه روان‌شناختى بالا هستند، در تصمیمات سازمانى مشارکت مى‌کنند و کارآمدی تصمیمات در سازمان را افزایش می‌دهند. افزایش خودکارآمدی همچنین بر عملکرد و کارکرد افراد تأثیرگذار است و از این طریق با توسعه حرفه‌ای کارکنان در ارتباط است، که خودکارآمدی زمانی بهبود عملکرد کارکنان را موجب می‌شود که افراد مهارت و انگیزه لازم را برای

1. Fang et al.

2. Bolger & Somech

3. Sweetman et al.

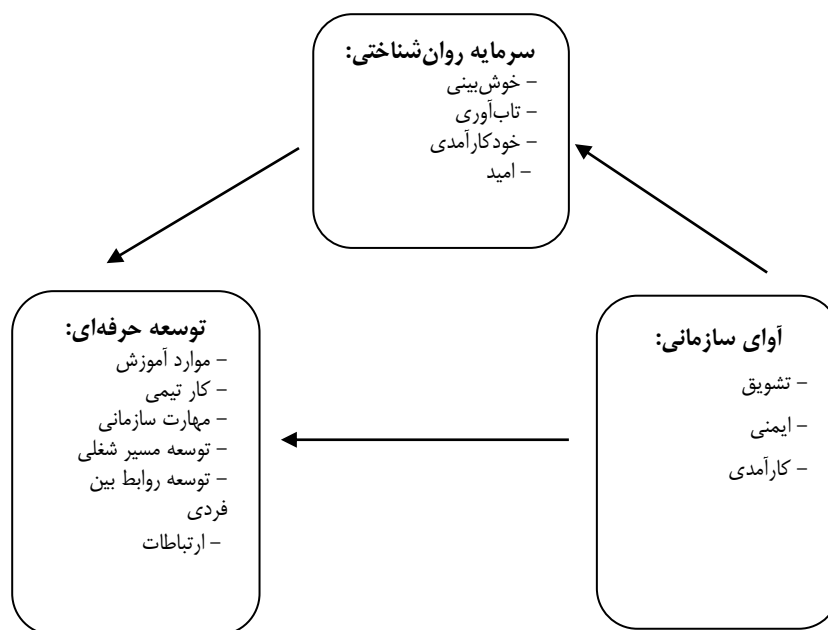
انجام کارها داشته باشند. در همین راستا، لوتانز و همکاران^۱ (۲۰۰۸) در پژوهشی تحت عنوان «نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در روابط کارآفرینی سازمانی با همکاری سازمانی»، به این نتایج دست یافتند که سرمایه روان‌شناختی کارکنان با عملکرد، رضایت و تعهد کارکنان رابطه مثبت دارد. سلیمانی و میرزایی (۱۳۹۷) نیز در پژوهش خود با عنوان «الگوی نقش مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در رضایت از زندگی و انگیزه پیشرفت تحصیلی دانشجویان دانشگاه‌های پیام نور غرب استان اصفهان»، به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رضایت از زندگی و پیشرفت تحصیلی و همچنین بین رضایت از زندگی و انگیزه پیشرفت تحصیلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. احمدی و همکاران (۱۳۹۸)، تأثیر سرمایه روان‌شناختی را بر سکوت و آوای سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران بررسی نمودند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که سرمایه روان‌شناختی دارای ۲۰ مؤلفه «معنویت‌گرایی و هوش معنوی، واقع‌گرایی، حق‌شناسی و قدرشناسی، تفکر انتقادی، هوش عاطفی، احساسات مثبت، خودآگاهی و آگاهی ذهنی، تلاش و کوشش، معنابخشی به کار، انعطاف‌پذیری، بخشنده‌گی، اطمینان و اعتماد، روابط فردی و بین فردی، تعیین هدف و هدف‌گرایی، رضایت شغلی و زندگی، خلاقیت، فعالیت‌ها و حمایت اجتماعی، سلامت روانی و جسمی، ارزیابی شناختی و تجربیات موفق» است، که بر سکوت سازمانی تأثیر منفی و بر آوای سازمانی تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارند. درنهایت، عبدی و همکاران (۱۳۹۴) نیز در پژوهش خود با عنوان «نقش تعاملی سرمایه روان‌شناختی و هویت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و استرس شغلی»، به این نتیجه رسیدند که هویت سازمانی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و استرس شغلی، نقش تعدیل‌کننده دارد. بنابراین با توجه به آنچه گفته شد، فرضیه‌های سوم و چهارم به شرح ذیل می‌باشند:

H₃: سرمایه روان‌شناختی بر توسعه حرفه‌ای کارکنان تأثیر معناداری می‌گذارد.

H₄: سرمایه روان‌شناختی در ارتباط بین آوای سازمانی و توسعه حرفه‌ای کارکنان نقش واسطه‌ای دارد.

درنهایت بر اساس آنچه گفته شد، مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل ۱ ارائه شده است.

¹. Luthans et al.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (اقتباس از درخشان، ۱۳۹۵؛ خلیفه سلطانی و همکاران، ۱۳۹۳؛ بازی، ۱۳۹۴)

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به موضوع تحقیق که بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین آوای سازمانی و توسعه حرفه‌ای کارکنان می‌باشد، ماهیت و روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان غیر هیأت علمی (رسمی، پیمانی و قراردادی) دانشگاه محقق اردبیلی به تعداد ۳۴۰ نفر می‌باشد، که به علت اینکه برای مدل‌سازی معادلات ساختاری بایستی حجم نمونه کمتر از ۵ برابر تعداد سؤالات پرسشنامه نباشد، بدین منظور از روش کل‌شمار به جای نمونه‌گیری استفاده گردید، که در نهایت تعداد ۳۲۳ پرسشنامه قابل تجزیه و تحلیل، جمع‌آوری گردید. ابزار گردآوری داده‌ها شامل سه پرسشنامه توسعه حرفه‌ای کارکنان نووا^۱ (۲۰۰۸)، آوای

^۱. Noe

سازمانی هامس^۱ (۲۰۱۲) و سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) می‌باشد، که برای بررسی پایداری آن‌ها از شاخص آلفای کرونباخ و ضریب CR استفاده شد. همچنین در این پژوهش، روایی سازه پرسشنامه‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و روایی همگرا و واگرا، مورد بررسی قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Amos صورت گرفت.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. ویژگی جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	طبقات	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۷۹	۲۴/۴۵
	مرد	۲۴۴	۷۵/۵۵
سن	۱۸ تا ۳۰ سال	۵۵	۱۷/۰۳
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۷۸	۵۵/۱۱
	۴۰ تا ۵۰ سال	۷۱	۲۱/۹۹
	۵۰ سال به بالا	۱۹	۵/۸۷
تحصیلات	دیپلم و پایین‌تر	۴	۱/۲۴
	کاردانی	۲۸	۸/۶۷
	کارشناسی	۱۹۲	۵۹/۴۴
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۹۹	۳۰/۶۵
سابقه کاری	۱ تا ۵ سال	۴۴	۱۳/۶۲
	۶ تا ۱۰ سال	۶۹	۲۱/۳۶
	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۵۸	۴۸/۹۲
	۲۰ تا ۳۰ سال	۵۲	۱۶/۱۰

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، ۷۵/۵۵ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد می‌باشند. همچنین، بیشترین تعداد نمونه آماری پژوهش با ۵۵/۱۱ درصد در گروه سنی ۳۰ الی ۴۰ سال قرار گرفته‌اند. از طرفی، بیشترین درصد پاسخ‌دهندگان را کارکنان با سطح تحصیلات کارشناسی (۵۹/۴۴ درصد) و با سابقه کاری ۱۰ تا ۲۰ سال با ۴۸/۹۲ درصد، تشکیل داده‌اند.

^۱. Hames

در ادامه، به منظور استفاده از تکنیک‌های آماری ابتدا باید مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده از توزیع نرمال یا غیرنرمال برخوردارند، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید، که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیرها	آماره Z	سطح معناداری
توسعه حرفه‌ای کارکنان	۰/۶۴۰	۰/۳۱۱
آوای سازمانی	۰/۳۱۸	۰/۷۲۸
سرمایه روان‌شناختی	۰/۷۰۷	۰/۲۹۱

با توجه به جدول ۲، مقدار سطح معناداری برای تمامی متغیرها بیشتر از مقدار خطای ۰/۵۰ بوده و همچنین مقدار آماره Z کولموگروف اسمیرنوف نیز کمتر از مقدار ۱/۳۵ است. بنابراین می‌توان گفت که داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند، و برای آزمون فرضیات اول تا سوم از رگرسیون خطی می‌توان استفاده نمود.

سنجش روایی سازه، تشخیصی، همگرا و پایایی

در این بخش، ابتدا روایی سازه هر سه پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و سپس روایی همگرا و واگرا با استفاده از ضرایب MSV و AVE، مورد بررسی قرار گرفتند. در ادامه، جهت بررسی پایایی از آزمون آلفای کرونباخ و CR استفاده گردید. درنهایت، با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و آزمون سوبل به بررسی مدل مفهومی پژوهش پرداخته شد.

جدول ۳. بررسی روایی واگرا و همگرای متغیرهای پژوهش

متغیر	ابعاد	AVE	MSV
آوای سازمانی	تشویق	۰/۵۶۰	۰/۳۹۲
	امنیت	۰/۵۴۳	۰/۳۹۲
	کارآمدی	۰/۵۱۶	۰/۰۵۸
توسعه حرفه‌ای کارکنان	موارد آموزش	۰/۵۹۷	۰/۳۸۱
	کار تیمی	۰/۵۲۱	۰/۱۰۵
	مهارت سازمانی	۰/۵۹۲	۰/۳۸۱
	توسعه مسیر شغلی	۰/۵۷۹	۰/۰۷۶

۰/۳۶۴	۰/۵۳۷	توسعه روابط فردی	سرمایه روان‌شناختی
۰/۲۶۴	۰/۵۳۸	ارتباطات	
۰/۴۹۷	۰/۷۳۳	خودکارآمدی	
۰/۴۹۷	۰/۷۰۰	امیدواری	
۰/۲۱۰	۰/۵۷۱	تاب‌آوری	
۰/۱۵۷	۰/۶۵۷	خوش‌بینی	

با توجه به نتایج به‌دست آمده از جدول ۳، برای ابعاد متغیر آوای سازمانی، مقدار شاخص AVE برای هر سه بعد (تشویق، امنیت و کارآمدی) بیشتر از ۰/۵ به‌دست آمده است. بنابراین روایی همگرا برای هر سه بعد متغیر آوای سازمانی، مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین مقدار شاخص AVE برای هر سه بعد این متغیر بیشتر از مقدار شاخص MSV می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که روایی واگرا برای هر سه بعد متغیر آوای سازمانی، مورد تأیید است. از طرف دیگر، برای ابعاد متغیر توسعه حرفه‌ای کارکنان مقدار شاخص AVE برای هر شش بعد (موارد آموزش، کار تیمی، مهارت سازمانی، توسعه مسیر شغلی، توسعه روابط فردی و ارتباطات) بیشتر از ۰/۵ به‌دست آمده است. بنابراین روایی همگرا برای هر شش بعد متغیر توسعه حرفه‌ای کارکنان، مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین مقدار شاخص AVE برای هر شش بعد این متغیر (موارد آموزش، کار تیمی، مهارت سازمانی، توسعه مسیر شغلی، توسعه روابط فردی و ارتباطات) بیشتر از مقدار شاخص MSV می‌باشد. بنابراین روایی واگرا برای هر شش بعد متغیر توسعه حرفه‌ای کارکنان، مورد تأیید است. درنهایت، نتایج نشان داد که برای چهار بعد متغیر سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) مقدار شاخص AVE بیشتر از ۰/۵ بوده که بیشتر از مقدار شاخص MSV می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که روایی همگرا و واگرا برای ابعاد متغیر سرمایه روان‌شناختی نیز مورد تأیید است.

در ادامه، پایایی توسط سه معیار مورد سنجش قرار گرفت: (۱) ضرایب بار عاملی، (۲) آلفای کرونباخ، و پایایی ترکیبی (CR). بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند، که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن، از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. بنابراین مقدار ملاک برای مناسب بودن

ضرایب بارهای عاملی ۰/۴ می‌باشد. چنانچه پس از اجرای مدل، بار عاملی سؤالاتی کمتر از ۰/۴ شد، آن سؤال حذف می‌شود تا بررسی سایر معیارها تحت تأثیر آن قرار نگیرد. مطابق شکل‌های ۱ و ۲، تمامی بارهای عاملی سؤالات بیشتر از ۰/۴ است. ازاین‌رو، نیاز به حذف هیچ‌کدام نیست و می‌توان نتیجه گرفت که مدل، پایایی مناسبی دارد. پایایی ترکیبی نیز بیانگر میزان همبستگی سؤالات یک بعد به یکدیگر برای برازش کافی مدل‌های اندازه‌گیری را مشخص می‌کند، که مقدار آن باید بیشتر از ۰/۷ باشد (فورنر ولارکر^۱، ۱۹۹۱). جدول ۴ مقدار پایایی مرکب و آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۴. بررسی پایایی مرکب و آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیرها	ابعاد	پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ
آوای سازمانی	تشویق	۰/۸۸۴	۰/۸۸۴
	امنیت	۰/۸۷۶	۰/۸۷۷
	کارآمدی	۰/۸۶۴	۰/۸۹۱
توسعه حرفه‌ای	موارد آموزش	۰/۸۳۱	۰/۸۷۷
	کار تیمی	۰/۸۰۷	۰/۸۸۹
	مهارت سازمانی	۰/۸۵۲	۰/۹۰۲
	توسعه مسیر شغلی	۰/۸۹۱	۰/۷۹۴
	توسعه روابط فردی	۰/۸۷۳	۰/۹۵۲
	ارتباطات	۰/۸۵۱	۰/۹۶۵

ادامه جدول ۴. بررسی پایایی مرکب و آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

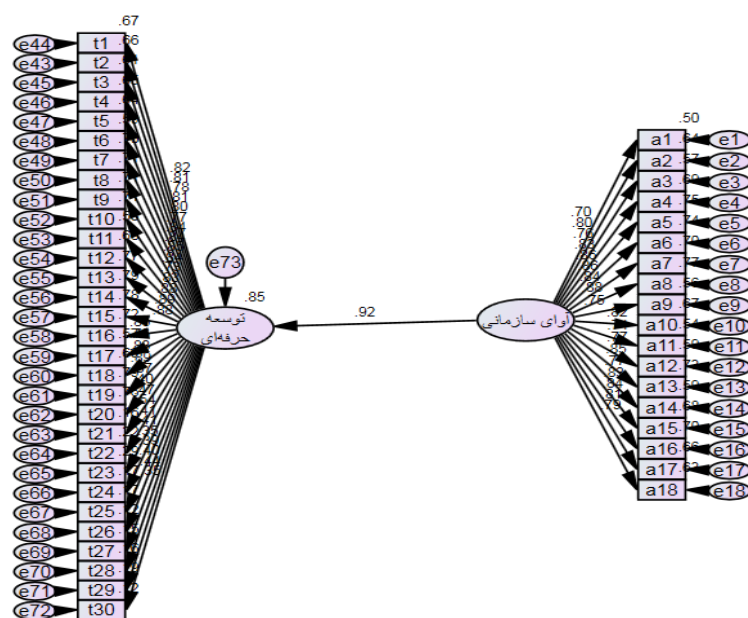
متغیرها	ابعاد	پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ
سرمایه روان‌شناختی	خودکارآمدی	۰/۹۴۳	۰/۹۲۲
	امیدواری	۰/۹۳۳	۰/۸۸۴
	تاب‌آوری	۰/۸۸۸	۰/۸۷۸
	خوش‌بینی	۰/۹۲۰	۰/۹۰۹

^۱. Fornell & Larcker

با توجه به جدول ۴، مقدار پایایی مرکب (CR) و آلفای کرونباخ برای کلیه ابعاد هر سه متغیر پژوهش، یعنی آوای سازمانی، توسعه حرفه‌ای کارکنان و سرمایه روان‌شناختی از مقدار ۰/۷ بزرگ‌تر است. بنابراین پایایی مرکب پرسشنامه‌ها، مورد تأیید می‌باشد.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

– فرضیه اول پژوهش: آوای سازمانی بر توسعه حرفه‌ای کارکنان تأثیر معناداری می‌گذارد. نتایج بررسی این فرضیه در نرم‌افزار AMOS در قالب شکل ۲ و جدول ۵ ارائه شده است.



شکل ۲. ضرایب مسیری برای فرضیه اول پژوهش

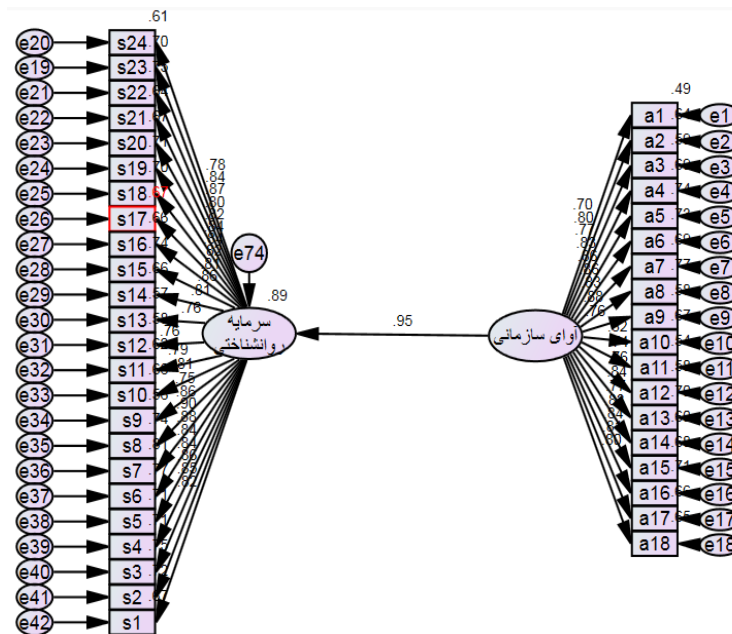
جدول ۵. معناداری ضرایب تحلیل مسیر برای فرضیه اول پژوهش

تأثیر	ضریب رگرسیون	S.E	نسبت بحرانی (C.R)	PVALUE	نتیجه
آوای سازمانی → توسعه حرفه‌ای کارکنان	۰/۹۲۲	۰/۰۹۱	۱۰/۶۶۶	***	تأیید

*** معناداری در سطح کمتر از ۰/۰۰۱

با توجه به شکل ۲ می‌توان نتیجه گرفت که ضریب مسیر متغیر آوای سازمانی در تأثیر بر توسعه حرفه‌ای کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی، معنادار می‌باشد. همچنین یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که ضریب رگرسیونی این مسیر با توجه به سطح معناداری به‌دست آمده که کمتر از ۰/۰۰۱ است، معنادار و برابر با مقدار ۰/۹۲۲ می‌باشد. درنهایت، نسبت بحرانی که حاصل تقسیم ضریب رگرسیونی بر خطای استاندارد است و برای معنادار بودن نباید در بازه $\pm ۱/۹۶$ قرار گیرد، در این فرضیه برابر با مقدار ۱۰/۶۶۶ به‌دست آمده است. بنابراین با توجه به مطالب گفته شده، می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که آوای سازمانی بر توسعه حرفه‌ای کارکنان، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

– فرضیه دوم پژوهش: آوای سازمانی بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان تأثیر معناداری دارد.



نتایج بررسی این فرضیه در نرم‌افزار AMOS در قالب شکل ۳ و جدول ۶ ارائه شده است.

شکل ۳. ضرایب مسیری برای فرضیه دوم پژوهش

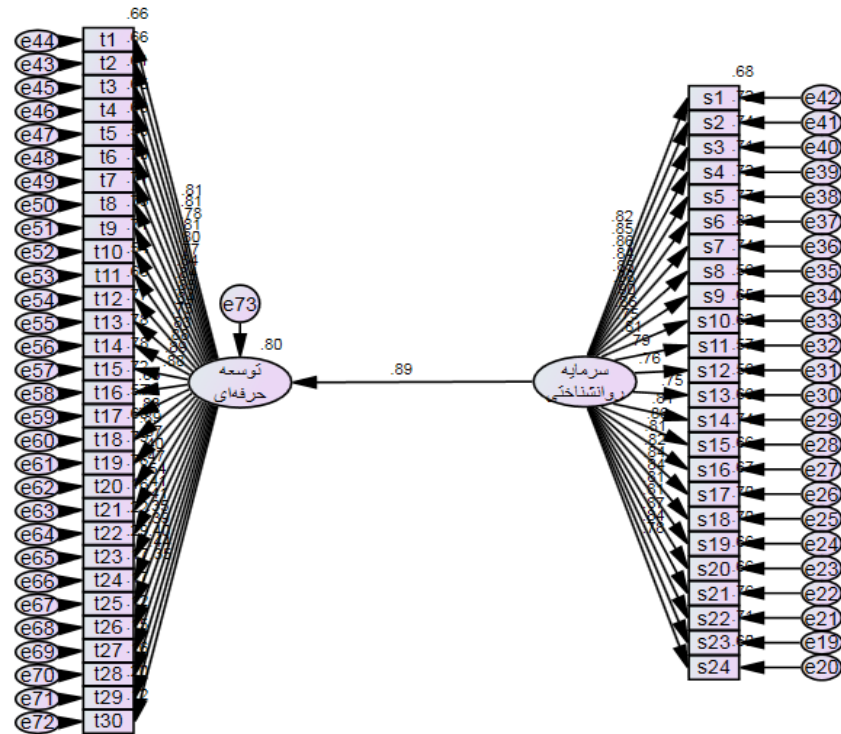
جدول ۶. معناداری ضرایب تحلیل مسیر برای فرضیه دوم پژوهش

تأثیر	ضریب رگرسیونی	S.E	نسبت بحرانی (C.R)	PVALUE	نتیجه
آوای سازمانی ← سرمایه روان‌شناختی	۰/۹۴۶	۰/۱۰۴	۱۱/۱۰۴	***	تأیید

*** معناداری در سطح کمتر از ۰/۰۰۱

با توجه به شکل ۳ می‌توان نتیجه گرفت که ضریب مسیر متغیر آوای سازمانی در تأثیر بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی، معنادار می‌باشد. همچنین یافته‌های جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب رگرسیونی این مسیر با توجه به سطح معناداری به‌دست آمده که کمتر از ۰/۰۰۱ است، معنادار و برابر با مقدار ۰/۹۴۶ می‌باشد. درنهایت، نسبت بحرانی نیز در این فرضیه برابر با مقدار ۱۱/۱۰۴ به‌دست آمده است. بنابراین با توجه به مطالب بیان‌شده، می‌توان گفت که آوای سازمانی بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان، تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد.

– فرضیه سوم پژوهش: سرمایه روان‌شناختی بر توسعه حرفه‌ای کارکنان تأثیر معناداری می‌گذارد. نتایج بررسی این فرضیه در نرم‌افزار AMOS در قالب شکل ۴ و جدول ۷ ارائه شده است.



شکل ۴. ضرایب مسیری برای فرضیه سوم پژوهش

جدول ۷. معناداری ضرایب تحلیل مسیر برای فرضیه سوم پژوهش

نتیجه	PVALUE	نسبت بحرانی (C.R)	S.E	ضریب رگرسیونی	تأثیر
تأیید	***	۱۲/۸۹۴	۰/۰۶۰	۰/۸۹۵	سرمایه روان شناختی → توسعه حرفه‌ای کارکنان

*** معناداری در سطح کمتر از ۰/۰۰۱

با توجه به شکل ۴ می‌توان نتیجه گرفت که ضریب مسیر متغیر سرمایه روان شناختی در تأثیر بر توسعه حرفه‌ای کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی، معنادار می‌باشد. همچنین یافته‌های جدول ۷ نشان می‌دهد که ضریب رگرسیونی این مسیر با توجه به سطح معناداری به‌دست آمده که کمتر از ۰/۰۰۱

است، معنادار و برابر با مقدار ۰/۸۹۵ می‌باشد. درنهایت، نسبت بحرانی نیز در این فرضیه برابر با مقدار ۱۲/۸۹۴ به‌دست آمده است. بنابراین با توجه به مطالب بیان‌شده، می‌توان گفت که سرمایه روان‌شناختی بر توسعه حرفه‌ای کارکنان، تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد.

– فرضیه چهارم پژوهش: سرمایه روان‌شناختی در ارتباط بین آوای سازمانی و توسعه حرفه‌ای کارکنان نقش واسطه‌ای دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون سوبل استفاده گردید. آزمون سوبل رویکرد حاصل‌ضرب ضرایب، روش دلتا یا رویکرد نظریه نرمال هم نامیده شده است. آزمون سوبل برای انجام استنباط در مورد ضریب اثر غیرمستقیم ab ، بر همان نظریه استنباط مورد استفاده برای اثر مستقیم مبتنی است. اثر غیرمستقیم ab یک برآورد خاص نمونه از اثر غیرمستقیم در جامعه ($TaTb$) است، که در معرض واریانس نمونه‌گیری قرار دارد. با داشتن برآوردی از خطای استاندارد ab و با فرض نرمال بودن داده‌ها و توزیع نمونه‌گیری ab می‌توان یک p -value برای ab به‌دست آورد. به‌طور کلی، در آزمون سوبل می‌توان از تخمین نرمال برای بررسی معناداری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می‌توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت ab به خطای استاندارد آن؛ به عبارت دیگر، مقدار Z -Value را از رابطه ۱ به‌دست می‌آید.

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

رابطه ۱. فرمول برآورد مقدار Z -Value

a: ضریب مسیر میان متغیر آوای سازمانی و سرمایه روان‌شناختی

b: ضریب مسیر میان متغیر سرمایه روان‌شناختی و توسعه حرفه‌ای کارکنان

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر آوای سازمانی و سرمایه روان‌شناختی

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر سرمایه روان‌شناختی و توسعه حرفه‌ای کارکنان

این برآوردگر حاصل‌ضرب مجذور خطاهای استاندارد را از دو عبارت اول معادله کم می‌کند. به

دلیل اینکه در برآورد گودمن^۱ امکان منفی شدن خطای معیار وجود دارد، استفاده از آن توصیه نمی‌شود. با در نظر گرفتن سطح خطای ۰/۵۰ اگر مقدار Z از ۱/۹۶ بزرگ‌تر باشد، نتایج مورد تأیید است و اگر کوچک‌تر باشد، می‌توان ادعا نمود که متغیر سرمایه روان‌شناختی رابطه بین آوای سازمانی و توسعه حرفه‌ای کارکنان را واسطه‌گری نمی‌کند.

$$z - value = \frac{0.922 \times 0.895}{\sqrt{(.895^2 \times .091^2) + (.922^2 \times .06^2) + (.091^2 \times .06^2)}} = 8.381$$

بر اساس نتایج آزمون سوبل، مقدار آماره $z - value$ در سطح معناداری کمتر از ۰/۵۰ به دست آمد. بنابراین فرضیه چهارم نیز مورد تأیید قرار گرفت و می‌توان گفت که سرمایه روان‌شناختی در ارتباط بین آوای سازمانی و توسعه حرفه‌ای کارکنان، نقش واسطه‌ای دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی آزمون فرضیه اول پژوهش با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری حاکی از آن بود که متغیر آوای سازمانی بر توسعه حرفه‌ای کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی، تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. یافته‌های این بخش از پژوهش با یافته‌های مطالعات ژانگ و همکاران (۲۰۱۴) که رابطه بین این دو متغیر را بررسی و تأیید نموده بودند، همخوانی دارد. از این رو می‌توان گفت که آوای سازمانی رفتاری فرا وظیفه‌ای است که اختیاری و آگاهانه بوده و خارج از انتظارات شغلی کارکنان است، که در نهایت منجر به توسعه در تمامی جهات می‌شود، و در این پژوهش نیز آوای سازمانی باعث افزایش توسعه حرفه‌ای کارکنان گردید. در ادامه، بررسی آزمون فرضیه دوم پژوهش نشان داد که آوای سازمانی بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی، تأثیر مثبت و معناداری دارد، که با یافته‌های حاصل از تحقیقات احمدی و همکاران (۱۳۹۸)، و درخشان (۱۳۹۶) که به این نتیجه رسیدند، بین سرمایه روان‌شناختی با آوای سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد کرمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همسو می‌باشد. در تبیین یافته‌های این بخش از پژوهش می‌توان بیان گفت، در صورتی که کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی احساس کنند که مدیران دانشگاه از شنیدن پیشنهادها مفید آنان خوشحال خواهند شد، نسبت به دانشگاه احساس تعهد بیشتری پیدا می‌کنند

¹. Goodman

و برای موفقیت دانشگاه تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهند، که این امر در نتیجه منجر به افزایش اعتمادبه‌نفس، خودکارآمدی، خوش‌بینی و امیدواری نسبت به آینده در این کارکنان می‌گردد؛ اما اگر کارکنان احساس کنند که از نظراتشان استقبال نمی‌شود و در صورت بازگو کردن عقایدشان، علیه آنان سوگیری به‌عمل خواهد آمد، ترجیح می‌دهند که حالت تدافعی گرفته و موضع سکوت اختیار نمایند.

بررسی آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی بر توسعه حرفه‌ای کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی، تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. بنابراین می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که وقتی افراد از سرمایه روان‌شناختی بالایی برخوردار باشند، یا به عبارت دیگر وقتی افراد احساس خودکارآمدی داشته باشند و نسبت به موفقیت در آینده خوش‌بین و امیدوار باشند، این احتمال وجود دارد که هم رغبت و انگیزه بیشتری برای بیان دیدگاه‌ها و مطرح کردن پیشنهادهای و انتقادات خود خواهند داشت و هم اینکه از احساس امنیت و آرامش خاطر بیشتری نیز برخوردار خواهند بود؛ چرا که این افراد خوش‌بین هستند و کمتر از نامایمات احتمالی، رنجیده خاطر می‌شوند. علاوه بر این، افرادی که خوش‌بین و مثبت‌گرا هستند و به توانایی‌های خود نیز اعتماد دارند، با مشارکت و حضور فعال خود در صحنه‌های سازمانی، احتمال موفقیت و کارآمدی تصمیمات را نیز افزایش می‌دهند. بنابراین می‌توان گفت که سرمایه روان‌شناختی از طریق فراهم آوردن زمینه انگیزش، امنیت خاطر و توانمندسازی افراد، بر توسعه حرفه‌ای کارکنان تأثیرگذار می‌باشد. درنهایت، بررسی آزمون فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی در ارتباط بین آوای سازمانی و توسعه حرفه‌ای کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی، نقش واسطه‌ای دارد. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های پژوهش صفاری زنجانی و همکاران (۱۳۹۶) که بیان کردند، بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و خودکارآمدی آنان و همین‌طور بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و قدرت مدیران رابطه معناداری وجود دارد، همسو می‌باشد. در تبیین نتایج این بخش از پژوهش می‌توان این‌گونه استدلال نمود که سرمایه روان‌شناختی از طریق فراهم آوردن زمینه مهارت، روابط و کار تیمی، بر توسعه حرفه‌ای کارکنان تأثیرگذار می‌باشد. از سوی دیگر، سرمایه روان‌شناختی خود تحت تأثیر انواع جوهای سازمانی، از جمله جو اخلاقی قرار می‌گیرد؛ چرا که نمی‌توان انتظار امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری افراد را داشت، مگر آن‌که جو حاکم بر سازمان، یک جو عدالت‌محور، مبتنی بر نوع‌دوستی، مبتنی بر

ارزش‌های والا و پایبند به احترام به شأن انسان باشد. به بیان دیگر، چنانچه جو اخلاقی سازمان به‌گونه‌ای باشد که کارکنان احساس کنند که سازمان با آن‌ها منصفانه برخورد می‌کند، به آن‌ها در جهت رفع مشکلات و توسعه حرفه‌ای‌شان کمک می‌کند، به منافع آن‌ها اهمیت می‌دهد، و به آن‌ها فقط به‌عنوان ابزاری برای رسیدن به منافع سازمانی نمی‌نگرد، به احتمال زیاد کارکنان نیز نسبت به آینده خوش‌بین خواهند بود و مشارکت بیشتری در تصمیم‌گیری‌های سازمانی خواهند داشت. با این توضیحات می‌توان گفت که سرمایه روان‌شناختی از یکسو تحت تأثیر آوای سازمانی است و از سوی دیگر، بر توسعه حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین قابل انتظار است که نتایج پژوهش حاکی از نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در افزایش ارتباط بین آوای سازمانی و توسعه حرفه‌ای کارکنان باشد.

منابع

- احمدی، غزل؛ نیاز آذری، کیومرث؛ صالحی، محمد (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش سرمایه روان‌شناختی بر سکوت و آوای سازمانی در دانشگاه آزاد استان مازندران. *فصلنامه توسعه آموزش جندی*، ۱۰، ۲۱-۱۱.
- افخمی اردکانی، مهدی؛ خلیلی صدرآبادی، افسر (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و سکوت کارکنان دانشی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۵(۱۲)، ۳۹-۲۹.
- بازی، قاسم (۱۳۹۴). *بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان با کار تیمی و توسعه حرفه‌ای از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه همدان.
- برجعی، احمد (۱۳۹۶). مدل تأثیر انگیزه تحصیلی با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی بر موفقیت تحصیلی. *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، ۹(۲۳)، ۱۹-۱.
- پورصادق، ناصر؛ فروزان، حمید (۱۳۹۶). بررسی رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی (مورد مطالعه: دانشجویان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر). *فصلنامه علمی-پژوهشی آموزش علوم دریایی*، ۴(۴۹)، ۵۳-۴۵.
- خلیفه سلطانی، حشمت؛ والی، فرزانه؛ صحت، سعید (۱۳۹۳). تأثیر سرمایه روان‌شناختی مثبت مدیران بر بهبود عملکرد کارکنان: مطالعه‌ای در شرکت بیمه ملت شهر تهران. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۹(۳۳)، ۶۸-۴۷.
- درخشان، مژگان (۱۳۹۵). پیش‌بینی آواز سازمانی از طریق جو اخلاقی و سرمایه روان‌شناختی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲(۲)، ۴۶-۳۷.
- دوستار، محمد؛ اسماعیل‌زاده، محمد (۱۳۹۲). عدالت سازمانی و تأثیر آن بر آوا و عملکرد کارکنان. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۳(۷۲)، ۱۶۳-۱۴۳.

- سپهوند، ر؛ عارف نژاد، م. ۱۳۹۶. اثر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر قابلیت استخدام کارکنان با نقش میانجی سرمایه مسیر شغلی (مطالعه موردی: ترخیص کاران گمرک شهید رجایی هرمزگان). مدیریت دولتی، ۹(۴)، ۶۸۷-۷۰۸.
- سلیمانی، نادر؛ میرزائی، خداداد (۱۳۹۷). الگوی نقش مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در رضایت از زندگی و انگیزه پیشرفت تحصیلی دانشجویان دانشگاه‌های پیام نور غرب استان اصفهان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۱۲(۲)، ۱۲۵-۱۴۴.
- شجاعی، محمدحسین (۱۳۹۴). آوا و سکوت سازمانی: مفاهیم، محرک‌ها و پیامدها. کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری، علوم انسانی و بانکداری اسلامی، تهران، ۱-۱۱.
- صفاری زنجانی، ناصر؛ کاظم‌زاده بیطالی، مهدی؛ حسنی، محمد؛ نمازپور، منصوره (۱۳۹۶). رابطه بین توسعه حرفه‌ای کارکنان با خودآرآمدی آنان و نوع قدرت مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه. فصلنامه خط‌مشی‌گذاری عمومی، ۸(۳)، ۱-۱۲.
- عاشقی، حسن؛ قهرمانی، محمد (۱۳۹۵). تدوین برنامه توسعه حرفه‌ای مدیران و کارکنان شعب در حوزه بانکی و پولی (مورد بانک توسعه تعاون). فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۳(۱۱)، ۱-۲۰.
- عبدی، رضا؛ کاظم‌زاده، مهدی؛ اسدالهی، ساسان (۱۳۹۴). نقش تعاملی سرمایه روان‌شناختی و هویت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و استرس شغلی، فصلنامه پژوهش‌های نوین روان‌شناختی، ۱۰(۴۰)، ۱۵۵-۱۷۰.
- فرخ، مجتبی؛ مسلمانی نوش‌آبادی، غلامحسین (۱۳۹۶). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق نقش میانجی آوا و سکوت سازمانی در بانک‌های تجاری. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۱(۴)، ۷۳-۹۹.
- ۱۴- قدم‌پور، عزت‌الله؛ زندکریمی، مریم؛ صحرایی بیرانوند، مهدی؛ قارلقی، سجاد (۱۳۹۶). بررسی رابطه میان رهبری اخلاقی و سکوت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در میان مدیران مدارس، فصلنامه خانواده و پژوهش، ۳۵، ۱۰۵-۱۲۴.
- یمنی دوزی سرخابی، محمد (۱۳۹۷). تأملی در فعالیت‌های علمی در دانشگاه‌ها از نگاه پیر بوردیو. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۴(۳)، ۱-۲۲.

References

- Bayrak Kok, S., Sarikaya, M., & Coban, H. (2016). Organizational Voice Behaviour and its Investigation in Terms of Organizational Variables. *European Scientific Journal*, 12(35), 16-33.
- Bolger, R., & Somech, A. (2019). Psychological Capital, Team Resources and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Psychology*, 153(8).
- Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). Leadership Behavior and Employee Voice: Is the Door Really Open? *Academy Of Management Journal*, 50, 225-241.
- Fang, Y. C., Chen, J. Y., Wang, M. J., & Chen, C. Y. (2019). The Impact of Inclusive Leadership on Employees' Innovative Behaviors: The Mediation of Psychological Capital.
- Hirschman, A. O (1970). *Exit, voice and loyalty: Responses to decline in firms, organizations and states*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Liu, D., Wu, J., & Ma, J. C. (2009). Organizational silence: A survey on employees working in a telecommunication company. *International Conference on Computers & Industrial Engineering*, Troyes
- Luthans, F., Norman, S. N., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate–Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238
- Morrison, E. (2014). Employee voice and silence. *The Annual Review of Organizational Psychology and organizational behavior*, 1, 173-197
- Sweetman, D. S., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2010). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 4-13

- Whiteside, D. B., & Barclay, L. J. (2012). Echoes of Silence: Employee Silence as a Mediator between Overall Justice and Employee Outcomes. *Journal of business ethics*, 108, 1-16.
- Zhan, Y., Huai, M. Y., & Xie, Y. H. (2016). Paternalistic leadership and employee voice in China: A dual process model. *The Leadership Quarterly*, 26, 25-36.