

ارزیابی میزان سرمایه روان شناختی معلمان و بررسی تاثیر آن بر تمایل به پذیرش تغییرات سازمانی

(مورد مطالعه: مدارس دوره دوم متوسطه شهرستان مراغه)

سعید جمالی روش^۱، مجید واحدی^۲

(۱) کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

(۲) استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

* مسئول: Jamalis333@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله ۱۴۰۱/۰۵/۰۳

تاریخ دریافت مقاله ۱۳۹۶/۱۱/۰۱

چکیده

هدف این تحقیق ارزیابی میزان سرمایه روان شناختی معلمان و بررسی تاثیر آن بر تمایل به پذیرش تغییرات سازمانی آنان است. روش پژوهش از نوع توصیفی است. جامعه آماری معلمان دوره دوم متوسطه شهرستان مراغه می باشد که تعداد آنها ۳۵۸ نفر است که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای با استفاده از فرمول کوکران ۱۸۶ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه سرمایه روان شناختی لوتانز و همکارانش (۲۰۰۷) و پرسشنامه تمایل به پذیرش تغییر سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳) می باشد که روایی آن توسط استادان و پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸۷ و ۰/۸۹۸ اندازه گیری شد. برای توصیف داده های آماری از روش آمار توصیفی و برای آزمون فرضیه های پژوهش از آزمون های t تک گروهی و آزمون تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از فن تحلیل مسیر توسط نرم افزار لیزرل استفاده گردید. نتایج نشان داد میزان سرمایه روان شناختی معلمان در مدارس دوره دوم متوسطه شهرستان مراغه بالاتر از حد متوسط ارزیابی می شود؛ همچنین سرمایه روان شناختی معلمان و ابعاد آن بر تمایل به پذیرش تغییرات سازمانی از سوی آنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

کلید واژه گان: سرمایه روان شناختی، تمایل به تغییر، معلمان.

مقدمه

است که عمدتاً گرایش آن به سمت حرکت از وضعیتی نسبتاً نامطلوب به سمت وضعیتی مطلوب تر است (اردلان و همکاران، ۱۳۹۴). اهمیت تغییر به عنوان یک فلسفه ضروری که سازمانها درمقابل با عدم اطمینان زیادی که از ویژگیهای برجسته ی محیطی نشات می گیرد، پذیرفته شده است (فیراث^۱، ۲۰۱۸). از طرفی از آنجاییکه جهان در حال تغییر و تحول است سازمانها برای جلوگیری از فنا شدن خود و حفظ موقعیت خود در مقابل رقبا نیاز به تغییر دارند؛ اما متأسفانه در کشورهای جهان سوم، کارکنان به دلیل عدم آگاهی از آینده در مقابل تغییرات سازمانی به انحای مختلف مخالفت می ورزند (برومند، ۱۳۹۴). در این میان آنچه مهم است این است که با مدیریت صحیح، تغییر را به

عصری که در آن زندگی می کنیم، رقابتی بوده و محیط بیرونی، بسیار پیچیده، ناپایدار و غیرقابل پیش بینی است. سازمانها نمی توانند به روال گذشته عمل نمایند و کارکنان، سازمانها و اجزای آن باید انعطاف پذیر بوده و قابلیت تطبیق و سازگاری را داشته باشند. از این رو تغییر در سازمانها فراگیر شده و به طور دائم اتفاق می افتد و اغلب نیز با سرعت زیادی همراه است (بارانی و همکاران، ۱۳۹۹). موضوع تغییر، یکی از موضوعاتی است که در ادبیات مدیریت دقت نظر دیگران را جلب کرده است، به ویژه در دهه ۱۹۹۰ میلادی رویداد «تغییر» به صورت موضوع خیلی مهم زندگی شخصی و سازمانی درآمده است (امیرکبیری، ۱۳۹۴)؛ در واقع تغییر نوعی تبدیل وضعیت

^۱. Firas

یافته را هورنبرونگ و روسیو^۲ (۲۰۰۷) نیز در مطالعات خود این چنین بیان می دارند که در صورتی که کارکنان احساس نمایند، در اثر تغییرات جدید اختیارات بیشتری در نحوه انجام وظایف خود خواهند داشت، مقاومت کمتری در برابر تغییرات جدید از خود نشان خواهند داد (مصلح و یاری بوزجانی، ۱۳۹۴). به عبارت دیگر، در چنین مواقعی کارکنان تلاش مینمایند مقایسه های بین مزایا و هزینه هایی که در اثر تغییرات جدید متحمل می شوند انجام دهند و در صورتی که مزایای حاصل از تغییرات جدید بیش از هزینه های آن باشد تغییرات را پذیرفته و در صورتی که هزینه های آن بیش از منافع آن باشد در مقابل آن مقاومت می نمایند (شیوم و همکاران، ۲۰۰۸). آلبرخت (۲۰۰۳) شاخص هایی همچون حمایت از تغییر و نوآوری، پیگیری راه حلها جهت انجام بهتر امور سازمانی، انتقاد از روشهای سنتی و پیگیری روشهای جدید، پذیرش اشتباهات کاری و توقف فعالیتهای نادرست و تلاش در جهت ایجاد فضای لازم برای پذیرش تغییر سازمانی و ایده های جدید را به عنوان شاخص مهم و اساسی در تمایل به پذیرش تغییرات سازمانی از سوی کارکنان مطرح نمود (آلبرخت، ۲۰۰۳). تنها زمانی تغییر به صورت موفقیت آمیز رخ می دهد که کارکنان از روی میل و علاقه برای تأمین هدف های جدید، از صرف وقت و نیروی مورد نیاز دریغ نکنند، هر نوع سختی و تنش روانی را تحمل نمایند و به اصطلاح در راه تأمین این هدف ها از خود گذشتگی کنند (دفت^۳، ۱۳۹۸). از سوی دیگر اجرای یک برنامه تغییر به صورت موفقیت آمیز، مستلزم انگیزش کارکنان و مشارکت موثر آنها در اجرای برنامه مذکور است؛ چرا که مقاومت آنها در برابر تغییر، به هر نحوی مانعی بر سر راه اجرای تغییرات سازمانی خواهد بود (رابین و سنسیا^۴، ۲۰۱۱).

در سازمانهای دولتی مانند مدارس ایجاد تغییرات در فن آوری، ساختار و تغییرات اجتماعی و مالی به دلیل فشارهای خارجی توسط محیط آنها به وجود می آید (لوین^۵، ۱۹۹۳)؛ اما این تغییرات برای حفظ ثبات مدارس و ایجاد بهبود در آموزش

از دیدگاه روانشناسان اصولاً هر تغییری برای فرد ایجاد استرس می کند بنابراین اولین واکنش طبیعی در برابر تغییر واکنشی منفعلانه و حتی منفی خواهد بود. علت این امر می تواند ناشی از عدم شناخت فواید تغییرات سازمانی از سوی کارکنان و برخی نیز تغییر را به عنوان تهدید محسوب می کنند (نوروزی و نوروزی، ۱۳۹۴). تفکر تغییر و نوآوری و تمایل به تغییر و اهمیت آن در اکثر سازمانهای تولیدی و خدماتی و آموزشی کشور ما هنوز شناخته نشده است. این موضوع یکی از امور بسیار اساسی است که باید مورد توجه مدیران ارشد قرار بگیرد. بعلاوه، ترویج این تفکر در بین کارکنان سازمانها و تشویق آنان در جهت ارائه راه حل های نو و خلاقیت ضروری است (نجف بیگی، ۱۳۹۳). اجرای یک برنامه تغییر به صورت موفقیت آمیز، مستلزم انگیزش کارکنان و مشارکت موثر آنها در اجرای برنامه مذکور است؛ چرا که مقاومت آنها در برابر تغییر، به هر نحوی مانعی بر سر راه اجرای تغییرات سازمانی خواهد بود. از مجموع این مباحث چنین برداشت می شود که منابع انسانی سازمان، مهمترین عامل در موفقیت و یا شکست برنامه های تغییر سازمانی است (حسین پور، کرای، نصیری و حسین پور، ۱۳۹۷). در رابطه با تغییر مدیران امروزی با دو مساله ی اساسی روبرو هستند؛ مساله ی اول این است که چگونه سازمان خود را در جهتی توسعه دهند که بهتر بتوانند با تغییرات و تحولات محیط هماهنگ شود و مساله ی دوم این که چگونه انرژی و منابع انسانی سازمان را در جهتی هدایت کنند که ضمن تحقق هدف های سازمان را در جهتی هدایت کنند که ضمن تحقق هدف های سازمان و انجام ماموریت های سیستم نیازهای کارکنان نیز تأمین شود (کرامتیان و شاه قلیان، ۱۳۹۹).

یکی از مهم ترین مسائل مطرح در این زمینه، کاستن مقاومت افراد در مقابل تغییر، و پس از ایجاد آن، تعهد و تمایل به پذیرش تغییر است (قاسمی و بیک زاد، ۱۳۹۴). هنگامی که کارکنان چنین پندارند که تغییرات جدید موجب افزایش حجم کار آنها خواهد شد، در مقابل آن مقاومت و در مقابل، هنگامی که تغییرات جدید را موجب افزایش اختیارات خود بدانند از آن استقبال می نمایند (جرامیلو و همکاران^۱، ۲۰۱۲). مشابه همین

² - Hornung and Rousseau

³ - Shum and et al

⁴ - Daft

⁵ - Robyn & Cynthia

⁶ - Levin

¹ - Jaramillo and et al

دارایی ها و منابع در دسترس که برای یک نیاز خاص مورد استفاده قرار می گیرند. بر این اساس، تاکنون سه نوع سرمایه ی مهم؛ یعنی سرمایه های مالی، انسانی و اجتماعی مورد توجه پژوهشگران سازمانی بوده است. سرمایه ای را که شکل فیزیکی دارد، نظیر پول، ماشین الات، تجهیزات، زمین و ساختمان و نظایر آن و بدین وسیله به سرمایه ی صنعتی بدل شده و در تولید کالاها و خدمات مورد استفاده قرار می گیرد، سرمایه ی مالی / اقتصادی نامیده می شود (حضور، صالحی، دانایی فرد و نجاری، ۱۳۹۱). بر اساس دیدگاه الارکان و بورینگ^۴ (۲۰۱۳) سرمایه روان شناختی شاخص های روانشناسی مثبت گرایی می باشد که با ویژگیهایی از قبیل باور فرد به توانایی هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می شود (اعراب شیبانی و همکاران، ۱۳۹۵). سرمایه روانشناختی به صورت باور فرد به تواناییهایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف شده (قربانی و همکاران، ۱۳۹۹) و با ویژگیهایی چون داشتن اعتماد به نفس لازم و تلاش برای موفقیت در کارهای چالش انگیز (خودکارآمدی)، ایجاد اسنادی مثبت در مورد موفقیت در زمان حال و در آینده (خوش بینی)، پافشاری در رسیدن به اهداف و به هنگام لزوم تغییر دادن مسیرهای رسیدن به اهداف (امید) و هنگام مواجهه با مشکلات و سختی ها، تحمل کردن (تاب آوری) و بازگشت به جای اول برای دستیابی به موفقیت (لوتانز، بروس، آوولیو، جمیز، آوری، ۲۰۰۷) مشخص می شود. از نظر لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) سرمایه روانشناختی سازه ای ترکیبی و به هم پیوسته است که چهار مولفه ادراکی شناختی یعنی خودکارآمدی^۵، خوش بینی^۶، امیدواری^۷ و تاب آوری^۸ را در بر دارد (لوتانز، نورمن و آوی، ۲۰۰۸؛ لائورا و همکاران^۹، ۲۰۱۲). امید توانایی شخص برای هدف گذاری، تجسم و مسیرهای لازم برای رسیدن به هدفها و داشتن انگیزه لازم در جهت رسیدن به آن هدفها است. خوش شیبانی

مؤثر لازم است. این تغییرات شامل مواردی مانند تغییر در الگوهای تدریس مدارس، برنامه درسی، متغیرهای مختلف مدیریتی، برنامه های جدید آموزشی و گروهی برای دانش آموزان و معلمان با داشتن زمینه های مختلف می شود. به منظور ایجاد این چنین تغییراتی در مدارس، نیاز به انعطاف پذیری معلمان است که قادر به هماهنگی با تغییرات سازمانی در زمان تغییر باشند. در کشور ما با توجه به تمرکز آموزش و پرورش و ایجاد تغییرات سازمانی از بالا به پایین و از طرف دیگر تغییرات سریع در ماهیت فناوری و افزایش تقاضا برای آموزش و پرورش معلمان و مدیران مدارس باید آمادگی همیشگی برای تغییر و پذیرش آن را داشته باشند. با این حال تمایل مدارس به انجام تغییرات موفق در مدرسه نیاز به باز بودن معلمان برای تغییر دارند (عبداللهی و نوده پشنگی، ۱۳۹۳). علاوه بر این، نگرش نسبت به تغییر باید با ویژگی های شخصیتی معلمان نیز همخوانی داشته باشد (وانبورگ و باناس^۱، ۲۰۰۰). نگرش نسبت به تغییر را به شناخت فرد در مورد تغییر، واکنش های عاطفی نسبت به آن و تمایل به تغییر تعریف نموده اند (الیزور و گاتمن^۲، ۱۹۷۶). جهت گیری تغییر هم اشاره به تمایل یا عدم تمایل افراد سازمان برای تغییرات منجر به بهبود فرد یا گروه است (کارنی و اسمیت^۳، ۲۰۰۹)، و باز بودن به تغییرات اشاره به تمایل به حمایت از تغییر و عاطفه و علاقه مثبت در مورد عواقب بالقوه تغییر است (وانبورگ و باناس، ۲۰۰۰).

عوامل بسیاری بر تمایل معلمان به پذیرش تغییرات سازمانی مؤثر بوده و با آن مرتبط می باشد که در پژوهش حاضر سعی گردیده است تا میزان سرمایه روان شناختی معلمان ارزیابی و تاثیر آن بر تمایل آنان به پذیرش تغییرات سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. امروزه پس از سرمایه فیزیکی (پول، نیروی کار، ماشین آلات) سرمایه انسانی (دانش، مهارتها و تجربه های کارکنان) و در نهایت سرمایه اجتماعی به عنوان مجموعه شبکه روابط فرد با دیگر افراد، سرمایه روان شناختی را میتوان به عنوان مبنای مزیت رقابتی پایدار در سازمانها در نظر گرفت. از نظر لوتانز و همکارانش (۲۰۱۰) واژه سرمایه اشاره دارد به ارزش

4- Alarcon, Bowling

5 - Self-efficacy

6 - Optimism

7 - Hope

8 - Resiliency

9 - Laura

1 - Wanberg & Banas

2 - Elizur, D. & Guttman

3 - Kearney, S., & Smith

پارک، یون، کیم و جو^۵؛ لی، دای^۶ و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین نتایج تحقیق های انجام شده نشان می دهد سرمایه روانشناختی بر عملکرد کارکنان (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷)، رفتار شهروندی سازمانی (مورفی^۷، ۲۰۱۴؛ شیبیر و همکاران^۸، ۲۰۱۴؛ قادر و جفری^۹، ۲۰۱۴)، افزایش و ایجاد نوآوری (رگو و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۲)، رفتار نوآورانه کارکنان (جفری^{۱۱}، ۲۰۱۲)، تعهد کارکنان به تغییرات سازمانی و بهبود عملکرد سازمانی و کسب مزیت رقابتی (عباس و راجا^{۱۲}، ۲۰۱۱)، مشارکت و عملکرد سازمانی (هادگز^{۱۳}، ۲۰۱۰)، تاثیر مثبت و معنی داری دارد؛ این در حالی است که نتایج تحقیق ها نشان می دهد که سرمایه روانشناختی بر مقاومت کارکنان در برابر تغییر (بیل استاروز و کول^{۱۴}، ۲۰۱۳) تاثیر منفی دارد. پژوهش های داخلی نیز نشان دادند که سرمایه روانشناختی بر اشتیاق شغلی (آل طه و اکبری، ۱۴۰۰)، آمادگی فردی برای تغییر (ثانی و همکارانش، ۱۳۹۷) تعهد به تغییر و خودکارآمدی تغییر (زاهدبابلان و کریمیان پور، ۱۳۹۶)، سرمایه اجتماعی معلمان زن مدارس ابتدایی (قشقایی زاده، ۱۳۹۵)، رضایت شغلی کارکنان (بریمانی و همکارانش، ۱۳۹۴) عملکرد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی (نجاری و همکارانش، ۱۳۹۲) تاثیر مثبت و معنی داری دارد همچنین نتایج تحقیق ها نشان می دهد برخورداری از رویکردی بازارگرایانه به محیط درونی سازمان و ابعاد نظام پاداش دهی و توسعه کارکنان (مصلح و اله یاری بوزجانی، ۱۳۹۴)، اعتماد به سرپرست و تعهد سازمانی (عریضی و براتی، ۱۳۹۲) تاثیر مثبت بر تمایل کارکنان به پذیرش تغییرات سازمانی دارد این در حالی است که نتایج تحقیق عبدالهی و علیجان نوده پشنگی (۱۳۹۳) نشان داد بدبینی سازمانی اثر منفی بر جهت گیری به سمت تغییر معلمان دارد با بررسی ادبیات و پیشینه تحقیق مشخص گردید که تحقیقهای معدودی به بررسی

به اسنادهای علی مثبت اشاره می کند و روشی است که در آن افراد وقایع مثبت و منفی را تبیین می کنند و انتظار نتیجه مثبت دارند. تا باوری، ظرفیت فرد برای پاسخ دادن و حتی شکوفا شدن در شرایط فشارزای مثبت یا منفی است و خودکارآمدی به اطمینانی که افراد به توانایی های خود برای انجام یک تکلیف خاص دارند، اشاره می کند (اسکاری و همکاران، ۲۰۱۰؛ پورمیرغفاری و همکاران، ۱۴۰۰).

نتایج پژوهش های انجام شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت گرا حاکی از آن است که ظرفیتهای روانشناختی در محیط کار (از قبیل عاطفه مثبت، سرزندگی، خوشبینی و اعتماد سازمانی) در کنار هم و در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل میدهند که در هریک از این متغیرها، نمایان است (اووی و همکاران، ۲۰۰۶). برخورداری از سرمایه روان شناختی باعث افزایش خلاقیت و بروز نوآوری بیشتر از سوی افراد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷)، و شناسایی سرمایه روان شناختی افراد، به عنوان ابزاری برای پرورش نوآوری آنها در نظر گرفته می شود (جافری^۱، ۲۰۱۲) همچنین برخورداری از سرمایه روانشناختی افراد را قادر می سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت های استرس زا، 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، لذا اینگونه افراد دارای سلامت روانشناختی بالاتری نیز هستند (روبینز و میل^۲، ۱۹۹۸).

پژوهش ها نشان داده اند سرمایه روان شناختی با طیف متنوعی از متغیرها نظیر عملکرد، تعهد و رضایت (پترسون و بیرون^۳، ۲۰۰۷)، اضطراب، فشار ادراک شده (یوکول-گانیرون^۴، ۲۰۱۲) توانایی مقابله با فشارها و مشکلات (یوسف و لوتانز، ۲۰۰۷)، رفتارهای جستجو گرانه، شادکامی و بهزیستی (آوی، لوتانز، اسمیت و پلمر، ۲۰۱۲) دارای رابطه است. همچنین نتایج نشان داده اند که سرمایه روانشناختی با بهره وری و بهزیستی کارکنان و روابط خلاقانه رهبری و کارکنان رابطه دارد (حمیدی بینابج، ۱۳۹۶؛ گودرزی، جلالی فراهانی و صابری، ۱۳۹۸؛

5- Park, Yoon, Kim, Joo

6 - Li, Dai,

7 . Murthy

8 . Shabir et al

9 . Qadeer & Jaffery

10 -Rego et al

11- Jafri et al

12 - Abbas & Raja

13 -Hodges

14 . Beal , Stavros and Cole

1 - Jafri

2 - Robbins & Millet

3 - Peterson & Byron

4 - Ucol-Ganiron

روش شناسی

تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر جمع آوری داده ها، پیمایشی از گروه تحقیق های توصیفی باشد. جامعه آماری کلیه معلمان مدارس دوره دوم متوسطه شهرستان مراغه (۳۵۸ = N) می باشد که در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ فعالیت آموزشی داشته اند. حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۱۸۶ نفر به دست آمد. برای انتخاب نمونه آماری از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد. از پرسشنامه های سرمایه روانشناختی لوتانز و همکارانش (۲۰۰۷) و تمایل به پذیرش تغییرات سازمانی از پرسشنامه آلبرخت (۲۰۰۳) استفاده شد. از آنجا که پرسشنامه های استفاده شده در این پژوهش استاندارد می باشند، میتوان گفت روایی و پایایی آنها مورد تأیید می باشد ولی با این وجود به منظور اطمینان بیشتر از پایایی پرسشنامه ها از آلفای کرونباخ استفاده شد که آلفای کرونباخ سرمایه روانشناختی ۰/۸۸۷ و آلفای کرونباخ تمایل به پذیرش تغییرات سازمانی ۰/۸۹۸ بدست آمد.

یافته ها

اطلاعات دموگرافیک نمونه آماری در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱- آمار توصیفی بر حسب جنس، واحد، تحصیلات، سابقه کار

جنسیت	مرد	زنان	فرآوانی	درصد
سطح تحصیلات	دیپلم و پایین تر	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر
منطقه یا واحد	معلمان مدارس روستایی	معلمان مدارس شهری	سابقه کار	کمتر از ۵ سال
	بین ۵ تا ۱۵ سال	۱۵-۲۵ سال		

مدارس دوره دوم متوسطه شهرستان مراغه ۴/۶۱۷۰ و انحراف معیار ۰/۵۸ بوده و این مقدار از متوسط این متغیر که ۳ می باشد، بزرگتر است و این تفاوت با توجه به سطح معنی داری کوچکتر

تاثیر سرمایه روانشناختی بر تمایل معلمان به پذیرش تغییرات سازمانی صورت گرفته است که با در ک خلاء پژوهشی موجود تحقیق حاضر به طرح فرضیه های اصلی و فرعی بصورت زیر پرداخته است.

فرضیه اصلی:

۱. میزان سرمایه روانشناختی معلمان مدارس دوره دوم متوسطه شهرستان مراغه بالاتر از حد متوسط است.

۲. سرمایه روانشناختی معلمان بر تمایل آنان به پذیرش تغییرات سازمانی تاثیر دارد.

فرضیه های فرعی:

۱. خودکارآمدی معلمان بر تمایل آنان به پذیرش تغییرات سازمانی تاثیر دارد.

۲. امیدواری معلمان بر تمایل آنان به پذیرش تغییرات سازمانی تاثیر دارد.

۳. خوش بینی معلمان بر تمایل آنان به پذیرش تغییرات سازمانی تاثیر دارد.

۴. تاب آوری بر تمایل آنان به پذیرش تغییرات سازمانی تاثیر دارد.

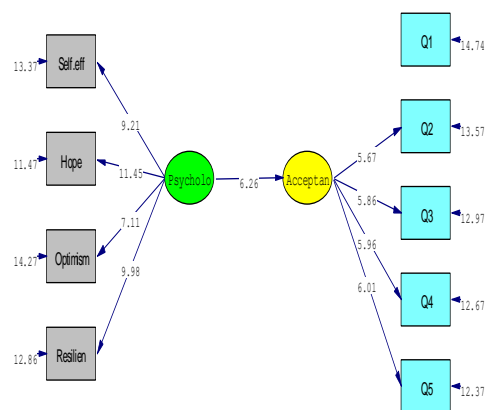
به منظور بررسی میزان سرمایه روان شناختی معلمان از آزمون میانگین جامعه آماری استفاده شد. با توجه به اینکه میانگین حاصله از ارزیابی میزان سرمایه روانشناختی معلمان

از ۰/۰۵ در آزمون t معنی دار است، و چنانچه در جدول شماره ۵ ملاحظه می گردد در سطح معنی داری دو دامنه ای، سطح معنی - داری آزمون t تک نمونه ای ۰/۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی داری ۰/۰۵ کوچک تر بوده بنابراین با سطح اطمینان ۰/۹۵ صفر رد و فرض مقابل پذیرفته می شود و با توجه به اینکه

جدول ۲- نتایج آزمون میانگین جامعه آماری برای سرمایه روانشناختی

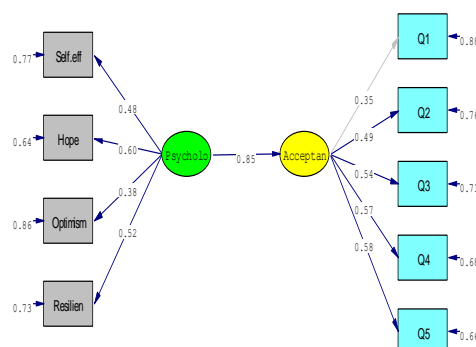
متغیر	t	درجه آزادی	سطح معنی داری	مقدار میانگین برابر با ۳ (μ = ۳)	
				تفاوت میانگین ها	تفاوت برای تفاوت
ایه روان شناختی	۱۴/۴۱	۱۸۴	۰/۰۰	۰/۶۱۷۰	حد پایین ۰/۵۳۷۹ حد بالا ۰/۶۹۶۲

به منظور بررسی تأثیر سرمایه روان شناختی و ابعاد آن بر تمایل آنان به پذیرش تغییرات سازمانی و آزمون فرضیات تحقیق از آزمون تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از فن تحلیل مسیر توسط نرم افزار لیزرل استفاده شد.



Chi-Square=35.35, df=26, P-value=0.00000, RMSEA=0.014

شکل ۲- مدل مفهومی تحقیق در حالت اعداد معناداری



Chi-Square=35.35, df=26, P-value=0.00000, RMSEA=0.014

شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق در حالت تخمین استاندارد

جدول ۳- شاخص های برازش مدل مفهومی پژوهش

ص ها	Chi-Square	df	P-Value	RMSEA
بر شاخص ها	۳۵/۳۵	۲۶	۰/۰۰	۰/۰۱۴

در مدل مفهومی این تحقیق ۱/۳۶ بدست آمده است که نشاندهنده برازش خوب مدل می باشد. شاخص دیگر RMSEA (میانگین مجذور خطاهای مدل) می باشد. این شاخص بر اساس خطاهای مدل ساخته می شود. زمانی که مقدار این آماره کمتر از ۰/۰۵ باشد نشان می دهد که مدل

قبل از آزمون فرضیه های پژوهش باید ابتدا برازندگی کلی مدل مفهومی تحقیق مورد بررسی قرار بگیرد. بهترین شاخص مناسب در نرم افزار لیزرل X^2/DF می باشد که هر چه کوچکتر از ۳ باشد مدل دارای برازش بهتری است. این مقدار

برازش خوبی برخوردار است. در صورتی که بین ۰/۰۵ و ۰/۰۸ باشد برازش قابل قبول، اگر بین ۰/۰۸ و ۰/۱ باشد برازش ضعیف است. در مدل مفهومی این تحقیق مقدار RMSEA بدست آمده حاکی از برازش خوب مدل است. در مورد شاخص p-value برخی معتقدند که باید بالای ۰/۰۵ باشد و برخی دیگر زیر ۰/۰۵ را قبول دارند. در کل روی این شاخص اجماع جهانی وجود ندارد.

جدول ۴ - نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری

فرضیه	مسیر	ضریب استاندارد	ضریب معناداری (T-value)	نتیجه آزمون
اصلی	سرمایه روانشناختی ← تمایل به پذیرش تغییرات سازمانی	۰/۸۵	۶/۲۶	پذیرش
فرعی ۱	خودکارآمدی	۰/۴۸	۹/۲۱	پذیرش
فرعی ۲	امیدواری	۰/۶۰	۱۱/۴۵	پذیرش
فرعی ۳	خوش بینی	۰/۳۸	۷/۱۱	پذیرش
فرعی ۴	تاب آوری	۰/۵۲	۹/۹۸	پذیرش

بیشترین تاثیر را بر تمایل معلمان به پذیرش تغییرات سازمانی دارد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش با هدف ارزیابی سرمایه روان شناختی معلمان و بررسی تاثیر آن بر تمایل آنان به پذیرش تغییرات سازمانی صورت گرفت. نتایج بدست آمده از آزمون میانگین جامعه آماری نشان داد معلمان مدارس دوره دوم متوسطه شهرستان مراغه از سرمایه روان شناختی مطلوبی برخوردار می باشند. همچنین نتایج بدست آمده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی نشان داد تمامی ابعاد سرمایه روان شناختی معلمان بر تمایل به پذیرش تغییرات سازمانی آنان تأثیرگذار می باشند. نتایج تحقیق آل طه و اکبری (۱۴۰۰)، ثانی و همکارانش (۱۳۹۷)، زاهد بابان و کریمیان پور (۱۳۹۶)، بیل استاروز و کول (۲۰۱۳) و یوسف و لوتانز (۲۰۰۷)، آووی و همکارانش (۲۰۱۰) با نتایج این تحقیق همسو می باشد.

در توجیه نتیجه فرضیه اصلی می توان بیان نمود که توانمندسازی روانشناختی موجب می شود تا معلمان به انجام بهتر وظایف خود ترغیب شوند، شغل را با معنی تر ببینند و به این اطمینان برسند که می توانند از طریق وظایف شغلی بر پیامدهای سازمانی به شکلی مثبت اثرگذار باشند. اسپریتزر (۱۹۹۵) بیان می کند که توانمندسازی باعث برانگیخته شدن

به منظور تأیید یا رد فرضیات از ضرایب استاندارد و اعداد معناداری استفاده شد. منظور از عدد معناداری در نرم افزار لیزرل همان مفهوم sig در نرم افزار با SPSS می باشد، با این تفاوت که برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معناداری آن باید بزرگتر از ۱/۹۶ و یا کوچکتر از ۱/۹۶- باشد و در کل برای تأیید یا رد فرضیات تحقیق بکار می رود. عدد معناداری هر چقدر از ۱/۹۶ بزرگتر باشد نشان دهنده آن است که متغیر مستقل اثر قویتری روی متغیر وابسته دارد. منظور از ضریب استاندارد مقادیر همبستگی دوتایی است (بین دو متغیر) و جهت مقایسه اثرات اجزای مدل بکار می رود و هر چه این ضریب بیشتر باشد به معنای اثرگذاری بیشتر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است. اگر این مقدار بالای ۰/۳ باشد متوسط و بین ۰/۳ تا ۰/۶ خوب و بالای ۰/۶ بسیار عالی است.

نتایج بدست آمده از مدل مفهومی تحقیق در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد در جدول ۴ نشان داده شده است. بر اساس نتایج بدست آمده می توان گفت که در سطح اطمینان ۰/۹۵ فرضیات تحقیق مورد تأیید قرار گرفت و می توان گفت سرمایه روان شناختی معلمان و تمامی ابعاد آن بر تمایل به پذیرش تغییرات سازمانی از سوی آنان تأثیر گذار می باشد. با توجه به ضریب استاندارد بدست آمده بعد امیدواری

سوم، نشان داد که خوش بینی معلمان بر تمایل به پذیرش تغییرات سازمانی از سوی آنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق زاهد بابلان و کریمیان پور (۱۳۹۶) یوسف و لوتانز (۲۰۰۷) و آووی و همکارانش (۲۰۱۰) همسو می باشد. در تبیین نتیجه این فرضیه می توان بیان نمود که خوش بینی واقع بینانه، نقش مهمی در ارتقای خودکارآمدی فرد دارد و آن نیز بر عملکرد وی تاثیر گذار است. از طرف دیگر افراد خوشبین کمتر تحت تاثیر احساسات منفی قرار می گیرند و لذا با همکاران خود ارتباط سازنده ای دارند معلمان با خوش بینی بالا در سطح نظام آموزشی می توانند با خوش بینی تحصیلی مناسب تلاش مضاعفی در جهت یادگیری بهتر دانش آموزان خواهد داشت و با ایجاد تغییرات مناسب می توانند کیفیت آموزش را تغییر دهند. نتیجه فرضیه فرعی چهارم، نشان داد که تاب آوری معلمان بر تمایل به پذیرش تغییرات سازمانی از سوی آنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق آووی و همکاران (۲۰۰۹) و مصلح و اله یاری بوزجانی (۱۳۹۴) هم خوانی دارد. در تبیین نتیجه این فرضیه می توان بیان نمود که تاب آوری به توانایی معلمان دلالت دارد که به طور موفقیت آمیز شرایط نامطلوب را پشت سر گذارده، با آنها تطابق می یابد و با وجود مواجهه با مشکلات کاری، به قابلیت های تحصیلی و هیجانی و اجتماعی دست می یابند تاب آوری باعث می شود که معلمان در صورت داشتن مشکلات کاری کمتر به غیبت در محیط کار تمایل داشته باشند و سعی می کنند با تقویت توانایی های خود بر مشکلات کاری فائق آیند و تمایل بیشتری به پذیرش تغییرات مثبت کاری در جهت غلبه بر مشکلات کاری از خود نشان دهند.

بطور کلی در تبیین یافته ها می توان اظهار داشت، که هر چه معلمان مدارس دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهرستان مراغه از سرمایه روانشناختی (امیدواری، خودکارآمدی، تاب آوری و خوش بینی) بالاتری برخوردار باشند، نسبت به تغییرات سازمانی از جمله تمایل به پذیرش و بکارگیری الگوهای فعال تدریس در سطح مدارس، برنامه درسی، متغیرهای مختلف مدیریتی، برنامه های جدید آموزشی و گروهی برای دانش آموزان امیدوارتر و خوشبینانه تر عمل

رفتارهای مطلوب و مناسب در کارکنان می شود. کارکنان توانمند شده بیشتر از سایر کارکنان نظرات جدید ارائه می دهند، با شرایط عدم اطمینان خود را بهتر از دیگران تطبیق می دهند و توانایی بیشتری برای غلبه بر مشکلات دارند و این کارکنان از سایر کارکنان فعال تر می باشد همچنین توانمندسازی روانشناختی زمینه پذیرش تغییر از سوی کارکنان را فراهم می سازد. فرایند توانمندسازی موجب شکل گیری ارتباطاتی بین کارکنان و مدیران می شود که در آن مدیران قدرت و اختیارات خود را با کارکنان به اشتراک می گذارند و زمینه را پذیرش تغییرات از سوی کارکنان آماده می نمایند.

در تبیین نتایج حاصل از آزمون های آماری در مورد فرضیه های فرعی که نتیجه فرضیه فرعی اول، نشان داد خودکارآمدی معلمان بر تمایل به پذیرش تغییرات سازمانی از سوی آنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد که نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق ثانی و همکارانش (۱۳۹۷) و وراجا (۲۰۱۱) همسو می باشد. در تبیین نتیجه این فرضیه می توان بیان نمود که وقتی معلمان به تواناییها و استعدادهای خود در انجام وظایف محوله یقین دارند، معلمان با صرف وقت، تلاش و کوشش بیشتر در وظایف خود و حتی با گذراندن دوره های آموزشی حین خدمت، و آگاهی با نکات مثبت حاصله در تغییرات نظام آموزشی تمایل بیشتری نسبت به پذیرش آن نشان خواهند داد. نتیجه فرضیه فرعی دوم نشان داد که امیدواری معلمان بر تمایل به پذیرش تغییرات سازمانی از سوی آنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق آل طه و اکبری (۱۴۰۰) و نجاری و همکارانش (۱۳۹۲) همسو می باشد. در تبیین نتیجه این فرضیه می توان بیان نمود امید حالت احساسی مثبتی است که اعتقاد به نتایج مثبت در زندگی انسان تقویت می کند به عبارت دیگر امید داشتن باور به نتیجه مثبت اتفاق ها یا شرایط در حال تغییر است امیدواری یعنی اینکه می توانیم آنچه می خواهیم داشته باشیم هر چقدر سطح امیدواری در معلمان کاهش پیدا کند، تعلق، وابستگی و حضور فعال آنان در سازمان کمتر شده و هویت فرد در تعیین اهداف و ارزشهای سازمانی متولی نخواهد شد و تمایلی به تغییر شرایط و نو سازی روشهای سنتی آموزشی از خود نشان نخواهد داد. نتیجه فرضیه فرعی

- خواهند کرد و نسبت به سازمان خویش متعهدتر خواهند شد. و با انگیزه بیشتری سازمان آموزش و پرورش را در دستیابی به اهدافش یاری خواهند رساند. بنابراین، به منظور بهبود سرمایه روانشناختی معلمان به مدیران مدارس توصیه می گردد تا از طریق پرورش مهارت‌های حل مسئله در معلمان، مهارت‌های اجتماعی و میزان تاب آوری را در آنان تقویت نموده و با برگزاری مراسم مذهبی باعث تقویت بنیانهای ارزشی، معنوی و دینی معلمان شده که این امر نیز میزان روان شناختی معلمان را افزایش می دهد. تدارک دوره های کارآموزی ارتقای سرمایه روانشناختی معلمان، آموزش ضمن خدمت، استفاده از الگوهای موفق و سرآمد، ارائه بازخورد و تقویت احساسات مثبت، اقداماتی هستند که مدیران مدارس می توانند جهت بهبود خودکارآمدی معلمان انجام دهند، تارضایت شغلی در آنان افزایش یابد. پیشنهاد می شود، تا سازمان از طریق ایجاد روحیه تعاون و مشارکت اجتماعی و با افزایش تعاملات اجتماعی و مشارکت جمعی میان معلمان، برقراری امنیت شغلی و هم چنین با تقویت باورهای الهی و دینی به عنوان مهم ترین عامل حمایت کننده، میتواند آنان را در برابر خطرات و امواج منفی حمایت نماید و باعث افزایش روحیه، توانمندی، امیدواری و تقویت تمایل به پذیرش تغییرات سازمانی از سوی معلمان گردد. پیشنهاد می گردد، جهت افزایش خوش بینی در معلمان، از طریق برگزاری کارگاههای آموزش افزایش مهارت مثبت اندیشی و با ایجاد ارتباطات مثبت و کاهش مقاومت در برابر تغییر در معلمان به تقویت خوش بینی در آنان اقدام نمود.
- منابع**
- آل طه، سید حسن؛ اکبری، محسن. (۱۴۰۰). تأثیر سرمایه روانشناختی و جو ارائه خدمات به کارکنان در تمایل به ترک شغل با توجه به نقش میانجیگری اشتیاق و رضایت شغلی، پژوهشهای روانشناختی در مدیریت، ۷(۱)، ۳۵-۷۲.
- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ زندی، خلیل. (۱۳۹۴). نقش واسطه ای مشارکت کارکنان در ارتباط بین رهبری تحول
- آفرین و آمادگی برای تغییر سازمانی، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳ (۷۷)، ۹۹-۱۲۳.
- افشار، مریم. (۱۳۸۹). تاثیر تغییرات سازمانی بر واکنش کارکنان حوزه ی ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت، ۳ (۷)، ۵۸۶-۵۹۳.
- اعراب شیبانی، خدیجه؛ اخوندی، نیلا؛ جاودانی مسرور، مژگان و ریاحی مدوار، مرضیه. (۱۳۹۵). طراحی مدل ارتقاء سرمایه روانشناختی در بیماران دیابتی: تبیین نقش کیفیت زندگی، فصلنامه روانشناسی سلامت، ۱۵ (۱۸)، ۳۵-۵۲.
- امیرکبیری، علیرضا. (۱۳۹۴). رویکردهای سازمان و مدیریت و رفتار سازمانی، تهران: نشر نگار دانش.
- بارانی، صمد؛ احمدی، منیژه؛ فلاح، محمد و افشاری، حمیدرضا. (۱۳۹۹). مدل سازی پیشایندهای ارتقای گشودگی کارکنان برای پذیرش تغییر، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۱۰ (۳)، ۱۸۵-۲۰۷.
- قربانی، سارا؛ جهانی زاده، محمدرضا؛ میربد، سیدمهران و امیدی، لیلا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه سرمایه‌های روانشناختی و اجتماعی با سلامت اجتماعی با توجه به متغیر میانجی حمایت اجتماعی، فصلنامه پژوهش های روانشناسی اجتماعی، ۱۰ (۳۸)، ۸۳-۱۰۰.
- برومند، زهرا. (۱۳۹۴). بهبود و بازسازی سازمان (مدیریت تحول)، تهران: جنگل.
- بریمانی، ابوالقاسم؛ مدانلو، یاسمن و یوسفی، حبیب اله. (۱۳۹۴). رابطه بین سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی شرق استان مازندران، پژوهشنامه تربیتی، ۱۰ (۴۴)، ۱۲۹-۱۴۵.
- پورمیرغفاری، زینب السادات؛ زارع بهرام آبادی، مهدی و باقری، فریبرز. (۱۴۰۰). بررسی نقش واسطه های حمایت اجتماعی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با تاب آوری شغلی شاغلان، روان شناسی اجتماعی، ۱۴ (۶۰)، ۲۱-۳۱.
- ثانی، مصطفی؛ حاجی انزهایی، زهرا و اشرف گنجوی، فریده. (۱۳۹۷). تأثیر توانمندسازی روانشناختی و سرمایه روانشناختی بر آمادگی فردی برای تغییر کارکنان وزارت ورزش

- و جوانان، پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی، ۸ (۱۶)، ۵۴-۶۱.
- حمیدی بیناباج، مژگان. (۱۳۹۶). طراحی مدل ارتقا بهره وری کارکنان در سازمان: تبیین نقش سرمایه روانشناختی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۹(۳۰)، ۲۹-۴۷.
- جوهرچ، ماری. (۱۳۹۳). نظریه سازمان: مدرن، نمادین - تفسیری و پست مدرن. ترجمه حسن دانایی فرد، تهران: نشر مهربان نشر
- حسین پور، محمد؛ کرای، امین؛ نصیری، ماریا؛ حسین پور، معصومه. (۱۳۹۷). پیش بینی آمادگی پذیرش تغییر کارکنان دانشگاه از روی مؤلفه های فرهنگ سازمانی، مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰(۳۷): ۷۱-۹۰.
- حضوری، محمدجواد؛ صالحی، علی؛ دانایی فرد، حسن و نجاری، رضا. (۱۳۹۲). طراحی مدل ارتقاء سرمایه روان شناختی در سازمانهای دولتی ایرا تبیین نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی، پژوهش های مدیریت در ایران، ۱۷ (۳)، ۱۰-۲۳.
- خادمی، ملوک؛ عابدی، فاطمه. (۱۳۹۳). اثربخشی آموزش مهارت های ارتباطی مبتنی بر آموزه های دینی بر خوش بینی و سازگاری زناشویی، مطالعات روانشناختی، ۱۰ (۳)، ۷-۲۸.
- خلیفه سلطانی، حشمت؛ والی، فرزانه و صحت، سعید. (۱۳۹۳). تأثیر سرمایه روانشناختی مثبت مدیران بر بهبود عملکرد کارکنان: مطالعه ای در شرکت بیمه ملت شهر تهران، علوم مدیریت ایران، ۹ (۳۳)، ۴۷-۶۸.
- دفت، ریچارد ال. (۱۳۹۸). تئوری و طراحی سازمان، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی
- دیانت نسب، مدینه؛ جاویدی، حجت اله؛ بقولی، حسین. (۱۳۹۳). نقش واسطه ای استرس شغلی در رابطه بین سرمایه روان شناختی با عملکردشغلی کارکنان، روشها و مدلهای روانشناختی، ۴ (۱۵)، ۷۵-۸۹.
- زاهدبابلان، عادل؛ کریمیان پور، غفار. (۱۳۹۶). در بررسی نقش واسطه خودکارآمدی تغییر در رابطه بین سرمایه روانشناختی و تعهد به تغییر، پژوهشنامه روانشناسی مثبت، ۳ (۲)، ۷۷-۸۷.
- عبدالهی، بیژن؛ علیجان نود هپسنگی، مجید. (۱۳۹۳). تبیین جهت گیری نسبت به تغییر در مدارس بر اساس نقش بدبینی سازمانی و سبک رهبری. رفتار سازمانی در آموزش و پرورش، ۲ (۱)، ۴۹-۶۴.
- عریضی، حمیدرضا؛ براتی، هاجر. (۱۳۹۲). اعتماد به سرپرست میانجی بین تعهد سازمانی و تعهد به تغییر، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳ (۷۲)، ۱-۲۲.
- کرامتیان، علیرضا؛ شاه قلیان، کیوان. (۱۳۹۹). نقش فرهنگ سازمانی بر نوآوری و تغییر در سازمان، مجله مدیریت توسعه و تحول، ۴۰(۱۳۹۹): ۴۵-۵۴.
- قاسمی، رامین؛ بیک زاد، جعفر. (۱۳۹۴). بررسی میزان تحول پذیری سازمانی و تاثیر آن بر تعهد کارکنان نسبت به تغییر سازمانی بیمارستان شهدای تبریز مجله تصویر سلامت، ۸ (۲)، ۲۶-۳۲.
- قشقایی زاده نصراله. (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش سرمایه روان شناختی بر ابعاد سرمایه اجتماعی معلمان زن مدارس ابتدایی، مطالعات روان شناختی، ۱۲ (۱)، ۱۲۵-۱۴۰.
- گودرزی، صمد؛ جلالی فراهانی، مجید و صابری، علی. (۱۳۹۸). تاثیر سبک رهبری اصیل بر بهزیستی روانشناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی سرمایه روانشناختی، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۶ (۳)، ۳۷-۴۸.
- مصلح، عبدالمجید؛ الهیاری بوزنجانی، احمد. (۱۳۹۴). تاثیر بازارگرایی درونی بر تمایل کارکنان به پذیرش تغییرات سازمانی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳ (۷۷)، ۵۱-۷۶.
- مهداد، علی؛ اسدی، مهسا و گلپور، محسن. (۱۳۹۴). پیش بینی سرمایه روانشناختی از طریق معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰ (۱)، ۵۲-۶۳.
- نوروزی، حسین و نوروزی، داود. (۱۳۹۴). تئوریهای مدیریت پیشرفته، تهران: فوژان
- نجاری، رضا؛ دانایی فرد، حسن؛ حضوری، محمدجواد؛ صالحی، علی. (۱۳۹۲). بررسی و تبیین نقش سرمایه روانشناختی در پیامدهای سازمانی. مدیریت سازمانهای دولتی، ۱ (۲)، ۲۳-۳۶.

- Hornung, S., & Rousseau, D. (2007). Active On The Job-Proactive In Change: How Autonomy At Work Contributes To Employee Support For Organizational Change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(4), 401-26.
- Jafri, H., 2012. Psychological Capital and Innovative Behaviour: An Empirical Study on Apparel Fashion Industry. *Contemporary Management Research*, 16(1), pp. 42-52.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., Onyemah, V., & Pesquera, M. R. (2012). Salesperson Resistance to Change: An Empirical Investigation of Antecedents and Outcomes. *International Journal of Bank Marketing*, 30(7), 548 - 566.
- Kearney, S., & Smith P. A. (2009). A theoretical and empirical analysis of change orientations in schools. In W. K. Hoy & M. DiPaola (Eds.), *Studies in school improvement*(23-43). United States of America, Information Age Publishing..
- Laura, Riolli , S. Victor & Richards Joseph.(2012)."Psychological Capital as a Buffer to Student Stress", *Psychology*, Published online in: <http://www.SciRP.org/journal/psych>
- Levin, B. (1993). School response to a changing environment. *Journal of Educational Administration*, 31(2), 4-20.
- Li, Z., Dai, L., Chin, T. & Rafiq, M. (2019). Understanding the Role of Psychological Capital in Humorous Leadership- Employee Creativity Relations. *Frontier in Psychology*, 10, 1636.
- Luthans, F, B.J. Avolio & J.B. Avey(2007)."Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", *Personnel Psychology*, 60.
- Luthans F, Luthans K, Luthans BC.(2004). Positive Psychological Capital: Going beyond human and social capital. *Bus horiz*; 47 (1):45-50.
- Luthans, F, S.M. Norman & J.B. Avey , J.B. Avey (2008)."Supportive Climate and Organizational Success: The Mediating Role of Psychological Capital", *Journal of Organizational Behavior*, 29(2).
- McKenzie, J. & Aitken, P., (2012). Development of Digital Product Catalogue for Enabling Agility in a Manufacturing Organization. *Strategic HR Review*, Volume 11, pp. 12-31.
- Murthy, R.K.(2014). Psychological Capital, Work Engagement and Organizational Citizenship Behaviour, NCI2TM, nci2tm.sinhgad.edu/nci2m2014_p/data/nci2tm_72.pdf
- Nordin , N. (2011). The Influence of Emotional Intelligence, Leadership Behaviour and Organizational Commitment on Organizational Readiness for
- نجف بیگی، رضا. (۱۳۹۳). سازمان و مدیریت، تهران: ترمه.
- هویدا، رضا؛ مختاری، حجت اله؛ فروهر، محمد. (۱۳۹۴). رابطه مؤلفه های سرمایه روان شناختی و مؤلفه های تعهد سازمانی، پژوهش های علوم شناختی و رفتاری، ۲ (۲)، ۴۳-۵۶
- Alarcon, G. M., Bowling, N. A., & Khazon, S. (2013) Great expectations: A meta-analytic examination of optimism and hope. *Personality and Individual Differences*, 54(7), 821-827.
- Albrecht, K. (2003). The Power of Minds at Work: Organizational Intelligence in Action. AMACOM.
- Abbas, M. & Raja, U.,(2011). Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress. John Wiley & Sons, Ltd, pp. 128-138.
- Arendt, C., Landis, R., & Meister, T. (1995). The human side of change-part 4. *Solutions*, 6-22.
- Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef, C. M., (2008). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36(2), pp. 430-452.
- Avey, J.B, Luthans, F. Smith, R.M.. Palmer, N.F(2010) Impact of positive psychological capital of employee well-being over time". *Journal of Occupational Health Psychology*, 15:17-28.
- Beal II, Stavros. J and Cole, M(2014). Effect of psychological capital and resistance to change on organisational citizenship behaviour, *SA Journal of Industrial Psychology*. Vol 39, No 2, pp:34-45.
- Burke, W. W.
- (2008).Organization change: Theory and practice. London: Sage.Change in Higher Learning Institution. *Social and Behavioral Sciences*, 29, 129- 138.
- Dupuv, F. (2002). *The Chemistry of Change: Problems, Phases and Strategy*. New York: Palgrave.
- Elizur, D. & Guttman, L. (1976). The structure of attitudes toward work and technological change within an organization. *Administrative Science Quarterly*, 21, 611-23.
- Hodges, T .D. (2010). An Experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect (Doctoral dissertatio), University of Nebraska-Lincoln.
- Hargreaves, A. (2004). Inclusive and exclusive educational change: Emotional responses of teachers and implications for leadership. *School Leadership and Management*, 24(2), 287-309.

- Shum, P., Bove, L., & Auh, S. (2008). Employees' Affective Commitment to Change: The Key to Successful CRM Implementation. *European Journal of Marketing*, 42(11/12), 1346 - 1371.
- Snyder, C., (2000.) *Handbook of Hope*. San Diego: Academic Press..
- Stewart M, Reid G, Mangham C. (1997). Fostering children's resilience. *Journal of Pediatric Nursing*; 12(1): 21-31.
- Ucol-Ganiron. T(2012). The additive value of psychological capital in predicting structural project success and life satisfaction of structural engineers. *International Journal of Social Science and Humanity*; 2 (4): 291-295.
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85, 132-142.
- Weeks, W., Roberts, J., Chonko, L., & Jones, E. (2004). Organizational Readiness for Change, Individual Fear of Change, And Sales Manager Performance: An Empirical Investigation. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 24(1), 7-17.
- Park, J. G, Yoon, s. w., Kim, S.K., Joo, B. (2017). The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: The mediating role of psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 350-367.
- Peterson, S.J.& Byron. K(2007) Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*; 29(6): 785–803.
- Qadeer, F. & Jaffery, H.(2014). Mediation of Psychological Capital between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, Vol. 8 (2), 453-470.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C. & Cunha, M., 2012. Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativityv. *Business Research*, Volume 65, pp. 29-437.
- Robyn , T., & Cynthia, H. (2011). Reframing Resistance to Organizational Change. *Scandinavian Journal of Management*, 27, 322—331.
- Robbins S, Millet B, Caccioppe R, Waters-Marsh T. *Organisational behaviour*, 2ndEdn. Australia: Prentice Hall; 1998.

Quarterly Journal of Educational Psychology Skills

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 13, No. 1, spring 2022, No 49



Journal of Educational
Psychology

Assessing the amount of psychological capital of teachers and examining its effect on the tendency to accept organizational change (Case of study: Secondary schools of Maragheh city)

Saeed Jamali Rovesht^{1*}, Majid Vahedi²

1) M.A. Department of Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran

2) Assistant Prof, Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran

Abstract

The purpose of this study is to evaluate the amount of psychological capital of teachers and to investigate its effect on their tendency to accept organizational changes. The research method was descriptive. The statistical population of the study is the teachers of the second year of secondary education in Maragheh city . 358 of them were selected by stratified random sampling using Cochran's formula. Data collection tools are Lutans et al.'s (2007) psychological capital questionnaire and Albrecht's (2003) tendency to accept organizational change questionnaire. Its validity was measured by professors and the reliability of the questions was measured using Cronbach's alpha test of 0.887 and 0.898, respectively. To describe data, descriptive statistics method and for analysis data, one-group t-test and confirmatory factor analysis using path analysis technique by LISREL software have been used. The results showed the level of psychological capital of teachers in the second secondary schools of Maragheh city is evaluated above the average. The psychological capital of teachers and its dimensions affect the willingness of them to accept organizational changes.

Key words: psychological capital, Tendency for change, teachers.
