

سنجش رابطه سرمایه روانشناختی و اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان

مطالعه موردی: کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در تهران
Assessing the relationship between Psychological capital and ethical attitudes and behaviors of employees (Case study: central libraries of universities affiliated to Ministry of Science, Research and Technology in Tehran)

Nadjla Hariri

Associate professor, Dept. of Knowledge & Information Science, Islamic Azad University, Science & Research Branch, Tehran, Iran
nadjlahariri@gmail.com

Zahra Abazari

Associate professor, Dept. of Knowledge & Information Science, Islamic Azad University, Tehran North Branch, Tehran, Iran
abazari391@yahoo.com

Maryam Emamverdi

M.A. of Knowledge & Information Science, Islamic Azad University, Science & Research Branch, Tehran, Iran

دکتر نجلا حریری

دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
nadjlahariri@gmail.com

دکتر زهرا ابازری

دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران
abazari391@yahoo.com

مریم اماموردی

کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

Abstract

The main purpose of this research was assessing the relationship between psychological capital and ethical attitudes and behaviors of employees of central libraries of universities affiliated to Ministry of Science, Research and Technology in Tehran. The research method was survey, and the sample consisted of 168 librarians which selected randomly from total of 238 librarians working in central libraries. Data gathering tools were the questionnaire of psychological capital and the scale of ethical attitudes and behaviors. Data were analysed using Pearson's correlation coefficient, and regression analysis. Findings showed that there is a significant relationship between psychological capital and ethical attitudes and behaviors of employees, and psychological capital and its subscales can significantly predict ethical attitudes and behaviors. Based on these findings employees which have better psychological capital also have a higher mean value in the scale of ethical attitudes and behaviors.

Keywords: Ethical attitudes and behaviors, Psychological capital, librarians.

چکیده^۱

هدف مقاله حاضر سنجش رابطه سرمایه روانشناختی با اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان است. روش پژوهش پیمایشی تحلیلی است. جامعه آماری شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در تهران به تعداد ۲۳۸ است که از این میان تعداد ۱۶۸ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه سرمایه روانشناختی و مقیاس اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها استفاده شد. داده‌های به دست آمده با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون همزمان تحلیل شد و یافته‌ها نشان داد که سرمایه روانشناختی و مؤلفه‌های آن با اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و سرمایه روانشناختی و مؤلفه‌های آن قادرند اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها را به طور معنی‌داری پیش‌بینی کنند. براین اساس افرادی که سرمایه روانشناختی مطلوب‌تری دارند از میانگین بالاتری در مقیاس اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها بهره‌مندند.

واژه‌های کلیدی: اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها، سرمایه روانشناختی، کتابداران

مقدمه

سرمایه روانشناختی یکی از شاخص‌های روانشناسی مثبت‌گرای است (سلیگمن و کسلیکس زمنهالی^۲، ۲۰۰۰) و درک شخص از خود، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت، و پایداری در برابر مشکلات را شامل می‌شود (گولد اسمیت و دیگران، ۱۹۹۷ نقل در بهادری خسروشاهی و دیگران، ۱۳۹۰، ص ۱۴۶). برخوردار بودن از سرمایه روانشناختی افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند (روبینز و دیگران، ۱۹۹۸ نقل در بهادری خسروشاهی و دیگران، ۱۳۹۰، ص ۱۴۶). سرمایه روانشناختی، از ترکیب چهار مؤلفه خودکارآمدی^۳، تاب‌آوری^۴، امید، و خوشبینی^۵ تشکیل می‌شود.

مفهوم خودکارآمدی، ریشه در نظریه شناختی اجتماعی بندورا دارد. بندورا (۱۹۷۷، ۱۹۹۷) خودکارآمدی را به عنوان باور فرد در توانایی انجام یک وظیفه معین، در جهت به دست آوردن یک نتیجه مشخص تعریف می‌کند. تاب‌آوری پدیده‌ای است که از پاسخ‌های انطباقی طبیعی انسان حاصل می‌شود و علیرغم رویارویی فرد با تهدیدهای جدی، وی را در دستیابی به موفقیت و غلبه بر تهدیدها توانمند می‌سازد. متغیر تاب‌آوری بر سلامت هیجانی اثر مستقیم دارد و در زمینه میزان رضایتمندی از زندگی دارای اثر غیر مستقیم است. به بیان دیگر تاب‌آوری با تأثیر بر نوع احساس‌ها و هیجان‌های فرد، نگرش مثبت و در نتیجه رضایت از زندگی را در پی دارد (سامانی، ۱۳۸۶). امید یک حالت انگیزش مثبت با در نظر گرفتن اهداف روشن برای زندگی است. در امید، از یک سو انگیزه خواستن ارادی برای حرکت به سوی اهداف و از طرف دیگر بررسی راه‌های مناسب برای حصول اهداف نهفته است (بیلی و سیندر، ۲۰۰۷ نقل در بهادری خسروشاهی و دیگران، ۱۳۹۰، ص ۱۴۶). خوش‌بینی، انتظار آینده از دیدگاه مثبت است (کارور و شی، ۲۰۰۲). روش اسناد خوش‌بینانه، هیجان‌های مثبت مانند امیدواری و افتخار پس از موفقیت را افزایش می‌دهد و هیجان‌های منفی مانند ترس و اضطراب را از انسان دور می‌سازد (ریو، ۲۰۰۱ نقل در نوری و جان بزرگی، ۱۳۸۷).

تأثیر سرمایه روانشناختی در رفتارهای سازمانی مورد توجه برخی پژوهشگران قرار گرفته است. نتایج پژوهشی که آوی و وهمکارانش در این زمینه انجام دادند حاکی از این بود که سرمایه روانشناختی^۶ رابطه معنی‌دار مثبتی با رفتارهای شهروندی سازمانی و رابطه منفی با بدبینی، تمایل به ترک خدمت و رفتارهای زیانبار در محیط کار دارد. سرمایه روانشناختی همچنین می‌تواند واریانس رفتارها و نگرش‌های فوق‌را، صرفنظر از ویژگی‌های جمعیت شناختی و شخصیتی، و سازگاری فرد با سازمان و یا شغل پیش‌بینی کند (آوی و دیگران، ۲۰۱۰). جونز^۷ (۱۹۹۱) ضمن تأکید بر لزوم توجه کل‌نگرانه به نیت و نگرش‌ها در پیش‌بینی رفتارهای اخلاقی مثبت، به احتمال اثر سرمایه روانشناختی در نگرش‌ها و نیت مثبت و رفتارهای زمینه‌ای منجر به پیامدهای مطلوب مانند عملکرد اخلاقی اشاره می‌کند. به اعتقاد وی در توافق با این نگاه کل‌گرایانه، مثبت‌گرایی می‌تواند در نگرش‌ها و پیامدهای رفتاری کارکنان در محیط‌های کاری تأثیرگذار باشد و لازم است اثر سرمایه روانشناختی بر روی رفتارها و نگرش‌های مطلوب و نامطلوب بررسی شود.

اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها، ویژگی مثبت مهمی برای نیروی انسانی سازمان‌ها به ویژه سازمان‌هایی با اهداف خدماتی است. اخلاق کاری، بخشی از اخلاق زندگی است که معطوف به کار و تجارت در سطوح خرد تا کلان است. مواردی که در حوزه این مفهوم می‌گنجد مشتمل بر مواردی نظیر نگرش افراد نسبت به جنبه‌های مختلف کار، از جمله ارجحیت برای فعالیت و درگیری کاری،

² Seligman and Csikszentmihalyi

³ Self efficacy

⁴ resilience

⁵ optimism

⁶ Psychological Capital

⁷ Jones

نگرش نسبت به پاداش‌های پولی و غیر پولی حاصل از کار و تمایل به تحرک شغلی رو به پیشرفت و ترقی است (یوسف، ۲۰۰۱ نقل در گل پرور و نادى، ۱۳۹۰، ص ۴۴).

اجتناب از رفتارهای زیانبار در محیط کار نقش تعیین کننده ای در بازده خدمات و همچنین ترسیم چهره مطلوب از سازمان دارد. پژوهش‌های زیادی علاوه بر مستند ساختن هزینه‌های اقتصادی و مالی رفتارهای غیراخلاقی، اثرات روانی و اجتماعی رفتارهای منفی در محیط‌های کار را بر جو و فضای سازمان به خوبی مستند ساخته اند. رفتارهایی که در محیط کار انحرافی محسوب میشوند، به همان میزان هم غیراخلاقی هستند. در واقع تمایز حقیقی بین رفتار اخلاقی با رفتارهای انحرافی در آن است که رفتارهای اخلاقی، رفتارهایی مبتنی بر قواعدی نظیر عدالت، قانون یا دیگر رهنمودهای ارزشی و اخلاقی هستند، ولی رفتار انحرافی تمرکز بر رفتارهایی دارند که تخطی از هنجارهای سازمان محسوب می‌شود. به همین جهت می‌توان گفت از لحاظ نظری، پیش بینی رفتارهای انحرافی از طریق ادراکات جمعی کارکنان در حوزه ارزش‌ها و اخلاقیات در محیط کار، منطقی است (راینسون و بنت، ۱۹۹۵ نقل در گل پرور و نادى، ۱۳۹۰، ص ۴۴). پژوهش یوسف^۸ (۲۰۰۱) نشان داد که ادراکات اخلاقی نظیر اخلاق کاری اسلامی می‌تواند بر سطح تعهد، وفاداری و یا رضایت کارکنان اثر بگذارد و این نگرش‌های حرفه ای به نوبه خود موجبات رفتارهای مثبت یا منفی را در محیط‌های کاری فراهم می‌سازند.

از آن جا که برخی پژوهش‌ها مانند (آوی^۹ و دیگران، ۲۰۱۰). به نقش سرمایه روانشناختی در رفتارهای مثبت سازمانی اشاره داشته اند پژوهش حاضر بر آن است که با انجام یک مطالعه موردی و پیمایش در بین کارکنان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در تهران، به سنجش رابطه سرمایه روانشناختی و اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها در بین کارمندان پردازد.

سوالات پژوهش

۱. میزان سرمایه روانشناختی کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران و هر یک از ابعاد آن خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب‌آوری چقدر است؟
۲. میزان اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارهای کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران و هر یک از سطوح آن چقدر است؟

فرضیه پژوهش

بین سرمایه روانشناختی با اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارهای کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. بین خودکارآمدی با اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارهای کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.
۲. بین امیدواری با اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارهای کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

⁸ Yousef

⁹ Avey

۳. بین خوش بینی با اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارهای کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۴. بین تاب آوری با اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارهای کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش پیمایشی تحلیلی است. جامعه آماری شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در تهران به تعداد ۲۸۸ نفر بودند که از این میان بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۶۸ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز (لوتانز^{۱۰} و آوولیو، ۲۰۰۷) و مقیاس اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها (کنتور و ویسبرگ^{۱۱}، ۲۰۰۲) استفاده شد. در پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز از مقادیر استاندارد شده که به طور وسیعی ساختارهای امید، تاب آوری، خوشبینی و خودکارآمدی را می‌سنجند، استفاده شده است و قابلیت اعتبار و پایایی این خرده مقیاس‌ها نیز اثبات شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه و هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی‌ها به هر گویه در مقیاس ۶ درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) پاسخ دادند. سوالات ۱۳، ۲۰، ۲۳ نمره منفی دارند. برای محاسبه خرده مقیاس خود - کارآمدی سوالات ۲، ۳، ۶ و برای محاسبه خرده مقیاس امیدواری سوالات ۷، ۱۰، ۱۱، ۱۲ و برای محاسبه خرده مقیاس تاب آوری سوالات ۱۵، ۱۶، ۱۷ و برای محاسبه خرده مقیاس خوش بینی سوالات ۲۱، ۲۲ استفاده و برای بدست آوردن نمره سرمایه روانشناختی ابتدا نمره هر خرده مقیاس به صورت جداگانه بدست آمد و سپس مجموع آن‌ها به عنوان نمره کل سرمایه روانشناختی محسوب شد. پرسشنامه دوم یعنی پرسشنامه اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها (کنتور و ویسبرگ^{۱۱}، ۲۰۰۲) حاوی ۱۶ سوال است و روش نمره گذاری آن بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت است و سوالات به ترتیب کاملاً موافقم (۱) و کاملاً مخالفم (۵) نمره گذاری می‌شوند. بر این اساس، نمره کل این آزمون ۸۰ است و امتیاز بین ۶۰ تا ۸۰ نشان دهنده "رفتارها و نگرش‌های اخلاقی" در سازمان است. امتیاز بین ۴۰ تا ۶۰ نشان می‌دهد که رفتارها و نگرش‌ها در سازمان، "تا حدی اخلاقی" است و امتیاز زیر ۴۰ نشان دهنده "اخلاقی نبودن رفتارها و نگرش‌ها" در سازمان است.

روایی صوری و محتوایی هر دو پرسشنامه مورد تأیید متخصصان قرار گرفت و برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها بعد از اجرای یک مطالعه مقدماتی، آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن برای پرسشنامه سرمایه روانشناختی ۰/۹۰۳ و برای پرسشنامه اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها ۰/۹۴۸ به دست آمد که نشان دهنده پایایی بالای هر دو پرسشنامه بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از نسخه ۱۶ نرم افزار SPSS انجام شد و برای تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش از آزمون ضریب همبستگی پیرسون در سطح معنی‌داری $p < 0/005$ و تحلیل رگرسیون (همزمان یا خطی) استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه مورد بررسی حاکی از آن است که آزمودنی‌های مورد بررسی به تفکیک جنسیت، ۳۰/۴ درصد مرد و ۶۶/۷ درصد زن و به تفکیک سن، ۴۴ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال و به تفکیک سطح تحصیلات ۳۹/۹ درصد کارشناسی و ۳۵/۷ درصد کارشناسی ارشد و به تفکیک وضعیت تاهل ۷۰/۸ درصد متاهل و به تفکیک رشته تحصیلی ۶۳/۷ درصد

¹⁰ Luthans

¹¹ Kantor and Weisberg

¹² Kantor and Weisberg

کتابداری و به تفکیک سنوات خدمت ۲۸/۶ در صد بالای ۲۰ سال و به تفکیک بخش محل خدمت ۲۵/۶ درصد در بخش فهرست نویسی بوده است.

- سرمایه روانشناختی

جدول ۱. شاخص‌های آماری مولفه‌های سرمایه روانشناختی در بین کتابداران

شاخص‌های آماری مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد
خود کار امدی	4/19	83/0
امیدواری	4/51	79/0
تاب اوری	4/30	70/0
خوش بینی	4/51	95/0
سرمایه روانشناختی	4/18	0/56

جدول ۱ نشان می‌دهد که از بین خرده مقیاس‌های سرمایه روانشناختی، میانگین امیدواری و خوش بینی در بین کتابداران با میانگین ۴/۵۱ بیشترین میزان را به خود اختصاص داده است. میانگین کلی سرمایه روانشناختی در بین کتابداران ۴/۱۸ به دست آمد.

- اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها

شاخص‌های آماری نظیر میانگین و انحراف استاندارد نمره کلی اخلاقی بودن نگرش رفتارها در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. شاخص‌های آماری اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها

اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها	میانگین	انحراف استاندارد
	26/4	58/۰

جدول ۲ نشان می‌دهد که میانگین اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارهای کتابداران برابر با ۴/۲۶ است. براساس دستورالعمل موجود، سطوح " اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها محاسبه و استخراج و در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصد کتابداران در اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها با توجه به نقطه برش آن

نقطه برش	شاخص سطح	تعداد	درصد
امتیاز زیر ۴۰	اخلاقی نبودن رفتار	3	1/8
امتیاز بین ۴۰ تا ۶۰	تاحدی اخلاقی بودن	19	11/3
امتیاز بین ۶۰ تا ۸۰	رفتارها و نگرش‌های اخلاقی	146	86/9
جمع		168	100/0

چنان که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، تنها ۱/۸ درصد افراد در طبقه اخلاقی نبودن رفتار قرار گرفته اند و ۱۱/۳ " در طبقه "تاحدی اخلاقی بودن" جای دارند و بیشتر کتابداران نیز (۸۶/۹ درصد) در طبقه اخلاقی بودن " رفتارها و نگرش‌ها" جای دارند.

آزمون فرضیه‌های پژوهش: فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن در

جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. ماتریس ضریب همبستگی بین متغیرهای تحقیق

متغیرها	سرمایه روانشناختی	خود کار امدی	امیدواری	تاب اوری	خوش بینی
سرمایه روانشناختی	1				
خود کار امدی	0/607(**)	1			
امیدواری	0/830(**)	0/536(**)	1		
تاب اوری	0/604(**)	0/249(**)	0/459(**)	1	
خوش بینی	0/718(**)	0/418(**)	0/608(**)	0/354(**)	1
اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها	0/304(**)	0/224(**)	0/174(*)	0/162(*)	0/183(*)

**= p<0/01 *=p<0/05

جدول ۴ حاکی از آن است که بین سرمایه روانشناختی و اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها رابطه معنی‌داری وجود دارد. بر اساس سایر یافته‌ها بین همه متغیرهای تحقیق با یکدیگر همبستگی معناداری وجود دارد. ($p < 0/05$) با این حال بر اساس ارقام و شواهد موجود، بالاترین میزان همبستگی بین امیدواری با سرمایه روانشناختی است که میزان ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با $0/830$ است و پایین‌ترین آن نیز بین اخلاقی بودن نگرش رفتارها با تاب آوری است که برابر با $0/162$ است. با توجه به نتایج جدول ۴ هر چه سطح سرمایه روانشناختی کارمندان مورد بررسی بیشتر باشد، سطح اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارهای آنان نیز بیشتر خواهد بود. یافته‌های تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارهای کارمندان از طریق مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. خلاصه مدل رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون بین مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی با اخلاقی بودن

نگرش‌ها و رفتارهای کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی								
شاخص	مجموع مجذورات SS	درجه آزادی D F	میانگین مجذورات MS	میزان F	سطح معنی‌داری P	ضریب همبستگی R	مجذور همبستگی R2	ضریب اشتباه برآورد SE
رگرسیون	1350/929	۴	1350/929	16/914	۰۰۵/۰	0/304(a)	۰/092	8/93
باقیمانده	13258/190	316	79/869					

شاخص	ضریب بتا B	خطای معیا SEB	ضریب بتای استاندارد Beta	نسبت t	سطح معناداری P
متغیر (پیش‌بین)					
مقدار ثابت	47/284	5/156		9/171	0/001
خودکارآمدی	2/498	0/863	۰/224	2/894	0/005
امیدواری	2/096	0/954	0/174	2/197	0/005
خوش‌بینی	1/771	0/754	0/183	2/349	0/005
تاب آوری	2/117	1/026	0/162	2/063	0/005

جدول ۵ نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین سرمایه روانشناختی با اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارهای کتابداران $0/304$ است و به تنهایی $9/2$ درصد از واریانس اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارهای کتابداران را تبیین می‌کند و با توجه به تحلیل واریانس مشاهده شده ($f=16/9$ و $df=4$ و 163) "سرمایه روانشناختی" در تبیین اخلاقی بودن رفتارها و نگرش‌های کتابداران معنادار ($p < 0/05$) است. با توجه به ضریب استاندارد تفکیک رگرسیون (Beta) نتیجه گرفته می‌شود که همه مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی شامل خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب آوری با اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارهای کتابداران همبستگی مثبت معناداری دارد. بدین معنا که مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی، بر اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارهای کتابداران تاثیر مثبتی دارد. ($p < 0/05$) با این حال از بین مؤلفه‌های مذکور، خودکارآمدی بیشترین تاثیر مثبت را بر اخلاقی بودن رفتارها و نگرش‌های کتابداران دارد. به عبارت دیگر مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی با توجه به مقدار معناداری مشاهده شده در سطح الفای $0/05$ پیش‌بینی کننده اخلاقی بودن و رفتارها و نگرش‌های کتابداران است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه روانشناختی و مؤلفه‌های آن با اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها رابطه مثبت و معنی‌داری دارد یعنی با افزایش سرمایه روانشناختی میزان اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها نیز افزایش می‌یابد. از سویی نتایج تحلیل رگرسیون همزمان نشان داد که متغیر سرمایه روانشناختی و مؤلفه‌های امیدواری و خوش‌بینی $11/8\%$ ($R2=0.118$) از تغییرات اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها را می‌تواند پیش‌بینی کنند. این یافته‌ها تأییدی بر پژوهش‌های دیگران (۲۰۱۱) در رابطه با تاثیر سرمایه

روانشناختی بر نگرش‌ها، رفتارها و عملکرد کارمندان است که در آن پژوهش رابطه مثبتی بین سرمایه روانشناختی و نگرش‌های مطلوب کارکنان (رضایت شغلی، تعهد سازمانی، سلامت روانی) و رفتارهای مطلوب کارکنان (شهروندمداری)، و رابطه منفی بین سرمایه روانشناختی و نگرش‌های نامطلوب کارکنان (بدگمانی نسبت به درستی و نیکوکاری بشر، اجرای مقاصد، استرس شغلی، دلواپسی) مشاهده شد. تولایی (۱۳۸۸) با اشاره به ارتباط قدرت نفس با رفتارهای اخلاقی، خاطر نشان می‌کند که افراد دارای قدرت نفس بالا معمولاً در ارتباطات اخلاقی و ادراکی از خود سازگاری بیشتری نشان می‌دهند و معمولاً آن‌چه را که فکر می‌کنند درست است انجام می‌دهند. همچنین افرادی که مرکز کنترل درونی دارند بیشتر به برهان اخلاقی پایبندند.

سایر یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که خودکارآمدی ۲۲٪ با اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. ساکسرم و تاکاهاشی^{۱۳} (۲۰۱۲) نیز در طی پژوهشی نشان دادند که خودکارآمدی موجب فعالیت در مسئولیت مشترک اجتماعی و توسعه اعتماد به نفس می‌شود. افزایش اعتماد به نفس زمینه‌ای برای رسیدن به هدف است و زمانی که فرد به توانایی‌های خودش اعتماد به نفس پیدا کند منجر به انجام رفتارهای اخلاقی شده و در نهایت کارایی و اثر بخشی را بدنبال خواهد داشت. شکلوک، منین و هورت^{۱۴} (۲۰۱۱) نیز نشان دادند که جو اخلاقی در سازمان می‌تواند بر روی خودکارآمدی کارکنان و توانایی آن‌ها در بروز رفتارهای اخلاقی در شرایط مواجهه با تعارضات اخلاقی مؤثر باشد.

بر اساس سایر یافته‌های پژوهش مشاهده شد که امیدواری ۱۷/۴٪ رابطه مثبت و معنی‌داری با اخلاقی بودن رفتارها و نگرش‌ها دارد یعنی با افزایش امیدواری میزان اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها نیز افزایش می‌یابد. رجا و امید جزو صفات ضروری است که انسان مصمم به حرکت در مسیر کمال و سلامت روانی، واجد آن می‌شود و نبود آن در واقع، نقصی در خصایل انسانی و روانی به شمار می‌آید که تأثیر ناخوشایند خود را بر رفتار وی و در نهایت، بر سعادت و معنویت وی خواهد نهاد. در واقع، امید به منزله نیروی اجرایی برای حرکت است که عامل مستقیم تلاش‌ها و رفتار انسان می‌باشد؛ یعنی می‌توان گفت: به طور کلی، همه رفتارهای انسان آثار و جلوه‌های این نیروی گرایشی روانی است (مصباح، ۱۳۸۴). نقش امید در شکل‌گیری رفتارها در برخی پژوهش‌ها مانند پژوهش هاردی^{۱۵} و دیگران (۲۰۰۰) نشان داده شده است. یافته‌های پژوهش یادشده حاکی از این بود که نظریه امید چارچوب ارزشمندی برای درک عوامل رایج در رفتار درمانی‌هاست.

همچنین پژوهش حاضر نشان داد که خوش بینی ۱۸/۳٪ با اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و بر اساس سایر یافته‌ها، رابطه مثبت و معنی‌داری میان تاب آوری ۱۶/۲٪ با اخلاقی بودن رفتارها و نگرش‌ها مشاهده شد. چنان که کوتا^{۱۶} (۲۰۰۲) اشاره کرده است، باورهای ارزش مدار در ایجاد و تقویت تاب آوری نقش مهمی دارد. با توجه به مدل رهبری معتبر^{۱۷} لوتانز و آوولیو^{۱۸} (۲۰۰۳) نیز بافت و زمینه سازمانی می‌تواند رهبرانی پرورش دهد که در عین امیدوار، خوش بین و تاب آور بودن، اخلاقی و شفاف نیز باشند.

یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار میان سرمایه روانشناختی و نگرش‌ها و رفتارهای اخلاقی کارکنان، نشان دهنده اهمیت سرمایه روانشناختی در ایجاد محیطی اخلاقی در سازمان‌هاست. برخی یافته‌های پیشین چنان که جونز (۱۹۹۱) اشاره کرده است

¹³ - Sukserm and Takahashi

¹⁴ - Shacklock, Manning and Hort

¹⁵ - Hardi

¹⁶ - Coutu

¹⁷ - Authentic leadership

¹⁸ - Luthans and Avolio

بر قابلیت ارتقای سرمایه روانشناختی تأکید داشته‌اند. وینا^{۱۹} (۲۰۰۳) و استرنبرگ و بری^{۲۰} (۱۹۹۴) نیز آموختنی بودن مهارت‌های تاب‌آوری را بیان کرده‌اند. سایر اجزای تشکیل‌دهنده سرمایه روانشناختی نیز از قابلیت توسعه و ارتقا برخوردارند و در مجموع سرمایه روانشناختی مانند سرمایه انسانی و اجتماعی قابل‌مدیریت و سرمایه‌گذاری است و تحقق آن برخلاف سرمایه‌گذاری سنتی و مادی با امکانات کمتری امکان‌پذیر است (لوتانز، یوسف و آوولیو، ۲۰۰۷). به نظر می‌رسد سرمایه‌گذاری سازمان‌های خدماتی در تقویت سرمایه روانشناختی کارکنان در ارتقای نگرش‌ها و رفتارهای اخلاقی آن‌ها مؤثر خواهد بود و حرکت سازمان‌ها به سوی اخلاقی‌تر شدن را به دنبال خواهد داشت. سازمان‌های خدماتی که ارتباط مستقیم با مراجعه‌کنندگان دارند نیازمند اتخاذ تدابیری در جهت افزایش ظرفیت‌های کارکنان برای تعامل در چارچوب رفتارهای اخلاق‌مدارانه و انسانی است. یافته‌های پژوهش حاضر با نشان دادن اثرات مثبت خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید، و خوشبینی در ارزیابی رفتار اخلاقی در سازمان‌ها، اشارات ضمنی مهمی برای مدیران در جهت استفاده از این ویژگی‌های روانشناختی برای ایجاد محیطی اخلاقی در سازمان‌ها، و فراهم‌آوری زمینه‌های تقویت تعامل اخلاق‌مدارانه کارکنان با مراجعان سازمان‌ها دارد.

منابع

- بهداری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت آباد، تورج؛ باباپور خیرالدین، جلیل. رابطه سرمایه روانشناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز. مجله پژوهش و سلامت، سال دوم، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۱، ص ۱۴۶.
- تولگایی، روح‌الله (۱۳۸۸). عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان. توسعه انسانی پلیس، ۶(۲۵)، ۴۳-۴۸.
- سامانی، سیامک؛ جوکار، بهرام؛ صحرانورد، نرگس. تاب‌آوری، سلامت روانی و رضایت از زندگی. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، سال سیزدهم، شماره ۳، پائیز ۱۳۸۶، ص ۲۹۳.
- گل‌پرور، محسن؛ نادری، محمد علی. نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم شماره ۱، بهار ۱۳۹۰، ص ۴۴-۴۳.
- مسعود نیا، ابراهیم. خودکارآمدی عمومی و فوبی اجتماعی: ارزیابی مدل شناختی اجتماعی بندورا. مطالعات روان‌شناختی، دوره ۴، شماره ۳، پائیز ۱۳۸۷، ص ۱۲۵-۱۱۶.
- نوری، نجیب‌الله؛ جان بزرگی، مسعود. بررسی رابطه میان انگیزه پیشرفت و خوش‌بینی. روانشناسی و دین، سال اول، شماره ۲. تابستان ۱۳۸۷، ص ۸۰-۸۵.

- Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef. C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, (36), 430-452.
- Avey, James B., Richard, Rebecca J., Luthans, Fred, & Mhatre, Ketan H. (2011). " Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance", *Human Resource Development Quarterly*, vol. 22, no. 2, pp. 127- 152
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Carver, C., & Scheier, M. (2002). Optimism. In C.R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, 231-243. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Coutu, P.L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80 (3), 46-55.
- Hardi, Stephen S.; Cheavens, Jen; Michael, Scott T; Yamhure, Laura and Sympon Susie. "(December 2000). The Role of Hope in Cognitive-Behavior Therapies *Cognitive Therapy and Research*, Volume 24, Issue 6, pp 747-762

¹⁹ - Weena

²⁰ - Sternberg and Bery

- Jones, T. (1991). Ethical decision-making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *The Academy of Management Review*, vol.16, no.2, pp 366-385
- Kantor Jeffrey and Weisberg, Jacob "Ethical attitudes and ethical behaviors: are managers role models? *International Journal of Manpower*, Vol. 23, No. 8, 2002, pp. 687-703.
- Luthans F, Avolio BJ.(2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *PersPsychol* , 6:138-146.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership: A positive developmental approach. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 241–261). San Francisco: Barrett-Koehler
- Luthans F, Youssef M, Avolio J (2007). *Psychological capital Developing the Human Competitive Edge*, Oxford University Press
- Seligman ME, Csikszentmihalyi M.(2000). Positive psychology: An introduction. *Am Psychol*, 55:5–14.
- Shacklock, Arthur, Manning, Mark, Hort, Linda (2011). "Ethical Climate Type, Self-Efficacy, and Capacity to Deliver Ethical Outcomes in Public Sector Human Resource Management", *Journal of New Business Ideas & Trends*, Vol. 9 Issue 2, p34- 49.
- Sternberg, J.A. and Bery, B.H. (1994). Solution generation and family conflict over time in problem solving therapy with families of adolescents: the impact of therapist behavior, *Child and Family Behavior Therapy*, 16, 64-76.
- Sukserm, Thumwimon and Takahashi, Yoshi. (2012)." Self-efficacy as a mediator of the relationships between learning and ethical behavior from human resource development in corporate social responsibility activity ", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Volume.4, issue.1
- Yousef, D. (2001b), Islamic work ethic; a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review* 30(2): 152-169.
- Weena, C. (2003). Effects of communication skills training of parents and young adolescents from extreme family types, *Journal of Child and Adolescent Psychiatric Nursing*, 4, 162-175.

