

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۶/۲۸

مجله مدیریت فرهنگی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۲۶

سال سیزدهم / شماره ۴۹ / پاییز ۱۳۹۹

تأثیر سرمایه روان شناختی بر سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران

غزل احمدی

دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، مازندران، ایران (نویسنده مسئول).

ghazal_ahmadi60@yahoo.com

کیومرث نیاز آذری

استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، مازندران، ایران.

محمد صالحی

دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، مازندران، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: هدف این پژوهش، بررسی تأثیر سرمایه روان شناختی بر سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران بود.

روش پژوهش: روش پژوهش توصیفی - همبستگی بود.

یافته‌ها: نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد که سرمایه روان شناختی بر سکوت سازمانی تأثیر منفی و معنادار دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد که سرمایه روان شناختی بر سکوت سازمانی تأثیر منفی و معنادار دارد.

واژگان کلیدی: سرمایه روان شناختی، سکوت، دانشگاه آزاد اسلامی

مقدمه

آن چه افراد را به هم پیوند می‌دهد و باعث تکرار، تداوم و بیشتر شدن تعاملات می‌شود، سرمایه روان‌شناختی است که به عنوان نیرویی در جهت ترقی فرد، افزایش درآمد و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان در نظر گرفته می‌شود (نیک‌پی و همکاران، ۱۳۹۶).

بیان مساله

کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی بستگی به کاربرد صحیح نیروی انسانی آن سازمان دارد. هر اندازه شرکت‌ها و سازمان‌ها بزرگتر شوند، مشکلات این نیروی عظیم نیز افزایش می‌یابد (قدم‌پور و همکاران، ۱۳۹۶). در جهان رقابتی امروز، سازمان‌ها به طور مداوم به دنبال روش‌های جدید در به حداکثر رسانیدن اثربخشی کارکنان خود هستند. اوضاع متفاوت سازمان‌ها در حال حاضر، افزایش میزان رقابت است و تاثیرگذاری سازمان‌ها در این شرایط، مستلزم داشتن نسل جدیدی از کارکنان است، کارکنانی که سربازان سازمانی نامیده می‌شوند. مسلماً این افراد میان سازمان‌های کارآمد و نا کارآمد تمایز ایجاد می‌نمایند (Morrison, 2014). در عصر حاضر سازمان‌ها برای بقا، نیازمند افرادی هستند که بتوانند برای چالش‌های محیط واکنش مناسبی از خود نشان دهند، از به اشتراک گذاشتن دانش و اطلاعات ترسی نداشته باشند و برای باورهای خویش و باورهای تیمشان ثابت قدم باشند. اگر چه این ادبیات بر توانمندسازی و مجاری ارتباطی تأکید دارد، ولی بسیاری از کارکنان گزارش می‌کنند سازمان‌های آنان از ارتباطات، اشتراک دانش و اطلاعات حمایت نمی‌کنند، چه بسا این موارد از دلایل شکست برنامه‌های مدیریت تغییر باشد (Sehitoglu, 2014).

از موانع عمده‌ی برنامه‌های تغییر، نبود اطلاعات، فقدان اعتماد و مخصوصاً آن چیزی است که مورسین و میلیکن (۲۰۰۰) آن را "سکوت سازمانی" می‌نامند. سکوت سازمانی پدیده‌ای جمعی است که در آن کارکنان از ارائه نظرات و نگرانی‌های خود درباره‌ی مشکلات سازمانی خودداری می‌کنند (Morrison, 2014). هنگامی که جو سکوت در

مهم‌ترین ویژگی عصر کنونی، جهانی‌سازی و تغییرات فزاینده تکنولوژیکی است. این تغییرات سبب شده است که سازمان‌های جدید از نظر منابع انسانی و مالی، سطح فن‌آوری، دامنه فعالیت‌ها و شیوه‌های مدیریتی، با سازمان‌های گذشته تفاوت‌های اساسی پیدا کنند. به منظور رویارویی با تغییرات حاکم بر سازمان‌ها و جهت دست‌یابی به اهداف سازمانی در محیط رقابتی امروز، لازم است روابط بین مدیران و کارکنان به گونه‌ای باشد که طی آن زیردستان بتوانند به راحتی و بدون دغدغه، ایده‌ها و نظرات سازنده خود را در راستای ارتقای برون‌داد سازمان بیان نمایند. برخی افراد این ایده‌ها را ارائه و برخی تمایلی به ارائه ایده‌ها، نظرات و اطلاعات ندارند و سکوت می‌کنند که از آن به عنوان سکوت سازمانی تعبیر می‌شود. سکوت سازمانی پدیده‌ای اجتماعی است که کارکنان از ارائه نظرات و نگرانی‌های خود در مورد مشکلات سازمانی امتناع می‌ورزند. سکوت سازمانی رابطه معنی‌داری با محدود کردن اثربخشی تصمیمات سازمانی و فرایندهای تغییر دارد. این مشکلی است که هم اکنون گریبان‌گیر سازمان‌ها شده است و موجب می‌شود تا اکثر سازمان‌ها از اظهار نظر بسیار پایین خود رنج ببرند. زمانی که چنین اتفاقی می‌افتد، کیفیت تصمیم‌گیری و میزان انجام تغییر کاهش می‌یابد. اگر کارمندی سکوت می‌کند، در واقع از برقراری ارتباطات نامناسب رنج می‌برد، در نتیجه عملکرد کلی سازمان آسیب می‌بیند (حیدری و همکاران، ۱۳۹۴).

از طرفی سرمایه روان‌شناختی که مفهوم جدیدی است که به تازگی در رفتار سازمانی مثبت معرفی شده است. این مفهوم جلوه‌ای از وضعیت مثبت روحی و روانی افراد سازمانی و نشان‌دهنده ارزیابی مثبت از شرایط و اعتقاد به دست‌یابی به موفقیت در صورت برخورداری از انگیزه و پشتکار است (Vanno & et al, 2015). افرادی که از سرمایه روان‌شناختی بالایی برخوردارند، توانایی بیشتری برای تعاملات گروهی و مشارکت اجتماعی دارند؛ چرا که

سازمان حاکم باشد، دیدگاه‌ها و عقاید فرصت بیابان نخواهند یافت. اما باید دانست که افزون بر آن، عواقب دیگری نیز ممکن است به همراه داشته باشد و علاوه بر کاهش رضایت و تعهد شغلی، با تأثیر منفی بر دیگر متغیرهای شغلی و سازمانی که آینده یک سازمان را رقم می‌زنند، همراه باشد. سکوت سازمانی یعنی کارکنان آگاهانه از ارائه نظرات و افکار خود در مورد بهبود و توسعه در کار و یا محیط کار، خودداری می‌کنند. به عبارتی سکوت سازمانی خودداری از هر نوع بیان واقعی در مورد رفتار افراد در سازمان است (بزرگ‌نیا حسینی و عنایتی، ۱۳۹۳). سکوت سازمانی، با محدود کردن اظهار نظر کارکنان، سبب کاهش اثربخشی تصمیم‌گیری‌های سازمانی و فرآیندهای تغییر می‌شود. این پدیده رفتاری می‌تواند با ایجاد استرس، بدبینی، عدم رضایت و عقب نشینی در کارکنان و به وسیله‌ی ممانعت از بازخورد منفی، مانع تحول و توسعه سازمانی موثر شود (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰).

سکوت سازمانی می‌تواند اثرات مخربی بر فرایند تصمیم‌گیری و ایجاد تغییر در سازمان به همراه داشته باشد. دلیل اصلی گرایش به سکوت در بین کارکنان یک سازمان این است که رهبران و تصمیم‌گیران اصلی سازمان اغلب به دلیل مشغله کاری قادر به دیدن مسایل و مشکلاتی که کارکنان با آنها مواجه هستند، نمی‌باشند (رجبی فرجاد و رضایی، ۱۳۹۶). همین امر باعث می‌گردد تا نتوانند مسائل سازمان را به درستی درک کرده و تصمیم‌سازنده‌ای اتخاذ نمایند، در نتیجه، کیفیت زندگی کاری مناسب افراد که برخوردار از حقوق و مزایای مکفی و سرپرستی خوب، شرایط کاری خوب و شغل چالش برانگیز است پایین می‌آید. در نتیجه باید بررسی گردد که چه متغیرهایی می‌توانند سکوت را در افراد تضعیف و ابعاد منفی آن را از بین ببرند. از طرفی سرمایه روان شناختی، بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود (الوانی و همکاران، ۱۳۹۴). در عصر تغییرات شتابنده پست مدرنیسم، بیش از آنچه که به

سرمایه اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی نیازمند باشیم، به توانمندی کارکنان برای مواجهه درست و بهنگام با این تغییرات و در یک کلام، برای توسعه به سرمایه روان‌شناختی نیازمندیم، زیرا بدون این سرمایه استفاده از دیگر سرمایه‌ها به طور بهینه انجام نخواهد شد، از این رو موضوع سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه محسوب می‌شود (Abbas, 2010).

یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر سکوت سازمانی، سرمایه‌ی روان‌شناختی است. سرمایه روان‌شناختی در یک تعریف شامل درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می‌شود (اسماعیلی و شریعت‌نژاد، ۱۳۹۷). از دیدگاه لوتانز (۲۰۱۷)، سرمایه روان‌شناختی عبارت است از، مطالعه و استفاده مثبت از توانایی‌های مثبت و قابلیت‌های روان‌شناختی منابع انسانی که قابل اندازه‌گیری، توسعه و مدیریت است و موجب بهبود عملکرد می‌شود. سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی در سازمان می‌شود که خود می‌تواند به ایجاد مشارکت کارکنان شود. به اعتقاد لوتانز و همکاران (۲۰۱۷) کارکنانی که سطوح بالایی از سرمایه روان‌شناختی را دارا هستند ممکن است به دلیل تعداد و سطح سازه‌های روان‌شناختی که در شناخت‌ها، انگیزه و در نهایت رفتارشان متجلی است، نسبت به کارکنانی که تنها خودکارآمدی و احساس مثبت را در یک موقعیت نشان می‌دهند، عملکرد بهتری داشته باشند. امروزه در محیط رقابت‌آمیز مشاغل، سرمایه‌های مالی در دست‌یابی سازمان‌ها به برتری رقابتی، کافی نیستند. در پاسخ به این نیاز، سرمایه‌ی روان‌شناختی مثبت، سرمایه‌ی اجتماعی و سرمایه‌ی فکری به منزله‌ی سرمایه‌های تکمیل‌کننده‌ی سرمایه‌ی مالی به وجود آمدند. این سرمایه یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا است که با ویژگی‌هایی مانند باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در پیگیری اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت

درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (صحت و همکاران، ۲۰۱۵).

وجود چارچوب یا مدلی جامع برای بررسی عوامل شکل دهنده و پیامدهای سکوت برای سازمان‌ها بسیار مفید خواهد بود زیرا چنین مدلی، عوامل شکل دهنده سکوت سازمانی را شناسایی کرده و در یک ساختار مدون سازمان‌دهی می‌کند و سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا با درکی روشن از این عوامل، در مسیر بهبود عملکرد سازمان از این عوامل حذر کنند یا آنها را تحت کنترل درآورند. از این رو پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به سوالات زیر است.

۱- مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران کدامند؟

۲- آیا سرمایه روان‌شناختی بر سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران تاثیرگذار است؟

اهمیت و هدف پژوهش

مطالعه سکوت در دانشگاه‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد زیرا دانشگاه از یک سو می‌تواند به عنوان یک ملاک فرآیندی نشان دهنده وضعیت و سطح رشد و توسعه‌ی جامعه به حساب آید و از سوی دیگر به عنوان یک شاخص پیش‌بینی کننده امکان و زمینه‌ی رشد و توسعه جامعه در آینده نیز تلقی می‌شود. بررسی سکوت سازمانی و یافتن راه‌هایی برای ایجاد آوای مطلوب سازمانی از اهمیت بسیار زیادی در مباحث سازمانی برخوردار است و توجه جدی مدیران را می‌طلبد. از طرفی کارکنان و اساتید دانشگاهی نقش کلیدی در دانشگاه‌ها ایفاء کرده و پژوهش درباره سلامت روان‌شناختی آنان حائز اهمیت فراوانی است. از طرفی هم سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی در سازمان می‌شود که خود می‌تواند موجب مشارکت کارکنان شود. هم‌چنین تحقیقات انجام شده از نقش تعیین کننده و سینرژیک سرمایه روان‌شناختی حمایت می‌کند و بیان می‌دارند که سرمایه روان‌شناختی راهکاری جهت بهبود

منابع انسانی از طریق ارتقای عملکرد آنها و کسب مزیت رقابتی می‌باشد. در حال حاضر، دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی ملزم می‌باشند که با شناسایی ابعاد سرمایه روان‌شناختی و با ایجاد محیطی سالم به افزایش کیفیت عملکردی کارکنان و ایجاد آوای سازمانی که پدیده‌ای مطلوب برای سازمان‌هاست کمک کنند (Wilkinson & Fay, 2011)

از این رو پژوهشگران در این پژوهش با هدف کمک به افزایش درک سازمان‌ها از عوامل موثر بر سکوت سازمانی و پیامدهای احتمالی آن، به صورت هدفمند به شناسایی ابعاد و مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی در الگوی سکوت سازمانی بین کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته‌اند تا به پاسخ سوالات پژوهش دست یابند.

پیشینه پژوهش

پژوهش آرون ۳ و همکاران (۲۰۱۸) نشان داده‌اند که چهار بعد امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و اعتماد بنفس (به عنوان مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی در سطح فردی و سازمانی) بر روی عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد. لوتانز و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی در زمینه سرمایه روان‌شناختی انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داده‌اند چهار بعد امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و کارآمدی به عنوان مناسب‌ترین ابعادی که سرمایه روان‌شناختی را می‌سنجد بر نگرش، عملکرد و رفتار تاثیر دارد. لورنز ۴ و همکاران (۲۰۱۶) و نگوبین و نگوبین ۵ (۲۰۱۲) گزارش کرده‌اند که امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و اعتماد به نفس و کارآمدی اثرات مثبت بر روی رضایت شغلی، رضایت از زندگی، حمایت اجتماعی ادراک شده، انگیزش، معنابخشی به کار، آرامش ذهنی و نگرش پیشگیرانه دارند و موجب کاهش سکوت سازمانی می‌شوند.

نتایج پژوهش یانچان و کوان ۶ (۲۰۱۶) پژوهشی در زمینه سرمایه روان‌شناختی و سکوت سازمانی انجام دادند، آنها به این نتایج دست یافتند که هم سرمایه روان‌شناختی و

که؛ بین سرمایه روان شناختی و سکوت سازمانی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. بین مؤلفه‌های سرمایه‌ی روان شناختی (خودکارآمدی، امیدواری و خوش بینی) به غیر از تاب‌آوری با سکوت سامانی رابطه منفی و معنادار وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. در رویکرد کیفی، از روش هدفمند و در رویکرد کمی چون به بررسی وضعیت موجود پرداخته، از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. از این رو مبانی نظری و مطالعات و پیشینه مرتبط با موضوع بررسی، تحلیل و با رویکردی سیستمی تنظیم و تدوین شد. سپس به بررسی و کاوش مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با سرمایه روان شناختی و ساخت پرسشنامه برای بخش کمی انجام شد. بنابراین در این مرحله به دنبال دستیابی به مولفه‌های سرمایه روان شناختی در دانشگاه آزاد از طریق مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی به صورت انفرادی با خبرگان علمی که به صورت هدفمند انتخاب شده بودند، داده‌های کیفی لازم جمع‌آوری و با استفاده از روش تحلیل محتوا به مثابه تکنیکی پژوهشی، مفاهیم، مقوله‌ها شناسایی و مورد تحلیل قرار گرفت. این مفاهیم و مقوله‌ها مبنای تدوین ابزار (پرسشنامه) برای ارائه مدل تأثیر سرمایه روان شناختی بر سکوت در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران گردید. حاصل این بخش، بسته‌ای از مولفه‌های اساسی و شاخص‌های سرمایه روان شناختی است. در مرحله بعدی مولفه‌های اساسی که در مرحله‌ی کیفی به دست آمدند، در معرض قضاوت جامعه آماری قرار داده شد و اهمیت آنها به صورت کمی مشخص شد. به این ترتیب در این مرحله از روش تحقیق «توصیفی - پیمایشی» استفاده شده است. در مرحله‌ی آخر، با استفاده از اطلاعات به دست آمده، مدل تأثیر سرمایه روان شناختی بر سکوت و آوای سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران ارائه شده است.

هم حمایت سازمانی تأثیر منفی بر رفتار سکوت و تأثیر مثبت بر رفتار نوآورانه دارد. بنابراین جهت ارتقا نوآوری و ایجاد انگیزه در کارکنان بر افزایش سرمایه روان شناختی و ارتقا حمایت سازمانی تأکید نمودند.

همچنین تحقیقات انجام شده ویلکینسون و فای (۲۰۱۱) از نقش تعیین کننده سرمایه روان شناختی حمایت می‌کنند و بیان می‌دارند که سرمایه روان شناختی راهکاری جهت بهبود منابع انسانی از طریق ارتقای عملکرد آنها و کسب مزیت رقابتی می‌باشد. السون باچنان و بوسول (۲۰۰۸) سرمایه روان شناختی را به عنوان یک وضعیت مثبت برای پیشرفت فردی با ویژگی‌هایی چون اعتماد به نفس (کارآمدی) انتظارات مثبت از موفقیت در آینده (خوش بینی) عزم راسخ (امید) و انجام امور با وجود موانع (تاب‌آوری) می‌دانند که تأثیر مثبتی بر روی رقابت پایدار دارد و هزینه‌های روانی و تأثیرات منفی را در سازمان کاهش می‌دهد.

میرزایی و گل‌پرور (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان تأثیر سرمایه روان شناختی بر عملکرد شغلی با نقش واسطه‌ای رضایت شغلی و سکوت سازمانی انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی و سکوت سازمانی، رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی دارای اثر مستقیم هستند. هم‌چنین سرمایه روان شناختی از طریق رضایت شغلی و سکوت سازمانی بر عملکرد شغلی دارای اثر غیرمستقیم است. نتایج پژوهش ثابت و همکاران (۱۳۹۶) حاکی از آن بود که تمامی متغیرهای روان شناختی اثر مستقیم و معنادار بر سکوت سازمانی دارند. در این میان متغیر وجدانی بودن بیشترین تأثیر را بر سکوت سازمانی دارد و بعد از آن به ترتیب خودکارآمدی کارکنان، برون‌گرایی و متغیر خوش‌بینی بیشترین تأثیر را بر سکوت دارد.

نیک‌بی و همکاران (۱۳۹۶)، پژوهشی در زمینه نقش سرمایه روان شناختی در کاهش سکوت سازمانی دبیران مدارس شهر خرم‌آباد انجام دادند، آنها به این نتایج دست یافتند

در این پژوهش به منظور تعیین روایی و پایایی ابزار پژوهش در دو بخش کیفی و کمی، اقدامات زیر انجام شد.

بخش کیفی:

- بازمینی توسط اعضاء: مشارکت کنندگان در مصاحبه‌ها، مقوله‌های به دست آمده را ملاحظه و بازمینی کردند و نظر خود را در ارتباط با آنها ابراز کردند.

- بررسی همکار: علاوه بر دریافت نظرات ارزشمند اساتید راهنما و مشاور مقوله‌های استخراج شده با تعدادی از اساتید، دانش آموختگان و مدیران به بررسی مقوله‌ها و طبقه‌بندی آنها پرداخته شد.

- تجربه و سوابق اساتید راهنما و مشاور: تجربه چندین ساله در حوزه آموزش عالی و و تحصیل در رشته تخصصی مدیریت این امکان را فراهم می‌ساخت که مقوله‌بندی‌ها به درستی صورت گیرد.

- مشارکتی بودن پژوهش: به طور همزمان از مشارکت کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد.

بخش کمی:

- روایی صوری^۸: جهت تایید روایی صوری، پرسشنامه در اختیار خبرگان و اساتید فن قرار گرفته و از آنان نظرخواهی شد. به این ترتیب تغییراتی در نحوه نگارش، جمله‌بندی و ویرایش املائی انجام پذیرفت و تعدادی سوال نیز از پرسشنامه حذف شدند.

- روایی محتوایی^۹: جهت تایید روایی محتوایی ابزار اقدامات زیر انجام شد: پس از شناسایی و تعیین مولفه‌های مربوط به متغیر از طریق مطالعه ادبیات پژوهش و مصاحبه با خبرگان، پرسشنامه اولیه تهیه و در اختیار خبرگان قرار گرفت، براساس نظرات اصلاحی آنان اصلاحات و تعدیل‌های اولیه در ابزار ایجاد گردید. سپس با همکاری اساتید راهنما و مشاور و با نظر خبرگان، اصلاحات ثانویه برای ابزار اعمال و تغییرات لازم براساس نظرات آنان صورت پذیرفت و در مرحله نهایی، تحت نظر اساتید راهنما و مشاور، اصلاحات نهایی در خصوص هر ابزار انجام و به این ترتیب روایی محتوایی ابزار مورد تایید قرار گرفت.

جامعه آماری مورد مطالعه از دو گروه بخش کیفی و بخش کمی تشکیل شد. برای بخش کیفی از اساتید دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران با مرتبه علمی دانشیار به بالا که در زمینه موضوع پژوهش خبره هستند به تعداد ۲۰ نفر از آنان مورد شناسایی قرار گرفته و در بخش کیفی از نظرات آنان استفاده شد و برای بخش کمی از کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران به تعداد ۷۶۴ نفر با مرتبه علمی استادیار و بالاتر، استفاده شد. برای نمونه‌گیری در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع به تعداد ۱۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در بخش کمی براساس فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha=5\%$ ، تعداد ۲۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب مرتبه علمی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

برای جمع‌آوری داده‌های کیفی در این پژوهش از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته استفاده شد و برای بخش کمی پژوهش براساس معیارهای استخراج شده از مرحله کیفی به طراحی پرسشنامه محقق ساخته سرمایه روان‌شناختی جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی برای گردآوری داده‌ها از دو ابزار فیش و مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان جهت شناسایی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی استفاده شد.

در بخش کمی از دو پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شد:

- پرسشنامه محقق ساخته سرمایه روان‌شناختی: این پرسشنامه دارای ۶۰ سوال و در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، تا حدودی، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود.

- پرسشنامه سکوت سازمانی ون داین و همکاران (۲۰۰۳): این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال و سه مولفه «سکوت مطیع، سکوت تدافعی و سکوت نوع دوستانه» است که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) طراحی و تنظیم شده که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود.

سؤال اول پژوهش: مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران کدامند؟

برای تعیین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران، پرسشنامه‌ای براساس پیشینه پژوهش، مبانی نظری و مطالعات انجام شده در ۶۰ گویه براساس مقیاس ۱ تا ۵ درجه‌ای لیکرت تدوین و در دانشگاه قلمرو پژوهش اجرا شده است. در مرحله بعد با نظر اساتید آمار و اساتید راهنما و مشاور و با مطالعه پژوهش‌های مشابه به روش تحلیل عاملی اکتشافی مرتبه اول برای شناسایی عوامل زیر بنایی و بنیادی مقیاس استفاده شد. برای تشخیص این مسئله که تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه‌ها و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ از شاخص آزمون تناسب کایزر - میر و اولکین ۱۱ (KMO) و آزمون بارتلت ۱۲ استفاده گردید. آزمون تناسب کایزر - میر و اولکین شاخصی از کفایت نمونه‌گیری است که کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها را بررسی می‌کند. این شاخص در دامنه صفر و یک قرار دارد. اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد، داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه) برای تحلیل عاملی مناسب هستند و در غیر این صورت (معمولاً کمتر از ۰/۵) نتایج تحلیل عاملی برای داده‌های مورد نظر چندان مناسب نمی‌باشند و اگر مقدار آن بین ۰/۵ تا ۰/۶۹ باشد داده‌ها متوسط بوده و داده‌ها باید با احتیاط بیشتری استخراج شوند.

جدول ۱- نتایج آزمون تناسب کایزر میر و کروین بارتلت

اندازه kmo	مجذور کای آزمون بارتلت	Df	سطح معنی‌داری
۰/۸۵۷	۳۴۷۸۹	۱۷۷۰	۰/۰۰۰

عاملی بودن داده‌ها تأیید می‌شود و به عبارت دیگر می‌توان گفت تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار و مدل عاملی مناسب است.

ارزش‌های ویژه ۲۰ عامل استخراج شده، درصد پوشش واریانس هر عامل و نیز درصد‌های تراکمی آنها در جدول ۲ نشان داده شده است.

- روایی سازه ۱۰: در این پژوهش با استفاده از مدل اندازه‌گیری معادلات ساختاری، صحت و درستی سنجش سازه‌ها توسط شاخص‌های مربوطه مورد ارزیابی قرار گرفت. با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مشخص شد که سوالات طراحی شده در هر سازه واقعا می‌تواند سازه مورد نظر را بسنجد. با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی، میزان بار عاملی تمامی سوالات بالای ۰/۴۵ و عدد معناداری t نیز بیشتر از $1/96 = t$ می‌باشد و مقدار کای دو به درجه آزادی (x^2/df) ، شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب و ضریب نیکویی برازش دارای مقادیر مناسب می‌باشند که نشان می‌دهند تحلیل عاملی تأییدی سازه‌های پرسشنامه دارای برازش مناسب بوده و سازه‌های پرسشنامه به خوبی متغیر مربوطه را نشان می‌دهد. پایایی ابزارها با روش آلفای کرونباخ برای سرمایه روان‌شناختی ۰/۸۹ و برای سکوت سازمانی ۰/۸۵ بر آورد گردید:

برای تحلیل داده‌های کیفی پژوهش از طریق تحلیل محتوا و در بخش کمی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS20 و LISREL8.5 استفاده شد.

یافته‌ها

همان‌گونه که در جدول ۱ ملاحظه می‌گردد، اندازه کفایت نمونه‌گیری kmo برابر با ۰/۸۵۷ است، که نشان می‌دهد واریانس درون داده‌ها توسط این عوامل تبیین می‌شود، به عبارتی دیگر توانایی عاملی بودن داده‌ها به میزان قابل پذیرش وجود دارد. با توجه به معناداری آزمون بارتلت همبستگی بین مواد آزمون در جامعه وجود داشته و توانایی

جدول ۲- مجموع واریانس تبیین شده

عوامل	مقادیر ویژه عوامل بعد از چرخش		
	مقادیر ویژه	درصد کل واریانس	درصد واریانس تجمعی
۱	۵/۴۶۴	۵/۶۳۳	۵/۶۳۳۸
۲	۵/۲۷۴	۵/۴۳۸	۱۱/۰۷۰
۳	۵/۲۴۴	۵/۴۰۶	۱۶/۴۷۶
۴	۵/۲۰۳	۵/۳۶۴	۲۱/۸۴۰
۵	۴/۸۵۸	۵/۰۰۸	۲۶/۸۴۸
۶	۴/۷۴۶	۴/۸۹۳	۳۱/۷۴۲
۷	۴/۷۴۳	۴/۸۸۹	۳۶/۶۳۱
۸	۴/۴۷۴	۴/۶۱۲	۴۱/۲۴۳
۹	۴/۲۰۴	۴/۳۳۵	۴۵/۵۷۸
۱۰	۴/۱۹۹	۴/۳۲۹	۴۹/۹۰۷
۱۱	۴/۱۲۱	۴/۲۴۹	۵۴/۱۵۵
۱۲	۴/۰۴۹	۴/۱۷۵	۵۸/۳۳۰
۱۳	۳/۹۸۱	۴/۱۰۴	۶۲/۴۳۳
۱۴	۳/۸۳۰	۳/۹۴۸	۶۶/۳۸۲
۱۵	۳/۸۰۸	۳/۹۲۵	۷۰/۳۰۷
۱۶	۳/۴۶۹	۳/۵۷۷	۷۳/۸۸۴
۱۷	۳/۲۹۴	۳/۳۹۶	۷۷/۲۸۰
۱۸	۳/۲۴۷	۳/۳۴۸	۸۰/۶۲۷
۱۹	۲/۶۳۷	۲/۷۱۹	۸۳/۳۴۶
۲۰	۱/۹۹۴	۲/۰۵۵	۸۵/۴۰۱

جدول بالا که نشان دهنده میزان ارزش ویژه عوامل استخراجی با چرخش است، بیست عامل دارای مقدار ویژه بزرگتر از یک هستند که در تحلیل باقی ماندند. کمترین میزان ارزش ویژه برابر با ۱/۹۹۴ است که با ملاک قابل قبول پیشنهادی کیسر مطابقت دارد. این بیست عامل می‌توانند تقریباً ۸۵ درصد از تغییرپذیری (واریانس) متغیرها را تبیین کنند.

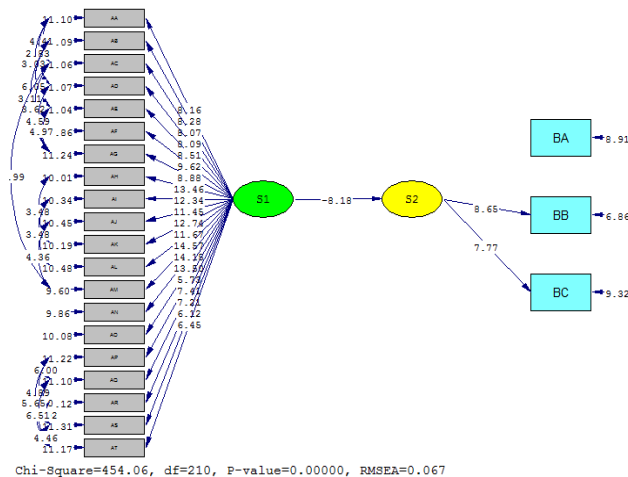
جدول ۳- مولفه‌های به دست آمده از تحلیل عاملی پرسشنامه با چرخش واریماکس

ردیف	مولفه‌ها	شماره سوالات	سوالات بار شده بر روی هر مولفه	بارعاملی
۱	معنویت‌گرایی و هوش معنوی	۷	با جهان هستی احساس یگانگی و اتحاد دارم.	۰/۸۵۶
		۸	احساس می‌کنم که انسان‌ها و دیگر موجودات این جهان نشانه‌هایی از وجود یک قدرت برتر و متعالی می‌باشند.	۰/۸۲۳
		۹	نسبت به رشد معنوی تعهد داشته و در اعتقادات خود راسخ می‌باشم.	۰/۸۹۴

۰/۷۹۱	در زندگی بیشتر به آنچه که هست توجه دارم تا به آنچه که باید باشد.	۱۶	واقع‌گرایی	۲
۰/۷۴۲	پس از شناخت عینی واقعیت‌ها آنگونه که هست و براساس منطق درست و به دور از گرایش‌های خود تصمیم‌گیری و اقدام می‌نمایم	۱۷		
۰/۸۷۶	سعی می‌کنم در همه ی فعالیت‌های روزانه واقع‌گرایی را سرلوحه‌ی کار خود قرار دهم	۱۸		
۰/۸۲۴	خود را به عنوان یک انسان موجودی ارزشمند می‌دانم	۳۱	حق شناسی و قدرشناسی	۳
۰/۶۳۲	در مسیر کار و زندگی همواره از کمک‌های دیگران قدرشناسی می‌کنم	۳۲		
۰/۷۵۸	احساسات و قدرشناسی خود را در برابر افراد و شرایط به راحتی از خود بروز می‌دهم	۳۳		
۰/۷۹۹	با ذهنیتی تحلیلی به افراد و شرایط می‌نگرم	۴۶	تفکر انتقادی	۴
۰/۸۰۲	با ذهنیتی انتقادی به افراد و شرایط می‌نگرم	۴۷		
۰/۷۰۳	توانایی تجزیه و تحلیل واقع‌گرایانه مشکلات و پیدا کردن راه‌حل‌های راهبردی را دارم	۴۸		
۰/۷۲۵	نسبت به رفتارها و هیجانات خود درک درستی دارم.	۴	هوش عاطفی	۵
۰/۷۴۱	می‌توانم رفتارها و هیجانات خود را مدیریت نمایم.	۵		
۰/۷۲۰	در مواقع مورد نیاز به دیگران کمک می‌نمایم.	۶		
۰/۷۵۸	احساس می‌کنم فردی بسیار شایسته هستم.	۲۲	احساسات مثبت	۶
۰/۷۳۹	با ذهنیتی مثبت به افراد و شرایط نگاه می‌کنم	۲۳		
۰/۷۶۸	معتقدم با تفکر و احساسات مثبت می‌توان موفقیت‌ها و نتایج بهتری کسب نمود	۲۴		
۰/۸۰۰	از استعدادها و توانایی‌های خود آگاه می‌باشم و به خوبی از آنها استفاده می‌کنم.	۳۴	خود آگاهی و آگاهی ذهنی	۷
۰/۸۵۹	خود را همان‌گونه که می‌باشم قبول دارم	۳۵		
۰/۸۱۰	به توانایی‌های خود برای اثرگذاری بر رویدادها آگاهی دارم	۳۶		
۰/۷۷۶	باور دارم پیشرفت‌ها و امتیازات با تلاش پیوند خورده است	۴۳	تلاش و کوشش	۸
۰/۸۵۰	باور دارم تلاش در کارها موجب قوی‌تر شدن انسان می‌گردد	۴۴		
۰/۷۸۱	در رویارویی با چالش‌ها به جای مقصر قلمداد نمودن سرنوشت در صدد تلاش برای یافتن فرصت‌هایی برای برآمدن خود و دیگران می‌باشم	۴۵		
۰/۷۱۹	به امور کاری روزانه خود جلوه تقدس الهی می‌بخشم	۱۰	معنا بخشی به کار	۹
۰/۸۵۱	کارهایم را براساس بیش خود انجام داده و خود را نسبت به محیط پاسخگو می‌دانم	۱۱		
۰/۷۵۴	معتقدم شغلم باعث تکامل من در زندگی می‌گردد.	۱۲		
۰/۷۱۹	وقتی تغییری رخ می‌دهد می‌توانم خود را با آن سازگار نمایم	۴۹	انعطاف‌پذیری	۱۰
۰/۸۰۱	قادر به انطباق سازنده با شرایط متغیر هستم	۵۰		
۰/۷۶۶	زندگی را یک فرایند رو به جلو می‌دانم و با شرایط اقتضایی زندگی سازگار می‌شوم	۵۱		
۰/۷۳۰	گذشت من نسبت به کسانی که در حقم بدی می‌کنند زیاد است	۲۵	بخشنده‌گی	۱۱
۰/۸۰۲	سعی می‌کنم رفتار بد دوستی را که به من ظلم کرده به خاطر نیاورم	۲۶		

۰/۷۳۹	اگر یکی از اطرافیان رفتار ناشایستی نسبت به من نشان دهد، با او قطع رابطه نمی‌کنم.	۲۷		
۰/۶۶۷	به اطرافیان خود به عنوان حامی و دوست اعتماد دارم.	۲۸	اطمینان و اعتماد	۱۲
۰/۷۵۳	اطمینان دارم آینده بهتر از امروز خواهد بود.	۲۹		
۰/۶۵۰	معمولا به تعهد یا قول شفاهی دیگران اطمینان دارم.	۳۰		
۰/۷۲۸	برای کنترل موثر روابط به احساسات طرف مقابل خود توجه نشان می‌دهم.	۵۲	روابط فردی و بین فردی	۱۳
۰/۸۰۳	با افراد دیگر فارغ از موقعیت و مقام خوش رفتار و مهربان هستم.	۵۳		
۰/۸۳۴	فردی هستم که دیگران می‌توانند مرا دوست بدارند	۵۴		
۰/۷۶۷	توانایی لازم برای شناسایی و ایجاد مسیرهایی به سمت هدف را دارا هستم	۵۵	تعیین هدف و هدف‌گرایی	۱۴
۰/۷۰۵	تحت هیچ شرایطی در مسیر هدف خود متوقف نمی‌شوم	۵۶		
۰/۷۸۰	برای برنامه‌های روزانه خود هدف و برنامه‌ی نظام‌مند دارم	۵۷		
۰/۸۲۲	در زندگی احساس شادابی و سرزندگی می‌کنم	۱۹	رضایت شغلی و زندگی	۱۵
۰/۶۴۰	من فکر می‌کنم درازای کاری که انجام می‌دهم حقوق منصفانه‌ای دریافت می‌کنم.	۲۰		
۰/۸۲۸	من از فرصت‌هایی که در مسیر شغل و زندگی‌ام دارم راضی‌ام.	۲۱		
۰/۶۷۷	علاقه به ابراز ایده‌های نو دارم	۳۷	خلاقیت	۱۶
۰/۶۹۸	احساس می‌کنم که آزاد هستم تا هر کاری را انجام دهم و اوضاع و کنترل بیرونی مانع من نمی‌تواند باشد	۳۸		
۰/۷۷۷	علاقه به آزمون و ریسک تجربه رویکردهای تازه دارم	۳۹		
۰/۶۴۹	در بین جمع و کارهای اجتماعی فعال می‌باشم	۱۳	فعالیت‌ها و حمایت اجتماعی	۱۷
۰/۸۷۰	دوستانی دارم که صرف‌نظر از اینکه چه کاری انجام می‌دهم من را حمایت می‌کنند	۱۴		
۰/۸۴۹	باور دارم در اجتماعی که در آن زندگی می‌کنیم هر کسی پاداشی را دریافت می‌کند که شایستگی آن را دارد.	۱۵		
۰/۷۶۳	احساس می‌کنم حال بسیار خوبی دارم.	۴۰	سلامت روانی و جسمی	۱۸
۰/۷۲۰	عصبانیت و اضطراب نمی‌تواند مانع از انجام دادن کارها در من گردد.	۴۱		
۰/۵۵۲	احساس می‌کنم از سلامت جسمی مناسبی برخوردارم	۴۲		
۰/۶۶۹	انتظار پیامدهای مطلوب از طریق عملکرد خود را دارم.	۱	ارزیابی شناختی	۱۹
۰/۷۷۸	انچه که در مغزم می‌گذرد را در رفتار بروز می‌دهم	۲		
۰/۷۸۲	پیامدهای رفتاری‌ام مانع از ایجاد استرس در من می‌گردد	۳		
۰/۶۱۹	معتقدم که تجربیات گذشته آینده خوبی برایم تضمین می‌کند	۵۸	تجربیات موفق	۲۰
۰/۶۱۷	سعی می‌کنم از تجربیات و شرایط درس بگیرم	۵۹		
۰/۶۳۱	علاقه به آزمون تجربه تازه و یادگیری از نتایج آنها دارم	۶۰		

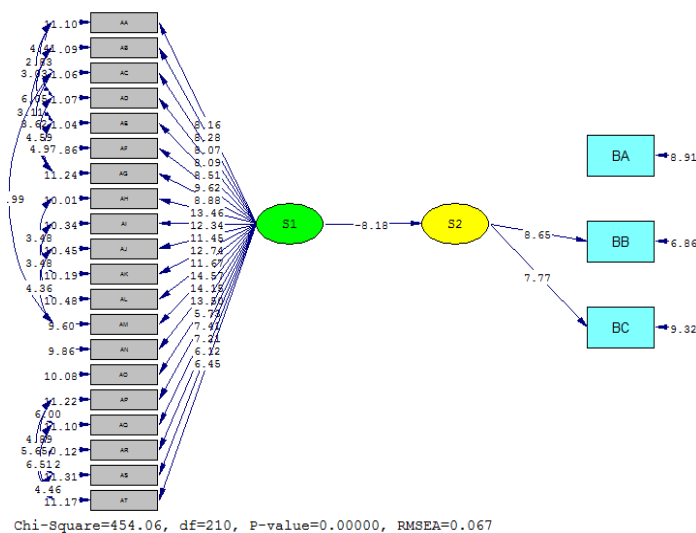
سؤال دوم پژوهش: آیا سرمایه روان شناختی بر سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران تأثیرگذار است؟



شکل ۱- مدل ساختاری در حالت معنی داری ضرایب (مقادیر t)

بعد سرمایه روان شناختی، بیشترین اثرگذاری، مربوط به مؤلفه خلاقیت (AM) با بار عاملی ۰/۷۶ و در بعد سکوت سازمانی بیشترین اثرگذاری، مربوط به مؤلفه سکوت تدافعی (BB) با بار عاملی ۰/۷۶ می باشد.

همچنین شکل ۱، نتایج ضریب استاندارد مدل، یعنی تأثیر سرمایه روان شناختی بر سکوت سازمانی به عنوان متغیر مکنون درون‌زا نشان می دهد. مستند به ضرایب استاندارد معادلات ساختاری، اثرگذاری سرمایه روان شناختی بر متغیر سکوت سازمانی با بار عاملی ۰/۷۲ بوده است. در



شکل ۲- مدل ساختاری در حالت معنی داری ضرایب (مقادیر t)

روان شناختی با ضریب تی (-۷/۱۸) در سطح خطای ۵ درصد، رابطه معنی داری با متغیر مکنون درون‌زا (سکوت سازمانی) دارد.

همان گونه که در نمودار ۲ ملاحظه می شود، رابطه بین متغیر سرمایه روان شناختی و متغیر سکوت سازمانی نشان داده می شود. با توجه به ضرایب آماره تی سرمایه

بحث و نتیجه‌گیری

نهایت رفتارشان متجلی است، نسبت به کارکنانی که تنها خودکارآمدی و احساس مثبت را در یک موقعیت نشان می‌دهند، عملکرد بهتری داشته باشند. سرمایه روان‌شناختی فراتر از سرمایه انسانی و اجتماعی و به عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. زمانی که سازمان در حال اجرای یک استراتژی باشد که به طور هم‌زمان رقبا نتوانند از مزایای آن تقلید و الگوبرداری کنند، می‌گوییم سازمان به یک مزیت رقابتی دست یافته است. سه پارامتر ساختار سازمان، منابع انسانی و تکنولوژی به عنوان مزیت رقابتی سازمان به شمار می‌روند. منابع انسانی از لحاظ ماهیت بادوام بودن، هوشمند بودن و غیرقابل کپی بودن مزیت رقابتی پایدارتری را می‌توانند، ایجاد کنند. از آنجا که سرمایه روان‌شناختی یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرایی است که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌های خود در دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف و ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود تعریف می‌شود؛ این عامل موجب می‌شود افراد با داشتن احساس مثبت نسبت به توانایی‌های خود، به بیان ایده‌ها، عقاید و اظهارنظرهای خود درباره مسائل و مشکلات سازمانی بپردازند و در قبال مسائل سازمانی سکوت نمایند.

از آنجایی که نظام آموزش عالی به عنوان یکی از کانون‌های اصلی ایجاد و توسعه سرمایه روان‌شناختی در سطح جامعه محسوب می‌شود، بنابراین پیش‌برد برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشور موکول به توسعه کیفی آموزش عالی و افزایش اثربخشی و کارایی آن است. دانشگاه‌های پیشرو برای ایجاد ظرفیت تغییر و تحول فعالانه اعضاء هیأت علمی و کارکنان خود اقدام می‌نمایند. نکته اصلی برای تولید، توسعه و توزیع چنین ظرفیت راهبردی، ایجاد چیزی است به نام بهبود سرمایه روان‌شناختی. همه سازمان‌ها برای بقاء نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه‌اند. از این رو پیشنهاد می‌شود که با برنامه‌ریزی‌های منسجم و علمی، جهت ارتقا آوای سازمانی و کاهش سکوت سازمانی، برای کارکنان

نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی دارای ۲۰ مولفه «معنویت‌گرایی و هوش معنوی، واقع‌گرایی، حق‌شناسی و قدرشناسی، تفکر انتقادی، هوش عاطفی، احساسات مثبت، خودآگاهی و آگاهی ذهنی، تلاش و کوشش، معنا بخشی به کار، انعطاف‌پذیری، بخشندگی، 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» می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های اسماعیلی شاد و همکاران (۱۳۹۲) که نشان دادند معنویت‌گرایی، خوش‌بینی و خودکارآمدی از مولفه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی در آموزش عالی است؛ رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) که نشان دادند عاطفه و احساسات مثبت از ابعاد سرمایه روان‌شناختی است؛ آرون و همکاران (۲۰۱۸) که نشان دادند خوش‌بینی و اعتماد به نفس از مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی است و لورنز و همکاران (۲۰۱۶) که نشان دادند رضایت شغلی، رضایت از زندگی، حمایت اجتماعی ادراک شده، معنا بخشی به کار و حق‌شناسی از مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی است، همسو است.

نتایج دیگر پژوهش حاکی از این است که سرمایه روان‌شناختی بر سکوت سازمانی تأثیر منفی و معناداری دارد. هم‌چنین در بعد سرمایه روان‌شناختی، بیشترین اثرگذاری، مربوط به مؤلفه خلاقیت و در بعد سکوت سازمانی بیشترین اثرگذاری، مربوط به مؤلفه سکوت تدافعی است. این یافته با نتایج پژوهش‌های قدم‌پور و همکاران (۱۳۹۶)، الوانی و همکاران (۱۳۹۴) و یانچان و کوان (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. آنها نیز گزارش کرده‌اند که سرمایه روان‌شناختی با سکوت سازمانی رابطه منفی و معنادار دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که به اعتقاد لوتانز و همکاران (۲۰۱۷) کارکنانی که سطوح بالایی از سرمایه روان‌شناختی را دارا هستند ممکن است به دلیل تعداد و سطح سازه‌های روان‌شناختی که در شناخت‌ها، انگیزه و در

قدم پور، عزت اله؛ زندکریمی، مریم؛ صحرایی بیرانوند، مهدی و قارلقی، سجاد (۱۳۹۶). بررسی رابطه میان رهبری اخلاقی و سکوت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روان شناختی در میان مدیران مدارس، فصلنامه خانواده و پژوهش، شماره ۳۵۶.

نیک بی، ایرج؛ فرح بخش، سعید و زندکریمی، مریم (۱۳۹۶). نقش سرمایه روان شناختی در کاهش سکوت سازمانی دبیران مدارس شهر خرم آباد، مجله روان شناسی مدرسه، دوره ششم، شماره ۱.

Aaron H. A, Jeremy, C.S, Will, D, Regan, M.S, Aaron, F M & Thomas, H.A (2018). The power of positivity? The influence of positive psychological capital language on crowd funding performance, Journal of Business Venturing, In Press, Corrected Proof Note to users.

Abbas, M. R.U (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress, Canadian Journal of Administrative Sciences, 32(2), 128-138.

Lorenz, T, Beer, C, Pütz, J & Heinitz, K (2016). Measuring Psychological Capital: Construction and Validation of the Compound PsyCap Scale (CPC-12). PLoS ONE.

Luthans, F, Carolyn M. & Morgan, y (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. Annu. Rev: Organizational, Psychology and Organizational Behavior.

Morrison, E (2014). Employee voice and silence, Annual Review of Organization Psychology and Organizational Behavior.

Morrison, E.W & Milliken, F. J (2000). Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World, Academy of Management Review.

Nguyen, T. D & Nguyen, T.T (2012). Psychological capital, quality of work life and quality of life of marketers, Journal of macromarketing.

Olson-Buchanan JB, Boswell WR (2008). An integrative model of experiencing and responding to mistreatment at work. Academic Managment Review.

Sehat, S, Mahmoudzadeh, S.M, Ashena, M & Parsa, S (2015). Positive Psychological

سازمانها دوره های آموزشی برگزار گردد. مدیران از طریق دادن آزادی عمل بیشتر به کارکنان، زمینه مشارکت بیشتر آنها در فعالیت های سازمانی را فراهم آورند و با شناسایی توانمندی ها و قابلیت های افراد، آنها را در امور اجرایی و تصمیم گیری مشارکت دهند.

منابع

اسماعیلی شاد، بهرنگ (۱۳۹۲). بررسی مؤلفه های سرمایه روان شناختی در نظام آموزش عالی جهت ارائه مدل، رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

الوانی، سید مهدی؛ واعظی، سیدرضا و هنرمند، روح الله (۱۳۹۴). نقش رفتار سازمانی مثبت گرا در کاهش سکوت سازمانی، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و چهارم، شماره ۷۹.

بزرگ نیا حسینی، سیده فاطمه؛ عنایتی، ترانه (۱۳۹۳). رابطه سکوت سازمانی با عملکرد کارکنان دانشگاه، فصلنامه اخلاق در علوم و فن آوری، سال نهم، شماره ۴.

درخشان، مژگان (۱۳۹۷). پیش بینی آوای سازمانی از طریق جو اخلاقی و سرمایه روان شناختی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوازدهم، شماره ۲.

رجبی فرجاد، حاجیه و رضایی، سمیه (۱۳۹۶). بررسی تاثیر سکوت سازمانی بر عملکرد کارکنان با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی، مجله مدیریت فرهنگی، سال یازدهم، شماره ۳۷.

رحیمی، فاطمه؛ عریضی سامانی، سیدحمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم و نامداری، کوروش (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روان شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۲.

زارعی متین، حسن؛ طاهری، فاطمه و سیار، ابوالقاسم (۱۳۹۰). سکوت سازمانی: مفاهیم، علل و پیامدها، علوم مدیریت ایران، سال ششم، شماره بیست و یکم.

Thai students. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*.

Wilkinson, A & Fay, C (2011). Guest editor's note: new times for employee voice, *Human Resource Management*.

Yunchun, Y & Quan, L (2016). The Effect of Psychological Capital and Organizational Support on Innovational Behavior and Silence Behavior Of Technical Innovation Personnel in Strategic Emerging Industry, *American Journal of Industrial and Business Management*.

capital: The role of Islamic work ethics in Tehran public organizations, *Iranian Journal of Management studies*.

Sehitoglu, Y (2014). Study of Organizational Commitment in the context of Leadership styles and reasons of Employee Silence. *Journal of Global Strategic Management*.

Vanno, V, Kaemkate, W & Wongwanich, S (2015). Effect of group-level positive psychological capital on group effectiveness of

یادداشت‌ها

-
1. Morrison & Miliken
 2. Luthans
 3. Aaron
 4. Lorenz
 5. Nguyen & Nguyen
 6. Yunchan & Quan

7. Olson-Buchanan & Boswell
8. Face validity
9. Content validity
10. Structures validity
11. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)
12. Batlets Test of pphericity