

## نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه سرمایه روان‌شناختی با جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۱/۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱/۳۰

رضا ساجدی قوچانی<sup>۱</sup>

بهرنگ اسماعیلی شاد<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی با جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی می‌باشد. روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان به تعداد ۱۵۰ نفر می‌باشد که حجم نمونه به تعداد ۱۰۹ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷)، پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) و پرسش‌نامه جامعه‌پذیری سازمانی تائورمینا (۱۹۹۴) می‌باشد. پرسش‌نامه‌ها استاندارد بوده و روایی پرسش‌نامه‌ها از نوع صوری و محتوایی می‌باشد. پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۷۱ و ۰/۷۰ برآورد شد. جهت آزمون فرضیات از نرم افزارهای Amos و Spss استفاده گردید. یافته‌های حاصل از آزمون معادلات ساختاری نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان، رابطه معناداری وجود دارد، زیرا مقدار  $t$  بیشتر از ۲/۵۸ می‌باشد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نیز نشان داد که بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید، خوش‌بینی) با جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه

۱. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران  
behrang\_esmaeli@iran.ir

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران، نویسنده مسؤول  
behrang\_esmaeli@yahoo.com

آزاد اسلامی واحد قوچان همبستگی معنادار و مثبت وجود دارد ( $p < 0/05$ ). هم‌چنین نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان، همبستگی معنادار و مثبت وجود دارد ( $p < 0/05$ ).

**واژگان کلیدی:** سرمایه روان‌شناختی، سرمایه اجتماعی، جامعه‌پذیری سازمانی

### مقدمه

سازمان‌ها برای اداره خود به کارکنان متخصص، کارآمد و متعهد نیازمندند. عدم احساس تعلق کارکنان به سازمان و عدم دقت کافی برای انجام وظایف از معضلات بزرگ دستگاه‌های اجرایی است. ترک خدمت، غیبت، تأخیر، عدم مشارکت و درگیری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد نیروی انسانی از بارزترین نمونه‌های این معضلات به‌شمار می‌روند که با تأثیر نامطلوب خود، بین نیروی انسانی و سازمان‌ها فاصله ایجاد می‌کنند. برای رفع این مشکل، ارتقاء جامعه‌پذیری کارکنان از بهترین راه است. سازمان‌ها اغلب تلاش می‌کنند کارکنان را از طریق تناسب شخص - سازمان که به سازگاری بین افراد و سازمان اشاره دارد، جامعه‌پذیر کنند. هدف اولیه جامعه‌پذیری، استمرار ارزش‌های اصلی و دادن یک چارچوب به کارکنان برای پاسخ به محیط کارشان و هماهنگی با کارکنان دیگر است، به اندازه‌ای که فرایندهای جامعه‌پذیری، به تناسب شخص - سازمان منجر شود. جامعه‌پذیری سازمانی، عاملی کارآمد و مؤثر در یکپارچه‌سازی کارکنان تازه‌وارد در سازمان است و نقش بسیار مهمی در ساخت ارزش‌ها و نگرش‌های افراد و نیز سوءگیری‌های اجتماعی‌شان درباره بسیاری از مسائل اجتماعی دارد (موحد و عباسی شوازی، ۱۳۸۵: ۶۸). مفهوم جامعه‌پذیری و اجتماعی شدن در فرهنگ علوم اجتماعی، قدمت زیادی ندارد. سابقه این اصطلاح، به سال ۱۸۲۸ میلادی بر می‌گردد. زیمل<sup>۱</sup> در سال ۱۸۹۵ میلادی، این واژه را در ایالت متحده آمریکا در پژوهشی مورد استفاده قرار داد. در اواخر دهه ۱۹۳۰ میلادی، این مفهوم در بسیاری از پژوهش‌های بین‌رشته‌ای

---

1. Simmel

مورد توجه قرار گرفت و با انتشار کتاب هایمن<sup>۱</sup> در سال ۱۹۵۹، اصطلاح جامعه‌پذیری، به لحاظ علمی رسمیت یافت (مهرابی، ۱۳۸۷: ۲۴۰).

یکی از عواملی که به جامعه‌پذیری سازمانی کمک می‌کند سرمایه روان‌شناختی است. سرمایه روان‌شناختی یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا می‌باشد که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (Luthans, Luthans, & Luthans, 2004: 45).

پژوهش‌ها ثابت کرده‌اند که سرمایه روان‌شناختی با برون داده‌های مثبت در سطح، فردی و سازمانی ارتباط دارد (Luthans, et al., 2007: 41). سرمایه روان‌شناختی بعنوان نقطه قوت یک سازمان است که باید به منظور بهبود و توسعه فردی و ارتقای عملکرد در سطح فردی و افزایش عملکرد، درون داد و کسب مزیت رقابتی، در سطح سازمانی، تقویت و مدیریت شود (Cetin, 2011: 373).

متغیر مورد مطالعه دیگر در این پژوهش، سرمایه اجتماعی است. اکثر نظریه‌پردازان و محققین معتقدند که سرمایه اجتماعی با متغیرهای شناخته شده جامعه‌شناختی «هم‌چون اعتماد، آگاهی، نگرانی درباره دیگران و مسائل عمومی، مشارکت در مسائل عمومی، انسجام و همبستگی گروهی و همکاری ارتباط دارد» (پاتنام، ۱۳۸۴: ۹۲). فوکویاما (۱۳۸۴: ۱۷۰) معتقد است که سرمایه اجتماعی، شکل و نمونه ملموسی از یک هنجار غیررسمی است که باعث ترویج همکاری بین دو یا چند فرد می‌شود. هنجارهای تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی می‌توانند از هنجار روابط متقابل دوردست گرفته تا آموزه‌های پیچیده‌ای را در برگیرند. نظر به اهمیت متغیرهای پژوهش، برخی پژوهشگران در این زمینه، به بررسی آنها پرداخته‌اند.

رحیمی و دیگران (۱۳۹۱) در پژوهش "رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان" نشان دادند بین خوش بینی، سرزندگی، اعتماد سازمانی و عاطفه مثبت با شور و شوق کاری و عاطفه مثبت آینده با شوق کاری رابطه

مثبت معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل واریانس نشان داد بین متغیرهای سرزندگی، اعتماد سازمانی، خوش بینی و عاطفه مثبت بطور کلی با شور و شوق کاری رابطه معناداری وجود دارد. هم چنین نتایج رگرسیون نشان داد خوش بینی و سرزندگی توان پیش بینی شور کاری و همچنین خوش بینی، اعتماد سازمانی و سرزندگی توان پیش بینی شوق کاری را دارد.

بهادری و دیگران (۱۳۹۱) نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با سرمایه اجتماعی، رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. از سویی، نتایج نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن قادرند تغییرات بهزیستی روان‌شناختی را به‌طور معنی‌داری پیش‌بینی کنند. بر این اساس، افرادی که سرمایه روان‌شناختی مطلوب‌تری داشته، از سرمایه اجتماعی بالاتری نیز بهره‌مند هستند.

قلانودی و سلطان‌زاده (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه" نشان دادند که بین مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با کل ابعاد تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. علاوه بر این، مؤلفه‌های تفاهم حمایت کارکنان و چشم‌انداز از آینده سازمان نیز می‌تواند به‌طور مثبت و معنی‌داری ابعاد تعهد همانندسازی شده پیوستگی و مبادله‌ای را پیش‌بینی کند.

نتایج پژوهش دعایی و فرزانه‌حسن‌زاده (۱۳۹۱) با عنوان "نقش تعدیل‌کنندگی سنوات کاری بر رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و جامعه‌پذیری افراد" تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری را تأیید کرد، لیکن سنوات کاری تأثیری بر رابطه بین این دو متغیر ندارد و در واقع، دارای نقش تعدیل‌کنندگی نیست.

لارسون و لوتانز (Larson & Luthans, 2006: 62) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان‌شناختی که نتیجه اجماع چهار بعد (خوش‌بینی، تحمل‌پذیری، امیدواری و خودکارآمدی) است، بر نگرش‌های کاری در مقایسه با هر یک از ابعاد تأثیر بیشتری دارد. هم‌چنین این دو پژوهشگر به مقایسه سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی و انسانی می‌پردازند و بیان می‌کنند که سرمایه انسانی با تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی، با رضایت شغلی ارتباط دارد، در حالی که سرمایه روان‌شناختی ارتباط قوی‌ای

با دو بعد نگرش کاری (تعهد سازمانی و رضایت شغلی) کارکنان دارد و لازم است که در سازمان‌ها علاوه بر سرمایه اجتماعی و انسانی، به سرمایه روان‌شناختی هم توجه کرد و به نفع سازمان بهره برد.

با عنایت به اهمیت مؤلفه‌های پژوهش و خلأ علمی موجود در بین پژوهش‌های داخلی و خارجی که هیچ یک به‌طور هم‌زمان به بررسی روابط متقابل این متغیرها نپرداخته‌اند، این پژوهش به دنبال این سؤال است که نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه سرمایه روان‌شناختی با جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان به چه صورت است؟

فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

(۱) بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی با جامعه‌پذیری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان رابطه وجود دارد.

(۲) بین سرمایه اجتماعی با جامعه‌پذیری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان رابطه وجود دارد.

(۳) بین سرمایه روان‌شناختی با جامعه‌پذیری سازمانی با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان رابطه وجود دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ روش در زمره تحقیقات توصیفی و از لحاظ هدف، کاربردی است و از نوع همبستگی می‌باشد، از این رو به دنبال بررسی رابطه ابعاد سرمایه روان‌شناختی با جامعه‌پذیری سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان می‌باشد.

جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان است که بر اساس آمار دریافتی، ۱۵۰ نفر است. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی- مورگان، ۱۰۹ نفر به دست آمد. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی ساده است.

متغیرهای پژوهش حاضر عبارتند از:

(۱) **جامعه‌پذیری سازمانی:** جهت سنجش جامعه‌پذیری سازمانی از پرسش‌نامه

جامعه‌پذیری سازمانی تاوورمینا<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) استفاده شد. این پرسش‌نامه حاوی ۲۰ سؤال جهت سنجش چهار بعد زیر است:

- آموزشی: سؤالات ۱ تا ۵؛

- تفاهم: سؤالات ۶ تا ۱۰؛

- حمایت همکاران: سؤالات ۱۱ تا ۱۵؛

- چشم‌انداز آینده: سؤالات ۱۶ تا ۲۰.

۲) **سرمایه روان‌شناختی:** جهت سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسش‌نامه لوتانز (۲۰۰۷) شامل ۲۴ سؤال و ۴ خرده‌مقیاس امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی استفاده شد. سؤالات ۱ تا ۶ مربوط به خودکارآمدی، سؤالات ۷ تا ۱۲ مربوط به امیدواری، سؤالات ۱۳ تا ۱۸ مربوط به تاب‌آوری و سؤالات ۱۹ تا ۲۴ مربوط به خوش‌بینی می‌باشد.

۳) **سرمایه اجتماعی:** جهت سنجش سرمایه اجتماعی از پرسش‌نامه ناهاپیت و گوشال<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای سه بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی می‌باشد که هفت خرده‌مقیاس شبکه‌ها، اعتماد، همکاری، فهم متقابل، روابط، ارزش‌ها و تعهد را مورد بررسی قرار می‌دهد و در ۲۸ گویه تنظیم شده:

- ساختاری: سؤالات ۱ تا ۴؛

- ارتباطی (مشری): سؤالات ۵ تا ۹؛

- شناختی: سؤالات ۱۰ تا ۱۷.

پرسش‌نامه‌ها دارای روایی صوری و محتوایی می‌باشند. پایایی ابزار سنجش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ عبارت است از ۰/۷۰ جامعه‌پذیری سازمانی، ۰/۷۲ سرمایه روان‌شناختی و ۰/۷۱ سرمایه اجتماعی.

## یافته‌ها

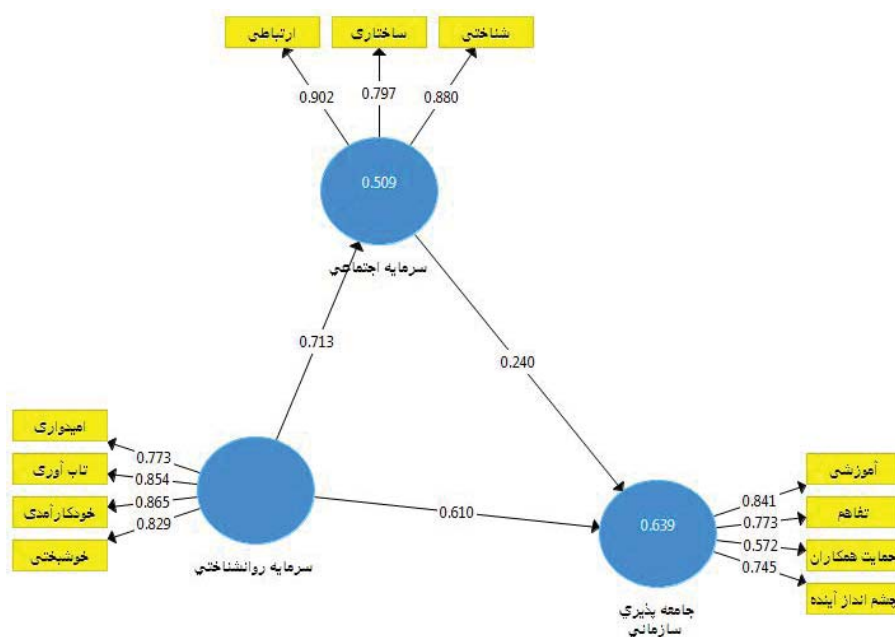
۳۵ نفر از نمونه آماری، یعنی حدود ۳۲/۱٪ زن بوده و مابقی را مردان تشکیل می‌دهند.

1. Robert J. Taormina

2. Janine Nahapiet & Sumantra Ghoshal

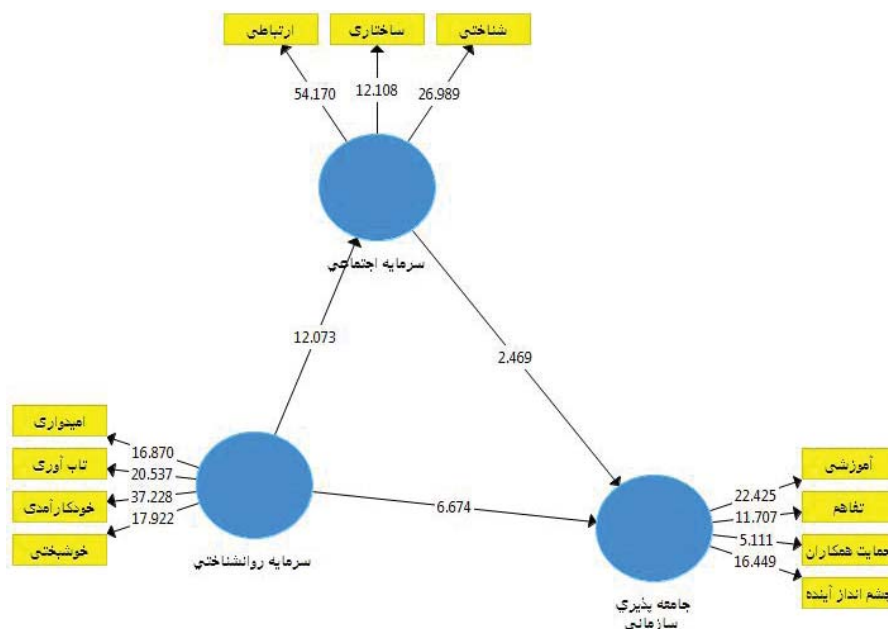
۷ نفر معادل ۶/۴٪ را افرادی با تحصیلات دکتری، ۵۱ نفر یعنی معادل ۴۶/۸٪ را کارشناسی ارشد، ۴۴ نفر یعنی معادل ۴۰/۴٪ را کارشناسی و مابقی را کارکنانی با مدرک کاردانی تشکیل می‌دهند.

برای آزمون فرضیات و سنجش روابط بین متغیرهای نهفته درونی و بیرونی، آزمون معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفت (نمودار ۱).



نمودار (۱) مدل معادلات ساختاری

جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها و بارهای عاملی از آماره آزمون  $t$  نیز استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح ۰/۰۵ بررسی می‌شود بنابراین اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون  $t$  از ۱/۹۶ کوچکتر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. همان‌طور که در نمودار ۲ مشخص است برای تمام مؤلفه‌ها،  $t$  از ۱/۹۶ بیشتر است.



نمودار ۲) معناداری مدل معادلات ساختاری

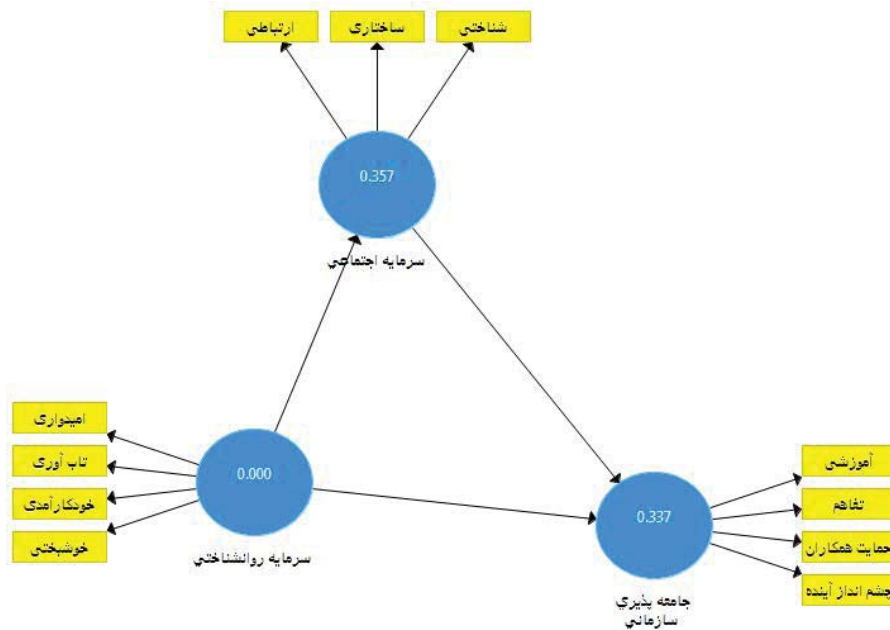
جهت بررسی کیفیت مدل معادلات ساختاری، آزمون‌های زیر به کار رفت:

### الف) آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری یا شاخص اشتراک

#### ۱- بررسی اعتبار حشو یا افزونگی مدل معادلات ساختاری

این شاخص  $Q^2 (= 1 - SSE/SSO)$  کیفیت اعتبار اشتراک معادلات ساختاری را نشان می‌دهد و اعداد مثبت نشان دهنده اعتبار مدل معادلات می‌باشد. همان‌طور که در نمودار ۳ و جدول ۱ مشاهده می‌کنید، در تحقیق حاضر این اعداد مثبت می‌باشند.





نمودار ۳) بررسی اعتبار حشو یا افزونگی مدل معادلات ساختاری

جدول ۱) بررسی اعتبار حشو یا افزونگی معادلات ساختاری

| SSO | SSE     | Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO) |                     |
|-----|---------|-----------------------------|---------------------|
| ۳۹۶ | ۲۹۸/۱۷۵ | ۰/۲۴۷                       | جامعه‌پذیری سازمانی |
| ۲۹۷ | ۱۵۷/۹۶۸ | ۰/۴۶۸                       | سرمایه اجتماعی      |
| ۳۹۶ | ۲۱۰/۷۲۷ | ۰/۴۶۸                       | سرمایه روان‌شناختی  |

ب) معیارهای مربوط به پایایی مدل معادلات ساختاری

۲- بررسی همسانی درونی هر یک از گویه‌ها

در ادامه بررسی کیفیت مدل معادلات ساختاری، به بررسی همسانی درونی هر یک از گویه‌های تحقیق پرداخته شد (جدول ۲ و ۳).

جدول ۲) بررسی بار عاملی هر یک از گویه‌ها

| متغیرها<br>گویه‌ها | سرمایه روان‌شناختی | سرمایه اجتماعی | جامعه‌پذیری سازمانی |
|--------------------|--------------------|----------------|---------------------|
| -                  | -                  | -              | ۰/۸۴۱               |
| آموزشی             | -                  | ۰/۹۰۲          | -                   |
| ارتباطی            | ۰/۷۷۳              | -              | -                   |
| امیدواری           | ۰/۸۵۴              | -              | -                   |
| تاب‌آوری           | -                  | -              | ۰/۷۷۳               |
| تفاهم              | -                  | -              | ۰/۵۷۲               |
| حمایت همکاران      | ۰/۸۶۵              | -              | -                   |
| خودکارآمدی         | ۰/۸۲۹              | -              | -                   |
| خوشبختی            | -                  | ۰/۷۹۷          | -                   |
| ساختاری            | -                  | ۰/۸۸۰          | -                   |
| شناختی             | -                  | -              | ۰/۷۴۵               |
| چشم‌انداز آینده    | -                  | -              | -                   |

جدول ۳) بررسی معناداری بار عاملی هر یک از گویه‌ها

| گویه‌ها                                | نمونه اصلی | میانگین | انحراف معیار | آماره T | سطح معنی داری P |
|--|------------|---------|--------------|---------|-----------------|
| آموزشی -> جامعه‌پذیری سازمانی          | ۰/۸۴۱      | ۰/۸۴۰   | ۰/۰۳۷        | ۲۲/۴۲۵  | ۰/۰۰۱           |
| ارتباطی -> سرمایه اجتماعی              | ۰/۹۰۲      | ۰/۹۰۴   | ۰/۰۱۷        | ۵۴/۱۷۰  | ۰/۰۰۱           |
| امیدواری -> سرمایه روان‌شناختی         | ۰/۷۷۳      | ۰/۷۷۲   | ۰/۰۴۶        | ۱۶/۸۷۰  | ۰/۰۰۱           |
| تاب‌آوری -> سرمایه روان‌شناختی         | ۰/۸۵۴      | ۰/۸۵۳   | ۰/۰۴۲        | ۲۰/۵۳۷  | ۰/۰۰۱           |
| تفاهم -> جامعه‌پذیری سازمانی           | ۰/۷۷۳      | ۰/۷۷۳   | ۰/۰۶۶        | ۱۱/۷۰۷  | ۰/۰۰۱           |
| حمایت همکاران -> جامعه‌پذیری سازمانی   | ۰/۵۷۲      | ۰/۵۷۲   | ۰/۱۱۲        | ۵/۱۱۱   | ۰/۰۰۱           |
| خودکارآمدی -> سرمایه روان‌شناختی       | ۰/۸۶۵      | ۰/۸۶۶   | ۰/۰۲۳        | ۳۷/۲۲۸  | ۰/۰۰۱           |
| خوشبختی -> سرمایه روان‌شناختی          | ۰/۸۲۹      | ۰/۸۲۹   | ۰/۰۴۶        | ۱۷/۹۲۲  | ۰/۰۰۱           |
| ساختاری -> سرمایه اجتماعی              | ۰/۷۹۷      | ۰/۷۹۳   | ۰/۰۶۶        | ۱۲/۱۰۸  | ۰/۰۰۱           |
| شناختی -> سرمایه اجتماعی               | ۰/۸۸۰      | ۰/۸۷۷   | ۰/۰۳۳        | ۲۶/۹۸۹  | ۰/۰۰۱           |
| چشم‌انداز آینده -> جامعه‌پذیری سازمانی | ۰/۷۴۵      | ۰/۷۴۶   | ۰/۰۴۵        | ۱۶/۴۴۹  | ۰/۰۰۱           |

با توجه به اعداد جداول ۲ و ۳، تمام بارهای عاملی بیشتر از  $0/3$  هستند و نیاز به حذف آنها نمی‌باشد و گویه‌هایی که بار عاملی آنها بیشتر از  $0/7$  است نسبت به سایر گویه‌ها مناسب‌تر هستند. هم‌چنین نشان می‌دهد که تمام بارهای عاملی دارای  $t$  بیشتر از  $1/96$  بوده و در سطح اطمینان  $95\%$  معنادار هستند.

**۳- بررسی اعتبار ترکیبی هر یک از سازه‌ها، روشی دیگر برای آزمون کیفیت مدل معادلات ساختاری می باشد.**

جدول (۴) بررسی اعتبار ترکیبی هر یک از سازه‌ها

|                     | الفای کرونباخ | rho_A | اعتبار ترکیبی | AVE   |
|---------------------|---------------|-------|---------------|-------|
| جامعه‌پذیری سازمانی | 0/717         | 0/741 | 0/826         | 0/547 |
| سرمایه اجتماعی      | 0/827         | 0/855 | 0/895         | 0/741 |
| سرمایه روانشناختی   | 0/850         | 0/850 | 0/899         | 0/690 |

اعدادی که در ستون Composite Reliability نوشته شده اعتبار ترکیبی سازه‌ها را نشان می‌دهد که مقدار بیشتر از  $0/7$  آن، قابل قبول است و در این تحقیق، این اعداد بیشتر از  $0/7$  است. اعدادی که در ستون (AVE) آمده، نشان دهنده اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است و مقدار مناسب آن باید بیشتر از  $0/5$  باشد که در این تحقیق، این اعداد بیشتر از  $0/5$  است.

**فرضیه (۱) بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی با جامعه‌پذیری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان رابطه وجود دارد.**

جدول (۵) جدول نتایج آزمون فرضیه ۱

| سطح معناداری | ضریب همبستگی | فرضیه  |
|--------------|--------------|--|
| 0/001        | 0/534        | بین بعد خودکارآمدی با جامعه‌پذیری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان |
| 0/001        | 0/581        | بین بعد امیدواری با جامعه‌پذیری کارکنان                                  |
| 0/001        | 0/512        | بین بعد تاب‌آوری با جامعه‌پذیری کارکنان                                  |
| 0/001        | 0/562        | بین بعد خوش‌بینی با جامعه‌پذیری کارکنان                                  |

همان‌طور که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود نتایج ضریب همبستگی پیرسون بیانگر این است که بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی با جامعه‌پذیری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان همبستگی معنادار و مثبت وجود دارد ( $p < 0/05$ ). سطح معناداری  $0/000$  است پس این مقدار مطلوب است چرا که از  $0/05$  کمتر می‌باشد. بنابراین فرضیه‌ی تحقیق تأیید می‌شود، یعنی بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی با جامعه‌پذیری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان رابطه وجود دارد.

### فرضیه ۲) بین سرمایه اجتماعی با جامعه‌پذیری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان رابطه وجود دارد.

جدول ۶) جدول نتایج آزمون فرضیه ۲

| فرضیه   | ضریب همبستگی | سطح معناداری |
|---|--------------|--------------|
| بین سرمایه اجتماعی با جامعه‌پذیری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان رابطه وجود دارد. | ۰/۴۹۸        | ۰/۰۰۱        |

همان‌طور که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود نتایج ضریب همبستگی پیرسون بیانگر این است که بین سرمایه اجتماعی با جامعه‌پذیری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان همبستگی معنادار مثبت وجود دارد ( $p < 0/05$ ). سطح معناداری  $0/001$  است، پس این مقدار مطلوب است چرا که از  $0/05$  کمتر می‌باشد، بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می‌شود.

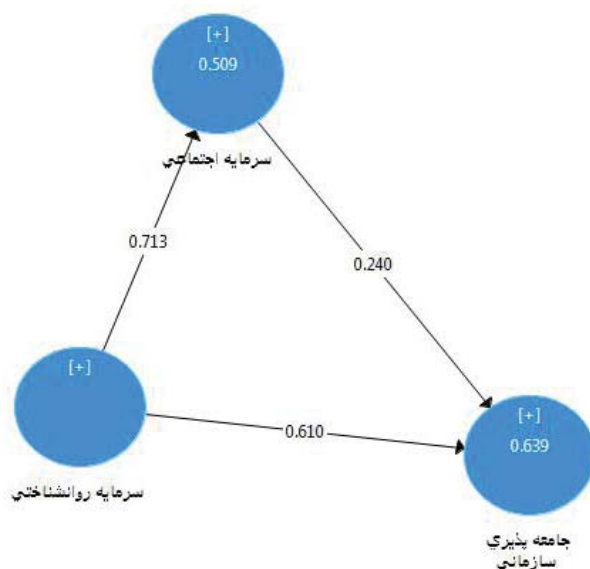
### فرضیه ۳) بین سرمایه روان‌شناختی با جامعه‌پذیری سازمانی با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان رابطه وجود دارد.

جدول ۷) جدول نتایج آزمون فرضیه ۳

| فرضیه   | برآورد استاندارد | کمیت t | نتیجه آزمون |
|---|------------------|--------|-------------|
| بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی با جامعه‌پذیری سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان رابطه وجود دارد. | ۰/۱۷۱            | ۱۱/۹۱۴ | تأیید       |

همان طور که نتایج در جدول ۷ نشان می‌دهد فرضیه سوم تأیید نمی‌شود زیرا مقدار  $t$  بیشتر از  $۲/۵۸$  می‌باشد. در نتیجه بین ابعاد سرمایه روان شناختی با جامعه‌پذیری سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان، رابطه معناداری به میزان  $۰/۱۷۱$  ( $۰/۲۴۰ * ۰/۷۱۳$ ) وجود دارد و مقدار  $t$  آن بیشتر از  $۲/۵۸$  می‌باشد.

پس از انجام آزمون‌های آماری، روابط بین متغیرهای پژوهش بصورت نمودار ۴ نشان داده می‌شود.



نمودار ۴) رابطه سرمایه روان‌شناختی با جامعه‌پذیری سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی

### نتیجه

جامعه‌پذیری سازمانی هم برای افراد و هم برای سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است چرا که اگر مورد کم‌توجهی یا بی‌توجهی قرار گیرد، احتمال بروز و تکرار رفتارهای بیرون از چارچوب و هنجارهای سازمانی توسط تازه‌واردها بیشتر می‌شود. استمرار این وضعیت موجب شکل‌گیری نگرش‌ها و رفتارهای منفی، تعارضات و کشمکش‌ها، جابه‌جایی و ترک کار می‌گردد. هم‌چنین بالا بودن هزینه فرایند استخدام و گزینش برای سازمان‌ها و نقش جامعه‌پذیری در موفقیت این فرایند، دلیلی دیگری بر اهمیت جامعه‌پذیری سازمانی است.

از سوی دیگر، امروزه سرمایه اجتماعی بستر بسیار مناسبی را برای بهره‌برداری و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های مختلف فراهم می‌آورد، از این‌رو بهره‌گیری از سرمایه‌های دیگر سازمانی نیز در پرتو این سرمایه امکان‌پذیر است و همین نکته بر اهمیت این سرمایه در سازمان اشاره دارد.

با استفاده از سرمایه اجتماعی می‌توان متوجه شد که چرا یک سازمان یا مجموعه به‌صورت موفقیت‌آمیز حرکت می‌کند و چرا سازمانی در مسیر شکست قرار دارد. سرمایه اجتماعی بر همکاری و هماهنگی نیروهای انسانی سازمان و هنجارهایی که همکاری و هماهنگی در سازمان را افزایش می‌دهند، تأکید دارد. با دقت در تعاریف سرمایه اجتماعی متوجه خواهیم شد که این مفهوم، بر مفاهیمی هم‌چون اعتماد، همکاری و روابط متقابل بین اعضای یک سازمان و گروه، تکیه و تأکید می‌کند.

نتایج این پژوهش نشان داد بین سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی با جامعه‌پذیری سازمانی رابطه وجود دارد. دلیل این هماهنگی را می‌توان این‌گونه بیان کرد که در جوامع امروزی، سازمان‌هایی موفق هستند که زودتر از رقیبان باشند، افراد و کارکنان آن سازمان، جامعه‌پذیری سازمانی داشته باشند که لازمه آن نیز برخورداری کارکنان از سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی است. دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی برای بهره‌مندی از جامعه‌پذیری سازمانی نیاز به مراکزی برای درونی کردن هنجارها و قوانین حاکم در سازمان آموزش عالی را در کارکنان خود دارند تا کارکنان این مراکز بتوانند به‌راحتی

بر وظایف مربوط به شغل خود تسلط داشته باشند، چرا که اگر جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان در سازمان توسعه یابد، به تبع آن رفتارهای عملکرد سازمان بیشتر رشد می‌کند و تمایل بیشتر به ارائه کار و خدمات پیدا می‌کنند.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

۱- با توجه به این که نتایج این تحقیق نشان داد بین سرمایه اجتماعی با جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد. یعنی هر چه سرمایه اجتماعی کارکنان بیشتر باشد، جامعه‌پذیری سازمانی افزایش می‌یابد و باعث ارتقاء جامعه‌پذیری سازمانی می‌شود، لذا پیشنهاد می‌شود جهت تقویت جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، می‌توان سرمایه اجتماعی را در آنها تقویت کرد.

۲- با توجه به این که بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی با جامعه‌پذیری سازمانی رابطه وجود دارد، لذا مدیران می‌توانند با ایجاد جو مناسب سازمانی برای هر یک از ابعاد مربوط به سرمایه روان‌شناختی تمرکز کنند و میزان سرمایه روان‌شناختی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی را بالا ببرند و از این طریق به بهبود عملکرد سازمانی کمک کنند.

### منابع

- بهادری، خسرو، و دیگران (۱۳۹۱). "رابطه سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز". *مجله پژوهش و سلامت*، دوره دوم، ش ۱ (بهار و تابستان): ۶۳-۷۱.
- پاتنام، رابرت (۱۳۸۴). "جامعه برخورد/ سرمایه اجتماعی و زندگی عمومی". ترجمه افشین خاکباز و حسین پویان. در: *مجموعه مقالات سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه*. تهران: شیرازه: ۹۱-۱۱۲.
- دعایی، حبیب‌اله؛ فرزانه‌حسن‌زاده، ژاله (۱۳۹۱). "نقش تعدیل‌کنندگی سنوات کاری بر رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و جامعه‌پذیری افراد". *مجله چشم‌انداز مدیریت دولتی*، سال سوم، ش ۹ (بهار): ۵۵-۷۳.
- رحیمی، فاطمه، و دیگران (۱۳۹۱). "رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان". *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*،

- دوره چهارم، ش ۱۲ (پاییز): ۹-۳۰.
- فوکویاما، فرانسیس (۱۳۸۴). "سرمایه اجتماعی و جامعه مدنی". در: مجموعه مقالات سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی سرمایه. گردآورنده کیان تاجبخش. تهران: شیرازه: ۱۶۷-۲۰۰.
  - قلاوندی، حسن؛ سلطانزاده، وحید (۱۳۹۰). "بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه". *مجله مدیریت و توسعه*، دوره بیست و چهارم، ش ۷۸ (زمستان): ۹۳-۱۱۱.
  - مهرابی، رضوان (۱۳۸۷). *فرایند جامعه‌پذیری، معلم علوم اجتماعی و توسعه اجتماعی*. تهران: کنگره ملی علوم انسانی.
  - موحد، مجید؛ عباسی‌شوازی، محمدتقی (۱۳۸۵). "بررسی رابطه جامعه‌پذیری و نگرش دختران به ارزش‌های سنتی و مدرن در زمینه روابط بین شخصی دو جنس پیش از ازدواج". *مطالعات زنان*، دوره چهارم، ش ۱ (بهار): ۶۷-۹۹.
  - Cetin, Fatih (2011). "the effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: a public sample in Turkey". *European Journal of social sciences*, Vol. 21, No. 3: 373-380.
  - Luthans, Fred; Luthans, Kyle W.; Luthans, Brett C. (2004). "Positive psychological capital: beyond human and social capital". *Journal of Business Horizons*, Vol. 47, Issue 1 (January-February): 45-50.
  - Luthans, Fred, et al (2007). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction". *Journal of Personnel Psychology*, Vol. 60, Issue 3: 541-572.
  - ----- (2010). "The development and resulting performance impact of positive psychological capital". *Journal of human resource development quarterly*, Vol. 21, No. 1 (Spring): 41-67.
  - Larson, Milan; Luthans, Fred (2006). "Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 13, No. 1 (Fall): 45-62.