

The Mediator Role of Change Self-Efficacy in Relationship between Psychological Capital and Commitment to Change

Adel zahed babalan^{*1}, Ghaffar Karimianpour²

1 Associate Professor of Educational Management, Educational Department, Educational and Psychological Faculty, Mohaghegh Ardebily University, Ardebil, Iran

2 phd Student of Educational Management, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, Mohaghegh Ardebily University, Ardebil, Iran

Abstract

The purpose of this study was to investigate the mediator role of change self-efficacy in relationship between psychological capital and commitment to change in Mohaghegh Ardebily University employment. The study is applied and the research method was descriptive correlational (sem). According to sampling morgan table and using available sampling method, 180 persons (136 males and 44 females) were selected. Participants responded to, Luthans Psychological Capital Questionnaire, Chen, Guly, Eden Change Self-Efficacy Questionnaire, and Meyer, Herscovitch Commitment to Change Questionnaire. The results were analyzed by structural equation modeling. The results showed that psychological capital and change self-efficacy had direct effects on the employee commitment to change. Also psychological capital had direct effects on change self-efficacy. Moreover the psychological capital showed indirect effect on commitment to change. In general, hypothetical model showed good fit. Therefore, it can be concluded that psychological capital and change self-efficacy may be taken into account as one of the important factors leading commitment to change

Key Word: psychological Capital, self-efficacy change, commitment to change

* zahed@uma.ac.ir

بررسی نقش واسطه خودکارآمدی تغییر در رابطه بین سرمایه روانشناختی و تعهد به تغییر

عادل زاهد بابلان*^۱، غفار کریمیان پور^۲

۱ دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

zahed@uma.ac.ir

۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

karimiangh@gmail.com

چکیده

هدف از پژوهش، بررسی نقش واسطه خودکارآمدی تغییر در رابطه بین سرمایه روانشناختی و تعهد به تغییر کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی بود. پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی بود. با توجه به جدول مورگان و با استفاده از روش تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای، ۱۸۰ نفر (۱۳۶ نفر مرد و ۴۴ نفر زن) برای نمونه انتخاب شدند و به پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز، پرسشنامه خودکارآمدی تغییر چن، گولی و ادن و پرسشنامه تعهد به تغییر مایرز و هرسکویچ پاسخ دادند. نتایج براساس روش الگویابی معادلات ساختاری تحلیل شد. یافته‌ها نشان دادند سرمایه روانشناختی و خودکارآمدی تغییر، اثر مستقیمی بر تعهد به تغییر داشتند؛ همچنین سرمایه روانشناختی اثر مستقیمی بر خودکارآمدی تغییر داشت و سرمایه روانشناختی نیز اثر غیرمستقیمی بر تعهد به تغییر با میانجی‌گری خودکارآمدی تغییر داشت و الگوی فرضی پژوهش نیز برآزش مناسبی نشان داد؛ بنابراین می‌توان گفت سرمایه روانشناختی و خودکارآمدی تغییر از متغیرهای مهم و مرتبط با تعهد به تغییر در کارکنان هستند.

واژه‌های کلیدی: سرمایه روانشناختی، خودکارآمدی تغییر، تعهد به تغییر

مقدمه

امروزه در ادبیات پژوهشی مدیریت، موضوع تغییر^۱ سازمانی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر سازمان‌ها و شکست و موفقیت آنها است (پاولیلو، پلاتینیا، مگنانو، راماسی، ۲۰۱۵). تغییر پدیده‌ای است که افراد و سازمان‌ها هر روز با آن روبه‌رو می‌شوند (باتیلانا، گیلمارتین، سینگل، پیچ، آلکساندر، ۲۰۱۰) و سازمان‌ها برای بقا نیاز دارند واکنش مناسبی نسبت به تغییرات محیطی داشته باشند (مارتینز، ۲۰۰۸). با توجه به اینکه در محیط متلاطم امروزی تغییر اجتناب‌ناپذیر است، تغییر و مدیریت آن، اصلی بنیادی در توسعه سازمانی و مدیریت کنونی محسوب می‌شود؛ زیرا هر سازمانی که تغییر را نادیده انگارد، خود را به‌طور جدی به مخاطره انداخته است (سینگ و سورا، ۲۰۰۶). تغییر پایدار در سازمان، بیش از هر چیزی بر پذیرش آن از سوی کارکنان متکی است و چنانچه این پذیرش نباشد، تغییر، عقیم می‌ماند؛ به همین دلیل، تعهد کارکنان متأثر از تغییر به این تغییرات، امری حیاتی است (زاهدی و مرتضوی، ۱۳۸۷). کانر (۱۹۹۲) تعهد به تغییر^۲ را عاملی توصیف کرده است که بین افراد و اهداف تغییر، پیوستگی اساسی ایجاد می‌کند و معتقد است مهم‌ترین عامل دخیل در شکست پروژه‌های تغییر، تعهد نداشتن افراد است (نینگ و جینگ، ۲۰۱۲). مایر و هرزکویتچ (۲۰۰۱) تعهد به تغییر را نیرویی تعریف کردند که فرد را در دوره‌های از عمل درگیر می‌کند و برای اجرای موفق یک تغییر، لازم و منعکس‌کننده سه بعد است: الف) تمایل به ارائه حمایت از تغییر براساس باور به مزایای ذاتی تغییر باشد (تعهد عاطفی)؛ ب) شناخت هزینه‌هایی باشد که همراه با شکست یا برای ارائه حمایت از تغییر وجود دارد (تعهد مستمر)؛ ج) احساس اجبار برای ارائه حمایت از تغییر (تعهد هنجاری). تعهد به تغییر اثرات مثبتی بر اثربخشی

سازمانی همچون بهبود عملکرد سازمانی (پریش، ۲۰۰۸) و موفقیت در اجرای تغییرات (هارولد فیدر، کالدول، لیو، ۲۰۰۸) دارد. در زمان تغییر، تعهد کارکنان، ترک شغل آنان را کاهش می‌دهد (بنتین، وندربرگ، وندربرگ و استینگ لمبر، ۲۰۰۵). کانینگ‌هام و ولنز (۲۰۰۲) نشان دادند هنگامی که تعهد به تغییر بیشتر است، سازگاری با تغییر بیشتر می‌شود و تمایل به ترک شغل کاهش می‌یابد. کامینگر و اورلی (به نقل از زاهدی و مرتضوی، ۱۳۸۷) نشان دادند فعالیت اساسی در هر نوع تلاش برای تغییر، شناسایی چگونگی کسب تعهد افراد است؛ زیرا چنانچه تعهد نباشد، خروج از موقعیت قبلی بسیار دشوار خواهد بود و هیچ برنامه تحولی موفق نخواهد شد؛ مگر اینکه از جانب کارکنان درک شود و در برابر آن متعهد قرار باشند. ایجاد و حفظ تعهد به تغییر، مستلزم فعالیت‌های آگاهانه و مبتنی بر اتخاذ رویه‌های برنامه‌ریزی شده است و غفلت از آنها تغییر را با موانع جدی روبه‌رو می‌کند؛ بنابراین لازم است با اتخاذ رویکرد مناسب درباره تغییر، تمهیداتی اندیشیده شود تا رفتار افراد همسو با برنامه‌های تغییر، شکل و جهت گیرند (زاهدی و مرتضوی، ۱۳۸۷). مطالعات نشان دادند عوامل مؤثر بر تعهد به تغییر در سه دسته عوامل فرایندی، زمینه‌ای و محتوایی طبقه‌بندی شده‌اند که هر یک از این عوامل سه گانه، مستقل از یکدیگر بر گرایش کارکنان نسبت به تغییر مؤثر واقع می‌شوند (آرمناکیس و بادیان، ۱۹۹۹). مرور ادبیات پژوهشی موجود نشان می‌دهد سرمایه روانشناختی^۳ بر تعهد به تغییر کارکنان تأثیر دارد (لوتانز، یوسف، اولیو، ۲۰۰۷). سرمایه روانشناختی، روشی مهم برای افزایش قدرت رقابت سازمان‌ها و حفظ مزیت‌های رقابت با سازمان‌ها است که نقش مهمی در تغییرات سازمانی

¹ change² Commitment to change³ Psychological capital

ایفا می کند (وانگ، ۲۰۱۵). سرمایه روانشناختی سازه‌ای مثبت گراست که از رفتار سازمانی مثبت گرا ناشی می‌شود و می‌تواند پیامدهای مثبتی همچون رضایت شغلی، احساس رفاه افراد و رفتار شهروندی افراد در سازمان به همراه داشته باشد؛ همچنین رابطه منفی با استرس شغلی، بدبینی و قصد ترک خدمت دارد (آووی، رنسینگ، لوتانز، ۲۰۰۸). در واقع، سرمایه روانشناختی به مفهوم چه کسی هستید؟ «خود واقعی» و چه کسی می‌خواهید بشوید؟ «خود ممکن» بر یک مبنای توسعه‌ای و رشدیابنده باز می‌گردد (لوتانز، نورمن، هواگ، ۲۰۰۶). سرمایه روانشناختی می‌تواند شامل چهار مؤلفه باشد: خودکارآمدی/اعتماد به نفس (اعتقاد فرد بر توانایی‌هایش برای بسیج منابع انگیزشی و شناختی و راهکارهای لازم برای اجرای موفقیت آمیز وظایف خاص)؛ امیدواری (وضعیتی شناختی یا تفکری است که افراد را قادر می‌سازد اهداف واقعی، اما چالش برانگیز و پیش‌بینی شده را مدون کنند و سپس به آن اهداف از طریق اراده معطوف به خود، انرژی و ادراک کنترل درونی شده دست یابند) (اسنایدر، ۱۹۹۴)؛ خوش‌بینی (سبک تفسیری که اتفاقات مثبت را به علل دائمی، شخصی و فراگیر و اتفاقات منفی را به علل خارجی، موقتی و شرایط خاص نسبت می‌دهد) (سلیگمن، ۱۹۹۸)؛ و انعطاف‌پذیری (ظرفیت روانشناختی که افراد به‌طور موفقیت آمیزی برای مقابله با تغییر، بحران و ریسک و مشکلات از آن استفاده می‌کنند) (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

عوامل متعدد دیگری در موفقیت یا شکست اجرای تغییرات برنامه‌ریزی شده نقش دارند. یکی از مهم‌ترین عوامل حیاتی در اجرای فرایند تغییر، نگرش کارکنان نسبت به تغییر است (رافرتی، جیمیسون، آرمناکیس، ۲۰۱۳). براساس ادبیات پژوهشی موجود، نگرش و رفتار کارکنان نقش کلیدی در موفقیت تغییرات

سازمانی دارد (مایرز و هرسکوتیچ، ۲۰۰۱). نگرش‌ها، قصاوت‌های ارزشی افرادند و از انواع مختلف اطلاعاتی حاصل می‌شوند که به لحاظ کیفی با یکدیگر تفاوت دارند (عاطفی و شناختی). نگرش به تغییر به باور و تمایل کارکنان نسبت به تغییر اشاره دارد. کارکنان باید باور داشته باند سازمان به تغییر نیاز دارد و همچنین از عهده انجام موفقیت آمیز این تغییرات بر می‌آید (بوکنوگ، ۲۰۱۰). هالت، هلفریچ، هال، وینر (۲۰۰۹) اهمیت آمادگی روانی برای اجرای تغییرات را بررسی کردند. نتایج به دست آمده نشان دادند آمادگی روانی، اثر معناداری در تعیین موفقیت تغییرات دارد. راسلی، کارنر، سان (۲۰۱۲) معتقدند پیام تغییر باید به گونه‌ای باشد که نوعی حس خودکارآمدی را در افراد ایجاد کند؛ مبنی بر اینکه آنان توانایی ایجاد تغییرات مدنظر را دارند که به نوعی می‌توان آن را خودکارآمدی تغییر نام نهاد. بندورا (۱۹۷۷) خودکارآمدی را توان سازنده‌ای می‌داند که با آن مهارت‌های شناختی اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف به گونه‌ای اثربخش سازماندهی می‌شوند. محور اصلی این نظریه به باور افراد به توانایی‌هایشان اشاره دارد که می‌تواند در زمان تغییرات سازمانی به موقعیت‌های مختلف نیز تعمیم پیدا کند. خودکارآمدی تغییر^۱ به ادارک افراد از توانایی خود در اداره کردن تغییرات در موقعیت‌های مختلف و عملکرد بهتر در انجام کارها بدون توجه به تغییرات محیطی اشاره دارد (ونبرگ، باناس، ۲۰۰۰). کانر (۱۹۹۲) در رابطه با اهمیت خودکارآمدی تغییر معتقد بود افرادی که به توانایی‌های خود در هنگام تغییر اعتقاد ندارند، عملکرد خوبی ندارند. اسپنجر (۲۰۰۴) معتقد است خودکارآمدی در هنگام تغییرات سازمانی برجسته می‌شوند که موقعیت‌هایی جدید، پیش‌بینی ناپذیر و استرس‌زا هستند. به‌طور کلی، سطح

¹Self efficacy change

طرف کارکنان بر رفتارهای تقویت‌کننده تغییر، تأثیر مثبت دارد. آووی و همکاران (۲۰۱۱) تأثیر سرمایه روانشناختی و هیجانی بر نگرش به تغییر سازمانی را بررسی کردند. نتایج نشان دادند سرمایه روانشناختی به هیجانات مثبت منجر می‌شود و هیجانات مثبت نقش میانجی بین سرمایه روانشناختی و نگرش به تغییر سازمانی دارد. لانگ‌وارد (۲۰۰۷) در پژوهش خود با عنوان رابطه بین تاب‌آوری و تعهد به تغییر نشان دادند بین تاب‌آوری و تعهد به تغییر رابطه مثبت و تغییر معنی‌دار وجود دارد و افراد با سطح تاب‌آوری بالا تعهد بیشتری به تغییر دارند. نتایج پژوهش زاهدی و مرتضوی (۱۳۸۷) با عنوان تأثیر عوامل زمینه‌ای تغییر بر تعهد به تغییر از طریق درگیری عاطفی در فرایند خصوصی‌سازی در سازمان‌ها نشان دادند درگیری عاطفی بین عوامل زمینه‌ای (تاریخچه تغییر، پاداش به ریسک‌پذیری، مشارکت در اجرا، امنیت روانی، رضایت شغلی، کانون کنترل) و تعهد به تغییر نقش واسطه دارند.

تغییرات سازمانی معمولاً پیچیده‌اند و در بیشتر اوقات به شکست سازمان منجر می‌شوند؛ زیرا به جای حل مسائل موجود، مسائل جدیدی را نیز ایجاد می‌کنند. نوه‌ریا و بیر (۲۰۰۰) معتقدند ۷۰ درصد از تغییرات به دلایلی همچون نبود استراتژی، چشم‌انداز، ارتباطات، اعتماد، تعهد به تغییر، منابع، مهارت مدیریت تغییر و عوامل شخصی مؤثر بر مقاومت در برابر تغییر به شکست روبرو می‌شوند. با توجه به انکارناپذیر بودن تغییر در دنیای امروز، پژوهشگران فعال در عرصه تغییر در نوشته‌های خود بر اهمیت شناخت عوامل یا مقدماتی تأکید کرده‌اند که ایجاد تغییر را تسهیل و یا آن را توسعه و ارتقاء می‌دهند و یا آمادگی لازم برای ایجاد تغییرات سازمانی را در افراد فراهم می‌کنند (وبر و وبر، ۲۰۰۱). جستجو برای شناخت این عوامل باید ادامه یابد تا عوامل تأثیرگذار شناسایی و تحلیل و آنگاه مداخلات

بالای خود کارآمدی با نگرش مثبت در جهت تغییرات سازمانی و سازگاری با آن، سازگاری با تغییرات شغلی همچون تغییرات شغلی و یا از دست دادن کار رابطه دارد (اسچنز، ۲۰۰۴). در زمینه متغیرهای ذکر شده پژوهش‌های کمی انجام شده است. چوی و رونا (۲۰۱۱) در پژوهش خود نشان دادند تعهد هنجاری و عاطفی کارکنان به تغییر، ارتباط مثبتی با رفتارهای پشتیبان تغییر نظیر همکاری و رفتارهای قهرمانانه دارد. کول و واندرندوک (۲۰۱۲) نشان دادند خوش‌بینی نقش کلیدی در پیش‌بینی تعهد به تغییر کارکنان دارد. پاولیلو و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان عدالت سازمانی، خوش‌بینی و تعهد به تغییر به این نتیجه رسیدند که خوش‌بینی بر تعهد به تغییر کارکنان تأثیر مستقیم دارد و نیز عدالت سازمانی با خوش‌بینی بر تعهد به تغییر تأثیر مستقیم دارد. نتایج پژوهش پرماتا، وستاری، اتویو (۲۰۱۴) با عنوان نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین رهبری تغییر و تعهد به تغییر نشان داد رضایت شغلی نقش میانجی بین رهبری تغییر و تعهد به تغییر دارد. وانگ (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان رابطه بین سرمایه روانشناختی و رفتارهای تقویت‌کننده تغییر با میانجی‌گری شناخت تغییرات نشان داد سرمایه روانشناختی بر رفتارهای تقویت‌کننده تغییر، تأثیر مثبت دارد. وانبرگ و باناس (۲۰۰۰) نشان دادند تاب‌آوری با سطح بالایی از پذیرش تغییر، رابطه دارد. هارولد و همکاران (۲۰۰۸) نشان داد خود کارآمدی افراد تأثیر مثبتی بر تعهد به تغییر کارکنان دارد و تعهد به تغییر نیز پیش‌بین مناسبی برای رفتارهای تقویت‌کننده تغییر در افراد است. لیورسکی (۲۰۱۳) در پژوهش خود با عنوان همبسته‌های جمعیت شناختی با سرمایه روانشناختی به این نتیجه رسید که بین جنس و سرمایه روانشناختی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. کیم، هورنونگ، روسیا (۲۰۱۱) نشان دادند شناخت مزایای تغییرات از

سه بعد تعهد عاطفی (۱ تا ۶)، تعهد مستمر (۷ تا ۱۲)، تعهد هنجاری (۱۳ تا ۱۸) داشت که میزان تعهد کارکنان به تغییر را نشان می‌دهد. نمره گذاری این پرسشنامه در طیف ۷ درجه ای لیکرت از شدیداً مخالفم (۱) تا شدیداً موافقم (۷) بود. مایرز و هرز کویتچ (۲۰۰۱) پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۶ گزارش کرده‌اند. اساتید صاحب نظر روایی محتوایی این پرسشنامه را تأیید کردند و پایایی آن را براتی، عریضی و دری (۱۳۹۳) ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد.

مقیاس سرمایه روانشناختی^۲: برای سنجش سرمایه روانشناختی از پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال در چهار زیرمقیاس اعتماد به نفس/ خودکارآمدی (سؤالات ۱ تا ۶)، امیدواری (۷ تا ۱۲)، خوش بینی (سؤالات ۱۳ تا ۱۸) و انعطاف پذیری/ تاب آوری (۱۹ تا ۲۴) است. اساتید صاحب نظر روایی محتوایی این پرسشنامه را تأیید کردند و پایایی آن را لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) ۰/۹۰ و بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد. مقیاس خودکارآمدی تغییر^۳ برای سنجش خودکارآمدی تغییر از پرسشنامه چن، گولای، ادن (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۶ سؤال بوده و نمره گذاری آن در یک طیف ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) است. این پرسشنامه از پژوهشگران ترجمه و روایی محتوایی تأیید شده اساتید صاحب نظر است. پایایی پرسشنامه نیز در مطالعه ای مقدماتی پایلوت شده و بر روی نمونه ۴۰

آمادگی برای تغییر به شکل اثربخشی طراحی و اجرا شوند (مادسن، ۲۰۰۳). بنابراین این پژوهش با هدف بررسی نقش واسطه خودکارآمدی تغییر در رابطه بین سرمایه روانشناختی و تعهد به تغییر در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی انجام گرفت و فرضیه های زیر بررسی و آزموده شدند:

- سرمایه روانشناختی بر تعهد به تغییر اثر مستقیم دارد؛
- خودکارآمدی تغییر بر تعهد به تغییر اثر مستقیم دارد؛
- سرمایه روانشناختی بر خودکارآمدی تغییر اثر مستقیم دارد؛
- سرمایه روانشناختی با خودکارآمدی تغییر بر تعهد به تغییر اثر غیرمستقیم دارد.

روش

روش پژوهش، جامعه و نمونه آماری: پژوهش از نظر هدف، بنیادی و از نظر روش پژوهش در زمره پژوهش های توصیفی از نوع همبستگی تغییر بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه محقق اردبیلی در سال ۹۶-۹۵ (۳۸۵ نفر) را شامل شد که براساس جدول مورگان با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای ۱۸۰ نفر (۱۳۶ نفر مرد و ۴۴ نفر زن) برای نمونه انتخاب شدند. انتخاب نمونه به این صورت بود که در یک بازه زمانی یک هفته ای از بین ۶ دانشکده و ۳ ساختمان اداری، ۵ ساختمان (۳ دانشکده و ۲ ساختمان اداری) انتخاب شد و کارکنانی که تمایل به همکاری داشتند تا رسیدن به نمونه مطلوب (۱۸۰) با توجه به جدول مورگان برای نمونه انتخاب شدند.

ابزار سنجش: مقیاس تعهد به تغییر^۱: برای سنجش تعهد به تغییر از پرسشنامه تعهد به تغییر مایرز و هرسکوویتچ (۲۰۰۱) استفاده شد. این مقیاس ۱۸ سوال و

^۲Psychology capital

^۳Change self efficacy

^۱Commitment to change

پیرسون برای همبستگی بین متغیرها نشان داد بین سرمایه روانشناختی با تعهد به تغییر ($r=0/398$ ، $p=0/01$)، بین خودکارآمدی تغییر با تعهد به تغییر ($r=0/285$ ، $p=0/01$) و بین سرمایه روانشناختی با تعهد به تغییر ($r=0/314$ ، $p=0/01$) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

همچنین نرمال بودن داده‌ها با ارزیابی چولگی و کشیدگی بررسی شد. چولگی و کشیدگی متغیرها بین بازه (+۲ و -۲) بود که نرمال بودن داده‌ها را نشان می‌داد.

مقایسه متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون t مستقل در کارکنان زن و مرد نشان داد بین کارکنان زن و مرد در سرمایه روانشناختی تفاوت معنی‌داری به نفع مردان وجود دارد؛ اما از لحاظ متغیرهای خودکارآمدی تغییر و تعهد به تغییر، تفاوت معنی‌داری بین کارکنان مشاهده نشد.

قبل از ارزیابی الگوی ساختاری، شاخص‌های برازش برای الگوی اندازه‌گیری محاسبه شد. الگوی اندازه‌گیری، ارتباط بین متغیرهای آشکارساز با متغیرهای مکنون را آشکار می‌کند. ارزیابی این الگو با استفاده از تحلیل عامل تأییدی انجام می‌شود. شاخص‌های برازش الگوی اندازه‌گیری در جدول ۱، برازش بسیار مناسب این الگو را نشان می‌دهد؛ بنابراین متغیرهای آشکارساز توانایی لازم برای عملیاتی کردن متغیرهای مکنون را دارند.

نفری اجرا و آلفای کرونباخ آن ۰/۸۹ به دست آمده است. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد.

روش اجرا و تحلیل: قبل از اجرای پژوهش، مجوز لازم از دانشگاه برای اجرای پرسشنامه‌ها اخذ و در حین اجرا، هدف از اجرای پژوهش و نحوه انجام آن به شکلی شفاف برای شرکت‌کنندگان توضیح داده و پس از کسب رضایت، پرسشنامه‌ها در اختیار آنها گذاشته شد. در این مطالعه برای ارزیابی برازش الگو فرضی از روش الگویابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شد.

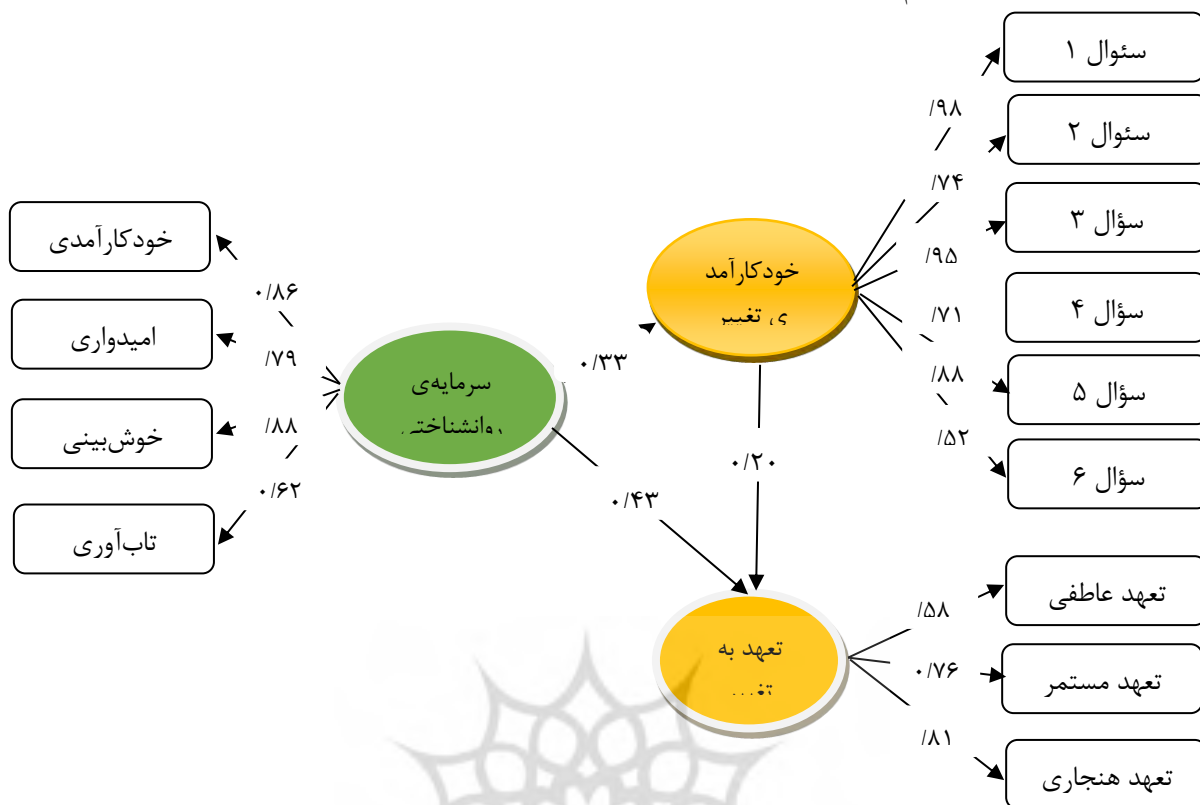
یافته‌ها

نمونه این پژوهش را ۱۸۰ نفر از کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی (۱۳۶) نفر مرد معادل (۷۲/۲۲ درصد) و ۴۴ نفر معادل (۲۷/۷۸ درصد) زن را تشکیل دادند. میانگین سنی و انحراف معیار سن شرکت‌کنندگان به ترتیب برابر ۴۲/۲۱ و ۶/۵۲ بود. میانگین سابقه کاری کارکنان شرکت‌کننده در پژوهش ۳۳/۲۴ بود. ۸۴ نفر معادل (۴۶/۶۶ درصد) مدرک لیسانس، ۷۷ نفر معادل (۴۲/۷۷ درصد) مدرک کارشناسی ارشد و ۱۹ نفر معادل (۱۰/۵۵ درصد) مدرک دکتری داشتند. میانگین و انحراف استاندارد سرمایه روانشناختی به ترتیب برابر ۱۰۱/۴۱ و ۱۲/۷۳، میانگین و انحراف استاندارد خودکارآمدی تغییر به ترتیب برابر ۴۰/۵۹ و ۲۱/۳۲ و میانگین و انحراف استاندارد تعهد به تغییر به ترتیب برابر ۶۸/۷۶ و ۹/۳۸ بود. آزمون ضریب همبستگی

جدول ۱. خلاصه شاخص‌های آماری برازندگی الگوی پژوهش

(NFI)	(CFI)	(AGFI)	(GFI)	(RMSEA)	X^2/df	(df)	(X^2)
۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۰۶	۱/۵۶	۶۲	۹۶/۸۵

خروجی نرم افزار لیزرل برای بررسی روابط بین متغیرها در شکل پایین ارائه شده است.



شکل ۱. الگوی برازش شده پژوهش به همراه ضرایب استاندارد

جدول ۲. جدول ضرایب استاندارد و سطح معنی داری برای مسیرهای الگو

T	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	مسیر	
			از متغیر	به متغیر
۳/۵۲	۰/۰۶۶	۰/۴۳	سرمایه روانشناختی	تعهد به تغییر
۱/۹۸	-	۰/۲۰	خودکارآمدی تغییر	تعهد به تغییر
۳/۴۴	-	۰/۳۳	سرمایه روانشناختی	خودکارآمدی تغییر

است که نشان می دهد نقش واسطه خودکارآمدی تغییر در رابطه بین سرمایه روانشناختی و تعهد به تغییر معنی دار است. بررسی برازش الگوی ساختاری پژوهش نشان داد شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) برابر با (۰/۰۶)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۶، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۳، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۴، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۱ و شاخص خی دو بر روی درجه آزادی (X2/df) برابر با ۱/۵۶ بر برازش مناسب و مطلوب الگو دلالت دارد.

بر اساس جدول ۲، اثر مستقیم سرمایه روانشناختی بر تعهد به تغییر با بتای (۰/۴۳) و ($t=۳/۵۲$)، اثر مستقیم خودکارآمدی تغییر بر تعهد به تغییر با بتای (۰/۲۰) و ($t=۱/۹۸$) و اثر مستقیم سرمایه روانشناختی بر خودکارآمدی تغییر با بتای (۰/۳۳) و ($t=۳/۴۴$) معنی دار است. برای بررسی تأثیر غیرمستقیم سرمایه روانشناختی بر تعهد به تغییر با نقش میانجی خودکارآمدی تغییر، باید ضریب اثر غیرمستقیم (حاصل ضرب اثر مستقیم سرمایه روانشناختی بر خودکارآمدی تغییر در اثر مستقیم خودکارآمدی تغییر بر تعهد به تغییر) محاسبه شود. ضریب اثر غیرمستقیم سرمایه روانشناختی بر تعهد به تغییر ۰/۰۶۶

بحث

هدف این پژوهش، ارائه چارپویی ساختاری برای تبیین سازه تعهد به تغییر است که با توجه به پیچیدگی و تغییرات سازمان‌های امروزی، بررسی عوامل مؤثر بر این سازه ضروری است. بر اساس این فرض شده است سرمایه روانشناختی با واسطه‌گری خودکارآمدی تغییر بر تعهد به تغییر تأثیر می‌گذارد. نتایج تحلیل داده‌ها برای مقایسه متغیرهای پژوهش نشان دادند بین کارکنان زن و مرد از لحاظ سرمایه روانشناختی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش لیوژسکی همخوان است (لیوژسکی، ۲۰۱۳). در این رابطه می‌توان به فرهنگ جامعه اشاره کرد که به مردان اجازه می‌دهد در زمینه مطابق دلخواه خود نهایت سعی و تلاش را داشته باشد و مؤلفه‌هایی همچون خودکارآمدی و امیدواری زیاد داشته باشند. همچنین به دلیل ویژگی‌های مردانه، میزان تاب‌آوری بیشتری در مقابل مشکلات دارند که در نهایت به افزایش سرمایه روانشناختی آنها منجر می‌شود و از سوی دیگر، محدودیت‌های جامعه برای جنس مؤنث این زمینه را از آنها می‌گیرد؛ اما از نظر خودکارآمدی تغییر و تعهد به تغییر بین کارکنان زن و مرد تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. ارزیابی الگوی ساختاری نشان داد این الگو از برآش برخوردار است و اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها بر همدیگر معنی‌دار است. نتایج پژوهش نشان دادند سرمایه روانشناختی تأثیر مثبت و مستقیمی بر تعهد به تغییر کارکنان دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های کول و وان (۲۰۱۲)، پرماتا و ستاری، اتویو (۲۰۱۴)، وانگ (۲۰۱۵)، وانبرگ و باناس (۲۰۰۰)، آووی و همکاران (۲۰۱۱) و لانگ و وارد (۲۰۰۷) همسو است. در تبیین تأثیر سرمایه روانشناختی بر تعهد به تغییر می‌توان به ابعاد این سازه و تأثیرات مثبت آنها اشاره کرد.

سرمایه روانشناختی سازه‌ای مثبت گراست که از رفتار سازمانی مثبت‌گرا ناشی می‌شود و چهار مؤلفه خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری دارد که با پیامدهایی همچون رضایت شغلی، احساس رفاه و رفتار شهروندی سازمانی همراه است و از سوی دیگر، با استرس شغلی، بدبینی و قصد ترک شغل رابطه‌ای منفی دارد.

کارکنان با سرمایه روانشناختی بالا در کار و وظیفه شغلی خود کارآمد بوده و اعتماد به نفس بالایی دارند. همچنین در مقابل تغییرات تاب‌آوری بیشتری دارند و نسبت به آینده و تغییرات پیش‌رو در سازمان امیدوار و خوش‌بین هستند؛ بنابراین نسبت به تغییرات سازمان تعهد بیشتری دارند و با تغییرات سازمانی سازگار می‌شوند. در واقع، سرمایه روانشناختی کارکنان (نیروی انسانی سازمان) مهم‌ترین عناصر پذیرش تغییرات سازمانی است که می‌تواند عامل تغییر در سازمان‌ها باشند؛ زیرا تغییر پایدار در سازمان بیش از هر چیزی بر پذیرش آن از سوی کارکنان متکی است و چنانچه این پذیرش نباشد، تغییر عقیم می‌ماند (زاهدی و مرتضوی، ۱۳۸۷).

بر اساس نتایج این پژوهش، متغیر دیگری که بر تعهد به تغییر در کارکنان تأثیر مثبت و مستقیمی داشت، خودکارآمدی تغییر بود. این نتیجه با نتایج پژوهش هارولد و همکاران (۲۰۰۸) همسو است. بر اساس ادبیات پژوهشی موجود، نگرش و رفتار کارکنان نقش کلیدی در موفقیت تغییرات سازمانی دارد (مایرز و هرسکوتیچ، ۲۰۰۱). نگرش به تغییر، به باور و تمایل کارکنان نسبت به تغییر اشاره دارد. کارکنان باید باور داشته باند سازمان به تغییر نیاز دارد و همچنین از عهده انجام موفقیت‌آمیز این تغییرات بر می‌آید (بوکنوگ، ۲۰۱۰). خودکارآمدی تغییر به ادراک افراد از توانایی خود در اداره کردن تغییرات در موقعیت‌های مختلف و عملکرد

تعهد به تغییر در کارکنان تأثیر دارند. از جمله محدودیت‌های این پژوهش استفاده از پرسشنامه برای ابزار جمع‌آوری داده‌ها بود که معمولاً پاسخ دادن به آن همراه با سوگیری است؛ همچنین این پژوهش در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی انجام شده است؛ بنابراین باید در تعمیم‌پذیری نتایج آن احتیاط لازم را داشت.

بنابراین با توجه به آموزش‌پذیری سرمایه روانشناختی پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه با اجرای کارگاه‌های آموزشی سرمایه روانشناختی، نسبت به افزایش این متغیر در کارکنان توجه داشته باشند و با در نظر گرفتن تغییرات لازم برای پیشبرد وضعیت دانشگاه، توجیه و آماده کردن کارکنان برای پذیرش این تغییرات، خودکارآمدی تغییر آنها یعنی باور آنها مبنی بر پذیرفتن تغییرات جدید را افزایش دهند؛ همچنین برای افزایش تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود این مطالعه با حجم نمونه بیشتری و در سایر سازمان‌ها نیز انجام شود.

سپاسگزاری:

نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند از کارکنان شرکت کننده در پژوهش و همچنین معاونت پژوهشی دانشگاه محقق اردبیلی که در قالب طرح پژوهشی (مصوب ۱۳۹۵/۰۴/۲۶) از این مقاله حمایت مالی کرده‌اند، نهایت تشکر و قدردانی را داشته باشند.

منابع

براتی، ه.، عریضی، ح. و دری، ب. (۱۳۹۳). تعهد به تغییر، نقش حمایت، اعتماد، عدالت، عاطفه، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۴(۲)، ۲۳-۱.
بهادری خسرو شاهی، ج.، هاشمی نصرت‌آباد، ت. و بیرامی، م. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روانشناختی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران

بهتر در انجام کارها بدون توجه به تغییرات محیطی اشاره دارد (ونبرگ، باناس، ۲۰۰۰). در واقع، افراد با خودکارآمدی تغییر بالا نگرش مثبتی نسبت به توانایی‌های خود دارند و با اعتماد به نفس بیشتری با تغییرات روبه‌رو می‌شوند. این نگرش به آنان کمک می‌کند به راحتی با تغییرات سازگار شوند.

همچنین یافته‌ها نشان‌دهنده تأثیر مثبت و مستقیم سرمایه روانشناختی بر خودکارآمدی تغییر کارکنان است. این نتیجه با نتایج پژوهش آووی و همکاران (۲۰۱۱) همسو است. خودکارآمدی تغییر به ادراک فرد از توانایی‌های خود در اداره موقعیت‌های تغییر و عملکرد بهتر و اثربخش‌تر در زمان تغییرات اشاره دارد که از عوامل متعددی تأثیر می‌گیرد. در تبیین این تأثیر می‌توان به ابعاد این متغیر و تأثیر آن بر نگرش کارکنان اشاره کرد. در واقع، افرادی که در کار خودکارآمد باشند و اعتماد به نفس بیشتری داشته باشند، در مقابله با مسائل پیش روی خود در سازمان با اطمینان بیشتری عمل می‌کنند و موفق می‌شوند. افراد دارای تاب‌آوری بیشتر انعطاف‌پذیری زیادی دارند و به راحتی با موقعیت‌های جدید سازگار می‌شوند. همچنین نباید از تأثیرات ابعاد خوش‌بینی و امیدواری این کارکنان و تأثیرات آن بر نگرش کارکنان نسبت به تغییرات سازمان و افزایش خودکارآمدی تغییر غافل شد.

اثر غیرمستقیم سرمایه روانشناختی به طور غیرمستقیم بر تعهد به تغییر کارکنان با واسطه‌گری خودکارآمدی تغییر معنی‌دار بود. سرمایه روانشناختی و ابعاد آن، تأثیرات مثبتی بر خودکارآمدی تغییر کارکنان دارند و خودکارآمدی تغییر به طور مستقیم موجب افزایش تعهد به تغییر می‌شود؛ بنابراین سرمایه روانشناختی از طریق خودکارآمدی تغییر بر افزایش تعهد به تغییر در کارکنان تأثیر دارد.

به طور کلی نتایج این پژوهش نشان دادند سرمایه روانشناختی و خودکارآمدی تغییر بر افزایش میزان

- and prosper where others fail. New York: Villard Books.
- Cunningham, P. & Iles, P. (2002). Managing learning climates in a financial services organization. *Journal of Management Development*, 21(6), 477-492.
- Herold, D.M., Fedor, D.B., Caldwell, S.D. & Liu, Y. (2008). The effects of transformational and change leadership on employees commitment to a change: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 93 (2), 346-357.
- Holt, D.T., Helfrich, C.D., Hall, C.G. & Weiner, B.J. (2009). Are you ready? How health professionals can comprehensively conceptualize readiness for change. *Journal of General Internal Medicine*, 25(1), 50-55.
- Kim, T. G., Hornung, S., & Rousseau, D. M. (2011). Change-supportive employee behavior: Antecedents and the moderating role of time. *Journal of Management*, 37(6), 1664-1693.
- Kool, M. & vanDierendonck, D. (2012). Servant leadership and commitment to change, the mediating role of justice and optimism. *Journal of Organizational Change Management*, 25(3), 422-433.
- Lehoczky, M.H. (2013). Maria Heitler. The socio-demographic correlations of psychological capital. *European Scientific Journal*. 9(29). 1-17
- Longward, j. (2007). Locus of control and the three components of commitment to change. *Personality and Individual Differences*, 42(3), 503-512
- Luthans, F., Norman, S., & Hughes, L. (2006). Authentic leadership. In R. Burke, & C. Cooper (Eds.), *Inspiring leaders* (pp. 84-104). London: Routledge.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (p. 3). Oxford: Oxford University Press.
- Madsen, S.R. (2003). Wellness in the workplace: Preparing employees for change. *Organization Development Journal*, 21(1), 46-55
- Martins, L. (2008). Organizational Development and Change. Manuscript prepared for S. Zedeck (Ed.). *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (Volume III. 110). Washington: American Psychological Association.
- کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز، پژوهنده، ۱۷(۶).
۳۱۲-۳۱۸
- زاهدی، ش. و مرتضوی، ل. (۱۳۸۷). نقش واسطه‌گری بین تعهد به تغییر و عامل فرایند تغییر شرکت برق منطقه‌ای خراسان، پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۴(۳)، ۱۴۳-۱۲۱.
- Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: A review of theory and research in the 1990s. *Journal of management*, 25(3), 293-315.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The journal of applied behavioral science*, 44(1), 48-70.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215.
- Battilana, J., Gilmartin, M., Sengul, M., Pache, A. C., & Alexander, J. A. (2010). Leadership competencies for implementing planned organizational change. *The Leadership Quarterly*, 21 (3), 422-438.
- Bentein, K., Vandenberghe, C., Vandenberg, R., & Stinglhamber, F. (2005). The role of change in the relationship between commitment and turnover: a latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 468-482.
- Bouckennooghe, D. (2010). Positioning change recipients attitudes toward change in the organizational change literature. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 46(4), 500-531.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational research methods*, 4(1), 62-83.0
- Choi, M. & E. A. Ruona, W. (2011). Individual Readiness for Organizational Change and Its Implications for Human Resource and Organization Development. *Human Resource Development Review*, 10(1), 46-73.
- Conner, D. R. (1992). *Managing at the speed of change: How resilient managers succeed*

- management research. *Journal of Knowledge Management*, 16 (2), 329-355.
- Schyns, B. (2004). The influence of occupational self-efficacy on the relationship of leadership behavior and preparedness for occupational change. *Journal of career Development*, 30(4), 247-261.
- Seligman, M. (1998). *Learned optimism-how to change your mind and your life*. New York. Ny: vintage books.
- Singh, A. & Shura, M. M. (2006). A life cycle evaluation of change an engineering organization: A case study. *International Journal of Project Management*, 24(4), 337-348.
- Snyder, C. R. (1994). *Hope and optimism*. Encyclopedia of human behavior, 2, 535-542.
- Wanberg, R. & Banas, J T. (2000). Predictors and Outcomes of Openness to Changes in a Reorganizing Workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85(1). 132-142.
- Wang, L. (2015). The Relationship between employee psychological capital and change-supportive behavior~ mediating effect of cognitive of change. *Open Journal of Social Sciences*, 3(04), 125.
- Weber, P. S., & Weber, J. E. (2001). Changes in employee perceptions during organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(6), 291-300.
- Meyer, J.P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(1), 299-326.
- Ning, J., Jing, R. (2012). Commitment to Change: Its Role in the Relationship Between Expectation of Change Outcome and Emotional Exhaustion. *Human Resource Development Quarterly*, 23(4) , 461° 485.
- Nohria, N. & Beer, M. (2000). Cracking the code of change. *Harvard Business Review*, 78 (3), 133° 141.
- Paolillo, A., Platania, S., Magnano, P., & Ramaci, T. (2015). Organizational justice, optimism and commitment to change. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 1697-1701.
- Parish, J.T. & et al, (2008). Want to, need to, and ought to: Employee Commitment to Organizational Change. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 32-52.
- Permata, W., Wustari, p. & Utoyo. (2014). Is job satisfaction a moderator or mediator on the relationship between change leadership and commitment to change. Is job satisfaction a moderator role on the relationship between change leadership and commitment to change? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 104 ° 111.
- Rafferty, A.E., Jimmieson, N.L. & Armenakis, A. A. (2013). Change readiness: A multilevel review. *Journal of Management*, 39(1), 110-35.
- Rusly, F., Corner, J., & Sun, P., (2012). Positioning change readiness in knowledge