

بررسی رابطه‌ی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی (مورد مطالعه: دانشجویان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر)

ناصر پور صادق^{۱*}، حمید فروزان^۲

چکیده

هدف این پژوهش تعیین رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و مؤلفه‌های سرمایه روان-شناختی در دانشجویان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر است. روش پژوهش توصیفی پیمایشی و از نوع همبستگی بوده و به این منظور، از میان ۳۱۰ نفر دانشجویان سال آخر مقطع کارشناسی طبق فرمول کوکران تعداد ۱۷۲ نفر برای پژوهش به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای ساده گزینش شدند. به منظور بررسی انطباق‌پذیری مسیر شغلی از پرسشنامه استاندارد ساویکاس و پورقلی (۲۰۱۲) و برای بررسی سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه استاندارد لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از روش آماری رگرسیون هم‌زمان برای پیش‌بینی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی (خوش‌بینی، خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری) بر روی انطباق‌پذیری مسیر شغلی (دغدغه، کنترل، کنجکاوی، اعتماد) تحلیل گردید. نتایج پژوهش نشان داد که این مدل ۷۱ درصد از واریانس مسیر انطباق‌پذیری را تبیین می‌کند و بین مؤلفه‌های خوش‌بینی، خودکارآمدی، امیدواری سرمایه روان‌شناختی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/01$).

واژگان کلیدی: سرمایه روان‌شناختی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی

تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۰۸/۱۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۱۱/۲۰

۱ دانشیار مدیریت راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی (نویسنده مسئول، dr.naser.porsadegh@gmail.com).

۲ دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی.

مقدمه

با توجه به اهمیت تربیت افسران متعهد به سازمان و تقاضای ارتقای کیفیت تربیتی - آموزشی و بهبود عملکرد فارغ‌التحصیلان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)، مدیران ارشد نیروهای مسلح و نادجا به دنبال مطالعه و بررسی متغیرهای مرتبط با موفقیت تحصیلی راهبردهای مؤثر برای مواجهه با نیازهای تحصیلی و روانی اجتماعی دانشجویان و انطباق‌پذیری آن‌ها با مسیر شغلی خود هستند. در این میان دانشجویان فوق پس از ورود به دانشگاه افسری و لزوم سازگاری با محیط و فعالیت‌های دانشگاهی با چالش‌هایی رو به رو هستند؛ به گونه‌ای که می‌توان گفت موفقیت تحصیلی، تلاش آن‌ها برای دانش‌آموختگی و انطباق‌پذیری آن‌ها با مسیر شغلی‌شان از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. انطباق‌پذیری یکی از ویژگی‌های اصلی کارکنان در دنیای کنونی به شمار می‌رود و سازه‌های روان‌شناختی است که مشخصه‌ی آمادگی و منابع فردی برای انجام کار و کنار آمدن با گزراهی آسیب‌های فردی می‌باشد. در واقع انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۱ کنار آمدن با تغییرات را در کارکنان تسهیل می‌کند.

تغییرات در فعالیت‌های کاری به علت جهانی‌سازی، توسعه‌ی فناوری، بی‌ثباتی اقتصادی، دگرگونی شرایط محیطی، اثر معناداری بر محیط‌های کاری امروزی دارند و تغییر نقش‌های کاری در دنیای امروز، اجتناب‌ناپذیر است، همین امر سبب شده است تا مدیران و صاحب‌نظران به دنبال پیدا کردن راهی برای افزایش انطباق‌پذیری کارکنان در برابر این تغییرات گسترده باشند. امروزه، سازمان‌ها با تغییرات زیادی همراه هستند، محیط‌های پویایی که در آنها وجود کارمندان انطباق‌پذیرتر، اهمیت زیادی پیدا کرده است (ادوارد^۲ و موريسان^۳، ۱۹۹۴). انطباق‌پذیری مسیر شغلی ریشه در دنیای تغییرات کاری دارد، در دنیای کار همه چیز تغییر کرده است، نوع کاری که مردم انجام می‌دهند، شیوه‌ای که آن کار را به انجام می‌رسانند و قرارداد آنها با سازمان (بلوستین^۴، ۱۹۹۷) این تغییرات شاخص دنیای کار در قرن بیست و یک هستند، حالا دیگر تغییرپذیری ویژگی برجسته‌ی هر سازمان به حساب می‌آید (ایلگن^۵ و پالاکاس^۶، ۱۹۹۱) ماهیت متغیر محیط‌های کاری باعث شده تا کارفرمایان و مدیران، بیشتر و بیشتر به درک و بهبود انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان بپردازند (تاک^۷ و وودمن^۸، ۲۰۰۰). آنها به دنبال کارکنانی هستند که با آموختن شیوه‌های جدید انجام وظایف شغلی با شرایط جدید کنار بیایند و بتوانند ابهام ناشی از محیط‌های متغیر را تحمل کنند و در عین حال مؤثر باشند (پالاکاس و همکاران ۲۰۰۰)، مسیر شغلی ما دارای حد و مرزی است (آرتور^۹ و روسیو^{۱۰}، ۱۹۹۶) به طوری که فرصت‌های پیش‌آمده می‌توانند نحوه‌ی استخدام کارکنان را بهبود بخشند (آرتور، خاپووا^{۱۱} و ویلدروم^{۱۲}، ۲۰۰۵).

افراد در این فضای آشفته، تغییرات مسیر شغلی خود را هدایت می‌کنند و باید بتوانند افرادی لایق و انطباق‌پذیر باشند (هال^{۱۳} و چاندلر^{۱۴}، ۲۰۰۵). با توجه به این‌که انطباق‌پذیری مسیر شغلی یک سازه‌ی فردی-اجتماعی است، می‌توان پیش‌بینی کرد که عوامل روان‌شناختی تا حد زیادی در افزایش یا کاهش آن دخیل باشند. با توجه به اهمیت انطباق‌پذیری مسیر شغلی در کارکنان، به نظرمی رسد بررسی و پژوهش بیشتری پیرامون عواملی که در رشد و افزایش آن دخیل‌اند، لازم و ضروری باشد. پژوهش‌های متعددی در این زمینه انجام شده است و این پژوهش‌ها همچنان نیز ادامه دارند. طی

1 - Career Adaptability

2 - Edward

3 - Morisan

4 - Blostin

5 - Eilgen

6 - Palacas

7 - Tak

8 - Woodman

9 - Artour

10 - Rusiou

11 - Khapoa

12 - Wildorom

13 - Hall

14 - Chandler

مطالعه‌ای که توسط کلهه^۱، و همکاران (۲۰۱۱) انجام شده است، نتایج نشان داده است که کارمندان اغلب در مورد یکنواخت شدن کار و همین‌طور احساس نارضایتی از شغلشان، نگران هستند. این پژوهش نشان می‌دهد که کشف طرح ریزی مسیر شغلی می‌تواند حداقل بخشی از این مشکلات را حل کند و باعث افزایش انطباق‌پذیری و موفقیت شغلی شود. راتینگهاوس^۲، دی^۳ و بورگی^۴ (۲۰۰۵) در پژوهش خود، ارتباط انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خوش‌بینی را با متغیرهای دیگر مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار داده‌اند. ابروین^۵ و همکاران (۲۰۰۴) طی پژوهش کیفی، گزاره‌های بزرگسالان را به منظور بررسی مفهوم انطباق‌پذیری مسیر شغلی مورد توجه قرار دادند. آن‌ها متوجه شدند طرح‌مندی و واقع‌بینی از جمله سازه‌هایی هستند که برای مقابله‌ی بهتر با تغییرات مسیر شغلی لازم هستند. مورثی^۶ (۲۰۱۳) در تحقیقات خود نشان داد که سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی کارکنان اثر مثبت می‌گذارد. معمارزاده، ختایی و عباس‌زاده (۱۳۹۱) نشان دادند که میان سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. در بین عوامل مختلف اثرگذار بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی، پرداختن به حالات روان‌شناختی^۷ می‌تواند اهمیت خاصی نسبت به بررسی اثر صفات روان‌شناختی^۸ داشته باشد. چرا که صفات روان‌شناختی تا حد زیادی اثری هستند و خصیصه‌هایی را شامل می‌شوند که فرد ممکن است در اختیار داشته باشد و یا نداشته باشد، در صورتی که حالات روان‌شناختی شامل رفتارها، افکار و اعمالی هستند که قابلیت رشد و توسعه دارند (انویک^۹، ۲۰۰۵) و می‌توان آنها را در افراد دستکاری نمود. از جمله این عوامل در دهه اخیر، سرمایه روان‌شناختی است که به یکی از موضوع‌های موردتوجه و جذاب تبدیل شده و این تمایل هم در زمینه‌های پژوهشی و هم در زمینه‌های کاربردی به بروز نوآوری‌های بسیاری در تصمیم‌گیری منجر شده است.

سرمایه روان‌شناختی مانند سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی از سرمایه‌های ناملموس سازمانی است که برخلاف سرمایه‌های ملموس با هزینه‌های کمتر قابل مدیریت و رهبری می‌باشد و می‌تواند نتایج و دستاوردهای درخور توجهی را در پی داشته باشد (لوتانز^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۷)، همچنین، از نگاه لوتانز و همکاران (۲۰۰۸)، سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به عنوان مزیت رقابتی از طریق سرمایه‌گذاری بر افراد مطرح شود. از نظر لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) سرمایه روان‌شناختی با تکیه بر مؤلفه‌های روان‌شناختی مثبت گرا، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان می‌شود. این مؤلفه‌ها در یک فرآیند تعاملی و با رویکرد ارزشیابی به زندگی فرد معنا می‌بخشند، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشار را تداوم می‌دهند و او را برای ورود به صحنه عمل آماده نموده و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کنند (حضور و همکاران، ۱۳۹۲).

چهار شاخص خودکارآمدی^{۱۱}، امیدواری^{۱۲}، خوش‌بینی^{۱۳} و تاب‌آوری^{۱۴} برای سرمایه روان‌شناختی در نظر گرفته شده است است (لوتانز و اوی^{۱۵}، ۲۰۱۱ و لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷ و جفری^{۱۶}، ۲۰۱۲). این مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی قابلیت رشد دارند و می‌توان آنها را در افراد پرورش داد. از این رو، در صورت تایید نقش این مؤلفه‌ها در پیش‌بینی انطباق‌پذیری

- 1 - Colheh
- 2 - Ratinghouth
- 3 - Day
- 4 - Borgi
- 5 - Ebrvin
- 6 - Murthy
- 7 - Psychological states
- 8 - Psychological traits
- 9 - Envic
- 10 - Luthans
- 11 - Selfefficacy
- 12 - Hope
- 13 - Optimism
- 14 - Resiliency
- 15 - Avey
- 16 - Jafri

مسیر شغلی می‌تواند از پرورش این سرمایه‌ها در افراد به منظور افزایش قدرت انطباق‌پذیری آنها کمک گرفت. در پژوهش حاضر سعی بر آن بوده است که رابطه‌ی بین سرمایه‌ی روان‌شناختی که مجموعه‌ای از حالات روان‌شناختی را تشکیل می‌دهد با ویژگی‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه افسری مورد بررسی قرارگیرد. ارائه‌ی راهکارهایی مبتنی بر مولفه‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی جهت انطباق‌پذیری کارکنان تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی عملکرد کاری دانش‌آموختگان خواهد داشت.

از مفاهیم کلیدی و جدید ادبیات رفتار سازمانی موضوع سرمایه روان‌شناختی است (لوتانز و جوزف^۱، ۲۰۰۷). در گذشته رویکرد بسیاری از روان‌شناسان و پژوهشگران رفتار سازمانی بر بررسی نقاط ضعف کارکنان و آسیب‌شناسی رفتارهای آنان به منظور ارائه راهکارهای مناسب برای کاهش نقاط ضعف آنان متمرکز بود و به توانمندی‌ها و جنبه‌های مثبت رفتار کارکنان توجهی نمی‌شد، ولی با ظهور نهضت روان‌شناسی مثبت‌گرا در دهه ۱۹۹۰، این رویکرد به سوی مثبت‌گرایی و تأکید بر جنبه‌های مثبت رفتاری تغییر جهت داد و رویکردهای رفتار سازمانی مثبت‌گرا، سرمایه روان‌شناختی و رهبری مثبت‌گرا مطرح گردید. سرمایه روان‌شناختی مانند سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی از سرمایه‌های ناملموس سازمانی است که برخلاف سرمایه‌های ملموس با هزینه‌های کمتر قابل مدیریت و رهبری می‌باشد و می‌تواند نتایج و دستاوردهای درخور توجهی را در پی داشته باشد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷)، همچنین، از نگاه لوتانز و همکاران (۲۰۰۸) سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به عنوان مزیت رقابتی از طریق سرمایه‌گذاری بر افراد مطرح شود، همچنین، سرمایه روان‌شناختی با تکیه بر مؤلفه‌های روان‌شناختی مثبت‌گرا، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان می‌شود. این مؤلفه‌ها در یک فرآیند تعاملی و با رویکرد ارزشیابی به زندگی فرد معنا می‌بخشند، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند (حضور و همکاران، ۱۳۹۲). سرمایه روان‌شناختی می‌تواند مانند سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی مدیریت شود و برخلاف سرمایه‌های سنتی و دارایی‌های مشهود با سرمایه‌گذاری بسیار اندکی تحقق یابد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

در روانشناسی مثبت‌گرا، امیدواری به عنوان توانایی ادراکی استنتاج مسیرها برای دستیابی به اهداف مورد نظر و ایجاد انگیزه در خود از طریق تفکر عامل و جهت استفاده از آن مسیرها تعریف شده است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۵) اما بر مبنای کار اسنایدر و همکارانش تعریفی که در رفتار سازمانی مثبت‌گرا استفاده می‌شود، امیدواری به عنوان یک حالت انگیزشی مثبت و مبتنی بر احساس تعاملی ناشی از موفقیت که دارای دو جزء (۱) عاملیت (انرژی معطوف به هدف) و (۲) مسیر (برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف است) معرفی می‌شود (اسنایدر^۲، ایروینگ^۳ و اندرسون^۴، ۱۹۹۱). به عبارت دیگر، امیدواری متشکل از هر دو جزء نیروی اراده (عاملیت اشخاص، یا عزم راسخ برای دستیابی به اهداف خود) و قدرت تفکر روشمند (توانایی طراحی مسیرهای جایگزین و برنامه‌های اقتضایی برای رسیدن به یک هدف با وجود موانع گذرگاه‌ها) است (آوی و همکاران، ۲۰۰۹).

بر اساس این تعریف، جزء عاملیت امید یا نیروی اراده، عزم راسخ برای رسیدن به اهداف را فراهم می‌کند، در حالی که جزء مسیر یا تفکر روشمند، ایجاد مسیرهای دیگر به منظور جایگزینی مسیرهایی که ممکن است در روند پیگیری این اهداف مسدود شده باشد را توسعه می‌دهد [همچنین، نشان داده شده است که امیدواری کاربرپذیر می‌باشد و با عملکرد در حوزه‌های مختلف، از جمله محل کار مرتبط است (لوتانز و جوزف، ۲۰۰۷).

اولین سازه‌ی رفتار سازمانی مثبت‌گرا که به لحاظ نظری بیش از همه توسعه‌یافته و مورد بررسی علمی قرار گرفته است، خودکارآمدی می‌باشد (لوتانز، ۲۰۱۱). بر مبنای نظریه شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۹۷) و تحقیق گسترده‌ی تجربی

1 - Youssef
2 - Snyder
3 - Irving
4 - Anderson

استاجکویک^۱ و لوتانز (۱۹۹۶) خودکارآمدی در محیط‌های کاری به عنوان باور یا اطمینان شخص به توانایی‌هایش در به حرکت درآوردن انگیزه و منابع شناختی خود و ایفای اقدامات لازم برای اجرای موفقیت‌آمیز وظیفه‌ای خاص در یک زمینه معین تعریف می‌شود. در ارتباط با امیدواری، خودکارآمدی می‌تواند به عنوان اعتقاد و باور به توانایی‌های فرد در (الف) ساختن مسیرهای متعدد (ب) ایفای اقدامات لازم به سمت هدف و (ج) درنهایت موفقیت در دستیابی به هدف، تفسیر شود. درمیان ظرفیت‌هایی که به خاطر شمول در معیارهای رفتار سازمانی مثبت گرا برگزیده شده‌اند، خودکارآمدی بهترین تناسب با همه‌ی معیارها را نشان می‌دهد (لوتانز و جوزف، ۲۰۰۷).

سازه دوم خوش بینی است، سلیگمن^۲ (۱۹۹۸)، خوش‌بینی را به عنوان یک سبک تبیینی که اشخاص رویدادهای مثبت را به عوامل شخصی، دائمی و فراگیر و رویدادهای منفی را به عوامل خارجی، موقتی و موقعیت‌های خاص نسبت می‌دهند، تعریف کرده است (آوی، ۲۰۰۹). خوش‌بینی مهارتی مبتنی بر انتظارات مثبت است که متعهدانه از تصور ما در باره‌ی بهبودی بالقوه در آینده محافظت می‌کند (هیوج^۳، پاترسن^۴، براد فورد^۵، ۲۰۰۵)، اما خوش‌بینی، به عنوان یکی از ظرفیت‌های اصلی سرمایه روان‌شناختی، معنا و مفهوم گسترده‌تری از آنچه به‌طور عام به خوش‌بینی اطلاق می‌شود، دارد.

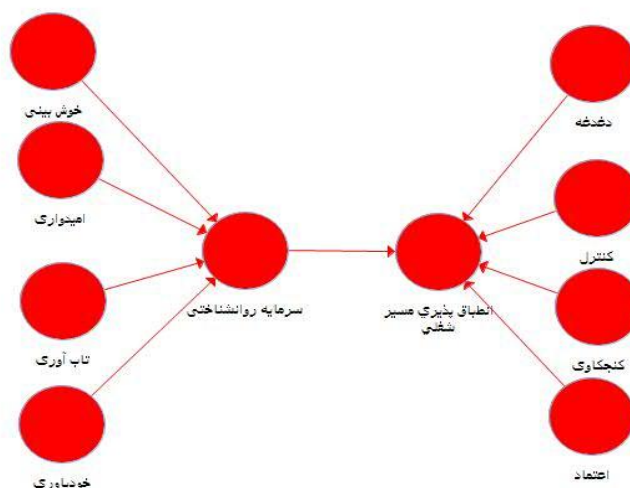
از تاب آوری به عنوان سومین مولفه یاد شده است، استوارت^۶ و همکارانش (۱۹۹۷) تاب آوری را توانایی افراد برای سازش موفقیت‌آمیز در مواجهه با تغییرات، مصیبت‌ها و خطرات تعریف نموده‌اند. لوتانز (۲۰۰۲) تاب آوری را به‌طور خاص و به عنوان جزئی از رفتار سازمانی مثبت گرا به صورت ظرفیت روان‌شناختی مثبت برای شروع مجدد (حالت ارتجاعی و کشسانی داشتن)، رجوع به قبل از بدبختی، ابهام، تعارض، شکست یا حتی وقایع مثبت، پیشرفت و مسئولیت‌های افزایش‌یافته تعریف نموده است. سازه دیگر انطباق‌پذیری مسیر شغلی به شمار می‌رود.

در واقع توانایی‌های انطباق از طریق تعامل بین دنیای درونی و بیرونی شخص، رشد و توسعه می‌یابد و به‌شدت به نقش‌های خاص و اتفاقات بافتی یا زمینه‌ای مربوط است. به این معنا که فرهنگ و بافت شرایط مرزی، انطباق‌پذیری را احاطه کرده است. پس کشورهای مختلف در میزانی که انطباق‌پذیری را رشد و ارتقاء می‌دهند و یا تشویق می‌کنند، متفاوت‌اند زیرا فرصت‌های متفاوتی را برای توسعه و بیان منابع روانی اجتماعی و مهارت‌های تبادلی فراهم می‌کنند (ساویکاس^۷ و پورقلی، ۲۰۱۲).

مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی تحقیق که از ادبیات و پیشینه تحقیق استخراج شده و نحوه روابط میان متغیرها را پیشنهاد می‌نماید در شکل ۱ به نمایش گزارده شده است.

- 1 -Stajkovic
- 2 -Sligman
- 3 -Hughes
- 4 -Patterson
- 5 -Bradford
- 6 -Stewart
- 7 -Savickas



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

این پژوهش به منظور حل مشکلات خاص درون دانشگاه‌های نظامی انجام شده است و تلاشی برای پاسخ دادن به یک معضل و مشکل عملی است که در نیروهای مسلح وجود دارد، از این رو، تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی می‌باشد. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و جامعه‌ی آماری این تحقیق را ۳۱۰ نفر از دانشجویان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) تشکیل داده‌اند که با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران با سطح اطمینان ۰/۹۵ و خطای ۰/۰۵، برابر ۱۷۲ به دست آمد و تحلیل‌های این پژوهش بر مبنای پاسخ‌های حاصله صورت گرفت. ابزارهای اندازه‌گیری را پرسشنامه‌های زیر تشکیل داده‌اند:

۱. پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی: مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۱ در سال ۲۰۱۲ با همکاری ۱۳ کشور دنیا به سرپرستی مارک ساویکاس ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال است که چهار بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی را که عبارت‌اند از: دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد را اندازه‌گیری می‌کند (ساویکاس و پورقلی، ۲۰۱۲). متوسط ضریب آلفای کرنباخ در بین ۱۳ کشور را برای مقیاس دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاوی ۰/۷۹، اعتماد ۰/۸۵ گزارش کردند. این ضریب برای کل مقیاس ۰/۹۲ بوده که در بین ۱۳ کشور نامبرده شده از ۰/۸۷ تا ۰/۹۶ متغیر بوده است. روسیر و همکاران (۲۰۱۲) نیز ضریب آلفای ۰/۷۵ تا ۰/۸۶ را برای ۴ مقیاس ذکر شده گزارش کردند (رضوان صالحی و همکاران، ۱۳۹۳). در پژوهش خود برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده کردند. تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که مدل مفروض با داده‌ها منطبق است و مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارای چهار عامل جداگانه است که عبارت‌اند از دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد. همسانی درونی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی نیز از طریق آلفای کرنباخ ۰/۹۱ و ضریب باز آزمایی به فاصله چهار هفته ۰/۹۲ به دست آمد.

۲. پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی (PCQ): این پرسشنامه توسط لوتانز در سال ۲۰۰۷ طراحی شد. شامل ۲۴ سؤال و ۴ خرده مقیاس امیدواری، تاب آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی است که در آن، هر خرده مقیاس ۶ گویه دارد. در پژوهش لوتانز و اولیو (۲۰۰۷) آلفای کرنباخ و بازآزمون این پرسشنامه به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۸۰ به دست آمد. همچنین این پرسشنامه در ایران در پژوهش‌های مختلفی به کار رفته است. در پژوهشی که توسط نریمانی و همکاران (۱۳۹۳) به دست آمد آلفای کرنباخ آن ۰/۸۵ گزارش شد. همچنین، در پژوهش خسروشاهی و همکاران

1 - Career Adapt-Ability Scale (CAAS)

(۱۳۹۳) میزان پایایی و روایی آن به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۷۹ به دست آمد. در نتیجه می توان گفت شواهد پژوهشی نشان می دهد که این پرسشنامه دارای مشخصات روان سنجی خوبی است.

یافته های تحقیق

یافته های حاصل از این پژوهش که با استفاده از روش همبستگی و تحلیل رگرسیون احصاء گردیده در جداول زیر گزارش شده است.

جدول (۲) ماتریس همبستگی متغیرهای سرمایه روان شناختی و انطباق مسیر شغلی به همراه زیر مقیاس های آن

منبع	خودکارآمدی	امیدواری	تاب آوری	خوش بینی	دغدغه	کنترل	کنجکاوی	اعتماد	سرمایه- روان شناختی	مسیر- انطباق شغلی
میانگین	۲۲/۸۰	۲۲/۴۰	۲۱/۵۴	۲۲/۳۶	۲۲/۶۸	۲۲/۵۵	۲۳/۴۱	۲۴/۲۶	۸۹/۱۱	۹۴/۹۳
انحراف استاندارد	۴/۵۷	۴/۶۴	۴/۳۶	۴/۶۹	۴/۷۳	۴/۷۸	۴/۶۵	۴/۸۵	۱۵/۹۷	۱۷/۳۱
خودکارآمدی	۱	۰/۷۴**	۰/۶۳**	۰/۶۶**	۰/۷۰**	۰/۷۳**	۰/۶۹**	۰/۷۳**	۰/۸۷**	۰/۷۸**
امیدواری	۰/۷۴**	۱	۰/۶۲**	۰/۷۱**	۰/۶۲**	۰/۷۴**	۰/۶۸**	۰/۷۱**	۰/۸۸**	۰/۷۶**
خوش بینی	۰/۶۶**	۰/۷۱**	۰/۷۲**	۱	۰/۶۱**	۰/۷۰**	۰/۶۶**	۰/۶۵**	۰/۸۹**	۰/۷۲**
تاب آوری	۰/۶۳**	۰/۶۲**	۱	۰/۷۲**	۰/۵۳**	۰/۶۰**	۰/۵۵**	۰/۵۷**	۰/۸۵**	۰/۶۲**
دغدغه	۰/۷۰**	۰/۶۲**	۰/۵۳**	۰/۶۱**	۱	۰/۷۰**	۰/۷۲**	۰/۷۶**	۰/۷۱**	۰/۸۹**
کنترل	۰/۷۳**	۰/۷۴**	۰/۶۰**	۰/۷۰**	۰/۷۷**	۱	۰/۷۹**	۰/۸۰**	۰/۷۹**	۰/۹۲**
کنجکاوی	۰/۶۹**	۰/۶۸**	۰/۵۵**	۰/۶۶**	۰/۷۲**	۰/۷۹**	۱	۰/۷۷**	۰/۷۴**	۰/۹۰**
اعتماد	۰/۷۳**	۰/۷۱**	۰/۵۷**	۰/۶۵**	۰/۷۶**	۰/۸۰**	۰/۷۷**	۱	۰/۷۷**	۰/۹۱**
سرمایه روان شناختی	۰/۸۷**	۰/۸۸**	۰/۸۵**	۰/۸۹**	۰/۷۱**	۰/۷۹**	۰/۷۴**	۰/۷۷**	۱	۰/۸۳**
مسیر انطباق شغلی	۰/۷۸**	۰/۷۶**	۰/۶۲**	۰/۷۲**	۰/۸۹**	۰/۹۲**	۰/۹۰**	۰/۹۱**	۰/۸۳**	۱

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود رابطه بین دو متغیر سرمایه روان شناختی و مسیر انطباق شغلی از جمله روابط تمامی زیر مقیاس های این دو متغیر مثبت و به لحاظ آماری معنادار هستند. همچنین، میانگین نمونه مورد مطالعه در متغیر سرمایه روان شناختی ۸۹/۱۱ و انحراف معیار آن برابر با ۱۵/۹۷ و میانگین مسیر انطباق شغلی ۹۴/۹۳ با انحراف معیار ۱۷/۳۱ به دست آمد. برای بررسی پیش بینی مسیر انطباق پذیری مسیر شغلی از طریق سرمایه روان شناختی از تحلیل رگرسیون چندمتغیری استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳، ۴ و ۵ آمده است.

جدول (۳) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش بینی انطباق پذیری مسیر شغلی از طریق متغیرهای پیش بین پژوهش

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات	F	معنی داری
رگرسیون	۳۶۹۵۹/۳۹	۴	۹۲۳۹/۸۴	۱۰۷/۶۵	۰/۰۰۱
باقیمانده	۱۴۳۳۳/۷۷	۱۶۷	۸۵/۸۳		
کل	۵۱۲۹۳/۱۶	۱۷۱			

جدول (۴) ضرایب استاندارد و غیراستاندارد رگرسیون همزمان برای پیش بینی انطباق پذیری مسیر شغلی

معنی داری	t	ضرایب غیراستاندارد		ساخته های آماری
		ضرایب استاندارد	انحراف استاندارد	
		بتا	بتا	

					متغیرها
۰/۰۰۱	۶/۴۰	۰/۴۱	۰/۲۴	۱/۵۸	خودکارآمدی
۰/۰۰۱	۳/۹۹	۰/۲۷	۰/۲۵	۱/۰۱	امیدواری
۰/۰۰۱	۳/۵۹	۰/۲۴	۰/۲۵	۰/۹۱	خوش بینی
۰/۹۰	۰/۱۲۴	۰/۰۰۸	۰/۲۴	۱/۰۳	تاب آوری

جدول (۵) خلاصه رگرسیون گام به گام برای پیش بینی انطباق پذیری شغلی

خطای استاندارد برآورد	مجموع مجذورات R اصلاح شده	مجذور R	R	ملاک (وابسته)	پیش بین (مستقل)
۹/۲۶	۰/۷۱	۰/۷۲	۰/۸۴	مسیر انطباق شغلی	خودکارآمدی
					امیدواری
					خوش بینی
					تاب آوری

با توجه به نتایج جدول ۵ مشخص می‌گردد که میزان مجموع مجذورات R اصلاح شده برابر با ۰/۷۱ به دست آمده است که نشان می‌دهد این مدل ۷۱ درصد از واریانس مسیر انطباق شغلی را تبیین می‌کند. همچنین، با مراجعه به جدول ۴ می‌توان مشاهده نمود که به جز تاب‌آوری، متغیرهای خودکارآمدی ($P=0/001$)، امیدواری ($P=0/001$) و خوش بینی ($P=0/001$) به صورت معناداری انطباق‌پذیری مسیر شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. زیر مقیاس تاب‌آوری بر اساس این جدول پیش‌بینی معناداری از مسیر انطباق شغلی انجام نداده بود ($P=0/90$ بنابراین $P>0/05$). با مراجعه به میزان بتای استاندارد شده در جدول ۴ مشخص می‌گردد که با افزایش یک انحراف معیار در نمره خودکارآمدی، انحراف استاندارد مسیر انطباق شغلی ۰/۴۱ انحراف استاندارد افزایش پیدا می‌کند؛ همچنین، با افزایش یک انحراف استاندارد در نمره امیدواری، انحراف استاندارد مسیر انطباق شغلی ۰/۲۷ افزایش پیدا می‌کند و در نهایت در صورت افزایش یک انحراف استاندارد در نمره خوش‌بینی، انحراف استاندارد مسیر انطباق شغلی نیز ۰/۲۴ انحراف استاندارد تغییر می‌کند.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش به بررسی پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی با استفاده از مولفه های سرمایه روان‌شناختی شامل خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری در دانشجویان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) پرداخته است. در این پژوهش خودکارآمدی، امیدواری و خوش بینی با شدت بالا پیش بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی بوده است و پس از آن تاب آوری در پیش‌بینی این متغیر نقش معناداری نداشته است. مؤلفه‌های معنادار نقش قابل توجهی در مواجهه با موانع و ناکامی‌ها دارند و به موجب آن فرد مهارت‌های خود را برای مقابله با شرایطی که با آن مواجه می‌شود، سازمان می‌دهد. خودکارآمدی بالاتر، می‌تواند سبب سخت‌کوشی بیشتر در رویارویی با موانع شود. خودکارآمدی بالا همچنین ظرفیت افراد برای تصمیم‌گیری و عمل مناسب به خصوص هنگام فشار زیاد را تضمین می‌کند (هلسین^۱، ۲۰۰۵). در مسیر شغلی پویا به خودکارآمدی بالا نیاز است. این خودکارآمدی به افراد کمک می‌کند تا هنگام دریافت بازخورد منفی، کمتر دفاعی عمل کنند و نتایج منفی را مؤید بی‌صلاحیتی خویش یا منتج از رفتارهای دیگران تفسیر نکنند و این موضوع می‌تواند سبب شود که فرد درصد یادگیری در جهت عملکرد مؤثرتر برآید (هلسین، ۱۹۹۹).

دومین متغیر پیش‌بینی کننده انطباق‌پذیری مسیر شغلی در این پژوهش، امیدواری بوده است. جایی که ما به رسیدن به اهداف اطمینان داریم، امید ضروری است. سومین مؤلفه سرمایه روان‌شناختی یعنی خوش بینی، با انطباق‌پذیری رابطه

مثبت ومعنا داری دارد و پیش بینی کننده انطباق پذیری است. که این یافته به این معناست که افراد دارای انطباق پذیری بالا، خوش بینی بالایی نیز دارند. خوش بینی به معنای داشتن انتظارات مثبت برای نتایج پیامدهاست و افراد خوش بین همواره در انتظار رخ دادن اتفاق های خوشایند در زندگی خود هستند (کارور وشی، ۲۰۰۲). تاب آوری یعنی چهارمین زیرمقیاس سرمایه روان ساختی که در این پژوهش، توانایی فرد در برابر تغییرات موجود در محیط کار و تحمل فرد در مقابل ابهامات اشاره دارد (کوهن، ابرینوود، بیکرینک، دسیکو، ۲۰۰۳) پیش بینی معناداری از مسیر انطباق شغلی انجام نداده بود. انعطاف پذیری و تاب آوری در مقابل شرایط محیطی سخت و طاقت فرسا، از جمله ویژگی های فردی موثر در انطباق پذیری است و در نتیجه ی رشد این ویژگی، فرد می تواند در یادگیری صلاحیت های جدید و همچنین مهارت های مربوط به رشد و انطباق، در راستای توسعه ی تکنولوژی و تغییرات کار منعطف باشد (هلسین، ۲۰۰۵). با توجه به آنچه در رابطه با خود کارامدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری بیان شد، نتیجه تحقیق نشان می دهد که قدرت پیش بینی تاب آوری کمتر از سایر متغیرها است. از محدودیت های این پژوهش می توان به محدود شدن نمونه به دانشجویان دانشگاه علوم دریایی اشاره کرد که تعمیم نتایج به سایر دانش آموزان دانشگاه های نظامی را که شرایط شغلی متفاوتی دارند با مشکل مواجه می کند. در نهایت پیشنهاد می شود که پژوهش های آتی به بررسی تاثیر اثربخشی درمان مثبت گرایی با تاکید بر مولفه های سرمایه روان شناختی بر انطباق پذیری مسیر شغلی به پردازند. به عبارت دیگر، پرورش مؤلفه های سرمایه روان شناختی می تواند به عنوان جزئی از برنامه های مشاوره اساتید و فرماندهان دانشگاه علوم دریایی مورد توجه قرار گیرد.

منابع

- خواجه امیری، (۱۳۸۲). هنجار یابی آزمون خوش بینی - بدبینی سلینگمن بر روی دو گروه سنی در شهر تهران
علاءالدینی، ز. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر امید درمانی بر میزان افسردگی دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه اصفهان
- کار، الف (۱۳۸۵). روانشناسی مثبت، علم شادمانی و نیرومندی های انسان. ترجمه ح. پاشا شریفی و نجفی زند، تهران: سخن.
- نجاری، ر، دانایی فرد، ح. صالحی، ع (۱۳۹۱). بررسی و تبیین نقش سرمایه ی روان شناختی در پیامدهای سازمانی، فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، ۱ (۲)، ۲۳-۳۶
- یوسفی، زهرا (۱۳۹۰). بررسی روابط عوامل فردی و موقعیتی با خود کارآمدی و انطباق پذیری میر شغلی در بین دانشجویان سراسری شهر اصفهان. پایان نامه دکتری. دانشگاه اصفهان
- Harry, N. & Coetzee, M. (2013). Some of coherence, career adaptability and burnout of early-career black staff in the call centre environment. *Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1138-1148.
- Lent, R.w. (2013). Career Life Preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2-14.
- Murthy, R. K. (2013). Psychological capital and job satisfaction in executives, *International Journal of Contemporary Issues*, 1(3), 14-19.
- Savickas, M, L. porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 1-13.
- Stoltz, E. (2014). Employability attributes and adaptability as predictors of staff satisfaction with retention factors. Unpublished masters dissertation university of south Africa Pretoria, South Africa.