

تاثیر سرمایه روانشناختی بر بلوغ سازمانی با توجه به سبک های یادگیری (مطالعه موردی: روسا و معاونین شعب بانک صادرات شهر تهران)

احمدعلی خائف الهی^{۱*}، کاظم هادیان^۲

۱- عضو هیات علمی گروه مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش تشکیلات و روش ها، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

چکیده

هدف از این تحقیق تاثیر سرمایه روانشناختی بر بلوغ سازمانی با توجه به سبک های یادگیری بود. پژوهش حاضر از نظر هدف تحقیق، کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات توصیفی محسوب می شود. همچنین این تحقیق در میان انواع تحقیقات توصیفی، از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق شامل روسا و معاونین شعب بانک صادرات ایران در شهر تهران می باشد. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه نیز با توجه به محدود بودن جامعه آماری تعدادی از روسا و معاونین شعب بانک صادرات ایران در شهر تهران بر مبنای جدول مورگان انتخاب شده و پرسشنامه ها بین آنها توزیع شده است. تعداد روسا و معاونین این شعب در سطح تهران حدود ۱۶۵۰ نفر تخمین زده می شود که بر این مبنای تعداد ۳۱۲ پرسشنامه توزیع گردید. همچنین ۱۹۳ پرسشنامه برگشت داده شد که با نرخ بازگشت حدوداً ۶۲ درصد، دارای نرخ بازگشت قابل قبولی است. در این تحقیق سه پرسشنامه استاندارد مورد استفاده قرار گرفت. روایی پرسشنامه ها توسط اساتید متخصص تایید شد و پایایی پرسشنامه ها با آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. برای تحلیل فرضیات از آزمون های کولموگراف اسمیرنوف، پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است. نتایج نشان داد که سرمایه روانشناختی بر بلوغ سازمانی روسا و معاونین شعب بانک صادرات تاثیر دارد.

واژه های کلیدی: سرمایه روانشناختی، بلوغ سازمانی، سبک یادگیری، مدیران بانک.

۱. مقدمه

سبک یادگیری، از دیگر عواملی است که به عنوان بخشی از فرایند تدریس یادگیری تأیید شده است (اردن و آلتورن، ۲۰۰۶؛ کانو و همکاران، ۱۳۹۲، کازو و همکاران، ۲۰۰۵). منظور از سبک یادگیری، رفتاری عادت گونه و متمایز برای کسب دانش، مهارت ها یا نگرش ها از طریق مطالعه یا تجربه است. در تعریفی دیگر، شیوه ای است که فراگیران در یادگیری مطالب درسی خود، به سایر شیوه ها ترجیح می دهند (کارول، ۲۰۰۱). سبک یادگیری، ویژگی شناختی، عاطفی و رفتارهای فیزیولوژیکی است که به صورت تقریباً ثابت، بیانگر چگونگی درک، کنش و پاسخ به محیط یادگیری است (بیگز، ۱۹۹۱). محققان معتقدند هر فراگیر، روش هایی ترجیحی برای درک، سازماندهی و ذخیره اطلاعات دارد که قابل تشخیص و پایدار است (اسمیت، ۲۰۰۵). مطابق نظر Kolb، سبک یادگیری در اثر عوامل ارثی، تجربه های قبلی زندگی و نیازهای محیط حاضر شکل می گیرد و در ساختار عصبی و شخصیت افراد ریشه دارد. هر کارمندی سبک یادگیری ویژه خود را دارد. درضمن، سرعت و بازدهی یادگیری افراد، به سبک های یادگیری آن ها بستگی دارد (کارول، ۲۰۰۱؛ فارنهام، ۱۹۹۲).

همانطور که پیشتر بیان شد یکی از عوامل موثر بر یادگیری سازمانی و سبک های آن، بلوغ است. در تعریف بلوغ واژه نامه وبستر، واژه «بالنده» را اینگونه تعریف می کند: پختگی یا رسیدن به وضعیت طبیعی کامل یا حداکثر توسعه یافتگی (وبستر، ۱۳۸۸). «بلوغ» کیفیت یا وضعیت پختگی را بیان می دارد، اگر ما مفهوم بلوغ را درمورد سازمان به کاربریم حالتی را بازگو می کند که سازمان در آن به وضعیت کاملی درنیل به اهداف خود رسیده است (ارلینگ و همکاران، ۲۰۰۳). امادردنیای واقعی نمی توان سازمانهایی را پیدا کرد که به بلوغ کامل رسیده باشند هیچ کس به حداکثر توسعه یافتگی دست نیافته است و دست نخواهد یافت از این رو صحبت درمورد درجه قطعی بلوغ و تلاش برای اندازه گیری یا مشخص کردن ویژگی های بلوغ، یک مساله قراردادی است.

سطح بلوغ یک سطح از توانمندی های سازمان را نشان می دهد که توسط دگرگون سازی یک یا چند بخش از فرایندهای سازمانی به دست آمده است و از این رو برای دستیابی به سطوح بالاتر بلوغ به کمک مدل های بلوغ امکان پذیر است. به طور کلی، مدل های بلوغ به عنوان روشی جهت قضاوت در مورد موقعیت فرایند ها در یک سازمان و نیز تشخیص اعمال کلیدی مورد نیاز برای افزایش بلوغ این فرایند ها است. یک مدل بلوغ از چندین سطح بلوغ تشکیل شده است که یک سازمان می تواند گام به گام و در طول سالیان به آن دست یابد.

با توجه به تاثیر قابل توجه بلوغ سازمانی در فرآیند های یک سازمان، مدل ها و استانداردهای متعددی در این زمینه ارائه شده است. یکی از مشهورترین استانداردها در زمینه ارزیابی بلوغ سازمانی مدیریت پروژه OPM می باشد که در سال ۲۰۰۳ توسط موسسه مدیریت پروژه (PMI) در آمریکا ارائه شده است. این استاندارد دارای یک سیستم ارزیابی دو مرحله ای است که نتایج ارزیابی مرحله اول، میزان دستیابی سازمان به تعالی در سطوح و حوزه های مختلف را به صورت کمی نشان می دهد. همچنین در این مرحله فهرست راهکارهای برتری که سازمان فاقد یادارای آنها می باشد مشخص می گردد. در ارزیابی مرحله دوم، مسیرسازمان برای بهبود مستمر و همچنین لیست قابلیت های که سازمان فاقد آنهاست بدست می آید و سازمان باتوجه به اولویتهای خود، درخصوص دستیابی به قابلیت های مذکور اقدام به برنامه ریزی بهبود می نماید. یک مدل بلوغ، چارچوبی ادراکی است که به همراه اجزاء تشکیل دهنده ی خود، بلوغ را در زمینه مورد علاقه ما تعریف می کند و راه های بهبود آن را پیشنهاد می کند.

سازمانهایی که مدل های بلوغ را به کار می برند علاقه مند هستند تا به بلوغ بیشتر برسند یا مسیر خود را به سمت وضعیت کامل سوق دهند. مدل های بلوغ نقاط مرجعی برای سازمان مهیا می کنند تا خود را (یا برای ارزیابان خارجی، سازمان را) در برابر راهکارهای برتر مطابق یک دستورالعمل ویژه یا چندین دستورالعمل ارزیابی نماید. این مدلها معمولاً مهارتهای یک سازمان را در سطح بلوغ پایین تر نشان می دهند و به پیشرفت ویژگی ها و خصوصیات این سازمانها برای رسیدن به بلوغ بیشتر کمک می کند. چنانچه یک سازمان مهارتهای بیشتری را کسب کند، می تواند بالغتر گردد. تعدادی از مدل های بلوغ، برای بیان چگونگی

دستیابی به بلوغ بیشتر، راهنمایی محدودی ارائه می‌دهند و بیشتر آنها بگونه‌ای هستند که خود کاربران باید مسیر حرکت به سمت سطوح بالاتر بلوغ را پیدا نمایند.

مدل یک چارچوب سازمانی است که برای معرفی، برپایی و حفظ مهارت‌های لازم به کار می‌رود. مدل، گام‌های دستیابی به بلوغ را مشخص می‌کند. با ایجاد ارتباط بین برنامه‌ریزی راهبردی و اجرایی باعث می‌شود نتایج پروژه‌ها قابل پیش بینی، موفق و با ثبات باشند و با موفقیت‌های سازمانی همراستا گردند. مدل‌های بلوغ یک الگو درپیش روی سازمانها قرار می‌دهند تا بتوانند خود را براساس آن ارزیابی کنند و نقشه راهی را برای استفاده از راهکارهای برتر و بهبود عملکرد خود بدست آورند. مدل‌های بلوغ نشان می‌دهند که چرا برخی سازمانها درمدیریت پروژه های خود موفق و برخی دیگر ناموفق‌اند. درحیطه مدیریت سازمان، مدل‌های بلوغ متنوعی درزمینه های گوناگون مانند مدل‌های بلوغ منابع انسانی، سیستم‌های مالی، بلوغ الکترونیکی، مدیریت پروژه و ... طراحی و بکاربرده شده اند. درتمامی این مدلها سعی می‌گردد براساس تجارب و تئوری های مورد قبول، الگویی ساختاریافته از بهترین نحوه عملکرد، براساس برداشت طراحان مدل، ارائه گشته و سپس کارکرد سازمان درآن حیطه خاص با الگوی طراحی شده مورد مقایسه قرارگیرد.

می‌توان گفت مدلها بهترین عملکرد ممکن دریک موضوع خاص را تعریف و سعی بر ارائه معیارهای مناسبی جهت ارزیابی می‌نمایند و اساسا اولین هدف مدل‌های بلوغ، ارزیابی سازمان درقیاس با بهترین عملکرد ممکن در دامنه موضوع مورد بحث می‌باشد. به عبارت دیگر مدل‌های بلوغ، فرآیندهای سنجش و ارزیابی می‌باشند و سازمانها می‌توانند از این مدلها، جهت ورود به مراحل بالاتری از عملکرد مناسب کمک بگیرند.

اساساً، هدف مدل بلوغ شناسایی یک راه پیش‌رو جهت توانایی برای کسب هدف است هر سازمانی باید قادر به شناسایی آن توانایی‌ها و رویکردهایی باشد که به آنها اجازه خواهد داد که بطور موفقیت‌آمیز و قابل اعتمادی سازمان را مدیریت بکنند. یک مدل بلوغ بایستی حمایت و هدایت لازم را برای ارزیابی عملکرد امروز آنها فراهم بیاورد و مراحل و گام‌های بعدی جهت تحقق این توانایی‌ها را شناسایی بکند.

در اصل، مدل‌های بلوغ ابزار و درک چگونگی نگرش سازمانها به مدیریت پروژه هستند آنها «نقشه راه» پیش‌رو از نقطه ای که قرارداریم به آینده مطلوبی که مورد نظرمان است را تعریف می‌کنند و ابزار عینی امکان مقایسه عملکرد یک سازمان با سازمان های دیگر هستند. مدل های بلوغ بیان نمی‌کنند که شما چگونه یک وظیفه یا فعالیت را انجام بدهید، بلکه آنها اهدافی را معین می‌کنند که بایستی و در هر سطح مجزایی انجام شود (لوتانز، ۲۰۰۷).

مطالعات متعددی در زمینه رابطه سرمایه روان شناختی با متغیرهای سازمانی انجام گرفته است. نتایج پژوهش های مختلف حاکی از وجود رابطه ای مثبت بین سرمایه روان شناختی و بسیاری از نتایج مطلوب سازمانی، همچون شهروند سازمانی، رضایت، مشارکت، عملکرد، کاهش غیبت، سبک یادگیری، بلوغ سازمانی و کاهش اضطراب است.

سرمایه روان شناختی یکی از موضوع های پژوهشی جدید مورد توجه پژوهشگران رفتار سازمانی و منابع انسانی است. در گذشته رویکرد بسیاری از روان‌شناسان و پژوهشگران رفتار سازمانی برنقاط ضعف کارکنان و آسیب شناسی رفتارهای آنان به منظور ارائه راهکارهای مناسب برای کاهش نقاط ضعف آنان متمرکز بود و به توانمندیها و جنبه های مثبت رفتارکارکنان توجهی نمی‌شد، ولی با ظهور نهضت روان شناسی مثبت‌نگرا در دهه ۹۰، این رویکرد به سوی مثبت گرایی و تأکید برجنبه های مثبت رفتاری تغییر جهت داد و رویکردهای رفتار سازمانی مثبت گرا، سرمایه روان‌شناختی و رهبری مثبت گرا مطرح گردید. سرمایه روان شناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی از سرمایه های ناملموس سازمانی بوده که برخلاف سرمایه های ملموس با هزینه های کمتر قابل مدیریت و رهبری بوده، می‌تواند نتایج و عواید درخور توجهی را درپی داشته باشد. به زعم لوتانز و همکاران سرمایه روان شناختی می‌تواند به عنوان مزیت رقابتی از طریق سرمایه گذاری بر روی افراد مطرح شود (لوتانز، ۲۰۰۷).

سرمایه روان شناختی یکی از شاخصهای روان شناسی مثبت گرایی می باشد که با ویژگی هایی از قبیل باور فرد به توانایی هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می شود (لوتانز، ۲۰۰۴).

همچنین برخوردار بودن از سرمایه روان شناختی افراد را قادر می سازد تا علاوه بر مقابله ی بهتر در برابر موقعیت های استرس زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردارباشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند، لذا این گونه افراد دارای سلامت روان شناختی بالاتری نیز هستند (رابینز، ۱۹۹۸).
باتوجه به مرور ادبیات و مطالب فوق الذکر، ما در این پژوهش بر آنیم تا تاثیر متغیر سرمایه روانشناختی بر بلوغ سازمانی را با توجه به سبک های یادگیری بررسی نماییم.

۲. روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف تحقیق، کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات نیز با توجه به رویکرد پرسشنامه ای آن، توصیفی محسوب می شود. همچنین این تحقیق در میان انواع تحقیقات توصیفی، از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق شامل روسا و معاونین شعب بانک صادرات ایران در شهر تهران می باشد. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه نیز با توجه به محدود بودن جامعه آماری تعدادی از روسا و معاونین شعب بانک صادرات ایران در شهر تهران بر مبنای جدول مورگان انتخاب شده و پرسشنامه ها بین آنها توزیع شده است. با توجه به تعداد شعبات بانک صادرات ایران، تعداد روسا و معاونین این شعب در سطح تهران حدود ۱۶۵۰ نفر تخمین زده می شود که بر این مبنای، تعداد ۳۱۲ پرسشنامه توزیع گردید. از این میان، از میان ۱۹۳ پرسشنامه برگشت داده شد که با نرخ بازگشت حدوداً ۶۲ درصد، دارای نرخ بازگشت قابل قبولی است. در این تحقیق سه پرسشنامه استاندارد مورد استفاده قرار گرفت. برای سنجش سرمایه روانشناختی پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه ۲۴ سؤالی و شامل چهار خرده مقیاس امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی است که در آن هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می دهد. به منظور سنجش سطح بلوغ سازمانی یک پرسشنامه با ۱۳ سوال که در پژوهش سلطانی و همکاران مورد استفاده قرار گرفت و بصورت طیف لیکرت ۵ درجه ای می باشد، به کار گرفته شده است. همچنین، پرسشنامه مورد استفاده جهت سنجش سبک های یادگیری پرسشنامه سبک های یادگیری کلب می باشد که به دفعات توسط محققان داخلی و خارجی مورد استفاده قرار گرفته است و شامل ۱۲ سوال می باشد. پرسشنامه سبک های یادگیری کلب شامل ۴۱ جمله است که برای هر جمله ۱ گزینه پیشنهاد شده است. روایی پرسشنامه ها توسط اساتید متخصص تایید شد و پایایی پرسشنامه ها با آلفای کرونباخ طبق جدول ۱، بدست آمد.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

پرسشنامه	ابعاد و متغیرها	تعداد سوال	آلفای کرونباخ
سرمایه روانشناختی	امیدواری	۶	۰.۷۴
	تاب آوری	۶	۰.۸۳
	خوش بینی	۶	۰.۷۶
	خودکارآمدی	۶	۰.۸۹
بلوغ سازمانی	-	۱۳	۰.۹۳
سبک های یادگیری	تجربه عینی	۱۲	۰.۷۸
	مشاهده تاملی	۱۲	۰.۸۹

۰.۸۳	۱۲	مفهوم سازی انتزاعی	
۰.۸۶	۱۲	آزمایش گری فعال	

با توجه به اینکه مقادیر آلفای کرونباخ همه متغیرها و ابعاد آنها بیشتر از ۰/۷ می‌باشد نشان دهنده پایایی پرسشنامه مورد استفاده است. در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی، مشخصه‌هایی مانند: سن، سابقه خدمت، میزان تحصیلات و سمت سازمانی گروه نمونه به کمک جداول توزیع فراوانی و نمودارها توصیف شده‌اند. همچنین برای تحلیل فرضیات از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

۳. نتایج و یافته‌ها

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

در بخش استنباطی، قبل از هرگونه آزمونی، به کمک آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، باید نرمال بودن توزیع داده‌های جمع‌آوری شده مورد بررسی قرار گیرد. پس از تعیین وضعیت داده‌های جمع‌آوری شده از آزمون متناسب با توزیع داده‌ها استفاده خواهد شد. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یک روش ناپارامتری ساده برای تعیین همگونی اطلاعات تجربی با توزیع‌های آماری منتخب است و آن را با KS نشان می‌دهند. در آزمون KS فرض صفری که آزمون خواهیم کرد، توزیع مشاهدات و توزیع مشخصی است که با حدس و قرائن مختلف فکر کرده‌ایم توزیع مشاهدات با آن توزیع مشخص هم‌خوانی دارد. آماره آزمون KS را با D_c نشان می‌دهند.

همانطور که بیان شد، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن توزیع داده‌ها را نشان می‌دهد. یعنی اینکه توزیع یک صفت در یک نمونه را با توزیعی که برای جامعه مفروض است مقایسه می‌کند. اگر داده‌ها دارای توزیع نرمال باشند امکان استفاده از آزمون پارامتریک وجود دارد و در غیر این صورت باید از آزمون ناپارامتریک استفاده کنیم. هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۵٪ تست می‌کنیم. بنابراین اگر آماره آزمون بزرگتر مساوی ۰.۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. برای آزمون نرمالیتت فرض‌های آماری به صورت زیر تنظیم می‌شود:

H_0 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است.

H_1 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست.

جدول ۲. نتایج آزمون K-S برای تعیین نرمال بودن متغیرهای تحقیق

متغیر	آماره کولموگروف اسمیرنوف Z	عدد معناداری Sig	نتیجه
سرمایه روان شناختی	۰.۹۱۵	۰.۳۸۳	توزیع نرمال
سبک‌های یادگیری	۰.۷۵۹	۰.۶۱۱	توزیع نرمال
بلوغ سازمانی	۰.۸۸۱	۰.۴۱۹	توزیع نرمال

همانگونه که در جدول بالا مشخص است تمامی متغیرها با توجه به بزرگتر بودن Sig از ۰.۰۵، از توزیع نرمال تبعیت می‌کنند. و با توجه به مطالب ارائه شده در ادامه تحلیل داده‌های این مطالعه می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد. به طور خاص در این مطالعه این آزمون‌ها شامل آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون هستند.

آزمون همبستگی پیرسون

در این مطالعه سه آزمون همبستگی به صورت مجزا جهت بررسی رابطه بین متغیرهای سه گانه تحقیق انجام شده است. فرضیات آماری این سه آزمون به شرح زیر می باشد:

با انجام این آزمون، نرم افزار SPSS، علاوه بر محاسبه ضریب همبستگی، یک عدد معنی داری محاسبه می کند. در آزمون همبستگی، چنان چه معنی داری (Sig) کمتر از ۵ درصد یا ۵ صدم باشد، فرض صفر رد می شود و وجود رابطه معنادار بین دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می شود.

جدول ۳. ضریب همبستگی پیرسون

نتیجه	سطح معناداری Sig.	ضریب همبستگی پیرسون	متغیرهای اصلی تحقیق
همبستگی مثبت و معنادار	۰.۰۰۰	۰.۳۲۱	سرمایه روان شناختی و بلوغ سازمانی
همبستگی مثبت و معنادار	۰.۰۰۰	۰.۴۵۲	سرمایه روان شناختی و سبک های یادگیری
همبستگی مثبت و معنادار	۰.۰۰۰	۰.۳۵۲	سبک های یادگیری و بلوغ کارکنان

جدول فوق نتایج آزمون همبستگی متغیرهای اصلی تحقیق را نشان می دهد. همانگونه که مشخص است معنی داری آزمون کمتر از ۰.۰۵ است و در نتیجه می توان گفت که در سطح معناداری ۹۵ درصد رابطه معناداری بین این دو به دوی متغیرها وجود دارد و با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی می توان گفت که رابطه مثبت و معناداری میان سرمایه روان شناختی و بلوغ سازمانی، سرمایه روان شناختی و سبک های یادگیری و سبک های یادگیری و بلوغ کارکنان وجود دارد. همچنین باید توجه داشت که چون عدد معنی داری از ۰.۰۱ نیز کوچکتر است، این رابطه برای سطح معنی داری ۹۹ درصد نیز صادق است.

تحلیل رگرسیون**بررسی نقش میانجی متغیر سبک های یادگیری در رابطه بین سرمایه روان شناختی و بلوغ سازمانی**

به منظور بررسی نقش میانجی بودن متغیر سبک یادگیری در رابطه بین سرمایه روان شناختی و بلوغ سازمانی باید سه شرط وجود داشته باشد. بدیهی است با بررسی شروط تاثیر متغیرها بر یکدیگر نیز سنجش می شود.

بررسی شرط اول: بین سرمایه روان شناختی و سبک یادگیری رابطه معنادار وجود داشته باشد.

برای بررسی تاثیر سرمایه روان شناختی بر سبک یادگیری از تحلیل رگرسیون استفاده می شود. نتایج این تحلیل در ادامه آمده است.

در جدول ضرایب، مقادیر ثابت و ضریب متغیر مستقل معادله رگرسیونی آورده شده است. جدول ضرایب شامل دو دسته ضریب یعنی ضرایب استاندارد و ضرایب غیراستاندارد می باشد. از آنجا که در ضرایب استاندارد نشده مقیاس متغیرها یکسان نیست، برای نوشتن معادله رگرسیونی از ضرایب استاندارد که مقیاس متغیرها در آن یکسان است استفاده می شود.

جدول. Error! No text of specified style in document. نتایج تحلیل رگرسیون رابطه سرمایه روان**شناختی و سبک یادگیری**

Sig.	t	ضرایب استاندارد نشده		متغیر وابسته: سبک یادگیری
		Beta	Std. Error	
۰.۰۰۰	۷.۱۶۶		۰.۲۲۰	مقدار ثابت
۰.۰۰۰	۵.۹۹۹	۰.۴۵۲	۰.۰۷۰	سرمایه روان شناختی

در مدل بالا مقدار بتا نشان می دهد که سهم نسبی سرمایه روان شناختی در تبیین تغییرات متغیر سبک یادگیری برابر با ۰.۴۵۲ است و این مقدار در سطح اطمینان ۹۹٪ نیز معنی دار است. این نتیجه نشان دهنده نقش موثر سرمایه روان شناختی بر سبک یادگیری است.

بررسی شرط دوم: بین سبک یادگیری و بلوغ سازمانی رابطه معنادار وجود داشته باشد.

برای بررسی تاثیر سبک یادگیری بر بلوغ سازمانی از تحلیل رگرسیون استفاده می شود. نتایج این تحلیل در ادامه آمده است. در جدول ضرایب، مقادیر ثابت و ضریب متغیر مستقل معادله رگرسیونی آورده شده است. جدول ضرایب شامل دو دسته ضریب یعنی ضرایب استاندارد و ضرایب غیراستاندارد می باشد. از آنجا در در ضرایب استاندارد نشده مقیاس متغیرها یکسان نیست، برای نوشتن معادله رگرسیونی از ضرایب استاندارد که مقیاس متغیرها در آن یکسان است استفاده می شود.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون رابطه سبک یادگیری و بلوغ سازمانی

Sig.	t	ضرایب استاندارد نشده		متغیر وابسته: بلوغ سازمانی
		Beta	Std. Error	
۰.۰۰۰	۶.۹۲۶		۰.۳۳۱	مقدار ثابت
۰.۰۰۰	۴.۵۵۸	۰.۳۵۹	۰.۱۱۴	سبک یادگیری

در مدل بالا مقدار بتا نشان می دهد که سهم نسبی سبک یادگیری در تبیین تغییرات متغیر بلوغ سازمانی برابر با ۰.۳۵۹ است و این مقدار در سطح اطمینان ۹۹٪ نیز معنی دار است.

بررسی شرط سوم: ضریب رگرسیون بین سرمایه روان شناختی و بلوغ سازمانی معنی دار باشد و زمانی که متغیر سبک یادگیری را به مدل اضافه کنیم، این رابطه متوقف یا کم شود.

برای بررسی این شرط یک بار باید تحلیل رگرسیون را درحالی که متغیر مستقل سرمایه روان شناختی و متغیر وابسته بلوغ سازمانی باشد انجام داد و دفعه بعد متغیر مستقل را هر دو متغیر سرمایه روان شناختی و سبک یادگیری در نظر گرفت. مقایسه نتایج دو حالت برقراری شرط سه را مشخص می کند.

در جدول ضرایب، مقادیر ثابت و ضریب متغیر مستقل معادله رگرسیونی آورده شده است. جدول ضرایب شامل دو دسته ضریب یعنی ضرایب استاندارد و ضرایب غیراستاندارد می باشد. از آنجا در در ضرایب استاندارد نشده مقیاس متغیرها یکسان نیست، برای نوشتن معادله رگرسیونی از ضرایب استاندارد که مقیاس متغیرها در آن یکسان است استفاده می شود.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون رابطه سرمایه روان شناختی و بلوغ سازمانی

Sig.	t	ضرایب استاندارد نشده			متغیر وابسته: بلوغ سازمانی
		Beta	Std. Error	B	
۰.۰۰۰	۷.۴۴۱		۰.۳۳۲	۲.۴۷۲	مقدار ثابت
۰.۰۰۰	۴.۰۱۹	۰.۳۲۱	۰.۱۰۵	۰.۴۲۳	سرمایه روان شناختی

در مدل بالا مقدار بتا نشان می‌دهد که سهم نسبی سرمایه روان شناختی در تبیین تغییرات متغیر بلوغ سازمانی برابر با ۰.۳۲۱ است و این مقدار در سطح اطمینان ۹۹٪ نیز معنی‌دار است که حکایت از کم بودن تاثیر متغیر مستقل بر وابسته است. حال نتایج تحلیل با در نظر گرفتن متغیر سرمایه روان شناختی و سبک یادگیری به عنوان متغیر مستقل در رابطه با متغیر بلوغ سازمانی مشخص شده است.

جدول ۷. نتایج تحلیل رگرسیون رابطه سرمایه روان شناختی و سبک یادگیری بر بلوغ سازمانی

Sig.	t	ضرایب استاندارد نشده			متغیر وابسته: بلوغ سازمانی
		Beta	Std. Error	B	
۰.۰۰۰	۴.۹۰۰		۰.۳۸۳	۱.۸۷۵	مقدار ثابت
۰.۰۳۷	۲.۱۱۲	۰.۱۸۴	۰.۱۱۷	۰.۲۴۶	سرمایه روان شناختی
۰.۰۰۲	۳.۱۶۰	۰.۲۷۶	۰.۱۲۶	۰.۳۹۸	سبک یادگیری

مشاهده می‌شود که میزان رابطه بین سرمایه روان شناختی و بلوغ سازمانی نسبت به حالت اول کم شده است، بنابراین شرط لازم برای میانجی بودن متغیر سبک یادگیری برقرار است اما شرط کافی آن است که سطح معناداری آزمون سبل، کوچک‌تر از ۰.۰۵ باشد. نتایج آزمون سبل با استفاده از سایت <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> محاسبه شده است.

جدول ۸. نتایج آزمون سبل برای بررسی فرضیه اصلی

آزمون	آماره آزمون	سطح معناداری
آزمون سبل	۲.۸۳۰	۰.۰۰۴۶

با توجه به این که سطح معناداری کوچکتر از ۰.۰۵ است. می‌توان نقش میانجی سبک یادگیری را در رابطه بین سرمایه روان شناختی و بلوغ سازمانی تایید کرد. به عبارت دیگر سبک یادگیری نقش میانجی در رابطه بین سرمایه روان شناختی و بلوغ سازمانی دارد و سرمایه روان شناختی از طریق تاثیری که بر سبک یادگیری دارد باعث افزایش بلوغ سازمانی می‌شود.

بررسی فرضیه اصلی اول: سرمایه روان شناختی بر بلوغ سازمانی تاثیر دارد.

با توجه به مقدار ضریب تعیین و ضریب تعدیل شده، می‌توان گفت که تقریباً ۳۲٪ از تغییرات ایجاد شده در متغیر وابسته یعنی بلوغ سازمانی، از متغیر مستقل یعنی سرمایه روان شناختی ناشی می‌شود که حکایت از کم بودن تاثیر متغیر مستقل بر وابسته است. همچنین از آنجا که میزان سطح معناداری آزمون ANOVA از ۰.۰۵ کوچکتر است، رابطه خطی بین دو متغیر تایید می‌شود.

از آنجا که میزان سطح معناداری در این آزمون برای ضریب رگرسیون و مقدار ثابت کوچکتر از ۰.۰۵ شده است، هر دو مقدار معنادار می باشند هر دو مقدار یعنی مقدار ثابت و ضریب متغیر وابسته در معادله رگرسیونی باید نوشته شوند و از معادله خارج نمی شوند. با توجه به موارد گفته شده، معادله رگرسیونی این فرضیه به شرح زیر می باشد:

$$Y = 2.472 + 0.423 X$$

بررسی فرضیه اصلی دوم: سرمایه روان شناختی بر سبک یادگیری تاثیر دارد.

با توجه به مقدار ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده، می توان گفت که تقریباً ۴۵٪ از تغییرات ایجاد شده در متغیر وابسته یعنی سبک یادگیری، از متغیر مستقل یعنی سرمایه روان شناختی ناشی می شود که حکایت از تاثیر متغیر مستقل بر میانجی است. همچنین از آنجا که میزان سطح معناداری آزمون ANOVA از ۰.۰۵ کوچکتر است، رابطه خطی بین دو متغیر تایید می شود.

از آنجا که میزان سطح معناداری در این آزمون برای ضریب رگرسیون و مقدار ثابت کوچکتر از ۰.۰۵ شده است، هر دو مقدار معنادار می باشند هر دو مقدار یعنی مقدار ثابت و ضریب متغیر وابسته در معادله رگرسیونی باید نوشته شوند و از معادله خارج نمی شوند. با توجه به موارد گفته شده، معادله رگرسیونی این فرضیه به شرح زیر می باشد:

$$Y = 1.575 + 1.419 X$$

بررسی فرضیه اصلی سوم: سبک یادگیری بر بلوغ سازمانی تاثیر دارد.

با توجه به مقدار ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده، می توان گفت که تقریباً ۳۶٪ از تغییرات ایجاد شده در متغیر وابسته یعنی بلوغ سازمانی، از متغیر مستقل یعنی یادگیری ناشی می شود که حکایت از کم بودن تاثیر متغیر میانجی بر وابسته است. همچنین از آنجا که میزان سطح معناداری آزمون ANOVA از ۰.۰۵ کوچکتر است، رابطه خطی بین دو متغیر تایید می شود.

از آنجا که میزان سطح معناداری در این آزمون برای ضریب رگرسیون و مقدار ثابت کوچکتر از ۰.۰۵ شده است، هر دو مقدار معنادار می باشند هر دو مقدار یعنی مقدار ثابت و ضریب متغیر وابسته در معادله رگرسیونی باید نوشته شوند و از معادله خارج نمی شوند. با توجه به موارد گفته شده، معادله رگرسیونی این فرضیه به شرح زیر می باشد:

$$Y = 2.294 + 0.518 X$$

۴. بحث و نتیجه گیری

در این مطالعه دو هدف اساسی مد نظر نگارندگان بوده است. هدف اول بررسی رابطه و میزان رابطه بین دو متغیر سرمایه روان شناختی و بلوغ سازمانی و هدف دوم، تعیین نقش میانجی متغیر سبک یادگیری در رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته است. نتایج آزمون های همبستگی روابط موجود در مدل مفهومی تحقیق را مورد بررسی قرار داده است و تحلیل رگرسیون جهت این رابطه ها و همچنین نقش میانجی متغیر سبک یادگیری را تعیین کرده است. نتایج سه تحلیل رگرسیون انجام شده در این مطالعه نشان داد که (۱) تقریباً ۳۲٪ از تغییرات ایجاد شده در متغیر وابسته یعنی بلوغ سازمانی، از متغیر مستقل یعنی سرمایه روان شناختی ناشی می شود که حکایت از کم بودن تاثیر متغیر مستقل بر وابسته است، (۲) تقریباً ۴۵٪ از تغییرات ایجاد شده در متغیر وابسته یعنی سبک یادگیری، از متغیر مستقل یعنی سرمایه روان شناختی ناشی می شود که حکایت از تاثیر متغیر مستقل بر میانجی است و (۳) تقریباً ۳۶٪ از تغییرات ایجاد شده در متغیر وابسته یعنی بلوغ سازمانی، از متغیر میانجی یعنی سبک یادگیری ناشی می شود که حکایت از کم بودن تاثیر متغیر میانجی بر وابسته است.

با در نظر گرفتن نتایج دو دسته آزمون همبستگی و رگرسیون می توان به سوالات تحقیق پاسخ داد: در پاسخ به سوال اول تحقیق یعنی " میزان تاثیر سرمایه روان شناختی بر بلوغ سازمانی به چه ترتیب است؟" می توان چنین پاسخ داد که این دو متغیر دارای همبستگی مثبت و معنی دار بوده و بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون این دو متغیر، تقریباً ۳۲٪ از تغییرات ایجاد شده در متغیر وابسته یعنی بلوغ سازمانی، از متغیر مستقل یعنی سرمایه روان شناختی ناشی می شود. در پاسخ به سوال دوم تحقیق یعنی " میزان تاثیر سبک های یادگیری بر رابطه بلوغ سازمانی و سرمایه روان شناختی به چه ترتیب است؟" با توجه به برقرار بودن سه شرط لازم و کافی ذکر شده در تایید نقش میانجی یک متغیر در رابطه بین دو متغیر (مستقل و وابسته) می توان چنین بیان کرد که متغیر سبک یادگیری به عنوان یک متغیر میانجی در رابطه بین دو متغیر سرمایه روان شناختی و بلوغ سازمانی عمل می کند و تقریباً ۳۶٪ از تغییرات ایجاد شده در متغیر وابسته یعنی بلوغ سازمانی، از متغیر میانجی یعنی سبک یادگیری ناشی می شود.

منابع و ماخذ

1. Biggs, J. (1993). What do Inventories of Students' Learning Processes Really Measure? A Theoretical Review and Clarification, *British Journal of Educational Psychology*, 63, 3-19.
2. Cano, J., Garton, B. L., & Raven, M. R. (1992). Learning Styles, Teaching Styles and Personality Styles of Pre service Teachers of Agricultural Education. *Journal of Agricultural Education*, 46-52.
3. Carroll, A. (2001). How to Study Better and Faster - Using your Learning Styles and Strengths. J. Weston Walsh Publisher, Portland, Maine.
4. Erden, M. & Altun, S. (2006). Learning Styles, Istanbul: Morpa Culture Publications.
5. Erling S. Andersen, Svein Arne Jessen. (2003). Project maturity in organizations. *International Journal of Project Management*, 21, 457-461.
6. Furnham, A., (1992). Personality and Learning Style: a study of three instruments, *Journal of Personality and Individual Differences*, 13(4), 429-438.
7. Kazu, I.Y., H. Kazu & Ozdemir, O. (2005). The Effects of Mastery Learning Model on the Success of the Students who Attended Usage of Basic Information Technologies Course. *Educ. Technol. Soci.*, 8: 233-243. http://www.ifets.info/journals/8_4/21.pdf.
8. Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
9. Luthans F, Youssef M, Avolio J (2007). Psychological capital Developing the Human Competitive Edge, Oxford University Press.
10. Robbins S, Millet B, Caccioppe R, Waters-Marsh T. (1998). Organisational behaviour, 2ndEdn. Australia: Prentice Hall.
11. Smith P, Dalton J. (2005). Gets to grips with Learning Styles, The National Center for Vocational Education Research (NCVER); Australian Government, 1-24.
12. Webster. (1988). The new lexicon Webster's dictionary of the English language 1988 Edition. NY: Lexicon Publications.