مجله علوم پزشکی رازی دوره ۲۸، شماره ۴، تیر ۱۴۰۰ http://rjms.iums.ac.ir

مقاله پژوهشی

تدوین الگوی عوامل روان شناختی موثر بر دوسوتوانی در سازمان‌ها

فرشاد علّامی: دکتری تخصصی مدیریت، گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

سلیمان ایرانزاده: استاد، گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (* نویسنده مسئول) dr.iranzadeh@yahoo.com

اسدالله خدیوی: استادیار، گروه مدیریت، واحد آذربایجان شرقی، دانشگاه فرهنگیان، تبریز، ایران

حسین بوداقی خواجه نوبر: استادیار، گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

چکیده

زمینه و هدف: یک سازمان برای بقا، رشد، بهبود عملکرد، نوآوری و توان رقابت‌پذیری در محیط پویای امروزی به قابلیت دوسوتوانی سازمانی نیاز دارد. هدف از انجام تحقیق حاضر تدوین الگوی عوامل روان شناختی موثر بر دوسوتوانی در سازمان ها بود.

روش کار: بدین منظور الگوی مفهومی عوامل موثر طراحی و پرسشنامه‌های استاندارد دو سوتوانی جانسن (۲۰۰۶)، توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر و میشرا، راهکارهای مدیریت استرس کوبین و همکاران (۱۹۹۰)، انگیزش درونی کواس و دیسویک (۲۰۰۹)، سرمایه‌ی روانشناختی لوتاز (۲۰۰۷) و هوش هیجانی شات (۱۹۹۸) بین ۳۷۹ از مدیران شرکت‌های کوچک و متوسط شهر تبریز که به صورت در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند، توزیع و جمع‌آوری شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که عوامل سرمایه روان شناختی، انگیزه درونی، مدیریت استرس، توانمندی روانی و هوش هیجانی نقش مثبت و معنی‌داری در دوسوتوانی سازمانی دارند. سرمایه روان شناختی، مهمترین عامل می‌باشد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود مدیران برای پیشبرد اهداف و بهبود عملکرد شرکت به متغیرهای سرمایه روان شناختی، انگیزه درونی، مدیریت استرس، توانمندی روانی و هوش هیجانی و مخصوصا سرمایه روان‌شناختی توجه بیشتری داشته باشند.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی نداشته است.

کلیدواژه‌ها

دوسرتوانی،

عوامل روان‌شناختی،

سازمان‌ها

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۱۴

تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۴/۱۶

شیوه استناد به این مقاله:

Allami F, Iranzadeh S, Khadivi A, Budaghi Khajenobar H. Developing a model of psychological factors affecting ambidexterityin organizations. Razi J Med Sci. 2021;28(4):95-104.

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-17]

Razi Journal of Medical Sciences. 2021;28(4):95-104. http://rjms.iums.ac.ir

Original Article

The role of loneliness, educational exhaustion and sleeping quality in predicting smoking tendency in students

Mohsen Bayat: MA, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardebili, Ardebil, Iran
Soleiman Iranzadeh: Department of management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran (*Corresponding author) dr.iranzadeh@yahoo.com
Asadollah Khadivi: Department of management, East Azarbaijan Branch, Farhanghian Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran
Hosein Budaghi Khajenobar: Department of management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

Abstract

Background & Aims: Dual power is very difficult because it involves two opposing processes of exploration and exploitation that must be managed simultaneously (3). Exploration refers to innovation, creativity, change and repetition, while exploitation refers to cost-effectiveness, implementation, re-launching processes and achieving goals (4). Organizational ambiguity is a new concept in management that can be discussed in relation to organizational survival and its performance. An organization needs organizational ambiguity to survive, grow, improve performance, innovate and be competitive in today's dynamic environment. Successful organizations in a dynamic environment are ambiguous by using the facilities at their disposal (exploiting) and discovering new opportunities (exploring). 11 The basic concept of ambivalent is the individual's ability to use both hands simultaneously. Some research has examined the prerequisites for ambivalence, for example, personal characteristics that can increase employees' ambiguity, including intrinsic motivation (17), cognitive information (18), self-efficacy (19), attitude and orientation. (20) is stress management and self-confidence for social support (21). Also, the relationships between psychological characteristics of the individual and ambivalence may be adjusted by other variables such as age, experience, and emotional intelligence (22, 23). Therefore, based on the existing theoretical foundations, the variables of psychological capital, intrinsic motivation, ability to cope with stress, competence mediated by emotional intelligence are defined as important psychological preconditions on the duality of the organization. But also provide new ground for fundamental research and new psychological strategies to increase organizational ambiguity for managers and decision makers. Therefore, the researcher seeks to answer the question of whether the pattern of psychological factors affecting ambiguity in organizations is sufficiently appropriate.

Methods: The present descriptive and applied research population consisted of managers of small and medium companies in Tabriz, which due to the unlimited population and 379 available managers of companies were selected as a sample. Then the emotional intelligence questionnaire has 33 questions and evaluation of three components (emotional evaluation and expression, emotional regulation and exploitation of emotion), dual-ability questionnaire has 14 questions and two components (exploratory and exploitation), internal motivation has 6 questions, management Stress has 34 questions and component evaluations (strategies for creating a sense of optimism, time management, recreational activities, exercise, putting the body at rest, putting others patiently on a diet) and psychological capital and psychological empowerment. Provide them with 15 questions and evaluation components (competency, management, assistance, management, etc.) and ask them to answer the questionnaire patiently and honestly. Finally, to describe the data, the mean and standard deviation in the form of SPSS software version 26, to examine the conceptual model, confirmatory factor analysis (measurement and structural model) version 9.3 was used.

Results: The results of confirmatory path analysis showed that the effect of psychological capital, intrinsic motivation, stress management and psychological empowerment and

Keywords
Cigarette smoking tendency,
Loneliness,
Sleep quality,
Educational exhaustion,
Students

Received: 03/04/2021
Published: 07/07/2021

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-17]

emotional intelligence on duality in organizations is positive and significant. Also, psychological capital and intrinsic motivation do not have a significant effect on duality in organizations, but also, the effect of stress management and psychological empowerment on duality in organizations is positive and significant (Table 1)

The results of celebrating the mediator variable showed that emotional intelligence does not have a mediating and significant role on the relationship between capitalism and the ambiguity of organizations, emotional intelligence does not play a mediating and significant role on the relationship between intrinsic motivation and ambiguity of organizations. Also, emotional intelligence has a positive and significant role on the relationship between stress management and ambiguity of organizations; Finally, emotional intelligence has a positive and significant role on the relationship between psychological empowerment and ambiguity of organizations (Table 2). It was also found that the proposed model has a good fit.

Conclusion: The results showed that increasing psychological capital leads to improving organizational ambiguity. In fact, psychological capital, by relying on the psychological variables of positivism such as hope and self-efficacy leads to the promotion of the value of human capital and social capital in the organization (26). Belief or confidence in one's abilities is known as self-efficacy. This belief and confidence in a person becomes success in performing certain tasks, and this success is also through motivating oneself, providing cognitive resources for oneself and The necessary actions are taken (27). Therefore, since ambiguity is very difficult, because it involves two opposing processes of exploration and exploitation that must be managed simultaneously (3). Therefore, having self-efficacy, optimism and resilience along with hope seem to play a significant role in organizational ambiguity.

Another finding showed that intrinsic motivation is one of the factors affecting organizational ambiguity. One of the most important factors influencing the performance of managers and employees is internal motivation. Employees who have strong motivation to do the job, do their job enthusiastically and have a lot of passion for their job. Thus, job aspiration - as a desirable resource - may lead to a positive cycle of resources and consequently positive effects on health (30), which results in the proper performance of the assigned job tasks or behaviors beyond it, such as individual ambiguity. it is possible.

The results showed that the use of stress management strategies can improve organizational ambiguity. Research has shown that job stress can reduce people's performance by affecting micro-factors such as sleep, lifestyle, food intake, fatigue and health complaints (32,31). Given that stress reduces organizational productivity, it seems logical that stress management through methods such as experiencing a sense of happiness, diet, recreation ... can address ambiguity as a dual opposite process and challenge Have a positive effect.

The results of the present study showed that psychological ability has a positive effect on organizational ambiguity. Psychological empowerment is the feeling and perception of the individual in the work environment that creates and strengthens the sense of empowerment in the mental dimensions of the individual leads to his empowerment. In fact, empowerment in organizations reflects the psychological state of employees. Psychological empowerment seems to create a sense of competence; To be meaningful; The right to choose and influence (34) can lead to the improvement of organizational ambiguity.

Finally, it was found that emotional intelligence has a positive effect on organizational ambiguity. But it only has a mediating and significant role between psychological empowerment and stress management with ambiguity. Emotional intelligence is one of the capabilities associated with success in life. Employees with high emotional intelligence are more conscientious because of their ability to evaluate and deal with emotions, understand the causes of stress, be gentle with problems, and control their own and others' emotions, and have more loyalty to the organization. Those people in the organization who have higher emotional intelligence are more successful in obtaining a job and job position (34).

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:

Allami F, Iranzadeh S, Khadivi A, Budaghi Khajenobar H. Developing a model of psychological factors affecting ambidexterityin organizations. Razi J Med Sci. 2021;28(4):95-104.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-17]

مقدمه

امروزه با توجه به توسعه و تنوع محصولات شرکت‌ها و نیز رقابت شدید میان آنها، شرکت‌ها در معرض تحول و دگرگونی بوده، موفقیت نهایی و حتی گاهی بقای سازمان‌ها به توانایی سازمان در استفاده از قابلیت‌های موجود و کشف فرصت‌های جدید است تا بتواند نوعی مزیت رقابتی برای سازمان خلق کند. دوسوتوانی به معنای توانایی سازمان برای دستیابی به نوآوری رادیکال و تدریجی به طور همزمان، اکتشاف و و بهره برداری، ثبات و انتقال در انطباق سازمانی و کارایی و انعطاف‌پذیری در طراحی سازمان است (۱) مطالعات پیشین نشان داده‌اند که سازمان‌های موفق دو جنبه دارند، توسعه فعالیت‌های اکتشافی و بهره‌برداری به صورت همزمان. کلید اصلی دوسوتوانی برای یک شرکت توجه به این نکته است که شرکت فعالیت‌های بکارگیری را برای ادامه حیات فعلی خود و توسعه فعالیت‌های اکتشافی را برای اطمینان از قابلیت حیات در آینده خود انجام دهد (۲). با این حال، دوسوتوانی امری بسیار دشوار است، زیرا شامل دو فرآیند متضاد اکتشاف و بهره‌برداری است که باید هم‌زمان مدیریت شوند (۳). اکتشاف به نوآوری، خلاقیت، تغییر و تکرار مکرر اشاره دارد، در حالیکه بهره‌برداری به کارآیی هزینه، پیاده‌سازی، راه‌اندازی مجدد فرایندها و دستیابی به اهداف اشاره دارد (۴). مارچ (March) (۱۹۹۱) پیشنهاد می‌کند که بقای اصلی سازمانی، توانایی بهره-برداری از قابلیت‌ها و دارایی‌های فعلی در راه سودآوری است و بطور همزمان بایستی تکنولوژی‌های جدید، بازارها و مشتریان را برای ترسیم فرصت‌های موجود و کشف فرصت‌های جدید بکار گیرد. یک رویکرد دوسوتوانی مستلزم هماهنگی و آشتی این دو فعالیت متضاد است (۵). مفهوم دوسوتوانی با استفاده از دیدگاه‌های مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است: مانند یادگیری سازمانی، نوآوری تکنولوژیکی (۶)، تطابق و سازگاری سازمانی(۷)، مدیریت استراتژیک (۸)، کارآفرینی(۹) و طراحی سازمانی (۱۰). دوسوتوانی سازمانی مفهومی جدید در مدیریت است که در رابطه با بقای سازمانی و عملکرد آن قابل بحث است. دوسوتوانی سازمانی به صورت فزاینده‌ای برای به دست آوردن مزیت رقابتی پایدار دارای اهمیت است و باعث بهینه شدن عملکرد می‌گردد. یک سازمان برای بقا، رشد، بهبود عملکرد، نوآوری و توان رقابت‌پذیری در محیط پویای امروزی به قابلیت دوسوتوانی سازمانی نیاز دارد. سازمان‌های موفق در یک محیط پویا با استفاده از امکانات تحت اختیار (بهره برداری) و کشف فرصت‌های جدید (اکتشاف) دوسوتوان هستند (۱۱) مفهوم اصلی دوسوتوانی، توانایی فردی برای بهکارگیری هر دو دست بطور همزمان است. این اصطلاح اولین با توسط رابررت دانکن (۱۹۷۶) مطرح شد. دوسوتوانی به تواناییسازمان ها برای کشف صلاحیت های جدید و بهره‌برداری از صلاحیت های موجود اشاره می کند (۱۲، ۱۳). محققان دوسوتوانی استدلال کرد اند که تعهد در فرایندهای بهره برداری و اکتشاف برای بقا و موفقیت طولانی مدت سازمان ها حیاتی است (۱۴). چون اکتشاف و بهره برداری برای منابع یکسانی رقابت می کنند، تضمین تعادل بهینه اکتشاف و بهره برداری چالش برانگیز است (۱۲).

در مطالعات انجام گرفته در حوزه دوسوتوانی سازمانی، برخی از مطالعات بر عوامل پیش‌نیاز، پیامدها و قابلیت‌های دوسوتوانی تمرکز کرده و از طریق بررسی مطالعات قبلی به دنبال نشان دادن پیامدهای دوسوتوانی بوده‌اند (۱۵). مطالعات اخیرمانند تحقیق هرهائوسن (Herhausen) (۲۰۱۶) نشان می‌دهد که تحقیقات تجربی انجام گرفته در شرایط محیطی مختلف، نه تنها نشان دهنده پیامدهای متفاوت بوده، بلکه برای رسیدن به دوسوتوانی سازمانی و بهره‌گیری از پیامدها، بایستی پیش‌نیازهای مختلفی را بر اساس شرایط سازمانی در نظر گرفت. این پیش‌نیازها نیازمند سازگاری و تطابق با سازمان می‌باشد (۱۶). برخی مطالعات پیش نیازها (پیشایندهای) دوسوتوانی را مورد بررسی قرار داده اند، برای مثال، ویژگی های فردی که می توانند، دوسوتوانی کارمندان را افزایش دهند، انگیزه درونی (۱۷)، اطلاعات شناختی (۱۸)، خودکارآمدی (۱۹)، نگرش و جهت گیری (۲۰)، مدیریت استرس و اعتماد به نفس برای حمایت های اجتماعی (۲۱) مطرح شده اند. همچنین، روابط بین ویژگی های روان شناختی فرد و دوسوتوانی ممکن است توسط متغیرهای دیگری مانند سن، تجربه، تجربه و هوش هیجانی تعدیل شود (۲۲، ۲۳). بنابراین، با توجه به اینکه هدف مطالعه

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-17]

حاضر تدوین الگوی عوامل روان شناختی موثر بر دوسوتوانی کارمندان سازمان ها است. بنابراین، بر اساس مبانی نظری موجود، متغیر سرمایه روان شناختی شامل (خودکارآمدی، امید، تاب آوری و خوش بینی)، انگیزه درونی، توان مقابله با استرس، توانمندی (شایستگی، حق انتخاب و موثر بودن) با میانجیگری هوش هیجانی به عنوان پیشایندهای روان شناختی مهم بر دوسوتوانی سازمان تعریف شده اند تا نه تنها مدل روان شناختی دوسوتوانی تدوین و آزمایش شود، بلکه زمینه های جدیدی برای تحقیقات بنیادی و راهکارهای روان شناختی جدیدی برای بالا بردن دوسوتوانی سازمانی برای مدیران و تصمیم گیران فراهم کند. بنابراین محقق درصدد پاسخگویی به این سوال است که آیا الگوی عوامل روان شناختی موثر بر دوسوتوانی در سازمان ها از برازش مکفی برخوردار است؟

روش کار

جامعه تحقیق توصیفی و کاربردی حاضر را مدیران شرکت‌های کوچک و متوسط شهر تبریز تشکیل دادند که با توجه به نامحدود بودن جامعه و به صورت در دسترس ۳۷۹ نفر از مدیران شرکت‌ها به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش انجام کار بدین صورت بود که محقق ابتدا هدف از انجام کار را برای مدیران توضیح داده و پس از جلب رضایت آنها پرسشنامه‌های هوش هیجانی، دوسوتوانی، انگیزه درونی، مدیریت استرس و سرمایه روان شناختی و توانمندی روانی را در اختیار آنها قرار داده و از آنها خواسته شد با حوصله و صداقت به پرسشنامه پاسخ دهند.

پرسشنامهٔ هوش هیجانی شات ۱۹۹۸: این پرسشنامه دارای ۳۳ سوال بوده و سه مؤلفهٔ هوش هیجانی شامل ارزیابی و ابراز هیجانی (سوالات ۳، ۴، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۵، ۱۸، ۱۹، ۲۲، ۲۵، ۲۹، ۳۳)، تنظیم هیجانی (سوالات ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۷، ۲۰، ۲۳، ۲۶، ۲۷، ۳۰، ۳۱) و بهره برداری از هیجان (سوالات ۱، ۲، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۲، ۲۱، ۲۴، ۲۸) را بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (۱ =کاملاً مخالفم تا ۵ =کاملاً موافقم) ارزیابی می‌کند. همچنین نمره‌گذاری سوالات ۳۲ و ۲۸ به صورت معکوس ۱، ۲، ۳، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۱، ۱۲، بوده و حداقل و حداکثر نمرهٔ هر فرد در این آزمون به ترتیب ۳۳ و ۱۶۵ است. خسرو جاوید (۱۳۸۱) در دانشگاه تربیت مدرس، ضریب آلفای کرونباخ، اعتبار هوش هیجانی کل را ۰/۶۱ نشان داد.

پرسشنامه سرمایه‌ی روانشناختی لوتاز (۲۰۰۷): این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال و چهار مولفه خودکارآمدی (سوالات ۱ تا ۶)، خوش‌بینی (سوالات ۱۹ تا ۲۴)، امیدواری (سوالات ۷ تا ۱۲) و تاب‌آوری (سوالات ۱۳ تا ۱۸) را بر اساس طیف لیکرتی ۶ درجه‌ای ارزیابی می‌کند. ضریب پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ گزارش کردند.

پرسشنامه انگیزش درونی: کواس و دیسویک (۲۰۰۹): این پرسشنامه دارای ۶ سوال بوده و انگیزش درونی را بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ بسیار مخالفم تا ۵ بسیار موافقم ارزیابی می‌کند. پایایی پرسشنامه براساس آزمون آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۱ به دست آمد.

پرسشنامه راهکارهای مدیریت استرس کوبین و همکاران (۱۹۹۰): این پرسشنامه شامل ۳۴ سوال بوده و مولفه‌های راهکارهای ایجاد حس خوش بینی (سوال ۱ تا ۵)، مدیریت زمان (سوالات ۶ تا ۱۰)، فعالیت های تفریحی (سوالات ۱۱ تا ۱۵)، ورزش (سوالات ۱۶ تا ۲۰)، بدن را در حالت استراحت قرار دادن (سوالات ۲۱ تا ۲۵)، سنگ صبور قرار دادن دیگران (سوالات ۲۶ تا ۲۹) و رژیم غذایی (سوالات ۳۰ تا ۳۴) را بر اساس با مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملا مخالفم) تا ۵ (کاملا موافقم) را ارزیابی می‌کند. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ با دست آمد.

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر و میشرا: این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال بوده و توانمندسازی روانشناختی کارکنان در سازمان و مولفه‌های شایستگی (سوالات ۱ تا ۳)، خودمختاری (سوالات ۴ تا ۶)، تأثیرگذاری (سوالات ۷ تا ۹)، معنی‌دار بودن (سوالات ۱۰ تا ۱۲) و اعتماد (سوالات ۱۳ تا ۱۵) را بر اساس مقیاس لیکرت ۱(کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) را ارزیابی می‌کند. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد.

پرسشنامه استاندارد دو سوتوانی جانسن (۲۰۰۶): این پرسشنامه دارای ۱۴ سوال بوده و دو مولفه اکتشافی (سوالات ۱-۷) و بهره برداری (سوالات

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-17]

۸ تا ۱۴) را بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) ارزیابی می‌کنند. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد.

در نهایت برای توصیف داده ها از میانگین و انحراف استاندارد در غالب نرم افزار SPSS نسخه ۲۶، برای بررسی مدل مفهومی از تحلیل عاملی تاییدی (مدل اندازه گیری و ساختاری) نسخه ۹,۳ استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج تحلیل مسیر تاییدی در جدول شماره ۱ نشان داد که اثر سرمایه روان شناختی (*P*=۰/۰۰۰، *T*=۸/۱۴، *b*=۰/۳۱)، انگیزه درونی (*P*=۰/۰۰۰، *T*=۷/۶۹، *b*=۰/۲۹)، مدیریت استرس (*P*=۰/۰۰۰، *T*=۷/۱۰، *b*=۰/۲۹) و توانمندی روانی (*P*=۰/۰۰۰، *T*=۵/۴۹، *b*=۰/۲۲) و هوش هیجانی (*P*=۰/۰۰۰، *T*=۷/۰۸، *b*=۰/۲۷) بر دوسوتوانی در سازمان ها مثبت و معنی دار است. همچنین، سرمایه روان شناختی (*P*=۰/۲۲۵، *T*=۱/۲۱، *b*=-۰/۰۶) و انگیزه درونی (*P*=۰/۵۶۳، *T*=۰/۵۷۸، *b*=۰/۰۲) بر دوسوتوانی در سازمان ها اثر معنی داری ندارند، اما همچنین، اثر مدیریت استرس (*P*=۰/۰۰۰، *T*=۶/۹۸، *b*=۰/۳۷) و توانمندی روانی (*P*=۰/۰۱۲، *T*=۲/۴۸، *b*=۰/۱۲) بر دوسوتوانی در سازمان ها مثبت و معنی دار است

نتایج تجلیل متغیر میانجی در جدول شماره ۲ نشان داد هوش هیجانی نقش میانجی و معنی داری بر رابطه بین سرمایه شناختی و دوسوتوانی سازمان ها ندارد (*P*=۰/۰۲۳۷، *T*=۱/۱۸، *b*=-۰/۰۱)؛ همچنین، هوش هیجانی نقش میانجی و معنی داری بر رابطه بین انگیزه درونی و دوسوتوانی سازمان ها ندارد (*P*=۰/۶۹۵، *T*=۰/۳۹۱، *b*=۰/۰۰۵). همچنین، هوش هیجانی نقش مثبت و معنی داری بر رابطه بین مدیریت استرس و دوسوتوانی سازمان‌ها دارد (*P*=۰/۰۰۰، *T*=۴/۹۳، *b*=۰/۰۹)؛ در نهایت، هوش هیجانی نقش مثبت و معنی داری بر رابطه بین توانمندی روانی و دوسوتوانی سازمان‌ها دارد (*P*=۰/۰۰۴، *T*=۲/۸۵، *b*=۰/۰۳۲).

جدول شماره ۳ شاخص‌های نیکویی برازش *RMSEA*، نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی (χ^2/df)، *NFI*، *NNFI*، *CFI*، *IFI*، *SRMR* را نشان می‌دهد، همانگونه که مشاهده می کنید، تمام شاخص‌های در دامنه قابل قبولی هستند، بنابراین، الگوی پیشنهادی از برازش مطلوبی برخوردار است.

جدول ۱- ضرایب و مقادیر *T* مسیرهای مستقیم

مسیر	b	SE	T	P
هوش هیجانی–دوسرتوانی	۰/۲۷	۰/۰۳۸	۷/۰۸	۰/۰۰۰
سرمایه روان شناختی–دوسرتوانی	۰/۳۱	۰/۰۳۸	۸/۱۴	۰/۰۰۰
انگیزه درونی–دوسرتوانی	۰/۲۹	۰/۰۳۸	۷/۶۹	۰/۰۰۰
مدیریت استرس–دوسرتوانی	۰/۲۹	۰/۰۴۱	۷/۱۰	۰/۰۰۰
توانمندی روانی–دوسرتوانی	۰/۲۲	۰/۰۴	۵/۴۹	۰/۰۰۰
سرمایه روان شناختی– هوش هیجانی	-۰/۰۶	۰/۰۵	-۱/۲۱	۰/۲۳۵
انگیزه درونی– هوش هیجانی	۰/۰۲۹	۰/۰۵۱	۰/۵۷۸	۰/۵۶۳
مدیریت استرس– هوش هیجانی	۰/۳۷	۰/۰۵۴	۶/۹۸	۰/۰۰۰
توانمندی روانی– هوش هیجانی	۰/۱۲	۰/۰۵۵	۲/۴۸	۰/۰۱۲

جدول ۲- ضرایب و مقادیر *T* مسیرهای غیر مستقیم

مسیر	*b*	*SE*	*T*	*P*
سرمایه روان شناختی– هوش هیجانی–دوسرتوانی	-۰/۰۱	۰/۰۱۳	-۱/۱۸	۰/۲۳۷
انگیزه درونی– هوش هیجانی–دوسرتوانی	۰/۰۰۵	۰/۰۱۳	۰/۳۹۱	۰/۶۹۵
مدیریت استرس– هوش هیجانی–دوسرتوانی	۰/۰۹	۰/۰۲۰	۴/۹۳	۰/۰۰۰
توانمندی روانی– هوش هیجانی–دوسرتوانی	۰/۰۳۲	۰/۰۱۵	۲/۸۵	۰/۰۰۴

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-17]

جدول ۳- شاخص های برازش نیکویی برازش

شاخص ها	مقدار	مقدار قابل قبول	تفسیر
خی-دو	p=۰/۰۰۰ χ^2=۲۳۵۰/۴	معنی دار باشد	کمتر از ۰/۰۵ است پس معنی دار می باشد
χ^2/df	۳/۴	مقادیر بین ۱ تا ۳	نسبتا قابل قبول
RMSEA	۰/۰۸	مقادیر کمتر از ۰/۰۸	قابل قبول
NFI	۰/۸۸	مقادیر بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵	نسبتاً قابل قبول
NNFI	۰/۹۰	مقادیر بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵	قابل قبول
CFI	۰/۹۰	مقادیر بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵	قابل قبول
IFI	۰/۹۰	مقادیر بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵	قابل قبول
SRMR	۰/۰۵۳	زیر ۰/۰۸	قابل قبول

بحث

در تحقیقات انجام شده پیرامون دوسوتوانی، ابتدا منابع انسانی به عنوان یکی از مولفه های دستیابی به دوسوتوانی در کنار سایر عوامل مطرح شده است.رویکردهای ثانویه پیرامون منابع انسانی و نقش آن در دوسوتوانی فراتر از بررسی نوع سرمایه انسانی موجود در سازمان است و دستیابی به منابع انسانی دوسوتوان را منوط به بررسی ویژگیهای خاص و تنوع شناختی کارکنان سازمان میداند.یکی از فاکتورهای که بر عملکرد منابع انسانی اثرگذار است، سرمایه روان شناختی می باشد. سرمایه روانشناختی که نسل سوم سرمایه‌های انسانی و اجتماعی است، مفهوم جدیدی است که به تازگی در رفتار سازمانی مثبت معرفی شده است. بسیاری از صاحبنظران سازمان و مدیریت، بر این باورند که میتوان سرمایه روانشناختی را به عنوان منبع مزیت رقابتی پایدار برای سازمانها در محیطهای پرچالش امروزی در نظر گرفت. سرمایه روانشناختی مثبت، خود از چهار متغیر روانشناختی امیدواری، خودکارآمدی، خوشبینی و تابآوری تشکیل شده اند. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که افزایش سرمایه روان شناختی منجر به بهبود دوسوتوانی سازمانی شد، این نتیجه به نتایج تحقیقات مام و همکاران (۲۰۱۹) و پریتوپاستر و همکاران (۲۰۱۵)، هولم و همکاران (۲۰۱۵) همخوان است (۱۷،۲۵،۲۴). در واقع، سرمایه روانشناختی، با تکیه بر متغیرهای روانشناختی مثبتگرایی همچون امیدواری و خودکارآمدی منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارتهای افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آنها) در سازمان می‌شود (۲۶). باور یا اطمینان فرد به تواناییهایش، به عنوان خودکارآمدی شناخته شده است، این باور و اطمینان فرد به موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین تبدیل می شود و این موفقیت نیز از راه ایجاد انگیزه در خود، تأمین منابع شناختی برای خود و نیز ایفا و اجرای اقدامات لازم کسب می شود. از سوی دیگر، اگرچه امید هنوز به بخش اصلی ادبیات رفتار سازمانی تبدیل نشده است، اما سازگاری خوبی با ضوابط رفتار سازمانی مثبت پیدا کرده است. حتی اگر امید را از ساختارهای روانشناسی مثبت حذف کنیم، برخی تفاوتهای مهم از لحاظ مفهومی وجود دارد. از دیدگاه هوش عاطفی، گولمن بیان میدارد که «داشتن امید به این معناست که فرد به اضطراب طاقتفرسا، نگرش شکست، یا افسردگی در رویارویی با چالشهای سخت یا شکستها، تسلیم نخواهد شد» (۲۷). مدل سرمایه روانشناختی، خوش بینی را یک «روش توضیحی که وقایع مثبت را بهموارد درونی، دائمی و فراگیر نسبت میدهد و وقایع منفی را به انواع شرایط موقتی و خاص بیان می‌کند، روانشناسان، خوشبینی را بهعنوان یک ویژگی شناختی که انتظار خروجی مثبت و یااستناد علّی مثبت به رخدادها دارد و یایک اسناد علّی مثبت تعمیمیافته، تلقی میکنند. نکته مهم دیگر، این است که در سرمایه روانشناختی، خوشبینی واقعی مورد نظر است. درخوشبینی واقع‌بینانه در حقیقت، فرد به ارزیابی آنچه میتواند به دست آورد، در برابر آنچه قادر به کسب آن نیست، می‌پردازد. لذا، خوشبینی واقعبینانه، نقش مهمی در ارتقای خودکارآمدی فرد دارد. تاب آوری افراد کمک میکند تا در رویارویی با تغییرات تنشزا، دشواریها

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-17]

را به فرصتهایی پرمنفعت تبدیل کنند (۲۷).بنـابراین، از آنجایی که دوسوتوانیامری بسیار دشوار است، زیرا شامل دو فرآیند متضاد اکتشاف و بهره‌برداری اسـت کـه بایـد همزمان مدیریت شوند (۳). بنابراین، به نظـر مـی رسـد داشتن خودکارآمدی، خوش بینی و تاب آوری به همراه امید نقش پررنگی در دوسرتوانی سازمانی باز می کنند.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد کـه انگیـزه درونـی نیـز یکی از عوامل موثر بر دوسـرتوانی سـازمانی مـی باشـد. یکـی از مهمتـرین عوامل اثرگذار بـر عملکـرد مدیران و کارکنـان، انگیـزش درونـی اسـت. انگیـزش درونـی موجـب ارضـای بـیواسـطهٔ نیازهـای فـرد میشـود. ایـن انگیزههـا ذاتـاً ارزشـمند هسـتند (۲۸). کارکنـانی کـه انگیزههای قوی برای انجام کار دارند، مشـتاقانه وظـایف خود را انجام میدهند و نسبت بـه شغلشـان اشـتیاق وعلاقهٔ زیادی دارند. بر اسـاس پـژوهش بـاکر و لیتـر (۲۰۱۰) کارکنـان مشـتاق بطـور کامـل مجـذوب شغلشـان مـی‌شـوند و تکـالیف شغلیشـان را بـه طـرز مطلـوبی بـه انجـام مـی‌رسـانند (۲۹). بنابراین، اشتیاق شغلی ـ بهعنوان یک منبـع مطلـوب ممکـن اسـت، بـه چرخهٔ مثبتی از منابع و در نتیجه آثار مثبت بر سـلامت منجر مـی شـود (۳۰) کـه پیامـد آن در انجـام درسـت وظـایف شـغلی محولـه و یـا رفتارهـایی فراتـر از آن مانند دوسرتوانی فردی نمایـان میشود.

یکـی دیگـر از عـواملی روان شـناختی مهـم در دوسرتوانی سازمانی، مدیریت استرس، بـود. نتـایج ایـن تحقیق نشـان داد کـه اسـتفاده از راهکارهـای مـدیریت استرس می تواند منجر به بهبـود دوسـرتوانی سـازمانی شود. این نتیجه با تحقیق کووان و همکـاران (۲۰۱۱) و پترونـو و همکـاران (۲۰۱۳) همخـوان اسـت (۳۲،۳۱). نتایج به دست آمده از این مطالعات نشان دادند که بین میزان بهـره‌وری و اسـترس شـغلی، رابطـه‌ای معکـوس وجود دارد. همچنین مشخص گردید که استرس شـغلی می‌تواند با تأثیر بر ریز فاکتورهایی از جمله خواب، شیوه زندگی کردن، مصرف غذا، خستگی و شکایات بهداشـتی باعث کاهش کارایی افراد شود (۳۲،۳۱). به نظر می‌رسد که با توجـه بـه اینکـه اسـترس، بهـره وری سـازمانی را کاهش می دهد، منطقی می رسـد مـدیریت اسـترس از طریق شیوه های مثل تجربه حس خوشی، رژیم عذایی، تفریح...بتواند بر دوسرتوانی به عنوان یک فرایند دوگانـه متضاد و چالش برانگیز اثر مثبتی بگذارد.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که توانمندی روانی اثـر مثبتی بر دوسرتوانی سازمانی دارد. نتایج این تحقیقـات بهره وری سازمان کو همکارتن (۲۰۱۰)، همخوان اسـت (۳۳). توانمندی روان شناختی، احساس و ادراک فـرد ار محیط کاری است که ایجاد و تقویت احساس توانمندی در ابعاد ذهنی فرد منجر به توانمندسازی وی می شـود، در واقع توانمندی در سازمان ها وضعیت روان شـناختی کارکنان را انعکاس می دهد. به نظر می رسد توانمنـدی روانـی از طریـق ایجـاد احسـاس شایسـتگی (چگـونگی برخورد کارکنان با موقعیت های مختلف شغلی اثر گذار است)؛ بامعنی بودن (به حـس تعلـق و خودشـکوفایی)؛ حـق انتخـاب (اسـتقلال در تصـمیم‌هـای کـاری) و تاثیرگذاری (اثرگذاری بر نتـایج کـاری) (۳۴) مـی‌توانـد منجر به بهبود دوسرتوانی سازمانی شود.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که هـوش هیجـانی اثـر مثبتـی بـر دوسـرتوانی سـازمانی دارد. امـا فقـط بـین توانمندی روانی و مدیریت استرس با دوسـرتوانی نقـش میـانجی و معنـی داری دارد. هـوش هیجـانی یکـی از توانمندی هایی است که با موفقیـت در زنـدگی ارتبـاط دارد. کارکنان دارای هوش هیجانی بالا، به خاطر توانایی در ارزیابی و برخورد با احساسـات، درک علـل اسـترس، ملایمت در مقابـل مشـکلات و کنتـرل عواطـف خـود و دیگران وظیفه شناس‌تر هستند و وفاداریشان به سازمان بیشـتر اسـت. آن عـده از افـراد سـازمان کـه از هـوش هیجانی بـالاتری برخوردارنـد، در دسـتیابی بـه شـغل و موقعیت کاری موفق تر می باشند (۳۴). هوش هیجـانی بالا باعث بروز نوآوری در افراد می شود و آن ها را قـادر می سازد تا خود را سریع‌تر با تغییرات ناگهانی و شرایط عدم اطمینان هماهنگ کرده و از انعطاف‌پذیری مناسبی برخوردار شوند. وجود این افراد در سازمان باعـث ایجـاد هنجارهایی مانند درک متقابـل، توجـه بـه دیـدگاه هـا، اهمیت دادن به دیگران، تقویت اعتماد به نفس و حـس هویت و نیز رفتار و برخوردی مناسب با ارباب رجوع می شود؛ واضح است که تمـام ایـن هنجارهـا باعـث بهبـود کارایی مدیران می شود. خودکنترلی و احاطه بـر خـود، مدیریتکارکنان با هوش هیجانی بالاتر، مهارت بیشـتری در استفاده از هیجانات در جهت تسهیل عملکرد شغلی، آگاهی بیشتر در خصوص نحـوه‌ی تـاثیر هیجانـات روی

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-17]

رفتار و نتایج کار و توان بالاتری در تنظیم هیجانات در مسیری دارند که هم جهت با قوانین و مقررات مرتبط با وظایف کاری آنهاست هیجان های خود،توانایی بازیافت هیجانی پس از یک صدمه هیجانی، توانایی بر عمل و نه برای واکنش، ثبات در رفتارها در همه موقعیت ها، احساس مسئولیت در کار، انعطاف در برابر تغییرات و استقبال از نظرات جدید است. خودکنترلی روش ابراز احساسات است به شکلی که این روش بتواند هم جریان تفکر را تسهیل کند و هم از انحراف آن جلوگیری نماید. در نهایت، به مدیران و تصمیم گیران پیشنهاد می شود، برای بالا بردن دوسوتوانی به ایعاد روان شناختی نیز توجه فرمایید، و همچنین، در انتخاب مدیران به این ویژگی های دوسوتوانی نیز توجه کنند.

نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق حاضر تایید کننده اهمیت و نقش متغیرهای سرمایه روان شناختی، انگیزه درونی، مدیریت استرس، توانمندی روانی و هوش هیجانی در بهبود عملکرد و کیفیت شرکت‌ها می‌باشد. بنابراین به مدیران پیشنهاد می‌شود به این متغیرها و مخصوصا سرمایه روان‌شناختی توجه ویژه‌ای داشته باشند تا بدین وسیله سریعتر به اهداف سازمان دست یابند.

References

1. Shahverdiani Sh. Investigating the Impact of Environmental Factors on the Establishment and Development of University Growth Centers: A New Approach to the Entrepreneurial University and the Relationship between Industry and the University. J IndustUniv. 2019;8(7):45-56.
2. Pertusa-Ortega EM, Molina-Azorín JF. A joint analysis of determinants and performance consequences of ambidexterity. BRQ Bus Res Quart. 2018;21(2):84-98.
3. Kassotaki O, Paroutis S, Morrell K. Ambidexterity penetration across multiple organizational levels in an aerospace and defense organization. Long Range Plan. 2019;52(3):366-385.
4. Beckman CM. The influence of founding team company affiliations on firm behavior. Acad Manag J. 2006;49(4):741-758.
5. Turner N, Maylor H, Swart J. Ambidexterity in projects: An intellectual capital perspective. Int J Project Manag. 2015;33(1):177-188.
6. Smith W, Erez M, Jarvenpaa S, Lewis MW, Tracey P. Adding complexity to theories of paradox, tensions, and dualities of innovation and change: Introduction to organization studies special issue on paradox, tensions, and dualities of innovation and change. 2017.
7. Raisch S, &Birkinshaw J. Organizational ambidexterity: Antecedents, outcomes, and moderators. J Manag. 2008;34(3):375-409.
8. Heracleous L, Wirtz J. Strategy and organisation at Singapore Airlines: achieving sustainable advantage through dual strategy. In Energy, Transport, & the Environment (pp. 479-493). Springer, London. 2012.
9. Koryak O, Lockett A, Hayton J, Nicolaou N, Mole K. Disentangling the antecedents of ambidexterity: Exploration and exploitation. Res Policy. 2018;47(2):413-427.
10. Papachroni A, Heracleous L, Paroutis S. Organizational ambidexterity through the lens of paradox theory: Building a novel research agenda. J Appl Behav Sci. 2015;51(1):71-93.
11. Abadi MA. The effect of emotional intelligence on employee performance Tehran and Isfahan university of medical sciences [Thesis in Persian]. Tehran: Payam Noor University of Tehran, Faculty of Human Sciences.2010.
12. Simsek Z. Organizational ambidexterity: Towards a multilevel understanding. J Manag Stud. 2009;46(4):597-624.
13. Gibson CB, &Birkinshaw J. The antecedents, consequences, and mediating role of organizational ambidexterity. Acad Manag J. 2004;47(2):209-226.
14. Junni P, Sarala RM, Tarba SY, Liu Y, Cooper CL. Guest editors' introduction: The role of human resources and organizational factors in ambidexterity. Hum Resource Manag. 2015;54(S1):s1-s28.
15. Wu Y, Wu S. Managing ambidexterity in creative industries: A survey. J Bus Res. 2016;69(7):2388-2396.
16. Herhausen D. Unfolding the ambidextrous effects of proactive and responsive market orientation. J Bus Res. 2016;69(7):2585-2593.
17. Mom TJ, Chang YY, Cholakova M, Jansen JJ. A multilevel integrated framework of firm HR practices, individual ambidexterity, and organizational ambidexterity. J Manag. 2019;45(7):3009-3034.
18. ArdakaniSabet SH. Relationship between emotional intelligence and employee performance (Mellat bank, Tehran's regional branches1 management)[Thesis in Persian]. Tehran: Payam Noor University, School of Public Management. 2010.
19. Cho J, Laschinger HS, Wong C. Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses. Nurs Lead Acad Canad Execut Nurs. 2006;19(3):43.
20. Lam SK, DeCarlo TE, Sharma A. Salesperson

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-17]

ambidexterity in customer engagement: do customer base characteristics matter? J Acad Market Sci. 2019;47(4):659-680.
21. Zhang YI, Wei F, Van Horne C. Individual ambidexterity and antecedents in a changing context. Int J Innov Manag. 2019;23(03), :1950021.
22. Sok KM, Sok P, De Luca LM. The effect of 'can do'and 'reason to'motivations on service–sales ambidexterity. Indust Market Manag. 2016;55:144-155.
23. Prieto-Pastor I, Martin-Perez V. Does HRM generate ambidextrous employees for ambidextrous learning? The moderating role of management support. Int J Hum Resource Manag. 2015;26(5):589-615.
24. Raeissi P, Nasiri-Pour AA, Karami S. Correlation between Emotional Intelligence and Kermanshah hospitals managers performance. J Health Administ. 2006;8(22):47-54.
25. Donaldson SI, Ko I. Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. J Pos Psychol. 2010;5(3):177-191.
26. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. Psychological capital and beyond. Oxford University Press, USA. 2015.
27. Calder BJ, Staw BM. Self-perception of intrinsic and extrinsic motivation. J Pers Soc Psychol. 1075;31(4):599.
28. Bakker AB, Leiter MP. Where to go from here: Integration and future research on work engagement. Work engagement: A handbook of essential theory and research. 2010:181-196.
29. Hobfoll SE. The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. Appl Ppsychol. 2001;50(3):337-421.
30. Cowan R, Sanditov B, Weehuizen R. Productivity effects of innovation, stress and social relations. J Econ Behav Organiz. 2011;79(3):165-182
31. Petreanu V, Iordache R, Seracin M. Assessment of work stress influence on work productivity in Romanian companies. Proced Soc Behav Sci. 2013;92:420-425.
32. Kao YL, Chen CF. Antecedents, consequences and moderators of ambidextrous behaviours among frontline employees. Manag Dec. 2016.
33. Sapelli G. Does work have a meaning? Basis for a positive work culture. Med Lavoro. 2010;101:7-10.
34. Abedi H, Ahanchian MR, Babaei B &Davodipour A. Investigation of the relationship between emotional intelligence and dimensions of power sources of high school principals of Neishabour city in academic year 2005-2006. Int Res J Appl Bas Sci. 2013;6(9):1274-9.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-17]