

## پیش‌بینی عملکرد شغلی آموزگاران از روی سرمایه روانشناختی

حسن جعفری<sup>1</sup>، مریم پارسازاده<sup>2</sup>

1- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران

2 - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد

---

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی عملکرد شغلی آموزگاران از روی سرمایه روانشناختی صورت گرفت. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی آموزگاران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد به تعداد 711 نفر بود. با استفاده از فرمول کوکران تعداد 250 نفر با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های سرمایه روان شناختی لوتانز و عملکرد شغلی پاترسون استفاده گردید. پس از تعیین روایی محتوایی، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی این ابزار به ترتیب 0/81 و 0/75 محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام بهره گرفته شد. نتایج نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و مولفه‌های آن با عملکرد شغلی آموزگاران رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد و از بین مولفه‌های سرمایه روانشناختی به ترتیب امیدواری، خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری بیشترین سهم را در پیش‌بینی عملکرد شغلی به خود اختصاص دادند.

---

واژه‌های کلیدی: سرمایه روانشناختی، عملکرد شغلی، آموزگاران

---

## مقدمه

منابع انسانی یکی از عوامل حیاتی برای بقای سازمان‌ها هستند. به طوری که مدیریت منابع انسانی تمام سعی خود را در جهت بکارگیری، بهسازی و نگهداری و کاربرد منابع انسانی به کار می‌بندد تا از توانمندی‌های آن برای ایجاد یک سلسله جریانات موثر تولیدی، خدماتی و رفاهی و در نهایت اداره سازمانی مستحکم و دستیابی به آرمان‌ها و اهداف والای پیش‌بینی شده به نحو مطلوب بهره‌گیرد (کاشف، 1388). لذا مهمترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمانی، عملکرد شغلی نیروهای انسانی آن سازمان است (براتی و همکاران، 1389). ارتقا عملکرد شغلی یکی از مهمترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن هستند چرا که ارتقاء بهره‌وری را در جامعه فراهم ساخته (مشبکی، 1376) و باعث ارتقای اقتصاد ملی و همین‌طور ارتقاء کیفیت خدمات و تولید سازمان‌ها خواهد شد (اسپکتور<sup>1</sup>، ترجمه‌ی محمدی، 1378). عملکرد شغلی درجه‌ای از انجام وظایف محوله به فرد در شغل وی می‌باشد (تهیر<sup>2</sup>، 2006). عملکرد را فعالیت‌هایی تعریف کرده‌اند که به طور معمول بخشی از شغل و فعالیت‌های فرد است و باید آن را انجام دهد (ذاکرفرد، 1388).

روان‌شناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه‌ی اقتصادی تاثیر دارند. همچنین باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه‌ی ترکیبی است که بر پایه‌ی آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های مشخص قابل شناسایی هستند (قاسمی، 1392). یکی از مدل‌های مطرح در زمینه عملکرد شغلی مدل عملکرد شغلی «هرسی و گلد اسمیت<sup>3</sup> (1981)» است. در این مدل عملکرد تابع «توانایی»، «وضوح»، «کمک»، «انگیزه»، «ارزیابی»، «اعتبار» و «محیط» است. در این مدل اصطلاح «توانایی» (دانش و مهارت-ها)، به دانش و مهارت‌های کارکنان در به انجام رساندن توفیق‌آمیز یک تکلیف گفته می‌شود. «وضوح» (درک یا تصور نقش)، به درک و پذیرش نحوه کار، محل و چگونگی انجام آن گفته می‌شود برای آن که افراد درکی کامل از مشکل داشته باشند باید مقاصد و اهداف عمده نحوه رسیدن به این مقاصد و اهداف و اولویت‌های اهداف و مقاصد برایشان کاملاً واضح و صریح باشد. اصطلاح «کمک» (حمایت سازمانی)، به کمک سازمانی یا حمایتی گفته می‌شود که پیرو برای تکمیل کردن اثربخشی کار به آن نیاز دارد. اصطلاح «انگیزه» (انگیزه یا تمایل)، مربوط به تکلیف پیروان، یا انگیزش یا کامل کردن تکلیف خاص مورد تحلیل به گونه‌ای توفیق‌آمیز اطلاق می‌شود. «ارزیابی» (آموزش و بازخورد عملکرد): اگر اشخاص از مشکلات عملکرد خویش آگاه نباشند، انتظار بهبود عملکرد انتظاری غیرواقع‌گرایانه است. اصطلاح «اعتبار» (اعمال معتبر و حقوقی پرسنل)، به مناسب بودن و حقوقی بودن تصمیم‌های فرد اطلاق می‌شود. «محیط» (تناسب محیطی)، به عوامل خارجی گفته می‌شود که می‌توانند حتی با وجود داشتن توانایی، وضوح، حمایت و انگیزه لازم برای شغل، باز هم بر عملکرد تأثیر بگذارند (شفیع‌آبادی، 1391).

<sup>1</sup> - Spector

<sup>2</sup> - Tahir

<sup>3</sup> Hersey&Goldsmith

پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد که عملکرد شغلی با عوامل بسیاری از جمله انگیزش، توانایی، شناخت شغل، عوامل محیطی و سازمانی مختلف، کانون کنترل و ویژگی‌های شخصیتی در ارتباط است (کانر و پانونن<sup>4</sup>، 2007؛ بریک و مانت<sup>5</sup>، 1991) و از عوامل مختلفی از جمله «سرمایه روانشناختی» تاثیر می‌پذیرد (لوتانز، 2007). لوتانز و همکارانش با پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که می‌توان با تقویت سرمایه روان‌شناختی در سازمان، عملکرد آن را ارتقا داد (می‌یر<sup>6</sup> و بیکر<sup>7</sup>، 2004). سرمایه روانشناختی یکی از موضوع‌های پژوهشی جدید مورد توجه پژوهشگران رفتار سازمانی و منابع انسانی است. در گذشته رویکرد بسیاری از روانشناسان و پژوهشگران رفتار سازمانی بر 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 90، این رویکرد به سوی مثبت‌گرایی و تاکید بر جنبه‌های مثبت رفتاری تغییر جهت داد و رویکردهای رفتار سازمانی مثبت‌گرا، سرمایه روانشناختی و رهبری مثبت‌گرا مطرح گردید (هویدا و همکاران، 1391).

تا کنون سه نوع سرمایه مهم، یعنی سرمایه‌های مالی، انسانی و اجتماعی مورد توجه پژوهشگران سازمانی بوده است. اما «لوتانز و همکاران (2007)»، شکل دیگری از سرمایه را به عنوان سرمایه روانشناختی مطرح کردند و ادعا می‌کنند که این سرمایه ضمن داشتن قابلیت‌های سرمایه اجتماعی و انسانی، حتی از آن‌ها نیز فراتر بوده و به عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌ها مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد. به نظر آنان، سرمایه روانشناختی یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روانشناختی با مشخصه‌های زیر است: متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش برانگیز (خودکارآمدی)، داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)، پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری) و پایداری زمان مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (انعطاف‌پذیری). لوتانز و همکارانش بر این باورند که 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 ارزشیابانه به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده کرده، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند (حضور و همکاران، 1392). مطالعات متعددی در زمینه رابطه سرمایه روانشناختی با متغیرهای سازمانی انجام گرفته است. نتایج پژوهش‌های مختلف حاکی از وجود رابطه‌ای مثبت بین سرمایه روانشناختی و بسیاری از نتایج مطلوب سازمانی، همچون شهروند سازمانی، رضایت، مشارکت، عملکرد، کاهش غیبت و کاهش اضطراب است (هویدا و همکاران، 1391). در تحقیقی تحت عنوان «نقش واسطه‌گری استرس شغلی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی کارکنان» که توسط دیانت‌نسب و همکاران (1393) انجام شد نتایج پژوهش نشان داد که بین استرس و عملکرد شغلی رابطه‌ی منفی و معنادار و بین سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و هم‌چنین

<sup>4</sup> - Connor & Paunonen

<sup>5</sup> - Barrick & Mount

<sup>6</sup> - Meyer

<sup>7</sup> - Becker

یافته‌های پژوهش نشان داد که استرس شغلی نقش واسطه‌ای در رابطه‌ی بین سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی ایفا کرده و سبب کاهش اثر سرمایه روانشناختی بر روی عملکرد شغلی می‌شود.

نتایج پژوهش‌های انجام شده در حوزه سرمایه روان‌شناختی نشان می‌دهد که رابطه معناداری میان آن و پیامدهای سازمانی وجود دارد. برای مثال، سرمایه روان‌شناختی، سطح استرس کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد؛ فرایند تحول سازمانی را تسهیل می‌کند (لوتانز<sup>8</sup> و اولیو<sup>9</sup>، 2006) و به عنوان متغیر میانجی، نقش تعیین کننده‌ای در رابطه بین حمایت سازمانی و عملکرد شغلی ایفا می‌کند (لوتانز و همکاران، 2007). در تحقیقی که توسط هویدا و همکاران (1391)، تحت عنوان «رابطه مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی و مؤلفه‌های تعهدسازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان» انجام شد نتایج به این صورت حاصل شد که متغیر امیدواری و متغیر خودکارآمدی (اعتماد به نفس) دارای توان پیش‌بینی معناداری برای تعهد عاطفی است. متغیر امیدواری و متغیر خودکارآمدی (اعتماد به نفس) دارای توان پیش‌بینی معناداری برای تعهد مستمر بوده است. و متغیر خوش‌بینی و متغیر خودکارآمدی (اعتماد به نفس) و متغیر انعطاف‌پذیری دارای توان پیش‌بینی معناداری برای تعهد هنجاری است. نیک‌پی (1393)، در پژوهش خود با عنوان بررسی تاثیر ادراک رهبری اصیل بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق سرمایه روانشناختی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های خرم‌آباد به این نتیجه رسید که میزان سرمایه روانشناختی مردان بیشتر از زنان است. در تحقیقی تحت عنوان «نقش واسطه‌گری استرس شغلی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی کارکنان» که توسط دیانت‌نسب و همکاران (1393)، انجام شد نتایج پژوهش نشان داد که بین استرس و عملکرد شغلی رابطه‌ی منفی و معنادار و بین سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که استرس شغلی نقش واسطه‌ای در رابطه‌ی بین سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی ایفا کرده و سبب کاهش اثر سرمایه روانشناختی بر روی عملکرد شغلی می‌شود. قاسمی (1392)، در تحقیق خود با عنوان بررسی تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد شغلی کارکنان ستادی بانک سپه تهران، به این نتیجه رسیدند که عملکرد کارکنان در سه حیطة (دانش شغلی، کسب مهارت‌های فنی و حرفه‌ای و تغییر نگرش) در مجموع بالاتر از سطح استاندارد و مطلوب ارزیابی شد. یافته‌ها نشان داد که کارکنان دوره‌های آموزشی را در افزایش دانش شغلی و کسب مهارت‌های فنی و حرفه‌ای خود موثرتر از تغییر نگرش‌شان دانسته‌اند. علیرضایی و همکاران (1392)، در بررسی رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی به این نتیجه رسیدند که ابعاد وجدان کاری (قابلیت اتکا و موفقیت‌مداری) با عملکرد شغلی (عملرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای) دارای رابطه معنادار و مثبت هستند. یافته‌ها نشان داد که از میان ابعاد وجدان کاری قابلیت اتکا توان تیبیین واریانس 32 درصدی عملکرد شغلی را دارا است. در تحقیقی تحت عنوان «رابطه سرمایه روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شخصی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز» که توسط خسروشاهی و همکاران در سال 1391 انجام گرفت نتایج به این صورت گزارش شد. سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی‌داری دارند. همچنین بین ویژگی شخصیتی، برون‌گرایی، همسازی و وظیفه‌شناسی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و بین ویژگی‌های شخصیتی روان‌نژندی و تجربه‌پذیری با رضایت شغلی همبستگی منفی و معنی‌دار وجود دارد. ارشدی و همکاران (1391)، پژوهشی با عنوان اثر مستقیم و غیر مستقیم خودارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی انجام دادند. نتایج حاکی از اثر مثبت

<sup>8</sup>- Luthans

<sup>9</sup>- Avolio

مستقیم خود ارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی و اثر غیر مستقیم این متغیر از طریق ادارک از ویژگی‌های شغل، توانمندسازی سازمانی و جو سازمانی بر خشنودی شغلی و تعهد سازمانی بودند. تعهد به هدف نتوانست در رابطه بین خودارزشیابی‌های محوری بالا، خشنودترند، عملکرد بالاتری دارند، نسبت به سازمانشان تعهد بیشتری دارند و ویژگی‌های شغل خویش را مثبت‌تر تلقی می‌کنند. در تحقیقی که توسط هویدا و همکاران (1391)، تحت عنوان «رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های تعهدسازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان» انجام شد نتایج به این صورت حاصل شد که متغیر امیدواری و متغیر خودکارآمدی/اعتماد به نفس دارای توان پیش‌بینی معناداری برای تعهد عاطفی است ( $p < 0/004$ ). متغیر امیدواری و متغیر خودکارآمدی/اعتماد به نفس دارای توان پیش‌بینی معناداری برای تعهد مستمر بوده است ( $p = 0/0001$ ). و متغیر خوش‌بینی و متغیر خودکارآمدی/اعتماد به نفس و متغیر انعطاف‌پذیری دارای توان پیش‌بینی معناداری برای تعهد هنجاری است ( $p = 0/0001$ ). در تحقیقی تحت عنوان «بررسی و تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی در پیامدهای سازمانی» که توسط نجاری و همکاران (1391) انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی آثار و پیامدهای مثبتی بر عملکرد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. در این میان مؤلفه انعطاف‌پذیری، بالاترین رتبه و خوش‌بینی، پایین‌ترین رتبه را داشته‌اند. هم‌چنین این بررسی نشان داد که جو سازمانی نقش متغیر تعدیل‌گر میان سرمایه روان‌شناختی و پیامدهای سازمانی ایفا می‌کند. در تحقیقی تحت عنوان «رابطه سرمایه روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شخصی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز» که توسط خسروشاهی و همکاران در سال 1391 انجام گرفت نتایج به این صورت گزارش شد. سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی‌داری دارند. هم‌چنین بین ویژگی شخصیتی، برون‌گرایی، همسازی و وظیفه‌شناسی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و بین ویژگی‌های شخصیتی روان‌نژندی و تجربه‌پذیری با رضایت شغلی همبستگی منفی و معنی‌دار وجود دارد. آقا داوود و همکاران (1390)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه عوامل انسانی کارآفرینی و عملکرد شغلی مدیران بر اساس مدل کورانتکو از نظر ویژگی‌های فردی، به این نتیجه رسیدند که همبستگی بین تمایل به مخاطره‌آمیزی، تمایل به آزادی عمل، توفیق‌طلبی، هدف‌گرایی و کنترل درونی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که متغیرهای کنترل درونی تمایل به آزادی عمل، هدف‌گرایی و توفیق‌طلبی توان پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارا می‌باشد و بر اساس ضریب بتا، بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی، متغیرهای کنترل درونی، هدف‌گرایی، توفیق‌طلبی و آزادی عمل بوده است. اصلان‌پور جوکندان و همکاران (1390)، در تحقیقی با عنوان رابطه نیرومندی در کار با سلامت و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی اهواز به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین نیرومندی در کار با سلامت و عملکرد شغلی کارکنان وجود دارد. به طور کلی، نتایج این پژوهش نشان‌دهنده تاثیر نیرومندی به عنوان یک عاطفه مثبت در محیط کار بوده است. آبانگاه (1390)، با پژوهشی تحت عنوان رابطه‌ی ضریب سرسختی و استرس شغلی با عملکرد شغلی کارکنان هیأت علمی دانشگاه آزاد گچساران با نمونه‌ی 293 نفری نشان داد که بین استرس و عملکرد شغلی رابطه‌ی منفی و معنی‌داری وجود دارد. زارعی (1385)، با پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه‌ی توانمندسازی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی نشان داد که بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد و هم‌چنین خودکارآمدی می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند. نیسی و همکاران (1390)، در تحقیقی با هدف بررسی رابطه‌ی علی سرمایه‌ی روان‌شناختی با هیجان‌های مثبت، بهزیستی روان‌شناختی، عملکرد شغلی و التزام شغلی یافته‌ها نشان داد که سرمایه‌ی روان‌شناختی اثر مستقیم بر عملکرد شغلی، هیجان‌های مثبت، رفتار مدنی سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی دارد. معمارباشی‌اول و همکاران (1391)، در تحقیقی با عنوان

رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی، به این نتیجه رسیدند که بین احساس انسجام و عملکرد شغلی و عزت نفس و عملکرد شغلی و احساس انسجام و عزت نفس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و جهت همبستگی ها گویای آن است که با افزایش میزان احساس انسجام و عزت نفس، میزان عملکرد شغلی در بین کارکنان افزایش می‌یابد. همچنین این دو متغیر پیش‌بینی کننده‌های عملکرد شغلی می‌باشند که از این میزان سهم احساس انسجام در پیش‌بینی عملکرد شغلی اندکی بیشتر است. غفوریان و فلامرزی (1389)، در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه تعارض و عملکرد شغلی کارکنان به این نتیجه رسیدند که بین میزان تعارض و عملکرد شغلی کارکنان تفاوت معناداری وجود ندارد و بین میزان تعارض درک شده توسط کارکنان مرد و زن و عملکرد آن‌ها همبستگی منفی وجود ندارد و همچنین بین «همبستگی تعارض و عملکرد شغلی کارکنان مرد» با همبستگی تعارض و عملکرد شغلی کارکنان زن و مرد و میزان تعارض درک شده توسط آن‌ها تفاوت معناداری وجود ندارد. حسینیان، مجیدی و مختاررضایی (1388)، عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی کارکنان مبارزه با قاچاق کالای فرمانده انتظامی استان هرمزگان را مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر آن دارد.

گارپرت رانداوا<sup>10</sup> (2004)، مطالعه‌ای به منظور بررسی رابطه‌ی بین خودکارآمدی و عملکرد کار بر روی 300 دانشمند در موسسه‌های ملی تحقیقات لبنی کارنال و مراکز کشاورزی در هاریانا انجام داد. نتایج نشان داد که همبستگی مثبتی بین خودکارآمدی و عملکرد وجود دارد. آوی<sup>11</sup> و همکاران (2010)، به نقل از دیانت‌نسب، (1393)، در پژوهشی نشان دادند که خوشبینی با ایجاد رضایت شغلی و عملکرد بالاتر همبستگی مثبت و معناداری دارد. این افراد تعلق بیشتری به شغل خود داشته و شغل خود را بهتر انجام می‌دهند. در تحقیق آدامز<sup>12</sup> و همکاران (2002)، نشان داده شد سازمان‌هایی که سطح امیدواری کارکنان‌شان بالاتر بوده، عملکرد موفقیت‌آمیزتری نسبت به سازمان‌های دیگر داشتند. جیمز<sup>13</sup> و همکاران (2010)، با پژوهشی تحت عنوان سرمایه روان‌شناختی یک منبع مثبت برای مقابله با استرس و نوبت کاری در یک محیط دانشگاهی از داوطلبان متقاضی یک نمونه ناهمگن 416 نفری که 203 نفر مرد، 204 نفر زن و 9 نفر که جنسیت آن‌ها مشخص نبود، دریافتند که با آموزش سرمایه روان‌شناختی می‌توان به مدیریت استرس در سازمان دست یافت. گارپرت<sup>14</sup> و همکاران (2004)، تاثیر نوع شغل و سطح پرداخت حقوق آن بر عزت نفس وابسته به سازمان و عملکرد مورد مطالعه قرار دادند. شرکت کنندگان پژوهش آن‌ها شامل 91 نفر از کارکنان یک شرکت ساختمانی واقع در منطقه غرب میانه ایالت متحده آمریکا بودند و همه سطوح شغلی از جمله مدیریت، نظارت و هیئت حمایتی و حرفه‌ای را شامل می‌شدند. یک سوم نمونه زن بودند. نتایج تحقیق از یک مدل میانجی حمایت می‌کرد که بر اساس آن سطح پرداخت حقوق بر عزت نفس کارکنان تأثیر می‌گذارد، که آن هم به نوبه خود عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. لوتانز و همکاران (2007)، در پژوهش خود به رابطه مثبت و معنی‌داری بین امیدواری، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیر دست یافتند. لیز (2005)، به نقل از معمارباشی اول و همکاران، (1391) در تحقیق خود

<sup>10</sup> -Gurpreet Randhawa

<sup>11</sup> -Avey

<sup>12</sup> -Adams

<sup>13</sup> James

<sup>14</sup> Gurpreet

دریافت که عزت نفس با فرسودگی عملکرد شغلی رابطه دارد. میزان بالای فرسودگی شغلی در بعد عدم کارایی فردی می‌تواند نشان‌دهنده نگرش منفی نسبت به خود و حرفه خود و عدم تمایل و علاقه و رضایت نسبت به شغل و کاهش اعتماد به نفس در افراد باشد. جیمز<sup>15</sup> (2010)، معتقد است که با آموزش سرمایه روانشناختی می‌توان به مدیریت استرس دست یافت. هم‌چنین تحقیق یوسف<sup>16</sup> (2004)، نشان داده است که سرمایه‌های روانشناختی با ایجاد نگرش‌ها و نگاه مثبت به کار و کاهش تنش‌های شغلی سبب ایجاد عملکرد شغلی کارکنان، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی می‌شود. لوتانز و همکارانش (2007)، با پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که می‌توان با تقویت سرمایه‌ی روانشناختی در سازمان عملکرد آن‌ها را دست کم تا 10٪ ارتقا داد (سیمار اصل، 1388). لوتانز و همکارانش با پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که می‌توان با تقویت سرمایه روانشناختی در سازمان، عملکرد آن را ارتقا داد (لوتانز، یوسف، سوینتمن، 2010). در مطالعه دیگری، فردریکسون نشان داد که سرمایه روانشناختی موجب کاهش انحرافات رفتاری و تعدیل رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. او در این تحقیق هویت سازمانی را به عنوان متغیر تعدیل‌گری مطرح کرد. هم‌چنین آووی و همکاران (2009)، نشان دادند که سرمایه روانشناختی به عنوان عاملی تلقی شده است که برای درک بهتر تفاوت در علایم و نشانه‌های درک استرس و نیز بر قصد و تصمیم کارکنان به ترک کار و رفتارهایی که از آنان به منظور جستجوی شغل در سازمان‌های دیگر رخ می‌دهد، مورد استفاده قرار می‌گیرد (آوی جیمز، 2010)

حال با توجه به اینکه معلمان مهمترین و موثرترین عامل در مدرسه شناخته شده و در برابر عملکرد شغلی خود و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و اعمال هدفمند در سازمان مسئول می‌باشند (باولداف و کراون<sup>17</sup>، 2002). با توجه به نقش سرمایه روانشناختی این قشر بر عملکرد شغلی آن‌ها و تأثیری که این مقوله می‌تواند در تحقق اهداف سازمان آموزش و پرورش داشته باشد. محقق با انجام این تحقیق در صدد بررسی این سؤال است که آیا مولفه‌های سرمایه روانشناختی، عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند؟

### روش تحقیق

از آنجایی که هدف از پژوهش حاضر، پیش‌بینی عملکرد شغلی آموزگاران از روی سرمایه روانشناختی است، لذا روش پژوهش، از نظر هدف نظری و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق کلیه کلیه آموزگاران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد به تعداد 711 نفر بود. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران<sup>18</sup>، استفاده گردید و تعداد 250 نفر به عنوان نمونه آماری به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌های آماری در این تحقیق از «پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (2002)» و «پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (1970)» استفاده شد. خسرو شاهی و همکاران (1391)، پایایی پرسشنامه «سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (2002)»، را در تحقیق خود با آلفای کرونباخ، 0/85 محاسبه کردند. بررسی نوربالا (2009)، نیز نشان داد بین زیر

<sup>15</sup>- James

<sup>16</sup>- Youssef

<sup>17</sup>- Bauldauf & Craven

<sup>18</sup> - Cochran

مقیاس‌های این پرسشنامه با کل آزمون، همبستگی بالایی وجود داد. قره و همکاران (1391)، نیز در پژوهشی با عنوان رابطه هوش سازمانی و مولفه‌های آن با عملکرد شغلی در مدیران تربیت بدنی و هیات‌های ورزشی شهر اهواز، پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون را با آلفای کرونباخ 0/89 به دست آورد. بخشنده و همکاران (1394)، نیز در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی مدیران، از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون استفاده کردند. آنها پایایی این پرسشنامه با آلفای کرونباخ 0/87 محاسبه کردند. در تحقیق حاضر نیز پایایی مقادیر آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه «سرمایه روانشناختی» 0/81 و برای پرسشنامه «عملکرد شغلی پاترسون»، 0/75 محاسبه شد که نشان‌دهنده پایایی نسبتاً بالای پرسشنامه‌ها است.

## یافته‌ها

### ماتریس همبستگی بین سرمایه روانشناختی و مولفه‌های آن با عملکرد شغلی:

جدول (1): ماتریس همبستگی بین سرمایه روانشناختی و مولفه‌های آن با عملکرد شغلی دبیران

متغیرها	سرمایه روانشناختی	امیدواری	خودکارآمدی	خوش‌بینی	انعطاف‌پذیری
سرمایه روانشناختی	1				
امیدواری	** 0/867	1			
خودکارآمدی	** 0/856	** 0/787	1		
خوش‌بینی	** 0/873	** 0/674	** 0/667	1	
انعطاف‌پذیری	** 0/743	** 0/448	** 0/445	** 0/556	1
عملکرد شغلی	** 0/614	** 0/590	** 0/595	** 0/521	** 0/356

\*\* sig < 0/01 n=250

همانطوری که نتایج جدول (1) نشان می‌دهد همبستگی مثبت و معناداری بین سرمایه روانشناختی و مولفه‌های آن با عملکرد شغلی دبیران وجود دارد (sig < 0/01). ضرایب همبستگی به دست‌آمده نشان می‌دهد که از بین مولفه‌های سرمایه روانشناختی، مولفه‌ی خودکارآمدی همبستگی قوی‌تری (r=0/595) با عملکرد شغلی دارد و مولفه‌ی انعطاف‌پذیری از همبستگی ضعیف‌تری (r=0/356) برخوردار است.

### تحلیل رگرسیون عملکرد شغلی آموزگاران از روی مولفه‌های سرمایه روانشناختی

برای پیش‌بینی عملکرد شغلی از روی مولفه‌های سرمایه روانشناختی، از تحلیل رگرسیون چند گانه به روش گام به گام



استفاده شده است. مولفه‌های سرمایه روانشناختی به عنوان پیش‌بین و متغیر عملکرد شغلی به عنوان متغیر ملاک وارد تحلیل شده‌اند، که نتایج آن در قالب جداول (2) و (3) نشان داده شده است.

جدول (2): ضرایب همبستگی چندگانه (R)، ضرایب تعیین (R<sup>2</sup>) و آزمون معناداری مربوطه (F)

گام‌ها	متغیرهای پیش‌بین باقی‌مانده در تحلیل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R <sup>2</sup> )	آماره F	سطح معنی‌داری (sig)
گام 1	امیدواری	0/595	0/354	135/608	0/001
گام 2	امیدواری و خودکارآمدی	0/627	0/393	79/824	0/001
گام 3	امیدواری، خودکارآمدی و انعطاف پذیری	0/636	0/404	55/694	0/001

همانطوری که نتایج جدول (2) نشان می‌دهند در گام 1 مولفه‌ی امیدواری در تحلیل باقی‌مانده که به تنهایی حدود 35 درصد از واریانس نمرات عملکرد شغلی دبیران را تبیین می‌کند ( $R^2=0/354$ ,  $\text{sig}<0/001$ ). در گام 2 متغیرهای امیدواری و خودکارآمدی در تحلیل باقی‌مانده‌اند که این دو متغیر حدود 39 درصد از واریانس نمرات عملکرد شغلی دبیران را تبیین می‌کنند ( $R^2=0/393$ ,  $\text{sig}<0/001$ ) و در گام 3 متغیرهای امیدواری، خودکارآمدی و انعطاف پذیری در تحلیل باقی‌مانده‌اند که این سه متغیر حدود 40 درصد از واریانس نمرات عملکرد شغلی دبیران را تبیین می‌کنند ( $R^2=0/404$ ,  $\text{sig}<0/001$ ).

جدول (3): ضرایب رگرسیونی استاندارد شده ( $\beta$ ) و آزمون معناداری مربوطه (t)

گام‌ها	متغیرهای پیش‌بین	ضرایب استاندارد شده ( $\beta$ )	آماره t	سطح معنی‌داری (sig)
گام 1	امیدواری	0/595	11/645	0/001
گام 2	امیدواری	0/343	4/265	0/001
	خودکارآمدی	0/320	3/987	0/001
گام 3	امیدواری	0/287	3/434	0/001
	خودکارآمدی	0/260	3/084	0/002
	انعطاف پذیری	0/155	2/215	0/028
متغیر خارج شده	خوش بینی	0/039	0/650	0/516

همانطوری که نتایج جدول (3) نشان می‌دهند، از بین متغیرهای پیش‌بین وارد شده در تحلیل بر اساس بیشترین سطح معناداری به ترتیب در گام 1، متغیر امیدواری، در گام 2، امیدواری و خودکارآمدی و در گام 3، امیدواری، خودکارآمدی و انعطاف پذیری در تحلیل باقی‌مانده‌اند و متغیر خوش‌بینی از تحلیل خارج شده است. ضرایب مثبت بتای ( $\beta$ ) محاسبه شده برای امیدواری (0/287)، خودکارآمدی (0/260) و انعطاف پذیری (0/155)، گویای آن است که با افزایش نمرات این متغیرها

به اندازه‌ی یک انحراف معیار، نمرات عملکرد شغلی آموزگاران به ترتیب به اندازه‌ی 0/29، 0/26 و 0/16 انحراف معیار افزایش می‌یابد.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج یافته‌ها نشان داد که از بین متغیرهای پیش‌بین وارد شده در تحلیل بر اساس بیشترین سطح معناداری به ترتیب در گام 1، متغیر امیدواری، در گام 2، امیدواری و خودکارآمدی و در گام 3، امیدواری، خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری در تحلیل باقی مانده‌اند و متغیر خوش‌بینی از تحلیل خارج شده است. ضرایب مثبت بتای ( $\beta$ ) محاسبه شده برای امیدواری (0/287)، خودکارآمدی (0/260) و انعطاف‌پذیری (0/155)، گویای آن است که با افزایش نمرات این متغیرها به اندازه‌ی یک انحراف معیار، نمرات عملکرد شغلی آموزگاران به ترتیب به اندازه‌ی 0/29، 0/26 و 0/16 انحراف معیار افزایش می‌یابد و این بدین معنی است که مولفه‌های امیدواری، خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای عملکرد شغلی آموزگاران می‌باشند. این نتیجه با نتایج لوتانز و همکارانش (2007) همسو است، آنها بر این باورند که 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 ارزشیابانه به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده کرده، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند، همچنین معتقدند که با تقویت سرمایه روانشناختی در سازمان می‌توان عملکرد آن را ارتقا داد. در همین راستا هویدا و همکاران (1391) اظهار داشته‌اند که نتایج پژوهش‌های مختلف حاکی از وجود رابطه‌ای مثبت بین سرمایه روانشناختی با رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت، عملکرد شغلی، کاهش غیبت و کاهش اضطراب است. با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر پیشنهاد می‌شود که مسئولان و دست‌اندرکاران همه‌ی سازمان‌ها و ارگانها به ویژه آموزش و پرورش برای بهبود و ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان به متغیر سرمایه روانشناختی علی‌الخصوص مولفه‌های امیدواری، خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری اهمیت داده و توجه ویژه داشته باشند.

### منابع

1. آبانگاه، آسیه، 1390، رابطه سرسختی و استرس شغلی با عملکرد شغلی در کارکنان و اساتید هیأت علمی دانشگاه آزاد گچساران، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
2. ارشدی، نسرین، نسیمی، عبدالکظیم، اسماعیلی، ایمان، 1392، نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی در رابطه بین فرسودگی عاطفی و عملکرد شغلی بر اساس الگوی حفظ منابع، مجله علوم رفتاری، دوره 7، شماره 4.
3. براتی احمد آبادی، هاجر، عریضی، حمیدرضا؛ نوری ابوالقاسم، رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی، فصلنامه روانشناسی کاربردی، (1389)
4. حضوری، محمدجواد؛ صالحی، علی؛ دانایی فرد، حسن؛ نجاری، رضا، 1392، طراحی مدل ارتقاء سرمایه روانشناختی در سازمان‌های دولتی ایران: تبیین نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره 17، شماره 3، پاییز 1392، صص 23-47.
5. دیانت نسب، مدینه، جاویدی، حجت‌اله، بقولی، حسین، 1393، نقش واسطه‌گری استرس شغلی در رابطه بین

- سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی کارکنان، فصلنامه روش‌ها و مدل‌های روانشناختی، سال چهارم، شماره پانزدهم، بهار 1393، صص 75 تا 89.
6. ذاکر فرد، منیژه. 1388، تاثیر آموزش مهارت‌های ادراکی سرپرستان شیفت بر افزایش رضایت و عملکرد شغلی زیر دستان آنان در شرکت فولاد مبارکه اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
7. زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا؛ توره، ناصر، 1385، شناخت عوامل شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد، مجله‌ی فرهنگ مدیریت، ف شماره 12: 31-63.
8. شفیق آبادی، عبدالله، 1391، شناسایی وضعیت رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی کارکنان دورکار و غیر دورکار زن و مرد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سال 91-1390، مجله اقتصاد؛ کار؛ جامعه، شماره 154.
9. علیرضایی، نفیسه، مساح، هاجر، اکرمی، ناهید، رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هشتم، شماره 2، تابستان 1392.
10. غفوریان، هما، فلامرزی، آمنه، 1389، بررسی رابطه بین تعارض و عملکرد شغلی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، واحد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر.
11. قاسمی، فاطمه، بررسی تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد شغلی کارکنان ستادی بانک سپه تهران، ماهنامه بانک سپه، آبان 1392، شماره 146.
12. کاشف، میرمحمد (1388)، مدیریت اداری و مالی در سازمان های ورزشی. تهران: انتشارات بامداد کتاب. چاپ اول.
13. لوتانز، فرد، آوولی، بروس جی، کارولین، ام. یوسف، 2007، سرمایه روانشناختی سازمان، ترجمه‌ی عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر، 1392، انتشارات آیپژ.
14. مشبکی، اصغر، 1376، نگاهی تازه به مفهوم وجدان ایمانی (کاری) در ارتقای سطح بهره‌وری سازمان، مجله اقتصاد و مدیریت 32؛ صص 131 تا 142.
15. نیسی، عبدالکاظم؛ ارشدی، نسرين و رحیمی، احسان، 1390، رابطه‌ی علی سرمایه روانشناختی با هیجان‌های مثبت، بهزیستی روانشناختی، عملکرد شغلی و التزام شغلی، مجله دست آوردهای روانشناختی، دوره چهارم، شماره 1، صص 46-19.
16. نیک‌پی، ایرج، 1393، بررسی تاثیر ادراک رهبری اصیل بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق سرمایه روانشناختی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه‌های خرم‌آباد، پایان نامه دکترا، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
17. هویدا، رضا؛ مختاری، حجت اله؛ فروهر، محمد، 1391، رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی، مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتار، سال دوم، شماره دوم.
18. Adams, VH. (2002). Snyder, CR., Rand, KL., King, EA., Sigmon, DR., Pulvers, KM. Hope in the workplace. In: giacolone RA, jurkiewicz C, editors. Handbook of workplace spirituality and organizational performance. New York: sharpe.
19. Avey James, B., Luthans, F., Ronda Smith, M., Palmer Noel, F. Impact of positive psychological capital on employee well-being over time; journal of occupational health psychology, Vol.15, No.1, 2010.

20. Avolio, B.J., & F. Luthans (2006). *The high impact leader: moment matter in accelerating authentic leadership development*, New York, McGraw-Hill.
21. Baldauf, A., & Cravens, D. W. (2002). The Effect of Moderators on the Salesperson Behavior Performance and Salesperson Outcome Performance and Sales Organization Effectiveness. *European Journal of Marketing*, 36, 1367-1388.
22. Barrick ,M,& mount , m (1991).The big five personality dimensions and job performance: A meta –analysis. *Journal of personality psychology* , 44, 1-26
23. Connor, O', Paunonen, MC ,SV. (2007). Big Five personality predictors of postsecondaryacademic performance. *Personality and Individual Differences*, 43: 971-990.
24. Gurpreet Randhawa (2004), Examine The Relationship Between Self -efficacy AndWork Performance.*Indian Journal Of Industrial Relatio*.39(3), 541-563.
25. James, B., Fred, L., Avey, B.J.A., & Suzanne, J.P. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital, *human resource development quarterly*, 21(1):41-67.
26. Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitiveedge*. Oxford, UK: Sage.
27. Meyer, J.P.& T.E.Becker(2004). "Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model", *Journal of Applied Psychology*, Vol.89, No.6.
28. Tahir Suliman, AM. (2006). Links between justice, satisfaction and performance in the workplace. *Journal of management development*, 25:294-311.