

رابطه ابعاد سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی

The Relationship of Psychological Capital's Dimensions with Job Performance

Alireza Savadkouhi
Elham Motamedi

علیرضا سوادکوهی*
الهام معتمدی**

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship of psychological capital's dimensions with job performance. The statistical population included all military personnel participating in excellent classic course, of which 76 employees selected by simple random sampling method. The instruments were Lutzan's Psychological Capital Inventory and Paterson's job Performance Questionnaire. The results of Pearson simple correlation coefficient showed that there is a positive and significant relationship between all dimensions of psychological capital and job performance. The results of regression analysis showed that only resiliency could predict job performance. It explained 15.8 percent of job performance Variance.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ابعاد سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان نظامی شرکت‌کننده در دوره آموزشی عالی رسته‌ای تشکیل دادند که تعداد ۷۶ نفر از آن‌ها به‌طور تصادفی ساده به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های سرمایه روانشناختی لوتانز و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون بودند. نتایج محاسبه ضرایب همبستگی ساده پیرسون نشان داد بین تمام ابعاد سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از میان ابعاد خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی تنها تاب‌آوری توانست به‌طور معناداری عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند. ۱۵/۸ درصد از واریانس عملکرد شغلی توسط تاب‌آوری تبیین شد.

Keywords: psychological capital, job performance, self-efficacy, resiliency

کلیدواژگان: سرمایه روانشناختی، عملکرد شغلی، خودکارآمدی، تاب‌آوری

* مربی دانشگاه افسری امام حسین(ع) و دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
savad@chmail.ir

** دانشجوی کارشناسی‌ارشد روان‌شناسی، دانشگاه معارف قرآن و عترت(ع)، اصفهان، ایران

مقدمه

مهم‌ترین موضوع در زمینه مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی کارکنان است که عملکرد شغلی آن‌ها را شامل می‌شود. لذا اساسی‌ترین مسأله هر سازمانی، عملکرد شغلی کارکنان آن سازمان است (Barati Ahmad Abadi, Oreizi, & Nouri, 2010). به‌طور کلی عملکرد شغلی سطح بازده افراد بر مبنای اهداف سازمانی است و عملکرد شغلی استاندارد مربوط به درجه‌ای است که کارمندان وظایف محوله سازمانی را انجام می‌دهند (Seyyed Javadin, 2002). معروف‌ترین تعریف عملکرد از (Neely, Adams, & Kennerley, 2002) است که عملکرد را: "فرایند تبیین کیفیت اثربخش و کارآیی اقدامات گذشته" می‌دانند. عملکرد شغلی عموماً به نتیجه عمل و موفقیت در دستیابی به نتایج تعبیر می‌شود و متغیری در سطح فرد است (Campbell, McCloy, Oppler, & Sager, 1993). عملکرد به معنی انجام عملی است که قابل مشاهده و اندازه‌گیری باشد. عملکرد واژه‌ای است که مفهوم فعالیت برای انجام کار و نتیجه آن فعالیت را یکجا در بر دارد (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001). عملکرد، تبدیل یادگیری به رفتار آشکار است؛ یعنی نتیجه یادگیری است نه خود یادگیری. لذا به رفتارهای بالفعل و قابل مشاهده و اندازه‌گیری، عملکرد گفته می‌شود (Fatih, 2011). به‌طور دقیق‌تر عملکرد شغلی را می‌توان آن رفتارهای قابل مشاهده کارکنان در مشاغل خود که از نظر سازمان و یا کارفرما در زمره وظایف مدون و رسمی افراد برای دریافت حقوق و مزایا است، تلقی کرد (Davar, 2012).

از نظر محققان روان‌شناسی سازمانی، عملکرد شغلی نوعی رفتار است که تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله هوش هیجانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، انگیزه شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، وجدان کاری و ... است. برای مثال (Arshadi and Shokrkon, 2007) در پژوهشی که به بررسی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی با توجه به اثر تعدیل‌کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب پرداختند نشان دادند که ابهام نقش و تعارض نقش، با عملکرد شغلی و خشنودی شغلی کارکنان رابطه منفی دارد و این روابط در گروه‌های فاقد استقلال کاری و پیوستگی گروهی بیشتر از گروه‌های واجد آن است. در همین راستا یکی دیگر از عوامل مرتبط با عملکرد شغلی، سرمایه روانشناختی است که اخیراً شناخته شده است.

(Luthans, Vogelgesang and Lester, 2006) با مطرح کردن سرمایه روانشناختی ادعا می‌کنند که این سرمایه ضمن این که قابلیت‌های سرمایه اجتماعی و انسانی را در بر می‌گیرد، می‌تواند از آن‌ها فراتر رفته و به‌عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌های امروزی مورد بهره‌برداری قرار گیرد.

ریشه مفهوم سرمایه روانشناختی در مطالعات (Seligman, 1998) که او را به‌عنوان پدر روان‌شناسی مثبت‌گرا می‌شناسند، قرار دارد. از آن پس این رویکرد به تدریج وارد حوزه رفتار سازمانی شد و عنوان رفتار سازمانی مثبت‌گرا به خود گرفت. رفتار سازمانی مثبت‌گرا به‌عنوان مطالعه و کاربرد مثبت‌گرایی در توانمندی‌های منابع انسانی و ظرفیت‌های روان‌شناسی تعریف گردید که می‌تواند برای بهبود عملکرد در محیط کار، توسعه‌یافته و مدیریت شود (Luthans, 2002). برخی از صاحب‌نظران، سرمایه روانشناختی را به‌عنوان نوعی ضربه‌گیر به شمار می‌آورند که در مقابل ناملایمات زندگی نظیر استرس از انسان پشتیبانی می‌کند (Rioli, Savicki, & Richards, 2012). سرمایه روانشناختی به‌عنوان یک متغیر روانشناختی مثبت‌گرا قابلیت اندازه‌گیری، توسعه و پرورش دارد و قابل مدیریت است. ابعاد سرمایه روانشناختی شامل خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری می‌باشد (Page & Donohue, 2004). خودکارآمدی که منشأ پیدایش آن نظریه شناختی اجتماعی (Bandura, 1997, 1986) است، به این صورت تعریف می‌شود: باور یا اطمینان فرد به توانایی‌هایش از این بابت که در انجام وظیفه‌ای معین به موفقیت نایل آید و این موفقیت نیز از راه ایجاد انگیزه در خود، تأمین منابع شناختی برای خود و نیز ایفا اجرای اقدامات لازم باشد.

پنج نکته را می‌توان در رابطه با خودکارآمدی بیان نمود: ۱- خودکارآمدی در هر زمینه‌ای مختص همان قلمرو بوده و به سادگی قابل تعمیم به دیگر عرصه‌های زندگی نیست؛ ۲- کسب خودکارآمدی مبتنی بر تمرین و کسب تسلط است؛ ۳- در هر فعالیتی، هر چند فرد دارای خودکارآمدی باشد، همیشه امکان ارتقای آن وجود دارد؛ ۴- خودکارآمدی فرد، تحت تأثیر باور دیگران به توانایی‌های فرد است؛ ۵- خودکارآمدی تحت تأثیر عواملی مانند دانش و مهارت‌های فردی، سلامتی جسمی و روانی و نیز شرایط بیرونی است (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

امیدواری، مستلزم، نوعی انرژی و اراده برای تعقیب هدف‌هاست. عنصر دیگر تشکیل‌دهنده امیدواری، برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف است که نه تنها در برگزیده شناسایی اهداف است،

بلکه راه‌های متفاوت رسیدن به اهداف را نیز در بر می‌گیرد (Simar Asl & Fayyazi, 2008). مدل سرمایه روان‌شناختی، خوش‌بینی را یک روش توضیحی که وقایع مثبت را به عوامل درونی، دائمی و فراگیر و وقایع منفی را به انواع شرایط موقتی و خاص نسبت می‌دهد بیان می‌کند (Luthans & Youssef, 2004). پژوهش‌های Seligman (1998) تأثیر بسیار مثبت خوش‌بینی را در عملکرد سازمانی نشان داده است (Luthans, 2008). روان‌شناسان، خوش‌بینی را به‌عنوان یک ویژگی شناختی که انتظار پیامدهای مثبت و یا استناد علی مثبت تعمیم یافته، تلقی می‌کنند (Luthans, 2010). خوش‌بینی به دلیل ایجاد تاب‌آوری شغلی می‌تواند ارزش فوق‌العاده‌ای برای کارکنان داشته باشد. کارکنان خوش‌بین بدون ترس و تردید به استقبال چالش‌ها می‌روند و در مقابل تغییرات مقاومت نمی‌کنند و آن را به‌عنوان یک واقعیت در دنیای امروزی می‌پذیرند. بدین ترتیب هنگامی که در وضعیت سخت و دشوار کاری قرار بگیرند می‌توانند شایستگی‌های خود را بهبود بخشند. می‌توان گفت که توسعه خوش‌بینی واقع‌بینانه در کارکنان فرصت تازه‌ای را برای خلق یک محیط کاری سالم، بهره‌ور و مثبت فراهم می‌آورد به گونه‌ای که بدون حضور چنین نیروهای کاری بقای سازمان به خطر می‌افتد (Luthans et al., 2006).

تاب‌آوری، نوعی حالت قابل توسعه در فرد است که بر اساس آن قادر است در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و تعارض‌های زندگی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها و مسئولیت‌ها بیشتر به تلاش افزون‌تر ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر، از پای ننشیند (Khalatabri & Bahari, 2010). در مجموع، افراد با تاب‌آوری بالا، دارای این ویژگی‌ها هستند: ۱- واقعیت‌های زندگی را به سهولت می‌پذیرند؛ ۲- ایمان دارند که زندگی پر معناست. این باور معمولاً به وسیله ارزش‌های آن‌ها حمایت می‌شود؛ ۳- دارای توانایی‌های چشمگیری برای وفق دادن سریع خود با تغییرات بزرگ هستند (Luthans et al., 2006). در تاب‌آوری، خصیصه‌ای به نام سخت‌رویی^۱ نهفته است. سخت‌رویی، شامل تعهد، کنترل و چالش‌طلبی. تعهد یعنی آن‌که فرد در رویارویی با شرایط دشوار، به جای ترک صحنه، حضور خود را در صحنه حفظ کرده و به افراد، در رفع دشواری کمک می‌کند. مقصود از کنترل، آن است که فرد به توانایی‌های خود برای اثرگذاری بر نتایج رویدادها باور داشته باشد و مقصود از چالش‌طلبی، آن است که فرد در رویارویی با چالش‌ها به جای مقصر قلمداد کردن سرنوشت،

1- hardiness

در صدد ایجاد فرصت‌هایی برای رشد خود و دیگران باشد. همچنین در شکل‌گیری و بروز رفتارهای سخت رویانه، فرد باید مهارت‌های حل مسأله و نیز تعامل با دیگران را برای تعمیق حمایت‌های اجتماعی در خود پرورش دهد (Maddi & Khoshaba, 2005). بررسی فراتحلیلی که توسط Stajkovic and Luthans (1998) روی یکصد و چهارده مطالعه انجام شد، همبستگی بالایی را بین خودکارآمدی و عملکرد مرتبط با کار تأیید نمود. همچنین خودکارآمدی علاوه بر آن که منجر به پیامدهای مثبت عملکرد در سازمان می‌شود، باعث بهبود سلامت و ظرفیت‌های روانشناختی کارکنان نیز می‌شود و عامل مهمی برای عملکرد مؤثر در اوضاع تنش‌زا و پرچالش به شمار می‌آید (Bandura & Locke, 2003). (Luthans et al., 2006). با بررسی‌های مقدماتی خود بیان کردند که تاب‌آوری رابطه مثبتی با بهبود عملکرد و رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالا و سرمایه اجتماعی غنی دارد. سرمایه روانشناختی همبستگی قوی و مثبتی را با عملکرد شغلی کارکنان، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی نشان می‌دهد (Youssef, 2004). کارکنان با سطح سرمایه روانشناختی بالاتر علاقمند هستند تا زمان بیشتری را به سازمان خود اختصاص دهند، احساس مسئولیت قوی‌تری داشته، از هویت جمعی و ارتباط درون گروهی به صورت قوی‌تری لذت می‌برند و در نهایت این قبیل کارکنان دارای تعهد سازمانی بالاتری هستند (Peng et al., 2013). اگر مدیران منابع انسانی درک صحیحی از سرمایه روانشناختی کارکنان خود نداشته باشند، نمی‌توانند نیازها و خواسته‌های کارکنان خود را بشناسند و در نتیجه انتصاب افراد به شغل‌های متناسب با ویژگی‌ها و توانایی‌های آن‌ها با مشکل مواجه می‌شود و عملکرد شغلی افراد کاهش می‌یابد (Liu, 2013). پژوهش‌های گوناگون نشان داده است که سرمایه روانشناختی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مهمی برای رفتارهای فراتر از نگرش‌ها از جمله تعهد سازمانی باشد. نتایج پژوهش Hoveyda, Mokhtari and Forouhar (2012) نشانگر آن است که متغیرهای امیدواری و خودکارآمدی دارای توان پیش‌بینی معناداری برای تعهد مستمر بوده است و متغیرهای خوش‌بینی، خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری دارای توان پیش‌بینی معناداری برای تعهد هنجاری هستند. می‌توان گفت تکیه بر تقویت سرمایه‌های روانشناختی سبب ایجاد جوّ نوآورانه سازمانی می‌شود که به تبع آن تأثیر مثبتی بر رفتارها و عملکرد کارکنان خواهد داشت (He, 2013). در این زمینه Riolli et al. (2012) در پژوهشی به مطالعه نقش سرمایه روانشناختی به‌عنوان ضربه‌گیر در مقابل استرس دانشجویان پرداخته‌اند.

(Hejazi and Irvani, 2003) در پژوهشی با عنوان رابطه ویژگی‌های روانشناختی و عملکرد شغلی نشان داده‌اند که ارتباط معناداری میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی وجود ندارد. پژوهشی دیگر به این نتیجه رسید که سرمایه روانشناختی یک منبع مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها در محیط پر چالش امروزی است و بر متغیرهای سازمانی مثل خشنودی شغلی و تعلق سازمانی اثرگذار است (Simar Asl & Fayyazi, 2008). در مطالعه‌ای این نتیجه به دست آمد که بعد از کنترل سن و جنس، هر سه حالت مثبت سرمایه روانشناختی (امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری) تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی و تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد (Shahnawaz & Jafri, 2009). (Etebarian, Tavakoli and Abzari, 2012) در پژوهش خود دریافتند که در میان ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی، تنها میان بعد عاطفی و سرمایه روانشناختی، رابطه معناداری وجود داشت. بدین معنی که از میان ابعاد سرمایه روانشناختی، امید و انعطاف‌پذیری قادر هستند تعهد سازمانی را پیش‌بینی کنند. (Luthans and Avolio, 2007) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیده‌اند که می‌توان با تقویت سرمایه روانشناختی در سازمان، عملکرد آن را دست کم تا ۱۰ درصد ارتقاء داد.

به‌طور کلی سرمایه روانشناختی به‌عنوان عاملی تلقی شده است که برای فهم بهتر تفاوت در علائم 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 (Avey, Luthans, & Youssef, 2009). با عنایت به مباحث مقدمه به نظر می‌رسد بین سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی ارتباط وجود دارد. از طرفی این مسأله به‌طور دقیق در پژوهش‌های قبلی بررسی نگردیده است. از این رو پژوهش حاضر به دنبال آن است که مشخص نماید آیا بین سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد؟

در همین راستا سؤالات جزئی پژوهش عبارت است از:

- ۱- آیا بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا بین امیدواری و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا بین تاب‌آوری و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد؟
- ۴- آیا بین خوش‌بینی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد؟
- ۵- آیا بین ابعاد سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی رابطه چندگانه وجود دارد؟

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش از نوع کاربردی است که به روش توصیفی-همبستگی انجام شده است. متغیرهای پیش‌بین شامل سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن و متغیر ملاک عملکرد می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان نظامی در حال گذراندن آموزش ضمن خدمت در یک دانشگاه نظامی تشکیل داده‌اند. از این جامعه ۸۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. به دلیل کنار گذاشتن ۴ پرسشنامه خدشه‌دار، ۷۶ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفتند. داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی، حداقل و حداکثر داده‌ها، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون) و با استفاده از نرم‌افزار SPSS تحلیل گردیدند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه سرمایه روانشناختی. پرسشنامه سرمایه روانشناختی^۱ (Luthans et al. (2007) ۲۴ سؤالی و شامل چهار خرده‌مقیاس امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی است که هر خرده‌مقیاس ۶ گویه دارد و آزمودنی‌ها به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) طیف لیکرت پاسخ داده‌اند. خرده‌مقیاس‌های خودکارآمدی شامل گویه‌های ۱ تا ۶، امیدواری، ۷ تا ۱۲، تاب‌آوری، ۱۳ تا ۱۸ و خوش‌بینی، ۱۹ تا ۲۴ می‌باشد. روایی پرسشنامه در مطالعات مختلف مورد تأیید قرار گرفته است. (Luthans et al. (2007) با استفاده از تحلیل عاملی و معادلات ساختاری نسبت خنثی دو این آزمون را ۲۴/۶ و آماره‌های CFI و RMSEA این مدل را ۰/۹۷ و ۰/۰۸ گزارش کرده که روایی عاملی آزمون مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه در ایران توسط Bahadori Khosroshahi, Hashemi Nosrat Abad and Babakpourkhiruddin (2012) بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش شده است. پایایی محاسبه شده در پژوهش حاضر برای پرسشنامه سرمایه روانشناختی معادل ۰/۹۳ به دست آمد.

1- Psychological Capita Questionnaire (PCQ)

پرسشنامه عملکرد شغلی. پرسشنامه عملکرد شغلی^۱ دارای ۱۵ سؤالی، توسط Paterson (1992) تهیه گردیده و توسط Shokrkon and Arshadi (1990) ترجمه شده است. شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه، به صورت چهار گزینه‌ای است و گزینه‌های آن شامل؛ «خیلی ضعیف (به ندرت)»، «ضعیف (گاهی)»، «خوب (اغلب)»، «عالی (همیشه)» می‌باشد. هر یک از گزینه‌ها به ترتیب امتیاز صفر، ۱، ۲ و ۳ می‌گیرند. بنابراین، دامنه نمرات و امتیازات آزمودنی بین صفر تا ۴۵ می‌باشد. به منظور سنجش اعتبار پرسشنامه Salehi (2003) از دو روش آلفای کرونباخ و دو نیمه کردن استفاده کرده که مشخص گردید ضریب پایایی محاسبه شده با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ و با روش دو نیمه کردن، برابر با ۰/۷۸ می‌باشد. پایایی محاسبه شده برای پرسشنامه عملکرد شغلی در پژوهش حاضر معادل ۰/۸۵ به دست آمد.

یافته‌ها

یافته‌های مربوط به میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش در جدول ۱ و ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ را نشان داده شده‌اند.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
سرمایه روانشناختی	۱۰۵/۶۴	۱۷/۴۶
خودکارآمدی	۲۷/۳۰	۴/۸۷
امیدواری	۲۷/۰۱	۵/۵۱
تاب‌آوری	۲۶/۴۰	۵/۲۹
خوش‌بینی	۲۴/۹۲	۴/۳۷
عملکرد شغلی	۵۲/۵۵	۵/۱۴
سن	۳۴/۵۳	۳/۸۷

1- Job Performance Questionnaire (JPQ)

جدول ۲. ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پیش‌بین					متغیر ملاک
سرمایه روانشناختی	خوش‌بینی	تاب‌آوری	امیدواری	خودکارآمدی	
۰/۳۶۶**	۰/۳۵۶**	۰/۳۹۵**	۰/۲۸۷*	۰/۲۳۷*	عملکرد شغلی

**p<۰/۰۱ *p<۰/۰۵

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌گردد بین تمام ابعاد سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری به دست آمده است. جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس ابعاد سرمایه روانشناختی را نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس ابعاد سرمایه روانشناختی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	F	β	t	sig
عملکرد شغلی	تاب‌آوری	۰/۳۹۵	۰/۱۵۶	۱۳/۷۲	۰/۳۹۵	۳/۷۰۴	۰/۰۰۱

چنانچه در جدول ۳ دیده می‌شود، از میان چهار متغیر وارد شده (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی) در معادله رگرسیون، تنها متغیر تاب‌آوری با ضریب استاندارد بتا ۰/۳۹۵ به‌طور معناداری توانایی پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان نظامی مشغول به تحصیل را داشته است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد بین سرمایه روانشناختی به‌طورکلی و تمامی ابعاد آن با عملکرد شغلی کارکنان نظامی شرکت‌کننده در دوره آموزشی عالی رسته‌ای ارتباط وجود دارد. سرمایه روانشناختی مشتمل بر مؤلفه‌های امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی به‌طورکلی ظرفیت روانشناختی افراد را بالا می‌برد. این مؤلفه‌ها علاوه بر زندگی شخصی نقش مهمی در نقش‌های شغلی افراد ایفا می‌کنند. این نکته در پژوهش‌های (Stajkovic and Luthans (1998)، (Bandura and Locke (2003)، (Luthans et al. (2006)، (Peng et al. (2013)

(2009) Shahnawaz and Jafri، (2012) Etebarian et al.، (2007) Luthans et al. و (2004) Youssef مورد تأکید قرار گرفته است. بنابراین نتیجه کلی پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های یادشده همسو بوده است. علاوه بر آن نتیجه کلی پژوهش حاضر یافته‌های حاصل از پژوهش‌های (2012) Hoveyda et al.، (2013) He، (2008) Simar Asl and Fayyazi و (2013) Liu را تأیید می‌کند.

یافته‌ها نشان دادند بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی کارکنان نظامی در حال گذراندن دوره آموزشی رابطه وجود دارد. در این راستا (1997) Bandura خودکارآمدی را عبارت از باور یا اطمینان فرد به توانایی‌ها می‌داند که موجب موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین می‌گردد. علاوه بر این مطابق نظر (2007) Luthans et al. کسب خودکارآمدی مبتنی بر تمرین و کسب تسلط است. لذا با توجه به تکرار وظایف شغلی طبیعی است که خودکارآمدی با عملکرد شغلی در ارتباط باشد. این قسمت از نتایج پژوهش با یافته‌های مطالعات (2003) Bandura and Locke، (2013) He، (2003) Hejazi and Irvani، (2007) Luthans and Avolio، (2009) Shahnawaz and Jafri، (2004) Youssef و (1998) Stajkovic and Luthans همسوست.

نتایج حاکی از آن بود یافته‌ها نشان داد بین امیدواری و عملکرد شغلی کارکنان نظامی در حال گذراندن دوره آموزشی رابطه وجود دارد. مبانی نظری پژوهش نشان می‌دهد امیدواری، مستلزم، نوعی انرژی و اراده برای تعقیب هدف‌ها بوده و همچنین برنامه‌ریزی برای اهداف نیز عنصر تشکیل‌دهنده امیدواری به شمار می‌رود که هم شناسایی هدف‌ها و هم راه رسیدن به آن‌ها را شامل می‌گردد (2008) Simar Asl & Fayyazi. بر این اساس عملکرد شغلی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین اهداف فردی با میزان امیدواری در ارتباط است. این قسمت از نتایج پژوهش با یافته‌های مطالعات (2012) Etebarian et al.، (2012) Hoveyda et al.، (2003) Bandura and Locke و (2003) Hejazi and Irvani همسو می‌باشد.

یافته‌ها نشان دادند بین تاب‌آوری و عملکرد شغلی کارکنان نظامی در حال گذراندن دوره آموزشی رابطه وجود دارد. تاب‌آوری نوعی حالت است که فرد را قادر می‌سازد در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و تعارض‌های زندگی به تلاش ادامه بدهد و برای دستیابی به موفقیت، از

پای ننشیند (Simar Asl & Fayyazi, 2008). اساساً افراد با تاب‌آوری بالا واقعیت‌ها را به سهولت می‌پذیرند؛ ایمن دارند که زندگی پر معناست و دارای توانایی‌های چشمگیری برای وفق دادن سریع خود با تغییرات بزرگ هستند (Luthans et al., 2006). از این رو انتظار می‌رود کارکنان نظامی با تاب‌آوری بالاتر توانایی فعالیت بیشتر و عملکرد شغلی بهتری داشته باشند. نتیجه این سؤال پژوهش توسط یافته‌های مطالعات (Luthans and Avolio, 2007) و Luthans et al. (2006) تأیید می‌شود.

رابطه بین خوش‌بینی و عملکرد شغلی کارکنان نظامی در حال گذراندن دوره آموزشی مورد تأیید قرار گرفت. مطالعات (Seligman, 1998) تأثیر مثبت خوش‌بینی را در عملکرد سازمانی نشان داده است (Luthans, 2008). خوش‌بینی در ایجاد تاب‌آوری شغلی نقش دارد و ارزش فراوانی برای کارکنان دارد. کارکنان خوش‌بین بدون ترس و تردید به استقبال چالش‌ها می‌روند و نه تنها در برابر تغییر مقاومت نمی‌کنند بلکه آن را به‌عنوان یک واقعیت می‌پذیرند. از این رو هنگامی که در وضعیت کاری دشوار قرار بگیرند می‌توانند شایستگی‌های خود را بهبود دهند. توسعه خوش‌بینی واقع‌بینانه در کارکنان فرصتی تازه را برای ایجاد یک محیط کاری سالم و مثبت فراهم می‌کند به طوری که بدون حضور چنین کارکنانی بقای سازمان به خطر می‌افتد (Luthans et al., 2006). این بخش از نتایج پژوهش با یافته‌های مطالعات (Hoveyda et al., 2012), Hejazi and Irvani (2003), Etebarian et al. (2012) و Luthans and Avolio (2007) همسویی دارد.

یافته‌های پژوهش حکایت از آن دارد که می‌توان با استفاده از ابعاد سرمایه روانشناختی عملکرد شغلی کارکنان نظامی در حال گذراندن دوره آموزشی را پیش‌بینی کرد. همان‌طور که در مبانی نظری و پژوهشی پژوهش ملاحظه گردید سرمایه روانشناختی عاملی است که به فهم بهتر تفاوت نشانه‌های درک استرس و قصد و تصمیم کارکنان به ترک کار و رفتارهای جستجوگری شغل در سازمان‌های دیگر را کمک می‌کند (Avey et al., 2009). همچنین مطالعات گویای آن است که سرمایه روانشناختی همبستگی مثبتی با عملکرد شغلی کارکنان، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی نشان می‌دهد (Youssef, 2004). در واقع کارکنان دارای سرمایه روانشناختی بالا علاقمندند زمان بیشتری را برای سازمان خود اختصاص داده، احساس مسئولیت قوی‌تری

داشته، از ارتباط درون گروهی قوی‌تری لذت می‌برند و این کارکنان دارای تعهد سازمانی بالاتری هستند (Peng et al., 2013). در این راستا کارکنان بخش‌های نظامی به دلیل محدودیت‌ها و شرایط خاص و سخت مرتبط با مشاغل نظامی هر چقدر به میزان بالاتری از ابعاد سرمایه روان‌شناختی برخوردار باشند قابلیت بیشتری در ارائه عملکرد شغلی خواهند داشت.

این بخش از نتایج پژوهش به‌طور کلی و در مواردی به‌طور جزئی‌تر با نتایج مطالعات Luthans et al. (2006), Bandura and Locke (2003), Stajkovic and Luthans (1998), Peng et al. (2013), Shah Nawaz and Jafri (2009), Etebarian et al. (2012), Youssef (2004) و Luthans and Avolio (2007) همسو می‌باشد.

با تکیه بر نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد:

۱- از طریق اجرای دقیق ارزشیابی عملکرد، کارکنان نظامی را از نتایج عملکرد شغلی خود آگاه نموده و با تشویق کارکنانی که عملکرد مطلوبی دارند احساس خودکارآمدی را در آن‌ها تقویت نمایند. اعطای درجه تشویقی، ارشدیت، فرصت انتخاب محل خدمت و ارتقاء شغلی و انتصاب در پست‌های مدیریتی و فرماندهی از انواع تشویقات مرسوم در نیروهای مسلح است.

۲- با برگزاری مسابقات مهارتی و حرفه‌ای ویژه کارکنان نظامی به مناسبت‌های گوناگون مانند روز ارتش، روز سرباز، روز پاسدار، روز پلیس و ... زمینه مساعدی برای رقابت سالم نظامیان فراهم گردد تا انگیزه تلاش و عملکرد شغلی آن‌ها بیشتر شود.

۳- با شرکت دادن نظامیان در رزمایش‌ها، فرصت تمرین مهارت‌های نظامی و پیروزی بر دشمن فرضی برای آن‌ها فراهم گردد. بدین طریق تجربه استرس میدان نبرد در شرایط شبیه‌سازی شده رزمایش امیدواری آن‌ها به ارائه عملکرد شغلی بالاتر فراهم می‌گردد.

۴- افزایش تاب‌آوری دانشجویان افسری و افسران جوان از طریق تمرینات میدانی نظام جمع و سان و رژه، برگزاری اردوهای نظامی و برنامه‌های زندگی در شرایط سخت برای آن‌ها و نیز شرکت دادن نظامیان در رزمایش‌ها.

۵- بالا بردن سطح خوش‌بینی نظامیان از طریق اعمال اصول بهداشت روانی محیط کار در

محیط‌های یادگانی، آموزش شیوه‌های ارتباط مؤثر و اصول ارتباطات سالم به فرماندهان، برانگیختن احساس غرور نظامی و شرافت سربازی، گنجاندن برنامه‌های شاد و متنوع در زمان‌های استراحت.

References

- Arshadi, N., & Shokrkon, H. (2007). Investigating the relationship between conflict stress and role ambiguity with job performance and job satisfaction considering the moderating effects of team independence and teamwork among employees of the National Oil Company of South Khuzestan Province Ahvaz Region. *Journal of Educational Sciences and Psychology*, 14(1-2), 129-148. (Persian)
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2009). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 21(36), 430-452.
- Bahadori Khosroshahi, J., Hashemi Nosrat Abad, T., & Babakpourkhiruddin, J. (2012). Relationship between psychological capital and social capital of students of Tabriz university. *Journal of Research and Health, Gonabad Social Health Research Center*, 2(1), 153-145. (Persian)
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy, the exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A., & Locke, E. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99.
- Barati Ahmad Abadi, H., Oreizi, H. R., & Nouri, A. (2010). Relationship between organizational climate and work conscience with job performance. *Journal of Applied Psychology*, 1(13), 65-81. (Persian)
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt, & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 35-70). San Francisco: Jossey-Bass.
- Davar, S. C. (2012). Relationship between job satisfaction and job performance: A metal-analysis. *Indian Journal of Industrial Relations*, 48(2), 290-300.
- Etebarian, A., Tavakoli, S., & Abzari, M. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment. *African Journal of*

Business Management, 6(14), 5057-5060.

Fatih, C. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380.

He, L. W. (2013). *Organizational innovative climate, innovative behavior and the mediating role of psychological capital: The case of creative talents*. The 19th International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management.

Hejazi, Y., & Irvani, M. (2003). The relationship between personality traits and job performance. *Journal of Psychology and Education*, 2(32), 171-189. (Persian)

Hoveyda, R., Mokhtari, H., & Forouhar, M. (2012). The relationship between components of psychological capital and components of organizational commitment. *Journal of Cognitive and Behavioral Sciences*, 2(2), 56-43. (Persian)

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction- job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.

Khalatabri, J., & Bahari, S. (2010). Relationship between resilience and life satisfaction. *Quarterly Journal of Educational Psychology*, 1(2), 94-83. (Persian)

Liu, Y. (2013). Mediating effect of positive psychological capital in Taiwan's life insurance industry. *Social Behavior and Personality*, 41(1), 109-112.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.

Luthans, F. (2008). *Organizational behavior* (11th ed.). Boston, Mass: McGraw-Hill/Irwin.

Luthans, F. (2010). *Organizational behavior* (12th ed.). Boston: McGraw-Hill.

Luthans, F., & Avolio, B. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 60(22), 387-393.

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.

Luthans, F., Vogelgesang, G., & Lester, P. B. (2006). Developing the

- psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, M., & Avolio, J. (2007). *Psychological capital developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. (2005). *Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you*. U.S.A: AMACOM.
- Neely, A. D., Adams, C., & Kennerley, M. (2002). *The performance prism: The scorecard for measuring and managing stakeholder relationships (financial times series)*. London: Prentice Hall.
- Page, L. F., & Donohue, R. (2004). Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct. Monash University Business and Economic, Road, Ruimsig, South Africa.
- Paterson, D. G. (1992). The scott company graphic rating scale. *The Journal of Personnel Research*, 1, 361-376.
- Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X., Zhang, Y., & Miao, D. (2013). The Impact of Psychological Capital on Job Burnout of Chinese Nurses: The Mediator Role of Organizational Commitment. *PLoS One*, 8(12), e84193.
- Rioli, L., Savicki, V., & Richards, J. (2012). Psychological Capital as a Buffer to Student Stress. *Psychology*, 3, 1202-1207.
- Salehi, N. A. (2003). *A survey on the relationship between job satisfaction and mental health in the central office of Jihad-e-construction*. M.A. Thesis, Azad University of Roudhan, Roudhan. (Persian)
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism: How to change your mind and your life*. New York: Pocket Books.
- Seyyed Javadin, S. R. (2002). *Human Resources Management and Staff Affairs*. Tehran: A look of knowledge Negah-e-Danesh. (Persian)
- Shahnawaz, M. G., & Jafri H. M. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78-84.
- Simar Asl, N., & Fayyazi, M. (2008). Psychological capital a new basis for competitive advantage. *Journal of Tadbir*, 19(200), 44-48. (Persian)
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Youssef, C. M. (2004). *Resiliency development of organizations, leaders and*

employees: Multi-level theory building and individual-level, path-analytical empirical testing. Ph.D. Thesis of Philosophy, University of Nebraska, Lincoln.