

رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی در معلمان

The Relationship between Psychological Capital and Job Engagement in Teachers

Saadat Ahesteh

Nasrallah Ghashghaizadeh

Seyed Abdulmajid Afrazi

سعادت آهسته*

نصراله قشقای زاده**

سید عبدالمجید افرازی***

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between psychological capital and job engagement. This research is a descriptive and correlational type. The statistical population of the study consisted of all teachers in the Charousa region. From this population 250 teachers were selected by random sampling method. The instruments consisted of Schoufli's Job Engagement and Lutans Psychological Capital Questionnaires. Data were analyzed using multivariate regression and Pearson correlation coefficient. All analyses were performed using SPSS 25 software. Pearson correlation analysis showed that there is a positive and significant relationship between psychological capital and job engagement. Pearson's correlation analysis also indicated that there is a positive and significant correlation between psychological capital and its dimensions with the job engagement. The results of regression analysis showed that among the dimensions of psychological capital, resilience and hope were good predictors of teachers' job engagement.

Keywords: job engagement, psychological capital

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی معلمان از توابع شهرستان کهگیلویه انجام شده است. این تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان مشغول به تدریس منطقه چاروسا بود. از میان آن‌ها ۲۵۰ نفر بر اساس جدول مورگان به‌عنوان نمونه به روش تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های اشتیاق شغلی شوفلی و سرمایه روان‌شناختی لوتانز استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از رگرسیون چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. تمامی تحلیل‌ها توسط نرم‌افزار SPSS-25 انجام گرفتند. نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. تحلیل همبستگی پیرسون حاکی از آن بود که بین سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن با اشتیاق شغلی معلمان منطقه چاروسا رابطه مستقیم و مثبت معنی‌داری وجود دارد. بررسی نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی دو بعد تاب‌آوری و امیدواری پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌داری برای اشتیاق شغلی معلمان بودند.

کلیدواژگان: اشتیاق شغلی، سرمایه روان‌شناختی

* کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، اداره آموزش و پرورش چاروسا، کهگیلویه، ایران
** استادیار گروه آموزش ابتدایی، واحد بهبهان، دانشگاه آزاد اسلامی، بهبهان، ایران (نویسنده مسئول)
ghashghaizadeh@yahoo.com
*** کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، اداره آموزش و پرورش زیدون، بهبهان، ایران

مقدمه

سازمان‌ها امروزه نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه‌ی زیادی دارند. به‌طورکلی، کارکنان مشتاق، مجذوب شغل‌شان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند (Bakker & Leiter, 2010). یکی از مهم‌ترین سازمان‌ها در هر کشوری، سازمان آموزش و پرورش است. مهم‌ترین عامل پیشرفت نظام تعلیم و تربیت یک جامعه وجود معلمان با انگیزه و اثربخش می‌باشد. معلمانی که به‌عنوان اصلی‌ترین عنصر فرآیند یادگیری می‌توانند با داشتن سطح بالایی از انگیزه و روحیه اثربخشی نظام آموزشی یک کشور را تضمین نمایند. اما بر اساس واقعیات موجود گاهی بین انتظارات جامعه و نظام تعلیم و تربیت معلمان، از یک سو و تأمین نیازها و خواسته‌های آنان از سوی دیگر نوعی عدم تعادل به چشم می‌خورد که نگرش آنان را نسبت به شغلشان دگرگون می‌سازد (Samizadeh, 1998). برخی از مشاوران سازمانی و شرکت‌های مصاحبه‌ای به اشتیاق شغلی به‌عنوان چیزی که برای کارکنان انجام می‌شود توجه دارند، در حالی که در بخش دانشگاهی این اعتقاد وجود دارد که اشتیاق شغلی چیزی است که توسط افراد تجربه می‌شود و ممکن است تحت تأثیر استراتژی‌ها و رویکردهای مدیریتی قرار بگیرد نه این‌که خودش یک نوع استراتژی باشد (Armstrong, 2013). بنابراین در رویکرد دانشگاهی بیشتر روی تأثیر استراتژی‌ها و عوامل مختلف مدیریتی تأثیرگذار روی اشتیاق شغلی تأکید می‌شود بدین ترتیب نظریه‌پردازان و پژوهشگران به عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر اشتیاق شغلی علاقه‌مند شده‌اند.

سرمایه روان‌شناختی یکی از مفاهیم جدیدی است که به‌عنوان یک سازه مثبت مطرح شده و می‌توان از آن در مدیریت اثربخش ابعاد عاطفی، انگیزشی، نگرشی، شناختی و رفتاری افراد در محیط کار استفاده کرد. به‌طورکلی، سرمایه روان‌شناختی از درک نیاز محققان نسبت به مثبت‌گرایی برای هزاره سوم میلاد در بین پژوهش‌های منفی‌گرایانه و مثبت‌گرایانه و در قالب رفتار سازمانی مثبت مطرح گردید (Luthans, 2012). این رویکرد جدید سازمانی معتقد است که با اجتناب از اشتغال ذهنی مداوم به ضعف‌ها و سوء عملکردهای افراد توسط رهبران و همکارانشان می‌توان به قوت‌ها و کیفیت‌های مطلوب آن‌ها التفات نمود و اعتماد به نفس، خوش‌بینی و امیدواری را در کارکنان افزایش داد. به نظر Luthans (2012) سرمایه روان‌شناختی

می‌تواند به‌عنوان یک مزیت مهم رقابتی در فضای تجارت جهانی از طریق سرمایه‌گذاری بر روی افراد مطرح شود. میزان و کیفیت سرمایه روان‌شناختی افراد تحت تأثیر نقش‌ها و موقعیت‌های فرهنگی و اجتماعی آن‌ها قرار می‌گیرد و در حقیقت تعیین‌کننده مرزهای تعاملات و روابط اجتماعی است.

مطالعات انجام‌شده توسط Perin بین سال‌های ۲۰۰۳ تا ۲۰۰۷ روی کارکنان ۱۶ کشور جهان نیز نشان داده که در مجموع ۰/۲۴ کارکنان جهان اشتیاق شغلی ندارند، ۰/۶۲ آن‌ها اشتیاق شغلی متوسط دارند و تنها ۰/۱۴ از آن‌ها از اشتیاق شغلی بالا و قابل توجهی برخوردارند (Ram & Prabhakar, 2011). با توجه به یافته‌های محققان، سازمان‌های امروزی از این مؤلفه مثبت سازمانی به میزان مطلوبی برخوردار نیستند و با توجه به نقش اشتیاق شغلی در کارایی و بهبود عملکرد سازمان‌ها باید به دنبال راه‌هایی بود که به بالا رفتن این نوع رفتار در سازمان منجر می‌گردد. با توجه به آنچه گفته شد، در این پژوهش محقق قصد بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی در معلمان منطقه چاروسا را دارد.

Kan (1990) اولین کسی بود که مفهوم اشتیاق شغلی را وارد محیط‌های کاری کرد. او اشتیاق شغلی را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند. در اشتیاق شغلی افراد در ایفای نقش، تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را استفاده یا ابراز می‌کنند. اشتیاق شغلی باعث می‌گردد که کارکنان دارای روحیه و جسارت بالایی در کار باشند. از دید Kan (1990) بین فرد و نقشی که فرد به عهده دارد، تعاملات متقابل وجود دارد به طوری که اولاً فرد انرژی خود را برای رفتارها در نقش صرف کرده (استخدام شخصی^۱)، ثانیاً خود را درون نقش ابراز می‌کند (خودپردازی^۲) (Peterson & Zimmerman, 2004).

اشتیاق شغلی در سالیان اخیر یکی از مفاهیم مهمی است که مورد توجه قرار گرفته است و تا حدی توانسته است جایگزین برخی متغیرها از جمله رضایت شغلی، انگیزش و تعهد قرار گیرد (Armstrong, 2013). انسان یکی از مهم‌ترین عوامل پیشبرد اهداف سازمانی به شمار می‌رود. روان‌شناسان صنعتی و سازمانی جهت افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان و سازمان‌ها، به شناسایی و بررسی سازه‌های مهم روان‌شناختی تأثیرگذار بر اثربخشی پرداخته‌اند. دو سازه

-
- 1- self-employment
 - 2- self-expression

مهم روان‌شناختی که نقش برجسته‌ای در افزایش اثربخشی فرد و سازمان دارند عبارتند از: انگیزش شغلی^۱ و اشتیاق شغلی.

اشتیاق شغلی مفهومی است که همچون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی دارای رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد (Hakanen, Hakanen, Bakker, & Demerouti, 2005). در سازمان آموزش و پرورش اشتیاق شغلی معلمان به‌عنوان یک رویکرد در مقابل فرسودگی شغلی آنان می‌تواند در ارتقای محیط یاددهی-یادگیری نقش مهمی را ایفا کند، لذا شناخت و درک عوامل مرتبط و پیش‌بینی‌کننده‌های آن مهم به نظر می‌رسد. اکثر محرک‌هایی که منجر به اشتیاق شغلی می‌شوند ماهیت غیرمالی دارند، بنابراین هر سازمانی که از رهبری متعهد برخوردار است می‌تواند تنها با صرف هزینه‌های کم به سطح مطلوب اشتیاق، برسد (Hulkko, Sart, Hakonen, & Sweins, 2012). اشتیاق شغلی کارکنان یک مجموعه ذهنی خوش‌بینانه، انگیزشی به کار محور است که به وسیله شور و شوق در کار، پشتکار در کار و غرق شدن در کار توصیف می‌شود (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006; Hayase, 2009). (Schaufeli et al., 2006). اشتیاق شغلی کارکنان منافع بسیاری را به صورت مستقیم و غیرمستقیم برای سازمان و افراد در پی دارد (Gibbons, 2006). این منابع در سطوح متفاوتی از سازمان نمودار می‌گردد. بعضی منابع فقط در محیط داخلی سازمان هویدا می‌گردند؛ در حالی که بعضی از منافع تأثیر مستقیمی بر ذینفعان خارجی سازمان دارند. مزایای داخلی اشتیاق شغلی کارکنان شامل بهبود مدیریت دانش، کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، افزایش ایمنی، قابلیت استفاده بیشتر از داوطلبان داخلی با استفاده از برنامه‌های جانشین‌پروری، کاهش جابجایی کارکنان و افزایش انگیزه آنان می‌باشد (Asgari Bajgari, 2011). مزایای خارجی اشتیاق شغلی کارکنان شامل افزایش بهره‌وری، افزایش حاشیه سود و درآمد، افزایش سطح وفاداری مشتریان و افزایش توانایی جذب کارکنان با استعداد از خارج از سازمان با اتکاء به شدت کارفرمای برگزیده شده می‌باشد (Gibbons, 2006).

سرمایه روان‌شناختی^۲ اولین بار توسط Goldsmith, Pokala, Shen, Fedorov, Matsudaira

1- work motivation

2- psychological capital

(1997) and Almo در اشاره به ویژگی‌های روان‌شناختی که ممکن است به بهره‌وری منجر شود، به کار رفت. پژوهش‌ها در این زمینه به بررسی رابطه بین این ویژگی‌ها و بهره‌وری و درآمدهای مالی پرداختند. با این حال، در دهه اخیر این مفهوم به شکلی متفاوت در روان‌شناسی مثبت و رفتار سازمانی مثبت‌گرا مورد توجه قرار گرفت. در زمینه روان‌شناسی مثبت، اولین بار Selgiman (2002) در کتاب *خشنودی اصیل*^۱ واژه سرمایه روان‌شناختی را به کار برد و بیان کرد که زمانی که اشتیاق داریم (غرقه شده‌ایم)، چه بسا در حال سرمایه‌گذاری و خلق سرمایه روان‌شناختی برای آینده خود هستیم. همچنین این چهار ظرفیت روان‌شناختی را (2003) Stejqvik درباره عوامل کلیدی انگیزش شغلی مطرح کرده است (Sridevi & Srinivasan, 2012). سرمایه روان‌شناختی مجموعه‌ای از صفات و توانمندی‌های مثبت است که می‌تواند مانند یک منبع قوی در رشد و ارتقاء فرد نقش داشته باشد و شامل این مؤلفه‌ها است؛ الف) باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در وظایف معین (خودکارآمدی)؛ ب) ایجاد اسنادهای مثبت در مورد موفقیت‌های اکنون و آینده (خوش‌بینی)؛ ج) داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف و پیگیری راهکارهای لازم برای رسیدن به موفقیت (امیدواری)؛ د) تحمل کردن مشکلات و بازگشت به سطح معمولی عملکرد و حتی ارتقای آن تا دستیابی به موفقیت‌ها (تاب‌آوری) (Avey, Reichard, & Luthans, 2011). سرمایه روان‌شناختی یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرایی می‌باشد که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (Alarcon, Bowling, & Khazon, 2013). سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان قابلیت‌های حالت گونه خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری یک فرد تعریف می‌شود (Luthans, Avolio, & Norman, 2007). به عقیده Luthans et al. (2007) سرمایه روان‌شناختی متشکل از چهار بعد اصلی ۱- خودکارآمدی (میزانی که فرد باور دارد در کارهای چالشی موفق می‌شود)؛ ۲- خوش‌بینی (میزانی که فرد به موفقیت خود در زمان حال و آینده نگرشی مثبت دارد)؛ ۳- امید (میزانی که فرد در رسیدن به اهداف پافشاری دارد و هنگام ضرورت مسیر را به سمت هدف مجدداً جهت‌دهی می‌کند تا از شانس موفقیت بیشتری برخوردار شود)؛

1- authentic happiness

۴- تاب‌آوری (میزانی که فرد توانایی بازگشت به حالت اولیه و کسب موفقیت پس از مواجه شدن با چالش‌ها و شرایط دشوار را دارد) می‌باشد.

با افزایش امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری سرمایه روانی افزایش یافته و توان فرد برای تلاش و فعالیت بیشتر می‌شود (Dello Russo & Stoykova, 2015). سرمایه روان‌شناختی رویکردی علمی و دارای پیشینه نظری و شواهد تجربی است و می‌توان از آن در استفاده از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های کارکنان، توسعه آن‌ها و همچنین تأثیر بر عملکرد و بهره‌وری‌شان استفاده کرد (Frouhar, Ehsanmaleki, Ruzbahani, & Shahmohammadi, 2013).

Rahimi, Arizi, Nouri and Namdari (2012) در پژوهشی با عنوان رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان در کارمندان سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان به این نتیجه رسیدند که بین خوش‌بینی، سرزندگی، اعتماد سازمانی و عاطفه مثبت با شور و شوق کاری و عاطفه مثبت آینده با شوق کاری رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحلیل واریانس نشان داد بین متغیرهای سرزندگی، اعتماد سازمانی، خوش‌بینی و عاطفه مثبت به‌طورکلی با شور و شوق کاری رابطه معنی‌داری وجود دارد که میزان آن برای شورکاری ۰/۲۶ و برای شوق کاری ۰/۴۰ است. (Ghane Nia, Frouhar and Jalili (2015) در پژوهش تأثیر آموزش سرمایه روان‌شناختی مدیران بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان دو شرکت صنعتی به این نتیجه رسیدند که بین دو گروه کنترل و آزمایش، از حیث مؤلفه نیازهای اساسی و حمایت‌مدیریت تفاوت معنی‌داری وجود داشت. اما در مؤلفه‌های کارگروهی و فرصت‌های پیشرفت تفاوت معنی‌داری بین دو گروه مشاهده نشد. به‌طورکلی نتایج پژوهش نشان داد آموزش سرمایه روان‌شناختی به مدیران باعث افزایش اشتیاق شغلی کارکنان می‌گردد. Moghimi and Javidi (2014) در پژوهشی رابطه‌ای بین سرمایه‌های روان‌شناختی با اشتیاق شغلی و میل‌ماندن در شغل کارکنان بهره‌برداری شرکت نفت گچساران نشان دادند که بین سرمایه‌های روان‌شناختی و ابعاد آن با اشتیاق شغلی در کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین سرمایه‌های روان‌شناختی و ابعاد آن با میل‌ماندن در شغل در کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. متغیر سرمایه روان‌شناختی می‌تواند متغیر اشتیاق شغلی و میل‌ماندن در شغل را پیش‌بینی نماید. Khalifeh Soltani, Valia and Sahat (2014) در پژوهشی تأثیر سرمایه روان‌شناختی مثبت مدیران بر بهبود عملکرد کارکنان مطالعه‌های در شرکت بیمه ملت شهر تهران این نتیجه حاصل شد که سرمایه روان‌شناختی

مثبت مدیران به مشارکت کارکنان منجر و موجب بهبود عملکرد آنان می‌گردد. ضمن آن‌که این تأثیر به ارتقای کیفیت سرمایه روان‌شناختی کارکنان منتهی و باعث ایجاد ارزش‌افزوده در عملکرد کارکنان می‌گردد. نتایج پژوهش (Shahbazi 2012) با عنوان تأثیر آموزش سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی و اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت کیسون تأثیر معنی‌دار مداخله آموزشی بر سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی بود ولی تأثیری بر عملکرد شغلی نداشت. (Sengers 2013) در پژوهش خود نشان داد که امیدواری و خودکارآمدی نقش میانجی بین رابطه منابع شغلی (تنوع، استقلال، بازخورد، حمایت همکاران و حمایت مدیریت) و اشتیاق شغلی ایفا می‌کنند. (Narmeen, Danial Aslam and Tasawar 2012) در پژوهش خود رابطه بین رفتار مدنی سازمانی کارکنان و اشتیاق شغلی آن‌ها را بررسی نمودند و به این نتیجه رسیدند مدل ویژگی‌های اشتیاق شغلی اثر مثبتی بر روی رفتار سازمانی مدنی دارد. (Nigah, Davis and Hurrell 2012) نیز در پژوهش خود در خصوص جامعه‌پذیری کارکنان به این نتیجه رسیده‌اند که سرمایه روان‌شناختی کارکنان، اشتیاق شغلی آن‌ها را پیش‌بینی می‌کند.

فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اول: بین سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
- فرضیه دوم: بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
- فرضیه سوم: ابعاد سرمایه روان‌شناختی پیش‌بین اشتیاق شغلی را در معلمان می‌باشند.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان بخش چاروسا که در می‌باشد. تعداد کل آن‌ها بر اساس آمار دریافت شده از اداره آموزش و پرورش بخش چاروسا ۳۹۱ نفر بود که از میان آن‌ها تعداد ۲۵۰ نفر بر اساس جدول (Krejcie and Morgan 1970) به صورت تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. از این نمونه ۷۷/۶ درصد مرد بودند. همچنین ۷۴/۴ درصد دارای مدرک کارشناسی و بقیه دیپلم، فوق دیپلم و کارشناسی ارشد بودند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه اشتیاق شغلی: برای سنجش اشتیاق شغلی از پرسشنامه ۱۸ ماده‌ای پرسشنامه اشتیاق شغلی^۱ که توسط (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma and Baker (2002) طراحی گردید و شامل ۳ مؤلفه می‌باشد، استفاده شد. مؤلفه اول: جذب، مؤلفه دوم: نیرومندی و مؤلفه سوم: وقف خود می‌باشد و پاسخ‌ها در تمامی ماده‌ها از مقیاس‌های «هرگز»، «بندرت»، «گاهی»، «معمولاً»، «اغلب اوقات» و «همیشه» درجه‌بندی شده‌اند. نمره‌گذاری این پرسشنامه به شرح ذیل انجام شد: هرگز (۱)، بندرت (۲)، گاهی (۳)، معمولاً (۴)، اغلب اوقات (۵) و همیشه (۶).

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی: برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی^۲ (Luthans et al. (2007) استفاده شد که شامل ۲۴ ماده و دارای ۴ مؤلفه خودکارآمدی (۱-۶)، امیدواری (۷-۱۲)، تاب‌آوری (۱۳-۱۸) و خوش‌بینی (۱۹-۲۴) می‌باشد. ماده‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم؛ از ۱ تا ۵) طراحی شده است، استفاده شد. روایی پرسشنامه اشتیاق شغلی در پایان‌نامه (Kabirzadeh (2013) توسط افراد متخصص بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ ۰/۷۵ محاسبه شد. در پژوهش حاضر پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۵ به دست آمده که بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه می‌باشد. به منظور تعیین روایی پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی از روش روایی محتوایی (نظرات متخصصین) استفاده شده است. پایایی پرسشنامه توسط (Nasr Esfahani and Mahdih Najafabadi (2014) ۰/۸۲ گزارش شده است. در پژوهش حاضر روایی این پرسشنامه به تأیید دو تن از صاحب‌نظران رسیده است. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۵ به دست آمده است.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی این پژوهش میانگین و انحراف معیار در جدول ۱ نشان داده شده است.

1- Job Engagement Questionnaire

2- Psychological Capital Questionnaires

جدول ۱. یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

| متغیر | میانگین | انحراف معیار |
|--------------------|---------|--------------|
| سرمایه روان‌شناختی | ۹۵/۷۰ | ۱۸/۲۵ |
| خوش‌بینی | ۲۴/۹۰ | ۶/۸۸ |
| تاب‌آوری | ۲۳/۸۵ | ۳/۸۱ |
| امیدواری | ۲۴/۷۶ | ۶/۳۷ |
| خودکارآمدی | ۲۵/۰۰ | ۴/۹۱ |
| اشتیاق شغلی | ۸۶/۳۸ | ۱۵/۵۶ |
| شوق به کار | ۳۰/۲۰ | ۵/۸۰ |
| وقف کار | ۳۰/۵۷ | ۵/۸۰ |
| جذب کار | ۳۰/۱۷ | ۵/۹۱ |

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار، به ترتیب در متغیرهای سرمایه روان‌شناختی (۹۵/۷۰ و ۱۸/۲۵)، خوش‌بینی (۲۴/۹۰ و ۶/۸۸)، تاب‌آوری (۲۳/۸۵ و ۳/۸۱)، امیدواری (۲۴/۷۶ و ۶/۳۷)، خودکارآمدی (۲۵/۰۰ و ۴/۹۱)، اشتیاق شغلی (۸۶/۳۸ و ۱۵/۵۶)، شوق به کار (۳۰/۲۰ و ۵/۸۰)، وقف کار (۳۰/۵۷ و ۵/۸۰) و جذب به کار (۳۰/۱۷ و ۵/۹۱) می‌باشد.

فرضیه اول: بین سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

ماتریس ضرایب همبستگی بین سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. ماتریس ضرایب همبستگی بین سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی

| متغیرها | میانگین | انحراف استاندارد | ۱ | ۲ |
|--------------------|---------|------------------|------|---|
| سرمایه روان‌شناختی | ۹۵/۷ | ۱۸/۲۴ | - | |
| اشتیاق شغلی | ۸۶/۳۸ | ۱۵/۵۶ | ۰/۵۳ | - |

جدول ۲ همبستگی بین سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی را نشان می‌دهد. همبستگی سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی (۰/۵۳) می‌باشد. بدین ترتیب با توجه به $p < ۰/۰۱$ می‌توان

استنباط کرد که رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی مثبت و معنی‌دار است.

فرضیه دوم: بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی معلمان رابطه وجود دارد. ماتریس ضرایب همبستگی ابعاد سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. ماتریس ضرایب همبستگی ابعاد سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی

| متغیرها | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
|-------------|------|------|------|------|---|
| امیدواری | - | | | | |
| تاب‌آوری | ۰/۴۴ | - | | | |
| خودکارآمدی | ۰/۴۲ | ۰/۵۲ | - | | |
| خوش‌بینی | ۰/۳۲ | ۰/۴۷ | ۰/۶۲ | - | |
| اشتیاق شغلی | ۰/۴۲ | ۰/۵۳ | ۰/۴۳ | ۰/۴۰ | - |

همان‌طور که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد ضرایب همبستگی بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی به ترتیب امیدواری (۰/۴۲)، تاب‌آوری (۰/۵۳)، خودکارآمدی (۰/۴۳) و خوش‌بینی (۰/۴۰) می‌باشد که همگی در سطح $p < ۰/۰۱$ معنی‌دار می‌باشند.

فرضیه سوم: ابعاد سرمایه روان‌شناختی پیش‌بین اشتیاق شغلی معلمان می‌باشد. جدول ۴ نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون را نشان می‌دهد.

جدول ۴. رگرسیون پیش‌بینی سهم ابعاد سرمایه روان‌شناختی در تعیین اشتیاق شغلی

| مجموع مجذورات | درجه آزادی | مجدور میانگین | F | sig | R | R ² | R ² تعدیل شده |
|---------------|------------|---------------|--------|-------|-------|----------------|--------------------------|
| ۲۱۲۹۳/۵۶۳ | ۴ | ۵۳۳۳/۳۹۹ | | | | | |
| ۳۹۰۰۵/۳۳۷ | ۲۴۵ | ۱۵۹/۲۰۵ | ۳۳/۴۳۷ | ۰/۰۰۰ | ۰/۵۹۴ | ۰/۳۵۳ | ۰/۳۴۳ |
| ۶۰۲۹۸/۹۰۰ | ۲۴۹ | | | | | | |

ادامه جدول ۴. رگرسیون پیش‌بینی سهم ابعاد سرمایه روان‌شناختی در تعیین اشتیاق شغلی

| sig | t | ضرایب استاندارد β | ضرایب غیراستاندارد | | متغیرهای پیش‌بین |
|-------|-------|----------------------------|--------------------|---------|------------------|
| | | | خطای معیار | β | |
| ۰/۰۰۰ | ۵/۰۶۳ | - | ۵/۳۸۱ | ۲۷/۲۴۳ | ضریب ثابت |
| ۰/۱۷۶ | ۱/۳۵۷ | ۰/۰۹۷ | ۰/۲۲۶ | ۰/۳۰۷ | خودکارآمدی |
| ۰/۰۰۱ | ۳/۴۰۰ | ۰/۲۰۱ | ۰/۱۴۴ | ۰/۴۹۱ | امیدواری |
| ۰/۰۰۰ | ۵/۲۲۸ | ۰/۳۳۷ | ۰/۲۴۶ | ۱/۳۷۸ | تاب‌آوری |
| ۰/۰۹۱ | ۱/۶۹۵ | ۰/۱۱۴ | ۰/۱۵۳ | ۰/۲۵۹ | خوش‌بینی |

بر اساس جدول ۴ ابعاد متغیر سرمایه روان‌شناختی که شامل خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی می‌باشد، با اطمینان ۹۹ درصد به گونه معنی‌داری توان تبیین واریانس اشتیاق شغلی را به میزان ۳۵ درصد دارا هستند. دو بعد امیدواری و تاب‌آوری در معادله رگرسیون معنی‌دار شدند به این معنا که پیش‌بینی‌کننده خوبی برای اشتیاق شغلی هستند. از میان ابعاد سرمایه روان‌شناختی بعد تاب‌آوری سهم بیشتری در پیش‌بینی اشتیاق شغلی دارد ($\beta=۰/۳۳۷$).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، با هدف بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی معلمان منطقه چاروسا انجام گرفته است. تأیید فرضیه اول نشان داد بین سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی معلمان منطقه چاروسا رابطه معنی‌داری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهشی Rahimi et al. (2012)، Nigah et al. (2012) و Maleki Farahani and Jafari (2014) همخوانی دارد. در تبیین این مورد سازمان‌ها به‌ویژه آموزش و پرورش باید جهت مشتاق‌تر نمودن سرمایه‌های اصلی خود یعنی نیروی انسانی، در تقویت سرمایه روان‌شناختی کارکنان خود کوشا باشند و عوامل اثرگذار را شناسایی نمایند، در جهت هر چه بیشتر تقویت کردن این عوامل تلاش خود را بیشتر نمایند، تجربیات موفق را در این زمینه به دیگر کارکنان انتقال دهند و شرایط رشد و افزایش سرمایه روان‌شناختی را در سازمان ایجاد نماید تا کارکنانی مشتاق‌تر و پر

انرژی داشته باشد.

با تأیید فرضیه دوم مشخص شد که بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی معلمان منطقه چاروسا رابطه معنی‌داری وجود دارد. این مورد با نتایج پژوهش‌های (Nigah et al. (2012)، (Rahimi et al. (2012)، (Khalifeh Soltani et al. (2014)، (De Waal & Pienaar (2013) و (Sengers (2013) و (Moghimi and Javidi (2014) مبنی بر رابطه مثبت بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی همسو می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که کارکنانی که سرمایه روان‌شناختی بالایی دارند سرسخت و پایدار و امیدوار نسبت به آینده اهداف خود را ترسیم می‌کنند. آن‌ها امید خود را برای دستیابی به هدف حتی در شرایط مواجهه با چالش‌ها و مشکلات جدید حفظ می‌کنند و امیدوارند که اتفاقات خوبی برایشان رخ دهد. به‌طور خلاصه کارکنان مشتاق دارای امیدواری بالایی هستند که به آن‌ها کمک می‌کند که به‌طور موفقیت‌آمیز محیط‌شان را کنترل کنند و بر آن تأثیر بگذارند. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که بین بعد خوش‌بینی سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. یعنی با افزایش خوش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان نیز افزایش می‌یابد. که این مورد با نتیجه پژوهش (Rahimi et al. (2012) همخوانی دارد. در تبیین این مورد باید اضافه نمود که وجود چنین جو اطمینان‌بخشی منجر به امیدواری و خودکارآمدی آنان در کار، اعتماد به نفس در انجام امور و تاب‌آوری آن‌ها در رویارویی با مشکلات و چالش‌ها می‌شود که موجبات افزایش سرمایه روان‌شناختی آن‌ها را فراهم می‌سازد. با توجه به شدت بیشتر همبستگی بعد امیدواری با اشتیاق شغلی، آموزش و پرورش باید از طریق تأمین رفاه و معیشت معلمان باید امید را در بین کارکنان و خانواده‌های آنان زنده کند تا کارکنان مشتاق‌تر و پر انرژی‌تری داشته باشد.

تأیید فرضیه سوم حاکی از آن بود که ابعاد سرمایه روان‌شناختی توانایی پیش‌بین معنی‌دار اشتیاق شغلی را دارند. بررسی نتایج رگرسیون نشان داد که از بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی دو بعد تاب‌آوری و امیدواری پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای اشتیاق شغلی معلمان بوده‌اند که این نتایج با پژوهش‌های (Khalifeh Soltani et al. (2014)، (Ghana Nia et al. (2015) و (Rahimi et al. (2012) همسو می‌باشد. در تبیین این نتیجه از آنجایی که تاب‌آوری به توان افراد در مواجهه با مسائل و مشکلات یعنی توانایی مقابله با چالش‌ها، عقب‌نشینی احتمالی و هدفمند

و از سرگیری دوباره تلاش برای مقابله با مشکلات اشاره دارد، می‌توان نتیجه گرفت افرادی که دارای تاب‌آوری بالاتری نسبت به سایر افراد در برابر مشکلات هستند و سعی در حل مشکلات به طرق مختلف و مسالمت‌آمیز دارند به شغل و حرفه خود شور و اشتیاق بیشتری دارند و می‌پذیرند که در زمان بروز هر حادثه و اتفاقی در سازمان آن را با اشتیاق و انرژی فراوان حل نمایند و از این طریق نسبت به شغل و سازمانی که در آن مشغول به کار هستند مشتاق‌تر از بقیه باشند. همین‌طور افرادی که در آن‌ها امیدواری بیشتری نسبت به آینده وجود دارند بیشتر از افراد دیگر در زمینه حل و فصل مشکلات تلاش خواهند کرد. لذا لازم است آموزش و پرورش آینده‌ای روشن و پر امید برای معلمان ترسیم نماید و حس امید و امیدواری را در وجود معلمان زنده نماید تا ضمن افزایش رضایت و اشتیاق شغلی معلمان جامعه‌ای با نشاط و سرزنده ایجاد شود.

در این حالت کارکنان در خصوص اهداف، راهبردهای کلیدی و موفقیت سازمان احساس مسئولیت بیشتری خواهند کرد. این مسئله موجب می‌شود که نیروی فکر کارکنان به‌ویژه معلمان در سازمان آموزش و پرورش در جهت حل مسائل، افزایش نوآوری و خلاقیت در انتقال مفاهیم، استفاده معلم از وسایل کارگاهی و آزمایشگاهی و به‌طور خلاصه باعث می‌شود معلم با توان، انرژی و انگیزه بیشتری به کار ادامه دهد و ظرفیت حل مسئله آن‌ها توسعه‌یافته و به سمت آموزش بهتر و بکارگیری ایده‌های خلاق حرکت کنند و درنهایت خود در پی حل مسائل و مشکلات و ایجاد نوآوری در سازمان برآیند. لذا از آنجایی که پژوهش حاضر نقش سرمایه روان‌شناختی را در افزایش اشتیاق شغلی ثابت نمود، لازم و واجب هست که مدیران و برنامه‌ریزان در سازمان‌ها به‌ویژه آموزش و پرورش بر روی این متغیر تمرکز بیشتری داشته باشند، عوامل اثرگذار را شناسایی نمایند، در جهت هر چه بیشتر تقویت کردن این عامل تلاش خود را بیشتر نمایند، تجربیات موفق را در این زمینه به دیگر کارکنان انتقال دهند و شرایط رشد و افزایش سرمایه روان‌شناختی را در سازمان ایجاد نماید و با ایجاد جوی اطمینان‌بخش منجر به امیدواری و خودکارآمدی آنان در کار، اعتماد به نفس در انجام امور و تاب‌آوری آن‌ها در رویارویی با مشکلات و چالش‌ها شود که موجبات افزایش سرمایه روان‌شناختی آن‌ها را فراهم می‌سازد. با توجه به شدت بیشتر همبستگی بعد امیدواری با اشتیاق شغلی، آموزش و

پرورش می‌بایست از طریق تأمین رفاه و معیشت معلمان امید را در بین کارکنان و خانواده‌های آنان زنده کند تا کارکنان مشتاق‌تر و پرنرژی‌تری داشته باشد بر این اساس پیشنهاد می‌شود: وزارت آموزش و پرورش در هنگام استخدام و جذب نیرو به توانایی‌های داوطلبان توجه نماید و از طرق آزمون میزان سرمایه روان‌شناختی را اندازه‌گیری نمایند و در بکارگیری لحاظ نمایند. مدیران و برنامه‌ریزان راه‌های افزایش تاب‌آوری و مقاومت در برابر مشکلات و چالش‌ها را در برنامه آموزش ضمن خدمت کارکنان و به‌ویژه معلمان بگنجانند.

References

- Alarcon, G. M., Bowling, N. A., & Khazon, S. (2013). Great expectations: A meta-analytic examination of optimism and hope. *Personality and Individual Differences, 54*(7), 821-827.
- Armstrong, M. (2013). *Hnadbook of management and leadership*. London: Kogan Page Publication.
- Asgari Bajgari, M. (2011). *Determining the effect of talent management strategies on mental emotional recovery in shahr-e-isfahan municipal staff*. M.A. Thesis of Psychology, Isfahan University, Isfahan. (Persian)
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly, 22*(2), 127-152.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press.
- De Waal, J. J., & Pienaar, J. (2013). Towards understanding causality between work engagement and psychological capital. *SA Journal of Industrial Psychology, 39*(2), 1-10.
- Dello Russo, S., & Stoykova, P. (2015). Psychological capital intervention (PCI): A replication and extension. *Human Resource Development Quarterly, 26*(3), 329-347.
- Forouhar, M., Ehsanmaleki, Sh., Ruzbahani, R., & Shahmohammadi, N. (2013). *Psychological capital management organization, A new approach to creating competitive advantage*. The national conference of modern management, Gorgan, 14 September. (Persian)
- Ghane Nia, M., Forouhar, M., & Jalili, S. (2015). Effect of teaching psychological capital on employee's job increase. *Positive Psychological Research, 1*(3), 72-59. (Persian)
- Gibbons, J. (2006). *Employee engagement areview of current and its implications*. New York: The Conference Board.

- Goldsmith, S. C., Pokala, N., Shen, W., Fedorov, A. A., Matsudaira, P., & Almo, S. C. (1997). The structure of an actin-crosslinking domain from human fimbrin. *Nature Structural & Molecular Biology*, 4(9), 708-712.
- Hakanen, J., Hakanen, A., Bakker, B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resource. *European Journal of Oral Science*, 113(6), 479-487.
- Hayase, L. K. (2009). *Internal communication in organizations and employee engagement*. M.A. Thesis of Arts, University of Nevada, Las Vegas.
- Hulkko, K., Sart, D., Hakonen, A., & Sweins C. (2012). Total rewards perception and work engagement in elder-care organization. *International Studies of Management & Organization*, 42(1), 24-49
- Kabirzadeh, K. (2013). *Explores the relationship passion for working with customer satisfaction bank branches in Ilam*. M.A. Thesis, Islamic Azad University, Ilam.
- Khalifeh Soltani, H., Valia, F., & Sahat, S. (2014). The effect of positive psychological capital of managers on improving the performance of students in the nationwide insurance company of Tehran. *Journal of Management Sciences of Iran*, 9(33), 47-68. (Persian)
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 608-610.
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for hrd. retrospective analysis and future directions. *Journal of Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1-12.
- Luthans, F., Avolio, B. J., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Maleki Farahani, B., & Jafari, P. (2014). The role of spiritual leadership and psychological capital in the teacher's engagement in secondary schools in the first and second periods of girls in the fourth district of Tehran. *Educational Management Innovations*, 10(1), 137-121. (Persian)
- Moghimi, F., & Javidi, H. (2014). *The relationship between psychological capital with job enthusiasm and the desire to stay in the jobs of oil company employees*. The first scientific conference on education and psychology of social and cultural harm in Iran, Tehran, Islamic Studies and Research Center Soroush Hekmat Mortazavi, Scientific Association for the Development and Promotion of Basic Sciences and Technology. (Persian)
- Narmeen, M., Danial Aslam, H., & Tasawar, J. (2012). Exploring organizational citizenship behavior and its critical link to Employee Engagement for Effectual Human Resource Management in organizations. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(1), 2039-2117.
- Nasr Esfahani, A., & Mahdieh Najafabadi, N. (2014). An analysis of the effect of psychological capital on organizational citizenship behavior and its components

- in the form of structural equation modeling. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 15(2), 116-124.
- Nigah, N., Davis, A. J., & Hurrell, S. A. (2012). The impact of buddying on psychological capital and work engagement: An empirical study of socialization in the professional services sector. *Journal of Thunderbird International Business Review*, 54(6), 891-905.
- Peterson, N. A., & Zimmerman, M. A. (2004). Beyond the Individual: Toward a Nomological network of Organizational Empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 34(1-2), 129-145.
- Rahimi, F., Arizi, H., Nouri, A., & Namdari, C. (2012). The relationship of psychological capital in workers' environment with their excitement in organization. *Quarterly Journal of Occupational and Counseling*, 4(1), 30-39. (Persian)
- Ram, P., & Prabhakar, G. V. (2011). *The role of employee engagement in work-related outcomes*. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(3), 47-61.
- Samizadeh, H. (1998). *The relationship of personality type and individual characters of Kerman teachers with their job satisfaction*. M.A. Thesis, University of Bahonar, Kerman.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Baker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout. *Journal of Happiness*, 3(1), 71-92.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York, NY: The Free Press.
- Sengers, N. (2013). *The role of Psychological Capital in the Job Demands-Resources Model: Work Engagement and Turnover intention in an international contact centre environment*. M.A. Thesis of Psychology, Germany Utrecht University, Utrecht.
- Shahbazi, S. (2012). *The effect of psychological capital training on job performance and job excitement in employees of kayson company*, M.A. Thesis of Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz. (Persian)
- Sridevi, G., & Srinivasan, P. T. (2012). Psychological capital: A review of evolving literature. *Journal of Colombo Business*, 1(3), 25-39.

