



بررسی رابطه بین سرمایه روان شناختی و تعهد با عملکرد شغلی

یوسف نامور

گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران. (نویسنده مسئول).

سریه بهشتی

گروه علوم تربیتی، پردیس علوم و تحقیقات اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

تاریخ پذیرش: ۹۳/۹/۱۳

تاریخ دریافت: ۹۳/۴/۱۰

چکیده

یکی از عوامل مهم پیشرفت و بالندگی یک سازمان زنده و پویا نیروی انسانی آن سازمان است، چرا که نیروی انسانی مهم ترین منبع هر سازمانی می باشد. هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین سرمایه روان شناختی و تعهد با عملکرد شغلی معلمان می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان دوره ابتدایی شهری مشکین شهر به تعداد ۲۸۰ نفر می باشد که ۲۱۱ نفر به روش نمونه گیری طبقه ای (زن و مرد) به عنوان نمونه انتخاب گردید. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های استاندارد سرمایه روان شناختی شامل ۲۴ سوالی لوتانز و همکاران، تعهد سازمانی "آلن و می یر" که مشتمل بر ۳۰ سؤال و پرسشنامه عملکرد شغلی ۱۵ سوالی پاترسون استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار spss و ضرایب همبستگی پیرسون و آزمون T انجام گرفته است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که؛ بین سرمایه روان شناختی و تعهد با عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد و همچنین آزمون T دو گروه مستقل تفاوتی را در بین دو گروه جنسی زنان و مردان نشان نداد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه روان‌شناختی، تعهد، عملکرد شغلی.

۱- مقدمه

عملکرد شغلی یکی از مهمترین متغیرهای ملاک در روان شناسی صنعتی و سازمانی است و اهمیت آن هم برای افراد و هم برای سازمانها کاملاً روشن است به عبارتی تمام فعالیتهای عمده در روان شناسی صنعتی و سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی متمرکز است (بورمن^۱، ۲۰۰۴). عملکرد شغلی در حوزه مدیریت، عامل مهمی در توسعه و پیشبرد اهداف سازمانی می باشد و شناختی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه گیری می نماید (هو^۲، ۲۰۰۹). بنابراین سازمانها باید همواره در تلاش برای شناسایی، توسعه و نگهداری سرمایه های انسانی باشند. پارادایم های سنتی مدیریت بیشتر روی زمینه های آسیب، نقاط ضعف و بی کفایتی ها تاکید داشته است به نحوی که مقالات در خصوص منفی گرایی (همچون استرس، تعارض، افسردگی، پرخاشگری و ...) به نحو قابل ملاحظه ای بر مثبت گرایی فزونی داشته است (لوتانز و اولیو^۳، ۲۰۰۷؛ ترجمه جمشیدیان و فروهر، ۱۳۹۲). با این حال رویکرد روانشناسی مثبت گرا پارادایم جدیدی را در عرصه مدیریت و رهبری مطرح کرده است که بیشتر روی نقاط قوت و مثبت کار و کارکنان تاکید می شود. در واقع، در این رویکرد جدید ضمن اذعان و تصدیق دستاوردهای رویکردهای سنتی روی این مسئله تاکید می شود که نبود بیماری به معنای سلامتی نیست و به انتقاد از اینکه چرا به شکوفایی استعدادها و ظرفیتهای افراد سالم پرداخته نمی شود می پردازد. در این رویکرد تاکید ویژه ای روی عملکرد فوق العاده و شناسایی، توسعه و بهره مندی از استعدادها و ظرفیتهای مثبت فردی و سازمان می شود. در واقع، مفهوم سرمایه روانشناختی ریشه در چنین تصورات و تفکراتی دارد (فروهر و جمشیدیان، ۱۳۹۰). سرمایه روانشناختی^۴ مفهومی است که توسط فرد لوتانز و همکاران با الهام از روانشناسی مثبت گرا، و با ترکیب حالت های روانشناختی مثبت قابل توسعه و سازمان های مثبت گرا مطرح شده است. به واقع، سرمایه روانشناختی ریشه در چارچوب و ملاکهای رفتار سازمانی مثبت گرا دارد. مطابق ملاکهای رفتار سازمانی مثبت گرا برای اینکه سازه ای بتواند جزء رفتار سازمانی مثبت گرا

قرار گیرد باید از ویژگیهای زیر برخوردار باشد: ۱- پیشینه پژوهشی و نظری، ۲- منحصر به فرد بودن در زمینه رفتار سازمانی (یعنی بتوان میان آن و سایر سازه های مطرح شده در رفتار سازمانی تمایز قائل شد)، ۳- مثبت گرا بودن، ۴- قابلیت رشد و توسعه و ۵- تاثیر بر عملکرد (لوتانز، وگلزینگ و لاستر^۵، ۲۰۰۶). پژوهشها نشان می دهند که جمع این سازه ها تاثیر بیشتری دارد و در واقع، یک هم افزایی بین این مفاهیم وجود دارد و زمانی که هر چهار مولفه را همزمان وارد تحلیل می کنیم تاثیر بیشتری به دست می آید (بهادری، هاشمی و بیرامی، ۱۳۹۱). همچنین، سرمایه روانشناختی قابل انتقال و سرایت است و رهبران و مدیران سازمان می توانند با افزایش سرمایه روانشناختی خود، در نقش یک الگو سرمایه روانشناختی کارکنان را نیز تقویت کنند (علی پور، صفاری نیا، صرامی، آقاعلیخانی و آخوندی، ۱۳۹۲). وولمبوا^۶ (به نقل از سیلوا^۷، ۲۰۱۰) نیز در تحقیق خود نشان داد که سطح بالای سرمایه روانشناختی رهبران سازمانی بر روی عملکرد کارکنان اثر مثبت قابل ملاحظه ای برجای می گذارد. هادگز^۸ (۲۰۱۰) در یک تحقیق آزمایشی نشان داد که دوره های آموزشی سرمایه روانشناختی تاثیر قابل ملاحظه ای بر روی اشتیاق شغلی و عملکرد سازمانی دارد. این مداخلات مرتبط با توسعه سرمایه روانشناختی در دوره های آموزشی آنلاین نیز به طور مقدماتی آزمایش شده و به نتایج مثبتی نیز دست یافته است. ژاوو^۹ (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان داد که سرمایه روانشناختی می تواند در کاهش عوارض کار و افزایش سود و قدرت رقابت موثر باشد و اعلام داشتند که حتی می تواند بر سرمایه انسانی نیز اثر بگذارد. مطالعه لوتانز و اولیو^{۱۰} (۲۰۰۸) نشان داد که در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت در سازمانها، سرمایه روانشناختی مثبت می تواند به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمانها مطرح باشد. همچنین سرمایه روانشناختی با تکیه بر متغیرهای روانشناختی مثبت همچون امید، خوش بینی، تاب آوری و ... می تواند منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارتهای افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آنها) در سازمان باشد. عامل دیگری که به نظر می رسد میتواند در

۳) بین مولفه های سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی مشکین شهر رابطه معناداری وجود دارد.

۳- روش‌شناسی پژوهش

هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ نوع روش، توصیفی و همبستگی می‌باشد و هدف آن بررسی رابطه بین سرمایه روان شناختی و تعهد و عملکرد شغلی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان دوره ابتدایی شهری مشکین شهر می‌باشند که ترکیب آنها بر حسب جنسیت تعداد ۱۶۰ زن و تعداد ۱۲۰ مرد که جمعاً تعداد آنها برابر ۲۸۰ نفر می‌باشد. روش مورد استفاده برای نمونه گیری از روش نمونه گیری طبقه ای استفاده بود. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است. که طبق این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۲۱۱ بدست آمده است. ابزار گرد آوری داده ها شامل: پرسشنامه سرمایه روان شناختی شامل ۳۰ سوالی لوتانز و همکاران (۲۰۰۶) می‌باشد. که از سه گویه امیدواری، خوشبینی و انعطاف پذیری تشکیل شده است. در پرسشنامه فوق از طیف پنج نمره ای لیکرت مقیاس پاسخگویی ۵ درجه ای (کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم = ۱) استفاده شده است. پرسشنامه تعهد سازمانی "آلن و می یو" که مشتمل بر ۲۴ سؤال است در پرسشنامه فوق از طیف پنج نمره ای لیکرت مقیاس پاسخگویی ۵ درجه ای (کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم = ۱) استفاده شده است. پرسشنامه عملکرد شغلی، پرسشنامه ۱۵ سوالی پاترسون است. که لوتانز و همکاران پایایی پرسشنامه را بالای ۰/۹۰ گزارش کرده اند در پرسشنامه فوق از طیف پنج نمره ای لیکرت مقیاس پاسخگویی ۵ درجه ای (کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم = ۱) استفاده شد است. (لوتانس و همکاران، ۲۰۰۶). داده ها با استفاده از روشهای توصیفی شامل معیارهای تمایل به مرکز و پراکندگی و درصد و آمار استنباطی شامل آزمون اسمیرنوف-کولموگروف، چند متغیره، آزمون رگرسیون چند متغیره و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

عملکرد شغلی تاثیر بسزایی داشته باشد تعهد سازمانی است. در واقع، تعهد سازمانی یکی از مسائل مهم انگیزشی است که بر اساس آن فرد به شدت هویت خود را در سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد. تعهد سازمانی یعنی درجه همانند سازی روان شناختی و یا چسبیدگی به سازمانی که ما برای آن کار می‌کنیم. تعهد سازمانی شامل قبول ارزش ها و اهداف سازمان، تمایل تلاش برای سازمان و دارا بودن میل قوی برای پیوسته ماندن به سازمان (مادی و خوش آبا، ۲۰۰۵). تعهد سازمانی مقوله مهم و حیاتی در سازمانها بوده که عمر نسبتاً کوتاهی از آن در مدیریت سازمانی سپری شده است کارکنان هر سازمان بازوی توانمند و یاری دهنده ی مدیران آن سازمان هستند که با افزایش تعهد سازمانی بهره وری سازمانی را افزایش می‌یابد. تعهد سازمانی می‌تواند در کیفیت و چگونگی عملکرد شغلی کارکنان یک سازمان تاثیر داشته باشد. مطالعات بسیاری در ارتباط با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی صورت گرفته است که در آنها، ارتباط ویژگیهای شخصیتی و شغلی با تعهد سازمانی (پاشا و خدادی اندریه (۱۳۷۰)، رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی با میل ماندن و عملکرد شغلی (شاهرودی، ۱۳۸۵)، بهزیستی روانشناختی و تعهد سازمانی و عملکرد شغلی (ایرینا، سزلیفر و مارک، ۲۰۰۷) و تعهد سازمانی و عملکرد شغلی (توماس، سوسانا، لیندا و اوهاوا، ۲۰۰۶)، با توجه به مطالب ذکر شده، می‌توان گفت پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سوال است که بین سرمایه روان شناختی و تعهد و عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی مشکین شهر چه رابطه ای وجود دارد؟

۲- فرضیات پژوهش

- ۱) بین سرمایه روان شناختی و تعهد با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی مشکین شهر رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲) بین مولفه های سرمایه روانشناختی با تعهد معلمان دوره ابتدایی مشکین شهر رابطه معناداری وجود دارد.

۴- یافته های پژوهش

پاسخگویان مجرد هستند و ۹۴/۳ درصد نیز متاهل هستند.

میانگین و (میانگین وزنی) عملکرد شغلی برابر ۶۶/۶۸ (۴,۴۴) است، تعهد ۷۸/۰۷ (۳,۹۰) و سرمایه روان شناختی ۱۰۸/۱۴ (۳,۶۰) است.

با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ بیش از ۰/۰۵ است، بنابراین می توان گفت که توزیع متغیرهای عملکرد شغلی، تعهد و سرمایه روان شناختی نرمال است و جهت تحلیل فرضیات باید از آزمون های پارامتریک استفاده کرد.

نمونه آماری پژوهش حاضر ۲۱۱ نفر از معلمان بودند که ۴۲/۷ درصد پاسخگویان مرد هستند و ۵۷/۳ درصد نیز زن هستند. ۳/۳ درصد پاسخگویان با کمترین فراوانی ۲۰-۲۹ سال سن دارند و ۶۲/۱ درصد با بیشترین فراوانی ۴۰ تا ۵۰ ساله هستند. ۴/۳ درصد پاسخگویان با کمترین فراوانی تحصیلات فوق لیسانس دارند و ۵۸/۳ با بیشترین فراوانی تحصیلات لیسانس هستند. ۵/۷ درصد

جدول ۱: شاخص های مرکزی سرمایه روان شناختی، تعهد و عملکرد شغلی

آماره	عملکرد شغلی	تعهد	سرمایه روان شناختی
میانگین (میانگین وزنی)	66.6825 (4.44)	78.0758 (3.90)	108.1483 (3.60)
انحراف معیار	8.34772	11.06664	19.73142
حداقل نمرات	41.00	61.00	61.00
حداکثر نمرات	75.00	110.00	140.00

جدول ۲: نتایج آزمون کولمگروف-اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

آماره	عملکرد شغلی	تعهد	سرمایه روان شناختی
میانگین	66.6825	78.0758	108.1483
انحراف معیار	8.34772	11.06664	19.73142
مقدار z کولمگروف-اسمیرنوف	1.317	1.217	1.105
سطح معنی داری	.062	.082	.073

می توان گفت که استفاده از مدل خطی رگرسیون بلامانع است و یا به عبارتی متغیر مستقل توان پیش بینی متغیر وابسته را دارد.

جدول ۳: خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
.542 ^a	.294	.287

فرضیه اول: بین سرمایه روان شناختی و تعهد با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی مشکین شهر رابطه معناداری وجود دارد.

ضریب همبستگی بین سرمایه روان شناختی و تعهد با عملکرد شغلی برابر ۰/۵۴ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۲۹ است.

با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون f برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است بنابراین

جدول ۴: نتایج تحلیل واریانس یکطرفه

سطح معنی داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	رگرسیون
.000 ^b	42.923	2140.393	2	4280.786	اختلاف
		49.866	206	10272.353	کل
			208	14553.139	

جدول ۵: نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره

P	T	ضرایب غیر استاندارد			متغیر پیش بین
		ضرایب استاندارد BETA	SE	B	
.000	10.628		3.735	39.698	مقدار ثابت
.000	8.030	.517	.027	.219	سرمایه روان شناختی
.398	.848	.055	.049	.041	تعهد

می توان گفت که استفاده از مدل خطی رگرسیون بلامانع است و یا به عبارتی متغیر مستقل توان پیش بینی متغیر وابسته را دارد.

با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می توان گفت که مولفه های سرمایه روانشناختی بر تعهد تاثیر مثبت و معنی داری دارد و متغیر خوش بینی ۰/۲۰، انعطاف پذیری ۰/۲۵، امید واری ۰/۳۸، سرمایه روان شناختی ۰/۹۱ تغییرات تعهد را پیش بینی می کند.

جدول ۶: خلاصه مدل رگرسیون

ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
.253	.287	.536 ^a

با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای متغیر سرمایه روان شناختی کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می توان گفت که سرمایه روان شناختی قادر به پیش بینی عملکرد شغلی می باشد ولی متغیر تعهد نمی تواند متغیر عملکرد شغلی را پیش بینی کند، ضریب بتا نشان می دهد که سرمایه روان شناختی ۰/۵۱ تغییرات عملکرد شغلی را پیش بینی می کند.

پیش بینی تعهد شغلی معلمان بر اساس مولفه های سرمایه روان شناختی

ضریب همبستگی بین مولفه های سرمایه روانشناختی با تعهد برابر ۰/۵۳ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۲۸ است.

با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون f برای سطح اطمینان ۰/۹۵ کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین

جدول ۷: نتایج تحلیل واریانس یکطرفه

سطح معنی داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	رگرسیون
.000 ^b	8.548	812.598	4	3250.392	اختلاف
		95.062	85	8080.230	کل
			89	11330.622	

جدول ۸: نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره

P	T	ضرایب غیر استاندارد			متغیر پیش بین
		ضرایب استاندارد BETA	SE	B	
.000	6.973		8.710	60.739	مقدار ثابت
.013	2.526	.206	.960	2.426	خوش بینی
.040	1.910	.253	.544	1.038	انعطاف پذیری
.024	2.305	.384	.747	1.721	امید واری
.000	1.837	.916	.568	1.044	سرمایه روان شناختی

پیش بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس مولفه های سرمایه روان شناختی

ضریب همبستگی بین مولفه های سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی برابر ۰/۷۴ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۵۴ است.

با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون f برای سطح اطمینان ۰/۹۵ کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین می توان گفت که استفاده از مدل خطی رگرسیون بلا مانع

است و یا به عبارتی متغیر مستقل توان پیش بینی متغیر وابسته را دارد.

با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می توان گفت که مولفه های سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد و متغیر خوش بینی ۰/۶۰، انعطاف ۰/۹۰، امید واری ۰/۶۵، سرمایه روان شناختی ۰/۲۳ تغییرات متغیر عملکرد شغلی را پیش بینی می کند.

جدول ۹- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
.741 ^a	.548	.527

جدول ۱۰: نتایج تحلیل واریانس یکطرفه

مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
4156.704	4	1039.176	25.804	.000 ^b
3423.085	85	40.272		
7579.789	89			
				رگرسیون
				اختلاف
				کل

جدول ۱۱: نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره

P	T	ضرایب غیر استاندارد			متغیر پیش بین
		ضرایب استاندارد	SE	B	
.000	3.782		5.669	21.441	مقدار ثابت
.000	4.212	.601	.625	2.633	خوش بینی
.000	3.962	.903	.354	1.402	انعطاف پذیری
.000	4.933	.654	.486	2.397	امید واری
.000	5.098	.231	.370	1.885	سرمایه روان شناختی

فرضیه ۳: بین مولفه های سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی مشکین شهر رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می توان گفت که مولفه های سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. ضریب همبستگی بین متغیرهای امید واری ۰/۳۴، خوش بینی ۰/۵۶، انعطاف پذیری ۰/۶۲ و سرمایه روان شناختی ۰/۶۴ است.

فرضیه ۲: بین مولفه های سرمایه روانشناختی با تعهد معلمان دوره ابتدایی مشکین شهر رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می توان گفت که مولفه های سرمایه روانشناختی با تعهد رابطه مثبت و معنی داری دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر امید واری ۰/۳۱، خوش بینی ۰/۴۸، انعطاف پذیری ۰/۴۱، سرمایه روان شناختی نیز برابر ۰/۴۷ است.

جدول ۱۲: نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

تعهد		متغیر
۰/۳۱۲	ضریب همبستگی	امید واری
۰/۰۰۳	سطح معنی درای	
۰/۴۸۹	ضریب همبستگی	خوش بینی
۰/۰۰۰	سطح معنی درای	
۰/۴۱۶	ضریب همبستگی	انعطاف پذیری
۰/۰۰۰	سطح معنی درای	
۰/۴۷۱	ضریب همبستگی	سرمایه روان شناختی
۰/۰۰۰	سطح معنی درای	

** معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

جدول ۱۴: نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

عملکرد شغلی		متغیر
۰/۳۴۴	ضریب همبستگی	امید واری
۰/۰۰۰	سطح معنی درای	
۰/۵۶۲	ضریب همبستگی	خوش بینی
۰/۰۰۰	سطح معنی درای	
۰/۶۲۰	ضریب همبستگی	انعطاف پذیری
۰/۰۰۰	سطح معنی درای	
۰/۶۴۲	ضریب همبستگی	سرمایه روان شناختی
۰/۰۰۰	سطح معنی درای	

** معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

بحث و نتیجه گیری

مداخلات سرمایه روان شناختی باعث کاهش فرسودگی شغلی و عملکرد بهتر شغلی می شود همسو می باشد و با نتایج تحقیقات ایرینا و همکاران (۲۰۰۷) و پینهوون (۲۰۰۸)، پاشا و خدادی اندریه (۱۳۷۰)، یاسینی و همکاران (۱۳۹۲)، آوی و همکاران (۲۰۰۶) همسو می باشد. نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره نشان داد که متغیر خوش بینی ۰/۶۰، انعطاف ۰/۹۰، امید واری ۰/۶۵، سرمایه روان شناختی ۰/۲۳ تغییرات متغیر عملکرد شغلی را پیش بینی می کند که با نتایج تحقیقات هادگز (۲۰۱۰)، لوتانز و اولیو (۲۰۰۸)، توماس و همکاران (۲۰۰۶) همسو می باشد. عملکرد شغلی در حوزه مدیریت، عامل مهمی در توسعه و پیشبرد اهداف سازمانی می باشد و شناختی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه گیری می نماید (هو، ۲۰۰۹). علاوه بر این با توجه به تاثیر مثبت سرمایه روان شناختی و تعهد بر عملکرد شغلی موارد زیر جهت عملکرد شغلی

پژوهش حاضر در پی بررسی ارتباط بین سرمایه روانشناختی و تعهد با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی مشگین شهر رابطه بود که با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای متغیر سرمایه روان شناختی کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می توان گفت که سرمایه روان شناختی قادر به پیش بینی عملکرد شغلی می باشد ولی متغیر تعهد نمی تواند متغیر عملکرد شغلی را پیش بینی کند، ضریب بتا نشان می دهد که سرمایه روان شناختی ۰/۵۱ تغییرات عملکرد شغلی را پیش بینی می کند. بنابراین می توان گفت که مولفه های سرمایه روانشناختی بر تعهد تاثیر مثبت و معنی داری دارد و متغیر خوش بینی ۰/۲۰، انعطاف پذیری ۰/۲۵، امید واری ۰/۳۸، سرمایه روان شناختی ۰/۹۱ تغییرات تعهد را پیش بینی می کند. این نتیجه با نتایج تحقیقات علی پور و همکاران (۱۳۹۲) که نتایج این تحقیق نشان داده بود که

(۱۳۹۲). بررسی اثربخشی مداخله سرمایه روانشناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل؛ نشریه طب کار، شماره ۵، صص ۴۱-۳۱.

(۵) فروهر، محمد؛ هویدا، رضا و جمشیدیان، عبدالرسول (۱۳۹۰). تبیین رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه؛ انتشارات فرهنگ مشاوره، شماره ۲، صص ۱۰۰-۸۳.

(۶) لوتانز، فرد و آوولی، بیلون (۲۰۰۷). سرمایه روانشناختی سازمان: تحول مزیت رقابتی کارکنان؛ ترجمه جمشیدیان، عبدالرسول و فروهر، محمد (۱۳۹۲). تهران: انتشارات آیز.

(۷) یاسینی، علی، عباسیان، عبدالحسین و یاسینی، طاهره (۱۳۹۲). نقش سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مهران: ارائه یک مدل، مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۵۰-۳۳.

8) Avey JB, Patera JL and West BJ. (2006). The implications of positive psychological capital on employee Behavior. *Journal of Leadership and Organization Studies*; 13: 42-60.

9) Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psycho-logical Science*, 13 (6), 238-241..

10) Gu J. (2011). Research on a PCI model-based reform in college students' entrepreneurship education. *Artificial Intelligence, Management Science and Electronic Commerce (AIMSEC)*, 64.

11) Hodges TD. (2010). An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect, [Thesis] Dissertation for the degree of doctor of Philosophy. Nebraska: Interdepartmental Area of Business (Management) University of Nebraska Lincoln; 1(3): 66-32.

12) Hou J. (2009). The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team. *International Journal of Psychological Studies*; 1(2): 35-40.

13) Irina P., Igal, S., Mark A. (2007). Ratner, Chirality on Surfaces: Modeling and Behaviour, *Chemistry Today: Chimica Oggi*, 25, 18.

14) Luthans, F. and Avolio, B.J. (2008). Positive psychological capital: Measurement and

بهتر پیشنهاد می شود که مدیریت سازمان باید به مسایل روانی کارکنان توجه نمایند و برنامه های آموزشی مناسبی در جهت توانمند سازی، افزایش مهارت های زندگی و قدرت تطابق افراد تدارک ببینند تا ضمن افزایش بهزیستی روان شناختی، قدرت مقابله ی موثر آنان در برابر تنش ها و فشارهای روانی بهبود یابد. مدیریت سازمان باید با برگزاری کارگاه هایی جهت ارتقای مهارتهای اجتماعی و روان شناختی و رشد عوامل تاثیر گذار بر تعهد و عملکرد شغلی معلمان داشته باشند. جهت ارتقاء تعهد و عملکرد شغلی معلمان باید به مشکلات روانی و جسمی و افرادی کارکنان توجه شود. بر اساس نتایج این پژوهش پیشنهاد میشود مدیران این سازمان باید زمینه ای فراهم کنند که کارکنان و معلمان این سازمان (آموزش و پرورش مشکین شهر) بتوانند استعداد های خود را در زمینه های که دوست دارند شکوفا کنند و زمینه پاداش کارکنان مسئولیت پذیر را فراهم کنند. سازمان باید بر برگزاری کلاس های آموزشی و با کمک از متخصصان روان شناخت در جهت بهداشت روانی افراد قدم موثری بردارد.

فهرست منابع

(۱) بهادری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت آباد، تورج و بیرامی، منصور. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روانشناختی و ویژگیهای شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه های عمومی شهر تبریز، مجله پژوهنده، سال دوم، شماره ۱۷، صص ۳۱۸-۳۱۲.

(۲) پاشا، غلامرضا و خدادادی اندریه، فریده (۱۳۸۸). رابطه بین ویژگی های شخصیتی و ویژگی های شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آنها در سازمان آب و برق اهواز. مجله یافته های نو در روان شناسی، سال سوم، صص ۵۲-۶۵.

(۳) شاهرودی، ناهید. (۱۳۸۵). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس تعهد سازمانی و تعیین میزان آن در وزارت صنایع و معادن، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، دانشکده علوم انسانی.

(۴) علی پور، احمد؛ صفاری نیا، مجید؛ صرامی فروشانی، غلامرضا؛ آقاعلیخانی، علی محمد و آخوندی، نیلا

- relationship with performance and satisfaction, *Personnel Psychology*, 60.
- 15) Luthans, F., Avolio, B.J. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel Psychology*, 60.
- 16) Luthans, F., Vogelgesang, G. and Lester, P.B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency, *Human Resource Development Review*, 5, 1.
- 17) Maddi, S.R., Khoshaba, D. (2005). Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you. , 12 (2), 247–289.
- 18) Silva D. The Contribution of Psychological Capital to Entrepreneurs Success during Recessionary Times. Submitted to the no refereed stream- New Zealand Applied Business Educators Conference 27 & 28 September 2010 Napier
- 19) Thomas, S.Y., Susanna T., Linda. A. and Ohava. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance, *Journal of Vocational Behavior*. , 9(1), 21-29.
- 20) Veenhoven, R. (2008). Healthy happiness: effects of happiness on physical health and the consequences for preventive health care," *Journal of Happiness Studies*, 9(3), 449-469

یادداشت‌ها

-
- ¹ Borman
² Hou
³ Luthans & Avolio
⁴ psychological capital
⁵ Vogelgesang, & Lester
⁶ Vulomoa
⁷ Silva
⁸ Hadgez
⁹ Guve
¹⁰ Maddi and Khoshaba
¹¹ Irina., Igal & Mark
¹² Thomas, Susanna, Linda. & Ohava