

# نقش سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی

محسن گل‌محمدیان\* / استادیار گروه مشاوره / دانشگاه رازی

سیده‌نسیم سجادی / کارشناسی ارشد مشاوره مدرسه / دانشگاه رازی

حمید سلیمی / کارشناسی مشاوره

## چکیده

**زمینه:** هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی شهر کرمانشاه بود.

**روش:** روش پژوهش، از نوع توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری شامل همه معلمان مدارس استثنایی مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ بود. حجم جامعه پژوهشی ۱۰۸ نفر بودند و به‌علت کوچک‌بودن جامعه، کل آن‌ها انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز، رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و رضایت شغلی بری فیلد و روث استفاده شد. داده‌های پژوهش از طریق شاخص‌های آمار توصیفی، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره به روش گام‌به‌گام تجزیه و تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد بین سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) با رضایت شغلی، همبستگی مثبت معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های شهروندی سازمانی، جوانمردی و تواضع با رضایت شغلی به ترتیب همبستگی منفی و مثبت معنی‌داری وجود دارد. تجزیه و تحلیل رگرسیونی نشان داد مؤلفه جوانمردی و سرمایه روان‌شناختی کل ۲۵ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کنند.

**نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش، نقش و اهمیت سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه جوانمردی و تواضع رفتار شهروندی سازمانی را در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان یادآور می‌شود.

**واژه‌های کلیدی:** سرمایه روان‌شناختی، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، معلمان مدارس استثنایی

## مقدمه

بالابردن کارایی سازمان نقش مهمی ایفا می‌کند (۲). یکی از مطمئن‌ترین نشانه‌های تباهی اوضاع یک سازمان، رضایت شغلی پایین کارکنان است (۳). رضایت شغلی به‌طور گسترده به نگرش کلی فرد نسبت به شغل خود تعریف می‌شود. رضایت شغلی یک حالت عاطفی مثبت است که افراد درمورد مشاغل کنونی خود دارند و یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، همچنین واکنش عاطفی فرد نسبت به کار خود است (۴). نتایج پژوهش (۷، ۶ و ۵) نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی<sup>۱</sup> و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد و یکی از عواملی که نقش مهمی در رضایت شغلی افراد دارد، میزان سرمایه روان‌شناختی افراد به‌عنوان جزئی از

محور و عامل مهم آموزشی در سازمان‌های آموزشی که به‌طور مستقیم در راه برآورد کردن هدف کوشش می‌کنند، معلمان هستند. رفتار معلم تعیین می‌کند که آیا مدارس وظایف خود را به‌خوبی انجام می‌دهند یا در این امر با شکست مواجه می‌شوند، همچنین کیفیت و پیشرفت آموزش و پرورش به‌طور جدایی‌ناپذیر به کارایی معلمان بستگی دارد (۱). هر سازمانی که درصدد بالابردن بهره‌وری و کارایی خود باشد، اهمیت ویژه‌ای برای رضایت شغلی<sup>۱</sup> کارکنان خود قائل می‌شود، چراکه رضایت شغلی در

1. Job satisfaction

\* Email: m.golmohammadian@gmail.com

2. Psychological capital

آن را به‌طور دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می‌دهند و با این ویژگی‌ها مشخص می‌شود: (۱) هدف اصلی آن کمک به افراد دیگر سازمان با در نظر گرفتن وظایف یا روابط سازمانی (نوع دوستی<sup>۹</sup>) است؛ (۲) رفتاری داوطلبانه در جهت کمک به سازمان است که در آن، کارکنان از حداقل الزامات مورد نیاز وظایف‌شان، فراتر می‌روند (وظیفه‌شناسی<sup>۱۰</sup>)؛ (۳) تمایل کارکنان به تحمل شرایطی است که دارای کمترین شرایط ایده‌آل مورد نظر آن‌هاست بدون آن که شکایتی داشته باشند (جوانمردی<sup>۱۱</sup>)؛ (۴) شامل فعالیت‌هایی است که به جلوگیری از ایجاد مشکلات مرتبط کاری که ممکن است با دیگران صورت بگیرد، کمک می‌کند (تواضع<sup>۱۲</sup>)؛ (۵) انعکاس‌دهنده رفتارهایی است که نشانگر مشارکت مسئولانه فرد در امور شرکت و ارزش قائل بودن او برای سازمان است (فضیلت شهروندی<sup>۱۳</sup>)؛ (۲۰). به این ترتیب، پژوهش و بررسی این گونه رفتار افراد در سازمان که به رفتار شهروندی سازمانی شهرت یافته است، بسیار مهم و ضروری به نظر می‌رسد (۲۱).

مهم‌ترین سرمایه هر سازمان، نیروی انسانی آن است، بنابراین توجه به روحیه و انگیزه‌های انسانی در هر سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مدارس به‌عنوان یک سازمان اجتماعی حساس نقش مهمی در تحقق اهداف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در جامعه برعهده دارند و لازمه تحقق این اهداف داشتن معلمان خشنود و راضی است. از سوی دیگر رفتار شهروندی سازمانی در محیطی همچون مدرسه موجب افزایش روابط مثبت بین معلمان و بهبود عملکرد آنان می‌شود و دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل می‌کند. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود. در آموزش و پرورش استثنایی، معلمی شغلی تخصصی و مشکل‌به‌شمار می‌آید، عواملی مانند نیازهای متعدد دانش‌آموزان، تفاوت‌های فردی و محدودیت‌های آنان، لزوم پاسخگویی به والدین و مربیان، تغییرهای سریع

روان‌شناسی مثبت‌گرایی<sup>۱</sup> است، این رویکرد معتقد است که روان‌شناسی مثبت با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آن‌ها کمک می‌کند (۸).

سرمایه روان‌شناختی عبارت از یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارهاست. در حقیقت یک حالت روان‌شناختی مثبت‌نگر رشدپذیر است که با این ویژگی‌ها مشخص می‌شود: (۱) اعتماد به نفس لازم و تلاش برای موفقیت در کارهای چالش‌انگیز (خودکارآمدی<sup>۲</sup>)؛ (۲) ایجاد اسنادی مثبت در مورد موفقیت در زمان حال و آینده (خوش‌بینی<sup>۳</sup>)؛ (۳) پافشاری در رسیدن به اهداف و هنگام لزوم تغییر دادن مسیرهای رسیدن به اهداف (امیدواری<sup>۴</sup>)؛ (۴) هنگام مواجهه با مشکلات و سختی‌ها، تحمل کردن و بازگشت به جای اول برای دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری<sup>۵</sup>) و سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان قابلیت‌های حالت‌گونه خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری یک فرد تعریف می‌شود (۹). نتایج پژوهش گلستانه (۱۰) نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی<sup>۶</sup> رابطه وجود دارد. مطالعات میدانی نشان می‌دهند که رفتار شهروندی سازمانی اثربخشی مدارس را افزایش می‌دهد، زیرا منابع را برای دستیابی به اهداف مولد آزاد کرده، به هماهنگی فعالیت‌ها در سازمان کمک و معلمان را به سازگاری بیشتر با تغییرات محیطی قادر می‌کند (۱۱ و ۱۲). دالا<sup>۷</sup> (۱۳) گزارش داد بین رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نتایج پژوهش آل‌حاسمی<sup>۸</sup> (۱۴) نیز حاکی از رابطه بین رفتارهای رهبری تحولی‌گرا و نتایج سازمانی مثل رفتارهای شهروندی سازمانی و رضایت شغلی بود. در کل پژوهش‌های متعددی نیز در خصوص ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی (۱۷، ۱۶، ۱۵، ۱۸ و ۱۹؛ ۳) انجام شده است.

رفتار شهروندی، رفتاری ارزشمند و مفید است که افراد

1. Positive psychology
2. Self- Efficacy
3. Optimism
4. Hope
5. Resiliency
6. Organizational Citizenship Behavior
7. Dala
8. Al-hussami

9. Altruism
10. Conscientiousness
11. Chivalry
12. Courtesy
13. Citizenship virtue

این که نتایج هر چه باشد بر وضعیت شما تأثیری نخواهد داشت، به شرکت کنندگان اطمینان داده شد.

به منظور جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از پرسش‌نامه استفاده شده است. پرسش‌نامه‌هایی که مورد استفاده قرار گرفته‌اند عبارتند از:

(۱) پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی<sup>۱</sup>: برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز، آویلیو، آوی و نرمن (۲۲) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۲۴ سوال و ۴ خرده‌مقیاس امیدواری، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی است که در آن هر خرده‌مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می‌دهد. برای به‌دست آوردن نمره سرمایه روان‌شناختی، ابتدا نمره هر خرده‌مقیاس به صورت جداگانه به‌دست آمد و سپس مجموع آن‌ها به‌عنوان نمره کل سرمایه روان‌شناختی محسوب شد. ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه معادل ۰/۸۲ محاسبه شد که ضریب پایایی امیدواری، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی به ترتیب برابر ۰/۷۲، ۰/۷۵، ۰/۷۹ و ۰/۸۰ است که پایایی آن‌ها را تایید می‌کند. پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش نصرت‌آباد و همکاران (۲۳) براساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به‌دست آمد. همچنین در پژوهش حاضر میزان پایایی این پرسش‌نامه براساس آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به‌دست آمد.

(۲) پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی<sup>۲</sup>: پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی به وسیله پودساکف (۲۴) تهیه شد و برای نخستین بار به وسیله نعیمی و شکرکن (۲۵) ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته که شامل ۲۴ ماده است و ۵ حیطه؛ نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، تواضع و فضیلت شهروندی مربوط به رفتار شهروندی کارکنان را می‌سنجد. مقیاس این پرسش‌نامه از نوع لیکرت است که نمره گذاری از ۱ تا ۵ برای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) در نظر گرفته شده است. پایایی این آزمون در پژوهش نعیمی و شکرکن (۲۵) و موسی‌خانی و همکاران (۲۶) به ترتیب ۰/۹۸ و ۰/۸۵ به‌دست آمده است. در پژوهش حاضر، پایایی این پرسش‌نامه براساس آلفای کرونباخ ۰/۶۶ به‌دست آمد.

عقاید و انتظارات در مورد نقش معلمی، آموزش را بسیار پیچیده و مشکل کرده است و معلمان آموزش و پرورش استثنایی دارای شرایط کاری پرفشاری هستند و با توجه به اهمیت و نقش معلمان مدارس استثنایی در پرورش نیروی جسمانی و روانی و تقویت روحیه سالم در دانش‌آموزان با نیازهای ویژه، موضوع این پژوهش از این نظر مورد توجه قرار می‌گیرد که با سنجش میزان نقش سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در پیش‌بینی رضایت شغلی و بررسی آن بین معلمان در پی یافتن نتایج مفید و ارزشمند بوده تا از آن طریق کیفیت کار و سطح آموزش مدارس را ارتقا بخشیده و با ارائه راهکارهای صحیح در مورد نحوه برخورد مناسب با معلمان باعث افزایش راندمان و رضایت شغلی آن‌ها شود. با توجه به اهمیت موضوع رضایت شغلی در معلمان مدارس استثنایی، این پژوهش با هدف تعیین نقش سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی مقطع ابتدایی انجام شد. با توجه به هدف فوق فرضیه زیر صورت‌بندی می‌شود: سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی توان پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان را دارند.

## روش

پژوهش حاضر از نظر اهداف کاربردی، از نظر داده‌ها کمی و از نظر ماهیت و نوع پژوهش همبستگی بود. جامعه آماری مورد پژوهش شامل همه معلمان مدارس استثنایی مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ بود که براساس آمار به‌دست آمده از آموزش و پرورش استثنایی شهر کرمانشاه، ۱۰۸ نفر هستند و به علت کوچک بودن جامعه، کل آن‌ها انتخاب شدند. ۸۱ درصد نمونه را معلمان زن و بقیه را معلمان مرد تشکیل می‌داد. تحصیلات آن‌ها به ترتیب کاردانی (۱۵/۸)؛ کارشناسی (۷۰/۵)؛ کارشناسی ارشد (۱۰/۵) و دکترا (۱/۱) بود. میانگین سنی این معلمان زن و مرد به ترتیب ۳۸/۲۱ و ۳۵ بود. میانگین سابقه کاری آن‌ها ۱۶/۲ سال بود. به‌منظور رعایت ملاحظه‌های اخلاقی قبل از اجرای پرسش‌نامه‌ها توضیحاتی داده شد و درخصوص

1. Psychological Capital Questionnaire

2. Organizational Citizenship Behavior Questionnaire

### ۳) رضایت شغلی: برای اندازه‌گیری رضایت

در جدول ۱، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش آورده شده است.

شغلی از پرسش‌نامه بری فیلد و روث<sup>۱</sup> (۲۷) که شامل ۱۹ سوال ۵ گزینه‌ای از نوع لیکرت است، استفاده شد که نمره‌گذاری از ۱ تا ۵ برای گزینه‌های (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) در نظر گرفته شده است. اعتبار آزمون رضایت شغلی توسط مختاری با روش ۲ نیمه کردن معادل ۰/۷۸ و عبداله‌زاده و کرم‌رودی با روش آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۳ گزارش شده است. روایی آزمون از نوع روایی، ملاکی بوده که با محاسبه همبستگی نمره‌های افراد با آزمون رضایت شغلی هاپاک معادل ۰/۹۲ برآورده شده است، در پژوهش صالح بلوردی و شریفی<sup>۲</sup> (۲۸) پایایی این پرسش‌نامه براساس آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد سرمایه روان‌شناختی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
امیدواری	۲۷/۷۴	۴/۹۹
خودکارآمدی	۲۷/۰۴	۵/۱۹
تاب‌آوری	۲۶/۳۳	۴/۰۸
خوش‌بینی	۲۵	۲/۹۷
سرمایه روان‌شناختی کل	۱۰۶/۱۲	۱۳/۹۴
نوع‌دوستی	۱۸/۹۳	۳/۰۳
جوانمردی	۱۹/۵۵	۳/۰۷
تواضع	۱۰/۳۶	۲/۸۵
وظیفه‌شناسی	۱۶/۳۴	۲/۳۸
فضیلت شهروندی	۱۲/۳۲	۲/۵۶
رفتار شهروندی سازمانی کل	۷۷/۵۲	۷/۷۰
رضایت شغلی	۶۴/۲۶	۱۰/۴۰

اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره به روش گام‌به‌گام) با استفاده از نرم‌افزار اسپاس پی‌اس تحلیل شدند.

جدول ۲. روابط همبستگی پیرسون سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی

متغیرها	امیدواری	خودکارآمدی	تاب‌آوری	خوش‌بینی	رژیم سرمایه روان‌شناختی کل	جوانمردی	تواضع	وظیفه‌شناسی	فضیلت شهروندی	رفتار سازمانی کل
رضایت شغلی	۰/۲۷**	۰/۲۶**	۰/۳۱**	۰/۲۵*	۰/۳۴**	۰/۱۵	-۰/۴۵**	۰/۲۷**	۰/۱۲	۰/۰۵

$$** P \leq 0.01 \quad * P < 0.05$$

ماتریس فوق، رابطه همبستگی بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی را نشان می‌دهد. برای بیان رابطه از ضریب همبستگی گشتاوری رگرسیون استفاده شد. همان‌طور که در جدول پیداست بین رفتار شهروندی سازمانی کل و مؤلفه‌های آن (نوع‌دوستی، جوانمردی، تواضع، وظیفه‌شناسی و فضیلت شهروندی) با رضایت شغلی به ترتیب ضرایب همبستگی ۰/۱۵، ۰/۳۱، ۰/۲۵ و ۰/۲۷ (۰/۲۷) است که مؤلفه‌های خودکارآمدی، امیدواری و تاب‌آوری در سطح  $P \geq 0.01$  و مؤلفه خوش‌بینی در سطح  $P \geq 0.05$  معنی‌دار بودند. به منظور پیش‌بینی رضایت شغلی از تحلیل رگرسیون چندمتغیره با روش گام‌به‌گام استفاده شد.

ماتریس فوق، رابطه همبستگی بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی را نشان می‌دهد. برای بیان رابطه از ضریب همبستگی گشتاوری رگرسیون استفاده شد. همان‌طور که در جدول پیداست بین رفتار شهروندی سازمانی کل و مؤلفه‌های آن (نوع‌دوستی، جوانمردی، تواضع، وظیفه‌شناسی و فضیلت شهروندی) با رضایت شغلی به ترتیب ضرایب همبستگی ۰/۱۵، ۰/۳۱، ۰/۲۵ و ۰/۲۷ (۰/۲۷) است که مؤلفه‌های خودکارآمدی، امیدواری و تاب‌آوری در سطح  $P \geq 0.01$  معنی‌دار اما

1. Job Satisfaction Questionnaire

2. Bray field & Roth

جدول ۳. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون گام به گام رضایت شغلی بر اساس سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی

R <sub>۲</sub>	R	Sig	F	MS	SS	
			گام اول			
۰/۲۰	۰/۴۵	۰/۰۰۱	۲۳/۵۸	۲۰۵۸/۸۷	۲۰۵۸/۸۷	رگرسیون
				۸۷/۳۱	۸۱۲۰/۳۴	باقی مانده
					۲۲/۱۰۱۷۹	کل
			گام دوم			
۰/۲۵	۰/۵۰	۰/۱۰۰	۱۵/۳۲	۱۲۷۱/۶۸	۲۵۴۳/۶۸	رگرسیون
				۸۲/۹۹	۷۶۳۵/۸۵	باقی مانده
					۱۰۱۷۹/۲۲	کل

نتایج جدول ۳ نشان داد که در گروه نمونه به ترتیب مؤلفه جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی و متغیر سرمایه روان‌شناختی کل وارد معادله رگرسیون شدند که نتایج نشان می‌دهد مؤلفه جوانمردی توانسته است به تنهایی در گام اول ۲۰ درصد از واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی کند ( $R=0/45$  و  $R=0/20$ ). آزمون آماری F برای معنی‌داری ضریب همبستگی برابر با ۲۳/۵۸ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. در گام دوم مؤلفه جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی و متغیر سرمایه روان‌شناختی کل با هم ۲۵ درصد از واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند ( $R=0/50$  و  $R=0/25$ ). آزمون آماری F برای معنی‌داری ضریب همبستگی برابر با ۱۵/۳۲ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. در گام اول جوانمردی با ضرایب رگرسیونی (بتا) ۰/۴۵- در پیش‌بینی رضایت شغلی موثر است. به گونه‌ای که هرچه جوانمردی در معلمان بالا باشد، میزان رضایت شغلی آن‌ها پایین‌تر است. در گام دوم ضریب رگرسیونی (بتا) نشان می‌دهد جوانمردی با ضریب رگرسیونی ۰/۳۸- و سرمایه روان‌شناختی با ضریب ۰/۲۳ به صورت (منفی و مثبت) معنی‌داری رضایت شغلی را پیش‌بینی کرده‌اند.

جدول ۴. خلاصه نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون گام به گام رضایت شغلی بر اساس سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی

Sig	T	Beta	B	متغیر پیش‌بین
۰/۰۰۱	-۴/۸۵	-۰/۴۵	-۱/۶۳	جوانمردی
۰/۰۰۱	-۴/۰۲	-۰/۳۸	-۱/۳۸	جوانمردی
۰/۰۱	۲/۴۱	۰/۲۳	۰/۱۷	سرمایه روان‌شناختی کل

## بحث و نتیجه‌گیری

افزایش سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن، رضایت شغلی معلمان نیز افزایش می‌یابد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج کوک بایراک (۱۸)، آل حاسمی (۱۴)، فوتی و پینگ تانگ (۱۹)، دالا (۱۳)، خسروشاهی و همکاران (۶) و بابایان و همکاران (۷) همخوانی دارد. اما رابطه‌ای بین رفتار شهروندی سازمانی کل با رضایت شغلی مشاهده نشد که با نتایج پژوهش‌های صالحی و زیان‌آبادی (۱۵)، صالحی و قلتاش (۱۶) و عزیزی و همکاران (۳) همسو نبود و فقط بین مؤلفه‌های جوانمردی و تواضع با رضایت

اگرچه پژوهش‌های بسیاری در خصوص موضوع رضایت شغلی انجام شده، اما پژوهش درباره رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی مقطع ابتدایی به تعداد اندک موجود است. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در پیش‌بینی رضایت شغلی انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد بین سرمایه روان‌شناختی کل و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی همبستگی مثبت وجود دارد، یعنی با

الگو یا سرمشق را برای دانش‌آموزان دارد و از این‌رو برخوردار بودن از سطح تاب‌آوری بالا زمینه ارتقا و رشد تاب‌آوری را در دانش‌آموزان فراهم می‌آورد (۳۱). دوم، فرآیند تدریس امری دشوار و پیچیده است و نیازمند به مدیریت بر خود و امور است (۳۲). سوم، آن‌که تاب‌آوری ظرفیت بازگشت مستمر و ارتقای سریع و اثربخش نقاط قوت در مواجهه با استرس است و می‌تواند به شدت بر خودکارآمدی و انگیزه تدریس معلم تأثیر گذارد. خوش‌بینی از دیگر مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی است. در واقع معلمانی که نگرش خوشبینانه‌تری نسبت به آینده شغلی خود دارند، با میل و اشتیاق بیشتری سعی می‌کنند به هدف‌های تعیین‌شده سازمان برسند. بنابراین سرمایه روان‌شناختی و مثبت‌گرایی می‌تواند به‌عنوان عوامل بالقوه موثر به‌منظور مواجهه با رفتارها و گرایش‌های مخرب معلمان همچون مقاومت در برابر تغییرات، بدبینی به تغییرات و انحراف از وظایف مورد استفاده قرار گیرند و باعث شوند که فرد از شغل خود رضایت داشته باشد. رضایت شغلی به‌عنوان یک سازه مهم در نظر گرفته می‌شود، زیرا ادراک آن، روی بهره‌وری، عملکرد شغلی و سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و... تأثیرگذار است (۳۳). تأثیری که رفتار شهروندی سازمانی روی رضایت شغلی در سازمان‌ها می‌گذارد، نباید نادیده گرفته شود، چراکه رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آن‌ها وجود دارد و کسانی که از کار خود رضایت بیشتری داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند. از آن‌جایی که بین مؤلفه جوانمردی و رضایت شغلی رابطه منفی وجود دارد، یعنی با بالا بودن جوانمردی، رضایت شغلی پایین است که این بدین معناست معلمانی که موقعیت‌هایی را که برایشان زیاد ایده‌آل نیست، بدون شکایتی تحمل می‌کنند ولی در عوض رغبتی نسبت به انجام وظایف محول‌شده ندارند و توانایی‌های خود را در انجام وظایف شغلی به‌کار نمی‌گیرند و رضایت پایین‌تری نسبت به شغل خود دارند. رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود. بررسی میزان رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی مقطع ابتدایی و تأثیر متغیرهای

شغلی به‌ترتیب رابطه منفی و مثبت مشاهده شد. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیونی نشان داد مؤلفه جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی کل باهم ۲۵ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کنند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که محیط کاری معلمان مدارس استثنایی از شرایط ویژه‌ای برخوردار است که نیازمند ویژگی‌های رفتاری و اخلاقی و همچنین نگرش‌های کاری ویژه است، بنابراین چنین به نظر می‌رسد افرادی که امیدوارتر هستند با چالش‌هایی که در محیط شغلی مواجه می‌شوند، به راحتی کنار می‌آیند و سازگاری بالاتر و رضایت شغلی بیشتری دارند. براساس نظریه بندورا (۲۹) باورهای خودکارآمدی، به باورهای افراد درباره توانمندی‌شان برای انجام موفقیت‌آمیز مجموعه‌ای از اعمال، اشاره دارد. خودکارآمدی معلم، یعنی درجه اعتقاد معلم به توانمندی خود در اثرگذاری بر عملکرد دانش‌آموز یا باور و اعتقاد راسخ معلم به این که می‌تواند بر کیفیت یادگیری دانش‌آموزان تأثیر بگذارد، حتی اگر آن‌ها دارای مشکل‌یابی انگیزه باشند. خودکارآمدی معلم، با سطوح بالاتر پیشرفت و انگیزش دانش‌آموزان رابطه دارد و بر اعمال آموزشی، رغبت، تعهد و روش تدریس معلم تأثیر می‌گذارد؛ همچنین حرمت خود و نگرش‌های اجتماعی دانش‌آموزان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. معلمان دارای سطوح خودکارآمدی پایین‌تر، با بدرفتاری دانش‌آموزان مشکلات زیادی دارند، درمورد یادگیری دانش‌آموزان، بدبین هستند و سطوح بالاتری از تنش‌های مرتبط با شغل را تجربه می‌کنند و رضایت کمتری دارند (۳۰). افراد خودکارآمد عقیده دارند از عهده کارهایی که به آن‌ها محول می‌شود برمی‌آیند، نسبت به شغل خود تعهد بیشتری دارند، با اشتیاق بیشتری وظایف شغلی خود را انجام می‌دهند و ارتباطات اجتماعی بالاتری دارند که این منجر به کسب مهارت‌های جدید و تجربه‌های بیشتر در حیطه شغلی می‌شود و نیز سطح تاب‌آوری بالا در معلمان زمینه مواجهه موفقیت‌آمیز آنان را با موقعیت‌های چالش‌برانگیز فراهم می‌آورد، از این‌رو تاب‌آوری در تدریس از دید پژوهشگران به ۳ دلیل حایز اهمیت دانسته شده است، نخست آن‌که معلم نقش

در ارتباط با محدودیت‌های پژوهش می‌توان گفت روی معلمان مقطع ابتدایی مدارس استثنایی اجرا شده که قابل تعمیم به سایر مدارس نیست. نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی از جمله سابقه کاری و تاهل و مجرد در آن‌ها مورد بررسی قرار نگرفت. از آنجایی که رضایت شغلی از عوامل پیشرفت سازمان آموزش و پرورش است، برای بالابردن رضایت شغلی معلمان باید به سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی توجه شود. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده نقش سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی راهنمایی و دبیرستان نیز انجام گیرد تا بتوان نتایج مطمئن‌تری را در این باره به دست آورد. همچنین بررسی نقش رضایت زناشویی معلمان متاهل و رضایت زندگی آن‌ها در رابطه با رضایت شغلی آنان ضروری می‌نماید.

مختلف بر کیفیت آموزش می‌تواند در سیاست‌گذاری آموزش و پرورش از اهمیت فراوانی برخوردار باشد. معلمان و پرورش‌دهندگان کودکان استثنایی اگر در محیط کاری خود احساس نارضایتی و بی‌عدالتی داشته باشند، نمی‌توانند به خوبی به وظایف خویش عمل کنند. از آنجا که رشد و اعتلای هر جامعه بستگی به افراد آن جامعه دارد و نتایج مثبت رضایت افراد از شغل‌شان در نهایت منجر به پیشرفت و اعتلای جامعه آن‌ها خواهد شد، از این رو سازمان آموزش و پرورش باید به طور مداوم به دنبال بهبود همه‌جانبه عملکرد معلمان باشد. همچنین با توجه به این که مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی قابل آموزش هستند، مسئولان آموزش و پرورش می‌توانند در جهت افزایش این مؤلفه‌ها، جلسات آموزشی لازم را در دستور کار خود قرار دهند.

#### Reference:

1. Krishna Mishra SH, Yadav B, Job anxiety and personality adjustment of secondary school teachers in relation of gender and types of teacher. Educational research international. 2013; 1: 105-126.
2. Dehghani M, Hayavie Haghghi M, Kianpory s, Sheibani B. Relationships between social capital organizational citizenship behavior and job satisfaction among nursing staff. 2014; 1: 35-44. [Persian]
3. Azizi Gh, Aqajani T, Vakili P, shoghi B. Relationships organizational citizenship behavior with job satisfaction Teachers secondary schools in Saveh. Journal of Social Science, 2014; 7(3), 203-224. [Persian]
4. Nadeem N. A, Puju J. A, Zahoor N. Study of personality adjustment and job satisfaction of rural and urban secondary school teachers. Standard Journal of Education and Essay. 2013; 1(1): 25-28.
5. Nazim A, Arshad A. The Mediating Effect of Job Satisfaction between Psychological Capital and Job Burnout of Pakistani Nurses. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences. 2014; 8(2): 399-412.
6. Bahadori Khosroshahi J, Hashemi Nosratabadi T, Bayrami M. The relationship between psychological capital and personality traits with job satisfaction among librarians in public libraries in Tabriz. Pejouhandeh 2013; 17(6): 312-318. [Persian]
7. Babaian A, Syed Naqvi M, Alizadeh H, Poorgholami M. The effects Psychological Capital ON Job Satisfaction Police officers man (the study Fa.a.qzvyv) Journal of security management, 7(3), 346-369. [Persian]
8. Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. J Manage. 2007; 3(3): 21-39.
9. Luthans F, Avolio B, Avey J. B, Norman S. M. Psychological capital: measurement and relationship with performance and job satisfaction. Personnel psychology. 2007; 60: 541-572.
10. Golestane S.M. Relationships between Psychological Capital with organizational citizenship behavior. Second International Conference on management, entrepreneurship and economic development. [Persian]
11. Podsakoff P M, MacKenzie S B, Paine J B, Bacharach D G. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of Management. 2000; 26: 513-563.
12. Somech A, Ron I. Promoting Organizational Citizenship Behavior in Schools: The Impact of Individual and Organizational Characteristics. Educational Administration Quarterly. 2007; 43(1): 38-46.
13. Dala R. S. "A Meta-Analysis of the Relationship between Organizational Citizenship Behavior and

- Counterproductive Work Behavior". *Journal of Applied Psychology*. 2005; 90 (6): 1241-1255.
14. Al-hussami M. "A study of Nurses jib satisfaction: The Relationship to organizational Commitment, perceived organizational support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education". *European journal of Scientific Research*. 2008; 22(2): 286-295.
  15. Zeinabadia H, salehi K. Role of procedural justice, trust, job satisfaction and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers. Proposing a modified social exchange model. 2011; 29: 1472 – 1481.
  16. Salehi M, gholtash A. The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University –first district branches, in order to provide the appropriate model. 2011; 15: 306–310.
  17. Zeinabadia H. Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers proposing a modified social exchange model 2010; 5: 998–1003.
  18. Kucukbayra R. "An Integrative model of Transformational Leadership. 2010.
  19. Foote D. A, Li- pingtang T. "Job Satisfaction and organizational citizenship behavior: Does team commitment make a difference in self –directed teams?" *Journal of Management Decision*. 2008; 46(6), 932-947. (From: <http://www.emeraldinsight.com>).
  20. Bragger D J, Rodriguez- Srednick O, Kutcher E. J, Indovino L, Rosner E. Work- family conflict, Work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of business and psychology*. 2005; 20: 303-323.
  21. Hoveyda R, Shool S, Arefnezhad M. Study of the Effect of Good Temperament and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behaviors. 2014; 4(1): 39-54. [Persian]
  22. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*. 2007 Sep 1;60(3):541-72.
  23. Nosrat Abad H, Babapur Kheyroddin T, Bahadori Khosroshahi J. Role of Psychological Capital in Psychological wellbeing by considering the moderating effects of social capital. *Social psychological research*, 1(4), 123-144. [Persian]
  24. Podsakoff PM, MacKenzieFarh J, Organ DW. Accounting for organizational citizenship behavior. *Journal of Management*. 1990; 6: 21-705.
  25. Naami A, SHokrkon H. Study of the simple and multiple relations of organizational justice and job satisfaction of the staff of an industrial organization in Ahvaz. *Journal of Education Sciences and psychology Shahid Chamran University Ahvaz*. 2000; 13(1): 79-92.
  26. Moosakhani M, Alvani S. M, Mirzaee M, Mohamadi S. The relationship between organizational citizenship behavior and employee performance. *Journal of Management*, 25, 75-90. [Persian]
  27. Brayfield AH, Rothe HF. An index of job satisfaction. *J Appl psychol* 1951; 35: 307-11.
  28. Saleh Bolourdi A, Pasha Sharifi H. Relationship between Self Awareness in Professional Setting with Job Satisfaction amongst sales managers of Iran's Institute of Industrial Management. *New Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1(2), 21-32.
  29. Bandura, A. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood cliffs, NI: prentice Hall. 1986.
  30. Fritzsche B. A, Parrish T. J. Theories and research on job satisfaction. In: S. D. Brown and R. W. 2005.
  31. Henderson N, Milstein M. *Resiliency in schools: Making it happen for students and educators*, Corwin Press, Thousand Oaks, California. 2003.
  32. Hargreaves A, Fink D. *ustainable leadership*, Jossey-Bass, San Francisco. 2006.
  33. Michael, D. *Organizational citizenship behaviors in American and Portuguese public schools measuring the construct across culture*. The College of William and Mary, Williamsburg, Virginia, USA, a Paula Maria Mendes da Costa Neves. 2009.