

بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر کیفیت زندگی معلمان شهرستان لردگان

محمد محمدی^{۱*}

صفیه دشتی چاهگاهی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۲۷ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۱۱/۱۲

چکیده

هدف پژوهش بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر کیفیت زندگی معلمان شهرستان لردگان بود. این پژوهش کاربردی و از نوع همبستگی بوده که جامعه آماری معلمان مدارس ابتدایی شهر لردگان بودند و روش نمونه گیری نمونه گیری تصادفی ساده بود. برای تعیین نمونه آماری از جدول مورگان استفاده شد که تعداد نمونه آماری ۱۰۰ نفر با روش نمونه گیری در دسترس دست آمد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه لوتانز (۲۰۰۷) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) استفاده شد که پایایی پرسشنامه ها به ترتیب برابر ۰/۷۸ و ۰/۸۰ تأیید شد و روایی پرسشنامه ها توسط چند تن از متخصصین تأیید شد. برای تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد ابعاد سرمایه روانشناختی بر کیفیت زندگی معلمان شهرستان لردگان اثرگذار است.

واژگان کلیدی

سرمایه روانشناختی، کیفیت زندگی، معلمان شهرستان لردگان

۱. استاد مدعو دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، شهرکرد، ایران.
۲. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، مرکز لردگان، ایران.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

منابع انسانی از اساسیترین منابع استراتژیک هر سازمانی محسوب می‌شود. نظام آموزش‌وپرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده است که هر یک از این عناصر در پیشبرد اهداف سازمان موثر است. معلم، به‌عنوان یکی از این عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و کیفیت زندگی‌کاری معلمان می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش‌وپرورش تأثیر بسزایی داشته باشد (عادل و همکاران، ۱۳۹۹). کیفیت زندگی کاری اخیراً، مورد توجه و اهمیت بسیاری از مدیرانی که در صدد ارتقای کیفیت منابع انسانی خود هستند قرار گرفته است. هیچ تعریف رسمی از کیفیت زندگی کاری وجود ندارد، اما روانشناسان صنعتی و متخصصین مدیریت آن را به‌عنوان سازه‌ای در نظر گرفته‌اند که به بهزیستی کارکنان مربوط می‌شود و تمرکز آن فراتر از رضایت شغلی است (پناهی و فاتحی زاده، ۱۳۹۴). کیفیت زندگی کاری مسئله‌ای پیچیده و مرکب از متغیرهای محیط کار است و برآیند کلی ارزیابی شخص از شغلش است. طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جست‌وجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنان بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (عرب‌نگارو همکاران، ۱۳۹۴). بیشتر تعاریف ارائه شده از کیفیت زندگی کاری بر ارتقاء سلامتی، بهزیستی، امنیت شغلی، رضایت شغلی، افزایش شایستگی و تعادل بین زندگی شغلی و غیر شغلی تأکید دارد و هم‌چنین درک مناسبی از مفهوم تعامل میان افراد و محیط کاری آنان را ارائه می‌دهند کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار به دست می‌آید. کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری و وفاداری کارکنان ارتباط دارد. از همین رو است که این سازه برای شرکت‌ها بسیار بااهمیت است. علاوه بر این، کیفیت زندگی کاری سهم زیادی در رضایت از سایر ابعاد زندگی نظیر خانواده، تفریح و سلامت دارد (پناهی و فاتحی زاده، ۱۳۹۴).

در سال‌های اخیر نقش سرمایه روانشناختی که توصیف کننده روابط میان فردی و شبکه‌های سازمانی و نیز سرمایه‌های انسانی که دانش، توانایی و تجارب کارکنان را مورد توجه قرار می‌دهد، در حوزه سازمانی اهمیت زیادی پیدا کرده است. ظرفیتهای روانشناختی به موضوع تعادل زندگی و کار پرداخته می‌شود. با توجه به پیشینه تحقیقات تعادل کار و زندگی، خلاء بررسی‌های لازم درباره تأثیر سرمایه روانشناختی کارکنان بر حفظ تعادل کار و زندگی آنان مشاهده گردید سازمانهایی که به طور فعالی استراتژی‌های کار-زندگی را توسعه می‌دهند از فرایند کارمندیابی و حفظ کارکنان پیشرفته تری برخوردارند، کارکنان از فشار روانی کمتری رنج می‌برند و از مرخصی استعلاجی کمتری استفاده می‌کنند همچنین از نظر اقتصادی به خاطر ثبات بازار شغلی و ارائه فرصت‌های شغلی بیشتر به افراد از تعادل کار زندگی بهره مند می‌شوند (مشکاتی و جولایی، ۱۳۹۵). سرمایه روانشناختی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرای است که با ویژگیهای زیر مشخص می‌شود: داشتن اعتماد در انجام دادن تلاش‌های لازم برای موفقیت در وظایف چالش برانگیز (خودکارآمدی)، ایجاد یک اسناد مثبت درباره موفقیت در حال و آینده (خوش بینی)، ثابت قدم بودن در مسیر اهداف و در صورت لزوم تغییر مسیرها برای نیل به اهداف و دستیابی به موفقیت (امید) تلاش بیشتر در دستیابی به موفقیت به هنگام احاطه شدن

توسط مشکلات و سختیها و یا حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها و مسئولیت بیشتر (تاب‌آوری) (عمادی و همکاران، ۱۳۹۳).

با توجه به این که سازمان آموزش و پرورش از مهم‌ترین نهادهای آموزشی و خدماتی یک کشور بشمار می‌رود که جایگاهی مهم در بهسازی و شکوفایی جامعه دارند، افزایش توجه به نقش سرمایه روانشناختی از راه‌های گوناگون می‌تواند موجب افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان گردد. با توجه به اهمیت این موضوع لزوم بررسی رابطه بین سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری در بین معلمان مقطع ابتدایی ضروری است. توجه به این مسأله در سطح نهادهای آموزشی از اولویت بیشتری برخوردار است چرا که نهادهای آموزشی وظیفه آماده‌سازی نسل آینده را برعهده دارند بنابراین توجه به کیفیت زندگی و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش مسأله مهمی برای مدیران آموزش و پرورش لردگان می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش کاربردی و از نوع همبستگی بوده که جامعه آماری معلمان مدارس ابتدایی شهر لردگان بودند و روش نمونه‌گیری نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. برای تعیین نمونه آماری از جدول مورگان استفاده شد که تعداد نمونه آماری ۱۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس دست آمد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه لوتانز (۲۰۰۷) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) استفاده شد که پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب برابر ۰/۷۸ و ۰/۸۰ تأیید شد و روایی پرسشنامه‌ها توسط چند تن از متخصصین تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها

فرضیه اول: خودکارآمدی بر کیفیت زندگی تأثیر معناداری دارد.

جدول شماره (۱): آزمون همبستگی فرضیه اول

کیفیت	خودکارآمدی		
۰/۳۶۴	۱	ضریب همبستگی	خودکارآمدی
۰/۰۰۱	-	سطح معناداری	
۱۰۰	۱۰۰	N	

مطابق جدول ۱ خروجی نرم‌افزار SPSS مشخص می‌شود که ضریب همبستگی بین خودکارآمدی و کیفیت زندگی برابر ۰/۳۶۴ می‌باشد؛ و معنی‌دار بودن آن توسط عدد مقابل (sig) به عنوان سطح معنی‌داری نشان داده شده است. در جدول فوق

سطح معنی داری معادل $0/001$ بدست آمده است؛ و از $0/05$ کوچکتر می باشد. بدین معنی که در سطح معنی داری $0/05$ فرضیه H_0 رد شده و فرضیه H_1 رد قبول واقع می شود، بدین معنی که همبستگی معنی داری بین خودکارآمدی و کیفیت زندگی وجود دارد.

فرضیه دوم: امیدواری بر کیفیت زندگی تاثیر معناداری دارد.

جدول شماره (۲): آزمون همبستگی فرضیه دوم

کیفیت زندگی	امیدواری		
0/351	1	ضریب همبستگی پیرسون	امیدواری
0/001	-	Sig	
100	100	N	

مطابق جدول ۲ خروجی نرم افزار SPSS مشخص می شود که ضریب همبستگی بین امیدواری و کیفیت زندگی برابر $0/351$ می باشد؛ و معنی دار بودن آن توسط عدد مقابل (Sig) به عنوان سطح معنی داری نشان داده شده است. در جدول فوق سطح معنی داری معادل $0/001$ بدست آمده است؛ و از $0/05$ کوچکتر می باشد. بدین معنی که در سطح معنی داری $0/05$ فرضیه H_0 رد شده و فرضیه H_1 رد قبول واقع می شود، بدین معنی که همبستگی معنی داری بین امیدواری و کیفیت زندگی وجود دارد.

فرضیه سوم: خوشبینی بر کیفیت زندگی تاثیر معناداری دارد.

جدول شماره (۳): آزمون همبستگی فرضیه سوم

کیفیت زندگی	خوشبینی		
0/312	1	ضریب همبستگی پیرسون	خوشبینی
0/001	-	Sig	
100	100	N	

مطابق جدول ۳ خروجی نرم افزار SPSS مشخص می شود که ضریب همبستگی بین خوشبینی و کیفیت زندگی برابر ۰/۳۱۲ می باشد؛ و معنی دار بودن آن توسط عدد مقابل (sig) به عنوان سطح معنی داری نشان داده شده است. در جدول فوق سطح معنی داری معادل ۰/۰۰۱ بدست آمده است؛ و از ۰/۰۵ کوچکتر می باشد. بدین معنی که در سطح معنی داری ۰/۰۵ فرضیه H_0 رد شده و فرضیه H_1 رد قبول واقع می شود، بدین معنی که همبستگی معنی داری بین خوشبینی و کیفیت زندگی وجود دارد.

فرضیه دوم: تاب آوری بر کیفیت زندگی تأثیر معناداری دارد.

جدول شماره (۴): آزمون همبستگی فرضیه چهارم

کیفیت زندگی	تاب آوری		
۰/۳۶۲	۱	ضریب همبستگی پیرسون	تاب آوری
۰/۰۰۱	-	Sig	
۱۰۰	۱۰۰	N	

مطابق جدول ۴ خروجی نرم افزار SPSS مشخص می شود که ضریب همبستگی بین تاب آوری و کیفیت زندگی برابر ۰/۳۶۲ می باشد؛ و معنی دار بودن آن توسط عدد مقابل (sig) به عنوان سطح معنی داری نشان داده شده است. در جدول فوق سطح معنی داری معادل ۰/۰۰۱ بدست آمده است؛ و از ۰/۰۵ کوچکتر می باشد. بدین معنی که در سطح معنی داری ۰/۰۵ فرضیه H_0 رد شده و فرضیه H_1 رد قبول واقع می شود، بدین معنی که همبستگی معنی داری بین تاب آوری و کیفیت زندگی وجود دارد.

نتایج

هدف پژوهش بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر کیفیت زندگی معلمان شهرستان لردگان بود. برای تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد ابعاد سرمایه روانشناختی بر کیفیت زندگی معلمان شهرستان لردگان اثرگذار است. افراد با سرمایه گذاری در زمینه های مختلف در پی افزایش منابع شخصی خود هستند. هر قدر فرد دارای منابع بیشتری باشد، سرمایه گذاری او در دیگر جنبه ها افزایش می یابد. خود کارآمدی، امید واری، خوش بینی و تاب آوری منابع باارزش فری محسوب می شوند. از این رو، هر چه فرد سرمایه روان شناختی بیشتری داشته باشند، از این منابع در کار بیشتر بهره می گیرد. همین امر سبب می شود کار و چالش های شغلی را با موفقیت بیشتری پشت سر بگذارد.

این موفقیت ها خود باعث افزایش منابع ثانویه و کیفیت زندگی کاری فرد می شود. با توجه به جایگاه والای تعلیم و تربیت در جامعه و نیاز به وجود معلمان توانا و با انگیزه در امر آموزش و پرورش دانش آموزان، جا دارد مسئولین آموزش و پرورش کشور در تمام سطوح از کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس مطلع گردیده و متناسب با آن، برنامه ریزی های لازم را جهت اصلاح نواقص و تقویت موارد مثبت صورت داده تا با افزایش کیفیت زندگی شغلی آنها که به شکل مستقیم بر عملکرد شغلی آنان تأثیر گذار است، مقدمات افزایش کیفیت زندگی دانش آموزان را فراهم آورند. نتایج پژوهش با تحقیقات عادل و همکاران (۱۳۹۹) و گودرزی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد

پیشنهادات

پیشنهاد می شود: با توجه به اینکه افزایش خودکارآمدی در سطح سازمانها باعث افزایش بهبود کارها و کیفیت زندگی کارکنان می گردد. اگر مدیران بتوانند معلمان خودکارآمد را شناسایی کنند و از آنها تقدیر به عمل آورند، با توجه به خاصیت سرایت عاطفی باعث افزایش شور و شوق کاری در آنها خواهد شد.

پیشنهاد می شود دوره های آموزشی با کیفیتی برگزار شود تا سطح خودکارآمدی معلمان افزایش یابد.

مدیران سازمان ها به شناسایی، قدردانی و توجه به موفقیت های کوچک معلمان توجه کنند این کار سبب افزایش امیدواری معلمان به شغل و سازمان می شود.

پیشنهاد می شود در صورت مواجهه با لغزش های معلمان، ضمن آگاه ساختن آنان از شرایط و تأثیر عملکرد آنان بر عملکرد سازمان، میزان امید به آینده را جهت انجام موفقیت آمیز وظایفشان افزایش دهند.

پیشنهاد می گردد مدیران با احترام گذاشتن به معلمان خود آنها را به آینده کاری و پیشرفت خود خوشبین نمایند.

پیشنهاد می گردد مدیران، معلمان خود را متوجه توانمندی های آنها به عنوان سرمایه انسانی، در سازمان ساخته و نشان دهند که این سرمایه در کنار سرمایه اجتماعی و اقتصادی، در شرایط بحران می تواند تاب آوری کارکنان را افزایش دهد.

منابع

۱. پناهی، ا، السادات فاتحی زاده م. ۱۳۹۴. بررسی رابطه بین مؤلفه های سرمایه روان شناختی و کیفیت زندگی زناشویی در بین زوجین شهر اصفهان، فصلنامه زن و جامعه، دوره ۶، شماره ۲۳، پاییز ۱۳۹۴، صفحه ۴۱-۵۸
۲. عرب نگار، رضائی باد افشانی ف، رحیمی م. ۱۳۹۴. نقش میانجی گری کیفیت زندگی کاری بین سرمایه روان شناختی و رضایت از زندگی. آموزش بهداشت و ارتقای سلامت. ۱۳۹۴؛ دوره ۳ شماره ۱
۳. عمادی ف، معین ل، فکری ک. ۱۳۹۳. رابطه بین سرمایه روانشناختی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مرودشت، اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار،
۴. گودرزی، ماندانا و محمودی چالبطانی، خاتون، ۱۳۹۵، بررسی رابطه ی سرمایه های روانشناختی و کیفیت زندگی مطالعه موردی: معلمان مقطع ابتدایی شهرستان لردگان، هفتمین کنفرانس بین المللی روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران.

۵. عادل، حبیب، طاهری، فاطمه، جمالی قراخانلو، یاور، ستارپور ایرانی، فریبا، (۱۳۹۹). نقش پیش‌بینی‌کنندگی انگیزش-پیشرفت، سرمایه روانشناختی و فعالیت بدنی در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی استان مرکزی در سال ۱۳۹۷. فصلنامه علمی - پژوهشی طب توانبخشی ۳۶-۲۵، (۱)، ۹.



Investigating the effect of psychological capital on the quality of life of teachers in Lordegan city

Mohammad Mohammadi¹
Sefieh Dashti Chahgahi²

Date of Receipt: 2021/01/16 Date of Issue: 2021/01/31

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of psychological capital on the quality of life of teachers in Lordegan. This research was applied and correlational that the statistical population was primary school teachers in Lordegan and the sampling method was simple random sampling. Morgan table was used to determine the statistical sample. The number of statistical samples of 100 people was obtained by available sampling method. Lutans (2007) and Walton (1973) quality of work life questionnaires were used to collect data. The reliability of the questionnaires was confirmed to be 0.78 and 0.80, respectively, and the validity of the questionnaires was confirmed by several experts. Pearson correlation test was used to analyze the data. The results showed that the dimensions of psychological capital affect the quality of life of teachers in Lordegan.

Keywords

psychological capital, quality of life, teachers of Lordegan city

1. Visiting Professor, Islamic Azad University, Shahrekord Branch.
2. Master of Educational Management, Islamic Azad University, Shahrekord Branch, Lordegan Center.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی