



رابطه بین سرمایه روان شناختی و مهارت های ارتباطی بین فردی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان قائم شهر در دوران همه گیری ایپدمی کوید-۱۹

مارال عباس زاده^۱

یاسمن عباس زاده^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سرمایه روان شناختی و مهارت های ارتباطی بین فردی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان قائم شهر در دوران همه گیری ایپدمی کوید-۱۹، انجام شد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری، شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان قائم شهر در سال ۱۳۹۹ بود که ۲۷۸ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر حسب جنسیت به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار جمع آوری داده ها، پرسشنامه سرمایه روان شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، پرسشنامه مهارت های ارتباطی بین فردی ماتسون (۱۹۸۳) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیونی) از طریق نرم افزار SPSS23 در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$) استفاده شد. یافته ها نشان داد که رابطه مثبت معناداری بین سرمایه روان شناختی و مهارت های ارتباطی بین فردی با عملکرد شغلی معلمان وجود دارد، به طوری که این متغیرها ۵۴ درصد از عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی در دوران همه گیری ایپدمی کوید-۱۹ را تبیین (پیش بینی) می کنند. یعنی، سهم هر یک از متغیرهای سرمایه روان شناختی و مهارت های ارتباطی بین فردی در پیش بینی عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان قائم شهر در دوران همه گیری ایپدمی کوید-۱۹ متفاوت است. در این میان، متغیر مهارت های ارتباطی بین فردی بیشترین سهم را در پیش بینی عملکرد شغلی معلمان دارد و بعد از آن سرمایه روان شناختی قرار دارد.

واژگان کلیدی: عملکرد شغلی، سرمایه روان شناختی، مهارت های ارتباطی بین فردی.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران، نویسنده

مستول: maralabbaszadeh@gmail.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران،

مقدمه

در رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان، استفاده موثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است. در راستای این رسالت، استفاده بهینه از نیروی انسانی (عملکرد نیروی انسانی) از اهمیت خاصی برخوردار است، چرا که انسان برخلاف سایر منابع سازمانی، دارای عقل و اختیار است و مدیر نمی‌تواند به سادگی از آن استفاده نماید. مهم‌تر این که نیروی انسانی نه تنها یک منبع سازمانی است، بلکه تنها عامل بکارگیری سایر عوامل نیز می‌باشد. حال اگر این انسان با انگیزه، توانمند و بهره‌مند باشد می‌تواند سایر منابع را به نحو احسن و مطلوب بکار گیرد و انواع بهره‌وری را محقق سازد و در نتیجه عملکرد سازمان را بهبود بخشد، در غیراین صورت، رکود و عقب‌ماندگی ارمان نیروی انسانی منفعل و بی‌انگیزه می‌باشد (گریفین و مورهد^۱؛ ترجمه الوانی و معمارزاده، ۱۳۹۵). با این وصف، عملکرد شغلی یکی از مهم‌ترین متغیرهای ملاک در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بوده و اهمیت آن هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها، کاملاً روشن است. به عبارتی، تمام فعالیت‌های عمده در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی متمرکز است (بورمن^۲، ۲۰۰۴). بی‌تردید، عملکرد شغلی در حوزه مدیریت، عامل مهمی در توسعه و پیشبرد اهداف سازمانی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه‌گیری می‌نماید. بنابراین، سازمان‌ها همواره در تلاش برای شناسایی، توسعه و نگهداری سرمایه‌های انسانی خویش می‌باشند (هو^۳، ۲۰۰۹). بنابراین، عملکرد شغلی عبارت است از سنجش و ارزیابی میزان تلاش و موفقیت کارکنان در انجام وظایف شغلی و تکالیف مورد نظر براساس شاخص‌های عملکردی (رجایی پور و ابراهیمی، ۱۳۸۶). از سویی، عوامل موثر بر بهره‌وری (عملکرد) سازمان‌ها، به چهار دسته تکنولوژی محور، مواد محور، کارکنان محور و وظیفه محور، تقسیم شده است. متناسب با این عوامل، فنون ارتقاء بهره‌وری در سه دسته عوامل سخت‌افزاری، نرم‌افزاری و انسان‌افزاری، تقسیم می‌شود. از بین این سه عامل، عامل انسانی و نیروی کار به عنوان مهم‌ترین و موثرترین عامل تولید و بهره‌وری به شمار می‌آید. انسان افزار به توانایی و انگیزه انجام دادن کار و کلیه عوامل مرتبط با این دو عامل مثل آموزش، علاقه، روحیه، بینش و نگرش انسان‌ها نسبت به کار خود اشاره دارد و در برگیرنده موضوعات مرتبط با توانایی‌ها و رفتار انسان نظیر مهارت، علاقه و لذت از کار است. عوامل انسان افزار را می‌توان معادل توانمندسازی یعنی بکارگیری دانش و افزایش انگیزش کارکنان از سوی مدیریت دانست که در نهایت سازمان می‌تواند به راحتی به اهداف خود برسد (احدی و همکاران، ۱۳۹۳).

در محیط کسب و کار پیچیده امروزی و در شرایط عدم قطعیت و بحران‌های مداومی که حیات سازمان‌ها را تهدید می‌کنند، اتخاذ رویکرد مثبت‌گرایی دیگر نه یک انتخاب، بلکه یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر برای بقاء و حتی رشد و بالندگی سازمان، محسوب می‌شود. از این رو، رویکردها و نظریه‌های مختلفی که در خصوص روان‌شناسی مثبت‌گرا در کار، مطرح شده، یک انقلاب در عرصه مدیریت و رهبری سازمان ایجاد کرده است (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲). از سویی، امروزه، دامنه نوآوری، نیازها و انتظارات متنوع مشتریان بسیار گسترده‌تر و سبب شده است که طول عمر محصولات و خدمات، کوتاه‌تر شوند. در نتیجه، سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با تکیه بر پارادایم‌های سنتی خود مبنی بر واکنش منفعلانه به شرایط، دوام آورده و حیات خود را تضمین نمایند. نکته اساسی در پارادایم جدید، مثبت‌گرایی مدیریت در خلق مزیت رقابتی این است که این پارادایم بر روی عملکرد فوق‌العاده بر حسب انگیزش درونی تاکید داشته و رویکردی توسعه‌مدار دارد، در حالی که در پارادایم سنتی بر حفظ استانداردهای کاری بر حسب انگیزش

1. Griffin & Moorhead
2. Borman
3. Hou

بیرونی تاکید داشته و رویکردی مبتنی بر بهسازی و حل مسئله دارد (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۳). در واقع، بررسی ادبیات سازمانی نشان می‌دهد که ارتقاء بهره‌وری و عملکرد نیروی انسانی سازمان‌ها، متأثر از عوامل و متغیرهای متعددی می‌باشد که یکی از این عوامل بر گرفته از رویکرد روان‌شناسی مثبت‌نگر است. کارکنانی که نسبت به هم‌تایان خود مثبت‌تر هستند، به شکل بهتری می‌توانند بر چالش‌های نوظهور محیط کار خود غلبه کنند. بر این اساس، سرمایه روان‌شناختی، افراد را به چالش می‌کشد تا در جستجوی این سؤال برآیند که چه کسی هستند و در نتیجه به خودآگاهی بهتر که لازمه دستیابی به هدف‌ها و موفقیت است، دست یابند (مجبی نورالدین‌وند و همکاران، ۱۳۹۳). بنابراین، یکی از رویه‌های مثبت‌گرا در محیط کسب و کار، یعنی، سرمایه روان‌شناختی، توجه بسیاری از نظریه پردازان، پژوهشگران، مدیران و رهبران منابع انسانی را به خود جلب کرده است (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲). طرفداران سرمایه روان‌شناختی استدلال می‌کنند که توسعه آن در تمام سطوح سازمان، پتانسیل بالایی به عنوان یک استراتژی مهم مدیریت منابع انسانی برای کمک به سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی موجود و آتی ایجاد می‌کند (آتش‌پور و رحیمی نژاد، ۱۳۹۳). از این رو، سرمایه روان‌شناختی به عنوان ایده اصلی و موضوع اصلی رفتار سازمانی مثبت‌گرا تأثیر مثبت بر عملکرد کارکنان دارد (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۳). سرمایه روان‌شناختی در واقع به مفهوم چه کسی هستید (خود واقعی) و چه کسی می‌خواهید بشوید (خود ممکن)، بر یک مبنای توسعه‌ای و رشد یابنده باز می‌گردد. چنین ویژگی سبب می‌شود که افراد از انگیزه و انرژی زیادی جهت دست یابی به اهداف شخصی و سازمانی خود برخوردار باشند. از این رو، عملکرد بهتری دارند و رفتار و نگرش شغلی مطلوب تری از خود بروز می‌دهند که این جریان می‌تواند یک مزیت رقابتی قابل توجه برای سازمان‌های معاصر در شرایط رقابت و عدم قطعیت شدید باشد (آتش‌پور و رحیمی نژاد، ۱۳۹۳). بنابراین، سرمایه روان‌شناختی یک حالت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی است که با مشخصه‌های نظیر متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای کسب موفقیت در کارها و وظایف چالش بر انگیز (اعتماد به نفس / خودکارآمدی)؛ داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)؛ پایداری در راه رسیدن به هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری) و پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (انعطاف پذیری) شناخته می‌شود (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). بر این اساس، سرمایه روان‌شناختی از قابلیت بالقوه و قابل ملاحظه‌ای در پیش‌بینی بسیاری از نتایج مثبت و منفی سازمانی برخوردار است و به عنوان یک رویکرد نوین در عرصه مدیریت منابع انسانی و توسعه منابع انسانی می‌تواند مورد استفاده موثر سازمان‌ها قرار گیرد (خلیلی باهر، ۱۳۹۳).

علاوه بر سرمایه روان‌شناختی، مهارت‌های ارتباطی بین فردی متغیر دیگری است که می‌تواند بر عملکرد کارکنان موثر واقع گردد. طبق این نکته، کارکنان در نتیجه طرز برخوردی که از تعامل با مدیران و همکاران به دست می‌آورند، متعهد به ارائه عملکرد مطلوب می‌باشند (لاو و همکاران، ۲۰۱۰). مهارت روابط بین فردی، فرآیندی است که به وسیله آن، افراد، آگاهی‌ها و احساسات خود را از راه پیام‌های کلامی و غیر کلامی با دیگران در میان می‌گذارند. این توانایی موجب تقویت رابطه گرم و صمیمی با دیگران به ویژه کارکنان سازمان‌ها، تقویت روحیه مشارکت، اعتماد واقع بینانه و همکاری با دیگران می‌شود (درویشی، ۱۳۹۱). به دلیل پیچیدگی ارتباطات در محیط‌های کاری، بروز تعارض و اختلاف‌ها اجتناب ناپذیر است که اگر به طور صحیح و علمی، مدیریت و حل و فصل نشوند، می‌توانند زمینه‌ساز ظهور مشکلات و حتی خشونت‌ها و ظلم‌هایی شوند. مشکلات در تعبیر و تفسیر گفتار، مبادله اطلاعات نارسا و یا وجود اختلال در کانال ارتباطی، به صورت سد یا مانعی بر سر راه ارتباطات قرار می‌گیرند. هم‌چنین، هنگامی که مقررات، روش‌ها، رفتار افراد و گروه‌ها از شفافیت لازم برخوردار نباشد، احتمال ایجاد تعارض و به تبع آن هرج و مرج در سازمان، کاهش عملکرد یا از دست دادن نیروهای کارآمد، می‌گردد. در صورتی که ارتباطات سالم و اثربخش، تنش‌های موجود در مسیر انجام وظایف سازمانی افراد را کاهش داده یا به طور کامل از بین می‌برد. از همین رو، برخورداری و به کارگیری مهارت‌های

1. Luthans et al.

2. Law et al.

ارتباطی بین فردی برای درک دقیق دلیل ایجاد تعارض‌ها و احساسات منفی مرتبط با آن، برای طرفین تعارض امری ضروری است (شادپور و همکاران، ۱۳۸۹). باید توجه داشت که توانایی برقراری ارتباط صحیح، یکی از مهارت‌های اساسی زندگی اجتماعی می‌باشد و افراد باید مهارت ارتباط برقرارکردن با هر شخص را در محیط‌های کاری و یا غیر اداری، دارا باشند. بر این اساس، با این که همه انسان‌ها در محیط کارشان از فرصت‌های یکسانی برخوردارند، اما تنها کسانی مسیر ترقی را به سرعت طی خواهند کرد که به مهارت‌های ارتباطی مجهز باشند (محمدی چمناری و همکاران، ۱۳۹۴). در حقیقت، ارتباطات سازمانی، شکلی از ارتباطات میان فردی است که از طریق آن، فعالیت‌های فردی و گروهی و مراوده‌ها برای افزایش اثربخشی هماهنگ می‌شود. امروزه موضوعاتی هم چون ارتباطات سازمانی از جایگاه ویژه‌ای در سازمان‌ها برخوردار است. به طوری که برقراری ارتباطات مؤثر در یک سازمان موجب بالا رفتن تر از بهره‌وری، رضایتمندی کارکنان و بالا رفتن انگیزه کار مفید می‌شود. در عین حال، ارتباطات ضعیف و نارسا، عامل اساسی ایجاد تعارض در سازمان‌ها است (شادپور و همکاران، ۱۳۸۹).

طبق نتایج پژوهش باوئر و همکاران^۱ (۲۰۰۰) وجود ارتباط مثبت بین فرآیندهای ارتباطی و عملکرد تا حدی ناشی از منافع محسوس و نامحسوسی است که کارکنان می‌توانند از کیفیت بالای فرآیندهای ارتباطی به دست آورند. منافع کیفیت بالای فرآیندهای ارتباطی برای کارکنان این است که آن‌ها را در معرض ارتباطات اجتماعی با ارزش قرار داده، در برابر بی‌عدالتی از آنان محافظت نموده، آن‌ها را به قبول وظایف چالش برانگیز تشویق یا روابط نزدیک دوستانه و موثر با آن‌ها برقرار می‌سازد. رهبران از طریق روابط تبادلی، کیفیت بالا یا پایین شرایط مثبت یا تا حدی مثبت (چه به صورت فیزیکی یا روان‌شناختی) برای عملکرد کارکنان فراهم می‌سازند که در نتیجه منجر به عملکرد فردی سطح بالا یا پایین خواهد شد (وانگ و همکاران^۲، ۲۰۱۴). در پژوهش برزعلی و بهرام زاده (۱۳۹۳) تاکید شد که بین مهارت‌های ارتباطی و بهبود عملکرد شغلی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. پژوهش نامور و بهشتی (۱۳۹۳) نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی و مولفه‌های آن (خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری) با عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. اسکوهی و همکاران (۱۳۹۳) نیز نشان دادند که درک و شناخت بهتر از مهارت‌های ارتباطات انسانی، موجب ارتقای سازمانی می‌شود. یعنی، بین مهارت‌های ارتباطی (مهارت گوش دادن مؤثر، مهارت نوشتاری، مهارت ارتباط شفاهی و مهارت کار با همکاران)، با عملکرد آموزشی - پژوهشی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های بیتمیس و ارگنلی^۳ (۲۰۱۳) نیز نشان داد که سرمایه روان‌شناختی بر رابطه بین عملکرد فردی و رضایت شغلی کارکنان تاثیر دارد و به عنوان واسطه رابطه بین عملکرد فردی و رضایت شغلی محسوب می‌شود.

علاوه بر موارد مطرح شده، تردیدی وجود ندارد که کل سیستم آموزشی از سطح ابتدایی تا سطوح آموزش عالی در طول دوره قرنطینه ناشی از بیماری کرونا و ویروس (COVID-19) نه تنها در ایران بلکه در سراسر جهان مختل شده است. با همه‌گیری و عالم‌گیری ویروس کرونا، جهان با چالشی مواجه شده است که بسیاری، از جمله دبیر کل سازمان ملل متحد، آن را بسیار بزرگ‌تر و تأثیرگذارتر از جنگ جهانی دوم ارزیابی می‌کنند. این بیماری امروزه در حوزه‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی-فرهنگی تأثیر زیادی گذاشته است و پیش‌بینی می‌شود در جهان، موج پنجمی را با نام دوران پساکرونایی ایجاد نماید که روند و مناسبات بین-المللی، ملی و محلی را تغییر خواهد داد. همان‌گونه که امروزه در سرتاسر جهان، روش‌های یادگیری و آموزش آنلاین است که برای فرآیند یادگیری و آموزش آنلاین حاکم شده است. بنابراین، لازم است به تاثیر این ویروس بر عملکرد شغلی معلمان به خصوص معلمان دوره ابتدایی که وظیفه و مسئولیت بیشتری در ارتباط با دانش‌آموزان نواندیش دارند، پرداخته شود. از آن‌جا که

1. Bauer et al.
2. Wang et al.
3. Bmmpp& Ergeneli

ضعف در برقراری مهارت‌های ارتباطی و نقص در میزان خوش‌بینی، امیدواری، خودکارآمدی و تاب آوری به عنوان مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی به ایجاد ناکارآمدی کارکنان می‌انجامد که در هر مجموعه کاری به خصوص سازمان‌هایی مانند آموزش و پرورش به طور خاص و ویژه، معلمان شاغل در مدارس ابتدایی که وظیفه خطیری در پرورش آینده سازان ایران اسلامی در دوران همه‌گیری ویروس کرونا بر عهده دارند، این پژوهش در صدد است به این مساله بپردازد که آیا بین سرمایه روان‌شناختی و مهارت‌های ارتباطی بین فردی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان قائم‌شهر در دوران همه‌گیری اپیدمی کوید-۱۹ رابطه وجود دارد؟

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری، شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان قائم‌شهر در سال ۱۳۹۹ است که تعداد ۲۷۸ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت به عنوان نمونه انتخاب شده است. ابزار جمع آوری داده‌ها عبارت است از:

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی: جهت اندازه‌گیری سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه استاندارد سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه از تعداد ۲۴ گویه تشکیل شده است که چهار مولفه خودکارآمدی (گویه‌های ۱-۶)، خوش‌بینی (گویه‌های ۷-۱۲)، امیدواری (گویه‌های ۱۳-۱۸) و تاب آوری (گویه‌های ۱۹-۲۴)، را اندازه‌گیری می‌کند. مقیاس اندازه‌گیری این پرسشنامه فاصله‌ای بر مبنای طیف نگرش سنج لیکرت است. بر این اساس، دامنه تغییرات هر گویه به صورت ۱-۷ می‌باشد، به طوری که پاسخگو برای انتخاب هر یک از گزینه کاملاً مخالفم: ۱ امتیاز، مخالفم: ۲ امتیاز، تا حدودی مخالفم: ۳ امتیاز، نظری ندارم: ۴ امتیاز، تا حدودی موافقم: ۵ امتیاز، موافقم: ۶ امتیاز و کاملاً موافقم: ۷ امتیاز، کسب می‌نماید. در پژوهش هویدا و همکاران (۱۳۹۱) روایی محتوایی توسط ۵ نفر از متخصصان روان‌شناسی صنعتی سازمانی و مدیریتی تأیید شد و پایایی نیز با استفاده از روش همسانی درونی و ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۷ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مطلوب این پرسشنامه است.

پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی بین فردی: جهت اندازه‌گیری مهارت‌های ارتباطی بین فردی از پرسشنامه استاندارد مهارت‌های ارتباطی بین فردی ماتسون (۱۹۸۳)، استفاده شد. این پرسشنامه از تعداد ۱۹ گویه تشکیل شده است. مقیاس اندازه‌گیری این پرسشنامه فاصله‌ای بر مبنای طیف نگرش سنج لیکرت است. بر این اساس، دامنه تغییرات هر گویه به صورت ۱-۵ می‌باشد، به طوری که پاسخگو برای انتخاب گزینه بسیار پایین، ۱ امتیاز، پایین، ۲ امتیاز؛ رضایت بخش، ۳ امتیاز؛ خوب، ۴ امتیاز و بسیار خوب، ۵ امتیاز کسب می‌نماید. پژوهش منجمی زاده (۱۳۹۱) نشان داد که این پرسشنامه از روایی هم‌زمان برخوردار است به طوری که یک همبستگی قوی بین آن با پرسشنامه توانایی برقراری ارتباط موثر به دست آمد ($r = 0/69$) و در نتیجه روایی هم‌زمان آن مورد تأیید قرار گرفت. هم‌چنین، با استفاده از روش همسانی درونی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ پایایی این پرسشنامه برابر ۰/۷۳ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مطلوب این پرسشنامه است.

پرسشنامه عملکرد شغلی: جهت اندازه‌گیری عملکرد شغلی از پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی کارکنان پاترسون (۱۹۹۲)، استفاده شد. این پرسشنامه از تعداد ۱۵ گویه تشکیل شده است. مقیاس اندازه‌گیری این پرسشنامه فاصله‌ای بر مبنای طیف نگرش سنج لیکرت است. بر این اساس، دامنه تغییرات هر گویه به صورت ۱-۵ می‌باشد، به طوری که پاسخگو برای انتخاب گزینه به ندرت، ۱ امتیاز، اغلب اوقات، ۲ امتیاز؛ گاهی اوقات، ۳ امتیاز؛ اکثر اوقات ۴ امتیاز و همیشه، ۵ امتیاز کسب می‌نماید. سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵)، به نقل از ارشدی، (۱۳۸۶) نشان دادند که این پرسشنامه همبستگی بالایی با پرسشنامه خود ارزشیابی عملکرد دارد، در نتیجه روایی هم‌زمان آن مورد تأیید قرار گرفت. هم‌چنین، با استفاده از روش همسانی درونی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، پایایی این پرسشنامه برابر ۰/۸۵ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مطلوب این پرسشنامه است.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیونی در سطح معناداری $\alpha=0/05$ و از طریق نرم افزار آمار برای علوم اجتماعی (اس پی اس اس^۱ ورژن ۲۳) استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای مورد بررسی را نشان می‌دهد.

جدول ۱: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای مورد بررسی

متغیرها	کمینه	بیشینه	میانگین نظری	میانگین نمونه	انحراف استاندارد
سرمایه روان‌شناختی	۲/۱۸	۶/۸۷	۴	۴/۴۳	۱/۲۴
مهارت‌های ارتباط بین فردی	۲/۲۱	۴/۹۴	۳	۳/۶۰	۰/۸۱
عملکرد شغلی	۱/۸۴	۴/۹۷	۳	۳/۵۸	۰/۸۵

جدول ۱، نشان می‌دهد میانگین متغیرهای مورد بررسی یعنی سرمایه روان‌شناختی، مهارت‌های ارتباط بین فردی و عملکرد شغلی به ترتیب برابر ۴/۴۳، ۳/۶۰ و ۳/۵۸ است که بیشتر از متوسط (میانگین نظری یا نقطه برش در پرسشنامه‌های مربوطه) است. جدول ۲، بررسی همبستگی بین سرمایه روان‌شناختی و مهارت‌های ارتباط بین فردی با عملکرد شغلی معلمان را نشان می‌دهد.

جدول ۲: همبستگی بین سرمایه روان‌شناختی و مهارت‌های ارتباط بین فردی با عملکرد شغلی معلمان

متغیرها	پیش‌بین	ملاک	تعداد	شاخص‌های آماری	سطح معناداری
سرمایه روان‌شناختی			۲۷۸	۰/۶۵	۰/۰۰۰
مهارت‌های ارتباط بین فردی		عملکرد شغلی	۲۷۸	۰/۶۸	۰/۰۰۰

جدول ۲، نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چرا که مقدار سطح معنی‌داری ($Sig.$) از مقدار پیش‌بینی شده خطا (α) کوچک‌تر است. بنابراین، چون مقادیر همبستگی محاسبه شده اعدادی مثبت می‌باشد، در نتیجه، می‌توان ادعا نمود رابطه مثبت معناداری بین سرمایه روان‌شناختی و مهارت‌های ارتباط بین فردی با عملکرد شغلی معلمان وجود دارد.

جداول ۳ و ۴، به ترتیب، نتایج تحلیل واریانس رگرسیونی و ضرائب همبستگی چندگانه و ضرایب متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیونی را نشان می‌دهند.

فرضیه اصلی: سهم هر یک از متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و مهارت‌های ارتباط بین فردی در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان قائم‌شهر در دوران همه‌گیری اپیدمی کوید-۱۹ متفاوت است.

جدول ۳: تحلیل واریانس رگرسیونی و ضرایب همبستگی چندگانه

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری	r	r ²	r ² تعدیل شده
رگرسیون	۱۰۹/۳۱	۲	۵۴/۶۶					
باقی مانده	۹۳/۱۰	۲۷۵	۰/۳۴	۱۶۱/۴۵	۰/۰۰۰	۰/۷۳۵	۰/۵۴۰	۰/۵۳۷
مجموع	۲۰۲/۴۱	۲۷۷	-					

جدول ۳، نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چرا که مقدار سطح معنی‌داری (Sig.) از مقدار پیش‌بینی شده خطا (α) کوچک‌تر است. بنابراین، عملکرد شغلی معلمان توسط متغیرهای مهارت‌های ارتباط بین فردی و سرمایه روان‌شناختی قابل پیش‌بینی است. به طوری که این متغیرها ۵۴ درصد از عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی در دوران همه‌گیری اپیدمی کوید-۱۹ را تبیین (پیش‌بینی) می‌کنند، چرا که ضریب تعیین (R^2) برابر ۰/۵۴۰ محاسبه شد.

جدول ۴: ضرایب متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون

متغیرهای پیش بین	B	Beta	t	Sig.
مهارت‌های ارتباط بین فردی	۰/۴۸	۰/۴۵	۸/۳۴	۰/۰۰۰
سرمایه روان شناختی	۰/۲۵	۰/۳۶	۶/۶۵	۰/۰۰۰

جدول ۴ نشان می‌دهد متغیر مهارت‌های ارتباط بین فردی با ضریب تاثیر ۰/۴۵ و متغیر سرمایه روان‌شناختی با ضریب تاثیر ۰/۳۶ قادر می‌باشند تا سهمی از عملکرد شغلی معلمان را تبیین نمایند. در این میان، متغیر مهارت‌های ارتباط بین فردی بیشترین سهم را در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان دارد و بعد از آن سرمایه روان‌شناختی قرار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد که رابطه مثبت معناداری بین سرمایه روان‌شناختی و مهارت‌های ارتباط بین فردی با عملکرد شغلی معلمان وجود دارد. به طوری که این متغیرها ۵۴ درصد از عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی در دوران همه‌گیری اپیدمی کوید-۱۹ را تبیین (پیش‌بینی) می‌کنند. یعنی، سهم هر یک از متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و مهارت‌های ارتباط بین فردی در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان قائم‌شهر در دوران همه‌گیری اپیدمی کوید-۱۹ متفاوت است. در این میان، متغیر مهارت‌های ارتباط بین فردی بیشترین سهم را در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان دارد و بعد از آن سرمایه روان‌شناختی قرار دارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های برزعلی و بهرام‌زاده (۱۳۹۳)، نامور و بهشتی (۱۳۹۳) اسکوهی و همکاران (۱۳۹۳)، وانگ و همکاران (۲۰۱۴)، آوی و همکاران (۲۰۱۱) و باوئر و همکاران (۲۰۰۶)، همسو می‌باشد. در تبیین نتیجه به دست آمده می‌توان ادعان داشت که وجود ارتباط مثبت بین مهارت‌های ارتباط بین فردی و عملکرد تا حدی ناشی از منافع محسوس و نامحسوسی است که معلمان می‌توانند از کیفیت بالای فرآیندهای ارتباطی به دست آورند. این منافع شامل رفتارهای مدیران در فراهم ساختن اطلاعات بازخورد شغلی و یا گردآوری منابع شغلی مربوطه برای آن‌ها باشد. منافع دیگر کیفیت بالای مهارت‌های ارتباط بین فردی برای معلمان این است که آن‌ها را در معرض ارتباطات اجتماعی با ارزش قرار داده، در برابر بی‌عدالتی از آنان محافظت نموده، آن‌ها را به قبول وظایف چالش برانگیز تشویق یا روابط نزدیک دوستانه و موثر با آن‌ها برقرار می‌سازد. از سویی، معلمانی که نسبت به

همتایان خود مثبت‌تر و دارای سرمایه روان‌شناختی بالاتری هستند، به شکل بهتری می‌توانند بر چالش‌های نوظهور محیط کار خود غلبه کنند و از این رو عملکرد بهتری دارند و رفتار و نگرش شغلی مطلوب‌تری از خود بروز می‌دهند. در واقع، سرمایه روان‌شناختی با تکیه بر مؤلفه‌های روان‌شناختی مثبت‌گرا (خودکارآمدی، خوش بینی، امیدواری و تاب آوری)، منجر به ارتقاء ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در مدرسه و کلاس می‌شود. این مؤلفه‌ها در یک فرآیند تعاملی و با رویکرد ارزشیابی به زندگی فرد معنا می‌بخشند، تلاش وی برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهند و او را برای ورود به صحنه عمل آماده، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف شغلی و سازمانی را تضمین می‌کنند، موارد ذکر شده در این ایام که کرونا سبب شده تا تعامل بین معلمان و معلمان و دانش‌آموزان به پایین‌ترین مقدار خود برسد و نیاز به همگام شدن با تغییرات و تحولات حرفه معلمی ضروری است، بسیار مهم می‌باشد. از طرفی، ماهیت اجتماعی انسان ایجاب می‌کند که با وجوه گوناگون اجتماع و مجموعه‌های درون آن ارتباط برقرار کند. با این حال، ارتباطات موثر، مستلزم آن است که افراد منظور یکدیگر را درست درک کنند و پاسخ آن‌ها به نحوی باشد که جریان تبادل اطلاعات را ترجیحاً در مسیری که مدنظر است، پیش ببرد. اگر نحوه ارتباط افراد با دیگران به خصوص در محیط‌های کاری، صمیمی، دوستانه و مثبت باشد، اوقات زندگی، کار و غیره، دلپذیر می‌شود و بالعکس در صورتی که نوع این ارتباط خصمانه و توأم با احساسات منفی باشد، تحمل هر لحظه از محیط کار را طاقت فرسا می‌سازد. از سویی، ارتباط میان فردی، یک تعامل گزینشی، نظامند، منحصر به فرد و رو به پیشرفت است که سازنده شناخت طرفین از یکدیگر و موجب خلق معانی مشترک در بین آن‌ها می‌شود. کارکنان صمیمی از طریق ارتباط برای خودشان و سازمان شان آینده‌ای می‌سازند و این آینده مشترک به یکی از نیرومندترین عوامل ایجاد پیوند و تعلق خاطر بین آن‌ها با سازمان و کارکنان آن مبدل می‌شود، در نتیجه با توسعه هم‌افزایی و ایجاد سینرژی، عملکرد شغلی و در نهایت عملکرد سازمان افزایش می‌یابد. بنابراین، همه انسان‌ها در محیط کارشان از فرصت‌های یکسانی برخوردار هستند، اما تنها کسانی مسیر ترقی را به سرعت طی خواهند کرد که به مهارت‌های ارتباطی مجهز باشند. چنین افرادی، قدرت بیان خوبی دارند، خود را به درستی مطرح می‌کنند، در شرایط مختلف و با افراد مافوق، هم‌تراز و زیردست، ارتباطی مناسب و مؤثر برقرار می‌کنند. در نتیجه، با درک درست شرایط و موقعیت‌های کاری، به عملکرد شغلی بالاتری دست می‌یابند. با توجه به نتایج پیشنهاد می‌گردد جهت افزایش عملکرد شغلی در سازمان بیش از پیش بر افزایش مهارت‌های ارتباط موثر بین فردی تاکید گردد. اهتمام جدی نسبت به برگزاری منظم دوره‌های آموزشی متناسب پیش از استخدام و حین خدمت، در زمینه مهارت‌های ارتباط بین فردی و سرمایه روان‌شناختی ورزیده شود. هم‌چنین، ایجاد ساز و کارهایی برای افزایش پاداش شغلی با تشکر و قدردانی هفتگی، ماهانه و سالانه از معلمان با وجدان و ساعی حتی با اهدا یک لوح تقدیر مورد عنایت مدیران مدارس و انجمن اولیا و مربیان قرار گیرد. انجام پژوهش مشابه در مقیاس کشوری و مقایسه نتایج و انجام پژوهش مشابه در سایر سازمان‌ها و موسسات آموزشی به پژوهشگران آتی توصیه می‌گردد.

منابع

- آتش پور، سید حمید؛ رحیمی نژاد، سید پیمان. (۱۳۹۳). سرمایه روان شناختی. تهران: نشر ابوعطا.
- احدی، بهمن؛ فتحی، آیت اله؛ عبدالمحمدی، کریم. (۱۳۹۳). بررسی عوامل روان شناختی مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی آذربایجان شرقی. فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان شرقی، ۴(۴)، ۶۳-۷۸.
- ارشدی، نسرين. (۱۳۸۶). طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز. پایان نامه دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.
- اسکوهی، فاطمه؛ موحد محمدی، سید حمید؛ رضوانفر، احمد. (۱۳۹۳). رابطه مهارت های ارتباطی با عملکرد آموزشی-پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری. فصل نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۶(۳۰)، ۸۹-۱۰۰.
- برزعلی، محمد؛ بهرام زاده، حسینعلی. (۱۳۹۳). بررسی مهارت های ارتباطی با بهبود عملکرد شغلی کارکنان بانک ملی استان گلستان. اولین کنفرانس ملی تحقیق و توسعه در هزاره سوم، علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.
- خلیلی باهر، روزبه. (۱۳۹۳). رهبری اصیل و خلاقیت با تاکید بر سرمایه روان شناختی کارکنان در سازمان ها. رشت: نشر حق شناس.
- درویشی، ولایت الله. (۱۳۹۱). لطفا مهارت های زندگی را بیاموزید. تهران: انتشارات تزکیه.
- رجائی پور، سعید؛ ابراهیمی، فاطمه. (۱۳۸۶). بررسی شاخص های مطلوب در فرآیند ارزشیابی مدیریت مدارس از دیدگاه مدیران و دبیران دوره متوسطه شهر کرد. فصل نامه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۱(۲)، ۱۰۰ - ۸۷.
- سیدجوادی، سیدرضا. فیاضی، مرجان. بلوچی، حسین. فارسی زاده، حسین. (۱۳۹۳). تاثیر سرمایه روان شناختی بر کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان توسط کارکنان باجه با میانجی گری رضایت شغلی (مورد مطالعه بانک انصار). فصل نامه مطالعات رفتار سازمانی، ۳(۴)، ۸۹-۱۱۴.
- شادپور، پژمان؛ بزرگر، مهدی؛ افضل، الهام. (۱۳۸۹). تاثیر ارتباطات بر تعارض بین فردی مدیران و کارکنان در یک مرکز آموزشی درمانی. فصل نامه مدیریت بهداشت و درمان، ۲(۱ و ۲)، ۱۷-۲۶.
- فروهر، محمد؛ احسان ملکی؛ شیوا؛ روزبهانی، رحیم؛ خبازیان، بیتا. (۱۳۹۲). رفتار سازمانی و پژوهش سازمانی مثبت گرا: رویکردهایی نوین به مدیریت و رهبری، اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، شیراز، موسسه بین المللی آموزشی و پژوهشی خوارزمی.
- گرفین، ریکی؛ مورهد، گروگی. (۱۳۹۵). رفتار سازمانی. ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: نشر مروارید.
- محبی نورالدین وند، محمدحسین؛ شهنی بیلاق، منیجه؛ شریفی، حسن پاشا. (۱۳۹۳). رابطه سرمایه روان شناختی (امید، خوش بینی، تاب آوری و خودکارآمدی) با هدف های پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانشجویان سال اول. فصلنامه پژوهش در برنامه ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی)، ۱۱(۱۳)، ۶۱-۷۹.
- محمدی چمناری، حسین؛ کرمی پور، مجتبی؛ نعمتی، محمد علی. (۱۳۹۴). رابطه مهارت های ارتباطی و مهارت های کارآفرینی در میان دانشجویان دانشگاه علامه طباطبایی و خوارزمی. فصلنامه پژوهش در نظام های آموزشی، ۹(۳۱)، ۲۸۵-۳۲۵.
- منجمی زاده، اصغر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مهارت های ارتباطی بین فردی و میزان پذیرش اجتماعی دانشجویان دانشگاه پیام نور خوراسگان، پایان نامه کارشناسی، گروه علوم اجتماعی.

هویدا، رضا؛ مختاری، حجت‌الله و فروهر، محمد. (۱۳۹۱). رابطه مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مولفه‌های تعهد سازمانی. *مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری*، ۲(۲)، ۴۳-۵۶.

- Bauer, P. J., wenner, J., Dropik, P. L., wewerka, S. S. (2000). Parameters of remembering and forgetting in the transition from infancy to early childhood. *Monographs of Society for Research in Child Development*, 114(2), 321-338.
- Bttii ş, M. Gökhan., Ergeneli, A. (2013). The Role of Psychological Capital and Trust in Individual Performance and Job Satisfaction Relationship: A Test of Multiple Mediation Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99(6), 173-179.
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psycho-logical Science*, 13(6), 238-241.
- Hou, J. (2009). The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 35-40.
- Law, S. K., Wang, H., Hui, C. (2010). Currencies of exchange and global LMX: How they affect employee task performance and extra-role performance. *Asia Pacific Journal of Management*, 27, 625-646.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., Wu, Y. (2014). Impact of authentic aaæ eeffimnance R eeeeeeeeptttt ssycoooogaaa cattt a a relational processes. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 5-21.