

بررسی عوامل مؤثر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی معلمان استان البرز: یک مطالعه کیفی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۱۹ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۴

خلاصه

مقدمه: معلمان با سرمایه روان‌شناختی بالا باعث ایجاد و خلق فضا و جوی مثبت مبتنی بر خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری در خود و دانش‌آموزان می‌شوند. هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی معلمان استان البرز با ارائه مدل بوده است.

روش کار: از نظر شیوه گردآوری اطلاعات در زمره تحقیقات کیفی از روش دلفی بود. جامعه آماری متخصصان، مدیران ارشد و خبرگان آموزش و پرورش استان البرز و صاحب‌نظران حوزه روان‌شناسی و روان‌شناختی در استان البرز به تعداد ۲۰ نفر بودند. براساس قانون اشباع به تعداد ۱۰ تعیین و به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند که از طریق مصاحبه نیمه‌ساختار یافته عمیق و اکتشافی انجام شد.

نتایج: بعد از انجام سه راند تکنیک کیفی دلفی، ۸ مولفه بشرح: اعتماد، اعتماد به نفس، مسئولیت‌پذیری، تجارب موفق، انعطاف‌پذیری، معنویت‌گرایی، خلاقیت، تفکر انتقادی در خصوص سرمایه روان‌شناختی بدست آمد.

نتیجه‌گیری: در این پژوهش تلاش شد که تمامی مؤلفه‌های تأثیرگذار متغیر سرمایه روان‌شناختی و نقش آن‌ها بر عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گیرد و الگوی مناسبی را برای ارتقای آن ارائه شد.

کلمات کلیدی: سرمایه‌های روان‌شناختی، درگیری شغلی، جو سازمانی حمایتگر، معلمان
بی‌نوشت: این مطالعه فاقد تضاد منافع می‌باشد.

کبری داودی^۱

کیومرث خطیر پاشا^{۲*}

مریم تقوایی^۳

^۱ دانشجوی دکتری فلسفه تعلیم و تربیت، گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

^۲ استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

Email: Kiu.pasha@gmail.com

مقدمه

سرمایه روان‌شناختی جلوه‌ای از وضعیت مثبت روحی و روانی افراد سازمانی و نشان‌دهنده ارزیابی مثبت از شرایط و اعتقاد به دستیابی به موفقیت در صورت برخورداری از انگیزه و پشتکار است (۱). افرادی که از سرمایه روان‌شناختی بالایی برخوردارند، توانایی بیشتری برای تعاملات گروهی و مشارکت اجتماعی دارند؛ چرا که آن‌چه افراد را به هم پیوند می‌دهد و باعث تکرار، تداوم و بیشتر شدن تعاملات می‌شود، سرمایه روان‌شناختی است که به عنوان نیرویی در جهت ترقی فرد، افزایش درآمد و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان در نظر گرفته می‌شود (۲). سرمایه روان‌شناختی در معلمان یک عامل هدایت‌کننده و تسهیل‌کننده عملکرد علمی معلمان، با ارائه چشم‌اندازی انسانی و اخلاقی برای مدارس و همچنین، با تکیه بر قوت‌ها و جنبه‌های مثبت اعضا و نیروی انسانی سازمان و با تکیه بر رفتارهای اخلاقی، دستیابی به عملکردی فراتر از انتظار را برای معلمان فراهم کرده و با تغییر نگاه و دیدگاه‌های مرسوم نسبت به سیستم مدرسه، وظایف و نقش‌ها، ارتباطات، رفتار اعضای سازمان (مدیران، معلمان، دانش‌آموزان و کارکنان) را به سمت بهبود و تقویت عملکرد و سرمایه‌های روانی نهفته خود سوق می‌دهند. از این رو، معلمان با سرمایه روان‌شناختی بالا باعث ایجاد و خلق فضا و جوی مثبت مبتنی بر خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری در خود و دانش‌آموزان می‌شوند (۳). فواید آنی و آتی پژوهش حاضر شناسایی ابعاد سرمایه روان‌شناختی در معلمان، ایجاد آگاهی نسبی از مفهوم سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی معلمان و ارائه مدل تاثیر سرمایه‌های روان‌شناختی بر ارتقای عملکرد شغلی معلمان می‌باشد. همچنین کمک به مسئولان و مدیران آموزش و پرورش برای تدوین استراتژی‌های بلندمدت جهت ارتقاء سرمایه‌های روان‌شناختی و عملکرد شغلی معلمان در آموزش و پرورش از پیامدهای کاربردی این پژوهش است. همچنین نتایج پژوهش می‌تواند بصورت کاربردی مورد استفاده آموزش و پرورش و سایر علاقمندان به این حوزه پژوهشی قرار گیرد. با توجه به این که سازمان آموزش و

پرورش از مهم‌ترین نهادهای آموزشی و خدماتی یک کشور بشمار می‌رود و جایگاهی مهم در بهسازی و شکوفایی جامعه دارد، افزایش توجه به نقش سرمایه روان‌شناختی از راه‌های گوناگون می‌تواند موجب بهبود عملکرد کارکنان (معلمان) گردد. یکی از اهداف پژوهش حاضر بررسی عملکرد شغلی معلمان استان البرز است. هدف دیگر بررسی برآزش مدل نظری با توجه به بررسی پیشینه و اثر مستقیم مؤلفه‌های درگیری شغلی بر عملکرد شغلی معلمان و اثر غیر مستقیم نقش میانجی سرمایه‌های روان‌شناختی و درگیری شغلی بین جو سازمانی حمایتگر و عملکرد شغلی است.

روش کار

هدف اصلی این مرحله از پژوهش، بررسی و کاوش مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با سرمایه‌های روان‌شناختی و ساخت پرسش‌نامه برای بخش کمی بود. بنابراین در این مرحله به دنبال دستیابی به شاخص‌های سرمایه‌های روان‌شناختی از طریق مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی به صورت انفرادی با خبرگان علمی که به صورت هدفمند انتخاب شده بودند، داده‌های کیفی لازم جمع‌آوری و مفاهیم، مقوله‌ها شناسایی و مورد تحلیل قرار گرفت. این مفاهیم و مقوله‌ها مبنای تدوین ابزار (پرسش‌نامه) برای تاثیر سرمایه‌های روان‌شناختی بر ارتقای عملکرد شغلی معلمان استان البرز به منظور ارائه مدل گردید به این ترتیب در این مرحله «بررسی کیفی» انجام پذیرفت.

مدیران ارشد و خبرگان آموزش و پرورش استان البرز که دارای مدرک تحصیلی دکتری و سابقه مدیریتی بالای ۱۰ سال بودند به تعداد ۲۰ نفر شناسایی و در بخش کیفی از نظرات آنان استفاده شد. که انتخاب مشارکت‌کنندگان در پژوهش کیفی با هدف دستیابی به بیشترین اطلاعات در مورد پدیده مورد بررسی انجام شد و از نظرات آن‌ها استفاده شد. با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع به تعداد ۱۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پژوهشگر بعد از مصاحبه نهم با اشباع داده‌ها مواجه شد، ولی جهت اطمینان از کفایت داده‌ها، فرایند مصاحبه تا

نفر دهم ادامه یافت، لذا نمونه آماری در این بخش ۱۰ نفر می باشد.

پرسش نامه درگیری شغلی معلمان

این پرسش نامه توسط کانونگو (۱۹۸۲) شامل ۱۰ سوال بر پایه مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت ساخته شده است. کانونگو (۴) ضریب همسانی درونی و بازآزمایی این مقیاس را به ترتیب

۰/۸۷ و ۰/۸۵ گزارش کرده است. میرهاشمی (۴) با اجرای پرسش نامه درگیری شغلی روی ۳۲ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که به طور تصادفی انتخاب شده بودند، ضریب آلفای برابر با ۰/۸۰ به دست آورد که در سطح قابل قبولی است. دامنه ضریب همبستگی هر عبارت با کل پرسش نامه بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۲ قرار داشت.

جدول ۱. آمار جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

ردیف	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی	محل اشتغال
۱	دکتری	فلسفه تعلیم و تربیت	آموزش و پرورش
۲	دکتری	مدیریت آموزشی	آموزش و پرورش
۳	دکتری	برنامه‌ریزی درسی	دانشگاه فرهنگیان
۴	دکتری	مدیریت آموزشی	آموزش و پرورش
۵	دکتری	برنامه‌ریزی آموزشی	دانشگاه فرهنگیان
۶	دکتری	مدیریت آموزشی	آموزش و پرورش
۷	دکتری	مدیریت آموزشی	دانشگاه فرهنگیان
۸	دکتری	برنامه‌ریزی آموزشی	آموزش و پرورش
۹	دکتری	مدیریت آموزشی	آموزش و پرورش
۱۰	دکتری	مدیریت آموزشی	آموزش و پرورش

فرایند دلفی

در پاسخ به این پرسش که «ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های سرمایه روان‌شناختی کدامند؟» در تکنیک دلفی، تعدادی شاخص بدست آمد. این شاخص‌ها در سه دور مختلف بین تعداد جامعه آماری خبرگانی و نخبگانی توزیع می‌شود. آن دسته از شاخص‌ها در ذیل هر یک از ابعاد که مورد توافق عمومی قرار نداشته و امتیاز پایین برخوردار بودند حذف گردیده و تنها شاخص‌هایی از میانگین نمره بالاتری دریافت کردند ابقا می‌شوند. این شاخص‌ها مورد اجماع نظر متخصصین و نیز پژوهشگران و اساتید این حوزه خواهد بود. برای تحلیل داده‌های کیفی پژوهش از دو مرحله کدگذاری باز و کدگذاری محوری استفاده شد. بنابراین در مرحله اول ابعاد اصلی و مؤلفه‌ها بر اساس فرآیند کدگذاری باز و

محوری داده‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با استفاده از روش دلفی و انجام عمل پالایش، کدهای مفهومی ارائه شد و اولویت هر یک از عوامل بر اساس فراوانی مفاهیم ذکر شده در مصاحبه‌ها مشخص گردید.

نتایج

مولفه‌های تبیین شده و استخراج شده از مصاحبه‌شوندگان

ابتدا بر اساس شروط انتخاب خبرگان ۲۰ نفر جهت مصاحبه شناسایی شدند و جریان مصاحبه آغاز شد. بعد از مصاحبه نفر ۹، ۵۱ سوال در ۲ بعد «فردی و سازمانی» و ۸ مولفه (معنویت‌گرایی، خلاقیت، تفکر انتقادی، اعتماد به نفس، انعطاف‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، تجارب موفق و اعتماد سازمانی) بعد از سه مرحله دلفی شناسایی شدند. با بررسی‌ها

مصاحبه‌ها در ادامه بیان می‌شود. برای هر فرد مصاحبه‌شونده که از خبرگان در حیطه موضوع بودند، یک خلاصه جدول تهیه و تمامی نکات کلیدی اشاره شده از آن فرد در آن جدول خلاصه‌سازی و دسته‌بندی شد و نتایج در قالب جدول ۴-۴ ارائه شد.

و کدگذاری‌های اولیه مشخص شد که حداقل ۵ بار و حداکثر ۱۰ بار توسط خبرگان مورد اشاره و تاکید قرار گرفت ولی محقق فرآیند مصاحبه را تا نفر ۱۰ ادامه داد تا این که با اشباع داده‌ها مواجه شد. نتیجه بررسی کدهای اختصاص یافته به هر بعد و مضامین اصلی و فرعی یافت شده در

جدول ۲. نتایج مصاحبه‌ها و دریافت خروجی‌ها تحت عنوان مضامین

متن مصاحبه‌ها	کدهای احصا شده
۱- سرمایه روان‌شناختی به چه معناست؟ یا شما چه ادراکی نسبت به مفهوم سرمایه روان‌شناختی دارید؟	مهارت‌ها و دانش، منابعی برای بهبود عملکرد، خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و انعطاف‌پذیری، داشتن اراده برای موفقیت و توانایی شناسایی، نگرش مثبت در مورد موفقیت، یافتن هدف، ابراز ایده‌های نو، خلق و ارائه راهکار
۲- به نظر شما شاخص‌های سرمایه روان‌شناختی چه می‌باشد؟	خودکارآمدی، سلامت ذهنی، کارآیی، آگاهی، متقاعدسازی، خوش‌بینی، اندیشه امیدوارکننده، اراده و عزم راسخ، خلاقیت
۳- زمینه‌سازی‌های لازم برای ایجاد، گسترش و نهادینه‌سازی سرمایه روان‌شناختی چه هستند؟	توجه به مهارت‌ها و نگرش‌ها، تعهد، کنترل و چالش‌طلبی، پرورش مهارت‌های حل مسئله و تعامل با دیگران، شناسایی، شفاف‌سازی و پیگیری راه‌های لازم
۴- با توجه به رویکردهای سازمان‌ها به مولفه‌های نیروی انسانی چگونه می‌توان این مولفه را ایجاد کرد؟	کمک‌ها و وام‌های دولتی، ایجاد روابط از طریق شبکه‌های مالی و فناوری، حمایت از طرح‌های پژوهشی مرتبط با فناوری‌های نوین و دانش بنیان، حمایت از اساتید و دانشجویان نخبه و کارآفرین، دسترسی به سرمایه‌گذاران و سرمایه‌گذاری مستقیم
۵- تاثیر سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌های آموزشی به چه صورت است؟	تقویت کار تیمی و مشارکتی، بهره‌گیری از توان علمی جمعی در دانشگاه، حفاظت از دارایی‌های فکری، توانمندسازی معلمان در جهت توسعه و رشد، رضایتمندی، افزایش اعتماد به نفس، افزایش تاب‌آوری

دوره‌های دلفی برای متغیر «سرمایه روان‌شناختی»

نتایج دور اول روش دلفی

در این قسمت به بررسی نتایج حاصل شده از پاسخ خبرگان پرداخته شد، پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های برگشتی، پاسخ‌ها سازماندهی، نظرات مشابه ترکیب، گروه‌بندی و

موضوعات تکراری و حاشیه حذف می‌شود و تا حد امکان پاسخ‌ها کوتاه گردید. نتیجه نهایی، مشخص شدن تم‌ها و شناسایی عناوین است که محقق آن را تبدیل به پرسشنامه دارای ساختاری کرده که به عنوان ابزار راند دوم و سوم برای دریافت نظرات خبرگان مورد استفاده قرار گرفت.

جدول ۳. توصیف آماری نظر پاسخ دهندگان درباره « سرمایه روان شناختی » - دور اول دلفی

ترتیب اهمیت	انحراف از معیار	میانگین	بیشترین	کمترین	تعداد پاسخ ها	بعد
۲	۰,۵۸	۴,۱۰	۵,۰۰	۱,۰۰	۱۰	مسئولیت پذیری سازمانی
۶	۰,۶۸	۳,۷۵	۴,۰۰	۱,۰۰	۱۰	سازگاری سازمانی
۴	۰,۵۰	۳,۹۲	۵,۰۰	۱,۰۰	۱۰	وفاداری و اعتماد سازمانی
۳	۰,۶۰	۳,۹۵	۴,۰۰	۱,۰۰	۱۰	شایستگی سازمانی
۷	۰,۶۵	۳,۷۲	۵,۰۰	۲,۰۰	۱۰	انطباق سازمانی
۱	۰,۴۰	۴,۳۰	۵,۰۰	۱,۰۰	۱۰	ارزشیابی فردی
۵	۰,۴۵	۳,۸۵	۵,۰۰	۱,۰۰	۱۰	تجربه گرایی
۸	۰,۵۰	۳,۶۰	۵,۰۰	۱,۰۰	۱۰	به روز بودن محتوای آموزشی
۹	۰,۳۲	۳,۵۵	۴,۰۰	۱,۰۰	۱۰	تعهد و اعتماد
۱۰	۰,۴۹	۳,۴۲	۴,۰۰	۱,۰۰	۱۰	مسئولیت پذیری دینی
۱۱	۰,۵۰	۳,۳۰	۴,۰۰	۱,۰۰	۱۰	کنجکاوی و کاوشگری
۱۵	۰,۶۲	۲,۹۳	۳,۰۰	۱,۰۰	۱۰	درک عمیق
۱۳	۰,۳۰	۳,۱۰	۴,۰۰	۱,۰۰	۱۰	توانایی تحلیل و انتقاد
۱۲	۰,۴۳	۳,۱۲	۴,۰۰	۱,۰۰	۱۰	مهارت گرایی
۱۴	۰,۵۲	۲,۹۹	۴,۰۰	۱,۰۰	۱۰	باورسازی

تجربه گرایی، به روز بودن محتوای آموزشی، تعهد و اعتماد، مسئولیت پذیری دینی، کنجکاوی و کاوشگری، درک عمیق، توانایی تحلیل و انتقاد و مهارت گرایی را میتوان در مضامین دیگر ادغام کرد و گویه ها و سنجنده های مشابه در این مولفه ها قابل شناسایی است. از این رو بعد از تحلیل نتایج دور اول و دریافت بازخوردها محقق به ادغام مضامین پرداخته تا پرسشنامه را برای دور دوم و سوم دلفی آماده کند.

نتایج دور دوم و سوم روش دلفی

در این قسمت نیز مانند مرحله قبلی به بررسی نتایج حاصل شده از پاسخ خبرگان پرداخته، با این تفاوت که در این مرحله بعضی از مولفه ها حذف و برخی دیگر نیز با نظر خبرگان در مولفه های دیگر ادغام شدند.

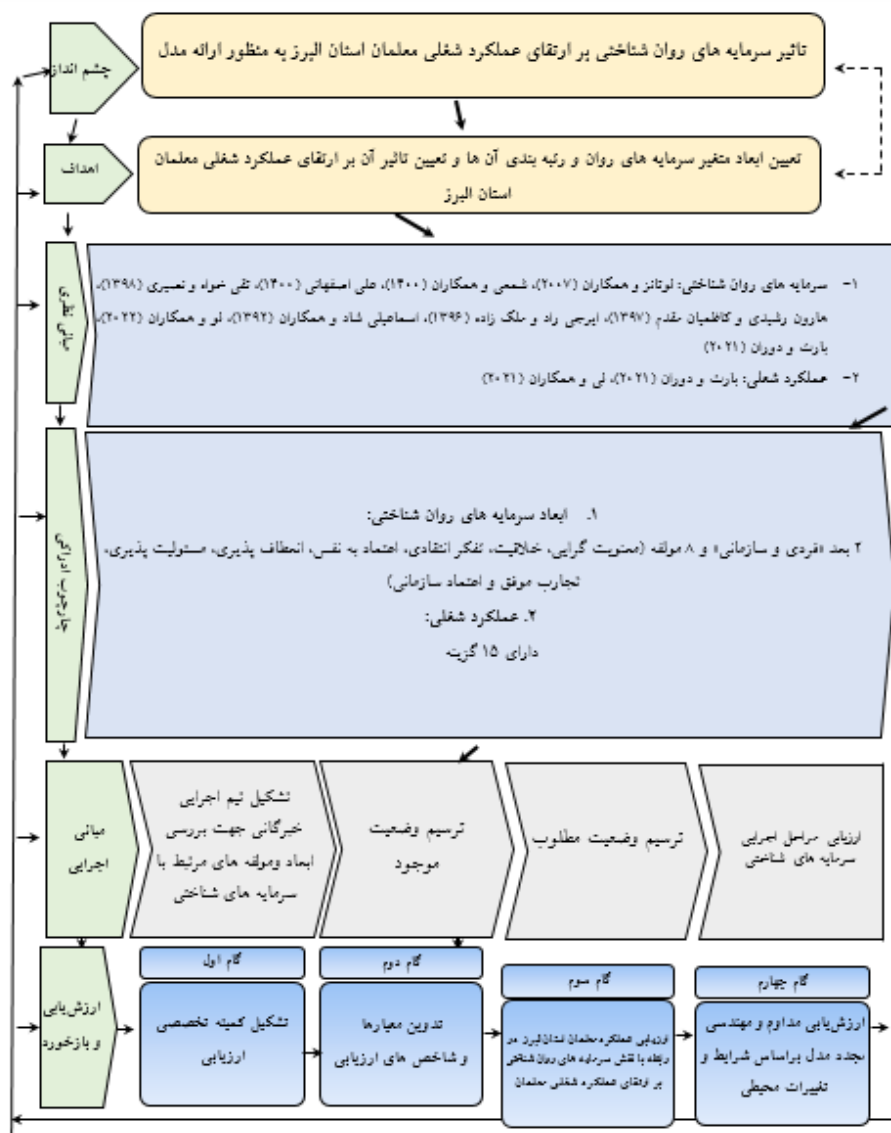
همانطور که ملاحظه می گردد، از نظر افراد خبره برای مولفه های «سرمایه روان شناختی»، بیشترین اهمیت مربوط به مولفه «ارزشیابی فردی» با میانگین ۴/۳۰ بوده و در رتبه دوم نیز مسئولیت پذیری سازمانی با میانگین ۴/۱۰ قرار دارد و کم اهمیت ترین مولفه نیز «درک عمیق» با میانگین ۲/۹۳ بوده است. با توجه به نتایج مرحله اول حاصل شده از پاسخ خبرگان ملاحظه می گردد، دو مولفه ای که میانگین کمتر از ۳ داشته در این مرحله این از پرسشنامه با نظر خبرگان حذف گردیدند. شایان ذکر است که گویه های مربوط به این مولفه با نظر خبرگان در برخی از مضامین مرتبط ادغام شدند. به صلاح دید خبرگان مولفه های وفاداری و اعتماد سازمانی، شایستگی سازمانی، انطباق سازمانی، ارزشیابی فردی،

جدول ۴. توصیف آماری نظر پاسخ‌دهندگان «سرمایه روان‌شناختی» - دور دوم و سوم دلفی

بعد	تعداد پاسخ‌ها	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف از معیار	ترتیب اهمیت
اعتماد	۱۰	۲,۰۰	۵,۰۰	۳,۹۵	۰,۴۲	۳
اعتماد به نفس	۱۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۴,۱۲	۰,۳۶	۱
مسئولیت‌پذیری	۱۰	۲,۰۰	۵,۰۰	۳,۹۰	۰,۵۴	۵
تجارب موفق	۱۰	۲,۰۰	۵,۰۰	۳,۸۵	۰,۵۵	۶
انعطاف‌پذیری	۱۰	۲,۰۰	۵,۰۰	۴,۱۰	۰,۴۰	۲
معنویت‌گرایی	۱۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۷۵	۰,۳۸	۷
خلاقیت	۱۰	۲,۰۰	۵,۰۰	۳,۹۴	۰,۴۲	۴
تفکر انتقادی	۱۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۶۰	۰,۳۲	۸

همانطور که ملاحظه می‌گردد، در این مرحله، از خبرگان درخواست شد تا بعد از اعمال نظرات آن‌ها، پاسخ‌ها را مجدداً مرور نموده در صورت نیاز در نظرات و قضاوت‌های خود تجدید نظر کرده و دلایل خود را در موارد عدم اجماع ذکر نمایند و با در نظر گرفتن میانگین و میانه نمرات هر عنوان، اهمیت آن را درجه‌بندی نمایند. در اینجا نیز رتبه‌بندی نظرات انجام شده، پیش‌بینی‌های جدید ارائه می‌شود و خلاصه آماری پاسخ‌ها تهیه می‌گردد. بعد از اعمال نظر خبرگان و دریافت نظرات آن‌ها بیشترین اهمیت به مولفه «اعتماد به نفس» با میانگین ۴/۱۲ بوده و کمترین اهمیت، به مولفه «تفکر انتقادی» با میانگین ۳/۶۰ بوده است. لذا در

نهایت متغیر «سرمایه روان‌شناختی»، بعد از انجام سه راند تکنیک کیفی دلفی، دارای ۸ مولفه بشرح: اعتماد، اعتماد به نفس، مسئولیت‌پذیری، تجارب موفق، انعطاف‌پذیری، معنویت‌گرایی، خلاقیت، تفکر انتقادی می‌باشد. از میان پاسخ‌های داده شده در زمان مصاحبه با نخبگان مشخص شد که هر شاخص توسط مصاحبه‌شوندگان حداقل ۵ بار و حداکثر تا ۱۰ بار مورد اشاره و تاکید قرار گرفتند. در مجموع پس از اجرای فرایند تلفیق شاخص‌ها، تعداد ۵۱ شاخص در ۲ بعد و ۸ مولفه مورد شناسایی و تأیید قرار گرفت که به پرسش‌نامه خبرگان تبدیل و جهت تایید نظر نهایی آنان مورد استفاده قرار گرفتند تا پرسش‌نامه نهایی حاصل شوند.



نموار ۱. مدل مفهومی تحقیق

بحث

ادراکی مثبت از خود (سرمایه روان شناختی) نیز، در سطح شناختی و ذهنی از شغل خود بیش از پیش، کسب رضایت خواهد کرد و احساس تعهد مثبت نگر به سازمان نیز در وی تقویت می‌شود. از چنین منظری سرمایه روان شناختی در صورتی که بتواند به عمل هم راستا با وظایف در شغل و سازمان منتهی شود، به خوبی قادر خواهد بود تا رضایت شغلی و تعهد سازمانی را نیز در افراد ارتقاء بخشد. می‌توان گفت که پیوند غیر مستقیم بین سرمایه روان شناختی با عملکرد شغلی ناشی از توان ظرفیت‌سازی است که سرمایه روان شناختی در سطح شناختی و سپس در سطح عملکردی برای انسان‌ها به ارمغان می‌آوردند.

یافته های تحقیق نشان داد که تاثیر سرمایه روان شناختی بر ارتقای عملکرد شغلی معلمان استان البرز مثبت و معنادار می‌باشد و مدل از برازش مناسب (بالاتر از متوسط) برخوردار است. نتایج حاضر با نتایج پژوهش های (۵)، (۶)، (۷)، (۸)، (۹)، (۱۰)، (۱۱)، (۱۲) همراستاست. وقتی فردی نسبت به رویدادهایی که در آینده قرار است برای وی اتفاق بیفتد انتظارات مثبتی دارد (خوش بینی)، به توانایی انعطاف و غلبه بر موانع و مشکلات در خود اطمینان دارد (خودکارآمدی و تاب‌آوری) و امیدواری نیز در لحظه لحظه شرایط کاری با وی همراه است، در این فضای شناختی و

نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش براساس داده‌های حاصل از مصاحبه با اساتید و مطلعین نسبت به این حوزه حاصل شده است و به بررسی تعیین تاثیر سرمایه‌های روان‌شناختی بر ارتقای عملکرد شغلی معلمان استان البرز پرداخت. مهمترین موضوع در زمینه مدیریت منابع انسانی رفتار سازمانی کارکنان است که عملکرد شغلی آن‌ها را شامل میشود. سرمایه روان‌شناختی در درون سازمان به معنای مهارت‌ها و دانش است و به توانایی‌های کارمندان اشاره دارد. سرمایه روان‌شناختی برای عملکرد و رفاه کارمندان حائز اهمیت است و به مجموعه منابعی گفته می‌شود که فرد می‌تواند برای بهبود عملکرد خود در شغل و موفقیت خود استفاده کند. با توجه به تحقیقات اندک صورت گرفته در کشور و بدیع بودن چنین موضوعی

در کشور، می‌توان ادعا نمود که این پژوهش می‌تواند برای پرداختن به چنین موضوعی و توجه بیشتر به آن در حوزه توسعه فردی و شایستگی‌ها، شروع مناسبی باشد. این پژوهش تلاش کرد که تمامی مؤلفه‌های تأثیرگذار متغیر سرمایه‌روان شناختی و نقش آن‌ها بر عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار داده و الگوی مناسبی را برای ارتقای آن ارائه کند. فواید آتی و آتی پژوهش حاضر شناسایی ابعاد موثر در سرمایه روان‌شناختی، ایجاد آگاهی نسبی از مولفه‌های موثر و ارائه مدل تاثیر می‌باشد. همچنین به مسئولان و مدیران مراکز آموزشی پیشنهاد می‌شود که با برنامه‌ریزی‌های علمی و منسجم نسبت به سرمایه روان‌شناختی همت گمارند تا از این طریق موجب توسعه بهبود عملکرد شغلی شوند.

References

1. Li, z., Yu, z., Huang, s., Zhou, j., Yu, m., & Gu, R. The effects of psychological capital, social capital, and human capital on hotel employees' occupational stress and turnover intention. *International Journal of Hospitality Management*, 2021; (98): 103046.
2. Nik-P, I; Farahbakhsh, S; Zandkarimi, M. The role of psychological capital in reducing the organizational silence of school teachers in Khorram Abad city. *Journal of School Psychology*, 2016;6(1):160-132.
3. Musivand, M. The role of critical thinking and psychological capital in predicting the job satisfaction of married teachers in Tehran. *Educational and School Studies Quarterly*, 2012; 11(2):599-577.
4. Yasminejad, P; Gol Mohammadian, M; Bashlideh, K and Momeni, Kh. The relationship between personality types A and B with job involvement in faculty members. *Career and Organizational Consulting Quarterly*. 2012 ; 5(17):122-137.
5. Bani Asadi, M; Rabbani, Z. The moderating role of psychological capital in the effect of performance evaluation policies on job satisfaction, resignation and job performance of employees of automotive companies in Tehran. *Knowledge and Research Quarterly in Applied Psychology*, 1401; 23(1): 211-199.
6. Abbas Zadeh, M; Abbas Zadeh, Y. The relationship between psychological capital and interpersonal communication skills with the job performance of primary school teachers in Ghaem Shahr during the covid-19 epidemic. *Quarterly Journal of Applied Researches in Management and Human Sciences*, 1400;2 (4): 81-72.
7. Taghi Khah, Y; Nasiri, M. Investigating the role of psychological capital and its components on employee productivity. *Quarterly Journal of Islamic Studies in Health*, 2018; 3 (3): 81-92.

8. Namur, Y; Beheshti, S. Examining the relationship between psychological capital and commitment with job performance. *Futures of Management Quarterly*, 2013; 25(101): 13-21.
9. Luo, Ch.Y., Tsai, Ch-H., Su, Ch-H., Kim, H.J., Gao, J-L., & Chen, M-H. How does hotel employees' psychological capital promote adaptive performance? The role of change readiness. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 2022; 51: 491-501.
10. Wu, M., Cassim, F.A.K., Priambodo, A., & Ko, C. Psychological Capital's impact on the leadership-organizational climate preference relationship in potential leaders A study comparing teachers and sportsmen. *Heliyon*, 2022; 8 (5): e09310.
11. Barratt, J.M., & Duran, F. Does psychological capital and social support impact engagement and burnout in online distance learning students?. *The Internet and Higher Education*, 2021; 51: 100821.
12. Safavi, H.P., & Bouzari, M. How can leaders enhance employees' psychological capital? Mediation effect of person-group and person-supervisor fit. *Tourism Management Perspectives*, 2022; 33: 100626.

*Original Article***Investigating the effective factors of psychological capital on the job performance of teachers in Alborz province: a qualitative study**

Received: 10/12/2022 - Accepted: 04/05/2023

Kobra Davoodi¹
 Kiomars Khatir Pasha^{2*}
 Maryam Taqvai³

¹PHD student of Philosophy of Education, Educational Sciences Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

²Assistant Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. Corresponding Author

³Assistant Professor, Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Email: Kiu.pasha@gmail.com

Abstract**Introduction**

Teachers with high psychological capital create a positive atmosphere based on self-efficacy, hope, optimism and resilience in themselves and students. The aim of the present study was to investigate the effect of the mediating role of psychological capital on the quality of work life and job motivation of teachers in Alborz province by presenting a model.

Material and Method

In terms of the method of data collection, it was a qualitative research using the Delphi method. The statistical population consisted of 20 experts, senior managers and education experts of Alborz province and experts in the field of psychology and psychology in Alborz province. Based on the saturation law, 10 were determined and selected as a statistical sample, which was conducted through an in-depth and exploratory semi-structured interview.

Results

After performing three rounds of qualitative Delphi technique, 8 components were obtained as follows: trust, self-confidence, responsibility, successful experiences, flexibility, spirituality, creativity, critical thinking regarding psychological capital.

Conclusion

In this research, an attempt was made to examine all the influencing components of the psychological capital variable and their role on job performance, and a suitable model was presented for its promotion.

Key words

psychological capital, job involvement, supportive organizational climate, teachers

Acknowledgement: There is no conflict of interest