

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.

مقدمه

منابع انسانی از اساسیترین منابع استراتژیک هر سازمانی محسوب می شود. نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده است که هریک از این عناصر در پیشبرد اهداف سازمان موثر است. معلم، به عنوان یکی از این عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و کیفیت زندگی کاری معلمان میتواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش 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 به عنوان سازه ای در نظر گرفته اند که به بهزیستی کارکنان مربوط می شود و تمرکز آن فراتر از رضایت شغلی است (پناهی و فاتحی زاده، ۱۳۹۴). کیفیت زندگی کاری مسئله ای پیچیده و مرکب از متغیرهای محیط کار است و برآیند کلی ارزیابی شخص از شغلش است. طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جست و جوی نظام های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنان بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (عرب نگارو 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 هم چنین درک مناسبی از مفهوم تعامل میان افراد و محیط کاری آنان را ارائه می دهند کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت ها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار به دست می آید. کیفیت زندگی کاری با بهره وری و وفاداری کارکنان ارتباط دارد. از همین رو است که این سازه برای شرکت ها بسیار با اهمیت 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 سال های اخیر نقش سرمایه روانشناختی که توصیف کننده روابط میان فردی و شبکه های سازمانی و نیز سرمایه های انسانی که دانش، توانایی و تجارب کارکنان را مورد توجه قرار می دهد، در حوزه سازمانی اهمیت زیادی پیدا کرده است. ظرفیتهای روانشناختی به موضوع تعادل زندگی و کار پرداخته می شود. با توجه به پیشینه تحقیقات تعادل کار و زندگی، خلاء بررسی های لازم درباره تأثیر سرمایه روانشناختی کارکنان بر حفظ تعادل کار و زندگی آنان مشاهده گردید سازمانهایی که به طور فعالی استراتژی های کار-زندگی را توسعه می دهند از فرایند کارمندیابی و حفظ کارکنان پیشرفته تری برخوردارند، کارکنان از فشار روانی کمتری رنج می برند و از مرخصی استعلاجی کمتری استفاده می کنند همچنین از نظر اقتصادی به خاطر ثبات بازار شغلی و ارائه فرصت های شغلی بیشتر به افراد از تعادل کار زندگی بهره مند می شوند (مشکاتی و جولایی، ۱۳۹۵). سرمایه روانشناختی از شاخص های روان شناسی مثبت گرایی است که با ویژگیهای زیر مشخص می شود: داشتن اعتماد در انجام دادن تلاش های لازم برای موفقیت در وظایف چالش برانگیز (خود کارآمدی)، 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، پیشرفت ها و مسئولیت بیشتر (تاب آوری) (عمادی و همکاران، ۱۳۹۳).

با توجه به این که سازمان آموزش و پرورش از مهم ترین نهادهای آموزشی و خدماتی یک کشور بشمار می روند که جایگاهی مهم در بهسازی و شکوفایی جامعه دارند، افزایش توجه به نقش سرمایه روانشناختی از راههای گوناگون می تواند 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 آماده سازی 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 می باشد.

روش شناسی پژوهش

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.

یافته ها

فرضیه اول: خود کارآمدی بر کیفیت زندگی تأثیر معناداری دارد.

. جدول شماره (۱): آزمون همبستگی فرضیه اول

کیفیت	خود کارآمدی		
۰/۳۶۴	۱	ضریب همبستگی	خود کارآمدی
۰/۰۰۱	—	سطح معناداری	
۱۰۰	۱۰۰	N	

مطابق جدول ۱ خروجی نرم افزار SPSS مشخص می شود که ضریب همبستگی بین خود کارآمدی و کیفیت زندگی برابر ۰/۳۶۴ 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 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		
۰/۳۵۱	۱	ضریب همبستگی پیرسون	امیدواری
۰/۰۰۱	-	Sig	
۱۰۰	۱۰۰	N	

مطابق جدول ۲ خروجی نرم افزار SPSS مشخص می شود که ضریب همبستگی بین امیدواری و کیفیت زندگی برابر ۰/۳۵۱ 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 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		
۰/۳۱۲	۱	ضریب همبستگی پیرسون	خوشبینی
۰/۰۰۱	-	Sig	
۱۰۰	۱۰۰	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. ازاین 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

پیشنهادهای

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 زنانی 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 ایرانقی، 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.