

رابطه سرمایه‌های روانشناختی و سلامت اجتماعی با بهره‌وری معلمان

قدرت اله نظری^۱، عبدالجلال توماج^۲، سیدسعید حسینی^۳، شیرین پورقاز^۴

^۱ معاون پژوهش، برنامه‌ریزی و توسعه منابع اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور گرگان، گلستان، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ کارشناسی ارشد زیست شناسی، دانشگاه آزاد گرگان، گلستان، ایران

^۴ دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان پردیس امام خمینی (ره) گرگان، گلستان، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه سرمایه‌های روانشناختی و سلامت اجتماعی معلمان با بهره‌وری آنان است. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان مقطع ابتدایی استان گلستان است که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای یکی از شهرستان‌ها به صورت تصادفی انتخاب شد (شهرستان آق قلا) سپس از بین معلمان مقطع ابتدایی شهرستان به صورت تصادفی ۳۰۰ معلم به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های هرسی گلداسمیت (۱۹۸۲)، سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷) و سلامت اجتماعی صفاری‌نیا (۱۳۹۳) است. روایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصان و کارشناسان حوزه روانشناسی و علوم اجتماعی مورد بررسی قرار گرفت که پس از اعمال اصلاحات جزئی مورد تایید نهایی قرار و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرباخ به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۷۴ و ۰/۷۱ بدست آمد که نشان از پایایی مطلوب پرسشنامه دارد. یافته‌های پژوهش نشان داد بین سرمایه‌های روانشناختی و سلامت اجتماعی معلمان با مولفه‌های بهره‌وری (توانایی، وضوح، کمک، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط) آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بدین معنا که هر چه معلمان از سرمایه‌های روانشناختی و سلامت اجتماعی بالاتری برخوردار باشند بهره‌وری آنان بیشتر خواهد بود و در نتیجه موجب افزایش یادگیری دانش‌آموزان و تحقق اهداف آموزش و پرورش می‌گردد. لذا پیشنهاد می‌شود در جهت شناسایی عوامل موثر بر بهره‌وری معلمان به عنوان رکن نظام آموزشی و ارتقا سرمایه‌های روانشناختی و بهبود سلامت اجتماعی معلمان برنامه‌ریزی گردد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه‌های روانشناختی، سلامت اجتماعی، بهره‌وری معلمان

۱. مقدمه

امروزه سرمایه‌گذاری برای آموزش و بهسازی سرمایه انسانی از اولویت‌های اساسی سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ دنیا برای دستیابی به قدرت رقابتی از طریق سرمایه انسانی توانمند، خلاق و متخصص می‌باشد. دو راه برای سازمان‌ها جهت رقابت وجود دارد: الف) کاهش هزینه‌ها ب) افزایش بهره‌وری از طریق آموزش و بهسازی (سمندری و داوودی، ۱۳۹۶). در این میان سازمان‌های آموزشی، به عنوان مهم‌ترین، موثرترین و گسترده‌ترین سازمان‌ها می‌باشند که تربیت و تعلیم رسمی افراد جامعه را بر عهده دارند و به عنوان تأمین‌کننده منابع انسانی سایر سازمان‌ها، از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. آموزش و پرورش به مفهوم عام و خاص آن در توسعه سرمایه انسانی خویش و سایر سازمان‌ها نقش اصلی را دارد، به گونه‌ای که می‌توان ذکر کرد یکی از عوامل بنیادی در رشد و توسعه یک کشور، آموزش و پرورش است که در صورت وجود رشد کمیت و کیفیت آن می‌توان توسعه کشور را انتظار داشت، اما این عوامل همراه با توانمندسازی و افزایش بهره‌وری معلمان است که تداوم می‌یابد (گیب، ۲۰۱۵). زیرا که معلمان، به منزله‌ی رکن اساسی تعلیم و تربیت رسمی، در تحقق هدف‌های آموزش و پرورش نقش اساسی دارند (چوده‌وری^۲ و همکاران، ۲۰۱۴). بنابراین می‌توان گفت توانمندسازی و بهره‌وری معلمان برای سازمانی چون آموزش و پرورش امری حیاتی و ضروری است زیرا معلمان به عنوان ارزشمندترین دارایی نظام آموزش و پرورش هستند که در بهره‌وری سازمانی نظام آموزش و پرورش نقش کلیدی دارند (ورو^۳ و همکاران، ۲۰۱۴).

بهره‌وری معلمان عبارت از به دست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره‌گیری و استفاده بهینه از توان، استعداد و مهارت معلمان به منظور تحقق اهداف آموزش و پرورش است (ابطحی و کاظمی، ۱۳۹۷). بهره‌وری مبتنی بر این عقیده است که انسان می‌تواند وظایف محوله خود را هر روز بهتر از دیروز به انجام برساند. بهره‌وری معلمان عظیم‌ترین، حیاتی‌ترین و مؤثرترین عنصر و زیربنا در موفقیت آموزش و پرورش در جهت تحقق اهدافش است (کاسترو-کیسرو و یون^۴، ۲۰۱۸). از سویی امروزه که عصر حکمت و ارتباطات است دانش و تعامل اجتماعی به عنوان ابزار قدرت محسوب می‌شود. بدین ترتیب آموزش و پرورش حکمت و ارتباط دارد و حکمت‌افزایی و تعامل‌گرایی می‌کنند که دارای معلمان، مستعد و توانمند باشند. اگر معلمان به دانش روز آشنا شوند، به سرمایه‌های انسانی تبدیل شده و این سرمایه انسانی منجر به ایدئولوژی منحصر به فرد در آموزش و پرورش گردیده و سازمان را به حداکثر بهره‌وری می‌رسانند. به بیان دیگر سازمان‌هایی که فاقد منابع انسانی دانشی هستند عدم‌شان به از وجود آنهاست (ارلیندا و اماواتی، ۲۰۱۷). اهمیت بهره‌وری نیروی انسانی در توسعه سازمان‌ها و در نهایت کشور، به قدری مهم است که در ماده ۷۹ قانون برنامه پنجم توسعه کشور، تمام دستگاه‌های اجرایی را ملزم به تغییرات بهره‌وری و شناسایی متغیرهای اثرگذار بر بهره‌وری به ویژه بهره‌وری منابع انسانی نموده است. به طور کلی بهره‌وری معلمان به عوامل زیادی از جمله: استعدادهای ذاتی، ویژگی‌های شخصیتی، سرمایه‌های روانشناختی، دانش، سلامت اجتماعی، تجربه و انگیزه بستگی دارد (موخناک و یاشچیشنا^۵، ۲۰۱۸).

سرمایه‌های روانشناختی یکی از شاخص‌های روانشناسی مثبت‌گر می‌باشد که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (شمسی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۷). برخوردار بودن از سرمایه روانشناختی افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند (تئودر و فرانکلین^۶، ۲۰۲۰)، لذا اینگونه افراد دارای سلامت روانشناختی بالاتری نیز هستند. سلیگمن معتقد است که سرمایه روانشناختی، جنبه‌های مثبت زندگی آدمی را در بر می‌گیرد. او معتقد است که سرمایه انسانی و اجتماعی آشکار بوده، به آسانی قابل مشاهده است و می‌توان آن را به سادگی اندازه‌گیری و

^۱Gibb^۲Chowdhury.^۳Weru^۴Castro-Ceacero & Ion^۵Mokhniuk & Yushchysyna^۶Teodor & Franklin

کنترل کرد. در حالی که سرمایه روانشناختی، بیشتر بالقوه بوده، اندازه‌گیری و توسعه آن دشوار است (موسیوند، ۱۳۹۹). بنابراین سرمایه روانشناختی شامل درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می‌شود. سرمایه روانشناختی، سازه‌ای ترکیبی و به هم پیوسته است که چهار مؤلفه ادراکی-شناختی یعنی امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری را در بر می‌گیرد (تساد و باکی، ۲۰۱۴). این مؤلفه‌ها در یک فرایند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی افراد معنا بخشیده، تلاش آنان برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و آن‌ها را برای ورود به صحنه عمل آماده نموده، مقاومت و سرسختی آنان در تحقق اهداف را تضمین می‌کند. در این میان، امید، یک حالت انگیزش مثبت با در نظر گرفتن اهداف روشن برای زندگی است (صدوقی، ۱۳۹۸). در امید، از یک سو انگیزه خواستن به اراده برای حرکت به سوی اهداف و از طرف دیگر بررسی راه‌های مناسب برای حصول اهداف نهفته است. همچنین خودکارآمدی، قضاوت فرد در مورد توانایی‌هایش در مورد انجام یک عمل تعریف می‌شود. از سویی خوش‌بینی، به معنای داشتن انتظارات مثبت برای نتایج و پیامدهاست و این پیامدها به عنوان عوامل ثابت، کلی و درونی در نظر گرفته می‌شوند. تاب‌آوری نیز سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است. در واقع تاب‌آوری صرفاً مقاومت منفعل در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست. بلکه فرد تاب‌آور، مشارکت کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است (امره و نیکلا، ۲۰۱۷).

یکی دیگر از عوامل موثر بر بهره‌وری معلمان برخورداری آنان از سلامت اجتماعی است. سلامت اجتماعی به نوعی بهداشت روانی، فردی و اجتماعی در نظر گرفته شده است (کعبه، خاقانی فرد و حکمی، ۱۳۹۶). افرادی که از سلامت اجتماعی لازم برخوردار باشند می‌توانند نقش مهمی در پیشگیری از انحراف که ابعادی فراتر از قلمرو و رفتارهای فردی دارد، داشته باشد (بای، ۲۰۱۹). لذا زمانی شخص را واجد سلامت اجتماعی می‌شماریم که بتواند فعالیت‌ها و نقش‌های اجتماعی خود را در حد متعارف بروز و ظهور دهد و با جامعه و هنجارهای موجود، احساس پیوند و اتصال کند. کبیز^۱ ابعاد پنجگانه سلامت اجتماعی را شامل همبستگی اجتماعی، انسجام اجتماعی، مشارکت اجتماعی، شکوفایی اجتماعی و پذیرش اجتماعی می‌داند که به نظر می‌رسد در محتوای خود ترکیبی از عوامل روانشناختی در زمینه نحوه نگرش افراد به کارکرد جامعه و دنیا در حالت کلی و برخی از اقلام سرمایه روانشناختی را از آنجایی که مربوط به ارتباطات اجتماعی نیز می‌شود در خود داراست (طالب، محمدی و چیت‌ساز، ۱۳۹۹). گلداسمیت شاخص‌های سلامت اجتماعی را یکی از اساسی‌ترین شاخص‌های سلامت هر کشوری معرفی می‌کند و سلامت اجتماعی را ارزیابی رفتارهای معنی‌دار مثبت و منفی فرد در ارتباط با دیگران تعریف می‌نماید (حائری، طهرانی، اولیایی منش و نجات، ۱۳۹۴). همچنین شاخص‌های سلامت اجتماعی شامل اعتماد و حمایت اجتماعی است که دو جز سرمایه‌های روانی و اجتماعی را در بر می‌گیرد که با تعاملات بین گروهی و بین فردی می‌تواند از آسیب‌های اجتماعی جلوگیری کند (ماهفود، بروری تریونو، سادیرا و مولیانی، ۲۰۱۹). از آنجایی که موتور اصلی حرکات، رفتار و نگرش‌های ما در جهت کیفی، تفکر ماست و انسان می‌تواند با اتکا به آن مسایل و پدیده‌های پیرامون خود را تجزیه و تحلیل کند و به عملکرد خود جهت دهد، داشتن تفکرات اجتماعی صحیح و برخورداری فرد از ذهنیت مثبت نسبت به جامعه برای داشتن زندگی اجتماعی بهتر، اولین و مهم‌ترین مرحله از سلامت اجتماعی است (سام‌آرام، ۱۳۹۶)؛ بنابراین با توجه به ماهیت اجتماعی زندگی بشر و چالش‌هایی که این امر می‌تواند به وجود آورد، نمی‌توان از توجه به جنبه‌های اجتماعی سلامت در کنار جنبه‌های عینی، عاطفی و روانشناختی آن غافل شد (بای، ۲۰۱۹).

در پژوهشی که فرج‌زاده و همکارانش (۱۳۹۹) با هدف بررسی اثربخشی آموزش سرمایه‌های روانشناختی بر سازگاری اجتماعی دانشجومعلمان دختر با اشتیاق تحصیلی پایین انجام دادند به این نتیجه رسیدند که آموزش سرمایه‌های روانشناختی بر سازگاری اجتماعی دانشجومعلمان با اشتیاق تحصیلی پایین تاثیر معنادار دارد ($p < 0/001$). یافته‌های پژوهش نیز بیانگر آن بود که آموزش سرمایه‌های روانشناختی با بهره‌گیری از مفاهیمی چون امید، خودکارآمدپنداری، تاب‌آوری و خوش‌بینی

^۱Tesad & Baki^۲Emreh & Nikola^۳Bae^۴Kiz^۵Mahfud , Bruri Triyono, Sudira & Mulyani

می‌تواند به عنوان یک آموزش کارآمد برای افزایش سازگاری اجتماعی دانشجومعلم با اشتیاق تحصیلی پایین استفاده شود. در پژوهشی که طالبی، محمدی و چیت‌ساز (۱۳۹۹) با عنوان بررسی عوامل اجتماعی موثر بر سلامت اجتماعی دانشجویان دانشگاه آزاد دهقان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که متغیرهای کنترل اجتماعی، مشارکت شبکه‌های اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و بیگانگی اجتماعی از عوامل موثر بر سلامت اجتماعی دانشجویان هستند. در پژوهشی که تئودر و فرانکلین^۱ (۲۰۲۰) با هدف بررسی رابطه سرمایه‌های روانشناختی با سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان با اختلال توجه/بیش‌فعالی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رابطه‌ی معناداری بین سرمایه‌های روان‌شناختی و سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان با اختلال توجه/بیش‌فعالی وجود دارد.

در پژوهشی که خیراله (۱۳۹۸) تاثیر سرمایه روانشناختی بر دلبستگی کاری با نقش واسطه‌گری سخت‌رویی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که میزان تاثیر سرمایه روانشناختی بر سخت‌رویی (۰/۷۰)، میزان تاثیر سخت‌رویی به عنوان متغیر میانجی بر دلبستگی کاری (۰/۳۵) و میزان تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر دلبستگی کاری (۰/۲۲) می‌باشند. گرین، وردت، هرکسترا و اسپرنگ^۲ (۲۰۱۹) نیز در یک تحقیق طولی ده ساله در ۱۹۱ سازمان مختلف به بررسی تاثیر رضایت کارکنان از تسهیلات و امکانات سازمان و حمایت از بهره‌وری پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که ۳۸٪ حمایت از بهره‌وری را می‌توان با رضایت آنها از امکانات سازمان و روند کار فعلی و خصوصیات شغلی و شخصی توضیح داد، عوامل دیگری چون برقراری ارتباط، حریم خصوصی، سطح باز بودن عملکرد، تنوع و راحتی در محل کار نیز تاثیرگذار است، اما مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده حمایت از بهره‌وری، رضایت کارکنان از تسهیلات و امکانات است.

موخناک و یاشچیشیا^۳ (۲۰۱۸) انگیزه را مؤثرترین و قوی‌ترین عامل در بهره‌وری منابع انسانی می‌دانند، نتایج مطالعه آنان نشان داد که ترس کارمندان از اخراج شدن یا مورد انتقاد قرار گرفتن توسط مافوق خود، عوامل مهمی هستند که بهره‌وری کارکنان اوکراینی را افزایش می‌دهد. همچنین سه عامل وجود دارد که بهره‌وری کاری را بیشتر از عوامل دیگر افزایش می‌دهند: داشتن حقوق پایه راضی‌کننده، دریافت پاداش و به رسمیت شناخته شدن چه به صورت کلامی چه به صورت کتبی. سیلوا و کومفور^۴ (۲۰۱۷) رابطه بین فرهنگ اخلاقی، انگیزه و بهره‌وری کارکنان را بررسی کردند. نتایج، همبستگی مثبت بین ابعاد فرهنگ اخلاقی و بهره‌وری کارکنان را نشان داد. ایرلیندا و ایرناواتی (۲۰۱۷) به بررسی رابطه بین طراحی مجدد اداری و بهره‌وری کارکنان پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که دوستی، همکاری و حفظ حریم شخصی کارکنان، تاثیر مثبتی بر میزان بهره‌وری کارکنان دارد. در پژوهشی که بلانجر^۵ و همکاران (۲۰۱۷) سعی کردند تا به ارزیابی ارتباط بین مشارکت، درک از اجتماع در میان دانشجویان ایتالیایی، آمریکایی و ایرانی و تاثیر این دو متغیر بر سلامت اجتماعی بپردازند. به این نتیجه رسیدند که مشارکت اجتماعی، درک از اجتماع و سلامت اجتماعی در میان دانشجویان آمریکایی در سطح بالاتری قرار دارد. درک از اجتماع بطور مثبتی با مشارکت اجتماعی در هر سه نمونه ارتباط دارد. همچنین مشارکت اجتماعی تنها در میان دانشجویان ایتالیایی بطور یکسانی سلامت اجتماعی را پیش‌بینی می‌کند.

با توجه به مطالب بالا می‌توان بیان نمود که بهبود بهره‌وری موجب موفقیت و اساس سودآوری تلقی می‌شود و تلاش برای ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی و استفاده بهینه از نیروی انسانی یکی از برنامه‌های حیاتی سازمان‌های موفق محسوب می‌شود و سرمایه‌های روانشناختی به عنوان یکی شاخص‌های روانشناختی باعث تکیه افراد بر توانایی‌های شخصی و پشتکار گردیده و زمینه مقابله آنان با عوامل استرس‌آور و استقامت در برابر سختی‌ها و عزت نفس را فراهم می‌گرداند. علاوه بر این سلامت اجتماعی نوعی بهداشت روانی، فردی و اجتماعی است که نقش مهمی در پیشگیری افراد از انحراف که ابعادی فراتر از قلمرو و رفتارهای فردی را دارد لذا با توجه به اهمیت بهره‌وری معلمان در توسعه یادگیری دانش‌آموزان و پیشبرد اهداف نظام آموزشی

^۱Teodor & Franklin^۲Groen, Van der Voordt, Hoekstra & Sprang^۳Mokhniuk Yushchyshyna^۴Sylva & Comfort^۵Bélanger

و تاثیر مولفه‌های سرمایه‌های روانشناختی و سلامت اجتماعی بر نگرش، ادراک، روابط اجتماعی و عملکرد افراد، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه سرمایه‌های روانشناختی و سلامت اجتماعی معلمان با بهره‌وری آنان است.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان مقطع ابتدایی استان گلستان هستند که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای یکی از شهرستان‌ها به صورت تصادفی انتخاب شد (شهرستان آق قلا) سپس از بین معلمان مقطع ابتدایی شهرستان به صورت تصادفی ۳۰۰ معلم به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های ذیل است:

۱- پرسشنامه هرسی گلداسمیت^۱ (۱۹۸۰): برای سنجش بهره‌وری نیروی انسانی که شامل ۲۶ گویه و ۷ بعد توانایی (۳ گویه)، وضوح (۴ گویه)، کمک (۴ گویه)، انگیزه (۴ گویه)، ارزیابی (۴ گویه)، اعتبار (۴ گویه) و محیط (۳ گویه) است. شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ تا ۵ است بدین صورت که کم‌ترین نمره ۲۶ و بالاترین نمره ۱۳۰ است. روایی پرسشنامه توسط متخصصان و کارشناسان حوزه روانشناسی و علوم اجتماعی مورد بررسی قرار گرفت که پس از اعمال اصلاحات جزئی مورد تایید نهایی قرار و پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرباخ برای هریک از مولفه‌های توانایی، وضوح، کمک، انگیزه، ارزیابی، اعتبار، محیط و کل پرسشنامه به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۷۴، ۰/۷۲، ۰/۷۵، ۰/۷۰ و ۰/۷۲ بدست آمد که نشان از پایایی مطلوب پرسشنامه دارد.

۲- پرسشنامه استاندارد سرمایه روانشناختی لوتانز^۲ (۲۰۰۷): این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال و ۴ مؤلفه امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی می‌باشد و بر اساس طیف شش گزینه‌ای لیکرت با سوالاتی مانند (با اعتماد یک مساله طولانی را بررسی می‌کنم تا یک راه حل بیابم). به سنجش سرمایه روانشناختی می‌پردازد. مولفه‌های پرسشنامه شامل خودکارآمدی برای سوالات ۱ تا ۶، امیدواری برای سوالات ۷ تا ۱۲، تاب آوری برای سوالات ۱۳ تا ۱۸ و خوش‌بینی برای سوالات ۱۸ تا ۲۴. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت به این صورت که برای گزینه کاملاً مخالفم ۱، مخالفم ۲، تا حدودی مخالفم ۳، تا حدودی موافقم ۴، موافقم ۵ و کاملاً موافقم ۶ منظور می‌شود. برای تحلیل (تفسیر) بر اساس میزان نمره پرسشنامه نمره‌های به دست آمده را جمع کرده به این ترتیب حد پایین نمره ۲۴، حد متوسط نمرات ۶۰ و حد بالای نمرات ۱۲۰ بوده. میزان امتیازهای زیر برای یک پرسشنامه است در صورتی که به طور مثال ۱۰ پرسشنامه باشد باید امتیازهای ذکر شده ضریب ۱۰ می‌شود. نمره بین ۲۴ تا ۴۰: میزان سرمایه روانشناختی در حد پایینی می‌باشد. نمره بین ۴۰ تا ۸۰: میزان سرمایه روانشناختی در حد متوسطی می‌باشد. نمره بالاتر از ۸۰: میزان سرمایه روانشناختی در حد بالایی می‌باشد. روایی پرسشنامه در پژوهش بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) سنجیده شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد. روایی پرسشنامه توسط متخصصان و کارشناسان حوزه روانشناسی و علوم اجتماعی مورد بررسی قرار گرفت که پس از اعمال اصلاحات جزئی مورد تایید نهایی قرار و پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرباخ ۰/۷۴ بدست آمد که نشان از پایایی مطلوب پرسشنامه دارد.

۳- پرسشنامه سلامت اجتماعی صفاری‌نیا (۱۳۹۳): پرسشنامه مذکور بر اساس الگوی سلامت اجتماعی کیز و شاپیرو (۲۰۰۴) طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۲۸ گویه است و ۵ بعد همبستگی اجتماعی، انسجام اجتماعی، مشارکت اجتماعی، شکوفایی اجتماعی و پذیرش اجتماعی را اندازه می‌گیرد. شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم از ۱ تا ۵ است بنابراین کم‌ترین نمره ۲۸ و بالاترین نمره ۱۴۰ است. روایی پرسشنامه توسط متخصصان و کارشناسان حوزه روانشناسی و علوم اجتماعی مورد بررسی قرار گرفت که پس از اعمال

^۱Hersy goldesmit

^۲Lotanez

اصلاحات جزئی مورد تایید نهایی قرار و پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرباخ ۰/۷۱ بدست آمد که نشان از پایایی مطلوب پرسشنامه دارد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS ورژن ۲۳ در دو بخش تحلیل توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی) و تحلیل استنباطی (کولموگروف-اسمیرنف و همبستگی پیرسون) استفاده شد.

یافته‌ها

جدول زیر میزان فراوانی دانش‌آموزان بر اساس جنسیت، پایه‌ی تحصیلی و وضعیت اقتصادی را نشان می‌دهد.

جدول ۱: تحلیل توصیفی فراگیران

مولفه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مذکر	۱۳۸
	مونث	۵۴
تحصیلات	کارشناسی	۱۶۷
	کارشناسی ارشد	۱۳۰
	دکتر	۳
	بین ۱ تا ۱۰ سال	۱۳۴
سابقه	بین ۱۱ تا ۲۰ سال	۵۷
	بالاتر از ۲۰ سال	۱۰۹

با توجه به جدول ۱ درصد فراوانی معلمان خانم، تحصیلات کارشناسی و سابقه‌ی خدمت بین ۱ تا ۱۰ سال بیشتر از سایرین می‌باشد.

بسیاری از آزمون‌های آماری از جمله آزمون‌های پارامتریک بر مبنای نرمال بودن توزیع داده‌ها بنا نهاده شده‌اند و با این پیش فرض به کار می‌روند که توزیع داده‌ها در یک جامعه یا در سطح نمونه‌های انتخاب شده از جامعه مذکور از توزیع نرمال پیروی نماید. بنابراین تحلیلگر لازم است تا قبل از پرداختن به تحلیل‌های آماری بررسی متغیرها، نوع توزیع آن متغیرها را بداند. با آزمون کولموگروف-اسمیرنف می‌توان به این مهم دست یافت. فرضیه صفر در آزمون کولموگروف-اسمیرنف عبارت است از پیروی داده‌ها از توزیع نرمال و فرضیه مقابل آن عبارت است از عدم پیروی داده‌ها از توزیع نرمال.

جدول ۲-۴: نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق در گروه کنترل و آزمایش

کولموگروف-اسمیرنف		
آماره	سطح معناداری	
۱/۲۵	۰/۳۴	توانایی
۲/۴۳	۰/۵۴	وضوح
۱/۷۸	۰/۴۶	کمک
۰/۹۸	۰/۲۶	انگیزه
۱/۴۵	۰/۴۱	ارزیابی
۲/۶۲	۰/۶۱	اعتبار

بهره‌وری
معلمان

۰/۷۳	۳/۰۱	محیط
۰/۶۱	۱/۴۷	سرمایه‌های روانشناختی
۰/۵۰	۱/۵۸	سلامت اجتماعی

مطابق جدول ۱ همان گونه که ملاحظه می‌شود در این آزمون، سطوح احتمال (مقدار P) در کلیه متغیرهای تحقیق بزرگتر از سطح خطا ۰/۰۱ می‌باشد. با توجه به مقدار P و عدم رد فرضیه صفر، توزیع داده‌ها منطبق بر توزیع نرمال قلمداد می‌گردد. در نتیجه، در آزمون فرضیات تحقیق از آزمون‌های پارامتریک استفاده شده است. جدول ۳ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۳: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱	توانایی	۱								
۲	وضوح	۰/۱۱	۱							
۳	کمک	۰/۳۶*	۰/۲۵	۱						
۴	بهره‌وری معلمان	۰/۴۶*	۰/۰۵	۰/۵۳**	۱					
۵	ارزیابی	۰/۵۱**	۰/۱۵	۰/۷۷**	۰/۵۰**	۱				
۶	اعتبار	۰/۳۶*	۰/۶۳**	۰/۳۲	۰/۳۴	۰/۳۰	۱			
۷	محیط	۰/۳۸*	۰/۳۶*	۰/۴۸**	۰/۴۳*	۰/۵۷**	۰/۴۲*	۱		
۸	سرمایه‌های روانشناختی	۰/۴۰*	۰/۵۱*	۰/۳۹*	۰/۵۰**	۰/۴۵*	۰/۵۱**	۰/۵۰**	۱	
۹	سلامت اجتماعی	۰/۴۶**	۰/۳۷*	۰/۵۰*	۰/۴۲*	۰/۳۸*	۰/۴۲*	۰/۴۰*	۰/۰۴	۱

**p<۰/۰۱

با توجه به جدول ۳ رابطه‌ی سرمایه‌های روانشناختی با مولفه‌های بهره‌وری معلمان توانایی (۰/۴۰)، وضوح (۰/۵۱)، کمک (۰/۳۹) و ارزیابی (۰/۴۵) در سطح کوچک‌تر از ۰/۰۵ مثبت و معنادار و با انگیزه (۰/۵۰)، اعتبار (۰/۵۱) و محیط (۰/۵۰) در سطح کوچک‌تر از ۰/۰۱ مثبت و معنادار می‌باشد. علاوه بر این رابطه‌ی سلامت اجتماعی با وضوح (۰/۳۷)، کمک (۰/۵۰)، انگیزه (۰/۴۲)، ارزیابی (۰/۳۸)، اعتبار (۰/۴۲) و محیط (۰/۴۰) در سطح کوچک‌تر از ۰/۰۵ مثبت و معنادار و با توانایی (۰/۴۶) مثبت و معنادار می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی سرمایه‌های روانشناختی و سلامت اجتماعی معلمان با بهره‌وری (توانایی، وضوح، کمک، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط) آنان است.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد بین سرمایه‌های روانشناختی معلمان با مولفه‌های بهره‌وری (توانایی، وضوح، کمک، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط) آنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. بدین معنا که هر چه معلمان از سرمایه‌های روانشناختی بالاتری برخوردار باشند بهره‌وری آنان بیشتر خواهد بود. یافته‌ی حاصل با نتایج پژوهش‌های بلانگر^۹ و همکاران (۲۰۱۷) همسو می‌باشد. در تبیین نتایج پژوهش می‌توان اظهار داشت که معلمان دارای خودکارآمدی که یکی از ابعاد سرمایه روانشناختی می‌باشد هدف‌های والایی برای خود تعیین می‌کنند و در این راه با چالش‌های مختلف روبرو می‌شوند و برای رسیدن به آن

اهداف سخت تلاش می‌کنند. این افراد انگیزه‌ای بالا داشته و در رویارویی با موانع، ثابت قدم هستند. از طرفی احساس تعهد و پذیرش مسئولیت تمامی فعالیت‌های صورت گرفته توسط معلم در این روند بهره‌وری را در معلمان ایجاد می‌کند به طوری که سبب وفق یافتگی سریع با تغییرات بزرگ در معلمان دارای تاب آوری شده و توانایی آنان را برای مقابله با هرگونه مشکلات با استفاده بهینه از زمان می‌افزاید و سبب بهره‌وری آنان می‌شود و خوش‌بینی که یکی از ابعاد سرمایه روانشناختی است معلمان را برای رسیدن به موفقیت و عمل مستمر برای رسیدن به آن با انگیزه، اعتماد به نفس، شوق و علاقه‌ی وافر یاری می‌دهد به اینصورت که معلمان در رویارویی با ناکامی‌ها، شکست خود را به عوامل ویژه بیرونی و غیرپایدار و موفقیت‌هایشان را به توانایی‌های درونی نسبت می‌دهند. امیدواری نیز یکی دیگر از ابعاد سرمایه روانشناختی در افراد است که به معنای داشتن اراده برای رسیدن به موفقیت، شناسایی و پیگیری راههای لازم جهت دستیابی است. زیرا که داشتن دانش عمیق از موضوعات درسی و به روز نمودن مداوم آن در این راه بسیار پراهمیت است. به طور کلی وجود امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و همچنین خودکارآمدی از ابعاد سرمایه روانشناختی تأثیرات بسزایی را در افزایش بهره‌وری معلمان ایفا می‌کنند.

همچنین یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد بین سلامت اجتماعی معلمان با مولفه‌های بهره‌وری (توانایی، وضوح، کمک، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط) آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بدین معنا که هر چه معلمان از سلامت اجتماعی بالاتری برخوردار باشند بهره‌وری آنان بیشتر خواهد بود یافته‌ی حاصل با نتایج پژوهش‌های چوده‌وری و همکاران (۲۰۱۴) همسو می‌باشد. در تبیین نتایج پژوهش می‌توان اظهار داشت با توجه به اینکه ۵ بعد سلامت اجتماعی همبستگی اجتماعی، انسجام اجتماعی، مشارکت اجتماعی، شکوفایی اجتماعی و پذیرش اجتماعی است معلم دارای پذیرش اجتماعی، فردی اجتماعی بوده و دانش‌آموزان را با همه نقص‌ها و جنبه‌های مثبت و منفی باور دارد و با شناخت کامل از نحوه‌ی یادگیری دانش‌آموزان سبب افزایش بهره‌وری خویش می‌گردد. مشارکت اجتماعی یعنی اینکه فرد با تصور عضو مهم اجتماع بودن و عرضه توانایی‌ها و عملکرد خود در جامعه که از نظر اجتماع موثر و ارزشمند است تعامل اجتماعی را نمایان می‌کند و اگر در معلمان پدیدار گردد باعث به کارگیری راهکارهای مناسب در جهت ارتباط محتوای آموزشی با زندگی دانش‌آموزان و تلاش در جهت افزایش و به کارگیری مادام‌العمر دانش آموخته شده دانش‌آموزان می‌گردد و در بهره‌وری آموزگاران تأثیرگذار است. اگر معلم تعلق به جامعه، احساس حمایت‌شدگی و سهیم بودن در جامعه که از ویژگی‌های انسجام اجتماعی است را دارا باشد انگیزه و اعتماد به نفس در او تقویت می‌شود و تلاش خود را برای آموزش بهتر و موثر بکار می‌گیرد. معلم دارای شکوفایی اجتماعی باور دارد که فرد سرنوشت خویش را در دست دارد و با استفاده از توان خود مسیر تکاملی را کنترل می‌کند. با خلاقیت و نوآوری در تدریس و ایجاد محیطی پر تحرک و نشاط آور برای دانش‌آموزان نیل به موفقیت را هموار می‌نماید که این اعمال جزو ویژگی‌های معلم بهره‌ور می‌باشد و در نهایت معلم برخوردار از سلامت اجتماعی سعی دارد تا در مورد دانش‌آموزان و تدریس خود بیشتر بداند و در نهایت مانع اموری که به نحوی فرایند یادگیری را برای دانش‌آموزان دشوار می‌سازد می‌شود بدین ترتیب می‌توان بیان نمود که تمامی عوامل و ابعاد بیان شده از سلامت اجتماعی معلمان نقش پراهمیتی در افزایش بهره‌وری معلمان دارند.

پژوهش حاضر همانند هر پژوهش دیگر با محدودیت‌هایی همانند استفاده تنها از یکی از ابزارهای پژوهش، پرسشنامه و عدم استفاده از سایر ابزارها، محدودیت‌هایی جغرافیایی و دوره تحصیلی مواجه بود. بنابراین پیشنهاد می‌شود که پژوهش حاضر در سایر مناطق جغرافیایی و در دوره‌های تحصیلی مختلف عملیاتی گردد تا قدرت تعمیم یافته‌ها افزایش یابد.

با توجه به پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود ترتیبی داده شود تا بر روی کشف عوامل موثر بر بهره‌وری معلمان پژوهش‌های بیشتری صورت گیرد تا با کسب اطلاعات دقیق بتوان نسبت به ارتقا سطح بهره‌وری معلمان برنامه‌ریزی دقیق‌تری نمود با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان بیان کرد که عوامل سرمایه‌های روانشناختی و سلامت اجتماعی معلمان بر افزایش بهره‌وری آنان مورد هستند لذا باید در جهت بالا بردن سرمایه‌های روانشناختی معلمان و بهبود وضعیت سلامت اجتماعی آنان اقدام گردد.

منابع

۱. ابطحی، حسین؛ کاظمی، بهرام. (۱۳۹۷). بهره‌وری، چاپ اول و دوم، تهران، نشر موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
۲. حائری، سیده مریم؛ طهرانی، هادی؛ اولیایی منش، علیرضا و نجات، سحرناز. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر سلامت اجتماعی کارکنان شاغل در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. فصلنامه آموزش بهداشت و ارتقا سلامت، ۳(۴)، ۳۱۱-۳۱۸.
۳. خیراله، سربلند. (۱۳۹۸). تاثیر سرمایه روان شناختی بر دلبستگی کاری با نقش واسطه‌گری سخت‌رویی. فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۲۰(۳)، ۶۵-۷۶.
۴. زالب، ابراهیم؛ محمدی، اصغر؛ چیت‌ساز، محمدعلی. (۱۳۹۹). بررسی عوامل مؤثر بر سلامت اجتماعی دانشجویان دانشگاه آزاد دهقان. مجله بین‌المللی پژوهش ملل، ۵(۵۱)، ۱۲۹-۱۴۸.
۵. سام‌آرا، عزت‌الله. (۱۳۹۶). بررسی رابطه سلامت اجتماعی با تاکید بر رهیافت پلیس جامعه محور. فصلنامه انتظام اجتماعی، ۱(۱)، ۹-۲۹.
۶. سمندری، لطف‌اله؛ داودی، رسول. (۱۳۹۶). منافع آموزش و پرورش و بهسازی سرمایه انسانی. چهارمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی، اردبیل، موسسه آموزش عالی نوین اردبیل.
۷. شمسی، منیژه، ناستی‌زایی، ناصر. (۱۳۹۷). نقش واسطه‌گری هوش معنوی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان شناختی دانشجویان تحصیلات تکمیلی. فصلنامه توسعه آموزش در علوم پزشکی، ۱۱(۳۲)، ۲۲-۳۳.
۸. صدوقی، مجید. (۱۳۹۸). تحلیل کانونی رابطه سرمایه روان‌شناختی با اشتیاق تحصیلی دانشجویان علوم پزشکی. مجله راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی، ۶(۲)، ۸۷-۱۰۱.
۹. فرج‌زاده، پروین، غضنفری، احمد، چرامی، مریم، شریفی، طیبه. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان شناختی بر سازگاری اجتماعی دانشجومعلم‌مان دختر با اشتیاق تحصیلی پایین. فصلنامه پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۷(۴)، ۳۱-۴۲.
۱۰. کعبه، نسرين؛ تاقانی فرد، میترا و حکمی، محمد. (۱۳۹۶). رابطه سلامت اجتماعی با ارزش‌های فرهنگی فردگرایی و جمع‌گرایی و جامعه‌پذیری جنسیتی در دانشجویان زن و مرد. فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۷(۲۵)، ۱۴۰-۱۱۸.
۱۱. موسیوند، محبوبه. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش تفکر انتقادی بر سرمایه روان‌شناختی و صمیمیت زنان و مردان متأهل شهر تهران. مجله علوم روان‌شناختی، ۱۹(۸۵)، ۱۱-۲۳.
۱۲. Bae, S. M. (2019). The relationship between smartphone uses for communication, social capital well-being in Korean adolescents: Verification using multiple latent growth modeling. *Children and Youth Services Review*, 96, 93-99
۱۳. Bélanger, E. , Ahmed, T. , Vafaei, A. , Curcio, C. L. , Phillips, S. P. , & Zunzunegui, M. V. (2017). Sources of social support associated with health and quality of life: a cross-sectional study among Canadian and Latin American older adults. *BMJ open*, 6(6), e011503.
۱۴. Castro-Ceacero, D; Ion, G, (2018), Changes in the University Research Approach: Challenges for Academics 'Scientific Productivity. *Higher Education Policy*, International Association of Universities 0952-8733/18.
۱۵. Chowdhury. S., Schulz. E., Milner. M., Voort V.D. (2014) Core employee based human capital and revenue productivity in small firms: An empirical investigation, *Journal of Business Research*, Volume 67, Issue 11, Pages 2473-2479.
۱۶. Emreh, D., & Nikola, S. (2017). The effect of psychological capital on social adjustment and students' academic achievement with confrontational disobedience. *Journal of Psychology and Excitement*, 7(12), 21-31.
۱۷. Erlinda, N.Y; Ernawati, E, (2017), Productivity Paradox? The Impact of Office Redesign on Employee Productivity. *International Journal of Productivity and Performance*

۱۸. Erlinda, N.Y; Ernawati, E, (2017), Productivity Paradox? The Impact of Office Redesign on Employee Productivity. International, Journal of Productivity and Performance Management, Permanent link to this document: <https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2017-0350.1918-1939>
۱۹. Gibb, S, 2015, Human Resource Development, Edinburgh Business School.
۲۰. Groen, B. H; Van der Voordt, T H, J M; Hoekstra, B; Sprang, H, (2019), Impact of employee satisfaction with facilities on self-assessed productivity support, Journal of Facilities Management ahead-of-print, DOI: 10.1108/JFM-12-2018-0069.
۲۱. Mahfud , T. , Bruri Triyono , M. , Sudira , M. , Mulyani ,Y. (2019). The influence of social capital and entrepreneurial attitude orientation on entrepreneurial intentions: the mediating role of psychological capital. European Research on Management and Business Economics. 1(7): 1-7.
۲۲. Mokhniuk, A; Yushchyshyna, L, (2018), The Impact of Monetary and Non-Monetary Factors of Motivation on Employee Productivity, Economic, Journal of Lesya Ukrainka East-European National University. <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2018-01-94-101>.
۲۳. Mokhniuk, A; Yushchyshyna, L, (2018), The Impact of Monetary and Non-Monetary Factors of Motivation on Employee Productivity, Economic, Journal of Lesya Ukrainka East-European National University. <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2018-01-94-101>.
۲۴. Sylva, W; Comfort, D, (2017), Ethical Culture, Employee Intention to Stay and Employee Productivity in the Rivers State Civil Service, Journal of International Business Research and Marketing, Vol (5):7-13.
۲۵. Teodor, M., Franklin, F. (2020). The relationship between psychological capital and students' social adjustment with attention deficit / hyperactivity disorder. Journal of Cognitive Psychology Reflections, 7(17), 218-229.
۲۶. Tesad, H., & Baki, O. (2014). Structural equations of psychological capital, academic achievement, learning disability and hardship. Journal of Psychology and Physics, 9(21), 58-69.
۲۷. Weru J et al, 2014, The Relationship between Training and Development on Performance of State Owned Corporations, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 3, No. 9, pp.57-75.