مجله علوم پزشکی رازی دوره ۲۹، شماره ۵، مرداد ۱۴۰۲ http://rjms.iums.ac.ir

مقاله پژوهشی

ارائه مدل تأثیر سرمایه‌های روان‌شناختی بر ارتقای عملکرد شغلی معلمان استان البرز

کبری داودی: دانشجوی دکتری فلسفه تعلیم و تربیت ، گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

کیومرث خطیر پاشا: استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه ازاد اسلامی، ساری، ایران. (* نویسنده مسئول) Kiu.pasha@gmail.com

مریم تقوایی: استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

چکیده

زمینه و هدف: سرمایه روان‌شناختی جلوه‌ای از وضعیت مثبت روحی و روانی افراد می‌باشد که می‌تواند بر عملکرد افراد مؤثر باشد، بنابراین هدف این مطالعه ارائه مدل تأثیر سرمایه‌های روان‌شناختی بر ارتقای عملکرد شغلی معلمان استان البرز بود.

روش کار: پژوهش حاضر با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) بود که جامعه آماری مورد مطالعه در بخش کیفی شامل مدیران ارشد و خبرگان آموزش و پرورش استان البرز بود به تعداد ۲۰ نفر و جامعه آماری مورد مطالعه در بخش کمی شامل کلیه معلمان رسمی و پیمانی استان البرز (بخش دولتی) به تعداد ۲۵۴۰۲ نفر بود. در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و در نظر گرفتن قانون اشباع به تعداد ۱۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۷۸ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته سرمایه‌های روان‌شناختی و پرسش‌نامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS21 و PLS انجام گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین متغیر سرمایه روان شناختی با ارتقای عملکرد شغلی براساس ضرایب مسیر، بار عاملی ۰/۶۸۳ برقرار است، لذا تاثیر سرمایه‌های روان شناختی بر ارتقای عملکرد شغلی معلمان استان البرز در سطح ۰/۹۹ معنی‌دار شده است.

نتیجه‌گیری: به طور کلی می‌توان بیان داشت که سرمایه روان شناختی یکی از عوامل متأثر در شکل گرفتن عملکرد شغلی است لذا با تقویت سرمایه‌های شناختی در میان کارکنان می‌توان زمینه کارکرد موثرتر در محیط سازمانی را فراهم کرد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

کلیدواژه‌ها

سرمایه روان‌شناختی،

عملکرد شغلی،

معلمان

تاریخ دریافت: ۱۱۴۰۲/۰۱/۱۹

تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۵/۲۶

شیوه استناد به این مقاله:

Davoodi K, Khatir Pasha K, Taqvai M. Presenting a Model of the Effect of Psychological Capital on Improving the Professional Performance of Teachers in Alborz Province. Razi J Med Sci. 2023;30(5): 192-199.

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

Razi Journal of Medical Sciences. 2023;30(5):192-199. http://rjms.iums.ac.ir

Original Article

Presenting a Model of the Effect of Psychological Capital on Improving the Professional Performance of Teachers in Alborz Province

Kobra Davoodi: PHD student of Philosophy of Education, Educational Sciences Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.
Kiomars Khatir Pasha: Assistant Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran (* Corresponding author) Kiu.pasha@gmail.com
Maryam Taqvai: Assistant Professor, Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Abstract

Background & Aims: Job performance is one of the most important variables in industrial and organizational psychology, and its importance is clear for both individuals and organizations, in other words, all major activities in industrial and organizational psychology focus on improving performance. Job is focused. Job performance is the amount of productivity that is obtained from the employment of an individual in the organization. Job performance shows how employees perform in their jobs, initiative, problem-solving, and ways of using resources. Job performance in the field of education is an important factor in the development and advancement of organizational goals; therefore, educational organizations should always try to identify, develop and maintain human capital. Psychological capital is one of the branches of positive psychology, which emphasizes a person's belief in his abilities to achieve success, to be persistent in pursuing goals, to create positive documents about himself, and to endure difficulties. This capital has characteristics such as having confidence in making the necessary efforts for success in challenging tasks (self-efficacy); Creating a positive document about current and future success (optimism); Being steadfast in the path of the goals and if necessary changing the paths to achieve the goals and achieve success (hope) and try harder to achieve success when surrounded by problems and hardships or even positive events, progress and More responsibility (resilience). Psychological capital in teachers as a guide and facilitator of the academic performance of teachers, by providing a human and moral perspective for schools, and also, by relying on the strengths and positive aspects of the organization's members and human resources, and relying on Ethical behaviors provide teachers with a performance beyond expectations, and by changing the conventional views and perspectives towards the school system, tasks, and roles, communication, the behavior of organization members (administrators, teachers, students, and employees). Therefore, teachers with high psychological capital create and create a positive atmosphere based on self-efficacy, hope, optimism, and resilience in themselves and their students. Considering that the education organization is considered one of the most important educational and service institutions of a country that has an important place in the improvement and prosperity of the society, increasing attention to the role of psychological capital in various ways can lead to improve the performance of employees (teachers). Therefore, according to the presented materials, the present research seeks to answer the question: What is the effect of psychological capital on improving the professional performance of teachers in Alborz province in order to present a model?
Methods: The purpose of this research is practical, which was carried out with a mixed approach (qualitative and quantitative) with an exploratory design and was approved by the Code of Ethics Commission of the Islamic Azad University of Sari branch with the code IR.IAU.SARI.REC.1401.194. The statistical population studied in the qualitative section included senior managers and education experts of Alborz province who had doctorate degrees and management experience of more than 10 years, and 20 people were identified and their opinions were used in the qualitative section. The statistical population studied in the

Keywords
Psychological Capital,
Job Performance,
Teachers
Received: 08/04/2023
Published: 17/08/2023

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

quantitative section included all official and contract teachers of Alborz province (public sector) in the number of 25,402 people, and their opinions were used in the quantitative section. In the qualitative section, 10 people were selected as a statistical sample using the purposeful sampling method and considering the saturation law. In the quantitative part, based on Cochran's formula, 378 people were selected by stratified random sampling method. To collect data in the qualitative part of this research from semi-structured interviews in the form of a Delphi design and the quantitative part based on the criteria extracted from the qualitative stage, a researcher-made psychological capital questionnaire, and a job performance questionnaire were used. Patterson (1990) was used to collect the required data. The researcher-made psychological capital questionnaire had 51 questions and 2 "individual and organizational" dimensions and 8 components (spirituality, creativity, critical thinking, self-confidence, flexibility, responsibility, successful experiences, and organizational trust). Which was designed in the range of 5 Likert options (very low, low, medium, high, and very high) and was scored from 1 to 5 respectively. Job Performance Questionnaire was designed by Patterson in 1990 this questionnaire has 15 questions and was designed on a 4-point Likert scale (rarely, often, sometimes, and always) and scored from 1 to 4 respectively. To collect data, a researcher-made psychological capital questionnaire and Patterson's occupational performance questionnaire (1990) were used. Data analysis was done using SPSS21 and PLS software.

Results: The results showed that there is a factor load of 0.683 between the variable of psychological capital and the promotion of job performance based on path coefficients, so the effect of psychological capital on the promotion of job performance of teachers in Alborz province is significant at the level of 0.99.

Conclusion: In general, it can be said that psychological capital is one of the influencing factors in the formation of job performance, therefore, by strengthening cognitive capital among employees, it is possible to provide the basis for more effective work in the organizational environment. One of the limitations of this study is the problem of communicating with some specialists, experts, and experts in the field of academic entrepreneurship and determining the time required to conduct interviews, as well as the low interest of some samples to participate in the research process and complete the questionnaires. A little research indicated. According to the results of the study, it is suggested to identify the causes of the ineffectiveness of educational centers regarding not entering the field of psychological capital and trying to increase it as much as possible, especially in in-service classes, which in turn can increase the performance level of teachers. Also, due to the educational nature of psychological capital, it can be considered in different training courses among the employees of different organizations and benefit from its material and non-material benefits.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:
Davoodi K, Khatir Pasha K, Taqvai M. Presenting a Model of the Effect of Psychological Capital on Improving the Professional Performance of Teachers in Alborz Province. Razi J Med Sci. 2023;30(5): 192-199.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

مقدمه

منابع انسانی از اساسی‌ترین منابع استراتژیک هر سازمانی محسوب می‌شود. نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده است که هریک از این عناصر در پیشبرد اهداف سازمان موثر است (۱). معلم، به عنوان یکی از این عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و عملکرد شغلی معلمان می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد (۲). عملکرد شغلی یکی از مهمترین متغیرها در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است و اهمیت آن هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها کاملا روشن است به عبارتی تمام فعالیت‌های عمده در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی متمرکز است (۳). عملکرد شغلی، میزان بازدهی است که از اشتغال فرد در سازمان حاصل می‌شود. عملکرد شغلی، نشان دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، ابتکار عمل، حل مسئله و راه‌های بهره‌گیری از منابع است (۴). عملکرد شغلی در حوزه آموزشی، عامل مهمی در توسعه و پیشبرد اهداف سازمانی می باشد؛ بنابراین سازمان‌های آموزشی باید همواره در تلاش برای شناسایی، توسعه و نگهداری سرمایه‌های انسانی باشند (۵). پارادایم‌های سنتی مدیریت بیشتر روی زمینه‌های آسیب، نقاط ضعف و بی‌کفایتی‌ها تاکید داشته است به نحوی که مقالات در خصوص منفی گرایی (همچون استرس، تعارض، افسردگی، پرخاشگری و غیره) به نحو قابل ملاحظه‌ای بر مثبت گرایی فزونی داشته است (۶). با این حال رویکرد روان‌شناسی مثبت‌گرا پارادایم جدیدی را در عرصه مدیریت و رهبری مطرح کرده است که بیشتر روی نقاط قوت و مثبت کار و کارکنان تاکید می شود. در واقع، در این رویکرد جدید ضمن اذعان و تصدیق دستاوردهای رویکردهای سنتی روی این مسئله تاکید می شود که نبود بیماری به معنای سلامتی نیست و به انتقاد از اینکه چرا به شکوفایی استعدادها و ظرفیت های افراد سالم پرداخته نمی‌شود، می‌پردازد (۷). در این رویکرد تاکید ویژه‌ای روی عملکرد فوق العاده و شناسایی، توسعه و بهره مندی از استعدادها و ظرفیت‌های مثبت فردی و سازمان می‌شود. در واقع، مفهوم سرمایه روان‌شناختی ریشه در چنین تصورات و تفکراتی دارد (۸). سرمایه روان‌شناختی یکی از شاخه‌های روان‌شناسی مثبت‌گراست که به باور فرد به تولایی‌های خود برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل دشواری‌ها تأکید دارد (۹). این سرمایه با ویژگی‌هایی چون داشتن اعتماد در انجام دادن تلاش‌های لازم بر ای موفقیت در وظایف چالش برانگیز (خودکارآمدی)؛ ایجاد یک اسناد مثبت درباره موفقیت در حال و آینده (خوش بینی)؛ ثلبت قدم بودن در مسیر اهداف و در صورت لزوم تغییر مسیرها برای نیل به اهداف و دستیابی به موفقیت (امید) و تلاش بیشتر در دستیابی به موفقیت به هنگام احاطه شدن توسط مشکلات و سختی‌ها و یا حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها و مسئولیت بیشتر (تاب آوری) (۱۰). سرمایه روان‌شناختی در معلمان به عنوان هدایت کننده و تسهیل کننده 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 (۱۱). با توجه به این که سازمان آموزش و پرورش از مهم‌ترین نهادهای آموزشی و خدماتی یک کشور بشمار می‌روند که جایگاهی مهم در بهسازی و شکوفایی جامعه دارند، افزایش توجه به نقش سرمایه روان‌شناختی از راه‌های گوناگون می‌تواند موجب بهبود عملکرد کارکنان (معلمان) گردد. بنابراین با توجه به مطلب ارائه شده، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سوال می‌باشد که: تاثیر سرمایه‌های روان‌شناختی بر ارتقای عملکرد شغلی معلمان استان البرز به منظور ارائه مدل چگونه است؟

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است که با

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشـــافی انجام شد و در کمیسیون کد اخلاق دانشگاه ازاد اسلامی واحد ساری با کد IR.IAU.SARI.REC.1401.194 به تصویب رسید. جامعه آماری مورد مطالعه در بخش کیفی شامل مدیران ارشـد و خبرگان آموزش و پرورش اسـتان البرز بود که دارای مدرک تحصیلی دکتری و سابقه مدیریتی بالای ۱۰ سال بودند و به تعداد ۲۰ نفر شناسایی و در بخش کیفی از نظرات آنان اسـتفاده شـد. جامعه آماری مورد مطالعه در بخش کمی شامل کلیه معلمان رسمی و پیمانی اسـتان البرز (بخش دولتی) به تعداد ۲۵۴۰۲ نفر بود که در بخش کمی از نظرات آنان اسـتفاده شـد. در بخش کیفی با اسـتفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشـباع به تعداد ۱۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شـدند. در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۷۸ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها در بخش کیفی این پژوهش از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته در قالب طرح دلفی و در بخش کمی براسـاس معیارهای اسـتخراج شـده از مرحله کیفی به طراحی پرسش‌نامه محقق ساخته سرمایه‌های روان‌شناختی و پرسش‌نامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) جهت جمع آوری داده‌های مورد نیاز استفاده شد.

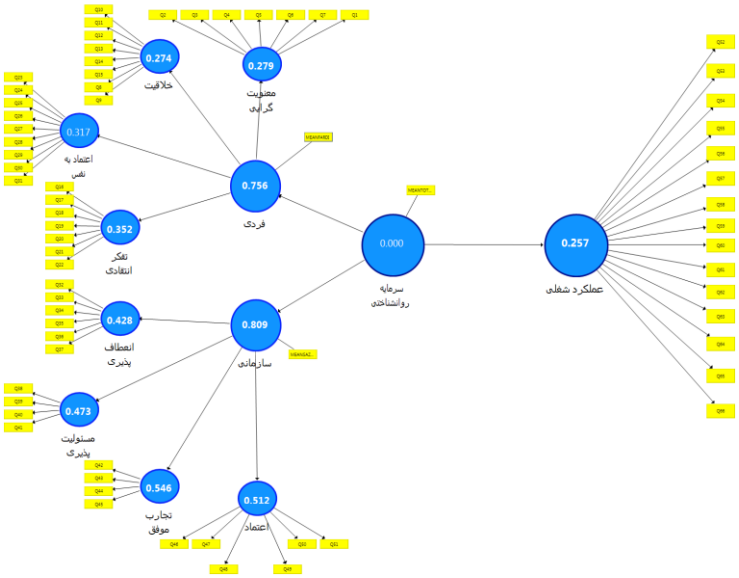
پرسـشنامه محقق سـاخته سـرمایه‌های روان‌شـناختی :پرسـش‌نامه محقق ساخته سـرمایه روان‌شـناختی دارای ۵۱ سـوال و ۲ بُعد «فردی و سـازمانی» و ۸ مولفه (معنویت گرایی، خلاقیت، تفکر انتقادی، اعتماد به نفس، انعطاف پذیری، مسئولیت‌پذیری، تجارب موفق و اعتماد سازمانی) بود که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی شـده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شد.

پرسش‌نامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰): پرسش‌نامه عملکرد شغلی توسط پاترسون در سال ۱۹۹۰ طراحی شد و این پرسش‌نامه دارای ۱۵ سوال و در طیف ۴ گزینه‌ای لیکرت (بندرت، اغلب، گاهی و همیشه) طراحی شده و به ترتیب از ۱ تا ۴ نمره‌گذاری گردید. برای تحلیل داده‌های کیفی پژوهش از دو مرحله کدگذاری باز و کدگذاری محوری استفاده شد. در بخش کمی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون کولموگروف-اسـمیرنوف و برای بررسـی سـوال‌های پژوهش از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS21 و PLS انجام گرفت.

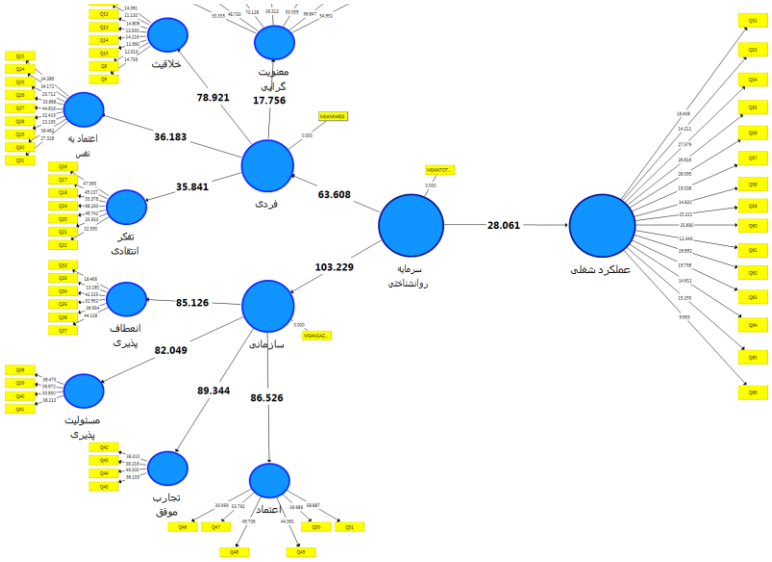
یافته‌ها

ضرایب مسیر و مقادیر R2 برای مولفه‌های متغیرهای مربوط به سرمایه روان شناختی بر ارتقای عملکرد شغلی معلمان استان البرز در شکل شماره ۱ آمده است. مقادیر R2 نشان دهنده رابطه بین دو متغیر هستند که مقدار آن برابر ۰/۴۶۷ می‌باشد و مقدار ضریب مسیر بین این دو متغیر نیز برابر ۰/۶۸۳ می‌باشـد. در میان ابعاد ومولفه¬های این دو متغیر بالاترین ضـریب به مولفه اعتماد زیر مجموعه بعد سـازمانی از ابعاد سـرمایه روان شـناختی با ضـریب مسـیر ۰/۹۰۶ مربوط می‌شـود که میزان R2 آن نیز برابر ۰/۸۲۱ است و بالاترین مقدار در میان همه ابعاد و مولفه‌ها و گویه‌های این دو متغیر اسـت. با توجه به این مقادیر ضـریب مسـیر و R2 نمی‌توان گفت که آیا این رابطه با معناست یا خیر. برای این امر لازم اسـت تا مقادیر آماره t بین مولفه‌های متغیرها و بین دو متغیر بررسـی شـود که در جدول شماره ۱ و نمودار شماره ۲ به آن اشاره شد. با توجه به نمودارهای ۲ و نتایج تحلیل مسـیر مندرج در جدول ۱، بین متغیر مکنون برون‌زا (سـرمایه روان شـناختی) با متغیر مکنون درون‌زا (ارتقای عملکرد شـغلی)، براساس ضـرایب مسیر، بار عاملی ۰/۶۸۳ برقرار است، همچنین به دلیل اینکه مقدار t-value (۲۸/۰۶۱) در خارج بازه (۲/۵۸ و ۲/۵۸-) قرار دارد، لذا تاثیر سـرمایه‌های روان شـناختی بر ارتقای عملکرد شـغلی معلمان اسـتان البرز در سـطح ۰/۹۹ معنی‌دار شـده اسـت. با نگاهی به مقادیرآماره t مولفه‌های هر دو متغیر در می‌یابیم که بین همه مولفه‌های متغیرها نیز این رابطه معنادار است. در میان مولفه‌های متغییر سـرمایه روان شـناختی بالاترین میزان آماره t متعلق به مولفه "تجارب موفق"

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]



نمودار ۳- مقادیر Q2 برای مولفه های متغیر تاثیر سرمایه روان شناختی بر ارتقای عملکرد شغلی



نمودار ۲- مدل ساختاری تاثیر سرمایه های روان شناختی بر ارتقای عملکرد شغلی در حالت معنی داری ضریب مسیر

جدول ۱- نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل مسیر

متغیرها	SD	سطح معنی داری	آماره t	ضریب استاندارد
تأثیر سرمایه‌های روان شناختی بر ارتقای عملکرد شغلی	۰/۰۳۴	۰/۰۰۰	۲۸/۰۶۱	۰/۶۸۳

از مجموعه مولفه‌های بعد سازمانی با مقدار ۸۹/۳۴۴ است و پائین‌ترین مقدار نیز به مولفه "معنویت‌گرایی" با مقدار ۱۷/۷۵۶ مربوط می‌شود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در این بخش نشان داده است که روابط بین تأثیر سرمایه‌های روان شناختی بر ارتقای عملکرد شغلی معلمان استان البرز تأیید شده است و بین کلیه متغیرها همبستگی معنی‌داری وجود دارد.

همانطور که در نمودار شماره ۳ مشخص است و با

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

توجه به سه مقدار ۰/۱۵، ۰/۲۰ و ۰/۳۵ که به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شوند، مشاهده می‌شود که برازش مدل رابطه بین تأثیر سرمایه روانشناختی بر ارتقای عملکرد شغلی معلمان استان البرز برای عملکرد شغلی و ابعاد فردی و سازمانی با مقادیر ۰/۲۵۷، ۰/۷۵۶ و ۰/۸۰۹ به ترتیب در سطح بالاتر از متوسط و قوی قرار دارد و حاکی از برازش متوسط مدل در پیش بینی تأثیر سرمایه روانشناختی بر ارتقای عملکرد شغلی معلمان استان البرز است اما رابطه سرمایه روانشناختی با ابعاد آن در سطح بسیار قوی قرار دارد. با توجه به مقادیر Q2 می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که قدرت پیش بینی مدل در سازه نهایی از برازش ساختاری قابل قبول برخوردار است و چون از مقدار ۰/۲۰ بالاتر است از قابلیت پیش‌بینی بالاتر از متوسط و رو به قوی برخوردار است.

نتیجه‌گیری

یافته‌ها 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 پژوهش‌های لو (La) و همکاران (۲۰۲۲) (۱۰)، وو (Wu) و همکاران (۲۰۲۲) (۱۱)، لی (Li) و همکاران (۲۰۲۱) (۱۲)، نویل (Noel) و همکاران (۲۰۲۲) (۱۳) همراستاست. وقتی فردی نسبت به رویدادهایی که درآینده قرار است برای وی اتفاق بیفتد انتظارات مثبتی دارد(خوش بینی)، به تولایی انعطاف و غلبه بر موانع و مشکلات در خود اطمینان دارد (خودکارآمدی و تاب آوری) و امیدواری نیز در لحظه لحظه شرایط کاری با وی همراه است (۱۳). در این فضای شناختی و 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 روانشناختی 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 روانشناختی با عملکرد شغلی ناشی از توان ظرفیت‌سازی است که سرمایه روانشناختی در سطح شناختی و سپس در سطح عملکردی برای انسان‌ها به ارمغان می‌آورند (۷). پیشرفت و توسعه هر کشوری در گرو سازمان آموزش و پرورش آن کشور است و در این بین، معلمان عامل حیات آن هستند بنابراین عملکرد شغلی معلمان در مدارس به منظور بهبود کیفیت آموزش و در نهایت توسعه همه جانبه کشور، یک ضرورت می‌باشد (۴). چرا که معلمانی که عملکرد شغلی بالایی دارند، معلمانی هستند که به سرعت اثربخشی و عملکرد مدرسه را بهبود می‌بخشند آنان قادر هستند که عملکرد دانش‌آموزان را نیز ارتقاء دهند. 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 (۱۰). به طور کلی می‌توان بیان داشت که سرمایه روان شناختی یکی از عوامل متأثر در شکل گرفتن عملکرد شغلی است لذا با تقویت سرمایه‌های شناختی در میان کارکنان می‌توان زمینه کارکرد موثرتر در محیط سازمانی را فراهم کرد.

محدودیت‌ها: از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به مشکل برقراری ارتباط با برخی از متخصصان، خبرگان و صاحب نظران حوزه کارآفرینی دانشگاهی و تعیین زمان لازم برای انجام مصاحبه و نیز علاقمندی پائین بعضی از نمونه‌ها به شرکت در روند تحقیق و تکمیل پرسشنامه‌های مرحله کمی پژوهش اشاره کرد.

پیشنهادها: با توجه به نتایج مطالعه پیشنهاد می‌شود علل ناکارآمدی مراکزآموزشی در خصوص عدم ورود به حوزه سرمایه روانشناختی و تلاش برای افزایش هرچه بیشتر آن به خصوص در کلاس‌های ضمن خدمت شناسایی شود که به نوبه خود می‌تواند باعث افزایش سطح عملکردی معلمان شود. همچنین با توجه به آموزش پذیر بودن سرمایه روانشناختی، می‌توان آن را در دوره‌های مختلف آموزشی در بین کارکنان

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

سازمان‌های مختلف لحاظ نمود و از منافع مادی و غیرمادی آن بهره‌مند شد.

References

1. Weibel S, Menard O, Ionita A, Boumendjel M, Cabelguen C, Kraemer C, et al. Practical considerations for the evaluation and management of Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) in adults. Encephale. 2020;46(1):30-40.
2. Koumoula A. [The course of attention deficit hyperactivity disorder (ADHD) over the life span]. Psychiatriki. 2012;23 Suppl 1:49-59.
3. Walenista W, Izydorczyk B, Lipowska M, Markevych I, Baumbach C, Mysak Y, et al. Family Functioning Style as a Predictor of the Quality of Cognitive Functioning of Primary School Students With ADHD. J Atten Disord. 2023;27(8):867-879.
4. Foy JM, Earls MF. A process for developing community consensus regarding the diagnosis and management of attention-deficit/hyperactivity disorder. Pediatrics. 2005;115(1):e97-104.
5. Wu SY, Gau SS. Correlates for academic performance and school functioning among youths with and without persistent attention-deficit/hyperactivity disorder. Res Dev Disabil. 2013;34(1):505-15.
6. Magnin E, Maurs C. Attention-deficit/hyperactivity disorder during adulthood. Rev Neurol (Paris). 2017;173(7-8):506-515.
7. Rajaprakash M, Leppert ML. Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder. Pediatr Rev. 2022;43(3):135-147.
8. Thomas R, Sanders S, Doust J, Beller E, Glasziou P. Prevalence of attention-deficit/hyperactivity disorder: a systematic review and meta-analysis. Pediatrics. 2015;135(4):e994-1001.
9. Young JL, Goodman DW. Adult Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder Diagnosis, Management, and Treatment in the DSM-5 Era. Prim Care Companion CNS Disord. 2016;18(6).
10. La, H., Kong, X., Zhao, Y., Pan, N., Zhang., X., He, M., Wang, S., & Gong, Q. (2022). Patterns of a structural covariance network associated with dispositional optimism during late adolescence. NeuroImage, 251, 119009.
11. Wu, M., Cassim, F.A.K., Priambodo, A., & Ko, C. (2022). Psychological Capital's impact on the leadership-organizational climate preference relationship in potential leaders A study comparing teachers and sportsmen. Heliyon, 8 (5), e09310.
12. Li, z., Yu, z., Huang, s., Zhou, j., Yu, m., & Gu, R. (2021). The effects of psychological capital, social capital, and human capital on hotel employees' occupational stress and turnover intention. International Journal of Hospitality Management, 98, 103046.
13. Noel, T.K., & Finocchio, B. (2022). Using theories of human, social, structural, and positive psychological capital to explore the attrition of former public school practitioners. International Journal of Educational Research Open, 3, 100112.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]