مقاله پژوهشی

نقش سرمایه‌های روان‌شناختی در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان زن متوسطه اول

زیبا کریمی[1]*

۱. کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران (نویسنده مسئول).

مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، دوره هفتم، شماره پنجاه‌وپنج، سال ۱۴۰۱، صفحات ۴۳۴-۴۲۵

تاریخ وصول: ۱۴۰۱/۰۸/۱۳ **تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۰۵**

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تعیین نقش سرمایه‌های روان‌شناختی در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان زن متوسطه اول بوده است. جامعه موردنظر کلیه دبیران زن متوسطه اول استان اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول فیدل و تاباکنیک (۲۰۰۷) حداقل ۱۳۰ نفر تعیین گردید که نهایتاً ۱۶۷ معلم زن متوسطه اول به روش نمونه‌گیری در دسترس به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. در این پژوهش علاوه بر اطلاعات جمعیت شناختی، پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) و پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) استفاده شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها از روش همبستگی و تحلیل رگرسیون چندمتغیری با استفاده از نرم‌افزار spss استفاده شد. رابطه‌ی مثبت و معناداری بین سرمایه روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری می‌باشد. زیر مؤلفه‌های تاب‌آوری و امیدواری ۱۷ درصد قادر به پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری در سطح ۰/۰۰۰۱ می‌باشد؛ بنابراین، بهبود سطح سرمایه روان‌شناختی می‌تواند کیفیت زندگی کاری معلمان را بهتر نموده، همچنین سلامت روان و کیفیت تدریس را بهبود بخشد.

کلیدواژه: سرمایه‌های روان‌شناختی، کیفیت زندگی کاری، معلمان زن متوسطه اول.

[Downloaded from ijndibs.com on 2026-10-05]

مقدمه

کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از ذهنیات و تصورات نیروی کار انسانی در اداره و سازمان از شرایطی که بر آنجا حاکم است که شامل مواردی مانند حقوق و مزایای کاری شرایط شغلی مناسب عوامل درونی و بیرونی می‌شود، هدف کیفیت زندگی بهبود عملکرد سازمان از طریق افزایش جایگاه کارکنان و فراهم کردن امکانات برای رشد است کیفیت زندگی کاری شامل احساسات و هیجانات یک شخص از بعد کاری است لیکن کیفیت زندگی کاری یک دغدغه است هم برای بهتر شدن زندگی محیط کاری هم بهبود یافتن زندگی در خارج از محیط کار، درواقع کیفیت زندگی کاری بازتابی است از روابطی که بین نیروی کار در سازمان وجود دارد که نشانه‌ایی از میزان انطباق و سازگاری فرد با شغلش است (جوادی، اسماعیلی گیوی و ناخدا، ۱۳۹۶) همچنین کیفیت زندگی کاری را می‌توان تقسیم به دو نوع تعریف کرد؛ تعریف عینی کیفیت زندگی کاری که شرایط حقیقی کار و محیط کاری شامل پرداخت حقوق و مزایا،ایمنی، ساعت کاری و تعطیلات، امکانات رفاهی می‌شود و تعریف ذهنی تصورات و انتظارات افراد از شرایط و محیط کاری را دربربگیرد (پولیزی و کلارو[1]، ۲۰۱۹). کیفیت زندگی کاری به‌عنوان موقعیتی است که افراد در آن استعدادها و توانایی‌های خودشان را نشان دهند که مقابله با تنش‌ها و شرایطی که در آن خودیابی و استقلال به وجود آید (خبازی راوندی، شفیع ابادی، عسگری و برجعلی، ۱۴۰۰). کیفیت زندگی کاری به‌منظور داشتن یک نظارت خوب، شرایط کاری خوب، پرداخت و مزایای خوب و شرایط چالشگرانه و اقناع‌کننده است (وارهرست و ناکس[2]، ۲۰۲۲).

شغل معلمی از مشاغل مهم و حساس جامعه است که دارای تأثیر بسیاری در وضعیت فعلی و آینده جامعه می‌باشد. تعداد زیادی از مطالعات کشورهای مختلف به چگونگی افزایش سطح کیفیت زندگی معلمان پرداخته‌شده است رسالتی را که معلمان در امر هدایت و راهنمایی آینده‌سازان فردا دارند، برکسی پوشیده نیست اما هرسال به تعداد متقاضیان تغییر سمت آموزگاری به مشاغل دیگر و یا بازنشستگی پیش از موعد اضافه می‌گردد (کارابای، کوجاباش و کروماز[3]، ۲۰۲۱). کیفیت زندگی کاری معلمان از چهار عامل اجتماعی، اجرایی، مدیریتی و شرایط خاص فرهنگی پیروی می‌کند که اگر در این زمینه مشکل وجود داشته باشد باعث نارضایتی شغلی و فرسودگی می‌شود (علی پور و اوجی نژاد، ۱۳۹۷) کیفیت زندگی کاری رویکردی است که با توجه به شرایط حاکم بر برنامه‌ها و سیاست‌ها و رویه‌ها را توجیه می‌کند برنامه کیفیت زندگی کاری نقش بسزایی در توانا ساختن نیروی انسانی و افزایش کارایی سازمان‌ها دارد (قلعه‌ای، مهاجران، درویشی و اشرفی سلیم کندی، ۱۳۹۷).

سرمایه روان‌شناختی یک موضوع از روانشناسی مثبت است که چهارعنصر اصلی شامل خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی می‌باشد (کرت و دمیربولات[4]، ۲۰۱۹) که هرکدام از نیز دارای تعریف و مقیاس اندازه‌گیری هم هست. خودکارآمدی به تلاش‌هایی که فرد برای مقابله با مواقع چالش‌انگیز انجام می‌دهد، اشاره دارد. امیدواری یک حالت مثبت است که در راه رسیدن به اهداف فرد کمک می‌کند. تاب‌آوری بالا در هنگام رویارویی با وقایع آسیب‌زا باعث کم شدن پریشانی هیجانی عاطفی می‌شود و

[1] Polizzi & Claro
[2] Warhurst & Knox
[3] Karabay, Korumaz & Kocabaş
[4] Kurt & Demirbolat

[Downloaded from ijndibs.com on 2026-10-05]

خوش‌بینی به معنی داشتن انتظارات مثبت برای نتایج است (آیدین سونبول و اصلان گوردسلی[1]، ۲۰۲۱) سرمایه روان‌شناختی بر نگرش و رفتار کاری تأثیر مثبت دارد و با عملکرد کاری به‌طور سازنده‌ای ارتباط مثبت دارد. علاوه براین، سرمایه روانی منجر به‌سلامت روان بهتر، سازگاری بهتر با شرایط استرس‌زا و افزایش توانایی معلمان برای مقابله با مشکلات می‌شود (زوود و هرکز[2]، ۲۰۲۱).

باوجوداینکه کیفیت زندگی کاری دارای تعریف‌های متعددی است بعضی آن را حاصل دیدگاه فرد می‌دانند به این معنی که فرد با عقاید و نظرات شخصی خودش زندگی کند و برخی دیگر آن را توصیفی می‌دانند که به بهزیستی شرایط جسمی و روحی و توانایی برای انجام دادن زندگی روزمره اشاره دارد یکی از مؤلفه‌هایی که برای کیفیت زندگی کاری مهم است، سرمایه روان‌شناختی محسوب می‌شود که سلامت روح و روان است نه به این معنی که شخص اختلال نداشته باشد بلکه به معنای این‌که شخص توانایی انجام کارهای روزانه خود را داشته باشد، دارای بهزیستی عینی و قدرت تشخیص هیجانات را داشته باشد (نگوین و نگوین[3]، ۲۰۱۲). سرمایه روان‌شناختی را می‌توان به‌عنوان یک سازه مثبت‌گرا در نظر گرفت که برای مدیریت مؤثر ابعاد احساسی، انگیزشی، شناختی و رفتاری استفاده کرد. سرمایه روان‌شناختی با چهار مؤلفه خود ظرفیت بالایی برای افزایش سلامتی و عملکرد افراد و محیط‌های کاری از خود نشان دهد (پیک، شوکرت، کیم و لی[4]، ۲۰۱۵) سرمایه روان‌شناختی جنبه‌های مثبت زندگی آدمی را دربر می‌گیرند و شامل آن دسته از ویژگی‌های روان‌شناختی است که به بهره‌وری فرد کمک می‌کند و شامل ادراک بهتر خود، خود ارزشمندی، هدفمندی و مقاومت در برابر مشکلات می‌شود (مادرید، دیاز، لکا، لیوا و باروس[5]، ۲۰۱۸). رستگاران و احمدی نیک (۱۴۰۰) در تحقیقی که با هدف پیش بینی کیفیت زندگی کاری معلمان بر اساس ابعاد هوش معنوی و سرمایه روان‌شناختی بین دبیران مقطع متوسطه شهرستان بهمئی انجام شد که میزان همبستگی بین متغیر سرمایه روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری در سطح معناداری بوده است. همچنین زوود و هرکز (۲۰۲۱) در تحقیقی که با هدف بررسی سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی معلمان با نقش میانجی مقابله با استرس دریافتند که معلمان با سرمایه روان‌شناختی پایین (اعتماد کم به خودکارآمدی اینکه از انجام چالش‌ها برنمی‌آیند، امیدواری و کمبود انرژی برای دستیابی به اهداف، نداشتن خوش‌بینی و اسناد بیرونی موفقیت‌ها و کمبود تاب‌آوری زمانی که فرد ظرفیت وجودی خود را کمتر از تحمل موقعیت‌های نامطلوب و دشوار تلقی کند) به‌طور قابل‌توجهی دچار فرسودگی شغلی در مقام معلمی بودند. در تحقیقی که علی پور و اوجی نژاد (۱۳۹۷) نقش واسطه‌ای سرمایه روان شناختی در رابطه میان فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن دریافتند که بین سرمایه روان شناختی با کیفیت زندگی کاری، رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد. سرمایه روان شناختی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری نقش واسطه‌گری معنی‌دار ایفا می‌کند. ضمن اینکه حسین[6] (۲۰۱۸) در تحقیقی که در ارتباط بین کیفیت زندگی کاری، بیگانگی از مدرسه، فرسودگی شغلی، تعهد عاطفی و شهروندی سازمانی بر معلمان

[1] Aydin Sünbül & Aslan Gördesli
[2] Zewude & Hercz
[3] Nguyen & Nguyen
[4] Paek, Schuckert, Kim & Lee
[5] Madrid, Diaz, Leka, Leiva & Barros
[6] Huseyin

[Downloaded from ijndibs.com on 2026-10-05]

صورت گرفت نتایج حاکی از اینکه ادراک معلمان از کیفیت زندگی کاری بر فرسودگی شغلی و ازخودبیگانگی مدرسه تأثیر منفی دارد، درحالی‌که بر تعهد عاطفی تأثیر مثبت دارد. چیمن و ازگان[1] (۲۰۱۸) در تحقیقی که به بررسی کیفی عوامل مؤثر و مخرب مرتبط با سرمایه روان‌شناختی معلمان دریافتند که جوسازمانی حمایت‌کننده، همکاری، ارتباط، شرایط فیزیکی مناسب مدرسه، مشارکت والدین، ویژگی‌های حرفه‌ای و تجربیات مثبت به‌عنوان عوامل مؤثر در سرمایه روان‌شناختی معلمان پدیدار شد. از سوی دیگر، مداخله مداوم مدیران مدارس، شرایط فیزیکی نامناسب مدرسه، نگرش منفی والدین و همکاران، ضعف دانش معلم و تجارب منفی معلمان به‌عنوان آسیب‌رسان به سرمایه روان‌شناختی شناسایی شد.

پژوهش‌های زیادی درباره‌ی کیفیت زندگی کاری معلمان صورت گرفته اما آن چیزی که کم‌تر موردپژوهش قرارگرفته، نقش سرمایه روان‌شناختی و زیرمولفه‌های آن بر کیفیت زندگی کاری معلمان متوسطه اول می‌باشد. پژوهشگر به دنبال این است که مشخص نماید چه مقدار از سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن بر کیفیت زندگی کاری نقش دارد. لذا اگر آگاهی‌های لازم حاصل شود تا بتوان برای کشور، آینده‌سازانی قدرتمند و صاحب اندیشه تربیت کرد. معلمان، خصوصاً معلمان زن که فشار و تعارض نقش بیشتری را تجربه می‌کنند، گاهی در مواجهه با شرایط کاری نامطلوب و پیش‌بینی‌نشده، ممکن است با نگرش بد به کلاس و دانش‌آموزان خود، دچار عواقبی همچون کاهش تعهد سازمانی، کاهش مشارکت در طرح‌ها و برنامه‌ها و کاهش رضایت شغلی گردند و بر کارآمدی و اثربخشی آنان تأثیر منفی گذارد. لذا با توجه به مطالبی که بیان شد، این پژوهش به دنبال دستیابی به این سؤال که آیا سرمایه‌های روان‌شناختی می‌تواند کیفیت زندگی کاری معلمان زن متوسطه اول را پیش‌بینی کند؟

روش پژوهش

روش تحقیق بر اساس هدف در دسته تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد و بر اساس جمع‌آوری داده‌ها در دسته توصیفی همبستگی قرار دارد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران زن متوسطه اول استان اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ می‌باشد. با توجه به جامعه موردنظر، حجم نمونه با استفاده از فرمول فیدل و تاباکنیک[2] (۲۰۰۷) حداقل ۱۳۰ نفر تعیین گردید که به روش نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس انتخاب شدند. به دلیل محدودیت‌های موجود به دلیل شرایط کرونا و محدودیت‌های پژوهشگر برای نمونه‌گیری درنتیجه پژوهشگر پرسشنامه‌های موردنیاز را به‌صورت آنلاین تدارک دیده و لینک آن را در اختیار معلمان متوسطه اول در گروه‌های شبکه‌های مجازی قرارداد که نهایتاً ۱۶۷ معلم زن متوسطه اول به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند از ملاک‌های ورود به این پژوهش عبارت‌اند از: ۱)دبیر زن بودن ۲) مقطع متوسطه اول بودن ۳)دارا بودن تلفن همراه هوشمند و مجهز بودن به اینترنت فعال و متصل بودن به یکی از شبکه‌های اجتماعی مجازی ۴) و ۲ سال از مدت اشتغالشان گذشته باشد و ملاک خروج شامل عدم تمایل به شرکت در پژوهش و تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها بود.

ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها در پژوهش حاضر، علاوه بر سؤالات جمعیت شناختی، شامل پرسشنامه‌های زیر است:

[1] Çimen & Ozgan
[2] Tabachnick & Fidell

[Downloaded from ijndibs.com on 2026-10-05]

مقیاس سرمایه روان‌شناختی: برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه ۲۴ سؤالی و شامل چهار خرده مقیاس امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی است که در آن هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می‌دهد. سرمایه روان‌شناختی یک حالت روان‌شناختی مثبت و رویکرد واقع‌گرا و انعطاف‌پذیر نسبت به زندگی است که از چهار سازه امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی تشکیل می‌شود و هرکدام از آن‌ها به‌عنوان یک ظرفیت روان‌شناختی مثبت در نظر گرفته می‌شود، دارای مقیاس اندازه‌گیری معتبر است، مبتنی بر نظریه و تحقیق است و قابلیت رشد دارد و به‌طور چشمگیری با پیامدهای عملکردی ارتباط دارد. درواقع، اصطلاح سرمایه روان‌شناختی به مفهوم این‌که "چه کسی هستید (خود واقعی)" و" چه کسی می‌خواهید بشوید (خود ممکن)" اشاره دارد و چیزی ورای سرمایه انسان چه چیزی می‌دانم " و سرمایه اجتماعی" چه کسانی را می‌شناسم" است. به سخن دیگر، سرمایه روان‌شناختی افراد را به چالش می‌کشاند تا در جستجوی این سؤال برآیند که چه کسی هستند و درنتیجه به خودآگاهی بهتر که لازمه دستیابی به هدف‌ها و موفقیت است، برای محاسبه نمره سرمایه روان‌شناختی ابتدا نمره هر خرده مقیاس محاسبه می‌شود و از جمع نمرات خرده مقیاس‌ها نمره سرمایه روان‌شناختی حاصل می‌گردد. روایی پرسشنامه در مطالعات مختلف مورد تائید قرارگرفته است. لوتانز (۲۰۰۷) با استفاده از تحلیل عاملی و معادلات ساختاری نسبت خی دو این آزمون را ۲۴/۶ و زیرمجموعه‌های سرمایه روان‌شناختی را از ۰/۹۷ تا ۰/۰۸ گزارش کرده است که روایی عاملی آزمون مورد تائید قرارگرفته است. پایایی پرسشنامه در ایران توسط بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش‌شده است.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه بر پایه مدل والتون (۱۹۷۳) که شامل مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرائی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کار، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی می‌باشد. این پرسشنامه توسط قلاوندی (۱۳۸۹) اعتباریابی شده است. پرسشنامه کیفیت زندگی شامل ۳۴ سؤال بسته- پاسخ می‌باشد طیف مورداستفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد (شامل: خیلی کم، کم تااندازه‌ای، زیاد و خیلی زیاد). ضرایب پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری در پژوهش قلاوندی (۱۳۸۹) بررسی شد که برای نمره‌ی کل کیفیت زندگی کاری ۰/۹۳ محاسبه شد.

در پژوهش حاضر برای گردآوری اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و توصیفی از نوع همبستگی استفاده شد. در روش کتابخانه‌ای از پایان‌نامه، مقاله‌ها و سایت‌های معتبر استفاده شده است. در بخش توصیفی و آماری در این پژوهش با استفاده از ابزار پرسشنامه، داده‌های آماری موردنیاز برای تائید و یا رد فرضیات، گردآوری شد و مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. پس‌ازآن که پرسشنامه در سایت پرس لاین درست شد جهت پاسخ گوئی در شبکه‌های اجتماعی مجازی در اختیار معلمان قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد تمام سؤالات را با دقت بخوانند تا در حد امکان سؤالی بی‌پاسخ نگذارند. در ابتدای پرسشنامه نیز ضمن قدردانی از معلمان برای شرکت در این پژوهش و آگاهی دادن به آنان در جهت محرمانه ماندن اطلاعات نزد پژوهشگر توضیحات لازم در ارتباط با نحوه‌ی

[Downloaded from ijndibs.com on 2026-10-05]

پاسخگویی به سؤالات ذکر شد. جهت تجزیه‌وتحلیل اطلاعات پژوهش، در دو سطح توصیفی و استنباطی عمل شد. در سطح توصیفی، اطلاعات جمعیت شناختی آزمودنی‌ها نوشته شد. جهت سنجش متغیرهای پژوهش فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد محاسبه شدند تا نرمال بودن داده‌ها مشخص شود و پس‌ازآن به علت نرمال بودن داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک در سطح استنباطی، جهت بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندمتغیری گام‌به‌گام استفاده گردید. ابزار تجزیه‌وتحلیل اطلاعات نیز نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ بود.

یافته‌ها

کمترین سن آزمودنی‌ها در پژوهش حاضر۲۲ سال و بیشترین ۵۶ سال، میانگین ۳۷/۲۳ و انحراف معیار ۸/۲۶ می‌باشد. کمترین سابقه کاری ۲ سال و بیشترین ۳۰ سال همچنین میانگین ۱۰/۴۸ سال و انحراف معیار ۷/۹۷ بوده است. ۲۲ نفر از آزمودنی‌ها مجرد با درصد فراوانی ۱۳/۲ و ۱۴۵ نفر متأهل با درصد فراوانی ۸۶/۸ می‌باشد.

جدول۱. اطلاعات توصیفی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌های روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن

	میانگین	انحراف معیار
کیفیت زندگی کاری	۱۰۱/۸۳۲۳	۲۰/۲۶۸۵۷
سرمایه روان‌شناختی	۸۴/۵۱۵۰	۱۷/۷۳۴۶۱
خودکارآمدی	۲۱/۸۲۰۴	۵/۴۳۴۵۰
امیدواری	۱۶/۲۰۹۶	۵/۲۷۹۹۱
تاب‌آوری	۱۷/۹۶۴۱	۵/۸۵۷۴۶
خوش‌بینی	۱۷/۷۱۸۶	۶/۶۴۱۳۱

بر اساس اطلاعات مندرج شده در جدول ۱ میانگین و انحراف معیار کیفیت زندگی کاری به ترتیب ۱۰۱/۸۳۲۳ و ۲۰/۲۶۸۵۷ به می‌باشد، همچنین میانگین و انحراف معیار سرمایه روان‌شناختی ۸۴/۵۱۵۰ و ۱۷/۷۳۴۶۱ و بیشترین میانگین در زیرمولفه‌ی سرمایه روان‌شناختی مربوط به خودکارآمدی ۲۱/۸۲۰۴ و کمترین مرتبط با امیدواری ۱۶/۲۰۹۶ می‌باشد.

برای بررسی فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه سرمایه‌های روان‌شناختی در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان زن متوسطه اول نقش دارد با توجه به اینکه داده‌های پرسشنامه‌ها نرمال و مقیاس آن‌ها فاصله‌ای است، از روش آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام استفاده گردید.

جدول ۲. همبستگی کیفیت زندگی کاری و سرمایه روان‌شناختی

ردیف		۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	کیفیت زندگی کاری	۱					
۲	سرمایه روان‌شناختی	۰/۱۶۶	۱				
۳	خودکارآمدی	۰/۱۸۵	۰/۲۱۰	۱			
۴	امیدواری	۰/۲۷۵	۰/۱۶۹	۰/۱۸۵	۱		
۵	تاب‌آوری	۰/۳۶۳	۰/۱۵۶	۰/۱۶۸	۰/۱۷۸	۱	
۶	خوش‌بینی	۰/۱۷۱	۰/۲۲۲	۰/۳۵۸	۰/۱۶۲	۰/۱۵۳	۱

بر اساس اطلاعات حاصل از جدول ۲ بین کیفیت زندگی کاری و سرمایه روان‌شناختی رابطه‌ی مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۵ $p \leq$ وجود دارد ($R=.166^{*}$). همچنین کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مثبت و معناداری با زیرمولفه‌های سرمایه روان‌شناختی،

[Downloaded from ijndibs.com on 2026-10-05]

خودکارآمدی (R=.185*) و خوش‌بینی (R=.171*) در سطح ۰/۰۵ درصد دارد و کیفیت زندگی کاری با زیرمولفه‌های امیدواری (R=.275**) و تاب‌آوری (R=.363**) در سطح ۰/۰۱ معناداری رابطه‌ی مثبت دارد.

برای بررسی فرضیه پژوهش از رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد. با توجه به رعایت پیش‌فرض‌های رگرسیون ازجمله نرمال بودن داده‌های آماری، پیوسته بودن متغیرها و وجود رابطه همبستگی بین متغیر پیش‌بین و متغیر ملاک می‌توان از آزمون رگرسیون چندمتغیری گام‌به‌گام استفاده نمود.

جدول ۳ رگرسیون گام‌به‌گام بین سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری

گام	متغیر پیش‌بین	R	R^2	F	سطح معناداری	*B*	T	سطح معناداری
اول	تاب‌آوری	۰/۳۶۲	۰/۱۳۲	۲۵/۰۲۴	۰/۰۰۱	۰/۳۶۳	۵/۰۰۲	۰/۰۰۱
دوم	تاب‌آوری	۰/۴۲۱	۰/۱۷۷	۱۷/۶۹۴	۰/۰۰۱	۰/۳۲۴	۴/۵۰۵	۰/۰۰۱
	وامیدواری					۰/۲۱۷	۳/۰۰۲	۰/۰۰۳

برای تعیین تأثیر متغیر سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین با کیفیت زندگی کاری به‌عنوان متغیر ملاک در معادله رگرسیون وارد شدند که نتایج در جدول ۳ گزارش‌شده است که از بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی، تاب‌آوری و امیدواری در دو گام پیش‌بینی کننده‌های کیفیت زندگی کاری هستند. در گام اول تاب‌آوری ۱۳ درصد واریانس کیفیت زندگی کاری را به‌طور مثبت و معناداری پیش‌بینی می‌کند (R^2=0.13)، همچنین در گام دوم تاب‌آوری و امیدواری ۱۷ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری را به‌طور مثبت و معناداری پیش‌بینی می‌کند (R^2=0.17).

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش سرمایه‌های روان‌شناختی در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان زن متوسطه اول بود که با توجه به نتایج حاصل از جداول بخش یافته‌ها می‌توان اذعان نمود که بین سرمایه‌روانشناختی و زیرمولفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مثبت و معناداری بود که نتایج پژوهش حاضر همسو و همخوان با نتایج رستگاران و احمدی نیک (۱۴۰۰)، زوود و هرکز (۲۰۲۱)، علی پور و اوجی نژاد (۱۳۹۷)، حسین (۲۰۱۸) و چیمن و ازگان (۲۰۱۸) می‌باشد.

تدریس نمودن، به‌عنوان یک موقعیت اجتماعی، سرشار از عوامل استرس‌زا است. معلمان در طول یک روز کاری به‌طور منظم با افراد مختلف در ارتباط هستند. این ارتباطات همراه با مسئولیت‌های سنگین شغلی می‌تواند با افزایش سطح استرس، به‌خستگی مفرط منجر و در نهایت سبب کاهش کیفیت زندگی کاری معلم گردد (چن، زنگ، چانگ و چئونگ[1]، ۲۰۱۹). معلمان که از مهم‌ترین عوامل سازمان آموزش‌وپرورش، به‌شمار می‌روند، در سال‌های اخیر، با مشکلاتی مانند از دست دادن پایگاه اجتماعی و کاهش قدرت خرید به دلیل پایین بودن درآمد، افزایش ساعت کار بدون دریافت حق‌الزحمه بیشتر، شیوه کاری نامطلوب، افزایش انتقادهای جامعه،

[1] Chen, Zeng, Chang & Cheung

[Downloaded from ijndibs.com on 2026-10-05]

روبه‌رو شده‌اند. این مشکلات موجب گردیده تا معلمان، به دلیل قرارداشتن در یک محیط کاری با استرس مزمن، دچار پایین آمدن سطح کیفیت زندگی کاری آن‌ها گردد (مظلومی محمودآباد، زارع زاده مهریزی، خدایاریان و فلاح زاده، ۱۳۹۷).

سرمایه روان‌شناختی، حداکثر پتانسیل موجود فرد را فراتر از سرمایه انسانی (دانش، مهارت و تجربه فرد) و سرمایه اجتماعی (روابط فردی) بیدار می‌کند علاوه بر این، سرمایه روان‌شناختی ظرفیت انعطاف‌پذیری را فراهم می‌کند که هنگام مواجهه با مشکلات یا چالش‌ها، از آن‌ها فرد عبور کرده و به حالت اولیه خود باز می‌گردد یا فراتر از آن حتی پیشرفت و توسعه می‌یابد تا به موفقیت دست یابد. مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی که شامل امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی، به‌طور مستقل می‌توانند انگیزه‌های شخصی را برانگیخته و بر تلاش‌ها، برای موفقیت تأثیر بگذارند که منجر به بهبود نگرش، رفتار و نتایج عملکرد کاری معلمان نیز می‌شود (چیمن و ازگان، ۲۰۱۸). معلمانی که می‌توانند چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی را در سطح بالایی داشته باشند، در برابر فرسودگی شغلی محافظت بیشتری دارند (زوود و هرکز، ۲۰۲۱). بهبود سرمایه روان‌شناختی و مشارکت کاری بسیار مهم است زیرا با وضعیت روانی بهتر کارکنان یک مجموعه، دستیابی به اهداف آن مجموعه راحت‌تر امکان‌پذیر است، بنابراین کیفیت زندگی کاری اگر افزایش پیدا کند به‌طور مثبتی نیز سرمایه روان‌شناختی افزایش‌یافته و درنتیجه عملکرد سازمان و یا مجموعه نیز به دستاوردهای چشمگیری می‌رسد (نگوین و نگو[1]، ۲۰۲۱). لذا در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان بیان نمود با افزایش سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن، کیفیت زندگی کاری نیز افزایش می‌یابد.

باید اذعان نمود که پژوهش حاضر مانند هر پژوهش دیگری، محدودیت‌هایی داشته است که برخی از آن‌ها به شرح ذیل است و لازم است در پژوهش‌های بعدی نسبت به رفع آن‌ها اقدامات لازم صورت پذیرد: محدود بودن جامعه آماری به معلمان زن دوره متوسطه اول، موجب می‌گردد تا قابلیت تعمیم نتایج به معلمان شاغل در دوره‌های دیگر تحصیلی و نیز به معلمان مرد نباشد. ازآنجاکه در نمونه حاضر، جامعه آماری تنها به آموزش‌وپرورش استان اصفهان به دلیل در دسترس بودن محدودشده، موجب می‌گردد تا نتایج قابل‌تعمیم به مناطق دیگر و یا استان‌های دیگر نباشد. پرسشنامه تنها وسیله برای جمع‌آوری اطلاعات از نمونه آماری بوده و ممکن است شرکت‌کنندگان، بی‌دقت و سطحی پاسخ داده باشند. پژوهشگر پیشنهادهای کاربردی و پژوهشی نیز برای دیگر پژوهشگران اذعان می‌دارد ازجمله اینکه با توجه به اینکه معلمان در دوره‌ی متوسطه اول با دانش‌آموزانی روبرو هستند که در بلوغ و شرایط حساس سنی می‌باشند و ساعات متمادی در حال تدریس به دانش‌آموزان هستند لذا تنش و استرس بیشتری تجربه می‌کنند، پیشنهاد می‌شود که آموزش‌وپرورش و یا مدیران مدارس با کمک گرفتن از متخصصین روان‌پزشکان و روانشناسان اقدام به برگزار کردن کارگاه‌های آموزشی و بالا بردن سطح امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی می‌توان تا حد زیادی باعث افزایش سرمایه روان‌شناختی معلمان گردد، همچنین پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران آموزش‌وپرورش با افزایش حقوق و یا کاستن از ساعات تدریس معلمان می‌توانند کیفیت زندگی آن‌ها را افزایش دهند.

[1] Nguyen & Ngo

[Downloaded from ijndibs.com on 2026-10-05]

منابع

- جوادی، سعیده؛ اسمعیلی گیوی، محمدرضا؛ ناخدا، مریم. (۱۳۹۶). بررسی و تحلیل مدل اندازه‌گیری و تعیین سطح مفهوم کیفیت زندگی کاری. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۸(۳)، ۱۲۹-۱۵۴.
- خبازی راوندی، محمدرضا؛ شفیع‌آبادی، عبدالله؛ عسگری، محمد؛ برجعلی، احمد. (۱۴۰۰). تدوین مدل کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان بهزیستی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۳(۳)، ۲۰۱-۲۴۵.
- رستگاران، ایوب؛ احمدی نیک، فاضل. (۱۴۰۰). پیش بینی کیفیت زندگی کاری معلمان بر اساس ابعاد هوش معنوی و سرمایه روان‌شناختی بین دبیران مقطع متوسطه شهرستان بهمئی. *نشریه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی*، ۷(۱)، ۲۲-۴۹.
- علی پور، سکینه؛ اوجی نژاد، احمدرضا. (۱۳۹۷). نقش واسطه‌ای سرمایه روان شناختی در رابطه میان فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن. *زن و جامعه (جامعه شناسی زنان)*، ۹(۱ (مسلسل ۳۳))، ۱۵۱-۱۶۳.
- قلعه‌ای، علیرضا؛ مهاجران، بهناز؛ درویشی، زین العابدین؛ اشرفی سلیم کندی، فرشید. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی. *علوم تربیتی*، ۲۵(۲)، ۱۹۷-۲۱۲.
- مظلومی محمودآباد، سیدسعید؛ زارع زاده مهریزی، ریحانه؛ خدایاریان، مهسا؛ فلاح زاده، حسین. (۱۳۹۷). بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان شهرستان مهریز در سال ۱۳۹۷. *طلوع بهداشت*، ۲۰ (۱)، ۱-۱۱.
- Aydin Sünbül, Z., & Aslan Gördesli, M. (2021). Psychological capital and job satisfaction in public-school teachers: the mediating role of prosocial behaviours. *Journal of Education for Teaching*, 47(2), 147-162.
- Chen, X., Zeng, G., Chang, E. C., & Cheung, H. Y. (2019, June). What are the potential predictors of psychological capital for Chinese primary school teachers?. In *Frontiers in Education* (Vol. 4, p. 50). Frontiers Media SA.
- Çimen, İ., & Ozgan, H. (2018). Contributing and damaging factors related to the psychological capital of teachers: A qualitative analysis. *Issues in Educational Research*, *28*(2), 308-328.
- Huseyin, A. K. A. R. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, *7*(2), 169-180.
- Ishak, S. I. D., Abd Razak, N., Hussin, H., Fhiri, N. S., & Ishak, A. S. (2018). A literature Review on Quality Teacher's Working life. *In MATEC Web of Conferences* (Vol. 150, p. 05094). EDP Sciences.
- Karabay, A., Korumaz, M., & Kocabaş, İ. (2021). The Relationship Between the Effectiveness of School Principals in the Communication Process and the Psychological Capital Levels of Teachers During the COVID-19. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, *29*(3), 756-768.
- Kurt, N., & Demirbolat, A. O. (2019). Investigation of the Relationship between Psychological Capital Perception, Psychological Well-Being and Job Satisfaction of Teachers. *Journal of Education and Learning*, 8(1), 87-99.
- Madrid, H. P., Diaz, M. T., Leka, S., Leiva, P. I., & Barros, E. (2018). A finer grained approach to psychological capital and work performance. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 461-477.
- Nguyen, M. H., & Ngo, V. M. (2021). EMPLOYEES'PSYCHOLOGICAL CAPITAL, BURNOUT, AND QUALITY OF WORK-LIFE IN VIETNAMESE ENTERPRISES:

[Downloaded from ijndibs.com on 2026-10-05]

MODERATING EFFECTS OF INDIVIDUAL AND ORGANISATIONAL CHARACTERISTICS. *Asian Academy of Management Journal*, 26(1), 89-112.

- Nguyen, T. D., & Nguyen, T. T. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International journal of hospitality management*, *50*, 9-26.
- Polizzi, A., & Claro, J. A. (2019). The impact of well-being at work and psychological capital over the turnover intention: A study of teachers. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, *20*.
- Warhurst, C., & Knox, A. (2022). Manifesto for a new Quality of Working Life. *human relations*, 75(2), 304-321.
- Zewude, G. T., & Hercz, M. (2021). Psychological Capital and Teacher Well-Being: The Mediation Role of Coping with Stress. *European Journal of Educational Research*, 10(3), 1227-1245.

[Downloaded from ijndibs.com on 2026-10-05]