



رابطه بین سرمایه روان شناختی با رضایت شغلی و استرس شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری در دوران همه گیری اپیدمی کوید-۱۹

فائزه اصغری^۱

محبوبه جباری^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین سرمایه روان شناختی با رضایت شغلی و استرس شغلی در کارکنان آموزش و پرورش، انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری عبارت از تمامی کارکنان آموزش و پرورش نواحی ۱ و ۲ شهرستان ساری در سال ۱۴۰۰ بود که تعداد ۳۶۱ نفر به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری، پرسشنامه های استاندارد سرمایه روان شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، رضایت شغلی گریکسون (۱۹۸۷) و استرس شغلی اسپوو و اسپوکان (۱۹۸۷) بود. تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی از طریق برنامه نرم افزاری SPSS23 و سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$) استفاده شد. جهت توصیف ویژگی های جمعیت شناختی و متغیرها از شاخص های آمار توصیفی چون فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده و جهت تعمیم اطلاعات حاصل از نمونه به جامعه آماری و آزمون فرضیه ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته ها نشان داد که بین سرمایه روان شناختی و رضایت شغلی رابطه مثبت معنی دار و بین سرمایه روان شناختی با استرس شغلی رابطه منفی معنی داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: سرمایه روان شناختی، رضایت شغلی، استرس شغلی، کارکنان آموزش و پرورش.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی آموزگار دبستان نرجس آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرستان

ساری asghari.faezee@gmail.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی، واحدساری، دانشگاه آزاداسلامی، ساری، ایران،

mahbobe1234j@gmail.com

مقدمه

در جهان رقابتی امروز، تنها سازمان‌هایی می‌توانند در این شرایط پرتلاطم باقی بمانند که به بهترین نحو از منابع خود استفاده نمایند. یکی از منابع مهم سازمان، نیروی انسانی است. نتایج بسیاری از پژوهش‌ها بر این نکته متمرکز دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه نیافته است مگر آن که به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد (قربانی و همکاران، ۱۳۹۶). مطالعه تاریخچه تحول و توسعه جوامع صنعتی نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و پرورش‌یافته، در انتقال جامعه سنتی به جامعه صنعتی، تأثیر انکارناپذیری داشته، به نحوی که پژوهشگران، نیروی انسانی را مهم‌ترین عامل توسعه سازمان‌ها و جوامع، معرفی کرده‌اند (خراسانی طرقي و همکاران، ۱۳۹۷). از سویی، بررسی ادبیات سازمانی نشان می‌دهد که ارتقاء عملکرد نیروی انسانی سازمان‌ها، متأثر از عوامل و متغیرهای متعددی می‌باشد که یکی از این عوامل برگرفته از رویکرد روان‌شناسی مثبت‌نگر است. بر این اساس، کارکنانی که نسبت به هم‌تایان خود مثبت‌تر هستند، به شکل بهتری می‌توانند بر چالش‌های نوظهور محیط کار خود غلبه کنند (مجبی نورالدین و همکاران، ۱۳۹۳). در واقع، یکی از متغیرهای موثر بر افزایش بهره‌وری منابع انسانی، سرمایه روان‌شناختی است، روشی مهم برای افزایش قدرت رقابت سازمان‌ها و حفظ مزیت‌های رقابت با سازمان‌های دیگر (وانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۴). سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای مثبت‌گراست که می‌تواند پیامدهای مثبتی چون رضایت شغلی، احساس رفاه و رفتار شهروندی افراد در سازمان به همراه داشته باشد و رابطه منفی با استرس شغلی، بدبینی و قصد ترک خدمت دارد (آووی و همکاران^۲، ۲۰۱۱). سرمایه روان‌شناختی شامل چهار مؤلفه است، خودکارآمدی/اعتماد به نفس (اعتقاد فرد بر توانایی‌هایش برای بسیج منابع انگیزشی و شناختی و راه‌کارهای لازم برای اجرای موفقیت‌آمیز وظایف خاص)؛ امیدواری (وضعیتی شناختی یا تفکری که افراد را قادر می‌سازد اهداف واقعی، اما چالش‌برانگیز و پیش‌بینی‌شده را مدون کنند و سپس به آن اهداف از طریق اراده معطوف به خود، انرژی و ادراک کنترل درونی‌شده دست یابند) (اسنایدر^۳، ۱۹۹۴)؛ خوش‌بینی (سبک تفسیری که اتفاقات مثبت را به علل دائمی، شخصی و فراگیر و اتفاقات منفی را به علل خارجی، موقتی و شرایط خاص نسبت می‌دهد) (سلیگمن^۴، ۱۹۹۸) و تاب‌آوری/انعطاف‌پذیری (ظرفیت روان‌شناختی که افراد به‌طور موفقیت‌آمیزی برای مقابله با تغییر، بحران و ریسک و مشکلات از آن استفاده می‌کنند) (لوتانز و همکاران^۵، ۲۰۰۷). سرمایه روان‌شناختی از قابلیت بالقوه و قابل ملاحظه‌ای در پیش‌بینی بسیاری از نتایج سازمانی برخوردار بوده و به عنوان یک رویکرد نوین در عرصه مدیریت منابع انسانی مورد استفاده موثر سازمان‌ها قرار می‌گیرد (خلیلی باهر، ۱۳۹۳). امروزه، اتخاذ رویکرد مثبت‌گرایی دیگر نه یک انتخاب، بلکه یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر برای بقاء و حتی رشد و بالندگی سازمان‌ها، محسوب می‌شود. از این رو، رویکردها و نظریه‌های مختلفی که در خصوص روان‌شناسی مثبت‌گرا در کار (شغل)، مطرح شده، یک انقلاب در عرصه مدیریت و رهبری سازمان ایجاد کرده است (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲). طرفداران سرمایه روان‌شناختی استدلال می‌کنند که توسعه آن در تمام سطوح سازمان، پتانسیل بالایی به عنوان یک استراتژی مهم مدیریت منابع انسانی برای کمک به سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی موجود و آتی ایجاد می‌کند (آتش‌پور و رحیمی‌نژاد، ۱۳۹۳). از تلاش‌های مدیران برای رقابت بهتر با سایر سازمان‌ها، ایجاد رضایت شغلی در کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت آن‌ها است. رضایت شغلی، یکی از چالش‌برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان، عاملی روانی و نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌باشد. مطابق با نظریه دو عاملی (انگیزشی-بهداشتی) هرزبرگ^۶، عوامل موثر بر ایجاد

- 1 . Wang
- 2 . Avey et al.
- 3 . Snyder
- 4 . Seligman
- 5 . Luthans et al.
- 6 . Herzberg

انگیزه به دو دسته انگیزشی و بهداشتی تقسیم می‌شوند. عوامل بهداشتی به از بین رفتن نارضایتی در افراد و عوامل انگیزشی موجب افزایش انگیزه کاری در آنان می‌شود (مردانی حموله و همکاران، ۱۳۹۲). هر سازمانی که در صدد بالا بردن بهره‌وری و کارایی خود باشد، اهمیت ویژه‌ای برای رضایت شغلی کارکنان خود قائل می‌شود، چرا که رضایت شغلی در بالا بردن کارایی سازمان نقش بسیار مهمی ایفا می‌نماید. رضایت شغلی، نوع نگرش فرد نسبت به شغل خویش و به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند، اطلاق می‌گردد. رضایت شغلی دارای دو بعد عامل بهداشتی که شامل ویژگی‌های محیطی شغل و جنبه‌های بیرونی مثل حقوق، سرپرستی، روابط بین فردی، شرایط و موقعیت‌های کاری و عوامل انگیزشی است که وابسته به وظایف و محتوای شغلی نظیر اهمیت دادن به پیشرفت، مسئولیت و رشد می‌باشد. از سویی، رضایت شغلی از رضایت از سازمان، کار، سرپرستی، همکاران، حقوق و مزایا و رضایت از ترفیع و ارتقا تشکیل می‌گردد (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۳). یکی دیگر از موضوعاتی که در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی مورد مطالعه و بررسی قرار می‌گیرد، استرس شغلی است. سازمان‌ها در برنامه‌های خود توجه زیادی به مطالعه، کنترل و کاهش استرس در محیط کار نموده تا از این طریق هم از هزینه‌های مربوط به آسیب‌های جسمی و روانی استرس بکاهند و هم باعث ارتقاء بهره‌وری کارکنان خود شوند (وٹوقی نیری و همکاران، ۱۳۹۵). گل پرور و همکاران (۲۰۱۲) استرس شغلی را به عنوان عوامل فشارآوری تعریف می‌کنند که در حین کار باعث تحمیل فشار روانی، اجتماعی و فیزیولوژیک بر افراد می‌شوند و به مرور زمان، بهزیستی روانی و فیزیولوژیک آن‌ها را به مخاطره می‌افکند. در واقع، استرس شغلی، حالتی است که در آن بین درک فشار و شرایط و درک توانایی جهت مقابله، رابطه مناسبی وجود ندارد (مهرداد و والی نژاد، ۱۳۹۳). استرس شغلی به عنوان یکی از شایع‌ترین مشکلات شغلی و تهدیدی جدی برای سلامت نیروی کار در جهان به شمار می‌آید که به عنوان پاسخ‌های فیزیکی و احساسی مضر، تعریف شده و زمانی رخ می‌دهد که الزامات شغلی با توانایی‌ها، منابع یا نیازهای کارکنان مطابقت نداشته باشد که می‌تواند به ضعف سلامت و حتی آسیب دیدن افراد منجر شود (قربانی و همکاران، ۱۳۹۶). استرس شغلی، هم‌چنین، آثار منفی بر بسیاری از نتایج سازمانی دارد، از جمله خشونت در محل کار، فرسودگی شغلی، غیبت، کاهش انگیزش شغلی، افزایش میل ترک شغل، حتی ممکن است به بروز مشکلات رفتاری مانند مصرف الکل، اعتیاد، رفتار ستیزه‌جویانه با همکاران و مشتریان نیز بیانجامد (مهرداد و ملک زاده، ۱۳۹۷). اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را به فرد بدهد، در این حالت فرد از شغلش راضی است. در مقابل، چنان‌چه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت فرد شروع به مذمت شغل می‌نماید و درصدد تغییر آن بر می‌آید (مردانی حموله و همکاران، ۱۳۹۲). از طرفی، استرس شغلی، کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی بوده و هنگامی بروز پیدا می‌کند که خواسته‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده انجام آن برآید (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲).

در دسامبر سال ۲۰۱۹، شیوع بیماری ویروسی در ووهان^۱، استان هوبئی^۲ چین گزارش شد. علت این بیماری نوعی ویروس تغییر یافته از لحاظ ژنتیکی از خانواده ویروس کرونا بود. متأسفانه این ویروس به دلیل میزان عفونت زایی بالا، به سرعت در سراسر جهان شیوع یافته و در دوره زمانی کوتاه (کمتر از ۴ ماه) تقریباً همه کشورها را درگیر کرده است. شیوع بیماری کرونا ویروس باعث اختلال در فرایندهای طبیعی زندگی افراد شده است. این بیماری به دلیل قدرت انتشار زیاد، دارای قابلیت استرس زایی است. یافته‌های پژوهش‌های قبلی نشان داده است، اپیدمی بیماری‌های ویروسی بر پارامترهای روان شناختی مانند بار کاری ذهنی، تحریک پذیری، اختلالات خواب، استرس، اضطراب و افسردگی در محیط کار تأثیر منفی دارد (غلامی و همکاران، ۱۳۹۹). همه موارد

1 . Wuhan

2 . Hubei

ذکر شده بر عملکرد شغلی افراد در محیط های کاری اثر می گذارد و باعث ناتوانی در انجام وظایف شغلی می گردد. این اختلالات روان شناختی نه تنها بر توجه، درک و توانایی تصمیم گیری کارکنان اثر می گذارد، بلکه می تواند تأثیر ماندگاری بر سلامت عمومی آن ها گذاشته، منجر به بروز حوادث زیادی در محیط های کاری شود. محیط های شغلی به خصوص حرفه معلمی (با توجه به حجم بالای انتظارات از جامعه فرهنگی از سوی جامعه، خانواده ها و دانش آموزان) جزء ارکان مهم علمی، فرهنگی-اجتماعی و حتی اقتصادی کشور بوده و هر عاملی که سلامت روان افراد شاغل را تهدید نماید، در نهایت می تواند ابعاد مختلف روان شناختی و سلامتی جامعه را تحت تاثیر قرار دهد. بنابراین، به دلیل افزایش تعداد موارد ابتلا و مرگ و میرهای تأیید شده در میان همکاران فرهنگی، تأثیر بسیار زیاد شیوع بیماری کروناویروس بر پارامترهای فیزیکی و روانی کارکنان در محیط کار، لزوم کنترل عوامل مذکور در محیط های کاری، فقدان مطالعات مشابه در محیط های شغلی و اهمیت منابع انسانی در سازمان ها و نقش متغیرهای رضایت شغلی، استرس شغلی و سرمایه روان شناختی در بهبود شرایط کاری و ارتقاء بهره وری سازمان ها به خصوص آموزش و پرورش و سایر سازمان های آموزشی، پژوهش حاضر قصد دارد به این سؤال پاسخ دهد که آیا بین سرمایه روان شناختی با رضایت شغلی و استرس شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری در دوران همه گیری اپیدمی کوید-۱۹ رابطه وجود دارد؟

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی و از نظر روش، همبستگی است. جامعه آماری عبارت است از کلیه کارکنان (اعم از معلمان، مدیران و کارکنان ادارات) آموزش و پرورش نواحی ۱ و ۲ شهرستان ساری در سال ۱۴۰۰ که تعداد ۳۶۱ نفر به روش نمونه گیری در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری پرسشنامه های بسته پاسخ استاندارد زیر بوده است:

پرسشنامه سرمایه روان شناختی: جهت اندازه گیری سرمایه روان شناختی از پرسشنامه استاندارد لوتانز و همکاران

(۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه از تعداد ۲۴ گویه تشکیل شده است که چهار مولفه خودکارآمدی (گویه های ۶-۱)، خوش بینی (گویه های ۱۲-۷)، امیدواری (گویه های ۱۸-۱۳) و تاب آوری (گویه های ۲۴-۱۹)، را اندازه گیری می کند. مقیاس اندازه گیری این پرسشنامه فاصله ای بر مبنای طیف نگرش سنج لیکرت است. بر این اساس، دامنه تغییرات هر گویه به صورت ۷-۱ می باشد، به طوری که پاسخگو برای انتخاب هر یک از گزینه کاملاً مخالفم: ۱ امتیاز، مخالفم: ۲ امتیاز، تا حدودی مخالفم: ۳ امتیاز، نظری ندارم: ۴ امتیاز، تا حدودی موافقم: ۵ امتیاز و کاملاً موافقم: ۷ امتیاز، کسب می نماید. در پژوهش هویدا و همکاران (۱۳۹۱) روایی محتوایی توسط ۵ نفر از متخصصان روان شناسی صنعتی سازمانی و مدیریتی تأیید شد و پایایی نیز با استفاده از روش همسانی درونی و ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۷ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مطلوب این پرسشنامه است.

پرسشنامه رضایت شغلی: ابزار سنجش رضایت شغلی اقتباسی از پرسشنامه اسمیت، کندل و هیولین^۱ (۱۹۶۹) است.

این ابزار در قالب ۷۰ سوال (گویه) شش مولفه ماهیت کار (گویه های ۲۲-۱)، سرپرست (گویه های ۳۶-۲۳)، همکار (گویه های ۳۷-۴۷)، ارتقاء (یا فرصت های رشد) (گویه های ۵۴-۴۸)، حقوق و مزایا (یا پرداخت ها) (گویه های ۶۳-۵۵) و شرایط محل کار (گویه های ۷۰-۶۴) را می سنجد. به دلیل طولانی بودن پرسشنامه، پژوهشی توسط گریکسون (۱۹۸۷) به منظور کاهش سوالات انجام گرفت و تعداد سوالات به ۳۰ پرسش کاهش یافت، یعنی نسخه کوتاه شده هر یک از شش مولفه ماهیت کار (گویه های ۶-۱)، سرپرست (گویه های ۱۲-۷)، همکار (گویه های ۱۸-۱۳)، ارتقاء (گویه های ۲۴-۱۹)، حقوق و مزایا (گویه های ۳۰-۲۵) و شرایط محل کار (گویه های ۷۰-۶۴)، را اندازه گیری می کند. نمره گذاری پرسشنامه رضایت شغلی (فرم کوتاه) بر اساس مقیاس

اندازه‌گیری فاصله‌ای و طیف نگرش سنج لیکرت است، به طوری که در پاسخ به هر سوال، هر گزینه امتیازی از ۱ تا ۵ دارد. آزمودنی برای انتخاب گزینه کاملاً مخالفم، ۱ امتیاز؛ مخالفم، ۲ امتیاز؛ بی نظرم، ۳ امتیاز؛ موافقم، ۴ امتیاز و کاملاً موافقم، ۵ امتیاز کسب می‌نماید. در حالی که نمره‌دهی به گزینه‌های ۳، ۴، ۹، ۱۸، ۲۱ و ۳۰ به صورت معکوس است. یعنی در پاسخ به این سوال‌ها، آزمودنی برای انتخاب گزینه کاملاً مخالفم، ۵ امتیاز؛ مخالفم، ۴ امتیاز؛ بی نظرم، ۳ امتیاز؛ موافقم، ۲ امتیاز و کاملاً موافقم، ۱ امتیاز کسب می‌نماید. امانی و نامداری پژمان (۱۳۹۴) برای تایید روایی از روش تایید روایی صوری و محتوایی با نظر متخصصان و صاحب‌نظران بهره جست. جهت تعیین مقدار پایایی از روش همسانی درونی و از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، میزان پایایی برای کل پرسشنامه و مولفه‌های آن در بازه ۰/۸۷-۰/۹۲، محاسبه شد که بیانگر پایایی پرسشنامه است (امانی و نامداری پژمان، ۱۳۹۴).

پرسشنامه استرس شغلی: جهت اندازه‌گیری متغیر استرس شغلی از پرسشنامه استاندارد اسپوو و اسپوکان (۱۹۸۷) استفاده شد. اگرچه این آزمون در سال ۱۹۸۱ معرفی شد، چندین بار مورد تجدید نظر واقع شده است. امروزه این پرسشنامه، به عنوان یک آزمون معتبر برای اندازه‌گیری استرس شغلی به کار گرفته می‌شود. این مقیاس از ۶۰ سوال با طیف نگرش سنج لیکرت در مقیاس فاصله‌ای تشکیل شده است که شش مولفه بارکاری نقش (سوال‌های ۱-۱۰)، بی‌کفایتی نقش (سوال‌های ۲۰-۱۱)، دوگانگی نقش (سوال‌های ۳۰-۲۱)، محدوده نقش (سوال‌های ۴۰-۳۱)، مسئولیت (سوال‌های ۵۰-۴۱) و محیط فیزیکی (سوال‌های ۶۰-۵۱) را اندازه‌گیری می‌کند. پاسخگو با انتخاب گزینه بسیار زیاد، ۵ امتیاز؛ زیاد، ۴ امتیاز؛ متوسط، ۳ امتیاز؛ کم، ۲ امتیاز و بسیار کم ۱ امتیاز، کسب می‌نماید. برای تعیین اعتبار تکنیکی این پرسشنامه، پس از ترجمه پرسشنامه از زبان اصلی، مجدداً به مترجم مستقلی سپرده شده است تا به زبان اصلی (انگلیسی) ترجمه شود. در نهایت با نظر متخصصان امر، روایی صوری و محتوایی تایید گردید. پایایی این آزمون به شیوه آزمون-آزمون مجدد در سطح رضایت بخشی گزارش شد. به روش همسانی درونی، ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ محاسبه گردید (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸).

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی از طریق برنامه نرم افزاری SPSS23 و سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$) استفاده شد. جهت توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی و متغیرها از شاخص‌های آمار توصیفی چون فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده و جهت تعمیم اطلاعات حاصل از نمونه به جامعه آماری و آزمون فرضیه‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱، توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی نمونه آماری را نشان می‌دهد.

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیرها	شاخص‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۴۱	۳۹
	زن	۲۲۰	۶۱
سن	۳۰ سال و کمتر	۶۶	۱۸
	۳۱ - ۴۰	۱۱۲	۳۱
	۴۱ - ۵۰	۱۴۵	۴۰
تحصیلات	۵۱ سال و بیشتر	۳۸	۱۱
	فوق دیپلم	۴۵	۱۲
	لیسانس	۱۹۰	۵۳
	فوق لیسانس	۱۱۸	۳۳
سابقه کار	دکتری	۸	۲
	۵ سال و کمتر	۳۱	۹
	۶ - ۱۰	۳۴	۱۰
	۱۱ - ۱۵	۸۸	۲۴
	۱۶ - ۲۰	۱۱۰	۳۰
	۲۱ سال و بیشتر	۹۸	۲۷

جدول ۱، نشان داد ۳۹ درصد مرد و ۶۱ درصد زن می‌باشند. ۱۸ درصد ۳۰ سال و کمتر، ۳۱ درصد ۳۱ الی ۴۰ سال، ۴۰ درصد ۴۱ الی ۵۰ سال و ۱۱ درصد ۵۱ سال و بیشتر سن دارند. ۱۲ درصد فوق دیپلم، ۵۳ درصد لیسانس، ۳۳ درصد فوق لیسانس و ۲ درصد دکتری دارند. ۹ درصد ۵ سال و کمتر، ۱۰ درصد ۶ الی ۱۰ سال، ۲۴ درصد ۱۱ الی ۱۵ سال، ۳۰ درصد ۱۶ الی ۲۰ سال و ۲۷ درصد ۲۱ سال و بیشتر سابقه کار دارند. بنابراین، اکثریت زن (۶۱ درصد)، ۴۱ الی ۵۰ ساله (۴۰ درصد)، لیسانس (۵۳ درصد) و ۱۶-۲۰ سال سابقه کار (۳۰ درصد) دارند.

جدول ۲، شاخص های میانگین و انحراف استاندارد مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲: شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	کمینه	بیشینه	میانگین نظری	میانگین نمونه	انحراف استاندارد
سرمایه شناختی	۲/۸۳	۶/۸۷	۴	۴/۸۳	۱/۰۷
رضایت شغلی	۲/۱۴	۴/۸۹	۳	۳/۸۰	۰/۸۸
استرس شغلی	۱/۱۴	۴/۳۰	۳	۲/۵۰	۰/۸۹

جدول ۲، نشان داد که میانگین سرمایه روان شناختی برابر ۴/۸۳ است که بیشتر از متوسط (۴) است. میانگین رضایت شغلی برابر ۳/۸۰ است که بیشتر از متوسط (میانگین نظری یا نقطه برش: ۳) است. از سویی، میانگین متغیر استرس شغلی برابر ۲/۵۰ است که کمتر از متوسط (۳) است.

آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، متغیرهای سرمایه روان شناختی، رضایت شغلی و استرس شغلی از یک توزیع نرمال پیروی می‌کنند. جدول ۳، میزان و جهت همبستگی بین سرمایه روان شناختی با رضایت شغلی و استرس شغلی در کارکنان آموزش و پرورش را نشان می‌دهد.

جدول ۳: همبستگی بین سرمایه روان شناختی با رضایت شغلی و استرس شغلی در کارکنان آموزش و پرورش

متغیرها		شاخص های آماری	
پیش بین	ملاک	تعداد	آماره r
رضایت شغلی	رضایت شغلی	۳۶۱	۰/۷۹
سرمایه روان شناختی	استرس شغلی	۳۶۱	-۰/۵۹

جدول ۳ نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، داده ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می نمایند، یعنی، می توان ادعا نمود بین سرمایه روان شناختی با رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری در دوران همه گیری اپیدمی کوید-۱۹ رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. اما، بین سرمایه روان شناختی با استرس شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری در دوران همه گیری اپیدمی کوید-۱۹ رابطه منفی معنی دار وجود دارد. چرا که مقدار سطح معناداری (Sig.) از مقدار $\alpha = 0/05$ ، کوچک تر است.

بحث و نتیجه گیری

یافته ها نشان داد که بین سرمایه روان شناختی و رضایت شغلی رابطه مثبت معنی دار و بین سرمایه روان شناختی با استرس شغلی رابطه منفی معنی داری وجود دارد. نتیجه به دست آمده با پژوهش های غلامی و همکاران (۱۳۹۹)، وثوقی نیری و همکاران (۱۳۹۵)، گل پرور و همکاران (۲۰۱۲)، آووی و همکاران (۲۰۱۱)، فروهر و همکاران (۱۳۹۲)، مردانی حموله و همکاران (۱۳۹۲) و حسینی و همکاران (۱۳۹۲) همسو است. در تبیین نتیجه به دست آمده، در هنگام شیوع بیماری های ویروسی، به دلیل ترس مردم از ابتلا به عفونت، افزایش فاصله اجتماعی، حمایت ناکافی از طرف دولت و عدم دسترسی به مراقبت های بهداشتی و پزشکی و مواد غذایی مناسب و در نهایت خستگی و بی حوصلگی، بسیاری از علائم بیماری های روانی مانند پریشانی عاطفی، افسردگی، استرس، تحریک پذیری، بی خوابی، کاهش توجه، اختلال استرس پس از آسیب و عصبانیت در بین افراد به ویژه کارکنان را افزایش می دهد. در این میان، شیوع بیماری کروناویروس، ابعاد مختلف فیزیکی و روانی و روان شناختی افراد از جمله بار کاری ذهنی و استرس شغلی کارکنان را در محیط های کاری تحت تأثیر قرار می دهد. بنابراین انجام اقدامات کنترلی و مداخلات روان شناختی به منظور بهبود سلامت روانی و جسمانی کارکنان در طی اپیدمی بیماری کروناویروس، مانند افزایش حمایت اجتماعی، تأمین مطالبات و نیازهای مالی کارکنان در طول شیوع بیماری کروناویروس، تهیه تجهیزات حفاظتی مناسب (مانند شیلد صورت، ماسک، دستکش و غیره) مطابق با دستورالعمل های ارائه شده تهیه آموزش برای آشنایی بیشتر کارکنان با راهکارهای پیشگیری از بیماری، کنترل استرس و حفظ آرامش در طول شیوع بیماری کروناویروس و افزایش انجام وظایف به صورت دورکاری تا زمان کاهش شیوع بیماری کروناویروس، بسیار ضروری است. مطالعه حاضر همچون هر مطالعه دیگری دارای یکسری محدودیت ها است. مهم ترین محدودیت پژوهش حاضر عدم دسترسی حضوری به نمونه های آماری جامعه پژوهش به دلیل شیوع کرونا بود. لذا، با توجه به شرایط همه گیری بیماری، اجرای این پژوهش به صورت غیرحضوری و از طریق پرسشنامه های مجازی صورت گرفت. از طرفی، این پژوهش صرفاً در نواحی ۱ و ۲ آموزش و پرورش شهرستان ساری انجام شد و در تعمیم نتایج آن به سایر مناطق باید احتیاط کرد. بهره گیری از روش نمونه گیری در دسترس نیز می تواند از تعمیم پژوهش حاضر بکاهد. بر اساس نتایج حاصله، پیشنهادهایی ارائه می گردد: شرایط و زمینه های لازم برای اظهار نظر کلیه کارکنان در بخش های مختلف سازمان نسبت به بیان مشکلات، کمیودها و ضعف ها فراهم گردد و کارکنانی که علاوه بر بیان مشکلات راه کار نیز ارائه می دهند، با اهدا

یک لوح تقدیر، مورد تشویق و قدردانی واقع شوند. جهت کاهش هر چه بیشتر استرس شغلی بر گسترش رفتارهایی مانند جلسات هم‌اندیشی و نوآوری سازمانی، هم‌چنین، توانمندسازی کارکنان در زمینه‌های آموزشی، فرهنگی، اجتماعی و غیره، بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. تشویق و ترغیب خلاقیت، نوآوری و اظهار نظر آگاهانه و مسئولانه از سوی کارکنان و کاربرد ایده‌های پیشنهادی آنان در سطح سازمان به طور مستمر ترویج داده شود. مدیریت سازمان نسبت به رفع دغدغه‌های کارکنان در زمینه‌های مختلف معیشتی، پاداش‌ها و غیره بیش از پیش تلاش نماید. بودجه کافی و مورد نیاز برای اعمال تغییرات در اختیار مسئولان و دست‌اندرکاران تخصیص یابد. در فرصت‌های مناسب از کارکنان ساعی که عملکرد آن‌ها در سازمان خوب ارزیابی شده است، حمایت و تقدیر شود. فرصت‌سازی برای استفاده از نیروهای جوان، متخصص و تحصیل کرده در جهت تصدی مشاغل مدیریتی در سازمان صورت پذیرد. وضعیت دستمزد‌ها و حقوق، حق ماموریت‌ها، معیشت و رفاه کارکنان و خانواده آنان، مورد اهتمام و رسیدگی هر چه بیشتر قرار گیرد. تمهیداتی اندیشیده شود تا با ایجاد انگیزه و احساس مسئولیت از طریق واگذاری مسئولیت و تفویض اختیار و مشارکت دادن کارکنان در سیاست‌گذاری‌ها، آنان تشویق شوند تا با ارائه ایده‌های نو در مورد روش‌ها و چگونگی انجام کار در جهت بهره‌وری سازمان گام بردارند.

منابع

- آتش پور، سید حمید؛ رحیمی نژاد، سید پیمان. (۱۳۹۳). *سرمایه روان‌شناختی*. تهران: نشر ابوعطا.
- امانی، احمد و نامداری پژمان، مهدی. (۱۳۹۴). نقش رگه‌های شخصیت در پیش‌بینی میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارمندان: مطالعه موردی اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۶(۳)، ۶۲-۴۳.
- خلیلی باهر، روزبه. (۱۳۹۳). *رهبری اصیل و خلاقیت با تأکید بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان در سازمان‌ها*. رشت: نشر حق شناس.
- حسینی، منیره؛ مهداد، علی و گل پرور، محسن. (۱۳۹۲). تحلیل رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با ادراک استرس شغلی و رفتارهای انحرافی براساس مدل معادلات ساختاری. *مجله روان‌شناسی اجتماعی*، ۸(۲۸)، ۱۷-۲۹.
- خراسانی طرقي، حامد؛ رحیم نیا، فریبرز؛ ملک زاده، غلامرضا و مرتضوی، سعید. (۱۳۹۷). کشف مؤلفه‌های رفتارهای مخرب رهبران غیراخلاقی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۳(۱)، ۳۸-۴۷.
- دهقانی، علی؛ بهارلو، رسول؛ بن‌راضی غابش، آرمیتا؛ فرخ‌آبادی، فروغ؛ زارعی، زهرا و مهبودی، لیلا. (۱۳۹۳). عوامل موثر بر رضایتمندی تحصیلی؛ دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی جهرم. *دوماهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۷(۳)، ۱۴۷-۱۵۴.
- سپهوند، محمدجعفر؛ جوادی، مهروز؛ مختاری، جمیله؛ خاقانی‌زاده، مرتضی و باباجانی‌وفسی، سعید. (۱۳۹۸). بررسی استرس شغلی و ارتباط آن با برخی از پارامترهای دموگرافیک و استخدامی در کارکنان نیروی دریایی ایران. *مجله طب دریا*، ۱(۳)، ۱۴۱-۱۴۸.
- غلامی، عبدالله؛ صادقی یارندی، محسن؛ قاسمی، محمد؛ صادقی یارندی، منصوره؛ قاسمی کوزه کنان، آیسا و سلطان‌زاده، احمد. (۱۳۹۹). تأثیر اپیدمی بیماری کروناویروس بر استرس شغلی و بار کار ذهنی: یک مطالعه طولی در یک صنعت شیمیایی. *سلامت کار/ایران*، ۱۷(ویژه‌نامه: کوید)، ۸۱-۸۹.
- فروهر، محمد؛ احسان ملکی؛ شیوا؛ روزبهانی، رحیم؛ خیابان، بیتا. (۱۳۹۲). رفتار سازمانی و پژوهش سازمانی مثبت‌گرا: رویکردهایی نوین به مدیریت و رهبری. *اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت*، شیراز، موسسه بین‌المللی آموزشی و پژوهشی خوارزمی.
- قربانی، تکتیم؛ شیرازی، علی و مهارتی، یعقوب. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر فرصت‌های ارتباطی بر استرس شغلی کارکنان به واسطه سکوت سازمانی. *سومین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت و حسابداری*، مالزی، موسسه علمی فرهنگی خوارزمی و اینترنت‌شنال ژورنال، دانشگاه پوترا.

محبی نورالدین وند، محمدحسین؛ شهنی بیلاق، منیجه؛ شریفی، حسن پاشا. (۱۳۹۳). رابطه سرمایه روان شناختی (امید، خوش بینی، تاب آوری و خودکارآمدی) با هدف های پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانشجویان سال اول. *فصلنامه پژوهش در برنامه ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی)*، ۱۱ (۱۳): ۶۱-۷۹.

مردانی حموله، مرجان؛ ابراهیمی، احترام؛ مستغاثی، مهرداد و تقوی لاریجانی، ترانه. (۱۳۹۲). رابطه عدالت سازمانی و استرس شغلی در کارکنان بیمارستان. *مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی*، ۶(۳)، ۶۴-۷۱.

مهرداد، علی و ملک زاده، مانده. (۱۳۹۷). الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی. *مجله روان شناسی اجتماعی*، ۱۲ (۴۶)، ۱-۱۳.

مهرداد، علی و والی نژاد، آرزو. (۱۳۹۳). رابطه ادراک بی عدالتی سازمانی با استرس شغلی و قلدری سایبری: نقش تعدیل کننده ضریب سختی پذیری. *مجله روان شناسی اجتماعی*، ۲ (۳۱)، ۶۷-۸۸.

وثوقی نیری، عبدالله؛ روح الهی، احمدعلی و محمدحسین، حمید. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز. *دوماهنامه سلامت کار ایران*، ۱۳ (۱)، ۴۷-۵۷.

هویدا، رضا؛ مختاری، حجت اله و فروهر، محمد. (۱۳۹۱). رابطه مولفه های سرمایه روان شناختی و مولفه های تعهد سازمانی. *پژوهش های علوم شناختی و رفتاری*، ۲(۲)، ۴۳-۵۵.

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2), 127-152.
- Golparvar, M., Kamkar, M., & Javadian, Z. (2012). Moderating effects of job stress. In emotionalexhaustion and feeling of energy relationships with positive and Negative behavioraloutcomes: Introducing the job stress multiple functions approach. *International Journal of Psychological studies*, 4 (4), 99-112.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism: How to change your mind and your life*. New York: Pocket Books.
- Snyder, C. R. (1994). *Hope and Optimism*. Encyclopedia of Human Behavior. 2., 535-542). San Diego: Academic Press.
- Wang, C. J., Tsai, H. T., & Tsai, M.T. (2014). Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity. *Tourism Management*, 40, 79-89.