

رابطه ویژگی‌های شخصیتی با سرمایه روان‌شناختی معلمان و کارمندان دانشگاه

لیلا کیا^۱، غلامحسین انتصار فومنی^۲

۱. کارشناس ارشد روان‌شناسی عمومی، اداره آموزش و پرورش رشت، رشت، ایران (نویسنده مسئول)

۲. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات زنجان، زنجان، ایران.

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی، دوره سوم، شماره دهم، تابستان ۱۴۰۰، صفحات ۷۲-۵۷

چکیده

در دهه‌های پایانی قرن بیستم، همزمان با گسترش رویکرد روان‌شناسی مثبت نگر توجه به ساختارهای شخصیتی و سرمایه روان‌شناختی روندی فزاینده داشته است. هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه ویژگی‌های شخصیتی با سرمایه روان‌شناختی معلمان و مقایسه آن با کارمندان دانشگاه بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری کلیه دبیران ناحیه دو رشت و کلیه کارمندان دانشگاه گیلان که در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ مشغول به کار بودند که از بین ۶۰۲ نفر معلم ۱۸۰ نفر و از میان ۳۰۳ نفر کارمند دانشگاه گیلان، ۹۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو (NEO) و پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (Psy cap) استفاده گردید. داده‌ها با روش‌های رگرسیون چندگانه، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد که معلمان از ویژگی شخصیتی برونگرایی بالاتری نسبت به کارمندان دانشگاه برخوردارند ($p < 0/05$) و تفاوت انعطاف‌پذیری معلمان با کارمندان دانشگاه با شرط نابرابری واریانس گروه‌ها ($P \leq 0/01$)، با مقدار t مشاهده‌شده ($t = 3/12$)، از نظر آماری معنی‌دار است ($0/01 < P$). همچنین کارمندان دانشگاه از امیدواری و تاب‌آوری بالاتری نسبت به معلمان برخوردارند؛ در خودکارآمدی و خوش‌بینی تفاوت معنی‌داری باهم ندارند ($P \geq 0/05$). بررسی نتایج بیانگر ضرورت توجه به ویژگی‌های شخصیتی و سرمایه روان‌شناختی افراد، هنگام گماردن به مشاغل گوناگون می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی.

مقدمه

در سال‌های اخیر، توجه روان‌شناسان به مقوله روان‌شناسی مثبت جلب شده است؛ امروزه پس از سرمایه انسانی و اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی را می‌توان مبنای مزیت رقابتی در سازمان‌ها در نظر گرفت. نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت حاکی از آن است که ظرفیت‌های روان‌شناختی، از قبیل امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی، در کنار هم، عاملی را با عنوان سرمایه روان‌شناختی تشکیل می‌دهند؛ به عبارت دیگر، متغیرهای روان‌شناختی از قبیل امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می‌دهند که در هر یک از این متغیرها، نمایان است، لوتانز و نورمن^۱ (۲۰۰۸) براین باورند که سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آن‌ها) در سازمان می‌شود؛ بنابراین، سرمایه روان‌شناختی، از متغیرهای روان‌شناختی مثبت تشکیل شده است که قابل اندازه‌گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آن‌ها وجود دارد.

تاکنون سه نوع سرمایه مهم، یعنی سرمایه‌های مالی، انسانی و اجتماعی مورد توجه پژوهشگران سازمانی بوده است. سرمایه‌ای را که شکل فیزیکی دارد نظیر پول، ماشین‌آلات، تجهیزات، زمین و ساختمان و نظایر آن و به این وسیله به سرمایه صنعتی بدل شده و در تولید کالاها و خدمات مورد استفاده قرار می‌گیرند، سرمایه مالی / اقتصادی نامیده می‌شود. سرمایه انسانی اغلب به عنوان سرمایه فکری تلقی می‌شود و به نوعی شامل مهارت‌ها، توانایی‌ها و دانش و تجاربی است که یک شخص با خود به سازمانی می‌آورد (لوتانز و نورمن، ۲۰۰۸). سرمایه اجتماعی به ارزش دارایی‌های واقعی یا بالقوه‌ای که فرد در سازمان برحسب اینکه چه کسانی را می‌شناسد، با چه شبکه‌های اجتماعی در ارتباط است و چه اعتباری در سازمان دارد، به دست می‌آورد، اشاره دارد (اسنایدر و لوپز^۲، ۲۰۰۷)؛ اما لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) شکل دیگری از سرمایه را به عنوان سرمایه روان‌شناختی مطرح کردند و ادعا می‌کنند که این سرمایه ضمن داشتن قابلیت‌های سرمایه اجتماعی و انسانی، حتی از آن‌ها نیز فراتر بوده و به عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌ها مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد. از سوی دیگر ویژگی‌های شخصیت که از زمان آلپورت^۳ در سال ۱۹۳۰ به طور رسمی مطرح گردید تا به امروز شاهد رویکردهای متعددی بوده است؛ مانند رویکرد عمر (۱۹۵۰) که معتقد است شخصیت به رشد خود در طول دوران زندگی ما ادامه می‌دهد؛ رویکرد صفت (۱۹۳۷) که باور دارد قسمت عمده شخصیت ما موروثی است؛ رویکرد انسان‌گرا (۱۹۷۰) که بر توانمندی‌ها، مزیت‌ها، آرزوهای انسان و تحقق یافتن استعداد ما تأکید دارد و رویکرد شناختی (۱۹۵۵) که متوجه فعالیت‌های ذهنی هشیار است (سید محمدی، ۱۳۸۷).

با توجه به شخصیت افراد می‌توان فرایند استخدام، انتقال و ارتقای آن‌ها را بهتر کرد، از آنجاکه ویژگی‌های شخصیتی افراد به عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کنند، می‌توان با شناسایی این ویژگی‌ها برای پیش‌بینی رفتار چارچوبی به دست آورد. آگاهی

1- Luthans, & Norman

2- Snyder & Lopez

3- Alport

از شخصیت افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان بگمارند که این کار به‌نوبه خود باعث خواهد شد جابه‌جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد (بهادری خسروشاهی، ۱۳۹۱). هر شغل دارای ویژگی‌هایی منحصربه‌فرد است مثلاً آیا این شغل نیازمند کار فکری است یا جسمی، محیط شلوغ دارد یا خلوت، کار به‌تنهایی انجام می‌شود یا با گروه، نحوه نظارت چگونه است و بسیاری از مسائل دیگر؛ در مقابل افراد هم دارای ویژگی‌های شخصیتی خود هستند، دوست دارند به‌تنهایی یا گروهی کار کنند. شخصیت، مجموعه‌ای از ویژگی‌های روانی است که در فرد به‌صورت پایدار وجود دارد و بر رفتار و تفکر وی اثرگذار است (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۳؛ به نقل از مصباح، ۱۳۹۲). با توجه به آنچه گفته شد از مهم‌ترین عوامل مؤثر در رفتار، ویژگی‌های روانی و شخصیتی افراد است، هر فردی برای ورود به اجتماع و در نتیجه رویارویی با موقعیت‌های گوناگون به ابزارهایی مانند ساختارهای روانی و ویژگی‌های شخصیتی خاصی مجهز است، کارمندان و معلمان نیز از این قاعده مستثنی نیستند؛ شناخت سرمایه روان‌شناختی کارکنان که یکی از شاخص‌های روانشناسی مثبت‌گرایی می‌باشد و 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 را در برمی‌گیرد می‌تواند به سازمان‌ها و ارگان‌های مختلف کمک نماید تا نقاط ضعف و مثبت افراد را بهتر بشناسند؛ همچنین برخوردار بودن از سرمایه روان‌شناختی، کارمندان و معلمان را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالاتری برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند؛ با توجه به مطالب ذکرشده در این پژوهش به رابطه ویژگی‌های شخصیتی با سرمایه روان‌شناختی پرداخته‌شده است. یکی از مباحث اصلی و بنیادی علم روان‌شناسی ویژگی‌های شخصیتی است که زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهد. پرداختن به این مقوله جنبه‌های خاص عملکرد افراد را در زمینه‌های مختلف روشن می‌سازد. شخصیت از دیدگاه‌های مختلف موردبررسی قرار گرفته و هریک آن را، بر اساس چارچوب نظریه مربوط تعریف کرده‌اند، اما کامل‌ترین تعریف شخصیت را آلپورت این‌چنین بیان کرده: شخصیت سازمانی پویا از نظام‌های روانی و جسمانی است که در درون فرد قرار دارد و ویژگی‌های فرد، رفتار و اندیشه او را تعیین می‌کند (پروین، ۱۹۹۶؛ به نقل از جواد، ۱۳۹۳).

سرمایه روان‌شناختی^۱ به‌عنوان یک حالت روان‌شناختی مثبت فردی، با این ویژگی‌ها مشخص می‌شود: ۱- داشتن اعتماد در انجام تلاش‌های لازم برای موفقیت در وظایف چالش‌برانگیز (خودکارآمدی)^۲ ۲- ایجاد یک اسناد مثبت درباره‌ی موفقیت در حال و آینده (خوش‌بینی)^۳ ۳- ثابت‌قدم بودن در مسیر اهداف و در صورت لزوم تغییر مسیرها برای نیل به اهداف و دستیابی به موفقیت (امید)^۴ ۴- تلاش بیشتر در دستیابی به موفقیت به هنگام احاطه شدن توسط مشکلات و سختی‌ها (تاب‌آوری)^۵ (لوتانز، ۲۰۰۲؛ به نقل از فروهر، ۱۳۹۰). سرمایه روان‌شناختی مثبت چارچوبی را ارائه می‌دهد که دانش‌پژوهان و محققان را قادر می‌سازد تا تحقیقات متداول

1- Psychological(psy cap)

2- Self efficacy

3 -Optimism

4- Hope

5- Resiliency

در زمینه‌ی رفتار سازمانی مثبت را توسعه دهند. در حال حاضر رفتار سازمانی مثبت با ظرفیت‌های روانشناختی مانند خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری متخصصان را متقاعد ساخته است که داشتن این ظرفیت‌ها برای افراد سازمانی به‌عنوان یک مزیت رقابتی ضروری می‌باشد و باید بیشتر بر روی آن سرمایه‌گذاری و پژوهش کنند (اولیو^۱ و لوتانز، ۲۰۰۶؛ لوتانز، ۲۰۰۷؛ به نقل از رضایی منش، ۱۳۹۱). افراد با هر جنبه از شخصیت به شیوه‌های ویژه‌ای رفتار می‌کنند و دارای انتظارات خاصی هستند. توانایی و مهارت رفتاری منحصربه‌فرد و نیز نیازهای متفاوتی دارند و بر اساس الگوی شخصیتی خود دارای نیازها، انتظارات، انگیزه‌ها، توقعات و اهداف خاصی هستند (نریمانی و همکاران، ۱۳۸۶؛ به نقل از تابع بردبار، ۱۳۸۹). گرچه آگاهی از درون انسان‌ها و شخصیت آنان کاری بس دشوار است، اما شناخت شخصیت روزنه‌ای بسیار گویا دارد و آن رفتارهای بسیار بارز افراد است همچنین پژوهش در باب عملکرد شغلی و رفع مشکلاتی که منجر به افزایش سلامت روان می‌گردد، در صنعت و سازمان از اهمیتی ویژه برخوردار است (موسوی، ۱۳۷۸؛ به نقل از تابع بردبار، ۱۳۸۹). اگرچه ویژگی‌های شخصیتی ثابت در مواردی همچون برنامه‌ریزی شغلی یا مدیریت عملکرد، موردتوجه هستند ارزش حالت‌های روانشناختی همچون سرمایه روانشناختی عمدتاً در محیط کار مورد غفلت بوده است با تأکید بیشتر روی حالت‌های روانشناختی نسبت به ویژگی‌ها، رفتار سازمانی مثبت‌گرا فرصت‌ها و ابعاد جدیدی را پیش روی توسعه‌ی منابع انسانی و مدیریت عملکرد روانشناختی فراهم ساخته است (جمشیدیان، ۱۳۹۲).

تاکنون مطالعات زیادی پیرامون نقش صفات مثبت در ارتقای عملکرد نیروی انسانی در محیط کار و ابزارهای مدیریت منابع انسانی انجام‌شده است ازجمله صفات پنج‌گانه شخصیت، خودارزیابی، توانایی‌های ذهنی شناختی؛ اما آنچه اهمیت دارد تفاوت بین این صفات با معیار توسعه‌پذیری در رفتار سازمانی مثبت است که مانع ورود آن‌ها به این سازه می‌باشد. در بسیاری از تحقیقات ارتباط قوی بین صفات پنج‌گانه شخصیت (ثبات عاطفی، برون‌گرایی، گشودگی، مقبولیت و وظیفه‌شناسی) با عملکرد تأیید گردیده است این صفات در سه سطح فردی (مثل نشاط، سلامت روانشناختی و فیزیکی، معنویت و هویت)، میان فردی (مثل کیفیت ارتباط با همکاران، اعضای خانواده و دیگر افراد) و سازمانی (مثل انتخاب شغل، رضایت شغلی، عملکرد، درگیری‌های اجتماعی، فعالیت‌های غیرقانونی و سیاسی) بررسی شده‌اند (ازر، بنت و مارتینز^۲، ۲۰۰۶؛ به نقل از رضایی منش، ۱۳۹۱). سرمایه روانشناختی در خلأ شکل نمی‌گیرد، آدمی در چارچوب‌های ترسیم‌شده فرهنگی و اجتماعی به سر برده و به‌طور پیوسته از منابع فرهنگی و اجتماعی، بازخوردهای اطلاعاتی و اصلاحی دریافت می‌کند. این بازخوردها قادرند در شکل‌دهی اهداف، معنای زندگی، مقاومت در برابر فشار و خودارزیابی‌های مثبت و منفی نقش ماندگار ایفا کنند. ازاین‌رو، فقدان شبکه‌های اجتماعی حمایت‌کننده و گسست روابط بین فردی و افول اعتماد بین فردی قادرند از تظاهرات توانمندی‌های فردی در عرصه‌های اجتماعی بازدارند درواقع فضاهای بی‌اعتمادی و گسست اجتماعی، فرصت جرات ورزی و خود ابرازی را از آدمی گرفته، او را از منابع عظیم بازخوردی محروم می‌سازند فقدان این منابع، چشم‌انداز روندهای آتی زندگی را برای فرد در ابهام فرومی‌برد و یاس و ناامیدی و بدبینی را در نظام ادراکی و روانشناختی فرد جایگزین می‌کند (فرای^۳، ۱۹۹۵؛ به نقل از بهادری خسروشاهی، ۱۳۹۱). تحقیقات لوتانز و یوسف

1- Avolio

2- Ozer, Benet & Martines

3- Fry

(۲۰۰۷) نشان داده است که کارکنان علاقه‌مند و وفادار به سازمان عملکرد شغلی بالاتری دارند و تمایل به ماندگاری آن‌ها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردار هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن اهداف موردنظر خود را تحقق بخشند. پژوهش فاتح^۱ (۲۰۱۱) نشان داد که ارتقای سرمایه روانشناختی زمینه‌های افزایش مسئولیت‌پذیری و رضایت شغلی را در سازمان فراهم می‌کند که نتیجه آن باعث ایجاد مزیت رقابتی می‌گردد. آووی و همکاران^۲ (۲۰۱۰) با تأکید بر تحقیقات انجام‌شده خاطرنشان ساخته‌اند که سرمایه روانشناختی دارای ارزش‌افزوده بیشتر و قابل‌ملاحظه‌تری برای نتایج مطلوب سازمانی نسبت به ویژگی‌های دموگرافیک، ویژگی‌های خودارزیابی و ابعاد شخصیتی فرد است. سرمایه روانشناختی، در جهت درک صحیح‌تر تفاوت در نشانه‌های استرس و نیز تصمیم کارکنان به ترک شغل و رفتارهایی که از آن‌ها به‌منظور جستجوی شغل در سازمان‌های دیگر رخ می‌دهد، مورد استفاده قرار می‌گیرد. نتایج تحقیقات فوق نشان داد که با ارتقای سرمایه روانشناختی می‌توان حس امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری در سازمان را افزایش داد. نتایج پژوهش سیلوا^۳ (۲۰۱۰) نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی قابلیت موفقیت کارآفرینانه را در مواجهه با دوران رکود افزایش می‌دهد و کسانی که در دوران پیش از رکود از سطح سرمایه روانشناختی قابل قبولی برخوردار بودند قابلیت بیشتری در جهت سازگاری و غلبه با شرایط جدید دارند. همچنین، خوش‌بینی و امیدواری برآورد کنند بهتری جهت پیش‌بینی میزان موفقیت کارآفرینان می‌باشند. والی^۴ و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان سرمایه روانشناختی و رشد روحیه کارآفرینی به انجام رساندند که این نتیجه دست یافتند که سرمایه روانشناختی اثر مثبت و معناداری بر روی سطح روحیه کارآفرینی دارد نتایج نشان می‌دهد هرچند تمام مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی در اینجا مهم هستند باین‌حال دو مؤلفه امیدواری و خودکارآمدی از قابلیت بالاتری برخوردار هستند. لوتانز و همکارانش (۲۰۰۸) دریافتند که سرمایه روانشناختی با تکیه بر مؤلفه‌های روانشناختی مثبت‌گرا منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان می‌شود. این مؤلفه‌ها در یک فرایند تعاملی و ارزشیابانه به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل و مسئولیت آماده و مقاومت و سرسختی وی را در تحقق اهداف تضمین می‌کند. تحقیقات لوتانز و یوسف^۵ (۲۰۰۷) نشان می‌دهد که صفات شخصیتی مثل مسئولیت‌پذیری و خودارزیابی محوری تا حدودی پایدارتر از حالات روانی توسعه‌پذیر مثبت مثل امید، خوش‌بینی است. از نظر سلینگمن^۶ (۲۰۰۷) افراد خوش‌بین با بهره‌گیری از راهبردهای کنار آمدن مؤثرتر، مانند ارزیابی مجدد و خوش‌بینی و با بهره‌گیری از راهبردهای کنار آمدن مؤثرتر، مانند ارزیابی مجدد و مسئله‌گشایی با فشار روانی بهتر کنار می‌آیند. آدامز^۷ و دیگران (۲۰۰۳) بیان کردند کارکنان امیدوار در بیشتر حوزه‌های زندگی؛ تحصیل، کار، ورزش و غیره دارای پیامدهای

1- Fatih

2- Avey

3- Silva

4- Valli

5- Youssef

6- Seligman

7- Adams

مثبت بوده و بین امید کارکنان و سود سازمانی ارتباط مثبت وجود دارد. بهادری خسروشاهی (۱۳۹۱) در پژوهشی که به‌عنوان همبستگی ویژگی‌های شخصیتی مدیران کتابخانه‌های مرکزی با رضایت شغلی آن‌ها انجام‌یافته است نتایج نشان داد، بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، همسازی و وظیفه‌شناسی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و بین ویژگی‌های شخصیتی روان‌نژندی و تجربه‌پذیری با رضایت شغلی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد از سوی دیگر خودکارآمدی، روان‌نژندی، تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی و سرمایه روان‌شناختی به ترتیب قادرند تغییرات رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند. سیفی زاده (۱۳۹۰) در پژوهشی بر روی فرهنگ‌سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در کارمندان دانشگاه انجام داد، نشان می‌دهد که فرهنگ‌سازمانی می‌تواند سرمایه روان‌شناختی کارکنان را پیش‌بینی کند و بین ابعاد فرهنگ‌سازمانی، درگیر شدن در کار، یکپارچگی، سازگاری با سرمایه روان‌شناختی کارکنان رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد همچنین بعد سازگاری در پیش‌بینی سطح سرمایه روان‌شناختی کارکنان سهم است در این پژوهش سطح سرمایه روان‌شناختی کارکنان در حد بالایی است. تحقیقات فروهر (۱۳۹۰) نشان داد بین سرمایه‌ی روان‌شناختی و ابعاد آن امیدواری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و خودکارآمدی و کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد همچنین تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که هیچ‌یک از مؤلفه‌ها سرمایه‌ی روان‌شناختی به‌تنهایی برآورد‌کننده‌ی کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت‌علمی نیستند. هاشمی شیخ‌شانی (۱۳۸۷) در پژوهش خود نشان داد که علاوه بر متغیرهای محیطی، متغیرهای شخصیتی نیز به‌عنوان پیش‌بین‌های رفتارهای نابارور بوده و برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی، توافق جویی و انعطاف‌پذیری با رفتارهای نابارور رابطه منفی و روان‌نژندی با آن‌ها رابطه مثبت دارد. عطاری و همکاران (۱۳۸۶) نشان دادند که در آزمودنی‌ها عامل شخصیتی روان‌رنجور خویی با رضایت زندگی رابطه‌ی منفی دارد، ولی عوامل شخصیتی برون‌گرایی، باز بودن، توافق و وجدانی بودن با رضایت از زندگی رابطه‌ی مثبت دارد. عوامل فردی- خانوادگی و تحصیلات با رضایت از زندگی رابطه‌ای ندارند؛ اما با وضعیت اقتصادی و رضایت از زندگی رابطه مثبت وجود دارد. نظربور صمصامی (۱۳۸۵) در پژوهش خود به رابطه ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در گروهی از معلمان پرداخته، نتایج نشان داد که بین ویژگی شخصیتی درون‌گرایی معلمان، میزان رضایت از توسعه شغلی و شرایط محیط کار تفاوت معنادار است.

روش پژوهش

روش این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است، در جمع‌آوری اطلاعات از کتابخانه، فیش‌برداری، اجرای پرسشنامه و سایر روش‌های جمع‌آوری اطلاعات استفاده گردیده است. جامعه آماری کلیه معلمان دبیرستان‌های ناحیه دو رشت و کلیه کارمندان دانشگاه گیلان، دارای تحصیلات لیسانس و بالاتر که در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ مشغول به کار می‌باشند. برای نمونه‌گیری، از میان ۳۸۹ معلم زن و ۲۱۳ معلم مرد؛ ۱۱۶ نفر زن و ۶۴ مرد و از ۱۳۴ کارمند زن و ۱۶۹ کارمند مرد؛ ۴۰ زن و ۵۰ مرد انتخاب شد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای طبقه‌ای تصادفی استفاده شده، همچنین از دو ابزار برای گردآوری داده‌ها استفاده شده که در ادامه توضیح داده می‌شود.

پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز (PCQ)^۱: این پرسشنامه‌ای با ۲۴ گویه و ۴ خرده مقیاس (امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) برای سنجش سرمایه روانشناختی توسط گروه تحقیقاتی لوتانز (۲۰۰۶)، تدوین گردید.

پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو (NEO)^۲: این پرسشنامه به صورت فرم کوتاه دارای ۶۰ سوال است و برای ارزیابی پنج عامل اصلی شخصیت به کار می‌رود در فرم کوتاه هر عامل با ۱۲ سوال، سنجیده می‌شود. پنج عامل اصلی شخصیت عبارت‌اند از: روان‌نژندی (N)^۳، برون‌گرایی (E)^۴، اشتیاق به تجارب تازه (O)^۵، سازگاری یا دلبذیری (A)^۶، مسئولیت‌پذیری (C)^۷.

یافته‌ها

اطلاعات توصیفی برحسب زن یا مرد بودن، مربوط به نمونه موردتحقیق در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. توزیع گروه نمونه تحقیق برحسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۱۴	۴۲/۲
زن	۱۵۶	۵۷/۸
جمع	۲۷۰	۱۰۰

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، ۴۲/۲ درصد گروه نمونه تحقیق مرد و ۵۷/۸ درصد زن هستند. جدول شماره ۲ رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با سرمایه روانشناختی را نشان می‌دهد. مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی موردتوجه شامل روان‌نژندی، برون‌گرایی، سازگاری، اشتیاق به تجارب و مسئولیت‌پذیری بوده است.

جدول ۲. همبستگی‌های متقابل برای ویژگی‌های شخصیتی با سرمایه روانشناختی

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
سرمایه روانشناختی	-۰/۲۳**	۰/۳۶**	۰/۰۵	۰/۳۴**	۰/۵۳**
متغیرهای پیش‌بین					
۱. روان‌نژندی	۱	-۰/۲۱**	۰/۰۳	-۰/۵۲**	-۰/۳۹**
۲. برون‌گرایی		۱	۰/۰۴	۰/۲۳**	۰/۴۳**
۳. سازگاری			۱	۰/۰۹	۰/۰۸
۴. اشتیاق به تجارب				۱	۰/۵۲**
۵. مسئولیت‌پذیری					۱

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

- 1- Psychological Capital Questionnaire
- 2- Personality Traits Questionnaire
- 3- Neuroticism
- 4- Extraversion
- 5- Openness
- 6- Agreeableness
- 7- Conscientiousness

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود مقادیر همبستگی بین ویژگی های شخصیتی با سرمایه روانشناختی به جز رابطه سازگاری با سرمایه روانشناختی از نظر آماری معنی دار است ($p < 0/01$). برای تعیین قدرت پیش بینی ویژگی های شخصیتی در رابطه با متغیر ملاک در اینجا از آزمون تجزیه و تحلیل واریانس استفاده گردیده است که در جدول ۳ ملاحظه می گردد.

جدول ۳. آزمون تجزیه و تحلیل واریانس برای معنی داری مدل رابطه ویژگی های شخصیتی با سرمایه روانشناختی

گام	منابع تغییرات	SS	df	MS	F	sig
۱	رگرسیون	۱۵۸۷۵/۵۵	۱	۱۵۸۷۵/۵۵	۱۰۳/۹۹	۰/۰۱
	باقی مانده	۴۰۹۱۲/۷۵	۲۶۸	۱۵۲/۶۶		
۲	رگرسیون	۱۶۵۰۳/۹۱	۲	۸۲۵۱/۹۵	۵۴/۶۹	۰/۰۱
	باقی مانده	۴۰۲۸۴/۳۹	۲۶۷	۱۵۰/۸۸		

همان طور که در جدول فوق دیده می شود در دو گام مقادیر F به دست آمده معنی دار است ($P < 0/01$)؛ بنابراین مدل تا دو گام به صورت معنی دار جلو رفته و با اطمینان ۰/۹۹ نتیجه می گیریم که رابطه ویژگی های شخصیتی با سرمایه روانشناختی از نظر آماری معنی دار است و متغیرهای پیش بین (ویژگی های شخصیتی) قدرت پیش بینی متغیر ملاک (سرمایه روانشناختی) را دارند؛ بنابراین مجاز به تحلیل و گزارش نتایج رگرسیون می باشیم. جهت تعیین بهترین پیش بینی کننده سرمایه روانشناختی از بین متغیرهای پیش بینی کننده رگرسیون با روش گام به گام گزارش شده است.

نتایج رگرسیون به روش گام به گام، نشان می دهد که ابتدا مسئولیت پذیری به عنوان قوی ترین متغیر پیش بین وارد مدل شده و توانسته است ۲۸ درصد واریانس متغیر ملاک (سرمایه روانشناختی) را تبیین کند؛ در گام دوم برونگرایی به مدل اضافه شده است و این دو متغیر (مسئولیت پذیری، برونگرایی) توانسته است ۲۹ درصد واریانس متغیر ملاک (سرمایه روانشناختی) را تبیین کنند؛ و مؤلفه های روان نژندی، سازگاری و اشتیاق به تجارب تازه نقش معنی داری در پیش بینی واریانس متغیر ملاک (سرمایه روانشناختی) ندارند. همان طور که در جدول ۴ نمایان است در گام اول متغیر مسئولیت پذیری، وارد مدل شده و با ($Beta = 0/529$ ، $B = 1/26$ ، $p < 0/01$) نقش معنی داری را در پیش بینی متغیر ملاک (سرمایه روانشناختی) داشته است ($p < 0/01$)؛ بنابراین معادله سرمایه روانشناختی از روی متغیر مسئولیت پذیری به قرار زیر به دست می آید.

$$\text{(مسئولیت پذیری)} = 58/67 + 1/26 \times \text{سرمایه روانشناختی}$$

در گام دوم مسئولیت پذیری با ($Beta = 0/479$ ، $B = 1/14$ ، $p < 0/01$)، برونگرایی با ($Beta = 0/116$ ، $B = 0/33$ ، $p < 0/01$) نقش معنی داری در پیش بینی متغیر ملاک (سرمایه روانشناختی) دارند.

$$\text{(برونگرایی)} + 0/33 + \text{(مسئولیت پذیری)} + 1/14 = 52/99 + \text{سرمایه روانشناختی}$$

جدول ۴. خلاصه نتایج رگرسیون گام به گام برای پیش بینی سرمایه روانشناختی بر پایه ویژگی های شخصیتی

گام	B	SEB	Beta	R ²	ΔR^2
۱	مقدار ثابت	۵۸/۶۷	۴/۶۵	۰/۲۸**	
	مسئولیت پذیری	۱/۲۶	۰/۱۲	۰/۵۲۹	
۲	مقدار ثابت	۵۲/۹۹	۵/۳۹	۰/۲۹**	۰/۰۱
	مسئولیت پذیری	۱/۱۴	۰/۱۴	۰/۴۷۹	
	برونگرایی	۰/۳۳	۰/۱۶	۰/۱۱۶	

جدول ۵ شاخص های توصیفی ویژگی شخصیتی معلمان با کارمندان دانشگاه را نشان می دهد. همان طور که در جدول فوق مشاهده می شود میانگین ویژگی شخصیتی معلمان با کارمندان دانشگاه باهم تفاوت دارد و برای بررسی معنی داری این تفاوت ها آزمون t مستقل انجام پذیرفت. مقایسه میانگین ها از طریق آزمون تی برای دو گروه مستقل در جدول فوق ارائه شده است. تنها تفاوت ویژگی شخصیتی برونگرایی معلمان با کارمندان دانشگاه با مقدار t مشاهده شده به میزان ($t=2/74$)، از نظر آماری معنی دار می باشد ($P<0/006$). معلمان از ویژگی شخصیتی برونگرایی بالاتری نسبت به کارمندان دانشگاه برخوردارند؛ در سایر ویژگی های شخصیتی تفاوت معنی داری باهم ندارند ($P\geq 0/05$).

جدول ۵. شاخص های توصیفی نتایج آزمون t مستقل برای بررسی تفاوت ویژگی شخصیتی معلمان با کارمندان دانشگاه

ویژگی شخصیتی	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	t	sig
روان نژندی	معلمان	۱۸/۷۶	۶/۴۲	۰/۸۲	۰/۴۱
	کارمندان دانشگاه	۱۹/۴۱	۵/۷۳		
برونگرایی	معلمان	۳۱/۰۱	۵/۲۳	۲/۷۴	۰/۰۰۶
	کارمندان دانشگاه	۲۹/۲۲	۴/۶۲		
سازگاری	معلمان	۲۶/۰۱	۴/۳۵	۱/۶۴	۰/۱۰
	کارمندان دانشگاه	۲۵/۱۲	۳/۸۲		
اشتیاق	معلمان	۳۰/۷۴	۵/۳۹	۰/۳۵	۰/۷۲
	کارمندان دانشگاه	۳۰/۹۹	۵/۵۸		
مسئولیت پذیری	معلمان	۳۷/۶	۶/۰۲	۱/۶۴	۰/۱۰
	کارمندان دانشگاه	۳۶/۳۱	۶/۲۳		

جدول شماره ۶ نتایج حاصل از مقایسه تفاوت میانگین سرمایه روانشناختی معلمان با کارمندان دانشگاه با استفاده از آزمون t را نشان می دهد. همان طور که در جدول فوق مشاهده می شود میانگین سرمایه روانشناختی معلمان با کارمندان دانشگاه باهم تفاوت دارد و برای بررسی معنی داری این تفاوت ها آزمون t مستقل انجام پذیرفت. همچنین تفاوت امیدواری معلمان با کارمندان دانشگاه با مقدار t مشاهده شده ($t=3/11$)، تفاوت تاب آوری معلمان با کارمندان دانشگاه با مقدار t مشاهده شده ($t=3/12$) و تفاوت سرمایه روانشناختی معلمان با کارمندان دانشگاه با مقدار t مشاهده شده ($t=2/95$)، از نظر آماری معنی دار است ($P<0/01$)؛ بنابراین می توان نتیجه گرفت معلمان و کارمندان دانشگاه از نظر امیدواری و تاب آوری باهم تفاوت معنی داری دارند و کارمندان دانشگاه از امیدواری

و تاب‌آوری و سرمایه روان‌شناختی بالاتری نسبت به معلمان برخوردارند؛ در خودکارآمدی و خوش‌بینی تفاوت معنی‌داری باهم ندارند ($P \geq 0/05$).

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده شد بین ویژگی شخصیتی روان‌نژندی با سرمایه روان‌شناختی همبستگی به میزان ($r = -0/23$) وجود دارد که از نظر آماری معنی‌دار است ($P < 0/01$)؛ بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش ویژگی شخصیتی روان‌نژندی فرد، سرمایه روان‌شناختی او کاهش می‌یابد؛ با این توصیف ویژگی شخصیتی روان‌نژندی توانسته است ۵ درصد واریانس متغیر ملاک (سرمایه روان‌شناختی) را تبیین کند.

جدول ۶. شاخص‌های توصیفی سرمایه روان‌شناختی معلمان با کارمندان دانشگاه

متغیر	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	t	sig
خودکارآمدی	معلمان	۲۶/۱۷	۵/۳۸	۱/۶۸	۰/۰۹
	کارمندان دانشگاه	۲۷/۳۶	۵/۵۹		
امیدواری	معلمان	۲۶/۹۶	۵/۲۹	۳/۱۱	۰/۰۰۲
	کارمندان دانشگاه	۲۸/۹۹	۴/۵۹		
تاب‌آوری	معلمان	۲۵/۶۳	۳/۷۱	۳/۱۲	۰/۰۰۲
	کارمندان دانشگاه	۲۷/۲۹	۴/۸۶		
خوش‌بینی	معلمان	۲۴/۸۶	۳/۹۵	۱/۰۸	۰/۲۸
	کارمندان دانشگاه	۲۵/۴۳	۴/۳۸		
سرمایه روان‌شناختی	معلمان	۱۰۳/۶۲	۱۳/۵۵	۲/۹۵	۰/۰۰۳
	کارمندان دانشگاه	۱۰۹/۰۷	۱۵/۷۷		

بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی با سرمایه روان‌شناختی همبستگی به میزان ($r = 0/32$) وجود دارد که از نظر آماری معنی‌دار است ($P < 0/01$)؛ بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش ویژگی شخصیتی برون‌گرایی فرد، سرمایه روان‌شناختی او افزایش می‌یابد؛ با این توصیف ویژگی شخصیتی برون‌گرایی توانسته است ۱۰ درصد واریانس متغیر ملاک (سرمایه روان‌شناختی) را تبیین کند. همچنین بین ویژگی شخصیتی سازگاری با سرمایه روان‌شناختی همبستگی به میزان ($r = 0/05$) وجود دارد که از نظر آماری معنی‌دار نیست ($P \geq 0/19$)؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین ویژگی شخصیتی سازگاری با سرمایه روان‌شناختی رابطه وجود ندارد. ویژگی شخصیتی اشتیاق به تجارب تازه با سرمایه روان‌شناختی همبستگی به میزان ($r = 0/34$) دارد که از نظر آماری معنی‌دار است ($P < 0/01$)؛ بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش ویژگی شخصیتی اشتیاق به تجارب تازه فرد، سرمایه روان‌شناختی او افزایش می‌یابد؛ با این توصیف ویژگی شخصیتی اشتیاق به تجارب تازه توانسته است ۱۲ درصد واریانس متغیر ملاک (سرمایه روان‌شناختی) را تبیین کند.

بین ویژگی شخصیتی مسئولیت‌پذیری با سرمایه روان‌شناختی همبستگی به میزان ($r = 0/53$) وجود دارد که از نظر آماری معنی‌دار است ($P < 0/01$)؛ بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش ویژگی شخصیتی مسئولیت‌پذیری فرد، سرمایه روان‌شناختی او افزایش می‌یابد؛ با این توصیف برون‌گرایی ویژگی شخصیتی مسئولیت‌پذیری توانسته است ۲۸ درصد واریانس متغیر ملاک (سرمایه روان‌شناختی) را تبیین کند.

بحث و نتیجه گیری

بین ویژگی شخصیتی روان‌نژندی با سرمایه روان‌شناختی، همبستگی به میزان ($r = -0.23$) وجود دارد که از نظر آماری معنی‌دار است، بنابراین با افزایش ویژگی شخصیتی روان‌نژندی فرد، سرمایه روان‌شناختی او کاهش می‌یابد. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات آدامز و دیگران (۲۰۰۳)؛ سلیگمن (۲۰۰۷)؛ عطاری، امان‌اللهی فرد و مهرابی زاده هنرمند (۱۳۸۵) همسو است. در تبیین این فرضیه باید بیان نمود که سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه امیدواری آن با ویژگی شخصیتی روان‌نژندی، همبستگی منفی دارد، کارکنان امیدوار گرایش به تفکر مستقل دارند و دارای کانون کنترل درونی هستند و دارای عزت‌نفس بالایی می‌باشند آن‌ها بسیار مسئولیت‌پذیر و خلاق‌اند درحالی‌که از ویژگی‌های روان‌نژندها تمایل به تجربه اضطراب، تنش، خودخوری، کم‌رویی، تفکر غیرمنطقی، افسردگی و عزت‌نفس پایین اطلاق می‌شود، بنابراین با افزایش روان‌نژندی، سرمایه روان‌شناختی او کاهش می‌یابد. همچنین مؤلفه خوش‌بینی سرمایه روان‌شناختی با ویژگی شخصیتی روان‌نژندی همبستگی منفی دارد. از آنجاکه نبود این مؤلفه رابطه مثبت با افسردگی دارد و وجود خوش‌بینی فرد را به آینده امیدوار می‌کند، به‌گونه‌ای که بدون ترس و تردید به استقبال چالش‌ها می‌رود و انتظار حوادث مثبت، دائمی و فراگیر را دارد درحالی‌که ویژگی‌های روان‌نژندها تمایل به افسردگی و عدم توجه به آینده و انتظار حوادث منفی است؛ و با توجه به دیدگاه سلیگمن (۲۰۰۰) انسان‌ها دارای فضیلت و استعدادهای بالقوه مثبت هستند بنابراین می‌توان گفت این سرمایه‌های روان‌شناختی در قالب امیدواری و خودکارآمدی و خوش‌بینی و تاب‌آوری نمود پیدا می‌کنند و تنها با کاهش سرمایه روان‌شناختی، ویژگی شخصیتی روان‌نژندی افزایش می‌یابد.

بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی با سرمایه روان‌شناختی همبستگی وجود دارد که از نظر آماری معنی‌دار است ($P < 0.01$)؛ بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش ویژگی شخصیتی برون‌گرایی فرد، سرمایه روان‌شناختی او افزایش می‌یابد. این یافته‌ها با تحقیقات؛ هاشمی نصرت‌آباد و همکاران (۱۳۹۱)؛ بهادری خسروشاهی (۱۳۹۱)؛ نظربورصمصامی (۱۳۸۵) همسو می‌باشد. کارکنانی که از ویژگی شخصیتی برون‌گرایی برخوردار باشند رابطه بهتری با دیگران برقرار می‌کنند. برون‌گراها تمایل برای مثبت بودن، قاطعیت، تحرک، مهربانی و اجتماعی بودن دارند. آن‌ها بیش از دیگران ابراز وجود کرده و روی مسائل پافشاری می‌کنند. همچنین بین برون‌گرایی و مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی رابطه وجود دارد از آنجاکه افراد برون‌گرا تمایل به اجتماعی بودن دارند و لواتانز (۲۰۰۷) در سرمایه روان‌شناختی به قضاوت مثبت فرد در توانایی‌های اجتماعی تأکید نموده است و همین‌طور به ارتباط مستمر با اطرافیان برای مقابله با مشکلات اشاره نموده است که با ویژگی‌های افراد برون‌گرا به دلیل قدرت ارتباط با محیط و قدرت سازگاری رابطه دارد. بین ویژگی شخصیتی سازگاری با سرمایه روان‌شناختی همبستگی وجود دارد که از نظر آماری معنی‌دار نیست ($P \geq 0.19$)؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین ویژگی شخصیتی سازگاری با سرمایه روان‌شناختی رابطه وجود ندارد. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات سیلوا و ماریسون (۲۰۰۸)؛ بهادری خسروشاهی (۱۳۹۱)؛ سیفی زاده (۱۳۹۰) همسو است. افراد دارای ویژگی شخصیتی سازگاری تمایل به خردورزی، باوجدان بودن و تمایل به گذشت، مهربانی، همدلی، فداکاری و فرمان‌برداری دارند فرد دلپذیر نوع‌دوست و مشتاق کمک به دیگران است، در تبیین این ویژگی با مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی می‌توان گفت که وضعیت ویژگی شخصیتی سازگاری نسبت به ویژگی‌های شخصیتی دیگر تأثیر معکوس دارد وجود بیش‌ازحد

سازگاری در محیط کار یک نقص محسوب می‌شود، مطابق با نظریه هورنای (۱۹۴۵) در مورد دو تمایل نوروتیک حرکت علیه مردم و به طرف مردم که این دو شبیه شکل مرضی سازگاری و ستیزه جویی می‌باشد، سازگاری زیاد می‌تواند در محیط کار مانع اقتدار نسبت به زیر دستان شود، سرمایه روانشناختی بر اساس نظریه لوتانز (۲۰۰۷) یک حالت روانشناختی مثبت و رویکرد واقع‌گرا و انعطاف‌پذیر نسبت به زندگی است و چهار مؤلفه آن به‌عنوان یک ظرفیت روانشناختی مثبت‌اند که سرمایه فردی را تشکیل می‌دهند، درحالی‌که سازگاری بین فردی است و در نتیجه بین سازگاری و سرمایه روانشناختی رابطه وجود ندارد. بین ویژگی شخصیتی اشتیاق به تجارب تازه با سرمایه روانشناختی همبستگی وجود دارد که از نظر آماری معنی‌دار است ($P < 0/01$). این یافته‌ها با نتایج تحقیقات لارسون^۱ و لوتانز (۲۰۰۶)؛ آدامز و دیگران (۲۰۰۳)؛ لوتانز و جنسن (۲۰۰۲)؛ فروهر و همکاران (۱۳۹۰) همسو است. بر اساس نظر ریک اسنایدر (۲۰۰۰)، مؤلفه امید در سرمایه روانشناختی یک حالت انگیزشی مثبت است، افراد امیدوار گرایش به تفکر و تجارب مستقل دارند و نیاز شدیدی به رشد و موفقیت دارند و این در ویژگی اشتیاق به تجارب نیز وجود دارد که از طریق نیروی اراده و امید به آینده به اهداف خود می‌رسند، در اشتیاق به تجارب تازه فرد آماده پذیرش عقاید جدید است که با تئوری بندورا (۲۰۰۳) که مطرح نمود، خودکارآمدی به‌عنوان اعتقاد راسخ یک فرد درباره‌ی توانایی‌هایش در بسیج منابع شناختی و مسیرهای موردنیاز برای اجرای موفقیت‌آمیز یک وظیفه خاص است و فرد خودکارآمد به دنبال چالش‌های جدید و تجارب تازه است هماهنگی دارد، زیرا خودکارآمدی از مؤلفه‌های مهم سرمایه روانشناختی است. بین ویژگی شخصیتی مسئولیت‌پذیری با سرمایه روانشناختی همبستگی وجود دارد که از نظر آماری معنی‌دار است ($P < 0/01$). این یافته‌ها با نتایج تحقیقات فاتح (۲۰۱۱)؛ آوی و همکاران (۲۰۱۰)؛ لوتانز و همکارانش (۲۰۰۸)؛ لوتانز و یوسف (۲۰۰۷)؛ لوتانز و همکاران (۲۰۰۶)؛ لارسون و لوتانز (۲۰۰۶)؛ بندورا و لاک^۲ (۲۰۰۳)؛ بهادری خسروشاهی (۱۳۹۱)؛ محبی نورالدین وند (۱۳۹۱) همسو است. بین ویژگی شخصیتی مسئولیت‌پذیری با مؤلفه خودکارآمدی رابطه وجود دارد، در تبیین این یافته می‌توان گفت که در خودکارآمدی فرد اهداف بزرگی در ذهن خود می‌پروراند و چالش‌های کار و مسئولیت را کاملاً می‌پذیرد و در مواجهه با موانع پایدار می‌ماند، مسئولیت‌پذیری هم به معنای تمایل به سازمان‌دهی، خودکارآمدی، قابلیت اعتماد، خویش‌داری، پیشرفت‌گرایی و منطق‌گرایی می‌باشد.

بر اساس نظریه سرمایه روانشناختی در مؤلفه امید، کارکنان امیدوار گرایش به تفکر مستقل دارند و نیاز شدیدی به رشد و موفقیت دارند آن‌ها با سطح بالایی از تجربه و مسئولیت‌پذیری معرفی می‌شوند که با ویژگی مسئولیت‌پذیری مرتبط می‌باشد و افراد مسئولیت‌پذیر دارای روحیه امیدوار می‌باشند. مؤلفه خوش‌بینی در سرمایه روانشناختی با ویژگی شخصیتی مسئولیت‌پذیری مرتبط می‌باشد، افراد دارای خوش‌بینی انتظار نتیجه مثبت را در مسئولیت‌های خود دارند و به اسنادهای علی مثبت اشاره می‌کند، در مسئولیت‌پذیری نیز انتظار مثبت از اجرای مسئولیت وجود دارد. همچنین بین مؤلفه تاب‌آوری و ویژگی شخصیتی مسئولیت‌پذیری ارتباط وجود دارد، در سرمایه روانشناختی تاب‌آوری در شرایط فشارزا وجود دارد و فرد با ویژگی شخصیتی مسئولیت‌پذیری نیز در هر شرایطی مایل به انجام مسئولیت است. مشخص گردید معلمان و کارمندان دانشگاه تنها در ویژگی شخصیتی برون‌گرایی باهم

1- Larson

2- Bandura & loocke

تفاوت معنی داری دارند و معلمان از ویژگی شخصیتی برونگرایی بالاتری نسبت به کارمندان دانشگاه برخوردارند؛ در سایر ویژگی های شخصیتی تفاوت معنی داری باهم ندارند. این یافته ها با نتایج تحقیقات روث (۲۰۰۲)؛ هانت^۱ (۱۹۹۸)؛ مصباح (۱۳۹۰)؛ هاشمی شیخ شبانی (۱۳۸۷)؛ رضاپور کمال آباد (۱۳۷۸) همسو می باشد. شولتز به نقل از آیزنک (۱۳۹۴) برون گراها را افرادی اجتماعی، مردم دوست، خوش صحبت، باجرات و فعال و خوش برخورد و علاقه مند به شرکت در گروه های بزرگ و گردهمایی ها می باشند، معرفی نموده است، آن ها در جای شلوغ قادر به کار و حتی مطالعه می باشند، معلمان زیادی دارای این ویژگی ها هستند و چون با قشر پرانرژی جامعه، یعنی دانش آموزان در ارتباط مداوم و همیشگی هستند، فعال و پرانرژی باقی می ماند و استفاده مستمر از کلام منجر به تقویت برون گرایی شده و کنترل کلاس منجر به افزایش قاطعیت می گردد. برون گراها تأثیرات بیرونی را به عنوان منبعی از انرژی و لذت و رضایت جستجو می کنند و به همین دلیل بسیاری از معلمان در ازدحام و گردوغبار ناشی از جمعیت دانش آموزی فعال و سروصدای مدرسه و علیرغم وسایل کمک آموزشی بسیار قدیمی، بیان می دارند که با دیدن دانش آموزان در هر روز احساس شادابی بیشتری به دست می آورند. یافته ها نشان داد کارمندان دانشگاه از امیدواری و تاب آوری بالاتری نسبت به معلمان برخوردارند؛ اما در خودکارآمدی و خوش بینی تفاوت معنی داری باهم ندارند. این نتایج با یافته های لوتانز (۲۰۰۷)؛ یوسف (۲۰۰۴)؛ یوسف و لوتانز (۲۰۰۵)؛ محبی نورالدین وند (۱۳۹۱) همسو می باشد و با تحقیقات علی پور و اعراب شبانی (۱۳۹۰)؛ ناهمسو می باشد. می توان گفت برخی از عوامل کاهش تاب آوری، نمود کمتری دارند و به تدریج روی می دهند اما در نهایت زیان آور هستند، به نظر می رسد این عوامل که بارون (۱۹۹۶) در تحقیقاتش آن ها را استرس و فرسودگی، فقر، بیماری نام می برد شاید در معلمان بنا بر شرایط سخت شغلی و حقوق و مزایای پایین، به تدریج خود را نشان داده باشد. از سوی دیگر این عوامل و شرایط در سرمایه روان شناختی، فقط به عنوان یک نقطه ضعف نیست بلکه می تواند برای معلمان به عنوان یک فرصت چالش برانگیز برای رشد در آینده نمود پیدا کند. همچنین بر اساس نظر آیزنک (۱۹۹۰) در برون گراها سطح برانگیختگی و تحرک پایین است و برون گرایان، بیشتر، از پاداش تأثیر می پذیرند، در تبیین تاب آوری پایین تر معلمان می توان به این مسئله اشاره نمود که معلمان با تلاش مستمر در این سال ها سعی نموده اند در محیط آموزشی به تولید علم و دانش پردازند ولی از شأن و منزلت واقعی خود دور بوده اند و بر اساس یافته ها چون معلمان برون گرا تر هستند نسبت به احساس های مثبت حساس تر و به صورت بالقوه به موقعیت های پاداش دهنده گرایش دارند، اما این موقعیت های پاداش دهنده برای معلمان بسیار ناچیز بوده است و این به مرور در ظرفیت رویارویی با مشکلات و تاب آوری معلمان نسبت به آینده اثرگذار بوده است.

در خصوص مؤلفه امیدواری، باید گفت که سطح امید به طور مثبت با عملکرد، رضایت از شغل، نشاط کاری مرتبط است، سطح پایین تر امیدواری در معلمان به دلیل شرایط کاری آنان بوده است، معلمان در این سال ها به ارتقای علمی خود از طریق دوره های ضمن خدمت پرداخته اند اما هیچ گاه این دوره های طاقت فرسا که معمولاً در ساعات های غیرموظف در آن شرکت کرده اند، مانند دیگر سازمان ها منجر به ارتقای آن ها نگردیده است، آدامز (۱۹۶۵) بیان نمود افراد وقتی در ارزیابی نتایج کار خود در مقایسه با دیگران

بی عدالتی می بینند، احساس نابرابری می کنند، معلمانی که تحصیلات دکترا دارند و در مراکز دانشگاهی نیز تدریس می کنند، فقط نام هیئت علمی را کسب نموده اما از حقوق و مزایای هیئت علمی برخوردار نبوده اند، درحالی که سایر کارمندان از مزایای مادی و معنوی بهتری برخوردارند که می تواند در کاهش امیدواری در معلمان مؤثر باشد. همچنین بر اساس نیازهای مزلو (۱۹۶۸) سطوح پایینی هرم که نیازهای کمبود نامیده می شود برای بسیاری از افراد پراهمیت تلقی می شود و سطح فرانیاز (خودشکوفایی) شاید در یک درصد افراد تحقق یابد، بسیاری از معلمان از احساس عدم امنیت کافی و ثبات در درآمد خودنگرانند و به جای احساس یقین و اطمینان در شغل خود، در ساعات غیر از مدرسه این اطمینان را با شغل دیگری کسب می کنند.

منابع

- انیسی، جعفر. (۱۳۸۷). پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی NEO (فرم کوتاه ۶۰ ماده ای). تهران: موسسه آزمون یار پویا.
- بهادری خسروشاهی، جعفر و همکاران. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روانشناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز. مجله علمی- پژوهشی پژوهش و سلامت، ۲(۱)، ۱۴۵-۱۵۳.
- بهادری خسروشاهی، ا؛ هاشمی نصرت آبادی، ت؛ بیرامی، م. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روانشناختی و ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه های عمومی شهر تبریز. فصلنامه علمی- پژوهشی پژوهنده. ۱۷(۶)، ۳۱۸-۳۱۲.
- تابع بردبار، ف؛ کاظمی، س؛ رنجبران، ج. (۱۳۸۹). رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی معلمان در راستای پیشنهاد یک مدل علی. فصلنامه علمی- پژوهشی روشها و مدل های روانشناختی، ۱(۲)، ۲۳-۱۳.
- پروین، ل؛ لیور، ج. (۱۳۹۳). روانشناسی شخصیت. ترجمه: محمد جعفر جوادی و پروین کدیور. تهران: نشر آریز.
- رضاپورکمال آباد، ر. (۱۳۷۸). بررسی رابطه منبع کنترل، رضایت شغلی و رقابت جویی بین معلمان مقطع ابتدایی عادی و استثنایی استان ایلام. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، چاپ نشده.
- سیفی زاده هوسی، ط. (۱۳۹۰). فرهنگ سازمانی و سرمایه روانشناختی در دانشگاه علوم پزشکی مشهد. سایت چکیده پایان نامه های دانشگاه فردوسی مشهد.
- شولتز، د؛ شولتز، س. ا. (۱۳۹۴). نظریه های شخصیت. ترجمه یحیی سیدمحمدی. تهران: نشر ویرایش.
- عطاری، ی؛ امان الهی فرد، ع؛ مهرابی زاده هنرمند، م. (۱۳۸۶). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و عوامل فردی - خانوادگی با رضایت زناشویی در کارکنان اداره های دولتی شهر اهواز. فصلنامه علمی- پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۳(۱)، ۱۰۸-۸۱.
- علی پور، ا؛ اعراب شیبانی، خ. (۱۳۹۰). رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان. فصلنامه علمی- پژوهشی پژوهش های نوین روانشناختی، ۶(۲۲)، ۸۴-۷۱.
- فروهر، محمد؛ هویدا، رضا؛ جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۳۹۰). تبیین رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه. فصلنامه علمی- پژوهشی فرهنگ مشاوره و روان درمانی، ۲(۸)، ۱۰۰-۸۳.
- فتحی آشتیانی، ع؛ داستانی، م. (۱۳۸۳). آزمونهای روانشناختی، ارزشیابی شخصیت و سلامت روان. تهران: بعثت.

- لوتانز، ف؛ آوولی، ب. ج؛ یوسف، ک. (۱۳۹۲). سرمایه روانشناختی سازمان. ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمدفروهر. تهران: آیت.
- لوتانز، ف. (۱۳۹۱). سرمایه روانشناختی، ترجمه: رضایی منش، بهروز، تقی زاده، علیرضا، کاهه، مریم، تهران: نشر علمی.
- محبی نورالدین وند، م. ح. (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد تحصیلی با میانجگری باورهای هوشی، هدفهای پیشرفت کنترل تحصیلی و تلاش تحصیلی دانشجویان سال اول دوره کارشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز. پایان نامه دکتری روانشناسی تربیتی. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد رودهن، چاپ نشده.
- مصباح، ن؛ حسن اکبرزاده، ع؛ حسین پور لنگرودی، ف. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت شناختی با رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز. دو فصلنامه علمی - پژوهشی زن و مطالعات خانواده، ۴(۱۳)، ۹۹-۱۲۴.
- نظریور صمصامی، پ. (۱۳۸۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی معلمان با رضایت شغلی آنان در سه مقطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در شهرستان مسجد سلیمان. پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، چاپ نشده.
- هاشمی شیخ شبنانی، س. ا؛ شکرکن، ح؛ نیسی، ع؛ شهنی ییلاق، م؛ حقیقی، ج. (۱۳۸۷). بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان یک شرکت صنعتی. فصلنامه علمی - پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی. دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۵(۱)، ۸۰-۵۳.
- Adams, V.H., Snyder, C.R., Rand, K. H., King, E. A., Sigmon, D. R., & Pulverss, K. M. (2003). Hop in the work place. In R. Giacalone & E. Jurki ewicz (Eds.), *Hand book of work place spirituality and organizational performance* (pp.367-371) New York: Sharpe
- Avey, B., James, B., Luthans, F., Ronda, F., Smith, M. (2010). Impact of positive Psychological Capital on Employee Well-being over time, *Journal of occupational Health Psychology*, 15(1).
- Bandura, A., & loocke, E. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied psychology*, 88, 87-99.
- Fatih, C. (2011).The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European journal of social sciences*, 21 (3).
- Hunter, S. (1998).The relationship of personality and job setting to job satisfaction, *United States international university*, 118.
- Larson, M., & Luthans, M. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 45-6
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, J., & Avey, B. (2008). Supportive climate and organizational success: The Mediating Role of Psychological capital, *Journal of organizational Behavior*, 29(2).
- Luthans, F., Youssef, C.M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33, 3, 321-349
- Lutthns, F., Youssef, M., Avolio, J. (2007). Psychological capital Developing the Human Competitive Edge, *Oxford University Press*.
- Lutthns, F., Avolio, J., Avey, B. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction; *Personnel psychology*, 6, 138-146.
- Seligman, M.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. *American Psychologist*, 55, 5-14.

- Seligman, M. (1998). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*, New York, *Pocket Books*.
- Silva, S. (2010). The contribution of psychological capital to Entrepreneurs success during Recessionary Times. Submitted to the non-refereed stream- New Zealand Applied Business Educators conference.
- Snyder, C. R., Lopez S.J. (2007). *The scientific and practical explorations of human strengths*, thousand Oaks, CA, US: *Sage Publications*.
- Youssef, C. M. (2004). Resiliency development of organizations, leaders and employees' Multi-level theory building and individual-level, path-analytical empirical testing. *Unpublished doctoral dissertation, university of Nebraska-Lincoln*.