

## The Effectiveness of Psychological Capital Training on Organizational Socialization and Job Burnout of Khorramabad Education Staff

**Fatemeh Soleyman  
Nezhad Badreh**

M.A. in Industrial and Organizational Psychology,  
Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

**Mehdi Khanjani\***

Assistant Professor, Department of Psychology,  
Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

**Ali Delavar**

Professor, Department of Psychology, Allameh  
Tabataba'i University, Tehran, Iran.

### Abstract

The aim of this study was to evaluate the effectiveness of psychological capital training on organizational socialization and job burnout of Khorramabad education staff. The research method was quasi-experimental and its design was pre-test-post-test and follow-up with a control group. The statistical population of the study was all education staff in Khorramabad, whose number at the time of the study was about 1534. The statistical sample of the study was 30 people (due to the semi-experimental nature of the study) was selected by purposive sampling and randomly assigned to the experimental and control groups. Data collection tools included Taormina (1994) Organizational Socialization Questionnaire and Maslash et al. (1996). Data analysis was performed by analysis of covariance. The results of analysis of covariance showed that the adjusted means of socialization scores and burnout in the experimental and control groups were significantly different. Sociability (4.391)  $F =$  and (0.04)  $P =$ ; Burnout:  $F = (29.339)$  and  $P = (0.001)$  which was significant at the level of 0.05. The use of psychological capital training will increase organizational socialization and reduce employee burnout; therefore, psychological capital training can be used to strengthen the organizational sociability behavior of education staff and reduce their burnout.

**Keywords:** Psychological Capital, Organizational Socialization, Burnout, Khorramabad Education Staff.

\*Corresponding Author: Khanjani.mahdi@gmail.com

**How to Cite:** Soleyman Nezhad Badreh, F., Khanjani, M., Delavar, A. (2023). The Effectiveness of Psychological Capital Training on Organizational Socialization and Job Burnout of Education Staff. *Quarterly of Research on Educational Leadership and Management*, 6(24), 171-192. doi: 10.22054/JRLAT.2023.70833.1628

## اثربخشی آموزش سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش

کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

فاطمه سلیمان‌نژاد بدره \*

استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

مهدی خانجانی

استاد گروه روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

علی دلاور

### چکیده

این پژوهش با هدف اثربخشی آموزش سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش خرم‌آباد انجام شد. روش پژوهش نیمه‌آزمایشی بوده و طرح آن از نوع پیش‌آزمون- پس‌آزمون و پیگیری با گروه گواه (کنترل) می‌باشد. جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان آموزش و پرورش خرم‌آباد که تعداد آن‌ها در زمان انجام پژوهش در حدود ۱۵۳۴ نفر بوده است. نمونه آماری تحقیق به تعداد ۳۰ نفر (به دلیل نیمه‌آزمایشی بودن تحقیق) بصورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و بصورت گمارش تصادفی در گروه‌های آزمایش و گواه گمارده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی Taormina (1994) و فرسودگی شغلی Maslach و همکاران (1996) بود. روش تحلیل داده‌ها به روش آزمون تحلیل کوواریانس انجام گرفت. نتایج آزمون تحلیل کوواریانس نشان داد که میانگین‌های تعدیل‌شده نمرات جامعه‌پذیری و فرسودگی شغلی افراد در گروه آزمایش و گواه، تفاوت معناداری با یکدیگر دارند. جامعه‌پذیری  $F = (4/391)$  و  $P = (0/04)$ ؛ فرسودگی شغلی:  $(29/339)$   $F = (0/01)$  و  $P = (0/01)$  که در سطح ۰/۰۵ معنادار بوده است. استفاده از آموزش سرمایه روان‌شناختی موجب افزایش جامعه‌پذیری سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی کارکنان خواهد شد؛ بنابراین می‌توان از آموزش سرمایه روان‌شناختی جهت تقویت رفتار جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش و کاهش فرسودگی شغلی آنان استفاده نمود.

کلیدواژه‌ها: سرمایه روان‌شناختی، جامعه‌پذیری سازمانی، فرسودگی شغلی، کارکنان آموزش و پرورش خرم‌آباد.

\*نویسنده مسئول: Khanjani.mahdi@gmail.com

## مقدمه

چالش‌هایی مانند توسعه فزاینده دانش، پیشرفت فراگیر فناوری نوین پیشرفته، رقابت جهانی، سرعت و تغییرات شتابان، روند فزاینده پیچیدگی در سیستم‌های کاری و پیچیده شدن نیاز سازمان‌ها برای انطباق با تغییرات، نیاز به کارکنان را ضروری می‌سازد که فراتر از الزامات شغلی کار کنند (قشقایی‌زاده، ۱۳۹۵). سرمایه روان‌شناختی مجموعه‌ای از منابع و سرمایه‌های درونی است که معمولاً ارزیابی مثبت فرد از شرایط و احتمال دستیابی به موفقیت بر اساس این منابع را بازنمایی می‌کند. اولین بار این مفهوم در حوزه روان‌شناسی و رفتار سازمانی معرفی شد و متشکل از چهار منبع روان‌شناختی مثبت، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری امیدواری است (Luthans et al., 2007 و کهوازی، ۱۴۰۱).

سرمایه روان‌شناختی، یک حالت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های زیر است:

۱. اعتماد به نفس (خودکارآمدی)، تعهد و تلاش برای موفقیت در کارها و وظایف
۲. داشتن استناد مثبت (خوش‌بینی) درباره موفقیت‌های حال و آینده؛
۳. پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف (امیدواری) برای دستیابی به موفقیت؛
۴. پایداری و استواری هنگام بروز سختی‌ها و مشکلات برای حفظ و بازبازی خود و حتی فراتر از آن پیشرفت و ترقی هنگام مواجهه با مشکلات و سختی‌ها (تاب‌آوری) (Luthans et al., 2015).

روان‌شناسی مثبت‌گرا طی سال‌های اخیر به عنوان یک نهضت تازه در روان‌شناسی آغاز شده است. Seligman روان‌شناس نامدار معاصر و فردی که از او به عنوان پیشگام و مبدع روان‌شناسی مثبت‌گرا نام برده می‌شود در طی مسئولیت خود به عنوان رئیس انجمن روان‌شناسی آمریکا به عنوان بزرگترین و معتبرترین انجمن علمی روان‌شناسی دنیا، روان‌شناسی معاصر را به چالش کشید و اصول این رویکرد نو را مطرح کرده است (Seligman, 2001)، Luthans و همکاران (2007) کل 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 است و به عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌ها مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد. به نظر آنان، سرمایه روان‌شناختی یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با ویژگی‌هایی همچون: متعهد شدن و تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش‌برانگیز (خودکارآمدی)، داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و

آینده (خوش‌بینی)، پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری) و پایداری زمان مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (استقامت) است. این رویکرد جدید که آن را روان‌شناسی مثبت‌گرا نیز نامیده‌اند به تازگی در حوزه سازمان و مدیریت، توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده و بدین ترتیب، جنبش جدیدی با عنوان رفتار سازمانی مثبت‌گرا ایجاد شده است. همانند روان‌شناسی مثبت‌گرا، رفتار سازمانی مثبت‌گرا، ادعا نمی‌کند که به دستاورد جدیدی در ارتباط با مثبت‌گرایی رسیده است، بلکه بر نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه‌پردازی، پژوهش و کاربرد مؤثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد (Bakker & Schaufeli, 2008). به نظر می‌رسد که سرمایه روان‌شناختی، چه به صورت فردی و چه به صورت ترکیبی، چارچوب مفهومی‌تر و جامع‌تری را برای فهم و سرمایه‌گذاری دارایی‌های انسانی در سازمان‌های امروزی فراهم می‌سازد (Luthans et al., 2007). هم‌چنین به نظر می‌رسد تلفیق هم‌افزای سرمایه‌های انسانی، اجتماعی و روان‌شناختی در نقطه مرکزی تحقق ظرفیت‌های نیروی انسانی در محیط کاری امروزه قرار دارد. کمالی و چمتوکش، (۱۳۹۲) در پژوهشی به این نتیجه رسیده است که در فروشگاه شهروند سرمایه روان‌شناختی رابطه بین منابع جامعه‌پذیری و عملکرد شغلی را میانجی‌گری نمی‌کند. رجبی فرجاد و یوسف‌وند، (۱۳۹۹) با بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی به این نتیجه رسیدند سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن بر فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر منفی دارد؛ به عبارت دیگر، ابعاد سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری) تأثیر منفی و معناداری بر فرسودگی شغلی کارکنان فرماندهی نظامی استان البرز دارد.

سرمایه روان‌شناختی سبب می‌شود که افراد از راهبردهای مقابله‌ای مناسب‌تر جهت مقابله با استرس‌های شغلی استفاده کنند، عملکرد شغلی و پذیرش سازمانی خود را بهبود بخشند و از سلامت و بهزیستی روان‌شناختی بالاتری برخوردار باشند (Demir, 2018). سرمایه روان‌شناختی، افراد را به چالش می‌کشاند تا در جستجوی این سؤال برآیند که چه کسی هستند و در نتیجه به خودآگاهی بهتر که لازمه دستیابی به هدف‌ها و موفقیت است، دست یابند.

یکی از متغیرهایی که آموزش سرمایه روان‌شناختی بر روی آن اثرگذار است، جامعه‌پذیری سازمانی است. سازمان‌های امروزی به اهمیت منابع انسانی به عنوان

تأثیر گذارترین عامل رشد و بهره‌وری سازمان پی برده‌اند. جامعه‌پذیری برای تناسب شخص - سازمان نقش اساسی دارد، زیرا هدف اولیه جامعه‌پذیری، استمرار ارزش‌های اصلی و دادن یک چارچوب به کارکنان برای پاسخ به محیط کارشان و هماهنگی با کارکنان دیگر است. به اندازه‌ای که فرآیندهای جامعه‌پذیری به تناسب شخص-سازمان منجر شود، کارکنان با احتمال بیشتری به کارشان علاقه‌مند خواهند بود (پرگلی و همکاران، ۱۴۰۰). استفاده از اصطلاح جامعه‌پذیری در معنای نوین آن از اواخر دهه ۱۹۳۰ و اوایل دهه ۱۹۴۰ آغاز شد. جامعه‌پذیری سازمانی پدید آورنده نگرش‌ها، ارزش‌ها و شایستگی‌های تازه‌ای است که موجب پدید آمدن انگاره‌های ذهنی شخصی و رفتارهای تازه‌ای می‌شود که برای ایفای نقش‌های تازه فرد سودمند است. جامعه‌پذیری فرآیندی است که افراد طی آن، دانش، نگرش‌ها، ارزش‌ها، هنجارها و مهارت‌های مورد نیاز برای عضویت در گروه، سازمان و جامعه معین را فرا می‌گیرند (Gardner, 2010).

در واقع جامعه‌پذیری سازمانی فرآیند مستمری است که در آن فرد و سازمان با هم تعامل کرده و بر هم تأثیر می‌گذارند و طی آن افراد ارزش‌ها، هنجارها، شبکه‌های غیررسمی و مهارت‌های مورد نیاز سازمانی را می‌آموزند. جامعه‌پذیری سازمانی را می‌توان در چهار بعد مهارت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌اندازهای آینده از سازمان تبیین نمود (Taormina, 2004). در پژوهش الکساندر و همکاران (2020) به این نتیجه رسیدند جامعه‌پذیری تأثیر معناداری بر رفتار افراد در محیط کار دارد.

یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان صنعتی سازمانی را به خود معطوف ساخته است، از پای در آمدن، از رمق افتادن، بی‌حالی، سستی و رخوت متصدی شغل است که اصطلاحاً به آن فرسودگی شغلی گفته می‌شود (ساعتچی، ۱۳۹۳)؛ از دیگر متغیرهایی که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان را به خود معطوف داشته نشانه‌ها، علل و آثار فرسودگی شغلی است. افزایش مطالبات و خواسته‌های محیطی و کاهش توانایی‌های فرد برای پاسخ به آن‌ها موجب تشدید فشارهای روانی و فرسودگی شغلی می‌گردد (Melvin, 2015). فرسودگی شغلی به طور کلی به تغییرات منفی در نگرش، روحیه و رفتار افراد در مواجهه با فشارهای شغلی گفته می‌شود، همچنین فرسودگی شغلی درارای سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، فقدان کارآمدی شخصی می‌باشد (Maslash et al., 1996). به طور کلی فرسودگی شغلی را می‌توان نوعی اختلال که به دلیل قرار گرفتن

طولانی مدت شخص در معرض فشار روانی در ارتباط با کار و مردم ایجاد می‌شود، دانست که با نشانگان فروپاشی هیجانی، جسمی و ذهنی همراه خواهد بود. عزت نفس فرد مبتلا پایین است و احساس ناسودمندی را تجربه می‌کند (Arora et al., 2013).

فرسودگی شغلی، اختلال روانی نیست؛ اما در طول زمان توسعه یافته و ممکن است به ناتوانی روانی تبدیل شود (المر و همکاران، ۲۰۲۰). فرسودگی شغلی عوارض متعددی در خانواده، زندگی اجتماعی، فردی و سازمان بر جای می‌گذارد که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان ترک خدمت، تأخیرهای متوالی، شکایات مختلف روان‌شناختی، تضاد، تغییر شغل و تعارضات بین فردی با همکاران، نارضایتی شغلی و رفتارهای انحرافی را نام برد (شرفی، ۱۴۰۰؛ زندی پاک، ۱۴۰۱).

در طی سال‌های اخیر پژوهش‌های زیادی برای تشریح مکانیسم فرسودگی شغلی از دیدگاه منابع منتشر شده است. فرسودگی شغلی یکی از منابع درون فردی مهم "سرمایه روان‌شناختی" است. علیپور و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود اثربخشی مداخله سرمایه روان‌شناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل را مورد بررسی قرار داده و به بیان می‌کنند که برنامه آموزش سرمایه روان‌شناختی لوتانز بر کاهش فرسودگی شغلی به ویژه خرده مقیاس‌های خستگی هیجانی و مسخ شخصیت مؤثر است. یوسفوند و یوسفوند (۱۳۹۴) به این نتیجه رسیده‌اند که با افزایش خودکارآمدی، امیدواری، استقامت و خوش‌بینی کارکنان در سازمان، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد و در نهایت با افزایش سرمایه روان‌شناختی کارکنان در سازمان، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. Pitts (2010) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر روی جامعه‌پذیری سازمانی و فرسودگی شغلی در بین اساتید دانشگاهی چین به این نتیجه رسیدند که جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه روان‌شناختی هر دو با فرسودگی شغلی در ارتباط‌اند و سرمایه روان‌شناختی نمی‌تواند ارتباط بین جامعه‌پذیری سازمانی و فرسودگی شغلی را میانجی‌گری کند بلکه می‌تواند این ارتباط را تعدیل نماید.

بررسی‌های انجام شده در بین کارکنان آموزش و پرورش خرم‌آباد نشان می‌دهد که میزان قابل توجهی فرسودگی شغلی و عدم جامعه‌پذیری سازمانی در بین کارکنان وجود دارد (مرکز اطلاع‌رسانی آموزش و پرورش خرم‌آباد، ۱۳۹۹) که این مورد از جمله مسئله‌های پژوهش حاضر است؛ بدین گونه که برخی از کارکنان آموزش و پرورش خرم‌آباد تمامی

عناصر اجتماعی - فرهنگی محیط سازمان خود را فرا نگرفته‌اند و در درونی کردن آن مشکل دارند و نتوانسته‌اند تنش‌های ناشی از تفاوت بین انتظارات خود و واقعیت‌های شغلی را کاهش دهند؛ همین امر علتی شد جهت بررسی اثرگذاری آموزش سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری سازمانی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان آموزش و پرورش خرم‌آباد. لذا با توجه به عدم وجود جامعه‌پذیری سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش خرم‌آباد، نیاز هست تا با نگاه مدیریتی بیشتری آموزش‌های سرمایه روان‌شناختی در بین این کارکنان انجام شود و نتایج اثربخشی در حوزه جامعه‌پذیری سازمانی آنان رقم بخورد. هدف پژوهش حاضر در صدد است که به این سؤال اساسی پاسخ دهد که آیا آموزش سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش خرم‌آباد تأثیر دارد؟

## روش

این پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش نیمه‌آزمایشی و از نوع پیش‌آزمون - پس‌آزمون و پیگیری با گروه گواه (کنترل) بود. در این پژوهش، پیش از انجام مداخلات آموزشی بر روی کارکنان پیش‌آزمون به صورت همزمان از هر دو گروه گرفته شدند و پس از آن متغیرهای مستقل به گروه آزمایش اعمال شد و گروه گواه هیچ مداخله‌ای را دریافت نکردند. پس از گذشت ۱۱ جلسه ۲ ساعته، بصورت آنلاین، نیمی از آزمودنی‌ها را در گروه اول و نیمی دیگر را در گروه دوم جایگزین کرده است؛ به عبارت دیگر، یکی از دو گروه در معرض متغیر مورد آزمایش (متغیر مستقل) قرار گرفته است (به مدت ۱۱ جلسه و ۲۲ ساعت) که گروه آزمایش نامیده شده است، مجدداً از هر دو گروه پس‌آزمون گرفته شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش خرم‌آباد در حدود ۱۵۳۴ نفر در سال ۱۳۹۹ می‌باشد. محقق برای تشکیل گروه‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند بصورت آنلاین ۳۰ نفر انتخاب نموده و نیمی از آزمودنی‌ها را در گروه اول و نیمی دیگر را در گروه دوم جایگزین کرده است. ابتدا از فراوانی، درصد، تجزیه (میانگین) و پراکندگی (انحراف معیار) تحلیلی ابتدایی برای درک اولیه، بعد از آزمون تحلیل کواریانس استفاده شد. لازم به ذکر است داده‌ها با استفاده از SPSS19 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. گروه آزمایشی طی ۱۱ جلسه ۲ ساعته در هفته‌ای دوبار تحت آموزش برنامه آموزشی Luthans (2007) مطابق برنامه جدول شماره ۱، قرار گرفتند.

جدول ۱. برنامه آموزش سرمایه روان‌شناخت (Luthans) (2007)

جلسه	عنوان	محتوا و اهداف آموزش در هر جلسه
اول	کلیات	<ul style="list-style-type: none"> <li>- اهمیت مثبت‌گرایی در عصر امروزه، معرفی سرمایه روان‌شناختی به عنوان دارایی نامحسوس، معرفی مؤلفه‌ها، معارفه و آشنایی با افراد، اجرای پیش‌آزمون</li> </ul>
دوم	امید خوش‌بینی خودکارآمدی تاب‌آوری	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ارائه تعاریفی از امید و ناامیدی و ویژگی‌های افراد امیدوار</li> <li>- ارائه تعاریفی از خوش‌بینی، بدبینی، خوش‌بینی واقعی و خوش‌بینی غیر واقعی و وجه تمایز بین آن‌ها</li> <li>- ارائه تعاریفی از مفهوم خودکارآمدی و بحث در خصوص ویژگی‌های افراد خودکارآمد</li> <li>- ارائه تعاریفی از مفهوم تاب‌آوری و بحث در خصوص ویژگی‌های افراد تاب‌آور و مقاوم</li> </ul>
سوم	امید خوش‌بینی خودکارآمدی تاب‌آوری	<ul style="list-style-type: none"> <li>- بررسی میزان امید و رضایت از زندگی شرکت‌کنندگان و ایجاد انگیزه</li> <li>- آشنایی با مفهوم درماندگی آموخته‌شده و نقش آن در خوش‌بینی و بدبینی</li> <li>- بحث در خصوص نقش درماندگی آموخته‌شده در کاهش خودکارآمدی</li> <li>- ارائه تعاریفی از مفهوم سرسختی و معرفی مؤلفه‌های آن (تعهد، چالش و کنترل)</li> </ul>
چهارم	امید خوش‌بینی خودکارآمدی تاب‌آوری	<ul style="list-style-type: none"> <li>- آگاه ساختن شرکت‌کنندگان از نقش اهداف در ایجاد و افزایش امید</li> <li>- آشنا ساختن شرکت‌کنندگان با فرایند اسناد و مفهوم مکان کنترل</li> <li>- بررسی ارتباط بین انگیزه، اراده و اعتماد به نفس با خودکارآمدی و استفاده از تکنیک بازخورد</li> <li>- تمرکز بر مؤلفه تعهد و استفاده از تکنیک‌هایی مدیریت رویدادهای منفی</li> </ul>
پنجم	امید خوش‌بینی خودکارآمدی تاب‌آوری	<ul style="list-style-type: none"> <li>- آشنایی شرکت‌کنندگان با چگونگی دست یافتن به اهدافی روشن و قابل دستیابی</li> <li>- آشنایی اعضا با اسنادهای درونی، بیرونی، کلی، خاص، پایدار و ناپایدار و نقش هر کدام در خوش‌بینی</li> <li>- بررسی و بحث در خصوص چگونگی افزایش اعتماد به نفس و خودکارآمدی</li> <li>- تمرکز بر مؤلفه چالش، چگونگی تبدیل مشکلات به چالش‌ها و افزایش تمایل به روبه‌رو شدن با آن‌ها</li> </ul>
ششم	امید خوش‌بینی خودکارآمدی تاب‌آوری	<ul style="list-style-type: none"> <li>- آموزش تقسیم یک هدف بزرگ به اهدافی کوچک‌تر به منظور افزایش احتمال تحقق آن‌ها</li> <li>- آشنایی اعضا با نقش اسنادها در خوش‌بینی</li> <li>- استفاده از تکنیک تصویرسازی ذهنی به منظور ایجاد تجارب مثبت به منظور افزایش خودکارآمدی</li> <li>- تمرکز بر مؤلفه کنترل و بحث در خصوص چگونگی افزایش احساس کنترل بر</li> </ul>



جلسه	عنوان	محتوا و اهداف آموزش در هر جلسه
		زندگی
هفتم	امید	- آگاه ساختن شرکت کنندگان با چگونگی فرمول‌بندی اهدافی روشن و عینی
	خوش‌بینی	- آموزش چگونگی ایجاد و گسترش اسنادهای مثبت درونی
	خودکارآمدی	- استفاده از تکنیک تقویت جانشینی از طریق ارائه نمونه‌های جهانی و منطقه‌ای از افراد خودکارآمد
	تاب‌آوری	- آشنا نمودن شرکت کنندگان با راهبردهای مسئله‌محور و هیجان‌محور و نقش آن‌ها در افزایش استقامت
هشتم	امید	- آشنا ساختن اعضا با نقش تعیین اهداف روزانه در تحقق اهداف بزرگ و چگونگی انجام آن
	خوش‌بینی	- استفاده از تکنیک تحلیل وقایع ناخوشایند به ناخوشایندتر به منظور ارتقای سطح خوش‌بینی
	خودکارآمدی	- آشنایی شرکت کنندگان با روش‌های علمی حل مسئله و نقش کاربردی آنها در افزایش سطح خودکارآمدی
	تاب‌آوری	- آشنایی بیشتر با راهبردهای مستقیم یا مسئله‌محور و تشویق اعضا به استفاده بیشتر از این راهبردها
نهم	امید	- آشنا ساختن اعضا با چگونگی استفاده از گذرگاه‌های متعددی در تحقق هدف
	خوش‌بینی	- استفاده از تکنیک تحلیل وقایع ناخوشایند و تعیین پیامدهای مثبت این وقایع به منظور ارتقا سطح خوش‌بینی
	خودکارآمدی	- دعوت از فردی موفق و خودکارآمد به منظور استفاده از الگوهای عینی در افزایش سطح خودکارآمدی
	تاب‌آوری	- آشنایی بیشتر با راهبردهای غیرمستقیم یا هیجان‌محور
دهم	امید	- آشنا ساختن اعضا با چگونگی تبدیل موانع به چالش‌هایی جهت تحقق اهداف
	خوش‌بینی	- توجه و تمرکز بر استعدادها و توانایی‌های فردی و محیطی به منظور افزایش سطح خوش‌بینی
	خودکارآمدی	- استفاده از تقویت مستقیم و تقویت جانشینی از طریق بحث در خصوص موفقیت‌های پیشین
	تاب‌آوری	- بحث درخصوص نقش مکان کنترل در سرسختی و استفاده از تکنیک خودگویی‌های مثبت
یازدهم	امید	- مرور یادگرفته‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به منظور افزایش سطح امید
	خوش‌بینی	- مرور یادگرفته‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به منظور افزایش سطح خوش‌بینی
	خودکارآمدی	خودکارآمدی خوش‌بینی

جلسه	عنوان	محتوا و اهداف آموزش در هر جلسه
	تاب‌آوری	- مرور یادگرفته‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به منظور افزایش سطح خودکارآمدی
		- مرور یادگرفته‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به منظور افزایش سطح استقامت

### ابزار پژوهش

پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی Taormina (1994): برای سنجش جامعه‌پذیری سازمانی از پرسشنامه ۲۰ سؤالی Taormina (1994) استفاده شده است. این پرسشنامه از پرسشنامه‌های بسیار معروف برای سنجش جامعه‌پذیری سازمانی در چهار حیطه آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده (هر یک از زیر مقیاس‌ها پنج سؤال را دربر می‌گیرد) است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه هفت درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۷) می‌باشد. بر اساس گزارش بیگیلاردی و همکاران (2005) ساختار چهار عاملی این پرسشنامه در مطالعات متعدد بررسی و تأیید شده است. بیگیلاردی و همکاران (2005) در تحقیق خود جهت سنجش پایایی این پرسشنامه، آلفای کرونباخ ۰/۷۹، ۰/۸۱، ۰/۷۹، ۰/۷۹ و ۰/۹۰ را به ترتیب برای زیرمقیاس‌های آموزش، تفاهم، حمایت همکاران، چشم‌انداز آینده و کل مقیاس گزارش نموده‌اند و روایی آن را نیز با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی تأیید نمودند؛ همچنین در پژوهش نادری و همکاران (۱۳۸۸). برای آموزش، تفاهم، حمایت همکاران، چشم‌انداز آینده و کل مقیاس به ترتیب آلفای کرونباخ ۰/۸۱۳، ۰/۸۱۹، ۰/۷۹۵ و ۰/۹۳۰ را گزارش کردند.

پرسشنامه فرسودگی شغلی Maslach و همکاران (1996)، برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه ۲۲ سؤالی (Maslach et al., 1996) استفاده شده است. پرسشنامه فرسودگی شغلی یک مقیاس ۲۲ موردی است که برای ارزیابی سه بعد فرسودگی شغلی خستگی عاطفی (۹ مورد)، مسخ شخصیت (۵ مورد) و موفقیت فردی (۸ مورد) بکار می‌رود. آزمودنی‌ها به این سه مقیاس در طیف لیکرت ۷ درجه‌ای که از صفر تا ۶ را شامل می‌شود پاسخ می‌دهند. هر کدام از این زیرمقیاس‌ها به صورت نمرات جداگانه‌ای تفسیر می‌شوند و نمی‌توان برای ایجاد یک نمره واحد فرسودگی شغلی آنها را ترکیب کرد. سطوح بالای فرسودگی شغلی به صورت نمرات بالا در زیرمقیاس‌های خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و نمرات پایین در زیرمقیاس موفقیت فردی نمایان می‌شود (Maslach et al., 1996). در بررسی نمونه ۱۳۱۶

نفری برای سنجش پایایی (اعتماد) پرسشنامه فرسودگی شغلی آلفای کرونباخ را محاسبه کردند که برای خستگی عاطفی (۰/۹۰) مسخ شخصیت (۰/۷۹) و موفقیت فردی (۰/۷۱) به دست آمد. روایی (اعتبار) افتراقی این پرسشنامه در ارتباط با پرسشنامه تشخیصی شغلی (JDS) برای ۹۱ کارگر مورد بررسی قرار گرفت و برای مقیاس رضایت شغلی کلی (JDS) ارتباط منفی را با خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و ارتباط مثبتی با موفقیت فردی نشان داد که در سطح ۰/۰۵ معنادار بود (Maslach et al., 1996).

### یافته‌ها

در دو گروه آزمایش و گواه (۷۰ درصد) از پاسخگویان مرد و (۳۰ درصد) زنان بودند، همچنین در گروه سنی ۴۰-۵۰ سال با (۶۴ درصد) و گروه سنی ۵۱-۶۰ سال (۳۶ درصد)، از نظر تحصیلات (۳ درصد) فوق دیپلم، (۸۰ درصد) کارشناسی، (۱۷ درصد) کارشناسی ارشد بوده‌اند، افراد متأهل (۸۳ درصد)، مجرد (۱۷ درصد) و سابقه خدمت در گروه ۳-۱۱ سال (۳۰ درصد)، ۱۲-۲۰ سال با (۶۰ درصد) و ۲۱-۳۰ سال (۱۰ درصد) بوده‌اند.

جدول ۲. شاخص‌های آماری متغیر جامعه‌پذیری (آموزش، تفاهم، حمایت همکاران، چشم‌انداز آینده)

در دو گروه آزمایش و گواه

متغیر	گروه آزمایش		گروه گواه	
	پیش آزمون	پس آزمون	پیش آزمون	پس آزمون
جامعه‌پذیری	انحراف میانگین استاندارد	انحراف میانگین استاندارد	انحراف میانگین استاندارد	انحراف میانگین استاندارد
آموزش	۲۵	۳/۸۳	۲۹	۲/۸۹
تفاهم	۲۸	۴/۵۴	۳۲	۲/۷۲
حمایت همکاران	۲۹	۳/۳۰	۳۱	۱/۶۵
چشم‌انداز آینده	۲۸	۴/۰۷	۳۰	۳/۹۰

باتوجه به جدول (۲) ملاحظه می‌شود میانگین نمره‌ها در گروه گواه در پیش‌آزمون نسبت به پس‌آزمون متغیر جامعه‌پذیری سازمانی (آموزش، تفاهم، حمایت همکاران، چشم‌انداز آینده) تغییری مشاهده نمی‌شود. همچنین میانگین نمره‌های پس‌آزمون در گروه آزمایش متغیر جامعه‌پذیری سازمانی (آموزش، تفاهم، حمایت همکاران، چشم‌انداز آینده) نسبت به

پیش‌آزمون افزایش قابل‌ملاحظه‌ای داشته است.

جدول ۳. شاخص‌های آماری متغیر فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، موفقیت فردی) در دو گروه آزمایش و گواه

متغیر	گروه آزمایش				گروه گواه			
	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
	انحراف میانگین	انحراف استاندارد	انحراف میانگین	انحراف استاندارد	انحراف میانگین	انحراف استاندارد	انحراف میانگین	انحراف استاندارد
فرسودگی شغلی	۱۱۲	۹/۹۴	۱۰۲	۷/۲۸	۱۰۲	۹/۴۹	۱۰۱	۸/۷۱
خستگی عاطفی	۵۲	۵/۰۶	۴۵	۴/۸۰	۴۵	۴/۴۱	۴۵	۴/۷۰
مسخ شخصیت	۲۸	۲/۶۵	۲۶	۲/۷۹	۲۶	۲/۳۵	۲۶	۲/۳۴
موفقیت فردی	۳۲	۴/۰۶	۳۰	۱/۷۸	۳۰	۴/۵۶	۳۰	۴/۰۱

باتوجه به جدول (۳) ملاحظه می‌شود میانگین نمره‌ها در گروه گواه در پیش‌آزمون نسبت به پس‌آزمون متغیر فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی) تغییری مشاهده نمی‌شود. همچنین میانگین نمره‌های پس‌آزمون در گروه آزمایش متغیر فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی) نسبت به پیش‌آزمون کاهش قابل‌ملاحظه‌ای داشته است.

### مفروضات تجزیه و تحلیل کواریانس

استفاده از آزمون تجزیه و تحلیل کواریانس مستلزم رعایت برخی از مفروضات است: (۱) نرمال بودن داده‌ها، (۲) همگنی واریانس‌ها، (۳) همگنی شیب رگرسیون، (۴) خطی بودن رگرسیون همپراش (پیش‌آزمون) و وابسته. برای اطمینان از نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد، که نتایج این آزمون در هر یک از مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در سطح ۰/۰۵ معنادار نبودند، بنابراین پیروی داده‌ها از توزیع نرمال تأیید شد ( $P > 0.05$ ).

نتایج آزمون همگنی واریانس لوین در متغیرهای وابسته پژوهشی یعنی جامعه‌پذیری سازمانی، فرسودگی شغلی نشان دادند این آزمون در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست، بنابراین واریانس دو گروه آزمایش و گواه در این متغیرها، به طور معناداری متفاوت نیستند و فرض همگنی واریانس‌ها تأیید می‌شود ( $P > 0.05$ ). همچنین بررسی پیش‌فرض همگنی شیب

رگرسیون نشان دادند مقدار برای متغیرهای جامعه‌پذیری سازمانی، فرسودگی شغلی در سطح معنادار نیست، بنابراین فرضیه همگنی شیب رگرسیون نیز تأیید شد.  
فرضیه اول: آموزش سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش خرم آباد تأثیر دارد.

جدول ۵. نتایج آزمون تحلیل کوواریانس پس‌آزمون جامعه‌پذیری در گروه آزمایش و گواه

شاخص آماری متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی‌داری	مجذور اتا
جامعه‌پذیری سازمانی پیش‌آزمون - گروه	۲۳/۴۰۹	۱	۲۳/۴۰۹	۳/۷۴۶	۰/۰۶۳	۰/۱۲۲
خطا	۱۶۸/۷۲۴	۲۷	۶/۲۴۹	۴/۳۹۱	۰/۰۴۶	۰/۱۴۰

نتایج آزمون تحلیل کوواریانس نشان داد که بین افزایش جامعه‌پذیری شرکت‌کنندگان گروه‌های آزمایش و گواه در مرحله پس‌آزمون تفاوت معناداری وجود دارد. مقدار ضریب اتا یا تفاوت برابر ۰/۱۴ درصد است، با توجه به سطح معناداری بدست آمده ( $p < 0.05$ ) آموزش سرمایه روان‌شناختی در مرحله پس‌آزمون تأثیر معناداری داشته است و فرضیه تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: آموزش سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش خرم آباد تأثیر دارد.

جدول ۶. نتایج آزمون تحلیل کوواریانس نمرات پس‌آزمون فرسودگی شغلی در گروه آزمایش و گواه

شاخص آماری متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی‌داری	مجذور اتا
پیش‌آزمون - فرسودگی شغلی - گروه	۱۵۷/۴۷۳	۱	۱۵۷/۴۷۳	۱۸۶/۸۷۵	۰/۰۰۰	۰/۸۷۴
خطا	۲۲۸/۰۶۱	۲۷	۸/۴۴۷	۲۹/۳۳۹	۰/۰۰۱	۰/۵۲۱

نتایج آزمون تحلیل کوواریانس نشان داد که بین کاهش فرسودگی شغلی شرکت‌کنندگان گروه‌های آزمایش و گواه در مرحله پس‌آزمون تفاوت معناداری وجود دارد. مقدار ضریب اتا یا تفاوت برابر ۰/۸۷ درصد است، با توجه به سطح معناداری بدست آمده ( $p < 0.05$ ) آموزش سرمایه روان‌شناختی در مرحله پس‌آزمون تأثیر معناداری داشته

است و فرضیه تأیید می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر اثربخشی آموزش سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش خرم‌آباد بود. یافته‌های حاصل در فرضیه اول، با توجه به مقدار  $F(۴/۳۹۱)$  نشان داد: بین میانگین‌های تعدیل‌شده نمرات جامعه‌پذیری سازمانی در مرحله پس‌آزمون تفاوت معناداری وجود دارد؛ لذا بنابراین آموزش سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش خرم‌آباد مؤثر است. توجه به فرآیند جامعه‌پذیری برای سازمان‌ها، چه در مورد کارکنانی که هستند و چه در خصوص تازه‌واردان از اهمیت خاصی برخوردار است، زیرا تأثیرات جامعه‌پذیری بر رفتار و عملکرد کارکنان ماندگار و عمیق خواهد بود، از طرفی کم‌توجهی به این فرآیند امکان بروز رفتارهای بیرون از چارچوب و ناهنجارهای سازمانی، توسط کارکنان را بیشتر می‌کند. سرمایه روان‌شناختی در فرآیند بهسازی منابع انسانی، آشناسازی و اجتماعی کردن آنان، وجود برنامه‌های آموزشی و نهادینه‌سازی آموزش‌های مورد نظر مؤثر می‌باشد، به نظر می‌رسد که سرمایه روان‌شناختی، چه به صورت فردی و چه به صورت ترکیبی، چارچوب مفهومی‌تر و جامع‌تری را برای فهم و سرمایه‌گذاری دارایی‌های انسانی در سازمان‌های امروزی فراهم می‌سازد (Luthans & Avolio, 2007)، زیرا هدف اولیه جامعه‌پذیری، استمرار ارزش‌های اصلی و دادن یک چارچوب به کارکنان برای پاسخ به محیط کارشان و هماهنگی با کارکنان دیگر است (صیادی و عرب‌نژاد خانوکی، ۱۳۹۳). اگر سرمایه‌های روان‌شناختی به طور صحیح و هدفمند اجرا گردد، باعث فرآیند بهسازی منابع انسانی، آشناسازی و اجتماعی کردن کارکنان و افزایش تعهد و وفاداری و کارایی کارکنان و کاهش تقاضا برای جدایی از سازمان‌ها می‌انجامد، در نتیجه تأثیر مثبتی بر پذیرش فرآیند جامعه‌پذیری دارد که اجرای صحیح آن می‌تواند سازمان را به سوی اثربخشی بیشتری سوق دهد. همچنین این یافته تحقیق با تحقیق ساجدی قوچانی و اسماعیلی شاد، (۱۳۹۶) نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه سرمایه روان‌شناختی با جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان، رابطه همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت، همسو است. همچنین تحقیق Gardner (2014) نشان داد سرمایه روان‌شناختی به طور معناداری با هر دو متغیر رفتار شهروندی سازمانی و جو سازمانی رابطه دارد. بین جو سازمانی و رفتار

شهروندی سازمانی رابطه مستقیم وجود نداشته است. سرمایه روان‌شناختی نقش میانجی را بین جو سازمانی حمایتی و رفتار شهروندی سازمانی داشته است، که با یافته‌های این تحقیق همسو است.

همچنین یافته‌های حاصل در فرضیه دوم، با توجه به مقدار  $F(29/339)$  نشان داد، بین میانگین‌های تعدیل‌شده نمرات کاهش فرسودگی شغلی در مرحله پس‌آزمون تفاوت معناداری وجود دارد؛ بنابراین، آموزش سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش خرم‌آباد مؤثر است. یکی از مهمترین امتیازهای سرمایه‌های روان‌شناختی شکل‌دهی اهداف، معنای زندگی، مقاومت در برابر فشار و خودارزیابی‌های مثبت و منفی می‌باشد. افراد خوش‌بین، انعطاف‌پذیر و مسئولیت‌پذیر هستند. افراد مسئولیت‌پذیر قادرند شرایط شغلی خود را حفظ کرده و شرایط را ارزیابی کنند، تعهد به اهدافشان را تقویت نمایند و رفتار انگیزشی را افزایش دهند، پس با افزایش سرمایه روان‌شناختی فرسودگی شغلی را که عمدتاً حاصل فشارها و استرس‌های محیط کاری است می‌توان کاهش داد. رجبی فرجاد و یوسف‌وند، (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان فرماندهی انتظامی استان البرز)» انجام داده‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن بر فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر منفی دارد؛ به عبارت دیگر ابعاد سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری) تأثیر منفی و معنادرای بر فرسودگی شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی استان البرز دارند. یوسفوند و یوسفوند، (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان «سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی» انجام داده‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که با افزایش خودکارآمدی، امیدواری، استقامت و خوش‌بینی کارکنان در سازمان، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد و در نهایت با افزایش سرمایه روان‌شناختی کارکنان در سازمان، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. نتایج این یافته با تحقیق نظامی و گیوریان، (۱۳۹۵) که نشان داد خودکارآمدی، امیدواری و تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی تأثیر داشته است. متغیر امیدواری بیشترین سهم را در تغییرات فرسودگی شغلی داشته و متغیر خودکارآمدی کمترین سهم را در تغییرات فرسودگی شغلی داشته است؛ بنابراین سرمایه روان‌شناختی می‌تواند راهکار اجرایی مناسبی جهت کاهش فرسودگی شغلی باشد، همسو است. همچنین با تحقیق یزدان‌بخش و همکاران، (۱۳۹۷) که نتایج نشان داد بین سرمایه روان‌شناختی و سخت‌رویی به عنوان یک ویژگی شخصیتی و

فرسودگی شغلی به‌عنوان یک آسیب شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد و می‌توان از روی سخت‌رویی و سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن به پیش‌بینی فرسودگی شغلی پرداخت، همسو است. و همچنین تحقیق Jiawei و همکاران (2018) که بررسی میانجی‌گری تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی (PsyCap) و اضطراب در میان پرستاران زن چینی پرداخت که در این مطالعه شامل ۱۳۵۴ پرستار زن چینی از دو دانشگاه عالی بود، نتایج نشان داد واسطه‌گری چندگانه تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در رابطه بین PsyCap (سرمایه روان‌شناختی) و اضطراب از نظر آماری معنی‌دار است. در واقع PsyCap مثبت ابتدا با افزایش تعهد سازمانی و سپس با کاهش فرسودگی شغلی به نوبه خود با کاهش علائم اضطراب مرتبط است. Moyer و همکاران (2017) که بررسی اعتیاد به کار تا فرسودگی شغلی با واسطه‌گری سرمایه روان‌شناختی پرداختند به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی اثر منفی و معنادار داشت که با یافته این پژوهش همسو می‌باشد.

باتوجه به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت، استفاده از آموزش سرمایه روان‌شناختی، موجب افزایش جامعه‌پذیری سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی کارکنان شده است. سرمایه روان‌شناختی از ابزارهای مهم موفقیت در کار است و داشتن مؤلفه‌های آن تضمینی برای زندگی بهتر است. سرمایه روان‌شناختی، کنش‌های آدمی را به وسیله فرآیندهای شناختی، انگیزشی، عاطفی و تصمیم‌گیری تنظیم می‌نماید. در این راستا می‌توان استدلال کرد که سرمایه روان‌شناسی و ابعاد آن (خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید، خوش‌بینی) یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی که باعث ایجاد تعهد، اشتیاق، رفتارهای سالم و انعطاف‌پذیری می‌گردد. سرمایه روان‌شناختی نقش بسزایی در عملکردهای فردی و سازمانی کارکنان دارند، به طوری‌که افراد با خودکارآمدی بالا، خودانگیخته هستند و برای دستیابی به اهداف از هیچ تلاشی فروگذار نیستند و رفتارهای نابهنجار و ناسالم را کاهش می‌دهند. همچنین امیدواری باعث می‌شود که افراد تمایل به مشارکت بالا داشته باشند، خوش‌بینی و امید، انسان را به تلاش و کوشش واداشته و او را به سطح بالایی از عملکردهای روانی و رفتاری نزدیک به هنجارهای جامعه می‌کند. تاب‌آوری در فرد باعث پرورش مهارت‌های حل مسئله و تعامل با دیگران برای تعمیق پذیرش و حمایت‌های اجتماعی می‌شود، همه عوامل باعث



می‌شود که انسان نسبت به شغل خود رفتار شهروندی سازمانی و جامعه‌پذیری بیشتری داشته باشد.

سرمایه‌های روان‌شناختی باعث افزایش اعتماد به نفس، بالارفتن خودکارآمدی و کاهش احساس عدم کفایت فردی و ناامیدی و احساس خوش‌بینی کارکنان می‌شود، در نتیجه از فشار دائم و مکرر شغل کارکنان کاسته و باعث بالا رفتن تحمل فشارهای ناشی از محیط کاری و افزایش تاب‌آوری، رفع مشکلات مرتبط با آن و در نتیجه منجر به کاهش فرسودگی شغلی کارکنان می‌شود.

به دلیل تأثیر مثبت آموزش سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری سازمانی و به تبع آن کاهش فرسودگی شغلی، توجه به این گونه آموزش‌ها می‌تواند یکی از راه‌های افزایش اثربخشی کارکنان باشد. این تحقیق به منظور کسب بینش در مورد توسعه جامعه‌پذیری و کاهش فرسودگی شغلی بر اساس آموزش سرمایه روان‌شناختی طراحی و بر این اساس پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد.

- به طور کلی آشنایی با پیش‌آیندهای مورد نیاز هر متغیر می‌تواند ما را در افزایش مقدار متغیر مورد نظر از طریق دستکاری در میزان پیش‌آیندها یاری رساند. بنابراین، فرض ما بر این بود که آموزش سرمایه روان‌شناختی باعث افزایش جامعه‌پذیری سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی شود، که نتایج حاصل آن را تأیید کرد. بنابراین مسئولان می‌توانند در جهت افزایش جامعه‌پذیری سازمانی، از طریق آموزش در این زمینه اقدام لازم را به عمل آورند.

- سالانه آموزش برنامه‌هایی در جهت ارتقای جامعه‌پذیری سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی ارائه شود که به بهبود سرمایه روان‌شناختی کمک خواهد کرد.

- با توسعه رفتار جامعه‌پذیری کارکنان رابطه فرد و سازمان‌ها تقویت می‌شود و بسیاری از مشکلات زیربنایی جامعه که در ارتباط یا کارکنان سازمان‌ها است با آموزش و ایجاد دوره‌ها حل می‌شود.

- آشکارسازی اهداف آموزشی بوسیله مدیران سبب می‌گردد، فرد تصویر مثبت از موفقیت‌های آتی خود ارائه کند، این تصویر مثبت از آینده احساس شایستگی و احساس مؤثر بودن فرد را افزایش داده و باعث می‌شود که سرمایه روان‌شناختی بهبود یابد و با بهبود سرمایه روان‌شناختی، رفتار جامعه‌پذیری سازمانی توسعه می‌یابد.

## محدودیت‌های تحقیق

هر پژوهشی در بطن خود محدودیت‌هایی خواهد داشت، یافته‌های این مطالعه را نمی‌توان تعمیم داد، زیرا فقط به کارکنان آموزش و پرورش و در گستره جغرافیایی شهر خرم آباد محدود شده است، پیشنهاد می‌شود اگر سرمایه روان‌شناختی در برنامه‌های آموزشی کارکنان گنجانده شود، می‌تواند به عنوان پیشگیری اولیه از فرسودگی شغلی و جامعه‌پذیری کارکنان عمل کند.

### موازن اخلاقی

در پژوهش حاضر اصول اخلاقی پژوهش از جمله رازداری، محرمانه ماندن و حریم خصوصی افراد رعایت شد و شرکت در پژوهش هیچ‌گونه آسیب احتمالی برای شرکت‌کنندگان نداشته است.

### سپاسگزاری

در پایان پژوهشگران از تمام مسئولان و کارکنان آموزش و پرورش خرم آباد که در انجام این پژوهش یاری‌گشان بوده‌اند، تشکر و قدردانی می‌کنند.

### تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

### منابع

- پرگلی، فرزانه؛ فقیه آرام، بتول و مرادی، سعید. (۱۴۰۰). رابطه جامعه‌پذیری سازمانی با نگهداشت استعدادها و نقش میانجی اعتماد سازمانی کارکنان، دو ماهنامه علمی و پژوهشی *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، مرداد و شهریور ۱۴۰۰، سال ۱۲، شماره ۳.
- رجبی فرجاد، حاجیه؛ یوسف‌وند، مصطفی. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان فرماندهی انتظامی استان البرز)، فصلنامه علمی *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، سال ۱۵، شماره ۵۵: ۷۷-۵۹.
- زندى‌پاک، شاهد؛ زندى‌پاک، رابعه. (۱۴۰۱). طراحی مدل کنترل رفتار انحرافی کارکنان هتل بیمارستان‌ها با توجه به حکایت سازمانی ادراک شده، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی، *دوفصلنامه مطالعات اجتماعی گردشگری*، سال دهم، شماره بیستم، پاییز و زمستان ۱۴۰۱.

- ساجدی قوچانی، رضا؛ اسماعیلی شاد، بهرننگ. (۱۳۹۶). نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه سرمایه روان‌شناختی با جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان، *مطالعات فرهنگی اجتماعی خراسان*، ۱۶، (۴۳): ۷-۲۲.
- ساعتچی، محمود، (۱۳۹۳). *بهداشت روانی در محیط کار با تأکید بر فشار روانی فرسودگی شغلی*، تهران: نشر ویرایش.
- صیادی، سعید؛ عرب‌نژاد خانوکی، حسین. (۱۳۹۳). جامعه‌پذیری سازمانی و تأثیر آن بر تعهد شغلی کارکنان، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران.
- طباطبایی‌نسب، سیدعباد الله؛ محمودی، اعظم. (۱۳۹۶). ارتباط بین سلامت روان و فرسودگی شغلی کارکنان ستادی و معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، *ارمغان دانش*، مجله علمی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، دوره ۲۰، شماره ۵: ۲۱۱-۱۱۴۲.
- عزیزی نژاد، بهاره. (۱۳۹۵). الگویابی ساختاری روابط بین کیفیت زندگی کاری، جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی، فصلنامه علمی- پژوهشی *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۷، (۳): ۹۴-۷۵.
- علیپور، احمد؛ صفاری نیا، مجید؛ صرامی فروشانی، غلامرضا؛ آخوندی، نیلا، (۱۳۹۲). بررسی اثر بخشی مداخله سرمایه روان‌شناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل، فصلنامه علمی تخصصی *طب کار*، دوره ۵، شماره ۴۱: ۳۰-۳۰.
- کمالی چمتو کش، اباذر. (۱۳۹۲). بررسی نقش میانجی‌گیری سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین منابع جامعه‌پذیری سازمانی و عملکرد شغلی (مطالعه موردی: شرکت فروشگاه‌های زنجیره‌ای شهروند)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- کهبوازی، عاطفه، (۱۴۰۱). رابطه اضطراب کرونا با سرمایه روان‌شناختی و معنویت، فصلنامه *ایده‌های نوین روان‌شناسی*، دوره ۱۲، شماره ۱۶، بهار.
- مکوندی، فواد؛ جهانتابی نژاد، ستار. (۱۳۹۸). مفهوم جامعه‌پذیری سازمانی و روش‌های نهادینه‌سازی آن، *جامعه‌شناسی آموزش و پرورش*، شماره ۱۱: ۱۷۷-۱۷۱.
- نظامی، علی؛ گیوریان، حسن. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی پرستاران در یک بیمارستان نظامی شهر تهران، فصلنامه علمی *پژوهشی ابن سینا*، دوره ۱۸، شماره ۴۴: ۵۱-۱.
- نادی، محمدعلی؛ گل‌پرور، محسن؛ سیادت، سید علی، (۱۳۸۸). جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای

شغلی کارکنان در محیط‌های کاری، جامعه‌شناسی کاربردی. سال بیست‌ویکم، شماره پیاپی ۳۷، شماره اول، صص ۱۷۶-۱۵۹.

یزدان‌بخش، کامران؛ مرادی، آسیه؛ بسطامی، احسان. (۱۳۹۷). رابطه سرمایه روان‌شناختی و سخت‌رویی با فرسودگی شغلی، *رویش روان‌شناسی*، سال هفتم، شماره ۸، شماره پیاپی ۲۹: ۱۸۱-۲۰۲.

## References

- Alipour, Ahmad; Safarina, Majid; Sarrami Foroushani, Gholamreza; Akhoundi, Nilla, (2012). Investigating the effectiveness of Lutans' psychological capital intervention on the burnout of experts working in Iran Khodro Diesel Company, *Quarterly of Labor Medicine*, Vol. 5, No. 3:41-30.
- Alsup PJ. (2011). Job Burnout: The End or a New Beginning? A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Science Degree. Rehabilitation Administration and Services Department. Southern Illinois University Carbondale, 16.
- Arora, M., Diwan, A. D., & Harris, I. A. (2013). Burnout in orthopaedic surgeons: A review. *ANZ Journal of Surgery*, 83(7-8), 512-515.
- Azizi Nejad, Bahareh. (2015). Structural modeling of the relationships between the quality of work life, organizational socialization and organizational commitment, *Quarterly of New Approach Scientific Research in Educational Management*, 7 (3): 94-75.
- Bakker, A., Schaufeli W.B. Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, (2008). 29.
- Demir S. (2018). The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*; 75: 137-153.
- Gardner, S.K. (20۱۴). Faculty perspectives on Doctoral Student socialization in Five Disciplines. *International Journal of doctoral Studies*; 5: 39-53.
- Geraghty A., Wood A. M., Hyland M E. dissociating the facets of hope: Agency and pathways predict dropout from unguided self-help therapy in opposite directions. *Journal of Research in Personality*; (2010). 44: 155-8.
- Jiawei Zhou, Yanjie yang, Xiaohui Qiu, Xiuxian Yang, Hui pan, Bo Ban, Zhengxue Qiao, Lin Wang, Wenbo Wang. (2018). Serial Multiple Mediation of Organizationa Commitment and Job Burnout in the Relationship between Psychological Capital and Anxiety in Chinese Female Nurse. A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 7489(18) 30073-7
- Kamali Chamtokesh, Abazar. (2012). Investigating the mediating role of psychological capital in the relationship between sources of organizational socialization and job performance (Case study: Shahrivand Chain Store Company), Master's Thesis, University of Tehran.
- Kehwazi, Atefeh, (2023). The relationship between Corona anxiety and psychological capital and spirituality, *New Ideas of Psychology Quarterly*, Vol. 12, No. 16, Spring.
- Lie Wang and Hui Wu (2015). The Mediating Role of Psychological Capital on the Association between Occupational Stress and Job Burnout among Bank Employees in China. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2015, 12, 2984-3001.

- Luthans & Avolio B.J., Avey; J. (2007). Positive psychological capital :easurement and relationship with performance and satisfaction ,*Personnel Psychology*, No. 60(3), 541-572.
- Luthans, F, Avolio, B.J. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel Psychology*, 60.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). Psychological capital: Developing the human competitive edge (Vol. 198). Oxford: Oxford University Press.
- Makvandi, Fouad; Jahantabi Nejad, Sattar. (2018). The concept of organizational socialization and its institutionalization methods, *Sociology of Education*, No. 11: 177-171.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- Melvin, C. S. (2015). Historical review in understanding burnout, professional compassion fatigue, and secondary traumatic stress disorder from a hospice and palliative nursing perspective. *Journal of Hospice & Palliative Nursing*, 17(1), 66-72.
- Moyer F, Aziz S, Wuensch K. (2017). From workaholism to burnout: Psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management*; 10(3): 213-227. [Link]
- Nadi, Mohammad Ali; Golparvar, Mohsen; Siadat, Seyed Ali, (2008) Organizational social acceptance and job aspirations of employees in work environments, *Applied Sociology*. Vol. 20, No. 37, 1<sup>st</sup> issue, pp. 159-176.
- Nahrgang JD, Morgeson FP, Hofmann D A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*; 96(1): 71-94.
- Nezami, Ali; Givarian, Hassan. (2015). Investigating the effect of psychological capital on nurses' burnout in a military hospital in Tehran, *Ibn Sina Quarterly*, Vol. 18, No.1:44-51.
- Pargoli, Farzaneh; Faghieh Aram, Batoul and Moradi, Saeed (2022). The relationship between organizational socialization and talent retention and the mediating role of employees' organizational trust, *Journal of New Approach in Educational Management*, 2014.
- Pitts R. (2010). Organizational socialization of physicians into a large medical group practice. [PhD Theses]Philosophy, Walden University.
- Pu, Jun, Hanpo Hou, Ruiyang Ma and Jinyan Sang. (2016). The effect of psychological capital between work–family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation. *Journal of Health Psychology* 1–9 The Author(s) 2016.
- Rajabi Farjad, Hajieh; Yousufand, Mostafa (2019). Investigating the effect of psychological capital on job burnout (case study: employees of Alborz police command), *Journal of Human Resource Management Development and Support*, No. 55: 59-77.
- Saatchi, Mahmoud, (2013). *Mental Health in the Workplace with an Emphasis on the Mental Pressure of Job Burnout*, Virayesh Publication, Tehran.
- Sajedi Ghouchani, R; Esmaili Shad, B. (2016). The mediating role of social capital in the relationship between psychological capital and organizational socialization of employees of Qouchan Islamic Azad University, Khorasan Branch, *Khorasan Social Cultural Studies*, 16, (43): 22-7.

- Sayadi, Saeed; Arabnejad Khanouki, Hossein. (2013). Organizational socialization and its effect on employees' job commitment, the 1<sup>st</sup> International Conference on Management in the 21<sup>st</sup> century, Tehran.
- Seligman, M. E. P. (2001). *Learned Optimism: How to change your mind and your life*. New York: Pocket Books.
- Tabatabaee Nasab, Seyed Abdollah; Mahmoudi, Azam. (2016). The relationship between mental health and job burnout of Yasouj University of Medical Sciences staff and assistants, *Armaghane Danesh, Yasouj University of Medical Sciences Journal*, Vol. 20, No. 5:211-1142.
- Taormina, R. J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 76-94.
- Yalcin, S. (2016). Analyzing the Relationship between Positive Psychological Capital and Organizational Commitment of the Teachers. *International Education Studies*, 9(8), 75-83.
- Yazdanbakhsh, Kamran; Moradi, Asiyeh; Bastami, Ehsan. (2017). The relationship between psychological capital and hardiness with job burnout, *Psychological Development*, Vol. 7, No. 8: 202-181.
- Zandipak, Shahed; Zandipak, Rabe'e (2023). Designing a model for controlling the deviant behavior of hospital hotel employees according to the perceived organizational story, job burnout and job satisfaction, *Journal of Tourism Social Studies*, No.10.

**استناد به این مقاله:** سلیمان‌نژاد بدره، فاطمه، خانجانی، مهدی و دلاور، علی. (۱۴۰۱). اثربخشی آموزش سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش خرم‌آباد. فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۶(۲۴)، ۱۷۱-۱۹۲. doi: 10.22054/JRLAT.2023.70833.1628



Quarterly of Research on Educational Leadership and Management is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.