

## مدل ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی با تاکید بر سرمایه

### روانشناختی (مورد: جهاد دانشگاهی)

حمید صابر فرزام<sup>۱</sup> و حمیده رشادت جو<sup>۲</sup>

#### چکیده:

این مقاله با هدف ارائه مدلی برای ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی انجام یافته است. در این پژوهش از پرسشنامه های نرم شده ارتقای عملکرد شغلی، کیفیت زندگی کاری، جو سازمانی حمایتگر، انگیزش شغلی، درگیری شغلی و سرمایه روانشناختی برای تهیه پرسشنامه اصلی با استفاده از نظر خبرگان استفاده شده است. و از بین جامعه آماری اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی به تعداد ۶۵۶ نفر، نمونه ۲۵۰ نفری بصورت تصادفی انتخاب و گردآوری داده ها صورت گرفت. یافته های پژوهش در زمینه سنجش وضعیت فعلی اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی نشان داد سطح عملکرد شغلی، انگیزش شغلی و سرمایه روانشناختی بالا و سطح کیفیت زندگی کاری، جو سازمانی حمایتگر و درگیری شغلی در حد متوسط می باشند. نتایج پژوهش نشان داد که موثرترین بعد در ارتباط با عملکرد شغلی بعد کیفیت زندگی کاری و پس از آن به ترتیب سرمایه روانشناختی، جو سازمانی حمایتگر، انگیزش شغلی و درگیری شغلی روی عملکرد شغلی تأثیری مثبت و مستقیم دارند. همچنین سرمایه روانشناختی نقش میانجی بین متغیرهای پیشایندی جو سازمانی حمایتگر و کیفیت زندگی کاری با متغیرهای پسایندی درگیری شغلی و انگیزش شغلی دارد. در نهایت این پژوهش با ارائه مدل کاربردی در حل مشکلات پیش روی ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی جهت افزایش مشارکت جامعه دانشگاهی و ایجاد تحول علمی برای ارتقاء علمی کشور موثر است.

**واژگان کلیدی:** عملکرد شغلی، سرمایه روانشناختی، کیفیت زندگی کاری، جو سازمانی حمایتگر، انگیزش شغلی، درگیری شغلی.

<sup>۱</sup> گروه مدیریت آموزش عالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

<sup>۲</sup> گروه مدیریت آموزش عالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

## مقدمه

توجه به انسان در دنیای سازمان و مدیریت از دیرباز مورد نظر صاحب نظران مدیریت بوده است. این توجه روز به روز افزایش یافته تا جایی که امروزه نیروی انسانی را مشتریان سازمان ها نام نهاده اند. این بدان معنا است که در عصر جدید، ضرورت پاسخگویی به نیازهای اساسی کارکنان در هر سازمان، در اولویت اول قرار می‌گیرد. زیرا نیل به اهداف سازمان در گرو تأمین اهداف و خواسته‌های منطقی و مشروع منابع انسانی است. بهبود عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی در سازمان های مختلف نیازمند استفاده از رویکردهای جدید در حوزه‌های اثربخش چون روانشناسی مثبت‌نگر، به ویژه سرمایه‌روانشناختی است (معمار زاده و همکاران، ۱۳۹۱: ۲). اعضای هیأت علمی، هر چه قدر خدمات خود را با کیفیت و کمیت بهتری ارائه دهند، توسعه و پیشرفت کشور شتاب بیشتری خواهد گرفت. پژوهش‌های مختلف موید آن است که اعضای هیأت علمی دانشگاهها و مراکز آموزش عالی میزان بهره‌وری و عملکرد متفاوتی دارند. این تفاوت می‌تواند متأثر از ویژگی‌های فردی و محیطی باشد. ممکن است کیفیت زندگی آنها، سبک مدیریت و اداره موسسه، خودکارآمدی شغلی و یا سایر عوامل بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی تأثیر بگذارد. پژوهش حاضر در تلاش است تا در قالب یک مدل علمی به بررسی ابعاد و مولفه‌های اصلی اثر گزار در عملکرد شغلی اعضای هیات علمی بپردازد. یکی از متغیرهای مهم و موثر بر عملکرد شغلی، سرمایه روان شناختی<sup>۱</sup> است. سرمایه روان‌شناختی از شاخص‌های روانشناسی مثبت‌گرایی است که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانمندی‌هایش برای رسیدن به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات و موانع توصیف می‌شود. سرمایه روان شناختی، سازه‌ای ترکیبی و به هم پیوسته است که چهار مولفه ادراکی - شناختی یعنی امید<sup>۲</sup>، خوش بینی<sup>۳</sup>، خودکارآمدی<sup>۴</sup> و تاب‌آوری<sup>۵</sup> را در بر می‌گیرد (لوتانز و همکاران ۲۰۰۴). مولفه‌های سرمایه روان شناختی در یک فرآیند تعامل و ارزشیابانه، به زندگی فرد معنی بخشیده، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم بخشیده و او را برای ورود به

<sup>۱</sup> Psychological capital

<sup>۲</sup> hope

<sup>۳</sup> optimism

<sup>۴</sup> Self-efficacy

<sup>۵</sup> Resiliency

صحنه عمل آماده می‌کند. در این میان امید، یک حالت انگیزش مثبت با در نظر گرفتن اهداف روشن برای زندگی است. خودکارآمدی، قضاوت فرد در مورد توانایی هایش در خصوص انجام یک تکلیف تعریف می‌شود. خوش بینی به معنای داشتن انتظارات مثبت برای نتایج و پیامدهاست و این پیامدها به عنوان عوامل ثابت، کلی و درونی در نظر گرفته می‌شوند. تاب آوری صرفاً مقاومت منفعل در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدید کننده نیست، بلکه فرد تاب‌آور مشارکت کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است (بهداری خسرو شاهی و همکاران ۱۳۹۱).

در این پژوهش ارتقاء عملکرد شغلی با توجه به متغیرهای کیفیت زندگی کاری و جو سازمانی حمایتگر، انگیزش شغلی، درگیری شغلی با تاکید بر مولفه‌های سرمایه روانشناختی اعضای هیأت علمی جهاد دانشگاهی بررسی شد از سوی دیگر سرمایه روانشناختی نیز به عنوان میانجی بین سایر متغیرها با متغیر عملکرد شغلی عمل کرده و نهایتاً ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی جهاد دانشگاهی محقق گردد. بنابراین با مشخص شدن نوع و شدت روابط بین متغیرها در قالب یک مدل ساختاری، بررسی مولفه‌های اصلی اثر گزار در ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی صورت می‌پذیرد.

## بیان مساله

نداشتن الگوی عملی و کاربردی در زمینه ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی باعث ایجاد ابهاماتی در فرایند اجرایی مدیریت جهاد دانشگاهی شده است. آنچه اکنون به عنوان مساله اساسی مطرح است و پژوهشگر را بر آن داشته تا در جهت حذف و کاهش این مسائل به پژوهش بپردازد؛ به شرح زیر است:

- ۱- ابهام در میزان سطح عملکرد شغلی، سرمایه روانشناختی، انگیزش شغلی، درگیری شغلی کیفیت زندگی کاری و جو سازمانی حمایتگر در بین اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی
- ۲- ابهام در میزان و نوع تاثیر مستقیم متغیرهای سرمایه روانشناختی، انگیزش شغلی، درگیری شغلی، کیفیت زندگی کاری و جو سازمانی حمایتگر، در ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی
- ۳- ابهام در میانجیگر بودن نقش سرمایه روانشناختی در میان متغیرهای انگیزش شغلی، درگیری شغلی، کیفیت زندگی کاری و جو سازمانی حمایتگر بر عملکرد شغلی اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی
- ۴- ابهام در نوع و میزان تاثیر مولفه‌های متغیرهای سرمایه روانشناختی، انگیزش شغلی، درگیری شغلی، کیفیت زندگی کاری و جو سازمانی حمایتگر در ارتقا عملکرد شغلی اعضای

## هیات علمی جهاددانشگاهی

۵- فقدان مدلی برای ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی

### مبانی نظری

**عملکرد شغلی:** مهم ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی کارکنان است. اهمیت عملکرد شغلی اعضای هیات علمی پژوهشگران را به پژوهش هرچه بیشتر در باره آن واداشته است. عملکرد شغلی در سازمان‌ها فراوان مورد بررسی قرار می‌گیرد، اما این مسئله زمانی معنا پیدا می‌کند که درک کنیم، موفقیت و شکست سازمان به عملکرد کارکنان آن بستگی دارد (طبرسا و نعمتی؛ ۱۳۹۳: ۱۲۴). به طور کلی، عملکرد شغلی به عنوان اقدامات یا رفتارهای مربوط به اهداف سازمانی تعریف شده است که شامل رفتار کارکنان در تحقق و یا عدم تحقق اهداف سازمانی می‌شود. به این معنی که عملکرد شغلی به اثربخشی رفتار فردی در تحقق اهداف سازمانی منجر می‌شود و شامل عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد درون فردی است. هر دو سازه توسط عوامل مختلف تحت تاثیر قرار می‌گیرد. عملکرد شغلی به عامل مهمی در به دست آوردن مزیت رقابتی و بهره‌وری برتر در سازمان شناخته شده است (سینث؛ ۲۰۱۶: ۳۰-۲۹). عملکرد شغلی یکی از مهم‌ترین متغیرهای ملاک در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است و اهمیت آن هم برای افراد و هم برای سازمانها کاملاً روشن است به عبارتی تمام فعالیت‌های عمده در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی متمرکز است. عملکرد شغلی در حوزه مدیریت، عامل مهمی در توسعه و پیشبرد اهداف سازمانی می‌باشد و شناختی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه‌گیری می‌نماید. بنابراین سازمان‌ها باید همواره در تلاش برای شناسایی، توسعه و نگهداری سرمایه‌های انسانی باشند. پارادایم‌های سنتی مدیریت بیشتر روی زمینه‌های آسیب، نقاط ضعف و بی‌کفایتی‌ها تاکید داشته است به نحوی که مقالات در خصوص منفی‌گرایی (همچون استرس، تعارض، افسردگی، پرخاشگری). به نحو قابل ملاحظه‌ای بر مثبت‌گرایی فزونی داشته است (نامور و بهشتی؛ ۱۳۹۳: ۱۲). عملکرد فرد در یک سازمان به نوع شخصیت او و نقش سازمانی که به عهده دارد و نیز به موفقیت و شرایط سازمانی بستگی دارد. این شرایط به عنوان محیط، فرهنگ، احساس، مهارت‌های ارتباطی و توانمندسازی مورد مطالعه و توجه قرار گرفته است. توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد شغلی نیز دو متغیر سازمانی هستند که اثر به سزایی بر اثربخشی و موفقیت یک سازمان دارند. وجود سازمان‌های مناسب در هر جامعه‌ای که

بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند، از مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی است. کارآمدی و اثربخشی در وظایف، عملکرد شغلی مطلوب را خلق می‌کنند. بنابراین، سازمان‌ها برای نیل به کارآمدی و اثربخشی در انجام وظایف و در نهایت بهبود عملکرد شغلی اعضای خود، باید بر عواملی متمرکز شوند که موجبات عملکرد شغلی مطلوب را فراهم کنند (رستمی؛ ۱۳۹۴: ۳۱۳-۳۱۲).

**کیفیت زندگی کاری:** یک مفهوم قدیمی از دهه ۱۹۷۰ میلادی (دیویس و چرن ۱۹۷۵) مطرح گردیده است و به مفهوم تعامل بین سازمان و کارمند و همچنین تلاش برای ایجاد معیارهای کلی قابل فهم برای مدیریت منابع انسانی است. به زعم جرثون و توروس<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) و کیفیت زندگی کاری بخشی جدایی ناپذیر از مدیریت منابع انسانی استراتژیک بوده و دخالت پرسنل در توسعه و تصمیم‌گیری را مورد تاکید قرار داده است (جکینیا و هیشانین<sup>۳</sup>؛ ۲۰۱۳: ۱۳۳).

در سال‌های اخیر به دنبال جهانی شدن اقتصاد، شرکت‌ها و سازمان‌ها برای تحقق بخشیدن به دستاوردهای قابل توجهی در اثربخشی<sup>۴</sup> و کارایی<sup>۵</sup> سازمان، بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیر بسیار منفی گذاشته و سلامت روان آنان را با خطر مواجه نموده است. بهداشت و سلامت در کار نیازمند یک سری فعالیت‌هایی است تا با کاهش خطر سلامت کارکنان بتواند بر کیفیت انجام فعالیت‌ها تأثیر مثبت بگذارد. بنابراین لازم است به تجزیه و تحلیل این دو متغیر (بهداشت و سلامت جسم و روان کارکنان و کیفیت زندگی کاری آن) پرداخت و با مراقبت‌های اولیه اقدامات ضروری پیشگیری را انجام داد (گانزالس بالتازار<sup>۶</sup> و همکاران؛ ۲۰۱۵: ۴۹۳۶).

**جو سازمانی:**<sup>۷</sup> مجموعه ویژگی‌هایی است که یک سازمان را توصیف می‌کند و آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌سازد و تقریباً در طول زمان پایدار است و رفتار افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. جو سازمانی، درک کارکنان از محیطی است که در آن مشغول به کار هستند و به نوعی درک کارکنان از سازمان خود، جو سازمانی آن را شکل می‌دهد. جو سازمانی، الگویی ساده و آسان برای درک و آگاهی از موقعیت در اختیار مدیران قرار می‌دهد تا با استفاده از آن بتوانند از اندازه

---

۱- Chern

۲- Gratton & Truss

۳- Esa Jokinen & Tuula Heiskanen

۴- effectiveness

۵- efficiency

۶- Raquel González-Baltazar

۷- Organizational climate

پیشرفت کار آگاه شوند و نوع جو سازمانی را که برای کارکرد بالا لازم می دانند تعیین کنند (درگاهی و همکاران؛ ۱۳۹۱: ۳۲).

جو سازمانی یکی از عناصر اصلی دستیابی به رویکرد مطلوب کاری در کارکنان سازمان به همراه عناصر فرهنگی و روابط آنها الگویی را خلق می کند که سازمانی را از سایر سازمان ها متمایز می سازد. همانطور که شخصیت افراد منحصر به فرد است، فرهنگ و جو سازمانی سازمان ها نیز شخصیت منحصر به فردی دارد و نوعی احساس هویت و تعهد را در کارکنان سازمان ایجاد می کند. از طرف دیگر، به کارگیری راهبردهای مناسب منابع انسانی که پشتیبان جو سازمانی مناسب بر مبنای فرهنگ سازمانی باشند و موجب تسهیل به کارگیری نیروی انسانی و بروز رفتار مناسب شهروندی سازمانی و تأخیر فرسودگی شغلی می شود؛ جایگاه ویژه ای دارد. از آن مهم تر، بحث رابطه سیستمی و جامع میان این عناصر کارکردی درون سازمانی و در ارتباط مستقیم با نیروی انسانی است (آقایی و همکاران؛ ۱۳۹۲: ۲).

**انگیزش شغلی**<sup>۱</sup> مطالعات نشان می دهد که عوامل انگیزشی کار برای ایجاد حرکت و تحریک کارکنان برای ایجاد فضای مناسب کسب و کار در سازمان مورد استفاده قرار می گیرد. افراد دارای انگیزه سازنده و بالا به نوآوری در محل کار دست زده و پیشرفت سازمان را به همراه دارند. بنابراین مدیران حوزه کسب و کار در سازمان با بکارگیری این نوع استراتژی برای تحقق وظایف مشترک کارکنان خود، برنامه ریزی می کنند. در نتیجه انگیزش سازمانی به عنوان نقشه راه برای کسب و کار و ایجاد انطباق بین انگیزه و سلامت روان کارمندان سازمان عمل می کند (اوتلاند و رندو<sup>۲</sup>؛ ۲۰۱۵: ۲).

فراهم کردن انگیزه لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی کارکنان از جمله مهم ترین و در عین حال پیچیده ترین وظایف سازمان ها است. انگیزش یک حالت درونی است که رفتار انسان را انرژی بخشیده، فعال ساخته، به حرکت درآورده و به سوی اهداف معینی هدایت می کند. به عبارت دیگر انگیزش تمایل فرد برای اعمال تلاش هایی در جهت انجام و تحقق هدف است. انگیزش قبل از هر چیز با مفاهیمی چون نیاز، میل، علاقه، رغبت، سائق و محرک ارتباط دارد و آن را برحسب علاقه، فرهنگ یا موقعیت افراد استفاده می کنند. در محیط های کاری انگیزش به معنی تلاش فرد برای تحقق اهداف سازمانی می باشد. انگیزش شغلی مهم ترین عامل مؤثر در موفقیت و

۱- Job Motivation

۲- Ontolan & Redondo

شکست سازمان ها تلقی می شود و غفلت از آن موجب به هدر رفتن منابع انسانی است. براساس نتایج یک مطالعه در رابطه با انگیزش شغلی ۲۰ درصد موفقیت سازمان ها به تلاش کارکنان و ۸۰ درصد آن به انگیزش آنها بر می گردد (رفیعی و همکاران؛ ۱۳۹۴: ۱۱۲). انگیزش شغلی به عنوان فرایندی است که به افراد، سلامت و هدایت رفتار در یک سازمان توجه دارد. سرچشمه ایجاد انگیزه در کارکنان در محل کار متفاوت است. انگیزه درونی، انگیزه ای است که توسط علاقه فرد برای انجام وظیفه و یا کار شکل می گیرد. رغبت و تمایل فرد به کار او جزء مهمی از انگیزه درونی است. در انگیزش درونی، کار خود قدرت پیش بردگی دارد چرا که فرد را سرگرم کننده کار کرده و با سازمان همراه می سازد.

**درگیری شغلی:**<sup>۱</sup> درگیری شغلی به میزان دلبستگی روانی فرد به شغل خود اطلاق می شود. درگیری شغلی با رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی تعریف می شود (مومن پور و همکاران؛ ۱۳۹۴: ۶۹). درگیری شغلی به عنوان نگرش، متغیری مهم در به حداکثر رساندن اثربخشی سازمانی است. به طور کلی سطح درگیری، از این نظر مورد علاقه مدیران و سیاستمداران است که در اثربخشی و عملکرد سازمانی موثر است. با توجه به تاثیر نگرش های شغلی متعدد کارمندان در بهبود رفتار سازمانی، طی چند دهه گذشته این مفهوم مورد توجه پژوهشگران و صاحب نظران بوده است (تعجبی و همکاران؛ ۱۳۹۴: ۱۵۹). درگیری کاری با منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی از همکاران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزشی مرتبط است.

درگیری شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می کند. هر چه سطح درگیری شغلی کارکنان سازمانی بیشتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. شاغلینی که هم تعهد سازمانی و هم درگیری شغلی بالایی دارند به احتمال زیاد کمتر سازمان را ترک می کنند. شاغلین با سطح تعهد سازمانی پایین و درگیری شغلی به احتمال زیاد به صورت اختیاری سازمان را ترک خواهند کرد (ضیایی و همکاران؛ ۱۳۹۴: ۶۰).

**سرمایه روانشناختی:**<sup>۲</sup> عبارت است از مجموعه ای از صفات و توانمندی های مثبت افراد و سازمان ها که می تواند مانند یک منبع قوی در رشد و ارتقا فرد و سازمان نقش داشته باشد (علیپور و همکاران؛ ۱۳۹۲: ۱۷). سرمایه روانشناختی سازهای نوین در روانشناسی مثبت است که بین جنبه های مثبت و منفی در سازمان تعادل ایجاد می کند به گونه ای که نقاط قوت تقویت و نقاط ضعف اصلاح

۱- Job Involvement

۲- Psychological capital

شود (عرب و همکاران؛ ۱۳۹۴: ۵۰). سرمایه‌روانشناختی را می‌توان به عنوان یک مفهوم همسو با منافع شخصی که شامل خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و انعطاف‌پذیری فکر است توصیف کرد. از نظر سوویت و لوتانز<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، سرمایه‌روانشناختی، عامل تسهیل‌کننده تعامل در کار و اثر بخشی در آن است (فدریسی و شالویک<sup>۲</sup>؛ ۲۰۱۱: ۵۸۲-۵۸۱).

سرمایه‌روانشناختی هسته ساختارمند متعالی است که از چهار منبع روانی مانند خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی، و انعطاف‌پذیری که می‌توان این منابع را اندازه‌گیری و توسعه داد، تشکیل شده است. خودکارآمدی باور مثبت در توانایی فرد برای موفقیت در کارهای چالش‌برانگیز است. امید هدایتگری انگیزشی با رویکرد پشتکار مثبت نسبت به اهداف مورد نظر و چراغ راهی برای رسیدن به موفقیت است. انعطاف‌پذیری ظرفیت مثبت و به معنی افراطی شکست خوردن و تجربه اندوختن به منظور رسیدن به موفقیت است و خوش‌بینی افکار مثبت یا مثبت‌اندیشی در رابطه با توانایی خود در رسیدن به موفقیت است. سرمایه‌روانشناختی می‌تواند عملکرد، رضایت کارکنان، بهبود و رفاه در محل کار را برای کارکنان به همراه داشته باشد و همچنین می‌تواند به عنوان یک منبع مثبت برای مقابله با علائم استرس کارکنان، فرسودگی شغلی و علائم افسردگی مورد استفاده قرار گیرد. علاوه بر این، سرمایه‌روانشناختی نقش واسطه‌مهمی در رابطه با جو سازمانی حمایتی و عملکرد شغلی است (لیو<sup>۳</sup> و همکاران؛ ۲۰۱۳: ۲).

### روش پژوهش:

روش پژوهش از جنبه هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر نوع داده‌ها کمی و از جهت نحوه اجرا؛ پیمایشی یا زمینه‌یابی است. جامعه‌آماری این روش اعضای هیئت‌علمی و کارکنان جهاد دانشگاهی کشور، به تعداد ۶۵۶ نفر و نمونه آماری با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی با استفاده از فرمول کوکران محاسبه و یک نمونه ۲۵۰ نفری از جامعه آماری انتخاب گردید. برای آزمون کفایت نمونه آماری پژوهش و سنجش ارتباط منطقی و مطلوب متغیرها از آماره بارتلت و KMO استفاده شد. سطح مطلوب آماره KMO مقدار بالای ۰/۷ است، در این تحقیق مقدار KMO در بخش رفتاری برابر ۰/۸۶ بوده که معناداری آزمون بارتلت را نشان می‌دهد و این مقدار نشان می‌دهد که تعداد نمونه برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی کافی بوده و متغیرهای پژوهش دارای ارتباط منطقی و مفهومی است.

۱- Sweetman, D. & Luthans, F.

۲- Roger A. Federici · Einar M. Skaalvik

۳- Li Liu



مدل ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی با تاکید بر سرمایه روانشناختی (مورد: جهاد دانشگاهی) □ ۸۹

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته با ۵ بعد و ۵۰ گویه بوده و برای سنجش روایی و پایایی مورد استفاده قرار گرفت. برای ارزیابی روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و مولفه نسبت روایی محتوایی ۱ (CVR) و مولفه روایی محتوایی ۲ (CVI) استفاده شد. جهت تعیین روایی محتوایی، پرسشنامه به ۱۴ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه ارسال شد. حداقل مقدار قابل قبول برای مولفه CVI برابر با ۰/۷۹ بود. نتایج CVI حاکی از آن بود که تمامی سوالات، نمره CVI بالاتر از ۰/۷۹ داشتند و مناسب تشخیص داده شدند. حداقل مقدار قابل قبول برای مولفه CVR برابر با ۰/۵۱ بود. نتایج CVR حاکی از آن بود که مقادیر CVR تمامی سوالات، مساوی یا بزرگتر از عدد جدول لاوشه (۰/۵۱) بود.

جدول شماره (۱): مقدار (CVR) قابل قبول از دیدگاه لاوشه (Lawshe)

تعداد متخصصین	مقدار CVR	تعداد متخصصین	مقدار CVR	تعداد متخصصین	مقدار CVR
۵	۰/۹۹	۱۱	۰/۵۹	۲۵	۰/۳۷
۶	۰/۹۹	۱۲	۰/۵۶	۳۰	۰/۳۳
۷	۰/۹۹	۱۳	۰/۵۴	۳۵	۰/۳۱
۸	۰/۷۵	۱۴	۰/۵۱	۴۰	۰/۲۹

برای سنجش پایایی پرسشنامه، معیار آلفای کرونباخ استفاده شد. براساس جدول شماره (۱) ضریب آلفای کرونباخ با ۵۰ گویه، برابر ۰,۹۰۲ به دست آمده است. نهایتاً داده‌ها با نرم افزار Spss (تحلیل عاملی اکتشافی) و لیزرل (LISREL) (الگویابی معادلات ساختاری) و ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شد.

### یافته‌های پژوهش:

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش نشان می‌دهد تعداد ۵ بعد شناسایی شده است. جدول شماره (۴) میزان واریانس تبیین شده عامل‌های شناسایی شده در تحلیل عاملی اکتشافی را نشان می‌دهد. ابعاد پنجگانه در مجموع ۴۷,۲۹۴ درصد از واریانس کل عملکرد شغلی را تبیین می‌کند. با توجه به مولفه‌های هر بعد، ابعاد به این ترتیب نامگذاری شده است: (۱- انگیزش شغلی، ۲- درگیری شغلی، ۳- کیفیت زندگی کاری، ۴- جو سازمانی حمایتگر ۵- سرمایه روانشناختی)

۱ . content validity ratio

۲ . content validity index

جدول شماره (۲): توضیحات واریانس کل

عامل	مقدار ویژه ابتدایی			استخراج مجموع مربعات			چرخش مجموع مربعات		
	کل	% واریانس	% واریانس تجمعی	کل	% واریانس	% واریانس تجمعی	کل	% واریانس	% واریانس تجمعی
۱	۱۴/۰۱۲	۲۵/۴۷۶	۲۵/۴۷۶	۱۴/۰۱۲	۲۵/۴۷۶	۲۵/۴۷۶	۱۰/۷۰۱	۱۹/۴۵۷	۱۹/۴۵۷
۲	۴/۶۲۲	۸/۴۰۴	۳۳/۸۸۰	۴/۶۲۲	۸/۴۰۴	۳۳/۸۸۰	۴/۹۱۲	۸/۹۳۲	۲۸/۳۸۸
۳	۳/۰۰۹	۵/۴۷۱	۳۹/۳۵۱	۳/۰۰۹	۵/۴۷۱	۳۹/۳۵۱	۴/۲۰۴	۷/۶۴۴	۳۶/۰۳۳
۴	۲/۲۸۰	۴/۱۴۶	۴۳/۴۹۶	۲/۲۸۰	۴/۱۴۶	۴۳/۴۹۶	۳/۱۵۴	۵/۷۳۵	۴۱/۷۶۷
۵	۲/۰۸۸	۳/۷۹۷	۴۷/۲۹۴	۲/۰۸۸	۳/۷۹۷	۴۷/۲۹۴	۳/۰۴۰	۵/۵۲۶	۴۷/۲۹۴

با توجه به جدول شماره (۲)، توضیحات تحلیل عاملی اکتشافی در جدول شماره (۳) گنجانده شده است:

بعد	آماره VIF	TOLERANCE
انگیزش شغلی	۱/۵۶۸	۰/۶۳۸
درگیری شغلی	۱/۳۰۳	۰/۷۶۷
کیفیت زندگی کاری	۲/۲۱۶	۰/۴۵۱
جو سازمانی حمایتگر	۱/۸۷۶	۰/۵۳۳
سرمایه روانشناختی	۱/۰۷۴	۰/۹۳۱

### بررسی مدل مفهومی پژوهش:

مدل مفهومی، یک مدل تحلیل مسیر است و هدف از تحلیل مسیر به دست آوردن برآوردهای کمی روابط علی (هم کنشی یک جانبه یا کوارتیه) بین مجموعه‌ای از متغیرهاست. تحلیل مسیر بیان می‌کند که کدام مسیر مهم تر و یا معنادارتر است. ضرایب مسیر براساس ضریب استاندارد شده رگرسیون محاسبه می‌شود. این ضرائب از طریق برقراری معادله‌های ساختاری به دست می‌آیند. در مدل مفهومی، متغیرهای کیفیت زندگی کاری و متغیر جو سازمانی حمایتگر، متغیرهای برونزا (مستقل) هستند، متغیرهای انگیزش شغلی، درگیری شغلی و سرمایه روانشناختی متغیرهای میانجی و در نهایت متغیر عملکرد شغلی متغیر درونزا (وابسته) است که در واقع هدف از این پژوهش ارائه مدلی جهت ارتقاء متغیر عملکرد شغلی است. مفروضه نرمال بودن برای متغیر عملکرد شغلی جهت انجام تحلیل

مدل ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی با تاکید بر سرمایه روانشناختی (مورد: جهاد دانشگاهی) □ ۹۱

مسیر در تعداد نمونه (۲۵۰ نفر) و تکیه بر قضیه حد مرکزی آماری، بر قرار است. مفروضه عدم همخطی چندگانه بررسی می‌شود. میزان مطلوبیت آماره VIF کمتر ۱۰ و آماره TOLERANCE بیشتر از ۰/۱ است و از آنجا که هر دوی این آماره‌ها در محدوده مطلوبیت قرار دارند در نتیجه این مفروضه برقرار است.

بر اساس خروجی از آنجا که پی- مقدار (p) مدل تحلیل مسیر کمتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه مدل ارائه شده در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مدلی معنادار است. مقدار آماره ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر ۰/۰۸۸ است و در محدوده مطلوبیت قرار دارد، علاوه بر این آماره کای اسکوئر به هنجار شده نیز برابر ۲/۹۱۷ شده است که نشان از مطلوبیت مدل دارد.

جدول شماره (۴) مدل ساختاری، مسیرها و ضرایب استاندارد در مدل پژوهش

سطح معناداری	B	بعد	مسیر	بعد
۰,۰۰۰۱	۰/۶۴۹	سرمایه روانشناختی	←	کیفیت زندگی کاری
۰,۰۰۰۱	۰/۹۰۵	عملکرد شغلی	←	کیفیت زندگی کاری
۰,۰۰۰۱	۰,۳۹	سرمایه روانشناختی	←	جو سازمانی حمایتگر
۰,۰۰۰۱	۰,۷۹۹	عملکرد شغلی	←	جو سازمانی حمایتگر
۰,۰۰۰۱	۰,۴۹۲	درگیری شغلی	←	سرمایه روانشناختی
۰,۰۰۰۳	۰,۲۵۵	انگیزش شغلی	←	سرمایه روانشناختی
۰,۰۰۰۱	۰,۸۶	عملکرد شغلی	←	سرمایه روانشناختی
۰,۱۰۳	۰,۲۳۳	جو سازمانی حمایتگر	←	سرمایه روانشناختی
۰,۰۰۸	۰,۳۳	کیفیت زندگی کاری	←	سرمایه روانشناختی
۰,۰۰۰۴	۰,۶۰۸	عملکرد شغلی	←	انگیزش شغلی
۰,۰۲	۰,۴۲۲	سرمایه روانشناختی	←	انگیزش شغلی
۰,۰۰۰۱	۰,۴۵۵	عملکرد شغلی	←	درگیری شغلی
۰,۰۰۹	۰,۲۲۸	سرمایه روانشناختی	←	درگیری شغلی

ستون آخر در این جدول مقادیر سطح معنی داری هستند. بدین معنی که با مقایسه این مقادیر با ۰,۰۵ در صورت کمتر بودن این مقادیر از ۰,۰۵ وجود ضرایب معنی دار بین متغیرها پذیرفته می شود.

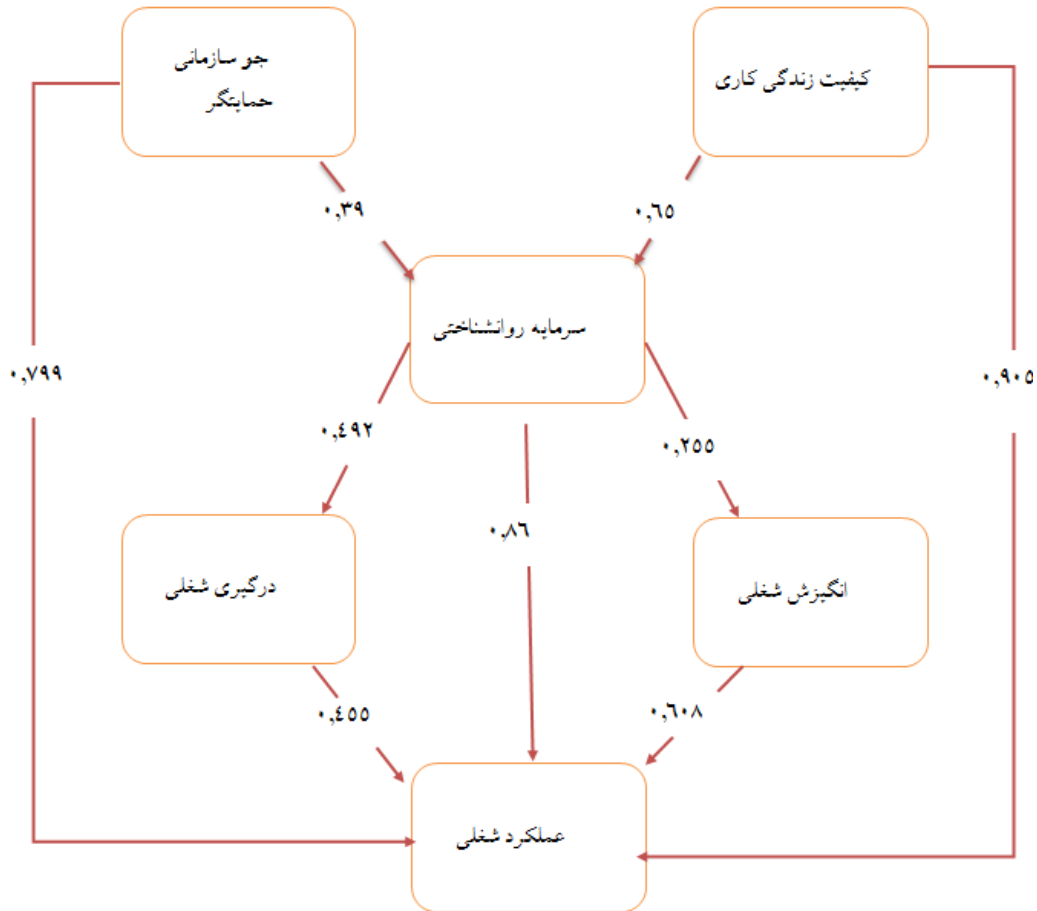
جدول شماره (۵) اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل ابعاد بر عملکرد شغلی

بعد	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
انگیزش شغلی	۰,۶۰۸	۰	۰,۶۰۸
درگیری شغلی	۰,۴۵۵	۰	۰,۴۵۵
کیفیت زندگی کاری	۰,۹۰۵	۰,۵۵۹	۱,۴۶۴
جو سازمانی حمایتگر	۰,۷۹۹	۰,۳۳۵	۱,۱۳۴
سرمایه روانشناختی	۰,۸۶	۰,۳۷۸	۱,۲۳۸

معادله ساختاری

$$\text{عملکرد شغلی} = (\text{انگیزش شغلی} * ۰,۶۰۸) + (\text{درگیری شغلی} * ۰,۴۵۵) + (\text{کیفیت زندگی کاری} * ۱,۴۶۴) + (\text{جو سازمانی حمایتگر} * ۱,۱۳۴) + (\text{سرمایه روانشناختی} * ۱,۲۳۸)$$

### مدل ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی با تاکید بر سرمایه روانشناختی



### تفسیر مدل جامع ارتقاء عملکرد شغلی هیأت علمی:

به منظور حل مسائل اساسی مطرح در پژوهش، با مطالعه جامع ادبیات و پیشینه پژوهش و با انجام تمام مراحل تحقیق و شناسایی ابعاد و مولفه های اصلی پژوهش تلاش شد تا تمام ابهامات پاسخ داده شود و مدل جامع ارائه شود. در مدل نهایی فلسفه مدل در سه محور به شرح زیر

- ۱- تسریع و تسهیل در ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی کشور،
- ۲- افزایش رقابت و پایداری علمی اعضای هیات علمی پ جهاد دانشگاهی در سطح ملی و جهانی

- ۳- افزایش مشارکت جامعه دانشگاهی در ارتقاء عملکرد شغلی  
تدوین گردید و برای تحقق این مأموریت ها اهدافی زیر ارائه شد:
- ۱- شفاف سازی ابعاد و مولفه های ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات عملی
- ۲- تدوین استاندارد های عملکرد شغلی بر پایه علم مدیریت و روانشناسی در جهاد دانشگاهی
- ۳- ارائه یک مدل کاربردی و مطلوب در ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی

مسلماً در جهت تحقق اهداف تعیین شده در مدل نهایی فرایند کاملی از نظریه های مبنا در پژوهش از جمله در بعد انگیزش شغلی از نظریه اونتلند و رندو (۲۰۱۵) و سایر نظریه های مرتبط، در بعد درگیری شغلی از نظریه سیسی و میتال (۲۰۱۶) و سایر نظریه های مرتبط، در بعد کیفیت زندگی کاری از نظریه گانزالس بالتازار (۲۰۱۵) و سایر نظریه های مرتبط، در بعد سرمایه روانشناختی از نظریه ليو؛ ۲۰۱۳ و سایر نظریه های مرتبط و نهایتاً در بعد جو سازمانی از نظریه بالکر (۲۰۱۵) و سایر نظریه های مرتبط استفاده شد. پس از این که چارچوب پژوهش با انجام مطالعات علمی نهایی گردید با تدوین مراحل روش تحقیق از اجرای تکنیک دلفی تا تجزیه و تحلیل داده های آماری پرسشنامه همبستگی بین ابعاد و متغیر عملکرد شغلی بدست آمد که در فرایند پژوهش و در بخش یافته های برجسته مفصلاً تشریح گردید. در مدل جامع (۲-۵) در بخش ابعاد و مولفه های اصلی مدل به صورت جامع با اعداد و ارقام همبستگی درج شد.

نهایتاً نظام اجرایی مدل در ۴ فرایند مشخص گردید که عبارتند از:

- ۱- تشکیل کمیته اجرایی ارتقاء عملکرد شغلی هیات علمی در سازمان / دانشگاه (جهاد دانشگاهی)
- ۲- تهیه دستورالعمل اجرایی ارتقاء عملکرد شغلی هیات علمی در سازمان / دانشگاه (جهاد دانشگاهی)
- ۳- تهیه نحوه گردشکار اجرایی و گزارش های مدیریتی مربوط ارتقاء عملکرد شغلی هیات علمی در سازمان / دانشگاه (جهاد دانشگاهی)
- ۴- تهیه روش ها و ابزار مکانیزه کردن نظام مدیریت عملکرد مربوط به ارتقاء عملکرد شغلی هیات علمی در سازمان / دانشگاه (جهاد دانشگاهی)

با تدوین نظام اجرایی مدل لازم بود نظام بازخورد، ارزیابی و اصلاح مدل در فرایند اجرایی که در جهاد دانشگاهی بکار گرفته می شود به صورت علمی مدون و مشخص گردد. برای این منظور این نظام در ۴ فرایند زیر تدوین شد:

مدل ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی با تاکید بر سرمایه روانشناختی (مورد: جهاد دانشگاهی) □ ۹۵

- ۱- بررسی پیشرفت اجرایی مدل و ارزیابی عملکرد مدیران و اعضای سازمان / دانشگاه (جهاد دانشگاهی)
- ۲- ارزیابی و سنجش چالش‌ها و تغییرات محیطی اجرای مدل و تهیه لیست آسیب‌های اجرایی ارتقاء عملکرد شغلی
- ۳- ارزیابی و سنجش بازخورد عملکردی مدل ارائه شده هر ۶ ماه یک بار و تهیه لیست اصلاحی مراحل مختلف مدل
- ۴- تهیه چک لیست اصلاحی و ابلاغ آن برای هر یک از مراحل اجرای مدل ارائه شده و اقدام به اصلاح فرایندها

مدل نهایی پژوهش با چارچوب طراحی شده قابلیت اجرایی مطلوبی مطابق با نظر صاحب نظران که بخش مدل آماری مطلوبیت به آن اشاره شد را دارد و می‌تواند پس از اجرای پایلوت و تکمیل آن در مطالعات بعدی تعمیم یابد.

### جمع بندی و نتیجه گیری:

در این پژوهش، ابعاد و مولفه‌های ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی با تحلیل عاملی اکتشافی مشخص گردیدند.

**یافته اول:** یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مهمترین و نزدیک‌ترین بعد به عملکرد شغلی، بعد کیفیت زندگی کاری است. این بعد با ضریب همبستگی ۰/۹۰۵ دارای رابطه خطی بسیار محکم و در جهت مستقیم با سطح اطمینان ۹۹ درصد در رابطه با عملکرد شغلی است. این بعد دارای مولفه‌های علاقه مندی به کار (۰/۷۱۴)، میزان اعتقاد به معنی داری کار بدون توجه به حقوق و دستمزد (۰/۶۹۳)، مهم بودن شغل و کار (۰/۶۶)، احساس غرور در مورد شغل (۰/۶۵)، عدالت در زمان و مدت کار (۰/۶۵)، آزادی اظهار نظر و عقیده در کار (۰/۶۴)، میزان دسترسی مستقیم به مدیریت ارشد سازمانی (۰/۶۰۳)، عمل مدیران به انتقادات سازنده زیر دستان (۰/۵۹۶) ترغیب مدیریتی کارکنان به بیان واقعیت‌های سازمانی (۰/۵۹۱)، شایسته‌سالاری در انتصابات و ارتقاء (۰/۵۷)، هم راستایی قول و عمل مدیران (۰/۵۶۳)، پابندی مدیران به تعهدات خود در برابر زیردستان (۰/۴۹)، گذشت مدیران از خطاهای زیردستان (۰/۴۸۸)، عدم برخورد تبعیض آمیز در ارزشیابی‌ها (۰/۴۶۸)، شفافیت در ارائه اطلاعات به زیردستان (۰/۴۴-)، عدم یکنواختی و تکرار (۰/۴۳۶-)، استقلال عمل در کار (۰/۴۲۸)، آماده بودن فضای کسب و کار به ارتقاء آموزشی و حرفه‌ای کارکنان در بعد کیفیت زندگی کاری (۰/۴) است.

در تأیید این بعد و مولفه های آن، به زعم جرثون و توروس<sup>۱</sup> (۲۰۰۳)، کیفیت زندگی کاری، دخالت پرسنل در توسعه و تصمیم‌گیری را مورد تأکید قرار می‌دهد (جکینیا و هیشانین<sup>۲</sup>؛ ۲۰۱۳: ۱۳۳). همچنین کیفیت زندگی کاری به صورت رضایت کارکنان از نیازهای گوناگونی که منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که از مشارکت در محیط کاری ناشی می‌شود، تعریف می‌شود (دعایی و همکاران؛ ۱۳۹۳: ۹۷-۹۳). به زعم پارسا و همکاران (۲۰۱۴: ۱۰۹)، دانشگاه به عنوان مسئول تربیت نسل آینده در جامعه و مسئول توسعه کشور نقش مهمی را در بین تمام نهادها به عهده دارد. برای همین است که در دانشگاه کیفیت زندگی کاری به عنوان قلمرو محیط سازمانی مطابق با طیف گسترده‌ای از نیازهای سازمان اهمیت می‌یابد. رؤسای دانشگاه‌ها و سیاست‌گذاران باید در برابر عوامل غیرسازنده مانند: استرس شغلی، سلامت کارکنان و اثرات منفی آنها در محل کار کاملاً حساس باشند. رابل و کی<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) نشان دادند که کیفیت زندگی کاری از طریق تأثیری که بر خشنودی شغلی کارکنان دارد، عملکرد آنان و بهره‌وری سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سولینگ لا و همکاران (۲۰۱۲) در یک مطالعه بر روی بارکاری و کیفیت زندگی کاری نشان دادند که بار کاری در محیط کار تأثیر بسیار واضحی بر روی کیفیت زندگی کاری کارکنان داشت و افزایش آن موجب کاهش میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان شد. سیدین و همکاران (۲۰۱۰) نیز ارتباط بین تعارض زندگی کاری و غیرکاری و کیفیت زندگی کاری را در کشور مالزی مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های آنها بیانگر این مطلب بود که رابطه منفی بین تعارض زندگی کاری و غیرکاری با کیفیت زندگی وجود دارد. این مطالعه همچنین نشان داد که کیفیت زندگی زنان در سه گروه عمده قومی در مالزی، در مقایسه با مردان بالاتر بود.

**یافته دوم:** یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که بعد جو سازمانی حمایتگر با ضریب همبستگی ۰/۷۹۹ دارای رابطه خطی نسبتاً قوی و در جهت مستقیم با سطح اطمینان ۹۹ درصد در رابطه با عملکرد شغلی است. این بعد دارای مولفه‌های وجود احترام متقابل بین کارکنان و مدیران در فضای محیط کار (۰/۷۴۱)، عدم رفتار آزاردهنده مدیران در محیط کار (۰/۶۸۲)، وجود فضای اظهار نظر در محیط کار (۰/۶۷۲)، میزان متکلم وحده بودن مدیر در جلسات (۰/۶۳۵-)، وجود فضای همکاری و یاری در گرفتاری‌ها در محیط کار (۰/۶۰۳)، میزان قبول زحمت از طرف مدیر برای کمک به حل مشکلات کارکنان (۰/۵۸)، تلاش جمعی در جهت پیشرفت کاری (۰/۵۲۲)، تلاش مدیران در

۱- Gratton & Truss

۲- Esa Jokinen & Tuula Heiskanen

۳- Rubel & Kee



جهت بهره گیری از توان و قابلیت افراد (۰/۵۲)، وجود سلامت سازمانی و دوری از فساد در فضای سازمانی (۰/۵۱۵)، وضوح و شفافیت در نقش کاری (۰/۴۹۴) و رضایت از میزان پاداش های اختصاصی به کارکنان (۰/۴۶۶) است.

در تأیید این بعد و مولفه های آن، به زعم ساچر<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) به نقل از بالکر (۲۰۱۵) جو سازمانی به دنبال حل معضل مشترکی است و در تلاش برای درک یکسان در سازمان جهت توصیف رفتار انسان است و چارچوب شناختی متشکل از نگرش ها، ارزش ها، هنجارها و انتظارات رفتاری را در سازمان برای اعضای آن به اشتراک می گذارد (بالکر<sup>۲</sup>؛ ۲۰۱۵: ۸۲). بر اساس نظر آقایی و همکاران (۱۳۹۲: ۲). جو سازمانی یکی از عناصر اصلی دستیابی به رویکرد مطلوب کاری در کارکنان سازمان به همراه عناصر فرهنگی و روابط آنها الگویی را خلق می کند که سازمانی را از سایر سازمان ها متمایز می سازد. همانطور که شخصیت افراد منحصر به فرد است، فرهنگ و جو سازمانی سازمان ها نیز شخصیت منحصر به فردی دارد و نوعی احساس هویت و تعهد را در کارکنان سازمان ایجاد می کند. از طرف دیگر، به کارگیری راهبردهای مناسب منابع انسانی که پشتیبان جو سازمانی مناسب بر مبنای فرهنگ سازمانی باشند و موجب تسهیل به کارگیری نیروی انسانی و بروز رفتار مناسب شهروندی سازمانی و تأخیر فرسودگی شغلی می شود؛ جایگاه ویژه ای دارد. از آن مهم تر، بحث رابطه سیستمی و جامع میان این عناصر کارکردی درون سازمانی و در ارتباط مستقیم با نیروی انسانی است. از سوی دیگر جو سازمانی سالم و حمایتگر که نشاندهنده سلامت سازمانی<sup>۳</sup> است و طبق نظر هیل (۲۰۰۵) وضعیتی است که در آن عملکرد فردی و سازمانی در عملکردی بالاتر از حد انتظار و استاندارد قرار دارد، می تواند زمینه را برای بروز رفتارهای فراتر از فرامی نماید که طبق پژوهش پیتر (۲۰۱۰) به نقل از نادری و صفر زاده (۱۳۹۳: ۵۸) این امر خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی و توانمندی روانشناختی سازمان محسوب می شود. این عامل باعث احساس خودکارآمدی کارکنان می شود و به افزایش انگیزه انجام فعالیت فراتر از وظایف و کار اثربخش در سازمان منجر می گردد و این رویکرد دستیابی به پیشرفت و نیل به اهداف سازمان را تعالی می بخشد. در جو سالم سازمانی، خودکارآمدی و عزت نفس که از مهم ترین پیشایندهای اشتیاق شغلی<sup>۴</sup> است، تقویت می شود.

---

۱- Sacher

۲- Bettil Balkar

۳- Organizational health

۴- Job Engagement

**یافته سوم:** دیگر بعد مرتبط با عملکرد شغلی بر اساس یافته های این پژوهش، انگیزش شغلی است که با ضریب همبستگی ۰/۶۰۸ دارای رابطه خطی قوی و در جهت مستقیم با سطح اطمینان ۹۹ درصد در رابطه با عملکرد شغلی است. این بعد دارای مولفه های وجود تساوی در انجام میزان کمی و کیفی کار در مقایسه با دیگران (۰/۸۲)، تا لذت بردن از شغل (۰/۸۱۹)، میزان رغبت و تمایل به کار (۰/۸۰۹) و میزان شور و نشاط در محیط کار (۰/۷۱) است.

در تأیید این بعد و مولفه های آن، به زعم اونتلند و رندو (۲۰۱۵: ۲) انگیزش کاری و عوامل انگیزشی برای ایجاد حرکت و تحریک کارکنان برای ایجاد محیط مناسب سازمانی مورد استفاده قرار می گیرد. افراد دارای انگیزه، به نوآوری در محل کار می پردازند و باعث پیشرفت در سازمان می شوند. در نتیجه انگیزش سازمانی به عنوان نقشه راه برای کسب و کار و ایجاد انطباق بین انگیزه و سلامت روانی در سازمان عمل می کند. به عقیده مرعشیان و صفرزاده (۱۳۹۲: ۸۷-۸۶) انگیزش شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که باعث افزایش کارایی و باور افراد به کارآمدی شان در شغل و نیز احساس رضایت فردی می شود. ایشان معتقدند، اگر شغل لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند در این حالت فرد از شغلش راضی است. ترکیبی از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی، مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری، سبب می شود فرد از شغلش راضی باشد. برای کارایی یک سازمان، انگیزش کارکنان، رضایتی که از شغل خود حاصل می کنند و دامنه تعهد آن ها به سازمان بسیار مهم است. همچنین به عقیده رکیپ اغلو (۲۰۱۴: ۲۲۲۱-۲۲۲۰) انگیزش شغلی به عنوان فرایندی است که به افراد، سلامت و هدایت رفتار در یک سازمان توجه دارد. سرچشمه ایجاد انگیزه در کارکنان در محل کار متفاوت است. انگیزه درونی، انگیزه ای است که توسط علاقه فرد برای انجام وظیفه و یا کار شکل می گیرد. رغبت و تمایل فرد به کار او جزء مهمی از انگیزه درونی است. در انگیزش درونی، کار خود قدرت پیش بردگی دارد چرا که فرد را سرگرم کننده کار کرده و با سازمان همراه می سازد. به عبارت دیگر، کار برای فرد جذاب و شادی آور می شود. انگیزه بیرونی به رفع نیازهای غیر مستقیم سازمان و کارکنان مردم به منظور تحقق اهداف فردی و سازمانی توسط دریافت دستمزد و یا چیزهایی مشابه آن اشاره دارد. بنابراین، انگیزه بیرونی بر خلاف انگیزه بیرونی با پاداش و یا تنبیه در قبال درست انجام دادن و یا ندادن کار همراه است.

مدل ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی با تاکید بر سرمایه روانشناختی (مورد: جهاد دانشگاهی) □ ۹۹

**یافته چهارم:** درگیری شغلی با ضریب همبستگی ۰/۴۵۵ دارای رابطه مستقیم با سطح اطمینان ۹۹ درصد است. این بعد در ارتباط با عملکرد شغلی دارای مولفه های اتمام کارهای اداری در ساعات موظف کاری حتی اگر بابت آن حقوقی به کلرمند تعلق نگیرد (۰/۶۷۳)، رضایت از زندگی ناشی از شغل (۰/۶۵۸)، میزان ارتباط اتفاقات و حوادث زندگی با کار (۰/۶۲۱) و میزان احساس ناتوانی در شکست های ناشی از کار (۰/۶۱۳) است.

در تأیید این بعد و مولفه های آن، به زعم مومن پور و همکاران (۱۳۹۴: ۶۹) درگیری شغلی با مولفه هایی نظیر رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی تعریف می شود. به عقیده تعجیبی و همکاران (۱۳۹۴: ۱۵۹) درگیری شغلی به عنوان نگرش، متغییری مهم در به حداکثر رساندن اثربخشی سازمانی است. به طور کلی سطح درگیری، از این نظر مورد علاقه مدیران و سیاستمداران است که در اثربخشی و عملکرد سازمانی موثر است. بر اساس یافته های ضیایی و همکاران (۱۳۹۴: ۶۰) شاغلین با سطح تعهد سازمانی پایین و درگیری شغلی پایین به احتمال زیاد به صورت اختیاری سازمان را ترک خواهند کرد و به نظر معافی مدنی و تیمور زاده (۱۳۹۱: ۶۷) درگیری شغلی شامل نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و در هم آمیختن کار و زندگی شخصی است. به زعم سیسی و میتال<sup>۱</sup> (۲۰۱۶: ۲۰۶-۲۰۵) درگیری شغلی رفتار قابل توجهی مربوط به شغل یک کارمند است و درجه ای از درگیر شدن یک فرد به طور شخصی با کار و اعتبار مفهوم مشارکت شغلی را نشان می دهد. بنابراین می توان گفت که درگیری شغلی درجه ای از غوطه ور شدن کارکنان در شغل خود و میزان اختصاص زمان به آن می باشد.

**یافته پنجم:** سرمایه روانشناختی است که با ضریب همبستگی ۰/۸۶ دارای رابطه خطی محکم در جهت مستقیم و با سطح اطمینان ۹۹ درصد است. این بعد دارای رابطه مستقیمی و محکم با عملکرد شغلی است. بعد سرمایه روانشناختی در این پژوهش در ارتباط با عملکرد شغلی دارای مولفه های تأیید شده، یافتن راه حل رفع مشکلات و گرفتاری های مربوط به موقعیت های مختلف کاری و زندگی (۰/۷۳۹)، میزان وجود راه حل نسبت به مشکلات مواجه شده (۰/۷۳۱)، میزان موفق بودن در کارها (۰/۷۲۴)، میزان عملکرد عاقلانه در زمان رخدادهای خطا (۰/۶۹۳)، میزان گله گذاری و شکایت از وضعیت کاری (۰/۶۹۱)، میزان تطابق پیشرفت کاری و انتظارات شخص (۰/۵۹۶)، میزان اعتماد به نفس در مواجهه با واقعیت های زندگی (۰/۵۰۸) و میزان شادابی و احساس خوشبختی (۰/۴۱) است.

در تأیید این بعد و مولفه های آن، به زعم فدریسی و شالویک<sup>۱</sup> (۲۰۱۱: ۵۸۲-۵۸۱) سرمایه روانشناختی، عامل تسهیل کننده تعامل در کار و اثر بخشی در آن است. به عقیده لیو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۳: ۲) سرمایه روانشناختی می تواند عملکرد، رضایت کارکنان، بهبود و رفاه در محل کار را برای کارکنان به همراه داشته باشد و همچنین می تواند به عنوان یک منبع مثبت برای مقابله با علائم استرس کارکنان، فرسودگی شغلی و علائم افسردگی مورد استفاده قرار گیرد. به اعتقاد علیپور و همکاران (۱۳۹۲: ۱۷) امروزه سلامت روان تنها به معنی فقدان بیماری روانی نیست بلکه به معنی توانایی ایجاد هماهنگی بین ارزش ها، علایق، آرزوها و مشکلات و توانایی بهره برداری صحیح و به موقع از فرصت ها نیز هست. سلامت روان با تمایل به رشد و شکوفایی مرتبط است و نشان دهنده توانایی عشق ورزیدن و خلق کردن و احساس شایستگی است. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) معتقدند که سرمایه روانشناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، می تواند مدیریت و سرمایه گذاری شود و برخلاف سرمایه های سنتی و دارایی های مشهود با سرمایه گذاری بسیار اندکی تحقق می یابد. بهادری خسروشاهی (۱۳۹۱: ۳۱۳) در تحقیق خود دریافته است که روانشناسی مثبت با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آنها کمک می کند. به عنوان مثال فردی که احساس می کند از قابلیت بالا برای تطبیق با تغییرات تکنولوژیکی برخوردار است، از طریق توسعه برنامه های انسانی تشویق می شود این قابلیت را شکوفا کند. عرب و همکاران (۱۳۹۴: ۵۰) بر این باورند که سرمایه روانشناختی سازه های نوین در روانشناسی مثبت است که بین جنبه های مثبت و منفی در سازمان تعادل ایجاد می کند به گونه ای که نقاط قوت تقویت و نقاط ضعف اصلاح شود. حضوری، محمدجواد و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان طراحی مدل ارتقاء سرمایه روان شناختی در سازمان های دولتی ایران: تبیین نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی، به این نتایج دست یافتند که کارکردهای منابع انسانی با سرمایه روان شناختی رابطه مثبت و معنادار دارند، اما وقتی ادراک عدالت در رابطه بین آنها مداخله می کند، ضریب و شدت همبستگی آنها افزایش پیدا می کند. علی پور، صفاری نیا، صرامی، آقاعلیخانی و آخوندی (۱۳۹۲) در تحقیق خود نشان دادند که سطح بالای سرمایه روانشناختی رهبران سازمانی بر روی عملکرد کارکنان اثر مثبت قابل ملاحظه ای برجای می گذارد. خلیفه سلطانی، حشمت (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان تاثیر سرمایه روانشناختی مثبت مدیران بر بهبود عملکرد کارکنان: مطالعه ای در شرکت بیمه ملت شهر تهران بر روی ۱۶۰ نفر از کارکنان و مدیران این شرکت با استفاده از مدل معادلات ساختاری به این نتیجه دست یافتند که

۱- Roger A. Federici · Einar M. Skaalvik

۲- Li Liu

مدل ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی با تاکید بر سرمایه روانشناختی (مورد: جهاد دانشگاهی) □ ۱۰۱

سرمایه روانشناختی مثبت مدیران به مشارکت کارکنان منجر و موجب بهبود عملکرد آنان می‌گردد. ضمن آنکه این تاثیر به ارتقای کیفیت سرمایه روان شناختی کارکنان منتهی و باعث ایجاد ارزش افزوده در عملکرد کارکنان می‌گردد. زاوو<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان داد که سرمایه روانشناختی می‌تواند در کاهش عوارض کار و افزایش سود و قدرت رقابت موثر باشد و اعلام داشت که حتی می‌تواند بر سرمایه انسانی نیز اثر بگذارد.

### پیشنهادات

در این مقاله بر اساس انجام پژوهش پیشنهادات زیر مطرح می‌گردد:

- استفاده از معیارهای حاصل از انجام این پژوهش در زمینه ارتقاء عملکرد شغلی هیات علمی جهاد دانشگاهی که تا زمان اجرای این پژوهش چنین امکانی برای جهاد دانشگاهی مهیا نشده بود.
- استفاده از مولفه های هر یک از ابعاد ارتقاء عملکرد شغلی هیات علمی جهاد دانشگاهی در مدیریت کلان دانشگاهی با توجه به جامع بودن این ویژگی‌ها و تناسب آن با دستورالعمل های ارتقاء عملکرد شغلی
- به‌کارگیری مدل ارائه شده در این پژوهش در واحد های جهاد دانشگاهی سراسر کشور در بخش هیات علمی
- اجرای پایلوت مدل ارتقاء عملکرد شغلی در یکی از واحدهای جهاد دانشگاهی کشور
- برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای مدیران منابع انسانی جهاد دانشگاهی به منظور آشنایی با نحوه کاربردی سازی ابعاد و مولفه های مربوط به ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی
- برگزاری سمینار و یا همایش به‌منظور ایجاد اعتماد جامعه دانشگاهی
- برگزاری همایش‌های اختصاصی مدیران ارشد جهاد دانشگاهی و سایر دانشگاه‌ها کشور با توجه به یافته‌های این پژوهش.
- ارائه مدل ارائه شده در این پژوهش به جامعه دانشگاهی و برگزاری سمینارهای آموزشی در سراسر کشور.
- انجام پژوهش مشابه در دانشگاه‌های سایر استان‌ها و یا پژوهش ملی در دانشگاه‌های سراسر کشور به‌منظور تعمیم در کل کشور با موضوع ارائه مدل ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی پژوهشی و آموزشی

## منابع و مأخذ:

- ۱- آقای، رضا؛ آقای، میلاد؛ آقای، اصغر(۱۳۹۲)"بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، جو سازمانی و فرهنگ سازمانی"تهران: فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۴.
- ۲- بهادری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت آباد، تورج؛ باباپور خیرالدین، جلیل(۱۳۹۱)"رابطه سرمایه روانشناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز" تهران: مجله تخصصی پژوهش و سلامت، دوره ۲، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۱.
- ۳- بهادری، محمد کریم؛ بابایی، منصور؛ مهربان، فردین(۱۳۹۱)"اولویت‌بندی مولفه های موثر بر انگیزش شغلی در کارکنان یک مرکز نظامی به روش تحلیل سلسه مراتبی (AHP)" تهران: مجله طب نظامی، دوره ۱۴، شماره ۴.
- ۴- تعجبی، محمود؛ سید عباس زادگان، میرمحمد؛ حسنی، محمد؛ قلاوندی، حسن(۱۳۹۴)"نقش عدالت سازمانی ادراک شده بر درگیری شغلی با آزمون میانجی‌گری هویت سازمانی" تهران: فصلنامه مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی، سال ۵، شماره ۱۲.
- ۵- جعفری، نسرين؛ میرکمالی، سید محمد؛ صالح صادق پور، بهرام(۱۳۹۲)"تاثیر جو سازمانی بر رضایت شغلی با میانجی‌گری سرمایه انسانی" تهران: دو فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۵، شماره ۲.
- ۶- حضوری، محمدجواد؛ صالحی، علی؛ دانایی فرد، حسن؛ نجاری، رضا(۱۳۹۲)"طراحی مدل ارتقاء سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی ایران: تبیین نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی" تهران: فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۷، شماره ۳.
- ۷- خلیفه سلطانی، حشمت؛ والی، فرزانه؛ صحت، سعید(۱۳۹۳)"تاثیر سرمایه روانشناختی مثبت مدیران بر بهبود عملکرد کارکنان: مطالعه ای در شرکت بیمه ملت شهر تهران" تهران: فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال نهم، شماره ۳۳، بهار ۱۳۹۳، ص ۴۷-۶۸.
- ۸- درگاهی، حسین؛ موسوی، سید محمد هادی؛ شهام، گلسا؛ مولایی زاده، اکرم(۱۳۹۱)"بررسی جو سازمانی بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران" تهران: فصلنامه مدیریت سلامت، شماره ۱۵، پیاپی ۵۰.
- ۹- دعایی، حبیب اله؛ یعقوبی، نورمحمد؛ فیروزبخت، زهرا؛ شیخه پور، محمد؛ شیخه پور، زانبار(۱۳۹۳)"توانمندسازی کارکنان به عنوان حلقه میانجی بین سرمایه فکری و کیفیت زندگی کاری" تهران: فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت، سال پنجم، شماره ۲.
- ۱۰- رستمی، رضا؛ محمدی، عبدالمجید؛ نظری، محمد؛ ویسمرادی، اکبر؛ بحرینی، سید صادق(۱۳۹۴)"بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی شهروندان" تهران: فصلنامه مدیریت شهری، شماره ۴۱.

مدل ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی با تاکید بر سرمایه روانشناختی (مورد: جهاد دانشگاهی) □۱۰۳

- ۱۱ - رفیعی، نفیسه؛ گودرزی، زهره؛ عزیزی، سید محسن (۱۳۹۴) "بررسی رابطه جو سازمانی و ماهیت شغل با انگیزش شغلی کارکنان بیمارستان‌های شهر اصفهان" تهران: فصلنامه بیمارستان، سال ۱۴ شماره ۲.
- ۱۲ - ضیایی، منصور؛ رضایی، قباد؛ یارمحمدی، حامد؛ خوشبو، الهه؛ قره گوزلو، فرامرز (۱۳۹۴) "ارتباط درگیری شغلی با ویژگی‌های جمعیت شناختی معلمان مقطع راهنمایی دالاهو (کرمانشاه) در سال ۱۳۹۲" تهران: فصلنامه ارگونومی انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران، دوره ۳، شماره ۱.
- ۱۳ - طبرسا، غلامرضا؛ نعمتی، میترا (۱۳۹۳) "بررسی نقش مهارت‌آموزی بر تمایل به نوآوری، تسهیم دانش و عملکرد شغلی" تهران: فصلنامه مهارت‌آموزی، دوره اول، شماره ۷.
- ۱۴ - عرب، نگار؛ رضایی بادافشانی، فاطمه؛ رحیمی، مجتبی (۱۳۹۴) "نقش میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری بین سرمایه روانشناختی و رضایت از زندگی" تهران: فصلنامه علمی- پژوهشی آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دوره اول، شماره اول.
- ۱۵ - عریضی، حمیدرضا؛ براتی، هاجر (۱۳۹۳) نقش واسطه‌ای پهنای نقش در رابطه بین عملکرد مدیران در کانون ارزیابی، توانایی‌های شناختی و خودپیروی در شغل و عملکرد شغلی، فصلنامه روانشناسی معاصر، دوره ۹، شماره ۲.
- ۱۶ - علی پور، احمد؛ صفاری نیا، مجید؛ صرامی فروشانی، غلامرضا؛ آقاعلیخانی، علی محمد و آخوندی، نیلا (۱۳۹۲) "بررسی اثربخشی مداخله سرمایه روانشناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل" تهران: نشریه طب کار، شماره ۱، ۱.
- ۱۷ - مرعشیان، فاطمه سادات؛ صفرزاده، سحر (۱۳۹۲) "نقش یادگیری سازمانی و انگیزش شغلی در پیش بینی خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی کارکنان" تهران: مجله روانشناسی اجتماعی، سال ۸ شماره ۲۹.
- ۱۸ - معافی مدنی، سید مهدی؛ تیمورزاده، ولی (۱۳۹۱) "رابطه هوش هیجانی با درگیری شغلی در مدیریت آینده" تهران: فصلنامه پژوهش‌های مدیریت، سال ۲۳، شماره ۹۷.
- ۱۹ - معمارزاده، غلامرضا؛ ختایی، محمدرضا؛ عباس زاده مینق، شهلا (۱۳۹۱) "رابطه بین مولفه‌های سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان (اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی)" تهران: فصلنامه پژوهش‌های مدیریت، ویژه نامه شماره ۹۶.
- ۲۰ - مومن پور، نیشتمان؛ حسنی، محمد؛ قاسم زاده، ابوالفضل (۱۳۹۴) "نقش جو سازمانی بر ابعاد درگیری شغلی" تهران: فصلنامه اخلاق زیستی، سال ۵، شماره ۱۷.
- ۲۱ - نادری، فرح؛ صفرزاده، سحر (۱۳۹۳) "رابطه عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمندسازی روانشناختی و رفتار مدنی سازمانی" تهران: فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال ۱۵، شماره ۲.

۲۲ - نامور، یوسف؛ بهشتی، سربه (۱۳۹۳) " بررسی رابطه بین سرمایه روانشناختی و تعهد با عملکرد سازمانی " تهران: فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، سال ۲۵، شماره ۱۰۱.

- ۲۳- Abdul Ghani .N. M and Yunus. M & Saiful Bahry. N.(۲۰۱۶). Leader's personality traits and employees job performance in public sector, putrajaya, Procedia Economics and Finance, Vol. ۳۷ pp ۴۶ - ۵۱.
- ۲۴- Balkar. B. (۲۰۱۵). The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers, International Online Journal of Educational Sciences.Vol.۷.No۲.pp۸۱-۹۲.
- ۲۵- Breevaart, K.; Bakker, A. B. & Demerouti, E. (۲۰۱۴). Daily self-management and employee work engagement, Journal of Vocational Behavior,Vol. ۸۴.No.۱. pp. ۳۱-۳۸
- ۲۶- Federici. A.R. & Skaalvik .E. M. (۲۰۱۱). Principal self-efficacy and work engagement: assessing a norwegian principal self-efficacy scale, Soc Psychol Educ .Vol. ۱۴. pp۵۷۵-۶۰۰.
- ۲۷- González-Baltazara. R. and Hidalgo-Santacruz, G.& León-Cortés. S. G. & M. G. Contreras-Estrada.(۲۰۱۵). Quality of work life and mental health in primary care physicians, Procedia Manufacturing, vol ۳,pp۴۹۳۵-۴۹۴۰.
- ۲۸- Jokinen. Esa. & Heiskanen. Tuula (۲۰۱۳). Is the measured good quality of working life equivalent to strategically strong (HRM) system? Social and Behavioral Sciences, vol ۸۱. Pp۱۳۱-۱۴۱.
- ۲۹- Lai.s. and Changb J& Hsue LY.(۲۰۱۲). Does effect of workload on quality of work life vary with generations. Asia Pacific Management, Review Vol. ۱۷. No۴. pp ۴۳۷-۵۱.
- ۳۰- Liu. Li& Pang. Ran & Sun. Wei & Wu. M.& Qu. P.& Lu. Ch. and Wang. Lie.(۲۰۱۳). Functional social support, psychological capital, and depressive and anxiety symptoms among people living with HIV/AIDS employed full-time, BMC Psychiatry .Vol. ۱۳pp۳۲۴-۳۲۵.
- ۳۱- Madan P.and Bajwa J. K. (۲۰۱۶). Human resource management practices and their impact on the job performance of employees with special reference to banking sector, International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences, Vol ۴, No.۴.pp۲۹-۳۵.
- ۳۲- Narehan. H. and Hairunnisa. M, Norfadillah. RA, & Freziamella,L;(۲۰۱۴). The effect of quality of work life (QWL) programs on quality of life (QOL) mong Employees at multinational companies in malaysia, Social and Behavioral Sciences, vol. ۱۱۲. pp ۲۴-۳۴.
- ۳۳- Ontolan,I. L. and Redondo S. D. (۲۰۱۵). Job motivation towards achieving organizational goals of selected bank employees in cavite province, Presented at the DLSU Research Congress De La Salle University, Manila, Philippines, pp۱-۱۰.



مدل ارتقاء عملکرد شغلی اعضای هیات علمی با تاکید بر سرمایه روانشناختی (مورد: جهاد دانشگاهی) □ ۱۰۵

- ۳۴- Parsa. B. and Khairudin. B. I. & Abu Samah, . B. B. Binti Abdul Wahat, & N. W. (۲۰۱۴). Relationship between quality of work life and career advancement among Iranian academics, *Social and Behavioral Sciences*, Vol ۱۵۲. Pp۱۰۸-۱۱۱.
- ۳۵- Recepoglu. E. (۲۰۱۴). Analyzing job motivation level of high school teachers in turkey, *Social and Behavioral Sciences*, Vol, ۱۱۶. Pp۲۲۲۰-۲۲۲۵.
- ۳۶- Sethi .A.and Mittal. Dr. K (۲۰۱۶). A study of job involvement among senior secondary school teachers, *International Journal of Applied Research* Vol, ۲(۲).pp ۲۰۵-۲۰۹.
- ۳۷- Singh .K. (۲۰۱۶). Influence of internal service quality on job performance: a Case study of royal police department, *Social and Behavioral Sciences* , Vol.۲۲۴ , pp۲۸ – ۳۴.
- ۳۸- Tak Jie .Ch and Hasan N.A.M. (۲۰۱۶). Determinants of corporate social responsibility (CSR) and intrinsic job motivation: a case of Malaysian Banking Company, *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, Vol ۱, No. ۲.pp۲۵-۳۵.

۱۰۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال دهم، شماره دوم، زمستان ۱۳۹۷