

دانشگاه فرهنگیان
دوفصلنامه علمی- ترویجی
راهبردهای نوین تربیت معلمان
سال پنجم، شماره هفتم، بهار و تابستان ۱۳۹۸

نقش ساختار توانمندساز مدارس و جو روانشناختی محیط کار در خوش بینی شغلی معلمان

پیمان گرابی گراوند^۱
ابوالفضل قاسم زاده^۲
روح الله مهدیون^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۵/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۲۶

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش ساختار توانمندساز مدارس و جو روانشناختی محیط کار بر خوش بینی شغلی معلمان صورت گرفت. روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه پژوهش شامل کلیه معلمان شهرستان کوهدشت (۳۴۵ نفر) می باشد که در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۵ مشغول به تدریس می باشند. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران بالغ بر ۱۸۵ نفر از معلمان (۹۹ نفر معلم مرد و ۸۶ نفر معلم زن) از طریق روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبتی انتخاب و مورد بررسی قرار گرفت. پرسشنامه هایی که برای تحقیق حاضر مورد استفاده قرار گرفتند، پرسشنامه خوشبینی شغلی روتینگهاوس و همکاران (۲۰۰۵)، پرسشنامه ساختار توانمندساز مدارس هوی و سویتلند (۲۰۰۰) و پرسشنامه جو روانشناختی کوئیز و دکوتیز (۱۹۹۱) بود. بررسی پایایی از طریق آلفای کرونباخ صورت گرفت که میزان پایایی برای پرسشنامه ای ساختار توانمندساز مدارس، جو روانشناختی محیط کار و خوش بینی شغلی به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۷۷ و ۰/۷۸ به دست آمد. روایی نیز به روش روایی صوری و محتوایی از طریق نظرات متخصصین مورد تأیید قرار گرفت. برای تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین ساختار توانمندساز مدارس و جو روانشناختی محیط کار با خوش بینی شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p < 0/01$) که ضریب همبستگی چندگانه آن ها به ترتیب برابر با ۰/۵۱ و ۰/۷۸ به دست آمد. همچنین نتایج رگرسیون گام به گام نیز نشان داد ساختار توانمندساز مدارس و جو روانشناختی محیط کار نقش معناداری در پیش بینی خوش بینی شغلی معلمان ایفا می کند و ضریب تأثیر استاندارد آن ها به ترتیب برابر با ($\beta = 0/71$) و ($\beta = 0/12$) در سطح $P > 0/05$ دیده شد. بنابراین به منظور ارتقاء خوش بینی معلمان نسبت به شغل خود، راهکارهای توانمندسازی معلمان و نیز بسترسازی محیط کار آرامش بخش در دستور کار مدیران مربوطه قرار گیرد.

واژگان کلیدی: ساختار توانمندساز مدارس، جو روانشناختی محیط کار، خوش بینی شغلی معلمان.

مقدمه

در طی دهه های اخیر بیشتر تلاش متخصصان بر نواقص و کمبودها و رفع ناتوانی ها متمرکز بوده است و این تمرکز سنتی روانشناسی بر آسیب شناسی و بیماری ها با تغییرات بوجود آمده در روان شناسی در سالهای اخیر کاهش یافته است و رویکرد جدیدی در دهه اخیر تحت عنوان روانشناسی مثبت مورد توجه روان شناسان قرار گرفت که بر افزایش شادی و سلامتی و مطالعه علمی در مورد نقش نیرومندیهای شخصی و سامانه های اجتماعی مثبت در ارتقای سلامت بهینه تأکید دارد (حسین زاده مهدوی، ۱۳۸۷). روانشناسی مثبت بعنوان علم تجارب ذهنی مثبت که بر رفاه، رضایت، خشنودی، امید، خوشبینی و شادی تمرکز می کند، تعریف می شود (لو^۱، وانگ^۲، لو^۳، دو^۴، باکر^۵، ۲۰۱۴).

خوش بینی یکی از شاخص های روانشناسی مثبت گرا است که با داشتن استناد مثبت درباره موفقیت های حال و آینده تعریف می شود (جنسن و لوتانزه^۵، ۲۰۰۶). یکی از تأثیرات و نقش های مهم خوش بینی تأثیری است که بر سلامت روانی افراد می گذارد و زندگی انسان را از نظر روانی، جسمانی و اجتماعی تحت الشعاع قرار می دهد (وانگ، های، کلارک و میناهم^۶، ۲۰۱۴). لوتانز پیشگام رفتار سازمانی مثبت گرا است؛ وی کاربرد مثبت گرایی در محیط کار را بیشتر در راستای توجه و تقویت توانمندی های کارکنان می دید تا مدیریت نقاط ضعف آنها (کوویک، کوپر، گبیز، لیتل و نلسون^۷، ۲۰۱۰). لوتانز رفتار سازمانی مثبت گرا را به عنوان مطالعه و کاربرد مثبت گرایی در توانمندیهای منابع انسانی و ظرفیت های روانشناسی آنها تعریف کرده بیان می نماید که باید شامل سازه هایی باشد که قابل اندازه گیری و توسعه بوده و برای بهبود عملکرد به کار بسته شوند (رحیمی، عریضی، نامداری، نوری، ۱۳۹۱). کارکنان خوش بین به عنوان منابع انسانی محسوب می شوند که عملکرد سازمانی را ارتقا می دهند و باعث موفقیت سازمان می شوند (اسماکویسکی، ایوانز، کاتر و وبر^۸، ۲۰۱۴).

اغلب فرض بر این است که پیچیدگی تفکر دتربیس در بین معلمان اثر تعیین کننده مهمی بر انتخاب انواع راهبرد تدریس و بنابراین بر کیفیت یادگیری دانش آموزان دارد (دوردن^۹، ۲۰۱۹). خوش بینی شغلی نقش مهمی را در رفتارهای تعیین هدف، تدوین طرح مسیر شغلی

1.Lu

2.Wang

3.Du

4.Bakker

5.Jensen & Luthans

6.Wang, Hay, Clarke & Menahem

7.Quick, Cooper, Gibbs, Little & Nelson

8.Smokowski, Evans, Cotter & Webber

9.Durden

و موفقیت در نقش معلمی را قم می زند (تیلورا و همکاران، ۲۰۱۹). سلیگمن و همکارانش توافق دارند که یک شخص خوش بین کسی است با سبک تبیین خوشبینانه؛ به این معنی که آنها وقتی مشکلات و شکستها را توضیح می دهند به دلایل بیرونی، موقتی و خاص استناد می کنند شخصی که موفقیتها و اتفاقات مثبت را با دلایل درونی، ثابت و کلی توضیح می دهد گفته می شود که سبک تبیین خوشبینانه دارد (اسمیت، رویز، کاندیف، بارون و نیلی مور، ۲۰۱۳). مطالعات نشان می دهد که سبک تبیین خوشبینانه منجر به موفقیت در حوزه هایی مثل عملکرد فروش، تعلیم و تربیت و ورزش می شود (کالبی و شیفرن، ۲۰۱۳). افراد خوشبین نسبت به افراد بدبین به موفقیت بیشتر گرایش دارند؛ به این اعتقاد دارند که شکست یک مانع موقتی است، عملکرد بهتر در مدرسه و سلامتی بیشتر و تجهیزات بهتر برای اجتناب از افسردگی دارند (فلدمن و کوبوتا، ۲۰۱۵). اما سوال اساسی که در این مورد وجود دارد این است که چه عامل یا عاملهایی در ایجاد خوش بینی دخیل هستند. یکی از این عوامل ساختار توانمندساز مدارس می باشد. میرکمالی، نارنجی ثانی، اعلامی و یوزباشی (۱۳۹۴) در تحقیقی نشان دادند هر چه ساختار توانمندساز مدارس ابتدایی در سطح بالاتری قرار بگیرد، فرهنگ خوش بینی شغلی معلمان نیز افزایش خواهد یافت. همچنین نتایج یافته های عباسیان و حیدرزاده (۱۳۹۳) نشان داد ساختار توانمندساز مدارس با خوشبینی شغلی معلمان رابطه دارد.

ساختار توانمندساز مدارس عبارتست از درک رهبران آموزشی به پرورش حس همکاری، نوآوری و اعتماد در میان همکاران می باشد؛ و از مزایای آن نیز می توان به انعطاف پذیری و افزایش مهارتهای حل مساله می شود (هوی و اسویتلند، ۲۰۰۱). از نظر سایندن، هوی و اسویتلند (۲۰۰۴) ساختار توانمندساز مدارس در حالیکه معلمان و مدیران مسئولیتهای مجزای خود را انجام می دهند، به اثربخشی و انجام فعالیتهای مدرسه کمک می کند. در ساختار توانمند مدیران و معلمان تحت نظارت مرزهای مشخص شده همکاری دارند و در همین حال نقشهای متمایز خود را نیز ایفا می کنند. همینطور قوانین و مقررات به جای اینکه وقوع خطا را محدود کنند، راهنمایی های انعطاف پذیری برای حل مشکل هستند (سایندن و هوی، ۲۰۱۱). بنابراین رفتار معلمان به دقت مدیریت شده و به سختی کنترل می شود. هم سلسله مراتب و هم قوانین برای کنترل به طور یکسان استفاده می شوند. این ساختار برای اطمینان از این مسئله به کار گرفته می شود که معلمان دارای نقص، مشکل و بی مسئولیت دقیقاً کاری را انجام دهند که مدیران گفته اند (هوی، ۲۰۰۳).

1. Taylor

2. Smith, Ruiz, Cundiff, Baron & Nealey-Moore

3. Colby & Shifren

4. Feldman & Kubota

5. Hoy & Sweetland

6. Sinden, Hoy & Sweetland

میشل، مندیولا، شوماخر و لووری^۱ (۲۰۱۶) در مطالعات خود با عنوان ساختار توانمندساز مدارس به این نتیجه دست یافتند که ساختار توانمندساز مدرسه می‌تواند عملکرد معلمان را پیش بینی کند. بهبود توانمندسازی معلمان موجب رشد حرفه‌ای افزایش فرصت بیشتر برای تصمیم‌گیری می‌شود (اوزر و دونمز^۲، ۲۰۱۳). از جنبه انگیزشی، توماس و تایمون دریافتند که ساختار توانمندساز مدرسه با فراهم آوردن آزادی عمل برای کارکنان، انگیزه لازم برای بهبود عملکرد را در آنها بوجود می‌آورد (میشل، مندیولا، شوماخر و لووری، ۲۰۱۶).

عامل مهم دیگر در ارتباط با خوش بینی شغلی معلمان اشاره به جوروانشناختی محیط کاری دارد (مژگان کشاورز، ۱۳۹۲). جوروانشناختی، آگاهی از امنیت و دسترس پذیری را ارتقا می‌دهد و معناداری را در نقش‌های کاری ترغیب می‌کند. لنزی است که کارکنان با آن محیط کاری را نسبت به ساختار اجتماعی و فیزیکی سرخ‌های محیطی درک و تفسیر می‌کنند (لی^۳، ۲۰۱۵). محیط شغلی به صورت‌های مختلف می‌تواند عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار دهد (کاتاریا، گارگ و راستگی^۴، ۲۰۱۹). محیط می‌تواند اثر مثبت یا منفی بر انگیزش کارکنان داشته باشد، که این مسأله به افزایش یا کاهش تلاش کارکنان منجر می‌گردد و همچنین محیط می‌تواند به نحوی ساختارمند شود که عملکرد را تسهیل کند و این تسهیل از طریق فراهم نمودن زمینه برای سهولت انجام عملکرد تحقق پیدا کند، یا می‌تواند موانعی ایجاد کند که با عملکرد تداخل پیدا کند (کاتاریا، گارگ و راستگی، ۲۰۱۳). یک مطالعه نشان می‌دهد که بعضی از چیزهای ساده مانند اجازه دادن به کارکنان به گوش دادن به موسیقی، عملکرد شغلی را بهبود می‌بخشد چون موسیقی تنش را کاهش می‌دهد (الدهام، کامینگز، میچل، اشمیت و زوا^۵ به نقل از نواصر، ۱۳۸۷). براساس نظر رولینسون^۶ و همکاران (به نقل از سلیمی، ۱۳۸۷)، شش عامل مهم در شرایط فیزیکی کار ممکن است بر سطح رضایت شغلی و عملکرد کارکنان اثر گذارد: ۱- مکان، ۲- امکانات رفاهی، ۳- نوبت کاری، ۴- ایمنی، ۵- فناوری و ۶- ازدحام.

تحقیقات متعددی به نقش جوروانشناختی محیط کار بر روی کارایی افراد پرداخته‌اند (سلیمی، ۱۳۸۷؛ یی، پینک و سرن^۷، ۲۰۱۴؛ کاتاریا، گارگ و راستگی، ۲۰۱۳؛ وایوکس^۸، ۲۰۱۵). برای مثال وایوکس (۲۰۱۵) در تحقیقی که با عنوان خوش بینی شغلی و جوروانشناختی به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های موفقیت تحصیلی و اثربخشی مدرسه انجام شد،

1. Mitchell, Mendiola, Mendiola, Schumacker, & Lowery

2. Özer & Dönmez

3. Lee

4. Kataria, Garg, Rastogi

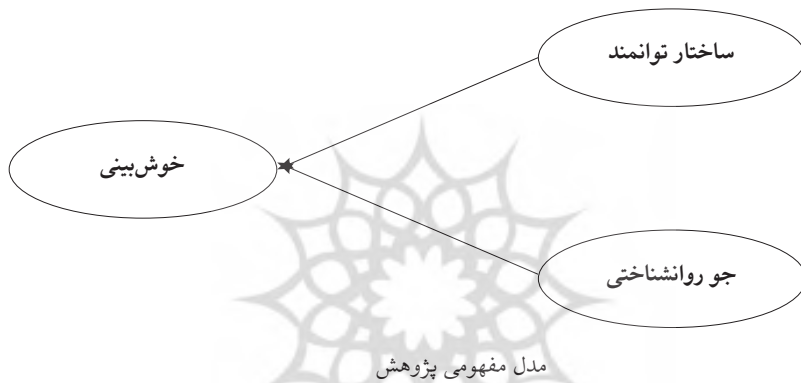
5. Elhamham, Cummings, Mitchell, Schmidt and Zoe

6. Rollinson

7. Yee, Pink & Sern

8. Vaux

نتایج نشان داد که خوش بینی شغلی و جو سازمانی، موفقیت تحصیلی و اثربخشی مدرسه را به طور معنی داری پیش بینی می کنند. طبق جستجوی نویسندگان مقاله حاضر از مبانی نظری و پژوهشی هیچ گونه مطالعه ای مبنی بر اینکه دو متغیر پیش بین ساختار توانمندساز مدارس و جو روان شناختی رابطه قوی معنی داری با هم داشته باشند، پیدا نشد. به این دلیل این دو متغیر به عنوان متغیرهای مستقل از هم وارد تحلیل شدند. بنابراین با توجه به مطالب مذکور این پژوهش درصدد پاسخگویی به این سوال است که آیا ساختار توانمندساز مدارس و جو روان شناختی محیط کار بر خوش بینی شغلی معلمان مدارس تاثیر دارد؟



مواد و روش

روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. در این پژوهش متغیر وابسته (ملاک): خوش بینی شغلی معلمان. متغیرهای مستقل (پیش بین): ساختار توانمندساز مدارس و جو روان شناختی محیط کار می باشد. جامعه پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان شهرستان کوهدشت می باشد که در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۵ مشغول به تدریس بوده که تعداد آنها ۳۵۴ نفر است. که از این تعداد ۱۸۹ نفر مرد و ۱۶۵ نفر زن می باشد. نمونه آماری در این پژوهش با استفاده از فرمول کوکران بالغ بر ۱۸۵ نفر از معلمان (۹۹ نفر معلم مرد و ۸۶ نفر معلم زن) می باشد که از طریق روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبتی انتخاب شدند. و به پرسشنامه های زیر پاسخ دادند:

پرسشنامه خوش بینی شغلی: برای اندازه گیری خوش بینی شغلی معلمان از پرسشنامه روتین گاوس و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد (آغاز و طریقیان، ۱۳۹۴). این پرسشنامه از ۷ گویه تشکیل شده است که بر اساس مقیاس لیکرت از یک (خیلی کم) تا پنج (خیلی زیاد) تنظیم

شده است. این ابزار در تحقیقات متعددی روایی و پایایی آن در حد مطلوبی گزارش شده است (آغاز و طریقیان، ۱۳۹۴). در تحقیق حاضر نیز میزان آلفای کرونباخ این ابزار نیز $0/78$ بدست آمد که نشان دهنده قابلیت مناسب آن در سنجش متغیر مورد نظر می باشد.

پرسشنامه ساختار توانمندساز مدارس: پرسشنامه ساختار توانمند ساز توسط هوی و سویتلند (۲۰۰۱) ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۱۲ سؤال و بر اساس مقیاس لیکرت ساخته شده است و ساختار مدرسه را در پیوستاری از توانمند تا مانع ترسیم می نماید. هرچه نمره ی حاصل از پرسشنامه بالاتر باشد، نشان دهنده ی این است که ساختار مدرسه توانمندتر و هر چه نمره ی حاصل از پرسشنامه کمتر باشد نشان دهنده ی مانع بودن ساختار مدرسه است (هوی و سویتلند، ۲۰۰۱). در تحقیق حاضر آلفای کرونباخ این ابزار $0/82$ بدست آمد.

جو روانشناختی محیط کار: پرسشنامه جو روانشناختی مورداستفاده در این پژوهش توسط کوییز و دکوتیز (۱۹۹۱) تدوین شده است و توسط مرادی و نعامی (۱۳۸۶) ترجمه و مورداستفاده قرارگرفته است (به نقل از گرایی گراوند، قاسم زاده، مهدیون، ۱۳۹۶). این پرسشنامه دارای هشت خرده مقیاس استقلال، انسجام، فشار، حمایت، قدردانی، انصاف و نوآوری می باشد که مجموعه ماده های مربوط به این هشت خرده مقیاس در ۴۰ عبارت تنظیم شده است. هر ماده دارای یک پاسخ پنج درجه ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) می باشد. تعداد ماده ها برای هر خرده مقیاس ها ۵ ماده می باشد. نحوه پاسخگویی به سؤالات این پرسشنامه به این ترتیب است که آزمودنی پاسخ موردنظر خود را از میان گزینه های مختلف یک پیوستار پنج درجه ای از نوع مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) انتخاب می کند. این پرسشنامه در پژوهش های مختلفی به کار گرفته شده است و ابزار مناسبی جهت سنجش جو روانشناختی حاکم بر سازمان میباشد. کوییز و دکوتیز (۱۹۹۱) برای تعیین پایایی پرسشنامه و جهت محاسبه همبستگی نمره هر سؤال با نمره کل آزمون، از روش آلفای کرونباخ را به کار بردند. نتایج حاصل از این محاسبات رضایت بخش بودند. ضرایب آلفای کرونباخ گزارش شده برای هر خرده مقیاس دامنه ای بین $0/80$ تا $0/89$ داشتند، همچنین ضرایب همبستگی بین نمره کل آزمون از $0/39$ تا $0/79$ متغیر بودند (به نقل از گرایی گراوند، قاسم زاده، مهدیون، ۱۳۹۶). در تحقیق حاضر آلفای کرونباخ کل این ابزار $0/77$ بدست آمد.

یافته های پژوهش

با توجه به این که بخش نخست پرسشنامه مربوط به اطلاعات مشخصات تکمیل کننده پرسشنامه است، در این ارتباط توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی معلمان بر حسب جنسیت، ۹۹ نفر (۵۳/۵ درصد) مرد و ۸۶ نفر (۴۶/۵ درصد) زن بودند. از نظر سطح تحصیلات افراد

شرکت کننده، ۲۱ نفر (۱۱/۴ درصد) فوق دیپلم، ۱۲۱ نفر (۶۵/۴ درصد) کارشناسی، ۳۷ نفر (۲۰ درصد) کارشناسی ارشد و ۶ نفر (۳/۲ درصد) دارای تحصیلات دکتری بودند. همچنین از لحاظ میزان سابقه شغلی، ۲۸ نفر (۱۵/۱ درصد) زیر ۵ سال، ۴۳ نفر (۲۳/۲ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۷۸ نفر (۴۲/۲ درصد) بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۳۶ نفر (۱۹/۵ درصد) نیز بالاتر از ۱۵ سال سابقه شغلی داشتند.

جدول شماره ۱. میانگین، انحراف معیار متغیرهای پژوهشی

انحراف معیار	میانگین	متغیرها		
۰/۳۴۱	۳/۰۶	ساختار توانمندساز مدارس		
۰/۴۰۷	۳/۹۵	خوش بینی شغلی		
۰/۴۹۸	۳/۴۵	استقلال	مولفه های جو روانشناختی محیط کار	
۰/۴۶۱	۳/۲۵	انسجام		
۰/۴۵۵	۳/۰۵	اعتماد		
۰/۴۶۶	۳/۲۰	فشار		
۰/۴۲	۳/۳۴	حمایت		
۰/۴۸۵	۳/۰۶	قدردانی		
۰/۴۱۵	۳/۲۷	انصاف		
۰/۴۰۴	۳/۴۸	نوآوری		
۰/۲۵۲	۳/۲۷	جو روانشناختی محیط کار		

جدول شماره ۱، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهشی را نشان می دهد. طبق نتایج فوق، میانگین و انحراف معیار ساختار توانمندساز مدارس به ترتیب $۳/۰۶ \pm ۰/۳۴۱$ ، میانگین و انحراف معیار جو روانشناختی $۳/۲۷ \pm ۰/۲۵۲$ و میانگین و انحراف معیار خوش بینی شغلی $۳/۹۵ \pm ۰/۴۰۷$ می باشد. میانگین مولفه های جو روانشناختی محیط کار، مولفه استقلال، انسجام، اعتماد، فشار، حمایت، قدردانی، انصاف و نوآوری به ترتیب $۳/۴۵$ ، $۳/۲۵$ ، $۳/۰۵$ ، $۳/۲۰$ ، $۳/۳۴$ ، $۳/۰۶$ ، $۳/۲۷$ و $۳/۴۸$ می باشد.

$$\hat{y} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X_1 + \dots + \hat{\beta}_K X_K$$

$$R = \frac{\sum (y - \bar{y})(\hat{y} - \bar{\hat{y}})}{\sqrt{\sum (y - \bar{y})^2 \sum (\hat{y} - \bar{\hat{y}})^2}}$$

$$R^2 = \frac{\sum (\hat{y} - \bar{\hat{y}})^2}{\sum (y - \bar{y})^2} \quad |\sum (y - \bar{y} + e)(\hat{y} - \bar{\hat{y}})|^2 = |\sum (\hat{y} - \bar{\hat{y}})|^2$$

فرمول ضریب همبستگی چندگانه

جدول شماره ۲. همبستگی بین متغیرهای پژوهش

خوش بینی شغلی	جو روانشناختی	ساختار توانمندساز	
۰/۵۱۴	۰/۶۳	۱	ساختار توانمندساز مدارس
۰/۷۸۷	۱		جو روانشناختی محیط کار
۱			خوش بینی شغلی

جهت پاسخ دادن به فرضیه پژوهشی از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد که نتایج این تحلیل در جدول شماره ۳ و ۴ نشان داده شده است.

جدول ۳: خلاصه مدل پیش بینی خوش بینی شغلی معلمان براساس متغیرهای ساختار توانمندساز و جو روانشناختی

مدل	مجموع مجذورات	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	df	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
۱	۸/۰۷ ۲۲/۵۱ ۳۰/۵۸	۰/۵۱۴	۰/۲۶۴	۱ ۱۸۳ ۱۸۴	۸/۰۷ ۰/۱۲۳	۶۵/۶۳۲	۰/۰۰۱
۲	۱۸/۹۳ ۱۱/۶۵ ۳۰/۵۸	۰/۷۸۷	۰/۶۱۹	۲ ۱۸۲ ۱۸۴	۹/۴۶۵ ۰/۰۶۴	۱۴۷/۸۲۰	۰/۰۰۱

طبق نتایج فوق، مقدار آماره F برای بررسی تاثیر ساختار توانمند مدارس و جو روانشناختی محیط کار در پیش بینی خوش بینی شغلی در سطح معناداری $p < ۰/۰۰۱$ می باشد. همچنین طبق مدل ۳ و به منظور تعیین سهم مشترک متغیرهای ساختار توانمند مدارس و جو روانشناختی محیط کار در پیش بینی خوش بینی شغلی، ۶۱/۹ درصد از واریانس خوش بینی شغلی توسط متغیرهای پیش بین تبیین می شود.

جدول شماره ۴. نتایج ضرایب رگرسیون برای پیش بینی خوش بینی شغلی معلمان براساس متغیرهای ساختار توانمندساز و جو

سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد نشده		متغیرهای پیش بین
		ضرایب استاندارد شده	B	
۰/۲۱۴	۱/۲۴۸	Beta (بتا)	خطای معیار	مقدار ثابت
۰/۰۲۴	۲/۲۷	۰/۱۲۴	۰/۰۸۸	جو روانشناختی محیط کار
۰/۰۰۱	۱۳/۰۲	۰/۷۱۲	۰/۰۶۵	ساختار توانمندساز مدارس

متغیر ملاک: خوش بینی شغلی

با توجه به نتایج جدول شماره ۴، تاثیر متغیر جو روانشناختی محیط کار بر روی خوش بینی شغلی معنادار می باشد ($t = ۲/۲۷$ و $p < ۰/۰۵$). همچنین تاثیر ساختار توانمندساز مدارس بر روی خوش بینی شغلی نیز معنی دار می باشد ($t = ۱۳/۰۲$ و $p < ۰/۰۱$). ضریب رگرسیون جو روانشناختی محیط کار ($\beta = ۰/۱۲۴$) و ساختار توانمندساز مدارس ($\beta = ۰/۷۱۲$) بر روی خوش بینی شغلی با توجه به مقدار آزمون t معنادار است و نشان می دهد که جو روانشناختی محیط کار و ساختار توانمندساز مدارس می توانند خوش بینی شغلی را به طور مثبت پیش بینی نمایند.

جدول شماره ۵. خلاصه مدل پیش بینی خوش بینی شغلی معلمان براساس متغیرهای ساختار توانمندساز مدارس و جو روانشناختی محیط کار

مدل	مجموع مجزورات	df	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
۱	۸/۰۷ ۳۰/۵۸ ۲۲/۵۱	۱ ۱۸۳ ۱۸۴	۸/۰۷ ۰/۱۲۳	۶۵/۶۳۲	۰/۰۰۱
۲	۱۸/۹۳ ۱۱/۶۵ ۳۰/۵۸	۲ ۱۸۲ ۱۸۴	۹/۴۶۵ ۰/۰۶۴	۱۴۷/۸۲۰	۰/۰۰۱

نتایج جدول شماره ۵، سهم اختصاصی (مطابق مدل ۱) و همچنین سهم مشترک (مدل ۲) متغیرهای پیش بین ساختار توانمندساز مدارس و جو روانشناختی محیط کار را در پیش بینی متغیر ملاک خوش بینی شغلی نشان می دهد. طبق نتایج فوق، مقدار آماره F برای بررسی تاثیر ساختار توانمندساز مدارس و جو روانشناختی محیط کار در پیش بینی خوش بینی شغلی در سطح معناداری $p < ۰/۰۰۱$ می باشد. همچنین طبق مدل ۲ و به منظور تعیین سهم مشترک متغیرهای ساختار توانمندساز مدارس و جو روانشناختی محیط کار در پیش بینی خوش بینی شغلی، ۶۱/۹ درصد از واریانس خوش بینی شغلی توسط متغیرهای پیش بین تبیین می شود.

بحث و نتیجه گیری

یافته های این پژوهش، حاکی از آن بود که ساختار توانمند و جو روانشناختی محیط کار تاثیر معناداری بر خوش بینی شغلی معلمان داشتند. از این رو یافته های این پژوهش با یافته های میرکمالی، نارنجی ثانی، اعلامی و یوزباشی (۱۳۹۴)، عباسیان و حیدرزاده (۱۳۹۳)، رحیمی، عریضی سامانی، نوری و نامداری (۱۳۹۱)، اقبال، احمد و جاوید (۲۰۱۳)، یی، پینک و سرن (۲۰۱۴)، کاتاریا، گارگ و راستگی (۲۰۱۳)، لی (۲۰۱۵)، سایندن و هوی (۲۰۱۱) و میشل، مندیولا، شوماخر و لووری (۲۰۱۶) همسو می باشد. برای مثال در تحقیق میرکمالی، نارنجی ثانی، اعلامی و یوزباشی (۱۳۹۴) نتایج نشان داد که هر چه ساختار توانمندساز مدارس

ابتدایی در سطح بالاتری قرار بگیرد، فرهنگ خوشبینی شغلی معلمان نیز افزایش خواهد یافت. همچنین نتایج یافته های عباسیان و حیدرزاده (۱۳۹۳) نشان داد که، هر ساختار توانمندساز مدارس افزایش یابد خوشبینی شغلی معلمان نیز افزایش خواهد یافت که این موجب پیشرفت تحصیلی دانش آموزان خواهد شد.

در تبیین یافته پژوهشی می توان گفت که خوشبینی نسبت به شغل به عنوان جزئی از انطباق پذیری با مسیر پیشرفت شغلی مفهوم سازی می شود. انطباق پذیری با مسیر پیشرفت شغلی به مجموعه های از نگرشها، مهارتها، و رفتارهایی اشاره دارد که افراد برای وفق دادن خود با کاری که مناسب آنهاست اتخاذ می کنند. این مفهوم، یک ساختار چند بعدی است که جنبه های گوناگونی را با توجه به شخصیت، انگیزه، آمادگی، نقاط قوت، رفتارها و نگرشهای کارکنان در برمی گیرد. (ساویکاس، ۲۰۰۲). با وجود آنکه مفهوم خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی، در سالهای اخیر توجهات زیادی را به خود جلب کرده است و در برخی پژوهشها به مزایای آن اشاره شده است، در اشاره به خوشبینی شغلی معلمان می توان گفت که بر اساس نتیجه پژوهش حاضر مبنی بر این که ساختار توانمندساز مدارس نقش بسزایی در افزایش خوشبینی شغلی معلمان دارد، بنابراین همه دست اندر کاران تعلیم و تربیت بایستی توجه کامل به ساختار توانمندساز مدارس داشته باشند، چرا که ساختار توانمند می تواند در خوش بینی معلمان و به دنبال آن تحقق هدف اصلی تعلیم و تربیت یعنی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان منجر شود (عباسیان و حیدرزاده، ۱۳۹۳).

همچنین به استناد تحقیق لی (۲۰۱۵) می توان گفت سلامت روانشناختی محیط کار موجب افزایش بهره وری در همه سطوح سازمان می گردد، زیرا وجود سلامت روانشناختی محیط کار موجب افزایش سطح سلامت روانی و آسایش کارکنان می گردد و در این صورت آنها تلاش گستردهای برای انجام وظایف به بهترین نحو صورت می دهند. همچنین هدایت تخصصها و فراهم کردن امکانات مناسب برای ارتقای شغلی و دادن فرصتهای لازم در این زمینه، موجب شکوفایی استعدادها خواهد شد و سازمانهایی که از سلامت کافی برخوردار باشند، معمولاً این موارد در آنها به خوبی قابل مشاهده و ملموس است و بر همین اساس روند رو به رشد سازمان نیز ادامه خواهد یافت. بنابراین برای تقویت و افزایش سطح تعهد سازمانی کلی کارکنان در درون نظامهای سازمانی، وجود جایگاه اجتماعی ارزشمند، چشم انداز و اهداف بیرونی روشن و صریح ضروری است. به معنای دیگر وقتی سازمانی به کارکنان خود ارزش و احترام اجتماعی لازم را می گذارد و در عین حال اهدافی بیرونی، اما واقع بینانه برای کارکنان فراهم می کند، در اولین گام میزان تعهد آنها را بالا می برد. دلیل این امر آن است که تعهد

شکلی از تعلق عاطفی به سازمان است که با وجود احترام و زمینه رشد، این حالت عاطفی مثبت تقویت می‌شود. به نظر می‌رسد که وقتی حالت عاطفی تعهد از میان برداشته می‌شود، بسیاری از پیوندهای میان مؤلفه‌های سلامت روانشناختی محیط کار با تعهد سازمانی نیز از میان برداشته می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که جو روانشناختی محیط کار معلمان تاثیر بسزایی در خشنودی و خوشبینی شغلی آنان می‌گذارد (حسین زاده مهدوی، ۱۳۸۷).

در این پژوهش محدودیت‌هایی وجود داشت که از جمله‌ی آن‌ها می‌توان به خودگزارشی بودن ابزارها، محدود بودن جمعیت مورد بررسی به معلمان مدارس کوهدشت و در دسترس نبودن بعضی منابع در ایران داک و دیگر دانشگاه‌ها اشاره کرد. همچنین با توجه به یافته پژوهشی یک و به منظور ارتقای خوش بینی شغلی معلمان، ضروری است که آموزشی در مورد شناخت جو روانشناختی و اثرات آن به مدیران و معلمان داده شود تا آنها با کسب اطلاعات و بینش کافی در جهت ارتقای خوشبینی شغلی گام بردارند. پیشنهاد می‌شود برای افزایش خوش بینی شغلی کارکنان در جهت رشد و تقویت جو روانشناختی محیط کار و مولفه‌های آن یعنی استقلال، حمایت، انسجام و نوآوری کار و تلاش نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود که سازمانها و مدیران با جو روانشناختی محیط کار و ساختار توانمند آشنا شده تا بتوانند در محیطی مناسب همراه با خوشبینی شغلی را در نیروی انسانی خود ایجاد کنند.

منابع

- آغاز، عسل؛ طریقیان، اسرا (۱۳۹۴). اثر میانجی خوش بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی در رابطه میان تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۱۰ (۳۷)، ۷۹-۱۰۲.
- حسین زاده مهدوی، معصومه (۱۳۸۷). بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های مثبت اندیشی و خوش بینی با رویکرد شناختی- رفتاری به شیوه گروهی بر سلامت روان نوجوانان دختر مقطع دبیرستان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
- رحیمی، فاطمه؛ عریضی سامانی، سیدحمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم و نامداری، کوروش (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روان شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان. مشاوره شغلی و سازمانی. ۴ (۱۲)، ۹-۳۰.
- سلیمی، عبدالله (۱۳۸۷). بررسی رابطه ساده و چندگانه جو روانشناختی با خشنودی شغلی و فرسودگی کارکنان کلانتریهای شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- عباسیان، حسین، حیدرزاده، سارا (۱۳۹۳). تبیین نقش خوش بینی تحصیلی و ساختار توانمندساز در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۲(۲)،

۱۴۷-۱۶۵.

گرایبی گراوند، پیمان؛ قاسم زاده، ابوالفضل؛ مهدیون، روح اله (۱۳۹۶). بررسی نقش ساختار توانمند مدارس و جو روانشناختی محیط کار بر خوش بینی شغلی معلمان مدارس شهر کوههدشت، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

مژگان کشاورز، اسماعیل (۱۳۹۲). ارائه الگوی روابط علی معنویت در محیط کار و درگیری شغلی با نقشهای واسطه ای وفاداری، تعهد و ارزشهای شغلی در اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت و دانشگاه شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم پایه، دانشگاه پیام نور شیراز.

میرکمالی، سید محمد؛ نارنجی ثانی، فاطمه؛ اعلامی، فرنوش و یوزباشی، علیرضا (۱۳۹۴). بررسی نقش فرهنگ خوش بینی علمی در توانمندسازی ساختار مدارس ابتدایی شهر تهران. پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، ۱ (۳)، ۲۱-۳۵.

نواصر، ندا (۱۳۸۷). بررسی رابطه ساده و چندگانه سبک های رهبری تبدیلی و تبدالی با توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی در کارکنان پالایشگاه آبادان. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی صنعتی و سازمانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان.

Colby, D. A., & Shifren, K. (2013). Optimism, mental health, and quality of life: a study among breast cancer patients. *Psychology, health & medicine*, 18 (1), 10-20.

Durden, G. (2019). Beginner Teachers' conceptions of a successful lesson in English

secondary schools: structure and implications, *Teaching and Teacher Education*, 77 10-18.

Feldman, D. B., & Kubota, M. (2015). Hope, self-efficacy, optimism, and academic achievement: Distinguishing constructs and levels of specificity in predicting college grade-point average. *Learning and Individual Differences*, 37, 210-216.

Hoy, W. (2003). An analysis of enabling and mindful school structures. *Journal of Educational Administration*, 41 (1), 87-109.

Hoy, W., & Sweetland, S. (2001). Designing better schools: The meaning and measure of enabling school structures. *Educational Administration Quarterly*, 37 (3), 296-321.

Iqbal, N., Ahmad, N., & Javaid, K. (2013). Impact of Employee Empowerment on Employee's Performance in the context of Banking Sector of Pakistan. *Pinnacle business management*, 1 (1).

- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: Impact on employees' attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 27 (8), 646–666.
- Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2013). Psychological climate and organizational effectiveness: Role of work engagement. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 12 (3), 33.
- Kataria, A., Garg, P. and Rastogi, R. (2019). Do high-performance HR practices augment OCBs? The role of psychological climate and work engagement, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68 (6): 1057–1077.
- Lee, J. J. (2015). Drivers of work engagement: An examination of core self-evaluations and psychological climate among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 44, 84–98.
- Lu, C. Q., Wang, H. J., Lu, J. J., Du, D. Y., & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84 (2), 142–152.
- Mitchell, R., Mendiola, B., Schumacker, R., & Lowery, X. (2016). Creating a school context of success: The role of enabling school structure & academic optimism in an urban elementary & middle school setting. *Journal of Educational Administration*, 54 (6), 626–646.
- Özer, N., & Dönmez, B. (2013). Reassessing the psychometric properties of the Turkish version of Enabling School Structure Scale. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3 (4), 57–68.
- Quick, J. C., Cooper, C. L., Gibbs, P. C., Little, L. M., & Nelson, D. L. (2010). Positive organizational behavior at work. *International review of industrial and organizational psychology*, 25, 253–291.
- Sinden, J. E., & Hoy, W. K. (2011). A quality analysis of enabling school structure: Theoretical, Empirical and Research considerations. Working paper. The Ohio State University. Retrieved 24/7.
- Sinden, J. E., Hoy, W. K., & Sweetland, S. R. (2004). An analysis of enabling school structure: Theoretical, empirical, and research considerations. *Journal of Educational Administration*, 42 (4), 462–478.
- Smith, T. W., Ruiz, J. M., Cundiff, J. M., Baron, K. G., & Nealey-Moore, J. B. (2013). Optimism and pessimism in social context: An interpersonal perspective on resilience and risk. *Journal of research in personality*, 47 (5), 553–562.

- Smokowski, P. R., Evans, C. B., Cotter, K. L., & Webber, K. C. (2014). Ethnic identity and mental health in American Indian youth: Examining mediation pathways through self-esteem, and future optimism. *Journal of youth and adolescence*, 43 (3), 343-355.
- Taylor, M., McLean, L., Bryce, C., Abry, T., Granger, K.L. (2019). The influence of multiple life stressors during Teacher Training on Burnout and Career Optimism in the first year of teaching, *Teaching and Teacher Education*, 86; 102910.
- Vaux, D.N. (2015). Academic Optimism and Organizational Climates as Predictors of Academic Achievement and School Effectiveness. Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in the Department of Education Leadership, Policy, and Technology Studies in the Graduate School of the University of Alabama.
- Wang, Q., Hay, M., Clarke, D., & Menahem, S. (2014). Associations between knowledge of disease, depression and anxiety, social support, sense of coherence and optimism with health-related quality of life in an ambulatory sample of adolescents with heart disease. *Cardiology in the Young*, 24 (1), 126-133.
- Yee, W. F., Pink, L. S., & Sern, M. L. C. (2014). The Effect of a Psychological Climate for Creativity on Job Satisfaction and Work Performance. *Journal of Economics and Management*, 8 (97).