

تحلیل رابطه خودکارآمدی و نشاط کاری با نقش میانجی امیدواری در معلمان مقطع ابتدایی شهر بیرجند^۱

حسین خسروی^۲

هادی پورشافعی^۳

فاطمه طاهرپور^۴

نوع مقاله: علمی-ترویجی

شماره صفحه: ۶۵-۸۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۸/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱/۱۵

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش خودکارآمدی در نشاط کاری با میانجی‌گری امیدواری معلمان انجام گرفته است. روش پژوهش توصیفی همبستگی و جامعه آماری شامل معلمان مقطع ابتدایی شهر بیرجند در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ به تعداد ۱۵۰۰ نفر بودند که با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای (برخورداری و جنسیت)، تعداد ۳۰۶ نفر انتخاب گردید. برای سنجش متغیر خودکارآمدی و امیدواری از پرسشنامه لوتانز (۲۰۰۷) و نشاط کاری از پرسشنامه شایروم (۲۰۰۴) استفاده گردید. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی و برای خودکارآمدی ۰/۸۴، امیدواری ۰/۸۴ و نشاط کاری ۰/۹۱ برآورد گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و سطح استنباطی (همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس، رگرسیون و الگویابی معادلات ساختاری) انجام گرفت. نتایج حاکی از آن بود که خودکارآمدی با

۱. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد تحت عنوان «نقش سرمایه روان‌شناختی در رفتار نوآورانه با توجه به میانجی نشاط کاری معلمان ابتدایی شهر بیرجند» می‌باشد.

H.khosravyb@birjand.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه بیرجند، نویسنده مسئول

Hpourshafei@birjand.ac.ir

۳. دانشیار مدیریت آموزشی پردیس علوم رفتاری دانشگاه بیرجند

Fateme.taherpour@birjand.ac.ir

۴. استادیار مدیریت آموزشی پردیس علوم رفتاری دانشگاه بیرجند

میزان $Beta=0/55$ پیش‌بینی کننده نشاط کاری و با $Beta=0/73$ پیش‌بینی کننده امیدواری است. هم‌چنین امیدواری با $Beta=0/68$ پیش‌بینی کننده نشاط کاری معلمان ابتدایی شهر بیرجند می‌باشد. یافته‌ها نشان داد که امیدواری نقش میانجی بین خودکارآمدی و نشاط کاری ایفاء می‌کند و مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار بود.

واژگان کلیدی: خودکارآمدی، نشاط کاری، امیدواری، معلمان مقطع ابتدایی شهر بیرجند

بیان مسأله

نشاط یکی از نیازهای اولیه فطری و ضروری انسان به‌شمار می‌آید و می‌توان آن را از مهمترین عوامل سلامت خانواده و جامعه به‌حساب آورد. اسلام دین فطرت است و به تمام نیازهای طبیعی و فطری انسان توجه کامل دارد. از این‌رو، به نشاط و شادی و شاد زیستن توصیه نموده و آن را امری ضروری برای حرکت به‌سوی کمال می‌داند. اگر روح با نشاط و قوی باشد، می‌تواند در جسم هم تسری کند. روح امید و تلاش و پیشرفت در پرتو یک زندگی شاد و با نشاط است (فرحزاد، ۱۳۹۲: ۱۱).

احساس نشاط، جنبه مثبت هیجان است که تحرک، فعالیت، خلاقیت و خوش‌بینی را به‌دنبال می‌آورد (رضایی، ۱۳۸۶: ۱۷). نشاط کاری جذب کار شدن به معنای تمرکز زیاد در کار و غرق شدن است، به‌طوری که زمان برای فرد به‌سرعت سپری می‌شود و جدا شدن از آن برایش مشکل است (Baker, Demerouti & Schaufeli, 2005: 667، نقل در حق‌گویان و محمدی حسینی‌نژاد، ۱۳۹۰: ۶۵).

مفهوم نشاط و سه بُعد آن، مفهوم نویی از درگیر شدن در کار است که پر انرژی بودن در سه بُعد شناختی، عاطفی و جسمانی را نشان می‌دهد. بُعد جسمانی به فیزیک بدن، بُعد فکری به ذهن آدمی و بُعد احساسی به روان مربوط است. نشاط جسمانی، احساس مثبت داشتن نسبت به کار، باعث سلامت جسمی بهتر و موفقیت می‌شود. انرژی عاطفی، شور و شوق و نیرویی است که در جریان کنش متقابل و رویارویی‌های اجتماعی است. سرزندگی به‌عنوان تجارب درونی سرشار از انرژی و زندگی است (حق‌گویان و محمدی حسینی‌نژاد، ۱۳۹۰: ۶۶).

روان‌شناسان، عقیده دارند که شادی و آرامش روحی در خلاقیت اندیشه، نقش به‌سزایی دارند (فدایی کیوانی و الماسی، ۱۳۹۶: ۴)؛ بنابراین، نشاط کاری در معلمان باعث خلاقیت آنان و به‌کارگیری شیوه‌ها و اندیشه‌های نو در آموزش می‌شود و این امر یادگیری با کیفیت‌تر دانش‌آموزان و رضایت خاطر و در نهایت موفقیت دانش‌آموزان و جامعه را در پی خواهد داشت. نشاط فقط یک احساس خوب نیست، بلکه برای موفقیت هم سودمند است. افراد با نشاط به‌طور متوسط کارکنان بهتری هستند، دوستان بیشتر و صمیمی‌تری دارند، از سلامت بهتری برخوردارند، عمر طولانی‌تری دارند و بیشتر به دیگران اعتماد و کمک می‌کنند. افراد شاد نیز نگرش‌های مسالمت‌آمیزتر و مشارکت‌جویانه‌تری دارند (دنیر، ۱۳۹۱: ۴۵). یک محیط کاری بانشاط، باعث تشویق، شروع و پشتیبانی از انواع فعالیت‌های لذت‌بخش می‌شود که به‌طور مثبت بر روی نگرش و بهره‌وری افراد و گروه‌ها تأثیر می‌گذارد (فدایی کیوانی و الماسی، ۱۳۹۶: ۴). یک شخص بانشاط و سالم، نیازهای جسمی و روحی خود را به رسمیت می‌شناسد و در یک رابطه، به‌طور صحیح برخورد می‌کند و دنباله‌رو ارتباط با دیگران نیست. به‌عبارت دیگر، می‌تواند مستقل عمل کند. فردی که از نشاط کاری بیشتری برخوردار است، آرامش و احساس امنیت بیشتر، تصمیم‌گیری راحت‌تر، میزان کار مطلوب و مشارکت بیشتر، زندگی سالم و پرانرژی و در نهایت زندگی رضایت‌مندانه‌ای دارد (Pressman & cohen, 2005: 945، نقل در شیخ‌الاسلامی، نجاتی و احمدی، ۱۳۹۰: ۴۳)؛ بنابراین، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که نشاط باعث ایجاد حس توانمندی و خودکارآمدی در افراد می‌شود.

چنانچه معلمان در خود احساس توانایی نداشته باشند، باعث افسردگی آنان می‌شود و از داشتن نشاط در محیط مدرسه محروم می‌شوند. داشتن خودکارآمدی برای معلمان، اطمینانی در آنان ایجاد می‌کند تا بتوانند از پس موقعیت‌های دشوار برآیند. افرادی که به نحو خوبی عمل می‌کنند، درباره خود احساس خوبی پیدا می‌کنند و عملکرد آنها بهتر می‌شود. افزایش خودکارآمدی به معنای افکار خودخواهانه و نادیده گرفتن نیازهای دیگران نیست. درست برعکس، تعادل بین خود و دیگران نشان دهنده قدرتمندی توانمندی است (بازارت، ۱۳۸۸: ۵۵).

خودکارآمدی به باورها یا قضاوت‌های فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف، تکالیف و مسؤولیت‌ها اشاره دارد (Bandura, 1997:193). خودکارآمدی، داشتن باور به توانایی انجام کار

در موقعیت‌های مختلف شغلی اشاره دارد (عبداللہی و نوه‌ابراهیم، ۱۳۸۵: ۶۶). خودکارآمدی، اعتماد انفرادی در توانایی بسیج انگیزه، دانستن منابع و مسیر دستیابی عمل در سطح کارایی است (7: Timo, et al. 2016).

خودکارآمدی، نفوذ انگیزه در جنبه‌های مثبت و منفی و عامل درونی هدایت افراد و به‌طور مؤثر اجرای متفاوت وظایف و نقش‌ها در زندگی آنهاست (Fedai cavus & Ayse, 2015: 246) فرهادی و دیگران (۱۳۸۴: ۵۷) در پژوهشی میزان نشاط و ارتباط آن با اعتماد به نفس را بررسی کردند که نتایج نشان داد، اجرای برنامه‌های پیش‌گیرانه و درمانی به منظور بالابردن سطح نشاط در بین دانشجویان می‌تواند به بهبود سطح بهداشت روانی و در نهایت بالابردن عملکرد تحصیلی دانشجویان کمک نماید.

شعبانی، بلوکی و مام‌شریفی (۱۳۹۱: ۹۳) در پژوهشی به بررسی روابط خودکارآمدی، حمایت اجتماعی و خوش‌بینی در پیش‌بینی‌کنندگی بهزیستی ذهنی جهت تدوین مدل ساختاری در دانشجویان پرداختند که نتایج بیانگر آن بود که خودکارآمدی و خوش‌بینی و حمایت اجتماعی مطلوب بر شادکامی اثر معنی‌دار دارد. هم‌چنین متغیرهای خودکارآمدی و خوش‌بینی بر شادکامی اثر مستقیم و معنی‌دار نشان داد.

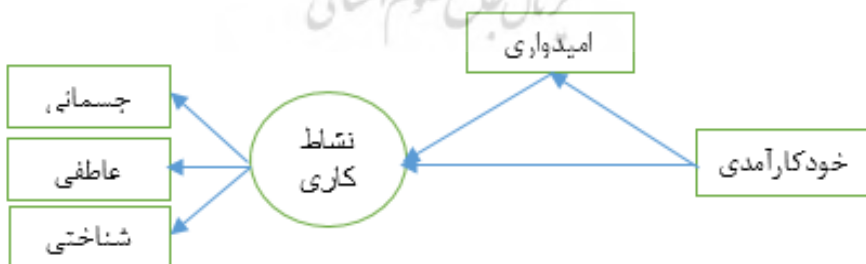
یکی از متغیرهایی که رابطه نزدیکی با نشاط دارد، امید است. امید، انعطاف‌پذیری و نشاط می‌دهد و باعث افزایش رضایت از زندگی می‌شود. مطالعه قاسمی، عابدی و باغبان (۱۳۸۸: ۱۷) نشان دهنده این بود که آموزش امید، منجر به افزایش شادکامی می‌گردد.

امید، از ویژگی‌هایی است که افراد را به تلاش برای آینده‌ای بهتر وادار می‌کند. امید، دلیل زندگی است و این تفکر را در پی دارد که می‌توان آینده را پیش‌بینی و کنترل کرد.

علی‌پور و اعراب‌شیبانی (۱۳۹۰: ۶۵) در بررسی رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان نشان دادند که هر دو متغیر امیدواری و شادکامی، علاوه بر آن که با هم رابطه مثبت و معنی‌دار دارند، هر دو با مؤلفه رضایت شغلی رابطه دارند. به‌طوری که معلمانی که امیدواری و شادکامی بیشتری دارند، نمره رضایت شغلی بالاتری هم دارند. هزارجریبی و صفری شالی (۱۳۸۹: ۳۳) در پژوهشی با عنوان بررسی مفهوم شادکامی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن، به این نتیجه دست یافتند که امید به

آینده، مهمترین متغیر تأثیرگذار بر شادکامی اجتماعی با بیشترین ضریب همبستگی می‌باشد. نتایج پژوهش حسینی، سروقد و برزگر (۱۳۹۰) که در مورد نقش میانجی‌گری امیدواری در رابطه بین خودکارآمدی و سلامت روان معلمان ابتدایی است، نتایج نشان داد که خودکارآمدی و امیدواری معلمان زن و مرد، با هم قادر به پیش‌بینی سلامت روان هستند. هم‌چنین امیدواری می‌تواند نقش میانجی‌گری را بین خودکارآمدی و سلامت روان ایفاء کند.

مبانی نظری و پژوهش‌های ذکر شده، نشان دهنده ارتباط متغیرهای مذکور می‌باشد، اما هیچ‌کدام از پژوهش‌ها این سه متغیر را با همدیگر مورد تحلیل قرار نداده‌اند و نقش میانجی در پژوهش‌ها، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. مفهوم خودکارآمدی این است که افراد به احتمال زیاد، بیشتر درگیر فعالیت‌هایی می‌شوند که در آن به توانایی خود اعتماد دارند. از طرفی، می‌توان گفت افراد در راستای باورهای اولیه خود عمل می‌کنند. خودکارآمدی به‌عنوان یک واسطه بین ویژگی‌ها، نگرش، دیدگاه و تبدیل آنها به رفتار و عمل، ایفای نقش می‌کند؛ بنابراین، خودکارآمدی می‌تواند پیش‌بینی کننده نشاط کاری باشد. نشاطی که افراد خود جذب کار شده و بی‌هدفی و کسالت در آن محیط معنایی ندارد. افرادی که در زندگی خود امید نداشته باشند، زندگی برای آنها پوچ و بی‌معناست و انگیزه‌ای برای حرکت نخواهند داشت. از این‌رو، محقق در صدد بررسی رابطه خودکارآمدی در نشاط کاری معلمان ابتدایی شهر بیرجند با میانجی‌گری امیدواری می‌باشد. با توجه به مطالب مذکور، مدل پژوهش در نمودار ۱ ترسیم شده است.



نمودار (۱) مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

از آنجایی که هدف تحقیق بررسی نقش خودکارآمدی در نشاط کاری با میانجی امیدواری معلمان بود، با توجه به نحوه گردآوری داده‌ها در ذیل طرح‌های توصیفی و از نوع همبستگی^۱ بود. جامعه آماری شامل معلمان مقطع ابتدایی شهر بیرجند در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ و شامل ۱۵۰۰ نفر بودند. حجم نمونه براساس جدول مورگان ۳۰۶ نفر برآورد گردید که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای (جنسیت و برخورداری) چندمرحله‌ای، ابتدا شهر بیرجند به چهار منطقه تقسیم و از هر منطقه مدرسی به تفکیک جنسیت انتخاب و تمامی معلمان آن مدرسه در پژوهش شرکت داده شدند. به دلیل احتمال ریزش، تعداد ۳۵۰ نفر به‌عنوان افراد نمونه انتخاب و تعداد ۳۳۰ پرسشنامه جمع‌آوری و از این تعداد، ۲۹۴ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (همبستگی، رگرسیون و تحلیل مسیر) و تحلیل معادلات ساختاری و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار Amos23 و Spss18 استفاده شده است.

الف) پرسشنامه لوتانز^۲

از این پرسشنامه برای سنجش امید و خودکارآمدی استفاده شد. شامل ۱۲ سؤال است که هر خرده‌مقیاس شامل شش گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس شش درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ دادند. سؤالات از ۱-۶ نمره‌گذاری می‌شود. محبی نورالدین‌وند، شهنی ییلاق و پاشاشریفی (۱۳۹۳: ۶۸) در پژوهشی، روایی پرسشنامه را با استفاده از روایی سازه و هم‌چنین با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی محاسبه کردند. در این پژوهش، آلفای کرونباخ برای خودکارآمدی ۰/۷۵ و برای امید ۰/۷۰ به‌دست آمد.

ب) پرسشنامه نشاط کاری

برای سنجش نشاط کاری کارکنان، از پرسشنامه نشاط در محیط کار شایروم^۱ (۲۰۰۴) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۱ سؤالی، سه مؤلفه قدرت جسمانی، انرژی عاطفی و سرزندگی شناختی را می‌سنجد. در این پرسشنامه از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافق-کاملاً مخالف) استفاده شده است. نحوه نمره‌گذاری سؤال‌ها از ۱-۵ است. سؤالات ۱-۴ مؤلفه جسمانی، ۵-۸ عاطفی و ۹-۱۱ سرزندگی را می‌سنجند. حق‌گویان و محمدی حسینی‌نژاد (۱۳۹۰: ۸۱) روایی آن را مورد آزمایش و روایی از نوع صوری و محتوایی آن را مورد تأیید قرار دادند و روایی سازه پرسشنامه نیز با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی محاسبه شد. هم‌چنین آلفای کرونباخ برای ابعاد پرسشنامه نشاط را محاسبه کردند که قدرت جسمانی ۰/۸۴، انرژی عاطفی ۰/۷۸ و سرزندگی شناختی ۰/۸۲ به‌دست آمد که مبین پایایی پرسشنامه است و مقدار پایایی کلی آن نیز براساس آلفای کرونباخ، مقدار ۰/۷۰ به‌دست آمد که مورد تأیید است. لازم به ذکر است در پژوهش حاضر، آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به‌دست آمد.

یافته‌های توصیفی

این پژوهش در جمع معلمان ابتدایی شهر بیرجند انجام گرفت که آمار توصیفی پژوهش در جدول ۱ ذکر شده است.

جدول (۱) آمار توصیفی پژوهش

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۰۲	۳۴/۷
زن	۱۹۲	۶۵/۳

یافته‌های استنباطی

نرمال بودن داده‌ها: برای تعیین توزیع جامعه از شاخص‌های چولگی و کشیدگی استفاده گردید و تمامی متغیرها در محدوده (۲- و ۲+) قرار داشتند و هم‌چنین از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد.

ماتریس همبستگی متغیرهای مذکور در جدول ۲ بیان گردیده است.

جدول ۲) ماتریس همبستگی

متغیر	سرزندگی	نشاط عاطفی	نشاط جسمانی	امید	خودکارآمدی
خودکارآمدی	۰/۴۶۲**	۰/۴۶۰**	۰/۵۱۹**	۰/۷۳۰**	۱
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
امید	۰/۵۳۴**	۰/۵۸۹**	۰/۶۶۱**	۱	
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		
نشاط جسمانی	۰/۶۶۴**	۰/۶۵۳**	۱		
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰			
نشاط عاطفی	۰/۵۷۴**	۱			
	۰/۰۰۰				
سرزندگی	۱				

نتایج جدول ۲، همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد که خودکارآمدی و امید، بیشترین همبستگی و خودکارآمدی و نشاط جسمانی، کمترین همبستگی را دارند.

فرضیه ۱) خودکارآمدی پیش‌بینی کننده نشاط کاری معلمان ابتدایی شهر بیرجند است.

جدول ۳) سرمایه خودکارآمدی پیش‌بینی نشاط کاری

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	t	p
مقدار ثابت	۱/۷۸	۰/۲۱		۸/۴۵	۰/۰۱
نشاط کاری	۰/۴۶	۰/۰۴	۰/۵۵	۱۱/۰۷	۰/۰۱
جسمانی	۰/۴۹	۰/۰۴	۰/۵۱	۱۰/۰۹	۰/۰۱
عاطفی	۰/۴۲	۰/۰۴	۰/۴۶	۸/۶۱	۰/۰۱
سرزندگی	۰/۴۷	۰/۰۵	۰/۴۶	۸/۶۵	۰/۰۱
نکته	R: ۰/۵۵	R2: ۰/۳۰	ADJ.R2: ۰/۳۰		

نتایج جدول ۳ نشان می دهد که با توجه به این که ضریب تعیین اصلاح شده برابر با $0/30$ می باشد، خودکارآمدی حدود 30% واریانس مربوط به نشاط کاری را پیش بینی می کند. همچنین با توجه به میزان $P\text{-value}=0/01$ خودکارآمدی، نشاط کاری را پیش بینی می کند. با افزایش یک انحراف استاندارد در خودکارآمدی، نمره نشاط کاری $0/55$ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. از طرفی، در بین مؤلفه های نشاط کاری، نشاط جسمانی $B=0/51$ بیشترین قدرت پیش بینی را دارد.

فرضیه ۲) امیدواری پیش بینی کننده نشاط کاری معلمان ابتدایی شهر بیرجند است.

جدول ۴) امیدواری پیش بینی کننده نشاط کاری

متغیرهای پیش-بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	1/17	0/18		6/31	0/000
نشاط کاری	0/58	0/03	0/68	15/80	0/01
جسمانی	0/65	0/04	0/66	14/64	0/01
عاطفی	0/55	0/04	0/58	12/11	0/01
سرزندگی	0/55	0/05	0/53	10/47	0/01
نکته	R: 0/67	R2: 0/47	ADJ.R2: 0/47		

نتایج جدول ۴ نشان می دهد که با توجه به این که ضریب تعیین اصلاح شده برابر با $0/47$ می باشد، امیدواری حدود 47% واریانس مربوط به نشاط کاری را پیش بینی می کند. همچنین با توجه به میزان $P\text{-value}=0/01$ امیدواری، نشاط کاری را پیش بینی می کند. با افزایش یک انحراف استاندارد در امیدواری، نمره نشاط کاری $0/68$ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. از طرفی، در بین مؤلفه های نشاط کاری، نشاط جسمانی با $B=0/66$ بیشترین قدرت پیش بینی را دارد. فرضیه ۳) خودکارآمدی، پیش بینی کننده امیدواری معلمان ابتدایی شهر بیرجند است.

جدول ۵) خودکارآمدی پیش‌بینی کننده امیدواری

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۱/۳۹	۰/۲۰		۶/۸۸	۰/۰۰۰
امیدواری	۰/۷۱	۰/۰۴	۰/۷۳	۱۷/۲۲	۰/۰۱
نکته	R: ۰/۷۳	R2: ۰/۵۳	ADJ.R2: ۰/۵۳		

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که با توجه به این که ضریب تعیین اصلاح شده برابر با ۰/۵۳ می‌باشد، خودکارآمدی حدود ۵۳٪ واریانس مربوط به امیدواری را پیش‌بینی می‌کند. هم‌چنین با توجه به میزان $P\text{-value}=0/01$ خودکارآمدی، امیدواری را پیش‌بینی می‌کند. از طرفی، با افزایش یک انحراف استاندارد در خودکارآمدی، نمره امیدواری ۰/۷۳ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت.

فرضیه ۴) امیدواری بین خودکارآمدی و نشاط کاری نقش میانجی ایفاء می‌کند. برای بررسی فرضیه فوق، آزمون سوبل^۱ به عمل آمد و نتایج به شرح جدول ۶ می‌باشد.

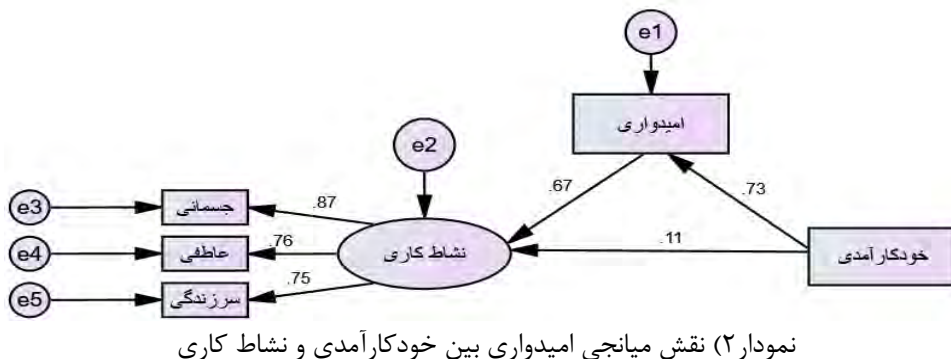
جدول ۶) آزمون سوبل نقش میانجی امیدواری بین خودکارآمدی و نشاط

A	B	s_a	s_b	Sobel test	std	P-value
۰/۷۱	۰/۵۲	۰/۰۴	۰/۰۵	۸/۹۷	۰/۰۴	۰/۰۰۱

جدول آزمون سوبل در سنجش مسیر غیر مستقیم امیدواری، خودکارآمدی و نشاط کاری نشان داد که نتایج با توجه به مقدار بالای $\text{Sobel test}=8/97$ و $P\text{-value}=0/001$ نشان از رابطه میانجی امیدواری دارد.

فرضیه ۵) مدل پژوهش مبتنی بر خودکارآمدی پیش‌بینی نشاط کاری با میانجی امیدواری از برازش لازم برخوردار است.

برای بررسی فرضیه فوق، از نرم افزار آموس استفاده گردید و نتایج در نمودار ۲ ذکر شده است.



نتایج معادلات ساختاری در نمودار ۲ نشان می‌دهد خودکارآمدی $0/73$ امیدواری، امیدواری $0/67$ نشاط کاری و خودکارآمدی $0/11$ نشاط کاری را پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۷) برازش الگوی خودکارآمدی، نشاط و امیدواری

Gfi	CFI	NFI	RMSEA	χ^2	DF	χ^2 / df	p-value
0/994	1/00	0/99	0/013	4/175	4	1/04	0/383

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که شاخص خطای تقریب RMSEA در دامنه بین صفر تا $0/08$ قرار دارد و به صفر نزدیک است. هم‌چنین مقدار p-value برابر با $0/383$ و بالاتر از $0/05$ است؛ بنابراین، مدل پژوهش با داده‌های جمع‌آوری شده از برازش لازم برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای رقابتی کنونی و درگیری کاری و ذهنی افراد به دلیل مشکلات عدیده‌ای که با برطرف نشدن خواسته‌های معلمانی که با آن روبه‌رو هستند، نیاز به انرژی درونی دارند که بتوانند بر این مشکلات فائق بیایند. شاید بتوان این انرژی درونی را از طریق نشاط کاری در افراد تقویت کرد. زندگی یکنواخت و فشارهای کاری، خستگی و ملال روحی به دنبال دارد، پس نشاط کاری به‌عنوان یک امر، ضروری است. درک موضوع که چه عاملی باعث شکل‌گیری نشاط کاری در معلمان می‌شود، کمک شایانی در هدایت و افزایش این‌گونه رفتارها می‌کند (خسروی و عسکری، ۱۳۹۷).

در متن مقاله، درباره مبانی نظری نشاط کاری بحث گردید. لذا باید مورد پژوهش قرار بگیرد که چه عواملی در نشاط کاری معلمان - که نقش تعیین کننده‌ای در آینده کشور که از طریق آموزش به دانش‌آموزان ایفاء می‌کنند - نقش دارد. یکی از این عوامل می‌تواند خودکارآمدی یا همان اعتماد به نفس باشد. نتایج این پژوهش در فرضیه ۱ نشان می‌دهد با توجه به این که ضریب تعیین اصلاح شده برابر با $0/30$ می‌باشد، خودکارآمدی حدود 30% واریانس مربوط به نشاط کاری را پیش‌بینی می‌کند. هم‌چنین با توجه به میزان $P\text{-value}=0/01$ خودکارآمدی، نشاط کاری را پیش‌بینی می‌کند. با افزایش یک انحراف استاندارد در خودکارآمدی، نمره نشاط کاری $0/55$ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. نتایج این پژوهش در راستای پژوهش‌های فرهادی و دیگران (۱۳۸۴: ۵۷)، جلیلی و فروزان (۱۳۹۴)، میرحیدری و دیگران (۱۳۹۱: ۱۳۹) و شعبانی، بلوکی و مام‌شریفی (۱۳۹۱: ۹۳) که خودکارآمدی پیش‌بینی کننده نشاط کاری و اشتیاق کاری است، می‌باشد. خودکارآمدی عامل درونی هدایت افراد و به‌طور مؤثر اجرای متفاوت وظایف و نقش‌ها در زندگی آنها می‌تواند باشد (Fedai cavus, & Ayse, 2015: 248). مردم میزان اعتماد خود را به هنگام انجام یک عمل از طریق حالت عاطفی‌ای که تجربه می‌کنند، می‌سنجند. واکنش‌های عاطفی منفی، هم‌چون اضطراب، فشار عصبی و ترس می‌تواند دیدگاه‌های مرتبط با خودکارآمدی را تنزل دهد (Serap Kurbanoglu, 2003: 637). خودکارآمدی با انگیزه درونی فرد در ارتباط می‌باشد. خودکارآمدی پنج مشخصه دارد: الف) وابستگی به ناحیه خاص دارد؛ ب) همیشه فضایی برای پیشرفت دارد؛ ج) خودکارآمدی اساس تمرین یا دانشوری است؛ د) خودکارآمدی توانایی نفوذ روی دیگران را دارد؛ ذ) خودکارآمدی در حال تغییر است (Li Guangyiy, 2016: 47). این موضوع نشان می‌دهد چنانچه بتوان به افراد تلقین کنیم که آنها خودکارآمد هستند و انرژی در درون افراد نهفته است، آنها از نشاط کاری لازم برخوردار می‌شوند و کارایی و عملکرد آنها دوچندان می‌شود. شدت اطمینان افراد در مورد خودکارآمدی، بر این که آیا آنان برای اداره کردن موقعیت‌های خاص تلاش خواهند کرد، اثر می‌گذارد. با توجه به نتایج پژوهش و مطالب نظری، نقش خودکارآمدی در عملکرد افراد و نشاط کاری آنان محرز است. خودکارآمدی از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی، قابلیت ارتقاء و آموزش را دارد؛ بنابراین، می‌توان با آموزش به معلمان در خودشناسی و ایجاد حس اعتماد به نفس در

آنان و انرژی درونی که در معلمان ایجاد می‌شود، این انرژی درونی آنان را به سمت و جهت انجام وظایف، تحریک کرد.

نتایج فرضیه دوم نشان داد که ضریب تعیین اصلاح شده برابر با $0/47$ می‌باشد. امیدواری حدود $0/47$ واریانس مربوط به نشاط کاری را پیش‌بینی می‌کند. هم‌چنین با توجه به میزان $P=0/01$ value امیدواری، نشاط کاری را پیش‌بینی می‌کند. با افزایش یک انحراف استاندارد در امیدواری، نمره نشاط کاری $0/68$ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. نتایج این پژوهش در راستای پژوهش‌های علی‌پور و اعراب شیبانی (۱۳۹۰: ۶۵)، هزارجریبی و صفری شالی (۱۳۸۹: ۳۲) و خسروی، پورشافعی و طاهرپور (۱۳۹۷) است که در مطالعه آنها، امیدواری با شادکامی و نشاط کاری رابطه مثبت معناداری دارند و امیدواری را از مهمترین عوامل می‌دانند. امید، خوش‌بینی و آینده‌نگری خانواده‌ای، از قابلیت‌هایی هستند که نشان دهنده‌ی یک موضوع مثبت نسبت به آینده می‌باشند. انتظار وقوع این رویدادهای خوب، احساس این‌که آنها در صورت تلاش جدی شما حاصل خواهند شد و برنامه‌ریزی آینده، موجب شادی پایدار در اینجا و اکنون شده و یک زندگی هدفمند را سبب می‌شود (سلیگمن، ۱۳۹۲: ۵۵). افراد امیدوار در مسیر هدف نیز اراده کافی برای رسیدن به اهداف‌شان را دارا می‌باشند و هم‌راه رسیدن به آن را پیدا می‌کنند. افراد امیدوار در مسیر رسیدن به هدف‌هایشان کمتر دچار افسردگی، اضطراب و پریشانی می‌شوند. به بیان دیگر، فرد امیدوار در هنگام مواجه شدن با مشکلات، دچار نگرانی و احساس شکست نمی‌شود. امیدواری، نیرویی هیجانی است که تخیل را به سمت موارد مثبت هدایت می‌کند. امید به انسان‌ها انرژی می‌دهد و آنها را مجهز می‌کند تا برای کار و فعالیت آماده شوند. امید به ما انعطاف‌پذیری، نشاط و توانایی خالصی از مسائل و مشکلاتی که زندگی به ما تحمیل می‌کند و باعث افزایش رضایت از زندگی می‌شود، می‌دهد (احمدی و دیگران، ۱۳۹۷: ۳). مبانی نظری و نتایج این پژوهش و پژوهش‌های ذکر شده نقش و اهمیت امیدواری را در نشاط کاری نشان می‌دهد.

نتایج فرضیه سه نشان می‌دهد که با توجه به این‌که ضریب تعیین اصلاح شده برابر با $0/53$ می‌باشد، خودکارآمدی حدود $0/53$ واریانس مربوط به امیدواری را پیش‌بینی می‌کند. هم‌چنین با

توجه به میزان $P\text{-value}=0/01$ خودکارآمدی، امیدواری را پیش‌بینی می‌کند. با افزایش یک انحراف استاندارد در خودکارآمدی، نمره امیدواری $0/73$ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. نتایج این پژوهش در راستای پژوهش حسینی، سروقد و برزگر (۱۳۹۰: د) و صادق‌لو و دیگران (۱۳۹۵) می‌باشد.

خودکارآمدی معلم، یعنی درجه اعتقاد معلم به توانمندی خود در اثرگذاری بر عملکرد دانش‌آموزان، یا باور اعتقاد راسخ معلم به این که می‌تواند بر کیفیت یادگیری دانش‌آموزان تأثیر بگذارد، حتی اگر دانش‌آموزان دارای مشکل و بی‌انگیزه باشند (حسینی، سروقد و برزگر، ۱۳۹۰: ۶). از منابع خودکارآمدی، دستاوردهای عملکرد دانش‌آموزان است. معلمان در کارها و فعالیت‌های درسی که مشغول می‌شوند، نتیجه پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان‌شان را تفسیر و برای گسترش باورها و عقاید تلاش می‌کنند و درباره توانایی دانش‌آموزان برای درگیر شدن در کارها و فعالیت‌های بعدی استفاده می‌کنند. این معلمان با این دستاورد عملکرد به آینده، امیدواری و تلاش‌شان را مضاعف می‌نمایند. امید داشتن، باور به نتیجه مثبت اتفاق‌ها یا شرایط در زندگی است. هر اندازه امید در کارکنان یک سازمان بالا باشد، رضایت شغلی در آنان افزایش می‌یابد. لذا آموزش و پرورش باید از طریق ایجاد روحیه تعاون و مشارکت اجتماعی و با افزایش تعاملات اجتماعی و مشارکت جمعی میان کارکنان، برقراری امنیت شغلی آنان را فراهم کند و در برابر خطرات و امواج منفی حمایت نماید و باعث افزایش روحیه، توانمندی، امیدواری و رضایت شغلی معلمان گردد.

نتایج فرضیه چهارم پژوهش، آزمون سوبل در سنجش مسیر غیر مستقیم امیدواری، خودکارآمدی و نشاط کاری بود که نتایج با توجه به مقدار بالای $Sobel\ test=8/97$ و $P=0/01$ $value=$ کمتر از $0/05$ است، در نتیجه نشان از رابطه میانجی افراد دارد. وقتی که معلمان برای رسیدن به هدف‌ها اطمینان دارند، امید، غیر ضروری است جایی که آنها مطمئن هستند به هدف خواهند رسید، در این صورت ناامید می‌شوند. براساس این مفهوم‌سازی، هیجان‌های مثبت و منفی محصول چنین تفکری هستند. امید با سلامت روانی و جسمی که با انواع مقیاس‌ها، مانند پاسخ مثبت به مداخله پزشکی، سلامت ذهنی، خلق مثبت، پرهیز از رویدادهای پرفشار زندگی،

نشاط و شادکامی در امور زندگی و مسأله‌گشایی همبستگی مثبت دارد و آنها را پیش‌بینی می‌کند (صادق‌لو و دیگران، ۱۳۹۵: ۵).

نتایج فرضیه پنج این‌که معادلات ساختاری نشان می‌دهد خودکارآمدی $0/73$ امیدواری، امیدواری $0/67$ نشاط کاری و خودکارآمدی $0/11$ نشاط کاری را پیش‌بینی می‌کند و نتایج جدول برازش نیز نشان می‌دهد که شاخص خطای تقریب (RMSEA) برابر با $0/04$ است و در دامنه قابل قبولی قرار دارد. هم‌چنین مقدار P-value برابر با $0/383$ و بالاتر از $0/05$ است؛ بنابراین مدل پژوهش با داده‌های جمع‌آوری شده، از برازش لازم برخوردار است.

آنچه برای ایجاد نشاط کاری ضرورت دارد، آغاز و حفظ چرخه‌های سود و منفعت برای معلمان می‌باشد. این چرخه‌ها، چرخه‌هایی رو به ترقی‌اند که به‌وسیله منابع شغلی و منابع فردی (باورهای امیدواری و خودکارآمدی) جرقه خورده و می‌توانند باعث بروز نتایج مثبت گوناگون از راه نشاط کاری شوند. در هر صورت، معلمان برای امرار معاش خود و خانواده خود، به‌عنوان فرد مفید برای جامعه، باید مشغول به کار باشند و این کارکردن از روی اجبار، تکراری و یکنواخت، باعث آسیب دیدن افراد از نظر روحی و جسمی در درازمدت و بیماری‌های گوناگون می‌شود. نشاط کاری از آن نظر اهمیت دارد که افراد به کار و شغل، به‌عنوان یک تفریح و رفاه نگریسته و این باعث می‌شود که این افراد، کمتر دچار بیماری‌های روحی و جسمی شوند. نتایج پژوهش نشان داد که خودکارآمدی و امیدواری از عوامل مؤثر در نشاط کاری افراد می‌باشد. با توجه به آموزش‌پذیر بودن مؤلفه‌های خودکارآمدی و امیدواری، سازمان آموزش و پرورش می‌تواند این مؤلفه‌ها را به‌عنوان آموزش ضمن خدمت، به معلمان آموزش دهد تا منجر به نشاط کاری معلمان گردد.

منابع

- احمدی، نجم‌الدین، و دیگران (۱۳۹۷). "بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی امیدواری، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری با رضایت از زندگی در بین میانسالان". در: مجموعه مقالات برگزیده ششمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی، روان‌شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی. تهران: مؤسسه آموزش عالی مهر ارونند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- بازاری، ملانی (۱۳۸۸). *عزت نفس سالم*. ترجمه الهام آرام‌نیا و شمس‌الدین حسینی. تهران: پیکان.
- جلیلی، حانیه؛ فروزان، ایرج (۱۳۹۴). "ارزیابی تأثیر متقابل شادکامی فردی، شادابی محیط کار و خودکارآمدی مدیران جهاد کشاورزی خراسان رضوی". در: مجموعه مقالات کنفرانس ملی اقیانوس مدیریت. مرکز توسعه آموزش‌های نوین ایران. شاهرود: دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- حسینی، داود؛ سروقد، سیروس؛ برزگر، مجید (۱۳۹۰). "نقش میانجی‌گری امیدواری در رابطه بین خودکارآمدی و سلامت روان معلمان ابتدایی". پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت.
- حق‌گویان، زلفا؛ محمدی حسینی‌نژاد، ملیحه (۱۳۹۰). "بررسی وضعیت نشاط در کارکنان بانک‌های خصوصی استان قم". *پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت*، دوره ۲، ش ۱ (بهار و تابستان): ۶۱-۹۰.
- خسروی، حسین؛ عسکری، علی (۱۳۹۷). "نشاط کاری در سازمان، اهمیت و پیامدها". در: مجموعه مقالات برگزیده ششمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی، روان‌شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی. تهران: مؤسسه آموزش عالی مهر ارونند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- دنیر، بیسواز (۱۳۹۱). *شادی، ثروت بیکران روان‌شناختی*. ترجمه حسن عبدالله‌زاده، طاهره محبوبی و معصومه باقرپور. تهران: آذین‌مهر.
- رضایی، موسی (۱۳۸۶). *چگونه مدرسه‌ای شاد داشته باشیم؟ زنگان: نیکان کتاب*.
- سلیگمن، مارتین (۱۳۹۲). *روان‌شناسی مثبت‌گرا در خدمت خشنودی پایدار*. ترجمه مصطفی

تبریزی، رامین کریمی و علی نیلوفری. تهران: دانژه.

- شعبانی، سمیه؛ بلوکی، آزاده؛ مام‌شریفی، اسماعیل (۱۳۹۱). "بررسی روابط خودکارآمدی، حمایت اجتماعی و خوش‌بینی در پیش‌بینی‌کنندگی بهزیستی ذهنی جهت تدوین مدل ساختاری در دانشجویان". *مطالعات روان‌شناسی بالینی*، دوره ۲، ش ۸ (پاییز): ۹۳-۱۱۸.

- شیخ‌الاسلامی، راضیه؛ نجاتی، عصمت؛ احمدی، ساره (۱۳۹۰). "پیش‌بینی مؤلفه‌های شادکامی زنان متأهل از طریق عزت نفس و روابط زناشویی". *زن در فرهنگ و هنر*، دوره ۳، ش ۱ (پاییز): ۳۹-۵۴.

- صادق‌لو، محمد، و دیگران (۱۳۹۵). "بررسی رابطه بین باورهای خودکارآمدی و امید به آینده با پیشرفت تحصیلی (مطالعه موردی: دانش‌آموزان مقطع متوسطه شهر رامیان)". *مطالعات روان‌شناسی و علوم تربیتی*، دوره ۲، ش ۱۲ (زمستان): ۱-۷.

- عبداللهی، بیژن؛ نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵). *توانمندسازی کارکنان، کلید طلایی مدیریت منابع انسانی*. تهران: ویرایش.

- علی‌پور، احمد؛ اعراب‌شیبانی، خدیجه (۱۳۹۰). "رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان". *پژوهش‌های نوین روان‌شناختی*، دوره ۶، ش ۲۲ (تابستان): ۶۵-۷۸.

- فدایی کیوانی، رضا؛ الماسی، رامین (۱۳۹۶). "مدیریت شادی و نقش آن در بهبود بهره‌وری سازمانی". در: *مجموعه مقالات دومین کنفرانس بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه*. تهران: مؤسسه آموزش عالی دانشگاه اسوه.

- فرحزاد، حبیب‌الله (۱۳۹۲). *نشاط و شادی*. قم: طوبای محبت.

- لوتانز، فرد؛ آوولی، بروس جی؛ ام‌یوسف، کارولین (۱۳۸۶). *سرمایه روان‌شناختی سازمان: تحولی در مزیت رقابتی سرمایه انسانی*. ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر. تهران: آبیژ.

- فرهادی، علی، و دیگران (۱۳۸۴). "میزان نشاط و ارتباط آن با اعتماد به نفس در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی لرستان". *اصول بهداشت روانی*، دوره ۷، ش ۲۵ (بهار و تابستان): ۵۷-۶۲.

- قاسمی، افشان؛ عابدی، احمد؛ باغبان، ایران (۱۳۸۸). "اثربخشی آموزش گروهی مبتنی بر نظریه

اسنایدر بر میزان شادکامی سالمندان". *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، دوره ۱۰، ش ۴۱

(پاییز): ۱۷-۴۰.

- محبی نورالدین‌وند، محمدحسین؛ شهنی بیلاقی، منیجه؛ پاشاشریفی، حسن (۱۳۹۳). "رابطه سرمایه روان‌شناختی با هدف‌های پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانشجویان سال اول". پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، دوره ۱۱، ش ۴۰ (بهار): ۶۱-۷۹.

- میرحیدری، اشرف، و دیگران (۱۳۹۱). "رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران". ره‌یافتی‌نو در مدیریت آموزشی، دوره ۳، ش ۱۰ (تابستان): ۱۳۹-۱۵۴.

- هزارجریبی، جعفر؛ صفری شالی، رضا (۱۳۸۹). "بررسی مفهوم شادکامی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن". برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، دوره ۲، ش ۳ (تابستان): ۳۲-۷۲.

- Bakker, A. B.; Demerouti, E.; Schaufeli, W. B. (2005). "The crossover of burnout and work engagement among working couples". *Human Relation*, Vol. 58, No. 5: 661-689.
- Bandura, A. (1977). "Self-efficacy: Toward unifying theory of behavior change". *Psychological Review*, Vol. 84, No. 2: 191-215.
- Cavus, M.; Gokcen, A. (2014). "Psychological capital: definition, components and Effects". *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, Vol. 5, No. 3: 244-255.
- Li Guangyiy, YanShan (2016). "Research on psychological capital intervention strategy of enterprise". *Canadian social science*, Vol. 12, No. 4: 46-50.
- Pressman, S. D.; Cohen, S. (2005). "Does Positive Affect Influence Health?". *Psychological bulletin*, Vol. 131, No. 6: 925-971.
- Serap Kurbanoglu, S. (2003). "Self-efficacy: A concept closely linked to information literacy and lifelong learning". *Journal of Documentation*, Vol. 59, No. 6: 635-646.
- Lorenz, T.; et al. (2016). "Measuring psychological capital: Construction and Validation of the compound psychap scale". *PLOS ONE*, Vol. 11, No. 4: e0152892.