

تأثیر خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر تعلق خاطر و کامیابی در کار
دبیران تربیت بدنی شهر ارومیه
مریم فراقی^{۱*} و حمید جنانی^۲

The Effect of Career Optimism on Physical Education Teachers'
Work Engagement and Thriving at Work in Urmia City

Maryam Faraghi^{1*}, Hamid Jenani²

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۲/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۲۱

Abstract

The purpose of this research is to study the effect of career optimism on physical education teachers' work engagement and thriving at work in the city of Urmia. The adopted research approach was descriptive and the correlational design was based on structural equation modeling. The statistical population included all physical education teachers in Urmia (N=232), out of whom 144 subjects were selected by using random sampling method. The data collection instruments were three standard questionnaires: Rottinghaus et al.'s (2005) Optimism of Career Path, Porath, et al.'s (2011) Thriving at Work and Schaufeli et al.'s (2006) Work engagement. The data was analyzed by employing SPSS 19 and Smart PLS 2. The results demonstrated that career optimism has positive effect on employee engagement and its dimensions (dedication and absorption) and on thriving at work and its dimensions (vitality and learning) ($P < 0.01$). Therefore, it can be said that the career optimism on work path can increase the physical education teachers' work engagement and thriving at work, accordingly resulting in their efficiency and performance.

Keywords: Career Optimism, Work Engagement, Thriving at Work, Physical Education Teachers, Urmia

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی تأثیر خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر تعلق خاطر و کامیابی در کار دبیران تربیت بدنی شهر ارومیه است. روش تحقیق، توصیفی و طرح پژوهش، همبستگی از نوع معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه دبیران تربیت بدنی شهر ارومیه (۲۳۲ نفر) بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی نسبتی، تعداد ۱۴۴ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه استاندارد خوش‌بینی مسیر شغلی روتینگ‌هاوس و همکاران (۲۰۰۵)، کامیابی در کار پوراث و همکاران (۲۰۱۱) و تعلق خاطر کاری شافلی و همکاران (۲۰۰۶) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات با استفاده از دو نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ و Smart PLS 2 استفاده شد. نتایج نشان داد در سطح ($P < 0.01$) خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر تعلق خاطر و ابعاد آن (فداکاری و مجذوب شدن) و بر کامیابی در کار و ابعاد آن (سرزندگی و یادگیری) تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین می‌توان گفت که خوش‌بینی مسیر شغلی می‌تواند باعث افزایش تعلق خاطر و کامیابی در کار دبیران تربیت بدنی شود که این می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری و عملکرد بهتر آن‌ها شود.

واژه‌های کلیدی: خوش‌بینی پیشرفت شغلی، تعلق خاطر، کامیابی در کار، دبیران تربیت بدنی، ارومیه

1. M.A. Department of Sport Management, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Tabriz, Iran
2. Assistant Professor, Department of Sport Management, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Tabriz, Iran

*Corresponding Author, Email:
faraghiimariam2000@yahoo.com

۱. کارشناس ارشد، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران
۲. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران
* نویسنده مسئول:

مقدمه

سازمان‌های امروزی بیش از هر زمان دیگری برای بقا در جریان پرتلاطم دنیای کاری با فشار رقابتی مواجهند. با توجه به آن که کیفیت کار نیروی انسانی به‌ویژه در شرایط عدم قطعیت، عامل مهمی برای موفقیت سازمان‌هاست؛ حضور کارکنان پرانرژی و پرتلاش می‌تواند دستاوردهای ارزشمندی برای سازمان‌ها داشته باشد (لارسون و لوتانز^۱، ۲۰۰۶). مدیران سازمان تلاش می‌کنند که در منابع انسانی خود چنان انگیزه‌ای ایجاد نمایند تا ضمن احساس سربلندی و خشنودی از کارکنان در سازمان، نهایت توان، مهارت و دانش تخصصی خود را برای دستیابی به هدف‌های سازمان به‌کارگیرند (عباس‌زاده، سلیمانی و یوردخانی، ۱۳۸۹). امروزه روان‌شناسان کاربردی و پژوهشگرهای حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی، بیشتر از گذشته به نقش و اهمیت داشتن نگرش کاری مثبت واقف شده‌اند. مفهوم خوش‌بینی مسیر پیشرفت شغلی^۲ به عنوان یک نگرش کاری مثبت، به انتظار افراد از وقوع اتفاق‌های خوب در آینده و نیز به مدل خودتنظیمی رفتارهای هدفمند اشاره دارد. بر اساس این مدل، انتظار فرد از پیامدهای یک فعالیت، بر رفتارهای هدف‌گذاری تأثیر می‌گذارد؛ نظیر آنچه برای تحقق نتایج مسیر پیشرفت شغلی لازم است (روتینگ‌هاوس، دی و بورگن^۳، ۲۰۰۵). خوش‌بینی بیشتر با افزایش سازگاری فردی، اجتماعی، علمی، خشنودی و رضایت شغلی، برنامه‌ریزی شغلی، اعتماد به نفس در مورد تصمیم‌گیری شغلی و هدفمندی در مسیر پیشرفت شغلی، ارتباط دارد (الان‌کوماران^۴، ۲۰۰۴). پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که خوش‌بینی، مفهومی انعطاف‌پذیر است و می‌تواند توسط یک محیط حمایتی شکل گرفته و تقویت شود (گارسیا، رستبوگ، بوردیا، بوردیا و راکس^۵، ۲۰۱۵؛ هیگینز، دوپرو و رولف^۶، ۲۰۱۰). این مسئله به‌ویژه برای سازمان‌هایی چون آموزش و پرورش که با امر مهم و حیاتی آموزش و تربیت دانش‌آموزان در ارتباط هستند، حیاتی به نظر می‌رسد.

از آنجایی که خوش‌بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی با نگرش‌ها و رفتارهای کاری مثبتی همراه است، می‌تواند موفقیت فردی و سازمانی را تسهیل کند. افرادی که نگرش‌های کاری مثبتی دارند، علاقه و دغدغه فراوانی نسبت به آینده شغلی خود داشته و با اشتیاق زیاد در جهت فعالیت‌هایی که به‌طور مستقیم به آینده متصورشان مربوط است، مشغول به یادگیری و تجربه‌اندوزی هستند و خود را در مسیر مناسبی برای رسیدن به موفقیت شغلی قرار می‌دهند (مکلونین، بیکاریا و پورتون^۷، ۲۰۱۳). با توجه به نتایج تحقیقاتی که نشان داده‌اند عزت نفس، خوش‌بینی، خوداثربخشی،

1. Larson, & Luthans
2. career optimism
3. Rottinghaus, Day & Borgen
4. Elankumaran
5. Garcia, Restubog, Bordia, Bordia & Roxas
6. Higgins, Dobrow & Roloff
7. McIlveen, Beccaria, & Burton

خصیصه رقابتی بودن، شخصیت پیش‌قدم، برون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری، تجربه‌پذیری، بی‌صبری و زودرنجی، و تاب‌آوری به‌طور مثبت و برخی دیگر به‌طور منفی بر روی تعلق خاطر^۱ کاری تأثیرگذار هستند، می‌توان گفت که خوش‌بینی مسیر شغلی بر تعلق خاطر کاری کارکنان، تأثیرگذار است. تعلق خاطر را مفهوم استفاده کردن از تمام وجود خویشتن در جهت ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کنند. در تعلق خاطر کاری، افراد تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را در ایفای نقش به‌کار می‌گیرند. فقدان تعلق خاطر به معنای منفک کردن خویشتن از نقش‌های کاری است (عیسی‌خانی و همکاران، ۱۳۹۱).

تعلق خاطر کاری با مفاهیمی چون حالت‌های ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار به وسیله دو شاخص فدایی شدن^۲ و مجذوب شدن^۳ مشخص می‌شود. پژوهش‌های گذشته، فدایی شدن فدایی شدن را در درجه اول با متغیرهای روانی و اجتماعی محیط کار بررسی می‌کردند (شافلی، تاريس و ون رنن^۴، ۲۰۰۸). از مشخصات فدایی شدن می‌توان به سطوح بالای درگیری و احساس غرور و چالش در کار و عجزین شدن با شغل فرد اشاره کرد (کوینس، بورک، فایک‌سننوم^۵، ۲۰۰۶؛ مانو، کاینون و راوکلاینن^۶، ۲۰۰۷). مجذوب شدن نیز تمرکز شدید و اشتغال به یک کار با رضایت خاطر و احساس شادی در حین کار است؛ به‌گونه‌ای که گذشت زمان برای فرد، سریع و جدا شدن از کار برایش دشوار است (شافلی، سالانوا، گونزالز روما و باکر^۷، ۲۰۰۲). مطالعات نشان داده است با ایجاد تعلق خاطر کاری در کارکنان، هم‌افزایی بین فرد و سازمان رخ می‌دهد که برای هر دو گروه پیامدهای مثبتی به همراه خواهد داشت. این پیامد می‌تواند شامل نگرش‌های مثبت، شناخته شدن قوی با کار (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) سلامت ذهنی و روانی شامل احساسات مثبت و کاهش فرسودگی شغلی، عملکرد درون شغلی و برون شغلی بهتر، افزایش انگیزش درونی، ابتکار عمل فردی و رفتار پیشگام و کسب منابع شغلی و شخصی باشد (عیسی‌خانی و همکاران، ۱۳۹۱).

تلادینیان و واندرمروه^۸ (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان ارتباط بین سازگاری شغلی و تعلق خاطر کارکنان به این نتیجه رسیدند که بین سازگاری شغلی و تعلق کارکنان، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. جکسون^۹ (۲۰۱۴) نشان داد که بین تعلق خاطر کاری و هوش هیجانی و عملکرد در شغل و عملکرد در فراشغل، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. پژوهشگران الزامات مختلفی برای تحقق تعلق خاطر کاری را بررسی کرده‌اند که جامع‌ترین آن در پژوهش‌های شافلی، باکر و

1. employee engagement
2. dedication
3. absorption
4. Schaufeli, Taris & Van Rhenen
5. Koyuncu, Burke & Fiksenbaum
6. Mauno., Kinnunen & Ruokolainen
7. Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker
8. Tladinyane & Van der Merwe
9. Jackson

سالانوا^۱ (۲۰۰۶)، شافلی و سالانوا (۲۰۰۷) در سه بعد الزامی منابع شغلی، منابع سازمانی و منابع شخصی بیان شده است. منابع شغلی به ابعاد فیزیکی، روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی شغل اشاره دارد (باکر و دمروتی^۲، ۲۰۰۸) که نیازمند تلاش فیزیکی و روان‌شناختی پایدار از طرف کارکنان است (باکر، شافلی، لیتر و تاريس^۳، ۲۰۰۸). منابع سازمانی به میزان حمایتی بودن سیاست‌های سازمان، همچنین وجود بسترهای سازمانی حامی نیازها و خواسته‌های کارکنان اشاره دارد (ریچمن، سیویانا، شانونا، هیلب و برننس^۴، ۲۰۰۸) منابع شخصی به خودارزیابی مثبت مرتبط با تاب‌آوری و حس فرد از توانایی‌های خویش در تأثیرگذاری بر محیط اشاره دارد (هابفول، جانسون، انیس و جکسون^۵، ۲۰۰۳).

یکی دیگر از متغیرهای سازمانی که خوش‌بینی مسيرشغلی می‌تواند بر آن تأثیر داشته باشد، کامیابی در کار است؛ چرا که نتایج مطالعات نشان داده است که خوش‌بینی باعث دیدگاه مثبت افراد در کار می‌شود و زمانی که افراد، دیدگاه مثبت نسبت به شغل خود داشته باشند مسلماً می‌توانند در کار و زندگی شغلی خود موفق عمل کنند، احساس نشاط و انگیزه درونی آن‌ها و احساس سرزندگی و نشاط و توانایی یادگیری آن‌ها بیشتر می‌شود، در نتیجه کامیاب‌ترند.

کامیابی نشان‌دهنده احساس سرزندگی^۶ و یادگیری فرد^۷ است. هنگامی که افراد کامیاب هستند، احساس پیشرفت و حرکت می‌کنند که دربرگیرنده احساس یادگیری (فهم و دانش بیشتر) و احساس سرزندگی (پرانرژی بودن) است. کامیابی حالتی مطلوب و آموزنده است؛ مطلوب از این نظر که افراد، انگیزه افزایش آن را در خود دارند و آموزنده است، چون آن را مبنایی قرار می‌دهند که بدانند آیا در مسیر رشد مثبت، یعنی حرکت به سوی سرزندگی و یادگیری قرار دارند یا نه (اسپرایتزر، ساکیف، داتون، سانشاین و گرانت^۸، ۲۰۰۵).

این دو مؤلفه (احساس یادگیری و احساس سرزندگی) سبب ایجاد احساس روان‌شناختی از رشد فردی می‌شود. دو مؤلفه کامیابی، در صورتی کامیابی را ایجاد می‌کنند که هم‌زمان با هم عمل کنند (پوراث، اسپرایتزر، گییسون و گرانت^۹، ۲۰۱۱). افراد کامیاب رشد می‌کنند، توسعه می‌یابند و به‌جای به‌جای این‌که احساس رکود یا ناتوانی کنند، سرشار از انرژی‌اند. مؤلفه سرزندگی، بر احساس فرد، مبنی بر انرژی و شادابی اشاره دارد. هنگامی که افراد کامیاب‌اند، انگیزه‌ای دارند که سبب ایجاد انرژی در خود و دیگران می‌شود. مؤلفه یادگیری، به رشد فرد از طریق کسب دانش و مهارت‌های

-
1. Schaufeli, Bakker, & Salanova
 2. Bakker & Demerouti
 3. Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris
 4. Richman, Civiana, Shannona, Hillb & Brennan
 5. Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson
 6. thriving
 7. learning
 8. Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein, & Grant
 9. Porath, Spreitzer, Gibson, & Grannet

جدید اشاره دارد. هنگامی که افراد کامیاب‌اند، باور دارند که می‌توانند بهتر عمل کنند. آن‌ها به وضعیت حاضر راضی نمی‌شوند و یادگیرندگانی هستند که به طور فعال به دنبال کشف فرصت‌هایی برای یادگیرهای جدید و پیشرفت خود هستند (اسپرایتزر، پوراث و گیسبون^۱، ۲۰۱۲). ایمانی، قلی‌پور و سیدجوادین (۱۳۹۵) در تحقیقی نشان دادند که کامیابی در کار با عملکرد شغلی و سلامت روانی رابطه مثبت و معناداری دارد. اتنر و گرزویواکر^۲ (۲۰۰۱) نیز دریافتند کارکنانی که یادگیری بیشتری در کار دارند، کارشان به طور مثبت بر سلامت فیزیکی و ذهنی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. کیس^۳ (۲۰۰۲) در تحقیقی نشان داد هنگامی که افراد احساس سرزندگی و نشاط می‌کنند، احتمال کمتری دارد که دچار اضطراب و افسردگی شوند، در نتیجه سلامت روانی آن‌ها افزایش می‌یابد.

با توجه به هدف و محدوده موضوعی، به نتایج برخی از مهم‌ترین تجربیات مرتبط انجام گرفته اشاره می‌شود. زانتاپولو، باکر دیمروتی و شافلی^۴ (۲۰۰۷) در مطالعه خود نشان دادند که کارکنان با تعلق خاطر، اثربخشی بالایی دارند، به علاوه، کارکنان با تعلق خاطر، این گرایش را دارند که پیامدهای خوبی را در زندگی تجربه کنند (خوش‌بینی) و باور دارند که می‌توانند با مشارکت در نقش‌هایی در درون سازمان، نیازهای خویش را ارضا نمایند. فابین^۵ (۲۰۱۲) نیز در بررسی خود نشان داد که درک وجود فضیلت در سازمان به واسطه اثری که بر روی احساسات مثبت افراد سازمان و توسعه احساساتی چون سرزندگی، جذب سازمان شدن و فدایی شدن برای سازمان خواهد گذاشت، در نهایت به شکل‌گیری سازمانی اثربخش و کارا کمک خواهد کرد. سالمینن، ماکیکانگس و فلت^۶ (۲۰۱۴) در تحقیقی نشان دادند که منابع شغلی (جو سازمانی، کنترل شغلی) و خوش‌بینی، اثر مثبتی بر تعلق خاطر کارکنان و ابعاد آن دارد. روتیچ، کملی چری‌اوت، و کروا کوریر^۷ (۲۰۱۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین خوش‌بینی و احساس تعلق کارکنان، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

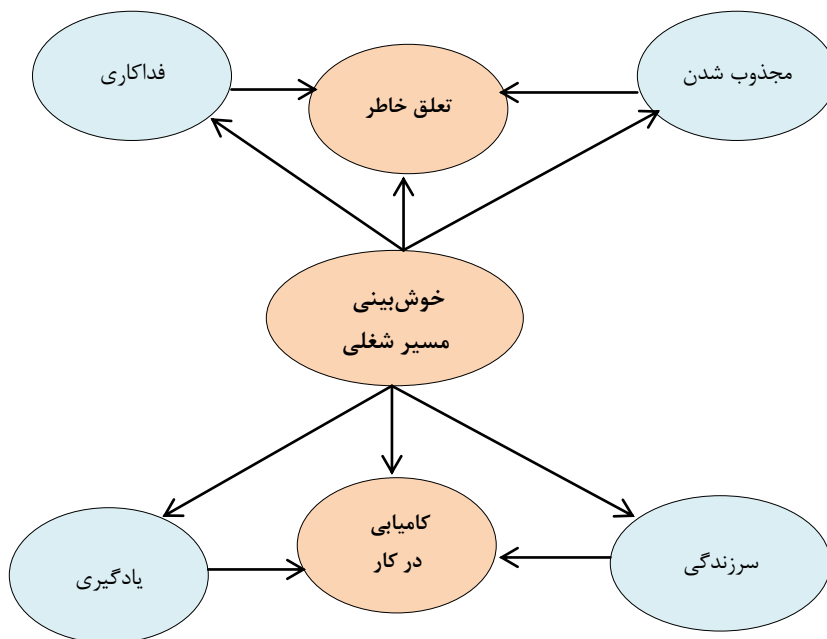
با توجه به نقش مسیرهای پیشرفت شغلی کارکنان در افزایش عملکرد آن‌ها، و ارتباط مسیرهای شغلی با مؤلفه‌های دیگر همچون تعلق خاطر و کامیابی در کار و اهمیت و نقش هر کدام از متغیرها در پیشرفت و افزایش انگیزه، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان، دلایل قانع‌کننده‌ای وجود داشت که محقق در این پژوهش به بررسی تأثیر خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر تعلق خاطر و کامیابی در کار از دیدگاه دبیران تربیت بدنی شهر ارومیه بپردازد. با انجام این پژوهش، وضعیت متغیرهای خوش‌بینی مسیر شغلی، تعلق خاطر و کامیابی در کار دبیران تربیت بدنی شهر ارومیه مشخص

1. Spreitzer, Porath, & Gibson
2. Etnner, & Grzywacz
3. Keyes
4. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli
5. Fabian
6. Salminen, Mäkikangas, & Feldt
7. Rotich, Kimeli Cheruiyot, & Kirwa Korir

می‌شود و با بررسی ارتباط بین متغیرهای مذکور، راهکارهای لازم جهت ارتقای تعلق خاطر و کامیابی در کار دبیران تربیت بدنی ارائه می‌شود. لذا فرضیه‌هایی که پژوهش حاضر قصد بررسی آن‌ها را دارد، عبارتند از:

فرضیه‌های اصلی و فرعی پژوهش:

۱. خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر تعلق خاطر دبیران تربیت بدنی تأثیر دارد.
 - ۱-۱. خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر فداکاری دبیران تربیت بدنی تأثیر دارد.
 - ۲-۱. خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر مجذوب شدن دبیران تربیت بدنی تأثیر دارد.
 ۲. خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر کامیابی در کار دبیران تربیت بدنی تأثیر دارد.
 - ۱-۲. خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر سرزندگی دبیران تربیت بدنی تأثیر دارد.
 - ۲-۲. خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر یادگیری دبیران تربیت بدنی تأثیر دارد.
- با توجه به فرضیه‌ها، الگوی پیشنهادی پژوهش در شکل ۱، نشان داده شده است.



شکل (۱). الگوی پیشنهادی پژوهش

روش‌شناسی

پژوهش حاضر بر مبنای هدف تحقیق از نوع کاربردی است؛ روش تحقیق، توصیفی و طرح پژوهش، همبستگی از نوع معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه دبیران تربیت بدنی زن و مرد شهر ارومیه می‌باشد که طبق آمار ارائه

شده توسط اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در سال ۹۵-۹۶، ۲۳۲ نفر بودند که با توجه به جدول مورگان تعداد ۱۴۴ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. با توجه به این که حجم جامعه آماری در این پژوهش، هم در نواحی دوگانه (۹۸ نفر ناحیه یک و ۱۳۴ نفر ناحیه دو) و هم در تعداد زنان و مردان (۱۲۱ نفر زن و ۱۱۱ نفر مرد) به یک اندازه نبود، همچنین حجم هر کدام از این گروه‌ها متفاوت بود، برای این که این درصد و حجم جامعه زنان و مردان در نمونه‌گیری رعایت شود و هر کدام از گروه‌ها شانس برابر برای انتخاب شدن داشته باشند، از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی استفاده شد و پرسشنامه بین آن‌ها توزیع گردید.

ابزارهای اندازه‌گیری شامل: الف. پرسشنامه خوش‌بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی روتینگ‌هاوس و همکاران (۲۰۰۵): مقیاس ۱۱ آیتمی خوش‌بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی که برگرفته از پرسشنامه آینده مسیر پیشرفت شغلی روتینگ‌هاوس و همکاران (۲۰۰۵) است. مقیاس اندازه‌گیری این متغیر، طیف لیکرت پنج‌تایی (مطابق با پرسشنامه اصلی) بوده است که با عبارتهای کاملاً مخالفم، مخالفم، نه مخالف و نه موافق، موافقم، کاملاً موافقم بیان شده است. آغاز و طریقان (۱۳۹۳) در تحقیق خود ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۱ به دست آوردند.

ب. پرسشنامه تعلق کاری شافلی و همکاران (۲۰۰۶): جهت سنجش تعلق خاطر کاری از پرسشنامه ۱۱ گویه‌ای تعلق خاطر شافلی و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شده است. این ابزار دارای دو زیرمؤلفه می‌باشد. شامل مؤلفه فداکاری با ۵ گویه (سوالات ۱ تا ۵) و مؤلفه مجذوب شدن با ۶ گویه (سوالات ۶ تا ۱۱) است. مقیاس اندازه‌گیری متغیرها، طیف لیکرت پنج‌تایی (مطابق با پرسشنامه اصلی) بوده است که با عبارتهای کاملاً مخالفم، مخالفم، نه مخالف و نه موافق، موافقم، کاملاً موافقم بیان شده است. از آنجایی که پرسشنامه مذکور در این پژوهش، در پژوهش‌های متعددی مورد استفاده قرار گرفته است، برای همین، روایی محتوای آن محرز فرض شده است و پایایی آن توسط شافلی و همکاران برای تمامی ابعاد آن بین ۰/۷۰ و ۰/۹۰ و توسط فانی و همکاران (۱۳۹۰) بالای ۰/۷۰ گزارش شده است. ج. پرسشنامه کامیابی در کار پوراث و همکاران (۲۰۱۱): پرسشنامه مذکور یک مقیاس ۲۴ سؤالی است که توسط پوراث و همکارانش در سال ۲۰۱۱ طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه شامل دو مؤلفه سرزندگی (۱ تا ۱۲) و یادگیری (۱۳ تا ۲۴) است که هر کدام شامل ۱۲ سؤال است. طیف پاسخگویی به پرسشنامه مذکور در مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای، در دامنه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف نمره‌گذاری شده‌اند. این پرسشنامه توسط پوراث و همکاران (۲۰۱۱) به کار گرفته شده است و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی این مقیاس را ۰/۸۷ به دست آوردند. این پرسشنامه در ایران برای اولین بار توسط ایمانی و همکاران (۱۳۹۴) به فارسی برگردانده شد؛ روایی صوری، محتوایی و سازه این پرسشنامه، مورد تأیید و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ در تحقیق ایمانی و همکاران (۱۳۹۴) ۰/۸۱۷ به دست آمده که نشان‌دهنده پایایی بالای این پرسشنامه می‌باشد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۹ و نرم افزار Smart PLS در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح آمار توصیفی از آماره‌هایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد استفاده گردید. در سطح آمار استنباطی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن داده‌ها استفاده شد و برای تحلیل داده‌های تحقیق نیز از آزمون معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی با کمک نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی ارائه شده است. در جدول ۱، یافته‌های جمعیت‌شناختی پژوهش نشان داده شده است.

جدول (۱) یافته‌های دموگرافیک (جمعیت‌شناختی) نمونه مطالعاتی

شاخص	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۵۲/۸
	مرد	۴۷/۹۲
دامنه سنی	۲۰ تا ۳۰ سال	۳۵/۴
	۳۱ تا ۴۰ سال	۴۸/۶
	۴۱ تا ۵۰ سال	۱۳/۲
	۵۰ سال به بالا	۲/۸
مقطع تحصیلی	کارشناسی	۵۶/۳
	ارشد	۳۳/۳
	دکتری	۱۰/۴
سنوات خدمت	۱ تا ۵ سال	۱۹/۴
	۶ تا ۱۰ سال	۳۸/۹
	۱۱ تا ۱۵ سال	۲۰/۸
	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۰/۴
	۲۰ سال به بالا	۱۰/۴

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد که ۵۲/۸ درصد گروه نمونه را دبیران زن و ۴۷/۹۲ درصد آن‌ها را دبیران مرد تشکیل داده‌اند. ۳۵/۴ درصد از دبیران تربیت بدنی شهر ارومیه در دامنه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال بودند، ۴۸/۶ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال؛ ۱۳/۲ درصد در دامنه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲/۸ درصد نیز ۵۰ سال به بالا سن داشتند. طبق این جدول، ۵۶/۳ درصد نمونه آماری دارای مدرک کارشناسی، ۳۳/۳ درصد کارشناسی ارشد، و ۱۰/۴ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند. این

در حالی است که ۱۹/۴ درصد از دبیران تربیت بدنی زیر ۵ سال سنوات خدمت داشتند، ۳۸/۹ درصد ۶ تا ۱۰ سال، ۲۰/۸ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۰/۴ درصد ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۰/۴ درصد نیز ۲۰ سال به بالا سابقه خدمت داشتند.

روایی و پایایی ابزار: مرحله اول. بررسی مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری): به منظور بررسی روایی ابزار اندازه‌گیری از دو نوع روایی، تحت عناوین همگرا و واگرا استفاده شد. روایی همگرا به این اصل برمی‌گردد که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی میانه‌ای داشته باشند. میزان روایی همگرا از طریق بیشتر از ۰/۵ بودن میانگین واریانس خروجی یا AVE به دست می‌آید (خیاطان و مبارکی، ۱۳۹۳). روایی واگرا (افتراقی) نیز از طریق مقایسه جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون سنجیده شده و برای هر یک از سازه‌های انعکاسی، جذر AVE باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها در مدل باشد. همچنین در این پژوهش، جهت تعیین پایایی از سه معیار ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی و همسانی درونی (بار عاملی) بر طبق نظر فارنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده شده است. میزان قابل قبول برای آلفای کرونباخ، بیشتر از ۰/۶ و پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷ می‌باشد (اکبری، بهارستان و شائمی‌برزکی، ۱۳۹۲). میزان بار عاملی گویه‌ها که به منظور بررسی همسانی درونی مورد استفاده قرار می‌گیرد و مقدار قابل قبول آن، بیش از ۰/۴ می‌باشد. همچنین آماره t آن در سطح خطای ۰/۰۵ باید بالاتر از ۱/۹۶ باشد. به عبارت دیگر پرسش‌هایی که بار عاملی آن‌ها کمتر از ۰/۴ یا آماره T آن‌ها بین ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- باشد باید حذف گردند. جداول زیر، روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری تحقیق را به طور خلاصه نشان می‌دهد.

جدول (۲) روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیرهای تحقیق	سؤالات	ضریب AVE	بارهای عاملی	آماره t	ضریب پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ
خوش‌بینی پیشرفت شغلی	w1	۰/۵۴	۰/۸۱	۲۲/۳۶	۰/۹۰	۰/۸۷
	w10		۰/۷۶	۱۷/۴۲		
	w2		۰/۸۴	۳۱/۱۶		
	w3		۰/۷۵	۱۵/۷۵		
	w4		۰/۷۱	۱۲/۶۴		
	w5		۰/۷۵	۱۶/۵۷		
	w6		۰/۴۹	۵/۰۵		
سرزندگی	w7	۰/۵۰	۰/۷۱	۱۲/۶۸	۰/۷۶	۰/۶۹
	q11		۰/۸۶	۳۳/۸۸		
	q12		۰/۸۴	۲۶/۶۲		
	q2		۰/۵۰	۴/۶۸		
q7	۰/۴۳	۴/۱۴				

ادامه جدول (۲) روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیرهای تحقیق	سؤالات	ضریب AVE	بارهای عاملی	آماره t	ضریب پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ
یادگیری	e1	۰/۵۱	۰/۶۴	۸/۵۰	۰/۸۲	۰/۷۴
	e2		۰/۸۰	۲۴/۴۲		
	e3		۰/۶۸	۱۰/۲۰		
	e4		۰/۶۵	۱۰/۶۴		
	e5		۰/۷۴	۱۴/۰۲		
مجنوب شدن	e11	۰/۵۰	۰/۷۰	۱۱/۵۰	۰/۷۶	۰/۷۰
	e6		۰/۶۰	۶/۶۱		
	e7		۰/۶۶	۶/۵۵		
	e8		۰/۷۱	۱۰/۶۵		
فداکاری	q13	۰/۵۲	۰/۶۷	۱۰/۱۲	۰/۹۲	۰/۹۱
	q14		۰/۷۰	۱۴/۱۵		
	q15		۰/۷۳	۱۵/۸۵		
	q16		۰/۸۱	۲۳/۰۱		
	q17		۰/۸۶	۳۰/۹۲		
	q18		۰/۸۶	۴۴/۴۱		
	q19		۰/۸۲	۲۹/۰۳		
	q20		۰/۷۰	۱۳/۹۵		
	q21		۰/۵۸	۶/۶۱		
	q22		۰/۵۸	۷/۷۰		
q23	۰/۵۸	۷/۶۸				

جدول (۳) ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا (افتراقی)

متغیرهای تحقیق	خوش‌بینی به پیشرفت شغلی	سرزندگی	یادگیری	مجنوب شدن	یادگیری	جذر AVE (روایی واگرا)
خوش‌بینی به پیشرفت شغلی	۱/۰۰۰					۰/۷۳
سرزندگی	۰/۵۲۵	۱/۰۰۰				۰/۷۰
یادگیری	۰/۲۶۵	۰/۱۴۹	۱/۰۰۰			۰/۷۱
مجنوب شدن	۰/۴۰۶	۰/۲۲۳	۰/۷۰۵	۱/۰۰۰		۰/۷۰
فداکاری	۰/۶۰۷	۰/۷۴۴	۰/۰۵۲	۰/۲۲۳	۱/۰۰۰	۰/۷۲

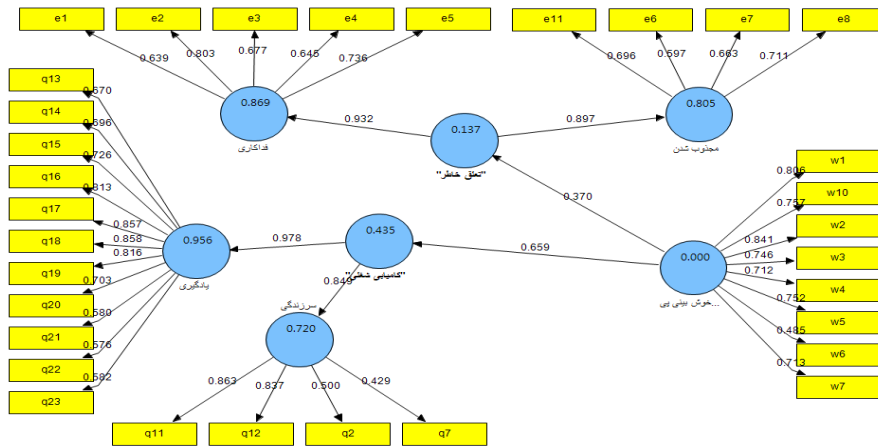
جداول (۲ و ۳)، روایی (همگرا، واگرا) و پایایی (بارعاملی، پایایی مرکب و آلفای کرونباخ) ابزار اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. این یافته‌ها نشانگر مناسب بودن ابزارهای اندازه‌گیری تحقیق می‌باشد. مرحله دوم، بررسی مدل درونی (بررسی مدل ساختاری): پس از برازش مدل ساختاری، برازش مدل کلی از طریق شاخص GOF^1 ارزیابی می‌شود. این معیار مربوط به بخش کلی معادلات ساختاری است، بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل کند. توضیحات آن به طور خلاصه در جدول (۴) آمده است:

جدول (۴) شاخص‌های برازش مدل ساختاری و مدل پژوهش

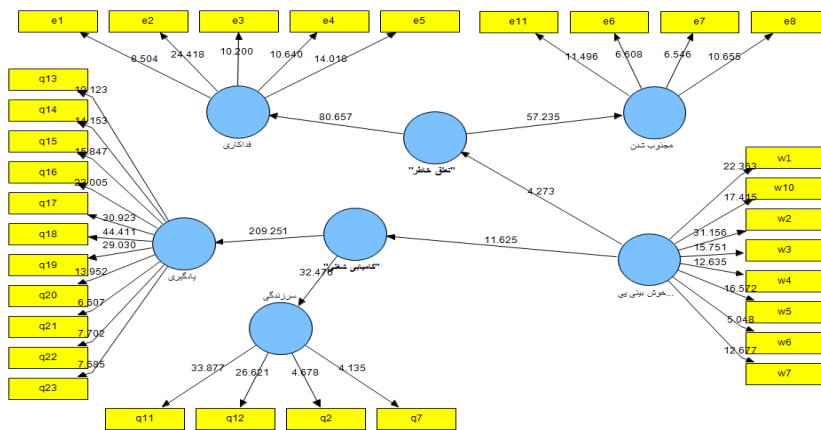
Communality	R^2	سازه
۰/۳۵۲	۰/۱۳۷	تعلق خاطر
۰/۳۱۴	۰/۴۳۵	کامیابی شغلی
۰/۵۳۸		خوش‌بینی به پیشرفت شغلی
۰/۴۷۰	۰/۷۲۰	سرزندگی
۰/۴۹۴	۰/۸۶۹	یادگیری
۰/۴۴۷	۰/۸۰۵	مجذوب شدن
۰/۵۲۴	۰/۹۵۶	فداکاری
۰/۴۴۸	۰/۶۵۴	میانگین معیارها

$$0.54 = \sqrt[3]{0.292 GOF} = \sqrt[3]{\text{Communality} \times R^2}$$

طبق جدول (۴)، مقدار GOF برای مدل پژوهش، برابر با ۰/۵۴ می‌باشد که نشان‌دهنده برازش بسیار قوی مدل پژوهش است. بررسی فرضیه‌های پژوهش: شکل (۲ و ۳) مدل استاندارد و ضریب معناداری مدل اصلی پژوهش را نشان می‌دهند.

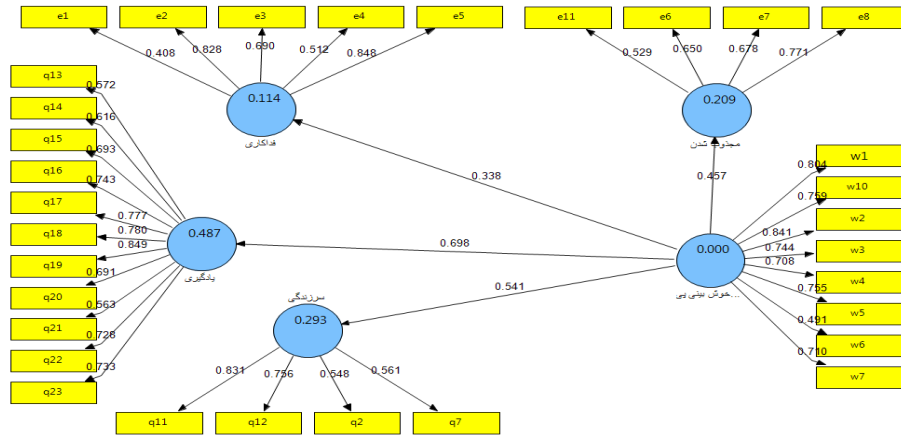


شکل (۲) ضرایب مسیر مدل اصلی

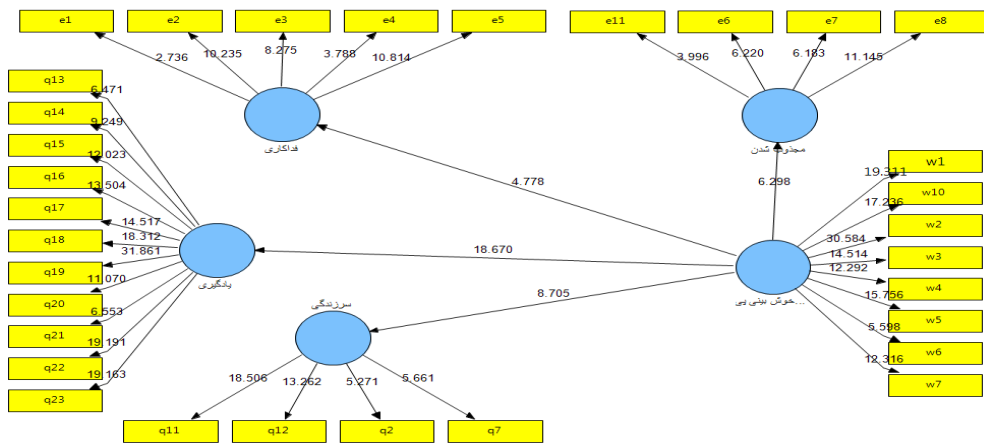


شکل (۳) مقادیر t مدل اصلی

همان‌گونه که نتایج شکل (۲) و (۳) نشان می‌دهد، خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر تعلق خاطر دبیران، تأثیر مثبت و معناداری دارد ($T=4/273$, $Beta=0/370$) و خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر کامیابی در کار دبیران، تأثیر مثبت و معناداری دارد ($T=11/625$, $Beta=0/659$). در شکل ۳ و ۴ نیز ضرایب مسیر و مقدار t مدل فرعی، نشان داده شده است.



شکل (۳) ضرایب مسیر مدل فرعی



شکل (۴) مقادیر t مدل فرعی

همان‌گونه که نتایج شکل (۳ و ۴) نشان می‌دهد، خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر فداکاری دبیران، تأثیر مثبت و معناداری دارد ($\beta=0.338, T=4.778$)؛ خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر جذب شدن دبیران، تأثیر مثبت و معناداری دارد ($\beta=0.541, T=8.705$)، خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر سازندگی دبیران، تأثیر مثبت و معناداری دارد ($\beta=0.698, T=18.670$)، و خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر یادگیری دبیران تأثیر مثبت و معناداری دارد ($\beta=0.756, T=13.262$). خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول (۵) نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد

ردیف	فرضیه‌ها	t	β	نتیجه
۱	خوش‌بینی پیشرفت شغلی --- < تعلق خاطر دبیران	۴/۲۷۳	۰/۳۷۰	تأیید
۲	خوش‌بینی پیشرفت شغلی --- < کامیابی در کار دبیران	۱۱/۶۲۵	۰/۶۵۹	تأیید
۳	خوش‌بینی پیشرفت شغلی --- < فداکاری دبیران	۴/۷۷۸	۰/۳۳۸	تأیید
۴	خوش‌بینی پیشرفت شغلی --- < مجذوب شدن دبیران	۶/۲۹۸	۰/۴۵۷	تأیید
۵	خوش‌بینی پیشرفت شغلی --- < سرزندگی دبیران	۸/۷۰۵	۰/۵۴۱	تأیید
۶	خوش‌بینی پیشرفت شغلی --- < یادگیری دبیران	۱۸/۶۷۰	۰/۶۹۸	تأیید

بر اساس نتایج جدول ۵، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، کلیه فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شوند؛ بدین معنی که خوش‌بینی پیشرفت تحصیلی بر تعلق خاطر، کامیابی در کار، فداکاری، مجذوب شدن، سرزندگی و یادگیری دبیران تأثیر مثبت و معناداری داشته است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش، بررسی تأثیر خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر تعلق خاطر و کامیابی در کار دبیران تربیت بدنی شهر ارومیه بود. نتایج نشان داد که خوش‌بینی مسیر شغلی بر تعلق خاطر و ابعاد آن (مجذوب شدن و فداکاری) تأثیر مثبت و معناداری دارد. این نتایج با نتایج تحقیقات فابین (۲۰۱۲)، سالمین و همکاران (۲۰۱۴) و روتیچ و همکاران (۲۰۱۴) همسو است. در تفسیر این فرضیه باید عنوان کرد افرادی که نسبت به مسیر پیشرفت شغلی خود خوش‌بین‌ترند، آینده شغلی خود را روشن دانسته و ناکامی در شغل را امری موقتی می‌دانند. از نظر پژوهشگران، خوش‌بینی بیشتر با افزایش سازگاری فردی، اجتماعی، علمی، خشنودی و رضایت شغلی، برنامه‌ریزی شغلی، اعتمادبه‌نفس در مورد تصمیم‌گیری شغلی و هدفمندی در مسیر پیشرفت شغلی ارتباط دارد (بایوکگوز-کاواس^۱، ۲۰۱۴). این افراد انتظارات مثبتی نسبت به آینده دارند و به دلیل انعطاف‌پذیری بیشتر در پردازش و پیروی از اطلاعات، با احتمال بیشتری خود را با موقعیت‌های جدید وفق می‌دهند (روتینگ‌هاوس^۲، ۲۰۰۴)؛ لذا معلمانی که نگرش‌های کاری مثبتی دارند، علاقه و دغدغه فراوانی نسبت به آینده شغلی خود داشته، با اشتیاق زیاد در جهت فعالیت‌هایی که به طور مستقیم به آینده متصورشان مربوط است، مشغول به یادگیری شده و تجربه می‌اندوزند و خود را در مسیر مناسبی برای رسیدن به موفقیت شغلی می‌دانند. نتایج پژوهش‌های اسکوریکو^۳ (۲۰۰۷) حکایت از آن دارد که سطوح بالای انطباق‌پذیری مسیر شغلی باعث توفیق در تسلط بر گذاره‌های مسیر شغلی می‌شود. همچنین انطباق‌پذیری مسیر شغلی، نشانه‌ای از رشد و پیشرفت است که باعث رشد مثبت می‌شود و

1. Buyukgoze-Kavas

2. Larson, Russell, & Robinson

3. Skorikov

بهبودی و کاهش پریشانی و رفتارهای مشکل‌ساز را به دنبال دارد. بنابراین این نتایج و بنابر مستندات موجود می‌توان گفت که با افزایش خوش‌بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی، تعلق خاطر دبیران تربیت بدنی شهر ارومیه افزایش پیدا می‌کند.

یکی از ابعاد تعلق خاطر، فدایی شدن است و طبق نتایج این پژوهش، خوش‌بینی بر فدایی شدن تأثیر مثبت دارد. فدایی شدن به درگیر شدن شدید شخص با کار و تجربه حس معنی‌داری، اشتیاق و چالش اشاره دارد، کارکنان دارای درگیری شغلی بالا را به عنوان افرادی هدف‌مدار توصیف کرده‌اند. درواقع، افراد دارای درگیری شغلی بالا، ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند؛ بنابراین می‌توان گفت که خوش‌بینی مسیر شغلی باعث افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اثربخشی کارکنان و سازمان خواهد شد. عدم توجه به مسیرهای پیشرفت شغلی از سوی مدیران منجر به کار اجباری در سازمان می‌شود. یعنی مدیران، بدون در نظر گرفتن مهارت، علایق و انگیزه‌های افراد، آن‌ها را به کار می‌گمارند و این سبب می‌شود که بین اهداف فردی و سازمانی فاصله ایجاد شود و احتمالاً افراد در شغلشان بی‌رغبتی نشان دهند (امیرتاش، مظفری، مهری و جنانی، ۱۳۹۰). براساس نتایج پژوهش‌های قبلی، عوامل متعددی مانند منابع شغلی، منابع شخصی و منابع سازمانی به عنوان پیش‌آیند تعلق خاطر بیان شده‌اند. همان‌گونه که مشخص است خوش‌بینی مسیر شغلی به عنوان یک منبع شخصی بر تعلق خاطر و ابعاد آن همچون پشتکار در کار (مجدوب شدن یا جذب در کار) تأثیرگذار است. بنابراین می‌توان گفت که خوش‌بینی مسیر شغلی می‌تواند باعث پشتکار و جدیت در کار دبیران تربیت بدنی شود، که این امر باعث بهبود عملکرد آن‌ها می‌شود؛ لذا ضروری است که این نگرش مثبت در آن‌ها ایجاد شود، زمانی که دبیران تربیت بدنی بدانند در مسیر شغلی خود پیشرفت می‌کنند و سازمان نیز از پیشرفت آن‌ها حمایت می‌کند، مطمئناً به تبع آن، احساس تعلق بیشتری به سازمان نشان می‌دهند و سازمان را جزئی از خود می‌دانند، که این به نوبه خود می‌تواند باعث بهبود در تدریس و عملکرد آن‌ها شود.

بخش دیگر از نتایج نشان داد که خوش‌بینی بر کامیابی در کار و ابعاد آن تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌گونه که بیان شد خوش‌بینی نسبت به مسیر شغلی باعث دیدگاه مثبت افراد در کار می‌شود و زمانی که افراد، دیدگاه مثبت نسبت به شغل خود داشته باشند، مسلماً می‌توانند در کار و زندگی شغلی خود موفق عمل کنند و احساس نشاط و انگیزه درونی آن‌ها، احساس سرزندگی، و توانایی یادگیری آن‌ها افزایش می‌یابد، در نتیجه کامیاب‌ترند (اسپرایتزر و همکاران، ۲۰۰۵). بنابراین زمانی که دبیر تربیت بدنی، احساس خوش‌بینی نسبت به مسیر شغلی خود داشته باشد، در کار، احساس نشاط، سرزندگی، توانمندی، سرحالی، و انرژی مثبت دارد، احساس می‌کند که در زندگی شغلی خود رو به جلو حرکت می‌کند و دائماً در حال رشد و توسعه خود است. تحقیقات

هوانک و لین^۱ (۲۰۱۳) و لارسون و لوتانز (۲۰۰۶) نشان داده است زمانی که افراد در محیط کار نسبت به دستاوردها و رفتار خود، نگاهی خوش‌بینانه داشته باشند، ساده‌تر احساس موفقیت خواهند کرد. زمانی که افراد در شغل خود، خوش‌بینی بالایی داشته باشند، موانع پیش‌روی خود را به‌سان فرصت‌هایی برای تمرین انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری بیشتر تلقی نموده و به همین دلیل، احساس خواهند کرد که در مسیر رشد و شکوفایی استعدادها و توانایی‌های خود قرار دارند؛ بنابراین زمانی که معلمان در شغل خود نسبت به مسیر شغلی، احساس خوش‌بینی دارند و حس می‌کنند که در شغل خود هرچه بیشتر تلاش کنند، موفق‌تر خواهند شد، برای دستیابی به موفقیت بیشتر و طی کردن پله‌های ترقی، دانش خود را به‌روز کرده و همیشه سعی در افزایش آن دارند. امروزه به دلیل گسترش روز افزون زندگی شهرنشینی و فقر حرکتی که اغلب گریبان‌گیر نوجوانان و کودکان است، ورزش و تربیت بدنی در مدارس به عنوان یک ابزار می‌تواند در خدمت سلامت جامعه به‌خصوص دانش‌آموزان باشد؛ برای تحقق این امر، سازمان آموزش و پرورش، نیازمند معلمان به‌طور عام و معلمان تربیت بدنی به‌طور خاص است که بتوانند دانش، فهم و آگاهی به‌روز و منطبق با علم روز دنیا داشته باشند؛ این امر اتفاق نخواهد افتاد، مگر این‌که معلمان به‌عنوان یکی از ارکان مهم بدنه آموزش و پرورش نسبت به آینده مسیر شغلی خود خوش‌بین باشند تا بتوانند احساس سرزندگی و نشاط داشته و همواره فهم و دانش خود را به‌روز نگه دارند.

سرزندگی به عنوان یکی از مؤلفه‌های کامیابی در کار، در بسیاری از پژوهش‌ها مطرح بوده است، احساس سرزنده بودن، با شادکامی ارتباط نزدیکی دارد و به عنوان یکی از تجارب مهم انسانی محسوب می‌شود (مایرز^۲، ۲۰۰۰). بوستیک^۳ (۲۰۰۳) سرزندگی را به عنوان تجارب درونی سرشار از انرژی معرفی کرده است. به نظر می‌رسد رابطه مثبت و معنی‌دار سرزندگی و خوش‌بینی به مسیر شغلی از این ناشی می‌شود که هر دو حالات مثبت و خوشایند هستند و از این نظر با عواطف مطلوب و مثبت فرد ارتباط دارند، به همین دلیل با افزایش یکی از عواطف مطلوب فرد، سایر عواطف مطلوب فرد نیز افزایش می‌یابد (کشاورز، مولوی و کلانتری، ۱۳۸۷)، با افزایش خوش‌بینی مسیر شغلی، سرزندگی افراد نیز افزایش می‌یابد. به‌طور کلی، موفقیت در یک سازمان تا حدود زیادی بستگی به تلاش، سرزندگی و رضایت کارکنان آن سازمان دارد؛ به طوری که شاید بتوان گفت کارکنانی که روحیه خلاقیت و مهارت بالاتری دارند، از رضایت شغلی بهتر و بالاتری برخوردارند. هنگامی که افراد، کامیاب هستند، احساس پیشرفت و حرکت می‌کنند که دربرگیرنده احساس یادگیری (فهم و دانش بیشتر) و احساس سرزندگی (پرانرژی بودن) است.

یادگیری نیز یکی دیگر از مؤلفه‌های کامیابی است که با خوش‌بینی مسیر شغلی ارتباط دارد. یادگیری، فرآیندی است که به تغییر رفتار منجر می‌گردد. یادگیری به عنوان یک ابزار تکنیکی مهم،

1. Huang & Lin
2. Myers
3. Bostic

جهت رسیدن به هدف خاص که عمدتاً موجب افزایش کارایی و اثربخشی می‌شود، به کار می‌رود؛ بنابراین برای این‌که دبیران تربیت بدنی بتوانند در زندگی شغلی خود، یادگیری داشته باشند، باید به مسیر شغلی خود خوش‌بین باشند. اگر چنین شرایطی فراهم باشد می‌توان انتظار بهبود عملکرد کارکنان را داشت و می‌توان گفت که معلمان، کامیاب هستند. نلسون و کوپر^۱ (۲۰۰۷) پیامدهای کامیابی را شامل خود بهبودی، و سلامتی عملکرد بالا می‌دانند. اسپرایتزر و همکاران (۲۰۱۲) نشان دادند که کامیابی، ساز و کار ضروری برای افزایش عملکرد شغلی، کاهش فرسودگی شغلی، ارتقای سلامتی و افزایش پویایی است؛ بنابراین با توجه به نتایج این فرضیه، خوش‌بینی افراد به آینده شغلی، سرمنشأ احساس پویایی آن‌ها است؛ لذا پیشنهاد می‌شود آموزش و پرورش ارومیه یک مسیر صحیح و عادلانه پیشرفت شغلی (همچون ارتقا با توجه به شایستگی افراد، و پرداخت حقوق و مزایا براساس شایستگی) را برای دبیران طراحی کند و بازخورد واضحی در مورد کار، مشاوره مسیر پیشرفت شغلی، مذاکرات مسیر پیشرفت شغلی، برنامه‌های توجیه مسیر پیشرفت شغلی و ارزیابی عملکرد ارائه دهد؛ همچنین لازم است به بازطراحی مشاغل آموزش و پرورش پرداخته شود؛ به‌گونه‌ای که افراد هنگام انجام وظایف شغلی خود، به‌طور هم‌زمان، یادگیری و سرزندگی را تجربه نموده، و هم افراد و هم سازمان، از پیامدهای مثبت آن بهره‌گیرند. همچنین برای ایجاد خوش‌بینی نسبت به مسیر شغلی، لازم است به فرصت استخدام مساوی، کیفیت زندگی کاری، رقابت برای کارکنان با استعداد، اجتناب از مهارت‌های قدیمی و کسب مهارت‌های جدید، نگهداری کارکنان و استفاده مطلوب از کارکنان توجه شود. بر این اساس می‌توان امیدوار بود که نتایج این مطالعه می‌تواند باعث افزایش تعلق خاطر و کامیابی دبیران تربیت بدنی شود. همچنین باعث افزایش وسعت دیدگاه آن‌ها نسبت به مسیر پیشرفت شغلی خود خواهد شد.

این پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه بود که ذکر آن‌ها برای نتیجه‌گیری در مورد اطلاعات حاصله مفید خواهد بود. نخستین محدودیت، مربوط به طرح پژوهش است. روابط به‌دست آمده بین متغیرها از نوع همبستگی است، لذا نمی‌توان از آن‌ها استنباط علی به عمل آورد. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش شامل معلمان تربیت بدنی بود، از این‌رو روابط به‌دست آمده صرفاً قابل تعمیم به جامعه مورد نظر یا جامعه مشابه می‌باشد. دیگر محدودیت تحقیق این بود که جامعه پژوهش، مربوط به شهر ارومیه بود؛ لذا در تعمیم نتایج آن به سایر شهرها باید با احتیاط عمل شود. عدم تفکیک جنسیت، عدم کنترل برخی متغیرهای مداخله‌ای و مزاحم نیز از دیگر محدودیت‌های پژوهش می‌باشند.

منابع

- اکبری، پیمان؛ بهارستان، امید؛ و شائمی‌برزکی، علی. (۱۳۹۲). تحلیل تأثیر هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی بر تعارضات سازمانی. *نشریه فرایند مدیریت و توسعه*، ۲۶، (۴)، ۷۳-۱۰۰.
- امیرتاش، علی‌محمد؛ مظفری، سیدامیراحمد؛ مهری، کاظم؛ و جنانی، حمید. (۱۳۹۰). مقایسه لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی بین اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی ایران. *فرا سوی مدیریت*، (۵)، ۱۷، ۱۳۰-۱۱۱.
- ایمانی، حسین؛ قلی‌پور، آراین؛ و سیدجوادین، سیدرضا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر کامیابی در کار بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان (مورد مطالعه: بانک رفاه). *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۴ (۳)، ۸۴۷-۸۲۹.
- خیاطان، مهدی و مبارکی، محمدحسن. (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه مدیران مراکز تحقیقاتی دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران. *نشریه پی‌اورد سلامت*، ۸ (۳)، ۲۰۹-۱۹۸.
- عباس‌زاده، ناصر؛ سلیمانی، نادر؛ و یوردخانی، زهرا. (۱۳۸۹). بررسی وضعیت موجود و ارائه مدل مطلوب کارراهه شغلی برای معلمان در مدارس متوسطه استان سمنان. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۴ (۳)، ۸۷-۱۰۴.
- عیسی‌خانی، احمد؛ فانی، علی‌اصغر؛ و دانایی‌فرد، حسین. (۱۳۹۱). تبیین رابطه بین تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی کارکنان. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۵ (۱۶)، ۳۸-۲۳.
- عیسی‌خانی، احمد؛ و فانی، علی‌اصغر. (۱۳۹۱). واکاوی ریشه‌های تعلق خاطر کارکنان با استفاده از رویکرد پژوهش کیفی. *هشتمین کنفرانس توسعه منابع انسانی*، تهران، مرکز مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی.
- کشاورز، امیر؛ مولوی، حسین؛ و کلانتری، مهرداد. (۱۳۸۷). رابطه بین سرزندگی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با شادکامی در مردم شهر اصفهان. *مطالعات روان‌شناختی*، ۴ (۴)، ۶۴-۴۵.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work Engagement. *Career Development International*, 13 (3), 209-223.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200.
- Bostic, J. H. (2003). *Constructive thinking, mental health and physical health*. Doctoral dissertation, Missouri, United States: Saint Louis University.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the career adapt-abilities scale (Turkish form) and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132.
- Elankumaran, S. (2004). Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study. *Journal of Human Values*, 10(2), 117-130.
- Ettner, S. L., & Grzywacz, J. G. (2001). Workers' perceptions of how jobs affect health: A social ecological perspective. *Journal of occupational health psychology*, 6(2), 101-113.
- Fabian, O. (2012). Are good morals often reciprocated: perceptions of organizational virtuousness and optimism as predictors of work engagement? *Asian journal of social science and humanities*, 19(3), 188-198.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10-18.

- Higgins, M., Dobrow, S. R., & Roloff, K. S. (2010). Optimism and the boundary less career: The role of developmental relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 749–769.
- Hobfoll, S. E., Johnson R. J., Ennis N. & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 (3), 632 – 643.
- Huang, P. H., & Lin, Y. C. (2013). Moderating effect of psychological capital on the relationship between career capital and career success. *16th Technology Integration Management Seminar*, June 15, 1-15.
- Jackson, L. (2014). *The work engagement and job performance relationship: Exploring the mediating effect of trait emotional intelligence*. A Thesis in the Faculty of the Department of Psychology Studies, San José State University.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(1): 207–222.
- Koyuncu, M., Burke, R. J. & Fiksenbaum, L., (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299–310.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 45-62.
- Mauno, S., Kinnunen U. & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149–171.
- McIlveen, P., Beccaria, G., & Burton, L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 229–236.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American psychologist*, 55(1), 56-67.
- Nelson, D. & Cooper, C. L. (Eds.) (2007). *Positive organizational behavior*. SAGE Publications Inc.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C. & Grannet., F. G. (2011). Thriving at work: toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.
- Richman, A. L., Civiana, J. T., Shannona, L. L., Hillb, J. E. & Brennanc, R. T. (2008). The relationship of perceived flexibility, supportive work-life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, Work & Family*, 11(2), 183-197.
- Rotich, K. R., Kimeli Cheruiyot, T. & Kirwa Korir, M. (2014). Effects of demographics on the relationship between optimism and work engagement among employees of state agencies in Kenya. *Journal of Resources Development and Management*, 18, 32-41.
- Rottinghaus, P. J. (2004). *Assessing career optimism and adaptability: toward the construct validation of the Career Futures Inventory*. A dissertation submitted to the graduate faculty in partial fulfillment of the requirements for the degree of philosophy doctor, Iowa State University
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Salminen, S., Mäkikangas, A., & Feldt, T. (2014). Job resources and work engagement: Optimism as moderator among Finnish managers. *Journal of european psychology students*, 5(1), 69-77.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2007). An emerging psychological concept and its implication for organizations. *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, 35-177.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T.W. & Van Rhenen, W. (2008). Work aholicism, burnout and engagement three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology (International Review)*, 57(2): 173-203.
- Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 8-24.
- Spreitzer, G., Porath, C. L., & Gibson, C. B. (2012). Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics*, 41(2), 155-162.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization science*, 16(5), 537-549.
- Tladinyane, R., & Van der Merwe, M. (2016). Career adaptability and employee engagement of adults employed in an insurance company: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), 1-9.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14 (2), 121-141.