

بررسی رابطه بین خودکارآمدی و خودپنداره با بهزیستی عاطفی مبتنی بر شغل معلمان دوره ابتدایی دخترانه شهر بجنورد

1 طاهره رحمانی

2 دکتر بهرنگ اسماعیلی شاد

تاریخ دریافت: 95/11/09

تاریخ پذیرش: 95/12/27

چکیده

هدف اصلی پژوهش بررسی رابطه بین خودکارآمدی و خودپنداره با بهزیستی عاطفی مبتنی بر شغل معلمان دوره ابتدایی بوده است. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش شامل پرسشنامه خودکارآمدی معلمان اسچانن موران (2001)، پرسشنامه خودپنداره دولت‌آبادی (1386) و پرسشنامه بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل ون کاتویک و همکاران (2000) است که دارای روایی صوری و محتوایی است و ضریب پایایی آنها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با 0.83، 0.91 و 0.80 می‌باشد. جامعه تحقیق شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی دخترانه شهر بجنورد 260 نفر می‌باشد. با توجه به جدول کرجسی - مورگان، نمونه‌ای برابر با 150 نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی طبقه‌ای می‌باشد. تحلیل داده‌ها با آزمون معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار Lisrel انجام شد. با توجه به نتایج آماری، قدرت رابطه میان بین خودکارآمدی با بهزیستی عاطفی برابر 0/57 محاسبه شده است، خودپنداره با بهزیستی عاطفی برابر 0/46 محاسبه شد. آماره آزمون نیز 7.90 و 6.62 بدست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی 1/96 بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان 95% بین خودکارآمدی و خودپنداره با بهزیستی عاطفی مبتنی بر شغل معلمان دوره ابتدایی دخترانه شهر بجنورد رابطه وجود دارد.

کلید واژه‌ها: خودکارآمدی، خودپنداره، بهزیستی عاطفی مبتنی بر شغل، معلمان ابتدایی

¹ - دانش آموخته کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

² - استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول) behrang_esmaeeli@yahoo.com

مقدمه

در طول تاریخ آموزش و پرورش، معلم همواره ستون و محور تعلیم و تربیت بوده است که به صورت مستقیم در امر آموزش نقش داشته است (یغما، 1389: 3). تعلیم و تربیت امری دشوار است و در این میان معلمان برترین نقش را بر عهده دارند و نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی به شمار می‌روند (کاوهای و همکاران، 1393: 5)، لذا یکی از بارزترین و برجسته‌ترین برنامه‌های آموزش و پرورش تحقق شناخت ویژگی‌های معلمان است. یکی از این ویژگی‌ها مبحث بهزیستی عاطفی مبتنی بر شغل¹ است. بنا بر نظر ون کاتویک و همکاران (2000) واژه بهزیستی عاطفی مبتنی بر شغل، برای اندازه‌گیری عواطف یا هیجان‌های مثبت و منفی تجربه‌شده در واکنش به مؤلفه‌های مختلف شغل به کار می‌رود. به عقیده یکی دیگر از پژوهشگران این حوزه، لوول (2015) بهزیستی عاطفی کارکنان برای سازمانها یک مساله کلیدی است چرا که منجر به شادی کارکنان و تداوم انگیزه‌های کاری آنان می‌شود و یک سازمان شاد نیز سازمانی بهره‌ور خواهد بود. CIPD² (2014) بهزیستی عاطفی مبتنی بر شغل را چنین تعریف می‌کند: «خلق محیطی برای افزایش حالت خرسندی به نحوی که به کارکنان اجازه شکوفایی و دستیابی به ظرفیتهای بالقوه خود را می‌دهد که برای فرد و سازمان منفعت آفرین است.»

بهزیستی عاطفی بر دو حوزه عاطفه مثبت «احساس راحتی و آسودگی، آرامش، خشنودی، وجد، احساس انرژی و روحیه داشتن» و عواطف منفی «اضطراب، ملال، افسردگی، تنفر، خستگی و وحشت» تأکید دارد و از جدیدترین سازه‌های موجود در عرصه روانشناسی سازمانی محسوب می‌شود که به عنوان عدم وجود تجارب منفی همچون اضطراب، فشار روانی و فرسودگی شغلی، وجود احساسات و تجارب عاطفی و هیجانی خوشایند و شادکامی در محل کار تعریف می‌شود (نعامی و پیریایی، 1392: 7).

برخی نظریه‌پردازان معتقدند عواطف افراد در محیط‌های کار، نحوه و چگونگی تفکر آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. عاطفه افراد در تعامل با فرایندهای شناختی آنها، اثرات خود را بر رفتارهای مختلف اعمال می‌کند. بر اساس این مدل نظری، خلق افراد، نحوه مواجهه آنها را با تکالیف در محیط‌های کار و سپس نحوه بازیابی اطلاعات و به تبع نحوه داوری و رفتارهای آنها را جهت‌دهی می‌کند. در این راستا شواهد پژوهشی ارائه شده نشان می‌دهند که عواطف، چه به صورت مثبت و چه به صورت منفی، عملکرد و تمایلات رفتاری و گرایش افراد را به رفتارهای سازنده یا مخرب، به طور جدی تحت تأثیر قرار می‌دهند (گل پرور و همکاران، 1393: 329)؛ بنابراین هرگونه سرمایه‌گذاری علمی و هدفمند در پرورش و بهسازی معلمان و نیز تأمین آتیه روحی و روانی معلمان نه تنها موجب

¹ . job emotional well- being

² . Chartered Institute of Personnel and Development

ارتقاء بهره‌وری آنها می‌شود بلکه می‌تواند موجبات بالندگی و سرفرازی یک ملتی را فراهم آورد (عبدلی سلطان احمدی و همکاران، 1391:106). در راستای بهبود سطح بهزیستی عاطفی مبتنی بر شغل عوامل متعددی می‌توانند تأثیرگذار باشند. در این میان خودکارآمدی از جمله عوامل تأثیرگذار می‌باشد که به عنوان راهکاری برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی محسوب می‌شود که بر عملکرد مؤثر، داشتن مهارت‌ها و باور در توانایی انجام آن مهارت‌ها تأکید دارد (اقدمی باهر و همکاران، 1388:102). بندورا خودکارآمدی را عاملی می‌داند که باعث احساس شایستگی، کفایت و قابلیت در کنار آمدن با زندگی است و برآورده کردن و حفظ معیارهای عملکرد باعث افزایش آن می‌شود و ناکامی در برآوردن و حفظ این معیارها آن را کاهش می‌دهد (لیک زاد و همکاران، 1391:129). خودکارآمدی از مهم‌ترین عوامل تنظیم رفتار انسان محسوب می‌شود به طوری که قضاوت‌های ناکارآمدی فرد در یک موقعیت، بیشتر از کیفیت و ویژگی‌های خود موقعیت فشارهایی را به وجود می‌آورند. افراد با خودکارآمدی کم، تفکرات بدبینانه درباره توانایی‌های خود دارند، بنابراین چنین افرادی در هر موقعیتی که بر اساس نظر آنها از توانایی‌هایشان فراتر باشد، دوری می‌کنند. در مقابل افراد با خودکارآمدی بالا، تکالیف سخت را به عنوان چالش‌هایی که می‌توانند بر آن‌ها مسلط شوند، در نظر می‌گیرند. آنها تکالیف چالش‌انگیز را انتخاب می‌کنند و در صورت وجود مشکلات، تلاششان حفظ می‌شود (سروقد و همکاران، 1389:137). بندورا (2006) نشان داد که باورهای خودکارآمدی به طرق متفاوتی بر الگوی پیشرفت و بهزیستی افراد و چگونگی احساس، تفکر، نگرش و رفتار آن‌ها اثرگذار است. خودکارآمدی از طرق گوناگون، مانند افزایش انگیزش، تمرکز بر وظیفه، تلاش برای کاهش نگرانی و تفکر منفی محکوم به شکست، به عملکرد شغلی کمک می‌کند (اثر زاده و همکاران، 1391، 101). کارادیماس (2006) خاطر نشان ساخت معلمانی که مطمئن هستند می‌توانند تکالیف خود را به خوبی انجام دهند، برای انجام وظایف خود بیشتر احساس آمادگی می‌کنند و در مواجهه با فشارها و تغییرات، کمتر دچار تنیدگی می‌شوند. در مقابل، معلمانی که از باورهای خودکارآمدی پایینی برخوردارند، بیشتر در معرض تجربه تنیدگی و پسایندهای هیجانی منفی وابسته به تجارب تنیدگی‌زا قرار می‌گیرند (نوری و همکاران، 1392:62).

علاوه بر خودکارآمدی، مفهوم خودپنداره نیز یکی از جنبه‌های مهم شخصیتی مؤثر بر افزایش سطح بهزیستی عاطفی می‌باشد که شامل مجموعه ویژگی‌هایی است که شخص به عنوان مجموعه منحصر به فرد از خود ادراک می‌کند و از طریق روابط اجتماعی کسب می‌شود. از نظر راجرز، فردی که از خودپنداره قوی و مثبت برخوردار است، در مقایسه با فردی که خودپنداره ضعیف دارد، نظرهای کاملاً متفاوتی نسبت به جهان خواهد داشت و در کار و تحصیل خود موفق عمل می‌کند. فاصله زیاد بین خویشتن آرمانی و خویشتن واقعی به نارضایتی و ناخوشنودی منجر می‌گردد که این نارضایتی سبب مشکلات روحی در درازمدت برای فرد می‌شود (نجفی کلیانی و همکاران، 1388).

با توجه به ویژگی‌ها و نیازهای خاص دانش آموزان، فراهم نبودن شرایط تربیتی مناسب و عدم آشنایی مربیان با نیازها و ویژگی‌های آنها علل اساسی بوجود آمدن مشکلات دوران نوجوانی هستند. شناخت این مشکلات شاید بعد از شناخت ویژگی‌ها و نیازهای مرحله نوجوانی اولین گام مؤثر در کمک به نوجوان برای داشتن یک مرحله رشدی سالم می‌باشد. آنچه در این میان مهم است نقش و کارکرد معلمان مدارس است که بدون شک ماحصل نوع تفکر و دانش و بینش تربیتی آنهاست. معلمانی که خود در فرایندهای ادراکی و روان شناختی خود دارای تبیین‌های نامناسب ذهنی باشند، نمی‌توانند نقش مؤثر و موفق در تربیت فراگیران خود داشته باشند. لزوم توجه به این مهم با توجه به ضعف‌های موجود در نظام آموزشی کشور بخصوص در رفع ضعفها و خلاهایی چون پرورش عوامل روانشناختی مانند خودپنداره و خودکارآمدی در جهت افزایش بهزیستی عاطفی مبتنی بر شغل، بیش از پیش احساس می‌شود.

برخی پژوهش‌های انجام شده در این حوزه عبارتند از: یافته‌های دهقانی و همکاران (1393) نشان داد که بین صلاحیت حرفه‌ای و باورهای فراشناختی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد؛ همچنین بین باورهای فراشناختی معلمان با خودکارآمدی آنان نیز رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. نوری و همکاران (1392) در پژوهش خود به این نکته اشاره دارند که چون بخشی از تمایز در پاسخ‌های هیجانی معلمان به تجارب شغلی تنیدگی را از طریق تفاوت در میزان خودکارآمدی آنها قابل تبیین است، می‌توان بر ضرورت تقویت باورهای خودکارآمدی در معلمان به عنوان عاملی ضربه‌گیر در مواجهه با تجارب شغلی تنیدگی را تأکید کرد. نعمت طاووسی (1392) در پژوهشی با عنوان "تنیدگی شغلی و بهزیستی عاطفی: اثر واسطه‌ای هسته ارزشیابی‌های خود" به این نکته اشاره دارد تعارض بین فردی و محدودیت‌های سازمانی بر فشار شغلی به طور مثبت و محدودیت‌های سازمانی بر بهزیستی عاطفی به طور منفی تأثیر می‌گذارند. افزون بر آن، هسته ارزشیابی‌های خود در رابطه بین عوامل تنیدگی زای شغلی با فشار شغلی و بهزیستی عاطفی نقش واسطه‌ای معنادار دارد. یاداک (2017) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافت که بین خودکارآمدی و سازگاری آکادمیک رابطه وجود دارد. کالدول و هاپس (2016) در تحقیق خود بیان میدارند که خودکارآمدی و خودآگاهی جزو وظایف اخلاقی رهبران هستند و در درک توانایی‌ها و هویت فردی کمک می‌کند. رازک و کوینر (2014) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که خودکارآمدی با تأثیر بر روی شرایط محیطی بر روی عملکرد تحصیلی دانشجویان مؤثر می‌باشد. وانگ و هسو (2014) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که ضمن توجه به جوانب ابهام نقش، با افزایش سطح خودکارآمدی، حداکثر سطح عملکرد شغلی حاصل می‌شود. جروسالم و کلین هسلینگ (2009) پژوهشی با عنوان "ارتقای سلامت روانی در مدارس از طریق تقویت خودکارآمدی" در کشور آلمان مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان دادند که فرد سازی وظایف و

کارکردهای مورد نیاز و باز خورد کارایی، به خوبی از معلمین پشتیبانی و حمایت می‌کند و همچنین از معیارهای ارزیابی که برای خودکارآمدی دانش‌آموزان در مدارس مفید است پشتیبانی یا حمایت می‌نماید. دامچ (2009) در پژوهشی با عنوان "بررسی ارتباط بین خودکارآمدی مدیر، خودکارآمدی معلم و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ابتدایی" انجام شده بود، دریافت مدرسی که مدیران آن از خودکارآمدی بالایی برخوردار هستند گرایش بیشتری به داشتن معلمان با خودکارآمدی بالاتر خصوصاً در بعد مدیریت کلاس درس (که برقراری نظم را در بر دارد) دارند. علاوه بر این در مدرسی که خودکارآمدی مدیران آن بالای میانگین بود، خودکارآمدی معلمان آن نیز بالای میانگین قرار داشت و در مدرسی که خودکارآمدی مدیران آن‌ها پایین میانگین بود، خودکارآمدی معلمان آن نیز پایین میانگین قرار می‌گرفت.

با عنایت به اینکه تحقیقات مختلف نمایانگر این است که پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ارتباط نزدیکی با کارآمدی تدریس معلمان دارد که آن نیز به‌نوبه خود از ویژگی‌ها، باورها و عقاید معلمان درباره‌ی توانایی‌های حرفه‌ای‌شان تأثیر می‌پذیرد و همچنین نظر به لزوم توجه و افزایش بهزیستی عاطفی مبتنی بر شغل در بین معلمان و با توجه به اینکه تاکنون هیچ پژوهش مشابه داخلی یا خارجی که به طور همزمان به بررسی و مطالعه درباره روابط بین این سه مؤلفه بپردازند، انجام نپذیرفته است، لذا این پژوهش بر آن است تا به این سؤال پاسخ دهد: آیا بین خودکارآمدی و خودپنداره با بهزیستی عاطفی مبتنی بر شغل معلمان دوره ابتدایی رابطه وجود دارد؟

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی است. از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. این تحقیق از این جهت توصیفی است که به توصیف جزء به جزء یک موقعیت و یا یک رشته از شرایط پرداخته است. از آن جا که در این پژوهش رابطه میان متغیر خودکارآمدی و خودپنداره با بهزیستی عاطفی مبتنی بر شغل معلمان در نظر گرفته شده است، لذا می‌توان این تحقیق را تحقیق توصیفی از نوع همبستگی قلمداد کرد.

جامعه آماری شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی دخترانه شهر بجنورد به تعداد 260 نفر می‌باشد. نمونه پژوهش با توجه به جدول کرجسی - مورگان 155 نفر می‌باشند که در این بین به 150 پرسشنامه عودت داده شد. برای نمونه‌گیری از روش تصادفی طبقه‌ای استفاده شد.

ابزار گردآوری داده‌ها عبارتند از:

الف) پرسشنامه خودکارآمدی اسپانن (2001): این پرسشنامه 24 سؤال داشته و هدف آن بررسی میزان خودکارآمدی معلمان از ابعاد مختلف (درگیر کردن فراگیران، روش‌های تدریس، مدیریت کلاس) می‌باشد.

ب) پرسشنامه خود پنداره دولت آبادی (1386): دارای شش بعد و 48 گویه است. شش بعد یعنی خودپنداره، جسمانی، اجتماعی، عقلانی، اخلاقی، آموزشی و خلق و خو.

ج) پرسشنامه بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل: از پرسشنامه و تکاتویک و همکاران (2000) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل 20 گویه می باشد که 10 سوال آن مربوط به بعد عاطفه مثبت و 10 گویه دیگر مربوط به عاطفه منفی می باشد.

پرسشنامه های مورد استفاده، استاندارد بوده و از نظر کارشناسان دارای روایی صوری و محتوایی می باشند. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب 0/83، 0/91 و 0/80 به دست آمد.

یافته ها

جهت تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش از پارامترهای مرکزی (میانگین، میانه و مد) و پارامترهای پراکندگی (انحراف معیار، واریانس و دامنه تغییرات) مطابق جدول 1 استفاده شده است.

جدول 1- تحلیل توصیفی متغیر خودکارآمدی

متغیرهای تحقیق	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس	دامنه تغییرات	کمینه	بیشینه
خودکارآمدی	150	3.725	3.688	4.083	0.553	0.306	2.833	2.167	5.000
درگیر کردن فراگیران	150	3.755	3.714	3.8571	0.588	0.346	2.571	2.429	5.000
روش های تدریس	150	3.708	3.778	3.8889	0.634	0.402	3.222	1.778	5.000
مدیریت کلاس	150	3.717	3.750	4.000	0.550	0.303	2.625	2.375	5.000

جدول 2- تحلیل توصیفی متغیر خودپنداره

متغیرهای تحقیق	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس	دامنه تغییرات	کمینه	بیشینه
خودپنداره	150	3.465	3.398	3.000	0.453	0.205	2.702	2.298	5.000
جسمانی	150	3.423	3.375	3.375	0.512	0.262	3.000	2.000	5.000
اجتماعی	150	3.461	3.500	3.500	0.547	0.300	3.000	2.000	5.000
خلق و خوی	150	3.184	3.063	3.000	0.586	0.343	3.000	2.000	5.000
آموزشی	150	3.523	3.500	3.375	0.613	0.376	3.250	1.750	5.000
اخلاقی	150	3.473	3.500	3.000	0.513	0.263	2.875	2.125	5.000

عقلانی	150	3.769	3.857	3.857	0.656	0.431	3.571	1.429	5.000
--------	-----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

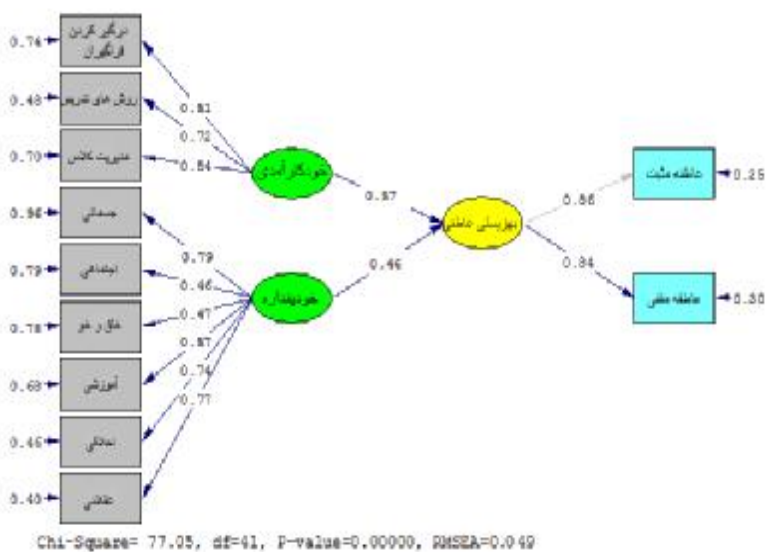
جدول 3- تحلیل توصیفی متغیر بهزیستی عاطفی

متغیرهای تحقیق	تعداد	میانگین	میانۀ	مد	انحراف معیار	واریانس	دامنه تغییرات	کمینه	بیشینه
بهزیستی عاطفی	150	3.972	4.125	4.350	0.745	0.431	2.154	2.450	4.85
بهزیستی مثبت	150	3.06	3.41	3.521	0.654	0.351	3.000	2.000	5.000
بهزیستی منفی	150	3.13	3.23	3.125	0.584	0.355	3.000	2.000	5.000

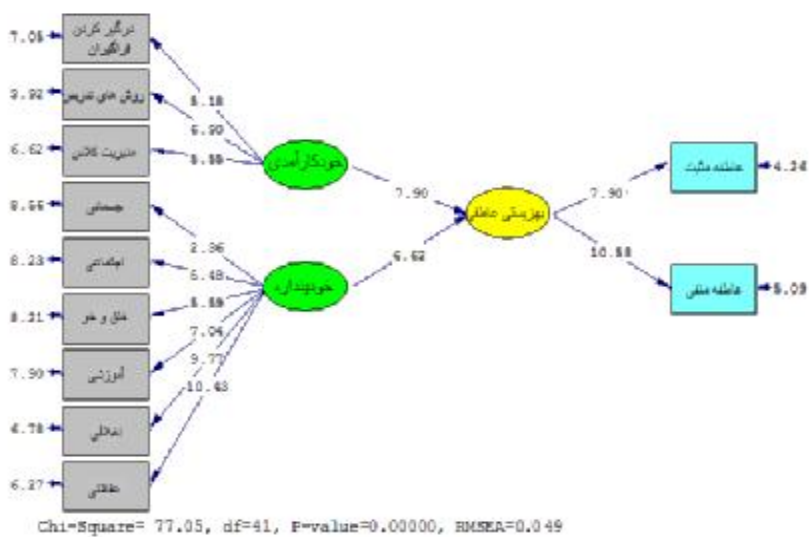
با توجه به موارد عنوان شده در جدول همان گونه که مشاهده می‌گردد میزان نتایج عنوان شده در اکثر موارد بالاتر از حد وسط می‌باشد که نمایانگر قابل قبول بودن میانگین نمرات می‌باشد.

آزمون فرضیه پژوهش: بین خودکارآمدی و خودپنداره با بهزیستی عاطفی مبتنی بر شغل معلمان دوره ابتدایی دخترانه شهر بجنورد رابطه وجود دارد.

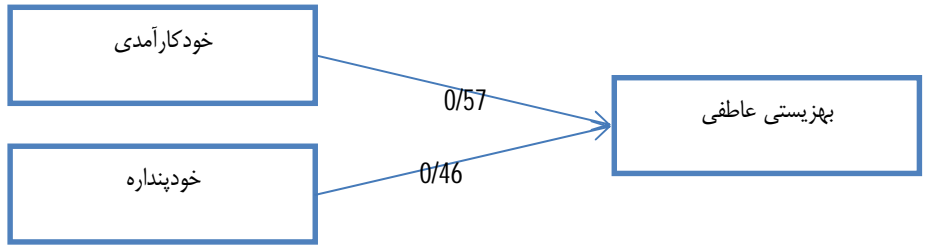
با توجه به نمودار (1)، قدرت رابطه میان بین خودکارآمدی با بهزیستی عاطفی برابر 0/57 محاسبه شده است، خودپنداره با بهزیستی عاطفی برابر 0/46 محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی محسوب می‌شود. آماره آزمون نیز 7.90 و 6.62 بدست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی 1/96 بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان 95% بین خودکارآمدی و خودپنداره با بهزیستی عاطفی مبتنی بر شغل معلمان دوره ابتدایی دخترانه شهر بجنورد رابطه وجود دارد.



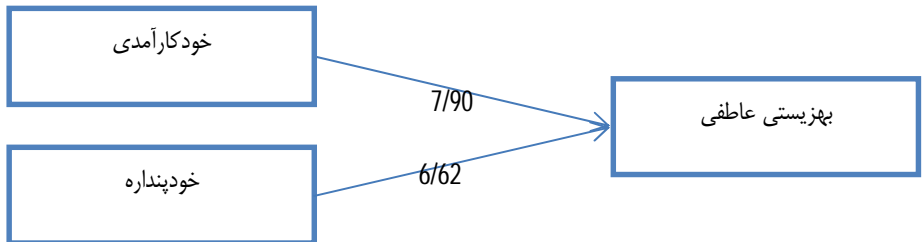
نمودار 1- بار عاملی استاندارد آزمون



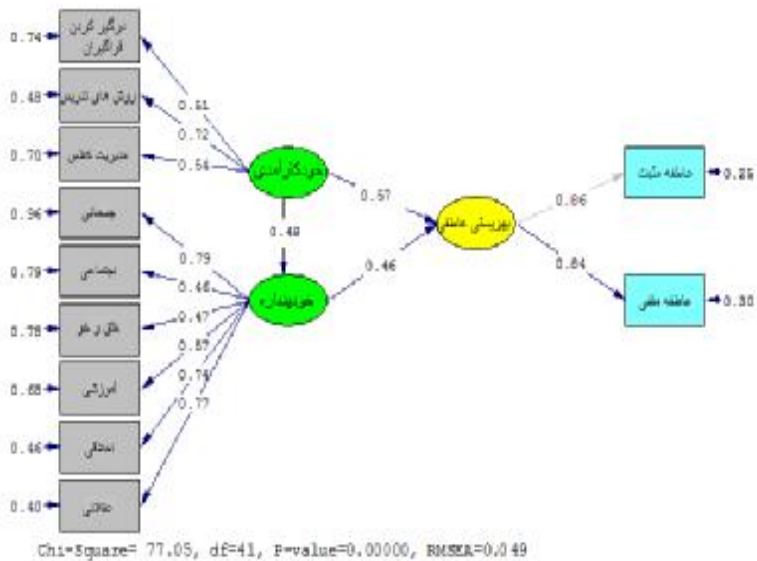
نمودار 2- آماره t-value



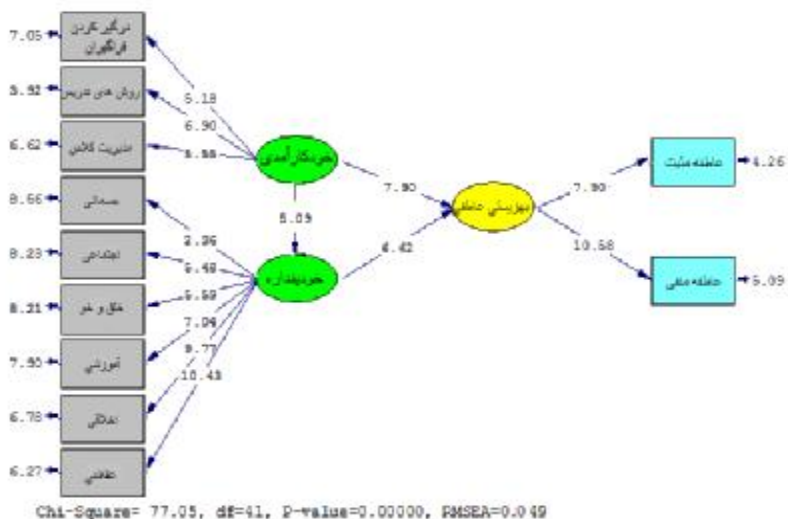
نمودار 3- بارعاملی تأثیر خودکارآمدی و خودپنداره با بهزیستی عاطفی



نمودار 4- آماره t-value تأثیر خودکارآمدی و خودپنداره با بهزیستی عاطفی



نمودار 5- بارعاملی استاندارد آزمون



نمودار 6- آماره t-value آزمون



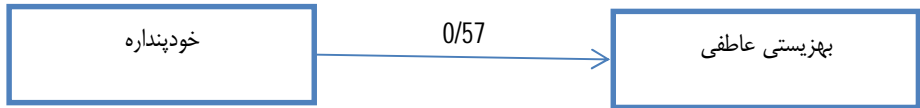
نمودار 7- بارعاملی تأثیر خودکارآمدی بر خودپنداره



نمودار 8- آماره t-value تأثیر خودکارآمدی بر خودپنداره

قدرت رابطه میان بین خودکارآمدی و خودپنداره برابر $0/48$ محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی محسوب می‌شود. آماره آزمون نیز 5.09 آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی $1/96$ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان

95% بین خودکارآمدی و خودپنداره مبتنی بر شغل معلمان دوره ابتدایی دخترانه شهر بجنورد رابطه وجود دارد.

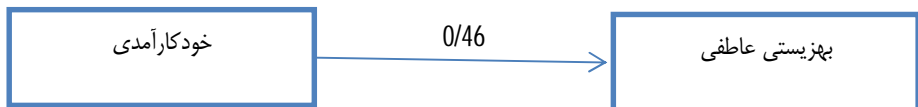


نمودار 9- بارعاملی تأثیر خودپنداره بر بهزیستی عاطفی



نمودار 10- آماره t-value تأثیر خودپنداره بر بهزیستی عاطفی

قدرت رابطه میان خودپنداره و بهزیستی عاطفی برابر $0/57$ محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی محسوب می‌شود. آماره آزمون نیز 7.90 آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی $1/96$ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان 95% بین خودپنداره و بهزیستی عاطفی مبتنی بر شغل معلمان دوره ابتدایی دخترانه شهر بجنورد رابطه وجود دارد.



نمودار 11- بارعاملی تأثیر خودکارآمدی بر بهزیستی عاطفی



نمودار 12- آماره t-value تأثیر خودکارآمدی بر بهبودی عاطفی

قدرت رابطه میان بین خودکارآمدی و بهبودی عاطفی برابر 0/46 محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی محسوب می‌شود. آماره آزمون نیز 6.62 آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی 1/96 بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان 95% بین خودکارآمدی و بهبودی عاطفی مبتنی بر شغل معلمان دوره ابتدایی دخترانه شهر بجنورد رابطه وجود دارد.

همچنین رابطه مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل نهایی پژوهش که نشان-دهنده میزان رابطه مستقیم و غیرمستقیم متغیرها بر روی یکدیگر است، در قالب جدول شماره 4 ارائه می‌شود.

جدول 4- میزان رابطه کل متغیرها در مدل اصلی تحقیق

رابطه کل	رابطه غیر مستقیم	رابطه مستقیم	نوع رابطه
0.12	$0.22 = 0.46 \times 0.48$	0.57	بررسی خودکارآمدی بر بهبودی عاطفی با نقش میانجی خودپنداره

طبق جدول فوق برای بررسی میزان تاثیر خودپنداره بر روی رابطه بین خودکارآمدی و بهبودی عاطفی میزان رابطه کل 0/12 بوده از اینرو خودپنداره به میزان 12 درصد ارتباط بین خودکارآمدی بر بهبودی عاطفی را میانجی گری می‌کند.

مدل ساختاری فوق در سه مرحله اشیاع شده است. شاخص‌های برازش مقادیر مطلوبی را نشان می‌دهند. مقدار χ^2 دو بهنجار نیز 1/879 بدست آمده است که در بازه مورد قبول 1 تا 5 قرار دارد؛ بنابراین مدل ساختاری از برازش مطلوبی برخوردار است.

$$\frac{\chi^2}{df} = \frac{77.05}{41} = 1.879$$

همچنین از آنجا که شاخص برازش RMSEA برابر 0/049 بدست آمده است که از مقدار 0/05 کوچکتر است، مدل از برازندگی خوبی برخوردار است. سایر شاخص‌های نیکویی برازش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند.

جدول 5- شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری فرضیه تحقیق

IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	χ^2/df	شاخص برازندگی
0 - 1	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	<0.1	<2	مقادیر قابل قبول
0/94	0/96	0/96	0/97	0/95	0/049	1/879	مقادیر محاسبه شده

همچنین قابل ذکر است که برای برآورد مدل از روش حداکثر احتمال و به منظور بررسی برازش مدل از شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی ($\frac{\chi^2}{df}$)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)، شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) استفاده شد.

جدول 6- نتایج حاصل از بررسی نیکویی برازش مدل ساختاری تحقیق

نتیجه	مقدار	دامنه مورد قبول	شاخص برازش
مناسب	2.38	<3	$\frac{\chi^2}{df}$ (شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی)
مناسب	0.95	>0.9	CFI (شاخص برازش تطبیقی)
مناسب	0.96	>0.9	GFI (شاخص برازندگی)
مناسب	0.95	>0.9	AGFI (شاخص تعدیل برازندگی)
مناسب	0.97	>0.9	NFI (شاخص نرم شده برازندگی)
مناسب	0.96	>0.9	NNFI (شاخص نرم نشده برازندگی)
مناسب	0.053	<0.08	RMSEA (خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب)

نتایج بررسی شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری پژوهش نشان‌دهنده برازش مدل است، چرا که میزان کمتر از $RMSEA 0.08$ نشانگر برازش قابل قبول مدل ساختاری است. همچنین مقادیر CFI ، GFI ، $AGFI$ ، NFI ، $NNFI$ همگی بالاتر از $0/9$ هستند.

در جدول زیر ضرایب مسیر و معناداری بین متغیرهای پژوهش آمده است. همانطور که مشاهده می‌شود، ضرایب مسیر برای هر 5 رابطه فوق، در سطح $0/05$ (t بزرگتر از $1/96$ و t کوچکتر از $1/96$ -) 4 رابطه معنادار بدست آمده است و 1 رابطه معنادار نمی‌باشد.

جدول 7- نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل

مسیر	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه آزمون
خودکارآمدی --- بهزیستی عاطفی	0.57	7.90	قبول
خودپنداره --- بهزیستی عاطفی	0.96	6.62	قبول
خودکارآمدی --- خودپنداره	0.48	5.09	قبول

نتیجه گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش به این نتیجه می‌رسیم که بین خودکارآمدی و خودپنداره و بهزیستی عاطفی مبتنی بر شغل معلمان دوره ابتدایی دخترانه شهر بجنورد رابطه معناداری وجود دارد. همانطور که عنوان گردید در چند دهه اخیر پیشرفت‌ها و موفقیت‌های علمی قابل توجهی در پرتو سرمایه‌گذاری در تعلیم و تربیت و توجه فزاینده به اهمیت و جایگاه آن صورت گرفته است و از این طریق بسیاری از کشورها از مرحله توسعه نیافتگی عبور کرده و استانداردهای زندگی را به طور مداوم افزایش داده‌اند. از این رو توقع از آموزش و پرورش به عنوان یک دستگاه بسترساز فرهنگ و دانش آفرین بیش از پیش توسعه یافته است. آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد تربیتی یکی از ارکان مهم توسعه و پیشرفت جوامع بشری است و در آموزش و پرورش تغییر و تحول علمی و نوآوری مطلوب تحقق نمی‌یابد مگر اینکه تغییرات مناسب در تفکر و شیوه‌های کاری معلمان به عنوان کارکنان و کارشناسان یادگیری اثربخش به وجود آید (عبداللهی و همکاران، 1389: 90). در این راستا افزایش و بهبود سه مؤلفه مورد بحث در این پژوهش (خودکارآمدی، خود پنداره و بهزیستی عاطفی) می‌تواند راهگشای رفع بسیاری از مشکلات موجود در نظام آموزشی کشور بخصوص در دوره ابتدایی گردد.

بهزیستی عاطفی "یک ساختار مهم در پژوهش‌های مربوط به تفسیر شخصیت است و به عنوان ارزیابی مثبت از زندگی و تعادل میان "عاطفه مثبت" و "عاطفه منفی" تعریف شده است که با

رضایت افراد از جنبه‌های مختلف زندگی رابطه دارد. (لواسانی، 1392: 2). در نتیجه به جهت افزایش سطح بهزیستی بخصوص در میان معلمان دوره ابتدایی پژوهشگر در پی بررسی ارتباط بهزیستی با متغیرهای خودکارآمدی و خود پنداره برآمد زیرا با افزایش خودکارآمدی و میزان خود پنداره می‌توان میزان و سطح بهزیستی عاطفی را در میان معلمان افزایش داد. معلمان نقش مؤثری در بهبود و پرورش نسل آینده دارند. در نتیجه با توجه بیش از پیش به این اقشار و با توجه به عواملی مانند «بهره مند شدن از ویژگی‌های روانی و اخلاقی و کسب دانش و اطلاعات کافی برای اشتغال به تدریس در هر مقطع تحصیلی، کسب مهارت‌ها و آمادگی برای به کار گرفتن روش مطلوب عرضه و انتقال اطلاعات و مهارت‌ها به صورتی که کلاس درس آموختن و یادگیری را برای آموزنده سهل و آسان کند، آشنایی با اصول روان شناسی تربیتی، توجه به شان و کرامت انسان‌ها در تدریس و ساختن انسان‌های توانمند، می‌توان فراگیران را به جایگاه مد نظر آموزش و پرورش هزاره سوم رساند.

بر اساس یافته‌های بدست آمده از پژوهش پیشنهاد می‌گردد:

- با تشکیل کارگاه‌های آموزشی نسبت به ارتقای دانش و تجربه معلمان اقدام نموده و سطح اطلاعات آن‌ها را در زمینه مهارت‌های تحصیلی بهبود ببخشند تا از این طریق بتوانند خودکارآمدی معلمان را افزایش دهند.

- ارتباط و تعامل مستمر معلمان با مدیران و افرادی که در رأس قرار دارند تا از این طریق بتوانند به راحتی مشکلات و خواسته‌های خود را بیان نمایند.

- پیشنهاد می‌گردد در برنامه‌ریزی‌های آموزشی، ابعاد روانشناختی معلمان را نیز مورد توجه قرار

دهند.

- اهداف و فرایندهای اصلی و جاری امر تدریس برای معلمان باید به صورت واضح و روشن

تعریف شده و مستند شود تا از سردرگمی در بین معلمان جلوگیری گردد.

- توجه به سلامت جسمی و روانی معلمان با انجام ارزیابی‌ها و مشاوره‌های مستمر، مشارکت

معلمان در تصمیم‌گیری‌های سازمان آموزش و پرورش و امور مربوط به محل خدمت.

کتابنامه

- اثرزاده، رضا؛ بجانى، حسين و ملكى نيا، عماد. (1390). بررسی خودکارآمدی نیروی انسانی در سازمان‌ها و ارائه‌ی الگوی مفهومی برای سنجش آن، دو ماهنامه توسعه‌ی انسانی پلیس، سال هشتم، شماره 37: صص 97-113.
- اقدمی باهر علیرضا، نجارپوراستادی سعید، لیوارجانی شعله. (1388). رابطه احساس خودکارآمدی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، فصلنامه آموزش و ارزیابی (علوم تربیتی)، دوره 2، شماره 7: صص 99-119.
- بیک زاد، جعفر؛ خدیوی، اسداله؛ حسین پورسنبللی، علیرضا و نژاداصل، محمد. (1391). رابطه هوش هیجانی مدیران با خودکارآمدی و سلامت روانی آنان، فصلنامه آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)، دوره 5، شماره 19: صص 127-141.
- دهقانی، مرضیه؛ جوادی پور، محمد و اسلام دوست، سعید. (1393). بررسی رابطه بین باورهای فراشناختی و خودکارآمدی معلمان باصلاحیت‌های حرفه‌ای آنان، فصل‌نامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی؛ دوره 5(4): صص 51-68.
- سروقد، سیروس؛ رضایی، آذرمیدخت و معصومی، فائزه. (1389). رابطه بین سبک‌های تفکر با خودکارآمدی جوانان دختر و پسر پیش‌دانشگاهی شیراز، فصلنامه زن و جامعه (جامعه‌شناسی زنان)، دوره اول، شماره چهارم: صص 135-156.
- عبدلی سلطان احمدی، جواد؛ عیسی زادگان، علی؛ غلامی، محمدتقی؛ محمودی، حجت؛ امانی، جواد. (1391). رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مرد دوره متوسطه شهر قم، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره 10: صص 105-124.
- کاوه‌ای، طیبه؛ عاشوری احمد و حبیبی، مجتبی. (1393). پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس باورهای خودکارآمدی، خودکارآمدی تدریس، استرس شغلی و سطح نیازهای معلمان استثنایی استان لرستان، تعلیم و تربیت استثنایی، سال چهارم، شماره 126: صص 5-15.
- گل پرور، محسن؛ رفیع زاده، هاله و عارفی، مژگان. (1393). بررسی همبستگی قلدری در بیمارستان با شکایات جسمانی و بهزیستی عاطفی در پرستاران زن، پژوهنده، شماره 102: صص 328-334.

نجفی کلیانی، مجید؛ پورجم، الهه؛ جمشیدی، ناهید؛ کریمی، شهناز؛ نجفی کلیانی، وحید. (1388). بررسی استرس، اضطراب، افسردگی و خودپنداره دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی فسا در سال 1388، مجله دانشگاه علوم پزشکی فسا، دوره سوم، شماره 3، صص 235-240

نعامی، عبدالزهره؛ پیریایی، صالحه. (1392). نقش موفقیت شغلی ادراک شده در پیش‌بینی بهزیستی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی، مجله علوم رفتاری، دوره 7، شماره 4، صص 7-8

نعمت طاوسی، محترم. (1392). تنیدگی شغلی و بهزیستی عاطفی: اثر واسطه‌ای هسته ارزشیابی‌های خود، فصلنامه روانشناسی تحولی: روان‌شناسان ایرانی - دوره دهم، شماره 38، صص 103-121

نوری، انور؛ شگری، امید؛ شریفی مسعود. (1392). تنیدگی شغلی و بهزیستی عاطفی معلمان: آزمون الگوی اثرمیانجی گر باورهای خودکارآمدی، فصلنامه روانشناسی کاربردی، سال 7، شماره 4 (28): صص 59-76

یغما، عادل (1389). معلم در برنامه درسی ملی. مجله رشد تکنولوژی آموزشی، شماره 1، دوره 26: صص 2-3

Caldwell. Cam, Hayes Linda. A (2016) "Self-efficacy and self-awareness: moral insights to increased leader effectiveness", Journal of Management Development, Vol. 35 Issue: 9, pp.1163-1173

Domsch, G.D. (2009). A study investigating relationships between elementary principals, self-efficacy and student achievement. Unpublished doctoral dissertation, Saint Louis University, Faculty of graduate school.

Jerusalem, m. Klein Hassling,j. (2009), Mental health promotion in schools by strengthening self-efficacy, health education. Vol. 109, No. 4,pp. 329-341

Lovel Morgan (2015) What is employee wellbeing?. [access in: morganlovell.com]

O'Donnell, Michele (2014) Employee Well-Being In The Workplace; Oct 24, 2014 [talentculture.com]

Razek, Nasser A; Coyner, Sandra C. Impact of Self-efficacy ofn Saudi students college performance. Academy of Educational Leadership Journal; 18.4 (2014):pp 85-96.

Van Katwyk, P. T. Fox, S. Specter, P. E. & Kelloway, E. K. (2000). Using the jobrelated affective well-being scale (JAWS) to investigate

affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2): pp 219-230.

Wang, Shuhong; Hsu, Chieh (2014) The Effect of Role Ambiguity on Task Performance Through Self-Efficacy—A Contingency Perspective; *IEEE Transactions on Engineering Management*; Volume: 61, Issue: 4, Nov: pp 681 - 689

Yadak, Saffa M.A (2017) The Impact of the Perceived Self-Efficacy on the Academic Adjustment among Qassim University Undergraduates; *Open Journal of Social Sciences*; January 2017, No 5: pp. 157-174