

شناسایی نشانگان کامیابی شغلی معلمان و ارزیابی وضع موجود آن

سکینه اشرفی^{۱*}، حسن رضا زین آبادی^۲

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۰/۳۰ صص ۴۸-۲۵ تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۶/۱۷

چکیده

پژوهش آمیخته حاضر با هدف شناسایی نشانگان کامیابی شغلی معلمان و ارزیابی وضع موجود آن در میان معلمان مدارس شهر خرم‌آباد انجام شده است. در بخش کیفی با کاربری روش‌های نمونه‌گیری هدفمند و رویکرد گلوله برفی، ۱۳ نفر از معلمان باتجربه، نمونه و مشهور که بنا بر گزارش والدین و مدیران می‌توان آن‌ها را کامیاب تلقی نمود، انتخاب و مورد مصاحبه قرار گرفتند. با استفاده از روش تحلیل محتوا و کدگذاری مصاحبه‌ها، ۳۷ نشانگر در ۳ بعد شناسایی شد. در بخش کمی این پژوهش با استفاده از نشانگرهای شناسایی شده پرسشنامه‌ای با روایی محتوایی تأیید شده و پایایی مناسب (آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷) تدوین شد و توسط ۳۲۵ معلمی که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده بودند، تکمیل گردید. از طریق تحلیل عاملی اکتشافی ۳۷ نشانگر شناسایی شده در ۳ بعد (ویژگی‌های شخصی، عجین شدن با شغل و رضایت شغلی) طبقه‌بندی شد. در مرحله بعد همان‌طور که نتایج آزمون (T تک نمونه‌ای) نشان داد، معلمان کامیابی شغلی معناداری را تجربه کرده‌اند و هر سه عامل کامیابی شغلی آن‌ها متوسط به بالا ارزیابی شد. این پژوهش کامیابی شغلی معلمان را مورد بررسی قرار می‌دهد و متغیر و پرسشنامه کامیابی شغلی معلمان را به پژوهشگران علاقه‌مند پیشنهاد می‌کند. در پایان، در مورد یافته‌ها بحث شده است. **واژه‌های کلیدی:** کامیابی شغلی، ویژگی‌های شخصی، عجین شدن با شغل، رضایت شغلی و روش آمیخته.

^۱ -عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور ایران

^۲ -عضو هیئت علمی دانشگاه خوارزمی

*-نویسنده مسئول مقاله: sohilaashrafi@yahoo.com

مقدمه

همان‌گونه که سازمان‌های امروزی به‌طور فزاینده در چشم‌انداز رقابتی سریع و پیچیده عمل می‌کنند، توانایی کارکنان برای ادامه پیشرفت در شغل، رشد و حتی بقای سازمان به یک بحران تبدیل شده است. تسو و اشفورد (Tsui & Ashford, 1994) ادعا می‌کنند که در دنیای کاری پیچیده امروز، ما نیاز به کشف راه‌حلهایی، جهت تطابق درونی افراد با سازمان، فراتر از مدل‌های نظارتی سنتی مبتنی بر کنترل داریم. مفهوم کامیابی یکی از تازه‌ترین مفاهیم مورد توجه در دانش سازمانی مثبت و جنبش رفتاری است (Paterson, Luthans & Jeun, 2014). کامیابی شغلی^۱ بینش جدیدی را درباره چگونگی همسوی و هماهنگی حالات روانی، درونی و رشدی افراد با زمینه‌های شغلی فراهم می‌کند. کامیابی شغلی سازه‌ای چندبعدی است که شامل ابعاد یادگیری و شورونشاط است بعد یادگیری با کسب و استفاده از دانش و مهارت‌های جدید توصیف می‌شود و بعد شورونشاط به‌وسیله احساسات مثبت در ارتباط با داشتن انرژی و سرزندگی مشخص می‌شود (Spreitzer. et al, 2005; Spreitzer & Sutcliffe, 2007; Porath. et al, 2012; Niessen; Paterson, Luthans & Jeun, 2014; Sonnentag & Sach, 2012). پژوهشگران سازمانی اعتقاد دارند که کامیابی شغلی بر عملکرد فرد در شغلی نظیر رفتارهای شغلی نوآور و خلاقانه، رفتارهای شهروندی سازمانی، سبک زندگی سالم‌تر و قضاوت بهتر درباره شرایط، بهزیستی، سلامت فیزیکی و روحی، قصد ماندن در سازمان و عدم ترک شغل، کاهش فرسودگی شغلی تأثیر دارد (Maslach, 2003; Spreitzer. et al, 2005; Carmeli & Spreitzer, 2009; Neves, 2009; Niessen; Sonnentag & Sach, 2012; Porath. et al, 2012; Spreitzer, Porath & Gibson, 2012; Wallace. et al, 2016; Liu & Bern-Klug, 2013; Abid, Zahra & Ahmed, 2015; Arnold & tanva, 2015; Woo, 2015). با توجه به شواهد فزاینده‌ای از ارتباط بین کامیابی شغلی و نتایج متنوع فردی و سازمانی، شناخت عواملی که باعث رشد کامیابی شغلی در بین افراد می‌شود، نیز ضروری به نظر می‌رسد. پژوهشگران معتقدند که عوامل همچون جو اعتماد و احترام، مشارکت در تصمیم‌گیری، توزیع اطلاعات و تفویض اختیار، پشتیبانی سرپرست، رفتارهای کاری مانند تمرکز بر کار، جستجوگری و وابستگی پایدار، مهارت ارتباط مؤثر و همکاری، خود تعینی فرد مانند استقلال، شایستگی و ارتباط، تمرکز نظارتی، سرمایه روان‌شناختی بر کامیابی شغلی تأثیر می‌پذیرد (Spreitzer. et al, 2005; Spreitzer & Sutcliffe, 2007; Niessen; Sonnentag & Sach, 2012; Wallace. et al, 2016;

¹ - thriving at work

Paterson, Luthans&Jeun,2014; Kira&balkin,2014; (Arnold&tanva,2015; Levene,2015

کامیابی شغلی وضعیت انگیزشی مثبتی است که بر عملکرد فرد و سازمان تأثیر دارد. کامیابی شغلی اعتقادی است که در کوتاه‌مدت عملکرد شغلی فرد را افزایش داده و در بلندمدت سازگاری شغلی وی را فراهم می‌کند (Spreitzer. et al,2005) پژوهش‌ها نشان می‌دهد که افراد کامیاب در شغلشان به‌خوبی عمل کرده و متعهدتر هستند، برای رسیدن به اهداف چالش‌برانگیز تلاش کرده و خلاقانه‌تر عمل می‌کنند (Spreitzer. et al,2005; Porath, Spreitzer & Gibson,2008; Carmeli & Spreitzer,2009; Niessen,Sonnentag& Sach,2012; Wallace. et al,2016; Paterson, Niessen,Sonnentag& Sach,2012; Wallace. et al,2016; Paterson, Luthans&Jeun,2014; tanva &Arnold,2015; Woo,2015). اگرچه تئوری و پژوهش‌ها در حوزه کامیابی رو به افزایش است (Warr,2007)؛ اما این پژوهش‌ها بیشتر در سازمان‌های غیر آموزشی نظیر صنایع تولیدی و خدماتی صورت گرفته است و در حوزه سازمان آموزشی و به‌ویژه در بافت مدارس و بین معلمان، کمتر به آن پرداخته شده است. از آنجایی که معلمان مهم‌ترین عامل آموزشی برای یادگیری در کلاس درس هستند. آن‌ها فرصت‌هایی را برای یادگیری دانش‌آموزان فراهم کرده و تجربه‌های یادگیری دانش‌آموزان را شکل می‌دهند. یادگیری و سرزندگی، نشاط ویژگی‌های کلیدی کامیابی شغلی معلمان است (Spreitzer. et al,2005). معلمان یادگیرنده در شغل خود انعطاف‌پذیرترند آن‌ها برای غلبه بر چالش‌های شغلی توانمندتر عمل کرده و در تدریس و آموزش موفق‌تر هستند. سرزندگی حرفه‌ای معلم، میزان شورونشاط معلم، میزان آمادگی و ارتباط عمیق او با شاگردان توصیف می‌شود، این شرایط حالت ثابتی نیست بلکه با زمینه و چالش‌های زندگی آموزشی تغییر کرده، کاهش و افزایش می‌یابد. همچنین معلمان بانشاط درگیری ذهنی و عاطفی بهتری با شغل خود داشته و با دانش‌آموزان خود روابط عمیق‌تری برقرار می‌کنند (Meijer, Korthagen & Vasalos,2009). لذا در پژوهش حاضر سعی شده است تا نشانگان و ابعاد کامیابی شغلی معلمان مدارس شهر خرم‌آباد شناسایی شده و وضع موجود کامیابی شغلی را در بین معلمان مدارس شهر خرم‌آباد مورد بررسی قرار گیرد.

کامیابی به‌عنوان یک حالت مطلوب مهم، حس پیشرفت و ترقی افراد در سازمان (و به‌طورکلی در زندگی) را منعکس می‌کند، این حالت می‌تواند در یک‌لحظه و یا در طول زمان تداوم داشته باشد. بر این اساس، کامیابی یک مقیاس مهم برای سنجش اینکه افراد «چگونه کار می‌کنند»، «آیا آن‌ها در مسیر شغلی خود رشد و پیشرفت می‌کنند» و یا «آن‌ها می‌توانند به سازگاری و رشد خود در محل کار کمک کنند» است (Dutton & Glynn,2008). هر

دو بعد باهم به عنوان انعکاسی از خودتنظیمی افراد با محیط شغلی است که با ارائه نشانه‌های درونی به کارکنان کمک می‌کند به ارزیابی رشد و پیشرفت خود در محیط کاری بپردازند (Wallace et al, 2016). ویژگی کلیدی متمایزکننده کامیابی شغلی از سایر عوامل مذکور این است کامیابی شغلی ترکیبی از یادگیری و شور و نشاط است که هر دو برای رشد کارکنان لازم است. برای مثال، می‌توان کارکنانی را تصور کرد که در محل شغلی شور و نشاط دارند، اما اگر در طول زمان آن‌ها فرصت برای یادگیری و رشد نداشته باشند این شور و نشاط احتمالاً از بین خواهد رفت. در مقابل، می‌توان کارمندانی را نیز تصور کرد که به‌طور مداوم درگیر فعالیت‌های یادگیری بوده اما فاقد حس شور و نشاط برای استفاده از دانش و مهارت‌های جدید خود در طول زمان هستند. دو مؤلفه کامیابی شغلی برای ایجاد حس کلی پیشرفت و ترقی در شغل باهم در تعامل هستند؛ و هر دو عنصر شور و نشاط و یادگیری کامیابی شغلی را با هم می‌سازند (Paterson, Luthans & Jeun, 2014). معنای کامیابی شغلی شبیه به هر سازه‌های جدید در طول سال‌ها توسعه یافته است (Paterson, Luthans & Jeun, 2014)، توجه به کامیابی شغلی به پژوهش‌های زمان مازلو (Maslow, 1943)، راجرز (Rogers, 1961) و آلدرفر (Alderfer, 1972) برمی‌گردد (Porath. et al, 2012). این در حالی است که پژوهشگران بین مفهوم کامیابی با مفاهیم دیگر نظیر تاب‌آوری، شکوفایی، بهزیستی روانی و خودشکوفایی تفاوت قائل می‌شود.

اول، مفهوم تاب‌آوری مشابه کامیابی به ظرفیت فرد برای سازگاری و تنظیم مثبت اشاره می‌کند با این تفاوت که تاب‌آوری در رویارویی با شرایط سخت رخ می‌دهد و به ظرفیت‌های رفتاری اشاره دارد که اجازه می‌دهد فرد حوادث نامطلوب پشت سر بگذارد، درحالی‌که کامیابی در هر شرایطی رخ داده و بر تجربه مثبت روانی از یادگیری و نشاط، توسعه و رشد فرد در محیط شغلی تأکید دارد. دوم، شکوفایی عملکرد مثبت فرد از نظر روانی و اجتماعی است. در مقایسه با کامیابی، شکوفایی حالت مثبت بسیار گسترده‌تری نسبت به کامیابی بوده و مستلزم آن است که فرد در مقیاس شکوفایی در هر دو بعد بهزیستی روانی و اجتماعی نمره بالایی کسب کند درحالی‌که کامیابی به حالت روانی مثبت فرد در دو بعد یادگیری و نشاط اشاره دارد. سوم، بهزیستی روانی عبارت است از درجه‌ای که افراد درباره زندگی خود به طور کل یا حوزه‌ها مختلف آن (به‌عنوان مثال، زندگی، کار، خانواده، رضایت بهداشتی) به‌طور مثبت قضاوت می‌کنند (Diener. et al, 1999) به نقل از Spreitzer. et al, 2005). در مقایسه با کامیابی، بهزیستی روانی مانند شکوفایی، سنجش کلی‌تری از

شرایط مثبت فرد را نشان می‌دهد و بعد لذت‌گرا روانی^۱ را در برمی‌گیرد، درحالی‌که کامیابی مقیاس عینی‌تری بوده که با آن احساس شور و نشاط و یادگیری فرد سنجیده می‌شود و هر دو بعد لذت‌گرا و فضیلت‌گرا^۲ را در برمی‌گیرد. چهارم، خود شکوفایی به فعلیت رسیدن استعداد بالقوه اشاره دارد (مازلو، ۱۹۹۸). درحالی‌که کامیابی به افزایش پتانسیل افراد مربوط می‌شود. مزلو نشان می‌دهد که خود شکوفایی تنها زمانی رخ می‌دهد که دیگر نیازهای به ترتیب (فیزیولوژیکی، ایمنی، تعلق، عزت‌نفس) ارضاء شده باشد و تنها حدود ۲٪ از افراد به خود شکوفایی می‌رسند درحالی‌که در پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه کامیابی، نشان می‌دهد بسیاری از افراد در زمان‌های مختلف در زندگی خود احساس کامیابی شغلی می‌کنند. در نتیجه کامیابی شغلی فراگیرتر از خود شکوفایی بوده است (Sonenshein & el, 2005، به نقل از Spreitzer. et al, 2005). در نهایت، رضایت شغلی یک نگرش شغلی بوده و حالت هیجانی مثبت یا خوشایندی است که ناشی از ارزیابی شاغل از شغل یا تجربیات شغلی خود است (Locke, 1976). رضایت شغلی تابعی است از سازگاری انتظارات سازمانی با نیازهای سرشت کلی فرد است (Hersey & Blanchard, 2015). درحالی‌که کامیابی شغلی ترکیبی از داشتن احساس یادگیری و نشاط در شغل است.

اسپریتزر و همکاران اولین بار در سال (Spreitzer. et al, 2005) مدل مفهومی از کامیابی شغلی ارائه دادند. بحث اصلی مدل کامیابی شغلی این است که چگونه ویژگی‌های ساختار اجتماعی^۳ یک شغل، یک واحد سازمانی یا سازمان و منابع اجتماعی تجدیدپذیر^۴ نقش محوری در شکل دادن به رفتارهای کاری^۵ به‌عنوان موتور افزایش کامیابی شغلی دارند. افراد با قرار گرفتن در این محیط‌های کاری آن‌ها احتمالاً در شغل خود بیشتری کامیاب می‌شوند. اسپریتزر و همکاران (۲۰۰۵) بر دو جنبه از محیط کاری ۱- هنجارها^۶ (ساختار تصمیم منعطف^۷، تسهیم اطلاعات وسیع^۸ و اعتماد و احترام متقابل^۹).

1 -Hedonic perspectives

2 -Eudaimonic perspectives

3 -Social structural features

4 -Resources produced in the doing of work

5 -Agentic work behaviors

6 -Unit contexts features

7 -Decision-making discretion

8 -Broad information sharing

9 -Climate of trust and respect

۲- منابع اجتماعی تجدیدپذیر (دانش^۱، مفاهیم مثبت^۲، احساس^۳ و ارتباط^۴) تمرکز دارند. ابتدا وقتی افراد در محیط شغلی که دارای ساختار تصمیم منعطف، تسهیم اطلاعات وسیع و جو اعتماد و احترام متقابل هست، قرار می‌گیرند. آن‌ها احتمالاً با رفتارهای کاری (تمرکز بر کار، جستجوگری و وابستگی پایدار) به این محیط واکنش نشان می‌دهند. دوم آن‌ها یک سری از منابع تجدیدپذیر را که صرف انجام رفتارهای کاری می‌شود را در حین کار تولید کرده که این به‌نوبه خود کامیابی شغلی افراد را افزایش می‌دهد (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۰۵). در مدل مفهومی کامیابی شغلی، اسپریتزر و همکاران (۲۰۰۵) اذعان کرده‌اند که رفتارهای کاری از طریق ساختار اجتماعی محیط کار (ساختار تصمیم منعطف، تسهیم اطلاعات وسیع و اعتماد و احترام متقابل) و منابع اجتماعی تجدیدپذیر (دانش، مفاهیم مثبت، احساس و ارتباط) فعال شده و رفتارهای کاری مقدمه کامیابی شغلی هستند. اسپریتزر و کارمیلی (Carmeli & Spretizer, 2009) در پژوهشی به بررسی اینکه چطور اعتماد، ارتباط و کامیابی، کارکنان را به‌سوی رفتارهای اخلاقانه در محیط کار سوق می‌دهد، انجام دادند. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که ارتباط عامل میانجی بین اعتماد و کامیابی و کامیابی عامل میانجی بین ارتباط و رفتار اخلاقانه است. ویسر (Visser, 2012) پژوهشی با عنوان "چطور رویکرد راه‌حل متمرکز مربیان به کامیابی شغلی آن‌ها مربوط می‌شود" انجام دادند. در این پژوهش رفتارهای مربی راه‌حل محور، رفتارهای مربی غیر راه‌حل محور و طرز فکر راه‌حل محور به‌عنوان متغیرهای مستقل و کامیابی شغلی به‌عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که رفتارهای مربی راه‌حل محور و طرز فکر راه‌حل محور با کامیابی شغلی مربیان رابطه مثبت دارد. پورث و همکاران (Porath. et al, 2012) در پژوهشی با عنوان "کامیابی شغلی: راهی به سمت اندازه‌گیری، اعتباربخشی سازه و پالایش تئوری" انجام دادند در این پژوهش آن‌ها تلاش کردند که یک ابزار اندازه‌گیری برای سازه کامیابی شغلی توسعه و اعتباربخشی کنند. این مطالعه در سه بخش صورت گرفته است. در بخش اول مطالعه، آن‌ها از طریق بررسی ارتباط کامیابی شغلی

¹ -Knowledge

² -Positive meaning

³ -Positive affective resources

⁴ -Relational resources

با نتایج کلیدی مانند عملکرد شغلی و زمینه‌های شغلی این سازه را بهبود بخشیدند همچنین نتایج تجزیه و تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم، از ساختار دو بعدی کامیابی شغلی حمایت می‌کند. در بخش دوم مطالعه، آن‌ها بیشتر به ارزیابی اعتبار سازه‌های از طریق ایجاد ارتباط بین کامیابی شغلی و توسعه حرفه‌ای، فرسودگی شغلی، بهداشت و عملکرد شغلی فرد پرداختند، نتایج، واریانس بسیار بیشتری را نسبت به پیش‌بینی نگرش‌های سنتی از جمله رضایت شغل و تعهد سازمانی نشان داد. در نهایت در بخش سوم مطالعه جهت درک و فهم محیط کامیابی، آن‌ها متوجه شدن در طول زمان با تغییرات اساسی در زندگی شغلی و یا در محیط کلی افراد (به‌عنوان مثال، کار و غیر کاری) میزان کامیابی افراد تغییر می‌کند. والس و همکاران (Wallace et al, 2016) با طرح اصول تئوری خود تعینی، یک مدل چند سطحی را که در آن به بررسی اثرات جو مشارکتی کارکنان در سطح فرایندهای فردی در ارتباط با تمرکز نظارتی کارمند (توسعه‌ای و پیشگیرانه^۱) به‌سوی خلاقیت با میانجی‌گری کامیابی پیشنهاد و آزمایش کردند. نتایج تحلیل مسیر چندگانه داده‌ها، از اثر غیرمستقیم مثبت تمرکز توسعه‌ای بر خلاقیت از طریق کامیابی و اثر غیرمستقیم منفی از تمرکز پیشگیرانه بر خلاقیت از طریق کامیابی حمایت می‌کند. علاوه بر این نتایج، اثر غیرمستقیم مثبت جو مشارکتی کارکنان بر خلاقیت از طریق کامیابی را نشان داد. یکی از مهم‌ترین نتایج در سطح میانجیگر تعدیل‌کننده، این بود که جو مشارکتی کارکنان رابطه بین تمرکز توسعه‌ای و کامیابی را تقویت می‌کند. زهرا و احمد (Abid, Zahra & Ahmed, 2015) در پژوهشی با عنوان "کامیابی شغلی به عنوان مکانیزه میانجیگری بین ادراک حمایت سازمانی، رفتار کاری خلاقانه و قصد ترک شغل" تلاش کردند کامیابی شغلی را در ارتباط با دو متغیر مهم رفتار کاری خلاقانه و قصد ترک شغل تحلیل کنند. همچنین آن‌ها به بررسی اینکه چگونه دریافت حمایت سازمانی حالت روانشناسی افراد را تغییر می‌دهد، پرداختند. نتایج پژوهش نقش میانجیگری کامیابی شغلی بین دریافت حمایت سازمانی و رفتار کاری خلاقانه و قصد ترک شغل تأیید کرد. لون (Levene, 2015) پژوهشی با عنوان "روانشناسی مثبت در شغل: سرمایه روان‌شناختی و کامیابی به‌عنوان گذرگاه عجین سازی" انجام دادند. در این پژوهش ابتدا عجین شدن کارمندان، تاریخ آن و اصول آن در روانشناسی مثبت تعریف شده است. سپس توضیح می‌دهد که چگونه دو سازه، سرمایه روان‌شناختی و کامیابی، یک نقطه شروع سازمان برای افزایش ظهور عجین شدن شغلی کارکنان است و

¹ - Promotion focus and prevention focus

درنهایت، درباره چگونگی استفاده سازمان از این دو سازه به‌عنوان یک اهرم‌های افزایش عجین شدن کارکنان خود به‌منظور افزایش منافع اقتصادی برای فرد و سازمان بحث می‌کند. در حرفه معلمی هر ساله در جهان ما شاهد سطح نسبتاً بالایی از مرخصی استعلاجی و بازنشستگی زوتر از موعد، به علت اختلال در توانایی انجام کار ناشی از استرس و مشکلات روانی هستیم (Freude. et al, 2005). در ایران نیز به علت مشکلات اقتصادی و اجتماعی تعداد زیادی از معلمان مایل به ترک حرفه معلمی بوده و به دنبال شغل غیر آموزشی هستند. کامیابی شغلی یکی از مفاهیم جدید در زمینه روانشناسی مثبت سازمانی است که زمینه تطابق درونی افراد را مشاغلشان فراهم آورده و امکان یادگیری در زمینه‌های شغلی و نشاط و سرزندگی حرفه‌ای را فراهم می‌کند. اسپریتزر و همکاران (Spreitzer. et al, 2005) ادعا می‌کنند که نوعی حرکت مارپیچی بین ساختار اجتماعی محیط کار، منابع تولیدشده در حین انجام کار، رفتارهای کاری و در نهایت کامیابی شغلی وجود دارد این حرکت تمایل به بهتر شدن و بدتر شدن دارد. مثلاً ساختار اجتماعی محیط کار به منابع تجدیدپذیر کمک کرده و این دو موجب تقویت رفتارهای کاری شده و از طرفی رفتارهای کاری باعث بهبود منابع تجدیدپذیر می‌گردد و در نتیجه با انجام رفتارهای کاری کامیابی شغلی فرد افزایش می‌یابد. علیرغم اهمیت موضوع نقش و تأثیر کامیابی شغلی معلمان در نظام آموزشی به‌خصوص در محیط مدارس، مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که در کشور ما، در این حوزه تاکنون پژوهشی صورت نگرفته است. بر همین اساس، پژوهش حاضر که به دنبال شناسایی نشانگان کامیابی شغلی معلمان و بررسی وضع موجود کامیابی شغلی در بین معلمان انجام گردید و در پی پاسخگویی به سؤالات زیر می‌باشد.

- ۱- نشانگان کامیابی شغلی در بین معلمان مدارس شهر خرم‌آباد کدامند و به چه ابعادی تقسیم می‌شوند؟
- ۲- وضع موجود کامیابی شغلی در بین معلمان مدارس شهر خرم‌آباد چگونه است؟

روش پژوهش

در پژوهش حاضر نخست با استفاده از رویکرد کیفی، مهم‌ترین نشانگان کامیابی شغلی معلمان شناسایی شدند. سپس با یک مطالعه کمی، وضع موجود کامیابی شغلی معلمان شهر خرم‌آباد مورد ارزیابی قرار گرفتند. بر این اساس، پژوهش حاضر پژوهش «آمیخته» اکتشافی است در رویکرد کیفی پژوهش از راهبرد پدیدارشناسی استفاده شده است. هدف از پدیدارشناسی، بررسی معنی یک پدیده یا مفهوم مورد مطالعه از نظر یک گروه از افراد است

که آن را تجربه کرده‌اند (Bazargan, 2014, 156). در رویکرد کمی روش‌های توصیفی و استنباطی (آزمون تحلیل عاملی اکتشافی، آزمون t تک نمونه‌ای و آزمون فریدمن) به کار گرفته شده است.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان دوره‌های تحصیلی ابتدایی (دوره اول و دوم) و متوسطه (دوره اول و دوم) شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ بودند. در بخش کیفی پژوهش با توجه به ماهیت پژوهش، برای انتخاب مشارکت‌کنندگان، ابتدا از شیوه "نمونه‌گیری هدفمند" استفاده شده است. نمونه‌گیری هدفمند بدان معنا است که پژوهشگر شرکت‌کنندگانی را انتخاب می‌کند که بنا بر گزارش والدین و مدیران می‌توان آن‌ها را کامیاب تلقی نمود و در مورد پدیده اصلی مورد مطالعه یا مفهوم کلیدی کشف شده تجربه‌دارند (Creswell & Plano Clark, 2007). در این پژوهش معلمانی انتخاب شدند که بیشترین و مناسب‌ترین اطلاعات را در مورد مصادیق کامیابی شغلی داشتند. با استفاده از تکنیک گلوله برفی، معلمان دیگر نیز معرفی شدند که بیشترین نشانگان کامیابی شغلی ارائه کردند. در این پژوهش این روش نمونه‌گیری تا مرز "اشباع" اطلاعاتی ادامه داشت. به‌طور کلی در بخش کیفی نظرات ۱۳ نفر از معلمان با سابقه در زمینه تدریس در مدارس مورد بررسی قرار گرفته‌اند اما در بخش کمی از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای انتخاب معلمان مدارس شهر خرم‌آباد استفاده شده است. تعداد ۳۲۵ نفر از معلمان با استفاده از فرمول کوکران، به عنوان نمونه انتخاب شدند.

در این پژوهش در بخش کیفی از مصاحبه "نیمه هدایت‌شده" استفاده شده است. از مشارکت‌کنندگان درباره تجارب و مشاهداتشان از مصادیق کامیابی شغلی سؤال شد. سؤالات مورد استفاده در مصاحبه‌ها مشخص بود و پاسخگویان در دادن پاسخ‌های خود به مصاحبه‌کننده از آزادی کاملی برخوردار بودند. البته پژوهشگر در حین مصاحبه علاوه بر سؤالات کلی، سؤالات دیگری را نیز برای تشریح بیشتر هر سؤال مطرح می‌کرد. شایان‌ذکر است که انجام این مصاحبه‌ها تا رسیدن به حد اشباع (۱۳ خبره) ادامه یافت. اشباع نظری رویکردی است که در پژوهش‌های کیفی برای تعیین کفایت نمونه‌گیری مورد استفاده قرار می‌گیرد. در تحلیل مصاحبه‌ها از رویکرد استقرایی استفاده شد، بدین ترتیب که بدون داشتن هیچ چارچوب مفهومی مصاحبه‌ها به صورت باز و آزاد مورد تحلیل قرار می‌گرفت. داده‌های کیفی فراهم شده در دو مرحله شامل کدگذاری باز و محوری تحلیل شد. لازم به ذکر است که کد انتخابی همان عبارت "کامیابی شغلی" بود. تحلیل مصاحبه‌ها پس از انجام هر مصاحبه صورت گرفت. به‌این ترتیب که با کسب اجازه از مصاحبه‌شونده، صدای مکالمه ضبط می‌شد و مکالمات ضبط‌شده پس از هر مصاحبه بر روی کاغذ پیاده می‌گردید. سپس ۱۳

فایل پیاده شده به‌طور جداگانه مجدداً با تأکید بر نکات مهم و موردنظر در مورد کامیابی شغلی در میان معلمان مورد بررسی قرار گرفت. در این مرحله در حقیقت مجموعه‌ای از کدهای باز که از منظر خبرگان (معلمان باتجربه) عنوان شده بود، شناسایی و سپس خوشه‌بندی و طبقه‌بندی شد؛ به این ترتیب که با بررسی چند باره کدهای باز و کناره هم‌گذاری کدهای مشابه که مطلب یا موضوع خاصی را مورد اشاره قرار می‌دادند، طبقات اولیه از کدهای محوری شناسایی شد. در این مرحله نیز با حساسیت بسیار طبقات شناسایی شده مورد ارزیابی قرار گرفت به‌نحوی که تمامی کدهای باز مرتبط به هر کد انتخابی، ارتباط مفهومی مستقیمی با عنوان کد محوری داشتند. جدول ۱ کدگذاری باز را نشان می‌دهد.

جدول ۱- یک نمونه از کدگذاری باز بر اساس بخشی از یک مصاحبه.

یک معلم در تدریس باید برنامه ریزی داشته و به صورت هدفمند عمل کند. در تدریس طرح درس را به کار برده و بر مطالب درسی تسلط کامل داشته باشد. علم و دانش خود را افزایش داده و با نظریات و پژوهش‌های جدید در رشته خود آشنایی داشته باشد. او باید درباره فرایند تدریس و یادگیری دانش آموزان تفکر کرده و مشکلات را شناسایی و فرایند حل مسئله را در کارش اجرا کند. درباره مشکلات راه حل‌های را پیشنهاد و با توجه به شرایط کلاس، مدرسه و دانش آموزان آن را اجرا و نتایج آن را مورد بازبینی قرار دهد

تدریس برنامه ریزی شده و هدفمند، داشتن طرح درس، تسلط بر مطالب درسی، تلاش برای توسعه علم و دانش شخصی، آشنایی با نظریات و پژوهش‌های جدید، تفکر درباره فرایند تدریس و یادگیری دانش آموزان، شناسایی مشکلات و کاربرد فرایند حل مسئله

کدهای باز استخراج شده در این نقل قول

پس از این که مصاحبه‌ها تحلیل شدند، با استفاده از نتایج تحلیل‌ها، پرسشنامه کامیابی شغلی در ۳ بعد و ۳۷ گویه و در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی و برای اجرا در بخش کمی آماده شد. در بررسی روایی مصاحبه‌ها از روایی محتوایی به این صورت که پرسش‌های مصاحبه با تنی چند از استادان گروه علوم تربیتی و نیز صاحب‌نظران حوزه پژوهش کیفی مشورت شد. همچنین برای سنجش پایایی پرسش‌های مصاحبه از روش پایایی هم‌زمان که ناظر بر مقایسه و هم‌افزایی مشاهدات هم‌زمان است، استفاده شد. همچنین برای بررسی روایی پرسش‌نامه از روایی محتوایی و برای بررسی پایایی پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب پایایی آن ۷۷٪ محاسبه شده است.

جدول ۲- مقادیر ضریب آلفای کرونباخ ابعاد پرسشنامه کامیابی شغلی

ابعاد کامیابی شغلی	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
ویژگی‌های شخصیتی	۱۵	۰/۸۰۷
عجین شدن با شغل	۱۴	۰/۷۶۵
رضایت شغلی	۸	۰/۷۰۵
پایایی کل	۳۷	۰/۸۰۶

یافته‌های پژوهش

پژوهش حاضر به‌منظور شناسایی نشانگان کامیابی شغلی معلمان انجام گردید. برای شناسایی نشانگان مذکور، ۱۳ تن از معلمان با سابقه و تجربه، با استفاده از سؤالات باز و بسته مورد مصاحبه‌ی نیمه هدایت شده قرار گرفته و دیدگاه‌ها و تجارب آنان گردآوری و تحلیل گردید. به علاوه کتاب‌ها، مقالات، پایان‌نامه‌ها و منابع فارسی و انگلیسی متعددی مورد مطالعه قرار گرفت و مفاهیم، عبارات و واژه‌های کلیدی مرتبط با کامیابی شغلی معلمان از آن‌ها استخراج شد. پس از گردآوری داده‌ها، در سه مرحله اقدام به کدگذاری یادداشت‌ها و تولید طبقات یا مفاهیم برای شناخت عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای کامیابی شغلی معلمان شد. در این مرحله نشانگرهای در قالب ۳ بعد شامل «ویژگی‌های شخصیتی»، «عجین شدن با شغل» و «رضایت شغلی» طبقه‌بندی شد. به این ترتیب در پاسخ به سؤال اول پژوهش این نتیجه حاصل شد که کامیابی شغلی به ۳ بعد و ۳۷ نشانگر تقسیم می‌شود.

جدول ۳- ابعاد و نشانگرهای کامیابی شغلی شناسایی شده

ابعاد	نشانگرها
۱. ویژگی شخصیتی	۱. ادر تدریس با شور و شوق و اشتیاق هستیم.
	۲. فرد صبور و بردباری هستیم.
	۳. فرد مثبت اندیشی هستیم.
	۴. در تدریس فرد پرنرژی و سرحالی هستیم

۵. مسئولیت کارهای خود را به عهده می‌گیرم.

۶. با محیط اطرافم سازش دارم.

۷. با همکاران و دانش‌آموزان خوش‌رو و خوش‌برخورد هستم.

۸. فرد هنرمند و باذوق و سلیقه هستم.

۹. با همکاران و دانش‌آموزان ارتباط مؤثری دارم.

۱۰. فرد خودکنترلی هستم.

۱۱. در دانش‌آموز انگیزه ایجاد می‌کنم.

۱۲. فرد برون‌گرایی هستم.

۱۳. در تدریس روحیه بالا دارم.

۱۴. در حین تدریس اعتماد به نفس بال دارم.

۱۵. فرد باهوش هستم.

۱. بعد از استخدام در شغل معلمی به تحصیلات خود ادامه داده‌ام.

۲. عجین شدن با شغل

۲. در دوره‌های ضمن خدمت شرکت می‌کنم.

۳. در مدرسه از مسائل شخصی فراغت بال دارم.

۴. با شغلم درگیری مثبتی دارم.

۵. در محیط شغلیم از فرایند حل مسئله استفاده می‌کنم.

۶. از اطلاعات و خبرهای مهم روز (در زمینه شغلی) با اطلاع

هستم.

۷. به سبک یادگیری دانش آموزان توجه می‌کنم.
۸. بادانش آموزان رابطه عاطفی مؤثری دارم.
۹. در تدریس داری طرح درس هستم.
۱۰. از تجربیات و دانش دیگر معلمان استفاده می‌کنم.
۱۱. در تدریس به‌صورت هدفمند عمل می‌کنم.
۱۲. به مشکلات دانش‌آموز توجه و رسیدگی می‌کنم.
۱۳. به یادگیری تئوری‌های و نظریه‌های جدید درزمینه شغلی خود علاقه دارم.
۱۴. راه‌حل مسائل را اجرا و بازخورد آن را دریافت بررسی می‌کنم.

رضایت شغلی ۳

۱. برای شغل خود ارزش قائل هستم.
۲. معلمی شغل چالش‌برانگیزی است.
۳. در شغلم احساس امنیت خاطر می‌کنم.
۴. تمایل به ترک شغل ندارم.
۵. در شغل خود دارای اختیار هستم.
۶. از شغل خود لذت می‌برم.
۷. شغل دومی ندارم.

۸. در شغلم احساس خوبی دارم.

جدول ۳- نمونه آماری بر اساس جنسیت، دوره تحصیلی، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت

معلمان	دوره تحصیلی	مدرک تحصیلی	سابقه خدمت
زن	ابتدایی	۱۶۰	کاردانی
	متوسطه	۵۲	کارشناسی
		۳۴	کارشناسی ارشد
		۵	دکتری
		۲۶	
		۶	
مرد	ابتدایی	۵۹	کاردانی
	متوسطه	۵۲	کارشناسی
		۲۱	کارشناسی ارشد
		۲	دکتری
		۱۵	
		-	
جمع		۳۲۵	۳۲۵

بر اساس نتایج به دست آمده در بخش آمار توصیفی، از ۳۲۵ نفر از نمونه آماری که دوره‌های تحصیلی ابتدایی (۱۶۰ زن، ۵۹ مرد) متوسطه (۵۲ زن، ۵۴ مرد) بودند؛ حدود ۲۰ درصد

تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری، ۸۰ درصد کارشناسی و پایین‌تر داشتند. از تعداد مذکور ۷۰ درصد ایشان دارای سابقه شغلی ۱۵ سال یا کمتر و مابقی بالای ۱۵ سال سابقه داشتند. بیشترین تعداد از نظر مقطع تحصیلی مربوط به تحصیلات لیسانس (۷۲ درصد) و از نظر سابقه خدمت ۱۵-۱۱ سال (۲۴ درصد) می‌باشد. برای بررسی ساختار عامل و وضعیت ابعاد، تحلیل عاملی اکتشافی انجام گرفت.

در تحلیل عاملی اکتشافی، با بکارگیری روش «تحلیل مؤلفه‌های اصلی»^۱ ساختار عاملی پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. اندازه «مقیاس کایرز-مایر اولکین برای کفایت نمونه‌گیری»^۲ برابر ۰/۷۸۱ و نتیجه آزمون «کرویت بارتلت»^۳ با درجه آزادی ۶۶۶، در سطح معناداری صفر، برابر با ۴۱۲۸/۹۲۹ به دست آمد. با توجه به آن که ۱- اندازه کفایت نمونه‌گیری بالاتر از ۰/۷. به دست آمد و از روش قابل قبولی برخوردار بود. ۲- آزمون کرویت بارتلت معنادار شد و ۳- مقادیر محاسبه شده در قطر همبستگی «ضد تصویر» همگی بزرگ‌تر از ۰/۵ بودند، امکان انجام دادن تحلیل عاملی برای این پرسشنامه فراهم شد. در مرحله بعد، برای تعیین مناسب‌ترین عامل‌ها، «چرخش متمایل» انجام شد در گام بعد با توجه به ماهیت و درون‌مایه گویه‌های بار گرفته زیر هر عامل، نام هر عامل به ترتیب ذکر شده در جدول شماره ۲ مشخص شد.

جدول ۴- ماتریس چرخش یافته عوامل پرسشنامه

شماره گویه	گویه‌ها	عوامل
کامیابی شغلی		
	ویژگی- های شخصی	عجین شدن با شغل و یادگیری
۱	فرد صبور و بردباری هستم.	۰/۷۰۴

^۱-Principal Component Analysis

^۲-Kaiser-Meyer-Oliken (KMO) measure of sampling adequacy

^۳-Bartlett's test of sphericity

۰/۶۴۷	در تدریس فرد پرانرژی و سرحالی هستم.	۲
۰/۶۳۹	به تفاوت‌های دانش‌آموزان از نظر هوش و انگیزه احترام می‌گذارم	۳
۰/۵۳۴	مسائل و مشکلات خارج از مدرسه را به کلاس و تدریس انتقال نمی‌دهم.	۳
۰/۵۳۳	در تدریس با شور و شوق و اشتیاق هستم	۵
۰/۵۱۲	با محیط اطرافم سازش دارم.	۶
۰/۶۴۳	در دانش‌آموز انگیزه ایجاد می‌کنم.	۷
۰/۵۷۴	به سبک یادگیری دانش‌آموزان توجه می‌کنم	۸
۰/۵۵۲	در تدریس داری طرح درس هستم.	۹
۰/۵۱۸	از تجربیات و دانش دیگر معلمان استفاده می‌کنم.	۱۰
۰/۵۰۰	به یادگیری تئوری‌های و نظریه‌های جدید در زمینه شغلی خود علاقه دارم.	۱۱
۰/۶۸۴	در شغلم احساس خوبی دارم.	۱۲
۰/۵۷۸	از شغل خود لذت می‌برم.	۱۳
۰/۵۷۰	روحیه خوبی برای تدریس دارم.	۱۴
۰/۵۵۸	تمایل به ترک شغل ندارم.	۱۵

همان‌گونه که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود از بین سوالات پرسشنامه ۱۵ گویه، بار عاملی بالایی دارند. با دقت در بار عاملی، می‌توان به نقش با اهمیت هر یک از گویه‌ها در تبیین و معرفی ابعاد سه‌گانه ویژگی‌های شخصی، عجزین شدن با شغل و رضایت شغلی پی برد. و بقیه گویه‌ها به دلیل مخدوش بودن (بار عاملی بیشتر از ۱ و یا بار عاملی کمتر از ۰/۴۰ از ماتریس حذف شدند.

جدول ۵- نتایج آزمون T تک نمونه‌ای

Test value=3						
عامل	مؤلفه‌های	تی	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	سطح معناداری
	کامیابی شغلی	۲۰۸/۶۹۸	۴/۳۲	۰/۳۷۲	۳۲۴	۰/۰۰۰
۱	ویژگی شخصیتی	۱۴۳/۴۳۷	۴/۳۵	۰/۴۶۷	۳۲۴	۰/۰۰۰
۲	عجین شدن با شغل	۱۵۵/۲۴۸	۴/۲۸	۰/۴۹۶	۳۲۴	۰/۰۰۰
۳	رضایت شغلی	۱۶۸/۰۱۲	۴/۳۱	۰/۵۴۱	۳۲۴	۰/۰۰۰

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش که به بررسی وضع موجود کامیابی شغلی معلمان مدارس شهر خرم‌آباد به تفکیک ابعاد شناسایی شده (ویژگی‌های شخصیتی، عجین شدن با شغل و رضایت شغلی) می‌پردازد، از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شده است. از آنجا که سطح معناداری در بعد ویژگی‌های شخصیتی (با میانگین ۴/۳۵ و انحراف معیار ۰/۴۷)؛ در بعد عجین شدن با شغل (با میانگین ۴/۲۷ و انحراف معیار ۰/۵۰) و در بعد رضایت شغلی (با میانگین ۴/۳۱ و انحراف معیار ۰/۵۴) کوچکتر از ۰/۰۵ است، نتیجه می‌گیریم که تفاوت میانگین با مقدار ثابت عدد ۳ معنادار است و با ۰/۹۵ اطمینان می‌توان گفت کامیابی شغلی معلمان مدارس شهر خرم‌آباد در ابعاد سه گانه کامیابی شغلی بیشتر از حد متوسط بوده است. نتایج در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر سعی شده که نشانگان کامیابی شغلی معلمان شناسایی و وضعیت موجود کامیابی شغلی در بین معلمان مدارس شهر خرم‌آباد بررسی شود. در گام اول برای شناسایی نشانگان مذکور، ۱۳ تن از معلمان با سابقه و تجربه، با استفاده از سؤالات باز و بسته مورد مصاحبه‌ی نیمه ساختار یافته قرار گرفته و دیدگاه‌ها و تجارب آنان گردآوری و تحلیل

گردید. به علاوه کتاب‌ها، مقالات، پایان‌نامه‌ها و منابع فارسی و انگلیسی متعددی مورد مطالعه قرار گرفت و مفاهیم، عبارات و واژه‌های کلیدی مرتبط با کامیابی شغلی معلمان از آن‌ها استخراج شد. پس از گردآوری داده‌ها، در سه مرحله اقدام به کدگذاری یادداشت‌ها و تولید طبقات یا مفاهیم برای شناخت عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای کامیابی شغلی معلمان شد. در این مرحله ۳۷ نشانگر شناسایی و در قالب ۳ بعد که شامل «ویژگی‌های شخصی»، «عجین شدن با شغل» و «رضایت شغلی طبقه‌بندی شد.

در گام بعد، سه بعد کامیابی شغلی معلمان شناسایی و با توجه به محتوای ابعاد ویژگی‌های شخصیتی معلم، عجین شدن با شغل و رضایت شغلی نام‌گذاری شد. بر اساس نتایج حاصل از پژوهش، کامیابی شغلی معلمان در بعد ویژگی‌های شخصیتی معلم به ترتیب اهمیت مربوط به گویه‌های "فرد صبور و بردباری هستم"، "در تدریس فرد پرنرزی و سرحالی هستم"، "به تفاوت‌های دانش‌آموزان از نظر هوش و انگیزه احترام می‌گذارم"، "مسائل و مشکلات خارج از مدرسه را به کلاس و تدریس انتقال نمی‌دهم"، "در تدریس با شور و شوق و اشتیاق هستم"، "با محیط اطرافم سازش دارم" بوده است. وقتی در میان معلم و متعلم روابط دوستانه به همراه احترام متقابل، حسن خلق و رعایت حقوق یکدیگر وجود داشته باشد، از یک طرف، انرژی معلم در تدریس به دانش‌آموزان منتقل خواهد شد و از طرف دیگر، علاقه و دل بستگی به علم آموزی و بها دادن به آموزه‌های علم در دانش‌آموزان افزایش خواهد یافت. برگنس و همکاران (Borghans. et al, 2008) معتقدند که مشاغل مختلف به ترکیب‌های مختلفی با ویژگی‌های شخصیتی نیاز دارد و شواهدی را دال بر وجود ارتباط بین صفات شخصی با بهره‌وری شغلی ارائه می‌دهند آن‌ها فهمیدند که بعد از شغل پرستاری، در مشاغل آموزشی مهم‌ترین ویژگی، مهربانی است (Harris & Sass, 2014).

تدریس حرفه‌ای سخت و پیچیده بوده و مستلزم آن است که معلم در برخورد با ابهامات و دشواری‌های کلاس درس نظیر دانش‌آموزان تیزهوش، دیرآموز، بیش‌فعال، بی‌نظم و دانش‌آموزان به سبک‌های یادگیری متفاوت؛ و در مدرسه وجود مدیران سلطه‌طلب، معلمان با شخصیت‌های گوناگون، قوانین و مقررات دست و پا گیر برخورد درست و منطقی داشته باشد. معلمان صبور انعطاف و سازگاری بیشتری با محیط دارند. آن‌ها مثبت اندیش بوده و این شرایط را به‌عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری و بهبود تدریس خود می‌بینند. یکی از معلمان شرکت‌کننده در مصاحبه، اذعان می‌دارند که «مهم‌ترین ویژگی یک معلم کامیاب و موفق مهربانی و صبر اوست. او ادعا می‌کند معلم باید کودکان را دوست داشته باشد، عاشق آن‌ها باشد و با آن‌ها رابطه مادر و فرزندی برقرار کند. با توجه به ماهیت پیچیده و مشکلات اقتصادی، منزلتی این شغل، معلم باید از دل و جان مایه بگذارد».

هر معلم روزانه به‌طور متوسط در هر کلاس با بیست و پنج دانش‌آموز با ویژگی‌های مختلف از نظر عاطفی شناختی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی برخورد دارد. معلمانی که تفاوت‌های دانش‌آموزان را شناخته و به آن‌ها احترام می‌گذارد بهتر می‌تواند با ارتباط بهتری با دانش‌آموزان برقرار کند. مفاهیم آموزشی را طوری طراحی و ارائه کند که توجه دانش‌آموزان را جلب کرده و زمینه یادگیری آن‌ها را فراهم کند. شناخت و توجه به ویژگی دانش‌آموزان می‌تواند اساس و پایه انتخاب شیوه‌های خاص و جالب تعلیم و تربیت باشد. معلمان می‌توانند بر اساس توانایی دانش‌آموزان وظایف و مسئولیت‌هایی که از دانش‌آموزان انتظار می‌رود را مشخص کنند که این خود به احساس کامیابی دانش‌آموز و معلم منجر می‌شود. سام آرام و قائم پور (۱۳۹۰) اذعان داشتند که ویژگی‌های نظیر داشتن شناخت و آگاهی معلمان از دانش‌آموزان، همکاری و داشتن ارتباط صمیمی با دانش‌آموزان، حوصله داشتن در پاسخ‌گویی سؤالات، رعایت عدالت و برابری در برخورد با دانش‌آموزان، رفتار احترام‌آمیز یا رفتار آمرانه سبب بالا رفتن منزلت اجتماعی معلمان می‌شود.

با پیچیده‌تر شدن جوامع و تغییر و تحولات اخیر ما شاهد ظهور مسائل و مشکلات گوناگونی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هستیم که زندگی افراد در مشاغل مختلف را تحت تأثیر قرار داده و شغل معلمی نیز از این قاعده مستثنا نیست. به دلیل ماهیت پیچیده شغل معلمی، سر و کار داشتن با نیروی انسانی از جمله دانش‌آموزان، والدین و همکاران لازم است که معلم حین ورود به مدرسه مسائل و مشکلات، نگرانی و استرس‌های خود را پشت در مدرسه رها کند و با حضور ذهن کامل وارد کلاس شود. انتقال مسائل و مشکلات شخصی معلم به کلاس باعث تضعیف روحیه دانش‌آموزان شده، آن‌ها را خسته و آن‌ها را از کلاس و درس گریزان می‌کند. لذا داشتن روحیه فراغت بال از مسائل و مشکلات شخصی و عدم انتقال آن‌ها به کلاس درس باعث می‌شود معلمان در کلاس سرزنده‌تر و شادتر به نظر برسند و این سرزندگی و نشاط به دانش‌آموزان انتقال می‌یابد. تجربه نشان داده که دانش‌آموزان به درس و تدریس معلمان پرنرژی، شاداب و سرحال در کلاس، توجه بیشتری داشته و مطالب ارائه شده را بهتر یاد گرفته و در کل، این‌گونه معلمان از نظر اکثر دانش‌آموزان، افرادی دوست‌داشتنی، مؤثر و کارا هستند. معلم کامیاب هنگام تدریس نشاط روحی و آرامش خود را حفظ کرده تا دانش‌آموزان درس را با کمال آرامش و خاطر جمع فراگیرند. میجر، کورنجن و ویسلز (Meijer, Korthagen & Vasalos, 2009) اذعان می‌دارند که سرزندگی حرفه‌ای دلالت بر درگیری ذهنی و عاطفی با عمل فرد است که به ایجاد روابط سودمند متقابل بین معلمان و دانش‌آموزان منجر می‌شود.

کامیابی شغلی معلمان در بعد عجین شدن با شغل به ترتیب اهمیت مربوط به گویه‌های "در دانش آموز انگیزه ایجاد می‌کنم"، "به سبک یادگیری دانش آموزان توجه می‌کنم"، "در تدریس داری طرح درس هستم"، "از تجربیات و دانش دیگر معلمان استفاده می‌کنم"، "به یادگیری تئوری‌های و نظریه‌های جدید در زمینه شغلی خود علاقه دارم" بوده است. عجین شدن معلم با شغل را به‌عنوان تلاش معلمان برای کمک به آنچه در کلاس‌های درس اتفاق می‌افتد، تعریف می‌کنند (schaufeli and bakker,2004). معلمان عجین شده با شغلشان عملکرد آموزشی بهتری دارند، آن‌ها طرح درس دارند از اطلاعات، برای مؤثرتر کردن آموزش استفاده می‌کنند، در هنگام افت عملکرد دانش‌آموزان در فرایند آموزش خود تغییر ایجاد می‌کنند و آزادانه درباره موفقیت و شکست‌های خود صحبت می‌کنند. معلمان عجین شده با شغل، در سختی‌ها حرفه‌ای عمل می‌کنند و نتایج بهتری به دست می‌آورند (West,2013). معلمان عجین شده به دانش آموزان به‌عنوان افراد بی‌نظیر توجه کرده و در آن‌ها انگیزه ایجاد می‌کنند؛ کلاس‌ها را درجهت شناسایی و پاسخگویی به نیازها و تفکر دانش آموزان، گوش دادن به نظرات آن‌ها هدایت می‌کنند؛ خود را در شخصیت دانش‌آموزان و همان‌طور زندگی آن‌ها درگیر می‌کنند و در کل برای حمایت از نیازها و همکاری و مساعدت با دانش‌آموزان، خود را در دسترس آن‌ها قرار می‌دهند. معلمان عجین شده طرح درسی داشته و آن را توسعه می‌دهند؛ به تسهیم عقاید و تجربیات درباره آموزش با معلمان دیگر پرداخته؛ در حال فراگیری علم و اطلاعات جدید بوده و دوره‌های ضمن خدمت شرکت می‌کنند؛ در پی استفاده خلاقانه و مفید از زمان کلاس هستند؛ از دانش‌آموزان انتظار عملکرد بالا دارند، به آن‌ها بازخورد می‌دهند و برای شناخت دانش‌آموزان تلاش می‌کنند؛ بررسی فعالانه دارند. عجین شدن معلمان و درگیری مثبت آن‌ها با شغلشان زمینه یادگیری حین خدمت و ضمن خدمت را در مدرسه فراهم کرده، احساس رشد و یادگیری و همین‌طور احساس شکوفایی، سرزندگی و نشاط را در آن‌ها ایجاد می‌کنند.

کامیابی شغلی معلمان در بعد رضایتمندی شغلی به ترتیب اهمیت مربوط به گویه‌های "در شغلم احساس خوبی دارم"، "از شغل خود لذت می‌برم"، "روحیه خوبی برای تدریس دارم"، "تمایل به ترک شغل ندارم" بوده است. اسکالویک و اسکالویک (Skaalvik & Skaalvik,2011) اذعان می‌دارد رضایت شغلی معلمان، به‌عنوان «واکنش مؤثر آن‌ها به کارها و یا به نقش‌های آموزشی شان تعریف شده است» (Chia,2013). عقل سلیم و متون پژوهشی حاکی از آن است که رضایت شغلی به عملکرد بالای معلمان، بهبود کیفیت سطح آموزش و تدریس، تعامل بهتر معلم با دانش‌آموزان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان منجر می‌شود در مقابل رضایت شغلی پایین ممکن است باعث بهره‌وری پایین، بی‌تفاوتی در ارتباط،

از دست دادن علاقه، سطح پایین تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، غیبت و ترک شغل منجر می‌شود. معلمان رضایت‌مند همیشه در پی ایجاد بهترین شرایط یادگیری برای دانش‌آموزان هستند. آن‌ها نسبت به یادگیری دانش‌آموزان عمیقاً احساس مسئولیت می‌کند. دانش‌آموزان را تشویق کرده و با مدیر و معلمان دیگر و سرپرستان همکاری خوبی دارند. حس رضایت‌مندی معلم به کلاس درس و مدرسه انتقال می‌یابد و این خود باعث حاکم شدن جوی آرام در کلاس و شکل‌گیری ارتباط مؤثری بین معلم و دانش‌آموزان می‌شود. دانش‌آموزان برانگیخته شده و یادگیری بهتر در بین آن‌ها صورت می‌گیرد و در نهایت به احساس کامیابی و رضایت‌مندی بیشتر معلم منجر می‌شود.

References:

- Abid, G., Zahra, I., & Ahmed, A. (2015). Mediated mechanism of thriving at work between perceived organization support, innovative work behavior and turnover intention. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(3), 982-998.
- Bazargan, A. (1387/2009). An introduction of qualitative and mixed research methods. Tehran: Didar publication. [Persian]
- Borghans, L., Duckworth, A. L., Heckman, J. J., & ter Weel, B. (2008). The economics and psychology of personality traits. *Journal of Human Resources*, 43(4), 972-1059.
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *The Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169-191.
- Chen, J. (2010). Chinese middle school teacher job satisfaction and its relationships with teacher moving. *Asia Pacific Education Review*, 11(3), 263-272.
- Chia, S. (2013). A Study of Relationship among Police officers' Personality Traits, Job Characteristics, and Job Satisfaction: The Case of Kaohsiung City Police Department.
- Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2007). Designing and conducting mixed methods research. Translated by Alireza Kiamanesh & Javid Saraei (2010). Tehran: Aeizh Publication. [Persian]
- Dutton, J. E., & Glynn, M. A. (2008). Positive organizational scholarship. *The SAGE handbook of organizational behavior*, 1, 693-712.
- Freude, G., Seibt, R., Pech, E., & Ullsperger, P. (2005, June). Assessment of work ability and vitality—a study of teachers of different age groups. In *International Congress Series*, 1280, 270-274.
- Harris, D. N., & Sass, T. R. (2014). Skills, productivity and the evaluation of teacher performance. *Economics of Education Review*, 40, 183-204
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). Management of organizational behavior (Utilizing human resources), Translated by Ali Alagheband (2015). Tehran: Amirkabir Publication. [Persian]
- Kira, M., & Balkin, D. B. (2014). Interactions between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self?. *Human Resource Management Review*, 24(2), 131-143.
- Levene, R. A. (2015). Positive Psychology At Work: Psychological Capital and Thriving as Pathways to Employee Engagement.
- Liu, J., & Bern-Klug, M. (2013). Nursing home social services directors who report thriving at work. *Journal of gerontological social work*, 56(2), 127-145.

- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. The nature and causes of job satisfaction: Handbook of industrial and organizational psychology.
- Maslach, C. (2003). Job burnout new directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189-192.
- Meijer, P. C., Korthagen, F. A., & Vasalos, A. (2009). Supporting presence in teacher education: The connection between the personal and professional aspects of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 25(2), 297-308.
- Neves, A. C. (2009). A Holistic Approach to the Ontario Curriculum: Moving to a More Coherent Curriculum (phd thesis , University of Toronto.)
- Niessen, C., Sonnentag, S., & Sach, F. (2012). Thriving at work—A diary study. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 468-487.
- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434-446
- Porath, C., Spreitzer, G., & Gibson, C. (2008). Antecedents and consequences of thriving at work across six organizations. In A paper presented at the 2008 Academy of Management Meeting in Anaheim, CA.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.
- Saam, A. E., & Ghaempour, M. A. (2011). Assessing Social Status of Teachers among Pre-university Students of Qom City between 2003 and 2004. *journal of social development studies (jisd)*, 3(4), 77-87. [Persian]
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and teacher education*, 27(6), 1029-1038.
- Spreitzer, G. M., & Sutcliffe, K. M. (2007). Thriving in organizations. *Positive organizational behavior*, 74-85.
- 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.
- Taneva, S., & Arnold, J. (2015). Hanging on or bowling along? Thriving, surviving and performing in late career.
- Visser, C. F. (2012). How the Solution-Focusedness of Coaches is Related to Their Thriving at Work.
- Wallace, J. C., Butts, M. M., Johnson, P. D., Stevens, F. G., & Smith, M. B. (2016). A multilevel model of employee innovation: Understanding the effects of regulatory focus, thriving, and employee involvement climate. *Journal of Management*, 42(4), 982-1004.
- Warr, P. (2011). *Work, happiness, and unhappiness*. Psychology Press.
- West, C. (2013). *The 6 Keys to Teacher Engagement: Unlocking the Doors to Top Teacher Performance*. Routledge.
- Woo, V. C. Y. (2015). *Thriving in Transition: Cognitive, Social and Behavioral Resources at a time of change* (phd thesis, Case Western Reserve University).