رابطه اشتیاق شغلی و خوش‌بینی تحصیلی با عملکرد شغلی معلمان

◈ دکتر علیرضا عصاره[۱] ◈ نسرین اوضاعی[۲] ◈ احسان عظیم‌پور[۳]

چکیده: هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه اشتیاق شغلی و خوش‌بینی تحصیلی با عملکرد شغلی معلمان است. برای دستیابی به این هدف، از روش پژوهش توصیفی- همبستگی بهره گرفته شده است. جامعهٔ آماری این پژوهش شامل ۴۸۳۰ نفر از معلمان ابتدایی شهرستان کرج در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ بوده است. نمونه پژوهش شامل ۳۵۰ نفر بود که طبق جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه اشتیاق شغلی شاوفلی، مارتینز، پینتو، سالانوا و باکر (۲۰۰۲)، پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) و پرسشنامه خوش‌بینی تحصیلی معلمان بیرد، هوی و وولفولک هوی (۲۰۱۰) استفاده شده است. برای بررسی روایی پرسشنامه‌های پژوهش از نظرات متخصصان موضوعی و برای بررسی پایایی از آزمون آلفای کرونباخ بهره‌گیری شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی شامل همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شده است. نتایج نشان داد که میان اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های جذب، نیرومندی و وقف رابطه ای مستقیم و معنادار با عملکرد شغلی معلمان وجود دارد که اشتیاق شغلی ۰/۲۸، مؤلفهٔ جذب ۰/۲۲، نیرومندی ۰/۲۶ و وقف ۰/۳۲ قدرت پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان را داشتند. همچنین میان خوش‌بینی تحصیلی و مؤلفه‌های کارآمدی جمعی معلم، اعتماد به والدین و دانش‌آموزان و تأکید تحصیلی رابطه ای مستقیم و معنادار با عملکرد شغلی معلمان وجود دارد که خوش‌بینی تحصیلی معلم ۰/۲۶، کارآمدی جمعی معلم ۰/۲۵، اعتماد به والدین و دانش‌آموزان ۰/۲۹ و تأکید تحصیلی ۰/۱۸ قدرت پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان را داشتند.

کلید واژگان: اشتیاق شغلی، خوش‌بینی تحصیلی، عملکرد شغلی، معلمان

◉ تاریخ دریافت: ۹۷/۰۶/۱۱ ◉ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۵/۰۱

۱. **(نویسنده مسئول)**، دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران. alireza-assareh@srttu.edu
۲. دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران. n.ozaei@sru.ac.ir
۳. دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. Azimpour_E@tabrizu.ac.ir

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]

مقدمه

عملکرد شـــغلی کارکنان از موارد اساســـی و مهمی است که مدیران و دســـت اندرکاران سازمانها در پی افزایش آن هســـتند. از مســـئولیتهای مهم رهبران ســـازمانها (بدون توجه به نوع، اندازه و زمینه فعالیت ســـازمان) افزایش عملکرد شغلی منابع انسانی است (مسعودی مراقی و استوار، ۱۳۹۳). عملکرد شـــغلی، عملی اســـت که منجر به تکمیل یا اجرای یک تکلیف می‌شود (گریفین[1]، ۲۰۱۲). عملکرد هر ســـازمان تابع عملکرد کارمندان و مدیران، فرصت، منابـــع و امکانات و نیز متأثر از نظامهای محیطی و ســـازمانهای دیگر است. عملکرد کارکنان نیز تابع متغیرهای فردی (توانایی و مهارتهای ذهنی و روانی و پیشینه زندگی)، متغیرهای روان‌شناختی (ادراک، نگرش، شخصیت، انگیزه) و متغیرهای سازمانی (منابع، رهبری، پرداختها، ســـاختار و طرح شغلی) اســـت (ساکی، عصاره و شعبانی مشکول، ۱۳۹۴). معلمان از عوامل اساسی هر جامعه به‌شمار می آیند، زیرا مسئولیت هدایت و پرورش یک نسل و گاهی چند نسل را به عهده دارند؛ معلمانی که می‌توانند با داشتن سطح بالایی از انگیزه، روحیه و اشتیاق، اثربخشی نظام آموزشی کشور را تضمین کنند (کارنی[2]، ۲۰۱۵؛ به نقل از حاجلو و همکاران، ۱۳۹۴). مارچانت[3] دو عمل توانایی و انگیزش را در عملکرد شغلی مؤثر می‌داند و آموزش و کارآموزی را در جهت افزایش مهارت و دانش شغلی (توانایی) و ارائه انگیزه‌های درونی را برای ایجاد انگیزش پیشنهاد می‌کند (مارچانت،۱۹۹۹). ان زولوا[4] (۲۰۱۴) نشان داده که رفتار حرفه‌ای و عملکرد شغلی آموزشگران بیشتر تحت تأثیر عاملهای انگیزشـــی و مهارتی اســـت که در این میان، نقش مهارتها و صلاحیتهای حرفه‌ای شـــایان توجه است. شـــهبازی، شکرزاده، بجانی، ملکی‌نیا و قرونه (۲۰۱۱) نشـــان داده‌اند که پرداخت حقوق و مزایای کافی به کارکنان می‌تواند کیفیت زندگی کاری را ارتقا بخشـــد و در نتیجه عملکرد شغلی و بهره‌وری آنان نیز افزایـــش یابد. تحقیقات بوران و تود[5] (۱۹۹۹)، مک‌کاســـلین و ام وانگی[6] (۱۹۹۴)، میشـــلوا[7] (۲۰۰۲) و ویلارد[8] (۲۰۰۵)، به نقل از ساکی، نعمتی و رضایی (۱۳۹۴) نشان داده که میان عملکرد شغلی و رضایت شغلی افراد رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد. همچنین رضایی (۱۳۸۷) مشخص کرده که میان عملکرد شغلی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی و توانایی شغلی ارتباط معنادار وجود دارد و موفقیت شغلی تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش شغلی و رضایت شغلی وابسته است (به نقل از مؤذن، موحد محمدی، رضوانفر و میرترابی، ۱۳۹۰).

1. Griffin
2. Kearney
3. Marchant
4. Nzulwa
5 . Bowran & Tood
6 . McCaslin & Mwangi
7 . Michaelowa
8 . Willard

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]

اشـــتیاق شغلی مفهومی اســـت که با پیامدهای مثبت همچون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مستقیم دارد و با قصد ترک شغل رابطه منفی دارد (هاکانن، باکر، دمروتی[1]، ۲۰۰۵). اشـــتیاق شـــغلی برای افزایش تعهد ســـازمانی، کاهش ترک شغل، افزایش رضایت شـــغلی و درنتیجه بهبود عملکرد کارکنان ضروری اســـت (نادری و صفرزاده،۱۳۹۳). افرادی که ازنظر انگیزش خودتعیین‌کنندگی، در ســـطح بالایی قرار دارند، احســـاس کنترل و اشتیاق شغلی بیشتری نسبت به کار خود دارند (پارکر، جیمیسون و امیوت[2]،۲۰۱۳). به طور کلی، کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشـــان می‌شوند و تکالیف شـــغلی را به طرزی مطلوب به انجام می‌رسانند (باکر و لیتر[3]، ۲۰۱۰) و در شـــغل خود دســـت به خلاقیت و ابتکار عمل می‌زنند (شـــاوفلی[4]، باکر، ســـالانوا[5]، ۲۰۰۶). هالبرگ[6] و شـــاوفلی (۲۰۰۶) اشتیاق شـــغلی را یک مفهوم روان‌شناختی مثبت می‌دانند که به عنوان شـــاخص بهزیســـتی و سلامت روان‌شـــناختی در محیط کار شناخته می‌شود (فیندیکلی، یوزگات و رفکانین[7]، ۲۰۱۵). شـــاوفلی، باکر و ســـالانوا (۲۰۰۱) اشتیاق شغلی را میزان انرژی، دلبســـتگی به شغل و اثربخشـــی حرفه تعریف کرده‌اند. در سازمان آموزش و پرورش اشتیاق شغلی معلمان می‌تواند به مثابه یک رویکرد در مقابل فرسودگی شغلی در ارتقای یاددهی- یادگیری آنان نقش مهم داشته باشد.

برک و الکوت[8] (۲۰۱۰) نشان دادند که اشتیاق شغلی با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد. کسانی که نســـبت به کارشان اشتیاق دارند در مقایسه با کسانی که مشتاق کارشان نیستند، بیشتر از کارشان رضایت دارند، احساس تعهد بیشتری به سازمان دارند، تمایل کمتری برای ترک کار و سازمان و یافتن کار در جای دیگر دارند (دمروتی، باکر، دی جونگ[9]، جانسن[10] و شاوفلی، ۲۰۰۱؛ شاوفلی و باکر، ۲۰۰۴). بالا رفتن اشتیاق شغلی سبب افزایش سطح انرژی و هویت قوی در فرد می‌شود (شاوفلی و باکر، ۲۰۰۴) از این رو تلاش بسیار در راه تحقق بخشیدن به اهداف سازمانی از خود نشان می‌دهد و کمتر شغل خود را ترک می‌کند (کان[11]، ۱۹۹۰). براســـاس نظر کان (۱۹۹۰) هنگامی که افراد به نقش خود مشتاق اند، انرژی فیزیکی به انجام دادن تکالیف نقش، اختصاص می‌یابد. این بعد با اعمال تلاش در شغل نشان داده

1. Hakanen, Bakker & Demerouti
2. Parker, Jimmieson & Amiot
3. Leiter
4. Schaufeli
5. Salanova
6. Hallberg
7. Fındıklı, Yozgat & Rofcanin
8. Burke & El-Kot
9. De Jonge
10. Janssen
11. Kahn

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]

می‌شـــود. این اعمال تلاش ممکن است دامنه‌ای از اشتیاق پایین تا تلاش شدید فیزیک و روانی داشته باشد. این تلاش با سه مؤلفه مدت، شدت و جهت مرتبط است (کانفر[1]، ۱۹۹۰؛ نایلور، پریچارد و ایلگن[2]، ۲۰۱۳). همچنین تلاش اندازه‌گیری شـــده به منزلهٔ جدیت و شدت، رابطه ای معنادار با عملکرد وظیفه دارد (براون و لیف، ۱۹۹۰، به نقل از ریچ[3]،۲۰۰۶). بدارکار و پاندیتا[4] (۲۰۱۴) به این نتیجه دست یافتند که اشتیاق کارکنان بر عملکرد شغلی آنان تأثیر مثبت دارد. لذا سازمان آموزش و پرورش باید تدابیری مانند توجه ویژه به عوامل موثر در اشتیاق شغلی معلمان اتخاذ کند تا قبل از عزم ترک خدمت در مرحلهٔ تمایل به آن، مشـــکلات شناســـایی و برطرف شوند، زیرا این معضل اثرات منفی در انگیزش شاغل و نیز نگرش سایر معلمان می‌گذارد. اشتیاق شغلی به طور واضح با غیبت و قصد ترک خدمت پیوند یافته است (وزیرپناه،۱۳۹۱). پر واضح اســـت که معلمان با احساس وفاداری و تعلق سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان نه تنها خودشان در جهت دستیابی به اهداف سازمانی حرکت نمی‌کنند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در میان همکاران خود می‌توانند مؤثر باشند که این امر بهره وری فردی و سازمانی را کاهش می‌دهد. از این رو با توجه به اهمیت اشتیاق شغلی و نقش برجسته آن در بهره‌وری فردی و ســـازمانی (نعامی و پیریایی، ۱۳۹۰)، لزوم بررســـی دقیق و موشکافانه متغیر و شناســـایی پیش‌آمدها و عوامل ایجادکننده آن در جهت تحقق بخشـــیدن به اهداف سازمان آموزش و پرورش بیش از پیش احساس می‌شود.

ازآنجاکـــه معلمان از اجزای اصلی نظام تعلیم و تربیت اند و تا حد زیادی روی تفکرات و باورهای دانش‌آموزان در ایجاد تغییرات مثبت و سازنده اثرگذارند، بنابراین توجه و تحقیق در مورد خوش‌بینی تحصیلی معلمان که نشان‌دهندهٔ عقاید و افکار آنهاست و نقش آن در یادگیری و عملکرد دانش‌آموزان اهمیت بســـیار دارد. دو چارچوب اصلی تئوریکی این ســـازه روانشناســـی مثبت[5] و تئوری اجتماعی-شـــناختی است. روانشناســـی مثبت و تئوری اجتماعی ـ شناختی بر این پایه اســـتوارند که معلمان خوش‌بین در محیط کلاس تمایل دارند که بر ویژگیهای مثبت دانش‌آموزان، مدارس و جامعه تمرکز کنند (حجازی مغاری، لواسانی و مزارعی، ۲۰۱۱) براساس این دو تئوری، هوی و همکارانش (۲۰۰۶، به نقل از مرادی و واعظی، ۱۳۹۳)، برای نخســـتین بار سازه خوش‌بینی تحصیلی را در سطح مدرسه معرفی کردند. خوش‌بینی تحصیلی یک باور فردی در معلمان است که متشکل از سه مؤلفه احساس کارآمدی معلم، اعتماد به والدین و دانش‌آموزان و تأکید تحصیلی است که علی‌رغم سطح اقتصادی و اجتماعی دانش‌آموزان با پیشرفت تحصیلی رابطه دارد. این سازه جدید به عنوان بار معلم، نقشی مهم

1. Kanfer
2. Naylor, Pritchard & Ilgen
3. Rich
4. Bedarkar & Pandita
5. Positive psychology

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]

در تنظیم عالمانه رفتار دارد. با توجه به اصول عاملیت انسان و تعیین‌گری متقابل سه‌بعدی بندورا[1] (۱۹۷۷ و ۱۹۸۶) می‌توان سه مؤلفه خوش‌بینی و تعاملات آنها را در جهت ایجاد یک محیط یادگیری فعال و سازنده تشریح کرد. احساس کارآمدی معلم به‌صورت «قضاوت وی در مورد قابلیت‌اش برای دستیابی به نتایج مطلوب در مورد مشارکت دانش‌آموزان و یادگیری آنها حتی آنان که سرسخت و بی‌انگیزه‌اند» تعریف می‌شود (هوی و چانن موران[2]، ۱۹۹۹).

مطالعاتی که در حیطه خوش‌بینی تحصیلی انجام‌شده نشان داده است که با کنترل جنس، سن، نژاد و سطح اقتصادی ـ اجتماعی خوش‌بینی تحصیلی منجر به پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان فقیر و گروه اقلیت می‌شود (گوداردّ[3]، سویتلند[4] و هوی، ۲۰۰۰). آلیگ ـ میلکرک[5] (۲۰۰۳) نیز کلید پیشرفت تحصیلی را تأکید تحصیلی معلم می‌داند. شوردفگر و کونرمان و شانهوفن[6](۲۰۰۸) نشان داده‌اند که خودکارآمدی می‌تواند به‌منزله بازنمایی از تواناییهای شخصی، سبب خوش‌بینی شود و خوش‌بینی به‌طور مؤثری جنبه‌های گوناگون سلامت ذهنی را پیش‌بینی می‌کند و در نهایت به رضایت از زندگی می‌انجامد. کورز[7] (۲۰۰۶) نشان داده که تعهد شغلی تحت تأثیر خوش‌بینی شغلی است. در ایران قلایی، کدیور، صرامی و اسفندیاری (۱۳۹۱) نیز خودکارآمدی را یکی از متغیرهای پیش‌بین رضایت شغلی معلمان می‌دانند. حجازی مغاری، لواسانی، باقریان و افشاری (۲۰۱۱) گزارش کرده‌اند که تأکید تحصیلی معلم و اعتماد وی به دانش‌آموزان و اولیا تأثیری مثبت بر خودکارآمدی زبان انگلیسی دارد. همچنین به این نتیجه رسیده‌اند که تأکید تحصیلی، اعتماد و خودکارآمدی معلم تأثیری مثبت و غیرمستقیم بر پیشرفت زبان انگلیسی از طریق خودکارآمدی دانش‌آموزان دارد. کانتر[8] و همکاران (۲۰۰۸) به این نتیجه دست‌یافتند که اهداف تجربی معلم و خوش‌بینی تحصیلی او با اشتیاق برای تحصیل و یادگیری دانش‌آموزان رابطه دارد و می‌تواند به دریافت دانش‌آموزان از کیفیت تدریس مربوط شود. ذبیحی حصاری (۱۳۹۲) نشان داد که مؤلفه‌های خوش‌بینی تحصیلی معلم توانایی پیش‌بینی اکثر مؤلفه‌های درگیری تحصیلی دانش‌آموزان را دارد. امینی‌پور (۱۳۹۲) گزارش کرده است که خوش‌بینی معلم و راهبردهای خودمدیریتی معلم به طور مستقیم با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه دارد. صالحی، عبداللهی، ابوالفضلی و تقوایی (۲۰۱۴) به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبتی میان خوش بینی علمی و خودکارآمدی معلمان وجود دارد. همچنین این مطالعه نشان داد که میان مؤلفه‌های خوش بینی معلمان

1. Bandura
2. Hoy & Tschannen-Moran
3. Goddard
4. Sweetland
5. Alig-Mielcarek
6. Schwerdtfeger, Konermann & Schonhofen
7. Kurz
8. Kunter

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]

و خودکارآمدی رابطه مثبت وجود دارد. سزگین و اردوغان[1] (۲۰۱۵) به این نتیجه دست یافتند که روابطی معنادار میان خودکارآمدی معلم، ادراک از موفقیت معلم، خوش بینی علمی، امید و شوق داشتن برای انجام دادن کار وجود دارد و این مؤلفه‌ها به طور مثبت، خودکارآمدی معلم را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین این مؤلفه ها خودکارآمدی معلم را با ادراک از موفقیت معلم پیش‌بینی می کنند.

بنابراین با توجه به نقش اشتیاق شغلی و خوش‌بینی تحصیلی در عملکرد شغلی معلمان و کمبود پژوهش در زمینه ارتباط اشتیاق شغلی، خوش‌بینی تحصیلی با عملکرد شغلی معلمان، انجام دادن پژوهش‌های بیشتر در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد. از این رو هدف این پژوهش بررسی رابطه اشتیاق شغلی و خوش‌بینی تحصیلی با عملکرد شغلی معلمان بوده است. بنابراین سؤالات زیر در این راستا مطرح شد.

۱. آیا بین اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
۲. آیا از روی اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن می‌توان عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی نمود؟
۳. آیا بین خوش‌بینی تحصیلی معلم و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
۴. آیا از روی خوش‌بینی تحصیلی معلم و مؤلفه‌های آن می‌توان عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی نمود؟

روش تحقیق

با توجه به اینکه پژوهش حاضر به بررسی رابطه اشتیاق شغلی و خوش‌بینی تحصیلی با عملکرد شغلی معلمان می‌پردازد، از نظر هدف از نوع کاربردی و از لحاظ گردآوری اطلاعات از نوع پژوهش توصیفی - همبستگی بوده است. جامعهٔ آماری این پژوهش شامل کلیهٔ معلمان ابتدایی شاغل در آموزش و پرورش شهرستان کرج در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ به تعداد ۴۸۳۰ نفر (۶۴۹ نفر مرد و ۴۱۸۱ نفر زن) بوده است. نمونه آماری این پژوهش نیز طبق جدول کرجسی و مورگان[2] (۱۹۷۰) شامل ۳۵۰ نفر برآورد شد. شیوه نمونه‌گیری سه مرحله‌ای بوده که در مرحله اول به روش طبقه‌ای متناسب براساس جنسیت معلمان (۴۹ نفر مرد و ۳۰۱ نفر زن)، در مرحله دوم از روش خوشه‌ای تصادفی (انتخاب مناطق سه و چهار از بین مناطق چهارگانه شهر کرج به عنوان خوشه اولیه) و در مرحله سوم (انتخاب تصادفی مدارس از میان همهٔ مدارس به عنوان خوشه ثانویه) عمل شده است. معیار ورود و خروج از مطالعه در مدارس، تمایل فرد در همکاری بوده است. در جدول شماره ۱، تعداد معلمان مناطق سه و چهار شهر کرج به تفکیک ناحیه و جنس و تعداد مدارس انتخابی به تفکیک آمده است. درنهایت با مراجعه به مدارس انتخاب‌شده و ارائهٔ مجوزهای لازم، پرسشنامه‌ها میان معلمان توزیع شدند.

1. Sezgin & Erdogan
2 . Krejcie & Morgan

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]

جدول ۱. تعداد معلمان مناطق سه و چهار شهر کرج به تفکیک ناحیه و جنس و تعداد مدارس انتخابی

ناحیه	جنس	تعداد معلمان	درصد معلمان	حجم نمونه در هر طبقه	تعداد مدارس
سه	مرد	۱۹۲	۶/۶۸	۲۳	۲
	زن	۱۰۸۶	۳۷/۷۳	۱۳۲	۹
چهار	مرد	۲۱۴	۷/۴۴	۲۶	۲
	زن	۱۳۸۶	۴۸/۱۵	۱۶۹	۱۲
تعداد کل معلمان		۲۸۷۸	۱۰۰	۳۵۰	۲۵

به‌منظور گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شده که عبارت‌اند از:

- **پرسشنامه اشتیاق شغلی:** برای اندازه‌گیری اشتیاق شغلی معلمان از پرسشنامه شاوفلی، مارتینز[1]، پینتو[2]، سالانوا و باکر (۲۰۰۲) استفاده شده است. این پرسشنامه ۱۷ گویه‌ای دارای ۳ مؤلفه است و براساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (همیشه) نمره‌گذاری شده است. مؤلفهٔ جذب دارای ۶ گویه، مؤلفهٔ نیرومندی دارای ۶ گویه و مؤلفهٔ وقف دارای ۵ گویه است. خسروی (۱۳۸۹) ضرایب پایایی این پرسشنامه را به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به‌ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۸۹ گزارش کرده است و ضریب روایی آن را با استفاده از روش روایی همزمان ۰/۴۰ گزارش کرده است که نشان‌دهنده روایی مطلوب این مقیاس است (به نقل از نعامی و پیریایی، ۱۳۹۰). همچنین نعامی و پیریایی (۱۳۹۰) در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را ۰/۹۹ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر روایی این پرسشنامه را چند تن از متخصصان موضوعی تائید کرده‌اند. مقدار آلفای کرونباخ این پرسشنامه برای برآورد پایایی پرسشنامه در این پژوهش ۰/۷۹ به‌دست آمده است.
- **پرسشنامه عملکرد شغلی:** برای اندازه‌گیری عملکرد شغلی از پرسشنامه پاترسون[3] (۱۹۹۰) استفاده شده است. این پرسشنامه ۱۵ گویه دارد و براساس مقیاس لیکرت ۴ درجه‌ای از ۱ (به‌ندرت) تا ۴ (همیشه) نمره‌گذاری شده و در سال ۱۳۶۹ توسط شکرکن و ارشدی در ایران ترجمه شده است (به نقل از مقیمی، ۱۳۹۰). قاسم‌زاده علیشاهی، عباسی و ملکی مرشت (۱۳۹۳) در پژوهش خود همسانی درونی این پرسشنامه را براساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸

1. Martinez
2. Pinto
3. Paterson

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]

گزارش کرده‌اند. صالحی (۱۳۷۹) به منظور سنجش پایایی این پرسشنامه از روش تصنیف و ضریب آلفای کرونباخ استفاده کرده و ضریب به‌دست آمده برای هر کدام به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۶ گزارش شده است (شکرکن، نعامی، نیسی و مهرابی‌زاده هنرمند، ۱۳۸۰). تابع بردبار، کاظمی و رنجبران (۱۳۸۹) نیز ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۰ و ضریب بازآزمایی آن را ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر روایی این پرسشنامه را چند تن از متخصصان موضوعی تائید کرده‌اند. مقدار آلفای کرونباخ این پرسشنامه برای برآورد پایایی پرسشنامه در این پژوهش ۰/۸۶ به‌دست آمده است.

- **پرسشنامه خوش‌بینی تحصیلی معلم:** برای اندازه‌گیری خوش‌بینی تحصیلی معلمان از پرسشنامه بیرد[1]، هوی و هوی (۲۰۱۰) استفاده شده که دارای ۱۱ گویه است. این پرسشنامه دارای سه خرده‌مقیاس کارآمدی جمعی معلم (۴ گویه)، اعتماد به والدین و دانش‌آموزان (۴ گویه) و تأکید تحصیلی (۳ گویه) است و براساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (خیلی‌کم) تا ۵ (خیلی زیاد) نمره‌گذاری شده است. در ایران این پرسشنامه را برای نخستین بار مزارعی (۱۳۸۹) ترجمه و مورد استفاده قرار داده است. مزارعی این پرسشنامه را به‌صورت آزمایشی روی ۲۴ نفر از معلمان شهر تهران، اجرا کرده و ضرایب قابلیت اعتماد را در خرده‌مقیاس اعتماد معلم به دانش‌آموز و والدین ۰/۷۲ و در خرده‌مقیاس تأکید تحصیلی ۰/۶۵ و در مؤلفه احساس کارآمدی جمعی معلم ۰/۹۰ به‌دست آورده است. عباسیان و حیدرزاده (۱۳۹۳) پایایی پرسشنامه را ۰/۸۷ و مرادی و همکاران (۱۳۹۴) پایایی آن را ۰/۹۸۲ برآورد کرده‌اند. در پژوهش حاضر روایی این پرسشنامه را چند تن از متخصصان موضوعی تائید کرده‌اند. ضریب پایایی این پرسشنامه نیز از طریق آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به‌دست آمده است.

یافته‌های پژوهش

داده‌های این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی تحلیل شدند. ابتدا یافته‌های توصیفی و همبستگی درونی متغیرهای پژوهش، سپس معادلات رگرسیون چندگانه به روش همزمان برای تحلیل متغیر ملاک با نرم‌افزار SPSS نسخهٔ ۱۶ ارائه شده‌اند. یادآوری می‌شود که قبل از ارائهٔ تحلیل رگرسیون، پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها بررسی‌شده است.

نتیجهٔ بررسی مشخصات جمعیت‌شناختی معلمان به تفکیک جنسیت، مدرک تحصیلی، وضعیت تأهل و سابقه خدمت در جدول ۲ ارائه شده است.

1 . Beard

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]

جدول ۲. مشخصات جمعیت‌شناختی معلمان حاضر در پژوهش به تفکیک جنسیت، مدرک تحصیلی، وضعیت تأهل و سابقه خدمت

جنسیت	تعداد	مدرک تحصیلی		وضعیت تأهل		سابقه خدمت	
مرد	۴۹	دیپلم	۲	مجرد	۱۴	۱ تا ۱۰ سال	۱۲
		فوق‌دیپلم	۱۱	متأهل	۳۵	۱۱ تا ۲۰ سال	۲۲
		لیسانس	۲۸			۲۱ تا ۳۰ سال	۱۱
		فوق‌لیسانس	۷			بالای ۳۰ سال	۴
		دکتری	۱				
زن	۳۰۱	دیپلم	۳۵	مجرد	۴۴	۱ تا ۱۰ سال	۳۸
		فوق‌دیپلم	۶۷	متأهل	۲۶۷	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۱۴
		لیسانس	۱۵۹			۲۱ تا ۳۰ سال	۱۳۴
		فوق‌لیسانس	۳۷			بالای ۳۰ سال	۱۵
		دکتری	۳				

سؤال اول: آیا بین متغیر اشتیاق شـــغلی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟

جدول ۳. آماره‌های توصیفی و ضرایب همبستگی میان اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی معلمان

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	اشتیاق شغلی	جذب	نیرومندی	وقف	عملکرد شغلی
اشتیاق شغلی	۶۵/۲۲	۳/۲۳	۱	-	-	-	-
جذب	۲۲/۳۴	۴/۷۹	۰/۴۸**	۱	-	-	-
نیرومندی	۲۳/۳۲	۳/۹۸	۰/۴۱**	۰/۳۲*	۱	-	-
وقف	۲۰/۵۶	۳/۴۴	۰/۴۰**	۰/۳۶**	۰/۴۷**	۱	-
عملکرد شغلی	۴۰/۵۶	۶/۲۳	۰/۴۳**	۰/۴۵**	۰/۵۶**	۰/۴۳**	۱

*P ≤۰/۰۵ ، **P≤۰/۰۰۱

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]

همان‌گونه که در جدول ۳، مشـــاهده می‌شود میانگین و انحراف معیار اشتیاق شغلی ۶۵/۲۲ و ۳/۲۳، عملکرد شـــغلی ۴۰/۵۶ و ۶/۲۳، مؤلفهٔ جذب ۲۲/۳۴ و ۴/۷۹، مؤلفـــهٔ نیرومندی ۲۳/۳۲ و ۳/۹۸ و مؤلفهٔ وقف ۲۰/۵۶ و ۳/۴۴ به‌دســـت آمده است. همچنین مشاهده می‌شود میزان رابطه عملکرد شغلی با متغیر اشتیاق شغلی ۰/۴۳، مؤلفهٔ جذب ۰/۴۵، مؤلفهٔ نیرومندی ۰/۵۶ و مؤلفهٔ وقف ۰/۴۳ به‌دست آمده است که رابطه‌هایی مثبت، مستقیم و از لحاظ آماری معنادارند.

سؤال دوم: آیا از روی اشتیاق شغـــلی و مؤلفـــه‌های آن می‌تـــوان عمـــلکرد شـــغلی معلمان را پیش‌بینی نمود؟

به‌منظور تبیین میزان عملکرد شغلی معلمان موردمطالعه از روی متغیر اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن، از رگرســـیون چندگانه به روش همزمان استفاده شده است. ابتدا پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها از طریق آزمون کولموگروف ـ اســـمیرنوف بررسی شده که عدم معنادار شدن آن، دلیلی بر نرمال بودن داده‌ها بود. همچنین بررســـی پیش‌فرض استقلال باقیمانده‌ها با استفاده از آماره دوربین ـ واتسون نشان داده که این پیش‌فرض رعایت شده است (۱/۶۷). این پیش‌فرض در صورتی رعایت می‌شود که مقدار این آماره بزرگ‌تر از ۱/۵ و کوچک‌تر از ۲/۵ باشد.

جدول ۴. رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان براساس اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن

	B	خطای معیار	بتا	t	معناداری	F	معناداری	R^2
مقدار ثابت	۳/۲۳	۴/۳۲	-	۱/۳۴	۰/۰۸	۲۴/۳۹	۰/۰۰۱	۰/۲۴
اشتیاق شغلی	۰/۱۹	۰/۵۴	۰/۲۸	۲/۳۲	۰/۰۵			
جذب	۰/۳۵	۰/۱۸	۰/۲۲	۲/۵۷	۰/۰۴۵			
نیرومندی	۰/۱۸	۰/۲۶	۰/۲۶	۲/۴۷	۰/۰۳			
وقف	۰/۴۳	۰/۲۵	۰/۳۲	۳/۹۰	۰/۰۰۱			

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]

همان‌گونه که در جدول ۴، مشـــاهده می‌شود ضریب تعیین برابر با ۰/۲۴ به‌دست‌آمده است، یعنی اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن، به میزان ۲۴ درصد از واریانس عملکرد شغلی معلمان را تبیین می‌کند. همچنین نتایج نشـــان داده است که اشتیاق شغلی با بتای ۰/۲۸ ($t=۲/۲۳، p\leq ۰/۰۵$)، مؤلفهٔ جذب با بتـــای ۰/۲۲ ($t=۲/۵۷، p\leq ۰/۰۵$)، مؤلفهٔ نیرومندی با بتای ۰/۲۶ ($t=۲/۴۷، p\leq ۰/۰۵$) و مؤلفهٔ وقف با بتای ۰/۳۲ ($t=۳/۹۰، p\leq ۰/۰۰۱$) به‌طور مثبت و معنادار قدرت پیش‌بینی عملکرد شـــغلی معلمان را دارند.

سؤال سوم: آیا بین متغیر خـــوش‌بینی تحصیلی و مؤلـــفه‌های آن با عمـــلکرد شـــغلی معلمان رابطه وجود دارد؟

جدول ۵. آماره‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین خوش‌بینی تحصیلی معلم و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی معلمان

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	خوش‌بینی تحصیلی معلم	کارآمدی جمعی معلم	اعتماد به والدین و دانش‌آموزان	تأکید تحصیلی	عملکرد شغلی
خوش‌بینی تحصیلی معلم	۳۸/۲۸	۳/۲۸	۰/۲۶*	۱	–	–	–
کارآمدی جمعی معلم	۱۳/۷۸	۳/۵۶	۰/۲۹**	۰/۳۶*	۱	–	–
اعتماد به والدین و دانش‌آموزان	۱۴/۲۲	۳/۴۵	۰/۴۰**	۰/۴۶**	۰/۳۸**	۱	–
تأکید تحصیلی	۱۰/۲۸	۳/۳۶	۰/۴۴**	۰/۵۴**	۰/۴۶**	۰/۳۹*	۱
عملکرد شغلی	۴۰/۵۶	۶/۲۳	۰/۴۴**	۰/۵۴**	۰/۴۶**	۰/۳۹*	–

*$P\leq ۰/۰۵$ ، **$P\leq ۰/۰۰۱$

همان‌گونه که در جدول ۵، مشـــاهده می‌شود میانگین و انحراف معیار خوش‌بینی تحصیلی ۳۸/۲۲ و ۳/۲۸، عملکرد شـــغلی ۴۰/۵۶ و ۶/۲۳، مؤلفهٔ کارآمدی جمعی معلـــم ۱۳/۷۸ و ۳/۵۶، مؤلفهٔ اعتماد به والدین و دانش‌آموزان ۱۴/۲۲ و ۳/۴۵ و مؤلفهٔ تأکید تحصیلی ۱۰/۲۸ و ۳/۳۶ به‌دســـت آمده اســـت. همچنین نتایج نشـــان داده که متغیر خوش‌بینی تحصیلـــی ۰/۴۴، مؤلفهٔ کارآمدی جمعی معلم ۰/۵۴،

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]

مؤلفـــهٔ اعتماد به والدین و دانش‌آموزان ۰/۴۶ و مؤلفهٔ تأکید تحصیلی ۰/۳۹ به‌دســـت آمده اســـت که رابطه‌هایی مثبت، مستقیم و از لحاظ آماری معنادارند.

سؤال چهارم: آیا از روی خوش‌بینی تحصیلی معلم و مؤلفه‌های آن می‌تـوان عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی نمود؟

به‌منظور تبیین میزان عملکرد شغلی معلمان مورد مطالعه از روی متغیر خوش‌بینی تحصیلی معلم و مؤلفه‌های آن، از رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شده است. ابتدا پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها از طریق آزمون کولموگروف - اســـمیرنوف بررسی شده است که عدم معنادار شدن آن، دلیلی بر نرمال بودن داده‌ها بود. همچنین بررسی پیش‌فرض استقلال باقیمانده‌ها با آماره دوربین- واتسون نشان داده که این پیش‌فرض رعایت شـــده است (۱/۷۸). این پیش‌فرض در صورتی رعایت می‌شود که مقدار این آماره بزرگ‌تر از ۱/۵ و کوچک‌تر از ۲/۵ باشد.

جدول ۶. رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان براساس خوش‌بینی تحصیلی معلم و مؤلفه‌های آن

	B	خطای معیار	بتا	t	معناداری	F	معناداری	R^2
مقدار ثابت	۳/۸۹	۳/۲۱	-	۳/۲۳	۰/۰۰۲	۲۸/۵۶	۰/۰۰۱	۰/۲۶
خوش‌بینی تحصیلی معلم	۰/۲۲	۰/۴۵	۰/۲۶	۱/۴۵	۰/۰۰۳			
کارآمدی جمعی معلم	۰/۴۳	۱/۰۱	۰/۲۵	۱/۸۹	۰/۰۰۱			
اعتماد به والدین و دانش‌آموزان	۱/۰۵	۰/۹۶	۰/۲۹	۳/۴۵	۰/۰۰۱			
تأکید تحصیلی	۰/۴۶	۱/۰۲	۰/۱۸	۱/۱۲	۰/۰۵			

همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود ضریب تعیین برابر با $R^2 = ۰/۲۶$ به‌دست‌آمده است، یعنی خوش‌بینی تحصیلی معلم و مؤلفه‌های آن، به میزان ۲۶ درصد از واریانس عملکرد شغلی معلمان را تبیین

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]

می‌کند. همچنین نتایج نشـــان داده که خوش‌بینی تحصیلی معلم با بتای ۰/۲۶ (t =۱/۴۵، p ≤۰/۰۵)، مؤلفهٔ کارآمدی جمعی معلم با بتای ۰/۲۵ (t =۱/۸۹، p ≤۰/۰۰۱)، مؤلفهٔ اعتماد به والدین و دانش‌آموزان بـــا بتـــای ۰/۲۹ (t = ۳/۴۵، p ≤۰/۰۰۱) و مؤلفهٔ تأکید تحصیلی با بتـــای ۰/۱۸ (t =۱/۱۲، p ≤۰/۰۵) به‌طور مثبت و معنادار قدرت پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان را دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش بررســـی رابطه اشـــتیاق شـــغلی و خوش‌بینی تحصیلی با عملکرد شغلی معلمان بود. نتایج به‌دست آمده، حاکی از آن است که متغیر اشتیاق شغلی و خوش‌بینی تحصیلی دارای رابطه مثبت، مستقیم و معنادار با عملکرد شغلی معلمان است. از میان مؤلفه‌های اشتیاق شغلی مؤلفهٔ نیرومندی و از میان مؤلفه‌های خوش‌بینی تحصیلی مؤلفهٔ کارآمدی جمعی معلم دارای بیشـــترین ارتباط با عملکرد شغلی اســـت. اگرچه پژوهشی که رابطه اشتیاق شغلی و خوش‌بینی تحصیلی را با عملکرد شـــغلی معلمان موردبررســـی قرار داده باشد، انجام نگرفته اســـت اما نتایج به‌دســـت آمده با نتیجه پژوهش ذبیحی حصاری (۱۳۹۲) همسوست. او به این نتیجه رســـیده است که سه مؤلفه خوش‌بینی تحصیلی معلم (احساس معلم از کارآمدی، اعتماد معلـــم به دانش‌آموزان و والدین و تأکید تحصیلـــی)، توانایی پیش‌بینی اکثر مؤلفه‌های درگیری تحصیلی دانش‌آموزان را دارد. امینی‌پور (۱۳۹۲)، به این نتیجه دســـت‌یافته است که خوش‌بینی معلم و راهبردهای خود مدیریتی معلم به طور مستقیم با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه دارد. حجـــازی مغاری و همکاران (۲۰۱۱)، به این نتیجه دســـت یافته‌انـــد که تأکید تحصیلی معلـــم و اعتماد وی به دانش‌آموزان و اولیا تأثیری مثبت بر خودکارآمدی زبان انگلیســـی دارد. همچنین به این نتیجه رسیده‌اند که تأکید تحصیلی، اعتماد و خودکارآمدی معلم تأثیری مثبت و غیرمســـتقیم بر پیشـــرفت زبان انگلیســـی از طریق خودکارآمدی دانش‌آموزان دارد. آلیگ ـ میلکرک (۲۰۰۳) کلید پیشرفت تحصیلی را تأکید تحصیلی معلم می‌داند.

نتایج به‌دســـت آمده از پژوهش نشـــان داد که متغیر اشتیاق شغلی بر عملکرد شغلی تأثیری مثبـــت و معنادار دارد. پژوهشـــهای اندکی در این رابطه انجام گرفته اســـت. در تبیین یافته‌های ایـــن پژوهش می‌توان بیان کرد که افراد دارای اشـــتیاق بالا، انگیزه درونی و مســـئولیت‌پذیری و سخت‌کوشی و در نهایت عملکرد شغلی بالاتری در دستیابی به اهداف سازمان دارند. نتایج به‌دست آمده با نتایج پژوهشـــهای کان (۱۹۹۰)، کانفر (۱۹۹۰)، نایلور و همکاران (۲۰۱۳) همســـو است. این پژوهشـــگران نشان دادند که بالا رفتن اشتیاق شغلی باعث افزایش سطح انرژی و هویت قوی در فرد می‌شـــود. هنگامی که افراد نســـبت به نقش خود مشتاق اند، انرژی فیزیکی به انجام دادن

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]

تکالیف نقش اختصاص می‌یابد. این بعد با اعمال تلاش در شـــغل نشـــان داده می‌شود. این اعمال تلاش ممکن است دامنه‌ای از اشتیاق پایین تا تلاش شدید فیزیک و روانی داشته باشد. این تلاش با سه مؤلفه مدت، شدت و جهت مرتبط است. همچنین تلاش اندازه‌گیری شده به عنوان جدیت و شـــدت، رابطه ای معنادار با عملکرد وظیفه دارد (بـــراون و لیف، ۱۹۹۰؛ به نقل از ریچ، ۲۰۰۶). بدارکار و پاندیتا (۲۰۱۴) نشان دادند که اشتیاق کارکنان بر عملکرد شغلی آنان تأثیر مثبت دارد. دمروتی و همکاران (۲۰۰۱)، شاوفلی و باکر (۲۰۰۴) و برک و الکوت (۲۰۱۰) در مطالعات خود به این نتیجه رســـیدند که اشتیاق شغلی با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد. گودا و سیدارامایا[1] (۱۹۹۰) نشان دادند که مشارکت جمعی تأثیری معنادار روی ادراک شغلی و عملکرد شغلی دارد، ولی پیشینه روستایی یا شهری تنها روی عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد. مارچانت (۱۹۹۹) دو عمل توانایی و انگیزش را در عملکرد شغلی مؤثر می‌داند و آموزش و کارآموزی را برای افزایش مهارت و دانش شغلی (توانایی) و ارائه انگیزه‌های درونی را برای ایجاد انگیزش پیشنهاد می‌کند. پژوهشهای بوران و تود (۱۹۹۹)، مک‌کاسلین و ام وانگی (۱۹۹۴)، میشلوا (۲۰۰۲) و ویلارد (۲۰۰۵)، به نقل از ساکی، نعمتی و رضایی (۱۳۹۴) نشان داده است که میان عملکرد شغلی و رضایت شغلی افراد رابطه ای مســـتقیم و مثبت وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق رضایی (۱۳۸۷) مشخص کرد که میان عملکرد شغلی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی و توانایی شغلی ارتباطی معنادار وجود دارد و موفقیت شـــغلی تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش شغلی و رضایت شغلی وابسته است (به نقل از مؤذن و همکاران، ۱۳۹۰) که با نتایج این پژوهش همسوســـت. بردبار و موســـوی (۱۳۹۰) و ان زولوا (۲۰۱۴) نشـــان دادند که رفتار حرفه‌ای و عملکرد شغلی آموزشگران بیشتر تحت تأثیر عاملهای انگیزشـــی و مهارتی اســـت که در این میان، نقش مهارتها و صلاحیتهای حرفه‌ای بسیار شایان توجه است. نتایج پژوهش شهبازی و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد که پرداخت کافی حقوق و مزایای کارکنان می‌تواند کیفیت زندگی کاری را ارتقا بخشد که به‌تبع آن عملکرد شغلی و درنتیجه بهره‌وری نیز افزایش می‌یابد.

نتایج دیگر پژوهش نشـــان داد که میزان رابطه عملکرد شغلی با متغیر خوش‌بینی تحصیلی رابطه‌هایی مثبت، مســـتقیم و از نظر آماری معنادارند. در زمینهٔ این یافته پژوهشـــی یافت نشد امـــا در تبییـــن خوش‌بینی تحصیلی، مطالعات گـــودارد و همکاران (۲۰۰۰) نشـــان داده که با کنترل جنس، ســـن، نژاد و ســـطح اقتصادی ـ اجتماعی خوش‌بینی‌تحصیلی منجر به پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان فقیر و گروه اقلیت می‌شـــود. شـــوردفگر و همکاران (۲۰۰۸) و در ایران

1 . Gowda & Siddaramaiah

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]

قلایی و همکاران (۱۳۹۱) نشـــان داده‌اند که خودکارآمدی می‌تواند به‌منزله بازنمایی تواناییهای شـــخصی، سبب خوش‌بینی شود و خوش‌بینی به طور مؤثری جنبه‌های گوناگون سلامت ذهنی را پیش‌بینی می‌کند و درنهایت به رضایت از زندگی و شـــغل می‌انجامد. کورز (۲۰۰۶) نیز نشان داد که تعهد شـــغلی تحت تأثیر خوش‌بینی شغلی است. صالحی و همکاران (۲۰۱۴) و سزگین و اردوغان (۲۰۱۵)، به این نتیجه دســـت یافتند کـــه روابط معناداری میان خودکارآمدی معلم، ادراک از موفقیت معلم، خوش‌بینی علمی، امید و شوق داشتن برای انجام دادن کار وجود دارد و این مؤلفه‌ها به طور مثبت، خودکارآمدی معلم را پیش‌بینی می‌کنند. کانتر و همکاران (۲۰۰۸) به این نتیجه دســـت یافتنـــد که اهداف تجربی معلم و خوش‌بینی تحصیلی او با اشـــتیاق برای تحصیل و یادگیری دانش‌آموزان رابطه دارد و می‌تواند به دریافت دانش‌آموزان از کیفیت تدریس مربوط شـــود. براســـاس نتایج این پژوهش و با توجه به ویژگیهای شـــغلی معلمان، ویژگیهای شـــخصیتی ایشان می‌توانند تأثیری شـــگرف روی کیفیت زندگی شخصی، خانوادگی و حرفه‌ای فرد و در پی آن روی دانش‌آموزان و جامعه داشته باشند.

براســـاس نتایج به‌دســـت آمده و به‌منظور بالا بردن عملکرد شـــغلی و ارتقای آن با توجه به مؤلفه‌های اشتیاق شغلی و خوش‌بینی تحصیلی پیشنهاد می‌شود:

- گنجاندن مؤلفه‌های اشتیاق شـــغلی و خوش‌بینی تحصیلی در سلسله آموزشهای رسمی و غیررســـمی، در جهت بالا بردن سطح عملکرد شـــغلی و کاهش سطح آسیب‌پذیری ایشان نسبت به مسائل موجود در زندگی شغلی معلمان در جهان پیچیده صنعتی امروز.
- برگزاری کارگاههای آموزشـــی و خدمات مشـــاوره‌ای به منظور ارائه آموزش مثبت اندیشی و آموزش خوش‌بینی و کاهش بدبینی که ســـبب کاهش اضطراب و افسردگی افراد، ایجاد محیط فعال و شاداب می‌شود.
- سازمانهای آموزش و پروش فعالیتها و مراحل شغلی سازمان را از طریق بروشورها و کارگاههای آموزشی در اختیار معلمان قرار دهند، زیرا معلمان با آگاهی از مسیر شغلی، درمی یابند برای دریافت پاداش و پیشرفت شغلی چگونه حرکت کنند و به‌تبع آن از اشتیاق شغلی بیشتری در محیط کار خود برخوردار شوند.
- با توجه به رابطهٔ مؤلفه نیرومندی از ابعاد اشتیاق شغلی با عملکرد شغلی پیشنهاد می‌شود که ســـازمانها با افزایش اشتیاق شـــغلی و به‌خصوص مؤلفه نیرومندی، برانگیختگی را در افراد بالا ببرند و مقاومت افراد را به هنگام وقوع مشـــکلات و بروز تعارضات میان- فردی افزایش دهند.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]

● محدودیتهای پژوهش ●

شـــایان ذکر اســـت که برخی از محدودیتهای این پژوهش، تعمیم‌پذیری نتایج را با دشواری روبه‌رو می‌کند. از جمله محدودیتهای مهم پژوهش می‌توان به گردآوری داده‌های پژوهش صرفاً از طریق پرسشنامه و وجود محدودیتهای ذاتی این ابزار و امکان بروز مطلوبیت اجتماعی و سوگیری پاسخها اشاره کرد. همچنین به دلیل محدودیت جامعه آماری که فقط شامل شهر کرج بود، تعمیم نتایج به شهرهای دیگر باید با احتیاط صورت پذیرد.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]

منابع

REFERENCES

امینی‌پور، شیما. (۱۳۹۲). ب*ررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت، راهبردهای خود مدیریتی و خوش‌بینی تحصیلی معلم با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه سوم متوسطه شهر اردبیل*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

بردبار، بیتا و موسوی، سید نعمت‌اله. (۱۳۹۰). *به کارگیری کارآفرینی در کشاورزی؛ موانع و راهکارهای پیشرو*. کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون، جهاد اقتصادی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نایین، ۲۸ و ۲۹ آذرماه، صص ۴۰-۳۲.

تابع بردبار، فریبا؛ کاظمی، سلطانعلی و رنجبران، جبار. (۱۳۸۹). رابطهٔ سلامت روان و عملکرد شغلی براساس ویژگی‌های شخصیتی معلمان در راستای پیشنهاد یک مدل علّی. *مجلهٔ روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۱(۲)، ۱۳-۲۳.

حاجلو، نادر؛ صبحی قراملکی، ناصر و عامل هوشمند، ربابه. (۱۳۹۴). *پیش‌بینی‌کننده‌های شخصیتی اشتیاق شغلی دبیران. رهیافتی نو در مدیریت*، ۶(۲)،۶۱-۷۵.

ذبیحی حصاری، نرجس خاتون. (۱۳۹۲). *ارتباط خوش‌بینی تحصیلی معلم و اهداف پیشـــرفت دانش‌آموزان با یادگیری تحصیلی دانش‌آموزان*. رساله دکتری روانشناسی تربیتی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

رضایی، محمد. (۱۳۸۷). *مطالعات فرهنگی: نظریه‌ها و مناقشات*. انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران.

ســـاکی، رضا؛ عصاره، علیرضا و شعبانی مشکول، روح اله. (۱۳۹۴). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران و رهبری تحولی با عملکرد شغلی معلمان در مدارس متوسطه شهرستان ملارد. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۹(۱)، ۲۷-۵۰.

ســـاکی، رضا؛ نعمتی، حمیده و رضایی، مریم. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین توانمندسازی و خودکارامدی با عملکرد شغلی دبیران در مدارس متوسطه دخترانه دولتی شهر تهران. *پژوهش در آموزش*، ۱(۵)،۳۲-۵۱.

شـــکرکن، حسین؛ نعامی، عبدالزهرا؛ نیســـی، عبدالکاظم و مهرابی زاده هنرمند، مهناز. (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی ســـازمانی با رفتار مدنی ســـازمانی و عملکرد شـــغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهـــواز. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی*، ۸ (۳ و ۴)، ۱-۲۲.

عباسیان، حسین و حیدرزاده، سارا. (۱۳۹۳). تبیین نقش خوش‌بینی تحصیلی و ساختار توانمندساز در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱(۲)، ۱۴۷-۱۶۵.

قاســـم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ عباسی، مهدی و ملکی مرشت، منظر. (۱۳۹۳). نقش عواطف مثبت و منفی در رضایت و عملکرد شغلی اعضای هیات علمی. *فصلنامه پژوهشهای نوین روان‌شناختی*، ۹(۳۵)، ۱۳۱-۱۵۲.

قلایی، بهروز؛ کدیور، پروین؛ صرامی، غلامرضا و اسفندیاری، محمد. (۱۳۹۱). ارزیابی مدل باورهای خودکارامدی معلمان به عنوان تعیین‌کننده میزان رضایت شغلی آنها و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، ۲(۵)، ۹۵-۱۰۷.

مرادی، کیوان و واعظی، مظفرالدین. (۱۳۹۳). بررسی رابطه خوش‌بینی تحصیلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مدارس متوسطه دولتی شهر تهران. *فصلنامه رهبری و مدیریت*، ۸(۴)،۱۳۱-۱۴۶.

مرادی، کیوان؛ واعظی، مظفرالدین؛ فرزانه، محمد و میرزایی، محمد. (۱۳۹۴). خوش‌بینی تحصیلی معلمان و پیشـــرفت تحصیلی دانش‌آموزان در مدارس متوسطه شهری. *علوم تربیتی*، ۲۲(۱)، ۱۴۱-۱۶۴.

مزارعی، فروغ. (۱۳۸۹). *رابطه ویژگی‌های فردی، سبک‌های هویت و تعهد هویت با خوش‌بینی تحصیلی معلمان زن و مرد*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه تهران.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]

مســـعودی مراقی، مجید و استوار، رحیم. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ابهام و تعارض نقش و عملکرد شغلی؛ مطالعه موردی در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب. *ماهنامه اکتشاف و تولید نفت و گاز، (۱۱۶)*، ۸-۱۶.

مقیمی، سیدمحمد. (۱۳۹۰). *پژوهشنامه مدیریت*. تهران: انتشارات ترمه.

مؤذن، زینب؛ موحد محمدی، حمید؛ رضوانفر، احمد و میرترابی، مهدیه‌السادات. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت*، ۱ (۵)، ۱۱۵-۱۳۴.

نادری، فرح و صفرزاده، ســـحر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه عدالت سازمانی، ســـلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمندســـازی روان‌شناختی و رفتار مدنی سازمانی. *فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۵* (۲)، ۵۶-۶۸.

نعامی، عبدالزهرا و پیریایی، صالحه. (۱۳۹۰). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خود تعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب‌آهن اصفهان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۳ (۹)، ۲۳-۴۱.

وزیرپناه، زهره. (۱۳۹۱). *بررســـی رابطهٔ میزان اشـــتیاق شغلی و ابعاد نگرشـــهای کاری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان کاشمر*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رفسنجان.

Alig-Mielcarek, J. M. (2003). *A model of school success: Instructional leadership, academic press, and student achievement*. (Unpublished doctoral dissertation). Ohio State University, Columbus.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*(2), 191-215.

_____ . (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.

Beard, K. S., Hoy, W. K., & Hoy, A. W. (2010). Academic optimism of individual teachers: Confirming a new construct. *Teaching and Teacher Education*, *26*(5), 1136-1147.

Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *133*, 106-115.

Burke, R. J., & El-Kot, G. (2010). Work engagement among managers and professionals in Egypt: Potential antecedents and consequences. *African Journal of Economic and Management Studies*, *1*(1), 42-60.

Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P. M., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, *27*(4), 279-286.

Fındıklı, M. A., Yozgat, U., & Rofcanin, Y. (2015). Examining organizational innovation and knowledge management capacity the central role of strategic human resources practices (SHRPs). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *181*, 377-387.

Griffin, R.W. (2012). *Management*. Mason, USA: South-Western College Pub.

Goddard, R. D., Sweetland, S. R., & Hoy, W. K. (2000). Academic emphasis of urban elementary schools and student achievement in reading and mathematics: A multilevel analysis. *Educational Administration Quarterly*, *36*(5), 683-702.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]

Gowda, N. S. S., & Siddaramaiah, B. S. (1990). Job satisfaction of extension guides in Karnataka. *Mysore Journal of Agricultural Sciences*, *24*(3), 399-402.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, *113*(6), 479-487.

Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?. *European Psychologist*, *11*(2), 119-127.

Hejazi Moghari, E., Lavasani, M. G., Bagherian, V., & Afshari, J. (2011). Relationship between perceived teacher's academic optimism and English achievement: Role of self-efficacy. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *15*, 2329-2333.

Hejazieh Moghari, E., Lavasani, M. G., & Mazarei, F. (2011). Individual characteristics, identity styles, identity commitment, and teacher's academic optimism. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *15*, 646-652.

Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Hoy, A. W. (2006). Academic optimism of schools: A force for student achievement. *American Educational Research Journal*, *43*(3), 425-446.

Hoy, W. K., & Tschannen-Moran, M. (1999). Five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School leadership*, *9*(3), 184-208.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, *33*(4), 692-724.

Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 75-170). Consulting Psychologists Press.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607-610.

Kunter, M., Tsai, Y. M., Klusmann, U., Brunner, M., Krauss, S., & Baumert, J. (2008). Students' and mathematics teachers' perceptions of teacher enthusiasm and instruction. *Learning and Instruction*, *18*(5), 468-482.

Kurz, N. M. (2006). *The relationship between teachers' sense of academic optimism and commitment to the profession.* (Doctoral dissertation). The Ohio State University.

Marchant, T. (1999). Strategies for improving individual performance and job satisfaction at Meadowvale health. *Journal of Management Practice*, *2*(3), 63-70.

Naylor, J. C., Pritchard, R. D., & Ilgen, D. R. (2013). *A theory of behavior in organizations*. Academic Press.

Nzulwa, J. (2014). Motivational factors affecting high school teachers' professional conduct and work performance: A case of public high schools in Nairobi City. *International Journal of Humanities and Social Science*, *4*(3), 60-66.

Parker, S. L., Jimmieson, N. L., & Amiot, C. E. (2010). Self-determination as a moderator of demands and control: Implications for employee strain and engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *76*(1), 52-67.

Paterson, D. G. (1990). The Scott Company graphic rating scale. *Journal of Personnel Research*, *1*, 361-376.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]

Rich, B. L. (2006). *Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation*. (Doctoral dissertation). University of Florida.

Salehi, M., Abdollai, M., Abolfazli, E., & Taghvaei, E. (2014). Study the relationship between academic optimism of teachers and their efficacy. *International Journal of Management and Humanity Sciences*, *3*(9), 2985-2989.

Sezgin, F., & Erdogan, O. (2015). Academic optimism, hope and zest for work as predictors of teacher self-efficacy and perceived success. *Educational Sciences: Theory and Practice*, *15*(1), 7-19.

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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *25*(3), 293-315.

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., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *33*(5), 464-481.

Schwerdtfeger, A., Konermann, L., & Schönhofen, K. (2008). Self-efficacy as a health protective resource in teachers? A biopsychological approach. *Health Psychology*, *27*(3), 358-368.

Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, H., Malekinia, E., & Ghoroneh, D. (2011). A survey of relationship between the quality of work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *30*, 1555-1560.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1400.18.1.2.1]