

نقش اشتیاق کاری در رابطه کامیابی در کار با تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس تعلق شغلی: ارائه‌ی الگوی خودگردان

The Role of Work Engagement in Relationship between Thriving at Work with Teaching Commitment, Job Satisfaction and Sense of Belonging at School: Providing Bootstrapping Model

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱۰/۴، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۱/۳۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۵/۲۹

H. Massah., (Ph.D Student), S.H.R. Oreyzisamani., (Ph.D) & M. Kalantari., (Ph.D)

Abstract: Thriving at work is the modern conceptual basis of positive organizational psychology. Having energy and interest in using knowledge and skills in performing job tasks (success) is underling factor for promotion job attitudes. The present study was conducted to determine the role of work engagement in relationship between thriving at work and job attitudes of teachers including commitment to teaching, job satisfaction and occupational sense of belonging at school. This study was descriptive. The population of this research was women teachers of Esfahan in high school that 130 women teacher were selected by cluster sampling method. Participants of this study responded to Porath Thriving at Work Questionnaire(2011), Teacher Engagement Scale(Klassena., Yerdelenc,Durksen), Teachers' Job Satisfaction Scale(Poomaki et al.,2010), Teacher's Organizational Commitment Scale(Chan et al.,2008) and Sense of Belonging at School Scale(Scalwick and Scalwick,2011). Data were analyzed by Person correlation with SPSS-20 and Structural Equation Modeling(SEM) in bootstrapping analysis by AMOS-20. The results of this study showed that, in order to model structural equations, we must first use the Maximum Likelihood (ML) test in the Satorra Bentler Robust estimation method. The results of Bootstrapping analysis in the final model showed good fitness with collected data. This model confirmed indirect relationship between thriving at work and teacher's job attitudes with mediation role of teacher engagement. The findings support the necessity of investment to create enthusiasm and engagement among teachers as trainers of next generation in improving major job attitudes such as teaching commitment, job satisfaction and sense of belonging at school. If energy and tendency to apply educational training (thriving at work) is associated with motivation and positive cognitive-emotional affect (teacher engagement) so it can lead to attitude such as sense of pride and belonging and also commitment to teaching profession that their effects will be visible in the educational environments.

Key words: Teacher's Engagement, Bootstrapping Analysis, Thriving at Work, Job Attitude

هاجر مساح^۱، سیدحمیدرضا عریضی سامانی^۲، مهرداد کلانتری^۳

چکیده: هدف کامیابی در کار، از پایه‌های نوین مفهومی در روانشناسی سازمانی مثبت است. داشتن انرژی و تمایل در به کارگیری دانش و مهارت در انجام وظایف شغلی (کامیابی) از عوامل مهم زمینه‌ساز در ارتقای نگرش‌های شغلی است. هدف این پژوهش، تبیین نقش اشتیاق کاری در رابطه کامیابی در کار و نگرش‌های شغلی معلمان، شامل تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس تعلق شغلی بود. روش پژوهش حاضر، توصیفی بود. جامعه‌ی این پژوهش، معلمان زن شاغل در مدارس دولتی متوسطه دوم شهر اصفهان بودند که از بین آن‌ها ۱۳۰ معلم زن با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان در این پژوهش به پرسشنامه‌های کامیابی در کار (پوراث و همکاران، ۲۰۱۱)، اشتیاق معلم (کلاسن، یردلن و دورکسن، ۲۰۱۰)، رضایت شغلی معلم (پوماکی و همکاران، ۲۰۱۰)، تعهد معلم (چان و همکاران، ۲۰۰۸) و احساس تعلق به مدرسه (اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۱۱) پاسخ دادند. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از ضرایب همبستگی پیرسون در SPSS-20 و الگوسازی معادلات ساختاری با روش تحلیل خودگردان در AMOS-20، تحلیل شدند. نتایج نشان داد که به منظور الگوسازی معادلات ساختاری، ابتدا باید از آزمون حداکثر درست‌نمایی (ML) در روش درست‌نمایی مقاوم ساتورا بنتلر استفاده شود. نتایج تحلیل خودگردان در الگوی نهایی پژوهش حاکی از برازش مناسب الگوی نهایی با داده‌های گردآوری‌شده بود. در این الگو، رابطه غیرمستقیم بین کامیابی و نگرش‌های شغلی با حضور اشتیاق معلم به عنوان متغیرمیانجی معنادار بود. نتایج پژوهش حاضر، لزوم سرمایه‌گذاری در ایجاد شور و شوق در معلمان به عنوان تربیت‌کنندگان نسل آینده را در راستای بهبود نگرش‌های شغلی جریان‌ساز همچون تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس تعلق شغلی نشان می‌دهد. اگر انرژی و تمایل به کارگیری آموزه‌های دانشگاهی در کار (کامیابی در کار) با احساس برانگیختگی و عواطف مثبت شناختی، اجتماعی و هیجانی (اشتیاق معلم) همراه شود، می‌تواند سبب ایجاد نگرش‌هایی همچون تعلق خاطر و تعهد و افتخار به شغل معلمی گردد که تأثیرات آن در محیط‌های آموزشی قابل مشاهده خواهد بود.

کلیدواژه‌ها: اشتیاق معلم، تحلیل خودگردان، کامیابی در کار، نگرش شغلی.

۱. دانشجوی دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه اصفهان

۲. نویسنده مسؤل: سیدحمیدرضا عریضی سامانی استاد گروه روان شناسی دانشگاه اصفهان

dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir

۳. دکتری روانشناسی و استاد گروه روان شناسی دانشگاه اصفهان

مقدمه

کار به‌عنوان شمشیری دولبه در پژوهش‌ها مفهوم‌سازی شده است. از سویی تعدادی از پژوهش‌ها، کار را عامل استرس و کاهش بهزیستی روانی محسوب نموده‌اند (برای مثال، سونتگ و فریز^۱، ۲۰۰۳؛ کوپر و مارشال^۲، ۲۰۱۳) و از سوی دیگر شمار فزاینده‌ای از پژوهش‌ها، تحت تاثیر جنبش روان‌شناسی مثبت (سلیگمن و سیکزنت مهالی^۳، ۲۰۰۰)، کار را منبع رشد شخصی و بهزیستی روانی به شمار آورده‌اند (برای مثال، باکر و شافلی^۴، ۲۰۰۸؛ تیمز، باکر و درکز^۵، ۲۰۱۳). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که اگر کار بتواند فرصت دستیابی و به کار بردن دانش و مهارت را برای فرد فراهم کرده (یادگیری در کار) و سبب افزایش انرژی زندگی گردد (سرزندگی)، می‌تواند علاوه بر ارتقای بهزیستی روانی و سلامت فرد شاغل (شیروم، توکر، برلینر، شاپیرا و ملامد^۶، ۲۰۰۸؛ پیففر^۷، ۲۰۱۰؛ کیز^۸، ۲۰۰۲) سبب بهبود عملکرد فردی و شغلی (کارملی، بن‌هادر، والدمن و راپ^۹، ۲۰۰۹؛ کیز و وارث^{۱۰}، ۲۰۰۵؛ کراس، باکر و پارکر^{۱۱}، ۲۰۰۳)، کاهش استرس و فرسودگی شغلی و افزایش ارتباطات اجتماعی و خانوادگی (اسپریتزر و پوراث^{۱۲}، ۲۰۱۲) وی نیز گردد. اهمیت سرزندگی و یادگیری در محیط کار به اندازه‌ای است که ترکیب این دو در ادبیات پژوهشی، منجر به متغیر جدیدی به نام کامیابی در کار شده است (پوراث، اسپریتزر، گیسیون و گارنت^{۱۳}، ۲۰۱۱).

کامیابی را حالتی روان‌شناختی تعریف کرده‌اند که از دو تجربه یادگیری و سرزندگی تشکیل شده است (اسپریتزر، شافلی، داتون، سوننشین و گرانث^{۱۴}، ۲۰۰۵؛ پوراث و همکاران، ۲۰۱۱). سرزندگی نماینده‌ی بنیان عاطفی و یادگیری نماینده‌ی بنیان‌شناختی است (پوراث و همکاران، ۲۰۱۱). بوستیک^{۱۵} (۲۰۰۳)، سرزندگی را تجربه‌ی درونی سرشار از انرژی معرفی کرده است.

-
1. Sonnentag & Frese
 2. Cooper & Marshall
 3. Seligman & Csikszentmihalyi
 4. Bakker & Schaufeli
 5. Tims, Bakker & Derks
 6. Shirom, Toker, Berliner & Shapira
 7. Pfeffer
 8. Keyes
 9. Carmeli, Ben-Hador, Waldman & Rupp
 10. Keyes and Grzywacz
 11. Cross, Baker & Parker
 12. Spreitzer & Porath
 13. Porath, Spreitzer, Gibson & Garnett
 14. Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein, & Grant
 - 15..Bostic

سرزندگی در پژوهش‌ها ارتباط نزدیکی با سلامت روان (رینهاث^۱، ۲۰۰۴؛ کاشدان^۲، ۲۰۰۲)، شادکامی (آیسال، راتیسی، راتیسی و آکین^۳، ۲۰۱۴)، رضایت از زندگی (سالاما-یونز^۴، ۲۰۱۱) و موفقیت در کارراهه شغلی (باروش، گرملمند و ویگودا-گادوت^۵، ۲۰۱۴) نشان داده است. همچنین سرزندگی، دلبستگی شغلی^۶ در کارهای خلاقانه ایجاد می‌کند (کارک و کارملی^۷، ۲۰۰۹) و رفتارهای نوآورانه در کار (وینارسکی-پرتز، بنیامین و کارملی^۸، ۲۰۱۱) را افزایش می‌دهد، مواردی که در شغل معلمی از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است.

بعد یادگیری^۹ به‌عنوان کسب و به‌کارگیری دانش و مهارت معرفی گردیده است. این بعد از کامیابی در کار، به تجربه روانشناختی رشد توانمندی‌ها، ادراک پیشرفت و حرکت در راستای توسعه‌ی فردی اشاره دارد. یادگیری، امکان اجرایی کردن نوآوری را فراهم می‌کند (کارملی و اسپریتز^{۱۰}، ۲۰۰۹)، لذا افراد خود هدایت‌گر و فعال در کار معمولاً یادگیری در کار را تجربه می‌کنند، زیرا این افراد پذیرای روش‌های جدید انجام کار به جای انجام کار به سبکی به آن‌ها گفته شده است می‌باشند (پترسون، لوتانز و جئونگ^{۱۱}، ۲۰۱۴).

با توجه به نتایج پژوهش‌ها، بهزیستی روانی معلمان نسبت به سایر حرفه‌ها در سطح پایین‌تری قرار دارد (گرینول کلیو و بوینول^{۱۲}، ۲۰۱۲). همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهند که بیش از ۸۰ درصد معلمان، بزرگترین پاداش شغل خود را رضایت حاصل از کمک به دانش‌آموزان از نظر تحصیلی و شخصی می‌دانند (استارمن، لويس، موريسون، اسکات، اسمیت، اسکایل و وودتروپ^{۱۳}، ۲۰۰۵). با این وصف، به نظر می‌رسد که احساس کامیابی در حرفه‌ی معلمی با توجه به اثرگذاری آن در بهزیستی روانی و افزایش توان معلم برای کمک به رشد دانش‌آموزان می‌تواند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار باشد. از سویی در بعد عاطفی، سرزندگی با ایجاد انرژی زندگی در معلم می‌تواند در غیاب سایر مشوق‌های شغلی، کارآیی و انگیزه معلم را به عنوان یکی از مهمترین پایه‌های

-
1. Reinhoudt
 2. Kashdan
 3. Uysal, Satici, Satici & Akin
 4. Salama-Younes
 5. Baruch, Grimland & Vigoda-Gadot
 6. job involvement
 7. Kark and Carmeli
 8. Vinarski-Peretz, Binyamin & Carmeli
 9. learning
 10. Karmelli & Sprietzer
 11. Paterson, Luthans & Jeung
 12. Grenville-Cleave & Boniwell
 13. Sturman, Lewis, Morrison, Scott, Smith, Styles & Woodthorpe

نقش اشتیاق کاری در رابطه کامیابی در کار با تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس...

پرورش منابع انسانی کارآ (است^۱، ۲۰۱۴) حفظ نماید و از سویی دیگر، کنترل و امکان یادگیری در شغل معلمی می‌تواند سبب بهزیستی روانی و عملکردی معلم و افزایش انگیزه‌ی وی برای رشد دانش‌آموزان گردد (پناری، گوگلیلمی، سیمبولا و دپولو^۲، ۲۰۱۰).

ادراک کامیابی در کار می‌تواند منجر به تغییر نگرش‌های شغلی فرد گردد. در واقع اگر فردی از کار خود انرژی بگیرد و کار برای وی به عنوان فرصت یادگیری و به کار بستن دانش و مهارت تلقی گردد، این امر می‌تواند بر ادراک فرد در مورد شغلش تاثیر گذارد. در واقع از دیدگاه روانی^۳، نگرش‌ها تعیین‌کننده‌ی نگاه فرد به محیط هستند و نگرش‌های شغلی^۴، ادراک افراد از محیط کاری و قضاوت‌های آنان را تحت تاثیر قرار می‌دهند (رملی، عثمان، سالاهودین، ینگ، لینگ و سافیزال^۵، ۲۰۱۶) و به تعبیر سوبرامانی، جان، باتچا و ویندوه^۶ (۲۰۱۶)، نگرش‌ها همچون روحی در پس رفتارهای آدمی هستند. اگرچه، در برخی پژوهش‌ها ابعاد رفتاری، عاطفی و شناختی برای نگرش‌ها ذکر شده‌اند (کریمی، ۱۳۹۱ و ارونسون، ۱۳۹۱)؛ اما تعدادی از پژوهشگران نیز رفتار را پیامد نگرش فرض کرده‌اند (جاج، تورسن‌بونو و پاتون^۷، ۲۰۱۲ و دلال و کرد^۸، ۲۰۱۳) که این موضوع سبب اهمیت بیشتر نگرش‌های شغلی و عوامل تاثیرگذار بر آن‌ها می‌گردد.

تعهد سازمانی، رضایت شغلی و احساس تعلق، همه به‌عنوان نگرش‌های شغلی مورد پذیرش پژوهش‌های متعدد هستند (برای مثال شاک، نیمون و زیگارمی^۹، ۲۰۱۶). تاکید پژوهش‌ها در زمینه‌ی سنجش نگرش، بیشتر بر تعهد و رضایت شغلی بوده است (برای مثال: تاریخ و ینگ^{۱۰}، ۲۰۱۶؛ بوف‌کویین، دیپیترو، ارلوسکی و پارتلو^{۱۱}، ۲۰۱۷ و وانگ، تسای، لی و لای^{۱۲}، ۲۰۱۷). رضایت شغلی، نوعی پاسخدهی عاطفی و شناختی نسبت به شغل است (سینها و کومر^{۱۳}، ۲۰۱۶، دلال و کرد، ۲۰۱۳) که بر رفتارهای مرتبط با شغل بسیار موثر است (دلال^{۱۴}، ۲۰۰۵؛ گریفث،

-
1. Ost
 2. Panari, Guglielmi, Simbula & Depolo
 3. Mental approach
 4. Job attitude
 5. Ramlee, Osman, Salahudin, Yeng, Ling & Safizal
 6. Subramani, Jan, Batcha & Vinodh
 7. Judge, Hulin & Dalal
 8. Dalal and Credé
 9. Shuck, Nimon & Zigarmi
 10. Tharikh & Ying
 11. Bufquin, DiPietro, Orłowski & Partlow
 12. Wang, Tsai, Lei, & Lai
 13. Sinha & Kumar
 14. Dalal

هوم و گارتنر^۱، ۲۰۰۰ و جاج، تورسن، بونو و پاتون^۲، ۲۰۰۱). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که معمولاً رضایت شغلی معلمان در سطح پایینی قرار دارد که می‌تواند به دلایل متعددی از جمله، حقوق، مزایا و فرصت‌های ارتقایی باشد (گدفاو^۳، ۲۰۱۲). بر این اساس هر آن‌چه که بتواند با حداقل هزینه برای سیستم آموزشی که سیستمی درآمدزا نیست، سبب افزایش رضایت شغلی معلمان گردد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

در حرفه‌ی معلمی علاوه بر رضایت شغلی، تعهد شغلی، بهره‌وری و تناسب شغلی معلمان نیز باید لحاظ گردد (کاناتا، گلدترینگ، گریسوم، نومرسکی، دراک و شرمن^۴، ۲۰۱۴؛ دونالدسون^۵، ۲۰۱۱؛ ۲۰۱۳؛ اینگل و کوران^۶، ۲۰۱۶؛ جونز، یانگز و فرانک^۷، ۲۰۱۳؛ یانگز، پوگودزینسکی، گورگان و پرون^۸، ۲۰۱۶). تعهد معلم به عنوان یکی از مهمترین شاخص‌های نگرشی در حرفه‌ی معلمی، یک شاخص چندبعدی (میر، استانلی، هرسکوویچ و توپولینسکی^۹، ۲۰۰۲) از دلبستگی روانی یک نفر به حرفه تدریس است (دی^{۱۰}، ۲۰۰۰؛ میر، استانلی، هرسکوویچ و توپولینسکی^{۱۱}، ۲۰۰۲). تعهد معلم، ویژگی بسیار مهمی در سازمان‌های آموزشی است (برون و سارگنت^{۱۲}، ۲۰۰۷)؛ زیرا نمایانگر تعهد به مدرسه و نوعی قرارداد روانی بین معلم و مدرسه است (گتاهون، تفر و بورچیو^{۱۳}، ۲۰۱۶). رازک، دراماون و کیوز^{۱۴} (۲۰۰۹، ۲۰۱۰)، مولفه‌های تعهد معلم را به شرح زیر معرفی می‌نمایند: تعهد معلم به مدرسه، تعهد معلم به دانش‌آموز، تعهد معلم به کار تدریس، تعهد معلم به کارراهه یا حرفه تدریس و تعهد معلم به دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها. معلمان متعهد، وفادارانه و با ایثارگری در راه اهداف و ارزش‌های مدرسه فعالیت می‌کنند (پارک، هنکین و ایگلی^{۱۵}، ۲۰۰۵) و خواهان عضویت پیوسته در مدرسه و تلاش در مقیاس وسیع برای اهداف (امین‌بیندختی، فتحی و مرادی^{۱۶}، ۲۰۱۶) هستند. ادراک معلم از محیط کاری به عنوان

1. Griffeth, Hom & Gaertner
2. Judge, Thoresen Bono & Patton
3. Gedefaw
4. Cannata, Rubin, Goldring, Grissom, Neumerski, Drake & Schuermann
5. Donaldson
6. Engel & Curran
7. Jones, Youngs & Frank
8. Youngs, Pogodzinski, Grogan & Perrone
9. Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky
10. Day
11. Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky
12. Brown and Sargeant
13. Getahun, Tefera & Burichew
14. Razak, NDarmawan & Keeves
15. Park, Henkin & Egley
16. Amin Beidokhti, Fathi & Moradi,

نقش اشتیاق کاری در رابطه کامیابی در کار با تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس...

یک فرصت رشد و توسعه و نیز ارتقای روانی، می‌تواند سبب شود که فرد تعهد بیشتری نسبت به تدریس نشان دهد و آمادگی وقف خود را برای معلمی پیدا کند.

علاوه بر رضایت شغلی و تعهد به تدریس، تعلق به این حرفه به عنوان یک رابطه‌ی روان-شناختی با شغل نیز از اهمیت بالایی برخوردار است که کامیابی در کار می‌تواند نقش مهمی در آن داشته باشد. حس تعلق به‌عنوان انگیزه‌ای مرکزی برای موجودیت و فرهنگ انسانی مطرح است (مالون، پیلو و عثمان^۱، ۲۰۱۲). این احساس با ارزش و مورد احترام در بافت ارتباطی وجود دارد که در آن تجربیات مورد اشتراک هستند (ماهار، کوبیگو و استوارت^۲، ۲۰۱۳). در نگاه ادبیات علوم کاری، احساس تعلق نیاز به ارتباط است که در آن ارتباط میان افراد در حالی که در شغل آمیخته هستند مطرح است (ویلکوک^۳، ۲۰۰۷). تعامل اجتماعی، حس وجود داشتن و حمایت متقابل و دوستانه، به‌عنوان مولفه‌های تعلق مطرح هستند (ریرو، ۲۰۰۱). در نگاه کلی حس تعلق، حسی از برقراری ارتباط افراد دیگر، مکان‌ها، فرهنگ‌ها، جوامع، زمان‌ها و در نهایت بافت-هایی است که شغل فرد در آن انجام می‌پذیرد (هیچ، پپین و استاگنیتی^۴، ۲۰۱۴). احساس تعلق در چشم‌انداز سلامت کاری به تحول انجام دادن^۵، بودن^۶ و شدن^۷ افزوده شده است و این به معنای اهمیت حس تعلق در سلامت کاری است (ویلکوک، ۲۰۰۶). در این دیدگاه درمانی، انجام دادن به‌عنوان درگیری و شوق در فعالیت‌های معنادار؛ بودن به‌عنوان خود احترامی^۸ و عزت نفس^۹؛ شدن به معنای مهارت‌های کاری^{۱۰} و خودکارآمدی^{۱۱} و در نهایت تعلق به‌عنوان پذیرش داشتن و داشتن ارتباطات بین‌فردی مطرح گردیده است (ویلکوک، ۲۰۰۶، ۲۰۰۷). طبق نظریه‌ی تبادل اجتماعی (بلو^{۱۲}، ۱۹۶۴)، فرد در مقابل چیزهایی که می‌گیرد خود را ملزم به جبران می‌داند، بنابراین نظریه زمانی که فرد در شغلش احساس کامیابی کند، خود را ملزم به جبران می‌داند و این احساس سبب می‌شود که نسبت به آن شغل احساس تعلق کند.

-
1. Malone, Pillow & Osman
 2. Mahar, Cobigo & Stuart
 3. Wilcock
 4. Hitch, Pepin & Stagnitti
 5. Doing
 6. Being
 7. Becoming
 8. Self respect
 9. Self esteem
 10. Building skills
 11. Self efficacy
 12. Blau

اما نکته‌ای که در رابطه‌ی به ظاهر بدیهی بین کامیابی در کار و متغیرهای نگرشی معلمان وجود دارد، این است که به نظر می‌رسد در شرایطی کامیابی در کار منجر به افزایش و عمق‌بخشی به رضایت شغلی، تعهد به تدریس و حس تعلق می‌گردد که فرد، شغل و نه صرفاً برخی شرایط خاص شغلی همچون سر و کار داشتن با دانش‌آموزان را علت دریافت انرژی خود بداند و همچنین کلیت شغل بتواند وی را متقاعد کند (شناختی و احساسی) که حاضر به از خودگذشتگی برای شغل بوده و مجذوب آن شغل گردد. چنین تعبیری، مفهوم اشتیاق کاری را به ذهن متبادر می‌سازد. در واقع به نظر می‌رسد که اگر معلم در کارش احساس اشتیاق کند، آن‌گاه سرزندگی و یادگیری وی در محیط کار منجر به بهبود نگرش‌های شغلی می‌گردد و ممکن است در غیاب چنین متغیری، رابطه‌ی بین کامیابی در کار و نگرش‌های شغلی حذف گردد.

اشتیاق کاری به‌عنوان متغیر میانجی در پژوهش‌های سازمانی بسیاری مورد بررسی بوده است (برای مثال در خارج از کشور؛ کراتپ و آگا^۱، ۲۰۱۶؛ هان، یین و وانگ^۲، ۲۰۱۶؛ سانتوس، چمبل و کاستان هیرا^۳، ۲۰۱۶ و داخل کشور؛ بهارلو، محمودی‌کیا، احمدی چگنی، ۱۳۹۲). اشتیاق کاری معلم، به‌عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با کار معرفی می‌گردد (چالوسکی و کریشنا^۴، ۲۰۰۹)؛ که شامل انرژی، جذب و وقف در کار است (شافلی، سالانوا، گزالس-رما و باکر^۵، ۲۰۰۲). اشتیاق کاری، سازه‌ای متمایز از نگرش‌های شغلی همچون تعهد شغلی است (شافلی و باکر^۶، ۲۰۰۴)؛ که عاملی انگیزشی برای عملکرد شغلی محسوب می‌گردد (منگوک، اه، فیشر و حداد^۷، ۲۰۱۳). اشتیاق، توجه شخصی و جذب فرد در انجام تکالیف کاری است (ساکس^۸، ۲۰۰۶). منابع شغلی که شغل در اختیار فرد قرار می‌دهد، عوامل انگیزاننده برای اشتیاق کاری هستند (شافلی^۹، ۲۰۱۳؛ شافلی و تاريس^{۱۰}، ۲۰۱۴). اشتیاق معلم دارای ابعاد شناختی، هیجانی و اجتماعی است (کلاسن، یردلن و دورکسن^{۱۱}، ۲۰۱۳). معلمانی که انرژی

-
1. Karatepe & Aga
 2. Han, Yin & Wang
 3. Santos, Chambel & Castanheira
 4. Chalofsky & Krishna
 5. Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker
 6. Schaufeli & Bakker
 7. Menguc, Auh, Fisher and Haddad
 8. Saks
 9. Schaufeli
 10. Schaufeli & Taris
 11. Klassen, Yerdelen & Durksen

نقش اشتیاق کاری در رابطه کامیابی در کار با تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس...

اشتیاق را به ارتباطات گرم با دانش‌آموزان سوق می‌دهند، سلامت، استرس هیجانی و فرسودگی کمتری را تجربه می‌کنند (جنینگ و گرینبرگ^۱، ۲۰۰۹).

علی‌رغم توجه فراوان در حوزه نظری به سازه‌ی کامیابی در کار و به‌ویژه ابعاد آن، پژوهش‌های تجربی اندکی در دنیا بر این متغیر انجام شده است و تاثیرات غیر مستقیم کامیابی بر پیامدهای نگرشی در پژوهش‌های کامیابی مورد غفلت بوده است (برای مثال در پوراث و همکاران، ۲۰۱۱؛ کارملی و اسپریتز، ۲۰۰۹). کامیابی در کار برای اولین بار در ایران و در پژوهش حاضر مطرح شده است با توجه به اهمیت کامیابی در محیط‌های کاری حاضر (پوراث و همکاران، ۲۰۱۱) و اهمیت میانجی‌گری اشتیاق کاری در پژوهش‌های سازمانی (برای مثال کاراتپ و آگا، ۲۰۱۶؛ هان، یین و وانگ، ۲۰۱۶) و از سوی دیگر تاکید بر نگرش‌های شغلی (رملی و همکاران، ۲۰۱۶؛ سوبرماتی و همکاران، ۲۰۱۶)، پژوهش حاضر به بررسی روابط کامیابی در محیط کار با نگرش‌های شغلی با حضور اشتیاق کاری، اقدام نموده است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی است و از ضرایب همبستگی پیرسون در SPSS-20 و الگوسازی معادلات ساختاری با روش تحلیل خودگردان در AMOS-20، به‌منظور تحلیل داده‌ها و بررسی الگوی ارائه شده در زمینه تاثیرات کامیابی در کار بر نگرش‌های شغلی، استفاده شده است.

جامعه پژوهش حاضر، ۳۲۷ معلم زن مدارس دولتی متوسطه دوم شاغل در شهر اصفهان در سال ۱۳۹۵-۱۳۹۶ بودند. ۱۳۰ نفر از این معلمان با استفاده از روش خوشه‌ای انتخاب شدند. کفایت حجم نمونه با استفاده از شاخص هولتر در ایموس احراز گردید.

ابزار پژوهش

ابزارهای پژوهش حاضر، پرسشنامه مداد کاغذی بوده است و به شرح زیر است.
(۱) *مقیاس کامیابی در کار*: پوراث و همکاران در سال ۲۰۱۱، این ابزار را مورد بررسی قرار دادند. این پرسشنامه از دو زیر مقیاس سرزندگی و یادگیری تشکیل شده است. ۱۰ گویه در این پرسشنامه مورد بررسی قرار می‌گیرند. ۵ گویه، سرزندگی را می‌سنجد (برای مثال: من احساس می‌کنم هنگام انجام دادن کارم، پویا و سرزنده هستم)؛ ۵ گویه نیز یادگیری را می‌سنجد (من به عنوان یک شخص، پیشرفت زیادی دارم). طیف پاسخدهی، ۵ گزینه‌ای از ۱=بسیار مخالفم تا ۵=

بسیار موافقم است. اعتبار تشخیص و همگرای این پرسشنامه از سوی پوراث و همکاران (۲۰۱۱)، تایید شده است. ضریب همبستگی عوامل، ۰/۸ به دست آمده است. آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش مذکور، ۰/۹۱ گزارش شده است. در پژوهش حاضر، آلفای کرونباخ، ۰/۷ گزارش شده است. مساح (۱۳۹۶)، از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی ابزار فوق را مورد سنجش قرار داد و روایی سازه و ملاک آن را تایید نمود.

۲) پرسشنامه اشتیاق معلم: این پرسشنامه در سال ۲۰۱۳ توسط کلاسن، یردلن و دورکسن^۱، در نمونه ۸۱۰ نفری از معلمان تدوین شده و مورد تحلیل آماری قرار گرفته است. پرسشنامه شامل ۱۶ سوال است و چهار زیرمقیاس در آن مورد بررسی قرار می‌گیرد. چهار زیرمقیاس شامل اشتیاق شناختی، اشتیاق هیجانی، اشتیاق اجتماعی؛ دانش‌آموز و اشتیاق اجتماعی؛ معلمان می-باشد؛ که هر یک ۴ سوال را در بردارد. سوالات در طیف لیکرتی پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالفم (۰) تا کاملاً موافقم (۵)، مورد بررسی قرار می‌گیرد. روایی، پایایی و کاربرد این ابزار توسط کلاسن و همکاران (۲۰۱۳)، احراز گردیده است. آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش مذکور برای زیرمقیاس‌های ذکر شده به ترتیب، ۰/۸۴؛ ۰/۸۷؛ ۰/۸۳؛ ۰/۷۹ و گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ، به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۸، ۰/۷۲ و ۰/۸۹ به دست آمد. مساح (۱۳۹۶)؛ این ابزار را برای نخستین بار بر روی نمونه ایرانی، تحلیل عاملی کرده و مورد تایید آماری قرار داده است. اعتبار محتوا بر اساس نظرات متخصصان روانشناسی و علوم تربیتی کسب شد.

۳) پرسشنامه رضایت شغلی معلم: پوماکی، دلونگیس، فری، شورت و وهلر^۲ (۲۰۱۰) ۴ سوال مذکور را به منظور سنجش رضایت شغلی معلمان تدوین نموده‌اند و آلفای کرونباخ ابزار در پژوهش مذکور ۰/۷۸ گزارش شده است. طیف پاسخدهی به صورت لیکرتی پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالفم (۰) تا کاملاً موافقم (۵)، می‌باشد. روایی محتوایی ابزار بر اساس نظر متخصصان علوم تربیتی و روانشناسی کسب گردید و اعتبار سازه در تحلیل عاملی تاییدی، در جامعه ایرانی احراز شد (مساح، ۱۳۹۶). آلفای کرونباخ ابزار در پژوهش حاضر، ۰/۷۲ احراز گردید.

۴) پرسشنامه احساس تعلق به مدرسه: این پرسشنامه از سوی اسکالویک و اسکالویک^۳ (۲۰۱۱) در سه سوال طراحی شده است. هدف از این سوالات بررسی احساس تعلق به مدرسه، احساس پذیرش از سوی رهبر مدرسه و احساس اعتماد از سوی همکاران در مدرسه بوده است. سوالات در طیف لیکرتی پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالفم (۰) تا کاملاً موافقم (۵)، مورد بررسی قرار می-گیرد. آلفای کرونباخ در پژوهش اسکالویک و اسکالویک، ۰/۷۹ گزارش شده است و در پژوهش

-
1. Klassen, Yerdelen & Durksen
 2. Pomaki, DeLongis, Frey, Short & Woehrl
 3. Skaalvik & Skaalvik

نقش اشتیاق کاری در رابطه کامیابی در کار با تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس...

حاضر نیز، ۰/۷۸ محاسبه شده است. اعتبار محتوای ابزار بر اساس نظر متخصصان علوم تربیتی و روانشناسی احراز گردید و اعتبار سازه در تحلیل عاملی تاییدی، کسب شد (مساح، ۱۳۹۶).
۵) پرسشنامه تعهد معلم: چان و همکاران^۱ (۲۰۰۸) این ابزار را در ۴ سوال طراحی و به منظور بررسی تعهد معلم مورد استفاده قرار دادند. سوالات در طیف لیکرتی پنج گزینه‌ای از کاملا مخالفم (۰) تا کاملا موافقم (۵)، مورد بررسی قرار می‌گیرد. آلفای کرونباخ ابزار فوق ۰/۸۲ گزارش شده است. این ابزار، علاوه بر احراز اعتبار محتوا براساس نظر متخصصان علوم تربیتی و روانشناسی، اعتبار سازه مناسبی را داراست که بر اساس تحلیل عاملی تاییدی احراز گردیده است (مساح، ۱۳۹۶).

آلفای کرونباخ کلیه ابزارهای فوق در پژوهش حاضر احراز گردید و در جدول ۲ در قطر ماتریس همبستگی ارائه شده است.

شیوه اجرای پژوهش

پس از مراجعه به آموزش و پرورش استان اصفهان و ایجاد هماهنگی به نواحی مراجعه شد. پس از طی مراحل اداری و تایید پژوهش، معرفی‌نامه به مدارس نواحی انتخابی از طریق اتوماسیون، ارسال گردید. پژوهشگر با حضور در مدارس انتخابی در نمونه‌گیری، اقدام به تکمیل پرسشنامه‌ها نمود.

یافته‌ها

معلمان مشارکت‌کننده در پژوهش، مونث، استخدام رسمی آموزش و پرورش و شاغل در مدارس متوسطه دوم بودند. در متغیر جمعیت‌شناختی سن، حداقل و حداکثر سن معلمان ۲۵ و ۵۵ سال بوده است؛ که ۲۷ نفر زیر ۴۰ سال (۲۰/۸ درصد)، ۴۳ نفر بین ۴۱ تا ۴۵ سال (۳۳/۱ درصد)، ۴۷ نفر بین ۴۶ تا ۵۰ سال (۳۶/۱ درصد) و ۱۳ نفر بین ۵۱ تا ۵۵ سال (۱۰ درصد) قرار داشته‌اند. در متغیر جمعیت‌شناختی وضعیت تاهل، ۲۲ نفر مجرد (۱۶/۹ درصد) و ۱۰۸ نفر متأهل (۸۳/۱ درصد) بودند. در متغیر جمعیت‌شناختی سنوات شغلی، ۲۰ نفر سابقه کمتر از ۱۰ سال (۱۵/۴ درصد)، ۴۰ نفر بین ۱۱ تا ۲۰ سال (۳۰/۸ درصد) و ۷۰ نفر بین ۲۱ تا ۳۰ سال (۵۳/۸ درصد) سابقه فعالیت در آموزش و پرورش داشتند. در متغیر جمعیت‌شناختی تحصیلات، ۶ نفر با تحصیلات دیپلم (۴/۶ درصد)، ۹۷ نفر با تحصیلات کارشناسی (۷۴/۶ درصد) و ۲۷ نفر کارشناسی ارشد و بالاتر (۲۰/۸ درصد) بودند.

1. Chan, Lau, Lim & Hogan

یافته‌های پژوهشی شامل آمار توصیفی و تحلیل خودگردان است. آمار توصیفی و ضرایب همبستگی پیرسون، با استفاده از نرم‌افزار SPSS-20 انجام پذیرفته است و تحلیل خودگردان و بررسی برازش الگوی پژوهش با استفاده از نرم‌افزار AMOS-20 بوده است. یافته‌های آمار توصیفی پژوهش حاضر در زمینه ابعاد هریک از متغیرهای پژوهشی موجود در الگوی پژوهش به شرح زیر هستند.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای آشکار الگوی پژوهشی

متغیرهای پنهان الگو	متغیرهای آشکار	بیشینه	کمینه	دامنه تغییرات	میانگین	انحراف- معیار	واریانس
کامیابی در کار	یادگیری	۲۵	۱۰	۱۵	۱۸/۸	۲/۵۹	۶/۶۹
	سرزندگی	۲۵	۸	۱۷	۱۷/۸	۲/۹۴	۸/۶۷
اشتیاق معلمان	اشتیاق شناختی	۲۰	۸	۱۲	۱۵/۷۳	۲/۹۵	۷
	اشتیاق اجتماعی؛ دانش‌آموزان	۲۰	۷	۱۳	۱۵/۹۶	۲/۶۶	۷/۰۸
	اشتیاق هیجانی	۲۰	۸	۱۲	۱۴/۹۴	۲/۵۸	۶/۶۶
	اشتیاق اجتماعی؛ همکاران	۵	۷	۱۳	۱۶/۲۱	۲/۹۱	۸/۴۹
نگرش‌های شغلی معلمان	تعهد به تدریس	۲۰	۱	۴	۳/۷۳	۰/۹۶	۰/۹۳
	رضایت شغلی	۱۵	۴	۱۶	۱۴/۵۵	۳/۰۸	۹/۴۷
	حس تعلق	۵	۵	۱۰	۱۱/۵۸	۲/۰۴	۴/۱۵

در ادامه ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای آشکار پژوهش گزارش شده است. براساس جدول ۲، تعهد به تدریس، رضایت شغلی و حس تعلق با ابعاد چهارگانه اشتیاق رابطه دارد. بالاترین ضریب همبستگی بین تعهد به تدریس، رضایت و حس تعلق با اشتیاق هیجانی بوده است ($P < 0.01$). در این میان، تعهد به تدریس با ابعاد کامیابی ارتباطی نداشته است ($P > 0.01$)؛ در حالی که رضایت شغلی با سرزندگی ($P < 0.01$) و حس تعلق با سرزندگی ($P < 0.05$) و یادگیری ($P < 0.01$) رابطه داشته است.

نقش اشتیاق کاری در رابطه کامیابی در کار با تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس...

جدول ۲. ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهشی به همراه پایایی آلفای کرونباخ در قطر ماتریس

(۹)	(۸)	(۷)	(۶)	(۵)	(۴)	(۳)	(۲)	(۱)	متغیرهای آشکار	متغیرهای پنهان
								۰/۷۰	یادگیری	کامیابی در کار
							۰/۷۰	۰/۵۷**	سرزندگی	
						۰/۸۳	۰/۳۷**	۰/۳۳** ۰	اشتیاق شناختی	اشتیاق معلمان
					۰/۸۸	۰/۷۴**	۰/۳۲**	۰/۳۲**	اجتماعی؛ دانش-آموزان	
				۰/۷۲	۰/۵۳**	۶۴** ۰/	۰/۳۷**	۰/۳۳**	اشتیاق هیجانی	
			۰/۸۹	۰/۵۸**	۰/۶۵**	۰/۶۵**	۳۴ ۰/**	۰/۴۰**	اجتماعی؛ همکاران	
		۰/۷۰	۰/۳۱**	۰/۴۸**	۰/۴۳**	۰/۴۳**	۰/۱۱	۰/۰۶	تعهد به تدریس	نگرش‌های شغلی
	۰/۷۲	۰/۶۴**	۰/۳۱**	۰/۵۳**	۰/۳۷**	۰/۳۱**	۰/۲۷**	۰/۱۶	رضایت شغلی	
۰/۷۸	۰/۱۹**	۰/۲۶**	۰/۳۹**	۰/۳۲**	۰/۲۹**	۰/۲۷**	۰/۲۳*	۰/۳۱**	حس تعلق	

براساس برکлер^۱ (۱۹۹۰)، در نشریاتی که مقالات از مدل‌سازی معادلات ساختاری در تحلیل داده بهره برده‌اند از هر ده مقاله تنها یکی از آن‌ها نقض یا عدم نقض پیش‌فرض نرمالیتی را استفاده کرده‌اند؛ حال آن‌که این موضوع آماری بسیار مهمی می‌باشد؛ زیرا برای نتیجه‌گیری در زمینه استفاده از روش حداکثر درست‌نمایی^۲ یا روش درست‌نمایی مقاوم ساتورا بنتلر^۳، حتماً باید این پیش‌فرض بررسی گردد. نتایج این پیش‌فرض با استفاده از ضریب مردیا مورد بررسی قرار می‌گیرد که به شرح جدول ۳ است؛ در این جدول به منظور بررسی پذیرش یا رد نرمالیتی، ضریب مردیا محاسبه شده با میزان قابل پذیرش ۲/۵۸ مقایسه می‌گردد. در صورتی که ضریب مردیا محاسبه شده کمتر از ۲/۵۸ باشد، پیش‌فرض نرمالیتی، پذیرفته می‌گردد، در غیر این صورت، پیش‌فرض رد می‌گردد و در تحلیل داده‌ها باید از روش تحلیل خودگردان استفاده گردد.

1. Breckler
2. Maximum Likelihood
3. Robust Maximum Likelihood (RML)

جدول ۳. گزارش نتایج پیش فرض نرمالیتی

عنوان	ضریب مردیا	مقدار بحرانی	مقدار قابل پذیرش برای قبول نرمالیتی چندمتغیری	نتیجه در پژوهش حاضر
گزارش میزان	۱۲/۵۹	۳۱/۰۹	مقدار نسبت بحرانی > ۲/۵۸	رد فرض نرمالیتی چندمتغیره

براساس جدول ۳، پیش فرض نرمالیتی به علت محاسبه بالاتر ضریب مردیا (۱۲/۵۹) نسبت به میزان بحرانی قابل پذیرش (۲/۵۸)، رد می گردد. در جدول ۴، پیش فرض نرمالیتی برای مسیرها به تفکیک گزارش شده است.

جدول ۴. مقایسه برآوردهای انجام شده با حداکثر درست نمایی و

خودگردان سازی در مسیرهای اصلی

خودگردان سازی (Boot strap)				حداکثر درست نمایی (ML)			پارامتر مسیرهای الگو
حد بالا	حد پایین	خطای معیار	میانگین	نسبت بحرانی	خطای معیار	برآورد	
۰/۷۲	۰/۴۰	۰/۱۰	۰/۵۶	۴/۴۹	۰/۱۴	۰/۶۵	مسیر کامیابی به اشتیاق
۰/۱۳	-۰/۴۶	۰/۱۸	-۰/۱۴	-۱/۲۴	۰/۰۵	-۰/۰۶	مسیر کامیابی به نگرش
۰/۹۲	۰/۵۲	۰/۱۳	۰/۶۹	۲/۹۴	۰/۰۷	۰/۳۱	مسیر اشتیاق به نگرش

براساس نسبت بحرانی در جدول ۴، نیز پیش فرض نرمالیتی برای مسیرها رد می گردد و بر اساس مقایسه حد پایین و حد بالای نتایج خودگردانی و نسبت بحرانی حداکثر درست نمایی، بهترین روش برای تحلیل داده های پژوهش حاضر، خودگردان سازی است. در ادامه به منظور استفاده از بهترین آزمون آماری در تحلیل خودگردان به بررسی نتایج این چهار آزمون اقدام شد. این چهار آزمون عبارتند از: **GLS**، **ML**، **ADF** و **ULS**.

جدول ۵. انتخاب بهترین روش برای خودگردانی در پژوهش حاضر

عنوان آزمون	GLS	ML	ADF	ULS
GLS	۸۸/۰۳	۲۴۴/۰۵	۱۲۳/۱۱	۶۱۹۳/۸۴
ML	۱۳۹/۶۳	۱۱۰/۱۰	۲۵۵/۹۳	۳۹۱۵/۲۵
ADF	۱۳۸/۰۵	-۱۵۸۵/۷۷	۹۵/۹۶	۸۲۷۰/۷۴

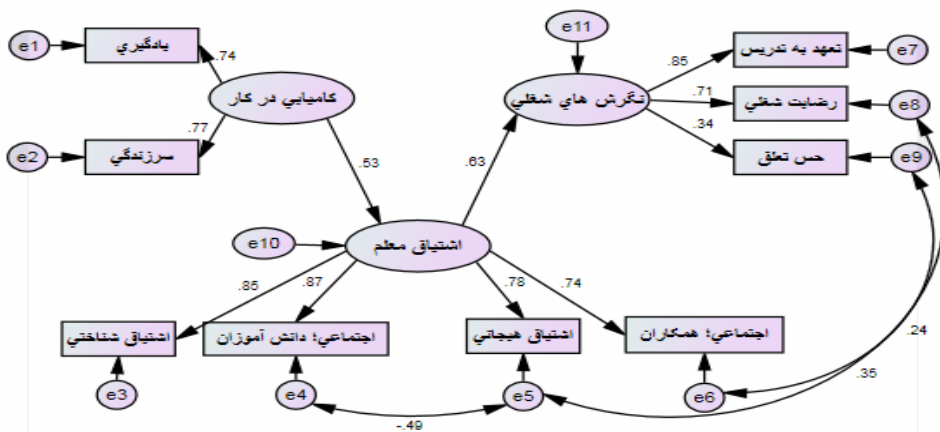
نقش اشتیاق کاری در رابطه کامیابی در کار با تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس...

بر اساس جدول ۵ در هر ستون، کوچکترین عدد را انتخاب کرده (که در جدول خاکستری شده‌اند) و سپس در هر سطر، آزمونی که بیشترین فراوانی را دارا است، به‌عنوان بهترین آزمون برای خودگردانی در تحلیل داده‌ها است و از آن استفاده می‌گردد (که سطر دوم انتخاب می‌گردد). بر اساس نتایج جدول ۵، آزمون ML بهترین آزمون است و برای خودگردانی داده‌ها از این آزمون استفاده می‌گیرد.

در ادامه شاخص‌های برازش مورد بررسی قرار گرفتند. در این بررسی به پیشنهاد نرم‌افزار رابطه مستقیم میان کامیابی در کار و نگرش‌های شغلی معنادار نیستند ($P > 0.05$) و بر این اساس، این مسیر از الگوی پژوهش حذف گردید؛ به پیشنهاد نرم‌افزار بر اساس شاخص‌های اصلاحی تعدادی کواریانس میان متغیرهای خطا در الگو افزوده شد (مراجعه به شکل ۲). جدول ۶ به گزارش شاخص‌های برازش در الگوی پژوهش اولیه و نهایی پس از اعمال تغییرات پیشنهادی نرم‌افزار اقدام شده است:

جدول ۶. بررسی شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی (نسبی) و باقیمانده در الگوی پژوهش

شاخص برازش	مقصد				تطبیق				مطلق				نوع برازش	
	RMSER	PCFI	PNFI	PGFI	IFI	NFI	TLI	CFI	AGFI	GFI	df	χ^2		شاخص
χ^2/df														
۵ تا ۱ بین	کمتر از ۰/۰۸	بیش از ۰/۵	بیش از ۰/۵	بیش از ۰/۵	بالاتر از ۰/۹	بالاتر از ۰/۹	بالاتر از ۰/۹	بالاتر از ۰/۹	بالاتر از ۰/۸	بالاتر از ۰/۹	-	-	مقدار قابل قبول	
۲/۱۲	۰/۰۹	۰/۵	۰/۴۳	۰/۴۸	۰/۷۸	۰/۶۵	۰/۶۳	۰/۷۱	۰/۸۱	۰/۹	۲۴	۵۰/۸۲	الگوی اولیه	
۱/۶۹	۰/۰۷	۰/۵۹	۰/۵۷	۰/۵	۰/۹۷	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۷	۰/۸۸	۰/۹	۲۲	۳۷/۱۷	الگوی نهایی	



شکل ۲. الگوی نهایی پژوهش به همراه ضرایب تاثیر معنادار در مسیرها

براساس جدول ۶، پس از حذف رابطه مستقیم غیرمعنادار میان نگرش‌های شغلی و کامیابی در محیط کار، رابطه غیرمستقیم با حضور اشتیاق کاری معنادار است (شکل ۲). کلیه شاخص‌ها در الگوی نهایی نسبت به الگوی اولیه، بهبود یافته و میزان قابل قبولی را کسب نموده‌اند. شاخص برازش نیز برابر ۱/۶۹، به دست آمده است که میزان رضایت‌بخشی به لحاظ آماری تلقی می‌گردد. بر این اساس الگوی پژوهشی از برازش مناسبی برخوردار است.

در جدول ۷ ضرایب استاندارد مسیرهای الگوی نهایی با استفاده از آزمون ML، گزارش شده‌اند. براساس جدول ۷، تمامی مسیرهای نمایش داده شده در الگوی نهایی مورد پذیرش هستند. در این جدول رابطه غیرمستقیم کامیابی در کار و نگرش‌های شغلی با میانجی‌گری کامل اشتیاق کاری، پذیرفته شده است. بر این اساس، رابطه غیرمستقیم شامل رابطه معنادار کامیابی در کار با اشتیاق کاری ($\beta = 0.53$ و $P < 0.01$) و رابطه معنادار اشتیاق کاری با نگرش‌های شغلی ($\beta = 0.63$ و $P < 0.01$) بوده است. بر اساس سطوح معناداری در جدول، زیرمقیاس‌های مرتبط با کامیابی در کار، اشتیاق کاری و نگرش‌های شغلی معنادار و مورد پذیرش بوده‌اند ($P < 0.01$).

نقش اشتیاق کاری در رابطه کامیابی در کار با تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس...

جدول ۷. گزارش ضرایب تاثیر نهایی، حدود پایین و بالا، خطای استاندارد

و سطح معناداری در الگوی پژوهشی

مسیر	بتا (β)	حد پایین	حد بالا	میانگین	خطای استاندارد	سطح معناداری
کامیابی در کار ← اشتیاق کاری	۰/۵۳	۰/۳۷	۰/۶۸	۰/۵۲	۰/۱	۰/۰۰۱
اشتیاق کاری ← نگرش‌های شغلی	۰/۶۳	۰/۴۶	۰/۷۶	۰/۶۳	۰/۰۹	۰/۰۰۲
نگرش‌های شغلی ← احساس تعلق	۰/۳۴	۰/۱۸	۰/۴۹	۰/۳۵	۰/۰۹	۰/۰۰۱
نگرش‌های شغلی ← رضایت شغلی	۰/۷۱	۰/۶۱	۰/۸۱	۰/۷۱	۰/۰۶	۰/۰۰۱
نگرش‌های شغلی ← تعهد به تدریس	۰/۸۵	۰/۷۳	۰/۹۷	۰/۸۴	۰/۰۷	۰/۰۰۱
کامیابی ← یادگیری	۰/۷۴	۰/۵۳	۰/۹۲	۰/۷۵	۰/۱۲	۰/۰۰۲
کامیابی ← سرزندگی	۰/۷۷	۰/۶۰	۱/۰۱	۰/۷۸	۰/۱۳	۰/۰۰۱
اشتیاق کاری ← اشتیاق اجتماعی؛ همکاران	۰/۷۴	۰/۶۱	۰/۸۳	۰/۷۴	۰/۰۶	۰/۰۰۲
اشتیاق کاری ← اشتیاق هیجانی	۰/۷۸	۰/۶۸	۰/۸۶	۰/۷۸	۰/۰۵	۰/۰۰۱
اشتیاق کاری ← اشتیاق اجتماعی؛ دانش‌آموزان	۰/۸۷	۰/۷۸	۰/۹۳	۰/۸۷	۰/۰۴	۰/۰۰۲
اشتیاق کاری ← اشتیاق شناختی	۰/۸۵	۰/۷۵	۰/۹۱	۰/۸۵	۰/۰۵	۰/۰۰۲

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، ارائه و بررسی تحلیلی الگوی کامیابی در کار بر نگرش‌های شغلی با توجه به اشتیاق شناختی، اجتماعی و هیجانی معلم بود. با توجه به نتایج این پژوهش و نقش میانجی کامل اشتیاق کاری در رابطه بین کامیابی در کار و نگرش‌های شغلی معلمان، یک تبیین احتمالی این است که بنابر نظریه تبادل اجتماعی بلو (۱۹۶۴)، هرچند معلمان در قبال احساسات مثبت و انرژی ناشی از اشتغال در این حرفه و همچنین فرصت‌های یادگیری در شغل معلمی، در خود احساس الزام به جبران می‌کنند اما این احساس زمانی سبب بهبود نگرش‌های شغلی می‌گردد که معلم در حین فعالیت‌های کاری خویش، احساس انرژی کرده و به قدری تکالیف مرتبط با شغل برای او جذاب باشد که جدا شدن از شغل را برای وی، دشوار نماید و نیز در راستای انجام وظایف شغلی، حاضر به از خودگذشتگی و صرف منابع زمان و انرژی از سوی خود برای انجام بهینه شغل باشد. به تعبیر بهتر، هرچند نتایج این پژوهش همراستا با نظریه تبادل

اجتماعی بلو (۱۹۶۴) است، اما برای آن شرایطی (وجود اشتیاق کاری معلم) لازم است. واسطه-گری اشتیاق کاری در پژوهش‌های سازمانی به علت ماهیت انرژی بخش و انگیزشی اشتیاق در فعالیت‌های کاری، همواره مورد توجه و پژوهش بوده است (برای مثال در خارج از کشور؛ کاراتپ و آگا، ۲۰۱۶؛ هان، بین و وانگ، ۲۰۱۶؛ سانتوس، چمبل و کاستانهیرا، ۲۰۱۶ و داخل کشور؛ بهارلو، محمودی‌کیا، احمدی چگنی، ۱۳۹۲).

نتایج پژوهش حاضر همراستا با پژوهش پورا و همکاران (۲۰۱۱) بوده و در تکمیل نتایج آنان نشان‌دهنده اهمیت اشتیاق کاری به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه مذکور است. حضور اشتیاق در این رابطه، در حکم انرژی‌بخش و نیرودهنده‌ای است که معلم کامیاب را به‌عنوان انسانی فعال در محیط کاری تحریک می‌نماید. این معلم با تجربیات یادگیری، سرزندگی و انرژی که در پرتو ادراک کامیابی در محیط کار به‌دست آورده، نگرش‌های شغلی بالا و مطلوبی را در شغل به شرح زیر تجربه می‌نماید.

معلمان کامیاب، زمانی که اشتیاق کاری را در ابعاد شناخت، هیجان و ارتباط تجربه می‌کنند، به علت ادراک قدرت، جذب و وقف بالا در شغلش که جنبه روانشناختی دارند، سطح بالایی از علاقه روانشناختی به شغل را کسب می‌کنند (که همان رضایت شغلی به تعبیر سینه‌ها و کومر، ۲۰۱۶ است). این معلم به علت سطح بالای انرژی و لذت از شغل خود، واکنش عاطفی و شناختی نسبت به شغلش دارد (که همان رضایت شغلی به تعبیر دلال و کرد، ۲۰۱۳ است). تمام واکنش‌های روانشناختی پدید آمده در معلم کامیاب با حضور اشتیاق کاری شرایط رضایت شغلی به‌عنوان یک متغیر نگرشی را فراهم می‌نماید. به‌ویژه ابعاد شناختی و هیجانی در این حوزه موثرتر واقع می‌گردند. همچنین باید توجه داشت که برای بسیاری از افراد، رسیدن به اهداف شخصی که بیشتر جنبه‌ی روان‌شناختی دارند، مثل نیاز به موثر بودن یا جاودانگی اهمیت به مراتب بالاتری از مسایل مالی دارند (رودن و کونین^۱، ۲۰۰۵) و فرصت ارضای چنین نیازهایی سبب افزایش اشتیاق کاری آن‌ها و رضایت آن‌ها از شغلشان می‌شود. بنابراین افزایش فرصت یادگیری با رضایت شغلی در این پژوهش همراه بوده است که با نتایج پژوهش مولرانی و ترنر^۲ (۲۰۰۱) و گیل، گیل، ماتاولی و ماتاولی^۳ (۲۰۱۷) همراستا است.

در تبیین نقش میانجی اشتیاق کاری در رابطه‌ی بین کامیابی در کار و تعهد به تدریس می‌توان گفت تعهد به تدریس، حاصل مولفه‌های روانشناختی است که در حین تدریس بین معلم و دانش‌آموز تبادل می‌گردد و سبب می‌گردد که معلم، تدریس را امری خوشایند و بخشی از هویت

-
1. Rowden & Conine
 2. Mulraney & Turner
 3. Gil, Gil, Mataveli & Mataveli

نقش اشتیاق کاری در رابطه کامیابی در کار با تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس...

شخصی خود به حساب آورد. این امر، زمانی افزایش می‌یابد که تدریس اجزای دنیال کردن نیازهای اساسی شناختی و عاطفی را به معلم بدهد. از جمله‌ی این نیازها، وجود تعاملی همراه با هیجان مثبت و حالات خوشایند و نیز امکان به‌کارگیری دانش، مهارت و نوآوری‌هایی است که معلم در حین تدریس می‌تواند به کار برد. در صورتی که چنین فضایی فراهم باشد، معلم به تدریج علاوه بر این‌که با کار کردن، انرژی روانی خود را برای زندگی افزایش می‌دهد، با لذت بردن از فرآیند تدریس و تبدیل شدن تدریس به اولویت زندگی برای وی، منجر به تعهد به تدریس می‌گردد. معلمی که احساس کامیابی در کار می‌کند، به علت انرژی بالایی که دارد، از شغلش لذت می‌برد و با توجه به شناخت و هیجان مثبتی که از اشتیاق دریافت می‌کند، در راه اهداف کاری‌اش تلاش می‌کند (پارک و همکاران، ۲۰۰۵). بر این اساس معلم کامیاب با تجربه توانمند اشتیاق کاری، نوعی قرار داد روان‌شناختی با شغلش می‌بندد که ناظر بر تعهد شغلی یک معلم است.

معلم کامیابی که اشتیاق کاری به‌ویژه در حوزه اجتماعی دارد، با همکاران و دانش‌آموزان روابط مثبت همراه با هیجان و شناخت از کار، برقرار می‌کند و به علت لذت بردن از کارش، احساس معناداری می‌کند؛ این موضوع، احساس ارزش و احترام برای او می‌آفریند (ماه‌ار و همکاران، ۲۰۱۳). این فرد با شغلش آمیخته است و ارتباطات کاری برقرار می‌کند. تعامل اجتماعی، حس وجود داشتن و حمایت متقابل و دوستانه، به‌عنوان مولفه‌های تعلق مطرح هستند؛ که با تجربیات کامیابی و اشتیاق در کار پدید می‌آیند. در نهایت تعلق به‌عنوان پذیرش داشتن و داشتن ارتباطات بین‌فردی (ویلیکوک، ۲۰۰۶، ۲۰۰۷) به‌عنوان پیامدی نگرشی حاصل کامیابی است که نیازمند واسطه‌گری انرژی بخش اشتیاق کاری است. بر این اساس، معلم کامیاب در حضور اشتیاق کاری، جنبه‌های ارتباطی قوی در شغلش دارد و این ارتباطات در شغل، آفریننده‌ی تعامل، حس پذیرش و دوست داشته شدن از سوی دیگران است که حس تعلق نام دارد.

براساس یافته‌های پژوهشی حاضر، ادراک کامیابی در محیط کاری با واسطه‌گری اشتیاق شغلی عاملی برای ارتقای نگرش‌های شغلی معلم می‌باشد. اشتیاق معلم دارای ابعاد انرژی‌بخش شناختی، هیجانی و اجتماعی است. این فرآیند نوعی واکنش روان‌شناختی پدید می‌آورد که پیامدهای آن تعهد شغلی، رضایت شغلی و احساس تعلق به شغل است. بنابراین توجه به کامیابی و اشتیاق شغلی به‌عنوان متغیرهای مثبت سازمانی، تاثیرات قابل توجهی در نگرش‌های شغلی دارد.

براساس نتایج به‌دست آمده در این پژوهش، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌گردد با توجه به ویژگی‌های خاص حرفه‌ی معلمی، همچون نیاز به تیپ شخصیتی یاری‌گر، نقش عوامل شخصیتی

را در رابطه کامیابی در کار با اشتیاق شغلی و پیامدهای نگرشی در نظر بگیرند. همچنین با توجه به برخی نظریه‌ها که اشتیاق شغلی را متغیری حالتی^۱ می‌دانند، با روش‌های متناسب، نقش اشتیاق شغلی را در این رابطه مورد پژوهش قرار دهند. همچنین از نظر مفهوم‌شناختی، تعامل سرزندگی و یادگیری در کار باید به صورت عمیق‌تری در رابطه با ایجاد نگرش‌های شغلی معلمان مورد پژوهش قرار گیرد چرا که با توجه به برخی نظریه‌ها، هم‌چون نظریه نیازهای روانشناختی مازلو، ممکن است در ایران، با توجه به دستاورد اقتصادی اندک برای معلمان، یادگیری در کار، از اهمیت چندانی در ارضای نیازهای روانشناختی معلمان برخوردار نباشد.

سیستم آموزشی به منظور بهبود نگرش‌های شغلی معلمان، بایستی در طراحی شغل معلمان بازنگری کرده، امکان یادگیری و به کار بستن دانش و مهارت را بر اساس صلاحیت معلم، افزایش دهد و امکان کنترل بیشتر از سوی معلم بر برنامه آموزشی و روش ارزیابی پدید آورد. همچنین نظارت و بازخورد مثبت و سیاست‌های تشویقی را به منظور افزایش سرزندگی و تسهیل یادگیری در کار را به عنوان یک سیاست کلی در سیستم آموزشی اعمال نماید. باید توجه داشت که موارد ذکر شده تنها در صورتی منجر به کامیابی در کار در حرفه معلمی و به تبع آن بهبود نگرش‌های شغلی معلمان و ارتقای سیستم آموزشی خواهد گردید که عوامل موثر بر ایجاد اشتیاق شغلی در معلمان در نظر گرفته شود؛ این عوامل شامل بازشناسی، تقدیر، حمایت سیستم از معلمان، عدالت رویه‌ای و ارتباطات اثربخش در جهت ترغیب معلمان به از خودگذشتگی، تمایل به درگیر شدن با وظایف شغلی و انرژی‌دهی و دریافت انرژی از کار می‌باشد.

با توجه به محدود بودن پژوهش حاضر به زنان معلم؛ علی‌رغم هدف این کار برای کنترل نقش جنسیت در پژوهش، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌گردد که الگوی حاضر را در نمونه‌های جنسیتی مردان، تکرار کنند. از جمله محدودیت‌های دیگر پژوهش حاضر، بررسی بر روی معلمان رسمی با میانگین سابقه کاری ۲۰ سال است، که می‌تواند نتایج را تحت تاثیر قرار داده باشد و نتایج این پژوهش در مورد افراد غیررسمی با سابقه کمتر می‌تواند متفاوت باشد.

منابع

- ارونسون، البوت. (۱۳۹۱). *روانشناسی اجتماعی*. ترجمه: حسین شکرکن، تهران: نشر رشد.
- بهارلو، مصطفی، محمودی‌کیا، مریم و احمدی‌چگنی، سحر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه شخصیت پویا با عملکرد شغلی با میانجی‌گری دگرگون‌سازی شغل و اشتیاق شغلی در کارکنان دفاتر آژانس‌های هواپیمایی شهر تهران. *مجله روان‌شناسی اجتماعی*. ۸(۲۸): ۵۳-۶۸.
- کریمی، یوسف. (۱۳۹۱). *روانشناسی اجتماعی*. تهران: نشر ارسباران.

^۱ -State variable

نقش اشتیاق کاری در رابطه کامیابی در کار با تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس...

مساج. هاجر. (۱۳۹۶). شناسایی و اعتباریابی عوامل موثر بر کامیابی در کار به منظور تدوین الگو و سنجش تاثیر مداخله حاصل از الگو. پایان نامه دکترای روانشناسی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.

- Amin Beidokhti, Aliakbar., Fathi, Kourosh., & Moradi, Saeid. (2016). The Structural Relations of Parameters of School-Based Management Based on Decentralization, Responsibility, Participation, Organizational Culture, and Organizational Commitment. *Review of European Studies*; 8(2), 159-170.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Baruch, Y., Grimland, S., & Vigoda-Gadot, E. (2014). Professional vitality and career success: Mediation, age and outcomes. *European Management Journal*, 32(3), 518-527.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley and Sons, Inc., New York.
- Bostic, J. H. (2003). *Constructive thinking, mental health and physical health*, Ph.D. dissertation, Saint Louis University.
- Brown, D. and Sargeant, M.A. (2007). Job satisfaction, organizational commitment, and religious commitment of full-time university employees. *Journal of Research on Christian Education*, 16, 211-241.
- Bufquin, D., DiPietro, R., Orlowski, M., & Partlow, C. (2017). The influence of restaurant co-workers' perceived warmth and competence on employees' turnover intentions: The mediating role of job attitudes. *International Journal of Hospitality Management*, 60, 13-22.
- Cannata, M., Rubin, M., Goldring, E., Grissom, J. A., Neumerski, C., Drake, T., & Schuermann, P. (2014). *Using teacher effectiveness data for information rich hiring*. Retrieved from <https://my.vanderbilt.edu/marisacannata/files/2016/04/Data-use-in-hiring- Revised2-0021816 clean.pdf>.
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *Journal of Creative Behavior*. 43: 169-191.
- Carmeli, A., Ben-Hador, B., Waldman, D. A., & Rupp, D. E. (2009). How leaders cultivate social capital and nurture employee vigor: implications for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1553.
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11, 189-203.
- Chan, W. Y., Lau, S., Nie, Y., Lim, S., & Hogan, D. (2008). Organizational and personal predictors of teacher commitment: The mediating role of teacher efficacy and identification with school. *American Educational Research Journal*, 45(3), 597-630.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (2013). *Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health*. In *From Stress to Wellbeing Volume 1* (pp. 3-23). Palgrave Macmillan UK.
- Cross, R., Baker, W. and Parker, A. (2003). 'What creates energy in organizations?', *Sloan Management Review*, Summer: 51-6.

- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1241–1255. doi:10.1037/0021-9010.90.6.1241
- Dalal, Reeshad S. and Credé. Marcus.(2013). *APA Handbook of Testing and Assessment in Psychology: Vol. 1. Test Theory and Testing and Assessment in Industrial and Organizational Psychology*, K. F. Geisinger (Editor-in-Chief). Chapter37: 675-691.
- Day, C. (2000). “Stories of change and professional development: The costs of commitment. In C. Day, A. Fernandez, T. Hauge, & J. Moller (Eds.)”.*The Life and Work of Teachers: International Perspectives in Changing Times* (pp. 109-129). London: Falmer Press.
- Donaldson, M. L. (2011). Principals’ approaches to hiring, assigning, evaluating, and developing teachers. *Education Digest*, 76(9), 27-32.
- Donaldson, M. L. (2013). Principals’ approaches to cultivating teacher effectiveness: Constraints and opportunities in hiring, assignment, evaluating, and developed teachers. *Educational Administration Quarterly*, 49, 838-882. doi:10.1177/0013161X13485961.
- Engel, M., & Curran, F. C. (2016). Toward understanding principals’ hiring practices. *Journal of Educational Administration*, 54, 173-190.
- Gedefaw, K. M. (2012). *Job satisfaction of secondary school teachers in Ethiopia*. (Unpublished doctoral dissertation). University of South Africa, South Africa.
- Getahun, T., Tefera, B.F., & Burichew, T.(2016). Teacher’s Job Satisfaction And Its Relationship With Organizational Commitment In Ethiopian Primary
- Gil, A. J., Gil, A. J., Mataveli, M., & Mataveli, M. (2017). Learning processes and job satisfaction in the Spanish wine sector: The moderating effect of organizational size and employees’ educational level. *Personnel Review*, 46(3), 624-643.
- Grenville-Cleave, B., & Boniwell, I. (2012). Surviving or thriving? Do teachers have lower perceived control and well-being than other professions?. *Management in Education*, 26(1), 3-5.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26, 463–488. doi:10.1177/014920630002600305.
- Han, Jiying., Yin, Hongbiao., & Wang, Wenlan.(2016). The effect of tertiary teachers’ goal orientations for teaching on their commitment: the mediating role of teacher engagement. *Educational Psychology*. 36(3). 526-547.
- Hitch, D. Pepin, G., & Stagnitti. K. (2014), Part Two: The Interdependent Nature of Doing, Being, Becoming, and Belonging. *Occupational Therapy In Health Care*, Early Online: 1–17.
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The Prosocial Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes. *Review Of Educational Research*, 79, 491-525. doi:10.2307/40071173.
- Jones, N., Youngs, P., & Frank, K. (2013). The role of school-based colleagues in shaping the commitment of novice special and general education teachers. *Exceptional Children*, 79, 365-383.

- Judge, T. A., Hulin, C. L., & Dalal, R. S. (2012). Job satisfaction and job affect. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 496–525). New York, NY: Oxford University Press.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376–407. doi:10.1037/0033-2909.127.3.376.
- Karatepe, Osman. M. , Aga, Mehmet.(2016). The effects of organization mission fulfillment and perceived organizational support on job performance: The mediating role of work engagement. *International Journal of Bank Marketing*. 34(3). 368-387.
- Kark, R., & Carmeli, A. (2009). Alive and creating: The mediating role of vitality in the relationship between psychological safety and creative work involvement . *Journal of Organizational Behavior*. 30(6): 785–804.
- Kashdan, T. B. (2002). Social Anxiety Dimensions, Neuroticism, and the contours of positive psychological functioning, *Cognitive Therapy and Research*. 26: 789-810.
- Keyes, C.L.M. (2002). ‘The mental health continuum: From languishing to flourishing in life’, *Journal of Health and Social Behavior*. 43: 207–22.
- Keyes, C.L.M. and Grzywacz, J.G. (2005) ‘Health as a complete state: The added value in work performance and healthcare costs’, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 47 (5): 523–32.
- Klassen, R. M., Yerdelen, S., & Durksen, T. L. (2013). Measuring teacher engagement: development of the engaged teachers scale (ETS). *Frontline Learning Research*, 1(2), 33-52.
- Mahar, A., Cobigo, V., & Stuart, H. (2013) Conceptualizing belonging. *Disability and Rehabilitation*, 35 (12), 1026-1032.
- Malone, G. .Pillow, D. Osman, A. (2012). The General Belongingness Scale (GBS): Assessing achieved belongingness. *Personality and Individual Differences* ,52, 311-316.
- Menguc, B., Auh, S., Fisher, M. and Haddad, A. (2013), “To be engaged or not to be engaged: the antecedents and consequences of service employee engagement”, *Journal of Business Research*, Vol. 66 No. 11, pp. 2163-2170.
- Meyer, John P., Stanley, David J., Herscovitch, Lynne, Topolnytsky, Laryssa. (2002). Affective, Continuance, And Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-27.
- Mulraney, J. and Turner, P. (2001), “Learning from small enterprise structured work placement”, *Proceedings of the 4th Annual Conference of the Australian Vocational Education and Training Research Association (AVETRA)*, Adelaide, pp. 107-30.
- Ost, B. (2014). How do teachers improve? The relative importance of specific and general human capital. *American Economic Journal. Applied Economics*, 6(2), 127.
- Panari, C., Guglielmi, D., Simbula, S., & Depolo, M. (2010). Can an opportunity to learn at work reduce stress? A revisit of the job demand-control model. *Journal of workplace learning*, 22(3), 166-179.

- Park, I. (2005). Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools. *Educational Research and Evaluation*, 11, 461–485.
- Park, S.Henkin, A. B., & Egley, R. (2005). Teacher team commitment, teamwork, and trust: exploring associations. *Journal of Educational Administration*, 43(5), 462-479. Pitman Publishing.
- 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.
- Pfeffer, J. (2010). Building sustainable organizations: The human factor. *Academy of Management Perspectives*. 24: 34–45.
- Pomaki, G., DeLongis, A., Frey, D., Short, K., & Woehrle, T. (2010). When the going gets tough: Direct, buffering and indirect effects of social support on turnover intention. *Teaching and Teacher Education*, 26(6), 1340-1346.
- Porath, C., Spreitzer, G; Gibson, C & Garnnet, F.G.(2011). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav.* Published online in Wiley Online Library (wileyonlinelibrary.com) DOI: 10.1002/job.756.
- Public Health: A Transdisciplinary Approach* (Bauer G.F. & Hεammig O. eds), Springer Science+Business Media Dordrecht, Heidelberg New York London, pp. 43–68. doi: 10.1007/978-94- 007-5640-3_4.
- Ramlee, N., Osman, A., Salahudin, S. N., Yeng, S. K., Ling, S. C., & Safizal, M. (2016). The Influence of Religiosity, Stress and Job Attitude towards Organizational Behavior: Evidence from Public Universities in Malaysia. *Procedia Economics and Finance*, 35, 563-573.
- Razak, N. A., Darmawan, I. G. N., & Keeves, J. P. (2009). Teacher commitment. In L. J.Saha & A. G. Dworkin (Eds.), *International handbook of research on teachers and teaching*(pp. 343–360). New York, NY: Springer.
- Razak, N. A., Darmawan, I. G. N., & Keeves, J. P. (2010). The influence of culture on teacher commitment. *Social Psychology of Education*, 13, 185–205.
- Rebeiro, K. (2001). Enabling occupation: The importance of an affirming environment. *Canadian Journal of Occupational Therapy* ,68(2), 80-89.
- Reinhoudt, C. J, (2004). *Factor related to aging well: The influence of optimism. hardiness and spiritual well-being on the physical health functioning of older adults*, Record of Research, The Ohio state university.
- Rowden, R. W., & Conine Jr, C. T. (2005). The impact of workplace learning on job satisfaction in small US commercial banks. *Journal of workplace Learning*, 17(4), 215-230.
- Saks M. (2006) Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21(7), 600–619. doi:10.1108/02683940610690169.
- Salama-Younes, M. (2011). Positive mental health, subjective vitality and satisfaction with life for French physical education students. *World Journal of Sport Sciences*, 4(2), 90-97.
- Santos, Alda., Chambel, Maria Jos., & Castanheira, Filipa. (2016). Relational job characteristics and nurses' affective organizational commitment: the mediating role of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*. 72(2), 294–305. doi:10.1111/jan.12834.

- 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, 293–315. doi:10.1002/job.248.
- Schaufeli W.B. & Taris T.W. (2014). *A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health*. In *Bridging Occupational, Organizational and*
- Schaufeli W.B. (2013). *What is engagement? In Employee Engagement in Theory and Practice* (Truss C., Alfes K., Delbridge R., Shantz A. & Soane E., eds), Routledge, London, pp. 15–35.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzáles-Romá, V. and Bakker, A.B. (2002), “The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach”, *Journal of Happiness Studies*, Vol. 3 No. 1, pp. 71-92.
- Schools: Focus On Primary Schools Of Bonga Town. *European Scientific Journal*. vol.12, No.13. 380-401.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American psychologist*, 55, 5-14.
- Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2008). The Job Demand-Control-Support Model and stress-related low-grade inflammatory responses among healthy employees: A longitudinal study. *Work & Stress*, 22(2), 138-152.
- Shuck, B., Nimon, K., & Zigarmi, D. (2016). Untangling the Predictive Nomological Validity of Employee Engagement Decomposing Variance in Employee Engagement Using Job Attitude Measures. *Group & Organization Management*, 1059601116642364.
- Sinha, C., & Kumar, H. (2016). Relationship Between Emotional Intelligence, Work Attitude & Outcomes: Examination of Indian Middle-Managerial Level Employees. *Journal of Organizational Psychology*, 16(1), 118.
- 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.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2003). Stress in organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski, & I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology* (Vol. 12, pp. 453–491). New York: Wiley.
- Spreitzer, G., & Porath, C. (2012). Creating sustainable performance. *Harvard Business Review*, 90(1), 92-99.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S. and Grant, A.M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*. 16: 537-549.
- Sturman, L., Lewis, K., Morrison, J., Scott, E., Smith, P., Styles, B., ... & Woodthorpe, A. (2005). *General teaching council survey of teachers*. National Foundation for Educational Research in England. Retrieved on April, 2, 2008.
- Subramani, A. K., Jan, N. A., Batcha, H. M., & Vinodh, N. (2016). Use of Structural Equation Modeling to Empirically Study the Impact of Organizational Climate on Employees' Work Related Attitude in Information Technology Organizations in Chennai City. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(2).

- Tharikh, S. M., Ying, C. Y., & Saad, Z. M. (2016). Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35, 604-611.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 18(2), 230-240.
- Uysal, R., Satici, S. A., Satici, B., & Akin, A. (2014). Subjective Vitality as Mediator and Moderator of the Relationship between Life Satisfaction and Subjective Happiness. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(2), 489-497.
- Vinarski-Peretz, H., Binyamin, G., & Carmeli, A. (2011). Subjective relational experiences and employee innovative behaviors in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 290-304.
- Wang, J. H., Tsai, K. C., Lei, L. J. R., & Lai, S. K. (2016). Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: Evidence from the Gambling Industry in Macau. *Business and Management Studies*, 2(1), 104-110.
- Wilcock, A. A. (2006). *An Occupational Perspective of Health*. Second Edition New Jersey: Slack.
- Wilcock, A. A. (2007). Occupation and health: Are they one and the same? *Journal of Occupational Science*, 14, 3-8.
- Youngs, P., Pogodzinski, B., Grogan, E., & Perrone, F. (2016). Person-organization fit and research on instruction. *Educational Researcher*, 44(1), 37-45.