

مدل یابی رابطه بین کامیابی شغلی با انطباق پذیری مسیر شغلی در معلمان: نقش

## واسطه‌ای سرمایه روان شناختی

### Modeling of Relationship between Thriving at work and Career Path Adaptability in Teachers: Mediating Role of Psychological Capital

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۲۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۰/۰۹/۱۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۱۱

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

H.Abdolmohammadi., (Ph.D Student),,

S.Hosseinian., (Ph.D), &, S.M.Yazdi., (Ph.D)

#### Abstract

**Aim:** The present study modeled the relationship between thriving at work and career path adaptability and mediating the role of psychological capital in teachers. **Methods:** The research method was descriptive-correlational. The statistical population included all female teachers in the primary schools of the Education Organization in Tehran. Four hundred five individuals were selected using the random sampling of multi-stage clusters method. Thriving at work questionnaire (Porath, 2011), Career adaptability questionnaire (Savickas, 2012), and psychological capital questionnaire (Luthans, 2007) were used to collect data. **Results:** The findings showed that career path adaptability and psychological capital positively correlate with thriving at work. Also, the results of path analysis showed the mediating role of psychological capital in the relationship between career path adaptability and thriving at work. The hypothetical model of the research with experimental data has a good fit. **Conclusion:** According to the research findings, it can be concluded that career path adaptability can predict career success, and psychological capital can play an essential role in increasing thriving at work in teachers.

**Keywords:** Career Path Adaptability, Thriving at work, Psychological Capital, Teachers.

حمیرا عبدالمحمدی<sup>۱</sup>، سیمین حسینیان<sup>۲\*</sup> و سیده منور

یزدی<sup>۳</sup>

چکیده

**هدف:** هدف پژوهش حاضر مدل یابی رابطه بین کامیابی شغلی با انطباق پذیری مسیر شغلی و نقش واسطه‌ای سرمایه روان شناختی در معلمان بود. **روش:** روش پژوهش توصیفی-همبستگی و از نوع مدل یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان زن شاغل در دوره ابتدایی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران بود. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای تعداد ۴۰۵ نفر انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های کامیابی در کار (پورات و همکاران، ۲۰۱۱)، پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی ساویکاس (۲۰۱۲) و پرسشنامه سرمایه روان شناختی (لوتانز، ۲۰۰۷) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و الگوی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS 23 و Lisrel به کار گرفته شد. **یافته‌ها:** انطباق پذیری مسیر شغلی و سرمایه روان شناختی با کامیابی شغلی رابطه مثبت دارند و نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان دهنده نقش واسطه‌ای سرمایه روان شناختی در رابطه بین انطباق پذیری مسیر شغلی با کامیابی شغلی بود و مدل فرضی پژوهش با داده های تجربی برازش مطلوب دارد. **نتیجه گیری:** بر اساس یافته های پژوهش انطباق پذیری مسیر شغلی می تواند کامیابی شغلی را پیش بینی کند و سرمایه روان شناختی می تواند نقش مهمی در فرآیند افزایش کامیابی شغلی معلمان داشته باشد.

**کلید واژه‌ها:** انطباق پذیری مسیر شغلی، سرمایه روان شناختی، کامیابی شغلی، معلمان.

\* این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول مقاله می باشد ۱۴۰۰/۰۹/۱۹

۱. دانشجوی دکتری رشته مشاوره، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. نویسنده مسئول: استاد گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران

Hosseinian@alzahra.ac.ir

۳. استاد گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران

## مقدمه

دوره‌ی جدید، عصر سیطره سازمان‌ها بر جوامع است به گونه‌ای که می‌توان از تعبیر دنیای سازمانی برای دوره حاضر استفاده کرد (کامینسکا و بُزیلو،<sup>۱</sup> ۲۰۱۶). در واکنش به دگرگونی‌های سریع، این تنها کیفیت محیط کاری نیست که اهمیت دارد، بلکه چگونگی غلبه افراد با این تغییرات متوالی نیز درخور اهمیت است. در جوامع امروزی، سازمان‌ها در پیشرفت و ترقی جوامع نقش اساسی دارند (وود و ویلبرگر،<sup>۲</sup> ۲۰۱۵). یکی از مهم‌ترین سازمان‌ها، آموزش و پرورش است که در تمامی جوامع از برترین ارکان سازمانی است (وینتر،<sup>۳</sup> ۲۰۱۳). هرچند دستیابی به اهداف آموزشی منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است اما پویایی نظام آموزش و پرورش وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارکنانی خشنود، متعهد و کامیاب است تا در محیطی پویا و سالم با به بکار بستن تمام توان خویش برای کارآیی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند. از این رو معلمان بعنوان مؤثرترین عامل در تحقق اهداف و برنامه‌های درسی و آموزشی مدرسه شناخته می‌شوند و در برابر عملکرد شغلی خود، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و اعمال هدفمند فرایند یاددهی - یادگیری در سازمان مسئول هستند (نوید ادهم، شفیع زاده، ۱۳۹۹). برای ارتقاء کارایی شغلی معلمان، نیاز است احساس کامیابی شغلی آنها در حد مورد قبولی باشد. طبق فرهنگ فارسی عمید، شغل به معنای کار و پیشه می‌باشد (عمید، ۱۳۹۳) پس براساس همسانی مفهومی و معنی در تمامی متن مقاله کامیابی در کار معادل کامیابی شغلی بکار رفته است.

مفهوم کامیابی شغلی از جدیدترین مفاهیمی است که در حوزه پژوهش سازمانی مثبت‌گرا مطرح شده است. کامیابی شغلی یکی از نمونه‌های رشد شغلی افراد در محیط‌های کاری است که نشان دهنده تجربه همزمان سرزندگی و یادگیری توسط افراد هنگام انجام دادن وظایف شغلی است؛ به گونه‌ای که در حین کامیابی شغلی کارکنان احساس قدرت می‌کنند و سطح بالایی از خودشکوفایی را تجربه می‌کنند (پوراث، اسپریتزر، گیسون و گارنت،<sup>۴</sup> ۲۰۱۱). کامیابی شغلی مزایایی همچون سبک زندگی سالم‌تر، بهزیستی روانشناختی، سلامت فیزیکی و روان شناختی، عملکرد شغلی بهتر، رفتار نوآورانه شغلی، رفتارهای شهروندی سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی را برای افراد به همراه دارد (تنوآ و آرنولد،<sup>۵</sup> ۲۰۱۸). در هر سازمانی کامیابی یک متغیر کلیدی در

- 
۱. Kaminska & Borzillo
  2. Wood & Wilberger
  3. Winter
  4. Porath, Spreitzer, Gibson & Garnet
  5. Taneva & Arnold

مدل یابی رابطه بین کامیابی شغلی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی در معلمان: نقش واسطه‌ای سرمایه روان شناختی

حیطه کاری است و نقش مهمی در نگرش، رفتار و همچنین عملکرد و انتظارات کارکنان دارد. برای جذب و نگهداری استعدادها در هر سازمان، نیاز است محیطی ایجاد شود که کارکنان بتوانند در آن به کامیابی برسند (ایمانی، قلی‌پور و سیدجوادین، ۱۳۹۵). ادراک کامیابی شغلی می‌تواند منجر به تغییر نگرش‌های 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 گذار باشد (رملی، عثمان، سالاهودین و همکاران، ۲۰۱۶). برای ایجاد کامیابی در کارکنان می‌توان به بازطراحی مشاغل در سازمان پرداخت؛ به گونه‌ای که افراد هنگام انجام وظایف شغلی خود به طور همزمان یادگیری و سرزندگی را که دو مولفه کامیابی هستند، تجربه کنند (اسپریتزر و هوانگ، ۲۰۱۹). نتایج پژوهش ایمانی و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد کامیابی شغلی، پیش‌بینی‌کننده معناداری برای عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان است، یعنی افزایش کامیابی در کارکنان موجب ارتقای عملکرد شغلی و سلامت روانی آنان می‌شود. از آنجا که در کامیابی شغلی انگیزش، سرزندگی و تلاش برای یادگیری نهفته است، اگر معلمان به عنوان مهم‌ترین عامل انسانی دخیل در سازمان آموزش و پرورش نتوانند کامیابی داشته باشند و در مسیر شغلی انطباق‌پذیری لازم را کسب نکنند، عملاً سرمایه‌های مادی و معنوی زیادی از بین خواهند رفت (اشرفی فشی، زین آبادی، ۱۳۹۸).

در عصری که مشخصه بارز آن تغییرات اقتصادی، اجتماعی و تکنولوژی و همچنین پیچیدگی و تنوع روز افزون است، انطباق‌پذیری شغلی<sup>۳</sup> یعنی توانایی سازگاری و انطباق با شرایط متغیر و مبهم که دارای اهمیت روز افزون است (أهم و زاچر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). در حال حاضر سازمان‌ها و دنیای جدید کار و مسیر شغلی شرایط متغیری را پیش روی کارکنان قرار داده است به گونه‌ای که افراد ناگزیر از ایجاد تغییر در خویش یا محیط هستند تا بتوانند به نتایج مطلوب دست پیدا کنند (روسیر، زیکا، استوفر و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲). انطباق‌پذیری مسیر شغلی یکی از مفاهیم جدید حیطه روانشناسی و مشاوره شغلی در دیدگاه پست مدرن است که مشخصه آمادگی و منابع فردی برای انجام کاری معمول و کنار آمدن با گذاره‌های کاری و آسیب‌های فردی است (وان‌دن-هیول، دمروتی، باکر و اسچافلی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳). انطباق‌پذیری مسیر شغلی به معنی آمادگی مقابله با وظایف غیرقابل پیش‌بینی، حضور در نقش‌های کاری مبهم و سازگاری سریع با تغییرات کاری

- 
1. Ramlée, Osman, Salahudin & et al
  2. Spreitzer & Hwang
  3. Career adaptability
  4. Ohme & Zacher
  5. Rossier, Zecca, Stauffer & et al
  6. Van den Heuvel, Demerouti, Bakker & Schaufeli

است که به عنوان مهارتی مهم در هدایت و تصمیم‌گیری و همینطور در دنیای کار معرفی شده است (ساویکاس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). انطباق‌پذیری مسیر شغلی در بردارنده‌ی چهار مؤلفه دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد است که به ترتیب اشاره به جهت‌گیری، مسئولیت‌پذیری، کاوش فرصت‌ها و عقیده فرد به توانایی غلبه بر مشکلات دارند. دغدغه مسیر شغلی به فرد کمک می‌کند تا گذشته را به خاطر داشته باشد، به وضوح فعلی توجه کند و آینده را پیش‌بینی نماید. فقدان دغدغه مسیر شغلی بی‌برنامگی و بدبینی در مورد آینده را می‌کند (ساویکاس و پروفیلی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). در مطالعه‌ای که توسط کلهه، زیکیک، وان و یانتو دپاتر<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) انجام شده است، مشخص شد که اغلب معلمان در مورد یکنواخت شدن کارشان نگران هستند و کشف و طرح ریزی مسیر شغلی می‌تواند باعث انطباق‌پذیری و موفقیت شغلی شود. همچنین مطالعات نشان داده‌اند که استقرار الگوی انطباق‌پذیری مسیر شغلی معلمان از آن جهت که موجب افزایش رضایت شغلی، رضایت از زندگی، وفاداری به سازمان، شایستگی حرفه‌ای و کاهش قصد ترک شغل می‌شود، پیامدهای سودمندی در سطح شغلی، فردی و سازمانی دارد (سلیمانی، کوهی، شفیع زاده، ۱۴۰۰). یکی دیگر از عوامل تاثیرگذار بر حیطه شغلی سازمان‌ها سرمایه روانشناختی است.

سرمایه روانشناختی<sup>۴</sup> از مباحث مهم روانشناسی مثبت‌گرا است که شامل رفتار، اعمال و افکاری هستند که اکتسابی و قابل پرورش می‌باشند. مفهوم کلی سرمایه روانشناختی، شامل چهار مؤلفه خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری است که در یک ترکیب تعاملی مثبت موجب بهبود و ارتقاء عملکرد انسانی می‌شود (ییم، سئو، چو، و کیم<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷). سرمایه روانشناختی به عنوان درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می‌شود و از آن به عنوان مزیت رقابتی یاد شده است (لوتانز، اولیو، اوی و نورمن<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷). سرمایه روانشناختی افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالاتری برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تاثیر وقایع روزانه قرار بگیرند (مادرید، دیاز، لکا و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۸). برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند کارکنانی که از سطح بالای سرمایه روانشناختی برخوردارند شغل را به عنوان منبع نشاط و سرزندگی تجربه می‌کنند و یادگیری

- 
1. Savickas
  2. Savickas & Porfeli
  3. Klehe, Zikic, Van Vianen & De Pater
  4. psychological capital
  5. Yim, Seo, Cho & Kim
  6. Luthans, Avolio, Avey & Norman.
  7. Madrid, Diaz, Leka & et al

مدل یابی رابطه بین کامیابی شغلی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی در معلمان: نقش واسطه‌ای سرمایه روان شناختی

بیشتری در حین کار کسب می‌کنند (کلاین، رودولف و زاچر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). مطالعات نشان داده‌اند که مولفه‌های سرمایه روانشناختی مانند خوش بینی، خودکارآمدی و امیدواری با انطباق‌پذیری مسیر شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد (فروزان و پورصادق، ۱۳۹۶). مورثی<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) در پژوهش خود نشان داد که سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی کارکنان اثر مثبت می‌گذارد. همچنین مشخص شد که بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سرمایه روانشناختی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد (رسولی و تاجیک، ۱۳۹۶). پترسون، لوتانز و جیونگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) در بررسی نقش سرمایه روانشناختی بر کامیابی شغلی دریافتند که رابطه مستقیم و مثبتی بین این دو متغیر برقرار است. سلطان زاده، عابدی و باغبان (۱۳۹۵) در پژوهش خود نشان دادند که با پرورش سرمایه‌های روان‌شناختی افراد می‌توان انطباق‌پذیری مسیر شغلی آن‌ها را افزایش داد به گونه‌ای که افراد می‌توانند با بسیاری از تغییرات سازگار شوند و به دنبال راه جدیدی برای ادامه مسیر شغلی خود باشند.

وقتی بحث کامیابی شغلی باشد، مرتبط‌ترین نظریه‌ای که می‌تواند مبنای تحلیل و بررسی قرا گیرد، نظریه دو عاملی هرزبرگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) است. یکی از عوامل انگیزشی نظریه هرزبرگ، مسئولیت است که وجود مسئولیت و احساس آن، سبب نوعی انگیزش در کار می‌شود. از طرف دیگر همین مسئولیت - پذیرگی در مبحث انطباق‌پذیری شغلی، زیر عنوان و مؤلفه «کنترل» مطرح می‌شود و اشاره دارد که چنانچه فرد بر مسئولیت خود احساس کنترل داشته باشد به شکل بهتری با کار منطبق می‌شود (شفیع آبادی، ۱۳۹۳). حال اگر دقت شود که بحث انگیزش از یک طرف در کامیابی شغلی مطرح است و از سوی دیگر با متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی مرتبط است، می‌توان استنباط کرد که نوعی ارتباط بین مباحث کامیابی شغلی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی وجود دارد (هانگلی و هیرسچی<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰). همچنین اگر به رشد و ترقی به عنوان یکی از عوامل انگیزاننده توجه شود، از یک سو ارتباط نزدیکی با مؤلفه کنجکاوی در مبحث انطباق‌پذیری مسیر شغلی و از سوی دیگر ارتباط نزدیکی با مؤلفه پویایی و تلاش برای یادگیری نهفته در مبحث کامیابی دارد. به عبارت دیگر، می‌توان گفت که عوامل انگیزاننده موفقیت و رشد احتمالاً نوعی ارتباط پنهان با مؤلفه‌های امید و خوش بینی دارند که در مبحث سرمایه روانشناختی مطرح شده‌اند. از آنجا که انگیزش بخش مهمی از کامیابی شغلی است، لذا می‌توان استنباط کرد که نوعی ارتباط بین سرمایه روانشناختی با کامیابی شغلی وجود دارد (شاهید و ماچیری<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹). یافته‌های پژوهش مساح، عربضی سامانی و کلاتری (۱۳۹۶) نشان داد که بین کامیابی شغلی و نگرش

1. Kleine, Rudolph & Zacher
2. Murthy
3. Paterson, Luthans, & Jeung
4. Herzberg
5. Haenggli & Hirschi
6. Shahid & Muchiri

شغلی با نقش میانجی اشتیاق معلمان، رابطه غیر مستقیمی وجود دارد و کامیابی شغلی می‌تواند با همراهی اشتیاق در کار سبب ایجاد نگرش‌هایی همچون تعهد به کار معلمان گردد.

طبق نظریه تبادل اجتماعی (بلو<sup>۱</sup>، 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 انطباق پذیری بیشتری با شغلش داشته باشد. برای مثال زمانی که سازمان فرصت‌های رشد، آموزش و جبران منصفانه تلاش‌ها و خدمات کارکنان را لحاظ نماید، کامیابی شغلی کارکنان افزایش یافته و این احتمال وجود دارد که برای ادای دین خود به سازمان اقدام به ارائه رفتارهایی نمایند که موجب بهبود عملکرد سازمان شود (هوآنگ، جین و یانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). از طرفی، بر اساس نظریه شغل و شخصیت هالند<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) وجود تناسب و هماهنگی بین شغل و شخصیت با رضایت، پیشرفت و ثبات شغلی همراه خواهد بود. این تناسب و هماهنگی بین شغل و شخص که از آن به عنوان انطباق‌پذیری مسیرشغلی یاد می‌شود، کارکنان را قادر می‌سازد تا به بهترین شکل خود را با تغییرات کاری هماهنگ سازند (سورکو و بابارویس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). این هماهنگی سبب ایجاد انگیزشی می‌شود که بخش زیادی از مفهوم کامیابی شغلی را در خود نهفته دارد. بنابراین می‌توان استنباط کرد که در حالت کلی باید نوعی ارتباط بین کامیابی شغلی با انطباق‌پذیری مسیرشغلی وجود داشته باشد (شفیع آبادی، ۱۳۹۳). تحمل مشکلات یکی از مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی است که با عنوان تاب‌آوری از آن یاد می‌شود و از سویی دیگر تلاش برای یادگیری از عناصر مهم کامیابی شغلی است، مهر تأیید منطقی و استنباطی بیشتری بر رابطه بین کامیابی شغلی با سرمایه روانشناختی زده می‌شود. این در حالی است که ژو، شی، سان، ژی، وانگ و ژانگ<sup>۵</sup> (۲۰۱۸) بی‌انگیزگی و نارضایتی در کار را عامل مهمی برای بروز پرخاشگری و خشونت می‌دانند که حتماً باید آن را به سمت رضایت و کامیابی تبدیل کرد. طبق یافته لی<sup>۶</sup> (۲۰۱۸) کامیابی شغلی اثری واسطه‌ای بر استقلال شغلی و پیشرفت کار دارد که نبود آن لطمه‌ی زیادی بر موارد ذکر شده می‌زند. علیرغم توجه فراوان به مفهوم کامیابی شغلی پژوهش‌های تجربی اندکی درباره‌ی این متغیر انجام شده است و تاثیرات مستقیم و غیر مستقیم انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سرمایه روانشناختی بر کامیابی شغلی در پژوهش‌ها مورد غفلت بوده است (پوراث و همکاران، ۲۰۱۱) با توجه به اهمیت کامیابی در محیط‌های شغلی و اهمیت نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی در پژوهش‌های سازمانی و از سوی دیگر تاکید بر

1. Blau
2. Huang, Jin & Yang
3. Halland
4. Šverko & Babarović
5. Zhao, Shi, Sun, Xie, Wang, Zhang & Fan
6. Li

مدل یابی رابطه بین کامیابی شغلی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی در معلمان: نقش واسطه‌ای سرمایه روان شناختی

انطباق‌پذیری مسیر شغلی، پژوهش حاضر به بررسی روابط کامیابی شغلی با عوامل یادشده در محیط کار اقدام نموده است. در سالیان اخیر، در حوزه کامیابی شغلی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان، پژوهش‌های مختلفی انجام شده است. بایگاز-کاواس<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی وضعیت هیجانی مثبت به شکل امید و خوش بینی، پیش بینی کننده انطباق‌پذیری بود. دوال و کومار<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی دریافتند که سرمایه روانشناختی بر بهزیستی روان شناختی کارآفرینان شهر بمبئی موثر است. جیانگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) به بررسی مکانیزم ارتباط بین شخصیت پیشرو و انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرداخت. تأثیر واسطه‌ای رابطه بین کامیابی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی هم مورد آزمایش قرار گرفت. نتایج نشان داد که شخصیت پیشرو در ابتدا کارایی افراد را در کار افزایش داده، که به نوبه خود منجر به بهبود انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌شود. حسینی و علی مددی جانی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه ساختاری بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک خدمت با نقش میانجیگری رضایت شغلی پرداختند و دریافتند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی رابطه مثبتی با رضایت شغلی و رابطه منفی با تمایل به ترک خدمت کارکنان دارد. از سوی دیگر رضایت شغلی با تمایل به ترک خدمت رابطه منفی و معناداری دارد. کلاین و همکاران (۲۰۱۹) در یک فراتحلیل نشان دادند که کامیابی شغلی با ویژگی‌های فردی مانند سرمایه روانشناختی، شخصیت پیشرو، نگرش مثبت و مشارکت ارتباط دارد که اهمیت کامیابی در زمینه کاری را برجسته کرد. کیم، کیم، نیومن، فریز و پرو<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای نشان دادند که سرمایه روانشناختی بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان سازمان‌های ورزشی آمریکا تأثیر می‌گذارد. عبدالحمیدی، حسینیان و یزدی (۱۴۰۰) در پژوهشی به تدوین مدل کامیابی شغلی معلمان پرداختند و دریافتند که سرمایه روانشناختی بصورت واسطه‌ای با هوش هیجانی و کامیابی شغلی ارتباط دارد. مرور پیشینه پژوهش نشان داد که سازمان‌ها گرایش مثبتی نسبت به کامیابی شغلی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سرمایه روان شناختی دارند و با توجه به پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شده به نظر می‌رسد که این متغیرها بصورت مستقیم و غیرمستقیم با یکدیگر ارتباط دارند. همچنین در بررسی پیشینه متغیرهای پژوهش مشخص شد که این پژوهش‌ها بیشتر در سازمان‌های غیرآموزشی نظیر صنایع تولیدی و خدماتی صورت گرفته است و در بافت مدارس و به ویژه معلمان به آن پرداخته نشده است. لذا مشخص کردن چگونگی ارتباط بین متغیرهای پژوهش در بین معلمان خلاء پژوهشی می‌باشد و مساله اصلی پژوهش حاضر این است که الگوی ارتباطی بین کامیابی شغلی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سرمایه روانشناختی در معلمان چگونه است؟

---

1. Buyukgoze-Kavas

2. Dewal & Kumar

3. Jiang

4. Kim, Kim, Newman, Ferris, Perrewé

## روش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی در قالب الگویابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان زن مقطع ابتدایی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران در سال ۱۳۹۹ بودند. با توجه به اینکه برای مطالعات مدل سازی معادله ساختاری ۲۰۰ تا ۴۰۰ نفر نمونه توصیه شده (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸) حجم نمونه مورد نظر ۳۶۰ نفر در نظر گرفته شد و برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شد. بدین صورت که در مرحله اول ابتدا شهر تهران از لحاظ جغرافیایی به سه منطقه شمال، جنوب و مرکزی تقسیم گردید. در مرحله دوم از هر منطقه جغرافیایی، ۲ منطقه آموزشی به صورت تصادفی انتخاب شد. به این ترتیب مناطق ۱۷، ۱۰، ۹، ۵، ۲ به عنوان نمونه مورد مطالعه در این پژوهش انتخاب شدند. در مرحله سوم از هر منطقه آموزشی ۱۰ مدرسه بصورت تصادفی انتخاب گردید و در مرحله چهارم از هر مدرسه ۶ معلم آن مدرسه انتخاب شد که جهت تعمیم پذیری بیشتر و جلوگیری از افت آزمودنی ۴۰۵ پرسشنامه در اختیار معلمان انتخاب شده قرار گرفت. اطلاع رسانی اجرای پژوهش توسط مدیران مدارس صورت گرفت. به این صورت که مدیران مدارس انتخاب شده طی اطلاعیه ای در گروه های مجازی مدرسه خود، هدف پژوهش حاضر را تشریح نمودند و از بین معلمانی که شرایط ورود به پژوهش را داشتند نمونه گیری بصورت تصادفی انجام شد. به دلیل وجود اپیدمی کرونا و عدم امکان توزیع حضوری، پرسشنامه‌ها در برنامه پرس لاین طراحی شد و از طریق شبکه‌های مجازی در اختیار شرکت کننده‌ها قرار گرفت. معیار های ورود به پژوهش شامل رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش و داشتن حداقل سه سال سابقه تدریس در مقطع ابتدایی بود. در نهایت داده‌های ۴۰۵ پرسشنامه که بصورت کامل تکمیل شده بودند با استفاده از روش های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون، تحلیل مسیر) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

## ابزار پژوهش

۱. پرسشنامه کامیابی: این پرسشنامه ۱۰ سوالی توسط پوراث و همکاران در سال ۲۰۱۱ ساخته شد و از دو خرده مقیاس سرزندگی و یادگیری تشکیل شده است. پاسخ‌ها براساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره گذاری می‌شوند. اعتبار تشخیص و همگرایی این پرسشنامه از سوی پوراث و همکاران (۲۰۱۱) تایید شده است. ضریب همبستگی عوامل ۰/۸ به دست آمده 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 کرد. در پژوهش حاضر نیز اعتبار پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بدست آمد که مورد تایید است.



مدل یابی رابطه بین کامیابی شغلی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی در معلمان: نقش واسطه‌ای سرمایه روان شناختی

**۲. پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی<sup>۱</sup>:** این پرسشنامه در سال ۲۰۱۲ با همکاری ۱۳ کشور دنیا به سرپرستی ساویکاس ساخته شد، این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است. نمره کلی به دست آمده از پرسشنامه بیان‌کننده میزان انطباق‌پذیری فرد است. پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت از (۱ خیلی کم) تا (۵ خیلی زیاد) نمره گذاری می‌شوند. پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارای چهار خرده‌مقیاس دغدغه (سوالات ۱ تا ۶)، کنترل (سوالات ۷ تا ۱۲)، کنجکاوی (سوالات ۱۳ تا) و اعتماد (سوالات ۱۹ تا ۲۴) است. نمره کل با جمع نمرات فرد به دست می‌آید. نمره کم نشان‌دهنده انطباق‌پذیری پایین و نمره بالا نشان‌دهنده انطباق‌پذیری بالای فرد است. ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) همسانی درونی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۴ و برای خرده‌مقیاس‌های دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۴، ۰/۷۹، ۰/۸۵ گزارش کردند. در ایران صالحی، عابدی، باغبان و نیلفروشان (۱۳۹۳) آلفای کرونباخ را ۰/۹۱ گزارش کردند و در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۸۷ بدست آمد که قابل اعتماد است.

**۳. پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز<sup>۲</sup> (۲۰۰۷):** این پرسشنامه در سال ۲۰۰۷ توسط لوتانز طراحی شد و دارای ۲۴ گویه می‌باشد که ۴ خرده‌مقیاس امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی را اندازه‌گیری می‌کند و پاسخ‌ها بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم) نمره گذاری می‌شوند. نساج (۱۳۹۳) پایایی پرسشنامه سرمایه روانشناختی با روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ به دست آورد. لوتانز و همکاران پایایی پرسشنامه را بالای ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند و در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد.

**روند اجرای پژوهش:** پس از مراجعه به آموزش و پرورش شهر تهران و ایجاد هماهنگی، به ادارات منتخب آموزش و پرورش مراجعه شد. پس از طی مراحل اداری و تایید پژوهش، معرفی نامه به مدارس انتخابی در نمونه‌گیری از طریق اتوماسیون، ارسال گردید. پس از حضور در مدارس انتخاب شده، ضمن بیان اهمیت و ضرورت اجرای پژوهش توضیحاتی در خصوص نحوه تکمیل پرسشنامه ارائه و پرسشنامه‌های آنلاین الکترونیکی در اختیار معلمان قرار گرفت. ملاحظات اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه و حفظ حریم خصوصی و اصل رازداری رعایت شد. به شرکت‌کننده‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات جمع‌آوری شده و نام آنها به صورت محرمانه باقی خواهد ماند، شرکت در پژوهش متضمن هیچ‌گونه ضرر و زیانی برای شرکت‌کنندگان نخواهد داشت و به منظور حفظ اسرار شخصی و عدم تجاوز به حریم خصوصی افراد نتایج به شکل

- 
1. Career Adapt-Ability Scale questionnaire
  2. Lutz psychological capital questionnaire

شاخص‌های کلی (میانگین و انحراف معیار) گزارش شد. پس از ورود داده‌ها به رایانه، ضریب همبستگی پیرسون با نرم افزار آماری SPSS و الگویابی معادلات ساختاری با نرم افزار LISREL انجام شد. پیش فرض نرمال بودن و هم خطی بررسی شد و برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید.

## یافته‌ها

بررسی اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کننده‌ها نشان داد که ۸۰٪ متاهل و ۲۰٪ مجرد بودند. ۴۶/۱٪ دارای مدرک لیسانس، ۴۴٪ مدرک فوق لیسانس و ۹/۹ هم دارای مدرک دکتری بودند. میانگین سن آن‌ها ۳۸ سال و میانگین سابقه تدریس ۱۴ سال بود.

جدول ۱: اطلاعات توصیفی و وضعیت نرمال بودن متغیرهای پژوهش با آزمون کولموگروف اسمیرنوف (k-s)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کولموگروف-اسمیرنوف z	p
کامیابی شغلی	۴۱/۶	۷/۵	۰/۸۷۲	۰/۴۳۳
سرمایه روانشناختی	۹۳/۳	۱۶/۱	۱/۲۴۵	۰/۱۳۱
انطباق پذیری مسیر شغلی	۹۹/۶	۱۳/۶	۱/۱۷۱	۰/۱۴۶

باتوجه به جدول (۱) سطح معناداری متغیرها از سطح خطا ۰/۰۵ بزرگتر است ( $p > ۰/۰۵$ ) پس نرمال بودن داده‌ها تأیید می‌شود و می‌توان برای تحلیل‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

فرضیه اول پژوهش: انطباق پذیری مسیر شغلی بر کامیابی شغلی ارتباط مستقیم دارد.

جدول ۲: آزمون تحلیل واریانس رگرسیون انطباق پذیری مسیر شغلی بر کامیابی شغلی

منبع تغییر	SS	df	MS	F	Sig.	R	R <sup>2</sup>
اثر رگرسیون	۲۱۵/۴۸۶	۱	۲۱۵/۴۸۶	۴۰۱/۴۰۶	۰/۰۰۱	۰/۷۰۶a	۴۹۹
اثر باقیمانده	۲۱۶/۳۴۱	۴۰۳	۰/۵۳۷				
جمع	۴۳۱/۸۲۷	۴۰۴					

جدول (۲) نشان می‌دهد که بین انطباق پذیری مسیر شغلی در تبیین کامیابی شغلی در سطح ( $p < ۰/۰۰۱$ ) معنادار است. بنابراین انطباق پذیری مسیر شغلی با کامیابی شغلی رابطه مثبت و معنادار دارد. یعنی هر چه میزان انطباق پذیری مسیر شغلی افزایش یابد، کامیابی شغلی هم افزایش می‌یابد. فرضیه دوم پژوهش: سرمایه روانشناختی بر کامیابی شغلی ارتباط مستقیم دارد.

مدل یابی رابطه بین کامیابی شغلی با انطباق پذیری مسیر شغلی در معلمان: نقش واسطه‌ای سرمایه روان شناختی

جدول ۳: آزمون تحلیل واریانس رگرسیون سرمایه روانشناختی بر کامیابی شغلی

منبع تغییر	مجموع مجذور	df	میانگین مجدورات	میزان F	Sig.	R	R <sup>2</sup>
اثر رگرسیون	۷۸/۶۳۷	۱	۷۸/۶۳۷			۰/۴۲۷a	۰/۱۸۲
اثر باقیمانده	۳۵۳/۱۹۰	۴۰۳	۰/۸۷۶	۸۹/۷۲۷	۰/۰۰۱		
جمع	۴۳۱/۸۲۷	۴۰۴					

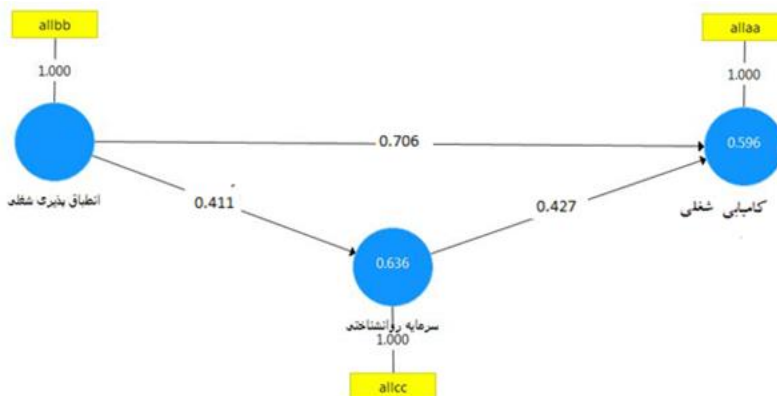
جدول (۳) نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی در تبیین کامیابی شغلی در سطح  $(p < ۰/۰۵)$  معنادار است. بنابراین سرمایه روانشناختی با کامیابی شغلی رابطه مثبت و معنادار دارد. یعنی هر چه میزان سرمایه روانشناختی تقویت شود، کامیابی شغلی هم افزایش می‌یابد. فرضیه سوم پژوهش: انطباق پذیری مسیر شغلی با اثر واسطه‌ای سرمایه روانشناختی بر کامیابی شغلی بصورت غیر مستقیم ارتباط دارد.

جدول ۴: ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای انطباق پذیری مسیر شغلی، سرمایه روانشناختی و کامیابی شغلی

متغیر	۱	۲	۳
۱ انطباق پذیری مسیر شغلی	-		
۲ سرمایه روانشناختی	**۰/۴۱۱	-	
۳ کامیابی شغلی	*۰/۷۰۶	**۰/۴۲۷	-

\* $p \leq ۰/۰۵$  \*\* $p \leq ۰/۰۱$

جدول (۴) نشان داد که روابط همبستگی بین همه متغیرها در سطح  $۰/۰۱$  معنی دار است. جهت آزمودن همزمان انگاره روابط مفروض در فرضیه حاضر، روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) اعمال گردیده است. انطباق پذیری مسیر شغلی و سرمایه روانشناختی با کامیابی شغلی به ترتیب دارای  $۰/۷۰۶$  و  $۰/۴۲۷$  ضریب همبستگی هستند و به ترتیب  $۴۹/۹$  و  $۱۸/۲$  درصد از واریانس کامیابی شغلی را تبیین می‌کنند.



شکل ۱: الگوی نهایی تاثیر انطباق پذیری مسیر شغلی با نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی بر کامیابی شغلی

شکل ۱، الگوی نهایی در فرضیه حاضر و ضرایب مسیر در میان متغیرها را گزارش می دهد. نمره allaa نشان دهنده نمره کلی متغیر کامیابی شغلی، allbb نشان دهنده نمره کلی متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی و نمره allcc نشان دهنده نمره کلی متغیر سرمایه روانشناختی می باشد.

جدول ۵: الگوی ساختاری، مسیرها و ضرایب استاندارد آنها در الگوی نهایی

متغیر	مسیر	متغیر	$\beta$	سطح معنی داری
انطباق پذیری مسیر شغلی	←	سرمایه روانشناختی	۰,۴۱۱	۰/۰۰۱
سرمایه روانشناختی	←	کامیابی شغلی	۰/۴۲۷	۰/۰۰۱
انطباق پذیری مسیر شغلی	←	کامیابی شغلی	۰/۷۰۶	۰/۰۰۱

جدول (۵) نشان می دهد که همه ضرایب مسیرهای مستقیم در الگوی حاضر معنی دار هستند. با توجه به نتایج حاصله، انطباق پذیری مسیر شغلی با کامیابی شغلی دارای ۰/۷۰۶ ضریب همبستگی است و ۴۹/۹ درصد از واریانس کامیابی شغلی را تبیین می کند. سرمایه روانشناختی با کامیابی شغلی دارای ۰/۴۲۷ ضریب همبستگی است و ۱۸/۲ درصد از واریانس کامیابی شغلی را تبیین می کند. انطباق پذیری مسیر شغلی با اثر واسطه‌ای سرمایه روانشناختی بر کامیابی شغلی بصورت غیر مستقیم (۰/۴۱۱) اثر دارد.

### بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش مدل‌یابی رابطه بین کامیابی شغلی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی در معلمان با نقش واسطه‌ای سرمایه روان شناختی بود. نتایج پژوهش نشان داد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سرمایه روانشناختی با کامیابی شغلی رابطه مثبت دارند و همچنین تحلیل مسیر نشان دهنده نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با کامیابی شغلی بود و مدل فرضی پژوهش با داده‌های تجربی برازش مطلوب داشت. نتایج فرضیه اول نشان داد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی با کامیابی شغلی دارای ضریب همبستگی است و واریانس کامیابی شغلی را تبیین می کند. به این ترتیب بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با کامیابی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد، یعنی هرچه میزان انطباق‌پذیری مسیر شغلی افزایش یابد، کامیابی شغلی هم افزایش می یابد. بنابراین فرضیه اول پژوهش تایید شد. این یافته با نتایج پژوهش حسینی و علی مددی جانی (۱۳۹۴) مبنی بر ارتباط مثبت و معنادار بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و رضایت شغلی و ارتباط منفی انطباق‌پذیری

مدل یابی رابطه بین کامیابی شغلی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی در معلمان: نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی  
مسیر شغلی با تمایل به ترک خدمت، هم‌سو است. یافته‌های پژوهش سانترا و گیری (۲۰۱۹) حاکی از این امر است که کنجکاو‌ی مسیر شغلی به عنوان یکی از ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسیر شغلی، منجر به افزایش رضایت شغلی به عنوان یکی از برون‌دادهای مثبت شغلی می‌شود و از این لحاظ با یافته‌های این پژوهش هم‌راستا می‌باشد.

سلاویکاس (۲۰۰۲) مهم‌ترین مولفه‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی را دغدغه‌های کارکنان نسبت به آینده شغلی، تسلط آن‌ها بر تصمیم‌های حوزه کاری، کنجکاو‌ی نسبت به فرصت‌های شغلی، اعتماد نسبت به توان خود و تعهد داشتن نسبت به قبول مسئولیت‌ها می‌داند. از این رو در تبیین اثر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر کامیابی شغلی می‌توان اینگونه استدلال کرد که افراد دارای انطباق‌پذیری بالا در مسیر شغلی تمایل بیشتری به طرح ریزی حرکت‌های آینده شغلی دارند که می‌تواند با کامیابی شغلی رابطه داشته باشد (جیانگ (۲۰۱۷). همچنین انطباق‌پذیری، پیش‌بینی‌کننده مجموعه‌ای از متغیرهای شغلی مانند وسعت علائق کارکنان، جهت‌گیری به شادی، بهزیستی و کامیابی شغلی می‌باشد (مگیوری و همکاران، ۲۰۱۳). بنابراین می‌توان گفت که انطباق‌پذیری مسیر شغلی معلمان را قادر می‌سازد تا به تقاضای متنوع و متغیر محیط کلاس درس حساس و پاسخگو باشند و رهیافت‌های توسعه‌ای را در برنامه‌های خود بگنجانند و از این طریق آمادگی انطباق‌پذیری با چالش‌ها و پیچیدگی‌های شغل معلمی را ارتقاء دهند که این امر می‌تواند کامیابی شغلی افراد را نیز ارتقاء دهد.

نتایج فرضیه دوم نشان داد که سرمایه روان‌شناختی با کامیابی شغلی دارای ضریب همبستگی است و واریانس کامیابی شغلی را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر سرمایه روان‌شناختی با کامیابی شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند، یعنی هرچه میزان سرمایه روان‌شناختی افزایش یابد، کامیابی شغلی هم افزایش می‌یابد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش تایید شد. در تبیین این یافته می‌توان گفت سرمایه روان‌شناختی با به چالش کشیدن سختی‌ها و پیچیدگی‌های شغل معلمی، می‌تواند باعث افزایش کامیابی و بهره‌وری معلمان گردد و انطباق‌پذیری مسیر شغلی آنان را نیز افزایش دهد (سلطان‌زاده، عابدی و باغبان، ۱۳۹۵). همچنین می‌توان استدلال کرد که افراد دارای سرمایه روان‌شناختی بالا دارای خوش‌بینی بالایی هستند و از رسیدن به اهداف اطمینان دارند، از این رو آشفتگی و اضطراب کمتری را پیش‌بینی می‌کنند که می‌تواند موجب افزایش کامیابی شغلی شود (کارور و همکاران، ۲۰۱۰).

نتایج فرضیه سوم نشان داد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی با نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی بر کامیابی شغلی بصورت غیر مستقیم ارتباط دارد. یعنی هرچه میزان انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سرمایه روان‌شناختی بالاتر باشد، کامیابی شغلی معلمان نیز بالاتر می‌رود. این یافته با نتایج

پژوهش عبدالحمدی، حسینیان و یزدی (۱۴۰۰) که دریافتند سرمایه روانشناختی بصورت واسطه‌ای با هوش هیجانی و کامیابی شغلی ارتباط دارد، همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که فرد انطباق‌پذیر بصورت درونی و بیرونی با محیط مشارکت می‌کند و در مورد آینده شغلی خودش نگران است و دغدغه آن را دارد. همچنین کنترل فردی روی آینده حرفه‌ای را افزایش می‌دهد و می‌تواند با تغییر کنار بیاید. از طرفی سرمایه روانشناختی یک حالت روانشناختی مثبت و رویکرد واقع‌گرا و انعطاف‌پذیر نسبت به زندگی است که افراد را قادر می‌سازد با وجود موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تاثیر وقایع روزانه قرار بگیرند. لذا افراد با سرمایه روانشناختی بالا به منظور دستیابی به اهداف خود تلاش می‌کنند و در صورت مواجهه با موانع، توانایی بالایی در یافتن مسیرهای جایگزین برای رسیدن به اهداف خود خواهند داشت (اسنایدر و لویز، ۲۰۰۲). به عبارت دیگر معلمان دارای سطوح بالای سرمایه روانشناختی نسبت به دیگر معلمان عملکرد بهتری خواهند داشت. بنابراین می‌توان اینگونه استنباط کرد که معلمان با سرمایه روانشناختی بالا قدرت انطباق‌پذیری بهتر و بیشتری خواهند داشت چرا که انطباق‌پذیری مسیر شغلی کنار آمدن با تغییرات و موانع را تسهیل می‌کند. از سوی دیگر شخصیت پیشرو (تمایل بنیادین به شکوفایی ظرفیت‌های وجودی و فطری و تغییر شرایط موقعیت خود) در ابتدا کامیابی شغلی افراد را افزایش داده، که به نوبه خود منجر به بهبود انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌شود. علاوه بر این، تأثیر کامیابی بر قابلیت انطباق‌پذیری مسیر شغلی برای افرادی که شخصیت کمتر پیشرویی نسبت به افراد باهوش دارند، قوی‌تر می‌شود.

نتایج پژوهش حاضر لزوم برنامه‌ریزی برای عوامل جریان‌ساز همچون انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سرمایه روانشناختی در جهت افزایش کامیابی شغلی معلمان را نشان می‌دهد. در بخش بنیادی این پژوهش، افزایش گستره علم، ایجاد و برآزش مدل، مطرح می‌باشد و در سطح کاربردی می‌توان دستاوردهای تازه‌ای در خصوص معلمان و کامیابی شغلی بیشتر آنها با توجه به حرفه دشوارشان مطرح ساخت. در این پژوهش برخی از محدودیت‌ها وجود داشت که تعمیم‌پذیری نتایج را محدود می‌کند. اول اینکه نتایج مطالعه حاضر به دلیل استفاده از ابزارهای خود گزارشی ممکن است مشارکت‌کنندگان به جای گزارش واقعی به بیان ایده‌آل‌ها پرداخته باشند پس می‌تواند از سوگیری پاسخ و خلق و خوی آزمودنی‌ها تاثیر بپذیرد. دوم با توجه به اینکه نمونه مطالعه حاضر از بین معلمان زن مقطع ابتدایی سازمان آموزش و پرورش انتخاب شدند بنابراین در تعمیم‌دهی نتایج آن باید احتیاط کرد و این پژوهش بر روی سایر واحدها و سایر سازمان‌ها نیز انجام شود. سوم با توجه به اینکه این پژوهش در شهر تهران انجام شده است، تأثیر فرهنگ هر جامعه در تفسیر متغیرهای پژوهش می‌تواند

مدل یابی رابطه بین کامیابی شغلی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی در معلمان: نقش واسطه‌ای سرمایه روان شناختی به بافت فرهنگی هر منطقه به عنوان محدودیت پژوهش توجه کرد. با توجه با تاثیر مثبت انطباق پذیری مسیرشغلی و سرمایه روان شناختی در ایجاد کامیابی شغلی بین معلمان، پیشنهاد می‌شود اطلاعات لازم در این زمینه در اختیار مدیران و مسئولان قرار گیرد تا نتایج ناشی از این موضوع عاید گردد. همچنین به شاداب سازی و ایجاد فضای یادگیری در محیط‌های مدارس (بعد سرزندگی و یادگیری) توجه لازم صورت گیرد و با پیش بینی و اجرای اردوهای تفریحی، آموزشی برای معلمان بر میزان کامیابی شغلی آنان افزوده شود. باسنجش متغیرهای پژوهش حاضر در معلمان می‌توان به وضعیت فعلی این ویژگی‌ها در معلمان دست یافت. علاوه بر این با برآزش مدل مفروض این پژوهش، می‌توان یک بسته آموزشی از عوامل انگیزشی موثر جهت ارتقاء انطباق پذیری مسیر شغلی و سرمایه روانشناختی و در پی آن کامیابی شغلی تدوین کرد. همچنین برگزاری جدی، منظم و هدفمند دوره‌های کارورزی برای دانشجویان دانشگاه تربیت معلم و دانشگاه فرهنگیان پیشنهاد می‌شود. چراکه در این دوره‌ها دانشجویان می‌توانند شرایط واقعی کار معلمی را تجربه کنند و با نقاط قوت و ضعف خود آشنا شوند و با انطباق پذیری بالاتری شغل معلمی را آغاز کنند.

## منابع

- اشرفی فشی؛ سکینه، زین آبادی؛ حسن رضا (۱۳۹۸). شناسایی نشانگان کامیابی در کار معلمان و ارزیابی وضع موجود آن، ماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۰ (۳۹)، ۲۵-۴۸.
- ایمانی، حسین. قلی پور، آرین . سید جوادین، سیدرضا (۱۳۹۵). بررسی تأثیر کامیابی در کار بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان (مورد مطالعه: بانک رفاه). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴ (۳)، ۸۲۹-۸۴۷.
- حسینی؛ سید حمید، علی مددی جانی؛ بهشاد (۱۳۹۴). بررسی رابطه انطباق پذیری مسیر شغلی با رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان بیمارستان های دولتی، کنفرانس سالانه رویکردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی، تهران، <https://civilica.com/doc/455661/>
- رسولی؛ آراس، تاجیک؛ افسانه (۱۳۹۶). رابطه علی انطباق پذیری مسیر شغلی، سرمایه روانشناختی و هوش معنوی با میانجی گری خودکارآمدی شغلی دانشجویان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۹ (۳۳)، ۳۳-۴۸.
- سلطان زاده؛ شیدا، عابدی؛ محمدرضا، باغبان؛ ایران (۱۳۹۵). پیش بینی انطباق پذیری مسیر شغلی کارکنان مراکز صنعتی بر اساس مولفه‌های سرمایه روانشناختی، پژوهش نامه روانشناسی مثبت، ۲ (۱)، ۱۹-۳۰.

سلیمانی؛ نادر، کوهی؛ امیرحسین، شفیع زاده؛ حمید (۱۴۰۰). ارائه الگوی انطباق پذیری مسیر شغلی معلمان با رویکرد کیفی، فصلنامه مدیریت مدرسه، ۹ (۳).

شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۹۳). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.

شوماخر؛ رندال ای، لومکس، ریچارد جی (۱۳۸۸). مقدمه ای بر مدل سازی معادله ساختاری. ترجمه وحید قاسمی. چاپ اول، تهران: انتشارات جامعه شناسان. (سال انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۴).

صالحی؛ رضوان، عابدی؛ محمدرضا، باغبان؛ ایران، نیلفروشان؛ پریسا (۱۳۹۳). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی (CAAS). فصلنامه اندازه گیری تربیتی، ۱۶ (۴).

عبدالحمیدی؛ حمیرا، حسینیان؛ سیمین، یزدی؛ سیده منور (۱۴۰۰). تدوین مدل کامیابی در کار در ارتباط با هوش هیجانی با نقش واسطه ای سرمایه روانشناختی در معلمان زن مقطع ابتدایی، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی، ۱۲ (۴۸)، ۱۹۷-۲۱۸.

فروزان؛ حمید، پورصادق؛ ناصر (۱۳۹۶). بررسی رابطه مولفه های سرمایه روانشناختی بر انطباق پذیری مسیر شغلی) مورد مطالعه: دانشجویان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر)، فصلنامه آموزش علوم دریایی، ۴ (۴)، ۴۵-۵۳.

مساح؛ 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.

مساح؛ هاجر، عریضی سامانی؛ سید حمیدرضا، کلانتری؛ مهرداد (۱۳۹۶). نقش اشتیاق کاری در رابطه کامیابی در کار با تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس تعلق شغلی: ارائه الگویی خودگردان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۹ (۳۰)، ۴۸-۷۲.

نساج؛ فرزانه (۱۳۹۳). پیش بینی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی از طریق سرمایه روانشناختی. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی. واحد اصفهان (خوراسگان).

نوید ادهم؛ مهدی، شفیع زاده؛ حمید (۱۳۹۹). بررسی رابطه رهبری تحولی با عملکرد شغلی معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران. فصلنامه نوآوری آموزشی، ۱۹ (۲) - شماره پیاپی ۷۴، ۵۶-۳۵.

Blau, P. M. (1964). Exchange and Power in Social Life. John Wiley and Sons, Inc., New York.

Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting Career Adaptability From Positive Psychological Traits, The Career Development Quarterly, 64 (2), 114-125.

Dewal, K., & Kumar, S. (2017). The mediating role of psychological capital in the relationship between Big Five personality traits and psychological well-being: a study of Indian entrepreneurs. Indian Journal of Positive Psychology, Dec 1, 8 (4), 500-6.



- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of vocational behavior*, 119, 103414.
- Herzberg, A. (2003). Payments and banking with mobile personal devices. *Communications of the ACM*, 46(5), 53-58.
- Huang, J. H., Jin, B. H., & Yang, C. (2004). Satisfaction with business-to-employee benefit systems and organizational citizenship behavior: An examination of gender differences. *International Journal of Manpower*.
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.
- Kaminska, R., & Borzillo, S. (2016). Organizing for sustained innovation: The role of knowledge flows within and between organizational communities. *Knowledge Management Research & Practice*, 14(1), 46-54.
- Kim, M., Kim, A.C., Newman, J.I., Ferris, G.R., & Perrewé, P.L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*. Feb 1,22(1) ,108-25.
- Klehe, U. C., Zikic, J., Van Vianen, A. E., & De Pater, I. E. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 217-229.
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999.
- Li, Z. (2018). The Influence of Job Autonomy on Employee's Thriving at Work: An Innovative Theoretical Framework. *Journal of Service Science and Management*, 11(6), 618-630.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Madrid, H. P., Diaz, M. T., Leka, S., Leiva, P. I., & Barros, E. (2018). A finer grained approach to psychological capital and work performance. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 461-477.
- Murthy, R. K. (2013). Psychological capital and job satisfaction in executives. *International Journal of Contemporary Issues*, 1(3), 14-19.
- Ohme, M., & Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 161-170.
- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434-446.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C & Gamnet, F.G (2011). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, *J. Organiz Behav.* 33(2):250-275.
- Ramlee, N., Osman, A., Sahahudin, 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.

- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggioni, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career adaptabilities scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 734-743.
- Santia, S. , & Gii, V. N. (2019). Role of Career Adaptability and Its Resources in Predicting Vocational Attitudes of Indian IT Professionals. *Management and Labour Studies*, 44(2), 168-192. doi:10. 1177/0258042x18822564
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144-180.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355-374.
- Savickas, M.L. & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale :Construction, reliability ,and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Shahid, S., & Muchiri, M. K. (2019). Positivity at the workplace: Conceptualising the relationships between authentic leadership, psychological capital, organisational virtuousness, thriving and job performance. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.). (2001). *Handbook of positive psychology*. Oxford university press.
- Spreitzer, G., & Hwang, E. B. (2019). How thriving at work matters for creating psychologically healthy workplaces: Current perspectives and implications for the new world of work. *Creating psychologically healthy workplaces*.
- Šverko, I., & Babarović, T. (2016). Integrating personality and career adaptability into vocational interest space. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 89-103.
- Taneva, S. K., & Arnold, J. (2018). Thriving, surviving and performing in late career: A mixed-method study of pathways to successful aging in organizations. *Work, Aging and Retirement*, 4(2), 189-212.
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2013). Adapting to change: The value of change information and meaning-making. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 11-21.
- Winter, S. D. (2013). What matters? The role of cognitive competence and affective beliefs in educational achievement during adolescence.
- Wood, V. R., & Wilberger, J. S. (2015). Globalization, Cultural Diversity and Organizational Commitment: Theoretical Underpinnings. 6(2).
- Yim, H. Y., Seo, H. J., Cho, Y., & Kim, J. (2017). Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea. *Asian Nursing Research*, 11(1), 6-12.
- Zhao, S. H., Shi, Y., Sun, Z. N., Xie, F. Z., Wang, J. H., Zhang, S. E., ... & Fan, L. H. (2018). Impact of workplace violence against nurses' thriving at work, job satisfaction and turnover intention: A cross-sectional study. *Journal of clinical nursing*, 27(13-14), 2620-2632.