

شادکامی و انگیزه پیشرفت در معلمان تربیت بدنی<sup>۱</sup>شهرام نظری<sup>۲</sup>

## چکیده

تداوم حضور در محیط مدرسه و انگیزه قوی دانش-آموزان، جذابیت بالای عوامل مدرسه را می‌طلبد که بخش مهمی از تحقق این امر بر عهده معلمان مدارس می‌باشد. هدف اصلی از انجام این پژوهش بررسی رابطه شادکامی و انگیزه پیشرفت در معلمان تربیت بدنی استان سمنان بود. روش پژوهش تحلیلی-توصیفی و از نظر هدف، کاربردی بود. جامعه تحقیق تمامی معلمان زن و مرد استان سمنان در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷ را شامل شد که بر اساس آمار اداره کل آموزش و پرورش استان سمنان تعداد آن‌ها ۲۲۹ نفر بود (۱۱۴ نفر مرد، ۱۱۵ نفر زن). بر اساس فرمول کوکران ۱۴۰ نفر (....مرد و ....زن) از معلمان به روش طبقه‌ای- تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه آکسفورد و جهت اندازه‌گیری سطح شادکامی و پرسشنامه هرمنس جهت سنجش انگیزه پیشرفت استفاده شد. از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های تحقیق استفاده شد. همچنین، جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون استفاده شد. داده‌ها توسط نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد که مؤلفه‌های نظیر انگیزه قوی، ادراک پویا از زمان، آینده‌نگری و رفتار با ریسک پایین بر میزان سطح شادکامی معلمان تربیت بدنی تأثیرگذار بودند. با وجود این، سطح دشواری کار، تمایل به تلاش مجدد، توجه به ملاک و الگو، و عملکرد خوب در کار، تأثیر قابل توجهی بر شادکامی نداشتند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که با ایجاد محیط نشاط بخش برای معلمان، انگیزه پیشرفت را در آنها ارتقا داد تا امکان رشد و بالندگی در آنها فراهم شود.

**واژگان کلیدی:** شادکامی، انگیزه پیشرفت، معلمان تربیت بدنی

<sup>۱</sup> تاریخ دریافت مقاله ۱۳۹۸/۰۷/۲۸ - تاریخ پذیرش مقاله ۱۳۹۹/۴/۲۰

<sup>۲</sup> عضو هیات علمی پردیس شهید چمران تهران دانشگاه فرهنگیان

## مقدمه

رشد و تکامل فردی و اجتماعی انسانها نیازمند بهره مندی از تعلیم و تربیت است و آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه امری کاملاً محسوس است (نوربخش و میرنادری، ۲۰۰۶). درس تربیت بدنی (ورزش مدرسه) با هدف ارتقاء شایستگی‌های ویژه (توانایی و دانش حفظ و افزایش آمادگی جسمانی، بهبود مهارت‌های حرکتی بنیادی و مهارت‌های پایه رشته‌های ورزشی و ...) و ارتقاء شایستگی‌های پایه (تعقل و بصیرت و تدبیر در ...، ایمان و باور به ...، علم به ...، عمل به، بکارگیری ...، اخلاق و تعهد به ارزش‌ها همچون: صدق، صبر و ...) به عنوان یکی از دروس اصلی در جدول برنامه هفتگی مدارس گنجانده شده است (برنامه درسی وزارت علوم، ۲۰۱۱). انتظار می‌رود این شایستگی‌ها با ساز و کارهای پیش بینی شده در شش زیرنظام تعلیم و تربیت و از جمله زیرنظام تربیت معلم و تامین منابع انسانی (مرزوقی، عقیلی و مهرورز، ۲۰۱۷) محقق شوند و بدین ترتیب راه را برای تحقق اهداف ساحت زیستی و بدنی برای دستیابی به مرتبه‌ای از حیات طیبه فراهم سازد.

یکی از عناصر زیرنظام تربیت معلم و تامین منابع انسانی در کنار جذب، آماده‌سازی و ارزشیابی، حفظ و ارتقاء نیروی انسانی و از جمله مهم‌ترین آنها معلم است. تحقیقات مختلف بر ویژگی‌های متعددی برای معلمان صحنه گذاشته‌اند. برخی از این ویژگی‌ها در دسته بندی - ویژگی‌های شخصی / فردی قرار می‌گیرد و شامل: خصوصیات شخصیتی، صفات اخلاقی، شایستگی‌های فردی و جمعی، باورها و اعتقادات، قابلیت شخصی، قدرت فردی (کاریزما) و رشد خودآگاهی می‌باشند (حلاجی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). از آنجائیکه معلمان نقش اصلی را در تحقق شایستگی‌های حوزه‌های مختلف تربیتی و یادگیری دارند؛ اهمیت خاصی در آموزش و پرورش داشته و رضایت و شادکامی آنها می‌تواند در تحقق کمی و کیفی اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد (علیپور، و آگاه هریس، ۲۰۰۷). از این رو شادکامی به عنوان یکی از ویژگی‌های شخصی / فردی معلمان می‌تواند نقش مهمی در حفظ سلامت فردی و ایفای وظایف معلمی داشته باشد. به عبارت دیگر وجود معلمان سالم، بانشاط، کارآمد و شایسته می‌تواند باعث تغییر و تحول چهره و محتوای سازمان آموزش و

پرورش گردد و محیطی پویا، بالنده، شکوفا و روح‌افزا برای دانش‌آموزان و فراگیران فراهم سازد (توکلی، ۲۰۱۱). در این راستا در بند ۱۰ از فصل دوم (بیانیه ارزش‌ها) سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، سلامت جسمانی، نشاط و تقویت اراده از گزاره‌های ارزشی است که لازم است تمام اجزا و مولفه‌های نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی هماهنگ با آنها بوده و همه سیاست‌گذاران و کارگزاران نظام ملزم و پایبند به آنها باشند (مرزوقی، ۲۰۱۷).

اصلی‌ترین هدف نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی برای رسیدن به این مهم رشد و پرورش همه‌جانبه دانش‌آموزان اعم از رشد جسمی<sup>۱</sup>، روانی<sup>۲</sup>، اجتماعی<sup>۳</sup> و ... است؛ یعنی همان‌طوری که رشد شناختی<sup>۴</sup> و افزایش آگاهی<sup>۵</sup> دانش‌آموزان یکی از اهداف آموزش و پرورش است، تقویت قوای جسمانی و ارتقای سلامتی<sup>۶</sup> نیز هدف دیگر این نهاد تلقی می‌شود (کشاورز و وفائیان، ۲۰۰۷). در همین باب، در دهه‌های اخیر درس تربیت‌بدنی به عنوان یکی از رشته‌های آموزشی و تربیتی نظام آموزش و پرورش جزء دروس اصلی اکثر کشورهای جهان قرار گرفته است و به همین منظور نیروهایی متخصص در نظام آموزش و پرورش به کار گرفته می‌شوند؛ در سند تحول بنیادین تعلیم و تربیت ایران، هدف غایی در آموزش و پرورش، تربیت دانش‌آموزان در همهٔ ساحت‌های آموزش و پرورش و دستیابی به حیات طیبه است. یکی از ساحت‌های شش‌گانه آموزش و پرورش، ساحت زیستی-بدنی است که معلمان تربیت‌بدنی با توجه به شرح وظایف آن‌ها و ماهیت شغلی‌شان، نقش بسزایی در دستیابی به هدف دارند (کشاورز و وفائیان، ۲۰۰۷).

شادکامی یا کامروایی از اساسی‌ترین نیازهای سلامت روان انسان‌ها محسوب می‌شود (ثناگو و همکاران، ۲۰۱۱). احساس شادکامی حالت عاطفی/هیجانی خوب و خوشایندی است که با تجاربی همانند: خوشی، رضایتمندی از زندگی، تندرستی، امنیت و خشنودی همراه است. فرد شادکام احساس خوبی دارد؛ از فعالیت‌های زندگی خود لذت می‌برد؛ دنیای درونش آرام است؛ ضعف‌های خود را می‌پذیرد و در مقابل مشکلات با ثبات است (بختیاری و عیوضی،

۱. Physical
۲. Psychological
۳. Social
۴. Cognitive
۵. Awareness
۶. Health

۲۰۱۹). به علاوه شادکامی اشتیاق انسان را به انجام فعالیت‌ها و تعاملات اجتماعی تسهیل می‌کند (صادقی نیری، ۲۰۱۲). افراد شادکام افرادی هستند که در پردازش اطلاعات در جهت خوش‌بینی و خوشحالی سوگیری دارند؛ یعنی اطلاعات را طوری پردازش و تفسیر می‌کنند که منجر به شادکامی می‌شود (کشاوری و وفائیان، ۲۰۰۷). همچنین داینر (۲۰۰۲) معتقد است که شادکامی نوعی ارزشیابی است که فرد از خودش و زندگی‌اش به عمل می‌آورد و مواردی از قبیل رضایت از زندگی، هیجان و خلق مثبت، فقدان اضطراب و افسردگی را شامل می‌شود (داینر و سلیمگن، ۲۰۰۲)، از سال ۱۹۶۰ پژوهش‌های مربوط به شادکامی افزایش یافته است و سازمانهای مختلفی به بررسی شادمانی پرداختند. در این پژوهش‌ها سه جهت‌گیری اساسی را می‌توان مشخص کرد. در برخی سنجش میزان شادکامی هدف اصلی بوده است، در برخی دیگر کشف عوامل مرتبط و موثر بیشتر مورد توجه بوده است و در گروهی دیگر شناخت شیوه‌های افزایش شادکامی مد نظر قرار گرفته است (داینر و سلیمگن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲؛ کیم پریئو و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳)

در بوجود آمدن شادکامی نظریه‌های از قبیل: نظریه امید (توکلی، ۲۰۱۱)، نظریه لذت‌گرایی (داینر و سلیمگن، ۲۰۰۲)، نظریه دستیابی به ارزش‌ها، نظریه نشاط و خوشبختی واقعی، نظریه بسط و ساخت (شادکامی، خلاقیت و باروری)، نظریه برابری، نظریه محرومیت نسبی (هزارجریبی و آستین فشان، ۲۰۰۹) مطرح هستند. همچنین در خصوص متغیرهای مرتبط و موثر در شادکامی نظریه‌پردازان و پژوهشگران حیطه‌های علوم زیستی و علوم انسانی در کارهای علمی خود سعی کرده‌اند منابع و عوامل مؤثر بر شادکامی را معرفی نمایند (نشاط دوست و همکاران، ۲۰۰۸). آن چیزی که مردم را در یک جامعه شاد می‌کند، ممکن است در جامعه دیگر متفاوت باشد (لی و آنو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). این منابع و عوامل می‌توانند تحت مجموعه عوامل روانی، جسمانی، اجتماعی، اقتصادی، مذهبی، معنوی و فرهنگی مورد بحث قرار گیرند. از عوامل روانی می‌توان به شخصیت و ابعاد آن، سبک‌های شناختی، خوش‌بینی، خوشنودی و رضایتمندی و سلامت روانی اشاره داشت. از منابع و عوامل جسمانی، سلامتی، خوردن و آشامیدن، خواب و استراحت، فعالیت‌های جنسی و تمرین‌های ورزشی رایج‌ترین می‌باشند.

<sup>۱</sup> Diener & Seligman

<sup>۲</sup> Kim-Prieto et al

<sup>۳</sup> Lee & Ono

موفقیت و تأیید اجتماعی، ارتباطات اجتماعی و روابط دوستانه، خانواده، عشق و صمیمیت از جمله منابع و عوامل اجتماعی شادی می‌باشد. از منابع و عوامل اقتصادی شادی می‌توان به کار، درآمد، ثروت، رفاه اجتماعی، توسعه اقتصادی و رشد درآمد ملی اشاره داشت. ایمان قلبی، باورهای مذهبی استوار، انجام مناسک مذهبی، دعا و عبادت، حضور در اماکن مذهبی، احساس نزدیک بودن به خداوند و داشتن تصویری دوستانه از خداوند از عوامل معنوی مذهبی شادی می‌باشند (نشاط دوست و همکاران، ۲۰۰۸). طبق نظر داینر، یک کلید طلایی برای شادی وجود ندارد بلکه مجموعه‌ای از موارد برای شاد بودن ضروری و حیاتی است (توکلی، ۲۰۱۱). در تقسیم‌بندی دیگری، روانشناسان عوامل مؤثر در شادابی را به دو دسته عوامل خارجی و داخلی تقسیم نموده‌اند. از عوامل خارجی خانواده، محیط اجتماعی، درآمد، تحصیلات، فرصت‌های شغلی و از عوامل داخلی ویژگی‌های شخصیتی، هوش، ارزش‌ها و باورها، انگیزه، دانش و مهارت‌های زندگی را نام برده‌اند (ظهور و فکری، ۲۰۰۳). شادکامی بر نگرش و ادراکات شخصی مبتنی است و حالتی مطبوع و دل‌پذیر است و از تجربه‌های مثبت و رضایت از زندگی نشأت می‌گیرد. از دیدگاه روان‌شناسی دو نوع شادکامی وجود دارد. یک نوع شادکامی از رهگذر شرایط محسوس زندگی نظیر زناشویی، تحصیل، شغل و امکانات مالی و رفاهی حاصل می‌شود که شادکامی عینی نامیده می‌شود. نوع دیگر، متأثر از حالات درونی و ادراکات شخصی است که از آن به شادکامی ذهنی تعبیر می‌شود. شادکامی مولد انرژی، شور و نشاط، حرکت و پویایی است و همچون سپری می‌تواند آدمی را در برابر استرس‌ها و مشکلات محافظت نموده و سلامت جسمی و روانی او را نیز تضمین کند (هیلز و آرگیل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱).

آرگیل، مارتین و کراسلند (۱۹۸۹) شادابی را ترکیبی از وجود عاطفه‌ی مثبت، عدم وجود عاطفه‌ی منفی و رضایت از زندگی می‌دانند. آرگیل (۱۹۸۹) بین احساس خوشی و شادمانی تمایز قائل می‌شود. به زعم وی احساس خوشی یکی از رایج‌ترین شیوه‌هایی است که افراد با آن شادمانی خود را تعریف می‌کنند آرگیل و همکاران (۱۹۸۹).

آرگیل و همکاران بر این باورند هنگامی که از مردم پرسیده می‌شود منظور از شادمانی چیست، آن‌ها دو نوع پاسخ را مطرح می‌کنند: الف - حالات هیجانی مثبتی مانند لذت؛ ب - راضی بودن از زندگی به طور کلی یا جنبه‌های مختلف آن. بنابراین، به نظر می‌رسد شادمانی دست کم دو

<sup>۱</sup> Hills & Argyle

جزء اساسی (عاطفی و شناختی) دارد. با وجود این، شادکامی متضاد افسردگی نیست؛ اما نبود افسردگی، شرط لازم برای رسیدن به شادکامی است. به نظر آرگیل، مارتین و کراسلند (۱۹۸۹)، اگر شادمانی تنها متضاد افسردگی باشد، نیازی به اندازه‌گیری و بررسی آن نیست؛ زیرا افسردگی به خوبی شناخته شده است. وی باور دارد که سه جزء اساسی شادمانی عبارت‌اند از: هیجان مثبت، رضایت از زندگی و نبود هیجانات منفی از جمله افسردگی و اضطراب.

ایجاد شرایطی است که معلم را به کار خود دلگرم کند و در حمایت از او مؤثر باشد. رفتار معلم تعیین می‌کند که آیا مدارس وظایف خود را به‌خوبی انجام می‌دهند یا در این امر با شکست مواجه می‌شود (بختیاری و عبیوضی، ۲۰۱۹). یکی از عواملی که منجر به کار مطلوب معلمان می‌شود شادکامی است. شادکامی مجموعه‌ای از شادی‌ها و موفقیت‌های افراد در زندگی می‌باشد که فرد باید بتواند بر مشکلات زندگی غلبه کند، به موفقیت برسد، سعی کند راه‌های شادکامی را به افراد منتقل کند، با دیگران رابطه شادی برقرار کند و از زندگی خود لذت ببرد (آرگیل و همکاران، ۱۹۸۹). از آنجایی که شادکامی و اشتیاق در زندگی به عنوان یکی از ضروری‌ترین نیازهای افراد محسوب می‌شود متولیان برنامه‌ریزی در آموزش و پرورش، باید به تدوین برنامه‌های مناسب بر اساس تنوع نیازها و علائق معلم و با توجه به انگیزش و اشتیاق آن‌ها همت گمارند و محیطی پرشور و نشاط توأم با موفقیت را به عزم راسخ آن‌ها پیوند دهند (اقبال نیا و قاسمی زاده، ۲۰۱۵).

انگیزه یعنی سبب، علت و آنچه کسی را به کار وادار کند، انگیزش یعنی تحریک و ترغیب (گنجی، ۲۰۱۳). در تعریف دیگری انگیزه عبارت است از یک محرک درونی برای یک اقدام برونی توسط فرد که ممکن است فیزیکی، فکری و یا هنری باشد (میرسپاسی، ۲۰۰۶). از نظر سازمانی انگیزه عبارت است از فرایندهای درونی که رفتار را تحریک کرده و آن را به‌سوی راه‌هایی که سازمان به‌عنوان یک مجموعه از آن سود می‌برد هدایت می‌کند (بهداری و همکاران، ۲۰۱۳). انگیزش پیشرفت، یعنی گرایش کلی به تلاش برای موفقیت و انتخاب فعالیت‌هایی که هدفش رسیدن به موفقیت درونی یا دوری از شکست است (برلایندر و کالفی<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶). رابینز<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) معتقد است که انگیزه پیشرفت، تمایل برای پیشی گرفتن از دیگران و تلاش برای

۱. Happiness

۲. Berliner & Calfee

۳. Robbins

موفقیت و پیشرفت بر اساس معیارهای خاص و مشخص است ریو<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) بیان می‌کند که انگیزه پیشرفت، نیرو یا محرکی برای انجام خوب کارها در مقایسه با معیارهای عالی است. انگیزه پیشرفت به معنای انجام امور برای نشان دادن شایستگی و صلاحیت می‌باشد یا به عبارت دیگر انگیزه برای برتری و موفقیت و در رابطه با مجموعه‌ای از معیارها و تلاش برای رسیدن به موفقیت (آرگیل و همکاران، ۱۹۸۹).

بر اساس تعاریف ارائه شده از انگیزش پیشرفت در جدول ۱۰ ویژگی‌های دو گروه افراد دارای انگیزش پیشرفت و فاقد انگیزش پیشرفت مقایسه شده است.

جدول ۱۰. تفاوت شخصی در انگیزش پیشرفت (کدیور، ۲۰۱۷)

ویژگی‌های افراد دارای انگیزش پیشرفت	ویژگی‌های افراد فاقد انگیزش پیشرفت
داشتن انگیزه برای دستیابی به موفقیت	داشتن انگیزه برای دوری از شکست
موفقیت مدار	شکست مدار
انتخاب تکلیف با دشواری متوسط	انتخاب تکلیف آسان یا سخت
دارای اعتماد به نفس	مضطرب
مستقل	وابسته به بازخورد و هدایت
با پشتکار و پیگیر	بی‌میل و ناراضی
شکست را نتیجه فقدان تلاش تلقی می‌کنند.	شکست را نتیجه فقدان توانایی می‌دانند
اهداف طولانی‌مدت دارند	اهداف کوتاه‌مدت دارند
با اشتیاق و بلندپرواز	بی‌تفاوت
از آنچه انجام می‌دهند احساس غرور می‌کنند	به آنچه انجام می‌دهند احساس شرم می‌کنند.

هرمنس<sup>۲</sup> (۱۹۷۰) بر مبنای دانش نظری و تجربی و نیز پژوهش‌های پیشین خود ده ویژگی متمایزکننده‌ی افراد دارای انگیزه‌ی پیشرفت بالا از افراد با انگیزه‌ی پیشرفت پایین را به شرح زیر تهیه نمود: ۱. بالا بودن سطح آرزو ۲. انگیزه‌ی قوی برای تحرک به سوی بال ۳. مقاومت طولانی در مواجهه با تکالیف با سطح دشواری متوسط ۴. تمایل به اعمال چالش مجدد

۱. Reeve

۲. Hermans

در انجام تکالیف نیمه-تمام ۵. درکی پویا از زمان، یعنی درک این موضوع که امور سریع روی می‌دهند ۶. آینده-نگری ۷. توجه به ملاک شایستگی و لیاقت در انتخاب دوست و همکار ۸. بازشناسی از طریق عملکرد خوب در کار. ۹. انجام کار به بهترین شکل ممکن ۱۰. رفتار مخاطره-آمیز پایین

به نظر می‌رسد هرچه قدر معلم از انگیزه کاری بالاتری برخوردار باشد به همان میزان می‌تواند در کلاس از کارایی بیشتری برخوردار گردد و این توفیق می‌تواند موجبات شادکامی او را فراهم سازد. همچنین یافته‌های پژوهشی بیانگر این مطلب است که معلمانی که دارای انگیزه بالاتری هستند، دانش‌آموزانشان از پیشرفت تحصیلی بالاتری برخوردار می‌شود (واثقی و عجم، ۲۰۱۶). از سوی دیگر بررسی‌های مختلف نشان می‌دهد که فردی که نسبت به شغل خود انگیزه کافی را ندارد و از آن احساس رضایت نمی‌کند، همواره تا آخرین روزهای زندگی شغلی خود، هم خود رنج می‌برد و هم دیگران را رنج می‌دهد؛ به‌ویژه اگر این فرد، معلم باشد موجب نابسامانی‌های رفتاری، عاطفی و آموزشی دانش‌آموزان می‌شود (شایان جهرمی و همکاران، ۲۰۱۰). انگیزش شغلی کارکنان به‌خصوص بررسی عوامل تأثیرگذار در انگیزش شغلی امروزه در مراکز علمی، به‌عنوان یک اصل پذیرفته شده و مطالعات زیادی در مورد اهمیت و تأثیر آن انجام شده است (۳۱). اسپیر<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۰) بیان می‌دارند برای آنکه انگیزه شغلی معلمان افزایش یابد، آنان نیاز به سطح بالایی از خودمختاری<sup>۲</sup> حرفه‌ای و چالش ذهنی دارند و باید احساس کنند که برای جامعه مفیدند، روابط خوبی با همکاران داشته و به جای فعالیت‌های متفرقه غیر آموزشی، وقت بیشتری را با دانش‌آموزان بگذرانند. در اهمیت موضوع انگیزه<sup>۳</sup> پیشرفت در معلمان می‌توان به سیاست‌های کلی تحول در نظام آموزش و پرورش کشور که از سوی مقام معظم رهبری ارائه شده است، اشاره کرد. در بخشی از این سیاست‌ها، «اعتلای منزلت اجتماعی معلمان و افزایش انگیزه آنان برای خدمت مطلوب با اقدامات فرهنگی و تبلیغی

۱. Spear

۲. Autonomy

۳. Motivation



و خدمات و امکانات رفاهی و رفع مشکلات مادی و معیشتی فرهنگیان» به‌عنوان یکی از موارد مهم به‌منظور ایجاد تحول در آموزش و پرورش بیان شده است (مرزوقی و همکاران، ۲۰۱۷). نتایج تحقیقات مختلف نشان داده است که بین انگیزه پیشرفت و شادکامی رابطه معناداری وجود دارد (باقرپور و همکاران، ۲۰۱۶؛ باوی و همکاران، ۲۰۱۵؛ فرهنگی و همکاران، ۲۰۱۷، صاحبقرانی و گلشاش، ۲۰۱۷؛ واثقی و عجم، ۲۰۱۶). لذا می‌توان چنین عنوان داشت که احتمالاً بین انگیزه پیشرفت و شادکامی منابع انسانی در سازمان‌هایی نظیر آموزش و پرورش نیز ارتباط وجود داشته باشد. در این راستا بیان شده است که هرچه معلم شادکامی بیشتر و از انگیزه کاری بالاتری برخوردار باشد به همان میزان می‌تواند در کلاس از کارایی بیشتری برخوردار گردد. یافته‌های پژوهشی بیانگر این مطلب است که دانش‌آموزان در کلاس‌های برخوردار از معلمان دارای انگیزه بالاتر از پیشرفت تحصیلی بالاتری بهره‌مند می‌شوند (واثقی و عجم، ۲۰۱۶). بنابراین توجه به شادکامی و انگیزه پیشرفت در معلمان تربیت‌بدنی به‌عنوان دو مقوله مؤثر بر افزایش کارایی بسیار حائز اهمیت است. با توجه به مبانی نظری سازه شادکامی و انگیزه پیشرفت شغلی و وجود رابطه این دو متغیر در پژوهش‌های انجام شده، پرسش پیش روی محقق آن است که آیا بین شادکامی و انگیزه پیشرفت معلمان تربیت‌بدنی استان سمنان ارتباطی وجود دارد؟

### روش تحقیق

جامعه آماری در این تحقیق عبارت از ۲۲۹ نفر معلم مرد و زن شاغل به تدریس تربیت بدنی مقطع متوسطه استان سمنان بودند. نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای - تصادفی انجام شد و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که حجم نمونه برابر ۱۴۰ نفر به دست آمد.

پرسشنامه انگیزه پیشرفت هرمنس (۱۹۷۰):

نمره‌گذاری پرسشنامه با توجه به ویژگی‌های ۹ گانه که سؤالات بر اساس آن تهیه شده است، انجام می‌گیرد. بعضی از سؤالات به‌صورت مثبت و بعضی دیگر به‌صورت منفی ارائه شده است. در سؤالات شماره ۱، ۶، ۸، ۱۰، ۱۶، ۱۵، ۱۶، ۲۰، ۲۳، ۲۷، ۲۸، ۲۹ به الف، ۱ نمره -ب، ۲

نمره- ج، ۳ نمره و د، ۴ نمره داده می‌شود. در سؤالات شماره ۲، ۳، ۵، ۶، ۷، ۱۱۸، ۱۲، ۱۳، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۲، ۲۶، ۲۵، ۲۶ به الف، ۴ نمره - ب، ۳ نمره- ج، ۲ نمره و د، ۱ نمره داده می‌شود و دامنه تغییرات نمرات از ۲۹ تا ۱۱۹ است. در مطالعهٔ هرمنس (۱۹۷۰) ضریب همبستگی هر سؤال با رفتارهای پیشرفت گرا در دامنه‌ای از ۰/۳۰ تا ۰/۵۷ به دست آمد (هرمنس، ۱۹۷۰). همچنین، هرمنس (۱۹۷۰) برای محاسبه پایایی آزمون انگیزش پیشرفت تحصیلی استفاده کرد. ضریب پایایی محاسبه شده برای پرسشنامه از روش آزمون با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد. در پژوهش حاضر روایی محتوا توسط اساتید مورد تأیید قرار گرفت؛ پایایی آن نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد؛ که قبل‌قبول می‌باشد و نشان می‌دهد که سؤالات از نظر درونی با آزمون همبستگی معناداری دارند. اعتباریابی، رواسازی و هنجاریابی آزمون انگیزه پیشرفت در داخل کشور توسط نامدار (۱۳۸۲) انجام شد (نامدار، ۲۰۰۵). ضریب اعتبار آزمون با استفاده از آلفای کرونباخ در پژوهش نامدار (۱۳۸۲) برابر با ۰/۸۳ به دست آمد (اقبال نیا و قاسم زاده، ۲۰۱۵).

پرسشنامه شادکامی آکسفورد (۲۰۰۲)<sup>۱</sup>:

آزمون شادکامی آکسفورد دارای ۲۹ عبارت است و میزان شادکامی فردی را می‌سنجد. نمره‌گذاری ۲۹ عبارت چهار گزینه‌ای به ترتیب عبارت است از: الف = صفر، ب = ۱، ج = ۲، د = ۳؛ بدین ترتیب، بالاترین نمره‌ای که آزمودنی می‌تواند در این مقیاس کسب کند ۸۷ است که بیانگر بالاترین حد شادکامی بوده و کمترین نمرهٔ این مقیاس «صفر» است که مؤید نارضی بودن آزمودنی از زندگی و افسردگی فرد است. نمرهٔ بهنجار این آزمون بین ۴۰ تا ۴۲ است. آرگایل<sup>۲</sup> و همکاران پایایی پرسشنامه آکسفورد را به کمک ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ و پایایی بازآزمایی آن را طی هفت هفته ۰/۷۸ گزارش کرده‌اند. روایی همزمان این پرسشنامه با استفاده از ارزیابی دوستان افراد درباره آن‌ها ۰/۴۳ محاسبه شد. همچنین، نتایج پژوهش علیپور و آگاه هریس (۱۳۸۶) نشان داده است که پرسشنامهٔ شادکامی از پایایی مناسب در جامعهٔ ایرانی برخوردار است. بررسی همسانی درونی فهرست شادکامی آکسفورد نشان داد که تمامی ۲۹ گزاره این فهرست با نمرهٔ کل همبستگی بالایی داشتند. آلفای کرونباخ برای کل فهرست برابر با ۰/۹۱ بود (علیمحمدی و آذربایجان، ۲۰۱۰).

۱. Oxford

۲. Argyle

ضریب پایایی درونی (آلفای کرونباخ) پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش حاضر بالای ۰/۷ بود که نشان از پایایی قابل قبول داشت.

روش اجرا:

ابتدا افراد گروه نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای از بین افراد جامعه‌ی آماری انتخاب شدند و سپس پرسشنامه‌های انگیزه پیشرفت هرمنس و شادکامی آکسفورد بین آن‌ها توزیع و نمره‌گذاری شدند. در این پژوهش، پژوهشگر الزامات و ملاحظات اخلاقی را در رعایت نموده است. در این راستا و برای رعایت الزامات و ملاحظات اخلاقی در تحقیق به مشارکت‌کنندگان اطمینان خاطر داده شد که تکمیل و ارائه‌ی پرسشنامه، هیچ‌گونه عواقب حقوقی، اقتصادی، اجتماعی و... نخواهد داشت و به قصد اینکه مشارکت‌کنندگان نظر واقعی خود را ارائه نمایند از ایشان خواسته شد از ذکر نام و اطلاعات شخصی خودداری نمایند و داده‌های ارائه شده در سطح محرمانه بوده و فقط استفاده‌ی آماری از آن‌ها می‌شود و نتایج به صورت کلی استخراج، نگارش و گزارش می‌شود.

روش آماری:

در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی همچون فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، کمترین، بیشترین و انواع نمودارها جهت توصیف داده‌ها استفاده شد.

از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی توزیع داده‌ها و از ضریب همبستگی پیرسون به منظور بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق استفاده شد. همچنین از رگرسیون چندمتغیری با روش ورود برای پیش‌بینی سلامت روان سالمندان بر اساس خودکارآمدی ورزشی و اعتماد به نفس استفاده شد. تجزیه تحلیل داده‌ها در سطح ۰/۰۵ و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ انجام شد.

## یافته‌های پژوهش

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق

متغیرهای تحقیق	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
انگیزه قوی	۱۴۰	۳/۵	۱/۹۸۰
سطح دشواری	۱۴۰	۳/۲۷	۱/۰۷۵
تمایل به تلاش مجدد	۱۴۰	۳/۴۲	۰/۷۷۵
ادراک پویا از زمان	۱۴۰	۲/۷۵	۰/۹۳۸
آینده‌نگری	۱۴۰	۱/۵۲	۰/۵۰۵
ملاک و الگو	۱۴۰	۲/۸۲	۱/۱۴۴
عملکرد خوب در کار	۱۴۰	۱/۷۵	۰/۸۳
رفتار با ریسک پایین	۱۴۰	۱/۵۲	۰/۵۰۲
شادکامی	۱۴۰	۶/۶۷	۱/۱۶۳

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود میانگین شادکامی ۶/۶۷۶ به دست آمده است. با توجه به نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف، و سطح معناداری در تمامی متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ بود، لذا داده‌های مربوط به متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال برخوردار بودند و از آزمون‌های پارامتریک استفاده شد.

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی پیرسون

شادکامی			
شادکامی	همبستگی پیرسون	تعداد	
سطح معناداری			
۰/۰۰۶*	۰/۱۳۹	۱۴۰	انگیزه پیشرفت
۰/۰۳۳*	۰/۱۵۶	۱۴۰	انگیزه قوی
۰/۰۵۰	۰/۱۳۷	۱۴۰	سطح دشواری کار
۰/۳۴۳	۰/۰۳۵	۱۴۰	تمایل به تلاش مجدد
۰/۰۰۶*	۰/۲۱۲	۱۴۰	ادراک پویا از زمان
۰/۰۰۱*	۰/۳۷۵	۱۴۰	آینده نگری
۰/۴۲۰	۰/۰۱۷	۱۴۰	توجه به ملاک و الگو
۰/۳۴۱	۰/۰۳۵	۱۴۰	عملکرد خوب در کار
۰/۰۱۱*	۰/۱۰۵	۱۴۰	رفتار با ریسک پایین

\*\*= معناداری در سطح  $P \leq 0/05$ ; \*\*\*= معناداری در سطح  $P \leq 0/01$

از آنجایی که مقدار حاصل شده برای سطح معناداری در متغیر اصلی انگیزه پیشرفت و تعدادی از خرده مقیاس‌های آن شامل انگیزه قوی، ادراک پویا از زمان، آینده و رفتار با ریسک پایین کوچک‌تر از ۰/۰۵ بود نتیجه گرفته می‌شود که همبستگی بین این متغیرها با متغیر شادکامی از نظر آماری معنادار است. لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که ارتباط مثبت معناداری بین این متغیرها با متغیر میزان شادکامی معلمان تربیت‌بدنی دبیرستان‌های استان سمنان وجود دارد. با وجود این، از آنجاییکه مقدار حاصل شده برای سطح معناداری در تعدادی دیگر از خرده مقیاس‌های انگیزه پیشرفت شامل سطح دشواری کار، تمایل به تلاش مجدد، توجه به ملاک و الگو، و عملکرد خوب در کار بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد نتیجه گرفته می‌شود که همبستگی بین این متغیرها با متغیر شادکامی از نظر آماری معنادار نیست. لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که رابطه معناداری بین این متغیرها با متغیر میزان شادکامی معلمان تربیت‌بدنی دبیرستان‌های استان سمنان وجود ندارد.

به منظور بررسی تأثیر مؤلفه‌های انگیزه پیشرفت بر شادکامی از آزمون تحلیل رگرسیون استفاده شد که نتایج آن در شامل مقادیر آماره t برای هر یک از ابعاد انگیزه پیشرفت و سطح معناداری آن‌ها و همچنین مقدار بتا (ضریب مسیر) در جدول زیر نشان داده شده است:

جدول ۰. نتایج آزمون تحلیل رگرسیون  
(تأثیر مؤلفه‌های انگیزه پیشرفت بر شادکامی)

رگرسیون خطی چندگانه	ضرایب تأثیر استاندارد نشده		ضرایب تأثیر استاندارد شده	مقدار T	سطح معناداری
	Std. Error	Beta			
عرض از مبدأ	۵۴/۱۶۱	۱۴/۹۳۷		۳/۶۲۶	۰/۰۰۰
انگیزه قوی	۰/۰۵۴	۰/۲۱۱	۰/۵۳۲	۲/۲۵۶	۰/۰۲۱
سطح دشواری کار	۰/۰۵۴	۰/۳۱۶	۰/۳۴۲	۲/۱۷۰	۰/۰۰۶
تمایل به تلاش مجدد	۰/۰۱۹	۰/۰۷۷	۰/۱۹۹	۰/۲۴۶	۰/۸۰۶
ادراک پویا از زمان	۰/۱۸۸	۰/۰۷۱	۰/۲۴۸	۲/۶۷۲	۰/۰۰۹
آینده‌نگری	۰/۳۸۱	۰/۱۰۹	۰/۳۱۲	۳/۵۰۸	۰/۰۰۱
توجه به ملاک و الگو	۰/۰۴۸	۰/۰۷۵	۰/۰۵۷	۰/۶۳۸	۰/۵۲۵
عملکرد خوب در کار	۰/۰۰۱	۰/۰۵۸	۰/۲۲۲	۰/۰۱۱	۰/۹۹۱
رفتار با ریسک پایین	۰/۱۲۲	۰/۰۷۲	۰/۱۶۴	۲/۶۸۷	۰/۰۴۰

معادله خطی حاصل برای این بخش به صورت زیر می‌باشد:

$$*0/122 + (\text{رفتار با ریسک پایین}) 0/001 + (\text{عملکرد خوب در کار}) 0/048 + (\text{توجه به ملاک و الگو}) 0/381 + (\text{آینده نگری}) 0/188 + (\text{ادراک پویا از زمان}) 0/019 + (\text{تمایل به تلاش مجدد}) 0/054 + (\text{سطح دشواری کار}) 0/054 + (\text{انگیزه قوی}) 0/161 = \text{شادکامی}$$

با توجه به معادله فوق و مقادیر حاصل شده برای مقادیر بتای (ضریب مسیر) انگیزه قوی می‌توان گفت که بعد انگیزه قوی از انگیزه پیشرفت ۵۳/۲ درصد و به همین ترتیب بعد سطح دشواری کار ۳۴/۲ درصد، بعد تمایل به تلاش مجدد ۱۹/۹ درصد، بعد ادراک پویا از زمان ۲۴/۸ درصد، بعد آینده‌نگری ۳۱/۲ درصد، بعد توجه به ملاک و الگو ۵/۷ درصد، بعد عملکرد خوب در کار ۲۲/۲ درصد و در نهایت بعد رفتار با ریسک پایین ۱۶/۴ درصد بر متغیر شادکامی معلمان تربیت‌بدنی اثر دارد. با توجه به مقادیر آماره t و مقادیر ضریب معناداری که همگی

متغیرها به غیر از تمایل به تلاش مجدد، توجه به ملاک و الگو، و عملکرد خوب در کار کمتر از ۰/۰۵ بودند می‌توان بیان نمود که انگیزه قوی، سطح دشواری کار، ادراک پویا از زمان، آینده‌نگری، رفتار با ریسک پایین دارای اثرگذاری‌ها معنادار بر شادکامی بوده‌اند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش جاری بررسی رابطه انگیزه پیشرفت و سطح شادکامی معلمان تربیت‌بدنی بود. برای بررسی این مسئله، از پرسشنامه، انگیزه پیشرفت و پرسشنامه شادکامی بهره گرفته شد که داده‌های استخراج شده از آن توسط آزمون همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل رگرسیون مورد ارزیابی قرار گرفتند. نتایج این تحقیق نشان داد که تمامی خرده مقیاس‌های انگیزش پیشرفت با عامل شادکامی معلمان تربیت‌بدنی دبیرستانهای شهرستان سمنان رابطه مثبتی دارند ولی میزان رابطه خرده مقیاس‌های تلاش مجدد، ملاک و الگو، و عملکرد خوب معنی‌دار نبود. ولی انگیزه قوی، سطح دشواری کار، ادراک پویا از زمان، آینده‌نگری و رفتار با ریسک پایین نه تنها دارای رابطه معنی‌دار و مثبت با شادکامی معلمان تربیت‌بدنی جامعه مذکور داشتند بلکه توان پیش بینی کنندگی آن را نیز داشتند.

بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر مشاهده شد که بین انگیزه پیشرفت با شادکامی معلمان تربیت‌بدنی استان سمنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج به دست آمده از مطالعه غلامی، عموزاده و شمس (۱۳۹۲) همسو می‌باشد.

نتیجه فرض اول نشان داد که بین انگیزه قوی با میزان شادکامی معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معناداری برقرار است. افراد با انگیزه قوی بالا با نسبت دادن علت رویدادهای منفی و شکست به عواملی با سه مشخصه بیرونی بودن، گذارا بودن و خاص بودن بر اوضاع و احوال حاکم می‌شوند. این دسته افراد در مقابل در زمان موفقیت چون را ناشی از تلاش و کوشش خود می‌دانند، از به دست آوردن این موفقیت و دستیابی به اهداف احساس شادی و نشاط می‌کنند. بنابراین می‌توان گفت با داشتن یک انگیزه قوی، شادکامی نیز در کارکنان و معلمان افزایش می‌یابد

نتیجه فرض دوم نشان داد که بین سطح دشواری با میزان شادکامی معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معناداری برقرار است.

نتیجه فرض سوم نشان داد که بین میزان تلاش مجدد با شادکامی معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت برقرار است ولی معنادار. این نتیجه با نتایج بسیاری از پژوهش‌ها همسو نیست. در تبیین این نتایج باید گفت بر طبق مطالعات هانا و مارسی (۱۹۸۷)، سرسختی پیش‌بینی کننده شادکامی است و افراد سرسخت‌تر از شادکامی بیشتری برخوردار هستند و ژانگ (۲۰۱۱) نیز در مطالعات خویش نشان دادند که سرسختی روان‌شناختی با سطوح بالاتری از اعتماد به نفس، خودکارآمدی و خوش‌بینی ارتباط مثبت معنی‌داری دارد و بررسی‌های ویسی و همکاران (۱۳۸۰) و رحیمیان و اصغرنژاد (۱۳۸۷) نشان داد که در شرایط پراسترس کسانی که از سرسختی بالاتری برخوردار هستند، از سلامت روان و شادمانی بیشتری برخوردارند. به‌طور کلی، مطالعات بیانگر این مطلب هست که سرسختی با سلامت بدنی و بهزیستی روانی رابطه مثبت دارد و از بروز اختلالات بدنی و روانی جلوگیری می‌کند (الکساندر و کلونین، ۲۰۰۱). باید گفت تمایل به تلاش مجدد که هدف آن هوشمندانانه‌تر کردن فعالیت‌ها برای دستیابی به زندگی بهتر و متعالی‌تر آن‌ها است، به‌عنوان یک فرهنگ، یک نگرش عقلانی به کار و زندگی در این جامعه از معلمان ایجاد نکرده است (الکساندر و کلونین، ۲۰۰۱، هانا و مریسی، ۱۹۸۷؛ ژانگ، ۲۰۱۱).

نتیجه فرض چهارم نشان داد که بین ادراک پویا آینده‌نگری با میزان شادکامی معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معناداری برقرار است. افراد با نیاز به پیشرفت بالا ادراک پویایی از زمان دارند در حالی که ادراک افراد با نیاز پیشرفت پایین از زمان، بیشتر ایستاد و ساکن است. از طرف دیگر افراد پیشرفت گرا، بیشتر دیدگاه آینده‌نگر دارند تا گذشته‌نگر، مع‌هذا آن‌ها نگران آینده میان‌مدت هستند یا درازمدت (هرمنس، ۱۹۷۰).

نتیجه فرض پنجم نشان داد که بین سطح آینده‌نگری و شادکامی معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معناداری برقرار است. در تبیین این نتایج باید گفت این فرضیه تاحدودی با یافته‌های علیپور و اعراب شیبانی (۱۳۹۰) که در تحقیق خود دریافتند بین امیدواری و شادکامی ارتباط مثبتی وجود دارد همسو است. تحقیقات نشان می‌دهد که افراد هنجار، معمولاً امیدوار نسبت به آینده، شاداب، خوش‌قول بوده و در هنگام انجام تکالیف تحت تأثیر دیگران نبوده و بر



باورهای خود تکیه می‌کنند ولی افراد سردرگم دارای سطح پایین خودآگاهی، هوشیاری و ماندگاری شناختی و دارای سطح بالای تصمیم‌گیری‌های ناکارآمد، افسردگی، یادگیری و عملکرد کم هستند (اثر زاده و مصداقی، ۲۰۱۷).

نتیجه فرض ششم نشان داد که بین ملاک و الگو با میزان شادکامی معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبتی برقرار است ولی معنی‌دار نیست.

نتیجه فرض هفتم نشان داد که بین عملکرد خوب با میزان شادکامی معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبتی برقرار است ولی معنی‌دار نیست. امروزه شواهد حکایت از آن دارند که نظریه «کارگر شاد، کارگر مولد است» می‌تواند بیشتر از آنچه که تصور می‌کردیم درست باشد (روهلینگ و همکاران، ۲۰۰۰)، در صورتی که افراد شادکامی در کار را تجربه کنند احتمالاً، سریع‌تر ارتقاء پیدا می‌کنند، دستمزد بیشتری دریافت می‌کنند، ایده‌های بهتر و خلاقانه‌تری تولید می‌کنند، به موفقیت‌های بزرگ‌تری دست پیدا می‌کنند. عملکرد تابع تعامل دو عامل انگیزش و توانایی است؛ به عبارت دیگر عملکرد برابر است با حاصل ضرب توانایی در انگیزش (رضائیان، ۲۰۱۵).

نتیجه فرض هشتم نشان داد که بین رفتار با ریسک با میزان شادکامی معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معناداری برقرار است. افراد با انگیزه پیشرفت بالا معمولاً در کاری شرکت می‌کنند که ریسک حساب شده‌ای داشته باشد. واینر (۱۹۸۰) مطرح کرد که علت اینکه افراد پیشرفت گرا تکالیف دشواری متوسط را انتخاب می‌کنند این است که اگر تکلیف بسیار آسان باشد، آن‌ها نخواهند دانست که موفقیت آن‌ها به دلیل تلاش‌های آن‌ها بوده و اگر تکلیف بسیار دشوار باشد، نمی‌توانند بگویند که تلاش‌های آن‌ها حاصلی داشته است. در تبیین این نتایج باید گفت ترکیب کردن مدل فرمان دادن و کنترل کردن، یک راه مطمئن برای کاهش رفتارهای ریسکی معلمان تربیت‌بدنی بوده است. علاوه بر روابط مدیران با این گروه از معلمان محیط آموزشی یک ارتباط پویا و متقابل میان معلمان و دانش‌آموزان و کارکنان پدید می‌آورد. نتیجه فرض نهم نشان داد که عامل / متغیر انگیزه پیشرفت توان پیش بینی کنندگی میزان شادکامی معلمان تربیت‌بدنی دارد. با این توضیح که مؤلفه‌های انگیزه قوی، ادراک پویا از

<sup>۱</sup> Roehling et al.

زمان، آینده‌نگری، و رفتار با ریسک پایین بر میزان سطح شادکامی معلمان دبیرستانی تأثیرگذار بودند. یکی از این نتایج وجود ضریب تاثیر بالای آینده‌نگری با میزان شادکامی معلمان تربیت‌بدنی بود. این یافته با نتایج تحقیقات علیپور و اعراب شییبانی (۱۳۹۰)، اثرزاده (۱۳۹۵)، و سلیگمن (۱۹۹۸) هم راستا است. علیپور و اعراب شییبانی (۱۳۹۰) در تحقیق خود دریافتند که بین امیدواری و شادکامی ارتباط مثبتی وجود دارد. تحقیقات نشان می‌دهد که افراد بهنجار، معمولاً امیدوار نسبت به آینده، شاداب، خوش‌قول بوده و در هنگام انجام تکالیف تحت-تأثیر دیگران نبوده و بر باورهای خود تکیه می‌کنند ولی افراد سردرگم دارای سطح پایین خودآگاهی، هوشیاری و ماندگاری شناختی و دارای سطح بالای تصمیم‌گیری‌های ناکارآمد، افسردگی، یادگیری و عملکرد کم هستند. سلیگمن (۲۰۰۶) نیز بیان می‌کند که افراد امیدوار طولانی‌تر و سخت‌تر کار می‌کنند، چون انتظار برونداد مثبت از کارشان دارند و همچنین روش کار آن‌ها با انگیزه قوی برای موفقیت و سطح بالایی از پایداری در وظایف چالش‌انگیز و عملکرد مؤثرتر و موفقیت‌های کلی بزرگتر مشخص می‌شود. در تبیین این رابطه می‌توان گفت که آینده‌نگری از طریق حلت و نگرش یا به‌وسیله انتظارات نسبت به آینده، باعث ایجاد تغییراتی در افراد می‌شود. امید به آینده معلمان باعث افزایش شادکامی و سطح توانمندی و کفایت و کارآمدی در آنان شده و روابط اجتماعی پربارتر ایجاد می‌کند. همچنین، خرده مقیاس رفتار با ریسک پایین دارای ضریب تاثیر بالا بر شادکامی معلمان تربیت‌بدنی بود. افراد با انگیزه پیشرفت بالا معمولاً در کاری شرکت می‌کنند که ریسک حساب شده‌ای داشته باشد. بنابراین مسئولیت‌پذیری معلمان تربیت‌بدنی بیش از چهارچوب‌های مقرراتی محیط آموزش می‌تولند موجب ایمن کردن این محیط شود. در نتیجه میزان استرس و اضطراب آن‌ها کاهش پیدا کرده و بالطبع شاهد کاهش ریسک خواهیم بود و در نهایت سطح شادکامی آن‌ها افزایش می‌یابد. نهایتاً، خرده مقیاس ادراک پویا از زمان دارای ضریب تاثیر بالای بر میزان شادکامی معلمان تربیت‌بدنی بود. افراد با نیاز به پیشرفت بالا ادراک پویایی از زمان دارند درحالی‌که ادراک از زمان در افراد با نیاز به پیشرفت پایین، بیشتر ایستا و ساکن است (هرمنس، ۱۹۷۰). در تبیین این نتایج باید گفت محتوای زندگی معلمان تربیت‌بدنی مورد مطالعه و شیوه‌های مطلوب آن‌ها برای زیستن، موضوع و همچنین نحوه انتخاب هر کدام از آن‌ها را تشکیل می‌دهند.

با وجود این، مؤلفه‌های / خرده مقیاس‌های عملکرد خوب در کار، تمایل به تلاش مجدد و توجه به ملاک و الگو دارای اثرگذاری معناداری بر شادکامی نبودند. از بین این مؤلفه‌ها، بین عملکرد خوب در کار با میزان شادکامی معلمان تربیت‌بدنی رابطه معناداری برقرار نبود، اما با این وجود مقدار ضریب همبستگی نشان از مثبت بودن جهت رابطه در صورت معناداری می‌باشد. امروزه شواهد حکایت از آن دارند که نظریه «کارگر شاد، کارگر مولد است» می‌تواند بیشتر از آنچه که تصور می‌کردیم درست باشد (روهلینگ و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). در صورتی که افراد شادکامی در کار را تجربه کنند احتمالاً سریع‌تر ارتقاء پیدا می‌کنند، دستمزد بیشتری دریافت می‌کنند، ایده‌های بهتر و خلاقانه‌تری تولید می‌کنند، به موفقیت‌های بزرگ‌تری دست پیدا می‌کنند. در تبیین این نتایج باید گفت عدم مدیریت بهینه بر استعدادها، بسترسازی ضعیف جهت مشارکت کارکنان، کمبود ارائه آموزش‌های نوین تأثیرگذار ویژه معلمان تربیت‌بدنی و محیط کاری تقریباً بسته و ناسالم و نامناسب، کم‌رنگ بودن ایجاد رقابت کامل و فشرده فرهنگ ارتقای بهره‌وری و عدم ارائه فرصت به این گروه از معلمان جهت تصمیم‌گیری، ضعف در ارائه امتیاز خاص به آن‌ها از دلایل ضعف عملکرد آموزشی معلمان تربیت‌بدنی است. همچنین، خرده مقیاس تمایل به تلاش مجدد دارای ضریب تأثیر بالای بر میزان شادکامی معلمان تربیت‌بدنی نبود. بر طبق مطالعات هانا و مارسی<sup>۲</sup> (۱۹۸۷)، سرسختی پیش‌بینی‌کننده شادکامی است و افراد سرسخت‌تر از شادکامی بیشتری برخوردار هستند و ژانگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) نیز در مطالعات خویش نشان داد که سرسختی روان‌شناختی با سطوح بالاتری از اعتمادبه‌نفس، خودکارآمدی و خوش‌بینی ارتباط مثبت معناداری دارد. به طور کلی، مطالعات بیانگر این مطلب است که سرسختی با سلامت بدنی و بهزیستی روانی رابطه مثبت دارد و از بروز اختلالات بدنی و روانی جلوگیری می‌کند (الکساندر و کلون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱). در تبیین این نتایج می‌توان گفت تمایل به تلاش مجدد که هدف آن هوشمندانه‌تر کردن فعالیت‌ها برای دستیابی به زندگی بهتر و متعالی‌تر آن‌هاست به عنوان یک فرهنگ، نگرشی عقلانی به کار و زندگی در

---

<sup>۱</sup> Roehling et al.

<sup>۲</sup> Hannah & Morrissey

<sup>۳</sup> Zhang

<sup>۴</sup> Alexander & Klein

معلمان ایجاد نکرده است. بین سطح دشواری کار با میزان شادکامی معلمان تربیت بدنی رابطه معناداری برقرار نیست. اما مقدار و جهت ضریب همبستگی نشان داد که جهت رابطه سطح دشواری و انگیزه پیشرفت مثبت است. در این راستا می توان در مورد علل عدم معناداری چنین گفت که در بسیاری از معلمان تربیت بدنی در سیستم آموزشی منطقه مورد مطالعه به طور همزمان دارای دشواری کار می باشند. مشغله فراوان و دشواری کار باعث می شود آن ها عملاً نتوانند بسیاری از امور آموزشی محوله را به شایستگی و در زمان های تعیین شده انجام دهند. همچنین، خرده مقیاس توجه به ملاک و الگو دارای تاثیرگذاری زیادی بر میزان شادکامی معلمان تربیت بدنی نیست. در تبیین این یافته می توان نمود معلمان تربیت بدنی به علت ضعف در الگوی ارتباطی موفق، شادکامی کمتری نسبت به سایر الگوها تجربه می نمایند. پایین بودن سطح ارتباط در این الگو سبب شده تا از سایر الگوها شادکامی کمتری داشته باشند.

### جمع بندی و نتیجه گیری

مطابق با مبانی نظری شادکامی متأثر از متغیرهای فردی و اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و ... است. همچنین مطابق با گزارهای هستی شناسی، انسان شناسی، معرفت شناسی و دین شناسی ذکر شده در مبانی نظری تحول در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی متغیرهای معنوی برخواسته از رشد و تکامل فردی و اجتماعی بیش از متغیرهای مادی از خود پایداری نشان می دهند (مرزوقی و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین شادکامی را می توان پیامد دانست که بیشتر متکی بر باورها و اعتقادات فردی و اجتماعی است. سرانجام، نتایج این پژوهش نشان داد که از بین مؤلفه ها انگیزش پیشرفت تنها انگیزه قوی، سطح دشواری کار، ادراک پویا از زمان، آینده نگری، و رفتار با ریسک پایین دارای تأثیر بر شادکامی هستند. با توجه به محدود بودن پژوهش های انجام شده در جامعه معلمین تربیت بدنی مقایسه نتایج این پژوهش با پهبش های مشابه دشوار است، اما در مجموع و به حد بضاعت این کار صورت گرفت. برای نمونه یافته های این پژوهش با نتایج تحقیق چاماه و سانکار<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) همسو می باشد. آنها در پژوهشی با عنوان «انگیزه پیشرفت و خوش بینی به عنوان عوامل تعیین کننده شادکامی در دانشجویان» دریافتند که انگیزه پیشرفت و خوش بینی ارتباط مثبت معناداری با شادکامی دارد.

۱. Chamuah & Sankar

همچنین نتایج رگرسیون نشان داد که انگیزه پیشرفت و خوش بینی می‌توانند شادکامی را در دانشجویان پیش‌بینی کنند. (چامو و سانکر، ۲۰۱۸). لذا نمی‌توان گفت تمامی مؤلفه‌های انگیزه پیشرفت توانایی پیش‌بینی میزان شادکامی معلمان تربیت‌بدنی را دارند زیرا متغیرهای تمایل به تلاش مجدد، توجه به ملاک و الگو، عملکرد خوب در کار فاقد تأثیر بر شادکامی بودند. بدون شک دبیران در محیط آموزشی نیاز به آرامش و شادکامی و نشاط دارند تا بتوانند از خود اثربخشی بیشتری بجا بگذارند. اهمیت نشاط معلم به نقش و تأثیر معلم در تربیت نسل آینده و ضرورت نشاط و شادابی در امر تعلیم و تربیت است. معلم بی‌نشاط و بی‌طراوت می‌تواند نسلی بی‌نشاط به وجود آورد مسئله‌ای که باید در مرکز توجه و برنامه‌ریزی آموزش و پرورش قرار گیرد. معلمان تربیت‌بدنی شادکام آن‌هایی هستند که در پردازش اطلاعات در جهت خوش‌بینی و خوش‌حالی سوگیری دارند؛ یعنی اطلاعات را به‌گونه‌ای پردازش و تفسیر می‌کنند که به شادمانی و شادکامی آن‌ها منجر شود با توجه به این ظرفیت می‌توان پیش‌بینی کرد که در صورت گام برداشتن در جهت تحقق چرخش‌های تحول‌آفرین ذکر شده در بخش رهنامه مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی شاهد ترویج نشاط در بین معلمان مدارس کشور خواهیم بود (غلامی و همکاران، ۲۰۱۴).

#### منابع و مأخذ

1. Alexander, D. A., & Klein, S. (۲۰۰۱). Ambulance personnel and critical incidents: impact of accident and emergency work on mental health and emotional well-being. *The British Journal of Psychiatry*, ۱۷۸(۱), ۷۶-۸۱ .
2. Ali Muhammadi, K., & Azerbaijan, M. (۲۰۱۰). An Investigation of the Relationship between Islamic Happiness and Psychological Happiness among the Students of Qom University in ۱۳۸۸-۸۹. *Journal of sychology and religion*, ۳(۷), ۵ .
3. Alipour, A., & Aarab Sheibani, K. (۲۰۱۱). Relation of Hopeness and Happiness with Job Satisfaction among Teachers. *Journal of Modern Psychological Researches*, ۶(۲۲), ۶۵-۷۸ .
4. Alipour, A., & Agah Heris, M. (۲۰۰۷). Reliability and validity of the oxford happiness inventory among iranians. ۳(۱۲), ۲۸۷-۲۹۸ .
5. Alipour, A., & M., A. H. (۲۰۰۸). Validity and stability of Oxford Happiness List in Iranians. *Transformational Psychology (Iranian Psychology)*, ۳(۱۲), ۱۲ .

۶. Argyle, M., Martin, M., & Crossland, J. (۱۹۸۹). Happiness as a function of personality and social encounters. *Recent advances in social psychology: An international perspective*, ۱۸۹-۲۰۳ .
۷. Asarzadeh, R., & Mesdaghi, M. (۲۰۱۷). Study of the relationship between the motivation of academic achievement and the students' family affective atmosphere (the views of counselors and teachers of the first high schools of district ۴ of Karaj). Paper presented at the The fourth national conference on sustainable development in education and psychology, social and cultural studies, Tehran.
۸. Bagherpour, M., & Khadijeh, K. (۲۰۱۶). The Relationship between Happiness and Mindfulness with Job motivation of teachers. *Journal of Educational Psychology*, ۷(۴), ۳۹-۴۹ .
۹. Bahadori, M., Babaei, M., & Mehrabian, F. (۲۰۱۳). Prioritization of Factors Influencing Job Motivation in Employees of a Military Center Using Analytical Hierarchy Process (AHP). *Journal of Military Medicine*, ۱۴(۴), ۲۳۷-۲۴۴ .
۱۰. Bakhtiary R, G., & Eivazy, H. (۲۰۱۹). Investigating the relationship of school climate on the efficiency of managers and teachers in the educational district of Tehran province. Paper presented at the Fifth National Conference on Advanced Research in the Field of Iranian Educational Sciences and Psychology (with Participatory Culture Approach), Tehran.
۱۱. Bavi, S., Doustani Hendijani, M., Ardali, N., & Asghar, D. (۲۰۱۵). The Relationship Between Happiness and Progressive Motivation in Students. The First Scientific Conference on Educational Sciences and Psychology of Social and Cultural Dangers in Iran .
۱۲. Berliner, D. C., & Calfee, R. C. (۱۹۹۶). *Handbook of educational psychology*: Routledge.
۱۳. Chamuah, A., & Sankar, R. (۲۰۱۸). Achievement motivation and learned optimism as determinants of happiness in students. *Journal of Multidisciplinary Subjects*, ۱۲(۲), ۹-۱۵ .
۱۴. Diener, E., & Seligman, M. E. (۲۰۰۲). Very happy people. *Psychological science*, ۱۳(۱), ۸۱-۸۴ .
۱۵. Eqbalnia, Z., & Ghasemzadeh, A. (۲۰۱۵). The Relationship between Emotional Intelligence and Teachers' Happiness in Faizabad in the academic year of ۱۹۹۵-۹۴. Paper presented at the The ۴th Scientific Conference on Educational Sciences and Psychology, Social and

## Cultural Dangers in Iran, Tehran.

۱۶. Farhangi, A., Tizdast, T., & Donia, M. A. (۲۰۱۷). Relationship of identity styles with excitement, motivation for progress and happiness. *Quarterly Journal of Psychology and Educational Sciences*, ۲(۵), ۱۹ .
۱۷. Ganji, H. (۲۰۱۳). *Mental Health*. Arasbaran, Book .
۱۸. Gholami, B., Amouzadeh, M., & Shams, S. (۲۰۱۴). Investigating the relationship between happiness and job Satisfaction (Case Study: Education Abedanan City), . Paper presented at the ۲nd National Conference on the Study of Improvement of Management, Accounting, and Engineering Issues in Organizations, Gachsaran
۱۹. Halyaji, M. (۲۰۱۹). Examining the implications of the upstream documents of the Ministry of Education and the University of Cultural Studies on the teacher. Research project of Farhangian University .
۲۰. Hannah, T. E., & Morrissey, C. (۱۹۸۷). Correlates of psychological hardness in Canadian adolescents. *The Journal of social psychology*, ۱۲۷(۴), ۳۳۹-۳۴۴ .
۲۱. Hermans, H. J. (۱۹۷۰). A questionnaire measure of achievement motivation. *Journal of applied psychology*, ۵۴(۴), ۳۵۳ .
۲۲. Hezarjaribi, J., & Astinfeshan, P. (۲۰۰۹). Review of Influential Factors in Social Bliss(Emphasis on Tehran Province). *Journal of Applied Sociology*, ۲۰(۱), ۱۱۹-۱۴۶ .
۲۳. Hills, P., & Argyle, M. (۲۰۰۱). Happiness, introversion–extraversion and happy introverts. *Personality and individual Differences*, ۳۰(۴), ۵۹۵-۶۰۸ .
۲۴. Kadivar, P. (۲۰۱۷). *Educational psychology*. Samt publisher, ۱۷ .
۲۵. keshavarz, A., & Vafayyan, M. (۲۰۰۷). Investigating the Influential Factors on Happiness. *Journal of thought & behavior in clinical psychology*, ۲(۵), ۱۲ .
۲۶. Kim-Prieto, C., Diener, E., Tamir, M., Scollon, C., & Diener, M. (۲۰۱۳). Integrating the diverse definitions of happiness: a time-sequential framework of subjective well-being The exploration of happiness (pp. ۴۷-۷۵): Springer.
۲۷. Lee, K. S., & Ono, H. (۲۰۰۸). Specialization and happiness in marriage: A US–Japan comparison. *Social Science Research*, ۳۷(۴),

۱۲۱۶-۱۲۳۴ .

۲۸. Marzoghi, R., Aghili, R., & Mehrvarz, M. (۲۰۱۷). A methodological and theoretical analysis and critique of the educational fundamental transformative documents of islamic republic of iran. foundations of education (studies in education & psychology), ۶ (۲)
۲۹. Mirsepasi, N. (۲۰۰۶). Strategic managment of human resources and work relationship. Mir publisher .
۳۰. Namdar, K. (۲۰۰۵). Study and comparison of self-esteem and the motivation of academic achievement and its relationship with academic performance of students with visual and auditory damage in the integrated and habitual design of Hamadan province. Thesis .
۳۱. Neshat-Doost, H., Mehrabi, H., Kalantari, M., Palahang, H., & Soltani, I. (۲۰۰۸). Predicting Factors of Happiness in Wives of Mobarekeh Steel Company Personnel. Journal of Family Research, ۳(۳), ۱۳ .
۳۲. Nourbaksh, M., & Mirnaderi, A. (۲۰۰۶). Investigating the relationship between organizational climate and job satisfaction in high school teachers in Ahvaz. Olympic Journal, ۱۳(۱), ۱۲ .
۳۳. Organization, M. o. E. R. a. P. (۲۰۱۱). National Curriculum of the Islamic Republic of Iran. Ministry of Education .
۳۴. Rahimian Boogar, E., & Asgharnejad Farid, A. A. (۲۰۰۸). The Relationship between Psychological Hardiness also Ego-resiliency and Mental Health in Adolescent and Adult Survivors of Bam Earthquake. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology, ۱۴(۱), ۶۲-۷۰ .
۳۵. Reeve, J. (۲۰۱۴). Understanding motivation and emotion: John Wiley & Sons.
۳۶. Rezaeean, A. (۲۰۱۵). Fundemental of organizational behaviour managment. Samt publisher, ۱۶ .
۳۷. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (۲۰۱۵). Organizational behavior (۱۶th Global ed.). Harlow, UK: Pearson .
۳۸. Roehling, M. V., Cavanaugh, M. A., Moynihan, L. M., & Boswell, W. R. (۲۰۰۰). The nature of the new employment relationship: A content analysis of the practitioner and academic literatures. Human Resource Management, ۳۹(۴), ۳۰۵-۳۲۰ .
۳۹. Sadeghineiri, R. (۲۰۱۲). Happiness and Joyfulness from the



- Viewpoint of Holly Koran, Fundamentals of Islam & Life of Infallible Imams. Scientific Journal Management System, ۱(۱), ۱۵-۲۹ .
۴۰. Sahebghrani, M., & Qaltash, A. (۲۰۱۷). Investigating the relationship between happiness and psychological well-being with the motivation of the progression of second-grade female teachers in Isfahan. Paper presented at the The first international conference on modern research in the field of education and psychology and social studies of Iran, Qom .
۴۱. sanagoo, a., jouybari, l., Rezaiean, m., jafari, s. y., & hosseini, s. a. (۲۰۱۱). Explaining the Happiness Experience of the Students in Golestan University of Medical Sciences. Journal of Research Development in Nursing and Midwifery, ۸(۱), ۱-۱۰ .
۴۲. Seligman, M. E. (۲۰۰۶). Learned optimism: How to change your mind and your life: Vintage.
۴۳. SHayan Jahromi, S. A., Ahmadi, E., & Darvishpor, S. (۲۰۱۰). An Investigation into the Relationship among Organizational Climate, Organizational Commitment and Morale from the Point ofl. Journal of New Approaches in Educational Administration, ۱(۱), ۱۰۷-۱۲۸ .
۴۴. Spear, M., Gould, K., & Lee, B. (۲۰۰۰). Who would be a teacher?: A review of factors motivating and demotivating prospective and practising teachers: NFER Slough.
۴۵. Tavakoli, M. (۲۰۱۱). Relationship between attitude to physical activity and the motivation of sport participation with girls' happiness in secondary schools in Tehran. Master Thesis, Islamic Azad University, Karaj Branch .
۴۶. Vaseghi Dysfan, Z., & Ajam, A. (۲۰۱۶). Study of the relationship between school organizational climate and the level of happiness and job motivation of elementary and secondary teachers. Paper presented at the International Conference on Psychology and Culture of Life, Istanbul, Mobin Cultural Ambassadors Institute.
۴۷. Veissi, m., Atefvahid, m. k., & Rezaee, m. (۲۰۰۰). Job Stress, Job Satisfaction and Mental Health: The Balancing Effects of Personal Hardiness and Social Support Network Factors. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology, ۶(۲), ۷۰-۷۹ .
۴۸. Zhang, L.-f. (۲۰۱۱). Hardiness and the Big Five personality traits among Chinese university students. Learning and Individual

Differences, ۲۱(۱), ۱۰۹-۱۱۳.

۴۹. Zohoor, A., & Fekri, A. (۲۰۰۳). Students' Happiness of School of Management and Medical Information Sciences Iran University of Medical Sciences and Health Services. *Armaghane danesh*, ۸(۲), ۶۳-۷۲.

فصلنامه پژوهش در آموزش علوم ورزشی

# Happiness and Achievement Motivation among Physical Education<sup>۱</sup>

shahram nazari<sup>۲</sup>

## Abstract

Continuing presence in the school environment and the strong motivation of students require a high level of attractiveness for school attendants, an important part of which is the responsibility of school principals and teachers. The main purpose of this study was to investigate the relationship between happiness and achievement motivation among physical education teachers in Semnan, Iran. The research method was analytical-descriptive and applicable in terms of purpose. The research population included all male and female teachers of Semnan province in the academic year of ۲۰۱۷-۲۰۱۸ (N=۲۲۹, ۱۱۴ males, ۱۱۵ females). According to Cochran formula, ۱۴۰ teachers were selected by stratified - random sampling method. To collect the data, Oxford and Hermann's questionnaire were used to assess the level of happiness and the achievement motivation, respectively. Kolmogorov-Smirnov test was used to investigate the distribution of data. To test the research hypotheses, Pearson correlation and regression analysis were used. Data were analyzed by SPSS software version ۲۱. The results of this study showed that components such as strong motivation, dynamic perceptions of time, prospective, low risk behavior influenced the level of happiness of high school teachers. However, the level of difficulty of work, the tendency to try again, attention to criterion and pattern, and good performance in work had no effect on happiness. Therefore, it is suggested to increase the achievement motivation in teachers by creating a happy environment in order to allow them to grow.

**Keywords:** Happiness, Achievement Motivation, Physical Education Tea

---

<sup>۱</sup> - Received: ۲۰۱۹/act/۲۰ Reception: ۲۰۲۰/July/۱۰

<sup>۲</sup> shahid chamran, tehran, farhangian univerdity, Tell: ۰۹۱۲۷۰۱۰۳۲۶.



# فصلنامه پژوهش در آموزش علوم ورزشی