

عنوان مقاله: بررسی رابطه بین شادکامی، خودکارآمدی و توانمندی شغلی معلمان ابتدایی ناحیه دو بندرعباس

معصومه حاجی زاده¹، اصغر حاجی زاده شبانی²

• پست الکترونیک: hajizadeh.4375@gmail.com

• شماره تماس: 09173688085

چکیده

هدف پژوهش حاضر تبیین رابطه‌ی بین شادکامی، خودکارآمدی و توانمندی شغلی معلمان ابتدایی ناحیه دو بندرعباس بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی و جامعه آماری شامل ۱۵۰ نفر از معلمان ابتدایی ناحیه دو شهرستان بندرعباس بود و حجم نمونه محاسبه شده ۱۰۸ نفر بود که به روش نمونه گیری تصادفی در دسترس انتخاب شدند. در این پژوهش از سه پرسشنامه: مقیاس خودکارآمدی عمومی شوارتز و جروسالم^۱ (۱۹۹۵)، شادکامی اکسفورد^۲ و توانمندی اسپرتزر^۳، استفاده شد. بر اساس یافته‌های تحقیق، همبستگی مثبت و معناداری بین خودکارآمدی با شادکامی و توانمندی و همچنین، بین شادکامی با توانمندی مشاهده شد و توانمندی شغلی معلمان ارتباط معنادار و قوی با شادکامی و خودکارآمدی آنان دارد.

کلمات کلیدی: شادکامی، خودکارآمدی، توانمندی شغلی.

مقدمه

کار و انسان دو جزء اصلی و جدایی ناپذیر هستی‌اند که باید به گونه‌ای متناسب با یکدیگر برنامه‌ریزی شوند، نبود تطابق و تناسب میان توانمندی‌های انسان و نوع کاری که او انجام می‌دهد، یا مسئولیتی که به عهده‌ی وی نهاده می‌شود، سبب بروز مسائل و مشکلات بسیاری می‌شود، که از آن جمله می‌توان به بروز آسیب‌های جسمانی و روانی اشاره کرد. این امر سبب پایین آمدن بهره‌وری نیروی کار می‌شود.

امروزه، مسئله خودکارآمدی و کمبود شادکامی و توانمندی شغلی یکی از رایج مسائل در محیط‌های کاری است، متأسفانه این وضعیت در دنیای شغلی و زندگی نوین بسیار رایج است و این سازه، محصول عوامل متعددی است که شناخت این عوامل می‌تواند نقش مؤثری در کنترل آن ایفاء کند. با آگاهی از میزان و چگونگی عوامل مؤثر و دخیل در توانمندی کارمندان و داشتن نش لازم در این زمینه، مدیران قادر خواهند بود، تدارک لازم را برای نرمال کردن محیط کاری به دست آورند. به عبارت دیگر، اصلاح روش‌های مدیریتی که منجر به ایجاد تغییرات مناسب در محیط کار می‌شود، به نوبه خود می‌تواند، میزان احساس ناتوانایی شغلی کارمندان و همچنین، عوارض ناشی از آن مانند: تأخیر، غیبت‌های متوالی، استعفاء و ترک محل کار را کاهش دهد. در بین عوامل تولید (سرمایه، زمین، نیروی انسانی) با ارزش‌ترین، کمیاب‌ترین و نادرترین عامل، نیروی انسانی است. بی‌توجهی به بهره‌وری نیروی انسانی و توجه صرف به عوامل دیگر نه فقط باعث کاهش کارایی و اثربخشی در سازمان می‌گردد، بلکه باعث افزایش ضایعات و حوادث و ایجاد نارضایتی در نیروی انسانی نیز می‌شود. زمانی که کارکنان به سازمان می‌پیوندند، مجموعه‌ای از خواست‌ها، نیازها، آرزوها و تجربه‌های گذشته را که انتظارات شغلی را ایجاد می‌کنند، با خود به همراه دارند [1].

شادکامی و شادمانی یکی از هیجی مثبت در وجود آدمی است که بریشه، احساس و رفتار انسان اثر می‌گذارد. احساس شادکامی بر جنبه‌های مختلف زندگی فرد همچون سلامت جسم، طول عمر، عملکرد تحصیلی، فرایند

¹ - Jerusalem

² - Oxford

³ - Spritzer