

Research Article

Investigating Developmental Trend of Hope and its Components in Employees: A Cross-Sectional Study from 20 to 60 Ages

Tooraj Sepahvand^{*1}, Khalil Karami²

1. Assistant Professor, Department of Psychology and Educational Sciences, Faculty of Humanities, Arak University, Arak, IR Iran

2. MSc in Clinical Psychology, Borujerd Branch Azad University, Borujerd, IR Iran

Abstract

This research aimed to investigate the developmental trend of hope and its components in employees 20 to 60 years old. Accordingly, the research was carried out in the form of a cross-sectional study and causal-comparative design. Therefore, from among the Markazi Province Electric Distribution Company employees, 250 personnel in 4 age groups-the first half of young age to the second half of middle age- were selected based on convenience sampling, and Snyder Hope Scale was administered to them. In order to create more age difference in groups, subjects ages 30, 40, and 50 were eliminated from the sample. The final sample age groups were 20 to 30 (n=54), 30 to 40 (n=52), 40 to 50 (n=49), and 50 to 60 (n=48). The multivariate analysis of variance indicated that there were significant differences in the liner composition of pathways thinking and agency thinking of hope in studied groups. Univariate analysis of variance also indicated significant differences between groups only in pathways thinking and not in agency thinking. The pairwise comparisons of least significant differences (LSD) also indicated that the second half of young-age and the first half of middle-age had the highest pathways thinking rate. The second half of the middle-age had the lowest rate. In conclusion, empowering the hope and pathways thinking in the second half of middle-age and terminal years of job period must be paid attention to, and necessary programs and education in these areas be employed

Keywords: hope, pathways thinking, agency thinking, developmental trend, employees.

*. t-sepahvand@araku.ac.ir

مقاله پژوهشی

بررسی روند تحولی امیدواری و مؤلفه‌های آن در کارکنان: یک مطالعه مقطعی از ۲۰ تا ۶۰ سالگی

تورج سپهوند^{۱*}، خلیل کرمی^۲

استادیار گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه اراک، اراک، ایران

t-sepahvand@araku.ac.ir

کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد بروجرد، بروجرد، ایران

Karamikhalil63@yahoo.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی روند تحولی امیدواری و مؤلفه‌های آن در کارکنان از ۲۰ تا ۶۰ سالگی بود. بنابراین، پژوهش در قالب یک مطالعه مقطعی و طرح علی-مقایسه‌ای انجام شد. برای این منظور، از بین کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان مرکزی، ۲۵۰ نفر در ۴ گروه سنی از نیمه اول جوانی تا نیمه دوم میانسالی به صورت در دسترس انتخاب گردید و پرسشنامه امیدواری اسنایدر در مورد آنها اجرا گردید. برای ایجاد تمایز سنی بیشتر بین گروه‌های مورد بررسی، افراد ۳۰، ۴۰ و ۵۰ ساله از بررسی حذف گردید و در نهایت افراد بین ۲۰ تا ۳۰ سال (۵۴ نفر)، بین ۳۰ تا ۴۰ سال (۵۲ نفر)، بین ۴۰ تا ۵۰ سال (۴۹ نفر) و بین ۵۰ تا ۶۰ سال (۴۸ نفر) مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج تحلیل واریانس چندمتغیره نشان داد که تفاوت معناداری در ترکیب خطی تفکر مسیر و تفکر عاملیت امیدواری در گروه‌های مورد بررسی وجود داشت. تحلیل واریانس تک‌متغیره نیز نشان داد که تنها در تفکر مسیر و نه در تفکر عاملیت بین گروه‌ها تفاوت معنادار وجود داشت. مقایسه‌های زوجی کمترین تفاوت معنادار نیز نشان داد که نیمه دوم جوانی و نیمه اول میانسالی بالاترین میزان تفکر مسیر و نیمه دوم میانسالی کمترین میزان آن را دارد. در نتیجه، تقویت امیدواری و تفکر مسیر در نیمه دوم میانسالی یا سال‌های پایانی دوران شغلی باید مورد توجه قرار گیرد، و برنامه‌ها و آموزش‌های لازم در این زمینه به کار گرفته شود.

واژه‌های کلیدی: امیدواری، تفکر مسیر، تفکر عاملیت، روند تحولی، کارکنان

مقدمه

در دهه‌های اخیر، پژوهش‌های روبه‌رشدی اهمیت امیدواری^۱ در محل کار و اثرات مثبت آن بر عملکرد کارکنان را برجسته کرده‌اند (یوگوو و آمازو، ۲۰۱۴؛ دوگلی، کوپر و پنز، ۲۰۰۹؛ پیترسون و بیرون، ۲۰۰۸؛ آدامز و همکاران، ۲۰۰۲؛ لوتانز و جنسن، ۲۰۰۲). امیدواری مانند خوش‌بینی، سازه آینده‌گراست (آلارکون، باولین، خازون، ۲۰۱۳؛ فاولر، وبر، کلاپا، میلر، ۲۰۱۷) و از دیدگاه علمی حالت انگیزشی مثبتی تعریف می‌شود که مبتنی بر حس موفقیت برآمده از تعامل عاملیت^۲ (انرژی متمرکز بر اهداف) و مسیرها^۳ (طرح‌ریزی دستیابی به اهداف) است (اسنایدر و همکاران، ۱۹۹۱). مؤلفه عاملیت یا «قدرت اراده»، تصمیم برای شناسایی و دستیابی به اهداف را برمی‌انگیزد؛ در حالی که مؤلفه تفکر مسیر یا «قدرت مسیر»^۴، ایجاد مسیرهای جایگزین را برای تعقیب این اهداف برمی‌انگیزد (ریچارد، اوی، لوپز و دالوت، ۲۰۱۳)؛ بنابراین، امیدواری شامل مفهوم‌بندی واضح اهداف، ایجاد راهکارهای خاص برای رسیدن به این اهداف (تفکر مسیر)، و ایجاد و حفظ انگیزه برای استفاده از این راهکارها (تفکر عاملیت) است (مارکوس و گالاگر، ۲۰۱۷). مطابق این دیدگاه، افراد با امیدواری بالا به احتمال بیشتری مسیرهای جایگزین ایجاد می‌کنند و هنگام رویارویی با موانع و موقعیت‌های چالش‌انگیز با تفکر عاملیت محافظت می‌شوند (اسنایدر و همکاران، ۱۹۹۱، اسنایدر و همکاران، ۱۹۹۶).

امیدواری با توجه کمتر به اطلاعات ناسالم و تهدیدکننده و توجه بیشتر به اطلاعات مثبت همراه است

(کلبزر، کراینس و ولز، ۲۰۱۸) و ممکن است یک متغیر مفید برای تعیین مسیر احتمالی مداخله برای افراد در معرض خطرات مختلف عملکردی (مانند خطرات تحصیلی) و روانشناختی باشد (دیکسون، وورل و ملو، ۲۰۱۷). براساس پژوهش‌های انجام‌شده، امیدواری تأثیر مستقیم معناداری بر رفتارهای حرفه‌ای پیشرونده سطح بالا دارد (هیرچی، ۲۰۱۴). کارکنانی که آثار سودمند سازه‌های مثبت (مانند خوش‌بینی و امیدواری) را بر سلامت خویش احساس می‌کنند، رضایتمندانه‌تر و متعهدانه‌تر کار می‌کنند و تا زمان بازنشستگی برای خدمت به مردم مصمم باقی می‌مانند (قهرمانی و نادی، ۱۳۹۱). بدین ترتیب، با توجه به اینکه وضعیت امیدواری پیامدهای مهمی برای افراد و جامعه دارد و در بالاترین سطح، آثار خود را در قالب پیشرفت یا رکود و توقف جامعه نشان می‌دهد (علیزاده اقدام، ۱۳۹۱)، لازم است سازمان‌ها، امیدواری را در کارکنان خود به‌طور ویژه شناسایی و تقویت کنند (واندلر، لوپز و باریسویل، ۲۰۱۱) و با بررسی روند تحول آن در کارکنان، به مقاطع شغلی با امیدواری کمتر توجه بیشتری نشان دهند. براساس نظریه رشد روانی - اجتماعی اریکسون^۵، نخستین مرحله رشد، اعتماد در برابر بی‌اعتمادی است که نیروی بنیادی آن امیدواری است. آخرین مرحله رشد هم شامل انسجام در برابر ناامیدی است که نیروی بنیادی آن خرد است (فیست و فیست، ۱۳۹۳)؛ بنابراین، امیدواری اهمیت بالایی در فرایند تحول روانی - اجتماعی افراد دارد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند بزرگسالان جوان‌تر نسبت به افراد سالمند آینده روشن‌تر و چشم‌انداز مثبت‌تری برای خود در حوزه‌هایی از زندگی مانند بازنشستگی پیش‌بینی می‌کنند (گوتیرز و هرشی، ۲۰۱۴)؛ با این حال، درک ما از مسیرهای تحولی امیدواری در طول عمر، تا

^۱ . hope

^۲ . agency

^۳ . pathways

^۴ . willpower

^۵ . pathways thinking

^۶ . waypower

^۷ . Erikson

حدودی محدود باقی مانده است (مارکوس و گالاگر، ۲۰۱۷). هرچند مطالعات زیادی امیدواری را در نوجوانی، بزرگسالی^۱ و سالمندی^۲ بررسی کرده‌اند، بیشتر این مطالعات (مثلاً مارکوس، پیز-ریبریو، و لوپز، ۲۰۱۱؛ وال، هوینز، و سولدو، ۲۰۰۴) بر تفاوت‌های سنی امیدواری در دوران کودکی^۳ و نوجوانی تمرکز کرده‌اند و مطالعات معدودی امیدواری را در طول دوران نوجوانی و بزرگسالی مقایسه کرده‌اند (برانک، هیل، لاپسلی، طالب، و فینچ، ۲۰۰۹). در یکی از مهم‌ترین مطالعات انجام‌شده در پرتغال مشخص شد سطوح امیدواری در میانسالان^۴ نسبت به نوجوانان، بزرگسالان^۵ جوان و بزرگسالان مسن^۶ بالاتر است و بین اوایل میانسالی^۷ (۳۰ تا ۴۵ سالگی) و اواخر میانسالی^۸ (سنین ۴۶ تا ۶۴ سالگی) به اوج خود می‌رسد. در این پژوهش بزرگسالان متأهل بین سنین ۳۰ تا ۶۴ سال احتمالاً امیدوارترین افراد بودند. همچنین، ثبات امیدواری در اواسط نوجوانی^۹ و اوایل بزرگسالی^{۱۰} در حد متوسط، بین ۳۰ تا ۴۵ سالگی در بالاترین سطح و در سالمندی پایین‌تر از جوانی بود (مارکوس و گالاگر، ۲۰۱۷). مطالعات دیگری هم دریافتند افراد سالمند (۶۵ سال و بالاتر) امیدواری کمتری نسبت به گروه‌های جوان‌تر (۴۰ تا ۶۴ سال) تجربه می‌کنند (بیلی و اسنایدر، ۲۰۰۷؛ بنزین و برگ، ۲۰۰۵). یکی دیگر از مطالعات، سطوح مشابهی از امیدواری را در نوجوانی، اوایل بزرگسالی و اواسط بزرگسالی (برانک و همکاران، ۲۰۰۹) کشف کرد؛ با این حال، پژوهش سطوح بالاتر

ثبات امیدواری را در بزرگسالان در مقایسه با کودکان و نوجوانان نشان داد. ظاهراً ثبات امیدواری با سن افزایش می‌یابد (اسنایدر و همکاران، ۱۹۹۱)؛ هرچند احتمالاً سالمندان سطوح پایین‌تر و پایداری کمتری از امیدواری را گزارش می‌دهند و به‌طور کلی، گروه بزرگسالان بیوه بین سن ۶۵ تا ۸۰ سالگی کم‌امیدوارترین افرادند (مارکوس و گالاگر، ۲۰۱۷).

آنچه مسلم است اینکه شناسایی وضعیت تحول امیدواری و میزان آن در گستره شغلی کارکنان اهمیت ویژه‌ای دارد. پژوهشگران معتقدند تمرکز بر امیدواری و تقویت آن با توجه به محیط کاری به‌طور فزاینده پویایی که کارکنان امروزی با آن مواجه‌اند، توجهی به‌روز و مناسب است (ریچارد و همکاران، ۲۰۱۳). نکته مهم‌تر این است که امیدواری به علت اینکه یاد گرفته می‌شود و بیشتر حالت گونه^{۱۱} (تغییرپذیر) است تا یک صفت ثابت^{۱۲}، می‌تواند به‌منظور بهبود عملکرد کاری و حفظ کارکنان با ارزش (ملیک، ۲۰۱۳)، با فراهم کردن مراقبت، حمایت و ارزش بیشتر برای مشارکت کارکنان تقویت شود (سیهاگ و ساریکوال، ۲۰۱۵). این مسئله مستلزم آن است که امیدواری کارکنان و روند تحولی مؤلفه‌های مسیر و عاملیت آن در هر مقطع شغلی بررسی شود. باوجود پژوهش‌ها و جست‌وجوهای انجام‌شده در موتورهای جست‌وجوی دردسترس، تا کنون روند تحول امیدواری در کارکنان بررسی نشده است؛ درنتیجه، تفاوت امیدواری در گروه‌های سنی [و مقاطع شغلی] کارکنان به بررسی بیشتری نیاز دارد. اهمیت این موضوع در آن است که دوره‌های رشدی [و مقاطع شغلی] که در آن امیدواری کمتری وجود دارد، ممکن است برای برنامه‌های مداخله‌ای و تقویت‌کننده امیدواری، مناسب‌تر باشند و درواقع نیاز بیشتری به این

¹ . adolescence

² . adulthood

³ . old age

⁴ . childhood

⁵ . middle adults

⁶ . emerging adults

⁷ . older adults

⁸ . early-middle adulthood

⁹ . older-middle adulthood

¹ . middle adolescent

¹ . early adult

¹ . statelike

¹ . stable trait

برنامه‌ها داشته باشند. با توجه به اینکه در این دوره‌ها ممکن است سطوح امیدواری، کمتر از حد نرمال و انعطاف‌پذیر باشند، می‌توانند برای ارتقای امیدواری، ایدئال باشند (مارکوس و گالاگر، ۲۰۱۷)؛ بنابراین، هدف پژوهش حاضر، بررسی روند تحول امیدواری و مؤلفه‌های مسیر و عاملیت آن در گستره شغلی کارکنان بود.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: پژوهش حاضر در قالب مطالعه مقطعی و طرح علی - مقایسه‌ای انجام شد. برای این منظور، از بین تمامی کارکنان (رسمی، تأمین نیرو و دانه‌مزدی و حجمی) شرکت توزیع نیروی برق استان مرکزی که ۱۱۷۰ نفر بودند و در بخش‌های مختلف مدیریتی، اداری، فنی و خدماتی این سازمان کار می‌کردند، ۲۵۰ نفر (۳۵٪ در مشاغل رسمی، ۳۰٪ در مشاغل تأمین نیرو و ۳۵٪ در مشاغل دانه‌مزدی و حجمی کار می‌کردند؛ همچنین از این تعداد ۳۰٪ مجرد و ۷۰٪ متأهل بودند) در ۴ گروه سنی شامل نیمه اول جوانی، نیمه دوم جوانی، نیمه اول میانسالی و نیمه دوم میانسالی به‌صورت در دسترس انتخاب شدند و پرسشنامه امیدواری اسنایدر درباره آنها اجرا شد. برای ایجاد تمایز سنی بیشتر بین گروه‌های سنی بررسی‌شده، افراد ۳۰، ۴۰ و ۵۰ ساله از بررسی حذف شدند و در نهایت ۴ گروه متشکل از افراد بین ۲۰ تا ۳۰ سال (۵۴ نفر)، بین ۳۰ تا ۴۰ سال (۵۲ نفر)، بین ۴۰ تا ۵۰ سال (۴۹ نفر) و بین ۵۰ تا ۶۰ سال (۴۸ نفر) بررسی شدند. برای انتخاب این کارکنان لازم بود هیچ‌گونه مشکل جدی با سازمان و نیز بیماری جسمی یا روانشناختی مهم و تأثیرگذاری نداشته باشند.

ابزار سنجش: برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش از ابزار زیر استفاده شده است. مقیاس

امیدواری/اسنایدر^۱: اسنایدر و همکاران (۱۹۹۱) این مقیاس را طراحی کردند که دارای ۱۲ عبارت است و به‌صورت خودسنجی اجرا می‌شود. سؤالات ۳، ۵، ۷ و ۱۱ نمره‌گذاری نمی‌شوند و انحرافی‌اند. سؤالات ۱، ۴، ۶ و ۸ مربوط به خرده‌مقیاس مسیر و سؤالات ۲، ۹، ۱۰ و ۱۲ مربوط به خرده‌مقیاس عاملیت است. مؤلفه تفکر عامل تعیین‌کننده هدف‌مداری فرد است و مؤلفه تفکر مسیر راه‌های برنامه‌ریزی‌شده برای رسیدن به اهداف را در بر می‌گیرد (اسنایدر و همکاران، ۱۹۹۱). چندین شیوه نمره‌گذاری برای این مقیاس گزارش شده‌اند. در نسخه استفاده‌شده در این پژوهش، هر ماده با مقیاس ۸ درجه‌ای اندازه‌گیری می‌شود که دامنه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم را با نمره‌گذاری ۱ تا ۸ در بر می‌گیرد و نمره کل هر خرده‌مقیاس بین ۴ تا ۳۲ است. نمره امیدواری کل، حاصل جمع این دو خرده‌مقیاس است که از ۸ تا ۶۴ است (کرمانی و همکاران، ۱۳۹۰) و نمره بالاتر امیدواری بیشتر را نشان می‌دهد. مقیاس امیدواری ثبات درونی قابل قبولی را از ۰/۷۴ تا ۰/۷۸ نشان داده است (اسنایدر و همکاران، ۱۹۹۱). همچنین، اسنایدر و همکاران پایایی کل مقیاس، خرده‌مقیاس عاملیت و خرده‌مقیاس مسیر را با روش بازآزمایی به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۱ و ۰/۷۴ گزارش کرده‌اند (اسنایدر و همکاران، ۲۰۰۲). در ایران نیز ضریب اعتبار این مقیاس با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و با بازآزمایی ۰/۸۱ به دست آمد. بررسی روایی سازه با استفاده از تحلیل عامل تأییدی^۲ هم نشان داد که مقیاس دارای ساختاری دو عاملی شامل تفکر عامل و مسیرها است (کرمانی و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ برای کل مقیاس و خرده‌مقیاس‌های

^۱ . Snyder Hope Scale

^۲ . confirmatory factor analysis

مسیر و عاملیت به ترتیب، ۰/۸۲، ۰/۶۹ و ۰/۷۹ به دست آمدند.

روش اجرا و تحلیل: پس از مشخص کردن هدف پژوهش و در نظر گرفتن طرح پژوهش مربوط به آن، با مسئولان و معاونت نیروی انسانی شرکت توزیع نیروی برق استان مرکزی، هماهنگی لازم به عمل آمد تا پرسشگران آموزش دیده در محل کار، پرسشنامه‌ها را بین مشارکت کنندگان، توزیع و با ارائه توضیحات لازم به آنها، داده‌های لازم را جمع‌آوری کنند. مدت زمان لازم برای اجرای این پرسشنامه حدود ۱۵ دقیقه بود. قبل از اجرای پرسشنامه، ضمن بیان هدف کلی پژوهش و جلب همکاری آزمودنی‌ها و آزاد گذاشتن آنها برای مشارکت در پژوهش، به آنها از لحاظ محرمانه ماندن اطلاعات نیز اطمینان داده شد تا حداقل اصول اخلاقی اجرای پژوهش نیز در نظر گرفته شوند. بدین ترتیب، داده‌های لازم، گردآوری و در نهایت پس از حذف پرسشنامه‌های مربوط به افراد ۳۰، ۴۰ و ۵۰ ساله که با هدف ایجاد تمایز بیشتر بین گروه‌ها انجام شده بودند (مطابق توضیح مربوط به بخش روش پژوهش، جامعه

آماري و نمونه)، داده‌های مربوط به ۲۰۳ نفر در قالب چهار گروه با استفاده از تحلیل واریانس چندمتغیره (مانووا) تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

داده‌های مربوط به مشارکت کنندگان در چهار گروه کارکنان در نیمه اول جوانی (میانگین سنی ۱/۸۹ ± ۸۰/۲۶، میانگین سابقه شغلی ۲/۴۹ ± ۳/۴۹)، نیمه دوم جوانی (میانگین سنی ۲/۴۲ ± ۳۳/۹۰، میانگین سابقه شغلی ۳/۶۱ ± ۹/۰۲)، نیمه اول میانسالی (میانگین سنی ۲/۴۳ ± ۶۵/۴۴، میانگین سابقه شغلی ۳/۹۷ ± ۲۰/۳۶) و نیمه دوم میانسالی (میانگین سنی ۲/۸۷ ± ۵۳/۷۱، میانگین سابقه شغلی ۳/۶۶ ± ۲۲/۵۰) بررسی و مقایسه شدند. بر اساس این، شاخص‌های توصیفی (تعداد، میانگین و انحراف استاندارد) گروه‌های بررسی شده در متغیرهای امیدواری و مؤلفه‌های تفکر مسیر و عاملیت در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی امیدواری و مؤلفه‌های مسیر و عاملیت

گروه	تعداد	تفکر مسیر		تفکر عاملیت		امیدواری کل	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
نیمه اول جوانی	۵۴	۲۵/۰۲	۳/۱۸	۱۹/۸۰	۲/۶۵	۴۴/۸۱	۵/۲۶
نیمه دوم جوانی	۵۲	۲۷/۳۷	۲/۸۶	۲۰/۹۰	۲/۸۰	۴۸/۲۷	۴/۸۱
نیمه اول میانسالی	۴۹	۲۶/۸۸	۳/۵۱	۲۰/۱۲	۳/۷۳	۴۷/۰۰	۶/۵۷
نیمه دوم میانسالی	۴۸	۲۳/۵۰	۳/۲۸	۱۹/۳۱	۳/۰۸	۴۲/۸۱	۵/۱۸

با توجه به جدول ۱، میانگین و انحراف استاندارد نمره کل امیدواری و مؤلفه‌های آن به تفکیک گروه سنی کارکنان در جدول ۱ ارائه شده است. در ادامه تفاوت گروه‌های بررسی شده در مؤلفه‌های امیدواری آنان بررسی شده است. با توجه به اینکه چهار گروه مستقل از لحاظ دو متغیر وابسته (مؤلفه‌های مسیر و

عاملیت امیدواری) در مقیاس فاصله‌ای مقایسه شده‌اند، از روش تحلیل واریانس چندمتغیره (مانووا) برای بررسی تفاوت گروه‌ها از لحاظ ترکیب خطی این متغیرها استفاده شد. بررسی مفروضه‌های تحلیل واریانس چندمتغیره نشان داد بین ماتریس‌های

^۱. Multivariate Analysis of Variance (MANOVA)

کواریانس دو گروه، تفاوت معنی داری وجود نداشت ($p = 0/088$) و مفروضه برابری ماتریس‌های کواریانس دو گروه برقرار بود. آزمون کرویت بارتلت نیز نشان داد همبستگی معناداری بین متغیرهای وابسته وجود داشت ($\chi^2 = 63/59$, Approx. $p = 0/000$) و مفروضه همبستگی بین متغیرهای وابسته نیز برقرار بود؛ بنابراین، حداقل پیش فرض‌های لازم برای اجرای تحلیل واریانس چندمتغیره وجود داشت و این آزمون برای بررسی تفاوت گروههای بررسی شده در مؤلفه‌های امیدواری اجرا شد.

نتایج حاصل از اجرای تحلیل واریانس چندمتغیره نشان‌دهنده تفاوت معناداری در ترکیب خطی متغیرهای

وابسته در چهار گروه بررسی شده بود ($F_{3,96,6} = 7/655$, $p = 0/000$ و $p = 0/104$) = مجذور اتای تفکیکی؛ بنابراین، در ادامه برای بررسی تفاوت گروههای بررسی شده در هر یک از متغیرهای وابسته، از آزمون‌های تک‌متغیری تحلیل واریانس استفاده شد. نتایج این آزمون‌ها در جدول ۲ ارائه شده‌اند. قبل از اجرای این آزمون‌ها، آزمون لوین نشان داد واریانس‌های خطای مؤلفه‌های مسیر و عاملیت امیدواری در سطح $p < 0/01$ برابر بود؛ بنابراین، پیش شرط اجرای آزمون‌های تک‌متغیره نیز برقرار بود.

جدول ۲. نتایج تحلیل واریانس تک‌متغیره تفاوت گروههای بررسی شده در هر یک از مؤلفه‌های تفکر مسیر و عاملیت امیدواری

متغیر	مجموع مجذورها	درجه آزادی	میانگین مجذورها	F	p	مجذور ای‌تای تفکیکی
تفکر مسیر	۴۶۹/۵۴۸	۳	۱۵۶/۵۱۶	۱۵/۲۰۶	۰/۰۰۰	۰/۱۸۶
تفکر عاملیت	۶۷/۷۴۵	۳	۲۲/۵۸۲	۲/۳۸۹	۰/۰۷۰	۰/۰۳۵

نتایج تحلیل واریانس تک‌متغیره در جدول ۲ نشان‌دهنده تفاوت معنادار بین میانگین گروهها در تفکر مسیر است؛ اما در تفکر عاملیت تفاوت معناداری بین آنها وجود نداشت؛ بنابراین، در ادامه برای بررسی

تفاوت زوجی گروهها با یکدیگر در تفکر مسیر، نتایج آزمون‌های تعقیبی مقایسه‌های زوجی مربوط به کمترین تفاوت معنادار نیز در جدول ۳ ارائه شده‌اند.

جدول ۳. نتایج آزمون مقایسه‌های زوجی برای بررسی تفاوت گروهها در تفکر مسیر

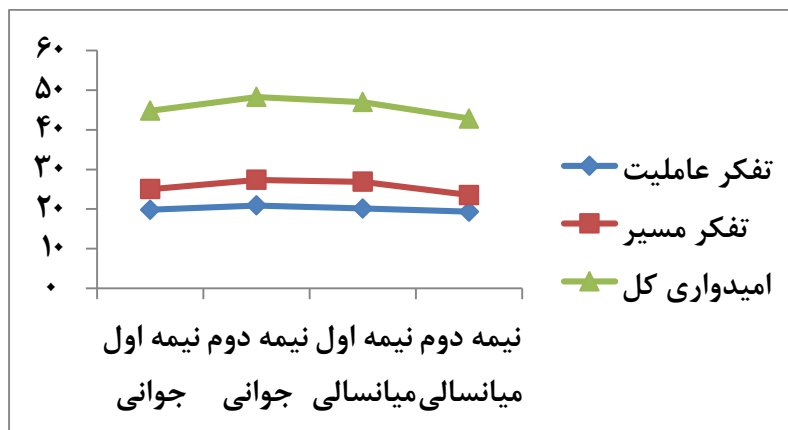
متغیر وابسته	گروه (I)	گروه (J)	میانگین تفاوت (I-J)	خطای استاندارد	سطح معناداری
تفکر مسیر	نیمه اول جوانی	نیمه دوم جوانی	-۲/۳۴۷	۰/۶۲۳	۰/۰۰۰
	نیمه اول جوانی	نیمه اول میانسالی	-۱/۸۵۹	۰/۶۳۳	۰/۰۰۴
	نیمه اول جوانی	نیمه دوم میانسالی	۱/۵۱۹	۰/۶۳۶	۰/۰۱۸
	نیمه دوم جوانی	نیمه اول میانسالی	۰/۴۸۸	۰/۶۳۹	۰/۴۴۶
	نیمه دوم جوانی	نیمه دوم میانسالی	۳/۸۶۵	۰/۶۴۲	۰/۰۰۰
	نیمه اول میانسالی	نیمه دوم میانسالی	۳/۳۷۸	۰/۶۵۲	۰/۰۰۰

در مقایسه با نیمه دوم جوانی و نیمه اول میانسالی به‌طور معناداری پایین‌تر است؛ اما در مقایسه با نیمه دوم میانسالی به‌طور معناداری بالاتر است. نیمه دوم جوانی و

با توجه به تفاوت میانگین‌های مشاهده‌شده در جدول ۳ که از تفاوت میانگین هر زوج گروه مدنظر (I-J) حاصل می‌شود، میزان تفکر مسیر در نیمه اول جوانی

دارد. برای درک بهتر این نتایج، شکل ۱ نیز این تفاوت‌ها را به صورت نمودارهای مقایسه‌پذیر نشان می‌دهد.

نیمه اول میانسالی نیز بدون داشتن تفاوت معنادار با یکدیگر نسبت به نیمه دوم میانسالی به طور معناداری دارای تفکر مسیر بالاتری‌اند؛ بنابراین به نظر می‌رسد نیمه دوم جوانی و نیمه اول میانسالی بالاترین میزان تفکر مسیر و نیمه دوم میانسالی کمترین میزان آن را



شکل ۱. تفاوت امیدواری و مؤلفه‌های مسیر و عاملیت آن در گروه‌های سنی کارکنان

پژوهش‌های مختلفی میزان امیدواری را در مقاطع مختلف سنی بررسی کرده‌اند؛ اما کمتر به بررسی روند تحولی مؤلفه‌های مربوط به آن در این مقاطع سنی پرداخته‌اند. به ویژه این پژوهش‌ها تحول امیدواری و مؤلفه‌های تفکر مسیر و عاملیت آن را در مقاطع شغلی کارکنان یا دوره‌های سنی آنها بررسی نکرده‌اند. با وجود این، نتایج پژوهش حاضر با نتایج بیشتر این پژوهش‌ها همخوانی دارند؛ برای مثال، پژوهش گوتیرز و هرشی (۲۰۱۴) نشان داد بزرگسالان جوان‌تر نسبت به افراد مسن آینده‌ای روشن‌تری برای خود پیش‌بینی می‌کنند که با نتایج این پژوهش همخوان است. پژوهش مارکوس و گالاگر (۲۰۱۷) نیز نشان داد سطوح امیدواری بین اوایل میانسالی (سنین ۳۰-۴۵ سالگی) تا اواخر میانسالی (سنین ۴۶-۶۴ سالگی) به اوج خود می‌رسد و ثبات امیدواری در ۳۰ تا ۴۵ سالگی در بالاترین سطح است که با نتایج پژوهش حاضر همخوان است. پژوهش‌های دیگری (برانک و همکاران، ۲۰۰۹؛ اسنایدر و همکاران، ۱۹۹۱) نیز که سطوح بالاتر ثبات

با توجه به شکل ۱، تفکر عاملیت در بین گروه‌های بررسی‌شده تفاوت چندانی نشان نمی‌دهد؛ اما تفکر مسیر و امیدواری کل در نیمه اول جوانی به سمت نیمه دوم جوانی و نیمه اول میانسالی افزایش می‌یابد، سپس در نیمه دوم میانسالی مقداری رو به کاهش می‌گذارد.

بحث

هدف پژوهش حاضر، بررسی روند تحولی امیدواری و مؤلفه‌های مسیر و عاملیت آن در کارکنان بود که با مطالعه مقطعی، تفکر مسیر و عاملیت امیدواری کارکنان در نیمه اول جوانی، نیمه دوم جوانی، نیمه اول میانسالی و نیمه دوم میانسالی بررسی شد. نتایج پژوهش نشان دادند ترکیب خطی تفکر مسیر و عاملیت در گروه‌های بررسی‌شده متفاوت بوده است؛ اما تنها در تفکر مسیر و نه تفکر عاملیت بین آنها تفاوت معنادار وجود داشت؛ به گونه‌ای که نیمه دوم جوانی و نیمه اول میانسالی بالاترین میزان و نیمه دوم میانسالی کمترین میزان تفکر مسیر و امیدواری را نشان داد.

امیدواری در بزرگسالان را گزارش کردند و نشان دادند ثبات امیدواری بجز در مرحله پیری معمولاً با سن افزایش می‌یابد، نتیجه پژوهش حاضر را تأیید می‌کنند. بدین ترتیب، نتایج پژوهش حاضر هماهنگ با نتایج کلی سایر پژوهش‌ها نشان می‌دهند بین سنین ۳۰ تا ۵۰ سالگی (نیمه دوم جوانی و نیمه اول میانسالی) اوج امیدواری و تفکر مسیر در کارکنان مشاهده می‌شود که حتی از دهه اول جوانی نیز بیشتر است؛ با این حال، میزان امیدواری و تفکر مسیر در نیمه دوم میانسالی و سال‌های مشرف به بازنشستگی و سالمندی کاهش می‌یابد. این نتایج به صورت‌های مختلفی تبیین می‌شوند. یکی از تبیین‌های ممکن با توجه به میزان بازخورد مربوط به تجارب دوران شغلی امکان‌پذیر است. پژوهشگران معتقدند خوش‌بینی و امیدواری بزرگسالان جوان را می‌توان با این واقعیت برجسته کرد که آنها هنوز در معرض گستره‌ای از موفقیت‌ها و ناکامی‌های احتمالی در بیشتر سال‌های کاری‌اند که نسبت به افراد سالمند و بازنشسته، هنوز بازخورد چندانی درباره این تجارب و کیفیت زندگی قبل از بازنشستگی دریافت نکرده و در نتیجه، خوش‌بینی خود را تا حدی حفظ کرده‌اند (گوتیرز و هرشی ۲۰۱۴). به عبارت دیگر، شاید در نیمه دوم میانسالی و انتهای دوران شغلی، بازخورد کلی مربوط به ناکامی‌ها و مشکلات شغلی قبلی و دشواری دست‌یافتن به بعضی اهداف شغلی، که زمان زیادی نیز برای محقق‌شدن آنها تا شروع بازنشستگی باقی نمانده است، میزان امیدواری کارکنان و به‌ویژه تفکر مسیر آنها را کاهش داده باشد. به عبارت دقیق‌تر، ممکن است نتیجه‌بخش نبودن تفکر مسیر کارکنان برای اهداف شغلی و سازمانی سالیان قبلی، در نهایت امیدواری و تفکر مسیر آنها را در اواخر دوران شغلی کاهش دهد.

به‌طور کلی، در بزرگسالی تغییرات محیطی موجود به‌طور فزاینده‌ای در کنترل فردی قرار می‌گیرد و حس پایداری از توانایی درک‌شده در دستیابی به اهداف مدنظر و ایجاد انگیزه از طریق تفکر عاملیت برای استفاده از این مسیرها (اسنایدر، ۲۰۰۲) تشکیل می‌شود. به عبارتی، در طول دوران بزرگسالی، افراد به‌طور روزافزونی شرایط قدرت و موقعیت را در اختیار می‌گیرند و در میانه زندگی اوج‌هایی از پیشرفت، تسلط و کنترل بر خود و محیط را تجربه می‌کنند (برای مثال، اریکسون، ۱۹۶۸؛ به نقل از مارکوس و گالاگر، ۲۰۱۷). شاید در پایان دوران شغلی و نزدیک‌شدن به زمان بازنشستگی، چنین موقعیت‌هایی کاهش می‌یابند یا حتی تفکر مربوط به احتمال از دست دادن این موقعیت‌ها، امیدواری کارکنان را در چنین مقطعی کاهش می‌دهد.

در بسیاری از کشورها سن قانونی بازنشستگی همزمان با سنی است که سطوح پایین امید در آن یافت شده است. در واقع افراد در انتهای میانسالی و شروع دوران پیری معمولاً امیدواری کمتری را گزارش می‌کنند. برخی نظریه‌پردازان فرض کرده‌اند در مرحله آخر زندگی، افراد «نقش بی‌نقشی» را تجربه می‌کنند (وروف و وروف، ۱۹۸۰؛ به نقل از مارکوس و گالاگر، ۲۰۱۷). این مرحله زندگی ممکن است نخستین باری باشد که یک فرد با نقشی از قبیل کارمند، مادر، دانشجو یا همسر مشخص نمی‌شود و این نقش بی‌نقشی ممکن است به سطوح پایین‌تر امید کمک کند. واقعیت امر این است که وقوع شرایطی مانند درک احتمال قریب‌الوقوع بودن نقش بی‌نقشی یا رخداد واقعی شرایط نامناسب جسمی، مالی و اجتماعی در نیمه دوم میانسالی نیز ممکن است امیدواری آنها را مانند افراد سالمند کاهش دهد.

تبیین دیگر بر مبنای وضعیت شناختی افراد امکان‌پذیر است. همان‌طور که افزایش رشد شناختی دوران کودکی و بعد از آن، افراد را قادر می‌سازد بهره‌مندی بیشتری از امیدواری داشته باشند (اسنایدر، ۲۰۰۲)، کاهش احتمالی رشد فرایندهای شناختی اواخر میانسالی و ابتدای دوران پیری ممکن است بر امیدواری (که شامل تفکر مسیر و تفکر عاملیت است) نیز تأثیر بگذارد. این تبیین احتمالاً می‌تواند این مسئله را توجیه کند که چرا در پژوهش حاضر تفاوت چندانی بین کارکنان گروه‌های سنی مختلف در تفکر عاملیت وجود نداشت، اما در تفکر مسیر متفاوت بودند. به نظر می‌رسد افراد در تمام دوران شغلی انگیزه و عاملیت لازم برای برآورده کردن اهداف شغلی را داشته باشند؛ اما ظاهراً در انتهای دوران شغلی یعنی نیمه دوم میانسالی و ورود به سالمندی عمدتاً به تفکرات مسیر قبلی پایبند می‌مانند و تفکرات مسیر جدید کمتری را به کار می‌گیرند. این مسئله، هم می‌تواند به دلیل انعطاف‌پذیری کمتر در ظرفیت‌های شناختی اواخر میانسالی و ورود به سالمندی باشد و هم اینکه به علت ناکامی در نتیجه‌بخش بودن تفکرات مسیری باشد که قبلاً استفاده شده است و درنهایت، چنین وضعیتی امیدواری و تفکر مسیر اواخر میانسالی را کاهش می‌دهد. همچنین، با توجه به اینکه براساس نظریه اریکسون، بحران روانی - اجتماعی در آخرین مرحله رشد (۵۵-۶۰ سالگی تا پایان زندگی) انسجام در برابر ناامیدی است (فیس و فیس، ۲۰۰۲/ ۱۳۹۳ ترجمه سیدمحمدی) و این مرحله دوره کهنلت، افسردگی و ناامیدی است، ممکن است تعدادی از کارکنانی که وارد این مرحله شده‌اند یا در حال ورود به آن‌اند، ناامیدی را بخشی از فرایند رشد خود نشان دهند و در نتیجه، ناامیدی در نیمه دوم میانسالی را بیشتر از سایر مقاطع شغلی برجسته کنند. به عبارت دقیق‌تر، اگر

کارکنان دوره دوم میانسالی وارد بحران مربوط به مرحله انسجام در برابر ناامیدی شده باشند و بحران را همراه با ناامیدی سپری کنند، احتمالاً این دوره شغلی با ناامیدی بیشتری همراه خواهد شد.

بدین ترتیب، آگاهی از تفاوت امیدواری کارکنان گروه‌های سنی و مقاطع شغلی مختلف، تلویحات و نتایجی برای درک درست زمان‌بندی مداخلات مربوط به تقویت امیدواری دارد. بر مبنای نتایج پژوهش حاضر، کارکنان دارای سنین مربوط به نیمه دوم میانسالی به تقویت امیدواری بیشتری نیاز دارند؛ هرچند کارکنان دارای سنین نیمه اول جوانی نیز تا حدی به چنین تقویتی نیاز دارند. ممکن است این وضعیت فقط در افراد شاغل چنین باشد. به عبارتی، شرایط و دشواری‌های پایان دوران شغلی و نزدیک شدن دوران بازنشستگی باعث شود تعدادی از افراد چنین فکر کنند که به پایان دوران شغلی خود نزدیک شده‌اند و در نتیجه انگیزه (عاملیت) و برنامه فکری (تفکر مسیر) چندانی در شغل خود نداشته باشند و درنهایت امیدواری آنها کم شود. با وجود این، چنین تبیینی بهتر است با مقایسه افراد شاغل و غیرشاغل به صورت مطمئن‌تری بیان شود.

پژوهش حاضر نیز مانند هر پژوهش دیگری دارای محدودیت‌هایی بود. یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که انجام مطالعه آن به صورت طولی دشوار بود. همچنین، با توجه به اینکه فقط یک شرکت خاص استانی بررسی شد و نمونه از تعداد و تنوع زیاد برخوردار نبود، امکان بررسی آن براساس همه رده‌های شغلی، یا مقایسه مدیران و کارکنان و شاغلین و غیرشاغلین وجود نداشت. همچنین، محدود بودن ابزار جمع‌آوری اطلاعات به پرسشنامه و دشواری امکان استفاده از سایر روش‌ها و ابزارهای گردآوری اطلاعات مانند مصاحبه، به خصوص درباره آزمودنی‌های دارای انگیزه کمتر در پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌ها، از

- Workplace spirituality and organizational performance (pp. 367-377). New York: Sharp.
- Alarcon, G., Bowling, N., & Khazon, S. (2013). Great expectations: A meta-analytic examination of optimism and hope. *Personality and Individual Differences*, 54(7), 821-827.
- Bailey, T. C., & Snyder, C. R. (2007). Satisfaction with life and hope: A look at age and marital status. *The Psychological Record*, 57, 233-240.
- Benzein, E., & Berg, A. (2005). The level of and relation between hope, hopelessness and fatigue in patients and family members in palliative care. *Palliative Medicine*, 19, 234-240.
- Bronk, K. C., Hill, P., Lapsley, D. K., Talib, T., & Finch, H. (2009). Purpose, hope, and life satisfaction in three age groups. *The Journal of Positive Psychology*, 4, 500-510.
- Dixon, D. D., Worrell, F. C., & Mello, Z. (2017). Profiles of hope: How clusters of hope relate to school variables. *Learning and Individual Differences*, 59, 55-64.
- Duggleby, W., Cooper, D., & Penz, K. (2009). Hope, self-efficacy, spiritual well-being and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 65, 2376-2385.
- Fowler, D., Weber, E., Klappa, S., & Miller, S. (2017). Replicating future orientation: Investigating the constructs of hope and optimism and their subscales through replication and expansion. *Personality and Individual Differences*, 116(1), 22-28.
- Gutierrez, H. C., & Hershey, D. A. (2014). Age Differences in Expected Satisfaction with Life in Retirement. *The International Journal of Aging and Human Development*, 78(2), 93-114.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a Resource for Self-Directed Career Management: Investigating Mediating Effects on Proactive Career Behaviors and Life and Job Satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(6):1495-1512.
- Kelberer, L. J. A., Kraines, M. A., & Wells, T. T. (2018). Optimism, hope, and attention for emotional stimuli. *Personality and Individual Differences*, 124, 84-90.
- Luthans, F. & Jensen, S. M. (2002). Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.
- محدودیت‌های دیگر این پژوهش بود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی این محدودیت‌ها مدنظر قرار گیرند و به‌ویژه روند تحول امیدواری با انجام مطالعات طولی دقیق درباره کارکنان و سایر گروه‌ها انجام شود و مقایسه‌هایی بین مدیران و کارکنان و شاغلین و غیرشاغلین انجام شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود متخصصان برنامه‌ها و آموزش‌های لازم را برای تقویت امیدواری کارکنان به‌خصوص در نیمه دوم میانسالی و انتهای دوران شغلی در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند. طراحی و کاربرد این برنامه‌ها با هدف تقویت امیدواری در مقاطع شغلی حساس و دارای امیدواری پایین، پیشنهاد کاربردی نتیجه این پژوهش است.
- ### منابع
- علیزاده اقدم، م. ب. (۱۳۹۱). بررسی میزان امید به آینده در بین دانشجویان و عوامل مؤثر بر آن. *امعه‌شناسی کاربردی*، ۲۳(۴)، ۱۸۹-۲۰۶.
- فیست، ج.، و فیست، گ. ج. (۱۳۹۳). نظریه‌های شخصیت. ترجمه سیدمحمدی. تهران: نشر روان.
- (سال انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۲).
- قهرمانی، ن.، و نادری، م. ع. (۱۳۹۱). رابطه بین مؤلفه‌های مذهبی - معنوی با سلامت روان و امید به آینده در کارکنان بیمارستان‌های دولتی شیراز. *نشریه مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران (نشریه پرستاری ایران)*، ۲۵(۷۹)، ۱-۱۱.
- کرمانی، ز. خداپناهی، م. ک.، و حیدری، م. (۱۳۹۰). ویژگی‌های روانسنجی مقیاس امید اسنایدر. *فصلنامه روانشناسی کاربردی*، ۳(۱۹)، ۷-۲۳.
- Adams, V. H., Snyder, C. R., Rand, K. L., King, E. A., Sigmon, D. R., & Pulvers, K. M. (2002). *Hope in the workplace*. In R. Giacalone & C. Jurkiewicz (Eds.),

- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-275.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., ..., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321-335.
- Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavens, J., Mann-Pulvers, K., Adams, V. H. III., & Viklund, C. (2002). Hope and academic success in college. *Journal of Educational Psychology*, 97, 820-826.
- Ugwu, F. O. & Amazue, L. O. (2014). Psychological Ownership, Hope, Resilience and Employee Work Engagement among Teachers in Selected Mission Schools. *European Journal of Business and Management*, 6(10), 98-106.
- Valle, M. F., Huebner, E. S., & Suldo, S. M. (2004). Further evaluation of the children's hope scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 22, 320-337.
- Wandeler, C. A., Lopez, S. J., & Baeriswyl, F. J. (2011). Hope, mental health, and competency development in the workplace. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 3(2), 129-146.
- Malik, A. (2013). Efficacy, hope, optimism and resilience at workplace- positive organizational behavior. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(10), 1-4.
- Marques, S. C., & Gallagher, M. W. (2017). Age differences and short-term stability in hope: Results from a sample aged 15 to 80. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 53, 120-126.
- Marques, S. C., Pais-Ribeiro, J. L., & Lopez, S. J. (2011). The role of positive psychology constructs in predicting mental health and academic achievement in children and adolescents: A two-year longitudinal study. *Journal of Happiness Studies*, 12, 1049-1062.
- Peterson, S. J., & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 785-803.
- Reichard, R.J., Avey, J. B., Lopez, S. & Dollwet, M. (2013): Having the will and finding the way: A review and meta-analysis of hope at work. *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice*, 8(4), 292-304.
- Sihag, P. & Sarikwal, L. (2015). Effect of perceived organizational support on psychological capital - A study of IT industries in Indian framework. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 20(2), 19-26.