

پیش‌بینی درگیری شغلی معلمان بر اساس خودکارآمدی، سرمایه روانشناختی و تاب‌آوری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد ممسنی

زهرا بادپا؛ علیرضا مناجاتی*؛ ضرعام یوسفی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۱۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۱/۱۵

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از انجام این پژوهش، پیش‌بینی درگیری شغلی معلمان بر اساس خودکارآمدی، سرمایه روانشناختی و تاب‌آوری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ممسنی بود.

روش شناسی پژوهش: این تحقیق بر حسب هدف، کاربردی و همچنین از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی بود. جامعه آماری در این پژوهش، کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ممسنی (۷۵۰ نفر) بوده و با توجه به جدول مورگان، ۲۵۶ نفر به عنوان نمونه مورد آزمون قرار گرفتند. در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد درگیری شغلی درگیری کاری معلمان هان (۲۰۲۰)، تاب‌آوری مورگان لیون (۲۰۰۱)، سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و خودکارآمدی معلم اسچانن و همکاران (۲۰۰۱) استفاده شد. به منظور آزمون به فرضیه‌های تحقیق از تحلیل رگرسیون و تی گروه‌های مستقل و نرم افزار SPSS استفاده شده است.

یافته‌ها: بر اساس تحلیل‌های آماری: خودکارآمدی و ابعاد آن با ضریب همبستگی ۰,۷۲۵ و ضریب بتای ۰,۵۶۱، پیش‌بین معنی‌دار درگیری شغلی هستند. سرمایه روانشناختی و ابعاد آن با ضریب همبستگی ۰,۶۵۷ و ضریب بتای ۰,۵۹۵، قابلیت پیش‌بینی درگیری شغلی را دارند. تاب‌آوری با ضریب همبستگی ۰,۶۹۵ و ضریب بتای ۰,۵۴۱، پیش‌بین مناسبی برای درگیری شغلی است. درگیری شغلی معلمان زن (میانگین ۴,۲۳) به طور معنی‌داری بالاتر از معلمان مرد (میانگین ۳,۹۶) می‌باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که متغیرهای خودکارآمدی، سرمایه روانشناختی و تاب‌آوری، پیش‌بین‌کننده‌های معنادار و قوی‌ای برای درگیری شغلی معلمان هستند. همچنین، سطح درگیری شغلی در معلمان زن به طور قابل توجهی بالاتر از معلمان مرد است.

کلیدواژه‌ها: درگیری شغلی، تاب‌آوری، خودکارآمدی، سرمایه روانشناختی.

^۱ گروه علوم تربیتی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

^۲ * گروه علوم تربیتی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. (نویسنده مسئول). ایمیل: alirezamonajati87@iau.ac.ir

^۳ گروه علوم تربیتی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

مقدمه

درگیری شغلی در سال‌های اخیر توجه قابل توجهی را در زمینه‌های مختلف به خود جلب کرده است و ادبیات رو به رشدی وجود دارد که تعریف، سوابق و نتایج آن را بررسی می‌کند. شاولی و باکر (۲۰۱۲) پذیرفته‌شده‌ترین و گسترده‌ترین تعریف از درگیری شغلی را ارائه کرد که شامل سه مؤلفه جذب، قدرت و فداکاری است. درگیری شغلی یک طرز فکر مثبت است که شغل حرفه‌ای، موفقیت، تحقق و کارایی فرد را نشان می‌دهد. این یک حالت روانی موقت نیست، بلکه یک حالت شناختی فراگیرتر و پایدارتر است که با یک رویداد، فرد، فعالیت یا مورد منفرد ارتباطی ندارد (آذری نوغابی و همکاران، ۲۰۲۲). این متغیر مثبت مرتبط با کار، مبتنی بر فلسفه درگیری شغلی است که بر نقش اشتیاق، انرژی و رضایت شخصی در پیشبرد کارگران در عملکرد شغلی خود تأکید دارد (هان و وانگ، ۲۰۲۱).

درگیری شغلی معلمان به عنوان یک جنبه حیاتی در تعیین موفقیت نتایج آموزشی شناسایی شده است (پیرا و همکاران، ۲۰۱۸). با توجه به اهمیت آن، علاقه فزاینده‌ای به بررسی عواملی که درگیری شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کنند وجود دارد. درگیری شغلی به عنوان حالتی توصیف می‌شود که با اشتیاق، انرژی و انگیزه نسبت به کار مشخص می‌شود و با رفاه جسمی و روانی در محل کار و همچنین وضعیت روحی لذت‌بخش و رضایت‌بخش مرتبط است (گرینیر و همکاران، ۲۰۲۱). این مفهوم به عنوان یک شاخص کلیدی در ارزیابی کیفیت زندگی حرفه‌ای معلمان و تأثیر آن بر پیامدهای مختلف مرتبط با کار از جمله کیفیت آموزش، مهارت‌های حل مسئله، تعهد سازمانی و رضایت شغلی شناخته شده است (فیلد و بیوتنداج، ۲۰۱۲). عوامل متعددی با درگیری شغلی معلمان در ارتباط می‌باشد و در این مطالعه بر خودکارآمدی، سرمایه روانشناختی و تاب‌آوری تأکید می‌شود.

مطالعات نشان داده‌اند که درگیری شغلی ارتباط مثبتی با خودکارآمدی معلم دارد و می‌تواند به عنوان پلی بین حمایت اجتماعی و خودکارآمدی عمل کند (نماز یا ندوست و همکاران، ۲۰۲۲). خودکارآمدی، به باورها و ادراکات یک فرد در مورد توانایی خود برای دستیابی به نتایج خاص در شرایط خاص اشاره دارد (بندورا، ۱۹۹۷). مفهوم خودکارآمدی، یا باور یک فرد به توانایی خود برای انجام یک کار خاص به طور موثر، پیامدهای مهمی برای نحوه برخورد افراد با چالش‌ها، مدیریت استرس و حل مشکلات دارد (بندورا، ۲۰۱۱). در قلمرو آموزش، خودکارآمدی معلم به طور خاص به اعتماد معلم به توانایی آنها برای انجام وظایف آموزشی با استاندارد خاصی در شرایط خاص اشاره دارد (اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۱۴). بندورا (۱۹۹۳) پیشنهاد کرد که دیدگاه یک فرد نسبت به توانایی‌های خود بر اعتماد به نفس یا مهارت آنها در مدیریت شرایط سخت و چالش‌برانگیز تأثیر می‌گذارد که به نوبه خود بر

سلامت روانی آنها تأثیر می‌گذارد. به طور خاص، کارآمدی معلم به خودارزیابی معلم از قابلیت‌های آموزشی خود در دستیابی به نتایج مطلوب در یک محیط آموزشی مربوط می‌شود (پالوش، ۲۰۲۱). به عنوان یک عامل حیاتی که هم بر باورهای انگیزشی دانش‌آموزان و هم بر کیفیت آموزش معلم تأثیر می‌گذارد، اذعان می‌شود. معلمان خودکارآمد تمایل بیشتری به استفاده از روش‌های آموزشی پیشرفته دارند و به طور مداوم با دانش‌آموزانی که در حال مبارزه هستند کار می‌کنند. به گفته بندورا (۱۹۹۷)، خودکارآمدی از چهار منبع اصلی سرچشمه می‌گیرد: متقاعدسازی کلامی، تجربه جانشین، تجربه تسلط و برانگیختگی عاطفی. در میان این منابع، تجربه تسلط در شکل‌گیری خودکارآمدی بسیار مهم است، زیرا شامل دانش قبلی معلم از موفقیت دانش‌آموزان است که حس کارآمدی دانش‌آموزان را افزایش می‌دهد و تجربه شکست دانش‌آموزان را که باعث کاهش احساس کارآمدی آنها می‌شود (ژیون و همکاران، ۲۰۲۲).

سرمایه روانشناختی یک حالت روانشناسی مثبت و رویکردی واقع‌گرا و انعطاف‌پذیر نسبت به زندگی است که بر چهار مؤلفه خوش‌بینی، تاب‌آوری، خودکارآمدی و امید بنا شده است. هرکدام از این سازه‌ها به عنوان یک ظرفیت روانشناسی مثبت در نظر گرفته می‌شوند و دارای مقیاس اندازه‌گیری معتبر هستند. مبتنی بر نظریه‌ها و پژوهش‌های انجام گرفته، این مؤلفه‌ها وابسته به حالت و قابلیت رشد بوده و به طور چشمگیری با پیامدهای عملکردی ارتباط دارند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی می‌تواند به مقابله با پیامدهای منفی نظیر استرس، فرسودگی، تعارض کار و خانواده در محیط کاری بپردازد و از طرفی می‌تواند استعدادها و توانمندی‌های کارکنان را توسعه دهد. بنابراین ظرفیت بالایی برای ایجاد درگیری و وابستگی شغلی کارکنان دارد (امین‌پور و همکاران، ۱۴۰۳).

تاب‌آوری عامل مهم دیگری است که می‌تواند منجر به مشارکت بیشتر معلمان در حرفه آنها شود (وانگ و همکاران، ۲۰۲۲). تاب‌آوری معلم توانایی سازگاری با شرایط مختلف و تقویت توانایی‌ها در غلبه بر مشکلات است (لیو و هان، ۲۰۲۲). معلمان انعطاف‌پذیر به طور مداوم عاملیت، هدف اخلاقی، گروه‌های حمایتی قوی، احساس موفقیت و اشتیاق را نشان می‌دهند. تاب‌آوری فرآیندی پویا است که علاوه بر ویژگی‌های فردی، عوامل خانوادگی و بافت اجتماعی، تحت تأثیر فرآیندهای مختلف روان‌شناختی، بیوشیمیایی، و محیطی-زمینی قرار می‌گیرد و زمانی رخ می‌دهد که افراد منابع شخصی و زمینه‌ای خود را یکپارچه کنند و از تکنیک‌های موثر برای غلبه بر مشکلات و حفظ رفاه آنها استفاده کنند (ژانگ، ۲۰۲۱). چن و چی-کین لی (۲۰۲۲) دریافتند که ابعاد انگیزشی و اجتماعی تاب‌آوری معلم تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی معلم دارد و پیشنهاد می‌کند که تاب‌آوری معلم می‌تواند تقاضاهای شغلی منفی را کاهش داده و منابع شغلی مثبت را افزایش دهد و منجر به بهبود رفاه و عملکرد شود. به گفته منسفیلد و همکاران (۲۰۱۶)، تاب‌آوری به عنوان یک ویژگی شخصی تعریف می‌شود که به معلمان

اجازه می‌دهد تا به طور موثر با چالش‌ها و مشکلات تدریس کنار بیایند نه اینکه به سادگی آنها را تحمل کنند. استدلال می‌شود که مربیان تاب‌آور انگیزه بیشتری دارند، به توسعه حرفه‌ای اختصاص می‌دهند و بر بهبود آموزش خود تمرکز می‌کنند، بنابراین به عنوان یک عامل «حفظ کیفیت» عمل می‌کنند. این معلمان دارای شایستگی‌های لازم برای موفقیت در موقعیت‌های دشوار، برتری در رهبری آموزشی، داشتن روابط مثبت با دانش‌آموزان، احساس رضایت، اختصاص به حرفه خود و کسب لذت و رضایت شخصی از کار خود هستند (لیو و چو، ۲۰۲۲).

با توجه به بررسی‌های انجام شده، هیچ مطالعه‌ای سابقه‌ی همزمان خودکارآمدی، سرمایه روانشناختی و تاب‌آوری را در تأثیرگذاری بر درگیری شغلی معلمان بررسی نکرده است. به این ترتیب، مطالعه حاضر سعی کرد نقش خودکارآمدی، سرمایه روانشناختی و تاب‌آوری، در تأثیرگذاری بر درگیری شغلی معلمان را بررسی کند. هدف این مطالعه کمک به مجموعه دانش موجود با ارائه بینش‌های جدید در مورد پیش‌بینی‌کننده‌های تعامل کار معلم در مدارس ابتدایی شهرستان ممسنی است و پیامدهایی برای برنامه‌های آموزش معلمان دارد. افزایش درگیری شغلی معلمان شهرستان ممسنی می‌تواند به مجموعه آموزش و پرورش در ارائه خدمات مناسب‌تر به جامعه، خانواده‌ها و دانش‌آموزان کمک‌های شایانی ارائه نماید تا بتوانند جایگاه این شهرستان را به عنوان یکی از قطب‌های علمی کشور حفظ و بهبود بخشند. با توجه به مباحث مطرح شده، مساله اصلی تحقیق به شکل ذیل مطرح می‌شود:

آیا درگیری شغلی معلمان بر اساس خودکارآمدی، سرمایه روانشناختی و تاب‌آوری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ممسنی قابل پیش‌بینی می‌باشد؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش بر حسب هدف، کاربردی (چون مورد استفاده گروهی از اشخاص حقیقی و حقوقی قرار می‌گیرد) محسوب می‌شود. همچنین از نظر ماهیت و روش، توصیفی (چون محقق دخل و تصرفی در داده‌ها و نتایج تحقیق ندارد) و از نوع همبستگی (بر کشف وجود رابطه بین دو گروه از اطلاعات تأکید می‌شود) و از لحاظ زمانی، مقطعی (در یک مقطع خاص از زمان انجام می‌شود) می‌باشد. روش اجرای پژوهش، پیمایشی (میدانی) بود. جامعه آماری در مطالعه حاضر، کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ممسنی می‌باشد. بنابر اطلاعات موجود تعداد کل جامعه آماری در این پژوهش ۷۵۰ نفر می‌باشند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. حجم نمونه شامل ۲۵۶ معلم می‌باشد، که بر اساس جدول مورگان انتخاب شد. روش گردآوری اطلاعات در این مطالعه، ترکیبی از کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد. پرسشنامه‌های مورد استفاده در این مطالعه به شرح ذیل می‌باشند. پرسشنامه درگیری شغلی معلمان: برای متغیر درگیری کاری معلمان از پرسشنامه استاندارد هان (۲۰۲۰) استفاده می‌شود که توسعه یافته پرسشنامه شافلی و بکر (۲۰۰۴) می‌باشد. پرسشنامه هان (۲۰۲۰) دارای ۹ گویه می‌باشد که

درگیری کاری معلمان را در ۳ بعد مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه تاب‌آوری: این پرسشنامه توسط مورگان لیون (۲۰۰۱) تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۲۵ سوال بوده و هدف آن ارزیابی میزان تاب‌آوری شغلی در سازمان است. پرسشنامه سرمایه روانشناختی: در این پژوهش برای سنجش سرمایه‌های روانشناختی از پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده گردید. این پرسشنامه از مقادیر استاندارد شده که به طور وسیعی برای ساختارهایی که امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی را می‌سنجند مورد استفاده قرار گرفته است. پرسشنامه خودکارآمدی معلم اسپانن-موران و وولفولک (۲۰۰۱): این آزمون دارای ۲۴ عبارت است و بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد. نمره بالاتر حاکی از خودکارآمدی بالاتر است. لازم به ذکر است که علاوه بر نمره کلی، این مقیاس سه نمره فرعی مربوط به خرده‌مقیاس‌های خودکارآمدی در درگیر کردن فراگیر، خودکارآمدی در راهبردهای آموزشی و خودکارآمدی در مدیریت کلاس را ارائه می‌دهد. از آنجایی که اعتبار صوری پرسش‌نامه توسط اساتید و سایر مطالعات معتبر داخلی و خارجی مورد تأیید قرار گرفته است، از روایی لازم برخوردار می‌باشد. به منظور اندازه‌گیری قابلیت اعتماد، از روش آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم افزار **spss** انجام می‌شود. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی گویه‌های پژوهش بالاتر از ۰/۷۰ می‌باشد، نتایج حاصله بیانگر آن است که پرسشنامه فوق‌الذکر از پایایی بالایی برخوردار است. نتایج حاصله به تفکیک هر یک از مولفه‌های پرسشنامه در جدول بیان گردیده است. در انجام این پژوهش، از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده می‌شود. پس از جمع‌آوری اطلاعات، نخستین گام محاسبه آماره‌های توصیفی از متغیرهای مورد استفاده است. این آماره‌ها شامل میانگین، انحراف استاندارد و سایر اطلاعات مورد استفاده است. پس از بررسی آماره‌های توصیفی، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش آمار استنباطی و به منظور پیش‌تست پرسشنامه از نرم افزار **SPSS** و برای بررسی رابطه از آزمون‌های همچون همبستگی پیرسون و برای مدلسازی از آزمون تحلیل مسیر و نرم افزار **AMOOS** استفاده شد.

یافته‌ها

برای آزمون فرضیات اول تا سوم از تحلیل رگرسیون و فرضیه چهارم از تی‌گروه‌های مستقل استفاده می‌شود.

فرضیه اول: درگیری شغلی معلمان بر اساس خودکارآمدی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ممسنی قابل پیش‌بینی می‌باشد.

نتایج تحلیل رگرسیون برای آزمون فرضیه اول در جدول شماره ۱ داده شده است.

جدول ۱- تحلیل رگرسیون خودکارآمدی با درگیری شغلی

پیش بین	ملاک	F	P	R	R ²	t	B	P
خودکارآمدی	درگیری شغلی	۵۲/۲۶	۰/۰۰۱	۰/۷۲۵	۰/۵۲۵	۸/۵۲۸	۰/۵۶۱	۰/۰۰۱
درگیر کردن فراگیر	درگیری شغلی	۵۳/۵۶	۰/۰۰۱	۰/۶۲۵	۰/۳۹۰	۹/۴۹۶	۰/۵۲۷	۰/۰۰۱
راهبردهای آموزشی	درگیری شغلی	۵۱/۳۲	۰/۰۰۱	۰/۷۶۱	۰/۵۷۹	۷/۵۲۴	۰/۶۳۹	۰/۰۰۱
مدیریت کلاس	درگیری شغلی	۵۲/۰۲	۰/۰۰۱	۰/۶۴۲	۰/۴۱۲	۶/۶۲۱	۰/۵۰۳	۰/۰۰۱

همان طوری که در جدول ۲ مشاهده می شود میزان همبستگی برای رابطه بین خودکارآمدی با درگیری شغلی برابر ۰/۷۲۵ و رابطه ابعاد درگیر کردن فراگیر ۰/۶۲۵، راهبردهای آموزشی ۰/۷۶۱ و مدیریت کلاس ۰/۶۴۲ می باشند، همچنین استفاده از آزمون F نشان داد که سطح معنی داری این ضرائب همگی ۰/۰۰۱ می باشند که این امر نشان دهنده رابطه معنادار بین خودکارآمدی با درگیری شغلی می باشد. خودکارآمدی ضریب بتای استاندارد ۰/۵۶۱، درگیر کردن فراگیر ۰/۵۲۷، راهبردهای آموزشی ۰/۶۳۹ و مدیریت کلاس ۰/۵۰۳ را دارا است که مقدار t همگی در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می باشد، این امر نشان دهنده آن است که خودکارآمدی و ابعاد آن برای پیش بینی درگیری شغلی از قدرت پیش بینی مناسبی برخوردار است.

فرضیه دوم: درگیری شغلی معلمان بر اساس سرمایه روانشناختی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ممسنی قابل پیش بینی می باشد.

همان طوری که در جدول ۳ مشاهده می شود میزان R یا ضریب همبستگی برای رابطه بین سرمایه روانشناختی با درگیری شغلی برابر ۰/۶۵۷ و رابطه ابعاد امیدواری ۰/۶۴۵، تاب آوری روانشناختی ۰/۵۹۶، خوش بینی ۰/۷۶۵ و خودکارآمدی روانشناختی ۰/۶۵۴ می باشد، همچنین استفاده از آزمون F نشان داد که سطح معنی داری این ضرائب همگی ۰/۰۰۱ می باشند که این امر نشان دهنده رابطه معنادار بین سرمایه روانشناختی با درگیری شغلی می باشد. سرمایه روانشناختی با ضریب بتای استاندارد ۰/۵۹۵، امیدواری ۰/۵۸۹، تاب آوری روانشناختی ۰/۴۶۸، خوش بینی ۰/۶۷۸ و خودکارآمدی روانشناختی ۰/۵۰۳

را داراست که مقدار t همگی در سطح $0/001$ معنی دار می باشد، این امر نشان دهنده آن است که سرمایه روانشناختی و ابعاد آن برای پیش بینی درگیری شغلی از قدرت پیش بینی مناسبی برخوردار است.

جدول ۲- تحلیل رگرسیون سرمایه روانشناختی با درگیری شغلی

پیش بین	ملاک	F	P	R	R ²	t	B	P
سرمایه روانشناختی	درگیری شغلی	۵۴/۵۷	۰/۰۰۱	۰/۶۵۷	۰/۴۳۱	۸/۷۱	۰/۵۹۵	۰/۰۰۱
امیدواری	درگیری شغلی	۵۳/۲۱	۰/۰۰۱	۰/۶۴۵	۰/۴۱۶	۶/۲۱	۰/۵۸۹	۰/۰۰۱
تاب آوری	درگیری شغلی	۵۴/۰۲	۰/۰۰۱	۰/۵۹۶	۰/۳۵۵	۵/۵۶	۰/۴۶۸	۰/۰۰۱
روانشناختی	درگیری شغلی	۵۱/۲۶	۰/۰۰۱	۰/۷۶۵	۰/۵۸۵	۶/۶۵	۰/۶۷۸	۰/۰۰۱
خوش بینی	درگیری شغلی	۵۶/۲۸	۰/۰۰۱	۰/۶۵۴	۰/۴۲۷	۷/۳۲	۰/۵۰۳	۰/۰۰۱
خودکارآمدی	درگیری شغلی							

فرضیه سوم: درگیری شغلی معلمان بر اساس تاب آوری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ممسنی قابل پیش بینی می باشد.

نتایج تحلیل رگرسیون برای آزمون فرضیه سوم در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳- تحلیل رگرسیون تاب آوری با درگیری شغلی

پیش بین	ملاک	F	P	R	R ²	t	B	P
تاب آوری	درگیری شغلی	۵۴/۱	۰/۰۰۱	۰/۹۵	۰/۸۳	۱۲/۱	۰/۴۱	۰/۰۰۱

همان طوری که در جدول ۳ مشاهده می شود میزان R یا ضریب همبستگی برای رابطه بین تاب آوری با درگیری شغلی برابر $0/۶۹۵$ می باشند، همچنین استفاده از آزمون F نشان داد که سطح معنی داری این ضرایب همگی $0/۰۰۰$ می باشد که این امر نشان دهنده رابطه معنادار بین تاب آوری با درگیری شغلی می باشد. تاب آوری با ضریب بتای استاندارد $0/۵۴۱$ را داراست که مقدار t در سطح $0/۰۰۰$ معنی دار می باشد، این امر نشان دهنده آن است که تاب آوری برای پیش بینی درگیری شغلی از قدرت پیش بینی مناسبی برخوردار است.

فرضیه چهارم: درگیری شغلی معلمان زن و مرد مقطع ابتدایی شهرستان ممسنی تفاوت معناداری دارند.

برای پاسخگویی به سوال چهارم تحقیق، از آزمون تی گروه‌های مستقل استفاده شده است. به منظور بررسی تفاوت درگیری شغلی معلمان مرد و زن از آزمون t برای گروه‌های مستقل استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴ میانگین و انحراف استاندارد درگیری شغلی معلمان مرد و زن

جنسیت	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
مرد	۳/۹۶	۰/۱۸	۱۲۰
زن	۴/۲۳	۰/۲۲	۱۳۶

جدول ۴، میانگین و انحراف استاندارد کارکنان در متغیر درگیری شغلی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، میانگین نمرات معلمان زن برابر با ۴/۲۳ و میانگین معلمان مرد برابر با ۳/۹۶ به دست آمده است. برای اینکه مشخص شود که آیا تفاوت موجود از لحاظ آماری معنادار است یا خیر از آزمون t مستقل استفاده شد که نتایج آن در زیر ارائه شده است.

جدول ۵- آزمون t مستقل برای بررسی تفاوت معلمان مرد و زن در درگیری شغلی

درگیری شغلی	آزمون یون برای برابری واریانس‌ها		آزمون t	
	F	معناداری	t	درجه آزادی
رعایت برابری واریانس‌ها	۰/۲۰۱	۰/۲۵۷	۳/۸۵۴	۲۵۴
عدم رعایت برابری واریانس‌ها			۳/۶۹۲	۵۵/۴۱

جدول ۵ آزمون t مستقل برای بررسی تفاوت معلمان مرد و زن در متغیر درگیری شغلی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، فرض برابری واریانس‌ها با توجه به معنادار نبودن مقدار F

($P > 0.05$) رعایت شده است. مقدار آزمون t برابر با $3/854$ به دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار می باشد ($P < 0.05$). از این رو می توان گفت که بین معلمان مرد و زن در متغیر درگیری شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. به طوریکه با توجه به میانگین به دست آمده میانگین درگیری شغلی معلمان زن ($4/23$) از درگیری شغلی معلمان مرد ($3/96$) بالاتر است.

فرضیه اصلی پژوهش: درگیری شغلی معلمان بر اساس خودکارآمدی، سرمایه روانشناختی و تاب آوری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ممسنی قابل پیش بینی می باشد.

برای بررسی فرضیه پژوهشی بالا از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶ شماره آزمون تحلیل رگرسیون خودکارآمدی، سرمایه روانشناختی و تاب آوری بر درگیری شغلی را نشان می دهد. همان طور که مشاهده می شود، میزان ضریب همبستگی چندگانه برای رابطه خودکارآمدی، سرمایه روانشناختی و تاب آوری با درگیری شغلی بترتیب برابر $0/706$ ، $0/668$ و $0/622$ می باشد و استفاده از آزمون F نشان داد که سطح معناداری این ضرایب همگی کوچکتر از $0/01$ است که این امر نشان دهنده وجود رابطه معنادار بین خودکارآمدی، سرمایه روانشناختی و تاب آوری با درگیری شغلی می باشد و خودکارآمدی، سرمایه روانشناختی و تاب آوری از قدرت پیش بینی مناسبی برای درگیری شغلی برخوردار هستند.

جدول ۶ تحلیل رگرسیون خودکارآمدی، سرمایه روانشناختی و تاب آوری بر درگیری شغلی

پیش بین	ملاک	F	P	R	R^2	t	β	P
خودکارآمدی		۴۵/۳۶	۰/۰۰۱	۰/۷۰۶	۰/۴۹۸	۷/۵۴۱	۰/۵۸۴	۰/۰۰۱
سرمایه روانشناختی	درگیری	۵۱/۶۳	۰/۰۰۱	۰/۶۶۸	۰/۴۴۶	۸/۳۷۸	۰/۶۰۵	۰/۰۰۱
تاب آوری	شغلی	۴۹/۳۸	۰/۰۰۱	۰/۶۲۲	۰/۳۸۷	۶/۹۶۴	۰/۵۲۹	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه گیری

نتایج فرضیه اول نشان داد که افزایش خودکارآمدی منجر به افزایش درگیری شغلی می شود. به عبارت دیگر، هرچه فرد به توانایی های خود در انجام وظایف شغلی اش بیشتر باور داشته باشد، احتمال بیشتری دارد که در شغل خود غرق شود و از کارش لذت ببرد. نتایج این فرضیه نشان داد که خودکارآمدی بالا به طور مثبتی درگیری شغلی را پیش بینی می کند، به این معنی که افراد با سطح بالایی از خودکارآمدی

(باور به توانایی‌های خود) احتمال بیشتری دارد که در شغل خود درگیر و پرشور باشند. این رابطه نشان می‌دهد که خودکارآمدی به عنوان یک عامل حمایتی عمل می‌کند که افراد را تشویق می‌کند تا در شغل خود فعال تر و متعهدتر باشند. نتایج این فرضیه با پیشینه نظری از جمله مطالعات مهدویان دلاوری (۱۴۰۳) همخوانی و مطابقت داشته است. نتایج فرضیه دوم نشان داد که سرمایه روانشناختی (امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) و درگیری شغلی با هم ارتباط مثبت دارند؛ به این معنا که افزایش سرمایه‌های روانشناختی می‌تواند به افزایش درگیری شغلی و در نهایت بهبود عملکرد، رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی منجر شود. نتایج نشان داد که وقتی کارکنان به توانایی‌ها و آینده خود خوش‌بین هستند و نسبت به رسیدن به اهدافشان امیدوارند، شور و اشتیاق بیشتری به شغلشان نشان می‌دهند و در فعالیت‌های شغلی غرق می‌شوند. کارکنان با سرمایه روانشناختی بالا، با دید مثبت‌تر و خلاقانه‌تری با چالش‌های شغلی روبرو می‌شوند و می‌توانند راه‌حل‌های مؤثرتری بیابند که این خود به افزایش درگیری شغلی آن‌ها کمک می‌کند. با افزایش تاب‌آوری و خوش‌بینی، کارکنان بهتر می‌توانند استرس را مدیریت کرده و از فرسودگی شغلی در امان بمانند، که این امر به آن‌ها اجازه می‌دهد با انرژی و تمرکز بیشتری در کارشان درگیر باشند. در نهایت، این درگیری شغلی بالا که از طریق سرمایه‌های روانشناختی تقویت می‌شود، به بهبود عملکرد شغلی، افزایش رضایت فرد از کار و تعهد بیشتر به سازمان منجر خواهد شد. نتایج این فرضیه با پیشینه نظری از جمله مطالعات امین پور حسن کیاده و همکاران (۱۴۰۳) همخوانی و مطابقت داشته است. نتایج فرضیه سوم نشان داد که تاب‌آوری معلمان به توانایی آن‌ها در سازگاری مثبت با شرایط دشوار و چالش برانگیز در محیط کاری اشاره دارد. تاب‌آوری برای معلمان شامل مهارت‌هایی است که به آن‌ها کمک می‌کند تا با فشارهای شغلی مقابله کرده، از شرایط سخت بیرون آمده و به سطوح بالاتری از رضایت و کیفیت زندگی دست یابند. تاب‌آوری معلمان نقش مهمی در کاهش فرسودگی شغلی و افزایش اشتیاق شغلی دارد و به آن‌ها کمک می‌کند تا با چالش‌های حرفه خود سازگار شده و درگیری بیشتری با شغل خود پیدا کنند و عملکرد بهتری داشته باشند. برای افزایش تاب‌آوری معلمان می‌توان به آموزش مهارت‌های تاب‌آوری، ایجاد محیط کاری حمایتی، توسعه حرفه‌ای، بهبود شرایط کاری و ایجاد شبکه‌های حمایتی میان معلمان اشاره کرد.

نتایج این فرضیه با پیشینه نظری از جمله مطالعات جمشید پور (۱۴۰۲) همخوانی و مطابقت داشته است. با توجه به نتایج فرضیه چهارم: تحقیقات موجود نشان‌دهنده تفاوت‌های جنسیتی در تجربه درگیری شغلی است، اما این تفاوت‌ها ممکن است به عوامل دیگری مانند شرایط کاری و محیطی نیز وابسته باشد. با توجه به میانگین به دست آمده میانگین درگیری شغلی معلمان زن (۲۳/۴) از درگیری شغلی معلمان مرد (۹۶/۳) بالاتر است. لذا، این نتیجه نشان می‌دهد که معلمان مرد شهرستان ممسنی بدلیل اینکه درگیر فعالیت‌های دوم و بیشتری برای تامین مالی و اقتصادی خانواده هستند، درگیری شغلی کمتری با شغل معلمی ایجاد می‌کنند. نتایج این فرضیه با پیشینه نظری از جمله مطالعات ما (۲۰۲۳) همخوانی و

مطابقت داشته است. با توجه به نتایج فرضیه اصلی: خودکارآمدی، سرمایه روانشناختی و تاب‌آوری با درگیری شغلی معلمان در ارتباط مستقیم هستند و این سه عامل می‌توانند به افزایش درگیری شغلی معلمان کمک کنند، چرا که معلمان با سطح بالاتری از خودکارآمدی، سرمایه روانشناختی و تاب‌آوری در شغل خود مشارکت و علاقه بیشتری نشان می‌دهند. باور معلمان به توانایی خود در انجام موفقیت‌آمیز وظایف شغلی، باعث افزایش انگیزه و علاقه آن‌ها به کار می‌شود که این موضوع به نوبه خود درگیری شغلی را افزایش می‌دهد. سرمایه روانشناختی شامل عواملی مانند امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی است که معلمان با داشتن این سرمایه‌ها می‌توانند چالش‌های شغلی را بهتر مدیریت کرده و با انگیزه بیشتری در فعالیت‌های شغلی خود مشارکت کنند، در نتیجه درگیری شغلی آن‌ها بیشتر می‌شود. توانایی معلمان در مواجهه با مشکلات، فشارها و استرس‌های شغلی، باعث می‌شود که آن‌ها بتوانند با انگیزه و پایداری بیشتری به کار خود ادامه دهند و در برابر سختی‌ها دلسرد نشوند؛ این ویژگی نیز به طور مستقیم با درگیری شغلی آن‌ها مرتبط است. بطورکلی؛ خودکارآمدی، سرمایه روانشناختی و تاب‌آوری، عناصر مثبت و سازنده‌ای در روانشناسی هستند که با افزایش آن‌ها، معلمان احساس توانمندی بیشتری در شغل خود خواهند داشت، بهتر می‌توانند با مشکلات کنار بیایند، و به دلیل داشتن دیدگاه مثبت نسبت به شغل و زندگی حرفه‌ای، انگیزه و مشارکت بیشتری در فعالیت‌های شغلی خود نشان می‌دهند.

منابع فارسی

- امین پور حسن کیاده، آریا؛ مرادزاده فرد، مهدی؛ شکری چشمه سبزی، اعظم؛ حسینی، سیدحسین (۱۴۰۳)، سرمایه روانشناختی، خودارزیابی، دل‌بستگی شغلی و رفتار ناکارآمد حسابرسی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۱۳، شماره ۵۲ - شماره پیاپی ۵۲.
- جمشید پور، منوره (۱۴۰۲)، بررسی تاثیر خودتعیین کنندگی بر درگیری شغلی با واسطه گری تاب آوری در کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر، انگاره‌های نو در تحقیقات آموزشی، سال دوم، شماره ۳.
- حیدری، ریحانه؛ آراسته، مهدی؛ افشاری، حمیدرضا (۱۳۹۶)، اثیر سرمایه روان‌شناختی بر عجزین شدن با شغل (مطالعه موردی)، مطالعات منابع انسانی، سال ۷، شماره ۲۶.
- سلجوقی، کاظم؛ ایرانشاهی، رضا (۱۴۰۱)، تاثیر تاب آوری بر عدم قصد ترک شغل با نقش میانجی درگیری شغلی در بین نیروهای قرار دادی شعبات بانک‌های خصوصی استان لرستان، سیزدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، امور مالی، تجارت، بانک، اقتصاد و حسابداری.
- کاملی، سمانه؛ زارع، مهدی؛ آبادی، بهرام؛ داوری، رحیم (۱۴۰۲)، نقش میانجی حمایت سازمانی در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و تجربه غرقه شدن در کار، پژوهش‌های مشاوره، جلد ۲۲، شماره ۸۶.
- مهدویان دلاوری، نسرین (۱۴۰۳)، بررسی رابطه بین خودکارآمدی با درگیری کاری در بین مربیان پیش دبستانی ناحیه ۶ شهر مشهد، یازدهمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.

نیک نهاد، حسین؛ احمدی زهرانی، مریم (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر سرمایه روانشناختی بر درگیری شغلی و روحیه کارکنان ذوب آهن اصفهان، هشتمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین.

منابع انگلیسی

- Cabrera-Aguilar, E., Zevallos-Francia, M., Morales-García, M., Ramírez-Coronel, A. A., Morales-García, S. B., Sairitupa-Sanchez, L. Z., & Morales-García, W. C. (2023). Resilience and stress as predictors of work engagement: the mediating role of self-efficacy in nurses. *Frontiers in Psychiatry*, 14, 1202048.
- Heng, Q., & Chu, L. (2023). Self-efficacy, reflection, and resilience as predictors of work engagement among English teachers. *Frontiers in Psychology*, 14, 1160681.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford university press.
- Ma, Y. (2023). Boosting teacher work engagement: the mediating role of psychological capital through emotion regulation. *Frontiers in psychology*, 14, 1240943.
- Young, H. R., Glerum, D. R., Wang, W., & Joseph, D. L. (2018). Who are the most engaged at work? A meta analysis of personality and employee engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1330-1346.

Prediction of Job Engagement of Teachers Based on Self-Efficacy, Psychological Capital and Resilience of Primary School Teachers in Nurabad Mamasani County

^۱Zahra Badpa, ^{*}Alireza Monajati, ^۲Zargham Yousefi

Abstract

Introduction and goal: The aim of this study was to predict the job engagement of teachers based on self-efficacy, psychological capital, and resilience among primary school teachers in Nurabad Mamasani County.

Research methodology: This study was applied in purpose and, in terms of nature and method, descriptive-correlational and cross-sectional. The statistical population consisted of all primary school teachers in Mamasani County (750 individuals). Using Morgan's table, 256 individuals were selected as the sample. Standard questionnaires were used: Han's (2020) Teacher Work Engagement, Morgan and Lyon's (2001) Resilience, Luthans et al.'s (2007) Psychological Capital, and Schannen et al.'s (2001) Teacher Self-Efficacy. Regression analysis, independent t-test, and SPSS software were used to test the research hypotheses.

Findings: The statistical analyses indicated: Self-efficacy and its dimensions, with a correlation coefficient of 0.725 and a beta coefficient of 0.561, are significant predictors of job engagement. Psychological capital and its dimensions, with a correlation coefficient of 0.657 and a beta coefficient of 0.595, can predict job engagement. Resilience, with a correlation coefficient of 0.695 and a beta coefficient of 0.541, is a suitable predictor of job engagement. The job engagement of female teachers (mean=4.23) was significantly higher than that of male teachers (mean=3.96).

Conclusion: The results show that self-efficacy, psychological capital, and resilience are significant and strong predictors of teachers' job engagement. Furthermore, the level of job engagement among female teachers is significantly higher than among male teachers.

Keywords: Job engagement, resilience, self-efficacy, psychological capital.

¹ Department of Educational Sciences, NM.C., Islamic Azad University, Noorabad Momsani, Iran.

² Department of Educational Sciences, NM.C., Islamic Azad University, Noorabad Momsani, Iran. (Corresponding author). Email: alirezamonajati87@iau.ac.ir

³ Department of Educational Sciences, NM.C., Islamic Azad University, Noorabad Momsani, Iran.