

Receive Date:
13/1/2023

Accept Date:
29/10/2023



**Research
Article**

Vol.20, No.1, Serial 37

Spring & Summer
2023

pp.: 99-112

Predicting job conflict based on lesson planning literacy, transformative teaching, teaching self-efficacy and communication skills in primary school teachers

DOI: 10.22070/TLR.2023.17965.1455

Peyman azizifar¹, Suzan Arezi^{2*}, Abedin Darabi Emarati³

1. *M.Sc., Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran.
Email: S.arezi@yahoo.com*
2. *Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran. (Corresponding Author)
Email: S.arezi@pnu.ac.ir*
3. *Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran.
Email: a.darabi@pnu.ac.ir*

Abstract

This research was conducted with the aim of predicting job conflict based on lesson planning literacy, transformational teaching, teaching self-efficacy and communication skills. The descriptive research method was correlation type. The statistical population of the study included 396 elementary school teachers of Kohnani city, 200 of whom were selected as a sample using stratified random sampling. In order to collect data, the questionnaire of job engagement, lesson planning literacy, transformational teaching, teaching self-efficacy and communication skills were used. The content validity and reliability of the questionnaires were obtained as 0.85, 0.90, 0.79, 0.89, and 0.82, respectively, and for data analysis, descriptive statistics methods (prevalence, mean, standard deviation) were used. and inferential statistics methods (normality tests, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression) were used under spss software version 23. The results of data analysis showed that there is a significant relationship between curriculum planning literacy and job involvement, between teaching self-efficacy and job involvement, between transformative teaching and job involvement, and between communication skills and job involvement, and the components of lesson planning literacy, transformative teaching, teaching self-efficacy and Communication skills have the power to predict job engagement. The general result is that lesson planning literacy, transformational teaching, teaching self-efficacy and communication skills are among the variables that affect teachers' job involvement, and it is necessary for researchers in the field of education to have a special look at these variables.

Keywords: job engagement, lesson planning literacy, transformational teaching, teaching self-efficacy, communication skills.

پیش‌بینی درگیری شغلی براساس سواد برنامه‌ریزی درسی، تدریس تحولی، خودکارآمدی تدریس و مهارت‌های ارتباطی در معلمان مقطع ابتدایی

DOI: 10.22070/TLR.2023.17965.1455

پیمان عزیزی فرا^۱، سوزان عارضی^{۲*}، عابدین دارابی عمارتی^۳

۱. کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

Email: S.arezi@pnu.ac.ir

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

Email: S.arezi@pnu.ac.ir

۳. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

Email: a.darabi@pnu.ac.ir

چکیده

این پژوهش باهدف پیش‌بینی درگیری شغلی براساس سواد برنامه‌ریزی درسی، تدریس تحولی، خودکارآمدی تدریس و مهارت‌های ارتباطی انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان مقطع ابتدایی شهر کوهنانی به تعداد ۳۹۶ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه درگیری شغلی، سواد برنامه‌ریزی درسی، تدریس تحولی، خودکارآمدی تدریس و مهارت‌های ارتباطی استفاده شد. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها تأیید و پایایی آن‌ها به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۹۰، ۰/۷۹، ۰/۸۹، ۰/۸۲ به‌دست‌آمده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد) و روش‌های آمار استنباطی (آزمون‌های نرمال بودن، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام) تحت نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ استفاده شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که بین سواد برنامه‌ریزی درسی و درگیری شغلی، بین خودکارآمدی تدریس و درگیری شغلی، بین تدریس تحولی و درگیری شغلی و بین مهارت‌های ارتباطی و درگیری شغلی رابطه معناداری وجود دارد و مؤلفه‌های سواد برنامه‌ریزی درسی، تدریس تحولی، خودکارآمدی تدریس و مهارت‌های ارتباطی قدرت پیش‌بینی درگیری شغلی را دارند. نتیجه کلی اینکه سواد برنامه‌ریزی درسی، تدریس تحولی، خودکارآمدی تدریس و مهارت‌های ارتباطی از جمله متغیرهای مؤثر بر درگیری شغلی معلمان است که لازم است پژوهشگران حوزه تعلیم و تربیت نگاه ویژه‌ای به این متغیرها داشته باشند.

کلیدواژه‌ها: درگیری شغلی، سواد برنامه‌ریزی درسی، تدریس تحولی، خودکارآمدی تدریس، مهارت‌های ارتباطی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول است.

نشریه علمی

پژوهش‌های آموزش و یادگیری

دوره ۲۰، شماره ۱، پیاپی ۳۷
بهار و تابستان ۱۴۰۲
صص: ۹۹-۱۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۰۷

مقاله پژوهشی

Journal of

Training & Learning Researches

Vol. 20, No. 1, Serial 37

Spring & Summer
2023

pp.: 99-112

مقدمه

امروزه در دنیای سازمانی، نگرش‌های شغلی کارکنان، نقش مهمی در عملکرد آن‌ها دارد و یکی از مهم‌ترین نگرش‌های شغلی، درگیری شغلی معلمان است [۱]. به مقدار تعلق ذهنی فرد به شغل خویش، درگیری شغلی گفته می‌شود که با خشنودی، توان، از خودگذشتگی و تعلق به شغل نمود پیدا می‌کند. در تعریفی دیگر می‌توان درگیری شغلی را به‌عنوان توان، درجه بالای توان و انطباق ذهنی در حین کارکردن و تمایل به کوشش زیاد در کار و رویارویی با معضلات شغلی تعریف کرد [۲]. درگیری شغلی حالتی روان‌شناختی است که ترسیم‌کننده ارتباط شخص و سازمان بوده و دلالتی بر عضویت کارمند در سازمان است [۳]. درگیری شغلی حالتی مثبت و رضایت‌بخش مرتبط با کار است که با سطوح بالای انرژی و تاب‌آوری ذهنی در کار و تمایل به تلاش و پایداری در مواجهه با مشکلات همراه است [۴]. درگیری شغلی ابزاری کلیدی در موفقیت معلمان بوده و کارایی و اثربخشی در تدریس را به دنبال دارد [۵]. آموزش و پرورش برای تربیت دانش‌آموزانی خلاق، متفکر و با اعتمادبه‌نفس به معلمان نیاز دارد که با درگیرشدن در شغل خود به رشد و پیشرفت دانش‌آموزان کمک کنند، لذا شناسایی عوامل مؤثر بر درگیری شغلی معلمان از اهمیت برخوردار است.

یکی از عوامل مؤثر بر درگیری شغلی، سواد برنامه‌ریزی درسی است. معلمان به‌عنوان مجری برنامه درسی مدرسه تلقی می‌شوند. شغل معلمان شامل؛ اجرای برنامه درسی، برنامه‌ریزی یادداشت‌های درسی، طرح درس، سازماندهی منابع آموزشی، سنجش دانش‌آموزان از طریق ارزشیابی و آزمون مستمر، نمره‌گذاری متن دانش‌آموزان و ارائه بازخورد به اولیا از عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان است [۶]. معلمان ابتدایی بر خلاف معلمان راهنمایی که اغلب در حوزه‌های محتوایی تدریس می‌کنند باید از سواد برنامه‌ریزی درسی و مهارت‌های پایه خواندن و نوشتن دانش‌آموزان برخوردار باشند [۷]. سواد برنامه‌ریزی درسی به معلمان کمک می‌کند که معلم با شناخت دانش‌آموزان خود، بهترین برنامه را برای دانش‌آموزان آماده کند [۸]. مفهوم سواد برنامه درسی ابتدا توسط آکینوغلو و دوگان [۹] در ادبیات مطرح شد سپس با بیان اینکه تفاوت در کاربرد برنامه درسی ناشی از توانایی معلمان در درک، تفسیر و اجرای برنامه درسی است، مفهوم‌سازی شد. یاریلدیریم [۱۰] سواد برنامه درسی را توانایی تمرین‌کنندگان برای رسیدن به ذهنیت صحیح با پرسیدن سؤالات «چرا، چه، چگونه، چقدر» در حین بررسی برنامه‌های درسی تعریف کرد. کارامانگلو [۱۱] سواد برنامه

درسی را فرایند معنابخشی و تجزیه و تحلیل برنامه درسی رسمی با استفاده از مهارت‌های ذهنی سطح بالای معلمان تعریف کرد. آکیلدیز [۱۲] سواد برنامه درسی را شایستگی درک، اجرا و ارزیابی برنامه درسی توسعه‌یافته در یک زمینه دانست. کسکین [۱۳] سواد برنامه درسی را به‌عنوان دانش معلم در مورد ویژگی‌ها و استفاده از برنامه درسی در عمل بیان کرد و با ارزیابی و تفسیر انتقادی از برنامه درسی به‌عنوان راهنما استفاده کرد. اردامار [۱۴] سواد برنامه درسی را به‌عنوان توانایی معلمان برای دانستن و اجرای برنامه درسی تعریف کرد. سواد برنامه درسی صلاحیتی است که همه ذینفعان آموزش باید برای انطباق با رویکردهای یادگیری قرن بیست‌ویکم داشته باشند همانطور که از تعاریف مختلف پیداست، سواد برنامه درسی مستلزم دانش مناسب و استفاده معلمان از برنامه درسی و ویژگی‌های آن است [۱۵].

یکی دیگر از عوامل مؤثر بر درگیری شغلی معلمان تدریس تحولی است [۱۶]. پژوهش‌های کاستیلو و همکاران [۱۷] و لیستر و گراملیچ [۱۸] مؤید این موضوع است که تدریس تحولی بر رضایت و عملکرد شغلی معلمان تأثیر دارد و پیامد آن لذت یا خستگی دانش‌آموزان است. تدریس تحول‌آفرین به‌عنوان یک عمل آموزشی طراحی شده برای تغییرات تحصیلی، اجتماعی و روانی دانش‌آموزان تعریف شده است [۱۹]. این روش تدریس برگرفته از نظریه پیازه بوده و روشی است که در آن دانش‌آموزان در فرایند یادگیری خود درگیر می‌شوند [۲۰]، معلمان به‌عنوان "تسهیل‌کننده" و "تحریک‌کننده" به دانش‌آموزان کمک می‌کنند، تا از مفروضات خودآگاه و انتقادی‌تر استفاده کنند. معلمان با درگیر کردن دانش‌آموزان در تجربیات یادگیرنده‌محور، مشارکتی و تعاملی که نیازمند تفکر انتقادی، تفکر مستقل، حل مسئله گروهی و گفت‌وگو هستند دانش‌آموزان را در تدریس به کار می‌گیرند [۲۱]. تدریس تحول‌آفرین شامل ایجاد روابط پویا بین دانش‌آموزان و معلمان و همچنین دانش مشترک برای رشد شخصی، عملکرد تحصیلی و یادگیری دانش‌آموزان است و با افزایش نگرش‌ها، باورهای خودکارآمدی، انگیزه درونی دانش‌آموزان، لذت بردن بیشتر از کلاس، خودتنظیمی بالا، رضایت بیشتر از کلاس و معلم همراه است [۲۲].

یکی از مهم‌ترین چالش‌های نهاد آموزش و پرورش در مناطق غیرفارسی‌زبان خودکارآمدی است [۲۳]. خودکارآمدی تدریس از عوامل مؤثر بر درگیری شغلی است [۲۴]. خودکارآمدی معلمان تأثیر قابل توجهی بر رشد آموزشی آن‌ها دارد. خودکارآمدی تدریس به معنی اعتماد معلم به توانایی‌اش برای مدیریت موفقیت‌آمیز مسئولیت‌ها،

عبدی و همکاران [۳۵] در پژوهشی با عنوان «رابطه تدریس تحول آفرین و نوآوری کاری با نقش میانجی مشارکت کاری دبیران متوسطه اول کرمانشاه» دریافتند که بین تدریس تحول آفرین و مشارکت کاری دبیران رابطه‌ی معناداری وجود دارد. احمدیان و عزیز [۳۶] در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری تحول آفرین بر چابکی سازمانی با میانجی درگیری شغلی» نشان دادند که بین رهبری تحول آفرین و درگیری شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

طباطبایی و همکاران [۳۷] در پژوهشی با عنوان «تبیین علمی درگیری شغلی معلمان تربیت بدنی بر اساس جهت گیری هدف و خودکارآمدی تدریس» به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی تدریس و درگیری شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. هان و وانگ^۲ [۳۸] پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین خودکارآمدی معلمان و اشتیاق شغلی» نشان دادند که بین خودکارآمدی تدریس با اشتیاق شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. پریرا^۳ و همکاران [۳۹] پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی تدریس با اشتیاق شغلی و رضایت شغلی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی تدریس و اشتیاق شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

احمدی نیک و همکاران [۴۰] در پژوهش خود نشان دادند که بین مهارت‌های ارتباطی و اشتیاق شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. اسپولجارچ و ویرچیچ^۴ [۴۱] در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین مهارت‌های ارتباطی با اشتیاق شغلی آن‌ها رابطه‌ی معناداری وجود دارد. چادها^۵ [۴۲] در پژوهش خود نشان داد که بین مهارت‌های ارتباطی با درگیری شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

مرور پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد که نقش متغیرهای سواد برنامه‌ریزی درسی، تدریس تحولی، خودکارآمدی تدریس، و مهارت‌های ارتباطی بر درگیری شغلی مورد غفلت قرار گرفته است؛ بنابراین این پژوهش باهدف پیش‌بینی درگیری شغلی بر اساس سواد برنامه‌ریزی درسی، تدریس تحولی، خودکارآمدی تدریس و مهارت‌های ارتباطی در معلمان مقطع ابتدایی طراحی شده است.

فرضیه اصلی

- بین سواد برنامه‌ریزی درسی، تدریس تحولی، خودکارآمدی تدریس و مهارت‌های ارتباطی با درگیری شغلی معلمان رابطه مثبت کمی وجود دارد.

خواسته‌ها و مشکلات مرتبط با فعالیت حرفه‌ای است [۲۵] [۲۶]. نظریه خودکارآمدی با توانایی افراد در انجام درست کارها و باورهایشان برای موفقیت مرتبط است. خودکارآمدی عامل تعیین کننده رفتار معلم در کلاس درس است [۲۷]. خودکارآمدی تدریس به سه زیرساخت تقسیم می‌شود: کارآمدی برای راهبردهای آموزشی (یعنی اعتماد به نفس در به کارگیری راهبردهای تدریس مؤثر)، کارآمدی برای مدیریت کلاس (یعنی اطمینان در مدیریت کلاس) و کارآمدی برای مشارکت دانش‌آموزان [۲۸].

عامل دیگر مؤثر بر درگیری شغلی مهارت‌های ارتباطی است. ارتباط به‌عنوان فرایند انتقال پیام از فرستنده به گیرنده باهدف انتقال پیام و معنی به دیگران انجام می‌شود. در واقع مهارت‌های ارتباطی شامل رفتارهایی است که به فرد کمک می‌کند تا عواطف و نیازهای خود را به درستی بیان نموده و به اهداف فردی دست پیدا کنند، در واقع افراد با مهارت‌های ارتباطی بالا قادر خواهند بود عملکرد بهتری در شغل خود داشته باشند [۲۹]. مهارت‌های ارتباطی به‌عنوان توانایی معلم در برقراری ارتباط با همکاران و دانش‌آموزان تعریف شده است که تسهیل کننده یادگیری دانش‌آموزان بوده و معلم را در تحقق اهداف یادگیری یاری می‌کند [۳۰]. مهارت‌های ارتباطی به فرد کمک می‌کند تا عواطف و نیازهای خود را به درستی بیان کرده و به اهداف فردی دست پیدا کند. ایجاد و برقراری ارتباط سالم و درست با دانش‌آموزان، یکی از پیش‌فرض‌های مهم معلمی بوده و ضروری است تا هر معلمی آن را در خود پرورش دهد [۳۱] و در کلاسی که روابط نیکو و ارتباط سالم برقرار می‌شود، دانش‌آموزان رشد بیشتری داشته و معلمان نیز نسبت به کار خود و مشاهده نتایج آن علاقه‌مندتر شده و اشتیاق بیشتری نشان می‌دهند [۳۲].

تقی‌پور و همکاران [۸] در پژوهشی تحت عنوان «نقش سواد برنامه‌ریزی درسی در عملکرد شغلی معلمان با میانجی‌گری جهت‌گیری تدریس» به این نتیجه رسیدند که بین سواد برنامه‌ریزی درسی با عملکرد شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. سامانی‌پور و همکاران [۳۳] در پژوهش خود با عنوان «تأثیر سواد برنامه‌ریزی درسی بر عملکرد و درگیری شغلی معلمان ابتدایی» نشان دادند که بین سواد برنامه‌ریزی درسی با درگیری شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. اوک^۱ [۳۴] در پژوهش خود بیان می‌کند بین برنامه درسی و درگیری شغلی معلمان رابطه مثبت کمی وجود دارد.

¹ Okeke

² Han and Wang

³ Pereira

⁴ Spoljarich and Viric

⁵ Chadha

فرضیه‌های اختصاصی

- بین سواد برنامه‌ریزی درسی با درگیری شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
- بین تدریس تحولی با درگیری شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
- بین خودکارآمدی تدریس با درگیری شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
- بین مهارت‌های ارتباطی با درگیری شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر کوهنانی (استان لرستان) به تعداد ۳۹۶ نفر بودند که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ مشغول به تدریس بودند. باتوجه به جدول مورگان حجم مطلوب نمونه برای این پژوهش ۱۹۶ نفر بود که جهت احتیاط ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. توزیع نمونه آماری به این صورت بود که ۱۴۱ نفر مرد، ۵۹ نفر زن، ۱۲۶ نفر کارشناسی، ۶۶ نفر کارشناسی ارشد، ۸ نفر دکترا، ۸۹ نفر سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال، ۷۸ نفر سابقه کاری بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳۳ نفر ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه کاری داشتند. باتوجه به گستردگی مدارس امکان حضور در همه مدارس برای محقق فراهم نبود و لذا برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد ابتدا لینک آنلاین پرسش‌نامه طراحی و در گروه‌های مدارس و معلمان بارگذاری شد، فایل صوتی در مورد پرسش‌نامه، اهداف پرسش‌نامه و نحوه پاسخ به پرسش‌نامه همراه با لینک در اختیار معلمان قرار گرفت و در نهایت ۲۰۰ پرسش‌نامه کامل وارد تحلیل شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شد.

پرسش‌نامه درگیری شغلی: این پرسش‌نامه توسط توماس لاداهل و کنجر^۱ (۱۹۶۵) در ۲۰ سؤال طراحی شده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) است. حداقل نمره ۲۰ و حداکثر نمره ۱۰۰ است. روایی محتوایی پرسش‌نامه مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آن توسط توماس لاداهل و کنجر (۱۹۶۵) ۰/۹۰ گزارش شده است. پایایی پرسش‌نامه در این پژوهش با استفاده از روش محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسش‌نامه سواد برنامه‌ریزی درسی: این پرسش‌نامه

توسط عباباف و همکاران (۱۳۹۲) در ۲۷ سؤال و سه بعد برنامه درسی مکتوب، برنامه درسی به‌عنوان نقشه و راهنما و برنامه درسی به‌عنوان فرایند کار معلم طراحی شده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از اصلاً (۱) تا همیشه (۵) است. حداقل نمره ۲۷ و حداکثر نمره ۱۳۵ است. پس از تأیید روایی محتوایی و صوری پرسش‌نامه توسط متخصصان برنامه‌ریزی درسی، ضریب کاپا حاکی از میزان توافق نظرات آن‌ها در حد ۰/۸۱ بود. روایی سازه با تحلیل عاملی بررسی شد که حاکی از برازش مطلوب آن با عدد بزرگ‌تر از ۰/۸۰ در شاخص‌های GFI، AGFI و CFI برای سه عامل مذکور است. پایایی آن توسط عباباف و همکاران (۱۳۹۲) ۰/۸۲ گزارش شده است. پایایی پرسش‌نامه در این پژوهش با استفاده از روش محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد.

پرسش‌نامه تدریس تحولی: این پرسش‌نامه توسط

بوجامپ و همکاران (۲۰۱۰) در ۱۶ سؤال و چهار مؤلفه نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ملاحظات فردی و تحریک عقلانی طراحی شده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از اصلاً (۱) تا همیشه (۵) است. حداقل نمره ۱۶ و حداکثر نمره ۸۰ است. پس از تأیید روایی محتوایی پرسش‌نامه توسط متخصصان، روایی سازه با تحلیل عاملی بررسی شد که حاکی از برازش مطلوب آن با عدد بزرگ‌تر از ۰/۸۰ در شاخص‌های GFI، AGFI و CFI برای چهار عامل مذکور است. و پایایی آن توسط رضایی شریف [۴۳] ۰/۹۰ گزارش شده است. پایایی پرسش‌نامه در این پژوهش با استفاده از روش محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد.

پرسش‌نامه خودکارآمدی تدریس: این پرسش‌نامه

توسط اسپچانن، موران و وولفولک (۲۰۰۱) ساخته شده است و دارای ۲۴ گویه و ۳ خرده مقیاس درگیرکردن فراگیر، راهبردهای آموزشی و مدیریت کلاس است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه به‌صورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) است. حداقل نمره ۲۴ و حداکثر نمره ۱۲۰ است. پس از تأیید روایی محتوایی پرسش‌نامه توسط متخصصان تعلیم و تربیت، روایی سازه با تحلیل عاملی بررسی شد که حاکی از برازش بسیار مطلوب آن با عدد بزرگ‌تر از ۰/۹۰ در شاخص‌های GFI، AGFI و CFI برای سه عامل مذکور است. پایایی آن توسط کریمیان پور، باقری و معینی کیا [۴۴] ۰/۸۵ گزارش شده است. پایایی پرسش‌نامه در

¹ Tomas ladahel and Cenjer

² Likret

پژوهش با استفاده از روش محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، نرمال بودن داده‌ها و رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان) تحت نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ استفاده شد.

یافته‌ها

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱. آزمون چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش

متغیر	چولگی	کشیدگی
درگیری شغلی	۰/۰۲	-۰/۲۲
سواد برنامه‌ریزی درسی	-۰/۲۴	۰/۱۱
تدریس تحولی	۰/۱۹	-۰/۴۸
خودکارآمدی تدریس	۰/۵۱	۰/۳۳
مهارت‌های ارتباطی	۰/۲۰	-۰/۱۷

دوربین واتسون^۱ برای بررسی استقلال داده استفاده شد. نتایج آزمون دوربین واتسون نشان داد که شاخص بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد و نشان از استقلال باقیمانده و خطاها می‌باشد.

فرضیه ویژه: بین سواد برنامه‌ریزی درسی، تدریس تحولی، خودکارآمدی تدریس و مهارت‌های ارتباطی با درگیری شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

این پژوهش با استفاده از روش محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

پرسش‌نامه مهارت‌های ارتباطی: این پرسش‌نامه توسط بارتون (۱۹۹۰) در ۱۸ سؤال و سه مؤلفه مهارت‌های کلامی، شنودی و بازخوردی طراحی شده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از اصلاً (۱) تا همیشه (۵) است. حداقل نمره ۱۸ و حداکثر نمره ۹۰ است. روایی و پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه جعفری [۴۵] بررسی و تأیید شده است. پایایی آن توسط بارتون (۱۹۹۰) گزارش شده است. پایایی پرسش‌نامه در این

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میزان چولگی و کشیدگی پنج متغیر پژوهش در بازه (۲- تا ۲+) می‌باشد که نشان می‌دهد وضعیت داده‌های جمع‌آوری شده نرمال است و مجاز به استفاده از آزمون‌های پارامتریک ضریب همبستگی و رگرسیون می‌باشیم. همچنین شاخص VIF برای بررسی هم‌خطی بودن متغیرها استفاده شد. نتایج این شاخص نشان داد که این شاخص برای همه متغیرها بین ۱ تا ۱۰ قرار دارد و هم‌خطی بین متغیرها وجود ندارد. از آزمون

جدول ۲. ماتریس ضرایب همبستگی بین سواد برنامه‌ریزی درسی، تدریس تحولی، خودکارآمدی تدریس و مهارت‌های ارتباطی با درگیری شغلی

متغیر	درگیری شغلی
سواد برنامه‌ریزی درسی	۰/۴۵**
تدریس تحولی	۰/۴۸**
خودکارآمدی تدریس	۰/۵۵**
مهارت‌های ارتباطی	۰/۵۲**

** ≤ ۰/۰۱ * ≤ ۰/۰۵

(** در سطح یک‌صدم * در سطح پنج صدم معنی‌دار است و به میزان خطا اشاره دارد؛ بنابراین یک‌صدم در اینجا دقیق‌تر است)

($I=$ همبستگی مثبت و معنی‌دار، و بین مهارت‌های ارتباطی و درگیری شغلی ($I= ۰/۵۲, p < ۰/۰۱$) همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تأیید و فرض صفر رد می‌شود.

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بین سواد برنامه‌ریزی درسی و درگیری شغلی ($I= ۰/۴۵, p < ۰/۰۱$) همبستگی مثبت و معنی‌دار، بین تدریس تحولی و درگیری شغلی ($I= ۰/۴۸, p < ۰/۰۱$) همبستگی مثبت و معنی‌دار، بین خودکارآمدی تدریس و درگیری شغلی ($I= ۰/۵۵, p < ۰/۰۱$)

^۱ Watson

جدول ۳. تحلیل واریانس مربوط به رگرسیون درگیری شغلی بر اساس سواد برنامه‌ریزی درسی، تدریس تحولی، خودکارآمدی تدریس و مهارت‌های ارتباطی

مدل	R	R ²	R تعدیل شده	F	SIG	VIF	TOLERANCE	دوربین واتسون
۱	۰/۶۶	۰/۴۳	۰/۴۲	۷۸/۵۹	۰/۰۰۰	۱/۰	۱/۰	۱/۶۷

معنی‌دار بودن رگرسیون متغیرهای سواد برنامه‌ریزی درسی، تدریس تحولی، خودکارآمدی تدریس و مهارت‌های ارتباطی بر درگیری شغلی ضرایب مربوط به معادله پیش‌بینی در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، میزان F مشاهده شده (۷۸/۵۹) معنادار است ($P \leq ۰/۰۱$) و ۴۳ درصد از واریانس مربوط به درگیری شغلی بر اساس متغیرهای سواد برنامه‌ریزی درسی، تدریس تحولی، خودکارآمدی تدریس و مهارت‌های ارتباطی تبیین می‌شود ($R^2 = ۰/۴۳$). باتوجه به

جدول ۴. ضرایب معادله پیش‌بینی درگیری شغلی با متغیرهای سواد برنامه‌ریزی درسی، تدریس تحولی، خودکارآمدی تدریس و مهارت‌های ارتباطی

متغیر ملاک	متغیرهای مستقل	ضرایب	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد	T	سطح معنی‌داری
	مقدار ثابت	۱۲/۸۳	۳/۲۹	-	۳/۸۹	۰/۰۰۰
تدریس تحولی	سواد برنامه‌ریزی درسی	۰/۴۵	۰/۱۲	۰/۳۱	۳/۷۵	۰/۰۱
	تدریس تحولی	۰/۴۳	۰/۰۳	۰/۳۵	۱۹/۳۸	۰/۰۱
	خودکارآمدی تدریس	۰/۱۵	۰/۰۱	۰/۲۷	۷/۸۶	۰/۰۱
	مهارت‌های ارتباطی	۰/۳۲	۰/۰۲	۰/۴۷	۱۳/۵۴	۰/۰۱

باتوجه به آماره t نشان می‌دهد متغیر خودکارآمدی تدریس با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به درگیری شغلی را تبیین کند و این ضریب تأثیر مثبت است که نشان می‌دهد اگر یک واحد به خودکارآمدی تدریس اضافه شود مقدار ۰/۲۷ به نمره فرد در درگیری شغلی اضافه می‌شود. ضریب تأثیر متغیر مهارت‌های ارتباطی ($B = ۰/۴۷$) باتوجه به آماره t نشان می‌دهد متغیر مهارت‌های ارتباطی با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به درگیری شغلی را تبیین کند و این ضریب تأثیر مثبت است که نشان می‌دهد اگر یک واحد به مهارت‌های ارتباطی اضافه شود مقدار ۰/۴۷ به نمره فرد در درگیری شغلی اضافه می‌شود.

فرضیه اختصاصی اول: بین سواد برنامه‌ریزی درسی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش‌بین نشان می‌دهد که هر چهار متغیر ($P \leq ۰/۰۱$) می‌توانند واریانس متغیر درگیری شغلی را به صورت معنی‌دار تبیین کنند ضریب تأثیر متغیر سواد برنامه‌ریزی درسی ($B = ۰/۳۱$) باتوجه به آماره t نشان می‌دهد متغیر سواد برنامه‌ریزی درسی با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به درگیری شغلی را تبیین کند و این ضریب تأثیر مثبت است که نشان می‌دهد اگر یک واحد به سواد برنامه‌ریزی درسی اضافه شود مقدار ۰/۳۱ به نمره فرد در درگیری شغلی اضافه می‌شود. ضریب تأثیر متغیر تدریس تحولی ($B = ۰/۳۵$) باتوجه به آماره t نشان می‌دهد متغیر تدریس تحولی با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به درگیری شغلی را تبیین کند و این ضریب تأثیر مثبت است که نشان می‌دهد اگر یک واحد به تدریس تحولی اضافه شود مقدار ۰/۳۵ به نمره فرد در درگیری شغلی اضافه می‌شود. ضریب تأثیر متغیر خودکارآمدی تدریس ($B = ۰/۲۷$)

جدول ۵. ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون بین سواد برنامه‌ریزی درسی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی

متغیر	درگیری شغلی
سواد برنامه‌ریزی درسی	۰/۴۵**
برنامه درسی مکتوب	۰/۳۵**
برنامه درسی به‌عنوان راهنما	۰/۴۴**
برنامه درسی به‌عنوان فرایند	۰/۴۹**

** $0.05 \leq r \leq 0.1$ ***

(** در سطح یک‌صدم * در سطح پنج صدم معنی‌دار است و به میزان خطا اشاره دارد؛ بنابراین یک‌صدم در اینجا دقیق‌تر است)

شغلی ($I = 0/44, p < 0/01$) همبستگی مثبت و معنی‌دار و بین مؤلفه برنامه درسی به‌عنوان فرایند و درگیری شغلی ($I = 0/49, p < 0/01$) همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تأیید و فرض صفر رد می‌شود.

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، بین سواد برنامه‌ریزی درسی و درگیری شغلی ($I = 0/45, p < 0/01$) همبستگی مثبت و معنی‌دار، بین مؤلفه برنامه درسی مکتوب و درگیری شغلی ($I = 0/35, p < 0/01$) همبستگی مثبت و معنی‌دار، بین مؤلفه برنامه درسی به‌عنوان راهنما و درگیری

جدول ۶. تحلیل واریانس مربوط به رگرسیون درگیری شغلی بر اساس سواد برنامه‌ریزی درسی و مؤلفه‌های آن

مدل	R	R ²	R تعدیل شده	F	SIG	VIF	TOLERANCE	دوربین واتسون
۱	۰/۴۶	۰/۲۱	۰/۲۰	۱۶/۱۸	۰/۰۰۰	۱/۰	۱/۰	۱/۹۳

معنی‌دار بودن رگرسیون متغیرهای مؤلفه‌های سواد برنامه‌ریزی درسی بر درگیری شغلی ضرایب مربوط به معادله پیش‌بینی در جدول شماره ۷ ارائه شده است.

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، میزان F مشاهده شده (۱۶/۱۸) معنادار است ($P \leq 0/01$) و ۲۱ درصد از واریانس مربوط به درگیری شغلی بر اساس مؤلفه‌های سواد برنامه‌ریزی درسی تبیین می‌شود ($R^2 = 0/43$). با توجه به

جدول ۷. معادله پیش‌بینی درگیری شغلی با مؤلفه‌های سواد برنامه‌ریزی درسی

متغیر ملاک	متغیرهای مستقل	ضرایب	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد	T	سطح معنی‌داری
تغییر ملاک	مقدار ثابت	۴۹/۰۶	۳/۶۸	-	۱۳/۳۱	۰/۰۰۰
	برنامه درسی مکتوب	۰/۱۹	۰/۰۵	۰/۱۵	۳/۸۰	۰/۰۱
	برنامه درسی به‌عنوان راهنما	۰/۴۲	۰/۱۲	۰/۴۰	۳/۵۰	۰/۰۱
	برنامه درسی به‌عنوان فرایند	۰/۴۳	۰/۱۴	۰/۳۲	۳/۰۳	۰/۰۱

به نمره فرد در درگیری شغلی اضافه می‌شود. ضریب تأثیر مؤلفه برنامه درسی به‌عنوان فرایند ($B = 0/32$) باتوجه‌به آماره t نشان می‌دهد مؤلفه برنامه درسی به‌عنوان فرایند با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به درگیری شغلی را تبیین کند و این ضریب تأثیر مثبت است که نشان می‌دهد اگر یک واحد به مؤلفه برنامه درسی به‌عنوان فرایند اضافه شود مقدار ۰/۳۲ به نمره فرد در درگیری شغلی اضافه می‌شود.

فرضیه اختصاصی دوم: بین تدریس تحولی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

همان‌گونه که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، ضریب تأثیر مؤلفه برنامه درسی مکتوب ($B = 0/15$) باتوجه‌به آماره t نشان می‌دهد مؤلفه برنامه درسی مکتوب با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به درگیری شغلی را تبیین کند و این ضریب تأثیر مثبت است که نشان می‌دهد اگر یک واحد به مؤلفه برنامه درسی مکتوب اضافه شود مقدار ۰/۱۵ به نمره فرد در درگیری شغلی اضافه می‌شود. ضریب تأثیر مؤلفه برنامه درسی به‌عنوان راهنما ($B = 0/40$) باتوجه‌به آماره t نشان می‌دهد مؤلفه برنامه درسی به‌عنوان راهنما با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به درگیری شغلی را تبیین کند و این ضریب تأثیر مثبت است که نشان می‌دهد اگر یک واحد به مؤلفه برنامه درسی به‌عنوان راهنما اضافه شود مقدار ۰/۴۰

جدول ۸. ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون بین تدریس تحولی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی

متغیر	درگیری شغلی
تدریس تحولی	۰/۴۸**
نفوذ آرمانی	۰/۶۱**
انگیزش الهام‌بخش	۰/۵۶**
ملاحظات فردی	۰/۴۸**
تحریک عقلانی	۰/۶۰**

** $\leq 0/01$ * $\leq 0/05$

(** در سطح یک‌صدم * در سطح پنج صدم معنی‌دار است و به میزان خطا اشاره دارد؛ بنابراین یک‌صدم در اینجا دقیق‌تر است)

همبستگی مثبت و معنی‌دار، بین مؤلفه ملاحظات فردی و درگیری شغلی ($r = 0/48, p < 0/01$) همبستگی مثبت و معنی‌دار و بین مؤلفه تحریک عقلانی و درگیری شغلی ($r = 0/60, p < 0/01$) همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تأیید و فرض صفر رد می‌شود.

همان‌طور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، بین تدریس تحولی و درگیری شغلی ($r = 0/48, p < 0/01$) همبستگی مثبت و معنی‌دار، بین مؤلفه نفوذ آرمانی و درگیری شغلی ($r = 0/61, p < 0/01$) همبستگی مثبت و معنی‌دار، بین مؤلفه انگیزش الهامبخش و درگیری شغلی ($r = 0/44, p < 0/01$)

جدول ۹. تحلیل واریانس مربوط به رگرسیون درگیری شغلی بر اساس تدریس تحولی و مؤلفه‌های آن

مدل	R	R ²	R تعدیل شده	F	SIG	VIF	TOLERANCE	دوربین واتسون
۱	۰/۷۲	۰/۵۱	۰/۵۱	۱۱/۹۴	۰/۰۰۰	۱/۰	۱/۰	۱/۶۱

معنی‌دار بودن رگرسیون متغیرهای مؤلفه‌های تدریس تحولی بر درگیری شغلی ضرایب مربوط به معادله پیش‌بینی در جدول شماره ۱۰ ارائه شده است.

همان‌طور که در جدول ۹ مشاهده می‌شود، میزان F مشاهده شده (۱۱/۹۴) معنادار است ($P \leq 0/01$) و ۵۱ درصد از واریانس مربوط به درگیری شغلی بر اساس مؤلفه‌های تدریس تحولی تبیین می‌شود ($R^2 = 0/51$). با توجه به

جدول ۱۰. معادله پیش‌بینی درگیری شغلی با مؤلفه‌های تدریس تحولی

متغیر ملاک	متغیرهای مستقل	ضرایب	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد	T	سطح معنی‌داری
مقیاس درگیری شغلی	مقدار ثابت	۳۴/۹۸	۳/۸۳	-	۹/۱۳	۰/۰۰۰
	نفوذ آرمانی	۰/۲۸	۰/۱۰	۰/۱۶	۲/۸۰	۰/۰۱
	انگیزش الهامبخش	۰/۴۶	۰/۰۶	۰/۴۳	۷/۶۶	۰/۰۱
	ملاحظات فردی	۰/۵۰	۰/۱۸	۰/۳۰	۲/۷۷	۰/۰۱
	تحریک عقلانی	۰/۴۶	۰/۱۱	۰/۱۸	۴/۱۸	۰/۰۱

عقلانی ($B = 0/18$) با توجه به آماره t نشان می‌دهد مؤلفه تحریک عقلانی با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به درگیری شغلی را تبیین کند و این ضریب تأثیر مثبت است که نشان می‌دهد اگر یک واحد به مؤلفه تحریک عقلانی اضافه شود مقدار ۰/۱۸ به نمره فرد در درگیری شغلی اضافه می‌شود.

فرضیه اختصاصی سوم: بین خودکارآمدی تدریس و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

همان‌طور که در جدول ۱۱ مشاهده می‌شود، بین خودکارآمدی تدریس و درگیری شغلی ($r = 0/55, p < 0/01$) همبستگی مثبت و معنی‌دار، بین مؤلفه درگیر کردن فراگیر و درگیری شغلی ($r = 0/43, p < 0/01$) همبستگی مثبت و معنی‌دار، بین مؤلفه راهبردهای آموزشی و درگیری شغلی ($r = 0/39, p < 0/01$) همبستگی مثبت و معنی‌دار و بین مؤلفه مدیریت کلاس و درگیری شغلی ($r = 0/35, p < 0/01$) همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تأیید و فرض صفر رد می‌شود.

همان‌طور که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود، ضریب تأثیر مؤلفه نفوذ آرمانی ($B = 0/16$) با توجه به آماره t نشان می‌دهد مؤلفه نفوذ آرمانی با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به درگیری شغلی را تبیین کند و این ضریب تأثیر مثبت است که نشان می‌دهد اگر یک واحد به مؤلفه نفوذ آرمانی اضافه شود مقدار ۰/۱۶ به نمره فرد در درگیری شغلی اضافه می‌شود. ضریب تأثیر مؤلفه انگیزش الهامبخش ($B = 0/43$) با توجه به آماره t نشان می‌دهد مؤلفه انگیزش الهامبخش با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به درگیری شغلی را تبیین کند و این ضریب تأثیر مثبت است که نشان می‌دهد اگر یک واحد به مؤلفه انگیزش الهامبخش اضافه شود مقدار ۰/۴۳ به نمره فرد در درگیری شغلی اضافه می‌شود. ضریب تأثیر مؤلفه ملاحظات فردی ($B = 0/30$) با توجه به آماره t نشان می‌دهد مؤلفه ملاحظات فردی با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به درگیری شغلی را تبیین کند و این ضریب تأثیر مثبت است که نشان می‌دهد اگر یک واحد به مؤلفه ملاحظات فردی اضافه شود مقدار ۰/۳۰ به نمره فرد در درگیری شغلی اضافه می‌شود. ضریب تأثیر مؤلفه تحریک

جدول ۱۱. ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون بین خودکارآمدی تدریس و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی

متغیر	درگیری شغلی
خودکارآمدی تدریس	۰/۵۵**
درگیر کردن فراگیر	۰/۴۳**
راهبردهای آموزشی	۰/۳۹**
مدیریت کلاس	۰/۳۵**

** ≤ 0.01 * ≤ 0.05

(** در سطح یک‌صدم * در سطح پنج صدم معنی‌دار است و به میزان خطا اشاره دارد؛ بنابراین یک‌صدم در اینجا دقیق‌تر است)

جدول ۱۲. تحلیل واریانس رگرسیون درگیری شغلی بر اساس خودکارآمدی تدریس و مؤلفه‌های آن

مدل	R	R ²	R تعدیل شده	F	SIG	VIF	TOLERANCE	دوربین واتسون
۱	۰/۵۷	۰/۳۲	۰/۳۱	۳/۴۵	۰/۰۰۰	۱/۰	۱/۰	۱/۷۵

به معنی‌دار بودن رگرسیون متغیرهای مؤلفه‌های خودکارآمدی تدریس بر درگیری شغلی ضرایب مربوط به معادله پیش‌بینی در جدول شماره ۱۳ ارائه شده است.

همان‌طور که در جدول ۱۲ مشاهده می‌شود، میزان F مشاهده شده (۳/۴۵) معنادار است ($P \leq 0.01$) و ۳۲ درصد از واریانس مربوط به درگیری شغلی بر اساس مؤلفه‌های خودکارآمدی تدریس تبیین می‌شود ($R^2 = 0.51$). با توجه

جدول ۱۳. معادله پیش‌بینی درگیری شغلی با مؤلفه‌های خودکارآمدی تدریس

متغیر ملاک	متغیرهای مستقل	B	STE	B	T	SIG
مقدار ثابت		۶۴/۶۹	۴/۱۷	-	۱۵/۴۸	۰/۰۰۰
درگیر کردن فراگیر		۰/۶۶	۰/۲۳	۰/۳۷	۳/۲۰	۰/۰۱
راهبردهای آموزشی		۰/۲۵	۰/۰۹	۰/۲۸	۲/۷۷	۰/۰۱
مدیریت کلاس		۰/۱۸	۰/۰۶	۰/۲۱	۳/۰	۰/۰۱

که نشان می‌دهد اگر یک واحد به مؤلفه مدیریت کلاس اضافه شود مقدار ۰/۲۸ به نمره فرد در درگیری شغلی اضافه می‌شود.

فرضیه اختصاصی چهارم: بین مهارت‌های ارتباطی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

همان‌طور که در جدول ۱۴ مشاهده می‌شود، بین مهارت‌های ارتباطی و درگیری شغلی ($r = 0.52, p < 0.01$) همبستگی مثبت و معنی‌دار، بین مؤلفه مهارت بازخورد و درگیری شغلی ($r = 0.40, p < 0.01$) همبستگی مثبت و معنی‌دار، بین مؤلفه مهارت شنود و درگیری شغلی ($r < 0.01, p = 0.37$) همبستگی مثبت و معنی‌دار و بین مؤلفه مهارت کلامی و درگیری شغلی ($r = 0.49, p < 0.01$) همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تأیید و فرض صفر رد می‌شود.

همان‌طور که در جدول ۱۳ مشاهده می‌شود، ضریب تأثیر مؤلفه درگیر کردن فراگیر ($B = 0.37$) با توجه به آماره t نشان می‌دهد مؤلفه درگیر کردن فراگیر با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به درگیری شغلی را تبیین کند و این ضریب تأثیر مثبت است که نشان می‌دهد اگر یک واحد به مؤلفه درگیر کردن فراگیر اضافه شود مقدار ۰/۳۷ به نمره فرد در درگیری شغلی اضافه می‌شود. ضریب تأثیر مؤلفه راهبردهای آموزشی ($B = 0.28$) با توجه به آماره t نشان می‌دهد مؤلفه راهبردهای آموزشی با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به درگیری شغلی را تبیین کند و این ضریب تأثیر مثبت است که نشان می‌دهد اگر یک واحد به مؤلفه راهبردهای آموزشی اضافه شود مقدار ۰/۲۸ به نمره فرد در درگیری شغلی اضافه می‌شود. ضریب تأثیر مؤلفه مدیریت کلاس ($B = 0.21$) با توجه به آماره t نشان می‌دهد مؤلفه مدیریت کلاس با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به درگیری شغلی را تبیین کند و این ضریب تأثیر مثبت است

جدول ۱۴. ماتریس ضریب همبستگی پیرسون بین مهارت‌های ارتباطی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی

متغیر	درگیری شغلی
مهارت‌های ارتباطی	۰/۵۲**
مهارت بازخورد	۰/۴۰**
مهارت شنود	۰/۳۷**
مهارت کلامی	۰/۴۹**

* $0.05 \leq R < 0.1$ ** $0.1 \leq R < 0.2$

(** در سطح یک‌صدم * در سطح پنج صدم معنی‌دار است و به میزان خطا اشاره دارد؛ بنابراین یک‌صدم در اینجا دقیق‌تر است)

جدول ۱۵. تحلیل رگرسیون درگیری شغلی بر اساس مهارت‌های ارتباطی و مؤلفه‌های آن

مدل	R	R ²	R تعدیل شده	F	SIG	VIF	TOLERANCE	دوربین واتسون
۱	۰/۴۴	۰/۱۹	۰/۱۸	۹/۴۰	۰/۰۰۰	۱/۰	۱/۰	۱/۵۵

معنی‌دار بودن رگرسیون متغیرهای مؤلفه‌های مهارت‌های ارتباطی بر درگیری شغلی ضرایب مربوط به معادله پیش‌بینی در جدول شماره ۱۶ ارائه شده است.

همان‌طور که در جدول ۱۵ مشاهده می‌شود، میزان F مشاهده شده (۹/۴۰) معنادار است ($P \leq 0.01$) و ۱۹ درصد از واریانس مربوط به درگیری شغلی بر اساس مؤلفه‌های مهارت‌های ارتباطی تبیین می‌شود ($R^2 = 0.19$). باتوجه به

جدول ۱۶. معادله پیش‌بینی درگیری شغلی با مؤلفه‌های خودکارآمدی تدریس

متغیر ملاک	متغیرهای مستقل	ضرایب	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد	T	سطح معنی‌داری
۳ ۴ ۵ ۶	مقدار ثابت	۶۷/۱۲	۳/۰۵	-	۲۲/۱۱	۰/۰۰۰
	مهارت بازخورد	۰/۵۶	۰/۲۱	۰/۲۸	۲/۶۶	۰/۰۱
	مهارت شنود	۰/۳۳	۰/۱۳	۰/۳۳	۲/۵۳	۰/۰۱
	مهارت کلامی	۰/۴۸	۰/۱۶	۰/۳۷	۳/۰	۰/۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف پیش‌بینی درگیری شغلی بر اساس سواد برنامه‌ریزی درسی، تدریس تحولی، خودکارآمدی تدریس و مهارت‌های ارتباطی انجام شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که بین سواد برنامه‌ریزی درسی، تدریس تحولی، خودکارآمدی تدریس و مهارت‌های ارتباطی با درگیری شغلی رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین در ادامه به تشریح دقیق و تبیین فرضیات می‌پردازیم.

در خصوص فرضیه اختصاصی اول نتایج نشان داد بین سواد برنامه‌ریزی درسی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های تقی‌پور و همکاران [۸]، سامانی پور و همکاران [۳۳]، اوکک [۳۴]، همسو بود. در تبیین این رابطه می‌توان گفت که سواد برنامه درسی به معنای داشتن اطلاعات لازم برای تدوین برنامه درسی، درک نقش خود به‌عنوان معلم در کاربرد و فهم برنامه‌های درسی است و به معلمان کمک می‌کند تا با شناخت بهتر دانش‌آموزان خود، بهترین برنامه را برای دانش‌آموزان آماده کنند. در واقع اگر معلمان از دانش و سواد

همان‌طور که در جدول ۱۶ مشاهده می‌شود، ضریب تأثیر مؤلفه مهارت بازخورد ($B = 0.28$) باتوجه به آماره t نشان می‌دهد مؤلفه مهارت بازخورد با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به درگیری شغلی را تبیین کند و این ضریب تأثیر مثبت است که نشان می‌دهد اگر یک واحد به مؤلفه مهارت، مهارت بازخورد اضافه شود مقدار ۰/۲۸ به نمره فرد در درگیری شغلی اضافه می‌شود. ضریب تأثیر مؤلفه مهارت شنود ($B = 0.33$) باتوجه به آماره t نشان می‌دهد مؤلفه مهارت شنود با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به درگیری شغلی را تبیین کند و این ضریب تأثیر مثبت است که نشان می‌دهد اگر یک واحد به مهارت، مهارت شنود اضافه شود مقدار ۰/۲۳ به نمره فرد در درگیری شغلی اضافه می‌شود. ضریب تأثیر مؤلفه مهارت کلامی ($B = 0.37$) باتوجه به آماره t نشان می‌دهد مؤلفه مهارت، مهارت کلامی با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به درگیری شغلی را تبیین کند و این ضریب تأثیر مثبت است که نشان می‌دهد اگر یک واحد به مؤلفه مهارت کلامی اضافه شود مقدار ۰/۳۷ به نمره فرد در درگیری شغلی اضافه می‌شود.

یادگیری در دانش‌آموزان اعتماد داشته و برای تحقق اهداف شخصی خود و دانش‌آموزان خود، تلاش بیشتری خواهند کرد و بیشتر از سایر معلمان درگیر شغل و تدریس خود می‌شوند. در خصوص فرضیه اختصاصی چهارم نتایج نشان داد بین مهارت‌های ارتباطی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های احمدی نیک و همکاران [۴۰]، اسپولجاریچ و ویرچیچ [۴۱]، همسو بود. در تبیین این رابطه می‌توان گفت که مهارت‌های ارتباطی از جمله مهارت‌های اساسی مؤثر بر درگیری شغلی است که به معلمان کمک می‌کند تا با جنبه‌های مختلف شغل خود ارتباط برقرار کرده و نوعی احساس دل‌بستگی نسبت به شغل خود پیدا کنند و تجربه کاری برای او لذت‌بخش‌تر از قبل خواهد بود. در واقع مهارت‌های ارتباطی و برقراری روابط مناسب و مطلوب در کلاس و مدرسه نقش مهمی در سلامت روحی و روانی آن‌ها داشته است و بیشتر از قبل با شغل خود درگیر می‌شوند؛ بنابراین می‌توان گفت که ایجاد و برقراری ارتباط سالم و درست با دانش‌آموزان و سایر عوامل اجرایی مدرسه، یکی از پیش‌فرض‌های مهم معلمی بوده و ضروری است تا هر معلمی توانایی بالایی در ارتباط برقرار کردن داشته باشد و در کلاسی که روابط نیکو و ارتباط سالم برقرار می‌شود، دانش‌آموزان رشد بیشتری داشته و معلمان نیز نسبت به کار خود و مشاهده نتایج آن علاقه‌مندتر شده و درگیری شغلی بیشتری نشان می‌دهند.

با توجه به نتایج این پژوهش، براساس فرضیه اصلی پیشنهاد می‌شود کلاس‌های ضمن خدمت به صورت حضوری و مجازی جهت آشنایی معلمان با اصول برنامه‌ریزی درسی و تقویت باورهای معرفت‌شناختی در نظر گرفته شود. براساس فرضیه اختصاصی اول، پیشنهاد می‌شود از تجارب معلمان باسواد در زمینه برنامه‌ریزی درسی به‌عنوان راهبران مناطق عشایری و روستایی استفاده شود تا این تجارب به معلمان کم تجربه نیز انتقال پیدا کند. براساس فرضیه اختصاصی دوم پیشنهاد می‌شود جهت آشنایی معلمان با روش تدریس تحولی و اجرای آن در کلاس‌ها، کارگاه‌های آموزشی لازم برگزار شود. براساس فرضیه اختصاصی سوم پیشنهاد می‌شود مدیران نظام آموزشی با تدوین برنامه جامع توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان، زمینه تقویت و پرورش خودکارآمدی تدریس معلمان را فراهم کنند. براساس فرضیه اختصاصی چهارم پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس کانال‌های ارتباطی را در مدارس ایجاد کرده و معلمان با مهارت‌های ارتباطی را مورد تشویق قرار دهند تا زمینه پرورش و تقویت مهارت‌های ارتباطی را در سایر معلمان فراهم کنند.

کافی در زمینه برنامه‌ریزی برای تدریس و روش‌های مختلف برای انتقال مفاهیم به دانش‌آموزان برخوردار باشند، تحقق اهداف فردی و همچنین یادگیری دانش‌آموزان تسهیل می‌گردد و با تسهیل اهداف فردی و تحقق یادگیری دانش‌آموزان میزان رضایت و درگیری شغلی آن‌ها بیشتر می‌شود. بدین معنی که می‌توان گفت توانایی و سواد معلمان در برنامه‌ریزی درسی میزان موفقیت معلم و دانش‌آموزان را بیشتر می‌کند و درگیری و علاقه معلم را به شغلش بیشتر می‌نماید.

در خصوص فرضیه اختصاصی دوم نتایج نشان داد بین تدریس تحولی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های عبدی و همکاران [۳۵]، احمدیان و عزیزی [۳۶] همسو بود. در تبیین این رابطه می‌توان گفت که تدریس تحول‌آفرین شامل ایجاد روابط عمیق و صمیمی بین معلم و دانش‌آموز است که هدف آن ترویج یادگیری دانش‌آموزان و رشد شخصی آن‌ها است و در این نوع روش تدریس معلمان شرایطی فراهم می‌کنند که دانش‌آموزان بتوانند با معلم و سایر دانش‌آموزان تشریح اطلاعات داشته و نقش فعالی در یادگیری خود داشته باشند. در واقع این روش تدریس رشد شخصی دانش‌آموزان را فراهم کرده و فرصت‌های زیادی برای معلم و دانش‌آموز فراهم می‌کند که منجر به رضایت بیشتر معلم و دانش‌آموز می‌شود و معلمانی که توانسته باشند ارتباطی پویا با دانش‌آموزان و کلاس خود برقرار کنند نسبت به سایر معلمان درگیری بیشتری با شغل خود خواهند داشت. از آنجاکه یادگیری دانش‌آموزان کلیدی‌ترین هدف معلمان است با مشاهده تحقق اهداف یادگیری دانش‌آموزان، علاقه و اشتیاق بیشتری به کار خود نشان می‌دهند و بیشتر از قبل با شغل خود درگیر می‌شوند.

در خصوص فرضیه اختصاصی سوم نتایج نشان داد بین خودکارآمدی تدریس و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های طباطبایی و همکاران [۳۷]، هان و وانگ [۳۸]، پیرا و همکاران [۳۹] همسو بود. در تبیین این رابطه می‌توان گفت که باورهای خودکارآمدی یکی از مهم‌ترین تعیین‌کننده‌های انگیزش، عاطفه، تفکر و عملکرد فرد است و به آن‌ها کمک می‌کند تا اهداف آموزشی بالا را تنظیم کرده و روش‌های نوینی برای غلبه بر چالش‌های پیش‌روی خود به کار برده و به اهداف خود دست پیدا کنند. از طرف دیگر تأثیر مثبتی بر تلاش معلم، برای مقابله با دشواری‌ها و انعطاف‌پذیری با دانش‌آموزان داشته و انگیزه و تلاش بیشتری برای درگیر شدن در شغل خود پیدا می‌کنند. در واقع معلمانی که خودکارآمدی تدریس بالایی دارند به قابلیت‌ها و توانایی‌های خود برای ایجاد

منابع

- 10- Yar Yıldırım, V. & Dursun, F. (2019). Development of the School Administrators Curriculum Literacy Levels Scale. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 20(2), 705-750.
- 11- Kahramanoğlu, R. (2019). An investigation on teachers' proficiency levels towards curriculum literacy. *Journal of International Social Research*, 12(65).
- 12- Akyıldız, S. (2020). A conceptual analysis of curriculum literacy concept: A study of scale development. *Electronic Journal of Social Sciences*, 19(73), 315-332.
- 13- Keskin, A. (2020). Determination of teachers' perceptions of curriculum literacy levels (Unpublished doctoral thesis), Hacettepe University, Institute of Educational Sciences.
- 14- Erdamar, F. T. & Akpınar, B. (2020). Analysis of Program Literacy Skills of Classroom Teachers from the Administrative Perspective. *Journal of History School*, 52, 1861-1884.
- 15- Süer, S. & Demirkol, M. (2023). Are primary teachers literate or not: A study on curriculum literacy of primary teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 10(1), 72-88.
- ۱۶- ربیعی فرادنبه، نیلوفر؛ مقتدایی، لیلا و جمشیدیان، عبدالرسول (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و اشتیاق شغلی با نقش میانجی خلاقیت هیجانی در بین معلمان مدارس ابتدایی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۱(۳): ۱۳۹-۱۶۶.
- 17- Castillo I, Molina-García J, Estevan I, et al. (2020) Transformational teaching in physical education and students' leisure-time physical activity: The mediating role of learning climate, passion and self-determined motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17(13): 4844.
- 18- Leisterer S and Gramlich L (2021) Having a positive relationship to physical activity: Basic psychological need satisfaction and age as predictors for students' enjoyment in physical education. *Sports* 9(7): 90.
- 19- Álvarez, O., Tomás, I., Estevan, I., Molina-García, J., Queralt, A., Castillo I. (2018). Assessing teacher leadership in physical education: The Spanish version of the Transformational Teaching Questionnaire. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*. 34(2), 405-11.
- 2- Salanova, M., Schaufeli, W. (2020). A cross-national Study of Work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
- ۳- رجیبی فرجاد، حاجیه و فرخجسته، وحیده السادات (۱۴۰۰). تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی با نقش‌های هویت و درگیری شغلی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۳ (۳): ۹۱-۱۱۰.
- ۴- غفوری، خالد؛ رجایی‌پور، سعید و کریمیان‌پور، غفار (۱۴۰۰). نقش میانجی وجدان کاری در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و درگیری شغلی. رهبری آموزشی کاربردی، ۲(۳): ۴۹-۶۲.
- ۵- خدامرادی، طوبی؛ حاجیلو، فتانه و گلابی، فاطمه (۱۴۰۱). بررسی رابطه خودکارآمدی تحصیلی با خودکارآمدی اجتماعی در بین دانش‌آموزان سال آخر مقطع متوسطه دوم و عوامل مرتبط با آن. پژوهش‌های آموزش و یادگیری، ۱۹(۱)، ۱-۱۲.
- 6- Ogunode, N. J., Olowonefa, J. A., & Ayoko, V. O. (2023). TASK-ORIENTED LEADERSHIP STYLE AND PERFORMANCE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN NIGERIA. *TA'LIM VA RIVOJLANISH TAHLILI ONLAYN ILMIY JURNALI*, 3(3), 12-22.
- 7- Colwell, J., Hutchison, A., & Woodward, L. (2022). Digitally supported disciplinary literacy in elementary instruction. *The Reading Teacher*, 75(4), 463-474.
- ۸- تقی‌پور، سحر؛ صالحی عمران، ابراهیم و عابدینی بلترک، میمنت (۱۴۰۱). نقش سواد برنامه‌ریزی درسی در عملکرد شغلی معلمان با میانجی‌گری جهت‌گیری تدریس. تدریس پژوهی، ۱۰(۲): ۳۹-۶۰.
- 9- Akınoğlu, O. and Doğan, S. (2012). A New Concept Proposal for the Field of Curriculum Development in Education: Curriculum Literacy. 21st National Educational Sciences Congress, 12-14 September 2012, Marmara.

- ۲۹- محمدی دالونی، لیلا (۱۴۰۰). ارتباط صداقت و محبوبیت با مهارت‌های ارتباطی معلمان مقطع دبیرستان شهرستان ماکو. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام‌نور ارومیه، چاپ نشده.
- ۳۰- بابایی پرشه، افسانه و مصدقی نیک، فاطمه (۱۴۰۱). رابطه سواد اطلاعاتی و مهارت‌های ارتباطی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی با نقش تعدیلگر باورهای هوشی دانش‌آموزان. فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۴(۲): ۱-۲۰.
- 31- Lee, T., Lee, B., Lee - Geiller, S. (2020). The effects of information literacy on trust in government websites: Evidence from an online experiment. *International Journal of Information Management*, 52(5), 102-108.
- 32- Messer, E., Kelly, P., Poirier, J. (2020). Engineering information literacy and communication. At the 12th International Conference on Learning. Facultad de Ciencias de la Education, University of Grenada.
- ۳۳- سامانی پور، آیسودا؛ شهبازی، زهرا؛ عموزاده، جعفر و فرجی، فرانہ (۱۴۰۰). تأثیر سواد برنامه‌ریزی درسی بر عملکرد شغلی معلمان ابتدایی، مجموعه مقالات ششمین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های دینی و اسلامی، حقوق، علوم تربیتی و روانشناسی، تهران.
- 34- Okeke, I. N. (2023). Principals' effective Curriculum Implementation As A Correlate Of Teachers' job Involvement In Secondary Schools In Awka Education Zone. *Unizik Journal Of Educational Research And Policy Studies*, 15(3), 96-103.
- ۳۵- عبدی، علی؛ محمدی، میترا؛ رستمی، نیلوفر (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین تدریس تحول‌آفرین و نوآوری کاری با نقش واسطه‌ای مشارکت کاری در دبیران دوره متوسطه اول، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۲ (۱)، ۱۴۶ - ۱۲۷.
- ۳۶- احمدیان، ذکریا و عزیزی، معصومه (۱۳۹۹). تحلیل ساختاری روابط رهبری تحول‌آفرین و چابکی سازمانی با نقش واسطه‌ای ای درگیری شغلی در نظام سلامت، رهبری آموزشی کاربردی، ۱۱(۲): ۸۱-۹۶.
- ۳۷- طباطبایی عدنان؛ جلیلی شیشوان، الهام؛ بیگدلی، علی و موسی زاده، زهره (۱۴۰۰). تبیین علی درگیری شغلی معلمان تربیت‌بدنی بر اساس جهت‌گیری هدف و هیجانات تدریس، پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۵(۵۳): ۱۳۹-۱۴۹.
- 20- Barghi, I., Khandani A., Gorgani D. (2018). Investigating the Relationship between Transformational Teaching and Academic Motivation of High School Students. 2nd International Conference on Innovation and Research in Educational Management and Psychology, Tehran.
- 21- Varman, S. D., Cliff, D. P., Jones, R. A., Hammersley, M. L., Zhang, Z., Charlton, K., & Kelly, B. (2021). Experiential learning interventions and healthy eating outcomes in children: a systematic literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20), 10824.
- ۲۲- بریمانی، ابوالقاسم؛ ابراهیمی، وحید (۱۴۰۱). تدریس تحول‌آفرین و عملکرد تحصیلی با نقش میانجی اشتیاق تحصیلی در دانش‌آموزان، انجمن جامعه‌شناسی آموزش و پرورش ایران، ۸ (۲)، ۱۳۳ - ۱۳۲.
- ۲۳- زارع، مهدیه؛ محمدی احمدآبادی، ناصر و پاک‌گوهر، علیرضا (۱۴۰۱). نقش مؤلفه‌های برنامه ویژه‌ی مدرسه در پیش‌بینی خودکارآمدی و تربیت شهروندی دانش‌آموزان. پژوهش‌های آموزش و یادگیری، ۱۹(۱)، ۱۳-۲۴.
- ۲۴- کریمیان پور، غفار؛ باقری، سید محمد جابر و معینی کیا، مهدی. (۱۳۹۹). نقش خودکارآمدی تدریس و اشتیاق شغلی در پیش‌بینی مقاومت در برابر تغییر در معلمان. فصلنامه علمی پژوهش‌نامه تربیتی دانشگاه آزاد واحد بجنورد، ۱۵(۶۲): ۱۹۴-۱۷۹.
- 25- Barni, D., Danioni, F., and Benevene, P. (2019). Teachers' self-efficacy: the role of personal values and motivations for teaching. *Front. Psychol.* 10. 1-7. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01645.
- 26- Alibakhshi, G., Nikdel, F., and Labbafi, A. (2020). Exploring the consequences of teachers' self-efficacy: a case of teachers of English as a foreign language. *Asian. J. Second. Foreign. Lang. Educ.* 5. 1-19.
- 27- Orakci, S., and Durnali, M. (2023). The mediating effects of metacognition and creative thinking on the relationship between teachers' autonomy support and teachers' self-efficacy. *Psychol Sch.* 60, 162-181.
- 28- Sokhom Chan, Sorakrich Maneewan & Ravinder Koul (2023) An examination of the relationship between the perceived instructional behaviours of teacher educators and pre-service teachers' learning motivation and teaching self-efficacy, *Educational Review*, 75:2, 264-286.

38- Han, Y., Wang, Y. (2021) Investigating the Correlation Among Chinese EFL Teachers' Self-efficacy, Work Engagement, and Reflection. *Front. Psychol.* 12(1), 763-772.

39- Perera, H. N., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120, 171-178.

۴۰- احمدی نیک، فاضل؛ شجاعی، احمد و رومیانی، یونس (۱۴۰۰). شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی دبیران (مورد مطالعه: مدارس متوسطه دوم شهر بهبهان). رهبری آموزشی کاربردی، ۲(۱): ۱-۱۴.

41- Špoljarić, A., & Tkalac Verčič, A. (2022). Internal communication satisfaction and employee engagement as determinants of the employer brand. *Journal of Communication Management*, 26(1), 130-148.

42- Chadha, R. (2021). The Analysis of the Effect of Downsizing on Employee as Well as Organisation. *Issue 3 Int'l J.L Mgmt. & Human.*, 4, 3393.

۴۳- رضایی شریف، علی (۱۳۹۳). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه تدریس تحول‌آفرین (TTQ). تدریس پژوهی، ۲(۱)، ۵۳ - ۶۳.

۴۴- کریمیان پور، غفار؛ باقری، سید محمدجابر و معینی کیا، مهدی. (۱۳۹۹). نقش خودکارآمدی تدریس و اشتیاق شغلی در پیش بینی مقاومت در برابر تغییر در معلمان، فصلنامه علمی پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد واحد بجنورد، ۱۵(۶۲): ۱۷۹ - ۱۹۴.

۴۵- جعفری، آزمون (۱۳۹۵). ارتباط بین فن‌آوری اطلاعات با مدیریت دانش و مهارت‌های ارتباطی معلمان تربیت بدنی، فصلنامه مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی، ۳(۱۱)، ۲۵ - ۱۱.