

پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس باور خودکارآمدی و مدیریت هیجانی در

معلمان شهر کرمانشاه

بهزاد بهروز^{۱*}، زهرا دهمنی^۲

چکیده

معلمان نقشی مهم در بهبود کیفیت نظام آموزش و پرورش دارند و بهبود عملکرد شغلی این قشر یک امر ضروری در سازمان‌هاست که می‌تواند بر کارآمدی سازمانی معلمان کمک کند. این پژوهش با هدف پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس باور خودکارآمدی و مدیریت هیجانی در معلمان انجام شد. پژوهش توصیفی-مقطعی و از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان اداره آموزش و پرورش شهر کرمانشاه در سال ۱۴۰۲ بود که با نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۱۵۰ نفر انتخاب شدند و به ابزارهای خودگزارشی شامل پرسش‌نامه عملکرد شغلی (Patterson, 1970)، باور خودکارآمدی (Sherer et al, 1982) و پرسش‌نامه مدیریت هیجانی (Roger & Neshoever, 1987) پاسخ دادند. تحلیل داده‌ها با روش‌های آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با SPSS نسخه ۲۶ انجام شد. نتایج نشان داد که بین عملکرد شغلی با باور خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). همچنین، بین عملکرد شغلی با مدیریت هیجانی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). تحلیل رگرسیون به شیوه هم‌زمان نیز نشان داد که ۳۴ درصد واریانس عملکرد شغلی براساس متغیرهای باور خودکارآمدی و مدیریت هیجانی قابل تبیین بوده است. با توجه به نتایج، برای بهبود عملکرد شغلی معلمان و نظام آموزش و پرورش توجه بیش‌تر به مسائل روان‌شناختی جهت ارتقاء سازمانی معلمان امری ضروری است.

واژه‌های کلیدی: عملکرد شغلی، خودکارآمدی، مدیریت هیجان، معلم، کرمانشاه.

^۱- کارشناس ارشد مشاوره خانواده، گروه مشاوره، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

^۲- دکتری روان‌شناسی عمومی، گروه روان‌شناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

*- نویسنده مسئول مقاله: clanclaim10@gmail.com

مقدمه

مدیریت سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های آموزشی به دلیل اهمیت و جایگاه آموزش در مسائل گوناگون جامعه، نیازمند مدیریت قوی، توجه به تغییرات فزاینده محیطی و سرمایه‌های انسانی است (Duan & et al, 2024). با توجه به اینکه در نظام آموزش و پرورش، معلم یکی از عناصر اساسی برنامه درسی است که نقش مهمی در اثربخشی آموزش و تسهیل یادگیری در دانش‌آموزان دارد و در تربیت سرمایه انسانی هر جامعه‌ای نقش محوری دارند (Hosseinpour et al, 2023)، اولین قدم در جهت دستیابی به توسعه حرفه‌ای معلمان، درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان تأثیرگذار است (Mutua et al, 2024).

براساس آمار منتشر شده مرکز فناوری ارتباطات و اطلاعات وزارت آموزش و پرورش بیش از ۹۵۰ هزار معلم در سراسر کشور مشغول به فعالیت‌های سازمانی در مقاطع گوناگون تحصیلی هستند و با این وجود بسیاری از مدارس همچنان با کمبود معلم مواجه هستند که این امر موجب فشارکاری مضاعف و مشکلات شغلی و سازمانی برای معلمان، نظام آموزشی، دانش‌آموزان و بودجه بندی‌های کشوری شده است (Ariyamanesh & Mehrdad, 2024). معلمان، در فرایند توسعه یک کشور و آماده ساختن نیروی انسانی کارآمد، شایسته و دارای مهارت به منظور پاسخگویی به نیازهای جامعه نقش حیاتی و کلیدی دارند (Gao et al, 2025).

لذا ارتقاء و ترقی در مسیر شغلی نیازمند اطلاعات اساسی و تلاش‌های فراوانی است که موفقیت آنان را تضمین کند و عملکرد شغلی^۱ یکی از عوامل مؤثر در این زمینه تلقی می‌شود (Venkatesh et al, 2022). Rothmann (2002) عملکرد شغلی را سازه‌ای چندبعدی که نشان دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسأله آنان و روش‌های استفاده از منابع موجود خود و نیز استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی می‌داند (Ranjdoost, 2020).

با توجه به اهمیت عملکرد شغلی و نقشی که منابع انسانی در بهبود آن ایفا می‌کند، لازم است سازمان‌ها عواملی را که بستر مناسبی برای عملکرد شغلی مطلوب ایجاد می‌کنند را شناسایی کرده و با تأمین شرایط و بستر لازم سعی در اعتلای دستیابی به عملکرد شغلی بالا را داشته باشند. در این راه مروری بر نتایج مطالعات نشان دهنده این واقعیت است که هر اندازه معلمان احساس بهتری در مورد توانایی‌های خود در تدریس داشته باشند، عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند (Ahmadi et al, 2023؛ Muliati et al, 2022).

^۱- job performance

Bandura (1997) بیان می‌دارد معلمان با خودکارآمدی^۱ بالا از نظر درونی بیش‌تر برانگیخته می‌شوند، روش‌هایی نوین‌تر برای تدریس را بکار می‌گیرند و زمانی بیش‌تر را صرف آماده کردن کلاس می‌کنند (Bjerke & Xenofontos, 2024). خودکارآمدی که به توانایی شخص در انجام فعالیت‌های مورد نیاز در راستای تحقق عملکرد مورد نظر اشاره دارد (Cardullo et al, 2021)، تأثیر بسیاری بر رفتار و اهداف فرد می‌گذارد و رویارویی با پیچیدگی‌ها و چالش‌های پیش‌روی مدارس نیازمند وجود معلمانی است که هم از ویژگی‌ها و توانایی‌های ذاتی برخوردار باشند و هم به توانایی‌های خود باور داشته باشند (Esmaeeli et al, 2020).

پژوهش‌های متعددی در زمینه عملکرد شغلی کارکنان انجام شده، اما هنوز حلقه‌های مفقود زیادی در تبیین دقیق متغیرهای مرتبط و روابط بین آن‌ها وجود دارد. این در حالی است که برآیندهای پژوهش از نقش هیجانات و نحوه مدیریت احساسات در بازده کاری یاد کرده‌اند (Oh et al, 2024). معلم با هیجانات مثبت قادر خواهد بود مثبت‌بی‌اندیشد و مولد باشد. توانایی معلم در مدیریت هیجانات^۲ خود، او را قادر خواهد ساخت تا با بکارگیری راهبردهایی که بر تغییر احساسات یا حل مسأله متمرکز شده‌اند، احساسات و هیجانات دانش‌آموزان را نیز مدیریت کند (Valente et al, 2019).

معلمانی که با استفاده از راهبردهای صحیح هیجانی، ارتباطی لذت‌بخش را بین خود و دانش‌آموز ایجاد می‌کنند، بر هیجانات مثبت دانش‌آموزان خود اثر گذاشته و همین امر زمینه‌درگیری بیش‌تر دانش‌آموز در فرایند یادگیری را فراهم می‌کند (Poulou et al, 2022). با توجه به نقش و اهمیت معلمان در پیشرفت و ارتقای سازمان‌های آموزشی و بالاخص مدارس، شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد شغلی آنان مهم و حیاتی به نظر می‌رسد. لذا با توجه به آنچه بیان شد و توجه به خلاء پژوهش‌های موجود در زمینه شناسایی عوامل عاطفی، روانی و اجتماعی مرتبط با عملکرد شغلی معلمان، این پژوهش با هدف پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس باور خودکارآمدی و مدیریت هیجانی در معلمان انجام شد.

روش پژوهش

این پژوهش نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون با دو گروه آزمایش و کنترل انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی زوجین نابارور مراجعه‌کننده به مرکز ناباروری رایان شهر مشهد در سال ۱۴۰۳ بودند. در این پژوهش ۳۰ زوج نابارور با روش نمونه‌گیری در دسترس و مبتنی بر هدف انتخاب و در دو گروه آزمایش ۱۵ زوج و گروه کنترل ۱۵ زوج گمارش شدند.

^۱- self-efficacy

^۲- emotional management

این پژوهش از لحاظ پارادایم کمی، از حیث هدف کاربردی و از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل تمامی معلمان اداره آموزش و پرورش شهر کرمانشاه در سال ۱۴۰۳ بود. با روش نمونه‌گیری در دسترس و بر اساس فرمول $(N \geq 50 + 8M)$ از Tabachnick و همکاران (2007) حجم نمونه، تعداد ۱۵۰ نفر انتخاب شدند. داده‌های پژوهش با استفاده از ابزارهای زیر جمع‌آوری شد:

پرسش‌نامه عملکرد شغلی^۱

پرسش‌نامه عملکرد شغلی توسط Paterson (1970) به‌عنوان پرسش‌نامه‌ای تک مؤلفه‌ای و به منظور سنجش عملکرد شغلی و سازمانی کارکنان طراحی و تدوین شد. این پرسش‌نامه مشتمل بر ۱۵ جمله توصیفی است که آزمودنی بر مبنای شیوه نمره‌گذاری لیکرت ۵ درجه‌ای برای گزینه‌های خیلی کم، کم، تا حدودی، زیاد و خیلی زیاد به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴، و ۵ را دریافت می‌کند. پرسش‌نامه مذکور دارای نمره‌گذاری معکوس نمی‌باشد و کسب امتیازات بالا نشان دهنده عملکرد شغلی مطلوب‌تر است. دامنه نمرات پرسش‌نامه بین صفر تا ۴۵ می‌باشد. Paterson (1970) پایایی پرسش‌نامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۶۹ گزارش کرد. در پژوهش داخل کشور روایی پرسش‌نامه توسط چندتن از متخصصان موضوعی تأیید و پایایی پرسش‌نامه با روش ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ بدست آمد (Assareh et al, 2021). در این پژوهش پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ بدست آمد.

پرسش‌نامه باور خودکارآمدی عمومی^۲

این پرسش‌نامه توسط Sherer و همکاران (1982) ساخته شد و ۱۷ سؤال و ۳ مؤلفه میل به آغازگری رفتار، میل به تلاش برای تکمیل رفتار و مقاومت برای رویارویی در موانع دارد. پاسخ‌گویی به سؤالات به صورت طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ نمره تا کاملاً موافقم = ۵ نمره) است. بالاترین نمره ۸۵ و پایین‌ترین نمره ۱۷ است. برخی از سؤالات از قبیل ۲، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۶ و ۱۷ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. یعنی به گزینه کاملاً مخالفم = ۵ نمره و کاملاً موافقم = ۱ نمره اختصاص داده می‌شود. Sherer و همکاران (1982) پایایی محاسبه شده از راه آلفای کرونباخ را ۰/۷۶ گزارش کرده‌اند. در پژوهش داخل کشور نیز پایایی پرسش‌نامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بدست آمد (Delfanazari et al, 2022). در این پژوهش پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ بدست آمد.

^۱- Job Performance Questionnaire

^۲-General Self-Efficacy Scale

پرسش‌نامه مدیریت هیجانی^۱

این پرسش‌نامه توسط Roger & Neshoever (1987) ساخته شد و در سال ۱۹۸۹ توسط راجر و نجاریان مورد تجدید قرار گرفت. در این پژوهش فرم تجدیدنظر شده استفاده شد که دارای ۵۶ سؤال است و چهار زیرمقیاس بازداری هیجانی (سؤالات ۱ تا ۱۴)، مهار پرخاشگری (سؤالات ۱۵ تا ۲۸)، نشخوار فکری (سؤالات ۲۹ تا ۴۲) و مهار خوش‌خیم (سؤالات ۴۳ تا ۵۶) را مورد سنجش قرار می‌دهد. شیوه نمره‌گذاری پرسش‌نامه به صورت صحیح و غلط است که نمره یک به گزینه صحیح و نمره صفر به گزینه غلط تعلق می‌گیرد. دامنه نمرات پرسش‌نامه بین صفر تا ۵۶ است. Roger & Neshoever (1988) همسانی درونی پرسش‌نامه کنترل هیجانی را برای خرده مقیاس‌های بازداری هیجانی، کنترل پرخاشگری، نشخوار و کنترل خوش‌خیم به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۸۱، ۰/۸۶ و ۰/۷۹ گزارش کردند. در پژوهش داخل کشور به منظور بررسی پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و برای ابعاد بازداری هیجانی، کنترل پرخاشگری، نشخوار، مهار خوش‌خیم و کل پرسش‌نامه به ترتیب ۰/۶۱، ۰/۷۰، ۰/۶۸، ۰/۷۷ و ۰/۷۰ محاسبه شد (Namdar et al, 2020). در این پژوهش پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ بدست آمد. به‌منظور تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از ضریب همبستگی و رگرسیون سلسله مراتبی با نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۶ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار و ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش در افراد نمونه

متغیر پژوهش	میانگین	انحراف معیار	همبستگی پیرسون (r)
عملکرد شغلی	۵۸/۳۶	۵/۲۸	-
میل به آغازگری رفتار	۲۱/۲۸	۳/۱۸	۰/۲۵۸***
میل به تلاش برای تکمیل رفتار	۱۹/۷۶	۳/۲۳	۰/۲۴۱***
مقاومت برای رویارویی در موانع	۲۲/۴۷	۳/۷۶	۰/۳۰۴***
باور خودکارآمدی	۶۳/۵۱	۱۰/۱۷	۰/۴۹۷***
بازداری هیجانی	۱۸/۴۶	۳/۶۸	-۰/۲۰۹***
مهار پرخاشگری	۲۰/۷۱	۳/۷۹	۰/۳۱۳***
نشخوار فکری	۱۷/۸۸	۲/۸۸	-۰/۱۹۹***
مهار خوش‌خیم	۱۹/۷۱	۲/۷۰	۰/۲۶۴***
مدیریت هیجانی	۷۶/۷۸	۱۳/۰۵	۰/۵۸۰***
P<۰/۰۵***			

^۱- emotion control Questionnaire

در جدول ۱ اطلاعات توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش ارائه شده است. با توجه به نتایج میانگین نمره کل عملکرد شغلی برابر با ۵۸/۳۶ و انحراف معیار برابر با ۵/۲۸ بوده است. در بین مؤلفه‌های باور خودکارآمدی مؤلفه مقاومت برای رویارویی با موانع بالاترین میانگین و مؤلفه میل به تلاش برای تکمیل رفتار پایین‌ترین میانگین را داشت. همچنین، نتایج نشان داد در بین مؤلفه‌های مدیریت هیجانی به ترتیب بالاترین و پایین‌ترین میانگین مربوط به مؤلفه مهار پرخاشگری با میانگین ۲۰/۷۱ و نشخوار فکری با میانگین ۱۷/۸۸ است. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نیز نشان داد بین عملکرد شغلی در معلمان با نمره کل باور خودکارآمدی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ($r=0/497$ و $P<0/05$). همچنین، بین عملکرد شغلی در معلمان با مدیریت هیجان نیز همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ($r=0/580$ و $P<0/05$).

جدول ۲. نتایج آزمون کجی و کشیدگی برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات

متغیر پژوهش	کجی		کشیدگی	
	آماره	خطای استاندارد	آماره	خطای استاندارد
عملکرد شغلی	۰/۲۳۱	۰/۱۷۲	-۰/۸۵۱	۰/۳۴۲
میل به آغازگری رفتار	-۰/۲۰۴	۰/۱۷۲	-۰/۷۳۰	۰/۳۴۲
میل به تلاش برای تکمیل رفتار	-۰/۰۱۵	۰/۱۷۲	-۰/۸۹۴	۰/۳۴۲
مقاومت برای رویارویی در موانع	-۰/۱۷۴	۰/۱۷۲	-۰/۶۸۵	۰/۳۴۲
باور خودکارآمدی	۰/۷۳۱	۰/۱۷۲	-۰/۷۱۳	۰/۳۴۲
بازداری هیجانی	۰/۱۱۸	۰/۱۷۲	-۰/۵۷۱	۰/۳۴۲
مهار پرخاشگری	-۰/۰۸۴	۰/۱۷۲	-۰/۵۲۷	۰/۳۴۲
نشخوار فکری	-۰/۵۰۲	۰/۱۷۲	۰/۱۹۷	۰/۳۴۲
مهار خوش‌خیم	-۰/۱۳۴	۰/۱۷۲	-۰/۰۲۸	۰/۳۴۲
مدیریت هیجانی	-۱/۱۵۶	۰/۱۷۲	۱/۷۰۲	۰/۳۴۲

در جدول ۲ نتایج پیش‌فرض‌های آماری قابل مشاهده است. همان‌طور که نتایج ارائه شده در جدول نشان می‌دهد، براساس نتایج مقدار چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش در بازه (۲- تا +۲) قرار دارد. بنابراین، توزیع تمامی متغیرهای پژوهش نرمال است. همچنین، نتایج آزمون دوربین-واتسون برای بررسی استقلال خطاها و ضرایب تحمل و تورم واریانس برای بررسی عدم همخطی چندگانه انجام و مورد تأیید قرار گرفتند. بر این اساس می‌توان از آزمون‌های پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده کرد و نتایج آن قابل اطمینان است.

جدول ۳. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد رگرسیون چندمتغیره عملکرد شغلی براساس خودکارآمدی

P	t	ضرایب استاندارد		ضرایب غیر استاندارد		متغیرهای پیش‌بین
		ضرایب بتا (β)	خطای استاندارد	B		
۰/۰۲۴	۶/۸۵۲	-	۱/۴۹۱	۴۹/۲۱۸		ثابت (Constant)
۰/۰۱۴	۵/۲۵۲	۰/۳۱۸	۰/۰۶۳	۱/۵۳۲		میل به آغازگری رفتار
۰/۰۱۷	۳/۷۴۸	۰/۲۴۴	۰/۰۸۵	۱/۳۱۸		میل به تلاش برای تکمیل رفتار
۰/۰۰۳	۲/۹۹۸	۰/۲۰۷	۰/۱۱۳	۱/۶۵۸		مقاومت برای رویارویی در موانع

$$R=۰/۵۳۷ \text{ ؛ } R^2=۰/۳۲۱ \text{ ؛ تعدیل شده؛ } R^2=۰/۳۱۸ \text{ ؛ } F=۴۱/۹۶۴$$

براساس ضریب تعیین تعدیل شده ۳۲ درصد از واریانس عملکرد شغلی براساس باور خودکارآمدی تبیین شد. همچنین، نتایج تحلیل واریانس یک راهه نشان داد که مقدار F به‌دست آمده برابر با ۴۱/۹۶۴ است که در سطح آلفای کوچک‌تر از ۰/۰۵ معنادار بوده و نشان می‌دهد مؤلفه‌های باور خودکارآمدی می‌توانند تغییرات مربوط به عملکرد شغلی در معلمان را به خوبی تبیین کنند و نشان دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده است. در نهایت، ضرایب استاندارد و غیراستاندارد رگرسیون چندمتغیره به روش همزمان نشان داد مؤلفه میل به آغازگری رفتار ($P<۰/۰۵$ و $\beta=۰/۳۱۸$)، مؤلفه میل به تلاش برای تکمیل رفتار ($P<۰/۰۵$ و $\beta=۰/۲۴۴$) و مؤلفه مقاومت برای رویارویی در موانع ($P<۰/۰۵$ و $\beta=۰/۲۰۷$) می‌توانند عملکرد شغلی در معلمان را پیش‌بینی کنند.

جدول ۴. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد چندمتغیره عملکرد شغلی براساس مدیریت هیجانی

P	t	ضرایب استاندارد		ضرایب غیر استاندارد		متغیرهای پیش‌بین
		ضرایب بتا (β)	خطای استاندارد	β		
۰/۰۱۲	۶/۸۸۶	-	۱/۹۰۷	۵۵/۰۶۸		ثابت (Constant)
۰/۰۱۶	-۷/۵۸۴	-۰/۱۷۹	۰/۱۳۶	-۱/۵۴۵		بازداری هیجانی
۰/۰۱۳	۴/۸۹۳	۰/۱۳۷	۰/۱۸۵	۱/۳۲۷		مهار پرخاشگری
۰/۰۱۳	-۶/۳۱۴	-۰/۱۵۴	۰/۱۴۸	-۱/۷۰۶		نشخوار فکری
۰/۰۱۸	۵/۱۸۰	۰/۱۹۴	۰/۱۵۷	۱/۷۳۶		مهار خوش‌خیم

$$R=۰/۶۱۷ \text{ ؛ } R^2=۰/۳۵۹ \text{ ؛ تعدیل شده؛ } R^2=۰/۳۵۵ \text{ ؛ } F=۳۸/۷۵۹$$

براساس ضریب تعیین تعدیل شده ۳۵ درصد از واریانس عملکرد شغلی براساس مدیریت هیجانی تبیین شد. همچنین، نتایج تحلیل واریانس یک راهه نشان داد مقدار F به‌دست آمده برابر با ۳۸/۷۵۹ است که در سطح آلفای کوچک‌تر از ۰/۰۵ معنادار بوده و مؤلفه‌های مدیریت هیجانی

می‌توانند تغییرات مربوط به عملکرد شغلی در معلمان را به خوبی تبیین کنند و بیانگر مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده است. در نهایت، ضرایب استاندارد و غیراستاندارد رگرسیون چندمتغیره به روش همزمان نشان داد مؤلفه بازداری هیجانی ($\beta = -0/179$ و $P < 0/05$)، مؤلفه مهار پرخاشگری ($\beta = 0/137$ و $P < 0/05$)، مؤلفه نشخوار فکری ($\beta = -0/154$ و $P < 0/05$) و مؤلفه مهار خوش خیم ($\beta = 0/194$ و $P < 0/05$) می‌توانند عملکرد شغلی در معلمان را پیش‌بینی کنند.

جدول ۵. ضرایب رگرسیون چندمتغیره بین متغیرهای پژوهش

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	بتای استاندارد	مقدار ثابت	مجدور R^2	مقدار t	P
عملکرد	باور خودکارآمدی	۰/۲۹	۵۵/۷۳	۰/۳۴	۵/۹۲۸	۰/۰۱۷
شغلی	مدیریت هیجانی	۰/۳۳			۷/۶۵۴	۰/۰۱۴

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با روش رگرسیون چندمتغیره ورود همزمان که نتایج آن در جدول شماره ۵ ارائه شده است، نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین (باور خودکارآمدی-مدیریت هیجانی) توان تبیین نمرات عملکرد شغلی در معلمان را داشته‌اند. مقدار بتا برای متغیر باور خودکارآمدی برابر ۲۹ و مقدار بتا برای متغیر مدیریت هیجانی برابر با ۳۳ و در سطح ۰/۰۵ معنادار است. هم‌چنین، نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین با هم توان تبیین ۳۴ درصد از تغییرات مربوط به عملکرد شغلی را داشته‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس باور خودکارآمدی و مدیریت هیجانی در معلمان انجام شد. نتایج حاصل از تحلیل فرضیه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون نشان داد که بین باور خودکارآمدی با عملکرد شغلی در معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج مطالعات پیشین مانند (Pan, 2024)، Akmalia و همکاران (2023) و Kamali و همکاران (2022) همسو می‌باشد. در همین راستا و طی مطالعه‌ای که Rossiandy & Indradewa (2023) انجام دادند، بیان کردند که برخورداری از باور خودکارآمدی در محیط‌های شغلی و سازمانی می‌تواند با افزایش انگیزش شغلی و تعهد سازمانی، نقش مؤثری در افزایش رضایتمندی شغلی و در نهایت، عملکرد شغلی مطلوب در ملان مدارس خصوصی داشته باشد. هم‌چنین، نتایج مطالعه Hashemi (2023) نشان داد که خودکارآمدی می‌تواند تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی و مهارت‌های کارکنان نیروی انتظامی داشته باشد و از عوامل مؤثر در افزایش موفقیت شغلی محسوب می‌شود.

در تبیین این یافته می‌توان گفت بندرو خودکارآمدی را عاملی مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد می‌داند. در واقع، می‌توان گفت عملکرد مؤثر، هم به داشتن مهارت‌ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت‌ها نیازمند است. افرادی که باورهای خودکارآمدی قوی دارند، تکالیف را چالش‌هایی می‌بینند که باید بر آن‌ها تسلط یابند، نه به‌عنوان تهدیداتی که از آن‌ها دوری کنند. این افراد عمیق‌تر در فعالیت‌ها مشغول می‌شوند و تلاشی بیش‌تر را در موقع شکست به‌کار می‌برند. افرادی که خودکارآمدی ضعیفی دارند، تکالیف را دشوارتر از آنچه هستند، می‌بینند. این امر باعث تیدگی، افسردگی و دید محدود نسبت به حل مسئله می‌شود. خودکارآمدی پایین در خصوص یک وظیفه باعث احتراز از آن می‌شود در حالی که خودکارآمدی بالا منجر به نزدیک شدن و روی آوردن به آن کار یا وظیفه می‌شود. هم‌چنین، بندورا اظهار کرده است خودکارآمدی تعیین‌کننده آغاز یا عدم آغاز یک فعالیت از سوی فرد، میزان تلاش فرد برای انجام کار و میزان پشتکار و استقامت او در رویارویی با موانع و مشکلات در حین انجام فعالیت است.

هم‌چنین، در تبیین رابطه مثبت خودکارآمدی و عملکرد شغلی در معلمان، می‌توان به نظریه شناختی- اجتماعی مسیر رشدی انتخاب شغل استناد کرد که در جهت فهم فرآیند این موضوع که افراد چگونه از بین رغبت‌های‌شان، دست به انتخاب می‌زنند، چگونه عملکردشان را در جنبه‌های گوناگون بهبود می‌بخشند و بر انتخاب‌های‌شان پافشاری و استقامت می‌کنند، گسترش یافت. موضوعی مهم که در نظریه شناختی- اجتماعی مسیر رشدی انتخاب شغل مطرح است، تفکیک خودکارآمدی و رغبت است که توجه زیادی را به خود معطوف داشته است. بر اساس این نظریه، خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار، به شکل‌گیری رغبت‌های مسیر شغلی کمک می‌کند. علاقه به یک فعالیت احتمالاً هنگامی مفید و پایدار است که ابتدا فرد خود را در آن فعالیت خودکارآمد ببیند و سپس پیش‌بینی کند که انجام این فعالیت باعث نتایج ارزشمندی خواهد شد. احتمالاً افراد نسبت به فعالیت‌هایی که به شایستگی و توانایی خود در آن‌ها شک دارند و نتایج نامطلوبی را در آن‌ها پیش‌بینی می‌کنند، بی‌علاقه و حتی از آن متنفر خواهند شد. هنگامی که رغبت‌ها ظاهر می‌شوند همراه با خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار، تمایلات یا اهداف را برای حفظ یا افزایش درگیری فرد در فعالیت‌های خاص، مورد تشویق قرار می‌دهند. به همین روال، اهداف احتمال کار فعالانه را افزایش می‌دهند و تلاش‌های عملی بعدی الگوی خاصی از مهارت‌های عملی را بالا می‌برد که به اصلاح و بازنگری خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار منجر خواهد شد و بهبود عملکرد شغلی و راندمان مطلوب کاری را رقم می‌زند.

دیگر یافته مطالعه نشان داد بین باور مدیریت هیجان با عملکرد شغلی در معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در همین راستا، Oh و همکاران (2024) بیان داشتند که ثبات هیجان و مدیریت هیجانات می‌تواند به‌عنوان عاملی در تثبیت روابط سالم با همکاران و بهبود عملکرد شغلی

نقش داشته باشد. Luqman و همکاران (2023) نشان دادند که مدیریت هیجان نقش محوری در تحول بهنجار و سلامت افراد در محیط‌های کاری داشته و ضعف در مدیریت و تنظیم هیجانات، عاملی مهم در ایجاد مشکلات روانشناختی به شمار می‌رود که می‌تواند به‌عنوان متغیری واسطه‌ای بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیرات زیان باری برجای بگذارد. Hwang & Park (2022) در پژوهشی مستقل بیان داشتند که هیجانات یکی از عوامل اساسی بهزیستی و کنش‌وری موفق بوده و نقش مهمی در سازگاری با وقایع استرس‌زای زندگی به ویژه موقعیت‌های شغلی ایفا می‌کند و توانایی مدیریت هیجانی کارکنان خدمات بهداشتی-درمانی می‌تواند به افزایش رضایتمندی شغلی و بهبود عملکرد شغلی کمک کند. همچنین، یافته مطالعه Rezaei Nasab & Khidmatgzar (2022) حاکی از آن بود که زندگی شغلی یکی از بخش‌های مهم زندگی روزانه است که می‌تواند سطح بالایی از تنش و پریشانی را رقم زند و توانایی مدیریت و کنترل هیجانات می‌تواند از عوارض و مشکلات ناشی از فشار کاری بکاهد و موجب بهبود عملکرد شغلی کارکنان گردد.

در تبیین رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت هیجان و عملکرد شغلی در معلمان می‌توان بیان کرد که مدیریت و تنظیم هیجانات، عملکرد عاطفی افراد را بهبود می‌بخشد و سبب می‌شود تا افراد در موقعیت‌های هیجانی و عاطفی به گونه‌ای مطلوب‌تر عمل کرده، هیجانات مثبت بیشتری را تجربه کنند و میزان هیجانات منفی‌شان را کاهش دهند و در نتیجه رفتار مطلوب سازمانی افزایش یابد. مدیریت هیجان از راه مکانیسم‌هایی مانند کاهش افکار منفی و افزایش افکار مثبت، می‌تواند رفتار و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. کارکنان دارای تنظیم هیجان، موقعیت‌های ناخوشایند کم‌تر و موقعیت‌های خوشایند بیش‌تری را تجربه می‌کنند که می‌تواند عملکرد و رفتارهای شغلی آنان را بهبود بخشد و از مشکلات حوزه سازمانی جلوگیری نماید. همچنین، در تبیین می‌توان بیان کرد مدیریت و تنظیم هیجانات، بخشی ضروری از ایجاد و حفظ روابط با دیگران است و سبب برانگیختن رفتارهای اخلاقی می‌شود و به کارکنان کمک می‌کند تا با شناخت احساسات و عواطف خود و دیگران، به گونه‌ای اجتماع پسند رفتار کنند و این امر به نوبه خود موجب تعامل سازنده با همکاران در محیط‌های کاری و کاهش تنش و فشارهای محیطی می‌گردد و می‌تواند در بهبود رفتارهای مطلوب سازمانی و در نهایت، راندمان و عملکرد شغلی تأثیرگذار باشد. در تبیینی دیگر می‌توان بیان کرد کارکنانی که سطح بالای مدیریت هیجانی دارند، توانایی بالایی در فهم و تحلیل تجربه‌های هیجانی خود و دیگران دارند و این توانایی باعث می‌شود تا در مواجهه با فشارهای محیطی و استرس‌های ناشی از شغل به گونه‌ای مثبت مقابله کنند. به بیانی دیگر، برخورداری از مدیریت و تنظیم هیجان در کارکنان با بهبود فرایندهای پردازش هیجان، رفتار و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و سبب می‌شود تا کارکنان از مهارت‌های بالاتری در رویارویی با شرایط فشارزای شغلی برخوردار شوند و از راهبردهای کارآمد

تنظیم هیجان استفاده نمایند. چنین شرایطی سبب می‌شود تا کارکنان با فشار و استرس کمتری در شغل خود حضور یابند، وظایف و مأموریت‌های خود را به گونه‌ای بهتر تنظیم و مدیریت کنند که منجر به بهبود خدمات می‌شود و عملکرد شغلی آنان را بهبود می‌بخشد.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به مواردی که در ادامه بیان می‌شود اشاره کرد. نتایج پژوهش محدود به معلمان شهر کرمانشاه بود و به منظور تعمیم‌دهی نتایج به معلمان سایر شهرها و دیگر شاغلین، باید جوانب احتیاط را رعایت کرد. در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات از ابزارهای خودگزارشی استفاده شده است. به همین خاطر ممکن است در اطلاعات به‌دست آمده به دلایلی مانند کاهش توجه و تحریف در پاسخدهی و ... خطاهایی رخ داده باشد. پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی در کنار پرسش‌نامه از سایر ابزارهای گردآوری اطلاعات از قبیل مصاحبه نیز استفاده گردد. این پژوهش به روش توصیفی و از نوع همبستگی و در یک مقطع زمانی انجام شده است بنابراین، لازم است که از هر نوع نتیجه‌گیری به شکل علت و معلولی در خصوص نتایج حاصله خودداری شود. به منظور دستیابی به اطلاعات جامع‌تر در خصوص بهبود عملکردهای شغلی و مسائل مطرح در قشر معلمان پیشنهاد می‌شود در مطالعات بعدی این مورد در قالب مدلیابی معادلات ساختاری بررسی شود. در نهایت، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی پژوهشگران با در نظر گرفتن برنامه‌های مداخلاتی و استفاده از روش‌ها و مهارت‌های مختص به چنین مداخلاتی، در راستای افزایش عملکرد شغلی و بهره‌وری سازمانی بالاتر گام بردارند.

منابع

- Ahmadi, F. (2022). The effect of mindfulness training on achievement motivation and satisfaction of life in female adolescents. *Quarterly Journal of Applied Research in Behavioral Sciences*. 14(51), 63-83. (Persian)
- Ahmadi, S., Ezatneya, F., Ahmadi, Z., & Esfandiari, MR. (2023). Correlation of Teachers' job enthusiastic and job performance with the mediating role of their communication skills in Farashband Schools in Iran. *Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat*. 2(1), 68-87. (Persian)
- Akmalia, R., Nst, W. N., & Siahaan, A. (2023). Influence of Self-Efficacy, Organizational Culture, and Job Satisfaction on The Performance of Madrasah Aliyah Teachers. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(3), 437-453.
- Ariyamanesh, R., & Mehrdad, M. (2024). Improving the quality of education through the professional development of teachers. *Strategic Research in Education*, 29(13), 18-193. (Persian)
- Assareh, A.R, Oza'ee, N., & Azimpour E. (2021). The Relationship between Work Engagement, Academic Optimism, and Teachers' Job Performance. *Quarterly Journal of Family and Research*. 18 (1), 27-46. (Persian)

- Bjerke, A. H., & Xenofontos, C. (2024). Teachers' self-efficacy in teaching mathematics: tracing possible changes from teacher education to professional practice. *Teachers and Teaching*, 30(1), 1-15.
- Cardullo, V., Wang, C. H., Burton, M., & Dong, J. (2021). K-12 teachers' remote teaching self-efficacy during the pandemic. *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*.
- Chen, S. (2024). Structural modeling of Chinese students' academic achievement identity and basic psychological needs: do academic self-efficacy, and mindfulness play a mediating role?. *BMC psychology*, 12(1), 1-12.
- Delfanazari, R., Behbodi, M., & Dokaneifard, F. (2022). The Effectiveness of Bowen's Intergenerational Therapy-Based Training and the McMaster Model in Improving Anxiety, SelfEfficacy, and Self-Control of Men and Women on the Verge of Divorce. *Applied Family Therapy Journal*. 2(4), 24-51. (Persian)
- Duan, S. X., Deng, H., & Wibowo, S. (2024). Technology affordances for enhancing job performance in digital work. *Journal of Computer Information Systems*, 64(2), 232-244.
- Esmaeeli, E., Sameri, M., & Hasani, M. (2020). The role of school organizational trust and self-efficacy on the professional development of elementary female teachers with mediator role of leadership perception. *Quarterly Journal of Woman and Society*. 11(41), 79-110. (Persian)
- Gao, X., Zhou, X., & Leong, F. T. (2025). Exploring occupational well-being profiles, outcomes, and predictors among Chinese teachers: A mixed-methods approach using latent profile and decision tree analysis. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 17(1), e12640.
- Hashemi, H.H. (2023). Predicting the skill performance of female police officers based on self-efficacy; Investigating the mediating role of success expectation and goal management. *Journal of Military Psychology*, 13(52), 93-122. (Persian)
- Hosseinpour, E., Najari, M., & Karimi, K. (2023). Compilation of the Training Package of Desire to Permanence and Evaluation of its Effectiveness on the Burnout of Elementary Teachers. *journal New Paradigms in Educational Research*. 2(4), 63-87. (Persian)
- Hwang, W. J., & Park, E. H. (2022). Developing a structural equation model from Grandey's emotional regulation model to measure nurses' emotional labor, job satisfaction, and job performance. *Applied Nursing Research*, 64, 151557.
- Kamali, S., Karami, R., & Kargarpour, K. (2022). Investigating the Impact of Self-Efficacy and Job Performance with the Mediating Role of Mental Toughness of Accountants: Case Study Offices of Arvand Free Zone. *Iranian journal of Value & Behavioral Accounting*. 7 (13), 298-334. (Persian)
- Li, L. Y., Meng, X., Hu, W. T., Luo, J. C., Hu, M. Y., Li, H. Y., ... & Wang, Y. Y. (2023). A meta-analysis of the association between mindfulness and motivation. *Frontiers in Public Health*, 11, 1159902.

- Luqman, A., Zhang, Q., Kaur, P., Papa, A., & Dhir, A. (2023). Untangling the role of power in knowledge sharing and job performance: the mediating role of discrete emotions. *Journal of Knowledge Management*, 27(4), 873-895.
- Mutua, M. M., Koech, P. K., & Kimiti, R. P. (2022). Effects Of Principals' Professional Development Practices On Teachers' Job Performance In Public Secondary Schools In Kathiani Sub-County. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*, 9(1), 64-72.
- Namdar, A., Sarabian, S., & Zabihi Hesari, N.K. (2020). Relationship between emotional control and marital satisfaction in 20 to 45 years old boy. *Medical Journal of Mashhad University of Medical Sciences*. 62(1), 614-623. (Persian)
- Oh, I. S., Le, H., Hu, D., & Robbins, S. B. (2024). Any port in a storm: Emotional stability as a stabilizer for the job performance-voluntary turnover relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 103973.
- Patterson, R. A. (1970). Job Performance Questionnaire: Preliminary Design . *Applied Psychology*, 39(3), 293-306.
- Poulou, M. S., Garner, P. W., & Bassett, H. H. (2022). Teachers' emotional expressiveness and classroom management practices: Associations with young students' social-emotional and behavioral competence. *Psychology in the Schools*, 59(3), 557-573.
- Ranjdoust, S.h. (2020). The Relationship between Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence with Performance of FemaleNursesin Tabriz Hospitals in 2018. *Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat*. 6(1), 19-35. (Persian)
- Rezaei Nasab, R., & Khidmatgar, H. (2022). Evaluation of the effectiveness of emotion management training on job stress of emergency workers in Tehran. *Journal of Analitical-Cognitive Psychology*, 13(50), 57-71. (Persian)
- Roger, D., & Nesshoever, W. (1987). The construction and preliminary validation of a scale for measuring emotional control. *individual Differences*, 8(4), 527-534.
- Rossiandy, Y., & Indradewa, R. (2023). The influence of self-efficacy on job satisfaction, organizational commitment, motivation and job performance in private school teachers. *Asian Journal of Social and Humanities*, 1(10), 632-649.
- Rostami Sani, B., Mehdi, E., & Seadatee Shamir, A. (2022). Determining the Effectiveness of Mindfulness on Achievement Motivation and Academic Achievement in Students with Academic Burnout. *Middle Eastern Journal of Disability Studies*, 12, 239-249. (Persian)
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological reports*, 51(2), 663-671.
- Valente, S., Monteiro, A. P., & Lourenço, A. A. (2019). The relationship between teachers' emotional intelligence and classroom discipline management. *Psychology in the Schools*, 56(5), 741-750.

Prediction of Job Performance Based on Self-Efficacy Belief and Emotional Management in Teachers Kermanshah City

Behzad Behrouz^{۱*}, Zahra Dehmani^۲

Abstract

Teachers play an important role in improving the quality of the education system, and improving the job performance of this group is a necessary thing in organizations that can help the organizational efficiency of teachers. This research was conducted with the aim of predicting job performance based on self-efficacy belief and emotional management in teachers. The research was descriptive-cross-sectional and correlational. The statistical population of the research included all the teachers of the education department of Kermanshah city in 2023, who were selected by available sampling in the number of 150 people and responded to self-report instruments including job performance questionnaire (Patterson, 1970), self-efficacy belief (Sherer et al., 1982) and emotional management questionnaire (Roger and Nashover, 1987). Data analysis was done with descriptive statistics, Pearson correlation coefficient and multiple regression with SPSS version 26. The results showed that there is a positive and significant relationship between job performance and self-efficacy belief ($P < 0.05$). Also, the results showed that there is a positive and significant relationship between job performance and emotional management ($P < 0.05$). Simultaneous regression analysis also showed that 34% of job performance variance could be explained based on self-efficacy belief and emotional management variables. According to the results, in order to improve the job performance of teachers and the education system, it is necessary to pay more attention to psychological issues for the organizational promotion of teachers.

Keywords: Job performance, self-efficacy, emotion management, teacher, Kermanshah.

^۱- Master of Family Counseling, Department of Counseling, Razi University, Kermanshah, Iran.

^۲- Ph.D of General Psychology, Department of Psychology, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.

*- Corresponding Author: clanclaim10@gmail.com