

اثر بخشی آموزش تاب آوری بر اشتیاق شغلی و انگیزش درونی در زنان فرهنگی

فهیمة رسالتی^۱، زهرا نقش^۲

^۱ کارشناس ارشد گروه روان شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۲ استادیار گروه روان شناسی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر، با هدف بررسی اثربخشی آموزش تاب آوری بر اشتیاق شغلی و انگیزش درونی در زنان فرهنگی انجام گرفت. **روش ها:** پژوهش حاضر یک مطالعه نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان فرهنگی زن مقطع ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بودند و نمونه پژوهش شامل ۳۰ آزمودنی که به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شده بودند و به طور تصادفی در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و کنترل (۱۵ نفر) قرار گرفتند. برای جمع آوری اطلاعات پرسش نامه اشتیاق شغلی اوترخت و پرسشنامه انگیزش درونی مک کالی و همکاران استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل آماری داده ها از تحلیل کوواریانس چند متغیره به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ استفاده شد. **نتایج:** نتایج به دست آمده از آزمون تحلیل کوواریانس حاکی از آن بود که برنامه آموزش تاب آوری تأثیر معناداری بر افزایش انگیزش درونی و مؤلفه های آن در معلمان فرهنگی زن مقطع ابتدایی در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل ($p < 0/01$) دارد. **نتیجه گیری:** بخش دیگری از نتایج پژوهش، نشان داد که برنامه آموزش تاب آوری در افزایش اشتیاق شغلی معلمان فرهنگی زن مقطع ابتدایی مؤثر بوده است. لذا پیشنهاد می شود این روش های تمرینی در مطالعات آینده مورد استفاده قرار گیرد.

واژه های کلیدی: آموزش تاب آوری، اشتیاق شغلی، انگیزش درونی، زنان فرهنگی

۱. مقدمه

حرفه معلمی دارای منابع استرس زای درونی و بیرونی است. منابع درونی استرس زای حرفه معلمی شامل ماهیت نقش معلم، سطح آمادگی ها صلاحیت ها و قابلیت با وظایف است. پایین ها بودن سطح صلاحیت می تواند حاصل فقدان آموزش پیش از خدمت باشد. محیط مدرسه می تواند شرایط پرتنشی را برای معلمان به وجود آورد که شامل رفتار های مخرب دانش آموزان، ساختار تشویقی ناکافی، انزوای شغلی، نقش متضاد و چند گانه است. حرفه معلمان بیش از سایر مشاغل آن ها را مستعد فرسودگی شغلی می کند در مطالعه ای بر روی کار معلمان و مدیران مشخص شد معلمان سطح بالاتری از خستگی روانی و فرسودگی را نسبت به مدیران تجربه می کنند. خستگی روانی و افسردگی از عوامل وابسته به فرسودگی محسوب می شوند. علاوه بر این موضوع تاب آوری در مباحث مربوط به فرآیند آموزش عامل تأثیر گذاری شناخته شده است. سطح تاب آوری بر توانایی معلمان در مدیریت، پاسخ ها، عکس العمل که فرآیندی دشوار و پیچیده است، تأثیر می گذارد. از این جنبه به عنوان عاملی یاد می شود که می تواند موجب ارتقای کیفیت و استانداردهای حرفه ای شود (حسن مرادی، حاتمی ۱۴۰۱). افراد تاب آور ویژگی های شخصی مثل شایستگی اجتماعی، خود مختاری، نظم، صبر، خوش بینی و هوش بالا دارند آن ها مهارت های حل مسئله خوبی دارند و احساس هدفمندی و کنترل شخصی، غزت نفس بالا، اهداف آینده و تمرکز به نقاط قوت نه نقاط ضعف نیز از دیگر ویژگی های آن هاست. تاب آوری ظرفیتی انسانی در همه افراد برای تغییر، صرف نظر از خطرات تهدید کننده است. اساساً بشر دارای نیاز های پیچیده و متعددی برای رشد است که باعث می شود تا او را به طور طبیعی به سمت این برآیندهای تاب آوری^۱ به حرکت در آورند. تاب آوری به زبان ساده تطابق مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است (مقیمی، ۱۳۹۹). انگیزش یکی از مسائل کلیدی است که بی شک نقش تعیین کننده ای در ابعاد مختلف سازمانی دارد و سازمان ها برای نیل به اهداف بلند مدت و دوام در دنیای رقابتی تجارت امروزی، موظف به ایجاد انگیزش در افراد سازمان هستند. انگیزش فرآیندی پویا است که بوسیله عامل های شخصی، اجتماعی روان شناختی و زمینه ای پیش می رود که با یکدیگر در تعامل هستند. بر انگیزش نیروهای تأثیر می گذارد که هم از درون و هم از نظر خارجی برای فرد رخ می دهد. به عبارت دیگر انگیزش، عملکرد مشترکی از فرآیندهای روان شناسانه داخلی و عامل های محیطی است که فقط در صورت تجزیه و تحلیل ویژگی های فرد و زمینه ای که در آن عمل اتفاق می افتد هر دو مورد توجه قرار می گیرند (هاوارد، گانگنه، مورین ۲۰۱۶). بنابه نظریه خود تعیین گری^۲ دسی و رایان (۱۹۹۱ و ۱۹۸۵) انگیزه درونی نشان دهنده موقعیت های است که در آنها افراد زمانی که فعالیتی را انجام می دهند از آن لذت می برند چیزهای جدید می آموزند و قابلیت های خود را رشد می دهند. انگیزش درونی، توصیف گر رفتارهای است که از روی اختیار انجام می شوند، درحالی که بی انگیزگی و انگیزش بیرونی نشان دهنده رفتارهای است که فرد در انجام آنها فاقد اختیار و قدرت انتخاب می باشد خود تعیین گری بامدل الگوی "خود"^۳ بلازی^۴ که متشکل از هویت اخلاقی، مسئولیت و یکپارچگی است ارتباط پیدا می کند؛ مدلی که بلازی می کوشد بر اساس آن عمل اخلاقی را توضیح دهد. این الگو مبتنی بر هویت - شخصیت است. در این رویکرد، تفاوت های فردی در عمل اخلاقی با تفاوت های فردی در شخصیت مرتبط است. عمل اخلاقی در بزرگسالان به میزان قابل توجهی مبتنی بر مفاهیمی چون هویت

^۱Resilience^۲Motivation^۳Howard, Gagné, Morin^۴Self-determinationtheory (SDT)^۵Deci & Ryan^۶Self^۷Blaze

می باشد. هویت فردی، بر اساس مجموعه آنچه که برای فرد اهمیت و اولویت دارد تعریف و تعیین می شود (نارویز و لپسی^۱، ۲۰۱۱). کسانی که انگیزش درونی دارند درباره کاری که انجام می دهند، توجه، هیجان و اعتماد به نفس بیشتری از خود نشان می دهند. آنان همچنین در انجام وظایف از عملکرد، خلاقیت و پشتکار بهتری برخوردارند و عزت نفس و سلامت ذهنی بالاتری دارند. این فواید حتی در مواردی که دارندگان انگیزش درونی و انگیزش بیرونی از شایستگی و خود توانمندی یکسانی برخوردارند نیز مشاهده می شود (دسی و رایان، ۲۰۲۰). اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می شود که به جای یک حالت خاص و موقتی، به یک حالت روان شناختی ثابت و فراگیر اشاره دارد. اشتیاق شغلی کارکنان مشتمل بر سه جنبه شناختی، عاطفی و رفتاری است. جنبه شناختی اشتیاق شغلی مربوط به باورهای کارکنان نسبت به سازمان، مدیریت و شرایط کار است. جنبه عاطفی اشتیاق شغلی مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه نگرش آنها نسبت به سازمان، مدیریت و شرایط کار است. نهایتاً جنبه رفتاری اشتیاق شغلی کارکنان عاملی است که برای سازمان ایجاد ارزش افزوده نموده و در برگیرنده تلاش های آگاهانه و داوطلبانه کارکنان برای افزایش سطح اشتیاق شغلی خود است که منجر به انجام وظایف با صرف وقت و علاقه بیشتر کارکنان مشتاق نسبت به موقعیت شغلی شان احساس رضایت می کنند، اما فراتر از رضایت صرف، آنها انگیزه دارند که برای انجام وظایف شغلی، انرژی خود را افزایش دهند (اسچوفل، تاريس، ون رنن، ۲۰۱۸). در حوزه صلاحیت و توسعه حرفه ای معلمان، تمایلات اشتیاق شغلی معلمان از اهمیت بالایی برخوردار است. همچنین انگیزش شغلی از عوامل تعیین کننده فرایند آموزش، تعامل اجتماعی، خودشکوفایی حرفه ای و توسعه حرفه ای معلمان و تاب آوری می باشد. علاوه بر این سطح تاب آوری، معلمان نقش مهم تری نسبت به صلاحیت حرفه ای در آموزش و یادگیری دانش آموزان دارند. با توجه به مطالب فوق و با توجه به این که تا کنون پژوهشی به صورت متمرکز بر نقش تاب آوری در اشتیاق شغلی و انگیزش درونی آن هم در میان معلمان نپرداخته است. بنابراین خلاء پژوهشی در این زمینه احساس می شود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر یک مطالعه نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری در پژوهش حاضر کلیه معلمان فرهنگی زن مقطع ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ می باشد بر اساس دلاور (۱۳۹۳) حجم نمونه ی مورد نیاز برای تحقیقات آزمایشی را حداقل ۳۰ نفر در هر گروه توصیه می کند. لذا از جامعه آماری پژوهش؛ نمونه ای به حجم ۳۰ نفر به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شده بودند و به طور تصادفی در دو گروه آزمایشی (۱۵ نفر) و کنترل (۱۵ نفر) قرار گرفتند. و پرسشنامه های اشتیاق شغلی اوترخت (۲۰۰۳) و پرسشنامه انگیزش درونی IMI مک آلی و همکاران (۱۹۸۹) بر روی آنها قبل و بعد از مداخله اجرا شد ملاک های ورود به پژوهش: (۱) معلمان فرهنگی مقطع ابتدایی منطقه ۴ تهران؛ (۲) دامنه سنی بین ۳۰ تا ۵۰ سال؛ (۳) داشتن تحصیلات کارشناسی؛ (۴) عدم دریافت آموزش مشابه و مرتبط در گذشته؛ (۵) علاقه مندی شرکت کننده به مشارکت در پژوهش بر اساس رضایت نامه ی کتبی ملاک های خروج از پژوهش: (۱) غیبت بیش از دو جلسه در کلاس ها (۲) عدم تمایل به ادامه ی شرکت در کلاس ها

^۱Narvaez & Lapsley

^۲Schaufeli, Taris, Van Rhenen

ابزار اندازه گیری

پرسش نامه اشتیاق شغلی اوترخت^۱ (UWES)؛ اولین ابزار اندازه گیری پرسش نامه اشتیاق شغلی اوترخت (۲۰۰۳) توسط اوترخت ساخته شده است که ۱۷ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت (موافقم، کاملاً موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) می باشد، پرسش نامه سه بعد انرژی حرفه ای، فداکاری حرفه ای و شیفتگی حرفه ای را مورد سنجش قرار می دهد، این پرسش نامه توسط سهی (۱۳۹۲) اعتباریابی شده است. روایی پرسش نامه در پژوهش اوترخت از طریق تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی مورد تأیید قرار گرفت. اوترخت برای پایایی پرسش نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده کرد و پایایی پرسش نامه را ۰/۹۰ گزارش کرد. در مطالعه سهی پایایی پرسش نامه بر اساس یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری پایایی پرسش نامه ۰/۸۷ محاسبه شد و در پژوهش حاضر ۰/۸۲ به دست آمد.

پرسش نامه انگیزش درونی مک کالی و همکاران (IMI): دومین ابزار اندازه گیری پرسش نامه انگیزش یکی از ابعاد درونی انسان است که باعث تحریک، جهت دهی و نگهداری تلاش فرد جهت انجام اعمال گوناگون می شود. این پرسش نامه توسط مک آلی و همکاران (۱۹۸۹) مورد بررسی و تحلیل عاملی قرار گرفته است. در این ابزار از شرکت کنندگان درخواست شد که میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر یک از گزینه ها اعلام نمایند. نحوه پاسخگویی بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نه موافق و نه مخالف، مخالفم و کاملاً مخالفم) و شیوه امتیازدهی از ۵ (کاملاً موافقم) تا ۱ (کاملاً مخالفم) بود. برای به حداقل رساندن خطای احتمالی ناشی از پاسخ دهی شرکت کنندگان، پنج سؤال این ابزار (سؤال های ۱۳-۱۰-۴-۳-۱) به صورت معکوس طراحی شدند؛ لذا در هنگام امتیازدهی نیز به این سؤال ها به صورت معکوس نمره داده شد. در پژوهش سلطانی، سهرابی، کشاورزی، رضانی قباد (۱۳۹۲) محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای این ابزار نشان داد که $\alpha=0/84$ از پایایی مناسبی برخوردار هستند. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر ۰/۷۸ به دست آمد.

برنامه آموزش تاب آوری: برنامه آموزش تاب آوری برگرفته از برنامه هندرسون و میلشتاین^۲ (۱۹۹۶) است که جهت ایجاد مدارس امن در آمریکا تدوین شده است. تاب آوری در مدل مذکور شامل فراهم سازی مهربانی و حمایت، طراحی و ارتباط سازی برای افزایش امید، کسب مهارت های زندگی، داشتن دلبستگی مثبت، مرزبندی شفاف و سازگار و ایجاد فرصت برای مشارکت هدفمند می باشد. فرایند آموزشی در هر جلسه شامل واریسی تکالیف جلسه قبل، آموزش مستقیم به صورت سخنرانی، بحث گروهی، چالش فکری و جمع بندی بود. ۱- ایفای نقش، ۲- روش هایی مانند بازسازی شناختی، ۳- بارش فکری، ۴- قابگیری ۵- بررسی سود و زیان مجدد در طول جلسات آموزشی مورد استفاده قرار گرفت ساختار آموزشی تاب آوری در جدول زیر آمده است.

^۱Utrecht Job Enthusiasm Questionnaire^۲Intrinsic motivation questionnaire McCauley et al^۳Henderson & Milstein

روش اجرا:

جدول ۱- محتوای برنامه آموزشی تاب آوری

جلسات	محتوایی جلسات
جلسه اول	برقراری ارتباط با مخاطبان و آشنا کردن آنها با تاب آوری و قوانین شرکت در کارگاه
جلسه دوم	آگاهی نسبت به توانمندیهای خود و حذف یا کاهش باورهای غیر منطقی
جلسه سوم	تقویت عزت نفس، شناسایی نقاط قوت خود و خود گوئیهای مثبت
جلسه چهارم	ارتقاء توانایی افراد در مهارت های برقراری ارتباط مثبت با دیگران
جلسه پنجم	تعیین هدف و چگونگی دستیابی به آن
جلسه ششم	آشنایی با سبک های تفکر و تاکید بر تفکر خوش بینانه و بدبینانه و تغییر سبک بدبینانه به خوشبینانه
جلسه هفتم	حل مساله
جلسه هشتم	تصمیم گیری و مسئولیت پذیری
جلسه نهم	مدیریت خشم، اضطراب و استرس
جلسه دهم	جستجوی معنا، معنا خواهی، پرورش حس معنویت و ایمان و اختتامیه

از آمار توصیفی برای توصیف، طبقه بندی، میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد و در بخش آمار استنباطی نیز برای تحلیل اطلاعات با به کارگیری نرم افزار SPSS از تحلیل واریانس چندمتغیره در سطح معنا داری ۰/۰۵ استفاده شده است.

ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و راز داری رعایت شد. با توجه به شرایط و زمان اجرای پژوهش شرکت کنندگان در مورد خروج از پژوهش مختار بودند.

یافته ها:

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد نمرات اشتیاق شغلی در دو مرحله اندازه گیری به تفکیک گروه آزمایش و کنترل

گروه	متغیر	پیش آزمون		پس آزمون	
		میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
کنترل	انرژی حرفه ای	۳/۵۳	۱/۴۵	۳/۶۰۰	۱/۵۴
	فداکاری حرفه ای	۳/۸۶	۱/۸۴	۳/۸۴	۱/۵۹
	شیفتگی حرفه ای	۳/۱۳	۱/۹۹	۳/۸۶	۱/۹۲
آزمایش	انرژی حرفه ای	۳/۱۶	۲/۳۶	۴/۵۸	۲/۶۳
	فداکاری حرفه ای	۳/۹۱	۱/۴۴	۴/۳۳	۲/۱۴
	شیفتگی حرفه ای	۳/۲۵	۲/۳۴	۴/۷۵	۲/۳۰

در جدول ۲ آمار توصیفی مربوط به میانگین و انحراف معیار نمرات اشتیاق شغلی و مؤلفه ها آن به تفکیک برای افراد گروه آزمایش و کنترل در دو مرحله سنجش (پیش آزمون و پس آزمون) نشان داده شده است. همان طور که ملاحظه می گردد در گروه کنترل میانگین نمرات در مراحل پیش آزمون و پس آزمون تغییر چندانی را نشان نمی دهد ولی در گروه آزمایش، شاهد افزایش بیشتر نمرات در پس آزمون نسبت به پیش آزمون هستیم.

جدول ۳: میانگین و انحراف استاندارد نمرات انگیزش درونی در دو مرحله اندازه گیری به تفکیک گروه آزمایش و کنترل

گروه	متغیر	پیش آزمون		پس آزمون	
		میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
کنترل	انگیزش درونی	۱۰/۴۶	۲/۰۶	۱۰/۰۶	۲/۳۷
آزمایش	انگیزش درونی	۹/۵۰	۲/۲۳	۱۲/۴۱	۱/۶۲

در جدول ۳ آمار توصیفی مربوط به میانگین و انحراف معیار نمرات انگیزش درونی و مؤلفه ها آن به تفکیک برای افراد گروه آزمایش و کنترل در دو مرحله سنجش (پیش آزمون و پس آزمون) نشان داده شده است. همان طور که ملاحظه می گردد در گروه کنترل میانگین نمرات در مراحل پیش آزمون و پس آزمون تغییر چندانی را نشان نمی دهد ولی در گروه آزمایش، شاهد افزایش بیشتر نمرات در پس آزمون نسبت به پیش آزمون هستیم.

جدول ۴ نتایج تحلیل کواریانس چند متغیری برای مقایسه اشتیاق شغلی در گروه آزمایش و کنترل

اثر	آزمونها	مقادیر	F	درجه آزادی اثر	درجه آزادی خطا	سطح معناداری
	اثر پیلایی	۰/۶۶	۴/۶۳	۶	۱۴	۰/۰۰
	لامبدای ویلکز	۰/۳۳	۴/۶۳	۶	۱۴	۰/۰۰
گروه	اثر هتلینگ	۱/۹۸	۴/۶۳	۶	۱۴	۰/۰۰
	بزرگترین ریشه روی	۱/۹۸	۴/۶۳	۶	۱۴	۰/۰۰

همانطور که مشاهده می گردد سطح معنی داری هر چهار آماره چند متغیری مربوطه یعنی اثر پیلایی، لامبدای ویلکز، اثر هتلینگ و بزرگترین ریشه روی، کوچکتر از ۰/۰۱ است ($p < 0/01$). بدین ترتیب فرض صفر آماری رد و مشخص می گردد که بین سازگاری اجتماعی دو گروه آزمایش و کنترل، در پس آزمون تفاوت معناداری وجود دارد. بر این اساس می توان گفت آموزش تاب آوری موجب افزایش اشتیاق شغلی در زنان فرهنگی می شود. به منظور بررسی تفاوت دو گروه آزمایش و کنترل در هر یک از مولفه های اشتیاق شغلی، آزمون اثرات بین آزمودنی مورد استفاده قرار گرفت که نتایج حاصل در ادامه ارائه شده است.

جدول ۵. آزمون اثرات بین آزمودنی برای مقایسه مولفه های اشتیاق شغلی گروه آزمایش و کنترل در پس آزمون

متغیر	منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر
انرژی حرفه ای	بین گروهی	۱۱۷/۱۱	۷	۱۶/۷۳	۶/۸۰	۰/۰۰	۰/۷۱
	درون گروهی	۴۶/۷۳	۱۹	۲/۴۶			
فداکاری حرفه ای	بین گروهی	۱۳۷/۹۷	۷	۱۹/۷۱	۱۳/۱۲	۰/۰۰	۰/۸۲
	درون گروهی	۲۸/۵۴	۱۹	۱/۵۰			
شیفتگی حرفه ای	بین گروهی	۱۳۳/۷۷	۷	۱۹/۱۱	۱۱/۴۸	۰/۰۰	۰/۸۰
	درون گروهی	۳۱/۶۲	۱۹	۱/۶۶			

در جدول ۵ نتایج آزمون اثرات بین آزمودنی برای مقایسه مولفه های اشتیاق شغلی، در افراد گروه های آزمایش و کنترل در مرحله پس آزمون نشان داده شده است. با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۵ مقدار F بدست آمده، برای تمامی مولفه ها معنی دار می باشد. بنابراین فرض صفر رد و فرض پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. با توجه به بالاتر بودن میانگین نمرات

گروه آزمایش در مرحله پس آزمون، چنین نتیجه می شود که آموزش تاب آوری موجب افزایش همه ی مولفه های اشتیاق شغلی در زنان فرهنگی می شود.

جدول ۶: نتایج تحلیل کواریانس جهت مقایسه انگیزش درونی در گروه آزمایش و گروه کنترل

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معناداری	اندازه اثر
پیش آزمون	۲/۲۷	۱	۲/۲۷	۲۱۰/۱۱	۰/۰۰۱	۰/۹۲
گروه	۰/۲۱	۱	۰/۲۱	۱۹/۷۸	۰/۰۰۱	۰/۵۳
خطا	۰/۱۸	۱۷	۰/۰۱			
کل	۵۹/۷۷	۲۰				

در جدول ۶ نتایج آزمون تحلیل کواریانس برای مقایسه نمرات انگیزش درونی در گروه های آزمایش و کنترل، در مرحله پس آزمون، نشان داده شده است. مقدار F بدست آمده برابر با ۱۹/۷۸ است و سطح معنی داری آن نیز کوچکتر از ۰/۰۱ می باشد ($p < ۰/۰۱$). از این رو فرض صفر رد و فرض پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. بر این اساس و با توجه به بالاتر بودن میانگین نمرات گروه آزمایش در پس آزمون، می توان نتیجه گرفت که برنامه تاب آوری بر افزایش انگیزش درونی موثر بوده است.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش به بررسی اثر بخشی آموزش تاب آوری بر اشتیاق شغلی و انگیزش درونی در زنان فرهنگی پرداخت. همان گونه که نتایج نشان می دهند مشارکت در مداخله آموزش تاب آوری بر اشتیاق شغلی و انگیزش درونی در زنان فرهنگی مؤثر بوده است. به نحوی که تفاوت میانگین نمره کلی دومهارت اشتیاق شغلی و انگیزش درونی با توجه به جداول آماری ارائه شده، معنا دار می باشد. با توجه به موقعیت زنان در آموزش و پرورش و روبه رو شدن معلمان با حجم زیاد کار و پیچیدگی آن در کلاس درس، مواجه شدن با سختی ها و دشواری های آموزش و اینکه معلمان به عنوان الگویی برای نشان دادن رفتار تاب آورانه برای دانش آموزان محسوب می شوند، داشتن رفتاری تاب آورانه نیز می تواند به عنوان عامل مهمی برای برخورداری درست و منطقی این معلمان با چالش های شغلی و افزایش اشتیاق شغلی آنان شود (هندرسون و میلشتاین ۲۰۱۷). یافته های پژوهش هولتز و نکولی^۲ (۱۹۹۲) که بر روی ۲۱ معلم زن ۲۴ تا ۴۸ ساله انجام شد، نشان داد زنان معلمی که از آموزش های تاب آورانه بهتری برخوردار بودند، احساس خشم، ترس، انزوای اجتماعی و احساس تنهایی کمتری دارند و در چالش های شغلی شان موفق تر بوده و انگیزه و اشتیاق بیشتری برای مشارکت در فعالیت های مدرسه را دارا هستند. افرادی که احساس تنهایی می کنند عزت نفس پایینی دارند و نسبت به توانایی های خود تردید می کنند. چنین می توان نتیجه گرفت که آموزش تاب

^۲Hultze & Nekolie

آوری موجب افزایش همه ی مولفه های اشتیاق شغلی در زنان فرهنگی می شود. این یافته ها با پژوهش های آژدري (۱۴۰۲)، احمدی، مصدق راد، کرمی. (۱۳۹۸)، سلطانی عربشاهی، سهرابی، کشاورزی، رضانی (۱۳۹۸)، حسین نژاد، ارسلانی، ره گوی، بیگلریان. (۱۳۹۷)، همسو است. دیز و رینن^۴ (۲۰۱۷)، در پژوهش خود بیان می کند آموزش تاب آوری باعث افزایش خودمختاری، حرمت خود، و هدفمندی معلمان در محیط شغلی شده و منجر به حضور فعال در محیط کلاسی می شود. براساس این ویژگی ها می توان ادعا کرد که آموزش تاب آوری، منجر به اشتیاق حضور فعالانه معلمان در محیط مدرسه خواهد شد. همچنانکه یافته های این پژوهش نیز بیانگر این نتیجه بود. همچنین انگیزش درونی، گرایش فطری پرداختن به تمایلات و به کار بردن توانایی ها و در انجام این کار، جستجو کردن چالش های بهینه و تسلط یافتن بر آنهاست. انگیزش درونی به طور خودانگیخته از نیازهای روان شناختی، کنجکاوی و تلاش های فطری برای رشد، حاصل می شود. وقتی افراد به صورت درونی بالانگیزه می شوند، به خاطر علاقه، احساس چالشی که فعالیت خاصی ایجاد می کند و به خاطر لذتی که از آن می برند، رفتار می کنند. این رفتار به صورت خودانگیخته، نه به دلیل وسیله ای بیرونی، روی می دهد. افراد به این علت انگیزش درونی را تجربه می کنند که درون خودشان نیازهای روان شناختی دارند نتایج پژوهش های پیریایی، نعیمی (۱۳۹۹)، سواری، فلاحی، زایرچی، (۱۳۹۶)، عظیم پور، علیلو (۱۳۹۶)، ژانگ و بارتول^۵ (۲۰۲۰)، رگو، سوزا، مارگز^۶ (۲۰۱۴)، همسو با نتایج به دست آمده با این پژوهش است. به طور کلی، آموزش تاب آوری سبب بهبود تاب آوری شده و در نتیجه افراد با خوش بینی و اعتماد به نفس در مقابل رویدادهای استرس زا ظاهر شده و آن ها را قابل کنترل می دانند. از این رو، تاب آوری، انعطاف پذیری افراد را افزایش می دهد و این امر موجب سازگاری آن ها با شرایط و افزایش انگیزه درونی برای انجام بهینه فعالیت ها خواهد شد. لازم است در پژوهش های مربوط به آموزش تاب آوری، علاوه بر ویژگی های شخصی و تلاش در جهت کشف و ارتقا توانایی و استعدادها، به عوامل محیطی موثر بر شغل معلمی به ویژه زنان توجه شود. با توجه به یافته های این پژوهش پیشنهاد می شود برنامه ی آموزشی تاب آوری در مدارس کشور در کنار برنامه های آموزشی و اصلاحی دیگر توسط روانشناسان این مراکز اجرا شود. و همچنین این برنامه را می توان در سطح کشور و توسط آموزش و پرورش به معلمان آموزش داد تا از مقاطع پایین تر مهارت تاب آوری به عنوان یک درس به دانش آموزان آموزش داده شود.

منابع

- آژدري، افسانه (۱۴۰۲). رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر کازرون بر اساس سر سختی روان شناختی و انگیزش پیشرفت. مجله ی انگاره های نو در تحقیقات آموزشی (۱) ۳۲-۱۷
- احمدی بتول، مصدق راد علی محمد، کرمی، بدریه (۱۳۹۸). تأثیر آموزش مهارت های تاب آوری بر کیفیت اشتیاق شغلی پرستاران: یک مطالعه کنترل تصادفی شده. پایش. ۱۸ (۳): ۲۷۹-۲۸۹
- حسن مرادی، نرگس، حاتمی، مهوش؛ (۱۴۰۱). سنجش میزان تاب آوری بر رضایت ضفلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم آباد. مجله ی کنکاش مدیریت و حسابداری. (۶) ۳۹۵-۴۱۳

^۴Dizw&Rhenen

^۵Zhang, & Bartol

^۶Rego & Sousa & Marques

حسین نژاد، فاطمه، ارسلائی، نرگس، ره گوی، ابوالفضل، بیگلریان، اکبر (۱۳۹۷). تأثیر آموزش مهارت های تاب آوری بر رضایت شغلی پرستاران. مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان. ۲۷ (۱۰۵): ۵۰-۶۰.

سلطانی عربشاهی، سید کامران، سهرابی، زهره، کشاورزی، محمد حسن، رضائی؛ قباد (۱۳۹۸). بررسی رابطه ابعاد انگیزش خود تعیین گری با اشتیاق شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران مقاله علمی پژوهشی مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی ۳۳ (۱۲) ۳۲-۲۱

سواری، کریم، فلاحی، مریم، زایرچی، نوریه (۱۳۹۶). با هدف بررسی رابطه خودکارآمدی، اشتیاق شغلی و انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران مقاله علمی پژوهشی مجله پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی؛ ۱۱ (۳) ۱۲۰-۱۰۱

عظیم پور، احسان، علیلو، اکبر (۱۳۹۶). رابطه بین انگیزش خودمختاری در آموزش با فرسودگی و اشتیاق شغلی معلمان مقاله علمی پژوهشی مجله نوآوری های آموزشی بهار؛ ۶۱ (۱۴) ۷-۲۰

نعیمی، ع، پیر یایی، ص (۱۳۹۹). بررسی رابطه ابعاد انگیزش شغلی خود تعیین کنندگی با اشتیاق شغلی پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی دانشگاه اصفهان دانشکده روانشناسی

مقیم، سید محمد (۱۳۹۹). سازمان و مدیریت (رویکرد پژوهشی). تهران نشر ترمه

Deci, E. L. and Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self determination in Human Behavior*; New York: Plenum

Deci, E.L., & Ryan, R. (2020). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(2), 227–268.

Dizw. Rhenen, W. (2017). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.

Henderson N, Milstein MM (2017). *Resiliency in Schools: Making It Happen for Students and Educators*. Corwin Press: JOURNAL NAME: Psychology. 8.(1)

Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J. S. (2016) Van den Broeck, A., submitted for publication). *Motivation Profiles at Work: A Self-Determination Theory Approach*. 11:36-53 DOI:10.1016/j.jvb.2016.07.004

Hultze. Nekolie (1992). *The Academic Motivation Scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and motivation in education*. *Psychol Test Assess Model* 52:1003-1017 DOI:10.1177/0013164492052004025

Narvaez, D., & Lapsley, D.K (2011). Moral identity and the development of moral character. In D. Medin, L. Skitka, D. Bartels, & C. Bauman (Eds.), *Moral cognition and decision making, the Psychology of Learning and Motivation series* (50) 289-292.

Rego, A., Sousa, F. & Marques, C., (2014) “Hope and positive affect mediating the authentic leadership and creativity relationship”, *Journal of Business Research*, 67. 200- 210.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. Workaholism, (2018). burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.

Zhang, X., & Bartol, K. M. (2020). “Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement”, *Academy of Management Journal*, 53, pp. 107-128

The effectiveness of resilience training on job enthusiasm and internal motivation in cultured women

Fahime Resalati: M A in Department of Psychology, Islamic Azad University, Rodehen branch, Tehran, Iran

Zahra Naqsh*: Associate professor, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Tehran University, Tehran, Iran

Abstract:

Objective: The present study was conducted with the aim of investigating the effectiveness of resilience training on job enthusiasm and internal motivation in cultured women. **Methods:** The present study was a semi-experimental study with a pre-test and post-test design with a control group. The statistical population of this research was all the female cultural teachers of the elementary level in the 4th district of Tehran in the year 1401-1402 and the research sample included 30 subjects who were selected by available sampling method and were randomly divided into two experimental (15) and control (15 people) groups. 15 people) were placed. To collect information, Utrecht's job enthusiasm questionnaire and McCauley et al.'s intrinsic motivation questionnaire were used. For the statistical analysis of the data, multivariate covariance analysis was used with the help of SPSS version 26 software. **Results:** The results obtained from the analysis of covariance test indicated that the resilience training program has a significant effect on increasing the internal motivation and its components in the female cultural teachers of the primary level in the experimental group compared to the control group ($p < 0.01$). **Conclusion:** Another part of the research results showed that the resilience training program was effective in increasing the job enthusiasm of the female cultural teachers of the primary level. Therefore, it is suggested that these training methods be used in future studies.

Keyword: Resilience training, career passion, internal motivation, cultural women