



رابطه خودکارآمدی با عملکرد شغلی دبیران علوم اجتماعی استان مازندران

فهیمة ولی پور خلیلی^۱

محمد صالحی^۲

قاسمعلی طالبی پنبه چوله^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین خودکارآمدی با عملکرد شغلی دبیران علوم اجتماعی، انجام شد. روش این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری، شامل کلیه دبیران علوم اجتماعی استان مازندران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۰۲ به تعداد ۹۵۱ نفر بود. به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت، تعداد ۲۷۸ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه‌های خودکارآمدی رضایی و همکاران و عملکرد شغلی کوپمنز و همکاران، بود. روایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصان تایید شد. با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه خودکارآمدی برابر ۰/۸۵ و عملکرد شغلی برابر ۰/۹۰ محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیونی در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0.05$)، انجام شد. یافته‌ها نشان داد که رابطه مثبت معناداری بین خودکارآمدی و مولفه‌های آن (تلاش، پشتکار و ابتکار) با عملکرد شغلی دبیران علوم اجتماعی وجود دارد. از طرفی، سهم تلاش، پشتکار و ابتکار در پیش‌بینی عملکرد شغلی متفاوت بود. به طوری که، از بین متغیرهای تلاش، پشتکار و ابتکار، نخست، پشتکار، سپس، تلاش و در نهایت، ابتکار در پیش‌بینی عملکرد شغلی تاثیرگذار بودند. بنابراین، پشتکار، بالاترین میزان تاثیرگذاری را در پیش‌بینی عملکرد شغلی دبیران علوم اجتماعی دارد.

واژگان کلیدی: خودکارآمدی، عملکرد شغلی، دبیران علوم اجتماعی.

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

۲. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. (نویسنده مسئول): Drsalehi@iausari.ac.ir

۳. استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

مقدمه

در هزاره سوم و همگام با تحولات سریع در عرصه‌های مختلف در جهان کنونی، توسعه و رشد علم و فناوری، تغییرات بسیار اساسی در همه سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های آموزشی و دانشی، ایجاد نموده است. در این میان، آموزش و پرورش به‌عنوان عاملی بسیار کلیدی در رشد و توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه بشری، نقش حیاتی در شکل‌گیری سرمایه انسانی ایفا داشته است (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۹۸). در حقیقت، آموزش و پرورش و نظام تعلیم و تربیت، همواره، یکی از گام‌های اساسی و بسیار مهم در شکل‌گیری جامعه مدرن و پیشرفته بوده است. سیستمی که اخلاق، نگرش، دانش و مهارت را آموزش می‌دهد. بنابراین، برای ساختن جوامع پیشرفته و توسعه‌یافته و مترقی، به سرمایه انسانی به کمک یک موسسه آموزشی (مدرسه) با کادری هوشمند (معلمان) نیاز است (چاندریکا و همکاران^۱، ۲۰۲۲). با این وصف، معلمان به‌عنوان ستون فقرات و عنصر اصلی و اساسی تعلیم و تربیت مدرن و پیشرفته نقش مهم و بسیار ارزشمندی در تمامی ابعاد آموزش ایفا می‌کنند. زیرا، بدون آن‌ها و بدون تلاش مداوم‌شان، دانش‌آموزان چیزی جز شکست نخواهند داشت. از این همین‌رو، با توجه به این نقش محوری، حرفه‌ای‌گری و عملکرد معلمان مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است (یو و همکاران^۲، ۲۰۲۱). در زیست بوم جدید و در اغلب سازمان‌های این دوره، همگام با سرعت بالای تغییرات و تحولات در فناوری‌ها، از جمله مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها و عامل تحقق اهداف و بسیاری از برنامه‌های هر سازمان، افرادی هستند که در آن کار می‌کنند. از همین رو، صاحب‌نظران معتقدند که بدون نیروی انسانی ماهر، توانمند، متعهد و خشنود، تحقق اهداف سازمانی غیرممکن است. با وجود این که پیشرفت فناوری‌های ارتباطی سازمان‌ها را به سمت مجازی بودن با مشخصه عدم تمرکز نیروی انسانی از نظر جغرافیایی و متغیر بودن تعداد کارکنان سوق می‌دهد. اما، در هر حال تحقق اهداف اقتصادی، تجاری، فرهنگی و سیاسی چه در سطح کلان و ملی و چه در سطح بنگاه‌های خرد مستلزم وجود افرادی است که در قالب سازمان، اداره، شرکت، موسسه و حتی خانواده فعالیت می‌کنند (فردوس‌فر، ۱۴۰۰). دوره کنونی و آینده، عصری است که پیتر دراکر^۳ آن را عدم تداوم یا عصر سیستم‌های بازسازمانی نام نهاده است. چرا که در این دوره و زمانه هیچ یک از پدیده‌ها و جوامع سازمانی امروز نمی‌توانند خارج از محیطی که پیوسته در حالت تغییر است، به بقا و رشد خود ادامه دهند. از نظر ریچارد دفت^۴، سازمان سیستمی است که برای بقا باید با محیط در تعامل باشد و منابع را هم از محیط دریافت و هم به آن منتقل کند. با این توضیح، عملکرد فرد شاغل در یک سازمان به نوع شخصیت او و نقش سازمانی که به عهده دارد و نیز به موفقیت و شرایط سازمانی بستگی دارد. این شرایط به عنوان محیط، فرهنگ، احساس، مهارت‌های ارتباطی، توانمندسازی، عملکرد شغلی مورد مطالعه و توجه قرار گرفته است. این سازه‌ها به کیفیت درونی سازمانی، همان طور که از حاصل ادراکات کارکنان از جنبه‌های عینی و محسوس سازمان است، در پشتکار و تعهد و وجدان کاری فرد تأثیر مثبت داشته و از اهمیت خاصی برخوردارند (حسینی، ۱۳۹۸). در یک تعریف، عملکرد شغلی عبارت است از مجموع رفتارهای در ارتباط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند (سوپیا و همکاران^۵، ۲۰۲۱). هم‌چنین، عملکرد شغلی عبارت است از حاصل فعالیت‌های یک فرد، از لحاظ اجرای وظایف محوله در مدت زمان معین (ویکراماراتچی و پررا^۶، ۲۰۲۰). در تعریفی دیگر، عملکرد شغلی عبارت است از به نتیجه رسانیدن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است (آدم و همکاران^۷، ۲۰۲۰). هم‌چنین، عملکرد شغلی عبارت است از آنچه که فرد به‌عنوان وظیفه در شغل انجام می‌دهد (روزانا و همکاران^۸، ۲۰۱۹). با این وصف، عملکرد شغلی کارکنان برای دستیابی به اهداف

^۱. Chandrika et al.

^۲. Yu et al.

^۳. Peter Drucker

^۴. Daft

^۵. Sopia et al.

^۶. Wickramaaratchi & Perera

^۷. Adam et al.

^۸. Rozanna et al.

سازمانی حیاتی است. این اهداف می‌تواند دستیابی به اهداف تعیین شده، ارائه خدمات با کیفیت و غیره باشد. از همین رو، سازمان‌ها کنجکاو هستند تا عواملی را که بر توانایی شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد، شناسایی کنند (سلیم و همکاران^۱، ۲۰۲۲). عوامل مختلفی می‌تواند روی عملکرد شغلی کارکنان و موفقیت سازمان تأثیرگذار باشد. یکی از متغیرهای تأثیرگذار در عملکرد شغلی، خودکارآمدی^۲ است. باورهای خودکارآمدی تعیین می‌کنند که افراد تا چه اندازه برای فعالیت‌های خود انرژی صرف می‌کنند و تا چه میزان در برابر موانع مقاومت می‌نمایند (باقری و همکاران، ۱۴۰۱). بر اساس نظریه شناخت اجتماعی بندورا^۳، خودکارآمدی به باورها باورها یا قضاوت‌های فرد در مورد توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد (درفشان و یوسفی، ۱۳۹۶) و نقش مهمی در انجام وظایف و فائق شدن بر چالش‌ها دارد. خودکارآمدی به بنیه شخصیتی فرد در رویارویی با مسائل در رسیدن به اهداف و موفقیت او اشاره دارد و بیشتر از این که تحت تأثیر هوش و توان یادگیری باشد، تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی از جمله باور داشتن خود (اعتماد به نفس)، تلاش‌گر بودن و تسلیم شدن (خود تهییجی)، واریسی علل عدم موفقیت به هنگام ناکامی (خودسنجی)، آرایش جدید مقدمات و روش‌های اجتماعی رسیدن به هدف (خود تنظیمی) و تحت کنترل درآوردن تکانه‌ها (خود رهبری) قرار دارد. خودکارآمدی به واسطه انگیزه درونی موجب می‌شود که فرد به طور خودانگیزه در محیط تلاش کند و به باورهای کارآمدی خود دست یابد. طبیعت همچون معلمی نامرئی فرد را به جنب و جوش وادار می‌دارد تا ظرفیت‌های مختلف تحول را در مراحل متنوع و متفاوت آشکار سازد (امیدی، ۱۳۹۵). در نظریه شناختی- اجتماعی، رفتار آدمی نه تنها در کنترل عوامل بیرونی و محیطی نیست، بلکه فرآیندهای شناختی، نقشی تعیین کننده در رفتار دارند. فرآیندهای شناختی به عنوان بخشی از آسیب‌شناسی روان موجب انتظارات و ادراکات نادرستی می‌گردد که فرد از کارآمدی خود دارد و این انتظارات می‌تواند به اضطراب و اجتناب‌های دفاعی از موقعیت‌های تهدید کننده منجر شوند. در این نظام، منظور از خودکارآمدی احساس شایستگی، کفایت و قابلیت در کنارآمدن با زندگی است. برآورده نمودن و حفظ معیارهای عملکرد، خودکارآمدی را افزایش می‌دهد، ناکامی در برآوردن و حفظ آن معیارها، آن را کاهش می‌دهد. در چارچوب نظریه بندورا، افراد با باورهای خودکارآمدی قوی، نسبت به افرادی که باورهای ضعیفی دارند در انجام تکالیف کوشش و پافشاری بیشتری از خود نشان می‌دهند و در نتیجه عملکرد آنان در انجام تکلیف بهتر است (آزادی مقدم و چاکری، ۱۳۹۶). با توضیحات پیشین، خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی بندورا مشتق شده است که به باورها یا قضاوت‌های فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد. نظریه شناخت اجتماعی مبتنی بر الگوی علی سه جانبه رفتار، محیط و فرد است. این الگو به ارتباط متقابل بین رفتار، اثرات محیطی و عوامل فردی (عوامل شناختی، عاطفی و بیولوژیک) که به ادراک فرد برای توصیف کارکردهای روان‌شناختی اشاره دارد، تأکید می‌کند. بر اساس این نظریه، افراد در یک نظام علیت سه جانبه بر انگیزش و رفتار خود اثر می‌گذارند. خودشناسی از طریق پردازش مهارت‌های شناختی، انگیزشی و عاطفی که عهده دار انتقال دانش و توانایی‌ها به رفتار ماهرانه هستند، فعال می‌شود. به‌طور خلاصه، خودکارآمدی به داشتن مهارت یا مهارت‌ها مربوط نمی‌شود، بلکه داشتن باور به توانایی انجام کار در موقعیت‌های مختلف شغلی، اشاره دارد. باور کارآمدی عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است، به‌همین دلیل، احساس خودکارآمدی، افراد را قادر می‌سازد تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع، کارهای فوق‌العاده‌ای انجام دهند. بنابراین، خودکارآمدی درک شده عاملی مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است (عالیشاه، ۱۳۹۷). در حرفه معلمی، خودکارآمدی، قضاوت معلم در مورد توانایی‌هایش برای سازماندهی و اجرای یک سلسله کارها برای رسیدن به انواع تعیین شده عملکردهای معلمی می‌باشد (پائلو و همکاران^۴، ۲۰۱۹). خودکارآمدی معلم نیرومندترین متغیر در تعیین موفقیت هر برنامه جدید و ابتکاری است. معلمان با خودکارآمدی بالا از نظر درونی بیشتر برانگیزه می‌شوند، روش‌های جدید را پیاده می‌کنند و زمان بیشتری را صرف آماده کردن کلاس می‌کنند. به

^۱. Saleem et al.

^۲. Self-Efficacy

^۳. Bandura

^۴. Poulou et al.

اعتقاد بندورا، توانمندسازی بدون خودکارآمدی غیرمحمتمل است (حسین پور و همکاران، ۱۳۹۸). در این میان، پژوهش صالحی و صحرائی سرمزده (۱۳۹۸) نشان داد که انگیزش معلمی، خودکارآمدی معلمی و تعهد حرفه‌ای معلم دو به دو با یکدیگر همبستگی دارند. پژوهش حسین پور و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد بین عملکرد شغلی و خودکارآمدی دبیران رابطه وجود دارد. همچنین، عملکرد شغلی و خودکارآمدی دبیران مرد به طور معناداری بیشتر از دبیران زن است. پژوهش صفری (۱۳۹۷) نشان داد ارتباط باورهای فراشناختی و خودکارآمدی حرفه‌ای با صلاحیت حرفه‌ای دبیران، مستقیم و معنادار است. پژوهش اودمبا^۱ (۲۰۲۱) نشان داد که بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان دوره متوسطه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پژوهش دمیر^۲ (۲۰۲۰) نشان داد هر چه باورهای خودکارآمدی معلمان بیشتر شود، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزه و عملکرد شغلی آنان افزایش می‌یابد. از سویی، بر اساس اسنادی مانند سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و سند برنامه درسی ملی، ساختار نظام آموزش و پرورش شامل شش سال آموزش ابتدایی و شش سال آموزش متوسطه (دوره اول و دوم) است. مهارت‌های علوم اجتماعی و علوم انسانی که باید تا پایان دوره عمومی (سطح اول و متوسطه اول) مورد انتظار باشد، در قالب تجارب آموزشی یکپارچه آموزش داده می‌شود. بر این اساس، ایجاد محتوای آموزشی برای مطالعات اجتماعی در مرحله آموزش عمومی به صورت یکپارچه (علوم اجتماعی، جغرافیا و تاریخ) بر اساس اهداف، رویکردها و مهارت‌های اساسی مندرج در برنامه‌های درسی ملی برنامه ریزی شده و بر این اساس، برنامه جدیدی در نظر گرفته شده است، سه کتاب یکپارچه در پایه سوم ابتدایی تا ششم ابتدایی و پایه اول متوسطه اول (پایه هفتم) تحت عنوان مطالعات اجتماعی و تحت نظارت و مدیریت گروه مطالعات اجتماعی، دفتر تالیف کتب درسی ایجاد و وارد نظام آموزشی شد. اما در مقطع متوسطه دوم با توجه به ورود دانش‌آموزان به شاخه نظری و گرایش علوم انسانی، محتوا نیمه تخصصی می‌شود. در مقطع دوم متوسطه درس علوم اجتماعی وجود ندارد و مطالعات اجتماعی (جغرافیا، تاریخ و علوم اجتماعی) فقط در مقطع متوسطه اول به هم مرتبط هستند. با عنایت به اهداف و رویکردهای برنامه‌های درسی ملی و نیازها و الزامات تربیتی دانش‌آموزان در رشته علوم اجتماعی و این که مهم‌ترین هدف آموزش علوم اجتماعی «تربیت شهروند خوب» است. تربیت انسان نجیب، فردی که بتواند با دیگران ارتباط برقرار کند، وظیفه‌شناس و آگاه به ارزش‌های اجتماعی باشد، حقوق خود را بداند و بتواند از حقوق دیگران دفاع کند، انتظارات دیگران را درک کند و به‌طور کلی رفتار مثبت و مطابق با هنجارها و معیارهای جامعه بومی و ملی داشته باشد. از همین رو، نقش معلمان علوم اجتماعی در تعلیم و تربیت شهروندان خوب برجسته، متمایز و ویژه است و این پژوهش به آن توجه کرده است. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه خودکارآمدی با عملکرد معلمان درس علوم اجتماعی انجام شد. پرداختن به این موضوع به دلیل نقش و تأثیری که معلمان علوم اجتماعی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان نظام آموزش شهروندی در سنین اولیه به دانش‌آموزانی که در آینده پیش رو، مسئولیت‌های اجتماعی، فرهنگی، آموزشی، اقتصادی، سیاسی، خانوادگی و غیره را به عهده می‌گیرند، به‌ویژه در جامعه آماری مورد بررسی (معلمان علوم اجتماعی استان مازندران)، مهم و ضروری است. چرا که بررسی این موضوع در این جامعه، کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است، به‌خصوص که امروزه کمیت و کیفیت موضوع، مورد توجه خاص و ویژه مسئولین، نخبگان و صاحب‌نظران عرصه آموزش، جامعه علمی و دانشگاهی به‌ویژه خانواده‌ها قرار دارد. به نظر می‌رسد، تعلیم و تربیت، آموزش و پرورش، شیوه‌های اثربخش تدریس، مهارت‌های یادگیری و یادداری، پرورش صحیح استعدادها، نوآوری، ابتکار و خلاقیت، کارآفرینی، مهارت‌های حل مسئله، مهارت‌های ارتباطی، هوش هیجانی و غیره در دانش‌آموزان ارتباط مستقیمی با تعهد، شایستگی و خودکارآمدی معلمان دارد و این کمترین خواسته و درخواست عموم جامعه به‌عنوان با ارزش‌ترین انتظارات جامعه از معلمان و به‌ویژه معلمان درس اجتماعی که هدف آنان آماده‌سازی شهروندان آگاه و مسئولیت‌پذیر برای آینده جامعه و کشور، است. افرادی مسئول که مدیریت بخش‌های مختلف، از خانواده تا مدرسه، دانشگاه، مدیریت، بازار کار، صنعت، تجارت و غیره را بر عهده

^۱. Udemba

^۲. Demir

خواهند گرفت، رونق خواهند بخشید و رشد و توسعه خواهند داد و رفاه و بهزیستی جامعه را به ارمغان خواهند آورد و باعث اعتلای نام کشور در جهان خواهند شد. چراکه، موارد یاد شده، از جمله مهم‌ترین مشکلات و معضلات جامعه مدرن ب ویژه در کشور ما است که برای بهبود و توسعه هر چه بیشتر آن باید راه‌حل‌هایی جامع، منعطف و کاربردی یافت که در این میان نقش معلمان و تاثیرگذاری ارزشمند آنان غیر قابل کتمان است. بنابراین، یافته‌ها و نتایج این پژوهش می‌تواند سهم بسزایی در گسترش ظرفیت پژوهشی در این حوزه داشته باشد و نتایج این پژوهش می‌تواند بصورت کاربردی مورد استفاده معلمان علوم اجتماعی، مدیران، طراحان برنامه درسی و آموزشی و کلیه پژوهشگران این حوزه از پژوهش قرار گیرد تا گامی مهم جهت بهره‌وری و تعالی آموزش و پرورش و کارایی و اثربخشی معلمان، به‌ویژه معلمان درس علوم اجتماعی باشد. با عنایت به موارد مطرح شده باید اذعان داشت که ثمربخشی سازمان‌های آموزشی نظیر آموزش و پرورش و به تبع آن مدارس که نقش برجسته‌ای در توانمندسازی نوجوانان این مرز و پرگهر جهت پذیرش مسئولیت‌های شغلی، اخلاقی، خانوادگی و اجتماعی در جامعه و رشد و پیشرفت روز افزون آن، دارند. بدون شک، مستلزم هدایت و راهبری رهبرانی حرفه‌ای، متخصص، لایق و شایسته است که از اندیشه جامع و عمیق و قابل انعطاف برخوردار هستند. از طرفی، امروزه در کشور ما به گمان برخی صاحب‌نظران و کارشناسان، نظام آموزش و پرورش از کاهش کارایی و بهره‌وری و عملکرد ضعیف رنج می‌برد، معیارهای تعریف شده و روشنی برای انتخاب معلمان مدارس وجود ندارد. این چالش اساسی نظام تعلیم و تربیت، به خصوص در دوره متوسطه مشاهده می‌شود. بنابراین، به روز نمودن مهارت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان از آموزش‌های مهمی بوده که منجر به افزایش عملکرد شغلی و بهره‌وری آنان می‌شود. لذا، با توجه به آنچه بیان شد و اهمیت عملکرد شغلی دبیران، این پژوهش به این سوال پاسخ می‌دهد که آیا بین خودکارآمدی با عملکرد شغلی دبیران علوم اجتماعی رابطه وجود دارد؟

روش

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی؛ از نظر گردآوری اطلاعات و داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی و از آن جایی که در آن از جانب پژوهشگر، هیچ‌گونه دستکاری در متغیر پیش‌بین (خودکارآمدی) صورت نمی‌گیرد، طرح پژوهش از نوع غیرآزمایشی و از نظر روش تحقیق، تحقیق همبستگی می‌باشد که به صورت میدانی انجام می‌شود. جامعه آماری، شامل تمامی دبیران علوم اجتماعی استان مازندران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۰۲ به تعداد ۹۵۱ نفر بوده است که به منظور تعیین حجم نمونه آماری، از جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) استفاده شده است. بر این اساس، تعداد افراد نمونه برابر ۲۷۸ نفر به دست آمد. هم چنین، به منظور انتخاب افراد نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت استفاده شد (زن: ۱۴۲ نفر و مرد: ۱۳۶ نفر). جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش حاضر از دو پرسشنامه استاندارد (پیش‌ساخته) به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه خودکارآمدی: این پرسشنامه توسط رضایی و همکاران (۱۳۹۸) با اقتباس از پرسشنامه شرر و مادوکس جهت اندازه‌گیری خودکارآمدی عمومی طراحی شده است. مقیاس خودکارآمدی دارای ۱۷ گویه است و سه خرده مقیاس میل به آغازگری رفتار (تلاش: گویه‌های ۵، ۶، ۷، ۱۱، ۱۴، ۱۵، ۱۶ و ۱۷)، میل به گسترش تلاش برای کامل کردن تکلیف (پشتکار: گویه‌های ۳، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲ و ۱۳) و متفاوت در رویارویی با موانع (ابتکار: گویه‌های ۱، ۲ و ۴)، را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری این مقیاس به این صورت است که به هر ماده از ۱ تا ۵ امتیاز تعلق می‌گیرد (۱: کاملاً موافقم، ۲: موافقم، ۳: نظری ندارم، ۴: مخالفم و ۵: کاملاً مخالفم) به طوری که در پاسخ به سوال‌های ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۳ و ۱۵ نمره‌گذاری به صورت معکوس (۵: کاملاً موافقم، ۴: موافقم، ۳: نظری ندارم، ۲: مخالفم و ۱: کاملاً مخالفم) است. روش تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی بیانگر وجود سه عامل در این مقیاس بوده

^۱. Krejcie & Morgan

است، به طوری که، این عوامل در مجموع ۴۳/۷۵ درصد از نمرات خودکارآمدی را به خود اختصاص دادند. محاسبه ضریب آلفای کرونباخ نیز نشان داد که میزان پایایی این پرسشنامه برابر ۰/۸۳ است (رضایی و همکاران، ۱۳۹۸). با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه، در این پژوهش نیز به منظور تأیید روایی صوری و محتوایی در جامعه آماری مورد بررسی، از دیدگاه و نظرات متخصصان و اساتید دانشگاهی عضو هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری استفاده شد که با نظر ایشان روایی پرسشنامه مورد تأیید واقع شد. همچنین، به روش همسانی درونی و ضریب آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه خودکارآمدی برابر ۰/۸۵ محاسبه شد. نتایج نشان دهنده، برخورداری پرسشنامه‌ها از پایایی مطلوب، مناسب و قابل قبول است.

پرسشنامه عملکرد شغلی: در این پژوهش، جهت اندازه‌گیری عملکرد شغلی از پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی کوپمنز و همکاران (۲۰۱۱)، استفاده شد. این مقیاس اندازه‌گیری، ۴ خرده مقیاس عملکرد زمینه‌ای (گویه‌های ۱۲-۱)، عملکرد وظیفه‌ای (گویه‌های ۲۵-۱۳)، عملکرد انطباقی (گویه‌های ۳۲-۲۶) و رفتارهای ضدبهره‌وری (گویه‌های ۴۰-۳۳) را در قالب ۴۰ گویه سنجش می‌کند. مقیاس اندازه‌گیری این پرسشنامه فاصله‌ای بر مبنای طیف نگرش سنج لیکرت است. بر این اساس، دامنه تغییرات هر گویه به صورت ۵-۱ می‌باشد، به طوری که پاسخگو برای انتخاب گزینه خیلی کم، ۱ امتیاز، کم، ۲ امتیاز؛ متوسط، ۳ امتیاز؛ زیاد، ۴ امتیاز و خیلی زیاد، ۵ امتیاز کسب می‌نماید. نشان داده شد که پرسشنامه دارای روایی مطلوب و قابل قبولی است. همچنین، پایایی آن با محاسبه مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای کل سوالات پرسشنامه برابر ۰/۷۲ به دست آمد (ایمانی، ۱۳۹۶). با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه، در این پژوهش نیز به منظور تأیید روایی صوری و محتوایی در جامعه آماری مورد بررسی، از دیدگاه و نظرات متخصصان و اساتید دانشگاهی عضو هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری استفاده شد که با نظر ایشان (تأیید روایی با نظر متخصصان)، روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید واقع شد. هم چنین، به روش همسانی درونی و ضریب آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی برابر ۰/۹۰ محاسبه شد. نتایج نشان دهنده، برخورداری پرسشنامه‌ها از پایایی مطلوب، مناسب و قابل قبول است.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی از طریق برنامه‌های نرم افزاری SPSS26 در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0/05$) استفاده شد. در تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها، از شاخص‌های آمار توصیفی هم‌چون فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار، استفاده شد. در تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها، جهت تعمیم اطلاعات حاصل از نمونه به جامعه آماری و آزمودن فرضیه‌های پژوهش، از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیونی استفاده شد.

یافته‌ها

بررسی جمعیت‌شناختی نشان داد که جنسیت اکثریت نمونه آماری، زن (۱۴۲ نفر معادل ۵۱ درصد)؛ سن اکثریت نمونه آماری، ۴۱ تا ۵۰ سال (۱۱۹ نفر معادل ۴۳ درصد)؛ تحصیلات اکثریت نمونه آماری، لیسانس (۱۵۶ نفر معادل ۵۶ درصد) و سابقه تدریس اکثریت نمونه آماری، ۱۱ تا ۲۰ سال (۱۴۴ نفر معادل ۵۲ درصد) بوده است.

جدول ۱، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای خودکارآمدی و عملکرد شغلی را نشان می‌دهد.

جدول ۱: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای پژوهش

متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین نمونه	انحراف استاندارد
خودکارآمدی	۱	۵	۳/۵۹	۰/۷۹
عملکرد شغلی	۱	۵	۳/۷۱	۰/۸۳

جدول ۱، نشان داد که میانگین متغیرهای خودکارآمدی و عملکرد شغلی به ترتیب برابر ۳/۵۹ و ۳/۷۱ است که بیشتر از متوسط (نقطه برش: ۳) است.

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، متغیرهای خودکارآمدی و عملکرد شغلی از یک توزیع نرمال برخوردار هستند، چرا که سطح معناداری (Sig.) از مقدار خطای پیش‌بینی شده ($\alpha=0/05$) بزرگتر است.

جدول ۲، میزان و جهت رابطه بین متغیر پیش‌بین خودکارآمدی و مولفه‌های آن (یعنی: تلاش، پشتکار و ابتکار) با متغیر ملاک عملکرد شغلی را نشان می‌دهد.

جدول ۲: بررسی همبستگی بین مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی با عملکرد شغلی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
تلاش		۲۷۸	۰/۷۵	۰/۰۰۰
پشتکار	عملکرد شغلی	۲۷۸	۰/۷۶	۰/۰۰۰
ابتکار		۲۷۸	۰/۸۲	۰/۰۰۰
خودکارآمدی		۲۷۸	۰/۸۶	۰/۰۰۰

جدول ۲، نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، داده‌ها فرض صفر (H_0) مبنی بر عدم وجود همبستگی خطی را رد و فرضیه پژوهش (H_1) مبنی بر وجود همبستگی معنی‌دار را مورد تایید قرار می‌دهند، چرا که سطح معنی‌داری (Sig.=0/000) از مقدار پیش‌بینی شده خطا ($\alpha=0/05$) کوچکتر است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود رابطه مثبت معنی‌داری بین خودکارآمدی و مولفه‌های آن (تلاش، پشتکار و ابتکار) با عملکرد شغلی دبیران علوم اجتماعی وجود دارد.

جدول ۳، مقادیر تحلیل واریانس رگرسیونی و ضرایب همبستگی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین (مولفه‌های خودکارآمدی یعنی: تلاش، پشتکار و ابتکار) و متغیر ملاک (عملکرد شغلی) را نشان می‌دهد.

جدول ۳: تحلیل واریانس رگرسیونی و ضرایب همبستگی چندگانه

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی‌داری	r	r^2	r^2 تعدیل شده
رگرسیون	۱۴۴/۲۳۳	۳	۴۸/۰۷۸					
باقی مانده	۴۸/۶۸۰	۲۷۴	۰/۱۷۸	۲۷۰/۶۱۲	۰/۰۰۰	۰/۸۶۵	۰/۷۴۸	۰/۷۴۵
مجموع	۱۹۲/۹۱۳	۲۷۷	-					

جدول ۳، نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، فرضیه صفر (H_0) مبنی بر عدم وجود رگرسیون خطی را رد و فرضیه پژوهش (H_1) مبنی بر وجود همبستگی چندگانه معنی‌دار را مورد تایید قرار می‌دهند، چرا که سطح معنی‌داری (Sig.=0/000) از مقدار پیش‌بینی شده خطا ($\alpha=0/05$) کوچکتر است. بنابراین، می‌توان ادعا کرد سهم هر یک از متغیرهای پیش‌بین تلاش، پشتکار و ابتکار در پیش‌بینی عملکرد شغلی متفاوت است. تجزیه و تحلیل ضرایب معادله رگرسیونی (B و β) مشخص می‌کند که کدام یک از متغیرهای تلاش، پشتکار و ابتکار سهم بالاتری در پیش‌بینی عملکرد شغلی دارند. از سویی، ضریب تعیین محاسبه شده (r^2) نشان داد ۷۴/۸ درصد از عملکرد شغلی توسط تلاش، پشتکار و ابتکار پیش‌بینی می‌شود.

جدول ۴. سهم هر یک از متغیرهای پیش‌بین تلاش، پشتکار و ابتکار در پیش‌بینی عملکرد شغلی را نشان می‌دهد.

جدول ۴: ضرایب معادله رگرسیون (برآورد پارامترها)

متغیرهای پیش‌بین	B	Beta	t	سطح معنی‌داری
تلاش	۰/۳۰	۰/۳۳	۷/۱۶	۰/۰۰۰
پشتکار	۰/۳۵	۰/۳۴	۶/۸۴	۰/۰۰۰
ابتکار	۰/۲۹	۰/۲۸	۴/۳۲	۰/۰۰۰

جدول ۴ نشان داد از بین متغیرهای تلاش، پشتکار و ابتکار، نخست، پشتکار با ضریب تاثیر ۰/۳۴، سپس، تلاش با ضریب تاثیر ۰/۳۳ و در نهایت، ابتکار با ضریب تاثیر ۰/۲۸ در پیش‌بینی عملکرد شغلی تاثیرگذار می‌باشند. بنابراین، پشتکار، بالاترین میزان تاثیرگذاری را در پیش‌بینی عملکرد شغلی دبیران علوم اجتماعی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد بین خودکارآمدی و مولفه‌های آن (تلاش، پشتکار و ابتکار) با عملکرد شغلی دبیران علوم اجتماعی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین، سهم هر یک از متغیرهای پیش‌بین تلاش، پشتکار و ابتکار در پیش‌بینی عملکرد شغلی متفاوت بوده است. به طوری که، از بین متغیرهای تلاش، پشتکار و ابتکار، نخست، پشتکار، سپس، تلاش و در نهایت، ابتکار در پیش‌بینی عملکرد شغلی تاثیرگذار می‌باشند. بنابراین، پشتکار، بالاترین میزان تاثیرگذاری را در پیش‌بینی عملکرد شغلی دبیران علوم اجتماعی دارد. در واقع، توجه و تمرکز بر خودکارآمدی دبیران علوم اجتماعی به ویژه مبحث پشتکار، سبب بهبود، تقویت و افزایش عملکرد شغلی در آنان می‌شود. در نتیجه، می‌توان چنین استنباط نمود، جهت افزایش عملکرد شغلی دبیران علوم اجتماعی، علاوه بر تقویت سایر متغیرها و عوامل ناشناخته‌ای که در این پژوهش فرصت پردازش آن وجود نداشت، می‌توان به طور مستقیم و بلاواسطه بر بهبود، تقویت و افزایش خودکارآمدی تاکید داشته و بر رشد آن تاکید نمود. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های صالحی و صحرائی سرمزده (۱۳۹۸)، حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۸) و صفری (۱۳۹۷) در داخل کشور و نتایج پژوهش‌های اودمبا (۲۰۲۱) و دمیر (۲۰۲۰) در خارج از کشور همسو است. در تبیین نتیجه به دست آمده می‌توان ادعان داشت که خودکارآمدی قضاوتی شخصی از چگونگی انجام کارهایی است که تأثیرات آن‌ها به آینده مرتبط می‌شود. به عبارت دیگر و بر اساس نظریه شناخت اجتماعی بندورا، خودکارآمدی به باورها یا قضاوت‌های فرد در مورد توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد. به طوری که، افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند مشکلات و مسائل چالش‌برانگیز را به چشم تمرینی برای کسب مهارت می‌بینند، به فعالیت‌هایی که در آنها شرکت می‌کنند علاقه‌ی بیشتری پیدا می‌کنند، در برابر علاقه‌مندی‌ها و فعالیت‌های خود احساس تعهد و وظیفه‌شناسی می‌کنند، موانع و شکست‌ها دلسردشان نمی‌کند و خیلی زود آن‌ها را پشت سر می‌گذارند (درفشان و یوسفی، ۱۳۹۶). از سویی، در حرفه معلمی، خودکارآمدی، قضاوت معلم در مورد توانایی‌هایش برای سازماندهی و اجرای یک سلسله کارها برای رسیدن به انواع تعیین شده عملکردهای معلمی می‌باشد (پائلو و همکاران، ۲۰۱۹). خودکارآمدی بالا بر انگیزه، اثر مثبت بگذارد و احتمال بیشتری وجود دارد که افراد با خودکارآمدی بالا برای به پایان رساندن و ادامه دادن کارها بیشتر از افراد با خودکارآمدی پایین تلاش کنند. در نتیجه، هرچه انتظارات مربوط به خودکارآمدی یا تسلط بیشتر باشد، تلاش‌ها فعال‌تر می‌شوند و هرچه خودکارآمدی یا انتظار فرد از میزان تسلطش به امور بیشتر باشد، بیشتر نیز تلاش خواهد کرد. از سویی، باورهای خودکارآمدی تعیین می‌کنند که افراد تا چه اندازه برای فعالیت‌های خود انرژی صرف می‌کنند و تا چه میزان در برابر موانع مقاومت می‌نمایند (باقری و همکاران، ۱۴۰۱). از همین رو، خودکارآمدی نقش مهمی در رسیدن به اهداف، انجام وظایف و فائق آمدن بر چالش‌ها دارد (پائلو و همکاران، ۲۰۱۹). در حقیقت، خودکارآمدی معلم نیرومندترین متغیر در تعیین موفقیت هر برنامه جدید و ابتکاری است. اساساً هر اندازه که معلم احساس

بهتری در مورد توانایی در تدریس داشته باشد، بهتر می‌تواند عمل کند. معلمان با خودکارآمدی بالا از نظر درونی بیشتر برانگیخته می‌شوند، روش‌های جدید را پیاده می‌کنند و زمان بیشتری را صرف آماده کردن کلاس می‌کنند (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۹۸)، در نتیجه، با افزایش توانمندی معلمان، عملکرد شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. از آنجایی که هر پژوهشی با محدودیت‌هایی مواجه می‌باشد و این پژوهش نیز از این امر مستثنی نبوده است، محدود بودن جامعه آماری به دبیران علوم اجتماعی استان مازندران، لذا در تعمیم نتایج به سایر جوامع آماری، نهایت احتیاط به عمل آید. محدود بودن زمان انجام پژوهش به سال تحصیلی ۱۴۰۱-۰۲، لذا، این پژوهش مقطعی بوده و در تعمیم نتایج به سایر سال‌های تحصیلی، نهایت دقت و احتیاط به عمل آید. با توجه به این‌که مشخص شد خودکارآمدی بر عملکرد شغلی دبیران علوم اجتماعی تاثیر مثبت معناداری دارد. از این رو، شایسته است از کلیه ظرفیت‌های آموزش و پرورش استان مازندران در جهت تقویت و توسعه هرچه بیشتر متغیر خودکارآمدی در جهت افزایش عملکرد شغلی معلمان به‌ویژه دبیران علوم اجتماعی استفاده شود. تمهیداتی در نظر گرفته شود تا همه معلمان به‌ویژه دبیران علوم اجتماعی بتوانند به دانش‌افزایی و مهارت‌اندوزی در خصوص متغیر خودکارآمدی در جهت افزایش عملکرد شغلی، بپردازند. هم‌چنین، تمهیداتی در نظر گرفته شود تا همه معلمان به‌ویژه دبیران علوم اجتماعی بتوانند همکاری‌های علمی، آموزشی و پژوهشی در زمینه‌های مرتبط با هر یک از متغیرهای خودکارآمدی و عملکرد شغلی داشته باشند. با همکاری آموزش و پرورش و مدیران مدارس و طی یک سال تحصیلی و در چند نوبت با دعوت از کارشناسان خبره و متخصص در حوزه‌های مختلف مدیریتی از جمله روان‌شناسی سازمانی، به‌روزترین راه‌کارها و دستاوردهای علمی و پژوهشی جهت تقویت و توسعه متغیر خودکارآمدی در اختیار معلمان به‌ویژه دبیران علوم اجتماعی قرار دهند. هم‌چنین، بر افزایش روحیه مثبت، شوق و شور برای انجام بهتر وظایف جهت پیشرفت در مسیر شغلی، آینده‌نگری و غیره در معلمان به‌ویژه دبیران علوم اجتماعی جهت کسب موفقیت‌های حال و آینده تاکید گردد.

منابع

- آزادی‌مقدم، مهدی و چاکری، یوسف. (۱۳۹۶). **خودکارآمدی در آموزش و پرورش**. تهران: نشر راز نهران.
- امیدی، محمود. (۱۳۹۵). **خودکارآمدی: مفاهیم و کلیات**. تهران: نشر مینوفر.
- ایمانی، یاسر. (۱۳۹۶). **رابطه ویژگی‌های شخصیتی کارافرینانه و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی مدیران میانی در سازمان عمران و بازآفرینی فضای شهری شهرداری شیراز**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی (گرایش استراتژیک)، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گچساران.
- باقری، محمدجواد؛ اصغرنژاد، علی‌اصغر و نصرالهی، بیتا. (۱۴۰۱). **رابطه خودکارآمدی و کیفیت زندگی با نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی در سالمندان**. **فصلنامه نشریه روان‌شناسی پیری**، ۸(۱)، ۵۴-۳۹.
- حسین‌پور، فاطمه؛ فضل‌الهی قمشی، سیف‌اله و محمدی، مهدی. (۱۳۹۸). **رابطه عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم**. **فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم**، ۴(۴)، ۱۳-۱.
- حسینی، سیدزین العابدین. (۱۳۹۸). **راهبردهای عملکرد شغلی**. تهران: نشر فرهنگ.
- درفشان، مریم و یوسفی، فریده. (۱۳۹۶). **بررسی رابطه بین ابعاد خودکارآمدی فرزندان با سرمایه‌های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی خانواده**. **فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی**، ۲۸(۲)، ۱۱۴-۹۱.
- رضایی، باقر؛ حیدری‌نسب، لیلا؛ روشن، رسول؛ غلامی فشارکی، محمد. (۱۳۹۸). **بررسی شاخص‌های روان‌سنجی پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شرر در نوجوانان پناهنده افغانستانی در ایران**. **فصلنامه کاتب**، ۶(۱۲)، ۸۴-۷۵.

صالحی، منیره و صحرايي سرمزده، فاطمه. (۱۳۹۸). آزمون علی تعهد حرفه‌ای معلمان بر اساس خودکارآمدی با میانجیگری انگیزشی معلمی. **فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی**، ۶(۲۱)، ۳۳-۵۴.

صفری، سیده سمیرا. (۱۳۹۷). شناسایی رابطه باورهای فراشناختی و خودکارآمدی حرفه‌ای با صلاحیت حرفه‌ای دبیران متوسطه شهر الشتر. **فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم**، ۳(۳)، ۱۹-۳۲.

عالیشاه، مهدی. (۱۳۹۷). رابطه خودکارآمدی با اضطراب امتحان و انگیزه پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. **هفتمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران**، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.

فردوس‌فر، مجتبی. (۱۴۰۰). **عملکرد شغلی و عوامل موثر بر آن**. تهران: نشر سنجش و دانش.

Adam, M., Nurdin, R., A. Djalil, M., & Septianto, H. (2020). The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment and Their Impacts on Employee Performance on Tax Service Office Pratama Banda Aceh, Aceh, Indonesia. **East African Scholars Journal of Economics, Business, and Management**, 3(3), 213-216.

Chandrika, C., Sandhu, D., & Varma, K. (2021). Impact of self-efficacy towards organizational commitment and work engagement amongst higher secondary school Teachers. **Journal of Positive School Psychology**, 6(2), 200-205.

Demir, S. B. (2020). The Role of Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement. **Eurasian Journal of Educational Research**, 20(85), 205-224.

Poulou, M. S., Reddy, L. A., & Dudek. C. M. (2019). Relation of teacher selfefficacy and classroom practices: A preliminary investigation. **School Psychology International**, 40(1), 25-48.

Rozanna, N., Adam, M., & Majid, M. S. A. (2019). Does Job Satisfaction Mediate the Effect of Organizational Change and Organizational Culture on Employee Performance of the Public Works and Spatial Planning Agency? **IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)**, 21(1), 45-51.

Saleem, F., Malik, M. I., & Qasim, A. (2022). Supervisor Support, Self-Efficacy, and Employee Performance: The Mediating Role of Office De-Clutter. **Journal of Administrative Sciences**, 12, 177. <https://doi.org/10.3390/admsci12040177>.

Sopiah, S., Kamaludin, M., Sangadji, E. M., & Narmaditya, B. S. (2021). Organizational Culture and Employee Performance: An Empirical Study of Islamic Banks in Indonesia. **Journal of Asian Finance, Economics, and Business**, 8(6), 395-406.

Udemba, N. (2021). Relationship Between Self Efficacy and Job Performance and Satisfaction of Secondary School Teachers In Anambra State. **International Journal of multidisciplinary research and analysis**, 4(5), 537-542.

Wickramaaratchi, D. R., & Perera, G. D. N. (2020). The Impact of Talent Management on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction of Generation Y Management Trainees in the Selected Public Banks in Sri Lanka. **Sri Lankan**

Journal of Human Resource Management, 10(1), 21. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v10i1.5648>.

Yu, S., Jiang, L., & Kei, W. S. (2021). Early career English teachers' professional commitment change: a Macau study. **Asia-Pacific Journal of Teacher Education**, 49(3), 319–333.