

Scientific Journal

Journal of Research in Educational Systems

Volume 16, Issue 59,
Pp. 21-32
Winter 2023

Print ISSN: 2383-1324

Online ISSN: 2783-2341

Indexed by ISC

www.jiera.ir



Journal by
Research in Educational
Science is licensed under a
Creative Commons
Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.

Document Type:

Original Article

✉ Corresponding Author:
f_dortaj@yahoo.com

Receive Date: 20 Nov. 2022

Revise Date: 16 Dec. 2022

Accept Date: 01 Jan. 2023

Publish Date: 05 Jan 2023

How to Site: Birang Khojastehpour, P., Dortaj, F., Ghaemi, F. & Jomehri, F. (2023). The Mediating Role of Career Motivation in the Relationship between Stress Coping Strategies and Social-Emotional Competence in Primary Teachers. *Journal of Research in Educational Science*, 16(59), 21-32.

doi: 20.1001.1.23831324.1401.16.59.1.4

The Mediating Role of Career Motivation in the Relationship between Stress Coping Strategies and Social-Emotional Competence in Primary Teachers*

Pantea Birang Khojastehpour

Ph.D. Candidate of General Psychology, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran

Fariborz Dortaj✉

Professor, Educational Psychology Dept., Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Ghaemi, Fatemeh

Associate Professor of Ministry of Health and Medical Education

Farhad Jomehri

Associate Professor, Clinical Psychology Dept., Research Sciences Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract

This research was conducted with the aim of mediating the role of job motivation in the relationship between stress coping strategies and social-emotional competence in primary teachers. The cross-sectional research method is correlational. The statistical population of the present study was made up of all the teachers who were teaching in the elementary school of Tehran in 1400-1401, and among them, 350 people were selected by multi-stage cluster sampling method. In this research, tools of coping strategies (Lazarus & Folkman, 1985), job motivation (Robinson, 2004) and social-emotional competence (Boyatzis, 2007) were used, all of which had acceptable validity and reliability. In order to analyze the data, SPSS-V23 and Lisrel-V7.8 software were used. In order to respond to the research hypotheses, structural equation modeling was used. The research findings showed that the model has a good fit. The results showed that strategies to deal with stress have a direct effect on teachers' social-emotional competencies ($p < 0.05$). Strategies to deal with stress have an indirect effect on primary teachers' job motivation ($p < 0.05$). Career motivation has an indirect effect on social-emotional competencies of elementary teachers ($p < 0.05$). Also, the results showed that the indirect effect of stress coping strategies with social-emotional competencies through the mediation of job motivation in primary teachers was confirmed with 95% confidence. Therefore, paying attention to the mentioned variables helps researchers and therapists in prevention and designing more suitable treatments.

Keywords:

social-emotional competence, strategies to deal with stress, job motivation

*✉ The present article is taken from the doctoral dissertation in General Psychology, Saveh Branch of Islamic Azad University



نشریه علمی

پژوهش در نظام‌های آموزشی

دوره ۱۶، شماره ۵۹،
ص ۲۱-۳۲
زمستان ۱۴۰۱

شاپا (چاپی): ۱۳۲۴-۲۳۸۳

شاپا (الکترونیکی): ۲۳۴۱-۲۷۸۳

نمایه در ISC

www.jiera.ir



پژوهش در نظام های آموزشی تحت قانون
بین المللی کپی رایت Creative
Commons: BY-NC می باشد.

نوع مقاله:

مقاله اصیل پژوهشی

✉ نویسنده مسئول:

f_dortaj@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۲۹

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۹/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۴

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۰/۱۵

استناد به این مقاله: بی رنگ خجسته پور، پ.

درتاج، فریبرز، قائمی، ف. و جمهری، ف. (۱۴۰۱).

نقش واسطه ای انگیزش شغلی در رابطه بین

راهکارهای مقابله با استرس با شایستگی اجتماعی-

هیجانی در معلمان ابتدایی. پژوهش در نظام های

آموزشی، ۱۶(۵۹)، ۲۱-۳۲.

doi: 20.1001.1.23831324.1401.16.59.1.4

نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی در رابطه بین راهکارهای مقابله با استرس با شایستگی اجتماعی-هیجانی در معلمان ابتدایی *

پانته آ بی رنگ خجسته پور

دانشجوی دکتری رشته روان‌شناسی عمومی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران

فریبرز درتاج ✉

استاد، گروه روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

فاطمه قائمی

دانشیار وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

فرهاد جمهری

استاد، گروه روان‌شناسی تربیتی و شخصیت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

این پژوهش با هدف، نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی در رابطه بین راهکارهای مقابله با استرس با شایستگی اجتماعی-هیجانی در معلمان ابتدایی انجام شد. روش پژوهش مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه معلمان مشغول به تدریس در مقطع ابتدایی شهر تهران در سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ تشکیل داد، که از میان آن‌ها، تعداد ۳۵۰ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. در این پژوهش از ابزارهای راهبردهای مقابله‌ای (Lazarus & Boyatzis, 1985)، انگیزش شغلی (Robinson, 2004) و شایستگی اجتماعی-هیجانی (Boyatzis, 2007) استفاده شد که همگی از اعتبار و پایایی قابل قبولی برخوردار بودند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS-V23 و Lisrel-V7.8 استفاده گردید. به منظور پاسخگویی به فرضیه‌های پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است. نتایج نشان داد راهکارهای مقابله با استرس بر شایستگی‌های اجتماعی-هیجانی معلمان تأثیر مستقیم دارد ($p < 0/05$). راهکارهای مقابله با استرس بر انگیزه شغلی معلمان ابتدایی تأثیر غیرمستقیم دارد ($p < 0/05$). انگیزه شغلی بر شایستگی‌های اجتماعی-هیجانی معلمان ابتدایی تأثیر غیرمستقیم دارد ($p < 0/05$). همچنین نتایج نشان داد که اثر غیرمستقیم راهکارهای مقابله با استرس با شایستگی‌های اجتماعی هیجانی با میانجی‌گری انگیزه شغلی در معلمان ابتدایی با ۹۵ درصد اطمینان مورد تأیید بوده است. لذا توجه به متغیرهای مذکور در پیشگیری و طراحی درمان‌های مناسب‌تر به پژوهشگران و درمانگران یاری می‌رساند.

واژه‌های کلیدی:

انگیزه شغلی، راهکارهای مقابله با استرس، شایستگی اجتماعی-هیجانی

* مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته روان‌شناسی عمومی واحد ساوه دانشگاه آزاد اسلامی است.

مقدمه

معلمان در حکم مهم‌ترین و گران‌بهارترین منبع و مؤلفه در مدارس و از ارکان اصلی یاددهی-یادگیری هستند که نقش انکارناپذیری در بالا بردن استانداردهای آموزشی ایفا می‌کنند. جامعه انتظار دارد مدارس و معلمان به‌گونه‌ای اثربخش، دانش-آموزانی توانا، متخصص، کارآفرین و خلاق تربیت کنند که یادگیرندگانی مستقل باشند، بتوانند و انگیزه آن را داشته باشند که در طور زندگی خود به یادگیری ادامه دهند و نقش خود را در بازار کار و جامعه درست ایفا کنند. برای بهبود کارایی و اثربخشی و عدالت آموزش مدرسه‌ای باید معلمان به‌خوبی آماده شده باشند، مهارت‌های لازم را کسب کرده باشند و دارای انگیزه بالایی باشند تا بتوانند به بهترین وجه ممکن به وظایف خود عمل کنند. درخواست‌ها و انتظارات جامعه از نظام آموزشی روزبه‌روز هم پیچیده‌تر می‌شود و این امر را می‌طلبد که افراد با صلاحیتی بخواهند به‌عنوان معلم کار کنند و تدریسی با کیفیت داشته باشند (زندمقدم و همکاران، ۱۴۰۰). یکی از عوامل تأثیرگذار بر ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان، شایستگی‌های هیجانی-اجتماعی است که مفهومی جدید، جامع و غنی از شایستگی ارائه داده است که با ترکیب ابعاد شناختی، عاطفی، انگیزشی و رفتاری می‌تواند بر عملکرد نیروی انسانی و پیامدهای سازمانی مؤثر باشد (Ramesh & Krishnan, 2020). شایستگی اجتماعی و هیجانی از اجرای فعالیت‌ها و سیاست‌هایی که به افراد کمک می‌کنند تا دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی را کسب کنند و بکار ببرند که این دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها می‌توانند رشد فردی را ارتقا بخشیده، موجب برقراری روابط بین فردی رضایت‌بخش شوند (Morris et al., 2014). این دسته از دانش و مهارت‌ها شامل شایستگی‌های درک و مدیریت هیجانات، وضع و دستیابی به اهداف مثبت، احساس و نشان دادن مواظبت و توجه به دیگران و حفظ روابط مثبت و اتخاذ تصمیمات مسئولانه و مواجهه کارآمد با موقعیت‌های چالش‌برانگیز باشد (Russell et al., 2016)؛ بنابراین شایستگی‌های هیجانی-اجتماعی، بر پایه استعداد‌های عاطفی و هیجانی شکل می‌گیرند. برای مثال، کسانی هستند که می‌توانند تأثیرات اجتماعی عمیقی بگذارند، بر چگونگی ابراز

احساسات خود نظارت دقیقی دارند، با ذکاوت خود را با راه‌هایی هماهنگ می‌کنند تا دیگران واکنش نشان دهند، آن‌ها می‌توانند عملکرد اجتماعی خود را به‌گونه‌ای تنظیم کنند که مطمئن شوند تأثیر مطلوب بر جای گذاشته‌اند (Chi et al., 2020). شایستگی‌های هیجانی-اجتماعی نظام پیچیده‌ای از شناخت‌ها، انگیزه‌ها، توانایی‌ها، سنت‌ها، مهارت‌ها و نیز تجربه‌های اجتماعی هستند که برخی محققان آن را داشتن مهارت‌های رفتار اجتماعی می‌دانند (Kaiser & König, 2019). از سوی دیگر یکی از عواملی که با شایستگی‌های اجتماعی هیجانی ارتباط دارد سبک کنار آمدن با استرس است. امروزه استرس، بخش انکارناپذیر زندگی روزانه است که می‌تواند بهداشت جسم و روان را متأثر سازد. برخی بر این باورند که استرس با غالب بیماری‌های آدمی در ارتباط است و چنانچه به نحو مطلوبی اداره نشود، پیامدهای نامطلوب رنج، بیماری و صرف هزینه‌های گزاف را در پی خواهد داشت. استرس‌ها به‌خودی‌خود عامل بیماری نیستند بلکه، چگونگی واکنش ما به آن‌هاست که موجب بیماری می‌شود. تجربه هیجان‌های ناشی از رویدادهای استرس‌زا، معمولاً به حدی برای فرد ناراحت‌کننده است که اقدامات کنار آمدن با استرس را به دنبال خواهد داشت. از سوی دیگر، استرس در زندگی امروزی امری اجتناب‌ناپذیر است و افراد به روش‌های مختلفی استرس را تجربه می‌کنند و در نتیجه سعی می‌کنند با اتخاذ شیوه‌های منحصربه‌فردی به مقابله با آن بپردازند. مقابله با استرس به‌عنوان کوشش‌های شناختی و رفتاری به‌منظور افزایش سازگاری فرد با محیط و یا تلاش‌هایی برای پیشگیری از پیامدهای منفی شرایط استرس‌زا توصیف شده است (کریمی مزیدی و همکاران، ۱۳۹۳). سبک‌های مقابله‌ای، مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و فرایندهای رفتاری و شناختی برای ممانعت، مدیریت یا کاهش استرس است (Gaudio et al., 2017). Lazarus and Folkman (1984) دو شیوه مقابله عمومی «مقابله متمرکز بر مشکل» و «مقابله متمرکز بر هیجان» را برای مهار استرس مشخص کرده‌اند. مقابله «متمرکز بر مشکل» مهارتی است که بر پرداختن به خود مسئله یا موقعیت تمرکز می‌کند؛ مثل ارزیابی مجدد مثبت و مقابله «هیجان‌مدار»

(2015) نشان داده است که بازده کار آن دسته از معلمانی که مهارت‌های شغلی را فرا گرفته و در هنگام تدریس، آن‌ها را به کار می‌گیرند به مراتب از سایر معلمان بیشتر است و این معلمان از انگیزش شغلی بالایی برخوردارند. Ouellette و همکاران (2017) نیز معلم را محور اصلی تغییرات آموزشی و پیشرفت در مدرسه می‌دانند. در نهایت می‌توان گفت که اجرای صحیح برنامه‌های نظام آموزشی وابسته به وجود معلمانی است که از انگیزش، شایستگی و مهارت‌های شغلی لازم برای تدریس برخوردار باشند.

ارتقای شایستگی و انگیزش شغلی در آموزش و پرورش نه تنها به توسعه اقتصادی و اجتماعی کمک می‌کند بلکه از طریق تربیت نیروی انسانی کارآمد و خلاق می‌تواند موجب اعتلای کشور گردد و از آنجایی که معلمان نقش اساسی در آموزش و پرورش دارند می‌توان گفت که رهبری نسل آینده هر جامعه به دست معلمان آن جامعه است. معلمان و پرورش کار این که وظیفه تربیت را بر عهده دارند برای این که بتوانند وظیفه خود را بهتر انجام دهند و رغبت یادگیری بیشتری در شاگردان به وجود آورند باید بدانند که چگونه می‌توانند در اجرای این منظور از عامل انگیزش، شایستگی و نحوه مقابله با استرس بهره بگیرند (Recepoğlu, 2014). به نظر می‌رسد نوآوری، شایستگی‌های اجتماعی-هیجانی و انگیزه شغلی در بین نیمی از معلمان رو به کاهش است (گل پرور و میرزایی، ۱۳۹۵). از این رو، پژوهشگر درصدد بررسی این عوامل برآمد تا با ایجاد سازوکارهای لازم، وضعیت مطلوبی برای معلمان به وجود آید تا بدین وسیله بتوان مدارس را به محیط‌هایی پرشور و خلاق تبدیل کرد، بر این اساس، محقق در پی درک وضعیت موجود این متغیرها در معلمان و ارائه سازوکارهایی برای آن و همچنین ارائه پیشنهادهایی در جهت افزایش شایستگی و انگیزه شغلی و راهکارهای مقابله با استرس است که منجر به افزایش خلاقیت، نوآوری، تعهد، سلامت سازمانی می‌گردد. روشن شدن این مسئله در نهایت منجر به ارتقای کیفیت منابع مدارس و همچنین ارتقای کیفی نظام آموزش و پرورش می‌گردد.

بنابراین با وجود اهمیت بسیار زیادی که بحث شایستگی اجتماعی-هیجانی، راهکارهای مقابله با استرس و انگیزه شغلی

معطوف به ناراحتی هیجانی بوده و به عواطفی که با آن موقعیت مرتبط است می‌پردازد، نه کنترل خود موقعیت؛ مثل اجتناب از مشکل. در همین رابطه نتایج پژوهش خدایی و انتصار فومنی (۱۳۹۵) نشان داد که در سبک کنار آمدن با استرس مسئله‌مداری با شایستگی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد و همچنین در سبک کنار آمدن با استرس هیجان‌مداری و اجتنابی با شایستگی همبستگی منفی وجود دارد. همچنین در پژوهشی مشخص شد که شیوه‌های مقابله با استرس با انگیزه شغلی در افراد رابطه دارد (Chaaban & Du, 2017). در مطالعه دیگری که روی ۱۷۸ نمونه بزرگسال انجام شد، نتایج نشان داد که استفاده از مهارت‌های مقابله‌ای با افزایش حس بهزیستی و سطوح بالا انگیزه در بزرگسالان رابطه داد و هرگونه افزایش سطح رضایت از زندگی منجر به بالا رفتن انگیزه شغلی می‌شود (Troesch & Bauer, 2017).

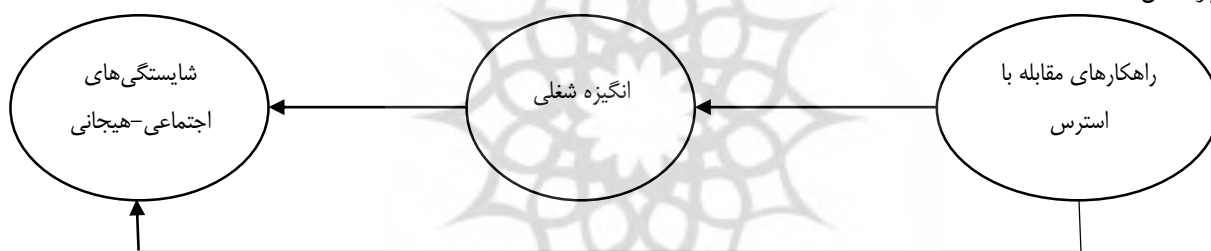
از سوی دیگر یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر شایستگی اجتماعی-هیجانی معلمان داشتن انگیزش در محیط کار است که نشان‌دهنده تمایل فرد برای رسیدن به اهداف سازمانی است؛ از این رو پرداختن به انگیزش شغلی معلمان می‌تواند گام مؤثری در این خصوص باشد. مطالعه انگیزش شغلی در حقیقت کوشش برای شناخت و پاسخ به چارهای رفتاری است و مدیری که در یک سازمان از علل رفتارهای کارکنان خود مطلع باشد می‌تواند در جهت اصلاح یا بهبود آنان گام برداشته و هنگام تصمیم‌گیری یا تغییرات سازمان، عواقب اقدامات خود را مدنظر قرار دهد (Bastari et al., 2020). انگیزه شغلی مجموعه‌ای نیروهای برانگیزاننده‌ای است که از درون فرد، برای شروع رفتارهای مرتبط با کار و تعیین شکل، جهت، شدت و مدت زمان آن کار، سرچشمه می‌گیرند (Rivaldo, 2021). اهمیت شناخت انگیزش مثبت یا منفی معلمان در مورد فرآیند آموزش و پرورش به‌طور اعم، بر کسی پوشیده نیست. در پرتو شناخت این ویژگی‌هاست که گزینش بهترین معلم برای عرضه بهترین آموزش میسر می‌شود. از این رو، اطلاع دقیق و همه‌جانبه از انگیزش معلمان می‌تواند در راستای اهداف تعلیم و تربیت مفید و مؤثر واقع شود (Recepoğlu, 2014). مشاهدات و پژوهش‌های Alhija

در آموزش و پرورش و نقش شایستگی اجتماعی-هیجانی، سبک‌های مقابله با استرس و نقش انگیزش در کارآیی آنان، شاید استفاده از یک مدیریت دانش مناسب بتواند معلمان را در رسیدن به شایستگی بالا کمک کند در این پژوهش سعی بر این است که به بررسی مدل ساختاری پیش‌بینی شایستگی‌های اجتماعی-هیجانی معلم بر اساس راهکارهای مقابله با استرس با میانجی‌گری انگیزه شغلی در معلمان ابتدایی بپردازیم. لذا پژوهشگر با بررسی پیشینه پژوهش دریافته است که چنین پژوهشی تاکنون انجام نگرفته است. از این رو انجام چنین پژوهشی می‌تواند نتایج کاملاً جدید و کاربردی به دنبال داشته باشد و برای مدیران مراکز آموزشی می‌تواند بسیار حائز اهمیت باشد. در نهایت با توجه به فرضیه‌های فوق مدل مفهومی به شکل زیر ارائه می‌گردد.

در معلمان به‌ویژه در محیط مدارس و در بین دانش‌آموزان دارد، در کشور ما، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بر این اساس، پژوهش حاضر بر آن است تا با ارائه مدلی به ارتقای شایستگی و انگیزه شغلی معلمان کمک کند. در این خصوص، انتظار می‌رود در پژوهش حاضر، ضمن تعیین میزان شایستگی اجتماعی-هیجانی، راهکارهای مقابله با استرس و انگیزه شغلی معلمان و تعیین عوامل مؤثر و سهم هر یک از عوامل در افزایش شایستگی اجتماعی-هیجانی به دست‌اندرکاران آموزش و پرورش کمک شود تا با تدوین و اجرای برنامه‌هایی برای افزایش این متغیرها بتوانند در جهت کاهش فرسودگی شغلی، کاهش غیبت در کار، افزایش رضایت شغلی، افزایش سلامت سازمانی، ایجاد رفتارهای فراتر از میان معلمان اقدام نمایند؛ بنابراین با توجه به نقش کلیدی معلمان

شکل ۱.

مدل مفهومی پژوهش



نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ آزمودنی به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده (سؤال‌های پرسشنامه) تعیین شود: $5 \leq n \leq 15q$ ؛ که در آن q تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه‌ها (سؤال‌ها) پرسشنامه و n حجم نمونه است (هومن، ۱۳۸۴). در این پژوهش حجم نمونه برای هر سؤال ۵ آزمودنی و به‌طور کلی ۳۵۰ نفر در نظر گرفته شد.

ابزارهای مورد استفاده در پژوهش حاضر از قرار زیر است: مقیاس انگیزش شغلی Robinson (2004): مقیاس انگیزش شغلی مورد استفاده در این پژوهش توسط رابینسون در سال ۲۰۰۴ طراحی شده است. این مقیاس شامل ۱۱ ماده از پاسخ‌دهنده می‌خواهد که انگیزه شغلی خود را برای انجام دادن فعالیت‌های شغلی در یک مقیاس ۵ درجه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف مشخص کند. اعتبار دلالت بر این که ابزار

روش

طرح پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه معلمان مشغول به تدریس در مقطع ابتدایی شهر تهران در سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ تشکیل داد. روش نمونه‌گیری با توجه به گستردگی جغرافیایی تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای بود. در پژوهش حاضر، ابتدا بر اساس ۲۲ منطقه در شهر تهران ۸ منطقه به صورت تصادفی انتخاب شد، سپس از هر منطقه سه ناحیه به صورت تصادفی انتخاب و در نهایت در هر ناحیه ۶ مدرسه ابتدایی (سه مدرسه دخترانه و سه مدرسه پسرانه) انتخاب شد و از هر مدرسه به صورت تصادفی ساده ۶ معلم انتخاب شد. در مدل یابی معادلات ساختاری تعیین حجم

۰/۸۷ به دست آمد. مواد پرسشنامه روش‌های کنار آمدن دارای روایی صوری است چراکه راهبردهای توصیف شده آن‌هایی هستند که افراد استفاده از آن‌ها را برای کنار آمدن با موقعیت‌های استرس برانگیز گزارش کرده‌اند. زارعی و اسدی (۱۳۹۰) در پژوهش خود برای گروه نوجوانان معتاد، ضریب آلفای کرونباخ را ۰/۸۲ گزارش کردند.

مقیاس شایستگی اجتماعی-هیجانی Boyatzis (2007): سیاهه شایستگی عاطفی-اجتماعی Boyatzis (2007) دارای ۴۰ گویه ۵ گزینه‌ای از نوع لیکرت و دارای مؤلفه‌هایی: خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط است. رویی مقیاس با استفاده از روش تحلیل گویه محاسبه شده است که نتایج ضرایب به دست آمده بین ۰/۹۰-۰/۴۷ در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بودند و روایی این سیاهه را تأیید نمودند. برای محاسبه پایایی ابزار نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب آلفای کرونباخ شایستگی خودآگاهی ۰/۷۷، شایستگی خودمدیریتی ۰/۸۸، شایستگی آگاهی اجتماعی ۰/۸۵ و شایستگی مدیریت رابطه ۰/۸۳ تأییدکننده پایایی مطلوب این سیاهه بود (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵). تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS-۲۴ و Lisrel V7.80 انجام شد. همچنین به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

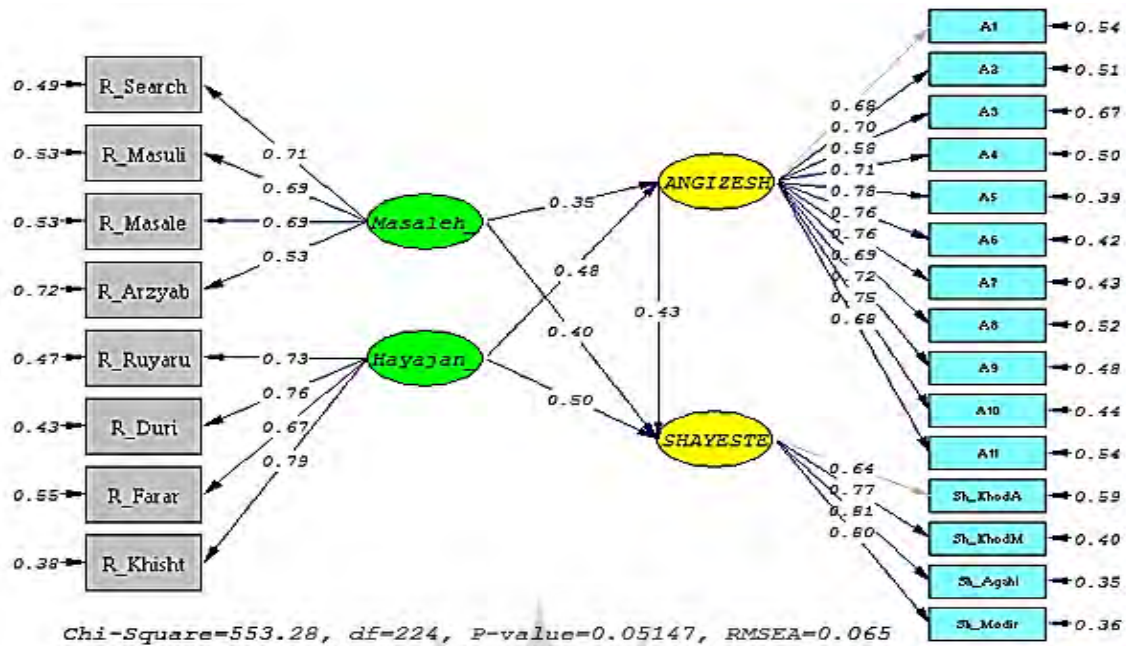
اکنون، لازم است تا مدل ساختاری که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. با استفاده از مدل ساختاری می‌توان به بررسی فرضیه پژوهش پرداخت. در شکل زیر مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد آورده شده است:

اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی می‌دهد. دامنه ضریب اعتبار از ۰ تا ۱ است. برای محاسبه ضریب اعتبار اندازه‌گیری شیوه‌های مختلفی به کار برده می‌شود. از جمله می‌توان به روش اجرای دوباره، روش تنصیف یا دو نیمه کردن، روش کودر ریچاردسون و روش آلفای کرونباخ استفاده کرد. در پژوهش عرفان منش (۱۳۹۰) پایایی آزمون انگیزش شغلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ و به روش تنصیف ۰/۷۷ به دست آمده است. در پژوهش تقی پور (۱۳۹۰) ضریب پایایی پرسشنامه انگیزش شغلی را با دو روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۴ تعیین شد.

مقیاس راهبردهای مقابله‌ای Lazarus and Folkman (1985): این پرسشنامه توسط Lazarus and Folkman (1985) تهیه شده است و دارای ۶۶ سؤال است که در مقیاس ۴ گزینه‌ای (۱ تا ۴) نمره‌گذاری می‌شود. نمره‌گذاری پرسشنامه روش‌های کنار آمدن به دو روش خام و نسبی انجام می‌شود. انتخاب این که کدام روش نمره‌گذاری را باید اجرا کرد، بستگی به اطلاعاتی دارد که پژوهشگر به دنبال آن است. در پژوهش حاضر از روش نمره‌گذاری نسبی استفاده شد. این آزمون هشت شیوه مقابله‌ای را که به دودسته مسئله مدار و هیجان مدار تقسیم می‌شوند، موردسنجش قرار می‌دهد. شیوه‌های مقابله مسئله مدار عبارت‌اند از: جستجوی حمایت اجتماعی (۸، ۱۸، ۲۲، ۴۵، ۴۲، ۳۱)، مسئولیت‌پذیری (۹، ۲۵، ۲۹، ۵۱)، مسئله‌گشایی برنامه‌ریزی شده (۱، ۲۶، ۳۹، ۴۸، ۴۹، ۵۲) و ارزیابی مجدد مثبت (۲۰، ۲۳، ۳۰، ۳۶، ۳۸، ۵۶، ۶۰). شیوه‌های مقابله هیجان مدار عبارت‌اند از: رویارویی (۶، ۷، ۱۷، ۲۸، ۳۴، ۴۶)، دوری‌گزینی (۱۲، ۱۳، ۱۵، ۲۱، ۴۱، ۴۴)، فرار-اجتناب (۱۱، ۱۶، ۳۳، ۴۰، ۴۷، ۵۰، ۵۸، ۵۹) و خویشتن‌داری (۱۰، ۱۴، ۳۵، ۴۳، ۵۴، ۶۲، ۶۳). لازاروس ثبات ردونی ۰/۶۶ تا ۰/۷۹ را برای هر یک از سبک‌های مقابله‌ای گزارش کرده است. در پژوهش رستمی (۱۳۹۱) آلفای کرونباخ کلی آزمون

شکل ۲.

مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

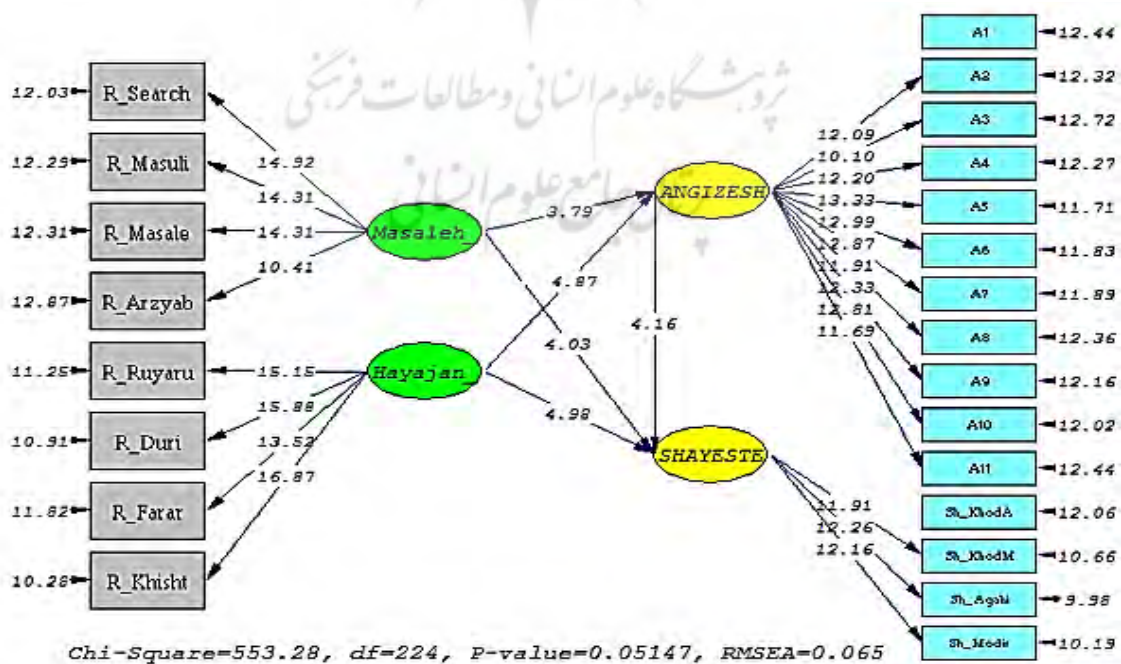


هست؛ زیرا مقدار آزمون معناداری تک تک مسیرها از عدد ۲,۵۸ بزرگ‌تر و از عدد ۲,۵۸- کوچک‌تر است.

در شکل زیر نیز مدل پژوهش در حالت ضرایب معناداری آورده شده است که تمامی ضرایب به دست آمده معنادار

شکل ۳.

ضرایب معناداری مدل



با توجه به مقادیر به دست آمده در شکل ۲ به بررسی فرضیه پژوهش می‌پردازیم. در جدول زیر نتایج حاصل از آزمون مدل را می‌توان مشاهده کرد.

جدول ۱.

ضرایب مسیر و مقادیر t برای فرضیه پژوهش

وضعیت	مقدار t	ضریب مسیر	مسیر
پذیرفته شد	۳,۷۹	۰,۳۵	مسئله مدار --> انگیزه شغلی
پذیرفته شد	۴,۱۶	۰,۴۳	انگیزه شغلی --> شایستگی‌های اجتماعی-هیجانی
پذیرفته شد	۴,۰۳	۰,۴۰	مسئله مدار --> شایستگی‌های اجتماعی-هیجانی
پذیرفته شد	۴,۸۷	۰,۴۸	هیجان مدار --> انگیزه شغلی
پذیرفته شد	۴,۱۶	۰,۴۳	انگیزه شغلی --> شایستگی‌های اجتماعی-هیجانی
پذیرفته شد	۴,۹۸	۰,۵۰	هیجان مدار --> شایستگی‌های اجتماعی-هیجانی

بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرات در جدول زیر قابل مشاهده است.

بنابراین، می‌توان چنین نتیجه گرفت که راهکارهای مقابله با استرس بر انگیزه شغلی معلمان ابتدایی تأثیر غیرمستقیم دارد. برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل

جدول ۲.

ضرایب مسیر و مقادیر t برای فرضیه پژوهش

اثر	متغیر وابسته		متغیر مستقل
	مستقیم	غیرمستقیم	
کل			
۰,۳۵	---	---	مسئله مدار
۰,۴۳	----	----	انگیزه شغلی
۰,۵۵	$0,35 * 0,43 = 0,15$	---	مسئله مدار
۰,۴۸	----	----	هیجان مدار
۰,۴۳	----	----	انگیزه شغلی
۰,۷۱	$0,48 * 0,43 = 0,21$	---	هیجان مدار

- تأثیر راهکار هیجان مدار به صورت غیرمستقیم از طریق انگیزش شغلی بر شایستگی‌های اجتماعی-هیجانی به میزان ۰,۷۱ است.

همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است:
- تأثیر راهکار مسئله مدار به صورت غیرمستقیم از طریق انگیزش شغلی بر شایستگی‌های اجتماعی-هیجانی به میزان ۰,۵۵ است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی در رابطه بین راهکارهای مقابله با استرس با شایستگی اجتماعی-هیجانی در معلمان ابتدایی انجام شد. نتایج نشان داد راهکارهای مقابله با استرس بر شایستگی‌های اجتماعی-هیجانی معلمان تأثیر مستقیم دارد. با افزایش سطح به‌کارگیری راهبردهای مقابله‌ای مسئله محور و فعال در معلمان، میزان شایستگی اجتماعی-هیجانی نیز افزایش می‌یابد. نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های (حمیدی بیناباج و همکاران، ۱۳۹۵؛ حاجلو و همکاران، ۱۳۹۶) همسو است. این پژوهشگران معتقدند بین راهبردهای مقابله‌ای مسئله مدار، مشورتی و دریافت حمایت‌های اجتماعی با شایستگی اجتماعی-هیجانی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد و بین راهبردهای مقابله‌ای هیجان مدار و شایستگی اجتماعی-هیجانی ارتباط منفی و معنادار وجود دارد. Groth و همکاران (2019) در پژوهشی دریافتند که متغیرهای راهبردهای مقابله‌ای کارآمد و توانایی حل مسئله ارتباط مثبت و معنادار با احساس شایستگی دارند و همچنین احساس شایستگی و راهبردهای مقابله‌ای مسئله مدار به‌طور قدرتمندی قادر به پیش‌بینی سلامت روان افراد می‌باشند و در نهایت راهبردهای مقابله‌ای کارآمد و ناکارآمد بین متغیرهای خودکارآمدی، شایستگی و توانایی حل مسئله به‌عنوان یک متغیر میانجی قادر به نقش‌آفرینی می‌باشند. در پژوهشی دیگر Herman و همکاران (2020) دریافتند که متغیرهای شایستگی اجتماعی هیجانی و راهبردهای مقابله‌ای شناختی ارتباط مثبت و معناداری با یکدیگر دارند. یافته‌های کاربردی دیگر بیانگر این بود که متغیرهای راهبردهای مقابله‌ای شناختی و شایستگی به‌طور معنادار با متغیر رشد شخصی در افراد در ارتباط است. در پژوهش Pogere و همکاران (2019) جهت بررسی شایستگی اجتماعی و راهبردهای مقابله‌ای در موقعیت‌های استرس‌زا نتایج نشان داد که تفاوت معناداری بین پاسخگویان با سطوح مختلف شایستگی با توجه به راهبردهای مقابله‌ای وجود دارد. Lazarus (1979) معتقد است راهبردهای مقابله‌ای دارای پنج وظیفه است: کنار آمدن واقع‌گرایانه با مشکل؛ عمل کردن در جهت سازگاری با وقایع منفی، حفظ

تصور مثبت از خود، حفظ تعادل هیجانی، تداوم روابط رضایت‌بخش با دیگران. این وظایف کارکردی، در قالب دو نوع راهبرد مقابله‌ای (مسئله مدار و هیجان مدار) طبقه‌بندی شده‌اند و عقیده بر این است که راهبردهای مسئله مدار در مقایسه با راهبردهای هیجان مدار تأثیر بیشتری بر شایستگی‌های اجتماعی-هیجانی معلمان دارند؛ بنابراین نتایج حاضر را می‌توان در چارچوب نظریه Lazarus and Folkman (1979) این چنین تبیین نمود که راهبردهای مقابله‌ای کارآمد و سازمان‌یافته، پیامدهای مثبت و طولانی مدت دارند. به این ترتیب که تنش به‌وسیله تلاش‌های فرد کاهش می‌یابد و به دنبال آن سطح عزت‌نفس و مهارت وی افزایش پیدا می‌کند. در عین حال شخص در برابر عوامل تنش‌زا که در آینده با آن‌ها مواجه می‌شود نیز مقاوم‌تر می‌گردد. فرد در رفتار مقابله‌ای متمرکز بر مسئله، برای تغییر مستقیم عوامل تنش‌زا وارد عمل می‌شود. درحالی‌که در رفتار مقابله‌ای متمرکز بر هیجان، توجه فرد بیشتر به تغییر احساسات معطوف به آن است. بر این اساس افرادی که از راهبردهای مقابله‌ای هیجانی و منفعل استفاده می‌کنند از آن جهت که از مسئله‌گشایی فرار می‌کنند و بر هیجانات خود تأکید می‌کنند از شایستگی اجتماعی-هیجانی کمتری برخوردارند.

همچنین در تبیین دیگر نتایج به دست آمده می‌توان گفت که مهم‌ترین عامل در نیل به اهداف هر سازمان، نیروی انسانی آن است و شکی نیست که موفقیت و پیشرفت هر سازمان نیز به نیروی انسانی آن بستگی دارد. از جمله این سازمان‌ها وزارت آموزش و پرورش است که اکثر نیروی انسانی آن افرادی پرتلاش و متعهد هستند و اگر شرایط کاری و انگیزشی مساعد باشد، استعداد و مهارت خود را در خدمت آن سازمان بیشتر به کار خواهند گرفت (Domitrovich et al., 2017). شایستگی هیجانی اجتماعی نیز به‌عنوان یکی از شاخصه‌های عملکرد موفق سازمانی شناخته شده است. ریشه اصلی این خصوصیت در تلقی مثبت افراد از خود و یا همان عزت‌نفس است که منجر به بهبود فعالیت‌های فردی می‌گردد. شایستگی هیجانی اجتماعی یک مفهوم چندبعدی و پیچیده است که مهارت‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌های مرتبط با توانایی شناخت و

راهبردهای مقابله‌ای مسئله مدار مانند جستجوی حمایت اجتماعی، مسئولیت‌پذیری، مسئله‌گشایی برنامه‌ریزی شده و ارزیابی مجدد مثبت استفاده می‌کنند برای آنان فرصت‌های بیشتری برای انتخاب فراهم می‌آورند. لذا می‌توان بیان کرد راهبردهایی که فرد در محیط شغلی خود به کار می‌برد و نیز راهبردهای مسئله مدار و هیجان مدار می‌توانند هر یک به سهم خود بر مؤلفه‌های انگیزه شغلی معلمان تأثیرگذار باشند. پس می‌توان نتیجه گرفت، افرادی که از این راهبرد مقابله استفاده می‌کنند، از نظر شناختی و عاطفی دچار آشفتگی و درماندگی می‌شوند و انگیزه شغلی آن‌ها کاهش می‌یابد. از سوی دیگر می‌توان اظهار داشت که افراد زمانی که احساس کنند موقعیت فراتر از مهارت‌ها و توانایی‌های آن‌ها است از راهبرد مقابله‌ای هیجان مدار استفاده خواهند کرد؛ بنابراین، افرادی که رویدادهای استرس‌زای شدید یا خارج از کنترل را تجربه می‌کنند، بیشتر از این نوع راهبرد استفاده می‌کنند و در نتیجه، تجربه مکرر شرایط استرس‌زا و استفاده مستمر از راهبردهای مقابله‌ای هیجان مدار، انگیزه شغلی آن‌ها را به خطر می‌اندازد. در تبیین دیگر این یافته می‌توان گفت، راهبردهای سازش نایافته مقابله‌ای، شیوه‌هایی از مقابله‌اند که مؤلّد مشکلات بعدی هستند. ناتوانی از تشخیص و فهم آنچه در جریان است شامل تفسیرهای غیرمنطقی و مصیبت‌بار در مورد موقعیت موجود یا نشانه‌های جسمانی ناشی از موقعیت راهبردهای سازش نایافته، معمولاً به ایجاد حلقه معیوب افزایش اضطراب و نگرانی منجر می‌شود. راهبرد هیجان مدار، مستلزم یافتن روش‌هایی برای کنترل هیجان‌ها و تلاش برای امیدوار بودن به هنگام مواجهه با موقعیت‌های تنش‌زاست. افرادی که از این راهبرد استفاده می‌کنند، ضمن این‌که بر هیجان‌ات خود کنترل دارند، ممکن است احساساتی چون خشم یا ناامیدی، افسردگی و علائم درماندگی روان‌شناختی از خود نشان دهند و انگیزه شغلی آنان کاهش یابد؛ بنابراین شیوه‌هایی که فرد برای مقابله با استرس انتخاب می‌کند، می‌تواند جزئی از نیمرخ آسیب‌پذیری وی محسوب شود. به‌کارگیری روش‌های نامناسب در مواجهه با استرس، ممکن است موجب افزایش آسیب‌پذیری شود، درحالی‌که به‌کارگیری شیوه‌های مناسب

مدیریت عواطف و احساسات، درک دیدگاه‌های دیگران، بدون اهداف مثبت اجتماعی و راهبردهای مقابله‌ای و استفاده از انواع مهارت‌های مقابله‌ای برای اداره اثربخش و اخلاقی وظایف رشدی مرتبط را در برمی‌گیرد (Russell et al., 2016). افزایش شایستگی اجتماعی هیجانی معلمان باعث بهبود راهبردهای مقابله‌ای مسئله مدار می‌گردد به این طریق که معلمانی که از شایستگی اجتماعی هیجانی بالایی برخوردارند مسئولیت‌پذیری، مسئله‌گشایی برنامه‌ریزی شده، ارزیابی‌های مثبت و در جستجوی حمایت اجتماعی در دانش‌آموزان هستند و کمتر از راهبردهای مقابله‌ای هیجان مدار مانند دوری‌گزینی و فرار-اجتناب استفاده می‌کنند.

همچنین نتایج نشان داد راهکارهای مقابله با استرس بر انگیزه شغلی معلمان ابتدایی تأثیر غیرمستقیم دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های (سجودی و همکاران، ۱۳۹۹؛ Bonneville- Roussy et al., 2017) همسو است. در تبیین نتیجه پژوهش می‌توان گفت استفاده از مقابله مسئله مدار نیازمند کسب مهارت‌هایی همچون تعریف مسئله، یافتن راه‌حل‌های مختلف، سبک و سنگین کردن راه‌حل‌ها و درنهایت تصمیم‌گیری درباره انتخاب بهترین راه‌حل است که به فرد در پشت سر گذاشتن موانع کمک می‌کند. افرادی که به این مهارت‌ها و در نتیجه این سبک مقاله مجهز هستند، احساس انگیزش شغلی بیشتر و آرامش خاطر زیادی خواهند داشت و استفاده از تجارب قبلی در حل مسائل گوناگون زندگی، از آن‌ها افرادی متکی به خود خواهد ساخت. همه این موارد می‌توانند انگیزه شغلی فرد را در سطح بالایی نگه دارند. از سوی دیگر سبک‌های مقابله‌ای هیجان مدار باعث می‌شود که فرد در برخورد با مسائل به‌جای رویارویی با مشکلات به ابزارهای دیگری مانند (عصبانیت، گریه کردن و غیره) متوسل شود و در نتیجه یاد خواهد گرفت که هر بار با مشکلی برخورد کند، با استفاده از این ابزارها آن را حل کند؛ بنابراین، دیگر قادر به حل مؤثر مشکلات خود نخواهد بود؛ زیرا به‌جای این‌که بر خود مشکل تمرکز کند، به راهبردهای دیگر توسل می‌جوید و دیگران را مقصر جلوه می‌دهد و در نتیجه نمی‌تواند مشکلاتش را حل کند؛ بنابراین معلمانی که در کلاس برای دانش‌آموزان خود بیشتر از

بنابراین پیشنهاد می‌شود برای گزینش معلمان با استفاده از ابزارهای ارزیابی شایستگی‌های اجتماعی-هیجانی شایسته‌ترین افراد به لحاظ مهارت‌های هیجانی-اجتماعی برای تدریس در مدارس انتخاب شوند. همچنین برای ارتقای وضعیت شایستگی‌های اجتماعی-هیجانی، بهتر است این نوع شایستگی‌ها به‌عنوان یکی از معیارهای ارزیابی عملکرد مدیران در جدول ارزشیابی عملکرد در نظر گرفته شود. برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت جهت توسعه و پرورش شایستگی‌های اجتماعی هیجانی مدیران و معلمان و نیز آگاه کردن آن‌ها از اهمیت نقشی که شایستگی‌های اجتماعی-هیجانی می‌تواند در خلق محیط سازمانی رضایت‌بخش و مطلوب و نهایتاً موفقیت و کارآمدی سازمان ایفا کند، مثر ثمر خواهد بود. همچنین مدیران مدارس باید زمینه‌ای فراهم کنند که معلمان این سازمان (آموزش و پرورش) بتوانند استعداد‌های خود را در زمینه‌هایی که دوست دارند شکوفا کنند و زمینه پاداش معلمان مسئولیت‌پذیر را فراهم کنند. سازمان باید برگزاری کلاس‌های آموزشی و با کمک از متخصصان روان‌شناسی در جهت پیشبرد روانی افراد قدم مؤثری بردارد.

منابع

حاجلو، ن.، رسولزاده، ب. و جعفری، ر. (۱۳۹۶). بررسی نقش مؤلفه‌های وابستگی به موبایل در پیش‌بینی متغیرهای سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی و راهبردهای کنار آمدن در دانشجویان. *فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشنامه تربیتی*، ۱۲(۴۹)، ۸۱-۹۸.

حمیدی بیناباج، م. و اعراب شیبانی، خ. (۱۳۹۵). بررسی نقش پیش‌بینی کننده سرمایه روان‌شناختی و انگیزش شغلی در ارتقا بهره‌وری کارکنان (مطالعه موردی: شرکت زغال‌سنگ طبس). *مدیریت بهره‌وری*، ۱۰(۳۹)، ۱۲۵-۱۴۹.

خدایی، ل. و انتصار فومنی، غ. ح. (۱۳۹۵). رابطه سبک‌های اسنادی و سبک کنارآمدن با استرس با شایستگی و سرمایه روان‌شناختی زنان سرپرست خانوار شهر زنجان. *مجله ایده‌های نوین روانشناسی*، ۱(۱)، ۳۹-۵۰.

زندمقدم، ا.، طاهری، م. و بلوری، م. (۱۴۰۰). طراحی مدل شایستگی برای مدرسان زبان انگلیسی برای اهداف

می‌تواند نتایج مثبتی را به دنبال داشته باشد. استفاده از راهبردهای سازش یافته مقابله، پیامدهای مثبت و طولانی مدت دارد به این ترتیب که تنش به وسیله تلاش‌های فرد کاهش می‌یابد و به دنبال آن سطح انگیزه و مهارت وی افزایش پیدا می‌کند و سلامت او تأمین می‌شود.

نتایج نشان داد که انگیزه شغلی بر شایستگی‌های اجتماعی-هیجانی معلمان ابتدایی تأثیر غیرمستقیم دارد. نتایج این یافته را می‌توان با پژوهش لام و همکاران (۲۰۱۰) هم سو دانست. آنان معتقد بودند تأثیرگذاری بر انگیزش معلمان، همراهی آموزشی و نگرش‌های آنان را در آینده به صورت مستقیم و غیرمستقیم پیش‌بینی می‌کند. به علاوه کاماردین (۲۰۱۳) معتقد بود مدل جدید انگیزه محور و توجه با انگیزش معلمان می‌تواند به بهبود شایستگی اجتماعی هیجانی بیانجامد؛ به کیفیت یادگیری دانش‌آموزان کمک کند و در ارائه اطلاعات به دانش‌آموزان مؤثر است. بچکیچ و همکاران (۲۰۱۴) نیز بر این باور بودند که شایستگی اجتماعی هیجانی و آموزش معلمان به وسیله نوع انگیزشی شغلی آنان تعیین می‌گردد. با توجه به مبانی نظری نیز لاتام (۲۰۰۷) معتقد است که هر اندازه فعالیت معلمان توأم با انگیزه باشد؛ روحیه کاری آن‌ها در تدریس مطلوب و در صورت عکس روحیه کاری آن‌ها پایین و نامطلوب خواهد بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که انگیزش شغلی در افراد باعث می‌شود که آن‌ها سرسختانه درگیر کار خود شوند و پرداختن به فعالیت‌های شغلی را امری لذت‌بخش ادراک کنند. طبق یافته‌های موجود، انگیزش شغلی در سازمان‌ها بسیار مفید و اثربخش است. در خصوص رابطه انگیزش شغلی با شایستگی اجتماعی هیجانی معلمان بارباتو (۲۰۰۴) اعتقاد دارد انگیزه معلمان می‌تواند از لحاظ تجربی علل بروز رفتارها را تبیین کند. درک صحیح انگیزش می‌تواند به‌عنوان ابزار باارزشی به منظور شناخت علل رفتار در مدارس و پیش‌بینی تأثیرات اقدامات مدیریتی به کار آید. همچنین با شناخت انگیزش می‌توان رفتارها را در سازمان‌ها به گونه‌ای هدایت کرد که اهداف فردی و سازمانی تأمین شود. از آنجاکه انگیزه معلمان، رفتار آن‌ها را هدایت می‌کند، این انگیزه می‌تواند بر رفتارهای اختیاری آن‌ها نیز تأثیرگذار باشد.

- outcomes. *Computers in Human Behavior*, 69, 189-196.
- Groth, N., Schnyder, N., Kaess, M., Markovic, A., Rietschel, L., Moser, S., ... & Schmidt, S. J. (2019). Coping as a mediator between locus of control, competence beliefs, and mental health: A systematic review and structural equation modelling meta-analysis. *Behaviour Research and Therapy*, 121, 103442.
- Herman, K. C., Reinke, W. M., & Eddy, C. L. (2020). Advances in understanding and intervening in teacher stress and coping: The Coping-Competence-Context Theory. *Journal of School Psychology*, 78, 69-74.
- Kaiser, G., & König, J. (2019). Competence measurement in (mathematics) teacher education and beyond: Implications for policy. *Higher Education Policy*, 32 (4), 597-615.
- Kamardeen, I. (2013). Motivation-driven learning and teaching model for construction education. *Australasian Journal of Construction Economics and Building*, The, 13 (1), 36-49.
- Lam, S. F., Cheng, R. W. Y., & Choy, H. C. (2010). School support and teacher motivation to implement project-based learning. *Learning and instruction*, 20 (6), 487-497.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Morris, P., Matterna, S., Castells, N., Bangser, M., Bierman, K., & Raver, C. C. (2014). Impact findings from the Head Start CARES demonstration: National evaluation of three approaches to improving preschoolers' social and emotional competence. Available at SSRN 2477974.
- Ouellette, R. R., Frazier, S. L., Shernoff, E. S., Cappella, E., Mehta, T. G., Maríñez-Lora, A., ... & Atkins, M. S. (2017). Teacher Job Stress and Satisfaction in Urban Schools: Disentangling Individual, Classroom, and Organizational Level Influences. *Behavior Therapy*.
- Pogere, E. F., López-Sangil, M. C., García-Senorán, M. M., & González, A. (2019). Teachers' job stressors and coping strategies: Their structural relationships with emotional exhaustion and autonomy support. *Teaching and Teacher Education*, 85, 269-280.
- Ramesh, P., & Krishnan, P. (2020). Professional competence of teachers in Indian higher agricultural education. *Current Science*, 118 (3), 356.
- Recepoğlu, E. (2014). Analyzing job motivation level of high school teachers in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 2220-2225.
- Rivaldo, Y. (2021). Leadership and motivation to performance through job satisfaction of hotel employees at D'Merlion Batam. *The Winners*, 22 (1), 25-30.
- Russell, B. S., Lee, J. O., Spieker, S., & Oxford, M. L. (2016). Parenting and preschool self-regulation as predictors of social emotional competence in 1st grade. *Journal of Research in Childhood Education*, 30 (2), 153-169.
- Troesch, L. M., & Bauer, C. E. (2017). Second career teachers: Job satisfaction, job stress, and the role of self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 67, 389-398.
- دانشگاهی با تأکید بر بین‌المللی سازی آموزش عالی. *مجله مسائل در آموزش زبان انگلیسی*، ۱۰(۱)، ۱۴۶-۱۰۵.
- سجودی، ع، نیازی، م. و مزروعی، ا. (۱۳۹۹). آینده پژوهی انگیزه شغلی معلمان با استفاده از روش تحلیل لایه‌ای علی. *مجله راهبردهای نوین تربیت معلمان*، ۱۰(۱)، ۱۴۹-۱۳۸.
- کریمی مزیدی، ا. ر.، رضازاده برفویی، ح. و مرتضوی، س. (۱۳۹۳). اثر سرمایه روان‌شناختی کارکنان سازمان بر بهزیستی هیجانی و روان‌شناختی آنها؛ نقش میانجی هیجانات مثبت، استرس و دلواپسی. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۳(۳)، ۸۹-۱۱۰.
- گل پرور، م. و میرزایی، ز. (۱۳۹۵). الگوی ساختاری تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر موفقیت مسیر شغلی با توجه به نقش میانجی تعهد و رضایت. *پژوهشنامه روانشناسی مثبت*، ۲(۲)، ۸۱-۹۴.

References

- Alhija, F. (2015). Induction seminars as professional learning communities for beginning teachers. *Asia-Pacific journal of teacher education*, 43 (1), 36-48.
- Bastari, A., Eliyana, A., & Wijayanti, T. (2020). Effects of transformational leadership styles on job performance with job motivation as mediation: A study in a state-owned enterprise. *Management Science Letters*, 10 (12), 2883-2888.
- Bjekić, D., Vučetić, M., & Zlatić, L. (2014). Teacher work motivation context of in-service education changes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 557-562.
- Bonneville-Roussy, A., Evans, P., Verner-Filion, J., Vallerand, R. J., & Bouffard, T. (2017). Motivation and coping with the stress of assessment: Gender differences in outcomes for university students. *Contemporary Educational Psychology*, 48, 28-42.
- Chaaban, Y., & Du, X. (2017). Novice teachers' job satisfaction and coping strategies: Overcoming contextual challenges at Qatari government schools. *Teaching and Teacher Education*, 67, 340-350.
- Chi, T. P., Tu, T. N., & Minh, T. P. (2020). Assessment of information technology use competence for teachers: Identifying and applying the information technology competence framework in online teaching. *Journal of Technical Education and Training*, 12 (1).
- Domitrovich, C. E., Durlak, J. A., Staley, K. C., & Weissberg, R. P. (2017). Social-emotional competence: An essential factor for promoting positive adjustment and reducing risk in school children. *Child development*, 88 (2), 408-416.
- Gaudioso, F., Turel, O., & Galimberti, C. (2017). The mediating roles of strain facets and coping strategies in translating techno-stressors into adverse job