

بررسی نقش تعدیل‌کنندگی منزلت اجتماعی ادراک‌شده در رابطه بین مهارت‌های کوانتومی و اشتیاق شغلی معلمان

زهرا مردانی^{۱*}، سید حمیدرضا میرطاوسی^۲

۱. نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرضا، شهرضا، ایران. رایانامه: zahraa.mardani@yahoo.com
۲. استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۰۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۰۹

چکیده:

داشتن مهارت‌های کوانتومی همچون به‌کارگیری شیوه‌های خلاقانه و توانایی ارتباط با دیگران می‌تواند محیطی حمایتگر ایجاد نماید که منجر به خروجی‌هایی مانند بهبود اثربخشی گردد و نشان می‌دهد که موقعیت فرد در فضای اجتماعی کجاست. هدف از این پژوهش، بررسی نقش تعدیل‌کنندگی منزلت اجتماعی ادراک‌شده در رابطه بین مهارت‌های کوانتومی و اشتیاق شغلی معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهر شهرضا است. روش پژوهش، توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش تمامی معلمان مقطع ابتدایی شهر شهرضا می‌باشد و اطلاعات مورد نیاز از نمونه‌ای ۲۱۸ نفری مبتنی بر فرمول کوکران به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده جمع‌آوری شده است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱)، منزلت اجتماعی عمرانی و یقوبی (۱۳۹۶)، مهارت‌های کوانتومی عظیمی و رضوی (۱۳۹۳) بوده است که روایی و پایایی آنها از طریق روایی محتوا و سازه، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. در این پژوهش از تحلیل‌های توصیفی (درصد، میانگین و انحراف معیار) و تحلیل‌های استنباطی (مدل معادلات ساختاری) استفاده گردید. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، نشان داد که مهارت‌های کوانتومی نقش مؤثری در افزایش اشتیاق شغلی معلمان ایفا می‌کنند. ضریب تأثیر مثبت و معنادار ۰/۶۷۳ نشان‌دهنده آن است که هرچه سطح مهارت‌های کوانتومی معلمان بالاتر باشد، میزان اشتیاق آنها نسبت به شغل خود نیز افزایش می‌یابد. از سوی دیگر، نقش تعدیل‌کننده منزلت اجتماعی ادراک‌شده نیز در رابطه بین مهارت‌های کوانتومی و اشتیاق شغلی تأیید شد. ضریب تعدیل ۰/۴۰۶ بیانگر آن است که ادراک معلمان از جایگاه اجتماعی خود می‌تواند شدت و کیفیت تأثیر مهارت‌های کوانتومی بر اشتیاق شغلی آنها را تحت تأثیر قرار دهد.

کلیدواژه‌ها: اشتیاق شغلی، ابتدایی، معلمان، منزلت اجتماعی ادراک‌شده، مهارت‌های کوانتومی.

استناد به این مقاله:

زهرا، مردانی؛ میرطاوسی، سید حمیدرضا. (۱۴۰۴). بررسی نقش تعدیل‌کنندگی منزلت اجتماعی ادراک‌شده در رابطه بین مهارت‌های کوانتومی و اشتیاق شغلی معلمان. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۲۱(۲): ۶۱-۷۵. doi: 10.22051/jontoe.2025.50229.4018

مقدمه

امروزه معلمان در هر اجتماعی به‌عنوان سرمایه‌های غنی آینده‌ساز و روح نظام آموزشی به‌شمار می‌آیند (افتخاری و همکاران، ۱۴۰۲). کیفیت هر نظام آموزشی نیز تحت تأثیر کیفیت معلمان آن قرار دارد و بهبود کیفیت معلمان، ضامن کیفیت نظام آموزشی است؛ زیرا معلمان مجریان اصلی برنامه درسی و نظام آموزشی هستند و موفقیت یا شکست هر نظام آموزشی عمدتاً به شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان بستگی دارد (باترا و همکاران، ۲۰۲۳). امروزه عوامل انگیزشی همچون اشتیاق شغلی که در روان‌شناسی مثبت‌گرا مطرح است به‌عنوان هسته شایستگی‌های حرفه‌ای معلم مورد توجه قرار گرفته است. اشتیاق معلمان به‌عنوان شور و هیجان و احساس لذتی که معلمان در طی تدریس دارند تعریف می‌شود (میکوس و همکاران، ۲۰۲۲، صص. ۱-۱۳). اشتیاق شغلی یک حالت مثبت و وضعیت ذهنی مرتبط با کار است که در آن افراد قادرند خود را با خواسته‌های شغل تطابق دهند (لیو، چن و لی، ۲۰۲۲، ص. ۵۶) و با ویژگی‌های قدرت، تعهد و جذب تعریف می‌شود (بدوان، اشا و احمد، ۲۰۲۲، ص. ۳۰۵). معلمان با اشتیاق شغلی بالا درک صحیحی از چشم‌انداز آموزشی و وظایف خود داشته و با پیگیری و پشتکار همراه و یاور مدیران خود هستند. محیط با تعداد زیاد نیروی مشتاق و با انگیزه، محیطی شاد و پویا بوده و با سرعت بیشتر و هزینه کمتری به اهداف عملیاتی خود دست می‌یابد (احمدی و همکاران، ۱۴۰۲، ص. ۷). در دنیای پیچیده و پویای امروزی، منابع انسانی به‌عنوان یکی از ارزشمندترین سرمایه‌های هر سازمان شناخته می‌شوند. در این میان، نقش معلمان به‌عنوان محور اصلی فرایند آموزش و یادگیری، نیازمند بررسی دقیق‌تری از عواملی است که بر توانمندی‌های شناختی آنها تأثیر می‌گذارد. پرداختن به این موضوع از آن جهت ضروری است که معلمان نه تنها نقش انتقال‌دهنده دانش را ایفا می‌کنند، بلکه خود الگویی برای فراگیران در زمینه‌های مختلف فکری و رفتاری هستند. از این‌رو، شناسایی و تقویت عواملی که می‌توانند موجب افزایش توانایی‌های شناختی آنها شود، در بهبود کیفیت آموزش و پرورش کشور تأثیر بسزایی دارد (سهریا و ویدیاستوتی، ۲۰۲۳). اما آنچه اهمیت دارد، توجه به عوامل و شرایطی است که می‌تواند این توانایی‌ها و به‌ویژه اشتیاق شغلی معلمان را تحت تأثیر قرار دهد؛ عواملی که در بستر یک جهان‌بینی و چارچوب مفهومی مشخص معنا پیدا می‌کنند. یکی از این دیدگاه‌ها، نگرش کوانتومی است؛ نگرشی که جهان را به‌عنوان سیستمی پویا، خودسازمان‌ده و غیرقابل پیش‌بینی توصیف می‌کند و تلاش دارد تا با استفاده از مفاهیم و اصول نظریه کوانتوم، راهکارهایی استعاری و کاربردی برای حل مسائل پیچیده و تبیین پدیده‌های انسانی ارائه دهد (برلیان و همکاران، ۲۰۲۲، ص. ۱۶). در این پارادایم، مهارت‌هایی که از افراد انتظار می‌رود، متفاوت از مهارت‌های سنتی هستند (غفاری و همکاران، ۲۰۱۹، ص. ۱۳). مهارت‌های کوانتومی، ابزارهایی هستند که نه تنها مدل‌های ذهنی معلمان را آشکار می‌سازند و مورد آزمون قرار می‌دهند، بلکه ظرفیت یادگیری آنان را نیز ارتقا می‌بخشند (هادی‌زاده، سفریان هادیانی و تقوایی یزدی، ۱۴۰۰: ۱۵). افزون بر این، این مهارت‌ها بستری برای مشورت، هم‌افزایی و خلق ایده‌های نو فراهم می‌آورند که می‌تواند کیفیت آموزش و یادگیری را دگرگون سازد (کای و همکاران، ۲۰۱۹، ص. ۱۱۴۰). از این منظر، بررسی رابطه میان مهارت‌های کوانتومی و اشتیاق شغلی معلمان در پرتو عوامل تعدیل‌گر مانند منزلت اجتماعی ادراک‌شده، می‌تواند گامی مهم در شناخت بهتر ابعاد شناختی منابع انسانی در محیط‌های آموزشی باشد.

همانطور که گفته شد، برخورداری معلمان از مهارت‌های کوانتومی، مدل‌های ذهنی آنان را آشکار و آزمایش می‌کند و ظرفیت یادگیریشان را بهبود می‌بخشد. اما در این میان نقش متغیرهایی که می‌تواند شدت این مهارت‌ها را تأثیر قرار دهد نیز جای بررسی دارد. یکی از این متغیرها ادراک معلم است. ادراک و باور معلم نسبت به منزلت اجتماعی خود، یکی از عوامل مهم موفقیت یا شکست تلاش‌های اوست (ستوری، ۲۰۲۳، ص. ۶۶). منزلت اجتماعی مقام باارزشی است که مجموعه‌ای از وظایف و فعالیت‌های خاص را ایجاب می‌کند. به عبارت دیگر، منزلت اجتماعی را معمولاً به‌عنوان رتبه یا مقام یک فرد در گروه، یا رتبه و مقام یک گروه نسبت به گروه‌های دیگر تعریف می‌کنند (لونگوپردی و همکاران، ۲۰۱۸، ص. ۸). منزلت هر شغل چگونگی رفتار متقابل و انتظارات جامعه را از شاغلان تعیین می‌کند و آنان را در ساخت‌دهی به تعامل‌های اجتماعی یاری می‌رساند. در کشورهای گوناگون هر شغلی منزلت ویژه خود را دارد و مردم هر



کشوری می‌توانند مشاغل با منزلت بالا یا پایین را از هم تشخیص دهند. مردم از شاغلان با منزلت بالا تمکین می‌کنند، کمک می‌طلبند و یا می‌خواهند مانند آنان شوند (یوتنیور، ۲۰۱۴، ص. ۳۳۹). وبر منزلت را حاصل تأیید دیگران می‌داند (کوباتووا و قنبری، ۲۰۱۷، ص. ۶۸؛ زارع‌علیزاده فرد، ۱۳۹۷) شناخت اجتماعی و آموزش تعامل ارجمند. معلمان رکن اصلی توسعه اجتماعی هر جامعه به حساب می‌آیند و مرتبه و مقامی برجسته، مهم و اثرگذار در تعالی بخشی جوامع دارند و می‌توانند به بهبود عملکرد دستگاه‌های دیگر کمک نمایند، از این رو قادرند در مسیر تحقق اهداف و ایدئال‌های یک کشور حرکت نمایند (رهگذر و همکاران، ۱۴۰۳، ص. ۸۰). در سال‌های اخیر، مفاهیمی نظیر مهارت‌های کوانتومی و اشتیاق شغلی به‌عنوان عوامل مهمی در توانمندسازی معلمان مطرح شده‌اند، اما بررسی‌های عمیق و جامع در این زمینه همچنان محدود است. بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که اغلب مطالعات صورت‌گرفته، تمرکز خود را بر منزلت اجتماعی و اشتیاق شغلی معلمان قرار داده‌اند و کمتر به بررسی رابطه میان مهارت‌های کوانتومی و سایر متغیرهای مؤثر پرداخته‌اند. برای نمونه، مطالعه حدائی (۱۴۰۲) و آلوورد و مک‌گراث (۲۰۱۷) تنها به سنجش رابطه مهارت‌های کوانتومی با برخی متغیرها پرداخته و به نقش واسطه‌ای یا تعدیل‌کننده متغیرهای دیگر، به‌ویژه جایگاه منزلت ادراک‌شده، توجهی نکرده‌اند. بنابراین، خلأ پژوهشی در این زمینه مشهود است و نیاز به مطالعه‌ای جامع برای شناسایی نقش تعدیل‌کننده منزلت اجتماعی در ارتباط بین مهارت‌های کوانتومی و اشتیاق شغلی احساس می‌شود؛ لذا در این زمینه شکاف تحقیقاتی وجود دارد و پژوهش حاضر از جمله نخستین پژوهش‌ها می‌باشد که به دنبال پاسخ به این پرسش است که نقش تعدیل‌کنندگی منزلت اجتماعی ادراک‌شده در رابطه بین مهارت‌های کوانتومی و اشتیاق شغلی معلمان، به چه صورتی است؟

مبانی نظری

منزلت اجتماعی ادراک شده به درک خود از موقعیت خود در سلسله مراتب اجتماعی نسبت به دیگر افراد اشاره دارد و تغییرات در تجارب زندگی را توضیح می‌دهد (سوکالسکی و همکاران، ۲۰۲۳، ص. ۳۳۸). منزلت اجتماعی به‌عنوان مقام فرد و گروه در یک نظام اجتماعی تعریف می‌شود که بر اساس توزیع شأن و اعتبار شکل می‌گیرد. مهدیان و همکاران (۱۳۹۷) اشاره می‌کند که منزلت اجتماعی به معنای ارزیابی ذهنی دیگران از پایگاه اجتماعی افراد بوده و این ارزیابی نیز تحت تأثیر ارزش‌های معتبر اجتماعی در هر جامعه می‌باشد. از سوی دیگر، کوهن این منزلت را بازتابی از عواملی مانند منشأ خانوادگی، رفتار، تحصیلات و ویژگی‌های مشابه دانسته است (کوهن، ۱۳۸۴). عده‌ای از نظریه‌پردازان جامعه‌شناسی بر این نکته تأکید دارند که هدف کنش اجتماعی کسب منزلت است. چارلز هورتن کولی، نماینده مکتب شیکاگو، با مطرح کردن مفهوم "خود آینه‌سان"، بر اهمیت نگاهی که دیگران به افراد دارند، تأکید می‌کند و بیان می‌دارد که کنش‌های اجتماعی افراد به‌طور مستقیم به درک خودشان در نظر دیگران وابسته است (ریترز، ۱۳۹۲). جامعه شامل دیگرانی مهم است که می‌توانند منشأ تغییرات و تحولات اجتماعی باشند و نقش معلمان به‌عنوان این دیگران در حوزه آموزش و پرورش بسیار حیاتی است. معلمان منزلت اجتماعی خود را از دو منبع کسب می‌کنند: اول، نهاد آموزش و پرورش که منزلت حرفه‌ای معلمی به آن بستگی دارد و دوم، ویژگی‌های شخصی و فردی معلمان که بر ذهنیت مردم و جامعه نسبت به آنها تأثیر می‌گذارد. این تأثیر دوگانه می‌تواند منجر به تربیت نسلی فرهنگ‌ساز و فرهیخته در آینده جامعه شود. همچنین، توسعه پایدار جامعه و کارایی سازمانی به واسطه نیروی انسانی متعهد و دارای منزلت اجتماعی میسر می‌گردد. نیروی انسانی، به‌عنوان اصلی‌ترین منبع در هر سازمان، به‌ویژه در آموزش و پرورش، نقش مهمی دارد و با سیاست‌گذاری صحیح و توسعه حرفه‌ای، می‌توان زمینه‌های بهبود و ارتقای منزلت اجتماعی معلمان را فراهم آورد (رهگذر و همکاران، ۱۴۰۳، ص. ۸۱).

نظریه کوانتوم به‌عنوان یک پارادایم جدید، بر اساس مفاهیمی همچون عدم قطعیت، پیچیدگی، علیت غیر موضعی، تصادفی بودن، تباری مشارکتی، تکمیل‌نگری، ایدئالیسم و تعبیر چند جهانی بنا شده است (کای و همکاران، ۲۰۱۹، ص. ۱۱۴۰). این پارادایم به ما می‌آموزد که همه چیز در ارتباط و پیچیدگی است و هر جنبه‌ای از زندگی می‌تواند به‌عنوان یک سیستم در نظر گرفته شود که ممکن است درون سیستم‌های دیگر نیز قرار داشته باشد (زهر، ۲۰۲۲). در دنیای معاصر، ناکارآمدی نظریه‌های مدیریت سنتی در برابر فناوری‌های نوین و

تغییرات پویای محیط کاملاً مشهود است. برای غلبه بر این ناکارآمدی‌ها، معلمان و رهبران آموزشی می‌توانند با به‌کارگیری مهارت‌های هفت‌گانه مدیریت کوانتومی، به حل مسائل آموزشی به شیوه‌ای مشارکتی و مشورتی بپردازند (مرادی و قنبری، ۱۳۹۶). این مهارت‌ها که به‌وسیله شلتون و دارلینگ معرفی شده‌اند، معلمان را توانمند می‌سازند تا الگوهای فکری خود را شفاف کرده و دامنه یادگیری خود را افزایش دهند. این مهارت‌ها شامل دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و زیست کوانتومی هستند (شلتون، هال و دارلینگ، ۲۰۰۳). این تغییر به ما یادآور می‌شود که هرچند نمی‌توانیم این محیط‌ها را کاملاً کنترل کنیم، اما می‌توانیم آنها را درک کنیم. مدل کوانتومی به‌عنوان یک الگوی نوین بین نظریه‌پردازان رهبری و سازمانی مطرح شده است (شاهرخ و همکاران، ۱۳۹۶). از ابتدای قرن بیست و یکم، تمایلات جدید در سازمان‌ها به‌وجود آمده که پیش‌بینی و ثبات را به چالش کشیده است، نتیجه‌اش ظهور عصر نوین کوانتومی است (مرادی و قنبری، ۱۳۹۶). نظریه مدیریت کوانتومی نشان می‌دهد که تغییر، فقط یک رویداد نیست، بلکه جزء لاینفک و جدایی‌ناپذیر جهان است. انسان‌ها نمی‌توانند از تغییر اجتناب کنند، بلکه تنها می‌توانند بر روی شرایط و پیامدهای آن تأثیر بگذارند (واتسون و همکاران، ۲۰۱۷). آن دسته از کسانی که به دنبال تغییر هستند، باید ابتدا تغییر را در خود شروع کنند و سپس در نظر داشته باشند که چگونه می‌توانند سازمان را تغییر دهند. برای این منظور، معلمان باید مهارت‌های نوین مدیریتی، به‌ویژه مهارت‌های مدیریت کوانتومی را یاد بگیرند و به کشف مدل‌های ذهنی خود بپردازند. اگر معلمان بتوانند اندیشه‌های کوانتومی را در فرهنگ سازمانی خود بگنجانند، به معلمان کوانتومی تبدیل خواهند شد (نوروززاده و همکاران، ۱۳۹۹).

اشتیاق شغلی که از آن به‌عنوان یک رفتار مثبت سازمانی یاد می‌شود، حالتی روانشناختی و نقطه مقابل فرسودگی شغلی است. به‌عبارتی دیگر، اشتیاق شغلی حالتی نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که شامل مؤلفه‌های شوق، ازخودگذشتگی و جذب می‌شود. شوق داشتن به کار به سطح بالای انرژی و تاب‌آوری ذهنی در حین کار اشاره دارد (زارع زاده، ۱۴۰۱). اشتیاق شغلی، مفهومی است که معمولاً در تضاد با تنیدگی شغلی یا استرس شغلی مطرح می‌شود. برخی از محققان اشتیاق شغلی را به سه بُعد نیرومندی (سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در حین کار کردن)، جذب (تمرکز کامل و غرق شدن در کار) و وقف خود (تجربه یک احساس مهم بودن، رغبت، شهود، افتخار و چالش در کار) تقسیم‌بندی کرده است (گنابادی و رضوی، ۱۴۰۰). به نظر هلیبرگ و شافلی، (۲۰۰۶)، اشتیاق شغلی یک مفهوم مثبت روان‌شناختی است که به‌عنوان معیاری برای بهزیستی و سلامت روانی در محیط کار شناخته می‌شود. کارکنان با اشتیاق شغلی، مشکلات روانی کمتری دارند و از انعطاف‌پذیری بالایی برخوردارند. این افراد در محیط کار خلاق بوده و به‌طور مناسب به چالش‌ها واکنش نشان می‌دهند. اشتیاق همچنین خودکارآمدی آنها را افزایش می‌دهد و در نتیجه به سازمان‌ها در دستیابی به اهداف خود کمک می‌کند. نخستین نظریه درباره اشتیاق شغلی توسط شافلی و همکاران (۲۰۰۱) ارائه شد. آنها اشتیاق شغلی را حالتی مثبت و رضایت‌بخش مرتبط با کار تعریف کردند که با سه معیار انرژی کاری، تعهد به کار و شیفتگی در کار مشخص می‌شود. انرژی کاری به میزان بالای انرژی و انعطاف‌پذیری روانی حین کار اطلاق می‌گردد و شامل تمایل به تلاش و مقاومت در برابر مشکلات است. تعهد حرفه‌ای شامل احساس اهمیت، شور و اشتیاق، میل و درگیری در کار است. همچنین، شیفتگی در کار به تمرکز کامل و غرق شدن در وظایف اشاره دارد که باعث می‌شود زمان به سرعت بگذرد و فرد احساس کند که نمی‌خواهد کار خود را ترک کند. اشتیاق شغلی یک حالت از سلامت در محیط کار هست که موجب خشنودی، شادکامی و افزایش انگیزه می‌شود و بر اساس آن کارکنان مشتاق انرژی زیادی داشته، بیشتر درگیر شغل می‌شوند و اغلب خود را وقف شغل می‌کنند و از طرفی نیز اشتیاق شغلی را به مثابه یک حالت روانی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌کنند که به یک وضعیت روانشناختی فراگیر و ثابت اشاره می‌کند و نه به یک شرایط موقتی و منحصر به فرد. کریستین و همکاران (۲۰۱۱) نیز اشتیاق شغلی را این‌گونه تعریف کرده‌اند: حالتی از ذهن که نسبتاً بادوام است و نشان‌دهنده سرمایه‌گذاری هماهنگ انرژی‌های اشخاص بر تجربه‌ها و یا عملکردها در محیط کار می‌باشد (اینکوگلو و وار، ۲۰۱۸).

هدایی و زارعی (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان، بررسی رابطه بین مهارت‌های کوانتومی معلمان و تسهیم دانش به این نتیجه دست یافتند که بین مهارت‌های کوانتومی و تسهیم دانش ۰/۳۵ می‌باشد که این مقدار در سطح ۰/۰۱ معنادار است. پورعظیمی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین حمایت اجتماعی ادراک‌شده با اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی منزلت اجتماعی ادراک‌شده، به این نتیجه

دست یافت که بین حمایت اجتماعی ادراک شده با اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی منزلت اجتماعی ادراک شده رابطه معنادار وجود دارد. رضایی و سعیدیان (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان تجارب زیسته معلمان از منزلت اجتماعی به منظور ارائه مدلی برای آموزش و پرورش دولتی ایران به این موضوع پرداختند که منزلت اجتماعی معلمان بر مبنای سه مقوله تعریف منزلت اجتماعی، بازدارندگی منزلت اجتماعی و ارتقای بخشی منزلت اجتماعی شکل گرفته است. الفتی فر و مرادی (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان پیش‌بینی وضعیت نشانگان تنیدگی و رابطه آن با میل به ماندن و اشتیاق شغلی آموزگاران مدارس استثنایی بیان داشتند که این میل به ماندن با وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران رابطه منفی معناداری وجود دارد. بین اشتیاق شغلی با وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران رابطه منفی معناداری وجود دارد. متغیر اشتیاق شغلی با ضریب بتای ۰/۳۵، متغیر میل به ماندن با ضریب بتای ۰/۳۱ می‌تواند به‌طور منفی و معنادار وضعیت نشانگان تنیدگی آموزگاران را پیش‌بینی کنند. مسافر و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان رابطه اخلاق حرفه‌ای و شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید با پاسخگویی سازمانی: تحلیل نقش میانجی اشتیاق شغلی بیان داشتند، مطابق نتایج پژوهش اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی، اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی سازمانی، شایستگی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی، شایستگی حرفه‌ای بر پاسخگویی سازمانی و اشتیاق شغلی بر پاسخگویی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. حیاوی و کرمی (۲۰۲۲) در پژوهش خود نشان دادند که حمایت ادراک شده در اشتیاق شغلی در نمونه آماری کارکنان شرکت اکسین تأثیر مثبت و معناداری دارد. رحیمی و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان تبیین روابط چند سطحی پیشایندهای اشتیاق شغلی در شرکت‌های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی ماهشهر بیان داشتند که مطابق نتایج پژوهش در سطح فردی سرمایه روان‌شناختی بر سلامت روان‌شناختی و اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معناداری را نشان داد. همچنین، نقش متغیر میانجی سلامت روان‌شناختی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی تأیید گردید. همچنین، نتایج تحلیل در سطح سازمانی نشان داد مدیریت منابع انسانی تعهدمحور بر سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معناداری داشت، اما تأثیر مدیریت منابع انسانی تعهدمحور بر سلامت روان‌شناختی در جامعه مورد بررسی تأیید نگردید. رنجبری (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر منزلت اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی با استفاده از مدل ساختاری تفسیری به این نتیجه رسید که عوامل افزایش حقوق معلمان، بهبود ویژگی اخلاقی معلمان تربیت‌بدنی، غیرمتمرکز نمودن آموزش و پرورش، تغییر نظام گزینش معلمان تربیت‌بدنی و افزایش مهارت‌های ورزشی معلمان تربیت‌بدنی از عوامل کلیدی است که سبب شکل‌گیری سایر عوامل می‌گردد. به عبارتی می‌توان اعلام داشت بهبود در برخی مسائل از جمله افزایش حقوق معلمان، بهبود ویژگی اخلاقی معلمان تربیت‌بدنی، غیرمتمرکز نمودن آموزش و پرورش، تغییر نظام گزینش معلمان تربیت‌بدنی و افزایش مهارت‌های ورزشی معلمان تربیت‌بدنی سبب می‌گردد تا دیگر عوامل نیز در راستای بهبود منزلت اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی ارتقا یابد. حسنی و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی منزلت اجتماعی بر اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی پرداختند. نتایج نشان داد منزلت اجتماعی بر اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبت و معنادار دارد. مهریزی و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی اشتیاق شغلی پرستاران و ارتباط آن با حمایت اجتماعی ادراک شده پرداختند. نتایج کار ایشان نشان داد که بین این دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. فاضل و هرندی (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی رابطه مهارت‌های هفتگانه کوانتومی بر اشتیاق کارآفرینانه کارکنان مؤسسه آموزش عالی غیر انتفاعی غیر دولتی کرمان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد این مهارت‌ها بر اشتیاق کارآفرینانه کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. محمودی (۲۰۱۷) در پژوهشی نشان داد مهارت‌های کوانتومی بر انگیزش درونی تأثیر دارد. ایزدی و سیادت (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی رابطه میان مهارت‌های کوانتومی و اشتیاق شغلی پرداختند، پژوهش ایشان نشان داد رابطه مثبت و معناداری میان این دو مؤلفه وجود دارد.

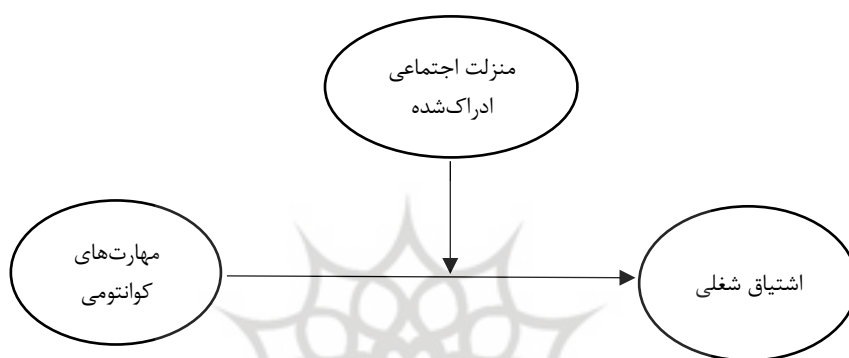
مطالعه پیشینه پژوهش نشان داد که اکثر پژوهش‌های صورت گرفته در باب موضوع، دو متغیر را در نظر گرفته‌اند. به عبارتی، پژوهش‌هایی نظیر پورعظیمی (۱۴۰۱)، حیاوی و کرمی (۲۰۲۲)، حسنی و همکاران و مهریزی و همکاران (۲۰۱۹) رابطه منزلت اجتماعی را در رابطه با اشتیاق شغلی مورد بررسی قرار داده‌اند و پژوهش‌هایی نظیر هدایی و زارعی (۱۴۰۲)، فاضل و هرندی (۲۰۱۷)، محمودی (۲۰۱۴) و

ایزدی و سیادت (۲۰۱۶) مهارت کوانتومی را در رابطه با اشتیاق و انگیزش مورد بررسی قرار داده‌اند. در واقع کمتر پژوهشی هر سه متغیر را در ارتباط با یکدیگر مورد بررسی قرار داده است. لذا می‌توان اذعان داشت که این پژوهش با هدف پر کردن این خلأ و ارائه مدلی جامع از عوامل مؤثر بر قابلیت‌های شناختی منابع انسانی، با تمرکز ویژه بر نقش معلمان، انجام گرفته است. نوآوری اصلی این تحقیق در پرداختن به نقش تعدیل‌کننده منزلت اجتماعی ادراک‌شده در رابطه میان مهارت‌های کوانتومی و اشتیاق شغلی معلمان است؛ موضوعی که پیش از این به صورت مستقیم و با این ترکیب مورد بررسی قرار نگرفته است؛ لذا پژوهش حاضر از جمله نخستین پژوهش‌ها می‌باشد که به بررسی نقش تعدیل‌کنندگی منزلت اجتماعی ادراک‌شده در رابطه بین مهارت‌های کوانتومی و اشتیاق شغلی معلمان پرداخته است.

با توجه به چارچوب نظری و الگوی مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر بیان می‌شوند:

H1: مهارت‌های کوانتومی بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر دارد.

H2: مهارت‌های کوانتومی بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش تعدیل‌گری منزلت اجتماعی ادراک‌شده تأثیر دارد.



شکل شماره ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر طبقه‌بندی بر مبنای هدف، کاربردی است و به لحاظ ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی است. زیرا از یک طرف وضع موجود را بررسی می‌کند و از طرف دیگر میزان اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته و نقش تعدیل‌کنندگی را از طریق تحلیل همبستگی بررسی می‌کند. از آنجا که در این پژوهش، در جمع‌آوری داده‌های آماری و ادراکات پاسخگویان از پرسشنامه استفاده شد، پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهر شهرضا در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد تقریبی ۵۰۲ نفر (شامل ۲۳۸ نفر مرد و ۲۶۴ نفر زن) می‌باشد. در این پژوهش، در تعیین اندازه نمونه، با توجه به نسبت $P=0/5$ و سپس با استفاده از فرمول کوکران و سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای معیار برآورد $d=0/05$ ، اندازه نمونه برابر ۲۱۸ نفر برآورد گردید. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است و تعداد ۲۴۰ پرسشنامه از طریق فیزیکی و پرس‌لاین و شبکه‌های مجازی بین معلمان مقطع ابتدایی شهر شهرضا توزیع شد. در نهایت از ۲۱۸ پرسش‌نامه کامل برای بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است.

ابزار پژوهش

در پژوهش حاضر، مبانی نظری و ادبیات پژوهش از روش کتابخانه‌ای و داده‌های آماری از روش میدانی و استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری گردید. در این راستا پرسش‌نامه اشتیاق شغلی، پرسش‌نامه منزلت اجتماعی ادراک‌شده معلمان و پرسش‌نامه مهارت‌های کوانتومی مورد استفاده قرار گرفته است.

پرسش‌نامه مهارت‌های کوانتومی عظیمی و رضوی (۱۳۹۳) شامل ۲۱ عبارت در پنج بعد دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی و عمل کوانتومی می‌باشد. عبارت‌های اصلی پرسش‌نامه مهارت‌های کوانتومی بر اساس طیف لیکرت در نظر گرفته شد و کدهای عددی ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ به ترتیب برای گزینه‌های خیلی زیاد، زیاد، تاحدودی، کم و خیلی کم در نظر گرفته شده است. روایی این پرسشنامه از طریق روایی صوری و محتوایی و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ با مقدار ۰/۸۰ تأیید شد.

پرسش‌نامه اشتیاق شغلی اسچوفیلی (۲۰۰۲) شامل ۱۸ عبارت در دو بعد درونی و بیرونی می‌باشد. این پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب شدن در کار می‌باشند. عبارت‌های اصلی پرسش‌نامه‌های اشتیاق شغلی بر اساس طیف لیکرت در نظر گرفته شد و کدهای عددی ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ به ترتیب برای گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم در نظر گرفته شده است. روایی و پایایی این پرسش‌نامه توسط سازندگان آن در جمعیت‌های مختلف اسپانیا، هلند، ژاپن و فنلاند، مورد تأیید قرار گرفته است و آلفای کرونباخ آن برای کل مقیاس و خرده مقیاس‌های شوق داشتن به کار، وقف کار شدن، و جذب شدن در کار به ترتیب برابر ۰/۹۳، ۰/۷۹، ۰/۷۶، ۰/۸۵ گزارش شده است.

پرسش‌نامه منزلت اجتماعی ادراک‌شده عمرانی و یعقوبی (۲۰) شامل ۱۱ عبارت در سه بعد حیثیت اجتماعی، حیثیت اقتصادی و رجحان شغلی می‌باشد. عبارت‌های اصلی پرسش‌نامه‌های منزلت اجتماعی ادراک‌شده بر اساس طیف لیکرت در نظر گرفته شد و کدهای عددی ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ به ترتیب برای گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم در نظر گرفته شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه محاسبه شد که مقدار آن برابر با ۸۵/۷ درصد بدست آمد. بنابراین می‌توان گفت که پرسشنامه طراحی شده برای انجام این پژوهش از قابلیت اعتماد کافی برخوردار می‌باشد. همچنین روایی صوری و محتوایی آن توسط چند تن از اساتید و کارشناسان مربوطه مورد تأیید قرار گرفت.

روایی محتوایی پرسش‌نامه‌های این پژوهش توسط اساتید محترم و متخصصان حوزه مدیریت بررسی و مورد تأیید قرار گرفته است. هم چنین روایی صوری پرسش‌نامه این پژوهش توسط تعدادی از معلمان آموزش و پرورش شهر شهرضا بررسی و مورد تأیید قرار گرفته است. لذا روایی پرسش‌نامه‌های این پژوهش از طریق صوری و محتوایی مورد تأیید می‌باشد. به دلیل استفاده از روش معادلات ساختاری در آزمون فرضیه‌های پژوهش، روایی سازه‌ای نیز بررسی و تأیید شده است. همچنین در این پژوهش برای سنجش پایایی ابزار جمع‌آوری داده‌های آماری از آلفای کرونباخ بر اساس مطالعه مقدماتی و پیش‌آزمون بر روی نمونه ۳۰ نفری استفاده شده و با توجه به این که مقادیر آلفای به دست آمده برای کل پرسش‌نامه و هر یک از متغیرهای پژوهش از مقدار ۰/۷ بیشتر است لذا پایایی ابزار اندازه‌گیری تأیید می‌گردد. ضریب آلفای کرونباخ اشتیاق شغلی، ۰/۸۹۴ و منزلت اجتماعی ادراک‌شده معلمان، ۰/۹۰۵ و مهارت‌های کوانتومی، ۰/۸۱۵ و ضریب آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه پژوهش مقدار ۰/۸۶۵ محاسبه شده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در بخش آمار توصیفی، آماره‌های میانگین و انحراف معیار تعیین شد. در قسمت آمار استنباطی و در راستای آزمون فرضیه‌های پژوهش از نتایج مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر استفاده شده است و تحلیل‌های آماری در محیط نرم‌افزارهای SPSS ۲۵ و PLS ۳ انجام یافته است.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش و در نمونه ۲۱۸ نفری نمونه پاسخ‌گویان شامل معلمان مقطع ابتدایی شهر شهرضا، ۳۷/۲٪ مرد و ۶۲/۸٪ نیز زن هستند و نشان می‌دهد که توزیع جنسیتی نمونه‌ای که به پرسش‌نامه پژوهش پاسخ داده‌اند، بیشتر زنانه بوده است. بیشترین تعداد یعنی، ۴۳/۱٪ از ۳۱ تا ۴۰ سال و کمترین تعداد یعنی، ۹/۶٪ نیز بالاتر از ۵۰ سال سن دارند و نشان می‌دهد که توزیع سنی نمونه‌ای که به پرسش‌نامه پژوهش پاسخ داده‌اند، متمرکز بر گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال بوده است. همچنین بیشترین تعداد یعنی، ۴۷/۷٪ تحصیلات لیسانس و

کمترین تعداد یعنی ۱۹/۷٪ نیز دارای تحصیلات کمتر از لیسانس هستند. همچنین ۳۲/۶٪ نیز تحصیلات فوق لیسانس‌ودکتری دارند و نشان می‌دهد که توزیع تحصیلات نمونه‌ای که به پرسش‌نامه پژوهش پاسخ داده‌اند، متمرکز بر تحصیلات لیسانس بوده است. بیشترین تعداد یعنی، ۴۵/۰٪ از ۱۱ تا ۲۰ سال و کمترین تعداد یعنی ۲۴/۳٪ نیز حداکثر ۱۰ سال سابقه کاری دارند. هم چنین ۳۰/۷٪ نیز بالای ۲۰ سال سابقه کاری دارند و نشان می‌دهد که توزیع سابقه کاری نمونه‌ای که به پرسش‌نامه پژوهش پاسخ داده‌اند، متمرکز بر گروه سنی ۱۱ تا ۲۰ سال بوده است.

جدول شماره ۱. معیارهای آماری متغیرها و ابعاد متغیرهای پژوهش (تعداد = ۲۱۸)

متغیرها و ابعاد متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار
ابعاد اشتیاق شغلی	۳/۴۴	۰/۷۲
بعد درونی اشتیاق شغلی	۳/۶۲	۰/۴
بعد بیرونی اشتیاق شغلی	۳/۵۳	۰/۵۹
اشتیاق شغلی	۳/۵۶	۰/۸۰
ابعاد منزلت اجتماعی ادراک‌شده	۴/۱۹	۰/۶۷
حیثیت اجتماعی	۳/۹۳	۰/۶۵
حیثیت اجتماعی	۳/۸۹	۰/۵۵
منزلت اجتماعی ادراک‌شده	۳/۴۰	۰/۸۷
دیدن کوانتومی	۳/۶۶	۰/۶۴
احساس کوانتومی	۳/۸۵	۰/۶۴
شناخت کوانتومی	۳/۴۱	۰/۶۹
عمل کوانتومی	۳/۲۲	۰/۷۳
دیدن کوانتومی	۳/۵۱	۰/۵۷
مهارت‌های کوانتومی		

در جدول شماره (۱) میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش محاسبه و ارائه شده است. نتایج بررسی توصیفی متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد که، میانگین کلیه متغیرهای پژوهش شامل (اشتیاق شغلی، منزلت اجتماعی ادراک‌شده، مهارت‌های کوانتومی)، از حد متوسط بالاتر هستند به این معنی که، نگرش به متغیرهای (اشتیاق شغلی، منزلت اجتماعی ادراک‌شده، مهارت‌های کوانتومی) از نظر نمونه معلمان مقطع ابتدایی شهر شهرضا در حد بالاتر از متوسط هست.

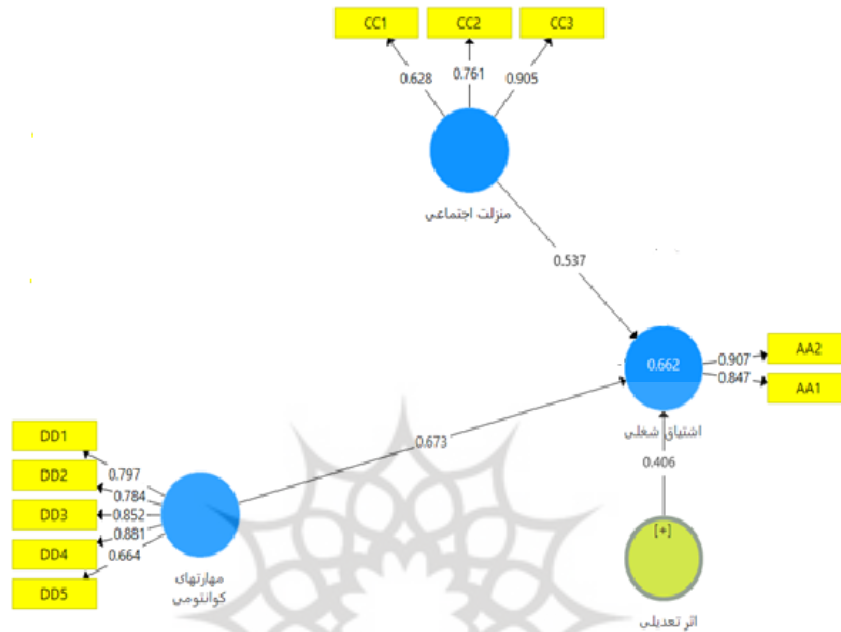
در این قسمت آزمون فرضیه‌های پژوهش مورد تحلیل استنباط آماری قرار گرفته و سعی شده است و ضمن اجرای مدل معادلات ساختاری پژوهش، فرضیه‌های تحت بررسی بر اساس تحلیل مسیر مورد آزمون و تحلیل قرار گرفته‌اند و سعی شده تا با توجه به قبول یا رد فرضیه‌های پژوهش، پاسخی مناسب برای سؤال‌های مطرح‌شده پژوهش ارائه شود.

در ارزیابی مدل معادلات ساختاری پژوهش از معیارهای اعتبار روایی همگرا، پایایی ترکیبی، اشتراک روایی متقاطع متغیرهای پنهان و معیار ضریب تعیین R^2 استفاده شده است. روایی همگرا از طریق میانگین واریانس خروجی (AVE) تعیین شده و ضریب AVE برای تمام متغیرهای مورد بررسی شامل (اشتیاق شغلی، منزلت اجتماعی ادراک‌شده، مهارت‌های کوانتومی) بیشتر از ۰/۵ محاسبه شده‌اند لذا روایی همگرای مدل اندازه‌گیری تأیید شده است. برای بررسی ضریب اطمینان مدل اندازه‌گیری در این پژوهش از معیار پایایی ترکیبی استفاده شده است و مقادیر پایایی ترکیبی متغیرهای پژوهش شامل (اشتیاق شغلی، منزلت اجتماعی ادراک‌شده، مهارت‌های کوانتومی) از ۰/۷ بیشتر بوده و لذا سازگاری درونی مدل معادلات ساختاری از این طریق نیز تأیید می‌شود. همچنین با توجه به مقادیر بالای معیارهای اشتراک روایی متقاطع مندرج در جدول شماره (۲)، می‌توان گفت متغیرهای پنهان پژوهش شامل (اشتیاق شغلی، منزلت اجتماعی ادراک‌شده، مهارت‌های کوانتومی) دارای قابلیت پیش‌بینی مطلوبی هستند.

جدول شماره ۲. معیارهای ارزیابی مدل معادلات ساختاری پژوهش

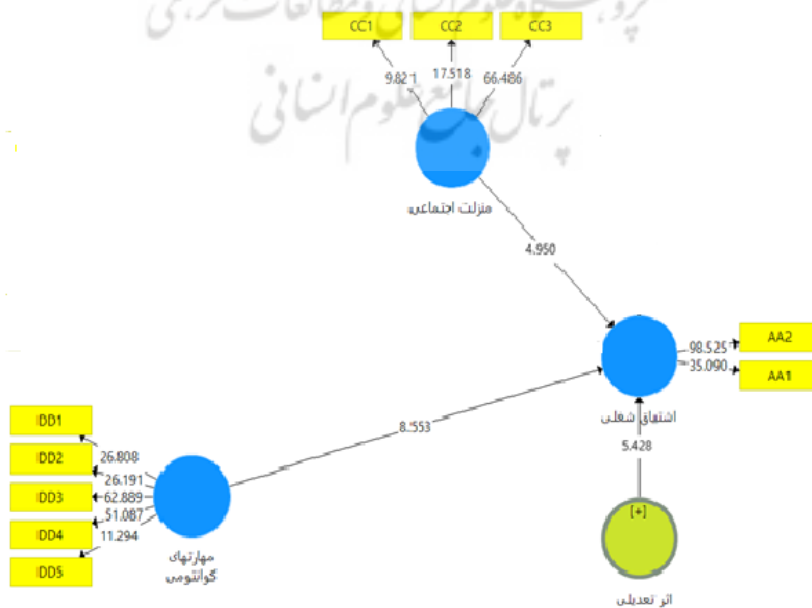
متغیر پنهان	AVE	پایایی ترکیبی	اشتراک روایی متقاطع	ضریب تعیین R ²
اشتیاق شغلی	۰/۵۴	۰/۸۵۳	۰/۸۳۳	۰/۶۶۲
منزلت اجتماعی ادراک شده	۰/۶۳۱	۰/۸۷۰	۰/۸۲۹	-
مهارت‌های کوانتومی	۰/۵۵۶	۰/۸۷۹	۰/۸۶۱	-

منبع: نتایج پژوهش



شکل شماره ۲. مدل معادلات ساختاری متغیرهای پژوهش برحسب بارهای عاملی

از آنجاکه ضریب تعیین، معیاری است که برای توضیح و تبیین متغیر وابسته (اشتیاق شغلی) بر اساس متغیرهای حاضر در مدل معادلات ساختاری به کار می‌رود لذا با توجه به جدول شماره (۲) و شکل شماره (۲)، مدل اندازه‌گیری با ضریب R^2 با مقدار ۰/۶۶۲ خوب و مناسب ارزیابی می‌شود. ضریب R^2 در شکل شماره (۲)، داخل دایره مربوط به متغیر وابسته اشتیاق شغلی قابل مشاهده است.



شکل شماره ۳. مدل معادلات ساختاری متغیرهای پژوهش برحسب قدرمطلق آماره t

تناظر ابعاد تشکیل‌دهنده هر یک از متغیرهای پژوهش با متغیر متناظر بر اساس بارهای عاملی و قابلیت اطمینان معناداری بارهای عاملی در شکل‌های (۲) و (۳) نشان داده شده است. نتایج بیانگر این است که، مقادیر t متناظر با بارهای عاملی در مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش شامل (اشتیاق شغلی، منزلت اجتماعی ادراک‌شده و مهارت‌های کوانتومی)، مندرج در شکل شماره (۳) بیشتر از ۱/۹۶ برآورد شده‌اند و همگی نشان‌دهنده تناظر مناسب بین متغیرهای پژوهش با ابعاد تشکیل‌دهنده آنها در مدل معادلات ساختاری پژوهش می‌باشند. لذا می‌توان ادعا کرد که مدل معادلات ساختاری رابطه بین متغیرهای پژوهش برازش مطلوبی دارد.

فرضیه اول پژوهش: مهارت‌های کوانتومی بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر دارد.

نتایج مندرج در جدول شماره (۳) نشان می‌دهد که در خصوص تأثیر مهارت‌های کوانتومی بر اشتیاق شغلی معلمان، قدر مطلق مقدار t (۸/۵۵۳) بیشتر از ۱/۹۶ است (سطح معناداری آزمون t از خطای ۰/۰۵ کمتر است) و لذا مهارت‌های کوانتومی با ضریب استاندارد ۰/۶۷۳ بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود و با افزایش هر یک واحد مهارت‌های کوانتومی، ۰/۶۷۳ واحد اشتیاق شغلی معلمان افزایش می‌یابد.

جدول شماره ۳. نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش

فرضیه اول	ضریب استاندارد	مقدار t	معناداری P	نتیجه
مهارت‌های کوانتومی بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر دارد.	۰/۶۷۳	۸/۵۵۳	($p < ۰/۰۵$)	تأیید می‌شود

فرضیه دوم پژوهش: مهارت‌های کوانتومی بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش تعدیل‌گری منزلت اجتماعی ادراک‌شده تأثیر دارد. در بررسی آزمون فرضیه دوم پژوهش، نتایج مندرج در جدول شماره (۴) نشان می‌دهد که مقدار t (۵/۴۲۸) بالاتر از ۱/۹۶ است و لذا ضریب نقش تعدیل‌گری منزلت اجتماعی ادراک‌شده در تأثیر مهارت‌های کوانتومی بر اشتیاق شغلی معلمان با مقدار ۰/۴۰۶، معنادار است و لذا مهارت‌های کوانتومی بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش تعدیل‌گری منزلت اجتماعی ادراک‌شده تأثیر دارد و فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود.

در جدول شماره (۴) با توجه به این که آماره مربع F کوهن با مقدار ۰/۲۱۷ بین ۰/۱۵ تا ۰/۳۵ قرار گرفته است؛ لذا می‌توان گفت نقش تعدیل‌گری منزلت اجتماعی ادراک‌شده در تأثیر مهارت‌های کوانتومی بر اشتیاق شغلی معلمان متوسط ارزیابی می‌شود.

جدول شماره ۴. نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش

فرضیه دوم	ضریب مسیر	مقدار t	معناداری P	آماره مربع F کوهن	نتیجه
مهارت‌های کوانتومی بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش تعدیل‌گری منزلت اجتماعی ادراک‌شده تأثیر دارد.	۰/۴۰۶	۵/۴۲۸	($p < ۰/۰۵$)	۰/۲۱۷	تأیید می‌شود

نتیجه‌گیری و بحث

پژوهش حاضر به بررسی رابطه مهارت‌های کوانتومی و اشتیاق شغلی با نقش تعدیل‌گری ادارک منزلت اجتماعی در معلمان می‌پردازد. در این بخش یافته‌ها به تفکیک فرضیات مطرح می‌شود. نتایج فرضیه اول پژوهش نشان می‌دهد که مهارت‌های کوانتومی تأثیر قابل توجهی بر اشتیاق شغلی معلمان مقطع ابتدایی در شهر شهرضا دارند. مهارت‌های کوانتومی شامل توانایی‌هایی چون تفکر انتقادی، نوآوری، و خلاقیت هستند که به معلمان این امکان را می‌دهند تا با چالش‌های آموزشی به شیوه‌های نوین برخورد کنند. با در اختیار داشتن این مهارت‌ها، معلمان نه تنها به روش‌های سنتی تدریس محدود نمی‌شوند، بلکه می‌توانند راهکارهای جدیدی را برای بهبود یادگیری دانش‌آموزان مورد استفاده قرار دهند. این قابلیت باعث می‌شود که معلمان احساس کارآمدی بیشتری داشته باشند و در نتیجه، اشتیاق بیشتری به کارشان پیدا کنند (پاتک و همکاران، ۲۰۲۳). افزون بر این، مهارت‌های کوانتومی توانایی معلمان را در تفکر خلاق

و حل مسائل پیچیده افزایش می‌دهند. توانایی تفکر در دو یا چند راستا به معلم کمک می‌کند تا از زوایای مختلف به مسائل نگاه کند و راه‌حل‌های نوآورانه‌ای ارائه دهد که ممکن است در رویکردهای سنتی قابل دسترسی نباشند (فریریکس، ۲۰۲۳). این رویکرد خلاقانه باعث می‌شود که معلمان بتوانند به چالش‌های موجود در کلاس‌های درس به صورت مؤثرتری پاسخ دهند و محیط یادگیری را به فضایی دلنشین‌تر و جذاب‌تر برای دانش‌آموزان تبدیل کنند. در نتیجه، این تغییرات موجب افزایش درگیری و اشتیاق معلمان به تدریس و برقراری ارتباط با دانش‌آموزان می‌شود. نهایتاً، به‌کارگیری شیوه‌های خلاقانه و بهره‌گیری از مهارت‌های کوانتومی می‌تواند تأثیر مثبتی بر انگیزه و شور و شوق معلمان داشته باشد. هرچقدر معلمان در استفاده از روش‌های نوین و خلاق بیشتر موفق باشند، اشتیاق آنها به کار نیز افزایش می‌یابد. این انگیزه نه تنها به نفع معلمان بلکه به نفع دانش‌آموزان نیز هست، چراکه محیطی فعال‌تر و جذاب‌تر برای یادگیری فراهم می‌شود. بدین ترتیب، با ارتقای مهارت‌های کوانتومی، اشتیاق شغلی معلمان در مدارس مقطع ابتدایی به گونه‌ای قابل توجه افزایش می‌یابد و این امر به بهبود کیفیت آموزشی و یادگیری دانش‌آموزان کمک می‌کند. یافته‌های این فرضیه با نتایج پژوهش محمودی (۲۰۱۷)، فاضل و هرندی (۲۰۱۷)، ایزدی و سیادت (۲۰۱۶) مطابقت و همخوانی دارد به این معنی که مهارت کوانتومی بر اشتیاق و انگیزش شغلی ارتباط معناداری دارد؛ لذا می‌توان نتیجه گرفت که با توسعه و افزایش مهارت‌های کوانتومی، اشتیاق شغلی معلمان نیز ارتقا می‌یابد. همچنین نتایج حاصل از فرضیه دوم پژوهش نشان داد که منزلت اجتماعی ادراک‌شده معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهر شهرضا نقش تعدیل‌گری در تأثیر مهارت‌های کوانتومی بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهر شهرضا ایفا می‌کند. نقش منزلت اجتماعی ادراک‌شده در تأثیر مهارت‌های کوانتومی بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهر شهرضا ایفا نشان می‌دهد که منزلت اجتماعی ادراک‌شده معلمان مقطع ابتدایی در شهر شهرضا، به‌عنوان یک عامل تعدیل‌گر در رابطه بین مهارت‌های کوانتومی و اشتیاق شغلی آنان عمل می‌کند. منزلت اجتماعی به معنی اعتبار و ارزیابی اجتماعی است که معلمان از سوی جامعه، والدین و دانش‌آموزان دریافت می‌کنند (فلومیوا و همکاران، ۲۰۱۹). زمانی که معلمان احساس کنند که به‌عنوان یک فرد با منزلت و محترم در جامعه شناخته می‌شوند، این احساس به‌طور مستقیم بر نگرش‌ها و رفتارهای حرفه‌ای آنها تأثیر می‌گذارد (اسپیروت و همکاران، ۲۰۲۱). به‌عبارت دیگر، اگر معلمان دارای مهارت‌های کوانتومی باشند و در عین حال باور داشته باشند که منزلت اجتماعی بالایی دارند، احتمال بیشتری وجود دارد که اشتیاق و انگیزه بیشتری برای تدریس به‌خصوص در فعالیت‌های خلاقانه و نوآورانه نشان دهند (نورث و همکاران، ۲۰۱۹). افزون بر این، موقعیت اجتماعی درک‌شده ممکن است بر احساس کارآمدی معلمان تأثیر بگذارد. تأثیر بگذارد. معلمانی که احساس می‌کنند مورد احترام و پذیرش جامعه‌ای هستند که در آن زندگی می‌کنند، احتمالاً با اعتماد به نفس و انگیزه بیشتری به کار خود ادامه می‌دهند. این حس اعتماد به آنها کمک می‌کند تا به طور مؤثر از توانایی‌های کوانتومی خود استفاده کنند و در نتیجه باعث ایجاد خلاقیت و نوآوری بیشتر در کلاس می‌شود. بنابراین، اگرچه مهارت‌های کمی اساس اشتیاق حرفه‌ای است، اما جایگاه اجتماعی معلمان نقش مهمی در تقویت یا تضعیف این اشتیاق دارد. در نهایت می‌توان گفت که ارتباط بین قابلیت‌های کوانتومی و اشتیاق عملکرد حرفه‌ای معلمان به موقعیت اجتماعی ادراک‌شده بستگی دارد و عاملی تأثیرگذار در این رابطه است. اگر معلمان احساس کنند که از جایگاه اجتماعی بالایی برخوردارند، می‌توانند از توانایی‌های خلاقانه خود به نحو مطلوب استفاده کنند که این امر اشتیاق آنها را به کارشان بسیار افزایش می‌دهد. در مقابل، اگر این منزلت اجتماعی پایین باشد، ممکن است حتی با وجود داشتن مهارت‌های کوانتومی، اشتیاق شغلی آنها تحت تأثیر منفی قرار گیرد. بنابراین، توجه به منزلت اجتماعی معلمان می‌تواند به‌عنوان یک استراتژی مؤثر در افزایش انگیزه و بهبود نتایج آموزشی آنان در نظر گرفته شود. نتایج حاصل از این پژوهش درخصوص تأثیر مهارت‌های کوانتومی بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش تعدیل‌گری منزلت اجتماعی ادراک‌شده با یافته‌های پژوهش‌های مهریزی و همکاران (۲۰۱۹) و حیوای و کرمی (۲۰۲۲) مطابقت و همخوانی دارد و می‌توان نتیجه گرفت که با توسعه و افزایش منزلت اجتماعی ادراک‌شده معلمان، اشتیاق شغلی معلمان مبتنی بر مهارت‌های کوانتومی معلمان، ارتقا می‌یابد.

کاربردهای عملی پژوهش

بررسی نقش تعدیل‌کننده منزلت اجتماعی ادراک‌شده در رابطه بین مهارت‌های کوانتومی و اشتیاق شغلی معلمان از اهمیت بالایی برخوردار است؛ زیرا منزلت اجتماعی ادراک‌شده می‌تواند تأثیرات قابل توجهی بر انگیزه و اشتیاق شغلی معلمان داشته باشد. اگر معلمان احساس کنند که مهارت‌های کوانتومی آنان در جامعه یا محیط کارشان مورد توجه و ارزش قرار می‌گیرد، احتمال بیشتری وجود دارد که با انگیزه بیشتری در فعالیت‌های حرفه‌ای خود شرکت کنند. این بررسی به ما کمک می‌کند تا بفهمیم چگونه ادراکات اجتماعی می‌توانند بر به‌کارگیری مهارت‌ها و در نهایت بر کیفیت آموزشی تأثیر بگذارد و می‌تواند راهکارهای مناسبی برای افزایش اشتیاق شغلی و بهبود محیط کار معلمان ارائه دهد.

پیشنهادها

با توجه به نتایج این پژوهش و پژوهش‌های پیشین، پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

مدارس و نهادهای آموزشی باید برنامه‌هایی را برای ارتقای منزلت اجتماعی معلمان طراحی و اجرا کنند. این برنامه‌ها می‌تواند شامل برگزاری مراسم تقدیر از معلمان و ارتقای روابط با والدین و جامعه باشند تا احساس احترام و اعتبار معلمان را در جامعه تقویت کنند. افزایش منزلت اجتماعی معلمان به افزایش انگیزه آنها و بهبود کیفیت آموزشی کمک می‌کند.

پیشنهاد می‌شود مدارس سیستم‌های بازخوردی را پیاده‌سازی کنند که به معلمان از سوی دانش‌آموزان و والدین امکان دریافت نظرات مثبت و سازنده را بدهند. این سیستم‌ها می‌توانند به معلمان کمک کنند تا از تأثیرات مثبت عملکرد خود آگاه شوند و درک بهتری از منزلت اجتماعی خود داشته باشند. این آگاهی می‌تواند انگیزه و اشتیاق آنها را به تدریس افزایش دهد.

برگزاری کلاس‌های آموزشی با تمرکز بر توسعه مهارت‌های سازگاری، مصالحه و رفع تعارض می‌تواند به معلمان کمک کند تا در مواجهه با چالش‌های روزمره تدریس بهتر عمل کنند. این کلاس‌ها شامل تکنیک‌های عملی بوده و می‌تواند به معلمان در ایجاد محیطی سالم و مثبت در کلاس درس یاری دهند. با افزایش توانمندی در این زمینه، معلمان احساس اعتماد به نفس بیشتری خواهند داشت و این امر به افزایش اشتیاق آنها به تعلیم و تربیت منجر خواهد شد.

فرهنگ‌سازی در مورد نقش و مقام معلم در جامعه می‌تواند به تقویت احساس ارزشمندی و احترام نسبت به این حرفه کمک کند. این اقدام می‌تواند شامل برگزاری برنامه‌ها، سمینارها و فعالیت‌هایی باشد که به ترویج اهمیت کار معلمان و تأثیر آنها بر آینده جامعه بپردازد. با ارتقای جایگاه اجتماعی معلمان، آنها شور و اشتیاق بیشتری برای انجام وظایف آموزشی و تربیتی خود خواهند داشت.

برگزاری دوره‌های آموزشی به‌منظور تقویت مهارت‌های ارتباطی معلمان می‌تواند به بهبود کیفیت کلاس‌های درس و تعاملات آموزشی کمک شایانی کند. این دوره‌ها می‌تواند شامل روش‌های نوین ارتباطی، مدیریت کلاس و نحوه برقراری تعامل مؤثر با دانش‌آموزان و والدین باشند. تقویت مهارت‌های ارتباطی باعث افزایش اعتماد به نفس معلمان و در نتیجه ارتقا و منزلت آنها در جامعه آموزشی خواهد شد.

با استفاده از مهارت‌های کوانتومی، معلمان می‌توانند شیوه‌های خلاقانه‌تری را در فرایند تدریس به‌کار گیرند و فضای آموزشی متفاوت‌تری ایجاد کنند. این نوآوری‌ها نه تنها به جذب توجه و علاقه بیشتر دانش‌آموزان کمک می‌کند، بلکه شور و اشتیاق معلمان نسبت به درس دادن نیز را افزایش می‌دهد. به این ترتیب، یادگیری برای دانش‌آموزان لذت‌بخش‌تر و مؤثرتر خواهد بود و نتایج بهتری به همراه خواهد داشت.

اجرای سیاست‌های مناسب برای بهبود وضعیت معیشتی و رفاهی معلمان می‌تواند عامل مهمی در افزایش اشتیاق کاری آنها باشد. فراهم کردن حمایت‌های مالی، بهداشتی و اجتماعی به معلمان این احساس را می‌دهد که حرفه آنها مورد احترام است و با چالش‌های زندگی به‌خوبی سازگار می‌شوند. افزایش رفاه شرایط زندگی معلمان می‌تواند به‌طور مستقیمی بر افزایش انگیزه و اشتیاق آنها به انجام وظایف آموزشی تأثیرگذار باشد.

به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود که:

تأثیر دیگر متغیرها را بر اشتیاق شغلی معلمان مورد بررسی قرار دهند.

اشتیاق شغلی را در سایر جوامع آماری مورد بررسی قرار دهند و به مقایسه تطبیقی آن در جامعه آماری معلمان، بپردازند.

محدودیت‌ها

پژوهش حاضر نیز همانند هر پژوهش دیگری با محدودیت‌هایی مواجه بوده است که عبارتند از:

این پژوهش تنها در شهر شهرضا و بر روی معلمان مقطع ابتدایی انجام شده است؛ بنابراین نتایج به دست آمده ممکن است قابل تعمیم

به معلمان مقاطع دیگر (راهنمایی و متوسطه) یا شهرها و مناطق دیگر با ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی متفاوت نباشد.

پژوهش در بازه زمانی مشخصی صورت گرفته است و شرایط و عوامل محیطی، اجتماعی و سازمانی خاص آن زمان می‌تواند بر

نگرش‌ها و پاسخ‌ها تأثیر گذاشته باشد. در نتیجه، نتایج ممکن است در زمان‌ها یا شرایط متفاوت، یکسان نباشند.

References

- Ahmadi, S; ezatneya, F; Ahmadi, Z; Esfandiyari, M. (2023). *Correlation of Teachers' job enthusiastic and job performance with the mediating role of their communication skills in Farashband Schools in Iran, New Paradigms in Educational Research*; 2(1); 68-87.
- Alfatifar, P; Moradi, S. (2023). *Predicting the state of stress syndrome and its relationship with the desire to stay and job enthusiasm of exceptional school teachers, Journal of Research and Studies of Islamic Sciences*; 6(57); 90-102.
- Alvord, M. K., McGrath, Anne. (2017). *Conquer Negative Thinking for Teens*. (Zare, H., Alizadeh Fard, S Translators) Arjmand Pub. (2023). (Text in Persian)
- Badwan, M.; Eshah, N.; Ahmad, R. (2022). *The role of organizational support in work engagement among nurses working in intensive care units, Journal of Holistic Nursing and Midwifery*; 32(4); 301-308. <https://doi.org/10.32598/jhnm.32.4.2323>
- Batra, P., Pillai, P., & Kaim, P. (2023). Quality education from teachers' perspective. *Research review international journal of multidisciplinary*, 8(6), 44-52. <https://doi.org/10.31305/rrijm.2023.v08.n06.007>
- Berlian, L., Sumayah, S., Nulhakim, L., & Ramadhani, F. (2022). The implementation of quantum teaching on student's learning outcomes on the theme of universe. *Jurnal Pena Sains*, 9(1), 7-17.
- Cai, W., Vossogh, M., Reinders, B., Toshin, D. S., & Ebadi, A.G. (2019). *Application of quantum artificial bee colony for energy management by considering the head and cooling storages, Applied Thermal Engineering*; 157; 1137-1342. <https://doi.org/10.1016/j.applthermaleng.2019.113742>
- Century, J. (2023). *The power of teachers' perceptions, Phi Delta Kappan*; 104(6); 44-49. <https://doi.org/10.1177/00317217231161540>.
- Eftekhari, H. , Samavi, S. A. and Zeinalipour, H. (2023). Exploring the components of teachers' educational skills. *The Journal of New Thoughts on Education*, 19(4), 185-216. doi: 10.22051/jontoe.2021.36986.3387
- Euteneuer, F. (2014). *Subjective social status and health, Current opinion in psychiatry*; 27(5); 337-343. DOI: 10.1097/YCO.0000000000000083
- Fazel, A; Harandi, A. (2017). *The effect of quantum leadership on the entrepreneurial enthusiasm of employees of non-profit non-governmental higher education institutions in Kerman, 7th National Conference on Management Studies in the Humanities*, Tehran. (Text in Persian)
- Folomeeva, T. V., V Folomeeva, T., & V Fedotova, S. (2019). Social Status and Belonging to The Subculture in a Stranger's Image Structure. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 64.
- Freericks, J. K. (2023, April). Focus on conceptual ideas in quantum mechanics for teacher training. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2490, No. 1, p. 012004). IOP Publishing. Doi: 10.1088/1742-6596/2490/1/012004
- Ghaffari, H; Shayani, M; Ahang, F; Raasee, A; Sheyhakitash, M. (2019). *The Effect of Quantum Leadership on Organizational Learning through the Mediating Role of Knowledge Sharing (Case study: Teachers*

- and Principals at High schools in the Educational Office, District 1, of Zahedan), *Strategic Management of Organizational Knowledge*; 2(2); 119-146. (Text in Persian)
- Gonabadi, F. and Razavi, M. R. (2021). The Effect of Online Mindfulness Training and Integrative Training of Emotional Competencies on Psychological Well-being of Teachers. *The Journal of New Thoughts on Education*, 17(4), 65-82. doi: 10.22051/jontoe.2021.31911.3077
- Hadizadeh, M; SaffarianHaeedani, S; TaghvaeYazdi, M. (2021). *A review of management method based on the quantum paradigm in Universities of Medical Sciences*, *JOURNAL OF Clinical Excellence*; 11(3); 11-21. SID. <https://sid.ir/paper/1018517/en>
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119-127. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.119>
- Hassani, Z; Ahmadi, B; Zarifi, F. (2019). *The effect of perceived social status on physical education teachers' job satisfaction*, *Organizational Behavior Management Studies in Sports*, 6(4), 93-106. (Text in Persian)
- Hedai, M., & Zarei, Sh. (2013) *Investigating the relationship between teachers' quantum skills and knowledge sharing*, *First International Conference on Psychology, Social Sciences, Educational Sciences and Philosophy*, Babol, <https://civilica.com/doc/1697574> (Text in Persian)
- Izadi, A; Siadat, S. A. (2016). *Investigating the relationship between quantum skills and job satisfaction and job adaptation of Isfahan University employees*, *Educational Management Innovations*, 11(3), 26-33
- Kubatova, H; Ghorbani, A. (2017), *Shivahhayezendegi da modernitah-e motaakher* [Lifestyles in Late Modernity], *tame_ezendegi*; 2 (6), 61-85.
- Liu, N. T; Chen, S. C; Lee, W. C. (2022). *How does moral identity promote employee voice behavior? The roles of work engagement and leader secure-base support*, *Ethics & Behavior*; 32(5); 449-467. <https://doi.org/10.3390/su131910524>
- Longobardi, C; Iotti, N. O; Jungert, T; Settanni, M. (2018). *Student-teacher relationships and bullying: The role of student social status*, *Journal of adolescence*; 63; 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.12.001>
- Mahdian S., Hakimzadeh, R, Safaei Movahed, S., Salehi, K. (2018) *Teachers' Perception of their Social Status: A Phenomenological Study Based on their Lived Experiences*. *QJFR*. 15(1), 19-38. (Text in Persian)
- Mahmoudi, O. (2017). *The relationship between quantum management and employee empowerment with emphasis on the role of intrinsic motivation*, *Psychological Research in Management*, 3(2), 123-148. (Text in Persian)
- Malaeinejad, A. (2016). *School and quantum leadership*, *Iranian Journal of School Management*; 4(3); 50-59. (Text in Persian)
- Masafir L, NejadIrani F, Beikzad J. (2024). *DadashKarimi Y. The Relationship between Professional Ethics and Professional Competence of Professors with Organizational Accountability: Analysis of the Mediating Role of Job Passion*. *Ethics in Science and Technology*. 19 (1):139-146. (Text in Persian)
- Mehrizi, Z; NASIRI, A. Irandoost, S. (2019). *The Work Engagement of Nurses and Its Correlation with Perceived Social Support*. *Iran Journal of Nursing (IJN)*, 32(120), 55-64. SID. <https://sid.ir/paper/114471/en> (Text in Persian)
- Michos, K; Cantieni, A; Schmid, R; Müller, L; Petko, D. (2022). *Examining the relationship between internship experiences, teaching enthusiasm, and teacher self-efficacy when using a mobile portfolio app*, *Teaching and Teacher Education*; 109; 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103570>
- North, E. A., Ryan, A. M., Cortina, K., & Brass, N. R. (2019). Social status and classroom behavior in math and science during early adolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, 48, 597-608.
- Pathak, Y., Sollapur, R., Ziebell, J., Geiß, R., Kaiser, T., Setzpfandt, F., & Pertsch, T. (2023). Preparing for a future with quantum technologies: an innovative approach to accessible quantum education. In *Education and training in optics and photonics* (p. 127232S). Optica Publishing Group. <https://doi.org/10.1117/12.2666705>
- Pour-Azimi, E. (2012) *Investigating the relationship between perceived social support and teachers' job satisfaction with the mediating role of perceived social status*, *Fifth International Conference on Psychology, Educational Sciences and Social Studies*, Hamadan, <https://civilica.com/doc/1646610> (Text in Persian)

- Rahimi, F; Aarabi Amour, M; Mohammadi, S. (2021). *Explaining the Multilevel Relationships of Antecedents of Work Engagement in Petrochemical Companies of Mahshahr Special Economic Zone, Strategic studies in the oil and energy industry*: 13 (49): 113-133. (Text in Persian)
- Rahgozar, H., Baghaei Sarabi, A. & Varasteh far, A. (2024). *Semantic analysis of the role of professional development in the social status of teachers (Research sample: teachers working in Tehran province)*. *Journal of Economic & Developmental Sociology*, 13(1), 77-113. (Text in Persian)
- Ranjbari, Sh. (2019). *Investigating the factors affecting the social status of physical education teachers using interpretive structural modeling*, *Sports Psychology Studies*; 9(31); 149-166. (Text in Persian)
- Rezaei, A; Saidian, N. (2019). *Teachers' lived experiences of social dignity in order to provide a model for Iran's public education*, *Educational Leadership and Management*; 52; 143-159. (Text in Persian)
- Ritzer, G. (2013) *Theoretical Foundations of Contemporary Sociology and Its Classical Roots*, translated by Shahnaz Masamiparast, Tehran: Third Press. (Text in Persian)
- Sahira, A. N. E., & Widyastuti, W. (2023). The Effectiveness of Human Resource Management Training on Increasing Cognitive Competence in the Field of Personnel in Students. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 21, 10-21070. <https://doi.org/10.21070/ijins.v21i.814>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). *The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study*. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Shelton, C; Hall, R.; F; Darling, J.; R. (2003). *When cultures collide: The challenge of global integration*, *Journal of European Busin.*
- Spruyt, B., Van Droogenbroeck, F., Van Den Borre, L., Emery, L., Keppens, G., & Siongers, J. (2021). Teachers' perceived societal appreciation: PISA outcomes predict whether teachers feel valued in society. *International Journal of Educational Research*, 109, 101833. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2021.101833>
- Sukalski, J. M., Askelson, N. M., Reynolds, J. C., Damiano, P. C., Shi, W., Xie, X. J., & McKernan, S. C. (2023). *Perceived social status, socioeconomic status, and preventive dental utilization among a low-income Medicaid adult population*. *Journal of public health dentistry*, 83(4), 363-370. <https://doi.org/10.1111/jphd.12588>



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons AttributionNoncommercial 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).