



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۵/۲۲

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

## بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد شغلی و انگیزش شغلی در معلمان مقطع ابتدایی شهر ساری

<sup>۱</sup>مائده راعی، <sup>۲</sup>محرم غلامرضایی سرخی، <sup>۳</sup>طیبه برائی نژاد، <sup>۴</sup>آذر برائی نژاد

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

<sup>۲</sup> کارشناسی دبیری علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل

<sup>۳</sup> کارشناسی پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان

<sup>۴</sup> کارشناسی دینی عربی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بم

### چکیده

هدف مطالعه حاضر، بررسی بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد شغلی و انگیزش شغلی در معلمان مقطع ابتدایی شهر ساری بود. طرح این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر ساری که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ مشغول به تدریس بودند. به این منظور، ۲۵۷ نفر از معلمان مقطع ابتدایی با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه تعهد شغلی بلاو و بل (۱۹۸۹)، پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ بخشی و همکاران (۱۳۸۳) و پرسشنامه مسئولیت اجتماعی شرکت کیم و همکاران (۲۰۱۰) را تکمیل کردند. تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه بررسی فرضیه پژوهش استفاده گردید. نتایج آماری با استفاده از نرم افزار آماری SPSS 23 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان دادند که بین مسئولیت اجتماعی و تعهد شغلی معلمان رابطه مستقیم و مثبتی ( $r = 0,940$ ) وجود دارد. همچنین بین مسئولیت اجتماعی و انگیزش شغلی معلمان رابطه مستقیم و مثبتی ( $r = 0,879$ ) وجود دارد. همچنین بین انگیزش شغلی و تعهد شغلی معلمان رابطه مستقیم و مثبتی ( $r = 0,244$ ) وجود دارد. این رابطه‌ها در سطح آلفای ۰/۰۰۱ معنی دار است.

**واژه‌های کلیدی:** انگیزش شغلی، تعهد شغلی، مسئولیت اجتماعی

### مقدمه

معلمان به‌عنوان نیروهای انسانی از مهم‌ترین عوامل سازمان آموزش و پرورش محسوب می‌شوند. در سال‌های اخیر، معلمان با مشکلات متعددی مواجه شده‌اند؛ از جمله از دست دادن پایگاه اجتماعی و قدرت خرید ناشی از دستمزد پایین، افزایش



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

اضافه‌کاری، شرایط کاری نامطلوب، فقدان مزایای کاری، دیوان‌سالاری و قرارداد داشتن در معرض انتقادهای جامعه؛ بنابراین، حرفهٔ معلمی و رویارویی با عوامل استرس‌زای روانی به بی‌انگیزگی منتهی می‌شود (کارلوتو و کامارا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹).

وظیفه سازمان‌ها محدود به بیشینه‌سازی سود و بازده اقتصادی نیست؛ بلکه تمام جنبه‌های محیطی و خدمات اجتماعی را شامل می‌شود (نیک کار، حمیدی و جلیلی، ۱۳۹۶). مفهوم مسئولیت اجتماعی در دهه اخیر به پارادایم غالب و مسلط حوزه اداره شرکت‌ها تبدیل شده است و سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ و معتبر جهانی مسئولیت در برابر محیط اجتماعی را جزئی از راهبرد شرکتی خود می‌بینند (لیو و همکاران، ۲۰۲۰). مسئولیت اجتماعی مجموعه‌ای از فعالیت‌های مربوط به اندازه‌گیری و پردازش عملکرد سازمان‌های تجاری و نقش آنها در نگهداری و محافظت از محیط زیست و ارائه خدمات متفاوت به جوامع محلی خود به صورت مستقیم و غیرمستقیم و گزارش این نتایج به جامعه است؛ به گونه‌ای که جامعه قادر به ارزیابی عملکرد اجتماعی آن سازمان باشد (حسینی و رازانی، ۱۴۰۰).

مفهوم مسئولیت پذیری اجتماعی کاملاً نزدیک به مفهوم توسعه پاینده و وابسته به سه عنصر اساسی شامل حمایت محیطی، رشد اقتصادی و عدالت اجتماعی است. توسعه پایدار به مفهوم افشا و گزارشگری مسئولیت پذیری اجتماعی توجه خاصی دارد (مولینا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). مفهوم پیش گفته اکنون نشانه‌ای از افزایش تمرکز سازمان‌ها بر ارائه فعالیت‌های اجتماعی از راه بررسی شکل‌های مختلف مسئولیت پذیری اجتماعی است و همواره بسیاری از سازمان‌ها در حال ترویج مسئولیت پذیری اجتماعی خود هستند (مونتووانی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷) مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها و گزارش اجتماعی، به دلیل افزایش آگاهی اجتماعی درباره تأثیرات سازمان‌ها بر جامعه و محیط زیست، برای سازمان‌ها به امری حیاتی تبدیل شده است (حمزئیان و شهریاری، ۱۳۹۷). به دست آوردن مقبولیت اجتماعی، تعداد روزافزونی از سازمان‌ها را در اقدام به گزارش اجرای مسئولیت اجتماعی تحریک کرده است (آمران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). مدیران در بیشتر صنایع با چالش بهبود تصویر سازمان‌هایشان و همچنین کسب اعتماد مجدد از طریق توسعه شخصیت‌های سازمانی جذاب مواجه شده‌اند. به همین منظور، به تازگی سازمان‌ها بر بهبود مسئولیت اجتماعی تمرکز کرده‌اند (مکدونالدو لای، ۲۰۱۱). مسئولیت اجتماعی به آن نوع اقدامات سازمان گفته می‌شود که نشان دهنده دخیل بودن نگرانی‌های زیست محیطی و اجتماعی در عملکردهای تجاری و در تعاملات با ذی‌نفعان است. نتایج این تحقیقات نشان می‌دهد که اجرای مسئولیت اجتماعی تأثیر چشمگیری روی رفتار مصرف‌کنندگان دارد (آرلی و نجیپوتونو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶).

یکی از معیارهای که مسئولیت اجتماعی بر آن تأثیر می‌گذارد، انگیزش شغلی است. انگیزش در اصطلاح به معنای پویایی و حرکت است. از نظر سازمانی انگیزه عبارت است از؛ عامل درونی که باعث تغییر در رفتار و حرکت در مسیر پیشبرد و اهداف سازمانی می‌شود (گنجعلی<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰). کیزلیک<sup>۷</sup> (۲۰۰۹) نشان داد که انتخاب بهترین راهبرد مدیریت متناسب با کلاس درس نیاز به دانش، انگیزش و تجربه خاصی دارد زیرا همه راهبردهای مدیریت متناسب برای همه کلاس‌ها نیستند. یکی از رویکردهای انگیزشی که در سال‌های اخیر توجه زیادی به خود جلب کرده، نظریه خودتعیین‌گری است که توسط دسی و ریان<sup>۸</sup> (۱۹۸۴-۲۰۰۲) مطرح شد که تمرکز عمده‌ی این نظریه بر انگیزه درونی، بیرونی و بی‌انگیزگی می‌باشد. نظریه خودتعیین‌گری که بر انواع گوناگون انگیزش در افراد به جای مقدار آن تمرکز دارد و توجه ویژه‌ای به مفهوم انگیزش خودتعیین‌گری، انگیزش کنترل شده و بی‌انگیزگی به عنوان پیش‌بین‌های مهم پیامدهای عملکرد و بهزیستی دارد (به نقل از خالقی و همکاران، ۱۴۰۱). به اعتقاد والرند (۱۹۹۷)؛ به نقل از نعمی و پیریایی، ۱۳۹۰) انگیزش شغلی دارای سه سطح انگیزش

<sup>1</sup> Carlotto and Camara

<sup>2</sup> Molina

<sup>3</sup> Montovani

<sup>4</sup> Amran

<sup>5</sup> Arley and Najiputono

<sup>6</sup> Ganjali

<sup>7</sup> Kizlik

<sup>8</sup> Desi and Ryan



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

درونی، انگیزش بیرونی و بی‌انگیزگی است. در نظریه خودتعیین‌گری چهار سطح برای انگیزش بیرونی بر مبنای سبک‌های تنظیمی افراد تحت عنوان تنظیم بیرونی، تنظیم درون‌فکنی شده، تنظیم تشخیص داده شده و تنظیم هماهنگ شده مطرح شده است. مطابق با نظریه خودتعیین‌گری، افراد تلاش می‌کنند تا نقش‌های اجتماعی و تقاضاهایی که از آنها انتظار می‌رود و به صورت درونی برانگیزاننده نیست را طی فرایند درونی‌سازی به ارزش‌های شخصی و خودتنظیمی تبدیل کنند (مومنی مهموئی و روحانی، ۱۳۹۶).

بی‌انگیزگی به حالتی اشاره دارد که در آن فرد فاقد انگیزه است و هیچ دلیلی برای انجام کار ندارد. به پیشنهاد والرند<sup>۱</sup> (۱۹۹۷)، نعیمی و پیریایی، (۱۳۹۰)، بی‌انگیزگی در افراد دارای دو منشأ درونی و بیرونی است. در تنظیم بیرونی، افراد با نیت کسب پیامدهای مطلوب و یا اجتناب از پیامدهای نامطلوب به کار می‌پردازند؛ در نتیجه تنها تا زمانی انرژی خود را در کار صرف می‌کنند که آن کار، وسیله‌ای برای رسیدن به اهدافشان باشد (پناهی، مومنی و صالحی، ۱۳۹۷). تنظیم درون‌فکنی شده از نظر نوع تنظیم شبیه به تنظیم بیرونی است و رفتار در آن توسط پاداش‌ها و تنبیه‌ها هدایت می‌شود؛ با این تفاوت که در تنظیم درون‌فکنی شده پاداش‌ها و تنبیه‌ها توسط خود فرد اعمال می‌شود و کمتر تحت کنترل محیط بیرونی و دیگران قرار می‌گیرد. در تنظیم تشخیص داده‌شده افراد احساس آزادی و خودمختاری بیشتری می‌کنند؛ چرا که رفتارهای آنها بازتاب جنبه‌هایی از خودشان است (رئوف، صادقی بروجردی و یوسفی، ۱۳۹۶). در این سطح افراد ارزش هر رفتار را درک کرده و آن را به‌عنوان ارزش خود پذیرفته‌اند. کامل‌ترین نوع درونی‌سازی که به انگیزه بیرونی اجازه می‌دهد تا کاملاً خودمختار و ارادی باشد، تنظیم هماهنگ شده است که در آن همانندسازی با دیگر جنبه‌های شخصی مانند ارزش‌ها و علائق تلفیق می‌شود. در این نوع تنظیم، رفتار با سایر جنبه‌های شغل و زندگی فرد ترکیب می‌گردد و افراد حس می‌کنند که رفتار آنها بخش لازم و مکمل خودشان است و در نتیجه خود تعیین شده می‌باشد (مرادی و عزیزی، ۱۳۹۸). در نهایت، شکل کاملاً خودتعیین‌گری، انگیزش درونی است. انگیزش درونی به‌عنوان تلاشی که در غیاب پیامدها و پاداش‌های بیرونی صورت می‌گیرند، تعریف می‌شود. افرادی که دارای انگیزش درونی هستند، برای خود اهدافی تعیین می‌کنند و در جهت رسیدن به آن می‌کوشند (قلی زاده و مسکینی، ۱۳۹۸).

برای کارآیی یک سازمان، انگیزش و روش‌های تدریس، رضایتی که از شغل خود حاصل می‌کنند و دامنه تعهد آنها به سازمان بسیار مهم است. تعهد شغلی به فرآیند مستمری که فرد علاقه مندی خود را نسبت به موفقیت و خوشبختی سازمان ابراز می‌دارد، اشاره می‌کند. تعهد به معنی خود را ملزم به انجام عملی دانستن، عمل الزام به یک باور، عمل ارجاع و اشاره به یک موضوع، تقبل انجام کار در آینده، حالت یا وضعیت اجبار یا الزام عاطفی به انجام کار در آینده و پیوند دادن فرد به عوامل و اقدامات فردی است (جلیلیان، نجاتی و عظیم پور، ۱۴۰۱). تعهد شغلی درجه یا میزانی است که شخص شغلش را صرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند (ستین و کینگ، ۲۰۱۵). منظور از تعهد شغلی توجه افراد به وظایف و مسئولیت‌های شغلی و انجام درست و معقول کار بوده که نهایتاً موفقیت سازمان متبوع را به همراه دارد (لیو و بلیبیز، ۲۰۱۸). نیروی انسانی متخصص، وفادار، متعهد، سازگار با اهداف و آرمان‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت نماید، موجبات اثربخشی و ارتقا سطح عملکرد سازمان را به خوبی فراهم می‌نماید (عسکرنژاد و فرقانی، ۱۳۹۸).

تعهد شغلی صرفاً به معنای وفاداری به یک سازمان نیست، بلکه فرآیندی مستمر است که از طریق آن کارکنان سازمان علاقه مندی خود نسبت به شغل و سازمان و نیز موفقیت و خوشبختی خود را ابراز می‌دارند. تعهد شغلی دارای ابعاد یا متغیرهایی است که به عنوان عوامل تعیین‌کننده و مؤثر در تعهد شغلی محسوب می‌شوند (بامشادفر، امراللهی بیوکی و اردکانی، ۱۴۰۰). وابستگی حرفه‌ای (علاقه و رضایت شاغل از شغل)، وابستگی سازمانی (ارتباط روحی و عقلانی و دلدادگی

<sup>۱</sup> Wallerand



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

به اهداف و رسالت های سازمان)، پایبندی به ارزش های کار (میل و اشتیاق بیشتر فرد نسبت به شغل خود و انتظاراتی که دیگران از شغل او دارند) و مشارکت شغلی (درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخگویی به خواسته هایی که از شغل آنان انتظار می رود) از جمله ابعادی است که در پژوهش های راجع به تعهد شغلی به آنها اشاره شده است (کریمی، خزایی پول و یوسفی خواه، ۱۳۹۷).

تعهد شغلی فرد به معنی وظایف مسوولیت های شغلی و انجام کار درست و معقول است؛ به گونه ای که حتی اگر ناظری نیز بر کار فرد نظارت نداشته باشد او در انجام امور محوله کوتاهی نکند. همچنین به میزانی که شخص کار یاعملکردش را موجب سربلندی و کسب اعتبارش بداند تعهد شغلی او افزایش می یابد (رنجی جفرودی و بستانی، ۱۳۹۹). کاهش تعهد وضع بسیار دشواری را ایجاد کرده و اثربخشی فردی و سازمانی را به مخاطره می اندازد. ایمان، احساس تعلق و وفاداری به هدف از ویژگی های تعهد است که با در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری انسان به نظام اجتماعی، رفاه اجتماعی و پای بندی به ارزش های معنوی حاکم بر کار مانند انصاف، هم نوایی، افتادگی و سازگاری را به ارمغان می آورد (علی پور و عزیزی، ۱۳۹۵). بنابراین شناسایی و تثبیت عوامل موثر بر تعهد می تواند به تحقق آرمان های سازمان در مقیاس کلان و شغل به عنوان اصلی ترین جز آن بیانجامد، حتی اگر اهداف دوربرد و به ظاهر غیرقابل دسترس طراحی شده باشد.

با توجه به این که سازمان آموزش و پرورش در هر جامعه ای مهد تربیت انسان های فرهیخته، دانشگر و عامل توسعه و پیشتازی جامعه محسوب می شود. پرداختن به مسائل درون سازمانی آن اهمیت ویژه ای می یابد. این سازمان تنها سازمانی است که محصول، نتیجه و برون داد آن انسان است. بنابراین جلب اعتماد کارکنان در چنین سازمانی و همچنین ارتقاء مسوولیت اجتماعی انگیزه و تعهد کاری بین آنان به طور مستقیم در برون داد این سیستم بسیار موثر خواهد بود. چرا که هر گونه بی اعتمادی یا عدم تعهد نسبت به کار بدبینی، نارضایتی و عدم انگیزه را در کارکنان به وجود آورده و نتیجه چنین جو سازمانی کم کاری، غیبت، عدم پاسخگویی در قبال وظایف محوله و بی توجهی به محصول یا نتیجه یعنی انسان خواهد بود. با توجه به آن چه که ذکر گردید پژوهش حاضر در صدد است به پاسخ زیر جواب بدهد، آیا بین مسوولیت اجتماعی با تعهد شغلی و انگیزش شغلی در معلمان مقطع ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد؟

## روش شناسی

تحقیق حاضر از نظر ماهیت جزء تحقیقات کمی هست و از نظر هدف کاربردی و از نظر نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم و گردآوری داده ها توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی است. در این پژوهش پژوهشگر به دنبال بررسی روابط بین متغیرهاست. در تحقیق نوع پیمایشی، اثرگذاری و ارتباط مورد معین دو محیط، بررسی می شود و از طریق نظرسنجی و مراجعه به دیدگاه های موجود درباره پدیده های مشخص، از چگونگی میزان تأثیرگذاری آن در جامعه و در نتیجه، ارتباطی که اطرافیان از طریق نگرش های خود با پدیده های مذکور پیدا کرده اند، آگاه می شویم. این پژوهش شامل دو مرحله مطالعات کتابخانه ای (مبانی نظری پژوهش) و پیمایش میدانی (جمع آوری داده ها) است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر ساری که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ مشغول به تدریس بودند. نمونه مطالعه در این تحقیق شامل تعدادی از معلمان مقطع ابتدایی شهر ساری که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ مشغول به تدریس بوده اند. اندازه نمونه به ماهیت پژوهش، ابزار اندازه گیری به کار برده شده و ویژگی های جامعه مورد نظر بستگی دارد (دلاور، ۱۳۸۶). در این پژوهش حجم نمونه از جدول مورگان (۲۰۰۰) ۲۵۷ نفر برآورد شده است. پژوهشگر تعداد ۲۵۷ پرسشنامه به صورت الکترونیکی برای معلمان ارسال کرده است. در پژوهش حاضر با توجه به بالا بودن حجم نمونه برای گردآوری داده ها از روش نمونه گیری تصادفی ساده مبتنی بر حجم استفاده شده است. بعد از تکمیل پرسشنامه ها توسط نمونه آماری، سوالات کد بندی و داده ها وارد نرم افزار SPSS می شوند، داده های وارد شده به شرح زیرمورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت: الف) با استفاده از آزمون های آمار توصیفی و با محاسبه



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مقادیر فراوانی، مد، درصد و میانگین به بررسی وضعیت متغیرها و آمار توصیفی مشارکت کنندگان انجام شد. (ب) با استفاده از آزمون های آمار استنباطی و با استفاده از نرم افزار SPSS به آزمون فرضیات و سوالات برای تبیین وضعیت موجود و مطلوب متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون های آماری ضریب همبستگی انجام گرفت.

## ابزار گردآوری اطلاعات

**پرسشنامه تعهد شغلی بلاو و بل (۱۹۸۹):** پرسشنامه تعهد شغلی توسط بلاو و بل (۱۹۸۹)، طراحی و تنظیم شده است. آزمودنی می تواند در هر سؤال پرسشنامه نمرات ۱ تا ۵ را بر اساس طیف لیکرت و با توجه به نحوه سؤال انتخاب کند. این پرسشنامه شامل ۴۰ سؤال و در برگیرنده ۴ بعد (۱) وابستگی حرفه ای (۱-۸)، (۲) وابستگی سازمانی (۹-۱۹)، (۳) پای بندی به ارزش های کار (۲۰-۲۹) و (۴) مشارکت شغلی (۳۰-۴۰) است که به اندازه گیری تعهد شغلی مدیران می پردازد. طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد (شامل: خیلی کم، کم، تا اندازه ای، زیاد و خیلی زیاد) داده شده است. در پژوهش متدین (۱۳۹۰) برای بدست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است. و از آنها در مورد مربوط بودن سؤالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و اینکه آیا این سؤالات برای پرسشهای تحقیقاتی مناسب است و آنها را مورد سنجش قرار می دهد، نظر خواهی شد و اصطلاحات مورد نظر در پرسشنامه اعمال گردید. پرسشنامه تعهد شغلی در پژوهش متدین (۱۳۹۰) اعتبار شده است. ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS برای پرسشنامه تعهد شغلی ۰/۸۹ برآورد گردید. همچنین ضرایب پایایی زیرمقیاس های پرسشنامه تعهد شغلی در پژوهش متدین (۱۳۹۰) به قرار زیر بوده است:

**پرسشنامه انگیزش شغلی:** پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ توسط بخشی و همکاران (۱۳۸۳) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۴۰ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد، پرسشنامه دو دسته عوامل درونی (ذهنی) که شامل شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، استقلال و مسؤولیت، موفقیت و ارتقای شغلی و عوامل بیرونی (بهداشتی) که شامل حقوق و دستمزد، خط مشی حاکم بر محیط کار، نحوه ارتباط با اطرافیان، امنیت شغلی، شرایط محیط کار و نحوه سرپرستی و نظارت مسؤولین) را مورد سنجش قرار می دهد، پرسشنامه توسط دارچینی (۱۳۹۴) اعتباریابی شده است. طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد (شامل: کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) در جدول زیر نشان داده شده است.

**پرسشنامه مسؤولیت اجتماعی:** پرسشنامه مسؤولیت اجتماعی توسط کیم و همکاران (۲۰۱۰) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۵ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد، پرسشنامه دو بعد تداعی مسؤولیت اجتماعی شرکت و مشارکت در فعالیت های مسؤولیت اجتماعی شرکت را مورد سنجش قرار می دهد، این پرسشنامه توسط کوهکن رستمی (۱۳۹۲) اعتباریابی شده است. طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد (شامل: کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) در جدول زیر نشان داده شده است. در مطالعه کوهکن رستمی (۱۳۹۲) پایایی پرسشنامه در مقیاس تداعی مسؤولیت اجتماعی ۰/۸۰ و مشارکت در فعالیت های مسؤولیت اجتماعی ۰/۷۳ بدست آمد.

## یافته های پژوهش

در این قسمت با استفاده از میانگین و انحراف معیار هر یک از متغیرهای به بررسی میزان پاسخگویی و جواب دهی به هر یک از متغیرها اقدام شده است.

### جدول ۱- میانگین و انحراف از متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار
مسؤولیت اجتماعی	۳,۲۸	۰,۷۱۲



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

انگیزش شغلی	۳,۴۲	۰,۶۱۳
تعهد شغلی	۳,۳۵	۰,۵۴۸

بر اساس جدول فوق مشاهده می گردد که هر چهار متغیر تحقیق در سطح بالاتر از متوسط در طیف ۵ درجه ای لیکرت قرار دارند.

برای محاسبه و ارزیابی فرض نرمال بودن متغیرهای مطالعه از آزمون کولموگوراف- اسمیرنف استفاده شده است که نتایج نشان دهنده آن است که فرض نرمال بودن برای تمام متغیرها را نمی توان رد کرد ( $P > 0/05$ ). نتایج این آزمون در جدول (۲) آورده شده است.

## جدول ۲- نتایج آزمون کولموگوروف- اسمیرنف برای بررسی پذیره نرمال بودن

متغیر	حجم نمونه	آماره آزمون	سطح معناداری
مسئولیت اجتماعی	۲۵۷	۰,۴۸۸	۰,۱۵۲
انگیزش شغلی	۲۵۷	۰,۷۱۲	۰,۰۹۸
تعهد شغلی	۲۵۷	۰,۵۷۸	۰,۲۲۱

با توجه به جدول (۲) مشاهده می گردد کلیه متغیرها دارای فرض نرمال می باشند.

### فرضیه اول: بین مسئولیت اجتماعی و تعهد شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول (۳) مشخص می شود که مسئولیت اجتماعی توانسته است ۰,۹۴ از وریانس تعهد شغلی معلمان را پیش بینی کند به عبارت دیگر مسئولیت اجتماعی ۰,۹۴۰ بر تعهد شغلی معلمان تاثیر دارد. همچنین با توجه به نتایج جدول (۳) مقدار معنی داری به دست آمده برای این مسیر ۳۴,۲۷ است که بیشتر از سطح بحرانی تی یعنی ۱,۹۶ می باشد. بنابراین این فرضیه پژوهش تایید می شود.

## جدول ۳- همبستگی بین متغیرها در فرضیه اول

مسیر	ضریب مسیر مستقیم	مقدار تی	سطح معناداری
مسئولیت اجتماعی و تعهد شغلی	۰,۹۴۰	۳۴,۲۷۰	۰,۰۰۰

### فرضیه دوم: بین مسئولیت اجتماعی و انگیزش شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول (۴) مشخص می شود که مسئولیت اجتماعی توانسته است ۰,۸۷ از وریانس انگیزش شغلی معلمان را پیش بینی کند به عبارت دیگر مسئولیت اجتماعی ۰,۸۷۹ بر انگیزش شغلی معلمان تاثیر دارد. همچنین با توجه به نتایج جدول (۴) مقدار معنی داری به دست آمده برای این مسیر ۱۸,۸۸ است که بیشتر از سطح بحرانی تی یعنی ۱,۹۶ می باشد. بنابراین این فرضیه پژوهش تایید می شود.

## جدول ۴- همبستگی بین متغیرها در فرضیه دوم

مسیر	ضریب مسیر	مقدار تی	سطح معناداری
------	-----------	----------	--------------



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مستقیم			
۰,۰۰۰	۱۸,۸۸۰	۰,۸۷۹	مسئولیت اجتماعی و انگیزش شغلی

**فرضیه سوم: بین انگیزش شغلی و تعهد شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.**

با توجه به نتایج جدول (۵) مشخص می شود که انگیزش شغلی توانسته است ۰,۲۴ از واریانس تعهد شغلی معلمان را پیش بینی کند به عبارت دیگر انگیزش شغلی ۰,۲۴۴ بر تعهد شغلی معلمان تاثیر دارد. همچنین با توجه به نتایج جدول ۴-۷ مقدار معنی داری به دست آمده برای این مسیر ۴,۲۰۴ است که بیشتر از سطح بحرانی تی یعنی ۱,۹۶ می باشد. بنابراین این فرضیه پژوهش تأیید می شود.

**جدول ۵- همبستگی بین متغیرها در فرضیه سوم**

مسیر	ضریب مسیر مستقیم	مقدار تی	سطح معناداری
انگیزش شغلی و تعهد شغلی	۰,۲۴۴	۴,۲۰۴	۰,۰۰۰

## بحث و نتیجه گیری

**فرضیه اول: بین مسئولیت اجتماعی و تعهد شغلی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.**

در فرضیه اول ادعا شده است که بین مسئولیت اجتماعی و تعهد شغلی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد. همانطور که نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می دهد با توجه به سطح معنی داری به دست آمده ( $P < 0/05$  و  $r = 0/940$ ) رابطه بین مسئولیت اجتماعی و تعهد شغلی معلمان مقطع ابتدایی معنی دار می باشد، بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می شود.

در راستای نتایج این پژوهش صادقی علویجه و همکاران (۱۳۹۹)، جیانگ چن (۲۰۲۱)، به نتایج مشابهی دست یافته اند.

**فرضیه دوم: بین مسئولیت اجتماعی و انگیزش شغلی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.**

در فرضیه دوم ادعا شده است که بین مسئولیت اجتماعی و انگیزش شغلی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد. همانطور که نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می دهد با توجه به سطح معنی داری به دست آمده ( $P < 0/05$  و  $r = 0/879$ ) رابطه بین مسئولیت اجتماعی و انگیزش شغلی معلمان مقطع ابتدایی معنی دار می باشد، بنابراین فرضیه دوم پژوهش تأیید می شود.

در راستای نتایج این پژوهش به نتایج مشابهی مطالعه یافته نشود.

**فرضیه سوم: بین انگیزش شغلی و تعهد شغلی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.**

در فرضیه فرعی سوم ادعا شده است که بین انگیزش شغلی و تعهد شغلی معلمان مقطع ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد. همانطور که نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می دهد با توجه به سطح معنی داری به دست آمده ( $P < 0/05$  و  $r = 0/244$ ) رابطه بین انگیزش شغلی و تعهد شغلی معلمان مقطع ابتدایی معنی دار می باشد، بنابراین فرضیه فرعی سوم پژوهش تأیید می شود.

در راستای نتایج این پژوهش تمرتاش و همکاران (۱۴۰۰)، سپهوند و زارع (۱۳۹۶)، پهلوان صادق و همکاران (۱۳۹۴)، به نتایج مشابهی دست یافته اند.





# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

در تبیین چنین یافته‌ای می‌بایست اشاره نمود که سازمان‌های پیش رو در عرصه مسئولیت‌پذیری اجتماعی، این فعالیت را به عنوان ابزار استراتژیک و اجتماعی در نظر می‌گیرند که فرایند انطباق با نیازهای بازار را تسهیل نموده و متعاقب آن نوآوری در سازمان را افزایش می‌دهد. در حقیقت تمرکز بر فعالیت‌های مرتبط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند نوآوری و همچنین نوآوری فرایندی و سیستمی را بهبود ببخشد. مسئولیت‌پذیری اجتماعی با استفاده از محرک‌های اجتماعی، محیطی و با ثبات به منظور ایجاد تشکل نوینی از کار، محصولات، خدمات، فرایندها و بازار منجر به نوآوری در سازمان می‌گردد. بدین معنا، بسیاری از برندهای شرکتی، الگوی تجاری فعالیت خویش را تغییر داده و به فعالیت‌های حیطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی به عنوان بستری برای خلق ایده‌های نوآورانه نگاه می‌کنند که آنها را قادر می‌سازد از روش‌های مدیریتی جدید برای اداره سازمان بهره ببرند.

انگیزش شغلی از مباحث اساسی سازمان‌ها، به‌ویژه در آموزش و پرورش است و به دنبال پاسخ به چارهای رفتار است، اینکه چرا بعضی از کارکنان با میل و علاقه، کار خود را انجام می‌دهند و عده دیگری باید تحت فشار قرار بگیرند. انگیزش شغلی در بین معلمان به علت حساسیت حرفه‌ای از اهمیت بالایی برخوردار است، معلمی که فایده انگیزه لازم جهت تدریس باشد قطعاً در ارائه مطالب، ایجاد رابطه عاطفی با دانش آموز، همکاری و مدیریت آموزشگاه دچار مشکل شده و از کارایی بالایی برخوردار نخواهد شد به همین سبب است که بایستی در نحوه‌ی ایجاد و ارتقاء انگیزش شغلی معلمان پیش از پیش توجه کرد، راه‌های ایجاد انگیزش را یافته و به دست اندرکاران توصیه شود. در رابطه با تعیین‌کننده‌های انگیزش شغلی، سازمان‌ها جهت تشویق و ترویج رفتارهای مولد، به مشوق‌های مالی تأکید بسیار دارند، فلسفه زیر بنایی برنامه‌های تغییر در سازمان‌ها اغلب بیانگر آن است که پول انگیزه‌ای مهم و کلیدی در محیط کار می‌باشد، با وجود پذیرش این نکته که مشوق‌های مالی می‌توانند تعیین‌کننده‌های مهمی در رابطه با انگیزش شغلی باشد، آشکار است که آنها به تنهایی قادر به حل تمامی مشکلات مربوط به انگیزش شغلی نیستند. چراکه عوامل بسیاری در کامیابی، بالندگی، رشد و توسعه هر سازمان موثر است. نیروی انسانی و انگیزش شغلی ایشان از مهمترین این عوامل هستند که می‌بایست بر عوامل تأثیر گذار بر انگیزش شغلی توجه ویژه داشت. با توجه به اینکه انگیزش شغلی به عواملی بستگی دارد که سبب انرژی دهی، هدایت کردن به سوی هدف خاص و مداومت رفتار می‌شوند.

ترکیبی از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری، سبب می‌شود فرد از شغلش راضی باشد. برای کارآیی یک سازمان، انگیزش کارکنان، رضایتی که از شغل خود حاصل می‌کنند و دامنه تعهد آنها به سازمان بسیار مهم است. تعهد شغلی نوعی نگرش است که میزان علاقه و دلبستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنان به ماندن در سازمان را نشان می‌دهد که براساس این رابطه، نوعی ثبات روانشناختی و حس همکاری و کمک به سازمان در کارمند ایجاد می‌شود و در نتیجه، کارمند را به اجرای اقداماتی، ملتزم و متعهد می‌کند که به تحقق اهداف سازمان، منجر می‌گردد.

تعهد شغلی می‌تواند پاسخ هیجانی به ارزیابی مثبت از محیط کار در نظر گرفته شود. این پاسخ احساسی ممکن است به صورت دلبستگی باشد، به ویژه هنگامی که افراد، به شدت ارزش‌ها و اهداف سازمان را باور دارند و یا این که تمایل قوی به حفظ عضویت خود در سازمان را دارند. اهمیت به سزای تعهد برای نقش مهم و انسان ساز معلمان غیر قابل انکار است. تعهد به عنوان یک مفهوم نگرشی برای معلمان، دارای پیامدهای بسیار مهم و بنیادی از لحاظ جامعه بشریت است. از آنجا که وظیفه معلمان تعلیم و تربیت و در واقع به کمال رساندن انسان می‌باشد، لذا تعهد در ایفای چنین وظیفه خطیری نقش تعیین‌کننده‌ای دارد.





# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

سرجیووانی<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) به این نتیجه رسید که معلمان زن و مرد، معلمان ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان، از نظر منابع انگیزه دهنده و کاهنده انگیزه تفاوت قابل ملاحظه‌ای باهم ندارند. در کشورهای در حال توسعه مسئولیت معلمان در مدیریت مدارس کاهش یافته است، که این کاهش مشارکت عواقب زیان باری در حوزه های دیگری همچون انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد نسبت به شغل داشته و در مجموع بهره وری کلی مدارس را کاهش داده است. در این کشورها بخش قابل ملاحظه‌ای از معلمان دارای سطوح پایینی از انگیزه و دلبستگی هستند که از منظر بهره وری، منجر به آن می شود که کودکان به خوبی آموزش نمی بینند که در نتیجه حتی از حداقل مهارت‌های لازم نیز بی بهره می مانند.

## منابع

۱. اسماعیلی، الهام، سامری، مریم، حسینی، محمد. (۱۳۹۸). تأثیر شرایط سازمانی مدرسه، ادراک رهبری و انگیزش معلمان بر بهبود فعالیت تدریس با میانجی‌گری توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی. رویکردهای نوین آموزشی، ۱۴(۲)، ۱۰۸-۱۲۸.
۲. اردلان، محمد رضا، عرفانی زاده، فریبرز، سلطانزاده، وحید. (۱۳۹۸). آمادگی برای تغییر: تبیین نقش تعهد سازمانی، تعهد شغلی و روابط اجتماعی در مکان کاری. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۱(۲)، ۱۸۵-۲۰۶.
۳. بامشادفر، سمانه، امراللهی بیوکی، ناهید، شاکر اردکانی، محمد. (۱۴۰۰). بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و شادی در محیط کار با عملکرد شغلی (مورد مطالعه: سازمان صنعت، معدن و تجارت استان یزد). دوفصلنامه پژوهش های روانشناختی در مدیریت، ۱۷(۱)، ۱۱۲-۱۴۴.
۴. جلیلیان سهیلا، نجاتی وجیهه، عظیم پور احسان. (۱۴۰۱). نقش تعهد شغلی، خودکارآمدی خلاق و توانمندسازی روان‌شناختی در پیش بینی تدریس خلاق معلمان. نشریه پژوهش‌های تربیتی؛ ۱۰ (۴۴): ۱۳۰-۱۱۱
۵. حمزئیان، عظیم، شهریار، مهری. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی با رویکرد ارزش‌های اسلامی بر وفاداری و خرید مجدد مشتریان بانک ملت. اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، ۱۲(۲)، ۳۰۹-۳۲۴
۶. حسینی، سیدعلی، رازانی، سارا. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی و ریسک نقدشوندگی سهام شرکت بر نوسانات بازده سهام در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. پژوهش های مالی و رفتاری در حسابداری، ۱(۲)، ۴۱-۵۹.
۷. خالقی، محمد، نادری، نادر، رضایی، بیژن، جعفری، حبیب. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی مدارس با انگیزش شغلی معلمان با توجه به نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی (مورد مطالعه: مدارس دولتی مقطع ابتدایی آموزش و پرورش شهر اسلام آباد غرب). فصلنامه علمی پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۱۰(۲)، ۳۳-۴۸.
۸. رنجی جفرودی، نیما، بستانی، مهدی. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر فرسودگی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی مأمورین یگان حفاظت بندر. آموزش علوم دریایی، (۰)، -.
۹. رحیمی مند، مریم، عباس پور، عباس. (۱۳۹۵). بررسی رابطه روش های تدریس (مباحثه گروهی، پرسش و پاسخ، نمایش علمی و سخنرانی) با انگیزه پیشرفت در دانشجویان. فصلنامه روان شناسی تربیتی، ۱۲(۳۹)، ۱-۲۴.
۱۰. رئوف، محمود، صادقی بروجردی، سعید، یوسفی، بهرام. (۱۳۹۶). اثر مداخله‌ای انگیزش شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان لرستان. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۵(۱)، ۸۵-۱۰۰.
۱۱. زوار، تقی و ویسی، امید (۱۳۹۵)، مطالعه تفاوت انگیزش شغلی، سبک‌های مدیریت کلاس و سبک‌های تدریس معلمان بر اساس برخی ویژگی‌های جمعیت شناختی و شغلی، مجله تدریس پژوهش، شماره ۱، ۱-۲۶
۱۲. سیفی، نورالدین، عبادی، سامان، احمدنژاد، محمد. (۱۳۹۵). بررسی انگیزه ورود به حرفه و عوامل مؤثر بر انگیزه معلمان زبان انگلیسی ایرانی. تدریس پژوهی، ۴(۱)، ۹۳-۱۱۹.
۱۳. عسکری نژاد، منیره، فرقانی، جواد. (۱۳۹۸). بررسی رابطه اعتماد با تعهد شغلی و تعهد سازمانی در معلمان مدارس دولتی نیشابور. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول (ویژه‌نامه)، ۶۹-۳۷۶.
۱۴. علی پور، عثمان، عزیزی، بیستون. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران. نشریه مدیریت ورزشی، ۸(۵)، ۶۸۱-۶۹۳.

<sup>1</sup> Serjivani



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۱۵. عزیزی، مراد و موسوی، فرانک، (۱۳۹۹)، بررسی رابطه بین سبک های تفکر با سبک های تدریس در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان دالاهو، همایش ملی مجازی بومی سازی؛ به روز رسانی و کارآمدی مدیریت آموزشی در سازمانهای آموزشی، کرمانشاه.
۱۶. قلی زاده، حمزه و مسکینی، شیدا، (۱۳۹۸)، انگیزه شغلی در معلمان و بررسی عوامل موثر بر آن، سومین همایش ملی راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی ایران، تهران.
۱۷. کریمی، مارال، خزایی پول، سمیه، یوسفی خواه، عاطفه. (۱۳۹۷). تاثیر رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی معلمان مدارس مقطع دوم متوسطه ی شهر تهران. جامعه شناسی آموزش و پرورش، ۱(۴)، ۱۵۸-۱۷۰.
۱۸. کریمی، سعید، شاهدوستی، مریم. (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه میان سرمایه اجتماعی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۹(۴)، ۷۰۳-۷۱۷.
۱۹. مومنی مهموئی، حسین، روحانی، زهرا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه صلاحیت های حرفه ای و انگیزش شغلی با میزان تمایل معلمان به مشارکت در تدوین برنامه درسی. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۸(۳۱)، ۲۳۹-۲۵۶.
۲۰. مرادی محمدعلی، عزیزی اسماء. (۱۳۹۸)، بررسی رابطه توانمند سازی مدیران با انگیزه شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان شهریار. دو فصلنامه مطالعات آموزشی نما آجا؛ ۱۳ (۱): ۱۹-۱۱
۲۱. مصراآبادی، جواد، یارمحمدزاده، پیمان، عظیم پور، احسان. (۱۳۹۷). مدل علی تأثیر انگیزش شغلی خودتعیین گری معلمان بر بکارگیری راهبردهای آموزشی و انضباطی. نشریه علمی آموزش و ارزشیابی (فصلنامه)، ۱۱(۴۱)، ۱۳-۲۹.
۲۲. نیک کار، جواد، حمیدی، الهام، جلیلی، اکرم. (۱۳۹۶). تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر رفتار چسبندگی هزینه. پژوهش های تجربی حسابداری، ۱(۱)، ۱-۲۸.
۲۳. ویسی، امید، امیری، مسلم، محمدی، مریم. (۱۴۰۰). بررسی نقش انگیزش شغلی در پیش بینی سبک های تدریس کلاس درس معلمان دوره ابتدایی. پژوهش در آموزش ابتدایی، ۳(۵)، ۶۳-۷۴.
24. Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2019). Prevalence and predictors of Burnout Syndrome among public elementary school teachers. *Análise Psicológica*, 37(2), 135-146
25. Cetin, M. O., & Kinik, F. S. F. (2015). An Analysis of Academic Leadership Behavior from the Perspective of Transformational Leadership. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 519-527.
26. Ganjali, A. (2020). Designing a motivational model for university staff with a combined research method, *Human Resource Management Research*, 9(3), 61-87. (in Persian) [https://ormr.modares.ac.ir/browse.php?a\\_id=](https://ormr.modares.ac.ir/browse.php?a_id=)
27. Liu, Y. & Bellibas, M. S. (2018). School factors that are related to school principals' job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Educational Research*, 90, pp.1-19.
28. Lu, H., Liu, X., & Falkenberg, L. (2020). Investigating the Impact of Corporate Social Responsibility (CSR) on Risk Management Practices. *Business & Society*, 0007650320928981
29. Manimala ML, Jose PD, Thomas KR (2006). Organizational constraints on innovation and intrapreneurship: Insights from Public Sector, *VIKALPA*, 31(1): 49-60
30. Nyakundi, E; Raburu, P & Okwara, M. (2019). Influence of teacher motivation to academic performance of pupils in primary schools in Kenya, *Applied Psychology*, 9(2), 74-79
31. Sergiovanni, T. J. (2019), *the principalship: A reflective practice perspective* (6th Ed.). Texas: Pearson education, Inc
32. Tomic, W., & Brouwers, A. (2022). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 16, 239-253