

## رابطه توسعه‌ی فردی و تعهد شغلی با ادراک موفقیت شغلی در معلمان پیش‌دبستانی: نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی

دلال جاسم عبدالرضا معادنه<sup>۱</sup>، ایلناز سجادیان<sup>۱\*</sup>، محمد عبد کاظم العبودی<sup>۲</sup>، هادی فرهادی<sup>۱</sup>

(۱) گروه روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

(۲) گروه روانشناسی تربیتی، دانشگاه بغداد، بغداد، عراق.

\*نویسنده مسئول: i.sajjadian@iau.ac.ir

تاریخ پذیرش مقاله ۱۴۰۴/۰۲/۲۸

تاریخ دریافت مقاله ۱۴۰۳/۱۲/۱۷

### چکیده

هدف این پژوهش تعیین رابطه توسعه‌ی فردی و تعهد شغلی با ادراک موفقیت شغلی در معلمان پیش‌دبستانی با نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، روش گردآوری اطلاعات میدانی و توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری، کلیه معلمان پیش‌دبستانی شهر بغداد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بودند، که با روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۰۰ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های توسعه‌ی فردی پرالت (۲۰۰۸)، تعهد شغلی بلاو، پل، جان (۱۹۹۳)، ادراک موفقیت شغلی (نبی، ۲۰۰۰)، اشتیاق شغلی اوترخت (۲۰۰۶) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای *SPSS* نسخه ۲۶ و *PLS* استفاده شد. یافته‌های پژوهش حاکی از برآزش مدل بود و نتایج تحلیل ساختاری نشان داد که توسعه‌ی فردی و تعهد شغلی بر ادراک موفقیت شغلی معلمان دارای اثر مستقیم هستند. همچنین نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی در رابطه‌ی بین توسعه‌ی فردی و تعهد شغلی با ادراک موفقیت شغلی، معنادار است ( $p < 0.01$ ). بنابر نتایج این پژوهش، توجه به توسعه‌ی فردی، تعهد شغلی و اشتیاق شغلی معلمان می‌تواند منجر به ارتقا ادراک موفقیت شغلی معلمان گردد.

کلید واژگان: توسعه فردی، تعهد شغلی، موفقیت شغلی، اشتیاق شغلی، معلمان

### مقدمه

کالیل، موگستاد و ریج<sup>۱</sup>، (۲۰۲۳). کودکان در آموزش و پرورش پیش‌دبستانی قادر هستند به درک تجارب ادراکی و ذهنی جدیدی که احتمالاً دسترسی به آنها در محیط معمولی خانواده برایشان امکان‌پذیر نیست، می‌گردند. به‌همین علت آمادگی کودکان برای ورود به مدرسه و موفقیت بعدی آنها در تحصیل با جنبه‌های مختلف تحول آنها مرتبط است. هدف سیستم آموزشی رشد کودک و تبدیل وی به یک فرد بالغ است و دربرگیرنده فرد و

پایه‌های رشد موفقیت‌آمیز و تقویت مهارت‌های اجتماعی کودکان به رویکردهای آموزشی بالاخص سال‌های اولیه زندگی است. از آنجایی‌که آموزش رسمی بامقطع پیش‌دبستانی آغاز می‌گردد، عملکرد پیش‌دبستانی‌ها زمینه‌ساز ورود کودکان به مدرسه و سپس جامعه است (کرامتی، محمدی و حقیقت، ۱۴۰۰). دو رویکرد اصلی سیاستی برای تقویت این پایه‌ها، برنامه‌های پیش‌دبستانی و برنامه‌هایی با هدف قراردادن محیط خانه است (دانکن،

<sup>1</sup> Duncan, Kalil, Mogstad, Rege

انسان در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خویش نیاز به توسعه‌ی فردی خود داشته تا ادراک موفقیت از شغل خویش را به گونه‌ای مثبت تجربه نماید.

هر کشوری برای دستیابی به کیفیت و پیشرفت نیازمند برنامه‌های آموزشی خوب و اجرای با کیفیت آن‌ها توسط معلمان است (پونیا و بالا،<sup>۹</sup> ۲۰۲۱). معلم انتقال‌دهنده‌ی دانش است و نقش مهمی در محیط‌های آموزشی برعهده دارد (لی و یو،<sup>۱۰</sup> ۲۰۲۲)، به همین علت، اشتیاق معلم (حالات ذهنی قدرت، جذب و تعهد در محیط کار) به عنوان یک ویژگی مرتبط با کار مثبت در نظر گرفته می‌شود (پنگ،<sup>۱۱</sup> ۲۰۲۱). در حوزه‌ی آموزش اشتیاق سازه‌ای حیاتی به‌شمار می‌رود، چرا که این موضوع به دانش‌آموز انتقال یافته و عاملی محرک برای موفقیت وی است (میرزاخانی، طالع‌پسند و ستوده اصل،<sup>۱۲</sup> ۱۴۰۲). اشتیاق یا علاقه به موضوع یا فعالیتی خاص برای معلم به معنای داشتن عشقی پایدار به موضوع، تدریس و تعهد نسبت به شغل است (پونیا و بالا،<sup>۱۳</sup> ۲۰۲۱؛ شیبانی و خادمی،<sup>۱۴</sup> ۱۳۹۹). اشتیاق ارتباط نزدیکی با سایر مفاهیم مثبت مرتبط با شغل مانند انسجام زندگی کاری و تعهد شغلی (یاداو، پاندیتا و سینگ،<sup>۱۵</sup> ۲۰۲۲)، عملکرد شغلی (یائو، کیو، یانگ، هان و لی،<sup>۱۶</sup> ۲۰۲۲) و دلبستگی شغلی (یوان، یا و ژانگ،<sup>۱۷</sup> ۲۰۲۱) دارد. هم‌چنین اشتیاق شغلی در رابطه بین متغیرهای ویژگی شخصیتی و موفقیت شغلی نقش میانجی داشته است (سلیمانی، نوری‌پور لیاولی، احمدی و معینی،<sup>۱۸</sup> ۱۳۹۹). اشتیاق و تعهد معلم به حرفه خود عامل کلیدی در موفقیت تدریس است، چرا که معلمان متعهد با تغییر شیوه‌های خود، محیط یادگیری مؤثری برای دانش‌آموزان ایجاد می‌کنند (یی، احمد، برهان‌الدین، نا و لی،<sup>۱۹</sup> ۲۰۲۴) و ارتباط مستقیمی با کیفیت آموزش پیش‌دبستانی نشان می‌دهد و در نتیجه بر

فرآیندهای مرتبط به هم در مراحل پیش‌دبستانی، دبیرستان، دانشگاه، آموزش عالی، توسعه حرفه‌ای و بسیاری موارد دیگر یعنی زنجیره یادگیری مادام‌العمر است (کریموا،<sup>۱</sup> ۲۰۲۴). در دنیای امروز که شغل‌ها و محیط‌های کاری به سرعت در حال تغییر هستند، مفهوم موفقیت شغلی بیش از پیش اهمیت یافته است (اینگارانتی، گوستیانا، قونیه، آندرانجی،<sup>۲</sup> ۲۰۲۳). موفقیت شغلی به عنوان احساسات ذهنی یا درونی فرد از موفقیت و رضایت نهایی در رابطه با شغل خود نیز تعریف می‌شود (سیما و سوجاتا،<sup>۳</sup> ۲۰۱۷). دو دسته موفقیت شغلی وجود دارد: موفقیت عینی و موفقیت ذهنی (هسلین،<sup>۴</sup> ۲۰۰۵، ۲۰۰۳). موفقیت شغلی ذهنی با واکنش یک فرد به تجربیات شغلی نشان داده می‌شود (اینگارانتی، سهریادی، فجریانثی و کریستیانا،<sup>۵</sup> ۲۰۲۲). موفقیت شغلی ذهنی به سه طریق: (۱) اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی؛ (۲) ادراک کلی از موفقیت و (۳) روش اندازه‌گیری چندبعدی قابل سنجش است (دای و سونگ،<sup>۶</sup> ۲۰۱۶). برای معلمان پیش‌دبستانی که نقش مهمی در شکل‌گیری آینده کودکان دارند، داشتن احساس موفقیت شغلی بسیار حائز اهمیت است. نتایج تحقیقات پیشین نشان داده که موفقیت شغلی معلمان پیش‌دبستانی، با متغیرهایی از قبیل رضایت شغلی، تحقق اهداف و توسعه‌ی فردی، روابط مثبت و رشد شخصی (بریسکو، کاسه، دریس، دیسویک، یونیت،<sup>۷</sup> ۲۰۲۱)، انگیزش (پارسائی و ترکیان‌تبار،<sup>۸</sup> ۱۴۰۱) ارتباط دارد. هم‌چنین تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله ویژگی‌های شخصیتی، محیط کار و فرصت‌های موجود است (سیبرت، اکرمین و لیو،<sup>۹</sup> ۲۰۲۴) و نه تنها به دستاوردهای مادی، بلکه به عوامل درونی و بیرونی نیز وابسته است. به واسطه‌ی وجود این شرایط، تغییر و تحولات عمیقی در زندگی و اشتغال انسان‌ها به وجود آمده و در عصر حاضر

<sup>9</sup> Punia & Bala

<sup>10</sup> Li & Yu

<sup>11</sup> Peng

<sup>12</sup> Yadav, Pandita & Singh

<sup>13</sup> Yao, Qiu, Yang, Han & Li

<sup>14</sup> Yuan, Ye & Zhong

<sup>15</sup> Ye, Ahmad, Burhanuddin, Na & Li

<sup>1</sup> Karimova

<sup>2</sup> Ingarianti, Gustiana, Qoniah, Andriany

<sup>3</sup> Seema & Sujatha

<sup>4</sup> Helsin

<sup>5</sup> Ingarianti, Suhariadi, Fajrianthi, & Kristiana

<sup>6</sup> Dai & Song

<sup>7</sup> Briscoe, Kaše, Dries, Dysvik, Unite et al

<sup>8</sup> Seibert, Akkermans & Liu

اهمیت توسعه‌ی فردی و حرفه‌ای مداوم تأکید می‌کند. با توجه به اهمیت توسعه‌ی فردی<sup>۱</sup> معلمان در ارتقای کیفیت آموزش، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای باید به گونه‌ای طراحی شوند که علاوه بر افزایش دانش تخصصی، به رشد شخصی و حرفه‌ای معلمان نیز کمک کنند (گشمردی و اسدالهی، ۲۰۲۳). معلمان به‌عنوان هسته اصلی نظام آموزشی، نقش محوری در شکل‌دهی آینده دانش‌آموزان ایفا می‌کنند. برای انجام این مسئولیت خطیر، معلمان نیازمند دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای به‌روز هستند (موروانینگسیه و فوزیه<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲). توسعه‌ی فردی معلمان، فرایندی است که به آن‌ها کمک می‌کند تا دانش و مهارت‌های خود را ارتقا دهند و به عنوان تسهیل‌گرانی مؤثر در فرایند یادگیری عمل کنند. توسعه‌ی فردی معلمان فرایندی است که به طور مداوم و بر اساس نیازهای فردی و سازمانی صورت می‌گیرد. این فرایند شامل ارتقای دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و باورهای حرفه‌ای معلمان است کنند (طاهری، عارفی، پرداخت‌چی و قهرمانی، ۱۳۹۲). توسعه‌ی فردی نه تنها به بهبود عملکرد معلمان در کلاس درس کمک می‌کند، بلکه به افزایش رضایت شغلی و تعهد آن‌ها به حرفه معلمی نیز منجر می‌شود. توسعه‌ی فردی معلمان ابعاد مختلفی از شناختی (افزایش دانش در زمینه‌های مختلف آموزشی، روانشناسی یادگیری، و فناوری‌های آموزشی)، عاطفی (بهبود نگرش‌ها و باورهای حرفه‌ای، افزایش اعتماد به نفس و خودکارآمدی) و رفتاری (تقویت مهارت‌های آموزشی، ارتباطی و حل مسئله) را شامل می‌شود. توسعه‌ی فردی معلمان دارای اهمیت فراوانی است زیرا به افزایش رضایت شغلی و تعهد معلمان به حرفه خود منجر می‌شود (ویدایاتی، فطریه و فطریانی<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰) و به بهبود کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان، ارتقای جایگاه اجتماعی و حرفه‌ای معلمان و ایجاد محیط‌های یادگیری پویا و تعاملی کمک می‌کند (مورکاتیک، هاراپان و واردیا<sup>۴</sup>).

۲۰۲۰). در نتیجه از آنجایی که معلمان باید بر دانش آموزشی و فناوری به روز تسلط داشته باشند، بنابراین توسعه فردی و حرفه‌ای ایشان ضروری است. از دیگر عوامل تاثیرگذار بر اشتیاق شغلی، تعهد شغلی<sup>۵</sup> است. تعهد شغلی به معنی انجام درست و معقول وظایف و مسئولیت‌های شغلی به گونه‌ای است که حتی با وجود عدم نظارت بر کار فرد، او در انجام امور محوله خود کوتاهی نکند (حسنی، ۱۳۹۷). تعهد شغلی به معنای پذیرش مسئولیت‌های واگذار شده و مشارکت فعال در وظایف شغلی است. این تعهد، به عنوان شاخصی از هویت حرفه‌ای فرد تلقی می‌شود و نشان‌دهنده‌ی میزان شناسایی او با ارزش‌ها و اهداف سازمان است (می‌یر، آلن و اسمیت<sup>۶</sup>، ۱۹۹۳). تعهد شغلی دارای ابعاد چهارگانه وابستگی حرفه‌ای (علاقه و رضایت فرد از شغلش)، وابستگی سازمانی (ارتباط روحی، عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت‌های سازمان)، پابندی به ارزش‌های کار (میل و اشتیاق بیشتر فرد نسبت به شغل خود و انتظاراتی که دیگران از شغل او دارند) و مشارکت شغلی (شامل درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخ‌گویی به خواسته‌هایی است که از شغل آنان انتظار می‌رود) می‌باشد (اسلامیه و محمدداودی، ۱۳۹۳). تعهد شغلی معلم به سطح بی‌میلی معلمان نسبت به تغییر شغل به دلیل شناسایی شغلی، دلبستگی عاطفی، تعهد شغلی و درونی‌سازی هنجارهای اجتماعی اشاره دارد (می‌یر و همکاران، ۱۹۹۳؛ وانگ، هوانگ، الیو و ژانگ<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵). تعهد شغلی برای حرفه معلمی مهم است، از این جهت که توسعه و ارتباط مستقیم با درگیری کاری و کیفیت تدریس آنها دارد. بنابراین، درک وضعیت تعهد شغلی معلمان و شناسایی منابع فردی که می‌تواند تعهد شغلی را ارتقا دهد، اهمیت ویژه‌ای دارد (هو، ژو، ژو و دنگ<sup>۸</sup>، ۲۰۲۲). این حوزه تعهد شامل دو مؤلفه اساسی غرور به حضور در حرفه

<sup>۵</sup> career commitment

<sup>۶</sup> Meyer, Allen & Smith

<sup>۷</sup> Wang, Huang, Lu & Zhang

<sup>۸</sup> Hu, Zhou, Zhou & Deng

<sup>۱</sup> Personal development

<sup>۲</sup> Murwaningsih & Fauziah

<sup>۳</sup> Widayati, Fitria & Fitriani

<sup>۴</sup> Murkatik, Harapan & Wardiah

نمونه گیری دردسترس از بین جامعه ی آماری انتخاب و به پرسشنامه های زیر پاسخ دادند.

**پرسشنامه توسعه ی فردی:** این پرسشنامه توسط پرالت<sup>۶</sup> (۲۰۰۸) به منظور سنجش خود توسعه ی طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۶ گویه است و در قالب سوالات بسته پاسخ با مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (خیلی موافقم (نمره ۵) تا خیلی مخالفم (نمره ۱) طراحی شده است. این پرسشنامه گویه معکوس ندارد و تک مولفه ای می باشد. برای بدست آوردن نمره کل نمره ی همه ی عبارات با هم جمع می شود. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۶ تا ۳۰ خواهد بود. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان دهنده میزان بیشتر توسعه ی فردی خواهد بود و بالعکس. در پژوهش قبیری و اسکندری (۱۳۹۶) روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش فوق برای این پرسشنامه بالای ۰/۸۷ برآورد شد. این پرسشنامه به زبان عربی ترجمه و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد.

**پرسشنامه تعهد شغلی:** این پرسشنامه توسط بلاو، پل و جان<sup>۷</sup> (۱۹۹۳) ساخته شده است که شامل ۴۰ گویه است. پاسخ گویی بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم است. در این پرسشنامه حداقل نمره ۴۰ و حداکثر نمره ۲۰۰ می باشد که نمره بالاتر حاکی از وجود تعهد شغلی بیشتر است. ضریب پایایی این پرسشنامه توسط یراکی اصفهانی و مهداد (۲۰۱۷)، با استفاده از آلفای کرونباخ برای تعهد شغلی ۰/۹ است. جهت بررسی روایی پرسشنامه، از روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج شده و روایی افتراقی از معیار فورنل لارکر استفاده شده است که نشان دهنده روایی قابل قبول این پرسشنامه است. این پرسشنامه به زبان عربی ترجمه شد و پایایی آن در این پژوهش به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد.

معلمی و میل شدید به توسعه حرفه ای است (شوکل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). مطالعات رابطه بین تعهد شغلی و موفقیت شغلی (محمدی، نعمی، زارعی و خلفی، ۱۴۰۱؛ بالوت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹)، تعهد شغلی و هوش معنوی (دیباپی صابر، ۱۳۹۸) و تاثیر عواملی مانند تعهد شغلی (اکمکچی اوغلو، اردوغان و سوکمن<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰) و خودکارآمدی (ریگوتی، کورک و اتو<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰) بر موفقیت شغلی ادراک شده را نشان داده اند. با توجه به نقش محوری معلمان پیش دبستانی در شکل دهی بنیان های فکری و عاطفی نسل آینده شهر بغداد و کمبود پژوهش در این حوزه، این مطالعه حائز اهمیت و نوآوری می باشد. با توجه به شرایط ناامنی و تداوم آثار جنگ که سیستم آموزشی عراق را با چالشهای متعددی مواجه می کند و مشکلاتی برای نیروی انسانی (معلمان) ایجاد می کند این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی گری اشتیاق شغلی در رابطه توسعه ی فردی و تعهد شغلی با ادراک موفقیت شغلی در معلمان پیش دبستانی شهر بغداد انجام شد. یافته های این مطالعه مسیرهای عملیاتی مشخصی را در اختیار مسوولان آموزشی و مدیران مدارس شهر بغداد قرار خواهد داد تا با طراحی برنامه های هدفمند و ایجاد محیط کاری حمایتی به ادراک موفقیت شغلی معلمان پیش دبستانی کمک کنند.

## روش شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی به شیوه ی معادلات ساختاری بود. جامعه ی آماری پژوهش کلیه معلمان پیش دبستانی شهر بغداد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بودند. از آنجایی که در مدلیابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه اهمیت خاصی دارد (کلین<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰)، لذا چون این مطالعه مبتنی بر مدلیابی معادلات ساختاری بود بنابراین ۲۰۰ نفر به عنوان حداقل نمونه آماری به روش

<sup>1</sup> Shukla

<sup>2</sup> Ballout

<sup>3</sup> Ekmekcioglu, Erdogan & Sokmen

<sup>4</sup> Rigotti, Korek & Otto

<sup>5</sup> Kline

<sup>6</sup> Perreault

<sup>7</sup> Blau, Paul & John

**پرسشنامه ادراک موفقیت شغلی:** این پرسشنامه توسط نبی<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) ساخته شده است. این پرسشنامه متشکل از ۷ سؤال برای سنجش موفقیت درون‌زاد (سوالات ۱ تا ۷) و پنج سؤال برای سنجش موفقیت شغلی برون‌زاد (سوالات ۸ تا ۱۲) می‌باشد. منظور از موفقیت شغلی درون‌زاد در این پرسشنامه درک موفقیت در نقش‌های کاری و رابطه موفق با همکاران و منظور از موفقیت شغلی برون‌زاد، درک موفقیت خود بر مبنای پیشرفت‌های مالی و ترفیحات در سازمان است. مقیاس پاسخ‌گویی پنج درجه‌ای برای این پرسشنامه (هرگز = ۱ تا همیشه = ۵) مورد استفاده قرار می‌گیرد (گلپرور و قضوی، ۱۳۸۹). در پژوهش نبی (۲۰۰۰) آلفای کرونباخ موفقیت شغلی درون‌زاد ۰/۸۲ و موفقیت شغلی برون‌زاد ۰/۸۲ گزارش شده است. روایی سازه این پرسشنامه تأیید شده است و بررسی روایی سازه در گلپرور و قضوی (۱۳۸۹) برای این دو عامل ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و ۰/۸۴ به دست آمد این پرسشنامه به زبان عربی ترجمه شد. پایایی پرسشنامه در این پژوهش به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد.

**پرسشنامه اشتیاق شغلی:** این پرسشنامه توسط شوفلی، باکر و سالوناوا<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) طراحی شده است. فرم اولیه پرسشنامه در سال ۲۰۰۱ طراحی شد. پرسشنامه دارای ۱۷ سؤال و ۳ مولفه می‌باشد. این مولفه‌ها شامل انرژی حرفه‌ای (۶ ماده)، فداکاری حرفه‌ای (۵ ماده) و شیفتگی حرفه‌ای (۶ ماده) می‌باشد. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵ درجه‌بندی شده است. حداقل امتیاز ممکن ۱۷ و حداکثر ۸۵ است. نمره بین ۱۷ تا ۳۴ به معنای اشتیاق شغلی پایین، نمره بین ۳۴ تا ۵۱ به معنای اشتیاق شغلی متوسط و نمره بالاتر از ۵۱ اشتیاق شغلی بالا است. در پژوهش ضیاالدینی و رمضانی (۱۳۹۲) پایایی پرسشنامه اشتیاق شغلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ اعلام شده است. این پرسشنامه به زبان عربی

ترجمه و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد.

#### یافته‌ها

نتایج یافته‌های توصیفی در جدول ۱، نشان می‌دهد، نمونه شامل ۴۴ نفر (۳۸/۹ درصد) زن و ۵۹ نفر (۶۱/۱ درصد) مرد است. بیشتر افراد نمونه (۱۰۵ نفر - ۵۲/۵٪) بین ۲۶ تا ۳۰ سال بودند. تحصیلات بیشتر افراد نمونه (۱۱۸ نفر، ۵۹٪) کارشناسی بوده است. بیشتر شرکت‌کنندگان در پژوهش، (۴۷ نفر، ۲۳/۵٪)، بین ۱۶-۲۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند.

<sup>1</sup> Nabi

<sup>2</sup> Schaufeli, Bakker, & Salanova

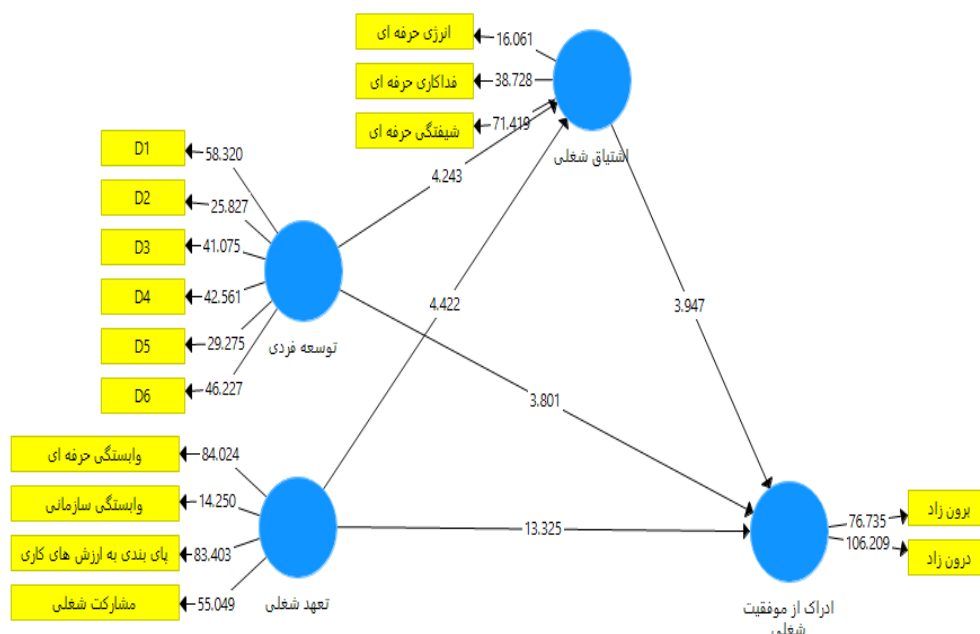
جدول ۱. شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیرهای پژوهش    | میانگین | انحراف معیار | ۱       | ۲       | ۳       | ۴ |
|-------------------|---------|--------------|---------|---------|---------|---|
| توسعه فردی        | ۲۶/۱۴   | ۳/۱۸         | ۱       | ۱       | ۱       | ۱ |
| تعهد شغلی         | ۸۶/۷۶   | ۹/۳۱         | ۰/۳۹۲** | ۰/۳۸۶** | ۰/۳۶۶** |   |
| اشتیاق شغلی       | ۷۲/۱۷   | ۹/۰۵         | ۰/۳۰۵** | ۰/۶۵۲** |         |   |
| ادراک موفقیت شغلی | ۵۰/۴۰   | ۴/۹۳         | ۰/۳۵۵** |         |         |   |

( $P < ۰/۰۱^{**}$ )

استفاده شد. با روش بوت استروپ می توان معنی داری ضرایب مسیر و بارهای عاملی را بررسی نمود.

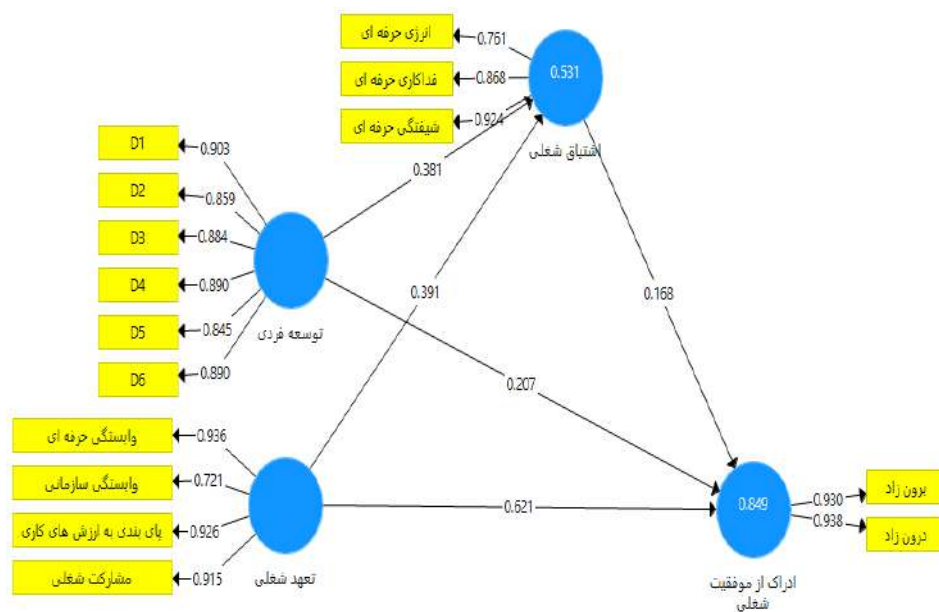
در جدول ۱ میانگین نمرات متغیرها و همبستگی بین آنها آمده است. نتایج ماتریس همبستگی نشان می دهد که بین متغیرهای پژوهش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ( $P < ۰/۰۱^{**}$ ). برای بررسی مدل مفهومی پژوهش از روش مدلیابی معادلات ساختاری با نرم افزار smart PLS



شکل ۱. مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای t-value

ادراک موفقیت شغلی ( $t=۳/۸۰۱$ )، برای تعهد شغلی با اشتیاق شغلی ( $t=۴/۴۲۲$ )؛ برای تعهد و ادراک موفقیت شغلی ( $t=۱۳/۳۲۵$ ) و برای اشتیاق شغلی با ادراک موفقیت شغلی ( $t=۳/۹۴۷$ ) محاسبه شد که بیانگر رابطه معنادار بین متغیرهای پژوهش است.

همان طور که در شکل ۱ نشان داده شده است مقادیر t-value برای تمامی مسیرها بیش از ۱/۹۶ می باشد ( $p < ۰/۰۵$ ) که نشان دهنده رابطه معنادار بین متغیرهای پژوهش است و بین دو متغیر برای توسعه فردی و اشتیاق شغلی برابر ( $t=۴/۲۴۳$ )؛ برای توسعه فردی و



شکل ۲. مدل آزمون‌شده متغیرهای پژوهش بر مبنای ضرایب مسیر

برای متغیرهای درون‌زا بیانگر  $R^2$  است. مقادیر ضریب تعیین  $R^2$  بیانگر این است که چه مقدار از متغیر وابسته به وسیله متغیر مستقل تبیین می‌شود. با توجه به مقدار ضریب تعیین در شکل ۲ می‌توان گفت که مقدار ۵۳/۱ درصد از واریانس اشتیاق شغلی، توسط توسعه فردی معلمان و تعهد شغلی تبیین می‌گردد و ۸۴/۹ درصد از واریانس ادراک موفقیت شغلی توسط اشتیاق شغلی، توسعه فردی و تعهد شغلی تبیین می‌شود. خلاصه نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری در جدول ۲ ارائه شده است.

همچنین در شکل ۲ ضرایب مسیر که بیانگر شدت رابطه است مشاهده می‌شود. اندازه ضریب مسیر نشان‌دهنده قوت و قدرت رابطه دو متغیر است. براساس ضریب مسیرها می‌توان گفت که توسعه‌ی فردی معلمان با ضریب مسیر ۰/۳۸۱ بر اشتیاق شغلی تأثیرگذار است. همچنین توسعه‌ی فردی با ضریب مسیر ۰/۲۰۷ بر ادراک موفقیت شغلی تأثیرگذار است. تعهد شغلی نیز با ضریب مسیر ۰/۳۹۱ بر اشتیاق شغلی تأثیرگذار است و با ضریب مسیر ۰/۶۲۱ بر ادراک موفقیت شغلی تأثیرگذار است. اشتیاق شغلی نیز با ضریب مسیر ۰/۱۶۸ بر ادراک موفقیت شغلی تأثیرگذار است. لازم به ذکر است اعداد داخل دایره

جدول ۲. نتایج الگوی معادلات ساختاری متغیرهای پژوهش

| متغیرها                                          | ضریب تاثیر ( $\beta$ ) | مجذور ضریب تاثیر | آماره t | معناداری |
|--------------------------------------------------|------------------------|------------------|---------|----------|
| توسعه‌ی فردی -> اشتیاق شغلی                      | ۰/۳۸۱                  | ۰/۱۴۶            | ۲/۹۰۲   | ۰/۰۰۱    |
| تعهد شغلی -> اشتیاق شغلی                         | ۰/۳۹۱                  | ۰/۱۵۳            | ۲/۱۹۷   | ۰/۰۰۱    |
| اشتیاق شغلی -> ادراک موفقیت شغلی                 | ۰/۱۶۸                  | ۰/۰۲۸            | ۳/۹۴۷   | ۰/۰۰۱    |
| تعهد شغلی -> اشتیاق شغلی -> ادراک موفقیت شغلی    | ۰/۶۲۱                  | ۰/۳۸۶            | ۸/۹۴۰   | ۰/۰۰۱    |
| توسعه‌ی فردی -> اشتیاق شغلی -> ادراک موفقیت شغلی | ۰/۲۰۷                  | ۰/۰۴۳            | ۲/۸۸۸   | ۰/۰۰۱    |

یافته های جدول ۲ نشان می دهد رابطه ی توسعه ی فردی با اشتیاق شغلی ( $\beta=0/381$ )، رابطه ی توسعه ی فردی با ادراک موفقیت شغلی ( $\beta=0/207$ )، رابطه ی تعهد شغلی با اشتیاق شغلی ( $\beta=0/391$ )، رابطه ی اشتیاق شغلی با ادراک موفقیت شغلی ( $\beta=0/168$ ) و رابطه ی تعهد شغلی با ادراک موفقیت شغلی ( $\beta=0/621$ ) معنادار است و با توجه به این نتایج رابطه بین متغیرهای پژوهش تایید می گردد. همچنین اثر غیرمستقیم توسعه فردی و ادراک موفقیت شغلی با نقش میانجی گری اشتیاق شغلی ( $\beta=0/207$ ) و ( $t=2/888$ ) نیز معنادار می باشد.

اولین عاملی که در ارزیابی مدل، باید مورد توجه قرارگیرد، تک بعدی بودن شاخص های مدل است. به این معنی شاخص ها، باید با یک مقدار بار عاملی بزرگ، تنها به یک متغیر نهفته، بارگذاری گردد. بدین منظور باید مقدار بار عاملی بزرگتر از ۰/۶ باشد. مقدار بار عاملی کوچک تر از ۰/۳ کوچک محسوب شده و باید از مجموعه شاخص ها حذف گردد. این امر به صورت دستی با حذف شاخص هایی که دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴ می باشند، انجام می شود (جفن و استراب<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). مقادیر برای ضرایب عاملی محاسبه گردید و بارهای عاملی تمام گویه ها بیش از مقدار ۰/۳ بدست آمد.

1. Gefen & Straub

جدول ۳. شاخص‌های پایایی و روایی مدل‌های اندازه‌گیری و ارزیابی مدل ساختاری

| متغیرها           | شاخص‌های پایایی |               | شاخص‌های روایی          |                              | شاخص‌های ارزیابی مدل ساختاری |                      |
|-------------------|-----------------|---------------|-------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------|
|                   | آلفای کرونباخ   | پایایی ترکیبی | روایی همگرا<br>شاخص AVE | روایی واگرا<br>فورنل - لارکر | ضریب<br>تعیین                | معیار Q <sup>2</sup> |
| توسعه‌ی فردی      | ۰/۹۴۱           | ۰/۹۵۳         | ۰/۷۷۲                   | ۰/۸۷۸                        | -                            | -                    |
| تعهد شغلی         | ۰/۹۰۰           | ۰/۹۳۰         | ۰/۷۷۲                   | ۰/۸۷۹                        | -                            | -                    |
| اشتیاق شغلی       | ۰/۸۱۰           | ۰/۸۸۹         | ۰/۷۲۸                   | ۰/۸۵۳                        | ۰/۵۶۰                        | ۰/۳۸۲                |
| ادراک موفقیت شغلی | ۰/۸۴۵           | ۰/۹۳۲         | ۰/۸۷۳                   | ۰/۹۳۴                        | ۰/۸۵۲                        | ۰/۷۰۸                |

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص شده تمامی متغیرها از پایایی ترکیبی بالایی در مدل برخوردارند. پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ در مورد همه متغیرها بیش از ۰/۷ است که بیانگر این است که در مورد این دو معیار برازش مناسب مدل را تایید می‌کند. فورنل و لارکر مقدار ۰/۷ را مقدار ملاک برای این معیار معرفی کرده‌اند. هم‌چنین معیار روایی همگرا که نشان‌دهنده همبستگی میانگین واریانس استخراج شده بین یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد برازش مطلوب‌تر است. معیار روایی همگرا در مورد تمامی متغیرها بیش از ۰/۵ است که در نتیجه روایی همگرای مدل و مناسب بودن برازش مدل اندازه‌گیری تایید می‌شود. یعنی یک متغیر پنهان قادر است بیش از نیمی از واریانس شاخص‌های آشکار خود را تبیین کند. بنابراین مدل استفاده شده در این پژوهش از کیفیت مناسب برخوردار است. هم‌چنین مقادیر Q<sup>2</sup> بزرگتر از ۰/۳۵ است و نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی خوب می‌باشد و در کل مدل به خوبی از عهده‌ی پیش‌بینی مقادیر مربوطه برآمده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تعیین نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی در رابطه توسعه‌ی فردی و تعهد شغلی با ادراک موفقیت شغلی در معلمان پیش‌دبستانی شهر بغداد انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که توسعه‌ی فردی بر

ادراک موفقیت شغلی معلمان پیش‌دبستانی شهر بغداد تأثیر دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش (ریچاردسون<sup>۱</sup> ۲۰۰۳)؛ و با جنبه‌هایی از پژوهش عباس‌نژاد و همکاران (۱۳۹۸) در بافتی کلی همراستا می‌باشد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان نمود که توسعه فردی فرآیندی است که افراد را در همه ابعاد زندگی‌شان از جمله شغلی، اجتماعی و شخصی ارتقا می‌دهد. این فرایند به بهبود آگاهی، مهارت‌ها و توانایی‌ها منجر شده و به افراد کمک می‌کند تا به بهترین نسخه خود تبدیل شوند. توسعه فردی شغلی بر تقویت مهارت‌ها و دانش مرتبط با شغل خاص تمرکز دارد و به بهبود عملکرد، افزایش رضایت شغلی و فرصت‌های شغلی کمک می‌کند. توسعه‌ی فردی معلمان را می‌توان از طریق درک کامل فرآیند رشد حرفه‌ای معلمان و عواملی که به چنین رشدی کمک می‌کند، تعریف نمود. توسعه فردی معلمان که شامل تلاش‌های شناختی و شخصی برای بهبود آموزش است مستلزم تعامل با ایده‌های جدید، امتحان رویکردهای جدید، بهبود آموزش و هم‌چنین درگیری عاطفی است، که مستلزم تعامل با ایده‌های جدید، امتحان رویکردهای جدید، بهبود آموزش و هم‌چنین درگیری عاطفی است. این فرایند به معلمان کمک می‌کند تا یادگیرنده‌های فعال باشند و به موفقیت شغلی دست یابند. معلمان برای موفقیت شغلی، به توسعه‌ی فردی و حرفه‌ای نیاز دارند که تلاشی مداوم و فشرده برای بهبود آموزش و یادگیری

<sup>1</sup> Richardson

است. معلمان ترجیحات متفاوتی برای فرصت های یادگیری خود در طول چرخه شغلی خود دارند. میزانی که مسیرهای شغلی تدریس، پیشرفت مستمر و فرصت هایی را برای کمک به کیفیت آموزش ارائه می کند، برای جذب و حفظ معلمان واجد شرایط و با انگیزه ضروری است. علاوه بر این، معلمان معمولاً به دنبال مسیرهای شغلی پیشرفته برای ترویج یادگیری جدید و حفظ انگیزه در مورد تدریس خود هستند. تخصص معلم، اعتماد به نفس، و خودکارآمدی ممکن است به طور خودکار منجر به ارتقاء شغلی نشوند، بنابراین با کمک توسعه فردی که می تواند از واکنش به آموزش اجرا شده به یادگیری از آموزش تغییر کند و همچنین ممکن است باعث تغییراتی در رفتار افراد برای دستیابی به نتایج مطلوب شود و تاثیر بر نتایج نهایی پیشرفت شغلی، به ویژه دانش حرفه ای و محتوایی، افزایش رضایت شغلی و تمرین کلاسی اصلاح شده می توان ادراک معلمان از موفقیت در شغلشان را بهبود بخشید. معلمان با جهت گیری ذهنی موفقیت شغلی تمایل دارند حجم کار سنگین خود را به عنوان موانع سنگین تلقی نکنند. جهت گیری ذهنی موفقیت شغلی در معلمان باعث می شود که آن ها مسئولیت پذیرتر بوده، شایستگی های خود را توسعه دهند و به اهداف شغلی خود دست یابند. معلمانی که جهت گیری موفقیت شغلی ذهنی دارند، احتمالاً موفقیت خود را به عنوان رضایت از خود درک می کنند. معلمان با ارزش های حرفه ای ممکن است رضایت و تعهد بیشتری نشان دهند و احتمالاً انگیزه ذاتی بالاتری برای دستیابی به موفقیت شغلی خواهند داشت. بنابراین، توسعه فردی یک فرایند مهم برای رشد شخصی و حرفه ای است که به افراد کمک می کند تا به پتانسیل کامل خود دست یابند.

نتایج پژوهش هم چنین نشان داد توسعه فردی بر اشتیاق شغلی معلمان پیش دبستانی شهر بغداد تاثیر دارد. در جستجوهای مکرر مطالعه ای یافت نشد که رابطه ای بین این متغیرها را مورد بررسی قرار داده باشد، اما این نتایج با جنبه هایی از یافته های پژوهش (کوهن، هاگناور، گروشنر

و باخ<sup>۱</sup> (۲۰۲۴)، پژوهش سلیمانی و همکاران (۱۳۹۹) همراستا می باشد.

در تبیین این یافته ها می توان بیان نمود که از عوامل موثر بر اشتیاق شغلی، توسعه فردی است. معلمان ضروری ترین افراد برای تدریس و یادگیری در مدارس هستند و برای موفقیت برنامه درسی، وجود معلمان شایسته بسیار ضروری است. شایستگی های معلم عامل بزرگی در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان است. توسعه فردی معلمان یعنی ارتقای مداوم مهارت ها، دانش و نگرش های آن ها نه تنها به خود معلمان کمک می کند تا در حرفه خود موفق تر باشند و تاثیر مستقیمی بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان نیز دارد. توسعه فردی باعث بیشتر شدن احساس رضایت و اشتیاق نسبت به شغل و تاثیر بر دانش آموزان می گردد. انتقال اشتیاق معلم به دانش آموزان باعث ایجاد علاقه آنها به یادگیری می شود. به منظور انتقال دانش و مهارت به دانش آموزان، یک معلم شایسته باید دارای توانایی ها و مهارت هایی (مانند مهارت های ارتباطی و بین فردی، سازمان دهی و برنامه ریزی، تسهیل و مشارکت، انعطاف پذیری و سازگاری) باشد تا بتواند به طور موثر آموزش در کلاس را مدیریت کند و آن را حفظ کند. یک محیط یادگیری موثر، کلاس درسی فعال است که از بروز رفتارهای نامناسب جلوگیری کرده و قوانین و رویه ها را در جهت رشد و آگاهی دانش آموزان به درستی اعمال می کند. ایجاد یک محیط جذاب و پویا برای یادگیری نیازمند معلمان با انگیزه و مشتاق است که با شور و اشتیاق به تدریس می پردازند. بنابراین، سرمایه گذاری در توسعه فردی معلمان، به عنوان یک سرمایه گذاری بلندمدت در آینده آموزش و پرورش، ضروری است. این کار نه تنها موجب بهبود کیفیت تدریس می شود، بلکه به رضایت شغلی معلمان افزوده و باعث کاهش ترک شغل آنها می گردد. در نتیجه، برای موفقیت دانش آموزان، باید به معلمان فرصت رشد و پیشرفت بدهیم. انگیزه و علاقه معلم در کلاس درس از

<sup>1</sup> Kuhn, Hagenauer, Gröschner, & Bach

عوامل کلیدی موفقیت است. زمانی که معلمان با انرژی و انگیزه تدریس می‌کنند، دانش‌آموزان نیز ترغیب به یادگیری بیشتر می‌شوند. توسعه حرفه‌ای مستمر به معلمان کمک می‌کند تا انگیزه و انرژی خود را حفظ کرده و به‌عنوان الگو برای دیگر همکاران عمل کنند.

هم‌چنین نتایج پژوهش نشان داد که توسعه‌ی فردی بر ادراک موفقیت شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی در معلمان پیش‌دبستانی شهر بغداد رابطه دارد. مقایسه این نتیجه با نتایج پژوهش‌های گذشته با توجه به این‌که پژوهشی در این زمینه صورت نگرفته و پیشینه‌ای وجود ندارد، مقدور نیست. اما یافته‌های این پژوهش باجنبه‌هایی از پژوهش حافظ کمال (۱۴۰۱) و کوشی، ناستی‌زایی (۱۳۹۹) در بافتی کلی همراستا می‌باشد.

در تبیین نتایج می‌توان چنین بیان نمود که توسعه فردی که شامل دانش، نگرش‌ها، عادات، روابط و رفتارهایی است، می‌تواند در هر زمینه‌ای از زندگی استفاده شود و به فرد کمک می‌کند تا در محیط کاری به شکوفایی برسد، در جنبه‌های مختلف حرفه‌ای پیشرفت کند و شایستگی‌های خود را به اثبات برساند. این امر هم‌چنین آینده شغلی فرد را بهبود بخشیده و سازگاری با تغییرات دنیای مدرن را تسهیل می‌کند. معلمان نیز باید مهارت‌های زندگی را برای کمک به دانش‌آموزان در مواجهه با چالش‌های روزمره داشته باشند. یکی از مهم‌ترین وظایف معلم این است که تمایل به یادگیری را به دانش‌آموزان القا کند. برای رسیدن به این هدف، معلمان باید تعهد و اشتیاق خود را برای توسعه‌ی حرفه‌ای فردی خود نشان دهند. فعالیت پیچیده‌ای که معلمان انجام می‌دهند و در نتیجه دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌هایی که دارند یا باید داشته باشند، باید به گونه‌ای آماده باشند که خواسته‌های متعدد را برآورده کنند. توسعه فردی معلمان موجب افزایش عزت نفس، بهبود مهارت‌های ارتباطی، کاهش استرس، حل خلاقانه مسائل، و بهبود تعاملات با دانش‌آموزان، والدین و همکاران می‌شود. این فرآیند

هم‌چنین باعث افزایش اشتیاق شغلی معلمان می‌شود، که منجر به انرژی بیشتر و تعهد بیشتر به شغل می‌گردد. اشتیاق شغلی معلمان یکی از رویکردهای توسعه‌ی منابع انسانی است که میزان تعهد و مشارکت معلمان را نشان می‌دهد. اشتیاق موجب علاقه و انگیزه کارکردن می‌شود. شناسایی ارزش‌ها و اهداف شغلی و همسو بودن با آنها، موجب تلاش بیشتر برای انجام وظایف شغلی و رسیدن به اهداف می‌شود. اشتیاق شغلی، باعث انسجام و وحدت میان معلمان می‌شود که برای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان لازم است. معلمان مشتاق مجذوب شغلشان می‌شوند و وظایف خود را درست انجام می‌دهند. بهبود فعالیت در تدریس موجب افزایش انرژی و شایستگی فرد در کارش می‌گردد و این امر میزان انگیزه را بالا می‌برد بنابراین با جدیت و انرژی بیشتری وظایف خود را انجام می‌دهد. با توجه به این نکته که اشتیاق شغلی به‌عنوان نگرش نسبت به کار تعریف شده است زمانی که فرد احساس کند به‌صورت فعال در حرفه‌ی خود مشارکت دارد برای پیشرفت و موفقیت در شغلش اشتیاق بیشتری پیدا می‌نماید.

یافته‌های پژوهش هم‌چنین نشان داد که تعهد شغلی بر اشتیاق شغلی معلمان پیش‌دبستانی شهر بغداد تأثیر دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های امیدوار و همکاران (۱۴۰۲)؛ پژوهش حسنی (۱۳۹۶) همسو می‌باشد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان داشت که با توجه به این نکته که معلمی ذاتاً یک حرفه اجتماعی است و معلمان با دانش‌آموزان، معلمان دیگر، مدیران و والدین در تعامل هستند. تصمیمات برای ماندن در حرفه معلمی تحت تأثیر عوامل بیرونی، شغلی و شخصی است. تعهد شغلی معلمان پیش‌دبستانی به معنای علاقه، دلبستگی و وفاداری آن‌ها به شغل خود است. این پابندی شغلی نه تنها رضایت شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد، بلکه به طور مستقیم بر کیفیت آموزش و پرورش کودکان نیز تأثیرگذار است. معلمان متعهد، با ارائه مراقبت و آموزش بهتر، به

رشد و توسعه کودکان کمک شایانی می کنند و ثبات نیروی آموزشی را افزایش می دهند. بنابراین توجه به تعهد شغلی معلمان پیش دبستانی و ایجاد شرایطی که این تعهد را تقویت کند، برای بهبود کیفیت آموزش و پرورش کودکان بسیار مهم است. با فراهم آوردن محیطی حمایتی و فرصت های رشد حرفه ای، می توانیم تعهد شغلی معلمان را افزایش داده و در نتیجه، آینده ای روشن تر را برای کودکان رقم بزنیم. برای ایجاد حالات عاطفی مفید نیاز به عوامل مثبت دارند که نگرش ها و رفتارهای کاری آن ها را افزایش دهد. تعهد شغلی نیز به نگرش یک فرد نسبت به حرفه خود، از جمله تمایل و اشتیاق شخص برای کار در یک ظرفیت مشخص اشاره دارد. تعهد شغلی منجر به عملکرد بهتر در مورد رفتارهای کانونی و اختیاری می شود و نرخ جابجایی شغل را کاهش می دهد. بنابراین می توان چنین بیان نمود که ممکن است تعهد شغلی با تاثیرگذاری بر ارضای نیازهای استقلال، شایستگی و احساس تعلق موجب ارتقا اشتیاق شغلی و تمایل به ماندن در شغل و انجام وظایف محوله با اشتیاق و رغبت می شود. هنگامی که فرد سطوح بالاتر تعهد شغلی را داشته باشد به احتمال بیشتری حتی در شرایط تحت فشار یا نامطلوب کار را انجام می دهد و تعهد بیشتری از خود نشان می دهد. حتی ممکن است درگیر شدن در یک فعالیت از روی میل و رضایت درونی منجر به برآورده شدن نیاز به استقلال شود. علاوه بر این، با انجام موفقیت آمیز یک کار سخت و نشان دادن استعداد و توانایی، می توان نیاز شایستگی خود را برآورده کرد. بنابراین با افزایش تعهد شغلی و انجام بهینه امور با ایجاد احساسات خوشایند انرژی فرد و شایستگی وی نسبت به شغل افزایش می یابد که این خود نشان از ارتقا اشتیاق شغلی دارد.

نتایج پژوهش هم چنین نشان داد تعهد شغلی بر ادراک موفقیت شغلی معلمان پیش دبستانی شهر بغداد اثر دارد. یافته های این پژوهش با نتایج پژوهش های محمدی و همکاران (۱۴۰۲)؛ پژوهش اینگاریانتی و همکاران (۲۰۲۲)؛ پژوهش بالوت (۲۰۰۹) همراستا می باشد.

در تبیین این یافته ها می توان بیان داشت که با توجه به این نکته که تعهد شغلی یعنی درگیری معلمان با شغل و حرفه، افراد متعهد احتمالاً برای توسعه شغل خود در کار می مانند. افراد با تعهد شغلی بالا تمایل دارند اهداف شغلی بالایی را تعیین کنند و برای دستیابی به آنها علیرغم موانع و اشکالات در طول فرآیند سخت تلاش می کنند. کارمندانی که به شغل خود بسیار متعهد هستند شانس بیشتری برای موفقیت شغلی دارند. موفقیت شغلی ذهنی رضایت فرد از شغل خود است. موفقیت شغلی یک دستاورد واقعی در حرفه فرد است و اغلب به عنوان هدف شغلی فرد در نظر گرفته می شود. موفقیت شغلی ذهنی معیاری برای تجربه برای فرد است و بر اساس رضایت فرد از شغل خود سنجیده می شود. کارکنان با تعهد شغلی بالاتر تمایل دارند نتایج کار رضایت بخش تری را گزارش کنند، بنابراین موفقیت شغلی ذهنی خود را بهبود می بخشند و احتمالاً احساسات مثبتی در مورد پیشرفت شغلی و دستیابی به هدف خود دارند. کارکنان با تعهد شغلی بالا تمایل به تعیین اهداف شغلی بالایی دارند، در دستیابی به موفقیت سخت کوش هستند، انگیزه خوبی برای دستیابی به موفقیت شغلی ذهنی خود دارند، اغلب برنامه و هدف شغلی مشخصی دارند، که مشوق آنها برای کسب دانشی که به طور بالقوه منجر به موفقیت شغلی می شود، می باشد. تعهد حرفه ای نشان دهنده وفاداری یک فرد نسبت به شغل، همکاران و هنجارهای حرفه ای است که مورد توافق است بنابراین منجر به نشان دادن تلاش بیشتر برای دستیابی به اهداف حرفه ای است بدون این که از آنها خواسته شود. تعهد حرفه ای عاطفی عامل اساسی در حرفه یک فرد است که منجر به حفظ پیشرفت حرفه ای در عین حفظ تعامل عاطفی می گردد. هنگامی که افراد موفق می شوند با حرفه خود همگام شوند، اهداف حرفه ای خود را توسعه می دهند و عملکرد و موفقیت شغلی خود را بهبود می بخشند. تعهد شغلی به طور قابل توجهی بر اعتبار تأثیر می گذارد به این معنا که افرادی که تعهد شغلی بالاتری دارند، به انگیزه شغلی و هدفشان

تمایل دارند. به عبارت دیگر، تعهد شغلی نقشی اساسی در پیش‌بینی موفقیت شغلی فرد ایفا می‌کند.

هم‌چنین یافته‌های دیگر پژوهش نشان داد که اشتیاق شغلی در رابطه بین تعهد شغلی و ادراک موفقیت شغلی از نقش میانجیگری برخوردار است. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش اسلامی و محمد داودی (۱۳۹۳)؛ پژوهش شبانی‌نیا و خادمی (۱۳۹۹) با توجه به این‌که جامعه‌ی پژوهش‌های مورد نظر با جامعه این پژوهش تفاوت دارد در بافتی کلی هم‌راستا است.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان چنین بیان داشت که اشتیاق شغلی میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه‌ای در افراد است که دارای سه بعد جذب، نیرومندی و تعهد است. اشتیاق شغلی ارتباط نزدیکی با سایر مفاهیم مثبت مرتبط با شغل رضایت شغلی، انسجام زندگی کاری و تعهد شغلی، و عملکرد شغلی دارد. از طرفی تعهد شغلی به معنای انجام درست و معقول وظایف شغلی است که دارای ابعاد چهارگانه‌ی وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پایبندی به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی است. در بعد پایبندی به ارزش‌های کار، میل و اشتیاق بیشتر فرد نسبت به شغل خود و انتظارات افراد دیگر از آن مطرح می‌گردد و هم‌چنین در بعد مشارکت شغلی نیز اشتیاق و درگیری افراد برای پاسخ به خواسته‌های شغلی مدنظر می‌باشد که نشان‌دهنده‌ی تاثیر اشتیاق شغلی بر تعهد شغلی می‌باشد. تعهد معلمان پیش‌بینی‌کننده‌های اشتیاق شغلی آنها است. به این صورت که تعهد فرد، دلبستگی مثبت به سازمان و تمایل به صرف انرژی برای موفقیت سازمان، احساس غرور و افتخار از عضویت در سازمان و شناسایی خود با آن شغل را نشان می‌دهد. این ساختارها به همراه هم ساختار بزرگ‌تر اشتیاق شغلی را تشکیل می‌دهد. با افزایش تعهد شغلی معلمان اعتماد عمومی مردم به سازمان آموزش و پرورش فزونی می‌یابد و آمادگی و اشتیاق معلمان در به انجام رساندن مطلوب‌تر وظایف و مأموریت‌هایش بیشتر می‌شود.

پژوهش حاضر مانند پژوهش‌های دیگر دارای محدودیت‌هایی بود. از جمله جامعه آماری که معلمان شهر بغداد بودند و بنابراین در تعمیم نتایج به سایر جوامع احتیاط لازم است. نمونه به شکل دردسترس انتخاب شد بنابراین در تعمیم یافته‌ها باید جانب احتیاط را رعایت نمود. پیشنهاد می‌شود این بررسی در جوامع دیگر نیز جهت افزایش تعمیم‌پذیری انجام گردد. در صورت امکان نمونه‌گیری تصادفی انجام گیرد تا اعتبار پژوهش بالاتر رود.

### موازن اخلاقی

در این مطالعه همه نکات و ملاحظات اخلاقی از جمله اصول رازداری، آزادی نمونه‌ها جهت شرکت یا عدم شرکت در پژوهش، محرمانه‌ماندن اطلاعات شخصی، حفظ حریم نمونه‌ها و غیره رعایت شد.

### تشکر و قدردانی

مقاله حاضر برگرفته از رساله‌ی دکترای نویسنده اول است. بدین‌وسیله از معلمانی که در اجرای این پژوهش ما را یاری نمودند، تقدیر و تشکر به عمل می‌آوریم.

### مشارکت نویسندگان

نویسنده اول دانشجوی دکتری و نویسنده دوم و سوم اساتید راهنما و نویسنده چهارم استاد مشاور می‌باشند.

### تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

## منابع

- شیبانی نیا، زهره؛ خادمی، زهرا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی در دستگاه های اجرایی شهر سیرجان، اولین کنفرانس علمی پژوهشی مدیریت و مهندسی صنایع، <https://doc.com/civilica.1044220> ضیاءالدینی، محمد؛ رضانی قوام آبادی، سکینه. (۱۳۹۲). الگوی غنی سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان. *فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی*، ۴(۱۵)، ۱۷۷-۱۹۹.
- طاهری، مرتضی؛ عارفی، محبوبه؛ پرداختچی، محمدحسن؛ قهرمانی، محمد. (۱۳۹۲). کاوش فرایند توسعه حرفه ای معلمان در مراکز تربیت معلم: نظریه داده بنیاد. *نوآوری های آموزشی*، ۱۲(۴۵)، ۱۴۹-۱۷۶.
- عباس نژاد، طیبه؛ بحری، شیما؛ بانسی، عبدالله. (۱۳۹۸). شناسایی مزیت ها و چالش های ادامه تحصیل و بررسی تاثیر آن بر موفقیت شغلی ادراک شده و عملکرد شغلی. *مدیریت منابع انسانی پایدار*، ۱(۱)، ۵۲-۳۱.
- قنبری، سیروس؛ اسکندری، اصغر. (۱۳۹۶). تاثیر رهبری فضیلت گرا بر خودتوسعه ای معلمان با میانجی گری یادگیری سازمانی. *مدیریت بر آموزش سازمان ها*، ۶(۱)، ۷۳-۱۰۲.
- کرامتی، میسره؛ محمدی، اکبر؛ حقیقت، سارا. (۱۴۰۰). طراحی و تدوین مدل بازی آموزشی با تاکید بر رشد مهارت میان فردی کودکان و اثربخشی آن بر این مهارت در کودکان پیش دبستانی. *خانواده و بهداشت*، ۲۹(۱۱)، ۱۸۶-۲۰۴.
- گشمردی، نوشین؛ اسداللهی، فاطمه. (۱۴۰۳). تدوین الگوی توسعه حرفه ای دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان بر مبنای مدل یادگیری استم. *توسعه حرفه ای معلم*، ۹(۱)، ۳۶-۱.
- گل پرور، محسن؛ قضوی، اصغر. (۱۳۸۹). نقش حمایت اجتماعی و سیاست ها و اقدامات سازمانی در موفقیت شغلی. *روانشناسی معاصر، دوفصلنامه انجمن روانشناسی ایران*، ۵(۱)، ۲۱-۲۹.
- اسلامیه، فاطمه؛ محمد داودی، امیرحسین. (۱۳۹۳). ارزیابی سطح صلاحیت ها و مهارت های حرفه ای مدیران مدارس ابتدایی و رابطه آن با تعهد و دلبستگی شغلی معلمان. *نشریه علمی آموزش و ارزشیابی. (فصلنامه)*، ۱۷(۲۷)، ۱۰۳-۱۱۶.
- امیدوار، عظیم؛ زاهد بابلان، عادل؛ معینی کیا، مهدی؛ خالقی خواه، علی. (۱۴۰۲). مدل سازی تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ مدرسه بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی کارآمدی جمعی و تعهد حرفه ای (مطالعه موردی: معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل). *روان شناسی مدرسه و آموزشگاه*، ۱۲(۴)، ۶-۲۱.
- پارسایی، سحر؛ ترکیان تبار، منصور. (۱۴۰۱). رابطه انگیزش با موفقیت در اجرای برنامه درسی (مطالعه موردی: معلمان زن مقطع متوسطه اول شهر خرم آباد). *توسعه حرفه ای معلم*، ۶(۴)، ۲۹-۴۱.
- حافظ کمال، محمد. (۱۴۰۱). رابطه اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان بر بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین. *نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری*، ۶(۲۱)، ۵۹۷-۶۰۸.
- حسینی، مهدی. (۱۳۹۷). رابطه ای بین مدیریت استعداد و تعهد حرفه ای با اشتیاق شغلی معلمان. *ششمین کنگره بین المللی توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین در جامعه، تهران*، <https://doc.com/civilica.917131>
- دیبایی صابر، محسن. (۱۳۹۸). تحلیل رابطه هوش معنوی و تعهد حرفه ای معلمان دوره متوسطه شهر قم. *توسعه حرفه ای معلم*، ۳(۳)، ۳۳-۵۲.
- سلیمانی، اسماعیل؛ نوری پور لیاولی، رقیه؛ احمدی، حسن؛ معینی، مینا. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر ویژگی های شخصیتی بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۲(۴۲)، ۷۲-۴۹.

*journal of manpower*, 41(8), 1287-1305.  
<https://doi.org/10.1108/IJM-07-2018-0230>

Gefen, D., & Straub, D. (2005). A practical guide to factorial validity using PLS-Graph: Tutorial and annotated example. *Communications of the Association for Information systems*, 16(1), 5.  
<https://doi.org/10.17705/1CAIS.01605>

Hu, D., Zhou, T., Zhou, K., & Deng, F. (2022). The relationship between psychological capital and teacher career commitment in ethnic areas of China: The mediating effects of gratitude and career well-being. *Frontiers in psychology*, 12, 818274.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.818274>

Ingarianti, T. M., Suhariadi, F., Fajrianti, F., & Kristiana, I. F. (2022). The effect of antecedents of teachers' subjective career success. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 11121. <https://doi.org/10.3390/ijerph.191711121>

Ingarianti, T. M., Gustiana, R., Qoniah, H., & Andriany, D. (2023). Protean Career Attitudes and Boundaryless Career Attitudes Can Predict Subjective Career Success in Teachers. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 38(2), e05-e05. <https://doi.org/10.24123/aij.v38i2.5074>

Kopshi, M., Nastizaei, M. (2019). Career passion and its consequences. The third international conference on psychology, counseling, education and training. Mashhad Iran. [In Persian]

Karimova, Z. (2024). Editorial Problems of Organizing the Innovative Activity of Preschool Education Organization Editors under Educational Cluster Conditions. *Pedagogical Cluster-Journal of Pedagogical Developments*, 2(1), 1-10. <https://euroasianjournals.org/index.php/pc/article/view/97>

Kline, Rex B. (2010). Principles and Practice of Structural Equation Modeling, Series Editor's Note by Todd D. Little, The Guilford press, New York London.

Kuhn, C., Hagenauer, G., Gröschner, A., & Bach, A. (2024). Mentor teachers' motivations and implications for mentoring style and enthusiasm. *Teaching and Teacher Education*, 139, 104441. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104441>

Li, M., & Yu, Z. (2022). Teachers' satisfaction, role, and digital literacy during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 14(3), 1121. <https://doi.org/10.3390/su14031121>

محمدی، بتول‌سادات؛ نعیمی، عبدالزهرا؛ زارعی، اقبال؛ خلفی، علی. (۱۴۰۱). طراحی و آزمودن الگویی از پیش‌بینی و پیامدهای رسالت شغلی در معلمان. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۲۰(۲)، ۶۱-۷۳.

میرزاخانی، معصومه؛ طالع‌پسند، سیاوش؛ ستوده اصل نعمت. (۱۴۰۲). مدل‌یابی ارتباط اشتیاق معلم با رفتار تقلب تحصیلی دانش‌آموزان با نقش میانجی انگیزش تحصیلی. *مجله علوم روانشناختی*، ۲۲(۱۳۰)، ۲۰۵۹-۲۰۸۰.

یراقی اصفهانی، مرضیه؛ مهداد، علی. (۱۳۹۶). پیش‌بینی ادراک تعارض کار-خانواده از طریق تعهد شغلی و جالفتادگی سازمانی در بین پرستاران زن شیفت کار. *روان‌شناسی فرهنگی زن*، ۹(۳۳)، ۹۷-۱۰۸.

Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655-670.  
<https://doi.org/10.1108/13620430911005708>

Briscoe JP, Kaše R, Dries N, Dysvik A, Unite JA, et al. (2021). Here, there, & everywhere: development and validation of a cross-culturally representative measure of subjective career success. *J. Vocat. Behav.* 130:103612.  
[doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103612](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103612)

Blau, G., Paul, A., & John, N. S. (1993). On developing a general index of work commitment. *Journal of vocational behavior*, 42(3), 298-314.  
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1021>

Dai, L., & Song, F. (2016). Subjective career success: A literature review and prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(3), 238-242. doi: 10.4236/jhrss.2016.43026

Duncan, G., Kalil, A., Mogstad, M., & Rege, M. (2023). Investing in early childhood development in preschool and at home. *Handbook of the Economics of Education*, 6, 1-91.  
<https://doi.org/10.1016/bs.hesedu.2022.11.005>

Ekmekcioglu, E. B., Erdogan, M. Y., & Sokmen, A. (2020). Career commitment and subjective career success: the moderating role of career-enhancing strategies. *International*

- Seema, A., & Sujatha, S. (2017). Perceived organisational support on career success: an employee perspective-an empirical study from an Indian context. *Middle East Journal of Management*, 4(1), 22-38. <https://doi.org/10.1504/MEJM.2017.083707>
- Seibert, S., Akkermans, J., & Liu, C. H. (2024). Understanding contemporary career success: A critical review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 509-534. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-051543>
- Shukla, S. (2014). Teaching competency, professional commitment and job satisfaction-a study of primary school teachers. *Journal of Research & Method in Education*, 4(3), 44-64.
- Wang, G., Huang, X., Lu, X., and Zhang, D. (2015). Effects of occupational commitment on job performance among kindergarten teachers: mediating effect of occupational well-being. *Dev. Educ.* 31, 753-760. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01441-7>
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru [Effect of job satisfaction and job loyalty on teacher performance]. *Journal of Education Research*, 1(3), 251-257. [doi.org/10.37985/jer.v1i3.29](https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29)
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). The relationship between work engagement and job performance: psychological capital as a moderating factor. *Frontiers in psychology*, 13, 729131. [doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131)
- Yadav, A., Pandita, D., & Singh, S. (2022). Work-life integration, job contentment, employee engagement and its impact on organizational effectiveness: a systematic literature review. *Industrial and Commercial Training*, 54(3), 509-527. [doi.org/10.1108/ICT-12-2021-0083](https://doi.org/10.1108/ICT-12-2021-0083)
- Ye, X., Ahmad, N. A., Burhanuddin, N. A. N., Na, M., & Li, D. (2024). Preschool Teachers' Emotional Competence and Teacher Self-Efficacy towards Preschool Performance in Zhejiang Province of China. *Behavioral Sciences*, 14(4), 280. [doi.org/10.3390/bs14040280](https://doi.org/10.3390/bs14040280)
- Yuan, Z., Ye, Z., & Zhong, M. (2021). Plug back into work, safely: Job reattachment, leader safety commitment, and job engagement in the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 62. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000860>
- Murwaningsih, T., & Fauziah, M. (2022). The problems and needs for continuing professional development of Vocational School Teacher. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 28(1), 76-92. <https://doi.org/10.21831/jptk.v28i1.42860>
- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The influence of professional and pedagogic competence on teacher's performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 58-69. <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i1.10>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Nabi, G. R. (2000). Motivational attributes and organizational experiences as predictors of career-enhancing strategies. *Career Development International*, 5(2), 91-98. <https://doi.org/10.1108/13620430010318963>
- Perreault, N. E. (2008). *Impact of organizational justice perceptions on participation in career-related development activities*. University of Connecticut. <https://digitalcommons.lib.uconn.edu/dissertations/AAI3313295>
- Punia, P., & Bala, M. (2021). Development and validation of teacher Enthusiasm scale. *Polish Psychological Bulletin*, 117-129. <https://doi.org/10.24425/ppb.2021.136822>
- Peng, C. (2021). A conceptual review of teacher enthusiasm and students' success and engagement in Chinese EFL classes. *Frontiers in Psychology*, 12, 742970. [doi.org/10.3389/fpsyg.2021.742970](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.742970)
- Rigotti, T., Korek, S., & Otto, K. (2020). Career-related self-efficacy, its antecedents and relationship to subjective career success in a cross-lagged panel study. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(20), 2645-2672. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1460858>
- Richardson, V. (2003). The dilemmas of professional development. *Phi delta kappan*, 84(5), 401-406. <https://doi.org/10.1177/00317217030840051>
- 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>



## The Relationship between Personal Development and Career Commitment with the Perception of Career Success in Preschool Teachers: The Mediating Role of Job Enthusiasm

Dalal Jasim Abdulridha Moadeneh<sup>1</sup>, Ilnaz Sajjadian<sup>1\*</sup>, Mohammed Abed Kadhim Al-Abboodi<sup>2</sup>, Hadi Farhadi<sup>1</sup>

1) Department of Psychology, Isf.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

2) Department of Educational Psychology, Baghdad University, Baghdad, Iraq

---

### Abstract

The aim of this research was to determine the relationship between personal development and career commitment with the perception of career success in preschool teacher: the mediating role of job enthusiasm. The research method is descriptive-correlational type. Statistical population consisted of all preschool teachers in the city of Baghdad 2023-2024, from which 200 individuals were selected by the convenience sampling method. The measurements were the personal development questionnaires (Perreault, 2008), career commitment Scale (Blau et al, 1993), career success perception scale (Nabi, 2000), job enthusiasm Scale (Schaufeli et al, 2004). For data analysis, SPSS and PLS software were used. The structural analysis showed that personal development and career commitment are able to predict the perception of teachers' career success; Also, the mediating role of job enthusiasm in the relationship between personal development and career commitment with career success perception is significant ( $p < 0.01$ ). According to the results of this study, paying attention to teachers' personal development, career commitment, and job enthusiasm can lead to improving teachers' perceptions of career success.

**Key words:** personal development, perception career success, career commitment, job enthusiasm , teachers.

---