

نقش خودکارآمدی تدریس و اشتیاق شغلی در پیش بینی مقاومت در برابر تغییر در معلمان

غفار کریمیان پور^۱
سید محمد جابر باقری^۲
مهدی معینی کیا^۳

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۰/۱۲

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۶/۰۶

چکیده

پژوهش با هدف بررسی نقش خودکارآمدی تدریس و اشتیاق شغلی معلمان در پیش بینی مقاومت در برابر تغییر انجام گرفت. پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمام معلمان ابتدایی شهر ثلاث باباجانی (۲۴۰ نفر) بود در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ که با توجه به جدول کرجسی-مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۱۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱)، خودکارآمدی معلمان اسپانن، موران و وولفولک (۲۰۰۱)، مقاومت در برابر تغییر تقوایی (۱۳۷۹) استفاده شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که بین خودکارآمدی معلمان و اشتیاق شغلی با مقاومت در برابر تغییر رابطه منفی وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که اشتیاق شغلی و مولفه‌های آن و همچنین خودکارآمدی تدریس و ابعاد آن قدرت پیش بینی تغییرات مقاومت معلمان در برابر تغییر را پیش بینی می‌کنند.

کلید واژه‌ها: خودکارآمدی تدریس، اشتیاق شغلی، مقاومت در برابر تغییر

۱ باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران، (نویسنده مسئول) karimiangh@gmail.com

۲ گروه جامعه شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۳ دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

مقدمه

تغییر، فرایند حرکت به سمت موقعیت‌های جدید در جهت بقای سازمان در دنیای رقابتی امروز است (عبدالغنی^۱، ۲۰۱۴: ۲۹۸). از نظر لاینکا^۲ و همکاران (۲۰۰۰) ضرورت ایجاد تغییر و نوآوری در سازمانها شناخته شده و هیچ سازمانی نمی‌تواند به مدت طولانی نسبت به تغییر و نوآوری بی‌توجهی نشان دهد و به تبع آن آموزش و پرورش نیز از این قانون مستثنی نیست. از آنجا که تغییر و تحول در آموزش و پرورش امری اجتناب‌ناپذیر است و در هر تغییری نیروی انسانی حرف اول را می‌زند لذا معلمان باید با شهامت نوآوری و تغییر را بپذیرند و بدانند که هستی یک نظام آموزشی وابسته به تغییر است (اورک و درویش پور، ۱۳۸۸: ۱). تغییرات سازمانی شامل تغییرات در محیط سازمان، ساختار، فرهنگ، تکنولوژی و منابع انسانی سازمان می‌شود (هندریکسون و گرای^۳، ۲۰۱۲: ۵۵). تغییر در سازمان معمولا واکنش مقاومت آمیز کارکنان را با خود به دنبال دارد حتی اگر دلایل تغییر برای همه روشن باشد باز هم کسانی پیدا می‌شوند که در برابر آن مقاومت کنند هر قدر هم یک برنامه تغییر پیشنهادی از نظر فنی یا اداری کامل باشد، این افراد هستند که آن کار را اجرا می‌کنند یا مانع اجرای آن می‌شوند (هادوی نژاد و عبادی، ۱۳۹۳: ۵۲). همیشه اعمال تغییرات به سادگی انجام نمی‌شود و با موفقیت همراه نیست و دلیل آن عدم تمایل، آماده نبودن و درک نکردن و سرانجام مقاومتی است که کارکنان در برابر تغییر نشان می‌دهند (اورک و درویش پور، ۱۳۸۸: ۱۵۲). مقاومت در برابر تغییر که برای اولین بار توسط کرت لوین^۴ (۱۹۴۰) مطرح شد، مساله‌ای است که به طور گسترده مورد توجه قرار گرفته است و یکی از بزرگترین موانع برای اجرایی کردن تغییرات در سازمان می‌باشد (هندریکسون، گرای^۳، ۲۰۱۲: ۵۷). مقاومت یک واکنش گریزناپذیر به هر تغییر مهمی است؛ افراد زمانی که که احساس نمایند امنیت و یا وضعیت آن‌ها در معرض خطر قرار گرفته باشد در مقابل تغییر مقاومت می‌کنند تا از وضع فعلی دفاع نمایند و در واقع هدف مقاومت در برابر تغییر، محافظت از افراد در برابر اثرات واقعی و یا تخیلی است (جعفرپور، ۱۳۸۹: ۲). مقاومت در برابر تغییر به عنوان یک پاسخ احساسی و رفتاری به تهدیدهای واقعی یا خیالی نسبت به یک کار جاری تثبیت شده تعریف شده

۱ . Abdel-Ghany

۲ . Labinca

۳ . Hendrickson & Gray

۴ . Court lewin

است (رضائیان، ۱۳۹۴: ۱۲۵). غلبه بر مقاومت در برابر تغییر می‌تواند دشوار اما باید تلاش کرد تا تمام واکنش‌های منفی و خصمانه کارکنان در برابر تغییر را شناسایی و پیشگیری کرد.

دلایل مقاومت در برابر تغییر متعدّدند و هر زمان که احتمال از دست دادن پست یا پایگاه یا رفتارهای غیر عادلانه و یا بلااستفاده شدن صلاحیت‌های فعلی وجود دارد مقاومت در برابر تغییر بروز می‌کند (فرنج و بل^۱، ۱۳۸۹: ۲۵). تقوایی (۱۳۷۹) به مقاومت در برابر تغییر و راهکارهای آن در معلمان پرداخته و آن را در سه بعد تغییرات مربوط به ساختار و تشکیلات، تغییرات مربوط به فرآیند آموزش و تغییرات مربوط به تکنولوژی تعریف کرده است. بابایی اهری (۱۳۸۳) عوامل مؤثر بر مقاومت در برابر تغییر را به سه طبقه عوامل فردی (نیاز به کنترل، نیاز به موفقیت، گرایش‌های حاصل از تجربیات قبلی و ...)، عوامل گروهی (انسجام گروهی، هنجارهای اجتماعی، مشارکت گروهی...) و عوامل سازمانی (تهدیدهای عوامل ناشناخته، چالش برای حفظ وضع موجود، شرایط حجم کار) تقسیم کرده است. از جمله متغیرهای حوزه فردی تاثیر گذار بر مقاومت در برابر تغییر نگرش‌های حاصل از تجربیات قبلی یا همان خودکارآمدی است.

تحقیقات نشان داده است که خودکارآمدی معلم تاثیر مثبتی در میزان تلاش معلم، استقامت در مقابله با دشواریها (اشتون، وبل^۲، ۱۹۸۶: ۲۳)، انعطاف پذیری (جو و دی^۳، ۲۰۰۷: ۳۶) و پذیرش روش‌های جدید در آموزش (آلیندر^۴، ۱۹۹۴: ۸۹) دارد. امروزه باورهای خودکارآمدی به عنوان یکی از مهمترین و اصلی ترین عوامل در رفتارهای انسانی محسوب می‌شود و یکی از مهم ترین تعیین کننده‌های انگیزش، عاطفه، تفکر و عملکرد فرد می‌باشند (عابدینی و آرین، ۱۳۸۹: ۵۹). خودکارآمدی^۵، یکی از مفاهیم اساسی نظریه بندورا است (پاژارس و لیانت^۶، ۱۹۹۷: ۷۵۳) و شامل باورهای فرد در مورد توانایی سازماندهی و اجرای مؤثر تکالیف در حیطه‌های شخصی است که به هدف خاصی می‌انجامد (بندورا^۷، ۱۹۹۷: ۱۲۸). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که از عوامل مؤثر در موفقیت، باورهای خودکارآمدی می‌باشد. باورهای معلم باورهای مهم تعیین‌کننده رفتارهای او در حین

۱ . Frnche & Ble

۲ . Ashton & Web

۳ . Gu & Day

۴ . Allinder

۵ . Self-efficacy

۶ . Pajares & Valiant

۷ . Bandora

آموزش است (وونولک^۱، ۲۰۰۷: ۳۲)؛ و به معلم کمک می‌کند تا از فرایند یاددهی - یادگیری، روشهای تدریس مورد استفاده، ابزارها و رسانه‌های آموزشی مورد نیاز، مشارکت دانش‌آموزان شناخت کافی پیدا کرده و پیشرفت تحصیلی آنها را افزایش دهند (آیدمیر و همکاران^۲، ۲۰۱۴: ۱۶۳). آرمور^۳ و همکاران (۱۹۷۶) برای اولین بار خودکارآمدی معلمان^۴ را به عنوان "حدی که معلم باور دارد که ظرفیت تاثیرگذاری بر یادگیری دانش‌آموزان را دارد" تعریف کرده‌اند. اسچانن، موران و وولفولک^۵ (۲۰۰۱) خودکارآمدی معلم را به عنوان قضاوت وی درباره قابلیت‌های خود جهت ایجاد پیامدهای مثبت برای یادگیری دانش‌آموزان و درگیر کردن آنها در امور تحصیلی، حتی با وجود دانش‌آموزان مشکل‌دار یا بی‌انگیزه، تعریف می‌کنند و آن را در سه خرده مقیاس درگیر کردن فراگیران، روشهای تدریس، مدیریت کلاس تقسیم کرده‌اند. خودکارآمدی معلم به معنی قدرت او در غلبه بر نیازها و دشواریها نقش شغلی خود است. معلمان با خودکارآمدی بالا اهداف آموزشی خود را تنظیم می‌کنند و تلاش می‌کنند تا روشهای نوینی در جهت غلبه بر چالش‌های پیش روی خود به کار برده و به اهداف خود برسند. در واقع معلمان دارای سطوح بالایی خودکارآمدی انتظارات بیشتری برای غلبه کردن بر مشکلات و تغییرات احتمالی پیش رو دارند و نیز رضایت کلی بیشتری از شغل خود دارند (اسمیت و لوپ^۶، ۲۰۰۰؛ نقل از قلائی، کدیور، صرامی، اسفندیاری، ۱۳۹۱: ۹۹). احساس کارآمدی معلمان عاملی مهم و مرتبط با انواع بازده‌های آموزشی نظیر پیشرفت تحصیلی، انگیزش و احساس کارآمدی در دانش‌آموزان بوده و همچنین با رفتار معلم در کلاس درس، کوشش او در تدریس، اهداف و سطح آرزوهایش نیز رابطه دارد و معلمانی که احساس کارآمدی قوی دارند بیشتر پذیرای ایده‌های جدید بوده و مایل به آزمایش کردن روش‌های جدید برای برآوردن نیازهای دانش‌آموزان خود هستند. این گونه معلمان تعهد و اشتیاق بیشتری داشته و به احتمال بالاتری در شغلشان باقی می‌مانند (قنبری و همتی، ۱۳۹۴: ۱۵۷).

۱ . Vonule

۲ . Aydemir, Kapiderea, Devkan, Numan & Aksoy

۳ . Armor

۴ . teachers sens of efficacy

۵ . Tschannen, Moran & Woolfolk

۶ . Esmi & Loup

یکی دیگر از متغیرهای فردی تاثیر گذار بر میزان پذیرش سختی‌ها و تغییرات جدید در شغل، اشتیاق شغلی^۱ است (مظفری و ایراندوست، ۱۳۹۵: ۱۲، اسوارنالاتا، پراسانا^۲، ۲۰۱۳: ۵). در سالیان اخیر توجه به اشتیاق شغلی به عنوان یک مولفه روانشناختی در سازمان‌ها، بحث‌ها و مطالعات بسیاری را به وجود آورده است. شواهد زیادی وجود دارد که در نبود سایر منابع کاری، تنها وجود کارکنان بر انگیخته و مشتاق، دستیابی به اهداف سازمان و سازگاری با تغییرات را میسر می‌سازد (ملایی، مهداد، گل پرور، ۱۳۹۲: ۴۹). شوفلی، بیکر و سالانوا^۳ (۲۰۰۱) اشتیاق شغلی را میزان انرژی، دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه تعریف کرده‌اند. اشتیاق شغلی به حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که با سه مولفه شوق داشتن (سطح بالای انرژی، انعطاف پذیری ذهنی هنگام کار کردن، اشتیاق به سرمایه‌گذاری و مقاومت در رویارویی با مشکلات) (شوفلی، بیکر، سالانوا، ۲۰۰۶: ۲۹۷)، وقف (ادراک احساس معناداری از انجام کار، داشتن حس اشتیاق و غرور از انجام کار و احساس چالش‌انگیز بودن کار) و جذب (تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و به سختی جدا شدن از کار، گذشت سریع زمان و فراموش کردن همه چیزهای اطراف در حین انجام کار) توصیف می‌شود (باکر، شوفلی، لیتر، تریس^۴، ۲۰۰۸: ۱۹۵). معلمان با اشتیاق شغلی بالا در شغل خود دست به خلاقیت و ابتکار عمل می‌زنند (سالانوا، آگوات، پیرو^۵، ۲۰۰۵: ۱۲۲۳)، در برابر کنش‌ها واکنش نشان می‌دهند و خودکارآمدی آنها افزایش می‌یابد و تغییرات را به راحتی پذیرش و با آنها سازگار می‌شوند و در نتیجه سازمان را در رسیدن به اهداف یاری می‌سازد (لورنس^۶، شافلی^۷، باکر، سالانوا، ۲۰۰۷: ۲۳۵). آنها در کارشان به دنبال چالش‌های جدید می‌گردند و هنگامی که احساس می‌کنند کارشان برای مدت زیادی چالش‌برانگیز نمی‌باشد، آن را تغییر می‌دهند (شافلی^۷ و همکاران، ۲۰۰۱، ۴۶۹). به عبارت دیگر، افراد مشتاق فعالانه محیط کاری خود را تغییر می‌دهند (باکر و لیتر، ۲۰۱۱). اگر معلمی به شغل خود علاقه داشته باشد خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاریش شکوفا شده و هرگز دچار خستگی و افسردگی نخواهد شد (کاوه ای، عاشوری، حبیبی، ۱۳۹۳: ۱۳).

۱ . Job engagement

۲ . Swarnalatha & Prasanna

۳ . Schoufeli, Bakker & Salanova

۴ . Leiter & Taris

۵ . Agut & Peiro

۶ . Llorens

۷ . Schoufeli

در زمینه مقاومت در برابر تغییر و عوامل موثر بر آن تحقیقاتی انجام شده است. اوریت و آلکاکای^۱ (۲۰۱۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین دانش و نگرش معلمان با کاربرد تکنولوژیهای جدید همبستگی مثبت و معنی دار وجود دارد. لوریا و گاتینگر^۲ (۲۰۱۵) نشان دادند که متغیرهای پیش بین باورها، خودکارآمدی و رشد حرفه ایی بر پذیرش تغییر تاثیر مثبت دارند و با هم ۵۰ درصد از تغییرات مربوط به متغیر ملاک را پیش بینی می کنند. بل و بارخازین^۳ (۲۰۱۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین اشتیاق کاری و مقاومت در برابر تغییر همبستگی منفی وجود دارد. کاوه ای، عاشوری و حبیبی (۱۳۹۳) به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی معلمان، خودکارآمدی عمومی و سطح نیازها بر رضایت شغلی معلمان بستگی دارد. قلائی و همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه دست یافتند که مولفه های پیشرفت تحصیلی، خودکارآمدی معلمان و رضایت شغلی با هم همبستگی دارند. صمدی (۱۳۹۲) به این نتیجه رسید که دانش حرفه ایی و خودکارآمدی قدرت پیش بینی کنندگی شیوه های ارتباطی را دارند. لوتانز و استانکوویچ (۱۹۹۸) به این نتیجه دست یافتند که بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی رابطه منفی و معنی دار وجود دارد. اورک و درویش پور (۱۳۸۸) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که از دیدگاه اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایذه، توجه به عواطف و احساسات، مشورت کردن با آنها، اعتماد به کارکنان و اختیار دادن به آنها بر کاهش مقاومت آنان در برابر تغییر مؤثر است. چان^۴ (۲۰۰۸) نشان داد که باورهای خودکارآمدی معلمان با برون دادهای با ارزش دانش آموزان مرتبط است. مارگولیس و مک کاب^۵ (۲۰۱۰) و اولسن^۶ (۲۰۰۹) نشان دادند که خودکارآمدی معلمان، باعث بهبود یادگیری و افزایش انگیزه یادگیری و بهبود برون دادهای دانش آموزان می شود. جعفری، قورچیان، بهبودیان و شهیدی (۱۳۹۱) نشان دادند که خودکارآمدی با ضریب ۰/۲۸، تعهد سازمانی با ضریب ۰/۲۳، و شایستگی استادان با ضریب ۰/۳۲، به صورت مستقیم رابطه مثبت و معناداری با کیفیت تدریس دارند. ضیاء الدینی و رضانی قوام آبادی (۱۳۹۲) به این نتیجه رسیدند که بین اشتیاق به شغل و تمایل به ترک خدمت رابطه وجود دارد. پور عباس، عابدی و باغبان (۱۳۹۲) به این نتیجه رسیدند که آموزش خودکارآمدی حرفه ایی بر اشتیاق به شغل تاثیر مثبت و معنی دار

۱ . Orit & Alkakay

۲ . Laurie & Gettinger

۳ . Bell & Barkhuizen

۴ . Chan

۵ . Marpolis & Mc cabe

۶ . Ohlsen

دارد. مظفری و ایراند (۱۳۹۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین اشتیاق شغلی و مقاومت در برابر تغییر رابطه منفی و معنی داری وجود دارد.

تعلیم و تربیت امری وقت گیر، پرثمر و در عین حال دشوار است که در آن معلمان به عنوان نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی بیشترین و برترین نقش را عهده دار هستند و زیباترین طرحهای اصلاح و بازسازی در صورت عدم وجود معلمان کافی و مطلوب و قبول تغییرات لازمه با شکست روبرو خواهد شد (صداقت، ۱۳۸۹؛ نقل از کاوه‌ای، عاشوری، ۱۳۹۳). از طرف دیگر تغییر در هر شغلی معمولاً واکنش‌های مقاومت آمیز کارکنان را با خود به دنبال دارد. بر همین اساس پژوهش‌ها، باید بررسی و شناسایی عوامل موجد و یا بستر ساز این پدیده رفتاری در سازمان را کانون مطالعات خود قرار دهند (هادوی نژاد، عبادی، ۱۳۹۳: ۵۱). با توجه به اهمیت نقش معلم در فرایند تعلیم و تربیت، این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین خودکارآمدی معلم و اشتیاق شغلی معلمان با مقاومت در برابر تغییر در معلمان شهر ثلاث باباجانی انجام و فرضیه‌های زیر را مورد بررسی و آزمون قرار گفت:

- بین اشتیاق شغلی و مولفه‌های آن با مقاومت در برابر تغییر رابطه وجود دارد.

- بین خودکارآمدی تدریس و مولفه‌های آن با مقاومت در برابر تغییر رابطه وجود دارد.

روش شناسی

پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی معلمان ابتدایی شهر ثلاث باباجانی (۲۴۰ نفر شامل ۱۷۵ نفر مرد و ۶۵ نفر زن) بود که در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ مشغول به تحصیل بودند. با استفاده از فرمول کوکران نمونه برای پژوهش ۱۳۰ نفر برآورد شد. برای جلوگیری از ریزش آزمودنیها محقق ۱۴۰ پرسشنامه را توزیع و ۱۳۰ پرسشنامه سالم و کامل را وارد تحلیل کرد. با توجه به حضور زن و مرد در جامعه پژوهش، نمونه با استفاده از روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌های مربوط به اشتیاق شغلی از پرسشنامه اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۷ سوال و در سه بعد انرژی حرفه ای (توانایی)، وقف خود، و جذب می‌باشد. مقیاس نمره گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، نظری ندارم (۳)، موافقم (۴) و کاملاً موافقم (۵) درجه بندی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید اساتید صاحب نظر قرار گرفته و پایایی آن در این پژوهش با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد. برای جمع آوری

داده‌های مربوط به خودکارآمدی معلمان از مقیاس خودکارآمدی معلم اسچانن، موران و وولفولک (۲۰۰۱) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه و ۳ خرده مقیاس درگیر کردن فراگیر، راهبردهای آموزشی و مدیریت کلاس می‌باشد. نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۵ نقطه ای از خیلی کم (۰)، کم (۱)، تا حدودی (۲)، زیاد (۳) و خیلی زیاد (۴) می‌باشد روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید اساتید صاحب نظر قرار گرفته و پایایی آن در این پژوهش با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد. برای جمع آوری داده‌های مربوط به مقاومت در برابر تغییر از پرسشنامه مقاومت در برابر تغییر تقوایی (۱۳۷۹) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال بوده و مقاومت در برابر تغییر را در سه بعد تغییرات ساختاری و تشکیلات، تغییرات فرایند آموزش و تغییرات تکنولوژی تقسیم بندی کرده است. مقیاس نمره گذاری پرسشنامه در یک طیف ۵ درجه ایی لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، بی نظر (۳)، موافقم (۴) و کاملاً موافقم (۵) صورت می‌گیرد. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید اساتید صاحب نظر قرار گرفته و پایایی آن در این پژوهش با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۷۷ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ استفاده شد.

یافته ها

از ۱۳۰ نفر نمونه انتخاب شده ۹۵ نفر مرد و ۳۵ نفر زن بودند. ۳۳ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۹۷ نفر دارای مدرک کارشناسی بودند. میانگین خودکارآمدی معلمان ۶۵/۷۷ با انحراف استاندارد ۱۵/۰۵، میانگین اشتیاق شغلی ۵۳/۷۹ با انحراف استاندارد ۱۱/۱۶ و میانگین مدیریت دانش ۷۳/۷۴ با انحراف استاندارد ۱۳/۰۴ بود.

فرضیه اول: بین اشتیاق شغلی معلمان با مقاومت در برابر تغییر رابطه وجود دارد.

جدول ۱. ضرایب همبستگی پیرسون بین اشتیاق شغلی و ابعاد آن با مقاومت در برابر تغییر

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱. اشتیاق شغلی		۰/۷۶**	۰/۸۷**	۰/۸۲**	-۰/۷۰**
۲. توانایی			۰/۵۲**	۰/۴۷**	-۰/۴۹**
۳. وقف				۰/۵۴**	-۰/۵۶**
۴. جذب					-۰/۶۹**
۵. مقاومت در برابر تغییر					

** $p \leq 0/01$ * $p \leq 0/05$

همانگونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بین اشتیاق شغلی با مقاومت در برابر تغییر ($r = -0/49, p \leq 0/001$) و بعد مولفه‌ی وقف با مقاومت در برابر تغییر ($r = -0/56, p \leq 0/001$)، و بعد جذب با مقاومت در برابر تغییر ($r = -0/69, p \leq 0/001$) رابطه معنی داری در جهت منفی وجود دارد. فرضیه دوم: بین خودکارآمدی تدریس با مقاومت در برابر تغییر رابطه وجود دارد.

جدول ۲. ضرایب همبستگی پیرسون بین خودکارآمدی معلمان و ابعاد آن با مقاومت در برابر تغییر

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱. خودکارآمدی معلمان	۱	۰/۹۱۹**	۰/۹۶۲**	۰/۸۲۳**	-۰/۳۰**
۲. درگیر کردن فراگیر		۱	۰/۴۸۲**	۰/۴۲۱**	-۰/۲۹**
۳. راهبردهای آموزشی			۱	۰/۳۵۴**	-۰/۴۲**
۴. مدیریت کلاس				۱	-۰/۱۷**
۵. مقاومت در برابر تغییر					۱

* $p \leq 0/05$ ** $p \leq 0/001$

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بین خودکارآمدی معلمان با مقاومت در برابر تغییر ($r = -0/30, p < 0/01$)، بین مولفه‌ی درگیر کردن فراگیران با مقاومت در برابر تغییر ($r = -0/29, p < 0/01$)، بعد راهبردهای آموزشی با مقاومت در برابر تغییر ($r = -0/42$) و بعد مدیریت کلاس با مقاومت در برابر تغییر ($r = -0/17$) در سطح ($p \leq 0/001$) رابطه معنی داری در جهت منفی وجود دارد.

جدول ۳. تحلیل رگرسیون پیش بینی مقاومت در برابر تغییر براساس خودکارآمدی تدریس و اشتیاق شغلی

مدل	R	R2	R تعدیل شده	F	Sig
۱	۰/۷۱	۰/۵۱	۰/۵۰	۵/۰۱	۰/۰۰۱

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	B	STE	β	T	Sig
مقاومت در برابر تغییر	مقدار ثابت	۲۵/۶۵	۲/۹۱	-	۸/۸۱	۰/۰۱
	اشتیاق شغلی	-۰/۳۵	-۰/۰۶	-۰/۲۹	-۵/۸۳	۰/۰۱
	خودکارآمدی تدریس	-۰/۲۸	-۰/۱۱	-۰/۲۳	-۲/۵۴	۰/۰۵

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، تقریباً ۵۱ درصد از واریانس مقاومت در برابر تغییر براساس اشتیاق شغلی و خودکارآمدی تدریس قابل پیش‌بینی است. نسبت F بیانگر این است که رگرسیون مقاومت در برابر تغییر براساس اشتیاق شغلی و خودکارآمدی تدریس معنادار می‌باشد. اشتیاق شغلی با بتای $-0/29$ ($t = -5/44, p < 0/01$) و خودکارآمدی تدریس با بتای $-0/23$ ($p < 0/05$)، $t = -2/54$ ، به طور معناداری قدرت پیش‌بینی مقاومت در برابر تغییر را دارند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهند که اشتیاق شغلی قدرت پیش‌بینی کنندگی بیشتری دارد.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون جهت پیش بینی مقاومت در برابر تغییر براساس مولفه‌های اشتیاق شغلی

مدل	R	R2	R تعدیل شده	F	Sig
۱	۰/۷۳	۰/۵۴	۰/۵۲	۴۸/۲۳	۰/۰۰۱
متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	B	STE	β	T
مقاومت در برابر تغییر	مقدار ثابت	۱۹/۳۳	۴/۹۰	-۰/۴۳۳	۳/۹۴
توانایی	وقف	-۰/۱۲	۰/۲۸	-۰/۰۰۳	-۰/۶۷
جذب		-۰/۰۰۸	۰/۳۹	-۰/۰۰۳	-۰/۰۲۰
		-۰/۵۵	۰/۲۳	-۰/۳۱	-۲/۴۱

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، تقریباً ۵۴ درصد از واریانس مقاومت در برابر تغییر براساس مولفه‌های اشتیاق شغلی قابل پیش‌بینی است. نسبت F بیانگر این است که رگرسیون مقاومت در برابر تغییر براساس مولفه‌های اشتیاق شغلی معنادار می‌باشد. و مولفه‌ی جذب با $t = -۰/۳۱$ ($p < ۰/۰۵$) به طور معناداری قدرت پیش‌بینی مقاومت در برابر تغییر را دارد. اما بین مولفه‌های توانایی و وقف با مقاومت در برابر تغییر رابطه معنی داری مشاهده نشده است.

جدول ۵. تحلیل رگرسیون جهت پیش بینی مقاومت در برابر تغییر براساس مولفه‌های خودکارآمدی تدریس

مدل	R	R2	R تعدیل شده	F	Sig
۱	۰/۵۵	۰/۳۰	۰/۱۶	۴/۹۳	۰/۰۰۱
متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	B	STE	β	T
مقاومت در برابر تغییر	مقدار ثابت	۲۲/۳۳	۴/۲۰	-	۵/۳۱
توانایی	درگیر کردن فراگیران	-۰/۳۰	۰/۱۳	-۰/۲۸	-۲/۳۰
جذب	راهبردهای آموزشی	-۰/۱۶	۰/۰۵	-۰/۱۲	-۳/۲۰
	مدیریت کلاس	-۰/۲۱	۰/۲۴	-۰/۱۸	-۰/۸۷

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، تقریباً ۳۰ درصد از واریانس مقاومت در برابر تغییر براساس مولفه‌های خودکارآمدی تدریس قابل پیش‌بینی است. نسبت F بیانگر این است که رگرسیون مقاومت در برابر تغییر مولفه‌های خودکارآمدی تدریس معنادار می‌باشد. و مولفه‌ی درگیر کردن فراگیران با $t = -۰/۲۸$ ($p < ۰/۰۵$) و مولفه‌ی راهبردهای آموزشی با $t = -۰/۱۲$ ($p < ۰/۰۵$) به طور معناداری قدرت پیش‌بینی مقاومت در برابر تغییر را دارد. بتاهای به دست آمده نشان می‌دهند که مولفه‌ی درگیر کردن فراگیران قدرت پیش‌بینی کنندگی بیشتری دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین خودکارآمدی معلمان و اشتیاق شغلی با مقاومت در برابر تغییر در معلمان شهرستان ثلاث باباجانی بود. نتایج تحلیل توصیفی داده‌ها نشان داد که میانگین خودکارآمدی معلمان ۶۵/۷۷، میانگین اشتیاق شغلی ۵۳/۷۹ و میانگین مقاومت در برابر تغییر ۷۳/۷۴ می‌باشد.

نتایج تحلیل داده‌ها برای بررسی فرضیه اول نشان داد که بین اشتیاق شغلی و مولفه‌های آن با مقاومت در برابر تغییر رابطه معنی‌داری در جهت منفی وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های بل و بارخازین (۲۰۱۱)، ضیاء الدینی و رضائی قوام آبادی (۱۳۹۲) و مظفری و ایراندوست (۱۳۹۵) مبنی بر رابطه منفی بین اشتیاق شغلی و مقاومت در برابر تغییر همسو می‌باشد. به این معنی که هر چه میزان اشتیاق شغلی در معلمان بالاتر باشد میزان مقاومت آنها در برابر تغییر کمتر است و این معلمان تغییرات را با آغوش باز می‌پذیرند و با آن سازگار می‌شوند. تغییرات همواره با واکنش‌هایی روبرو است و پذیرش آن در افراد تحت تاثیر عوامل مختلفی قرار دارد. بر اساس نتایج این پژوهش افراد دارای اشتیاق شغلی نسبت به تغییرات مقاومت کمتری داشته و از آن استقبال می‌کنند. اشتیاق شغلی را میزان انرژی، دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه تعریف کرده اند (شافلی، بیکر و سالانوا، ۲۰۰۶). هرچه فرد نسبت به شغلش اشتیاق بیشتری داشته باشد انگیزه بیشتری برای کارکردن دارد و با هر گونه تغییر شرایطی نیز سازگار خواهد شد. در واقع معلمان با اشتیاق شغلی بالا در شغل خود دست به خلاقیت و ابتکار عمل می‌زنند (سالانوا، آگوات، پیرو، ۲۰۰۵) و در برابر کنش‌ها واکنش نشان می‌دهند و تغییرات را به راحتی پذیرش و با آنها سازگار می‌شوند و در نتیجه سازمان را در رسیدن به اهداف یاری می‌سازند (لورنس، شافلی، باکر، سالانوا، ۲۰۰۷). آنها در کارشان به دنبال چالش‌های جدید می‌گردند و هنگامی که احساس می‌کنند کارشان برای مدت زیادی چالش‌برانگیز نمی‌باشد، آن را تغییر می‌دهند. بنابراین این افراد تغییراتی که از طرف سازمان بر شغل و وظایف شغلی تحمیل می‌شود را به راحتی می‌پذیرند. از طرف دیگر اجتناب ناپذیر بودن تغییرات در دنیای امروزی ایجاب می‌کند تا معلمان همیشه نگرش و ذهنیت مثبتی نسبت به این تغییرات داشته باشند زیرا مقاومت آنها در برابر تغییر میزان کارایی آنها را کاهش می‌دهد و به طور کلی اثر بخشی سازمان را کاهش می‌دهد. صورتی که شرایطی فراهم شود که معلمان نسبت به شغلشان اشتیاق بالایی داشته باشند می‌توان آمادگی آنها را برای پذیرش تغییرات لازم افزایش داد و مقاومت آنها در برابر تغییرات را کاهش داد.

تحلیل فرضیه دوم نشان داد که بین خودکارآمدی معلمان و مولفه‌های آن با مقاومت در برابر تغییر رابطه منفی در جهت معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های اوریت و آلکاکای

(۲۰۱۱)، لوریا و گاتینگر (۲۰۱۵)، قلائی و همکاران (۱۳۹۱) و اورک و درویش‌پور (۱۳۸۸) مبنی بر رابطه بین خودکارآمدی و مقاومت در برابر تغییر همسو می‌باشد. اسپچانن، موران و وولفولک (۲۰۰۱)، خودکارآمدی معلم را به عنوان قضاوت وی درباره قابلیت‌های خود جهت ایجاد پیامدهای مثبت برای یادگیری دانش آموزان و درگیر کردن آنها در امور تحصیلی، حتی با وجود دانش‌آموزان مشکل‌دار یا بی‌انگیزه، تعریف می‌کنند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که از عوامل مؤثر در موفقیت، باورهای خودکارآمدی می‌باشد. در واقع باورهای معلم باورهای مهم تعیین‌کننده رفتارهای او در حین آموزش است (وونولک، ۲۰۰۷) و به معلم کمک می‌کند تا از فرایند یاددهی - یادگیری، روشهای تدریس مورد استفاده، ابزارها و رسانه‌های آموزشی مورد نیاز شناخت کافی پیدا کرده و پیشرفت تحصیلی آنها را افزایش دهند. احساس کارآمدی معلمان عاملی مهم و مرتبط با انواع بازده‌های آموزشی نظیر پیشرفت تحصیلی، انگیزش و احساس کارآمدی در دانش آموزان بوده و همچنین با رفتار معلم در کلاس درس، کوشش او در تدریس، اهداف و سطح آرزوهایش نیز رابطه دارد و معلمانی که احساس کارآمدی قوی دارند بیشتر پذیرای ایده‌های جدید بوده و مایل به آزمایش کردن روش‌های جدید برای برآوردن نیازهای دانش آموزان‌شان هستند (قنبری و همتی، ۱۳۹۴). معلمان با خودکارآمدی بالا شناخت کافی از تواناییهای خود در زمینه تدریس و شغل خود داشته و با اعتماد به نفس بالا به مواجهه با تغییرات شغلی می‌رود و ذهنیت مثبتی نسبت به این تغییرات پیدا می‌کند و این ذهنیت مثبت میزان مقاومت آنها را در برابر تغییر کاهش می‌دهد.

به طور کلی نتایج پژوهش نشان داد که اشتیاق شغلی و خودکارآمدی تدریس بر کاهش مقاومت معلمان در برابر تغییر تاثیر مثبت دارند. بنابراین با توجه به نیاز ضروری سازمان آموزش و پرورش به تغییرات و همچنین اجتناب ناپذیر بودن این تغییرات، پیشنهاد می‌شود سازمان آموزش و پرورش تلاش کند تا با شناسایی شرایط موثر بر اشتیاق شغلی معلمان، شرایطی فراهم کند تا معلمان اشتیاق شغلی بیشتری داشته باشند که می‌تواند زمینه پذیرش تغییرات لازم را در مدارس فراهم کند. همچنین پیشنهاد می‌شود با برگزاری کارگاه‌های حرفه‌ای تدریس و افزایش میزان دانش معلمان در حوزه تدریس، میزان خودکارآمدی تدریس آنها را افزایش و در نتیجه میزان مقاومت آنها در برابر تغییرات را کاهش داد. این پژوهش در بین معلمان دوره ابتدایی شهرستان ثلاث باباجانی انجام شده است، لذا پیشنهاد می‌شود تا این پژوهش در بین معلمان سایر دوره‌ها و سایر شهرهای ایران نیز انجام شود تا با اطمینان بیشتری بتوان نسبت به تعمیم نتایج آن اقدام نمود.

کتابنامه

- اورک، جهانبخش، درویش‌پور، عیسی. (۱۳۸۹). راهکارهای مؤثر بر کاهش مقاومت در برابر تغییر از دیدگاه اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، مجله علوم تربیتی، ۲(۸): ۱۶۷-۱۴۹.
- بابایی اهری، مهدی. (۱۳۸۳). طراحی مدلی برای تغییر رفتار سازمانی با استفاده از ابزار فراگرد تفکر تئوری محدودیتها، رساله دوره دکتری مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس تهران، دانشکده علوم انسانی.
- بندانی، هوشنگ. (۱۳۸۳). تعیین ویژگیهای مدیر موفق از دیدگاه دبیران مقطع متوسطه شهر ایزده. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
- پور عباس، علی؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران. (۱۳۹۲). اثر بخشی کارگاههای خودکارآمدی حرفه ایی بر اشتیاق به شغل کارکنان دانشگاه اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۵(۱۷): ۵۰-۳۷.
- تقوایی، محمد. (۱۳۷۹). رابطه بین فرهنگ سازمانی و مقاومت در برابر تغییر و مقایسه آن در دبیرستانهای دولتی و غیر انتفاعی پسرانه ناحیه ۶ مشهد پایان نامه چاپ نشده دانشگاه فردوسی مشهد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- جعفرپور، محمود. (۱۳۸۹). مطالعه ابعاد و نقش مقاومت فردی در برابر تعهد به تغییرات برنامه ریزی شده سازمانی. فصلنامه روانشناسی نظامی، ۴(۱): ۵۶-۴۱.
- جعفری، پروش، قورچیان، نادر، بهبودیان، جواد، شهیدی، نیما. (۱۳۹۱). ارائه الگوی ساختاری برای رابطه خودکارآمدی، شایستگی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی با کیفیت تدریس آنان. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. ۱۸(۲): ۸۲-۶۱.
- رضائیان؛ علی. (۱۳۹۴). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سمت.
- صمدی، معصومه. (۱۳۹۲). بررسی نقش دانش حرفه ایی و خودکارآمدی معلمان بر شیوه‌های ارتباطی مثبت و منفی آنان با دانش آموزان. مجله مطالعات روانشناسی تربیتی. ۱۰(۱۷): ۱۲۶-۱۰۵.
- ضیاءالدینی، محمد، رضائیان قوام آبادی، سکینه. (۱۳۹۲). الگوی غنی سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان. مطالعات مدیریت راهبردی. ۴(۱۵): ۱۹۹-۱۷۷.
- عابدینی، فاطمه، آرین، خدیجه. (۱۳۸۹). اثر بخشی آموزش مدیریت نقش‌های کار خانواده مبتین بر رویکرد بوم شناختی بر افزایش خودکارآمدی معلمان زن. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۲(۵): ۷۰-۵۱.
- علی‌پور، عباس، عابدی، محمدرضا، باغبان، ایران. (۱۳۹۲). اثر بخشی کارگاه خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارکنان بخش اداری دانشگاه اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۵(۱۷): ۵۰-۲۷.
- قرنچ، وندال، سسیل، اچ بل. (۱۳۸۹). مدیریت تحول در سازمان. سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد. تهران: صفار

قلائی، بهروز، کدیور، پروین، صرامی، غلامرضا، اسفندیاری، محمد. (۱۳۹۱). ارزیابی مدل باورهای خودکارآمدی معلمان به عنوان تعیین کننده میزان رضایت شغلی آنها و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان. پژوهش در برنامه ریزی درسی. ۹(۵): ۹۶-۱۰۷.

قنبری، سیروس، همتی، مدینه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. ۹(۱): ۱۳۴-۱۷۷.

کاوه ای، طیبه، عاشوری، احمد، حبیبی، مجتبی. (۱۳۹۳). پیش بینی رضایت شغلی بر اساس باورهای خودکارآمدی، خودکارآمدی تدریس، استرس شغلی و سطح نیازهای معلمان استثنایی استان لرستان. تعلیم و تربیت استثنایی، ۱۴(۴)، ۱۵-۵.

مظفری، سوما، ایراندوست. (۱۳۹۵). رابطه اثربخشی ارتباطات سازمانی و اشتیاق شغلی با مقاومت در برابر تغییر در اداره بهزیستی شهرستان سنج. چهارمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری. تهران.

ملایی، مریم، مهداد، علی، گل پرور، محسن. (۱۳۹۲). رابطه معنویت در کار، انگیزه درونی، اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. ۱۵ (۲): ۴۷-۵۵.

هادوی نژاد، مصطفی، تمدن، سجاد. (۱۳۹۳). شناسایی صفات شخصیتی مقاومت در برابر تغییر (مطالعه ای پدیدار شناختی). اندیشه مدیریت راهبردی، ۸(۱): ۱۸۹-۱۵۷.

هادوی نژاد، مصطفی، عبادی، فاطمه. (۱۳۹۳). نفاق مدیریت ارشد و مقاومت در برابر تغییر: تبیین نقش میانجی اعتماد به مدیریت ارشد سازمان. پژوهش نامه مدیریت تحول: ۶(۱۲): ۷۱-۴۹.

Abdel-Ghany, Mohamed. (2014). Readiness for change, change beliefs and resistance to change of extension personnel in the New Valley Governorate about mobile extension. *Annals of Agricultural Science*, 59(2): 297-303

Allinder, R. M. (1994). The relationship efficacy and the instruction practices of special education teachers and consultants. *Teach Education*. 17(1): 86-95.

Armor, D. Conry-Oseuera, p. Cox, M. King, N. McDonnell, L. Pascal, A. Pauly. E and Zellman, G (1976); Analysis of the school preferred Reading program in selected los Angeles minority schools, CA. The rand corporation.

Ashton, P.T, web, R.B(1986). Making difference: teacher sense of efficacy and student achievement. New York:

Aydemir, Hasan, Munise Durana, Metin Kapıdere, Devkan Kalecia, Numan Durak

Aksoy (2014). Self-efficacy of teacher candidates intended teaching profession. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 15(2): 161 – 166.

Bakker AB, Schaufeli WB, Leiter MP, Taris TW(2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*. 22(3):187-200.

Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.

Bandura, A (2002). Cultivate Self-efficacy for personal and organization effectiveness *Handbook of principles of organization Behavior*, Oxford, Uk; Blackwell. 7(2):120-139

Bandura, A (1997). Self-efficacy theory of behavioral change psychological review, toward a unifying, 84(2): 191-215.

Bell, N, B (2011). The relationship between barriers to change and the work engagement of employees in a South African property management company. *SA j. ind. Psychol*. vol.37 n.1 Cape Town Jan

Chan, D (2008). Teacher Self-efficacy and Successful Intelligence among Chinese secondary school. *Teaching and Teacher Education*, 21(2): 257-272.

Ganzalez-Roma. V, Schaufil, W.B. Bakker, A. B & Llorens, S (2006). Burnout and work engagement independent factor or opposite poles. *Journal of Behavior*. 68(2). 165-174.

Gu, q, day, c (2007). Teacher resilience: a necessary condition for effectiveness. *Teaching and teacher education*. 23(8): 1316-1320.

Hakanen, J. Hakanen, A. Bakker, B. Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged. The moderating role of job resource. *European Journal of oral Science*, 113(6): 479-487.

Hallberg, E.U., Schaufeli, B.W. (2006). Same but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *Journal of Psychology*, 11(2), 119-127.

Hendrickson, S., Gray, E., 2012. Legitimizing resistance to organizational change: a social work social justice perspective. *Int. J. Hum. Soc. Sci*. 2(5): 50-59.

Labinca, A. B, Bobbett. J.J. Olivier, D. F and Ellett, C. D. (2008). Measuring teacher self efficacy beliefs: Development and use of the TEBS- Self. *Teaching and Teacher Education*. 24(3). 751-766.

Laurie A. Donnell, Maribeth Gettinger. (2015). Elementary school teachers' acceptability of school reform: Contribution of belief congruence, self-efficacy, and professional development. *Teaching and Teacher Education*, 51(5):47-57

Llorens, S., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). Testing the robustness of the job demands - resources model: Erratum. *International Journal of Stress Management*, 14(2): 224-225.

Margolis, H and Mc Cabe, P. (2010). Self- efficacy: A key to improving the motivation of struggling learners; Available at: www.informaworld.com

Olsen, M. (2009). A study of school culture, leadership, teacher quality and student outcomes via a performance framework in elementary school participating in a school reform Initiative; PhD Dissertation, university of Florida.

Orit Avidov-Ungar and Yoram, Eshet-Alkabay. (2011). Teachers in a World of Change: Teachers' Knowledge and Attitudes towards the Implementation of Innovative Technologies in Schools. *Interdisciplinary Journal of E-Learning and Learning Objects*. IJELLO special series of Chais Conference.

Pajares, A, Valiant, B. (1997). Measuring teacher self efficacy beliefs: Development and use of the TEBS- Self. *Teaching and Teacher Education*. 24(3): 751-766.

Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6): 1217-1227.

Schanfeli, W.B. Bakker, A (2007). Job demands Job recourse and their relationship with burnout and engagement. A multi-sample study. *Journal of organization Behavior*,. 38(3): 293-315.

Schaufeli, W.B. Marfilnez, J.M. Pinto, A. M. Salanova, N & Bakker, A. B (2002). Burnout and engagement in university student, *Journal of Cross- culture psychology*. 33(5): 464-481.

Schaufi, W.B. Bakker, A. (2003). Uotercht Works Engagement Scale.

Schoufeli, W. B, Salanova, M. Gonzalez-Roma, V & Bakker, A. B. (2002). The measurement Of engagement and burnout a tow scale. *Confirmatory Factory analytic approach*. *Journal of Happiness studies*. 3(1): 71-92.

Schoufeli, W.B., Bakker, A.B. & Salanova, M. (2001). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study, *Educational and Psychological Measurement*. 66(4): 701-716.

Stajkovic, A. D, Luthans, F (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, Vol 124(2): 240-261.

Swarnalatha , C. Prasanna, T.S. (2013). Employee Engagement and Change Management. *International Journal of Business and Management Invention*. 2(6): 01-06.