



رابطه درگیری شغلی معلمان با کارکردهای اجرایی مبتنی بر نقشه مفهومی

سکینه سلطانی کوهبنانی

استادیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد

سمیه زارع نژاد

کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد

چکیده

درگیری شغلی مفهومی است که تمایل اخیر به روان‌شناسی مثبت نگر است که با جنبه‌های مثبت سلامتی کارمندان سروکار دارد. به‌خصوص به نیروهای انسانی، عملکرد بهینه و تجارب مثبت در کار توجه دارد. کارکرد اجرایی انعطاف پذیری شناختی است که این توانایی را دارد که تغییر توجه، تنظیم و هماهنگی وظیفه، و یا جابجایی بین وظایف را انجام دهد. روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه‌ی آماری پژوهش پیش رو کلیه معلمان مقطع ابتدایی مشهد در سال تحصیلی 1400-99 بود روش نمونه‌گیری در این تحقیق از نوع در دسترس بود. ابزار پژوهش پرسشنامه درگیری شغلی اوتریخت (1998) و آزمون عصب-روانشناختی کولیح (2002) بود. یافته‌ها کارکردهای اجرایی مبتنی بر نقشه مفهومی نقش مهمی در درگیری شغلی دارند و در واقع، فرد می‌داند و سازمان دهنده دانش قبلی و جدید است و به افراد اجازه می‌دهند تا تصویری بصری برای افزایش درگیری شغلی خود ایجاد کند. نتیجه‌گیری: برای درگیری شغلی کارکنان می‌توان بر روی سبکهای کارکردهای اجرایی مبتنی بر نقشه مفهومی متمرکز شد. واژگان کلیدی: کارکردهای اجرایی، نقشه مفهومی، درگیری شغلی

Relationship between teachers' work Engagement involvement and executive functions based on concept map

Sakineh Soltani Kohbanani

Assistant Professor, Department of Educational Sciences Educational sciences & Psychology Faculty

Somayeh Zarenejad

Master of Educational Psychology, Ferdowsi University of Mashhad

Abstract

Work Engagement is a concept that is a recent trend toward positive psychology that deals with the positive aspects of employee health. It pays special attention to human resources, optimal performance and positive work experiences. Executive function is cognitive flexibility that has the ability to change attention, adjust and coordinate a task, or move between tasks. The research method is descriptive-correlation. The statistical population of the present study is all primary school teachers in Mashhad in the academic year 1400-99. Sampling method was available in this study. The research instruments were the Utrecht (1998) Occupational Conflict Questionnaire and the College Neuropsychological Test (2002). Individuals are allowed to create a visual image to increase their job involvement. Conclusion: For employee job involvement, one can focus on executive function styles based on a concept map.

Keywords: executive functions, concept map, Work Engagement



مقدمه

در سال‌های اخیر، درگیری کارکنان در محل کار توجه بیشتری را به خود جلب کرده و به یک موضوع مهم برای بحث تبدیل شده است (بیکر و همکاران^۱، 2010؛ ریچ و همکاران^۲، 2010). یکی از مهم‌ترین مسائل در دستگاه‌های اداری و از جمله مخاطرات شغلی که توجه روان‌شناسان و پژوهشگران را به خود معطوف داشته، فرسودگی شغلی^۳ است. فرایندی از خستگی فیزیکی و روانی که در اثر فشار هیجانی ثابت و پی‌درپی ناشی از درگیری درازمدت کاری در انسان ایجاد می‌شود و شامل سه مؤلفه اصلی خستگی عاطفی^۴، مسخ شخصیت^۵ و کاهش عملکرد شخصی^۶ است (راهیما و همکاران، ۱۳۹۱). در مقایسه با سایر مشاغل، معلمان سطح بالایی از فرسودگی، بدبینی و ابعاد فرسودگی را (مسلش و همکاران^۷، ۱۹۹۶؛ شافلی و انزوان^۸، ۱۹۹۸) نشان می‌دهند.

با توجه به اهمیت نقش مهم معلمان، در طول سال‌های متوالی محققان عوامل درونی و بیرونی را که بر عملکرد معلمان و به تبع آن عملکرد دانش‌آموزان تأثیرگذار بوده است، مورد بررسی قرار داده‌اند؛ که تجارب بسیاری از معلمان بیان‌کننده استرس و فرسودگی بوده است. به همین دلیل، فرسودگی شغلی معلمان سال‌ها جزو موضوعاتی بود که محققان آموزشی زیادی را به خود جلب کرده بود (بکر و شافلی، ۲۰۰۸؛ کلاپس، روونتراکل و وانگ وانیچ^۹، 2015).

درگیری شغلی^{۱۰} به‌عنوان نقطه مقابل فرسودگی شغلی فرض شده است؛ برخلاف کسانی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند کارکنان دارای درگیری شغلی احساس قدرتمندی و ارتباط مؤثر با شغلشان دارند. همچنین آن‌ها خودشان را برای برآوردن مسئولیت‌های شغلشان توانمند می‌بینند. درگیری شغلی به میزان انرژی که یک فرد برای انجام کارهای خود صرف می‌کند و نیز میزان کارایی و اثربخشی به‌دست‌آمده در کار گفته می‌شود (مسلش، شافلی و لیتر^{۱۱}، ۲۰۰۱). درگیری شغلی مفهومی است که نتیجه و تمایل اخیر به روان‌شناسی مثبت نگر است که با جنبه‌های مثبت سلامتی کارمندان سروکار دارد. به‌خصوص به نیروهای انسانی، عملکرد بهینه و تجارب مثبت در کار توجه دارد (شافلی و بیکر، ۲۰۰۴). عمل را در فرد پرورش می‌دهد. بنابراین کارکنانی که اشتیاق بیشتری دارند و عواطف مثبت را تجربه می‌کنند، به احتمال بیشتری رفتارهای پویا را از خود نشان می‌دهند، به این علت که قادرند به‌گونه‌ای خلاقانه و نوآورانه بیندیشند (پارکر و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۰).

کارکردهای اجرایی، یک کارکرد عالی فراشناختی و شناختی هستند که طبق مدل توصیفی داوسون و گوایر به دوازده طبقه تقسیم می‌شوند و عبارتند از: انعطاف‌پذیری، رفتار مبتنی بر هدف، فراشناخت، سازماندهی، برنامه‌ریزی،

-
- 1 - Bakker et all
 - 2 - Rich et all
 - 3- Burnout
 - 4- emotional exhaustion
 - 5- depersonalization
 - 6- personal accomplishment
 - 7 - Maslech et al
 - 8 - Schaufeli & Enzuan
 - 9 - Kulophas, Ruengtrakul & Wongwanich
 - 10 - Work Engagement
 - 11 - Leiter
 - 12 - Parker et all



تنظیم هیجانات، بازداری، حفظ توجه، تفکر اجتماعی، مدیریت زمان، آغازگری و حافظه کاری است. (واتسون و همکاران، 2016).

از جمله فرایندهای شناختی سطح بالا که باعث کنترل توجه، رفتار، فکر و یا احساسات فرد می گردد، بازداری پاسخ است و همچنین منجر می گردد که فرد تمایلات قوی داخلی به همراه جاذبه های بیرونی را نادیده بگیرد و خودشان را با شرایط متناقض وفق دهند. دیاموند بازداری را توجه کردن انتخابی، مقاومت کردن در مقابل حواس پرتی و تمرکز کردن و همچنین توانایی داشتن برای حذف اطلاعات نامناسب و انتخاب کردن اطلاعات مربوطه با پاسخ تعریف می نماید. در حقیقت بازداری پاسخ به اشخاص این کمک را می کند تا به اطلاعات محدود کننده دسترسی پیدا کنند تا به پاسخ مورد نظر دست یابد (دیاموند، ۲۰۱۵). بازداری پاسخ برای سازمان در اکثر اقدامات زندگی روزمره مانند رانندگی کردن، دوچرخه سواری کردن، و فعالیت های ورزشی و سایر فعالیت های که لازم است به طور اتفاقی از اجرای یک کارکرد نامناسب ممانعت به عمل می آورد، دارای اهمیت است.

شواهد نشان دهنده این است که ارتقای مهارت های کنترل بازداری در دوران خردسالی منجر به رواج و افزایش ظرفیت به منظور موفق شدن در تکمیل نظریه ذهن - آسان شدن تفکر و یادگیری - همچنین کارکرد مناسب در وظیفه های استدلالی و راهبردی می گردد. پیری با کاهش در کارکرد شناختی و کنترل بازداری همراه خواهد بود، که از عامل های تاثیرگذار بر پیری موفقیت آمیز در آخر دوران زندگی است. به طور مثال، اختلال کارکرد شناختی مثل، کم شدن حافظه کاری با کنترل بازداری با تنظیم ضعیف هیجان و احساسات به همراه خواهد بود که می تواند اثرات منفی و تخریبی بر سلامت روانی و کیفیت زندگی افراد سالمند داشته باشد. علاوه بر این تحقیقات نشان داد که در دهه سه و چهار زندگی حجم بافت مغز، با تخریب نامطلوب لوب های پیشانی، آهیانه ای و گیجگاهی کاهش پیدا می کند که با اختلال کارکرد مجموعه گسترده ای از فرایندهای شناختی مانند، حافظه، تصمیم گرفتن و توجه انتخابی همزمان به همراه خواهد بود، علاوه بر این تحقیقات نشان داده است که با بالا رفتن سن در مدت فرایند طبیعی پیری کارکرد بخش هایی از شبکه مغز که در قشر پیشانی قرار دارد و در کنترل برداری نقش دارند که قشر پیشانی فرونتال (¹IFC) پیشانی پشتی خارجی (²DLPFC) یا تاحیه کمکی حرکتی (³pre-SMA) را شامل می شود، کاهش پیدا می کند (گوبله و همکاران⁴، ۲۰۱۰). بنابراین سالمندی منجر می شود تغییراتی ساختاری و عملکردی در سیستم عصبی مرکزی ایجاد گردد که خواهد توانست که روابط داخلی و میان شبکه های مغزی را تحت تأثیر خود قرار دهد، و باعث کاهش کارکرد شناختی و حرکتی گردد. به طور معمول تغییرات ساختاری با کم شدن میزان مواد سفید و مواد خاکستری مغز همراه گردد. که می تواند به موازی کم شدن غلظت سطح انتقال دهنده های عصبی مثل گاما آمینوبوتیریک اسید و سروتونین ایجاد گردد (علی آبادی فراهانی، 1399).

نوعی دیگر از کارکرد اجرایی انعطاف پذیری شناختی است که این توانایی را دارد که تغییر توجه، تنظیم و هماهنگی وظیفه، و یا جابجایی بین وظایف را انجام دهد. این توانایی به فرد این اجازه را خواهد داد که شخص به سرعت و به طور احسن با شرایط گوناگون مواجه گردد. غالباً این مشخصه به وسیله روانشناسان شناختی و تجربی مورد تحقیق و بررسی قرار گرفته است و از نظر تجربی با استفاده از وظیفه های مانند آزمون جور کردن کارت

Inferior frontal cortex¹

Dorsolateral prefrontal cortex²

Supplementary motor areas³

Goble⁴



ویسکانسین^۱ WCST سنجش گردد. در مدت زمان انجام این آزمون، هنگامی که لازم است از یک وظیفه به سایر وظایف جابجایی ایجاد گردد، عملکرد شخص دچار اختلال می گردد که این اختلال توسط کم شدن عملکرد و کم شدن دقت قابل مشاهده است. به طور مثال هنگامی که وظیفه خاص A یا وظیفه دیگری مانند B (آزمایش "تناوب" یا "سوئیچ") پیگیری می گردد نسبت به زمانی که به وسیله همان وظیفه A ("تکرار" آزمایش) پیگیری گردد، شخص آزمون دهنده عملکرد کمتر و دقت کمتری خواهد داشت. تفاوت داشتند دقت و عملکرد میان تکرار وظیفه (A-A) و جابجایی وظیفه (A-B) به عنوان هزینه جابجایی تعریف می گردد. انعطاف پذیری شناختی به منظور تنظیم کردن رفتار هر شخصی حیاتی است و امکان دارد که به شیوه های گوناگونی نمایان گردد، یکی از جوانب مهم آن، توانایی در تولید کردن جریان آماده ای از ایده ها و پاسخ ها است، معمولاً در پاسخ دادن به سوال واحدی، نیاز به انعطاف پذیری شناختی در این وظایف در آن دسته از فرآیندهایی نمایان می شود که زمینه ساز تولید پاسخ های گوناگون می باشند. در اینگونه سوالات معمولاً لازم است پاسخ ها و استراتژی های خود کار عادتاً پس زده شود، به منظور توجه به دیگر ویژگی ها و جنبه های دانش و پاسخ (تاسی و وانگ^۲، 2017).

حافظه کاری ظرفیتی است محدود که توانایی شناختی چند بعدی برای حفظ، پردازش و دست کاری اطلاعات پیچیده در مدت زمانی کوتاه است (بار کلی^۳، ۱۹۹۶). نتایج تحقیقات نشان داده است که حافظه کاری برای فرایند های ذهنی گوناگونی مانند؛ تخصیص دادن توجه^۴، پردازش کردن معنایی^۵ و تغییر دادن توجه بین وظایف ذهنی^۶ امری حیاتی و ضروری است. حافظه کاری و وظیفه های مربوط با آن توسط قشر پیش پیشانی، قشر پیشانی و عقده های قاعده ای مغز کنترل می گردد (مک نه و کلینگ برگ^۷، 2018) و با زیاد شدن سن در مدت فرایند طبیعی پیری کار کرد این بخش ها کم می شود. سن زیاد با کاهش داشتن در کار کرد شناختی و حافظه کاری همراه است، که از عامل های مهم و موثر بر پیری موفقیت آمیز در آخر دوران زندگی است. برای مثال، اختلال داشتن در کار کرد شناختی، مثل کاهش داشتن حافظه کاری با کنترل بازداری با تنظیم ضعیف هیجان و احساسات همراه است که می تواند اثرات منفی و مخربی بر سلامت روانی و کیفیت زندگی افراد پیر داشته باشد (گوتلیب و جورسن^۸، ۲۰۱۰). همچنین علاوه بر اینها تحقیقات دیگر نشان می دهد که در دهه های سوم و چهارم زندگی مقدار حجم بافت مغز با تخریب نامطلوب لوپ های پیشانی، آهیانه ای و گیجگاهی کاهش پیدا می کند. این امر با اختلال کار کرد مجموعه گسترده ای از فرآیندهای شناختی مانند: حافظه، تصمیم گیری و توجه انتخابی همزمان همراه می گردد.

امروزه، موفقیت های زندگی به طور چشمگیری به توانایی افراد در برنامه ریزی زمان شان، سازماندهی و اولویت بندی اطلاعات و حل مسأله بستگی دارد که همه آنها مولفه های کارکرد اجرایی مغز هستند (وندر نایت و همکاران^۹، 2014). کارکردهای اجرایی به وسیله علوم شناختی شهرت یافته است و یکی از مؤلفه های مهم آن، برنامه ریزی

Wisconsin Card Sorting Test¹

Tsai & Wang²

Barkley³

attentional allocation⁴

semantic processing⁵

switching between mental sets⁶

McNab, F., & Klingberg⁷

Gotlib & Joormann⁸

Van der Niet, Hartman, Smith & Visscher⁹



هدفمند کارها بوده و به کارکردهایی از لب پیشانی نسبت داده می شود (الریسون^۱، 2013). داوسون و گوایر (۲۰۰۴) برنامه‌ریزی را توانایی تدوین نقشه راه برای رسیدن به هدف یا تکمیل تکلیف بیان می‌کند، همچنین برنامه‌ریزی در بردارنده توانایی تصمیم‌گیری در مورد تعیین اولویت می‌باشد. توانایی تدوین نقشه راه برای رسیدن به هدف یا تکمیل تکلیف. همچنین برنامه ریزی در بردارنده توانایی تصمیم‌گیری در مورد تعیین اولویت است. برنامه ریزی به عنوان یک مؤلفه ی مهم از فعالیت معطوف به هدف است که توانایی تنظیم پیشرفت کارها و شیوه ی سازماندهی راهبردی و مؤثر را بر عهده دارد (جورجیو^۲، 2016). ارزیابی این مؤلفه به این توانایی نیاز دارد که فرد گام های مختلف را پیش برده و در حین اجرا، ارزیابی برنامه را نیز داشته باشد. الزم به یادآوری است که توانایی برنامه‌ریزی کردن به منظور حل مسأله، برای مهارت‌های ریاضیات بسیار اساسی است (وندرنایت و همکاران، 2014). پاسخ های برنامه‌ریزی، فرآیندهای شناختی چندگانه مانند پاسخهای بازدارنده و حافظه کاری را درگیر می کند و به عناصر اساسی از کارکردهای اجرایی باز میگردد (بست و همکاران^۳، 2009).

سازماندهی به معنای توانایی تنظیم یا قرار دادن اشیا بر اساس سیستم، است. سازماندهی و برنامه‌ریزی کلید موفقیت در سال های میانی مدرسه است. اما برای بسیاری از کودکان یک هدف دست نیافتنی است. اغلب، کودکان خودشان را در میان انبوهی از تکالیف مدرسه مستغرق می‌بینند و به دفعات این والدین هستند که به کمک آنها می شتابند. برای حفظ و آمادگی در مواجهه با موقعیتهای ضرب العجل سازماندهی، کلید موفقیت در مدرسه است؛ اما به گفته متخصصان بسیاری از کودکان آن را دست کم می‌گیرند. در هم ریختگی مزمن یا عدم سازماندهی طولانی مدت، یک ناتوانی واقعی است که به اندازه اختلال در ریاضی و خواندن میتواند یک اختلال محسوب شود. کودکان نیاز به سازمان یافتگی دارند اما بسیاری از آنها در این راه شکست می‌خورند و در نتیجه هر کاری را به سختی انجام میدهند و فاقد بینش سازمان یافته هستند. آنان هر روز سعی میکنند تا عملکرد کارآمدی در مدرسه داشته باشند؛ حتی شاید آنها ندانند کاری که میکنند در واقع همان سازمان یافتن است و به همین دلیل اهداف ضعیفی برای سازمان یافتن دارند (لیواین^۴، 2018).

نقشه مفهومی^۵ یکی از راهبردهای مهم سازمان دهی مطلب است. نقشه مفهومی یک راهبرد یادگیری است که یادگیرنده به کمک آن مطالب را در ذهن خود سازمان می دهد. اولین بار در سال ۱۹۸۴ توسط نواک و گوین^۶ برای تسهیل فرایند یادگیری معنادار معرفی شد و ارتباط بسیار نزدیکی با فلسفه سازنده گرایی دارد و یکی از رویکردهای نوین یاددهی-یادگیری کارآمد است که بر اساس نظریه یادگیری معنادار آزوبل شکل گرفته است. بسیاری از اشکال پیچیده نقشه های مفهومی صورت هایی از همان نقشه های مفهومی اصلی هستند. برخی از نقشه های مفهومی پیشرفته رایج عبارتند از: نقشه ذهنی، نقشه مفهومی IHMC، نقشه مفهومی گردش (فلوچارت)، نمودار استخوان ماهی و نقشه های مفهومی تصویری.

Larrison¹
Georgiou & Das²
& Jones Best, J. R., Miller³
Levine⁴
Concept map⁵
Novak and Govin⁶

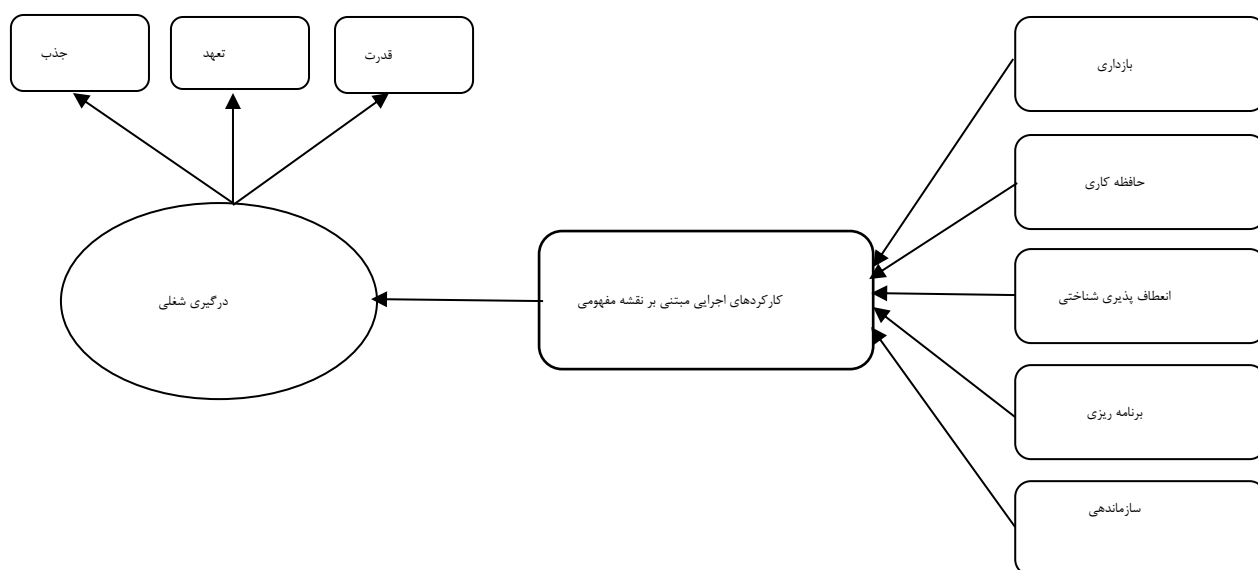


نقشه های ذهنی^۱ توسط تونی بازان به وجود آمدند و هدف این تکنیک فعال کردن هردو نیمکره مغز است. نقشه برداری ذهن یک روش طوفان مغزی سازمان یافته است.

نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده است، که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. معلم، به عنوان یکی از این عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می تواند در تحقیق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر به سزایی داشته باشد. همچنین به دلیل اهمیت بسیار نظام آموزشی، باید ارکان اصلی این نظام یعنی معلمان مورد توجه ویژه قرار گیرند. عدم انگیزه و علاقه در برخی از کارمندان از معضلات بزرگی است که امروزه متصدیان سازمان ها با آن مواجه هستند و همواره به دنبال یافتن روش هایی برای مرتفع ساختن آن بوده اند تا با تقویت درگیری و ایجاد اعتماد به نفس، کارکنان توانایی های خود را باور کنند و فرایندهای شغل خود را هدفمند دنبال کنند (ایزدی، ۱۳۸۶). با توجه به رویدادهای نامطلوب به عنوان بخشی از زندگی، آنتونوسکی (۱۹۸۷) استدلال می کند که احساس انسجام فرد به وی کمک می کند تا تعیین کند که آیا رویداد ناگوار خنثی است، مفید است یا مضر. معنای ضمنی این مفهوم این است که افرادی با احساس انسجام بالا قادر و مایل به کنار آمدن با استرس هایی هستند که با آن مواجه می شوند. او ادعا کرد که آن ها استرس را بسیار متفاوت ارزیابی می کنند (بیشتر به عنوان یک چالش تا تهدید) و نسبت به افراد با احساس انسجام پایین بهتر با شرایط تنش آور کنار می آیند.

تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در توسعه و رشد جوامع پیشرفته بیانگر آن است که همه این کشورها از آموزش و پرورش کارآمد و اثربخش برخوردار بوده اند. شناخت دقیق نیروی انسانی شاغل در نظام آموزشی از جمله ضروریات برای برنامه ریزی در آموزش و پرورش می باشد. شناخت ویژگی های شخصیتی^۲ معلمان می تواند شرایط را جهت جذب و نگهداری آن ها مطلوب تر نماید و از طرفی سازمان های آموزشی با اعمال کارکردهای مختلف و مناسب با نوع ویژگی های شخصیتی معلمان و عملکرد و اثربخشی آن ها را افزایش دهند. بنابراین انتخاب و انتصاب افراد در مشاغل خاص مانند معلمی باید با شناخت کامل آنان از نظر ویژگی های شخصیتی همراه باشد (قربانی، ۱۳۸۲).

مدل مفهومی



Mind map¹
2 - Personality Traits



طرح پژوهش

روش پژوهش در این تحقیق از حیث هدف در دسته تحقیقات نظری قرار می گیرد. هم‌چنین پژوهش از نظر روش اجرا از نوع توصیفی-همبستگی است. از آنجاکه این پژوهش در نظر دارد وضعیت متغیرها را در گروه‌های مختلف و هم‌چنین رابطه میان چند متغیر را بررسی نماید، روش پژوهش مورداستفاده از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری پژوهش پیش رو کلیه معلمان مقطع ابتدایی نواحی هفت‌گانه مشهد در سال تحصیلی 99-1400 است. حجم نمونه در پژوهش حاضر 350 نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق از نوع در دسترس بود.

پرسشنامه درگیری شغلی اوتریچت

برای مطالعه و ارزیابی میزان درگیری شغلی معلمان از پرسشنامه‌ی درگیری شغلی دانشگاه اوتریچت استفاده خواهد شد. این پرسشنامه مشتمل بر 17 آیتم است و اندازه‌گیری آن از نوع لیکرت است. این پرسشنامه نیز دارای سه خرده مقیاس قدرت¹، تعهد²، و جذب³ است که بر اساس مقیاس 6 درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است و فرد با انتخاب یکی از گزینه‌های زیر به سؤالات پاسخ می‌دهد.

به ترتیب به گزینه (1 تا 6) نمره 1 تا 6 تعلق می‌گیرد و نمره فرد در دامنه 17 تا 102 قرار می‌گیرد. آلفای کرونباخ این مقیاس به وسیله مونو و همکاران⁴ (2007)، 0/92 گزارش شده است. در این تحقیق برای تعیین روایی سازه پرسشنامه درگیری شغلی از تحلیل عاملی به روش مؤلفه‌های اصلی همراه با چرخش واریانس استفاده شد. مقدار KMO برابر 0/867 بود که بیشتر از مقدار توصیه‌شده (0/6) است و آزمون کرویت بارتلت نیز سطح معناداری کمتر از 0/05 را داشت. تحلیل مؤلفه‌های اصلی از وجود سه مؤلفه با مقادیر ویژه بیشتر از 1 خبر داد. به طوری که هر کدام از این مؤلفه‌ها به ترتیب 34/4، 9/88 و 8/36 درصد واریانس را تبیین می‌کنند.

برای بررسی همسانی درونی پرسشنامه درگیری شغلی نیز ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد و مقدار 0/764 به دست آمد که مقدار قابل قبولی است. در تحقیق وزیر پناه (1391)، روایی محتوایی پرسشنامه تأیید و پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ 0/87 گزارش شده است. در تحقیقات دیگر آلفای کرونباخ این پرسشنامه 0/962 (ضیاءالدینی و همکاران، 1391)، 0/82 (علی عسگری، 1396) و 0/96 (تاجی و مهداد، 1398) گزارش شده است.

آزمون عصب-روانشناختی کولیج

آزمون عصب-روانشناختی کولیج (2002) آزمونی است که چند اختلال عصب شناختی و رفتاری را در کودکان و نوجوانان 5 تا 17 ساله تشخیص می‌دهد. هر اختلال دارای خرده مقیاسی مشخص و مجزاست که سه مورد از این خرده مقیاس ها با 19 گویه به ارزیابی کارکردهای اجرایی می‌پردازد. آزمون به وسیله والدین و به صورت مقیاس لیکرت پاسخ داده می‌شود. این سه خرده مقیاس کارکرد های اجرایی را در سه حوزه سازمان دهی، تصمیم گیری-برنامه ریزی و بازداری پاسخ می‌سنجد. سؤالات به گونه ای طراحی شده اند که رفتار کودک را در یک هفته اخیر ارزیابی می‌کنند.

- 1 - virgo
- 2 - dedication
- 3 - absorption
- 4 - Mono et al



شود، با توجه به اینکه در این آزمون به مشکلات رفتاری کودک نمره داده می شود، بنابراین نمرات بالا در خرده مقیاس های این آزمون نشان دهنده مشکلات بیشتری در همان حوزه هستند. پایایی به دست آمده برای خرده مقیاس سازماندهی و تصمیم گیری-برنامه ریزی 0/85 و برای خرده مقیاس بازداری 0/66 گزارش شده است. همسانی درونی دو خرده مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ 0/91 به دست آمده است. همسانی درونی به دست آمده به طور جداگانه برای سازماندهی 0/81، تصمیم گیری-برنامه ریزی 0/82 و بازداری 0/52 گزارش شده است. (علیزاده و زاهدی پور، 1383). در مطالعه ای در ایران نیز محققان همسانی درونی دو خرده مقیاس را با استفاده از آزمون کرونباخ (روی نمونه 50 نفری مجزا) 0/91 به دست آوردند. همسانی درونی به دست آمده به طور جداگانه نیز محاسبه شد و برای سازماندهی 0/81، تصمیم گیری-برنامه ریزی 0/82 و بازداری 0/52 به دست آمد. (میرمهدی، علیزاده، نراقی، 2009)

یافته ها

بررسی متغیرهای پژوهش بر اساس میانگین و انحراف معیار

مؤلفه ها	میانگین	انحراف معیار	کشیدگی	چولگی
حافظه کاری	24/92	5/77	-0/104	-0/133
برنامه ریزی	18/38	6/56	0/414	0/341
سازماندهی	20/23	6/21	0/215	0/157
انعطاف پذیری شناختی	17/94	6/59	0/163	-1/035
بازداری	11/96	5/21	0/159	-0/258
قدرت	93/45	24/65	0/086	-0/639
تعهد	23/48	5/19	-0/859	0/834
جذب	20/90	4/15	-1/267	1/963

در این پژوهش از آزمون نیکوئی برازش کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن مشاهدات استفاده شده است.

نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	کولموگروف-اسمیرنوف	معنی داری	نتیجه آزمون
کارکردهای اجرایی مبتنی بر نقشه مفهومی	0/942	0/337	عدم تأیید H_0
درگیری شغلی	0/767	0/212	عدم تأیید H_0



همبستگی متغیرها

0/000	0/000	0/702	کارکردهای اجرایی مبتنی بر نقشه مفهومی
0/000	0/712	0/611	درگیری شغلی

بحث و نتیجه گیری

کارکردهای اجرایی مبتنی بر نقشه مفهومی نقش مهمی در درگیری شغلی معنار دار دارند و در واقع، یک نوع خلاصه اجمالی از چیزی که فرد میداند و سازمان دهنده دانش قبلی و جدید است و به افراد اجازه می دهند تا تصویری بصری برای افزایش درگیری شغلی خود ایجاد کنند. (رسیانو، 2015). یکی دیگر از کاربردهای خلاقانه استفاده از نقشه های مفهومی، به کارگیری به عنوان ابزار برنامه ریزی است و برای برنامه ریزی در زمینه های مختلف فردی، تحصیلی، شغلی، خانوادگی و برنامه ریزی روزانه و سالانه مورد استفاده قرار می گیرد. (بوزان، 1996) کارکردهای اجرایی مبتنی بر نقشه مفهومی به عنوان یک استراتژی یادگیری خودتنظیمی در دانش آموزان مقطع متوسطه در پژوهش ادودو (2013) مورد بررسی قرار گرفت و بر این نکته تاکید داشت که کارکردهای اجرایی مبتنی بر نقشه مفهومی به افراد کمک می کند تا پروژه ها و موضوعات مختلف را بدون فراموشی و سردرگمی به قطعات قابل کنترل تنظیم کنند و برنامه ریزی موثری برای تحقق آنها داشته باشد و می تواند به عنوان راهبرد یادگیری و ابزار فراشناخت به بهبود عملکرد افراد در دستیابی به دانش و مهارت کمک کند و باید در محیط کار به عنوان رویکرد بهتر برای درگیری شغلی استفاده شود. طبق شواهد علمی پیشین تاثیر نقشه ذهنی به عنوان یک پیش سازمان دهنده (ملرز، 2013) نقش مهمی در سازماندهی، یادگیری شناختی (رسیانو، 2015) و تسهیل محیط یادگیری سازنده و معنادار و تفکر انتقادی (پولات، ایدین، 2020) و درگیری شغلی شود. نقشه های ذهنی و نقشه های مفهومی میتوانند با توانایی به کارگیری و فعال کردن نیمکره های مغزی به عنوان یک مدل آموزش و یک ابزار راهبرد یادگیری شناختی و فراشناختی در ابعاد مختلف زندگی اثرگذار باشد. نقشه های ذهنی میتوانند تاثیر بر درگیری شغلی داشته باشند.

منابع

- ایزدی، ف. (1390). رابطه ویژگی های شخصیتی با سلامت روان و انگیزش شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان مرودشت، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت.
- راهپیمان، ن؛ کاظمی، س؛ سهرابی، ن. (1391). رابطه بین سلامت عمومی و رضایت زناشویی با فرسودگی شغلی زنان شاغل در استانداری و فرمانداری های تابعه در استان فارس، جامعه شناسی زنان (زن و جامعه)، دوره 3، شماره 2، 137 - 162.
- علی آبادی فراهانی؛ اورکی، محمد و رحمان نیا، مهدیه (1399). پیشبینی کارکردهای اجرایی و کیفیت زندگی از روی بهزیستی روانشناختی با توجه به نقش میانجی ویژگیهای شخصیتی سالمندان دارای اختلال خواب. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان تهران، مرکز پیام نور تهران جنوب.

Adodo, S. (2013). Effect of Mind-Mapping as a Self-Regulated Learning Strategy on Students' Achievement in Basic Science and Technology. *Mediterranean Journal Of Social Sciences*, 4(6), 163.



- akker, A.B., Boyd, C.M., Dollard, M. Gillespie, N. Winefield, A.H. and Stough, C. (2010). The role of personality in the job demands-resources model: a study of Australian academic staff, *Career Development International*, 15(7), 622–636.
- Bakker, A. B.B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 147-154.
- Bakker, A.B., Boyd, C.M., Dollard, M. Gillespie, N. Winefield, A.H. and Stough, C. (2010). The role of personality in the job demands-resources model: a study of Australian academic staff, *Career Development International*, 15(7), 622–636.
- Barkley R. (2015). Attention-deficit hyperactivity disorder. New York: The Guilford Press.
- Best, J. R., Miller, P. H., & Jones, L. L. (2009). Executive functions after age 5: Changes and correlates. *Developmental review*, 29(3), 180-200.
- Brosnan, M.; Demeter, J.; Hamill, S.; Robson, K. and Cody, G. (2002). “Executive Functioning Adults and Children with Developmental Dyslexia”. *Journal. Neuropsychological.*, Vol .40, 44-45.
- Cooldidge, F. (2002). *The Coolidge Personality and Neuropsychological Inventory for Children: The CPNI*. Colorado: University of Colorado at Colorado Springs.
- Dawson P. & Guare B.(2010). The effect of rehearsal strategy on the performance of dyslexic student’s working memory. *J Behav Soc Sci.*; 46: 2620-2624.
- Diamond, A. (2013). “Executive functions”. *Annual Review of Psychology*. 64: 135-168.
- Georgiou, G. K., & Das, J. P. (2016). What component of executive functions contributes to normal and impaired reading comprehension in young adults?. *Research in developmental disabilities*, 49, 118-128.
- Gotlib, I. H., & Joormann, J. (2010). Cognition and depression: current status and future directions. *Annual review of clinical psychology*, 6, 285-312 .
- Kulophas, D., Ruengetrakul, A., & Wongwanich, S. (2015). The relationships among authentic leadership, teachers’ work engagement, academic optimism and school size as moderator: A conceptual model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 2554-2558.
- Livingston, E. M., Siegel, L. S., & Ribary, U. (2018). *Developmental dyslexia: emotional impact and consequences*. *Australian Journal of Learning Difficulties*, 23(2), 107-135.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- McNab, F., & Klingberg, T. (2008). Prefrontal cortex and basal ganglia control access to working memory. *Nature neuroscience*, 11(1), 103-107 .
- Meltzer, L. (Ed.) (2007). Executive function in education: From theory to practice. New York: Guilford Press.
- Pallant, J. F., & Lae, L. (2002). Sense of coherence, well-being, coping and personality factors: further evaluation of the sense of coherence scale. *Personality and individual differences*, 33(1), 39-48.
- Parker, S. L., Jimmieson, N. L., & Amiot, C. E. (2010). Self-determination as a moderator of demands and control: Implications for employee strain and engagement. *Journal of vocational behavior*, 76(1), 52-67.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
- Rosciano, A.(2015).The effectiveness of mind mapping as an active learning strategy among associate degree nursing students. *Teaching and Learning in Nursing* , Vol. 10 , Issue 2 , 93-99.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC press.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Van der Niet, A. G., Hartman, E., Smith, J., & Visscher, C. (2014). Modeling relationships between physical fitness, executive functioning, and academic achievement in primary school children. *Psychology of sport and exercise*, 15(4), 319-325.
- Vander Sluis, S., De Jenge, P. F. and Van Der Leij, A. (2004). “Inhibition and shifting in children with learning deficits in arithmetic reading”. *Journal of Experimental Child Psychology*. 87: 239- 266.
- Watson, S., Gable, L. and Morin, L. (2016). “The Role of Executive Functions in Classroom Instruction of Students with Learning Disabilities”. *International Journal School Psychology*. 3: 1-7.