

Рената Корсакієне, Аста Станкевічієне, Айеша Навап

Залучення до роботи та індивідуальна результативність вчителів: Роль вимог до роботи та трудових ресурсів

Це дослідження має на меті проаналізувати чинники, що впливають на залучення до роботи та індивідуальну результативність вчителів. Використаний кількісний підхід, який ґрунтується на проведенні опитування. Вибірка охоплювала 455 вчителів, які працювали в закладах початкової та базової середньої освіти Литви. Результати показують, що залучення до роботи є повноцінним посередником між управлінською підтримкою ($\beta = 0,319$), організаційною підтримкою ($\beta = 0,432$), контролем ($\beta = 0,374$), підтримкою колег ($\beta = 0,456$), робочим навантаженням ($\beta = -0,587$) і виконанням завдань оскільки вплив залучення до роботи на виконання завдання є значним ($\beta = 0,229$). Крім того, аналіз показує, що віддалена робота має стримуючий ефект на взаємозв'язки між управлінською підтримкою ($\beta = 0,560^{***}$), організаційною підтримкою ($\beta = 0,332^{**}$), підтримкою колег ($\beta = 0,234^*$), робочим навантаженням ($\beta = 0,456^{***}$), контролем ($\beta = 0,443^{**}$), а також залученням до роботи. Нарешті, віддалена робота має стримуючий ефект на взаємозв'язки між управлінською підтримкою ($\beta = 0,453^{***}$), організаційною підтримкою ($\beta = 0,332^*$), підтримкою колег ($\beta = 0,441^*$), робочим навантаженням ($\beta = 0,456^{***}$), контролем ($\beta = 0,444^{**}$) та виконанням завдань. Ці знання цінні для директорів шкіл, оскільки вони надають можливість глибше зрозуміти чинники, що визначають ефективність роботи вчителів. Віддалена робота вимагає більше робочих ресурсів для підвищення залучення та ефективності виконання завдань. Директори шкіл мусять зосередитися на підвищенні залучення за допомогою зворотного зв'язку та консультацій, забезпеченні психологічної безпеки та можливостей розвитку та сприянні індивідуальній результативності вчителів. Дослідження доповнює модель «вимоги до роботи-трудоі ресурси» змінною віддаленої роботи, що сприймається як контекстуальний чинник, і, у такий спосіб, розширює наукову дискусію про застосування цієї моделі у викладацькій діяльності.

Ключові слова: залучення до роботи, успішність, тиск, підтримка, контроль, директори, вчителі

Класифікація JEL: J53, J81



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.