

## **Explain the Work Experience of Teachers in Deprived Areas with the Mediating Role of Job Characteristics**

**Zahra Nikkhah Farkhani<sup>1\*</sup>, Sakineh Nemati Daghian<sup>2</sup>, Marzieh Mollamohammad Zamani<sup>3</sup>,  
Mohammad Sheikhzadeh<sup>4</sup>**

*1. Associate Professor, Department of Business Management, Faculty of Humanities, University of Bojnord, Bojnord, Iran*

*2. M.Sc. in Business Management - Strategic Management, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran*

*3. M.Sc. in Business Management - Strategic Management, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran*

*4. Assistant Professor, Department of Business Management, Faculty of Humanities, University of Bojnord, Bojnord, Iran*

(Received: July 5, 2020; Accepted: February 27, 2021)

### **Abstract**

The purpose of this study is to explain the work experience of teachers in Bojnord. In this regard, a conceptual model of research consisting of three main variables "workplace variables", "job characteristics" and "job outcomes" was designed. The statistical population of the study is all teachers in Bojnord and surrounding villages, which were 14,000 people. The standard questionnaires were used by Rizzo et al. (1970), Babin and Bulls (1996), Hackman and Oldham (1980), Churchill et al. (1974), and Bush et al. (1990). The statistical population of the study was all teachers in Bojnord city and the sample size was estimated to be 374 people using Cochran's formula. To ensure the return of the questionnaires, 390 questionnaires were distributed by simple random sampling and 385 questionnaires were collected and analyzed. Data were analyzed by structural equation modeling and LISREL and SPSS software. The results showed that the work experience of teachers working in urban and rural areas is different and modulates the relationship between work environment variables and job outcomes. Also, work environment variables affect teachers' job outcomes and job characteristics facilitate this relationship. The results of this study can be a practical guide for school principals who have served in deprived areas of the country and are concerned about increasing the quality of education and excellence of students and teachers of their school.

**Keywords:** Job involvement, Job performance, Job satisfaction, Role ambiguity, Role conflict.

---

\* Corresponding Author, Email: z.nikkhah@ub.ac.ir

## تبیین تجربه کاری معلمان مناطق محروم با نقش واسطه ویژگی‌های شغلی

زهرا نیکخواه فرخانی<sup>۱\*</sup>، سکینه نعمتی داغیان<sup>۲</sup>، مرضیه ملامحمد زمانی<sup>۳</sup>، محمد شیخ‌زاده<sup>۴</sup>

۱. دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت استراتژیک، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت استراتژیک، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران
۴. استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۱۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۰۹)

### چکیده

هدف پژوهش حاضر تبیین تجربه کاری معلمان شهرستان بجنورد است. در همین راستا، مدل مفهومی تحقیق مشتمل بر سه متغیر اصلی «متغیرهای محیط کار»، «ویژگی‌های شغلی» و «پیامدهای شغلی» طراحی شد. جامعه آماری پژوهش، همه معلمان شهرستان بجنورد و روستاهای اطراف آن است که ۱۴۰۰ نفر بودند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد ریزو و همکاران (۱۹۷۰)، باین و بولس (۱۹۹۶)، هاگمن و اولدهام (۱۹۸۰)، چرچیل و همکاران (۱۹۷۴)، و بوش و همکاران (۱۹۹۰) بهره گرفته شد. جامعه آماری پژوهش، همه معلمان شهرستان بجنورد بودند و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۷۴ نفر برآورد شد. برای اطمینان از بازگشت پرسشنامه‌ها، ۳۹۰ پرسشنامه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده توزیع شده و ۳۸۵ پرسشنامه جمع‌آوری و تحلیل شد. داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Lisrel و SPSS تحلیل شد. نتایج نشان‌دهنده آن بود که تجربه کاری معلمان مشغول به خدمت در شهر با روستا متفاوت است و رابطه میان متغیرهای محیط‌کاری و پیامدهای شغلی را تعدیل می‌کند. همچنین، متغیرهای محیط کار بر پیامدهای شغلی معلمان تأثیرگذارند و ویژگی‌های شغلی این رابطه را تسهیل می‌کند. نتایج این پژوهش می‌تواند راهنمای عملی برای مدیران مدارس باشد که در مناطق محروم کشور خدمت کرده و دغدغه افزایش کیفیت آموزشی و تعالی دانش‌آموزان و معلمان مدرسه خود را دارند.

**واژگان کلیدی:** ابهام نقش، تعارض نقش، درگیری شغلی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی.

## مقدمه

آموزش و پرورش، از مهمترین نهادهای اجتماعی در هر جامعه است. در حقیقت، آموزش و پرورش فرهنگ جامعه را ایجاد می‌کند، شکل می‌دهد، بارور می‌سازد و می‌تواند با تأثیر بر تک‌تک متغیرها، فرهنگ را ایجاد کند (طاهری، گل‌دهان و سیدی، ۱۳۹۰). بی‌شک بازوی توانمند آموزش و پرورش، معلمانی دلسوز هستند که در شرایط گوناگون با عشق به آموزش و بالندگی دانش‌آموزان به فعالیت خود ادامه می‌دهند. یکی از عواملی که موجب پیچیدگی در زندگی معلمان می‌شود، محیط شغلی است که می‌تواند دیگر بخش‌های زندگی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. قسمت عمده‌ای از زندگی روزانه هر فرد در محیط کاری وی سپری می‌شود (خاجوی و برزگر، ۱۳۹۵). یکی از عواملی که در محیط‌کاری توسط معلمان ادراک می‌شود، ابهام نقش و تعارض نقش است. ابهام نقش و تعارض نقش به عنوان دو عامل فشارآور با اعمال فشار به افراد باعث کاهش سطح انرژی آن‌ها شده و از این طریق زمینه را برای تضعیف عملکرد وظیفه‌ای و تمایلات خلاقانه آن‌ها فراهم می‌کند (بادگار و سیف، ۱۳۹۷). به عبارتی، هرچه وظایف معلمان به صورت واضح و روشنی بیان شده و نقش‌های کاری آن‌ها مشخص شود، ابهام و تعارض نقش در آن‌ها کاهش و تعهد سازمانی افزایش خواهد یافت. گاه کارکنان درباره ضرورت نقش‌های متفاوتی که در محیط کار باید ایفا کنند، دید روشنی ندارند، این مسئله می‌تواند به ابهام نقش منتهی شود که نوعی حس عدم اطمینان درباره ضرورت‌های نقشی خاص است که انتظار می‌رود، فرد ایفا کند (ریگو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). ابهام نقش در واقع، زمانی رخ می‌دهد که فرد درک نادرستی از نقش خویش در سازمان و خواسته‌های مورد انتظار سازمان داشته باشد (چاهان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). حمایت سرپرست از دیگر عواملی است که در محیط‌کار توسط معلمان پنداشت می‌شود، و بر عملکرد شغلی آن‌ها مؤثر است (چنگ و شی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲). حمایت سازمانی ادراک‌شده را احساس واقعی افراد درباره اهمیت و مراقبت سازمان می‌دانند (دامغانیان، جمشیدی و قلعه‌آقابابایی، ۱۳۹۴). اگر معلمان ادراک کنند که مدیران به نیازهای آن‌ها توجه کرده و از آن‌ها حمایت می‌کنند،

1. Riggio
2. Chauhan
3. Chiang & Hsieh

و به آن‌ها فرصت ابراز نظر داده شده و جو اعتماد در سازمان حاکم باشد، تعهدشان به سازمان ارتقا خواهد یافت که می‌تواند به افزایش عملکرد شغلی آن‌ها منجر شود (رحمانی و حیدری، ۱۳۹۷). معلمانی که سازمان را حامی خود می‌دانند، نوعی ارتباط احساسی با سازمان برقرار می‌کنند؛ زیرا حمایت سازمانی به درک نیازهای معلمان منجر شده و احساس تعلق به سازمان را در فرد ایجاد می‌کند (کاسمیر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). بر اساس رویکرد مبادله اجتماعی، پیامدهای حمایت سازمانی ادراک شده عبارت‌اند از افزایش بهره‌وری، بهبود عملکرد، کمک به همکاران، پیشرفت سازمان، بهبود تعهد سازمانی و افزایش رفتار شهروندی در سازمان (اخیلندرا و صدهانان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). از طرفی، حمایت سرپرست نیز به این صورت تعریف می‌شود که معلمان مدیر مستقیم خود را حامی خود ببینند و احساس کنند او نگرانی آن‌ها را درک می‌کند (کانگ<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). مطالعات نشان می‌دهد سرپرستان تنها منابع اطلاعاتی کارکنان در سازمان نیستند، اما ادراک کارکنان از موقعیت کاریشان در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. زمانی که سرپرستان از کارکنان حمایت می‌کنند، اثر مثبتی بر رفتار و نگرش آن‌ها می‌گذارند. هنگامی که کارکنان این احساس را ادراک کنند که سازمان دلوپس خوشبختی آن‌ها است و نیروهای خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می‌دهد، خود را جزئی از سازمان به شمار آورده، آن را معرف خود می‌دانند و نسبت به سازمان احساس پایبندی و وفاداری می‌کنند (چانگ و همکاران، ۲۰۱۲). کشتگر، نقشبندی و نوبخت (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان دادند حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی باشد. درگیری شغلی، از دیگر متغیرهای محیط‌کاری است که به عنوان اشتیاق، رضایت و احساس شور و شعف در محیط کار تعریف شده است، به گونه‌ای که موجب شود کارکنان از شرح وظایف و اهداف سازمان نیز فراتر روند (شاه‌محمدی و همکاران، ۱۳۹۴). درگیر شدن در شغل سه بعد دارد: الف) شور و حرارت در کار: سطح بالایی از انرژی و تحمل روانی فرد در هنگام کار و تمایل به صرف تلاش در آن کار با وجود سختی؛ ب) وقف شدن: دلبستگی عمیق با یک کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار؛ ج) غرق شدن: تمرکز شدید و اشتغال به یک کار با رضایت خاطر

- 
1. Casimir
  2. Akhilendra & Sadhana
  3. Kong

و احساس شادی در حین کار، به طوری که فرد گذشت زمان را احساس نکرده و جداشدن او از کار به‌سختی صورت می‌گیرد (زرتشتیان و همکاران، ۱۳۹۴). کارکنان درگیر در کار شوق بیشتری برای انجام کارهای خود داشته، تمایل به ترک خدمت در آن‌ها کاهش یافته و وفاداری آن‌ها به سازمان افزایش خواهد یافت (روته و بیتا، ۱۳۹۵).

افراد به مرور زمان احساس نارضایتی و بی‌انگیزگی می‌کنند که این امر موجب کاهش افتخار به شغل و درگیری شغلی آن‌ها شده و به اثربخشی نقش آموزش و پرورش لطمه می‌زند. در دیدگاه ویژگی شغلی، خود شغل عاملی مهم برای برانگیختن کارکنان و ایجاد رضایت پایدار در آن‌ها است (شایمی، ابزری و مؤیدی، ۱۳۹۵). شواهد تجربی نشان‌دهنده اثرگذاری معنادار مدل ویژگی‌های شغلی بر عملکرد شغلی است (جوهری و یحیی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). در صورتی که شغلی از نظر ویژگی‌های شغلی غنی باشد، عملکرد کارکنان را تا حد زیادی بهبود می‌بخشد و از خستگی شغلی نیروی کار جلوگیری می‌کند (گریفین، هوگان و لمبرت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). ویژگی شغل اشاره به چگونگی فعالیت‌ها، وظایف، تکالیف و ابعاد مختلف یک شغل دارد. معروف‌ترین الگوی ویژگی شغل مربوط به هاگمن و اولدمن<sup>۳</sup> (۱۹۸۰) است که پنج بعد ماهیت کار را تشکیل می‌دهد. در مدل ویژگی‌های شغلی آن‌ها، ویژگی‌های شغل شامل تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد هستند. اگر این ویژگی‌ها در شغل وجود داشته باشد می‌توان انتظار داشت حالات روانی مثبتی مانند تجربه بااهمیت بودن کار، تجربه مسئولیت در کار و اطلاع از نتایج واقعی فعالیت‌های کاری، در کارکنان ایجاد شود و پیامدهای شغلی مانند عملکرد کاری با کیفیت بالا یا کارایی بیشتر و غیبت و ترک خدمت پایین و پیامدهای فردی مانند انگیزه درونی در کار و رضایت شغلی، روی می‌دهد.

به گفته سینومنا و ساندادا<sup>۴</sup> (۲۰۱۴)، محیط‌های آموزشی از جمله آموزش و پرورش، به دلیل داشتن نقش مهم تربیتی در جامعه باید توجه ویژه‌ای به عملکرد شغلی معلمان و عوامل اثرگذار بر آن داشته باشند. تعریف‌های مختلفی از عملکرد شغلی ارائه شده است. در یک جمع‌بندی می‌توان

- 
1. Johari & Yahya
  2. Griffin, Hogan & Lambert
  3. Hackman & Oldham
  4. Chinomona & Sandada

آن‌ها را به دو دیدگاه تقسیم‌بندی کرد: در دیدگاه اول، عملکرد معادل با بهره‌وری و نتایج سازمانی در نظر گرفته شده‌است؛ در دیدگاه دوم، عملکرد در سطح کارکنان و با توجه به نتایج و پیامدهای فعالیت‌های آن‌ها سنجیده می‌شود (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۶). عملکرد شغلی به معنای درجه‌ای است که کارکنان مشاغلی را که در یک شرایط کاری معین به آنان واگذار شده است، انجام می‌دهند (موهلدین و تاهیر، ۲۰۰۷). به طور کلی، پاترسون در نظریه معروف خود، عملکرد شغلی را به مجموعه‌ای از فعالیت‌های منسجم و هدفمند اطلاق می‌کند که از فرد شاغل انتظار می‌رود و عملکرد کارکنان را تابع چهار عامل بهبود کار، همکاری در کار، احساس مسئولیت در کار و رعایت نظم و انضباط در کار می‌داند (شیرازی، خداوردیان و نعیمی، ۱۳۹۱). بی‌تردید عملکرد شغلی معلمان از مواردی است که می‌تواند بر بهره‌وری تأثیر بگذارد و همچنین، عملکرد شغلی با عوامل بسیاری از جمله انگیزش، توانایی، عوامل محیطی و سازمانی، سبک زندگی و ویژگی‌های شخصیتی در ارتباط است (باقرپور، ۱۳۹۷). بقا و کارآمدی نظام‌های آموزشی به دانش و تخصص‌های متنوع، توانایی‌ها و مهارت‌های منابع انسانی، به ویژه معلمان بستگی دارد. هر چه معلمان از آمادگی، شایستگی و توانمندی بیشتر برخوردار باشند، سهم بیشتری در ارتقای سطح کارایی نظام‌ها خواهند داشت (آذرنیوشان، مشایخی و محمدی شیرمجله، ۱۳۹۷). یکی از عواملی که می‌تواند موجب بهبود عملکرد معلمان شود، رضایت شغلی است. نتایج تحقیقات مختلف نشان داده است که رضایت شغلی کارکنان منجر به بهبود عملکرد شغلی آن‌ها می‌شود (محتشم، گله‌دار و فراشبندی، ۱۳۹۴).

یکی از مشکلات آموزش و پرورش می‌تواند بی‌توجهی به رضایت شغلی معلمان باشد که به یقین اهمیت آن بر کسی پوشیده نیست و تا حدودی بر کیفیت آموزش نیز اثر می‌گذارد. تعریف‌های مختلفی از رضایت شغلی بیان شده است. رحمان‌سرشت، علیزاده و عبداللهی (۱۳۹۵)، رضایت شغلی را میزان احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند، تعریف کرده‌اند. رضایت از شغل زمانی ایجاد می‌شود که انسان از اشتغال به کار و فعالیت، مشاهده پیشرفت خود و انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی، احساس خوشایندی کند (بخشایش و آذرنیاد، ۱۳۹۱). به طور کلی، رضایت شغلی یک واکنش احساسی به

کار، شرایط فیزیکی و اجتماعی محیط کار است که باعث می‌شود فرد بگوید از شغل خود رضایت دارد یا ندارد (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۶). هنگامی که شغل فرد با باورها و خواسته‌هایش مطابقت داشته باشد و عوامل مثبتی همانند همکاران خوب، حمایت سازمانی مهیا باشد، تأثیر بسزایی در کسب رضایت شغلی معلمان خواهد گذاشت. همچنین، نتایج پژوهش زارع شاه‌آبادی، ترکان و حیدری (۱۳۹۱) نشان می‌دهد میانگین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در بین زنان با تفاوتی معنادار از مردان بیشتر است که با نتایج پژوهش‌های محققانی همچون وون پراگ و فررای کبونل<sup>۱</sup> (۲۰۰۴)، و گزیگلی و تنسل<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) همخوان است؛ این محققان معتقدند زنان رضایت شغلی بیشتری را نسبت به مردان تجربه می‌کنند.

رضایت شغلی به عنوان مهم‌ترین نگرش، به طرز تلقی یا قضاوتی که اعضای یک سازمان نسبت به شغل و محیط کار خود دارند بازگو می‌شود که باعث افزایش کارایی، بروز خلاقیت و احساس رضایت فردی می‌شود. بنابراین، ارتقای روحیه و افزایش رضایت شغلی و بهبود عملکرد از موضوعات مهمی است که دست‌اندرکاران آموزش و پرورش باید به آن توجه بیشتری کنند (اربان<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۹).

استان خراسان شمالی از جمله استان‌های محروم ایران است که از لحاظ فضای آموزشی، تجهیزات و امکانات موجود در مدارس با استانداردهای موجود در سطح مدارس کشور فاصله زیادی دارد. اکثر معلمان در شهرستان بجنورد به دلیل شرایط غیر استاندارد، از جمله کمبود فضای آموزشی، آمار بالای دانش‌آموزان در کلاس، کمبود امکانات آموزشی لازم، وضعیت فیزیکی و محیطی غیر استاندارد و مسافت طولانی مسیرهای رفت و آمد، تمایل چندانی به خدمت در مدارس شهرستان بجنورد و اطراف آن را ندارند. البته معلمان یکبارہ شغل خود را ترک نمی‌کنند، بلکه تمایل به ترک خدمت را به طور تدریجی در خود پرورش می‌دهند و در گذر زمان تمایل به ترک خدمت بالای معلمان منجر به ناخشنودی شغلی و پایین بودن رضایت شغلی آنان می‌شود. در نتیجه، این امر سطح پایینی از عملکرد شغلی معلمان حاصل می‌شود که بر کیفیت تعلیم و تربیت دانش‌آموزان اثر

---

1. Van Praag & Ferrer-I-Carbonell  
2. Gaziougly & Tensel  
3. Urban

منفی می‌گذارد. از سوی دیگر، مسیر تغییر و تحولات و پیشرفت‌های اجتماعی نیاز به آموزش و پرورش اثر بخش را ضروری می‌کند. نظر به اهمیت این مسئله، هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر متغیرهای محیط‌کاری ویژگی‌های شغلی و پیامدهای شغلی معلمان شهرستان بجنورد به عنوان یکی از شهرستان‌های محروم ایران است.

در زمینه پژوهش حاضر، ندایی و واحدی (۱۳۹۸) در پژوهشی نشان دادند بین هر یک از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی معلمان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. مستحفظیان، خدایی و رهبری (۱۳۹۷) نشان دادند تمامی مؤلفه‌های آموزش ضمن خدمت مجازی (ارتقای فرایند یاددهی - یادگیری، ارتقای تعاملات انسانی، ارتقای استفاده از اینترنت و آشنایی با رایانه، صرفه‌جویی از زمان، مهارت فنی و عملی، استفاده از روش‌ها و الگوهای جدید آموزشی، و گرایش به تربیت بدنی) توانایی پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی را دارند. هاشمی (۱۳۹۷) نشان داد برنامه آموزش گروهی مبتنی بر ذهن‌آگاهی تأثیر معناداری در کاهش مشکلات مربوط به فرسودگی شغلی کارکنان و افزایش مثبتی در نمرات رضایت شغلی کارکنان شرکت‌کننده در این برنامه‌ها داشته و آموزش گروهی در بهبود وضعیت کارکنان دارای فرسودگی شغلی مؤثر است.

بای (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان داد رابطه معناداری بین پنج بعد حمایت سازمانی درک‌شده با عملکرد شغلی وجود دارد. در تحلیل رگرسیونی نیز نتایج نشان داد، آموزش و توانمندسازی، توان پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی را دارند. نتایج پژوهش کرامتی (۱۳۹۶) نشان داد بین تعارض نقش و عملکرد شغلی معلمان و ابعاد آن همبستگی منفی وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیونی نیز نشان داد که تعارض نقش در مجموع، بیش از ۲۰ درصد کل واریانس متغیر عملکرد شغلی را تبیین می‌کنند. خسروی دانش و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند الزامات شغلی به صورت قوی‌تری نسبت به منابع شغلی، خستگی عاطفی معلمان را پیش‌بینی می‌کند، همچنین، رابطه این دو متغیر با نیرومندی برابر اما مخالف یکدیگر مشاهده شد. علاوه بر این، نتایج نشان داد خستگی عاطفی، رابطه بین الزامات شغلی و سلامت و نیرومندی رابطه بین منابع شغلی و تعهد سازمانی معلمان را به صورت جزئی میانجی‌گری می‌کنند.



زردشتیان و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان دادند میانگین درگیری شغلی معلمان مورد بررسی بیشتر از رفتار شهروندی و درک حمایت سازمانی بوده و بین درک حمایت سازمانی و درگیری شغلی معلمان ارتباط معناداری وجود دارد. همین‌طور ارتباط معنادار میان درک حمایت سازمانی و رفتار شهروندی و ابعاد (نوع‌دوستی، فضیلت مدنی و جوانمردی) و بین درگیری شغلی و ابعاد رفتار تأیید شد.

توروپوا، مای‌برگ و جانسون<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) پژوهشی با هدف بررسی اهمیت شرایط کار مدرسه و ویژگی‌های معلمان بر رضایت شغلی آن‌ها انجام دادند. در این مطالعه روابط بین رضایت شغلی معلم، شرایط کار مدرسه و ویژگی‌های معلم برای معلمان ریاضی پایه هشتم بررسی شد. در این مطالعه از داده‌های تیمز ۱۵ (روند مطالعه بین‌المللی ریاضیات و علوم) از سوئد استفاده شد. تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری به عنوان روش اصلی پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد ارتباط معناداری بین شرایط کار مدرسه و رضایت شغلی معلمان وجود دارد.

لیو، بلیباس و گاماس<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی نشان دادند رهبری توزیع‌شده و رهبری آموزشی به ترتیب، با رضایت شغلی معلمان و خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت و مستقیم دارند. همچنین، رهبری توزیع‌شده به طور مثبت و غیر مستقیم با رضایت شغلی معلمان و خودکارآمدی ارتباط دارد، در حالی که رهبری آموزشی به طور غیر مستقیم با رضایت شغلی معلمان از طریق آثار میانجیگری فرهنگ حمایتی مدرسه و همکاران ارتباط دارد.

تورز<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) پژوهشی با هدف بررسی سبک رهبری و همکاری حرفه‌ای بر رضایت شغلی معلمان انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش را ۱۲۲ مدرسه و ۱۹۲۶ معلم در ایالات متحده تشکیل می‌دادند. داده‌ها با استفاده از مدل خطی سلسله‌مراتبی (HLM) تجزیه و تحلیل شد. نتایج این مطالعه

---

1. Toropova, Myrberg & Johansson

2. Liu

3. Torres

نشان داد متغیرهای فرهنگ سازمانی و فرهنگ فردی با تعدیل‌کنندگی سبک رهبری بر همکاری حرفه‌ای و رضایت شغلی تأثیرگذار است. این پژوهش همچنین اذعان داشت باید سبک‌های رهبری در مناطق کم‌برخوردارتر با سایر مناطق متفاوت باشد، تا رضایت شغلی معلمان افزایش یابد.

ساک<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر جنسیت بر رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی معلمان انجام داد. نتایج نشان داد اختلاف معناداری بین معلمان زن و مرد در هر سه متغیر وجود دارد. مردان از سطح بالاتری از بدبینی سازمانی و میانگین رضایت شغلی پایین‌تری نسبت به معلمان زن برخوردارند. همچنین، فرسودگی شغلی مردان بیش از زنان بود.

داریانتو<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) به بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های شغلی و توسعه کارراهه شغلی بر رضایت شغلی معلمان پرداختند. جامعه آماری این پژوهش معلمان در مدارس فنی حرفه‌ای استان سوماترا شمالی اندونزی بود. حجم نمونه ۱۶۶ نفر برآورد شد و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شد. نتایج نشان داد ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های شغلی و توسعه کارراهه شغلی مستقیماً بر رضایت شغلی معلمان تأثیر می‌گذارند.

کرونی و دلکویا<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) نشان دادند تعارض نقش و ابهام نقش پیش‌بینی‌کننده‌های مهم رضایت شغلی هستند.

کاستلیس، تئوداراکیس و گولیماریس<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) به بررسی تأثیر تعارض نقش و ابهام نقش بر رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی پرداختند. اعضای نمونه ۶۱ معلم تربیت بدنی در یونان بودند. داده‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون چندمتغیره تحلیل شد، نتایج نشان داد تعارض نقش و ابهام نقش، پیش‌بینی‌کننده‌های مهم رضایت شغلی هستند.

در ادامه، فرضیه‌های پژوهش و مدل مفهومی تحقیق آورده شده است:

**فرضیه اول:** متغیرهای محیط کار بر ویژگی‌های شغلی معلمان شهرستان بجنورد تأثیر مثبت و معنادار دارد.

- 
1. Sak
  2. Daryanto
  3. Cervoni & DeLucia-Waack
  4. Koustelios, Theodorakis & Goulimaris

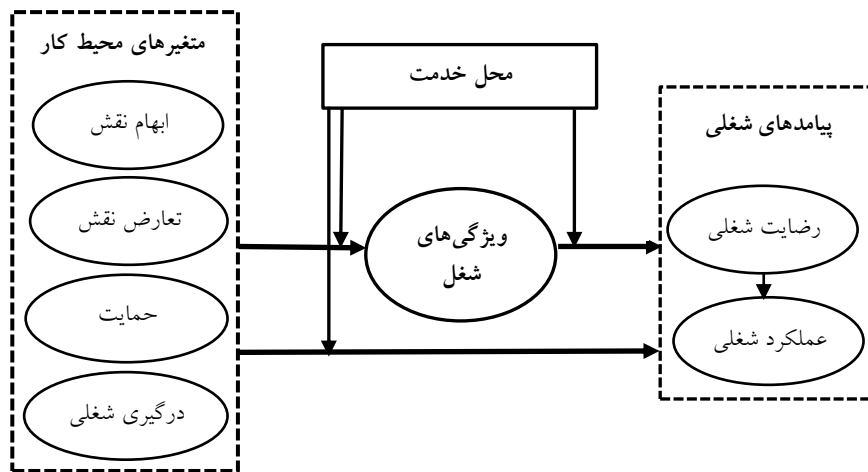
فرضیه دوم: متغیرهای محیط کار بر پیامدهای شغلی معلمان شهرستان بجنورد تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه سوم: ویژگی‌های شغلی بر پیامدهای شغلی معلمان شهرستان بجنورد تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه چهارم: محل خدمت بر رابطه میان متغیرهای محیط کاری و ویژگی‌های شغلی معلمان شهرستان بجنورد تأثیرگذار است.

فرضیه پنجم: محل خدمت بر رابطه میان متغیرهای محیط کاری و پیامدهای شغلی معلمان شهرستان بجنورد تأثیرگذار است.

فرضیه ششم: محل خدمت بر رابطه میان ویژگی‌های شغلی و پیامدهای شغلی معلمان شهرستان بجنورد تأثیرگذار است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی است، زیرا در این پژوهش رابطه میان متغیرهای محیط، ویژگی‌های شغل و پیامدهای شغلی براساس هدف تحقیق تحلیل شده است؛ و از نظر هدف

کاربردی است، زیرا هدف از انجام آن کمک به مدیران فعال در آموزش و پرورش برای اتخاذ تصمیم‌هایی برای بهبود پیامدهای شغلی معلمان در مناطق کم‌برخوردار است. جامعه آماری تحقیق، تمامی معلمان شهرستان بجنورد بودند که شمار آن‌ها به ۱۴۰۰۰ نفر می‌رسید. حجم نمونه با بهره‌گیری از فرمول کوکران ۳۷۴ نفر برآورد شد که برای اطمینان از تکمیل پرسشنامه‌ها، ۳۹۰ پرسشنامه با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده توزیع شد. در نهایت، با پیگیری‌های انجام‌شده، ۳۸۵ پرسشنامه بازگردانده و تحلیل شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شد. برای سنجش تعارض نقش و ابهام نقش از پرسشنامه شش‌سؤالی ریزو، هاوس و لیتزمن<sup>۱</sup> (۱۹۷۰)، برای سنجش حمایت سازمانی از پرسشنامه سه‌سؤالی باین و بولس<sup>۲</sup> (۱۹۹۶)، برای سنجش درگیری شغلی از پرسشنامه سه‌سؤالی باین و بولس (۱۹۹۶)، برای سنجش ویژگی‌های شغلی از پرسشنامه چهارسؤالی هاگمن و اولدهام<sup>۳</sup> (۱۹۸۰)؛ برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه سه‌سؤالی رضایت شغلی چرچیل، فورد و والکر<sup>۴</sup> (۱۹۷۴) و برای سنجش عملکرد شغلی معلمان از پرسشنامه سه‌سؤالی بوش<sup>۵</sup> و همکاران (۱۹۹۰) بهره‌گرفته شد. تمامی سؤالات بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت طراحی شده بودند. برای بررسی روایی داده‌ها از روش تحلیل محتوی استفاده شد و از ۱۳ نفر از خبرگان دانشگاهی و سازمانی که از متخصصان حوزه موضوعی این پژوهش بوده، با تدوین پرسشنامه و مراحل آن‌آشنایی داشته و دارای مدرک دکتری در حوزه رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی و علوم تربیتی و مدیریت آموزشی بودند، درخواست شد هر یک از سؤالات را بر اساس طیف سه‌گزینه‌ای لیکرت «گویه ضروری است»، «گویه مفید است، ولی ضروری نیست» و «گویه ضرورتی ندارد» طبقه‌بندی کنند. سپس، بر اساس فرمول لاوشه<sup>۶</sup> (۱۹۷۵)، نسبت روایی محتوایی محاسبه شد. میزان شاخص CVI برای هریک از گویه‌ها در جدول ۱ ارائه شده است:

- 
1. Rizzo, House & Lirtzman
  2. Babin and Boles
  3. Hackman & Oldham
  4. Churchill, Ford & Walker
  5. Bush
  6. Lawshe

جدول ۱. مقادیر شاخص CVI

شماره گویه	CVI	شماره گویه	CVI	شماره گویه	CVI	شماره گویه	CVI
۱	۰,۶۹	۱۳	۰,۶۹	۷	۰,۶۹	۱	۰,۶۹
۲	۰,۸۴	۱۴	۰,۶۹	۸	۰,۸۴	۲	۰,۶۹
۳	۰,۶۹	۱۵	۰,۶۹	۹	۰,۶۹	۳	۰,۸۴
۴	۰,۶۹	۱۶	۰,۸۴	۱۰	۰,۶۹	۴	۰,۶۹
۵	۰,۸۴	۱۷	۰,۶۹	۱۱	۰,۸۴	۵	۰,۶۹
۶	۰,۶۹	۱۸	۰,۸۴	۱۲	۰,۶۹	۶	۰,۶۹

همان‌گونه که مشاهده می‌شود عدد برای تمامی گویه‌ها بیشتر از ۰,۶۹ محاسبه شد که بیشتر از حداقل مورد قبول ۰,۵۶ بوده و نشان‌دهنده روایی محتوای پرسشنامه است. روایی سازه و روایی همگرا نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بررسی و تأیید شد. در بخش تحلیل نتایج به تفصیل در خصوص آن صحبت شده است. برای سنجش پایایی ابزار پژوهش از روش متداول آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ به تصویر کشیده شده است.

جدول ۲. مقادیر آلفای کرونباخ

متغیرها	تعارض نقش	ابهام نقش	حمایت سرپرست	درگیری شغلی	ویژگی‌های شغل	رضایت شغلی	عملکرد شغلی
آلفای کرونباخ	۰,۹۳	۰,۷۷	۰,۸۳	۰,۶۸	۰,۸۱	۰,۷۳	۰,۹۵

برای تحلیل داده‌ها روش مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر تحلیل مسیر و نرم‌افزارهای نرم‌افزارهای IBM SPSS22 و Lisrel8.80 بهره گرفته شد. روش مدل‌یابی معادلات ساختاری در میان محققان حوزه رفتاری از محبوبیت زیادی برخوردار است، زیرا علاوه بر فراهم کردن یک روش کمی برای آزمون نظریه، بر دشواری تحلیل روابط بین متغیرها در پژوهش‌های انسانی فائق آمده و بر خلاف مدل‌های خطی مورد استفاده در روش‌های سنتی (همانند رگرسیون چندگانه)، قادر است خطای اندازه‌گیری را نیز برآورد کند (هالی، ۲۰۱۲).

### یافته‌های پژوهش

تحلیل داده‌ها توصیفی در جدول دو نمایش داده شده است. همانگونه در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بیش از نیمی از نمونه آماری را معلمان زن تشکیل داده و ۵۴ درصد از معلمان نیز کمتر از ۴۰ سال سن دارند.

جدول ۳. مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه آماری

جنسیت	سابقه کار	وضعیت استخدام	مقطع تدریس	
			ابتدایی	متوسطه
زن: ۶۲ درصد	کمتر از ۵ سال: ۹ درصد	بین ۵ تا ۱۵ سال: ۴۶ درصد	رسمی: ۹۱ درصد	پیمانی: ۳
			قراردادی: ۵	سایر: ۱
			کارشناسی: ۳۷ درصد	کارشناسی ارشد: ۱۵ درصد
مرد: ۳۸ درصد	بین ۱۵ تا ۲۵ سال: ۲۹ درصد	بالاتر از ۲۵ سال: ۱۶ درصد	ابتدایی: ۳۹ درصد	راهنمایی: ۳۳ درصد
			شهر: ۶۸ درصد	روستا: ۳۲ درصد
کمتر از ۳۰ سال: ۱۷ درصد	۳۱ تا ۴۰ سال: ۳۷ درصد	۴۱ تا ۵۰ سال: ۳۷ درصد	بیشتر از ۵۰ سال: ۹ درصد	دکتری: ۲ درصد

اکثر معلمان مورد پرسش قرار گرفته در شهرستان بجنورد مشغول فعالیت بوده و حدود ۳۲ درصد در روستاها خدمت می‌کنند. ۵۵ درصد نمونه آماری سابقه کاری کمتر از ۱۵ سال دارند که با توجه به جوان بودن نیمی از نمونه مورد بررسی، این امر طبیعی می‌کند. ۸۰ درصد معلمان دارای مدرک کارشناسی بوده و وضعیت استخدامی بیش از ۹۰ درصد معلمان مورد بررسی، رسمی بود. معلمان مورد بررسی در سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه فعالیت می‌کردند.

در پژوهش حاضر برای بررسی تأثیر متغیرهای مستقل (ابهام نقش، تعارض نقش، حمایت سرپرست و درگیری شغلی) بر متغیر واسط (ویژگی‌های شغل) و متغیرهای وابسته (رضایت شغلی و عملکرد شغلی) یک مدل فرضی بر اساس پیشینه نظری و تجربی طراحی شده است. به منظور تحلیل داده‌های پژوهش، ابتدا نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی شد. در مرحله بعد، روایی سازه متغیرهای پژوهش و شاخص‌های نتیجه‌شده از آن با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد. در نهایت، با استفاده از مدل معادلات ساختاری، که در

حقیقت، آمیزه‌ای از نمودار تحلیل مسیر و تحلیل عاملی تأییدی است، فرضیه‌های پژوهش آزمون شد. با توجه به اینکه سطح معناداری برای تمام متغیرها بزرگتر از (۰/۰۵) بود، توزیع داده‌ها نرمال است. با آزمون بارتلت می‌توان تعیین کرد که چه هنگام ماتریس همبستگی شناخته شده (از نظر ریاضی ماتریس واحد و همانی) و در نتیجه برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) مناسب است. اگر سطح معناداری در آزمون بارتلت کوچکتر از ۵ درصد باشد، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است؛ زیرا فرض شناخته‌شده بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود.

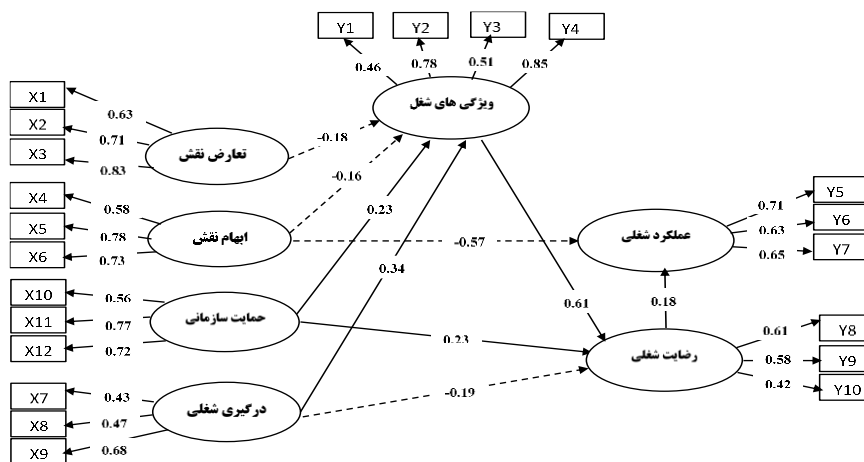
بعد از مناسب تشخیص دادن مقدار شاخص KMO و معنادار شدن آزمون بارتلت، به منظور بررسی روایی همگرا به جدول اشتراکات مراجعه می‌شود. روایی همگرا زمانی پذیرش می‌شود که تمامی مقادیر استخراج شده بالای ۰/۳ باشند. در صورتی که مقدار اشتراک برای یک گویه کمتر از ۰/۳ باشد، گویه مورد نظر باید از تجزیه و تحلیل کنار گذاشته شود (ویکسام و وکسن، ۲۰۰۱). در این پژوهش مقدار هر دو شاخص در سطح مطلوبی بوده و مقدار معیار KMO برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۵ و مقدار معناداری آزمون بارتلت نیز کمتر از ۰/۰۵۰ است.

برای تشخیص رابطه علی میان متغیرهای مستقل و وابسته، از روش تحلیل مسیر استفاده شد. برای برآورد هر یک از مسیرهای مشخص شده، ضرایب استاندارد شده رگرسیون (ضریب مسیر) محاسبه شد. ضریب مسیر، نشان‌دهنده این است که به ازای یک واحد تغییر در انحراف معیار متغیر مستقل، انحراف معیار متغیر وابسته چه مقدار تغییر می‌کند. به منظور بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شده است. به طور کلی، از میان مشخصه‌های برازندگی متنوعی که وجود دارد، در این پژوهش شاخص‌های برازش  $\chi^2/df = ۲,۶۳$ ،  $RMSEA = ۰,۰۶۲$ ،  $CFI = ۰,۹۶$ ،  $GFI = ۰,۹۵$  و  $AGFI = ۰,۹۴$  گزارش شد. نتایج مدل معادلات ساختاری و نمودار مسیر تحقیق همچنین، مقدارهای آماره‌ی تی که به وسیله آن، معناداری ضرایب مسیر بررسی می‌شود، برای روابط مستقیم در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج ضریب مسیر و مقدار آماره تی

روابط بین متغیرها	آماره تی	ضریب تأثیر	نتیجه
تعارض نقش ← ویژگی های شغل	۶/۴۷	-۰/۱۸	تأیید
ابهام نقش ← ویژگی های شغل	۲/۲۵	-۰/۱۶	تأیید
حمایت سرپرست ← ویژگی های شغل	۵/۰۲	۰/۲۳	تأیید
درگیری شغلی ← ویژگی های شغل	۷/۱۲	۰/۳۴	تأیید
تعارض نقش ← عملکرد شغلی	۰/۶۳	-۰/۱۳	عدم تأیید
تعارض نقش ← رضایت شغلی	۰/۷۸	-۰/۱۶	عدم تأیید
ابهام نقش ← عملکرد شغلی	۸/۰۸	-۰/۵۷	تأیید
ابهام نقش ← رضایت شغلی	۰/۵۳	-۰/۳۸	عدم تأیید
حمایت سرپرست ← عملکرد شغلی	۰/۶۳	۰/۴۳	عدم تأیید
حمایت سرپرست ← رضایت شغلی	۹/۷۸	۰/۲۳	تأیید
درگیری شغلی ← عملکرد شغلی	۰/۹۳	۰/۱۸	عدم تأیید
درگیری شغلی ← رضایت شغلی	۶/۴۱	-۰/۱۹	تأیید
ویژگی های شغلی ← عملکرد شغلی	۰/۴۳	۰/۴۳	عدم تأیید
ویژگی های شغلی ← رضایت شغلی	۷/۶۳	۰/۶۱	تأیید
رضایت شغلی ← عملکرد شغلی	۷/۱۲	۰/۱۸	تأیید
متغیرهای محیط کاری ← ویژگی های شغلی	۱۳/۱۱	۰/۴۳	تأیید
ویژگی های شغلی ← پیامدهای شغلی	۹/۰۸	۰/۶۳	تأیید

به دلیل تعداد زیاد روابط میان متغیرها، روابط تأییدشده در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل نهایی تجربه کاری معلمان



همان گونه که صاحب‌نظران پیشنهاد کرده‌اند، برای آزمون اثرهای واسطه‌ای بهتر است از روش بوت‌استرپ استفاده شود (پریچر و هایس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). نتایج بوت‌استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی در جدول ۵ ارائه شده است. سطح اطمینان برای تمامی فواصل اطمینان ۹۵ درصد و تعداد تکرارهای باز نمونه‌گیری بوت‌استرپ ۵۰۰۰ در نظر گرفته شده است. با توجه به اینکه در تمامی مسیرها، صفر بیرون از فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، تمامی مسیرهای واسطه‌ای معنادار هستند.

جدول ۵. نتایج بوت‌استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای

متغیر پیش‌بین	متغیر واسطه‌ای	متغیر ملاک	بوت‌استرپ	حد پایین	حد بالا	فاصله اطمینان
تعارض نقش	ویژگی‌های شغل	رضایت شغلی	-۰٫۰۲۲	-۰٫۰۳۹	-۰٫۰۰۶	%۹۵
ابهام نقش	ویژگی‌های شغل	رضایت شغلی	-۰٫۰۲۹	-۰٫۰۵۱	-۰٫۰۰۸	%۹۵
حمایت سرپرست	ویژگی‌های شغل	رضایت شغلی	-۰٫۰۳۶	-۰٫۰۷۶	-۰٫۰۰۵	%۹۵
درگیری شغلی	ویژگی‌های شغل	رضایت شغلی	-۰٫۰۴۵	-۰٫۰۳۲	-۰٫۰۱۱	%۹۵
حمایت سرپرست	رضایت شغلی	عملکرد شغلی	-۰٫۰۵۲	-۰٫۰۷۱	-۰٫۰۴۱	%۹۵
درگیری شغلی	رضایت شغلی	عملکرد شغلی	-۰٫۰۵۹	-۰٫۰۶۳	-۰٫۰۱۸	%۹۵
متغیرهای محیط کار	ویژگی‌های شغل	پیامدهای شغلی	-۰٫۰۳۲	-۰٫۰۴۲	-۰٫۰۰۸	%۹۵

در چند دهه اخیر چندین روش آماری برای یافتن متغیرهای تعدیل‌گر و توضیح اثرات آن‌ها بر اساس نوع‌شناسی یادشده استفاده شده است، که یکی از آن‌ها، راهبرد «ساب‌گروپ»<sup>۲</sup> است. این روش عملاً آزمون تشخیص متغیرهای همسانگر است و نسبت به روش‌های دیگر در مطالعات مدیریتی بیشترین استفاده را داشته است. راهبرد ساب‌گروپ شامل تست ضریب همبستگی دو یا چند زیرگروه است. در رویکرد ساب‌گروپ، تفاوت‌های میان قدرت یا میزان یک ارتباط از طریق تفاوت‌های میان بزرگی یا میزان ضریب‌های همبستگی صفر مرتبه میان K زیرگروه مشخص می‌شود. بر این اساس برای متغیر تعدیلگر محل خدمت داده‌ها به دو دسته محل خدمت در شهر و محل خدمت در روستا تقسیم شدند و اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته برای هر دو گروه محاسبه شد. نتایج در جدول ۶ ارائه شده است.

1. Preacher &amp; Hayes

2. Subgroup

جدول ۶. نتایج تأثیر متغیر محل خدمت به عنوان متغیر تعدیلگر

نتیجه	Sig	T	محل خدمت روستا (n=۱۲۲)			محل خدمت شهر (n=۲۵۹)			مسیر تعدیلگری
			T2	S.E2	Path2	T1	S.E1	Path1	
تأیید	۰,۰۰۴	۲,۶۲۲	۱,۶۱۳	۰,۰۸۴	۰,۱۷۶	۴,۲۱۹	۰,۰۸۳	۰,۴۲۲	متغیرهای محیط کار - پیامدهای شغلی
عدم تأیید	۰,۳۲۱	۱,۹۸۵	۲,۸۳۱	۰,۰۶۳	۰,۱۶۷	۳,۷۲۱	۰,۰۶۲	۰,۴۲۳	متغیرهای محیط کار - ویژگی‌های شغلی
عدم تأیید	۰,۴۳۲	۱,۷۲۳	۱,۶۲۳	۰,۰۷۲	۰,۱۲۳	۲,۷۸۳	۰,۰۴۳	۰,۳۱۹	ویژگی‌های شغلی - پیامدهای شغلی

همان‌طور که مشاهده می‌شود محل خدمت معلمان رابطه میان متغیرهای محیط کار و پیامدهای شغلی را تسهیل می‌کند، با این حال، نقش تعدیلگری محل خدمت در رابطه میان متغیرهای محیط کار - ویژگی‌های شغلی و رابطه ویژگی‌های شغلی - پیامدهای شغلی تأیید نشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

معلمانی که در مناطق محروم، شهرستان‌های کوچک و روستاهای کشور فعالیت دارند، از جمله مهمترین منابع انسانی آموزش و پرورش به شمار می‌آیند که می‌توانند نقش بسزایی در شکل‌گیری سرمایه انسانی توانمند و بالنده در کشور داشته باشند. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر متغیرهای محیط کاری بر ویژگی‌های شغلی و پیامدهای شغلی معلمان فعال در شهرستان بجنورد و تأثیر متغیر محل خدمت (فعالیت در شهر یا روستا) بر این روابط، به انجام رسید. نتیجه مطالعه بیان‌کننده آن بود که متغیرهای محیط کار بر ویژگی‌های شغلی و پیامدهای شغلی تأثیرگذار است. اما متغیر محل خدمت تنها رابطه میان متغیرهای محیط کار و پیامدهای شغلی را تعدیل می‌کند. به عبارتی، میانگین پیامدهای شغلی معلمان فعال در شهر بجنورد ۳/۷۶ بوده و میانگین پیامدهای شغلی معلمان فعال در روستا ۲/۹۳ است که این تفاوت معنادار بوده و متغیر محل خدمت بر آن تأثیرگذار است. این نتیجه

توسط انساه<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) نیز تأیید شد. آن‌ها نشان دادند شرایطی که معلمان در آن به ارائه خدمت می‌پردازند بر رضایت شغلی آن‌ها تأثیرگذار است. مطالعه فگبامی<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) نیز این نتیجه را تأیید می‌کند.

در نتیجه پژوهش، تأثیرگذاری ابهام نقش، تعارض نقش، حمایت سرپرست و درگیری شغلی بر ویژگی‌های شغلی تأیید شد. داریانتو (۲۰۱۴) نشان داد ادراک کارکنان از محیط کار بر ادراک آن‌ها از ویژگی‌های شغلی تأثیرگذار است. به اعتقاد ناگرو<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) ابهام نقش و تعارض نقش از طریق تغییر ادراک نسبت به ویژگی‌های شغل و تأثیر منفی بر آن، منجر به فرسودگی شغلی کارکنان می‌شود. سما<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۹) با تأکید بر نقش مدیران منابع انسانی بر بهره‌وری سازمان اذعان داشتند که ادراک از حمایت سرپرست در محیط کار می‌تواند ادراک از ویژگی‌های شغلی را در کارکنان بهبود داده و به عنوان یکی از متغیرهای انگیزشی شغل استفاده شود.

همچنین نتایج نشان داد، ابهام نقش، تعارض نقش، حمایت سرپرست و درگیری شغلی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی نیز تأثیر دارد. نتایج بیان‌کننده آن بود که از میان متغیرهای محیط کاری، تنها حمایت سرپرست و درگیری شغلی بر رضایت شغلی معلمان و متغیر ابهام نقش بر عملکرد شغلی معلمان تأثیرگذار است. در حالی که در پژوهش‌های پیشین تأثیر تعارض نقش و ابهام نقش بر رضایت شغلی (کرونی و دلکویا، ۲۰۱۱؛ کاستلیس، تئوداراکیس و گولیماریس، ۲۰۰۴) و تأثیر حمایت سرپرست و تعارض نقش بر عملکرد شغلی معلمان (بای، ۱۳۹۶؛ کرامتی، ۱۳۹۶) تأیید شده بود. چرایی این نتیجه را شاید بتوان در متفاوت بودن زمینه مورد مطالعه در این پژوهش نسبت به مطالعات یاد شده دانست. اما نکته قابل تامل در پژوهش حاضر تأثیر منفی و معنادار درگیری شغلی بر رضایت شغلی است، در حالی که در پژوهش‌های پیشین وجود رابطه مثبت میان این دو

---

1. Ansah  
1. Fagbamiye  
2. Nugroho  
3. Samah

متغیر تأیید شده بود (زوبیتس، کانستنتی و تئوکاروس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴؛ موینیان و پاندی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). به نظر می‌رسد در مناطق محروم، درگیری شغلی معلمان به دلیل انرژی و توان زیادی که از معلم می‌گیرد، در نهایت، بار مثبت خود را از دست داده و در قالب اعتیاد به کار نمود می‌یابد. پژوهش‌های مختلف نیز به این موضوع اشاره کرده‌اند که درگیری شغلی در جنبه مثبت خود به عجز شدن شغلی منجر شده و رضایت و عملکرد شغلی معلمان را بهبود خواهد داد (ون، گو و ون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). اما درگیری شغلی در جلوه منفی خود، منجر به اعتیاد به کار شده و با کاهش کیفیت زندگی و تعادل میان کار-خانواده موجب کاهش رضایت شغلی خواهد شد (اربان و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین، به نظر می‌رسد در مناطق کمتر برخوردار ایران، درگیری شغلی نمود منفی خود را ظاهر کرده و موجب کاهش رضایت شغلی معلمان شده است.

پژوهش‌های مختلف اذعان داشته‌اند به منظور ارتقای پیامدهای شغلی مثبت معلمان، مدیران مسئول باید افرادی را که به طور بالقوه دارای ابهام شغلی و تنش شغلی هستند، شناسایی کرد و درصدد بهبود ادراک آن‌ها برآیند (سومچ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). چراکه سوء تعبیر معلمان درباره نقش خود منجر به فرسودگی شغلی و در پی آن کاهش عملکرد سازمانی خواهد شد. در پژوهش حاضر نیز تأثیر منفی و معنی‌دار ابهام نقش بر عملکرد شغلی معلمان تأیید شده (ریگو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷).

به نظر می‌رسد یکی از مهمترین وظایف مدیران در سازمان‌های آموزش و پرورش شهرستان‌ها، تلاش برای ایجاد زمینه‌ای است که معلمان بتوانند تجربه مثبتی از محیط کار کسب کنند و از این طریق پیامدهای شغلی‌شان را بهبود دهند. کسب تجربه‌های شغلی مثبت در گروه سیاست‌های متناسب مدیریت منابع انسانی است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود سیاست‌هایی مانند ارزیابی عملکرد، نحوه تخصیص پاداش، و جذب و به کارگیری برای معلمان مناطق کمتر برخوردار متفاوت با سایر معلمان اتخاذ شود تا در کنار سختی‌های خدمت در چنین مناطقی، تجربه لذت‌بخشی را برای ایشان به ارمغان آورد.

---

4. Zopiatis, Constanti & Theocharous

5. Moynihan & Pandey

1. Wen, Gu & Wen

2. Somech

3. Riggo

از دیگر نتایج جانبی پژوهش حاضر آن است که، گرچه رضایت شغلی و عملکرد شغلی از جمله پیامدهای شغلی معلمان به شمار می آیند، اما رضایت شغلی بر عملکرد شغلی معلمان تأثیرگذار بوده و متغیرهای محیط کار از طریق بهبود رضایت شغلی می توانند بر عملکرد شغلی آن ها تأثیرگذار باشند.

در نهایت، مدل ارائه شده در این پژوهش می تواند دیدگاه جدیدی را در خصوص نحوه تجربه کاری معلمان فعال در مناطق محروم در اختیار مدیران و مسئولان حوزه آموزش و پرورش قرار دهد، تا در آینده با در نظر گرفتن شرایط متفاوت این دسته از معلمان دلسوز، نسبت به برنامه ریزی منابع انسانی و برنامه های آموزشی ضمن خدمت متناسب با نیازهای این بزرگواران اقدام کنند. همچنین، این پژوهش می تواند زمینه ساز انجام مطالعات تطبیقی دیگر، میان معلمان شهرستان های مختلف یا معلمان کلان شهرها و شهرستان ها باشد تا در صورت تأیید، تأثیر محل خدمت بر تجربه کاری معلمان، با اتخاذ رویکردی سیستمی از به کارگیری فرایندهای یکسان برای جذب و گزینش، آموزش و بالندگی و حفظ و نگهداشت معلمان ممانعت به عمل آمده و با توجه به بوم و شرایط هر منطقه سیاست های منابع انسانی مختص آن منطقه تدوین و اجرا شود.

## منابع

- اسماعیلی، محمودرضا، و صیدزاده، حیدر (۱۳۹۶). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۵(۸۳)، ۶۸-۵۱.
- آذرنیوشان، مریم، مشایخ، مریم، و محمدی شیرمحل، فاطمه (۱۳۹۷). رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۸(۳)، ۹۴-۷۵.
- باقرپور، معصومه (۱۳۹۷). ارتباط باورها و نگرش‌های دینی و سبک زندگی اسلامی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی. *علوم تربیتی از دیدگاه اسلام*، ۶(۱۱)، ۱۱۰-۹۳.
- بای، ناصر (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین حمایت سازمانی درک‌شده با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۴(۲)، ۱۹۹-۱۸۹.
- بخشایش، علیرضا، و آذرنیاد، عبدالله (۱۳۹۱). رابطه سبک‌های مدیریت مدیران با رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۳(۹)، ۸۲-۶۳.
- خسروی دانش، مجتبی، مظلومی، عادل، زهرائی، شقایق، و رحیمی فروشانی، عباس (۱۳۹۶). تبیین ویژگی‌های شغلی معلمان و پیامدهای آن‌ها با استفاده از مدل الزامات شغلی-منابع (JD-R). *بهداشت و ایمنی کار*، ۷(۳)، ۱۹۰-۱۸۱.
- خواجوی، محدثه، و برزگر، الهه (۱۳۹۵). الگوی علی ابهام و تعارض نقش، تنش شغلی، فرسودگی شغلی و تمایل به جابه‌جایی در حسابداران، حسابرسان و استادان دانشگاه در رشته حسابداری، حسابداری سلامت، ۵(۱)، ۴۲-۲۱.
- دامغانیان، حسین، جمشیدی، لاله، و قلعه آقابابایی، فرشته (۱۳۹۴). تحلیل نقش و اثر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر کاهش بطالت اجتماعی. *مدیریت دولتی*، ۷(۲)، ۲۴۴-۲۲۹.
- رحمان‌سرشت، حسین، علیزاده، محمود، و عبدالهی، هادی (۱۳۹۵). آثار ساختار سازمانی و ویژگی‌های شغل بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۲۰(۴)، ۱۴۷-۱۷۶.

- رحمانی، ساغر، و حیدری، مرضیه (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی‌گری اعتماد سازمانی بر رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۹(۳۶)، ۱۷۱-۱۹۰.
- روته، سیدعلی، و بیتا، سعید (۱۳۹۵). بررسی تأثیر امنیت شغلی بر درگیری شغلی و قصد ترک کارکنان. *مطالعات مدیریت و کارآفرینی*، ۱۲(۲)، ۱۹-۲۸.
- زارع شاه‌آبادی، اکبر، ترکان، رحمت‌اله، و حیدری، محمود (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در دبیران مقطع متوسطه شهر جیرفت. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۳(۴)، ۱۶۵-۱۸۸.
- زردشتیان، شیرین، عباسی، همایون، اسماعیلی، محمد، و خانمرادی، سعید (۱۳۹۴). رابطه درک حمایت سازمانی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۲(۲)، ۹۳-۱۰۳.
- شاه‌محمدی، انور، اردلان، محمدرضا، زندی، خلیل، و سیف پناهی، سیف پناهی (۱۳۹۴). رابطه رهبری معنوی و درگیری شغلی: مطالعه موردی کارکنان دانشگاه کردستان. *مطالعات منابع انسانی* ۵ (۱۷)، ۱۵۶-۱۳۵.
- شایمی برزکی، علی، ابزری، مهدی، و ویدی، زهرا (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر بی‌تفاوتی سازمانی با نقش میانجی تناسب فرد-سازمان (مورد مطالعه: شرکت گاز استان اصفهان). *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۴(۳)، ۷۱۹-۶۹۳.
- شیرازی، علی، خداوردیان، الهام، و نعیمی، محمد (۱۳۹۱). تأثیر اعتماد سازمانی بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی، *مدیریت تحول*، ۴(۷)، ۱۵۴-۱۳۳.
- طاهری، عبدالمحمد، گل‌دهان، طیبیه، و سیدی، سیدمسعود (۱۳۹۰). سنجش الگوی مفهومی مدیریت بهره‌وری در اداره کل آموزش و پرورش فارس. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۲(۷)، ۱۶۰-۱۴۱.
- کرامتی، مریم (۱۳۹۶). رابطه بین تعارض در نقش و عملکرد شغلی (مطالعه موردی: معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نمین). *کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، حقوق، اقتصاد و علوم انسانی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون.
- کشتگر، نعیمه، نقشبندی، سیدصلاح‌الدین، و نوبخت، زهرا (۱۳۹۶). ارتباط حمایت سازمانی

- ادراک شده با عملکرد سازمانی از طریق نقش میانجی آوای سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۴(۳)، ۱۲۷-۱۱۹.
- محتشم، لاله، گله‌دار، مهسا و فراشبندی، افسانه (۱۳۹۴). رابطه رضایت شغلی با عملکرد شغلی کارمندان بیمارستان نفت در شهرستان اهواز، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی، *مطالعات اجتماعی و فرهنگی*، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، مؤسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- مستحفظیان، مینا، خدایی، زهرا، و رهبری، سمیه (۱۳۹۷). بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت مجازی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی. *مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۱۴(۲۸)، ۱۸۳-۱۹۴.
- ندایی، جلال، و واحدی، مجید (۱۳۹۸). بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی معلمان دوره دوم متوسطه شهرستان مشگین‌شهر. *کنفرانس بین‌المللی مدیریت آموزشی*، تهران، ایران.
- هاشمی، سیداحمد (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش گروهی شفقت خود بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان. *روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۹(۳۱)، ۴۶-۲۵.
- یادگار، میترا، و صیف، محمدحسن (۱۳۹۷). پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس عدالت و تعهد سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای تعارض و ابهام نقش در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شیراز. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۹(۲)، ۳۴-۲۲.
- Akhilendra, K. S., & Sadhana, S. (2013). Perceived organizational support and organizational citizenship behavior: The mediating role of personality. *The Indian Academy of Applied Psychology*, 39(1), 117 – 125.
- Ansah, H. W. (2016). Assessing the impact of teacher job satisfaction among teachers. *Education and Practice*, 7(30), 161-165.
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Retailing*, 72(1), 57-75.
- Casimir, G., Keith Ng, Y. N., Wang, Y. K., & Ooi, G. (2014). The relationship amongst leader\_ member exchange, perceived organizational support, effective commitment, and in role performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(5), 366 – 385.
- Cervoni, A., & DeLucia-Waack, J. (2011). Role Conflict and ambiguity as predictors of job satisfaction in high school counselors. *School Counseling*, 9(1), 1-30.



- Chauhan, A. P. (2014). Organizational Role stress. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 3(2), 154 – 171.
- Chiang, C.F., & Hsieh, T.S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International journal of hospitality management*, 31(1), 180–190.
- Chinomona, R., & Sandada, M. (2014). Organizational support and its influence on teachers job satisfaction and job performance in Limpopo province of South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(9), 208–214.
- Churchill, Jr. G. A., Ford, N. M., & Walker, Jr. O. C. (1974). Measuring the job satisfaction of industrial salesmen. *Marketing Research*, 11(3), 254-260.
- Daryanto, E. (2014). Individual characteristics, job characteristics, and career development: a study on vocational school teachers' satisfaction in Indonesia. *American Journal of Educational Research*, 2(8), 698-702.
- Fagbamiye, E. O. (2000). Teachers' Remunerations, Conditions of Service, Job Satisfaction, Attitude to Work and Job Performance in Selected Secondary School in Lagos State.
- Gaziougly, S., & Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: Individual and job related factors. *Applied Economics*, 38, 1163 – 1171.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., & Lambert, E. G. (2012). Doing “people work” in the prison setting An Examination of the job characteristics model and correctional staff Burnout. *Criminal Justice and Behavior*, 39(9), 1131–1147.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley: Reading, MA.
- Hoyle, R. H. (2012). *Handbook of Structural Equation Modeling*. 1<sup>st</sup> ed., New York: The Guilford Press.
- Johary, J., & Yahya, K. K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development*, 40(7), 554 – 575.
- Kong, H. J., Gatling, A., Kim, J., & Harrah, W. (2014). The impact of supervisory support on organizational commitment, Career Satisfaction, and turnover intention for hospitality frontline employees. *Human resources in Hospitality & Tourism*, 14(1), 68–89.
- Koustelios, A., Theodorakis, N., & Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *International Journal of Educational Management*, 18(2), 87-92.
- Lawshe, Ch. A. (1975). Quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- Liu, Y., Bellibaş, M. Ş., & Gümüş, S. (2020). The effect of instructional leadership and distributed leadership on teacher self-efficacy and job satisfaction: Mediating roles of supportive school culture and teacher collaboration. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(3), 430-453.
- Mohyeldin, A., & Suliman, T. (2007). Links between Justice, Satisfaction and Performance in the Workplace: A Survey in the UAE and Arabic Context. *Management Development*, 26, 294 – 311.

- Moynihn, D. P., & Pandey, S. K. (2007). Finding workable levers over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration & Society*, 39(7), 803-832.
- Nugroho, D. W. D. (2019). Role ambiguity dan burnout Pada Pegawai Negeri Sipil. *Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Indonesia.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptote and responding strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Riggio, R. E. (2017). *Introduction to industrial and organizational psychology*. Routledge.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, E. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Sak, R. (2018). Gender differences in Turkish early childhood teachers' job satisfaction, job burnout and organizational cynicism. *Early Childhood Education Journal*, 46(6), 643-653.
- Samah, I. A., Ramlan, S. N., Bakar, S. A., Radzi, W. N. W. M., Abashah, A. N., Hashim, M. S. M., ... & Ahmad, W. K. W. (2019). The impact of human resource practices in car manufacturing industry: Using a Job Characteristic Model. *The Society of Automotive Engineers Malaysia*, 3(3), 282-289.
- Somech, A. (2016). The cost of going the extra mile: The relationship between teachers' organizational citizenship behavior, role stressors, and strain with the buffering effect of job autonomy. *Teachers and Teaching*, 22(4), 426-447.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(8), 1-27.
- Torres, D. G. (2019). Distributed leadership, professional collaboration, and teachers' job satisfaction in US schools. *Teaching and Teacher Education*, 79, 111-123.
- Urbán, R., Kun, B., Mózes, T., Soltész, P., Paksi, B., Farkas, J., & Griffiths, M. D. (2019). A four-factor model of Work Addiction: The development of the work addiction risk test revised. *European Addiction Research*, 25(3), 145-160.
- Van Praag, B., & Ferrer-I-Carbonell, A. (2004). *Happiness quantified: A satisfaction calculus approach*. Oxford University Press.
- Wen, X., Gu, L., & Wen, S. (2019). Job satisfaction and job engagement: Empirical evidence from food safety regulators in Guangdong, China. *Cleaner Production*, 208, 999-1008.
- Wixom, B. H., & Watson, H. J. (2001). An empirical investigation of the factors affecting data warehousing success. *MIS*, 17-41.
- Zopiatis, A., Constantí, P., & Theocharous, A. L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129-140.