

نقش رتبه‌بندی معلمان بر بهبود اشتیاق شغلی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه

زینب مولائی^۱

جهانگیر یاری حاج عطالو^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۳/۰۶

چکیده

هدف پژوهش حاضر، نقش رتبه‌بندی معلمان بر بهبود اشتیاق شغلی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه است. روش پژوهش مورد استفاده توصیفی و همبستگی بوده و جامعه آماری تحقیق حاضر معلمان مدارس متوسطه دوره اول شهرستان مراغه می‌باشد که تعداد آن‌ها ۳۵۰ نفر بوده و نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۱۸۳ نفر بوده و به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسشنامه استاندارد بود که اعتبارسنجی ابزار گردآوری داده‌ها، به وسیله روایی نمادین و برای برآورد پایایی آن‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. همچنین برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. یافته پژوهش نشان داد که رتبه‌بندی و ابعاد آن انصاف (برابری)، کیفیت عملکرد مطلوبیت، اطلاع‌رسانی و کارآمدی شاخص‌ها بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه موثر است.

واژگان کلیدی

رتبه‌بندی معلمان، اشتیاق شغلی، مدارس متوسطه.

۱. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران. (Molayizeynab40@yahoo.com)
۲. استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، گروه مدیریت آموزشی، تبریز، ایران. (نویسنده مسئول: John_vari@yahoo.com)

مقدمه

نقش آموزش پرورش، تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه، ترویج و ارتقای دانش است. سرمایه انسانی از جمله مهم‌ترین و ارزشمندترین دارایی برای یک جامعه تلقی می‌شود. در این راستا محیط‌های آموزشی نقش بسیار حیاتی در توسعه و پیشرفت کشور و جامعه دارد. مدیریت صحیح منابع انسانی می‌تواند مانع اتلاف تمامی منابع گردد و مجموعه گسترده از آثار مالی، اجتماعی و روان‌شناختی را در جهت حفظ و نگهداری کارکنان ساماندهی کند. رشد و بالندگی هر جامعه‌ای مرهون نظام آموزشی آن جامعه است، به همین جهت کشورها همه‌ساله مبالغ قابل توجهی از درآمد ملی خود را صرف آموزش و پرورش می‌کنند (اوزر و یکتین، ۲۰۱۸). آغاز هزاره‌ی سوم را به عنوان عصر دانایی و عصر انفجار اطلاعات نامیده‌اند هدف‌های آموزش و پرورش در هزاره‌ی سوم به کلی باهدف‌های گذشته متفاوت است مدیران مدارس در عصر جدید باید علاوه بر دارا بودن آگاهی‌های فنی و تخصصی و احاطه بر مسائل تعلیم و تربیت لازم است در مورد تربیت افراد برای مشاغل آینده آگاهی داشته باشند.

معلم نقش فزاینده‌ای در موفقیت دانش‌آموزان داشته و بر تربیت نسل آینده تأثیر دارند (رسپگلو و همکاران، ۲۰۱۰). معلم به عنوان کارشناس یادگیری اثربخش مهم‌ترین نقش را در یادگیری اثربخش ایفا می‌کند و ضرورت دارد، دارای صلاحیت‌های لازم برای انجام چینی‌نقشی در نظام آموزشی باشد. (ملکی، ۱۳۸۴). نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین رکن در دستیابی به اهداف آموزش و پرورش می‌باشد و سایر منابعی که به عنوان ورودی سازمان است، خودبه‌خود نمی‌توانند دستیابی به اهداف سازمان را محقق سازند. دستیابی به اهداف فوق‌نیازمند آن هستند که کارکنان سازمان دارای انگیزه کافی بوده و در انجام کارها خلاق باشند، همچنین نسبت به کار خود مسئولیت‌پذیر بوده و در امور سازمان مشارکت کنند و به طور کلی در فراتر از آنچه از آنان انتظار می‌رود در وظایف خود حرکت کنند (پورعباس، ۱۳۸۷، ۳).

برای درک و فهم رفتارهای سازمانی، اشتیاق شغلی یک نقش اساسی ایفا می‌کند، همچنین این مفهوم برای مدیریت کارکنان و اجرای سیاست‌های بهداشت حرفه‌ای در سازمان نقش اساسی بازی می‌کند (سالانوا و شوفلی، ۲۰۰۷، ۷۰۳). اشتیاق شغلی کارکنان همراه با اقدامات مدیران است. ونس مدلی را در زمینه آنچه اقدامات مدیران بر عملکرد و اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد، ارائه کرد. بر اساس این مدل، آنچه بر اشتیاق شغلی کارکنان تأثیرگذار است، عبارت‌اند از: مهارت کارکنان، توانمندی‌های کارکنان، خلق و خوی، نگرش‌ها و شخصیت‌های کارکنان؛ همچنین بر اساس این مدل محتوای سازمانی که به طور مستقیم بر اشتیاق شغلی کارکنان و بر فرایند و محتوای عملکرد شغلی تأثیرگذار است عبارت‌اند از: رهبری، تنظیم محیط فیزیکی و اجتماعی و شیوه‌های منابع انسانی (ونس^۱، ۲۰۰۶، ۲).

در آموزش و پرورش دو مشکل عمده وجود دارد که شامل انگیزه در نیروی انسانی و مهارت حرفه‌ای است. معلم امروزه احساس تبعیض می‌کند و تا زمانی که این نگرش در معلم وجود داشته باشد، نمی‌توان امیدوار بود که در معلمان ایجاد انگیزه شود (فانی، ۱۳۸۵).

ارزشیابی معلمان یک خط مشی مهم برای بهبود آموزش دانش‌آموزان در راستای پیشرفت تحصیلی آنان است (گرینی و کلاگان، ۲۰۰۸). ارزشیابی و رتبه‌بندی معلمان یک سیاست آموزشی مهم و راهبردی قوی برای بهبود بخشیدن به آموزش دانش‌آموزان در راستای پیشرفت تحصیلی بهتر است (جعفرنژاد و همکاران، ۱۳۹۵). از این رو، با توجه به

^۱. Vance

اهمیت آموزش و یادگیری، معلم باکیفیت بالا به عنوان مجری آموزش و عامل تأثیر گذار بر یادگیری دانش‌آموزان، به یکی از اهداف مهم سیاست‌های آموزشی در قرن ۲۱ تبدیل شده است (منجینت، ۲۰۱۱). یکی از جمله مسائل بحث‌برانگیز در حوزه آموزش و پرورش و تعلیم و تربیت کشور مسئله رتبه‌بندی معلمان است. رتبه‌بندی بر اساس اعلام مسئولان وزارت آموزش و پرورش فرآیندی است که منجر به ارتقای کیفیت در آموزش و پرورش می‌شود و هدف مستقیم آن افزایش حقوق نیست اما منجر به افزایش حقوق هم می‌شود، صلاحیت‌های عمومی شامل شخصیت افراد، تخصصی شامل دانش و توانمندی‌های آموزشی و پرورشی و حرفه‌ای شامل مجموعه‌ای از شایستگی‌ها، توانمندی‌ها و مهارت‌هایی است که معلم حین کار به دست آورده و خود را ارتقا می‌دهد و کاملاً مرتبط با شغل معلمی است (حسینی ارسنجانی، ۱۴۰۰). آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد اجتماعی کشور و مولد سرمایه اجتماعی است و تحول در آن مورد تأکید و توجه جدی قرار گرفته است. لازمه این تحول حمایت همه‌جانبه از معلمان است زیرا آنان نقطه آغاز این تحول بوده و با دانش و مهارتی که کسب می‌کنند می‌توانند محیط مدارس را به فضای رشد و بالندگی مبدل نمایند. نگاهداشتشان و منزلت معلم و تأمین آرامش روحی و معیشتی او شرط بقاء و پیشرفت، مبنای توسعه پایدار کشور است (غلامی نوقاب و طالبی حسین آبادی، ۱۳۹۶).

بررسی تحقیقات مرتبط با اشتیاق شغلی کارکنان نشان می‌دهد که تاکنون پژوهشگران تأثیر متغیرهای مختلفی بر بهبود و ارتقای اشتیاق شغلی را مورد بررسی قرار دادند، از جمله: قانع نیا و همکاران (۱۳۹۴) تأثیر آموزش سرمایه روان‌شناختی مدیران بر افزایش شغلی کارکنان؛ عظیم زاده و جلیلیان (۱۳۹۸) مدل علی تأثیر سرسختی شغلی بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه؛ الهی کردی و ناستی زایی (۱۳۹۳) رابطه سبک رهبری خدمت‌گزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی؛ آیوب و همکاران^۲ (۲۰۱۵) تحقیقی با عنوان اشتیاق کاری و فرسودگی شغلی: ارتباط آن با جامعه‌پذیری سازمانی و تاب‌آوری روان‌شناختی در سازمان انجام دادند. با این حال، تاکنون تحقیقی در زمینه تأثیر رتبه‌بندی معلمان بر بهبود اشتیاق شغلی معلمان صورت نگرفته است؛ بنابراین تحقیق حاضر به بررسی نقش رتبه‌بندی معلمان بر اشتیاق شغلی آن‌ها می‌پردازد. می‌یابد.

مبانی نظری پژوهش

رتبه‌بندی معلمان

معلمان نقطه آغاز هر تحولی هستند و با دانش و مهارتی که کسب می‌کنند می‌توانند محیط مدارس را به فضای رشد و بالندگی مبدل نمایند. نگه‌داشت‌شان و منزلت معلم و تأمین آرامش روحی و معیشتی او شرط بقاء، پیشرفت و مبنای توسعه پایدار کشور است. بر این اساس آموزش و پرورش بر اساس سند تحول بنیادین مکلف به تدوین نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان شده است (حاجی بابایی و همکاران، ۱۳۹۲). بسیاری از نظام‌های آموزشی برای دستیابی به سطحی که بتوان معلمان را ارزیابی کرد، اقدام به رتبه‌بندی معلم می‌کنند، در وزارت آموزش و پرورش ایران نیز طبقه‌بندی شایستگی‌های معلمان حسب شاخص‌های چهارگانه فرهنگی - تربیتی، آموزشی، پرورشی و اجرایی را به عنوان تعریف رتبه‌بندی بیان می‌کنند (نامداری و پاک‌نظر، ۱۳۹۹).

2. Ayub et al

رتبه‌بندی، فرایندی پیچیده‌ای برای تصمیم‌گیری است که در آن، بر اساس یادگیری دانش‌آموزان، پیشرفت تحصیلی و رشد مهارت‌های آنان، درباره معلم قضاوت ارزشی می‌شود (سان و چینگ، ۲۰۱۴). سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه (۲۰۰۹) معتقد است کاربرد بهبود عملکرد و کارکرد پاسخگویی دو کارکرد اصلی برای ارزشیابی معلم است. ارزشیابی معلم باهدف بهبود بر ارائه بازخورد مفید برای بهسازی عمل تدریس تمرکز دارد. از این طریق به معلمان کمک می‌شود تا درباره عملکردشان فکر کنند، درباره بهبود آن یاد بگیرند و در جهت بهبود آن اقدام کنند. کارکرد پاسخگویی بر مسئولیت‌پذیری معلمان در قبال نتایج عملکردشان تمرکز دارد. خود این محرکی است برای معلمان که بهترین عملکردشان را عرصه کنند.

بر اساس سند تحول آموزش و پرورش، ارتقا رتبه معلمان نیازمند داشتن حداقل درجه علمی مورد نیاز، داشتن تجربه خدمت مورد نیاز، کسب امتیازات لازم از فعالیت‌ها و کسب امتیاز لازم در ارزشیابی‌های ملی است.

اشتیاق شغلی

کارکنانی که انگیزه‌های قوی برای انجام کار دارند، مشتاقانه وظایف خود را انجام می‌دهند و نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند؛ بنابراین کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند؛ بنابراین اشتیاق شغلی به عنوان یک منبع مطلوب ممکن است، به چرخه مثبتی از منابع و در نتیجه آثار مثبت بر سلامت منجر می‌شود که پیامد آن در انجام درست وظایف شغلی محوله و یا رفتارهایی فراتر از آن نمایان می‌شود (ساعتچی، ۱۳۸۵).

اشتیاق شغلی نه تنها یک نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت بازی می‌کند، بلکه همچنین برای هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست‌های بهداشت حرفه‌ای در سازمان‌ها نیز نقش مهمی دارد (سالانو و شوفلی، ۲۰۰۷، ۷۰۳). اشتیاق شغلی کارکنان، از پارادایم‌های جدید حوزه منابع انسانی بوده و به دلیل راه‌های متنوع بهره‌برداری از آن، تعاریف چندگانه‌ای را داراست. اکثر تعاریف اذعان دارند که اشتیاق از منابع شخصی و محیطی نشأت می‌گیرد (میسسی و اشنایدر، ۲۰۰۸، ۵). به نظر گیونز (۲۰۰۶، ۲۵) اشتیاق شغلی افراد بااستعداد یک رابطه‌ی احساسی و هوشی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش وجود داشته و بر روی تلاش‌های مضاعف او در کارش اثرگذار است.

مسلح و همکاران (۲۰۰۶) نیز اشتیاق را یک تفکر مثبت و واقعی دانسته که به وسیله‌ی قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می‌شود؛ و موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به کار فراهم می‌نماید.

از نظر ونس (۲۰۰۶) اشتیاق کارکنان به طور جدایی‌ناپذیری با اقدامات مدیران مرتبط است. برای روشن کردن این موضوع که اقدامات مدیران بر عملکرد و اشتیاق شغلی تأثیر می‌گذارد او یک مدل عملکرد شغلی ارائه داد. بر طبق این مدل، اشتیاق شغلی کارمند نتیجه‌ی ویژگی‌های شخصی مثل داشتن، مهارت‌ها، توانایی‌ها، خلق‌وخو، نگرش و شخصیت؛ محتوای سازمانی شامل رهبری، تنظیم محیط فیزیکی و اجتماعی و شیوه‌های منابع انسانی است که مستقیماً بر فرد، فرآیند و محتوای اجرای عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد (ونس، ۲۰۰۶).

در خصوص رتبه‌بندی معلمان و اشتیاق شغلی تحقیقاتی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که به برخی از آنان اشاره می‌شود:

جدول ۱: پیشینه تحقیقات انجام شده

ردیف	نویسنده	عنوان	نتیجه
۱	قرونه (۱۳۹۹)	نگرش معلمان و مدیران مدارس نسبت به طرح رتبه‌بندی حرفه‌ای مشاغل معلمان: یک مطالعه پدیدارشناسی	نتایج پژوهش نشان داد طرح رتبه‌بندی معلمان دارای ضرورت‌های قانونی، علمی، حرفه‌ای و مدیریتی است.
۲	عظیم پور و جلیلیان (۱۳۹۸)	مدل علی تأثیر سرسختی شغلی بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه	رفتارهای کاری نوآورانه شغلی توانست به عنوان نقش میانجی در رابطه بین سرسختی شغلی و اشتیاق شغلی معلمان وارد مدل شود.
۳	جعفری نژاد و همکاران (۱۳۹۵)	روشی نوین در ارزشیابی و رتبه‌بندی معلمان با استفاده از درخت تصمیم‌گیری	مدل «چارچوبی برای آموزش» دنیلسون است. این مدل دربرگیرنده چهار حیطه برنامه‌ریزی، محیط کلاسی، نحوه آموزش و مسئولیت‌پذیری است که هر یک به نحوی توصیف‌کننده ویژگی‌ها و رفتارهای معلمان می‌باشد.
۴	کلیپا (۲۰۱۱)	درک معلمان از ارزشیابی معلمان	معلمانی که دارای سوابق و سن بالا هستند، ارزشیابی عملکرد را باهدف توسعه حرفه‌ای در نظر می‌گرفتند و رابطه سن و سابقه با ارزشیابی عملکرد مثبت و معنادار بود.
۵	چوی و پارک (۲۰۱۶)	تحلیل مسائل مهم در سیستم ارزیابی معلمان کره‌ای.	رتبه معلم بر اساس عملکرد (رتبه‌بندی ارزیابی عملکرد گذشته معلم، عملکرد علی و بالقوه معلمان)، سیستم پرداخت مبتنی بر عملکرد (پاداش‌های پولی) و ارزیابی معلم برای توسعه حرفه‌ای و تصمیم‌گیری برای ارتقاء (برای معلمان در آموزش بازخورد اصلاحی فراهم می‌کند).
۶	سومی و همکاران (۲۰۱۹)	اشتیاق کارکنان و برندسازی داخلی: دو روی یک سکه؟	هشت عامل بر اشتیاق کارکنان بهداشت و درمان کشور فنلاند مؤثر است که عبارت‌اند از: فرهنگ سازمانی، پاداش، محیط کار، آموزش، اقدامات منابع انسانی، شهرت و ارزش‌ها سازمان، ارتباطات و محیط فیزیکی.

اشتیاق شغلی در دهه‌های اخیر مورد توجه محققان رفتار سازمانی قرار گرفته است. نتایج بررسی‌های انجام شده نشان داد که اشتیاق شغلی با رضایت شغلی، بازدهی بیشتر کارکنان و بهبود عملکرد آنان ارتباط مستقیم دارد و عاملی است که نتایج مثبتی بر سازمان دارد و می‌تواند باعث موفقیت و توسعه عملکرد معلمان باشد. از این رو فرضیه‌های پژوهش حاضر به شکل زیر می‌باشد:

فرضیه‌های تحقیق

۱. رتبه‌بندی بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه موثر است.
- ۱-۱. انصاف (برابری) بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه موثر است.
- ۱-۲. کیفیت عملکرد بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه موثر است.
- ۱-۳. مطلوبیت بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه موثر است.
- ۱-۴. اطلاع‌رسانی بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه موثر است.
- ۱-۵. کارآمدی شاخص‌ها بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه موثر است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی و همبستگی است که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری شامل مدارس متوسط دوره اول در شهر مراغه می‌باشد که تعداد آن‌ها ۳۵۰ نفر است. حجم نمونه آماری با استفاده از رابطه کوکران ۱۸۳ نفر برآورد و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده است. در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده گردیده است:

پرسشنامه رتبه‌بندی معلمان: پرسشنامه استاندارد رتبه‌بندی معلمان توسط کیانی بهادر خان و همکاران (۱۳۹۶) ساخته شده است که مشتمل بر ۲۵ سؤال است. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده ۰/۸۴۷ به دست آمده است.

پرسشنامه اشتیاق شغلی: پرسشنامه استاندارد اشتیاق شغلی شوفلی و باکر (۲۰۰۳) ساخته شده است که مشتمل بر ۱۷ سؤال است. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده ۰/۸۹۴ به دست آمده است.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها از روش آماری توصیفی-استنباطی استفاده شد. برای بررسی و تحلیل نتایج از رگرسیون خطی با نرم‌افزار SPSS انجام شد.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در جدول ۳ شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در تحقیق شامل جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه خدمت ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

درصد فراوانی	فراوانی		
۵۳/۶	۹۸	زن	جنسیت
۴۶/۴	۸۵	مرد	
۱۲	۲۲	۲۵-۳۵	سن
۴۱	۷۹	۳۶-۴۵	
۲۰/۱	۵۵	۵۵-۴۶	
۱۴/۸	۲۷	بالتر از ۵۵	
۴/۴	۸	فوق دیپلم	سطح تحصیلات
۳۷/۲	۶۸	لیسانس	
۵۸/۵	۱۰۷	فوق لیسانس و بالاتر	

۴/۴	۸	زیر ۵ سال	سابقه خدمت
۳۵	۶۴	۵-۱۰ سال	
۳۰/۶	۵۶	۱۱-۱۵ سال	
۱۲	۲۲	۱۶-۲۰ سال	
۱۵/۳	۲۸	۲۱-۲۵ سال	
۲/۷	۵	بالاتر از ۲۵ سال	
٪ ۱۰۰/۰		فراوانی کل = ۱۸۳	

جدول ۳ شاخص‌های توصیفی متغیرهای رتبه‌بندی معلمان، انصاف (برابری)، کیفیت عملکرد، مطلوبیت، اطلاع‌رسانی و کارآمدی شاخص‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۳ شاخص‌های میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق

متغیر	انحراف استاندارد	میانگین
رتبه‌بندی معلمان	۰/۵۱۸	۳/۰۹
انصاف (برابری)	۰/۶۵۸	۳/۱۲
کیفیت عملکرد	۰/۵۴۱	۳/۰۷
مطلوبیت	۰/۸۱۵	۳/۰۴
اطلاع‌رسانی	۰/۷۱۵	۳/۰۰
کارآمدی شاخص‌ها	۰/۷۳۱	۲/۷۳
اشتیاق شغلی	۰/۶۰۵	۳/۹۳

جدول ۳ نشان می‌دهد که میانگین رتبه‌بندی معلمان (۳/۰۹)، انصاف (برابری) (۳/۱۲)، کیفیت عملکرد (۳/۰۷)، مطلوبیت (۳/۰۴)، اطلاع‌رسانی، (۳)، کارآمدی شاخص‌ها (۳/۲۷) و اشتیاق شغلی (۳/۹۳) است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از گردآوری داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی برای بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده شد. در سطح استنباطی از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف، همبستگی و رگرسیون خطی از نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

جدول شماره ۴: آماره آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	نمره Z	سطح معنی‌داری
۱	رتبه‌بندی معلمان	۰/۱۸۵	۰/۰۹۵
۲	انصاف (برابری)	۰/۱۲۰	۰/۱۰۴
۳	کیفیت عملکرد	۰/۱۱۵	۰/۱۰۵
۴	مطلوبیت	۰/۱۹۶	۰/۰۸۷
۵	اطلاع‌رسانی	۰/۱۶۴	۰/۰۹۷
۶	کارآمدی شاخص‌ها	۰/۰۹۰	۰/۱۸۰
۷	اشتیاق شغلی	۰/۱۱۸	۰/۱۱۰

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون فوق، توزیع داده‌های به دست آمده نرمال می‌باشد و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی فرضیه‌های استفاده کرد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

برای بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۵ نشان داده شده است:

جدول شماره ۵: نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

ردیف	فرضیه	ضریب معناداری	همبستگی	R ²	نتیجه فرضیه
۱	رتبه‌بندی بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه موثر است.	۰/۰۰۰	۰/۳۲۷	۰/۱۵۳	تأیید فرضیه
۲	انصاف (برابری) بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه موثر است.	۰/۰۰۰	۰/۲۰۳	۰/۰۴۱	تأیید فرضیه
۳	کیفیت عملکرد بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه موثر است.	۰/۰۰۰	۰/۲۰۸	۰/۲۰۸	تأیید فرضیه
۴	مطلوبیت بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه موثر است.	۰/۰۰۰	۰/۳۹۵	۰/۱۵۶	تأیید فرضیه
۵	اطلاع‌رسانی بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه موثر است.	۰/۰۰۰	۰/۶۱۳	۰/۳۷۶	تأیید فرضیه
۶	کارآمدی شاخص‌ها بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه موثر است.	۰/۰۰۰	۰/۶۵۳	۰/۴۲۷	تأیید فرضیه

داده‌های جدول شماره ۵ بر اساس آزمون فرضیه ۱ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی رتبه‌بندی بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه برابر ۰/۳۲۷ بوده و ضریب تعیین آن معادل ۰/۱۵۳ می‌باشد و نشان می‌دهد که بین رتبه‌بندی و اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه رابطه معنی‌داری وجود دارد. بدین معنی که نسبتی از متغیر رتبه‌بندی معلمان که توسط متغیر اشتیاق شغلی تبیین می‌شود، برابر ۱۵۳٪ می‌باشد. آزمون تحلیل واریانس (F) معنی‌دار بودن رابطه آماری به دست آمده را تأیید می‌کند به عبارت دیگر F بیانگر آن است که تأثیر متغیر پیش بین بر متغیر ملاک به لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. ضریب Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۲۴۲ بوده و نشان می‌دهد که یک واحد تغییر در رتبه‌بندی معلمان موجب بهبود ۰/۲۴۲ واحد در اشتیاق شغلی آنان می‌شود.

داده‌های جدول شماره ۵ بر اساس آزمون فرضیه ۱-۱ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی انصاف (برابری) بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه برابر ۰/۲۰۳ بوده و ضریب تعیین آن معادل ۰/۰۴۱ می‌باشد و نشان می‌دهد که بین انصاف (برابری) و اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه رابطه معنی‌داری وجود دارد. بدین معنی که نسبتی از انصاف (برابری) که توسط اشتیاق شغلی تبیین می‌شود، برابر ۱۹۸٪ می‌باشد. آزمون تحلیل واریانس (F) معنی‌دار بودن رابطه آماری به دست آمده را تأیید می‌کند به عبارت دیگر F بیانگر آن است که تأثیر متغیر پیش بین بر

متغیر ملاک به لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. ضریب Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۱۹۸ بوده و نشان می‌دهد که یک واحد تغییر در انصاف موجب بهبود ۰/۱۹۸ واحد در اشتیاق شغلی آنان می‌شود.

داده‌های جدول شماره ۵ بر اساس آزمون فرضیه ۱-۲ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی کیفیت عملکرد بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه برابر ۰/۴۰۵ بوده و ضریب تعیین آن معادل ۰/۲۰۸ می‌باشد و نشان می‌دهد که بین کیفیت عملکرد و اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه رابطه معنی‌داری وجود دارد. بدین معنی که نسبتی از کیفیت عملکرد که توسط اشتیاق شغلی تبیین می‌شود، برابر ۰/۲۰۸ می‌باشد. آزمون تحلیل واریانس (F) معنی‌دار بودن رابطه آماری به دست آمده را تأیید می‌کند؛ به عبارت دیگر F بیانگر آن است که تأثیر متغیر پیش بین بر متغیر ملاک به لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. ضریب Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۳۶۴ بوده و نشان می‌دهد که یک واحد تغییر در کیفیت عملکرد موجب بهبود ۰/۳۶۴ واحد در اشتیاق شغلی آنان می‌شود.

داده‌های جدول شماره ۵ بر اساس آزمون فرضیه ۱-۳ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی مطلوبیت بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه برابر ۰/۳۹۵ بوده و ضریب تعیین آن معادل ۰/۱۵۶ می‌باشد و نشان می‌دهد که بین مطلوبیت و اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه رابطه معنی‌داری وجود دارد. بدین معنی که نسبتی از مطلوبیت که توسط اشتیاق شغلی تبیین می‌شود، برابر ۰/۳۹۵ می‌باشد. آزمون تحلیل واریانس (F) معنی‌دار بودن رابطه آماری به دست آمده را تأیید می‌کند؛ به عبارت دیگر F بیانگر آن است که تأثیر متغیر پیش بین بر متغیر ملاک به لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. ضریب Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۴۱۳ بوده و نشان می‌دهد که یک واحد تغییر در مطلوبیت موجب بهبود ۰/۴۱۳ واحد در اشتیاق شغلی آنان می‌شود.

داده‌های جدول شماره ۵ بر اساس آزمون فرضیه ۱-۴ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی اطلاع‌رسانی بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه برابر ۰/۶۱۳ بوده و ضریب تعیین آن معادل ۰/۳۷۶ می‌باشد و نشان می‌دهد که بین اطلاع‌رسانی و اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه رابطه معنی‌داری وجود دارد. بدین معنی که نسبتی از اطلاع‌رسانی که توسط اشتیاق شغلی تبیین می‌شود، برابر ۰/۳۷۶ می‌باشد. آزمون تحلیل واریانس (F) معنی‌دار بودن رابطه آماری به دست آمده را تأیید می‌کند؛ به عبارت دیگر F بیانگر آن است که تأثیر متغیر پیش بین بر متغیر ملاک به لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. ضریب Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۶۷۲ بوده و نشان می‌دهد که یک واحد تغییر در اطلاع‌رسانی موجب بهبود ۰/۶۷۲ واحد در اشتیاق شغلی آنان می‌شود.

داده‌های جدول شماره ۵ بر اساس آزمون فرضیه ۱-۵ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی کارآمدی شاخص‌ها بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه برابر ۰/۶۵۳ بوده و ضریب تعیین آن معادل ۰/۴۲۷ می‌باشد و نشان می‌دهد که بین کارآمدی شاخص‌ها و اشتیاق شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مراغه رابطه معنی‌داری وجود دارد. بدین معنی که نسبتی از اطلاع‌رسانی که توسط اشتیاق شغلی تبیین می‌شود، برابر ۰/۴۲۷ می‌باشد. آزمون تحلیل واریانس (F) معنی‌دار بودن رابطه آماری به دست آمده را تأیید می‌کند؛ به عبارت دیگر F بیانگر آن است که تأثیر متغیر پیش بین بر متغیر ملاک به لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. ضریب Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۵۸۱ بوده و نشان می‌دهد که یک واحد تغییر در کارآمدی شاخص‌ها موجب بهبود ۰/۵۸۱ واحد در اشتیاق شغلی آنان می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

ایجاد تحول در آموزش و پرورش به کیفیت معلمان بستگی دارد؛ بنابراین، بهبود اشتیاق شغلی معلمان برای نظام آموزش و پرورش ضروری است، زیرا افزایش اشتیاق معلمان اثرات قابل توجهی در پارامترهای مثبت نیروی انسانی مانند رضایت شغلی، افزایش انگیزه‌های کاری، سلامت روانی در محیط کار، کاهش استرس و شادی بیشتر دارد. از سوی دیگر، وجود نظام ارزشیابی و سیستم رتبه‌بندی معلمان می‌باشد از اهمیت زیادی برخوردار است. داشتن رتبه شغلی بالاتر و باارزش می‌تواند باعث موفقیت فرد در اجتماع و محیط کار گردد. معلمانی که توانسته‌اند به درجات بالاتری از رتبه شغلی ارتقاء یابند، رابطه مثبتی با خلاقیت، صداقت و اعتماد درون سازمان، افزایش حس کامیابی شخصی، تعهد سازمانی، نگرش‌های شغلی از قبیل مشارکت شغلی، کاهش میل به خروج و احترام به خود مبتنی بر سازمان، رضایت شغلی و ... نشان می‌دهند. رتبه‌بندی معلمان به عنوان یک ابزار برای ارتقا کیفیت، افزایش انگیزه در معلمان و افزایش توانمندی‌های آموزشی کشور نیز تلقی می‌شود (سلیمانی و صابریان، ۱۳۹۶). بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر، رتبه‌بندی معلمان و ابعاد آن انصاف (برابری)، کیفیت عملکرد، مطلوبیت، اطلاع‌رسانی و کارآمدی شاخص‌ها بر اشتیاق شغلی آنان موثر است. از این رو، پیشنهاد می‌شود، از دیدگاه‌های معلمان و خبرگان در رتبه‌بندی و ارزشیابی معلمان استفاده شود، اقدام و سیاست‌گذاری در حوزه رتبه‌بندی معلمان مبتنی بر مشارکت و همفکری با معلمان باشد.

منابع و ماخذ

- حسینی ارسنجانی، سید محی‌الدین (۱۴۰۰) نگاهی به جزییات، مزایا و معایب طرح ملی «رتبه‌بندی معلمان» در ایران. پورعباس، علی (۱۳۸۷) اثربخشی شرکت در کارگاه‌های خود کارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- جعفرنژاد، احد؛ زین آبادی، حسن رضا؛ عابدی کوشکی (۱۳۹۵). روشی نوین در ارزشیابی و رتبه‌بندی معلمان با استفاده از درخت اخذ تصمیم. نوآوری‌های آموزشی. ۱۵(۶۰). ۲۹-۴۲.
- حاجی بابایی، حمیدرضا؛ کیارشی، وحید؛ ادهم، مهدی؛ صدری، عباس؛ مسعودی آشتیانی، هاشم (۱۳۹۲). نظام رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان و جذب و تأمین منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش. معاونت توسعه و پشتیبانی وزارت آموزش و پرورش.
- ساعتچی محمود (۱۳۸۵) روانشناسی صنعتی و سازمانی. تهران، نشر ویرایش، چاپ اول.
- سلیمانی، نادر؛ صابریان، محسن. (۱۳۹۶). بررسی نقش نظام رتبه‌بندی معلمان بر اخلاق حرفه‌ای، کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، کازرون.
- <https://civilica.com/doc/658959>
- عظیم پور، احسان؛ جلیلیان، سهیلا (۱۳۹۸). مدل علی تأثیر سرسختی شغلی بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه. پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری. ۴(۳۱). ۲۱-۴۲.

- غلامی نوقاب، محمدحسین؛ پورشافعی، هادی؛ شاه طالبی حسین آبادی، بدری. (۱۳۹۸). عوامل رتبه‌بندی حرفه‌ای معلمان، Congress Sustainable Engineering and Management and The 5th International, <https://civilica.com/doc/911822,Tehran.Science> accounting
- قاطع نیا، مریم؛ فروهر، محمد؛ جلیلی، صدیقه (۱۳۹۴) تأثیر آموزش سرمایه روان‌شناختی مدیران بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان. پژوهشنامه روانشناسی مثبت، سال اول شماره ۳.
- قرونه، داوود (۱۳۹۹) نگرش معلمان و مدیران مدارس نسبت به طرح رتبه‌بندی حرفه‌ای مشاغل معلمان: یک مطالعه پدیدار. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی. ۲(۲۳)، ۱۴۷-۱۸۲.
- کردی، الهه؛ ناستی زایی (۱۳۹۳) رابطه سبک رهبری خدمت‌گزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی. مشاوره شغلی و سازمانی. دوره ۶ بهار ۱۳۹۳ شماره ۱ (پیاپی ۱۸).
- کیانی بهادر خان، حجت؛ عبداللهی، حسین؛ طاهری، مرتضی (۱۳۹۶). رابطه نظام رتبه‌بندی معلمان با توانمندسازی روان‌شناختی و انگیزشی شغلی معلمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی. دانشگاه علامه طباطبایی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- نامداری، مهدی؛ پاک‌نظر، محدثه (۱۳۹۹) ساختار تربیت معلم در کشورهای شرق آسیا با تاکید بر نظام سنجش صلاحیت و رتبه‌بندی معلمان. فصلنامه پژوهش در تربیت معلم، دانشگاه فرهنگیان. ۵(۳)، ۱۰-۳۶.
- Ayub, E. V; Cárdenas, S. J; Cruz, A. V. (2015) Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*. 9(2). 27-39.
- Clipa, O; (2011). Teacherperceotion on teacher evaluation. The porpose and the assessors within the assessment process. *Team Performance Management*.. 14(1/2). 39-55.
- Gibbons, J. (2006). "Employee Engagement" A Review of Current Research and Its Implications" New York: The Conference Board.
- Greaney, V., & Kellaghan, T. (2008). *Assessing National Achievement Levels in Education*. Washington, DC: The World Bank.
- Greaney, V., & Kellaghan, T. (2008). *Assessing National Achievement Levels in Education*. Washington, DC: The World Bank.
- Macey, W. H & Schneider, B. (2008). "The meaning of employee engagement". *Industrial and Organizational Psychology*.1(1), 3-20.
- Mangiante, E. M. S. (2011). Teachers Matter: Measures of Teacher Effectiveness in low-Income Minority schools. *Educational Assessment Evaluation and Accountability*, 23(1), 41-663.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2006). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- OECD (2009). *Teacher evaluation: A conceptual framework and examples of Country Practices*. Presented at the OECD- Mexico Workshop towards a Teacher Evaluation Framework in Mexico: International Practices, Criteria and Mechanisms, held in Mexico City on 1-2 December.
- Recepoğlu, E. (2014). Analyzing job motivation level of high school teachers in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 2220-2225.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. B (2007). "The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross - national study". *Educational and Psychological Measuremen*. 66(1). 701- 716.

Schaufeli, W., & Bakker, A (2003). Het is verboden om, zonder schriftelijke toestemming vooraf van de auteurs, de vragenlijst te gebruiken voor commerciële en/of niet-wetenschappelijke doelstellingen.

Sun, Y., Cheng, L. (2014). Threshers garden practices: meaning and values assigned, assessment in education: principles policy & practice, 21(3), 326-343.

Vance R. J. (2006). Employee Engagement and Commitment SHRM Foundation, USA.



The role of teacher ranking on improving their job engagement in high schools in Maragheh

Zeynab Molayi¹

Jahangir Yari Haj Ataloo²

Date of Receipt: 2022/04/07 Date of Issue: 2022/05/27

Abstract

The aim of this study is the role of ranking teachers on improving their job engagement in high schools in Maragheh. The research method used is descriptive and correlational and the statistical population of the present study is the teachers of secondary schools in Maragheh city, whose number is 350 people and the statistical sample, was 183 people using Cochran's formula and the classes were randomly selected. Data collection tool was two standard questionnaires that the validity of the data collection tool was symbolic validity and Cronbach's alpha test was used to assess their reliability. SPSS software was also used to test the research hypotheses. The research findings showed that the ranking and its dimensions of fairness (equality), quality of performance, desirability, information and efficiency of indicators are effective on the job engagement of high school teachers in Maragheh.

Keywords

Teacher Ranking, Job Engagement, Secondary Schools.

1. Graduate of Educational Management, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Tabriz, Iran.
2. Assistant Professor and Scientific Membership of Islamic Azad University, Tabriz Branch, Department of Management, Tabriz, Iran..

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی