



The Role of Flexibility and Competence on Work Performance According to the Mediating Role of Job Satisfaction Among Young Teachers

Hamid. Otaki*¹ & Javad. Rahdarpour²

1. Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Zabol Branch, Zabol, Iran

2. *Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Management, Zabol Branch, Islamic Azad University, Zabol, Iran

ARTICLE INFORMATION

Article type

Original research

Pages: 24-33

Corresponding Author's Info

Email:

hamidokati@yahoo.com

Article history:

Received: 2023/03/09

Revised: 2023/04/30

Accepted: 2023/05/08

Published online: 2023/07/27

Keywords:

flexibility, competence, work performance, mediator of job satisfaction.

ABSTRACT

Background and Aim: The most important task of education in this era, considering the complexity and expansion of science, is to first improve the performance of teachers and managers and to set precise targets to measure their performance. The present study was conducted with the aim of investigating the role of flexibility and competence on work performance with regard to the mediating role of job satisfaction among young teachers in Sistan and Baluchistan province. **Methods:** In terms of the purpose it was an applied study, the in terms of data collection it was a survey and it was a descriptive-correlation study. the statistical population was 440 young teachers of Sistan and Baluchistan province, who were selected using the Cochran formula and random sampling method. Multi-stage cluster, 205 people were selected as the sample size. Library and field data collection methods and tools for measuring written documents and four questionnaires, including Martin et al.'s human resources flexibility questionnaire (2005), Motahrinejad and Jahangard's teacher competence questionnaire (2017) and Patterson's occupational performance questionnaire (1922). Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) was used among teachers. The validity of the tool was measured through face, content and construct validity, and reliability was measured through Cronbach's alpha and composite reliability. Structural equation modeling method was used for data analysis using SPSS-v23 and Smart Pls-v3 software. **Results:** The results showed that flexibility and competence have a significant effect on work performance according to the mediating role of job satisfaction among young teachers in Sistan and Baluchistan province. **Conclusion:** The results of the research showed that examining the role of job flexibility and competence on the work performance of young teachers with the mediation of job satisfaction can lead to efficient and satisfactory performance in the field of education.



This work is published under CC BY-NC 4.0 licence.

© 2023 The Authors.

How to Cite This Article:

Otaki, H., & Rahdarpour, J. (2023). The Role of Flexibility and Competence on Work Performance According to the Mediating Role of Job Satisfaction Among Young Teachers. *Jayps*, 4(5): 24-33.



نقش انعطاف‌پذیری و شایستگی بر عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی در میان معلمان جوان

حمید اکاتی*^۱ و جواد راهدارپور^۲

۱. استادیار، گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران
۲. استادیار، گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران

چکیده

زمینه و هدف: مهمترین وظیفه آموزش و پرورش در این عصر، با توجه به پیچیدگی و گسترش علوم، این است که در ابتدا عملکرد معلمان و مدیران خود را ارتقا بخشد و هدف گذاری‌های دقیقی برای سنجش عملکرد ایشان انجام گیرد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش انعطاف‌پذیری و شایستگی بر عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی در میان معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان انجام پذیرفت. **روش پژوهش:** پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، روش گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی بود، جامعه آماری معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان به تعداد ۴۴۰ نفر بودند، که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای، ۲۰۵ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. روش گردآوری داده‌ها کتابخانه‌ای و میدانی و ابزارهای اندازه‌گیری اسناد مکتوب و چهار پرسشنامه شامل پرسشنامه انعطاف‌پذیری منابع انسانی مارتین و همکاران (۲۰۰۵)، پرسشنامه شایستگی معلمان مطهری نژاد و جهانگرد (۱۳۹۷) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۲۲)، پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) در میان معلمان استفاده شد. روایی ابزار از طریق روایی صوری، محتوا و سازه مورد سنجش قرار گرفت و پایایی هم از طریق آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد سنجش قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-v23 و Smart Pls-v3 بهره گرفته شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد، که انعطاف‌پذیری و شایستگی بر عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی در میان معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان تاثیر معناداری دارند. **نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش نشان داد بررسی نقش انعطاف‌پذیری شغلی و شایستگی بر عملکرد کاری معلمان جوان با میانجی گری رضایت شغلی می‌تواند موجب کارایی و عملکرد مطلوب و رضایت بخش در حوزه تعلیم و تربیت باشد.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۲۴-۳۳

اطلاعات نویسنده مسئول

ایمیل:

hamidokati@yahoo.com

سابقه مقاله

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۲/۱۸

تاریخ اصلاح مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۱۰

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۲/۰۲/۱۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۵/۰۵

واژگان کلیدی

انعطاف‌پذیری، شایستگی، عملکرد کاری، میانجی رضایت شغلی.

انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است. تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.



شیوه استناد به این مقاله

اکاتی، حمید، و راهدارپور، جواد. (۱۴۰۲). نقش انعطاف‌پذیری و شایستگی بر عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی در میان معلمان جوان. مطالعات روان‌شناختی نوجوان و جوان، ۴(۵): ۲۴-۳۳.

مقدمه

قرن بیست و یکم چالش‌های جدیدی را پیش روی متولیان آموزش و پرورش قرار داده است. تحولات دانش جهانی درباره یادگیری، حل مسائل یادگیری فراگیران را ایجاب می‌کند. درک چگونگی یادگیری و منابع آن، محور تصمیم‌گیری درباره چگونگی یاددهی/یادگیری در محیط‌های آموزشی است (نظری‌پور صمصامی، ۲۰۲۲). امروزه، دانش آموزان در دنیایی زندگی می‌کنند که علم در کوچکترین مسائل زندگی آنها نفوذ کرده است و شاید بتوان گفت هیچ سازمان یا نهادی وجود ندارد که بتواند تمام علوم را به دانش‌آموزان بیاموزد. گسترش روزافزون علم و شاخه‌های متعدد آن به قدری سریع است که آموزش آن از سوی نهادهایی چون آموزش و پرورش امکانپذیر نیست. مهمترین وظیفه آموزش و پرورش در این عصر، با توجه به پیچیدگی و گسترش علوم، این است که در ابتدا عملکرد معلمان و مدیران خود را ارتقا بخشد و هدف‌گذاری‌های دقیقی برای سنجش عملکرد ایشان انجام گیرد (شاه مرادی و محبوبی، ۱۴۰۱).

سنجش عملکرد معلمان، در واقع یکی از اهداف مهم مدیریت منابع انسانی در آموزش و پرورش است. این سنجش فرایندی است که توسط آن، انجام کار معلمان در زمان‌های مشخص و به صورت رسمی مورد سنجش قرار می‌گیرد. این نوع سنجش پیامدهای مهمی مانند انتخاب افراد شایسته، اعطای پاداش به آن‌ها، ایجاد انگیزه جهت بهبود عملکرد را به دنبال دارد (رستینی و همکاران، ۲۰۲۲). ارتقای عملکرد کاری معلمان به ویژه در معلمان جوان بسیار حائز اهمیت است چراکه ایشان زمان زیادی در پیش دارند که می‌توانند از ارتقای عملکرد خود در کیفیت بخشی به نظام آموزشی کشور استفاده کنند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که عوامل مختلفی بر عملکرد کاری معلمان تاثیر می‌گذارد. یکی از این عوامل، شایستگی و توجه به انعطاف‌پذیری در بین ایشان است. برای توسعه عملکرد کاری معلمان، توجه به شایستگی در ایشان و ارتقای آن اهمیت دارد. بر اساس شایستگی، باید

انواع شایستگی‌های مورد نیاز معلمان مورد توجه قرار گیرد تا با بهره‌گیری از آن شایستگی‌ها بتوان، گامی مهم در جهت توسعه و پیشرفت همه جانبه معلمان و متعاقباً دانش‌آموزان برداشت (موسوی و همکاران، ۱۴۰۰). منظور از شایستگی، مجموعه‌ای از دانش‌ها، نگرش‌ها، مهارت و سایر خصوصیات شخصی وابسته است، که در یک بخش اصلی شغل تأثیر می‌گذارد و با عملکرد آن شغل همبستگی دارد، و می‌تواند در مقایسه با استانداردهای کامل پذیرفته شده اندازه‌گیری شود و از طریق بازآموزی و تجربه توسعه و بهبود یابد (پورواتنو، ۲۰۲۲). ویژگی‌های اخلاقی و روانشناختی را از مهمترین شایستگی‌هایی می‌دانند که در مسیر توسعه معلمان لازم و ضروری است. آنها، انعطاف‌پذیری، همدلی، راستگویی، خونسردی و... را از شاخص‌های شایستگی اخلاقی و روانشناختی معلمان مدارس توصیف می‌کنند (کرمانشاهی و همکاران، ۱۳۹۹). غنی زاده (۱۳۹۶)، نیز این نوع شایستگی را تایید کرده و نام شایستگی اخلاقی و معنوی را برای آن در نظر گرفته است. وی، احترام، اعتماد و راستگویی را از مولفه‌های این نوع شایستگی معرفی کرده است. شایستگی بعدی که مورد تاکید بسیاری از صاحب‌نظران نیز بوده است. جنبه دیگر تاثیرگذار بر عملکرد معلمان جوان، انعطاف‌پذیری در ایشان است. آموزش و پرورش در جنبه‌های زیادی به انعطاف‌پذیری و توانایی سازگاری با عدم اطمینان محیطی نیازمندند. به ویژه در جنبه‌های نیروی انسانی، این توانایی سازگاری از اشکال مختلفی که عموماً به عنوان انعطاف‌پذیری نیروی انسانی تعریف شده‌اند، بدست می‌آید. در محیط نامطمئن، داشتن انعطاف‌پذیری منابع انسانی از طریق ایجاد مزیت رقابتی پایدار در بلندمدت، برای سازمان ارزش آفرین است. انعطاف‌پذیری معلمان شامل رویه‌های طبیعی خیلی متفاوت می‌شود و عموماً می‌تواند به انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای، مهارتی و رفتاری دسته‌بندی شود. با داشتن انعطاف‌پذیری و ارتقای شایستگی د ربین

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه تحقیق از دو بخش تشکیل شده است. یک بخش شامل مشخصات عمومی آزمودنی‌ها نظیر جنسیت، رشته تحصیلی، سن و سابقه کار و بخش دیگر شامل چهار پرسش‌نامه بود.

۱. پرسشنامه انعطاف‌پذیری منابع انسانی مارتین و همکاران (۲۰۰۵).

این پرسشنامه دارای ۱۱ سوال می‌باشد و ابعاد آن شامل انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای (۳ سوال)؛ انعطاف‌پذیری مهارتی (۴ سوال) و انعطاف‌پذیری رفتاری (۴ سوال) می‌باشد.

۲. پرسشنامه شایستگی معلمان مطهری نژاد و جهانگرد (۱۳۹۷).

این پرسشنامه دارای ۳۰ سوال و سه بعد برنامه ریزی برای آموزش (۱۰ سوال)، اخلاق و مسئولیت حرفه‌ای (۱۰ سوال) و مدیریت منابع (۱۰ سوال) می‌باشد.

۳. پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۲۲).

پرسشنامه دارای ۱۰ گویه می‌باشد و ابعاد عملکرد حرفه‌ای (۴ گویه)، عملکرد فردی (۳ گویه) و عملکرد اجتماعی (۳ گویه) را مورد سنجش قرار می‌دهد.

۴. پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ).

این پرسشنامه دارای ۱۹ گویه و ۶ بعد نظام پرداخت (۳ سوال)، نوع شغل (۴ سوال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سوال)، جو سازمانی (۲ سوال)، سبک رهبری (۴ سوال) و شرایط فیزیکی (۳ سوال) تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می‌رود. این پرسش‌نامه‌ها به با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم = ۲، تا حدودی = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) تنظیم شدند. به‌منظور تعیین روایی پرسش‌نامه از روایی ظاهری، محتوایی و سازه استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی و سازمانی (مسئولین آموزش و پرورش سیستان و بولچستان) به‌دوراز ایرادات ویرایشی، شکلی، املائی و...تدوین گردید.

معلمان جوان، رضایت شغلی درایشان قابل مشاهده می‌باشد. رضایت شغلی، یک حس مثبت و مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی، منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای سازمان می‌شود (اسدی و اعتماد اهری، ۱۳۹۶).

آنچه هم اکنون در مدارس استان سیستان و بلوچستان شاهد آن هستیم و با توجه به محروم بودن این استان در زمینه آموزشی، باید گفت که عملکرد مطلوبی از معلمان جوان مشاهده نمی‌شود. حال آنکه انتظار می‌رود معلمان جوان انگیزه بیشتری برای طی مسیر شغلی خود داشته باشند. اما موانع زیادی مانند محرومیت منطقه، عدم اختصاص بودجه کافی، عدم توجه به آموزش و ارتقای شایستگی معلمان باعث شده است که عملکرد ایشان کاهش یابد و رضایت شغلی وجود نداشته باشد. از اینرو پژوهش حاضر بر آن است تا با انجام پژوهش به این سوال پاسخ دهد که انعطاف‌پذیری و شایستگی بر عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی در میان معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان چه نقشی دارد؟

روش پژوهش

با توجه به اینکه تحقیق حاضر به بررسی تاثیر انعطاف‌پذیری و شایستگی بر عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی در میان معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان پرداخت، روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب زمان اجرای پژوهش، مقطعی؛ برحسب نوع داده، کمی؛ برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان به تعداد ۴۴۰ نفر بود. با استفاده از جدول مرگان، تعداد ۲۰۵ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از منابع کتابخانه‌ای و میدانی (پرسش‌نامه) استفاده شد.

پایایی و روایی هر سه ابزار توسط پژوهش‌های پیشین تأیید شده است.

روش اجرا

روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای بود. در پژوهش حاضر، ابتدا، مناطق آموزش و پرورش استان به پنج خوشه کلی (واحدهای شمال، جنوب، مرکز، شرق و غرب استان) تقسیم شدند. سپس با توجه به پراکندگی جغرافیایی هر منطقه به‌عنوان خوشه‌ها در نظر گرفته شد و در نهایت در هر منطقه چند مدرسه انتخاب و معلمان جوان با سابقه کاری ۵ تا ۱۰ سال به‌صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌ها را به‌صورت تصادفی در دسترس در بین آنها توزیع شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در بخش توصیفی از میانگین، انحراف معیار، جداول و... با استفاده از نرم‌افزار SPSS-21 و در بخش استنباطی از همبستگی پیرسون، آزمون تی تک گروهی با استفاده از نرم‌افزار SPSS-21 و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL-۷8.80 استفاده شد.

یافته‌ها

از لحاظ متغیرهای جمعیت‌شناختی نمونه آماری پژوهش همتاسازی شده و از جامعه آماری همگن استفاده شده است. با توجه به اینکه توزیع داده‌ها نرمال و مقیاس فاصله‌ای بود، برای بررسی وضعیت موجود متغیرها از آزمون تی تک نمونه‌ای و هم‌چنین برای بررسی روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول زیر وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آنها آورده شده است.

در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVI و CVR و به کمک ده نفر از خبرگان متخصص در این حوزه، چند نفر از آزمودنی‌ها و.. محتوای پرسش‌نامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سؤال‌های متغیرهای پژوهش از نقطه نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال‌ها بالاتر از ۷۹.۰ بود)؛ هم‌چنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سؤال‌ها بالای ۶۲.۰ به دست آمد هیچ سؤال‌ی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار Lisrel استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۵۸.۲ بود یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ ضرایب تمام بارهای عاملی بالای ۵۰.۰ بود؛ میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۵۰.۰ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج‌شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرای سازه‌های مدل تأیید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان با استفاده از مازولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده می‌سنجد) استفاده شد و نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود. در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقادیر این ضریب برای هر سه سازه پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. البته شایان ذکر است که

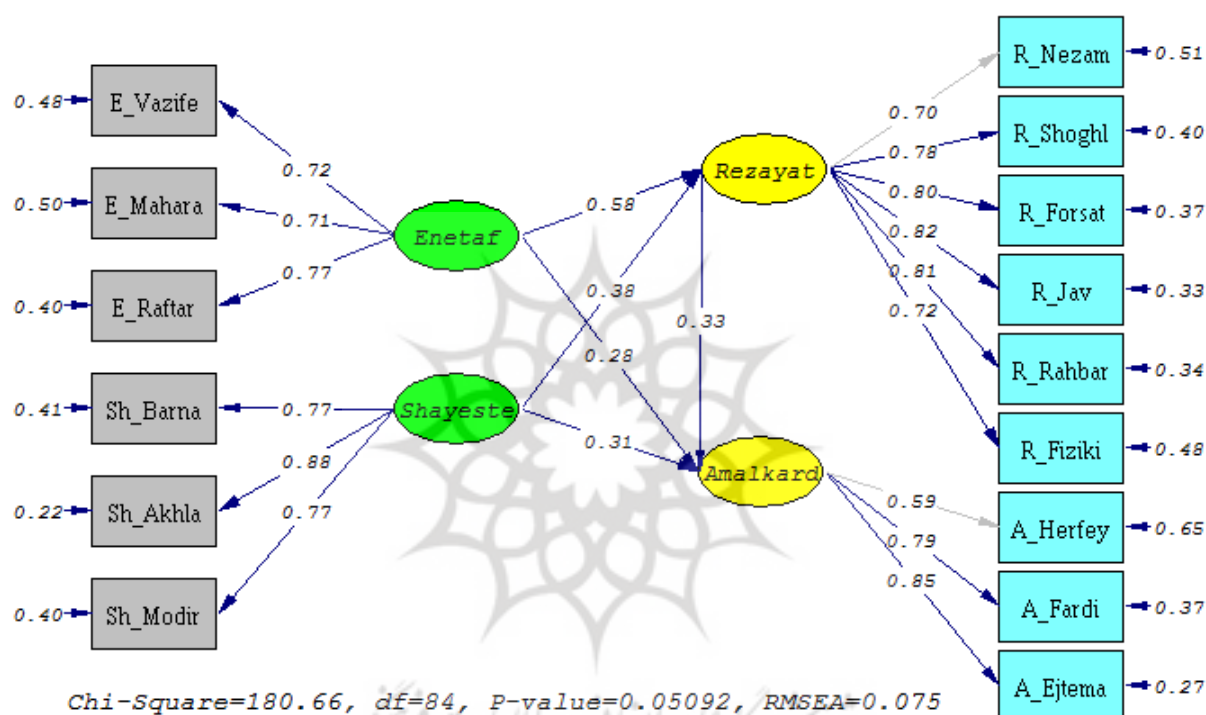
جدول ۱. وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها

بعد	عدد معناداری	حد پایین	حد بالا	وضعیت	۱	۲	۳	۴
انعطاف‌پذیری	۰.۰۰۱	۰.۱۳۵۴	۰.۴۷۳۱	مناسب	---	۰.۵۰	۰.۴۴	۴۲.۰
شایستگی	۰.۰۰۱	۰.۴۷۷۵	۰.۸۳۴۹	مناسب	۰.۵۰	---	۰.۴۶	۴۵.۰
عملکرد کاری	۰.۰۰۱	۰.۱۱۸۸	۰.۲۴۱۸	مناسب	۰.۴۴	۰.۴۶	---	۵۰.۰
رضایت شغلی	۰.۰۰۱	۳۲۵۰.۰	۶۴۶۰.۰	مناسب	۴۶.۰	۴۴.۰	۵۰.۰	---

پژوهش است، ارائه شود. با استفاده از مدل ساختاری می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. در شکل زیر مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد به‌منظور نقش انعطاف‌پذیری و شایستگی بر عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی در میان معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان آورده شده است:

همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که هر چهار متغیر رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر دارند ($p < 0/01$). از طرف دیگر نتایج جدول نشان داد که هر چهار بعد در وضعیت مناسبی قرار دارد.

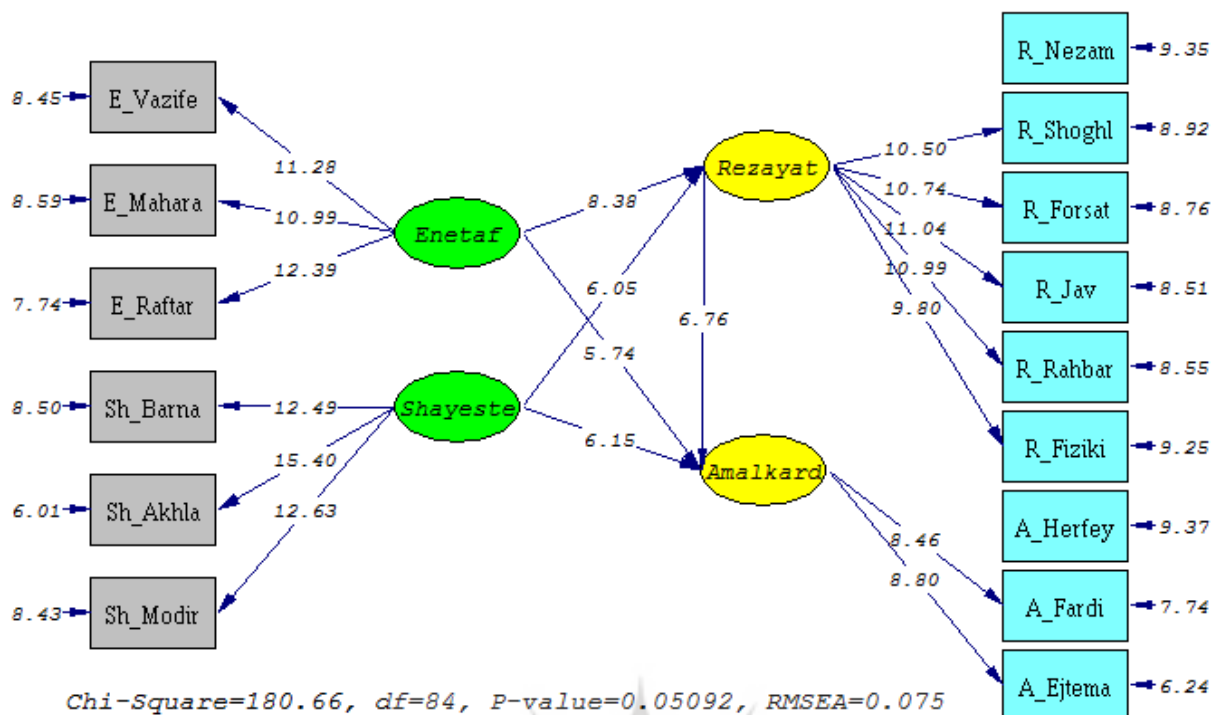
پس از آزمون مدل‌های اندازه‌گیری اکنون لازم است تا مدل ساختاری که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون



شکل ۱. مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

هست؛ زیرا مقدار آزمون معناداری تک‌تک مسیرها از عدد ۵۸.۲ بزرگ‌تر و از عدد ۵۸.۲ کوچک‌تر است.

در شکل زیر نیز مدل پژوهش در حالت ضرایب معناداری آورده شده است که تمامی ضرایب به‌دست آمده معنادار



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

جدول ۲. نتایج آزمون مدل پژوهش				
پذیرش/رد فرضیه‌ها	t-value	ضرایب استاندارد شده	بررسی فرضیه‌ها	
پذیرش	۵,۷۴	۰,۲۸	تأثیر انعطاف پذیری بر عملکرد کاری	۱
پذیرش	۶,۱۵	۰,۳۱	تأثیر شایستگی بر عملکرد کاری	۲
پذیرش	۸,۳۸	۰,۵۸	تأثیر انعطاف پذیری بر رضایت شغلی	۳
پذیرش	۶,۰۵	۰,۳۸	تأثیر شایستگی بر رضایت شغلی	۴
پذیرش	۶,۷۶	۰,۳۳	تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد کاری	۵

بلوچستان مشاهده کرد که بر این اساس کلیه فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند؛ غیرمستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرات در جدول زیر قابل مشاهده است:

بر اساس جدول بالا می‌توان نوع و میزان اثر هریک از متغیرهای پژوهش را در معلمان جوان استان سیستان و برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و

جدول ۳. تفکیک اثرات، مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل پژوهش				
متغیر مستقل	متغیر وابسته	اثر		
انعطاف پذیری	رضایت شغلی	مستقیم	غیرمستقیم	کل
		۰,۵۸	----	۰,۵۸
رضایت شغلی	عملکرد کاری	مستقیم	غیرمستقیم	کل
		۰,۳۳	----	۰,۳۳
انعطاف پذیری	عملکرد کاری	مستقیم	غیرمستقیم	کل
		۰,۲۸	۰,۱۹	۰,۴۷

شایستگی	رضایت شغلی	۰,۳۸	----	۰,۳۸
رضایت شغلی	عملکرد کاری	۰,۳۳	-----	۰,۳۳
شایستگی	عملکرد کاری	۰,۳۱	۰,۱۲	۰,۴۳

حال که شاخص‌ها برازش خوبی را از داده‌ها نسبت به مدل نشان می‌دهد نوبت به سنجش شاخص‌های جزئی برازش می‌رسد. تفاوت شاخص‌های برازش با شاخص‌های سه‌گانه برازش کلی در این است که شاخص‌های برازش کلی در مورد مناسب بودن کل مدل و نه اجزا آن قضاوت می‌کنند و شاخص‌های جزئی در مورد رابطه‌های جزئی مدل قضاوت می‌کنند. شاخص‌های جزئی برازش (نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری آن‌ها) نشان می‌دهند که همه بارهای عاملی دارای معنا دارند. نتایج این تحلیل‌ها در جدول ۴ نشان داده شده است.

همان‌طور که در جدول قابل مشاهده است، تأثیر انعطاف‌پذیری بر عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی به میزان ۴۷.۰ است. تأثیر شایستگی بر عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی به میزان ۴۳.۰ است. آنچه از محاسبات انجام شده می‌توان نتیجه گرفت آن است که هرچند مدل تدوین شده باعث شده است که تا حد زیادی از مقدار کای‌اسکور مدل استقلال فاصله بگیرد اما به دلیل معنادار شدن مقدار کای‌دو مدل ($0.50920 = P$) می‌توان نتیجه گرفت که مدل قابل قبول تلقی می‌شود.

جدول ۴. نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری برای برازش مدل مفهومی پژوهش			
شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
سطح تحت پوشش کای اسکور	χ^2	۱۸۰.۶۶	-
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۹۲.۰	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
نیکویی برازش	GFI	۹۳.۰	بزرگ‌تر از ۸۰ درصد
شاخص برازش افزایشی	IFI	۰.۹۳	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰.۷۵۰	کمتر از ۸ درصد
کای اسکور بهنجار شده	CMIN/df	۲.۱۵	بین ۱ تا ۵
نیکویی برازش تعدیل یافته	AGFI	۰.۸۶	بزرگ‌تر از ۸۰ درصد
شاخص نرم‌شده برازندگی	NFI	۰.۹۱	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد

اینرو پرداختن به عوامل موثر بر عملکرد معلمان ضروری است. بر همین اساس، پژوهش حاضر به این امر پرداخت و تاثیر انعطاف‌پذیری و شایستگی معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان را بر عملکرد موثر می‌داند. انعطاف‌پذیری معلمان جوان بسیار بیشتر از معلمان با سابقه کاری بالا است چراکه معمولاً به دنبال نوآوری و تغییرپذیری هستند. معلمان باسابقه مقاومت زیادی نسبت به تغییر دارند. از اینرو، سرمایه‌گذاری بر معلمان جوان حائز اهمیت است. ارتقای شایستگی این معلمان نیز

بحث و نتیجه‌گیری

عملکرد کاری معلمان را می‌توان مجموعه‌ای از رفتارها و فعالیت‌ها، که آنها انجام می‌دهد تا کل سازمان و یک مدرسه را به اهدافش نزدیک کند، تعریف کرد. عملکرد معلمان در شغل خود عامل تعیین‌کننده عملکرد سازمانی ایشان است. بنابراین این مفهوم جایگاه ویژه‌ای در آموزش و پرورش دارد. عملکرد معلمان پیامدهای متعددی همچون ارتقای سطح آموزش و پرورش را به دنبال دارد و همچنین پرورش افراد زنده را به همراه خواهد داشت. از

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان این پژوهش در طراحی، مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، گردآوری داده‌ها، تحلیل آماری داده‌ها، پیش‌نویس، ویراستاری و نهایی‌سازی نقش یکسانی داشتند.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

References

- احمدیان، لیلی، و احمدی پور، شهلا. (۱۴۰۰). تاثیر شایستگی اجتماعی بر بهبود رضایت شغلی و رضایت از زندگی معلمان ابتدایی استان کرمانشاه. نهمین همایش ملی علمی پژوهشی روانشناسی و علوم تربیتی
- اسدی، مرضیه، و اعتماداھری، علاء الدین. (۱۳۹۶). رابطه مهارت‌های ارتباطی معلمان با انعطاف‌پذیری شناختی و رضایت شغلی آنها در مدارس مقطع ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران. کنفرانس سالانه پژوهش در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی
- حسینی، سید محمد؛ شاه حسینی، محمدعلی؛ فانی، علی اصغر و احمدزهی، عبدالعلی. (۱۳۹۹). تدوین و طراحی مدل ارزشیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی معلمان دبیرستانی در ایران: کاربرد رویکرد ترکیبی. مدیریت و برنامه ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۳(۲)، ۲۳۶-۱۹۵
- رزم جو، آیت الله، و ایوبیان، حکیمه. (۱۳۹۸). رابطه بین خود کارآمدی و انعطاف‌پذیری معلمان زبان ایرانی. نشریه مطالعات آموزش و فراگیری زبان انگلیسی، ۲۳، ۴۲-۲۵
- شاه مرادی، ایوب، و محبوبی، طاهر. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بهسازی منابع انسانی با عملکرد معلمان و رضایت شغلی و بلوغ حرفه‌ای در بین معلمان مرد مقطع ابتدایی (منطقه مورد مطالعه: شهرستان بوکان). تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی، ۴، ۱۰۷۳-۱۰۵۶
- کرمانشاهی، سمیرا، اسمعیلی، محمدرضا، و سجادی هزاوه، سیدحمید. (۱۳۹۹). تأثیر تسهیل‌سازی کار-اوقات فراغت ورزشی بر رضایت شغلی و رضایت از اوقات فراغت ورزشی مطالعات روانشناختی نوجوان و جوان، ۱(۱): ۲۹۶-۲۸۷
- کیانی، عمران، و نجفی، نجمه. (۱۴۰۰). نقش برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان در توسعه صلاحیت و ویژگی‌های مورد نیاز معلمان. مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی (مرکز توسعه آموزشهای نوین ایران)، ۷(۱)، ۵۳۰-۵۱۴.

عملکرد کاری و حرفه‌ای را در ایشان بیشتر می‌کند. شایستگی در زمینه‌های مختلف فردی، اجتماعی، مهارتی و آموزشی است. با ارتقای انعطاف‌پذیری و شایستگی معلمان جوان در استان سیستان و بلوچستان، رضایت شغلی نیز تامین خواهد شد. رضایتی که خود به عملکرد بهتر و به روز تر معلمان می‌انجامد. رضایت شغلی معلمان به‌عنوان یک عامل اساسی بر بسیاری از ویژگی‌های رفتار فردی و عملکرد آنها تاثیر می‌گذارد. رضایت شغلی موجب افزایش بهره‌وری و تعهد معلم در سازمان، تضمین کننده سلامت فیزیکی و ذهنی او و همچنین موجب افزایش روحیه فداکاری می‌گردد. بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش می‌توان پیشنهادهای ارائه داد:

- ارائه آموزش‌های لازم برای ارتقای صلاحیت معلمان؛
- رفع تبعیض از حقوق معلمان در مقایسه با سایر مشاغل و کارکنان دولت
- اختصاص وام‌هایی برای دایر کردن مدارس غیرانتفاعی، علمی و تقویتی با مشارکت معلمان جوان
- فراهم کردن زمینه تحصیل معلمان در رشته مورد نیاز جامعه
- پرداخت حقوق و پاداش‌های بیشتر جهت رفع تنگناهای مادی

موازین اخلاقی

در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. با توجه به شرایط و زمان تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال‌ها، شرکت کنندگان در مورد خروج از پژوهش مختار بودند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان پژوهش حاضر بر خود لازم دانستند که از کلیه افرادی که در پژوهش شرکت نمودند، کمال تشکر و سپاس خود را ابراز نمایند.

- International Journal of Business, Law, and Education, 4(1), 15-24.
- Park, M., & Kim, Y. (2023). Instructional quality of two beginning mathematics teachers for three years: what professional competency makes a difference?. *Educational Studies in Mathematics*, 1-25.
- Pozas, M., Letzel-Alt, V., & Schwab, S. (2023). The effects of differentiated instruction on teachers' stress and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 122, 103962.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74-82.
- Purwanto, A. (2022). Elementary school teachers performance: how the role of transformational leadership, competency, and self-efficacy?. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*.
- Razmjo, A., & Ayyoubian, H. (2019). The relationship between self-efficacy and flexibility of Iranian language teachers. *Journal of English Language Teaching and Learning Studies*, 23, 25-42
- Rostini, D., Syam, R. Z. A., & Achmad, W. (2022). The Significance of Principal Management on Teacher Performance and Quality of Learning. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2513-2520.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Effect of job satisfaction, employee loyalty and employee commitment on leadership style (human resource literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762-772.
- Sary, F. P., Dudija, N., & Moslem, M. (2023). Digital Competency, Self-Leadership, and Innovative Work Behavior towards Teacher Performance in Islamic Educational Foundation Samarinda Indonesia.
- Shah Moradi, A., & Mahboubi, T. (2022). Investigating the relationship between improving human resources and teachers' performance and job satisfaction and professional maturity among male primary school teachers (study area: Bukan city). *Interdisciplinary Research in Management and Humanities*, 4, 1073-1056
- Suhayat, J., Suwatno, S., & Buchdadi, A. D. (2023). PLS-SEM model: Explore factors affecting teacher performance. *International Journal of Instruction*, 16(1), 21-42.
- موسوی، سیده مریم، مرادی، سعید، و شریفیان لیلان. (۱۴۰۰). ارائه مدل سبک رهبری تحول‌گرا برای مدیران آموزشی مطالعات روانشناختی نوجوان و جوان، ۲(۲): ۳۱۳-۳۲۵
[۲.۲.۳۱۳/jspnay.۱۰.۵۲۵۴۷](https://doi.org/10.52547/jspnay.10.52547)
- Ahmadian, L., & Ahmadipour, S. (2021). The effect of social competence on improving job satisfaction and life satisfaction of elementary teachers in Kermanshah province. The 9th National Scientific Research Conference on Psychology and Educational Sciences. (In Persian)
- Asadi, M., & Etimadahiri, A. (2017). The relationship between teachers' communication skills and their cognitive flexibility and job satisfaction in elementary schools in district 4 of Tehran. *Annual Research Conference in Humanities and Social Studies*. (In Persian)
- Hosseini, S. M.; Shah Hosseini, M. A.; Fani, A. A., & Ahmadzahi, A. A. (2020). Compilation and design of performance evaluation model based on competency of high school teachers in Iran: application of hybrid approach. *Management and Planning in Educational Systems*, 13(2), 195-236. (In Persian)
- Kermanshahi S, Esmaeili M R, Sajjadi Hezaveh S H. (2020). The effect of work-leisure sports facilitation on job satisfaction and satisfaction with sports leisure time. *journal of Adolescent and Youth Psychological Studies*. 1(1), 287-296 (In Persian)
- Kiani, O., & Najafi, N. (2021). The role of the curriculum of Farhangian University in developing the qualifications and characteristics needed by teachers. *Studies in psychology and educational sciences (Center for the Development of Modern Education in Iran)*, 7(1), 514-530. (In Persian)
- Mawardi, M. C. (2022). Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 27-39.
- Nazapour Samsami P, Omidian F, Savari K. (2022). Designing a model to evaluate the effectiveness of educational and educational leadership models among principals. *journal of Adolescent and Youth Psychological Studies*. 3(3), 348-362. doi:[10.52547/jspnay.3.3.348](https://doi.org/10.52547/jspnay.3.3.348)
- Oriarte, R. (2023). INSTRUCTIONAL COMPETENCIES OF MATHEMATICS TEACHERS AND THEIR PERFORMANCE IN THE EXECUTION OF TASK.