



اثر چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضد تولیدی معلمان تازه کار با میانجی‌گری استرس شغلی و

گرانباری نقش

Teaching Challenges and Novice Teacher's Counterproductive Behaviors Mediated by Job Stress and Role Overload

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۲۵؛ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۲۴

Abdolkabir Kord

Naser Nastiezaie (Ph.D)

Abstract: The purpose of study was to investigate the

effects of teaching challenges on teacher's counterproductive behaviors mediated by job stress and role overload. The research method was descriptive-correlation. Among all novice teachers in Khash city in the academic year of 2021-2022 (N=310). By stratified-stratified sampling and according to Cochran's sampling formula 172 teachers were selected as the research sample. The data were collected through questionnaires of teaching challenges (Mohammadi et al., 2020), teacher's counterproductive behaviors (Hosainpoor Toolaazdehi, Zainaabaadi, Alimardaani & Kord Firoozjaee, 2016), Teachers Stress (Saremi, Noori Anvar, Khodakarim, Tabatabaei & Ramezankhan, 2022) and role overload (Singh & Singh, 2020). The correlation coefficient and structural equation modeling were used to analyze the data by using SPSS and Smart PLS softwares. Based on the findings, the direct and indirect effects of teaching challenges on teacher's counterproductive behaviors through mediation of job stress and role overload was positive and significant. Therefore, it could be concluded that novice teachers who face teaching challenges experience job stress and role overload, and as a result, show counterproductive behaviors in the classroom.

Keywords: teaching challenges, counterproductive behaviors of teachers, job stress, role overload, novice teachers

عبدالكبير كورد^۱

ناصر ناستی زایی^۲

چکیده: هدف مقاله بررسی اثر چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضد تولیدی معلمان تازه کار با میانجی‌گری استرس شغلی و گرانباری نقش است. روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش تمام معلمان تازه کار شهر خاش در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۳۱۰ نفر بودند. به شیوه نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای و بر حسب فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۱۷۲ معلم تازه کار از طریق پرسشنامه‌های چالش‌های تدریس (محمدی و همکاران، ۱۳۹۹)، رفتارهای ضدتولیدی معلم (حسین‌پور طولازدهی، زین آبادی، علیمردانی و کرد فیروزجایی، ۱۳۹۵)، استرس معلم (صارمی، نوری انور، خدا کریم، طباطبایی و رمضانخانی، ۱۴۰۰) و گرانباری نقش (سینگ و سینگ، ۲۰۲۰) مورد مطالعه قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS و اسمارت پی ال اس استفاده شد. بر اساس یافته‌ها اثر مستقیم چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضدتولیدی معلم و همچنین اثر غیرمستقیم چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضدتولیدی معلم با میانجی‌گری استرس شغلی و گرانباری نقش مثبت و معنی‌دار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت معلمان تازه کاری که با چالش‌های تدریس روبرو هستند استرس شغلی و گرانباری نقش را تجربه می‌کنند و در نتیجه رفتارهای ضدتولیدی را در کلاس بروز می‌دهند.

کلیدواژه‌ها: چالش‌های تدریس، رفتارهای ضد تولیدی معلم، استرس شغلی، گرانباری نقش، معلمان تازه کار.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

Kord.Abdolkabir1456@Gmail.Com

۲. دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، (نویسنده مسئول)

N_Nastie1354@Ped.Usb.Ac.Ir

امروزه به دلیل شیوع فزاینده رفتارهای منفی سازمانی و هزینه‌های قابل توجه آنان بر روی سازمان‌ها، تمایل زیادی از جانب محققان و نظریه پردازان به بررسی این نوع رفتارها در محیط‌های کاری معطوف شده است (فاتیما، زاهدزکوبال و ایمرام^۱، ۲۰۱۳). این رفتارهای مخرب و منفی با عناوین مختلفی از قبیل سوء رفتار سازمانی، رفتارهای ضد اجتماعی، رفتارهای انحرافی، رفتارهای غیراخلاقی و رفتارهای ضد تولیدی مطرح شده‌اند که سه ویژگی بارز آنها عبارت است از: اول این که صرف نظر از نتایج ملموس، رفتار باید یک عمل ارادی باشد، دوم؛ رفتار باید بالقوه و قابل پیش بینی باشد و سوم؛ رفتار باید در تضاد با منافع مشروع دیگران و در مخالفت با سازمان انجام پذیرد (مارکوس و شولر^۲، ۲۰۰۴). رفتار ضد تولیدی، رفتاری است که طی آن فرد یا گروهی از افراد، آداب و رسوم، سیاست‌ها، قوانین و مقررات داخلی سازمان را نقض کنند و اثری زیان آور برای سازمان و کارکنان آن همراه داشته باشند (اندرسون، بچارا، داماسیو، ترانل و داماسیو^۳، ۱۹۹۹). رفتارهای ضد تولیدی را می‌توان در دو دسته قرار داد: دسته اول رفتارهایی هستند که سازمان را هدف قرار می‌دهند، مانند اجرای ناموفق دستورالعمل‌ها یا انجام دادن نادرست امور از روی عمد، تخریب تجهیزات و دسته دوم رفتارهایی هستند که افراد را در سازمان هدف قرار می‌دهند، مانند پرخاشگری سازمانی، شایعه پراکنی (فاکس، اسپکتور و مایلز^۴، ۲۰۰۱). با وجودی که مطالعات اندکی در مورد رفتارهای ضد تولیدی در مدارس انجام شده است اما شواهد نشان می‌دهند که این رفتارها در مدارس هم شیوع دارند. به عنوان نمونه روچ و لوئیس^۵ (۲۰۱۱) دریافت که رفتارهای تهاجمی و خشونت آمیز مانند تهدید کردن، تذکرات شفاهی تند و آزار دهنده و مجبور کردن دانش‌آموزان به انجام دادن برخی از رفتارها در بین معلمان رایج است. کریمی (۱۳۹۰) پی برد که معلمان خشونت کلامی را به صورت فحش و ناسزا گویی، تهمت و برچسب زدن به یکدیگر، توهین و تمسخر دیگری به نمایش می‌گذارند. هر چند مطالعاتی به شناسایی رفتارهای ضد تولیدی معلمان پرداخته‌اند که به عنوان نمونه می‌توان به انحراف از تعهد حرفه‌ای، انحراف دارایی، انحراف

-
1. Fatima, Zahidzqubal & Imram
 2. Marcus & Schuler
 3. Anderson, Bechara, Damasio, Tranel & Damasio
 4. Fox, Spector & Miles
 5. Roache & Lewis

اثر چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضد تولیدی معلمان تازه کار با میانجی‌گری ... شخصی و انحراف سیاسی (قربانی، محمدی ترکمانی و موسوی، ۱۳۹۷)، رفتار انحرافی میان فردی مانند توهین به مدیر و معاون مدرسه، تهدید همکاران، حمله به کادر مدرسه، تحریک کردن والدین و دانش‌آموزان علیه معلمان دیگر، همکاری نکردن با همکاران، رفتار انحرافی در آموزش مانند عدم مدیریت صحیح کلاس درس، عدم تدریس مؤثر در کلاس درس، دنبال نکردن برنامه درسی، مجازات فیزیکی دانش‌آموزان و رفتار انحرافی در زمان کار مانند ترک کلاس زودتر از زمان مقرر، مشغول بودن به کارهای دیگر غیر از فعالیت‌های آموزشی در کلاس درس (اونال^۱، ۲۰۱۳)، رفتار ضدتولیدی در قالب دانش حرفه‌ای، رفتار ضدتولیدی در قالب عمل حرفه‌ای و رفتار ضدتولیدی در قالب تعهد حرفه‌ای (حسین‌پور طولازدهی، زین‌آبادی، علیمردانی و کرد فیروزجایی، ۱۳۹۵) اشاره کرد اما باید به دنبال شناسایی عوامل مؤثر در بروز رفتارهای ضدتولیدی معلمان بود که این موضوع کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. در مطالعه حاضر به نقش چالش‌های تدریس، استرس شغلی و گرانباری نقش در بروز رفتارهای ضدتولیدی معلمان پرداخته شده است. از آن جا که در مورد رفتارهای ضدتولیدی معلمان و عوامل مؤثر بر آن تاکنون مطالعات کمی انجام شده است، این پژوهش می‌تواند برای غنای مبانی نظری مفید واقع شود.

احتمال بروز رفتارهای ضدتولیدی در تمام معلمان (تازه کار و با تجربه) هست اما معلمان تازه کار به علت تجربه کم و عدم توانایی کافی در مدیریت چالش‌های تدریس احتمال دارد که بیشتر رفتارهای ضدتولیدی را به نمایش بگذارند. اگر چه معلمان تازه کار شور و اشتیاق زیادی در امر تدریس از خود نشان می‌دهند (بوریرو، زیاودین و اهن^۲، ۲۰۱۸) اما این معلمان با چالش‌هایی در تدریس مواجه می‌شوند. ایران‌نژاد، علی‌عسگری، موسی‌پور و نیکنام (۱۳۹۸) چالش‌های آغاز خدمت معلمان تازه کار را در سه گروه چالش‌های فردی (تنش و اضطراب در اوایل خدمت، عدم حمایت، احساس انزوا و چگونگی سازگاری با همکاران)، چالش‌های حرفه‌ای (مدیریت کلاس درس، تسلط بر محتوا و تدریس مؤثر، ارزیابی دانش‌آموزان، رفع نیازهای دانش‌آموزان، جلب اعتماد و سازگاری با والدین) و چالش‌های سازمانی (آشنایی با مدرسه، آشنایی با رویه‌های مدرسه، منابع و جمعیت دانش‌آموزان) حرفه‌ای و سازمانی طبقه بندی نموده‌اند. محمدی و همکاران (۱۳۹۹) بیان می‌کنند که معلمان تازه کار اضطراب، احساس عدم حمایت و عدم آمادگی

1. Ünal

2. Borrero, Ziauddin & Ahn

برای رسیدگی به مسائل رفتاری و تحصیلی دانش‌آموزان را بیشتر از معلمان با سابقه تجربه می‌کنند. کمپن^۱ (۲۰۱۰) بر این باور است که معلمان تازه کار، مشکلات و نیازهای مختلفی شامل نیازهای فردی (عدم قطعیت، پشتیبانی ناکافی، احساس انزوا)؛ نیازهای حرفه‌ای (ایجاد هویت حرفه‌ای و صلاحیت تدریس شامل مدیریت کلاس درس، برنامه درسی و ارزیابی مسائل، نیازهای یادگیرنده، انتظارات غیرواقعی، کار با والدین، مسائل انضباطی، مسائل زبانی) و نیازهای سازمانی-اداری (شامل درک سیاست‌ها و روندهای مدرسه، دانش و درک سیاست‌های مدرسه و منطقه، سیاست تعیین سطح کلاس و پیشرفت یادگیرنده‌ها و جدول زمانی و ساختارهای کلاس) را تجربه می‌کنند. آیتکن و هارفورد^۲ (۲۰۱۱) در بررسی چالش‌های آغاز خدمت معلمان پی بردند که این معلمان با مشکلات انضباطی؛ کار با همکاران؛ مذاکره با فرهنگ جدید مدرسه؛ و سازگاری با مدیریت روبرو هستند. مرتضوی زاده و حسنی (۱۴۰۰) بر این باورند که معلمان در کلاس‌های چندپایه با چالش تدریس مواد درسی، مشاوره و راهنمایی معلمان، تخصیص زمان به فعالیت‌های فردی دانش‌آموزان، سازماندهی و آماده‌سازی فعالیت‌های فوق برنامه روبرو هستند. نکته قابل تأمل این است که معلمانی که دوره چهارساله یا دوره یکساله تربیت معلم را سپری کرده‌اند همانند سایر معلمانی که دوره‌های رسمی تربیت معلم را سپری نکرده‌اند چالش‌های تدریس یکسانی را تجربه می‌کنند (آقاخانی، موسی پور و نجفی، ۱۳۹۹) که این چالش‌ها سبب می‌شوند که معلم تازه کار استرس شغلی بیشتری را تجربه کند. از دیدگاه کریمی، رجایی پور، شهسواری و غفوری (۱۳۹۹) مهمترین چالش‌های معلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه فرهنگیان مدیریت و اداره کلاس، تدریس کلاس چندپایه و پایه اول، آموزش‌های تخصصی و تعامل مؤثر با همکاران و اولیاء دانش‌آموزان بوده است.

استرس شاید عمومی‌ترین مسئله زندگی روزمره انسان است و یکی از ابعاد آن استرس شغلی است (کیم، شاین، تسوکایاما و پارک^۳، ۲۰۲۰). شغل معلمی از شغل‌های پر استرس محسوب می‌شود به طوری که نتایج مطالعات داخلی (به عنوان نمونه آرمون و ستاری، ۱۳۹۹) و مطالعات خارجی (به عنوان نمونه مطالعه اسکالویک و اسکالویک^۴، ۲۰۲۱) حکایت از گزارش سطوح بالایی

-
1. Kempen
 2. Aitken & Harford
 3. Kim, Shin, Tsukayama & Park
 4. Skaalvik & Skaalvik

اثر چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضد تولیدی معلمان تازه کار با میانجی‌گری ...

از استرس شغلی معلمان دارد. معلمان تازه کار به دلیل کم تجربه‌گی، استرس شغلی بالایی را تجربه می‌کنند (احمدی نیک و امامی نیک، ۱۴۰۰، تمیر^۱، ۲۰۲۰). استرس شغلی کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای است که خواسته‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آنها برآید (منساه^۲، ۲۰۲۱). از منابع استرس شغلی معلمان می‌توان به محیط مدرسه، نحوه تعامل کادر مدیریت و عوامل اجرایی مدرسه، توقعات والدین، مشکلات انضباطی و اختلالات رفتاری دانش‌آموزان، درآمد و پایگاه اجتماعی پایین معلمان، ضعیف بودن سابقه علمی دانش‌آموزان، تأکید مدیران مدارس بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان (اوگبا^۳ و همکاران، ۲۰۲۰)، حجم زیاد کار، فقدان رشد حرفه‌ای، عدم منزلت اجتماعی، روابط سرد و نامناسب میان همکاران، مسائل مربوط به دانش‌آموزان، کمی حقوق و مزایا (کریمی و مرادمند، ۱۳۹۰)، مشکلات مربوط به انگیزش و توجه دانش‌آموزان و بی‌توجهی والدین، همچنین بی‌توجهی عمومی به حجم کاری زیاد معلمان (مینگ و لیو^۴، ۲۰۰۸)، مسائل دانش‌آموزان، نقش دیگران، وظایف غیر آموزشی، کمبود معلومات مورد نیاز و حجم زیاد کار (جین، یونگ، تانگ و لاو^۵، ۲۰۰۸) اشاره کرد. از پیامدهای استرس شغلی معلمان احساس خشم، ترس، ناکامی، کاهش سلامت جسمی و روانی (صارمی، نوری انور، خدا کریم، طباطبایی و رمضانخانی، ۱۴۰۰)، کاهش رضایت شغلی (قاندامینی هارونی، صادقی ده چشمه، بابایی فارسانی و مالکی فارسانی، ۱۴۰۰)، کاهش عملکرد شغلی (جلال‌زاده و نصیریان، ۱۳۹۹) و احساس گرانباری نقش، تعارض نقش و فرسودگی شغلی بیشتر (مولکی، جارامیلو و لوکاندر^۶، ۲۰۰۶) است.

آموزش و پرورش کشور ما هر ساله معلمان تازه کاری را برای امر تدریس به خدمت می‌گیرد و این معلمان ممکن است به علت تجربه کم با چالش‌های زیادی در امر تدریس مواجه شوند. موضوع آغاز خدمت معلمان برای مقابله بر چالش‌هایی که معلمان جدیدالورود در سال‌های نخست تدریس با آن روبرو خواهند بود به یکی از علایق پژوهشگران حوزه تعلیم و تربیت تبدیل شده است (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰). با توجه به اینکه در مورد علل رفتارهای ضد تولیدی معلمان

-
1. Tamir
 2. Mensah
 3. Ogba
 4. Meng & Liu
 5. Jin, Yeung, Tang & Low
 6. Mulki, Jaramillo & Locander
- ۲۳۹

تازه کار تاکنون پژوهشی انجام نشده است، این می‌تواند به منزله یک شکاف پژوهشی مطرح شود که نیاز به شناخت علل رفتارهای ضد تولیدی معلمان تازه کار را ضروری سازد. بر این اساس ضروری به نظر می‌رسد که با انجام تحقیقاتی در سیستم آموزش و پرورش زمینه‌های تبیین، پیش‌بینی و کنترل چنین رفتارهایی ایجاد گردد. انجام چنین پژوهش‌هایی موجب تقویت اطلاعات و رشد بنیه‌های نظری علم مدیریت نیروی انسانی، خصوصاً در بعد رفتار سازمانی بوده و زمینه ساز دستیابی به راهبردهای اجرایی می‌گردد تا ضمن احترام به شأن و منزلت انسانی، امکان بهره‌وری بیشتر از مهمترین سرمایه سازمانی شاغل در آموزش و پرورش یعنی معلم فراهم گردد. بنابراین سؤالی که محققان این پژوهش با آن مواجه بودند، این بود که آیا چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضد تولیدی معلمان تازه کار با میانجی‌گری استرس شغلی و گرانباری نقش اثر مثبت و معناداری دارد؟ پژوهشگران امیدوارند نتایج حاصل از این پژوهش بتواند اطلاعاتی را در زمینه شناسایی علل بروز رفتارهای ضدتولیدی در مدارس به دست آورد و با توجه به نقش این رفتارها در آسیب‌رسانی به سازمان آموزش و پرورش به طور عام و مدارس به طور خاص و افراد، زمینه‌ای برای کاهش یا از بین بردن آنها فراهم شود. در این راستا فرضیه‌های زیر مور بررسی قرار می‌گیرد:

فرضیه اول: چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضدتولیدی معلمان تازه‌کار اثر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه دوم: چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضدتولیدی معلمان تازه کار با میانجی‌گری استرس شغلی اثر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه سوم: چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضدتولیدی معلمان تازه کار با میانجی‌گری گرانباری نقش اثر مثبت و معنادار دارد.

روش شناسی

روش پژوهش توصیفی-همبستگی (از نوع مدل معادلات ساختاری) است. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان تازه کار (حداکثر ۲ سال سابقه تدریس) شهر خاش (استان سیستان و بلوچستان) در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود که تعداد آن ۳۱۰ نفر (۱۷۱ مرد و ۱۳۹ زن) است. به شیوه نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای (بر حسب جنسیت) و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران ۱۷۲ معلم (۷۷ زن و ۹۵ مرد) مورد مطالعه قرار گرفت. در تعیین حجم نمونه در نرم افزار حداقل مربعات جزئی هوشمند برخی از متخصصین توصیه می‌کنند از راهبرد «قاعده ۱۰» مشابه با

اثر چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضد تولیدی معلمان تازه کار با میانجی‌گری ... مدل‌یابی مبتنی بر کوواریانس استفاده کنند. حجم نمونه باید ۱۰ برابر بیشتر از تعداد مسیرهای بین سازه‌ها (یعنی همان روابط بین متغیرهای پنهان) باشد. این قواعد سرانگشتی معادل این است که گفته شود حداقل حجم نمونه باید ده برابر حداکثر تعداد پیکان‌هایی باشد که به یک متغیر پنهان در مدل مسیری حداقل مربعات جزئی وارد می‌شود. علاوه بر روش قبلی، بسیاری از محققان برای محاسبه حجم نمونه در حداقل مربعات جزئی از روش تحلیل توان^۱ که توسط ژاکوب کوهن^۲ (۱۹۹۲) ارائه شده، استفاده می‌کنند. پژوهشگران معتقدند حجم نمونه مورد نیاز باید بوسیله تحلیل توان براساس قسمتی از مدل با بزرگترین تعداد پیش‌بین‌ها تعیین شود. در تحلیل توان آماری کوهن برای مدل‌های رگرسیون چندگانه آمده است که مدل‌های اندازه‌گیری کیفیتی قابل قبول برحسب بارهای بیرونی دارند. بارهای عاملی باید بالاتر از آستانه مشترک ۷۰٪ باشند. حجم نمونه لازم برای روش حداقل مربعات جزئی در سطح اطمینان ۹۵٪ با ضریب تشخیص ۲۵٪ در جدول زیر ارائه شده است. این جدول بیش از همه روش‌های دیگر مورد استفاده پژوهشگران قرار می‌گیرد.

جدول ۱. حجم نمونه در حداقل مجزورات جزئی (کوهن، ۱۹۹۲)

تعداد روابط	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
حجم نمونه	۵۲	۵۹	۶۵	۷۰	۷۵	۸۰	۸۴	۸۸	۹۱

از چهار پرسشنامه زیر برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد:

پرسشنامه گرانباری نقش (ROS^۳): این پرسشنامه توسط سینگ و سینگ^۴ در سال ۲۰۲۰ طراحی شده است. پرسشنامه با ۱۲ گویه و در قالب ۲ بعد حجم کاری زیاد^۵ (گویه‌های ۷ تا ۱۲) و بار کاری زیاد^۶ (گویه‌های ۱ تا ۶) به بررسی گرانباری نقش می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) تنظیم شده است. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۱۲ و ۶۰ است. هر چه نمره به ۶۰ نزدیکتر باشد نشانه احساس گرانباری بیشتر نقش است. سازندگان برای بررسی روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی سازه استفاده کردند که

1. Power Analysis
 2. Jacob Cohen
 3. Role Overload Scale
 4. Singh & Singh
 5. Excessive Workload
 6. Work Overload
- ۲۴۱

مقدار آن برای تمام گویه‌ها بین ۰/۴۹۱ تا ۰/۷۶۷ در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ به دست آمد. ضریب پایایی پرسشنامه نیز ۰/۸۴۷ به دست آمد. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ ۰/۶۵۵ و اعتبار ترکیبی ۰/۸۰۴ به دست آمد.

پرسشنامه استرس شغلی معلم: این پرسشنامه توسط صارمی و همکاران در سال ۱۴۰۰ طراحی شده است. پرسشنامه با ۲۴ گویه و در قالب ۴ عامل بارکاری (گویه‌های ۴، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۱۶)، روابط بین فردی ضعیف (گویه‌های ۱۳، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰)، استرس تکنولوژی (گویه‌های ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴) و عدم قدرشناسی از زحمات (گویه‌های ۱، ۲، ۳، ۸) به بررسی استرس شغلی معلمان می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) تنظیم شده است. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۲۴ و ۱۲۰ است. هر چه نمره به ۱۲۰ نزدیکتر باشد نشانه تجربه استرس شغلی بیشتر است. سازندگان در ارزیابی روایی صوری پرسشنامه وجود تناسب و ارتباط مطلوب عبارات با عنوان پرسشنامه را گزارش کردند. همچنین همسانی درون خوشه‌ای پرسشنامه را ۰/۸۵ بیان کردند. در تحلیل عاملی اکتشافی با دوران واریماکس مشخص شد که عوامل چهارگانه بار کاری ۴۳/۰۷ درصد، روابط بین فردی ضعیف ۱۴/۶۴ درصد، استرس تکنولوژی ۵/۵۳ درصد، عدم قدرشناسی از زحمات ۴/۱۱ درصد و در مجموع این ۴ عامل ۶۷/۳۶ درصد از واریانس کل مشاهدات را تبیین می‌کنند. صارمی و همکاران (۱۴۰۰) ضریب پایایی پرسشنامه را آلفای کرونباخ ۰/۹۳ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ ۰/۷۷۹ و اعتبار ترکیبی ۰/۸۵۸ به دست آمد.

چالش‌های تدریس: این پرسشنامه توسط محمدی و همکاران در سال ۱۳۹۹ طراحی شده است. پرسشنامه با ۲۱ گویه و در قالب ۴ بعد چالش‌های حرفه‌ای (گویه‌های ۱ تا ۶)، چالش‌های روانشناختی (گویه‌های ۷ تا ۱۱)، چالش‌های محیطی (گویه‌های ۱۲ تا ۱۶)، چالش‌های میان دانش‌آموزان (گویه‌های ۱۷ تا ۲۱) به بررسی چالش‌های تدریس می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) تنظیم شده است. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۲۱ و ۱۰۵ است. هر چه نمره به ۱۰۵ نزدیکتر باشد نشانه ادراک چالش‌های بیشتر در تدریس است. سازندگان اعتبار داده‌های کیفی را با استفاده از تکنیک‌های تأییدپذیری از طریق خودبازبینی پژوهشگران و اعتمادپذیری با هدایت دقیق جریان جمع‌آوری اطلاعات و همسوسازی پژوهشگران بررسی کردند. علاوه بر پژوهشگران، متن مصاحبه‌ها در

اثر چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضد تولیدی معلمان تازه کار با میانجی‌گری ...
 اختیار متخصص دیگری قرار داده شد و ایشان دوباره مقولات فرعی را از متن مصاحبه استخراج کرد و مقایسه مقولات استخراج شده، نشان دهنده همسویی نگرش پژوهشگران و متخصص موضوعی بود. برای تعیین میزان پایایی از آلفای کرپندورف^۱ استفاده شد که مقدار آن برای ۴۰ مصاحبه ۰/۷۹ به دست آمد که نشانگر پایایی قابل قبول است. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ ۰/۶۴۳ و اعتبار ترکیبی ۰/۷۹۱ به دست آمد.

پرسشنامه رفتارهای ضد تولیدی معلم: این پرسشنامه توسط حسین‌پور طولازدهی و همکاران در سال ۱۳۹۵ طراحی شده است. پرسشنامه با ۲۶ گویه و ۳ بعد رفتار ضد تولیدی در قالب دانش حرفه‌ای (گویه‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۱۶، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۶، ۲۷)، رفتار ضد تولیدی در قالب عمل حرفه‌ای (گویه‌های ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۷)، رفتار ضد تولیدی در قالب تعهد حرفه‌ای (گویه‌های ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲) به بررسی رفتارهای ضد تولیدی معلم می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) تنظیم شده است. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۲۶ و ۱۳۰ است. هر چه نمره به ۱۳۰ نزدیکتر باشد نشانه بروز بیشتر رفتارهای ضد تولیدی معلم است. سازندگان برای تعیین روایی صوری پرسشنامه و خرده مقیاس‌های آن، ابتدا پرسشنامه به شماری از اساتید متخصص دادند، سپس نظرات آنان گردآوری و روی پرسشنامه اعمال و پس از اصلاح، نسخه نهایی آن را معلمان تکمیل کردند. در تعیین پایایی پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۵۶ به دست آمد. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ ۰/۶۲۱ و اعتبار ترکیبی ۰/۷۷۸ به دست آمد.

برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که بارهای عاملی و ضرایب معناداری مؤلفه‌های پرسشنامه‌ها به این شرح بود: رفتارهای ضد تولیدی در قالب دانش حرفه‌ای ($\beta=0/725$, $t=16/55$)، رفتارهای ضد تولیدی در قالب عمل حرفه‌ای ($\beta=0/308$, $t=7/95$)، رفتارهای ضد تولیدی در قالب تعهد حرفه‌ای ($\beta=0/566$, $t=7/95$)، چالش‌های روانشناختی ($\beta=0/473$, $t=7/60$)، چالش‌های حرفه‌ای ($\beta=0/678$, $t=18/16$)، چالش‌های محیطی ($\beta=0/699$, $t=19/58$)، چالش‌های میان دانش‌آموزان ($\beta=0/905$, $t=76/17$)، بار کاری ($\beta=0/387$, $t=38/75$)، روابط بین فردی ضعیف ($\beta=0/782$, $t=28/24$)، استرس تکنولوژی ($\beta=0/13$, $t=13/13$)، عدم قدرشناسی ($\beta=0/631$, $t=53/76$)، حجم کاری زیاد ($\beta=0/840$, $t=53/80$) و

بار کاری زیاد ($\beta=0/799$ ، $t=27/53$) به دست آمد. نتایج تحلیل عاملی نشان می‌دهد که ضریب معناداری (t) تمام مؤلفه‌ها از ضریب استاندارد $1/96$ بزرگتر می‌باشد که به این معناست مؤلفه‌های هر سازه از بار عاملی مناسب برخوردار هستند. برای بررسی روایی و اگر نیز از مقادیر AVE جذر گرفته شد که نتایج آن برای رفتارهای ضدتولیدی $0/559$ ، استرس شغلی $0/621$ ، گرانباری نقش $0/655$ و چالش‌های تدریس $0/610$ به دست آمد. با توجه به این نتایج می‌توان پذیرفت پرسشنامه‌ها از روایی و اگرایی مناسبی برخوردار بوده‌اند.

روش اجرای پژوهش به گونه‌ای بود که پس از تصویب موضوع پژوهش به عنوان پایان نامه دانشجویی در تحصیلات تکمیلی دانشگاه سیستان و بلوچستان، مکاتبات اداری با اداره آموزش و پرورش شهرستان خاش در زمینه اهداف پژوهش صورت گرفت. پژوهشگر شخصا به مدارس مراجعه می‌کرد و پرسشنامه‌ها را به صورت انفرادی در اختیار معلمان تازه کار قرار می‌داد. معیارهای ورد به مطالعه، معلم تازه کار بودن (فارغ التحصیل از دانشگاه فرهنگیان، استخدام شده از طریق ماده ۲۸ و معلمان طرح خرید خدمات آموزشی) با حداکثر دو سال سابقه تدریس در شهرستان خاش بود. معیار خروج از پژوهش، معلمان تازه کار حق التدریس و طرح سرباز معلم بود. همچنین معلمان طرح خرید خدمات آموزشی و حق التدریس با سابقه تدریس بیش از دو سال، که در سال تحصیلی انجام پژوهش (۱۴۰۱-۱۴۰۰) به استخدام آموزش و پرورش در آمده بودند، از مطالعه کنار گذاشته شدند. در این مطالعه این ملاحظات اخلاقی مدنظر قرار گرفت: رضایت شفاهی مشارکت کنندگان جلب شد، در روند جلب مشارکت شرکت کنندگان رعایت حریم خصوصی افراد در نظر گرفته شد، شرکت کنندگان در شرکت یا ترک همکاری شان در مطالعه، در هر زمان، آزادی کامل داشتند. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از دو آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد که در آمار توصیفی از شاخص‌هایی چون فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و در آمار استنباطی از ضریب همبستگی و مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS و اسمارت پی ال اس استفاده شد.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر تعداد ۱۷۲ نفر از معلمان تازه‌کار مشارکت داشتند که وضعیت جمعیت شناختی آنان در جدول ۲ آورده شده است:

اثر چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضد تولیدی معلمان تازه کار با میانجی‌گری ...

جدول ۲. اطلاعات جمعیت شناختی آزمودنی‌ها

متغیر	فراوانی (درصد)	متغیر	فراوانی (درصد)
جنسیت	زن ۷۷ (٪۴۵)	ابتدایی	۱۴۰ (٪۸۱)
	مرد ۹۵ (٪۵۵)	مقطع تدریس متوسطه اول	۲۲ (٪۱۳)
تحصیلات	کارشناسی ۱۶۰ (٪۹۳)	مقطع متوسطه دوم	۱۰ نفر (٪۶)
	کارشناسی ارشد ۱۲ (٪۷)		

بر اساس اطلاعات جدول فوق، ۴۵ درصد معلمان زن و ۵۵ درصد مرد بودند، ۹۳ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۷ درصد مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد داشتند، ۸۱ درصد در مقطع ابتدایی، ۱۳ درصد در مقطع متوسطه اول و ۶ درصد در مقطع متوسطه دوم مشغول به خدمت بودند.

در بررسی وضعیت توصیفی متغیرهای پژوهش میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش این گونه بود: گرانباری نقش $۷/۱۰ \pm ۲۹/۲۳$ ، استرس شغلی $۱۴/۱۶ \pm ۶۶/۱۸$ ، چالش‌های تدریس $۵۷/۴۳ \pm ۸/۷۵$ ، رفتارهای ضدتولیدی $۳/۷۲ \pm ۵۶/۱۱$.

قبل از طراحی مدل معادلات ساختاری فرض ارتباط بین متغیرهای پژوهش از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد.

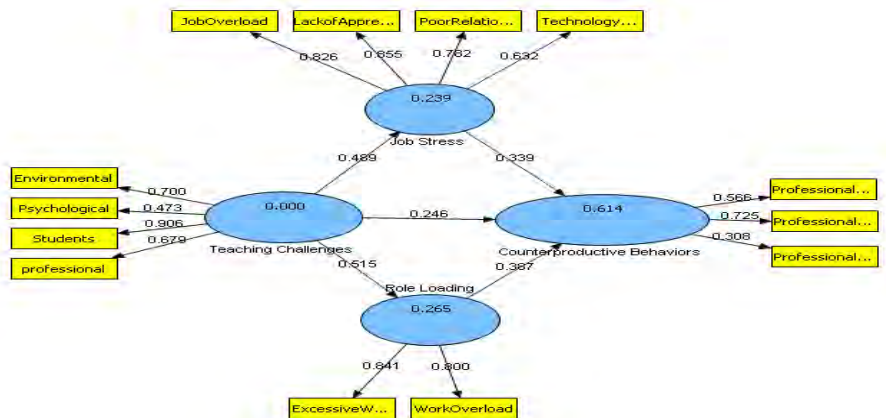
جدول ۳. ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

	۱	۲	۳	۴
۱. رفتارهای ضدتولیدی	۱			
۲. استرس شغلی	$۰/۶۲۱^{***}$	۱		
۳. گرانباری نقش	$۰/۶۵۵^{***}$	$۰/۴۲۰^{***}$	۱	
۴. چالش‌های تدریس	$۰/۶۱۰^{***}$	$۰/۴۸۸^{***}$	$۰/۵۱۴^{***}$	۱

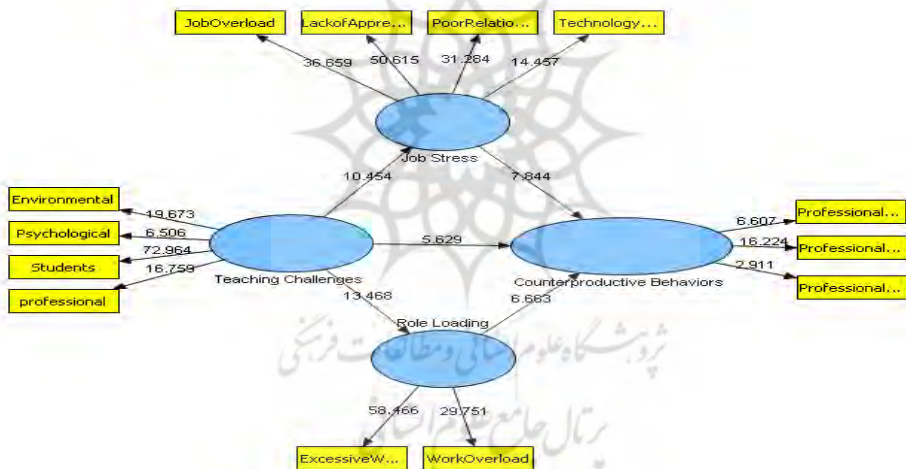
$**P \leq ۰/۰۱$

بر اساس یافته‌های جدول ۳ مقدار ضریب همبستگی چالش‌های تدریس با استرس شغلی $۰/۴۸۸$ ، رفتارهای ضدتولیدی $۰/۶۱۰$ و گرانباری نقش $۰/۵۱۴$ مثبت و معنی‌دار است ($P < ۰/۰۱$). همچنین مقدار ضریب همبستگی استرس شغلی و گرانباری نقش با رفتارهای ضدتولیدی به ترتیب برابر با $۰/۶۲۱$ و $۰/۶۵۵$ مثبت و معنی‌دار است ($P < ۰/۰۱$). با توجه به برقراری روابط بین متغیرهای پژوهش، پیش فرض برقراری روابط بین متغیرهای پژوهش برقرار است. بنابراین می‌توان به طراحی مدل معادلات ساختاری پرداخت.

در شکل ۱ کلیه روابط متغیرهای پنهان و بارهای عاملی هر یک از مؤلفه‌ها و در شکل ۲ ضرایب معناداری آنها نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل معادلات ساختاری (ضرایب مسیر)



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری (ضرایب معناداری)

بررسی فرضیات پژوهش

با توجه به مدل به دست آمده (شکل‌های ۱ و ۲) می‌توان فرضیات پژوهش را این گونه تحلیل کرد:

فرضیه اول: چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضدتولیدی معلم اثر مثبت و معنادار دارد. بر اساس یافته‌ها مقدار ضریب β چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضدتولیدی معلم ۰/۲۴۶ می‌باشد. با توجه

اثر چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضد تولیدی معلمان تازه کار با میانجی‌گری ...

به این که مقدار t به دست آمده که برابر با $۵/۶۲$ می‌باشد و از مقدار استاندارد $۲/۵۸$ بزرگتر است فرضیه پژوهش در سطح معناداری کمتر از $۰/۰۱$ تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضد تولیدی معلم با میانجی‌گری استرس شغلی اثر مثبت و معنادار دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون سوبل استفاده شد که با توجه به مقدار شاخص‌های الف) مقدار ضریب مسیر متغیر مستقل بر متغیر میانجی $a=۰/۴۸۹$ ، ب) مقدار ضریب مسیر متغیر میانجی بر متغیر وابسته $b=۰/۳۳۹$ ، ج) خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی $Sa=۰/۱۰۹$ ، د) خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته $Sb=۰/۰۱۶$ ، مقدار Z به دست آمده برابر با $۴/۳۸$ بود. از آن جا که این مقدار Z از مقدار $۲/۵۸$ بزرگتر بود بنابراین اثر غیرمستقیم چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضد تولیدی معلم با میانجی‌گری استرس شغلی $(\beta=۰/۱۶۵)$ در سطح کمتر از $۰/۰۱$ معنادار است. برای تعیین شدت اثر متغیر میانجی از شاخص VAF استفاده می‌شود که مقدار آن بین ۰ تا ۱ می‌باشد.

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

a (مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و متغیر میانجی)، b (مقدار ضریب مسیر بین متغیر میانجی و متغیر وابسته)، c (مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و متغیر وابسته).

$$VAF = \frac{0.489 \times 0.339}{(0.489 \times 0.339) + (0.246)} = 0.401$$

با توجه به مقدار VAF به دست آمده $(۰/۴۰۱)$ می‌توان گفت که شدت اثر متغیر میانجی پایین‌تر از سطح متوسط است.

فرضیه سوم: چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضد تولیدی معلم با میانجی‌گری گرانباری نقش اثر مثبت و معنادار دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون سوبل استفاده شد. که با توجه به مقدار شاخص‌های الف) مقدار ضریب مسیر متغیر مستقل بر متغیر میانجی $a=۰/۵۱۵$ ، ب) مقدار ضریب مسیر متغیر میانجی بر متغیر وابسته $b=۰/۳۸۷$ ، ج) خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی $Sa=۰/۰۵۴$ ، د) خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته $Sb=۰/۰۳۱$ ، مقدار Z به دست آمده برابر با $۷/۵۷$ بود. از آن جا که این مقدار Z از مقدار $۲/۵۸$ بزرگتر بود بنابراین اثر غیرمستقیم چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضد تولیدی معلم با میانجی‌گری گرانباری نقش $(\beta=۰/۱۹۹)$ در

سطح معناداری ۰/۰۱ معنادار است. برای تعیین شدت اثر متغیر میانجی از شاخص VAF استفاده شد.

$$VAF = \frac{0.515 \times 0.387}{(0.515 \times 0.387) + (0.246)} = 0.479$$

با توجه به مقدار VAF به دست آمده (۰/۴۷۹) می‌توان گفت که شدت اثر متغیر میانجی پایین‌تر از سطح متوسط است. در جدول ۲ اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای پژوهش آورده شده است:

جدول ۴. اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل

مسیر	اثر مستقیم t	اثر غیر مستقیم Z	اثر کل t
چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضدتولیدی معلم	۰/۲۴۶	۵/۶۲	
چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضدتولیدی معلم با میانجی‌گری استرس شغلی	۰/۱۶۵	۷/۵۷	۶/۲۷
چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضدتولیدی معلم با میانجی‌گری گرانباری نقش	۰/۱۹۹	۴/۳۸	۵/۹۶

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی اثر چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضدتولیدی معلم با نقش‌های میانجی استرس شغلی و گرانباری نقش در بین معلمان تازه کار شهر خاش (استان سیستان و بلوچستان) انجام گرفت. یافته اول نشان داد که چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضدتولیدی معلم اثر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج مطالعات ایرانمنش، مهنی و پیرمرادی (۱۳۹۹)، ایران‌نژاد و همکاران (۱۳۹۸)، حسین‌پور طولازدهی و همکاران (۱۳۹۵)، یعقوب‌نژاد، آیتی و نعیمی (۱۳۹۴)، آیتکن و هارفورد (۲۰۱۱) و کمپن (۲۰۱۰) همخوان است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که از آن جا که معلمان تازه کار در مدیریت کلاس و تدریس با چالش‌هایی در حیطه‌های تحلیل (شناخت و ویژگی‌های دانش‌آموزان، کسب اطلاع در مورد دانش‌آموزان مشکل دار یا گروه‌های دانش‌آموزی ضعیف و چگونگی برخورد با تعداد زیاد دانش‌آموزان)؛ طراحی (تسلط بر محتوای دروس، چگونگی استفاده درست و مفید از وقت کلاس، در نظر گرفتن تفاوت‌های دانش‌آموزان با یکدیگر در طراحی اهداف تدریس و چگونگی سازماندهی تجهیزات و رسانه‌های

اثر چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضد تولیدی معلمان تازه کار با میانجی‌گری ... آموزشی؛ تهیه (کمبود تجهیزات، تدارک تجارب تدریس مناسب، ناتوانایی در استفاده از ابزارهای آموزشی و کمک آموزشی، هماهنگی با مسئولین مدرسه در مسایل انضباطی دانش‌آموزان و فراهم کردن کمک‌هایی برای دانش‌آموزان با نیازهای ویژه)؛ اجرا (کاربرد روش‌ها و فنون تدریس متنوع، کم بودن وقت، داشتن وظایف متنوع و متکثر و واگذاری وظایف چالش برانگیز به معلم) و ارزشیابی (شیوه استفاده از نتایج ارزشیابی، گسترش یادگیری به پس از کلاس درس و دادن تمرین مناسب به دانش‌آموزان) روبرو هستند (یعقوب نژاد و همکاران، ۱۳۹۴) بنابراین بروز رفتارهای ضدتولیدی در فرایند یاددهی-یادگیری از قبیل استفاده از روش‌های تدریس سنتی و غیرفعال به جای روش‌های تدریس فعال، مشارکتی و مبتنی بر خلاقیت، ایجاد زمینه‌های رقابت دانش‌آموزان با یکدیگر به جای پرورش روحیه همکاری و مشارکت در آنان، تمایل به ایجاد فضای الزام و اجبار در کلاس به جای آزادی و انتخاب، پرهیز از ایجاد موقعیت‌های نقدکننده و مخفی نگه داشتن ضعف‌های آموزشی و ارائه آموزش نادرست به دانش‌آموزان (حسین‌پور طولازدهی و همکاران، ۱۳۹۵) افزایش می‌یابد.

یافته دوم این پژوهش نشان داد که چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضدتولیدی معلم با نقش میانجی استرس شغلی اثر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج ایرانمنش و همکاران (۱۳۹۹)، ایران‌نژاد و همکاران (۱۳۹۸)، رفیعی و برقی (۱۳۹۷)، قربانی و همکاران (۱۳۹۷)، چابان و دو (۲۰۱۷) همخوان است. در تبیین این یافته می‌توان گفت هر چند که تدریس به عنوان یکی از مشاغل پرفشار روانی در نظر گرفته شده است (حمیدی و شاملو، ۱۴۰۰) اما معلمان تازه کار چالش‌های متعددی از قبیل تدریس به دانش‌آموزان بی‌انگیزه، برقراری نظم و انضباط، کمبود وقت و کار زیاد، هماهنگی با تغییرات، ارزشیابی توسط دیگران، رفتار با همکاران، احترام به خود و موقعیت اجتماعی، اداره کلاس، تضاد و ابهام نقش، شرایط نامناسب کاری، مذاکره با فرهنگ جدید مدرسه؛ و سازگاری با مدیریت (ایرانمنش و همکاران، ۱۳۹۹)، عدم قطعیت، پشتیبانی ناکافی، احساس انزوا، نیاز به هویت حرفه‌ای، انتظارات غیرواقعی مدیریت، کار با والدین، مسائل بی‌انضباطی دانش‌آموزان، مسائل زبانی و فرهنگی، جدول زمانی و ساختارهای کلاس (چابان و دو، ۲۰۱۷) را تجربه می‌کنند که همه این موارد می‌تواند بر استرس شغلی آنان بیفزاید. استرس شغلی هم به نوبه‌ی خود سبب می‌شود که بروز رفتارهای ضدتولیدی در معلمان از قبیل هدر دادن وقت

کلاس، تأخیر در ورود به کلاس، اتمام زودهنگام کلاس، غیبت بیش از حد، سرپیچی از قوانین، برخورد سلیقه‌ای با دانش‌آموزان، ارزیابی سوگیرانه دانش‌آموزان، بی‌توجهی به دانش‌آموزان ضعیف، عدم همکاری و هماهنگی با همکاران و عوامل مدرسه، عدم جدیت و بی‌دقتی در انجام وظایف، حضور فیزیکی در سرکار ولی درگیری‌های ذهنی غیر کاری، پرخاشگری و تنبیه بدنی، تساهل در نگهداری اموال مدرسه (رفیعی و برقی، ۱۳۹۷) افزایش یابد.

دیگر یافته این پژوهش نشان داد که چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضدتولیدی معلم با نقش میانجی گرانباری نقش اثر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج مطالعات ایران‌نژاد و همکاران (۱۳۹۸)، اخلاقی حامد و اسماعیلی شاد (۱۳۹۸)، رضایی و نامجومنش (۱۳۹۷)، زارع صفت (۱۳۹۷)، حسین‌پور طولازدهی و همکاران (۱۳۹۵)، جعفری، رجایی‌پور و مهرابی (۱۳۹۳) همخوان است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که معلمان علاوه بر تدریس در کلاس درس وظایف دیگری از قبیل فعالیت‌های اداری، امتحانات، ملاقات با اولیاء و همکاران، تصمیم‌گیری در امور مدرسه را به عهده دارند و از طرف دیگر معلمان زمان کافی برای انجام وظایفشان را ندارند، که زمینه ایجاد گرانباری نقش در آنها را فراهم می‌کند (جعفری و همکاران، ۱۳۹۳). علاوه بر این موارد مدیریت چالش‌های تدریس از قبیل مدیریت کلاس درس، تسلط بر محتوا و تدریس موثر، ارزیابی دانش‌آموزان، رفع نیازهای دانش‌آموزان، جلب اعتماد و سازگاری با والدین، آشنایی با قوانین مدرسه، آشنایی با رویه‌های مدرسه، منابع و جمعیت دانش‌آموزان (ایران‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۸) سبب می‌شود که معلمان تازه کار در شغل خود حجم کاری و بار کاری زیادی را تجربه کنند. با افزایش گرانباری شغلی، معلمان تازه کار زمان نسبتاً کمتری برای انجام وظایفشان دارند، در نتیجه بروز رفتارهای ضدتولیدی از قبیل توجه نکردن به تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان در آموزش، دادن تکالیف و ارزشیابی، تأکید بر نتیجه یادگیری به جای جریان و فرآیند یادگیری، تأکید بر روش‌های پاسخ-مدار و نمره-مدار به جای سؤال-محور و مسئله-مدار، انعطاف‌پذیر نبودن روش‌های معلم در مدیریت کلاس، توجه به جنبه‌های منفی بیشتر از جنبه‌های مثبت در ارائه بازخورد به تکالیف دانش‌آموزان، متناسب نبودن نوع و حجم تکالیف درسی با توانایی‌های دانش‌آموزان، شناخت ناکافی نسبت به اهداف و مأموریت‌های آموزش و پرورش و مدرسه، سعی در بی‌انگیزه نمودن دانش‌آموزان به تحصیل با گله از زندگی، شغل و بی‌فایده دانستن درس

اثر چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضد تولیدی معلمان تازه کار با میانجی‌گری ... خواندن، تحت فشار قرار دادن دانش‌آموزان برای انجام دادن تکالیف و شرکت در فعالیت‌های آموزشی (حسین‌پور طولازدهی و همکاران، ۱۳۹۵) افزایش می‌یابد.

از آن جا که این مطالعه بر روی معلمان تازه کار شهر خاش (استان سیستان و بلوچستان) انجام شده است؛ در تعمیم نتایج بر سایر معلمان باید احتیاط نمود. لذا انجام چنین مطالعه‌ای بر روی معلمان تازه کار سایر شهرها پیشنهاد می‌شود. با توجه به یافته‌های این مطالعه (اثر مثبت چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضد تولیدی معلم با نقش‌های میانجی استرس شغلی و گرانباری نقش) پیشنهاد می‌شود که در برنامه‌های تربیت معلم و برنامه‌های آغاز خدمت معلمان تازه کار به چالش‌های حرفه‌ای معلمی به طور دقیق و عملیاتی پرداخته شود. همچنین برای کاهش استرس شغلی معلمان تازه کار پیشنهاد می‌شود که مدیریت مدرسه به حمایت و پشتیبانی از آنان بپردازد و با ایجاد جوی سالم و باز در مدرسه و ایجاد تجربه آغاز خدمت مثبت، به طور مؤثری نیازهای حرفه‌ای و شخصی معلمان تازه کار را برآورده کنند و از این طریق استرس شغلی آنان را کاهش دهند. همچنین در این راستا برگزاری کارگاه‌های آموزشی مدیریت استرس شغلی پیشنهاد می‌گردد. به مدیران مدارس توصیه می‌شود که با ارائه برنامه‌های حمایتی و اصلاحی مانند یاری‌رسانی از راه همکاران یا نیروهای کمکی برای معلمان تازه کار می‌توانند سطح گرانباری شغلی آنها را کاهش دهند. همچنین برگزاری کارگاه‌های آموزشی مدیریت زمان برای کاهش گرانباری نقش معلمان پیشنهاد می‌گردد.

قدردانی

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد. نویسندگان از همه کسانی که در انجام این پژوهش با ما یاری رساندند، به ویژه معلمان مورد مطالعه، تشکر و قدردانی می‌نمایند. تعارض منافع وجود ندارد.

منابع

آرمون، ربابه و ستاری، صدرالدین. (۱۳۹۹). رابطه مهارت مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان مدارس دخترانه شهر اردبیل. فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم، ۵(۱)، ۱۰۲-۸۷.

آقاخانی، زهره؛ موسی‌پور، نعمت‌اله و نجفی، یوسف. (۱۳۹۹). مقایسه "معلمی‌کردن" نومعلمان مدارس ابتدایی: آیا نوع دانشگاه محل تحصیل مهم است؟. فصلنامه مطالعات برنامه درسی ایران، ۱۵(۵۶)، ۶۴-۴۱.

احمدی نیک، فاضل و امامی نیک، علی. (۱۴۰۰). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی معلمان ابتدایی شهرستان بهمئی. فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی، ۳(۳)، ۸۸-۷۶.

فصلنامه مطالعات برنامه درسی، شماره ۷۱، سال هجدهم، زمستان ۱۴۰۲

اخلاقی حامد، لیلا و اسماعیلی شاد، بهرنگ. (۱۳۹۸). رابطه گرانباری نقش و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در معلمان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۳(۱)، ۲۳-۴۴.

ایرانمنش، زهرا؛ مهنی، امید و پیرمادی، سمانه. (۱۳۹۹). بررسی عملکرد سال اول تدریس نومعلمان فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان. دو فصلنامه راهبردهای نوین تربیت معلمان، ۶(۹)، ۲۹-۱۱.

ایران نژاد، منصوره؛ علی عسگری، مجید؛ موسی پور، نعمت الله و نیکنام، زهرا. (۱۳۹۸). واکاوی نیازهای آغاز خدمت نومعلمان آموزش ابتدایی: چالش‌های ناهم‌ساز. مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۱۰(۲۰)، ۲۸۹-۳۰۸.

جعفری، پریسا؛ رجایی پور، سعید و مهرابی، حسینعلی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه استرس شغلی با گرانباری شغلی و تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۸(۳)، ۳۱-۵۰.

جلالزاده، محمد و نصیریان، زکیه. (۱۳۹۹). بررسی رابطه استرس شغلی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه پیش در آموزش علوم تربیتی و مشاوره، ۶(۱۲)، ۱۱۵-۱۳۲.

حسین پور طولازدهی، شهره؛ زین آبادی، حسن رضا؛ علیمردانی، اکرم و کرد فیروزجایی، فهیمه. (۱۳۹۵). تأملی بر رفتارهای ضدتولیدی معلمان در تدریس: واکاوی نشانگان، ابعاد و ارزیابی وضع موجود در مدارس شهر تهران. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۳۲(۱)، ۱۱۷.

حمیدی، فریده و شاملو، مهدی. (۱۴۰۰). اثربخشی کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان. فصلنامه پژوهش در تربیت معلم، ۴(۱)، ۵۵-۷۱.

رضایی، لیلا و نامجو منش، مهدی. (۱۳۹۷). تدریس، چالش‌ها و راه‌های رفع آن. دومین کنفرانس دانش و فناوری روانشناسی، علوم تربیتی و جامعه‌شناسی ایران، تهران.

رفیعی، محسن و برقی، عیسی. (۱۳۹۷). شناسایی نمودهای رفتار انحراف کاری معلمان و رابطه آن با عدالت سازمانی و نظارت و راهنمایی آموزشی. نشریه مدیریت مدرسه، ۶(۱)، ۱۸۹-۲۰۵.

زارع صفت، صادق. (۱۳۹۷). شما باید بدانید. چالش‌های تدریس خوب در متوسطه چیست؟. فصلنامه پژوهش در برنامه‌ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه‌ریزی درسی)، ۱۵(۳۰)، ۱۳۷-۱۲۸.

صارمی، مهناز؛ نوری انور، زهراسادات؛ خدا کریم، سهیلا؛ طباطبایی، شهناز و رمضانخانی، علی. (۱۴۰۰). بومی سازی و روانسنجی نسخه فارسی پرسشنامه بررسی استرس شغلی معلمان. فصلنامه بهداشت در عرصه، ۹(۲)، ۲۱-۳۰.

قائدامینی هارونی، عباس؛ صادقی ده چشمه، مهرداد؛ بابایی فارسانی، میثم و مالکی فارسانی، غلام رضا. (۱۴۰۰). نقش استرس شغلی بر رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی در طول پاندمی کرونا با آزمون میانجی تعارض کار-خانواده و استرس والدین. فصلنامه رهبری آموزشی کاربردی، ۲(۱)، ۷۷-۹۵.

اثر چالش‌های تدریس بر رفتارهای ضد تولیدی معلمان تازه کار با میانجی‌گری ...
 قربانی، محمدحسین؛ محمدی ترکمانی، احسان و موسوی، لیلی. (۱۳۹۷). نوع شناسی رفتارهای انحرافی در دبیران تربیت بدنی. فصلنامه مطالعات روان شناسی ورزشی، ۷(۲)، ۱۷۸-۱۵۷.
 کریمی، فاطمه. (۱۳۹۰). بررسی انواع خشونت کلامی و عوامل پدیدآورنده آن از نظر دانش‌آموزان و معلمان. فصلنامه پژوهش نامه حقوق کیفری، ۲(۲)، ۱۰۲-۸۵.
 کریمی، فریبا و مرادمند، رضا. (۱۳۹۰). بررسی ابعاد استرس شغلی دبیران دوره متوسطه. نشریه آموزش و ارزشیابی، ۴(۱۳)، ۱۲۲-۱۰۷.
 کریمی، محمد صادق؛ رجایی پور، سعید؛ شهسواری، هانیه و غفوری، خالد. (۱۳۹۹). مشکلات عملکرد حرفه‌ای آموزگاران دانش‌آموخته دانشگاه فرهنگیان. فصلنامه مطالعات برنامه درسی ایران، ۱۵(۵۶)، ۸۹-۱۱۸.
 محمدی، مهدی؛ نصری جهرمی، رضا؛ محمد جعفری، خاطره؛ صفری، مریم؛ معارف، پرینسا؛ میرغفاری، فاطمه و نصری جهرمی، راحیل. (۱۳۹۹). رویکرد پدیدارشناسانه به تجارب معلمان جدیدالورود از اولین سال تدریس. فصلنامه تدریس پژوهی، ۸(۴)، ۱۴۴-۱۲۳.
 مرتضوی زاده، سید حشمت الله و حسینی، محمد. (۱۴۰۰). تحلیل تجارب معلمان در مورد عوامل تأثیرگذار در کیفیت مدیریت زمان یاددهی - یادگیری در کلاس‌های چندپایه. فصلنامه مطالعات برنامه درسی ایران، ۱۶(۶۲)، ۱۷۸-۱۴۳.
 یعقوب نژاد، ناصر؛ آیتی، محسن و نعیمی، سارا. (۱۳۹۴). شناسایی و طبقه بندی نیازهای معلمان تازه کار در مدیریت کلاس درس بر اساس مدل طراحی عمومی آموزش (ADDIE). همایش ملی مدیریت و آموزش، ملایر، ایران.

- Aitken, R., & Harford, J. (2011). Induction needs of a group of teachers at different career stages in a school in the Republic of Ireland: Challenges and expectations. *Teaching and Teacher Education*, 27, 350-356.
- Anderson, S. W., Bechara, A., Damasio, H., Tranel, D., & Damasio, A. R. (1999). Impairment of social and moral behavior related to early damage in human prefrontal cortex. *Nature Neuroscience*, 2(11), 1032-1037.
- Borrero, N., Ziauddin, A., & Ahn, A. (2018). Teaching for Change: New Teachers' Experiences with and Visions for Culturally Relevant Pedagogy. *Critical Questions in Education*, 9(1), 22-39.
- Chaaban, Y., & Du, X. (2017). Novice teachers' job satisfaction and coping strategies: Overcoming contextual challenges at Qatari government schools. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, 67(1), 340-350.
- Fatima, A., Zahidzqubal, M., & Imram, R. (2013). Organizational Commitment and Counterproductive Work Behavior: Role of Employee Empowerment. In: Xu, J., Yasinzai, M., Lev, B. (eds) *Proceedings of the Sixth International*

- Conference on Management Science and Engineering Management. Lecture Notes in Electrical Engineering, vol 185. Springer, London.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309.
- Jin, P., Yeung, A. S., Tang, T., & Low, R. (2008). Identifying teachers at risk in Hong Kong: Psychosomatic symptoms and sources of stress. *Journal of Psychosomatic Research*, 65(2008), 362-375.
- Kempen, M. E. (2010). Guidelines for an Effective Staff Induction Programme at a Special School in Gauteng: A Case Study. University of South Africa.
- Kim, J., Shin, Y., Tsukayama, E., & Park, D. (2020). Stress mindset predicts job turnover among preschool teachers. *Journal of School Psychology*, 78(2020), 13-22.
- Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work; A general perspective. *Journal of Applied psychology*, 89(4), 647-660.
- Menge, L., & Liu, S. (2008). Mathematics teacher stress in Chinese secondary schools. *Journal of Educational Enquiry*, 8(1), 73-96.
- Mensah, A. (2021). Job Stress and Mental Well-Being among Working Men and Women in Europe: The Mediating Role of Social Support. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2494.
- Mulki, J.P., Jaramillo, F., & Locander, W.B. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and a leader's style make a difference? *Journal of Business Research*, 59(2006), 1222-1230.
- Ogba, F. N., Onyishi, C. N., Victor-Aigbodion, V., Abada, I. M., Eze, U. N., Obiweluzo, P. E., Ugodulunwa, C. N., Igu, N. C. N., Okorie, C. O., Onu, J. C., Eze, A., Ezeani, E. O., Ebizie, E. N., & Onwu, A. O. (2020). Managing job stress in teachers of children with autism: A rational emotive occupational health coaching control trial. *Medicine (Baltimore)*, 99(36), e21651.
- Roache, J., & Lewis, R. (2011). Teachers' views on the impact of classroom management on student responsibility. *Australian Journal of Education*, 55(2), 132-146.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. J. C. E. (2021). Teacher Stress and Coping Strategies—The Struggle to Stay in Control. *Creative Education*, 12(6), 1273-1295.
- Ünal, A. (2013). Teachers' deviant workplace behaviors: Scale development. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(4), 635-642.