

همبستگی اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان با نقش واسطه ای مهارت های ارتباطی آنان در مدارس شهرستان فراهیند

سمانه احمدی^{۱*}؛ فاطمه عزت نیا^۲، زهرا احمدی^۳، محمدرضا اسفندیاری^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۲۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱/۱۸

چکیده

مقدمه و هدف: معلم یکی از عناصر کلیدی و مهم نظام آموزش و پرورش و به خصوص مدرسه است، که باید دارای شایستگی ها و صلاحیت های لازم باشد، تا بتواند این شغل مهم را بر عهده بگیرد. پژوهش حاضر که با هدف بررسی رابطه ای بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان با نقش واسطه ای مهارت های ارتباطی می باشد.

روش شناسی پژوهش: پژوهش حاضر از پژوهش های توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان شهر فراهیند در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۸۱۲ نفر (۴۲۷ زن و ۳۸۵ مرد) بود که از بین آنها و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی - طبقه ای نسبی، تعداد ۲۴۸ نفر (۱۳۱ زن و ۱۱۷ مرد) به عنوان اعضای نمونه ای آماری انتخاب شدند.

یافته ها: یافته های به دست آمده از این پژوهش نشان داد که میزان عملکرد شغلی معلمان، پایین تر از حد متوسط می باشد. از طرفی بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان رابطه ای معنادار آماری وجود دارد. همچنین، بین اشتیاق شغلی و مهارت های ارتباطی معلمان رابطه ای معنادار آماری وجود دارد. بین مهارت های ارتباطی و عملکرد شغلی معلمان رابطه ای معنادار آماری وجود دارد. از سوی دیگر، نتایج این پژوهش نشان داد که بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان با نقش واسطه ای مهارت های ارتباطی رابطه ای معنادار آماری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری: در نظام آموزشی موفق، معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش آموزان به کارایی نحوه ای تدریس معلمان آنها وابسته است. عملکرد شغلی معلمان یکی از مهمترین عوامل در تسهیل یادگیری، دانش آموزان است. از طرفی، معلمان با اشتیاق شغلی بالا درک صحیحی از چشم انداز آموزشی و وظایف خود داشته و با پیگیری و پشتکار همراه و یاور مدیران خود هستند.

واژه های کلیدی: اشتیاق شغلی، عملکرد شغلی، مهارت های ارتباطی، معلمان

^{۱*} کارشناسی ارشد، برنامه ریزی درسی، معلم، اداره آموزش و پرورش فراهیند، فراهیند، ایران

samanehahmadi646@gmail.com نویسنده مسئول

^۲ کارشناسی ارشد، برنامه ریزی درسی، معلم، اداره آموزش و پرورش فراهیند، فراهیند، ایران ezatniaFatemh@gmail.com

^۳ کارشناسی ارشد، برنامه ریزی درسی، معلم، اداره آموزش و پرورش فراهیند، فراهیند، ایران zahraahmadi646@gmail.com

^۴ کارشناسی ارشد، برنامه ریزی درسی، دبیر ریاضی، شیراز، ایران Mohamadsp57@gmail.com

مقدمه

معلم یکی از عناصر کلیدی و مهم نظام آموزش و پرورش و به خصوص مدرسه است، که باید دارای شایستگی‌ها و صلاحیت‌های لازم باشد، تا بتواند این شغل مهم را بر عهده بگیرد. امروزه معلم، به عنوان مهم‌ترین منبع در سازمان آموزش و پرورش بدون داشتن تخصص لازم و عدم آشنایی با فنون تدریس و روش‌های بهبود مدیریت کلاس هرگز قادر نخواهد بود، وظیفه‌ی سنگین خود را به طور شایسته انجام دهد و در این صورت عملکرد آموزشی او به خطر خواهد افتاد (احمدی نیک، شجاعی و رومیانی، ۱۴۰۰).

عملکرد شغلی معلمان دربرگیرنده‌ی وظایفی است که توسط معلم در یک دوره زمانی خاص و در یک مدرسه برای دستیابی به اهداف سازمانی انجام می‌گیرد. عملکرد شغلی بالا بیانگر کیفیت تدریس و آموزش در یک مدرسه است. بدون تردید معلمان از مهمترین متخصصان برای آینده جامعه به شمار می‌روند و بدون وجود آنها نظام آموزشی از کار می‌افتد (موسودزا، امپیتا، رانهاری و سیشی، ۲۰۲۰). بر این اساس، از معلمان انتظار می‌رود به جای این که فقط کار خود را انجام دهند چند قدم هم جلوتر باشند. بنابراین به معلمانی نیاز است که احساس نیرومندی و تعهد کنند و به کارشان عشق بورزند، به عبارت دیگر سازمان‌ها به کارمندانی مشتاق نیازمندند (جبار، رسول و ندیم، ۲۰۲۲). معلمان با اشتیاق شغلی بالا درک صحیحی از چشم‌انداز آموزشی و وظایف خود داشته و با پیگیری و پشتکار همراه و یاور مدیران خود هستند. می‌توان تصور کرد که سازمانی با تعداد زیادی نیروی مشتاق و با انگیزه، محیط کاری شاد و پویایی داشته و می‌تواند با سرعت بیشتر و هزینه کمتری به اهداف عملیاتی خود دست یابد. از نظر راتاسیوک^۳ (۲۰۲۲)، ارتباط جزئی از زندگی اجتماعی انسان به حساب می‌آید. بدون آن، زندگی اجتماعی قابل دوام نخواهد بود. رشد و تکامل فعالیت‌های ارتباطی و دریافت جوامع از نقش کلیدی آن برای ایجاد تحولات اساسی، چنان پرشتاب و عمیق بوده است که می‌توان زمینه اصلی هرگونه تغییر اجتماعی و فرهنگی را در گسترش شبکه‌های ارتباطی دانست. بر این اساس، اهمیت شناسایی عوامل مرتبط با عملکرد شغلی معلمان برای نظام آموزشی، باعث شد تا این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان با نقش واسطه‌ای مهارت‌های ارتباطی انجام شود.

آموزش و پرورش به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی از دیرباز در تداوم و

1 - Musodza, Mpetta, Runhare and Cishe

2 - Jabbar, Rasul & Nadeem

3 -Ratasuk

بقای جوامع نقشی حیاتی داشته است، و نهادهای آموزشی به تدریج پی بردند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز، بدون داشتن نیروی انسانی خبره، قادر نخواهند بود پاسخگوی نیازهای دانش‌آموزان باشند (کاظمی و ایرانی، ۱۳۹۹). بر این اساس است که بهبود عملکرد شغلی معلمان، به عنوان مجریان برنامه آموزشی و درسی، به یکی از مهمترین وظایف مدیران آموزش و پرورش تبدیل شد و هرچه عملکرد معلمان از کیفیت بالاتری برخوردار شود، احتمال پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان بیشتر خواهد شد (جبار، رسول و ندیم، ۲۰۲۲).

محیط‌های آموزشی به دلیل داشتن نقش مهم تربیتی در جامعه نیاز دارند تا توجه ویژه‌ای به عملکرد شغلی معلمان و عوامل اثرگذار بر آن داشته باشند. این درحالی است که معلمان با مشکلات، کمبودها و محدودیت‌های مربوط به منابع آموزشی مواجه‌اند و به برنامه‌های توسعه مهارت‌های حرفه‌ای نیاز دارند (غلامی، ۱۴۰۰).

با مطالعه‌ی وضعیت موجود در مدارس کشور، مشخص می‌شود که یکی از مشکلات نظام آموزش و پرورش، نامناسب بودن کیفیت آموزش است. از علل کیفیت نامناسب آموزش مربوط به عملکرد معلمان، می‌توان شیوه تدریس معلمان، پیش‌داوری معلم، ارزیابی نادرست معلمان، کمبود دبیران مجرب و آموزش دیده و علاقه‌مند به تدریس را نام برد (جاویدمهر، ۱۴۰۰)، از این رو، بهبود عملکرد شغلی معلمان، به عنوان مجریان برنامه آموزشی و درسی، یکی از مهمترین وظایف مدیران آموزش و پرورش است. بدون تردید هرچه عملکرد معلمان از کیفیت بالاتری برخوردار باشد، احتمال پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان بیشتر خواهد شد. بر این اساس، بحث در مورد عملکرد شغلی معلمان و پایین بودن عملکرد شغلی آنان از مسائل و مشکلاتی است که امروزه در نظام آموزشی کشور مطرح می‌شود (احدیور، طاعتی، کریم زاده و شاکر، ۱۴۰۰). از این رو، امروزه آموزش و پرورش، به معلمانی احتیاج دارد که به شغل خود علاقه و اشتیاق زیادی داشته و پراثری و مشتاق باشند. چنین معلمانی به طور کامل جذب کار خود شده و تکالیف شغلی خود را با کیفیت عالی به انجام می‌رسانند. احساس قدرتمندی و ارتباط مؤثر در شغل دارند و خود را برای برآورده کردن مسئولیت‌های کاری و شغلی توانمند می‌بینند. به همین دلیل اشتیاق شغلی در سالیان اخیر یکی از مفاهیم مهمی است که مورد توجه سازمان‌های آموزشی قرار گرفته است و تا حدی توانسته است جایگزین برخی متغیرها از جمله رضایت شغلی، انگیزش و تعهد شود (بوریس و مو، ۲۰۲۰).

¹ - Jabbar, Rasul & Nadeem

² Buric & Moe

به اعتقاد بسیط^۱ (۲۰۱۹)، اشتیاق محرک عملکرد است و امروزه بیشترین دغدغه‌ی سازمان‌های آموزشی تحلیل یافتن انرژی نیروی انسانی در محیط کار است. بطوریکه نتایج پژوهش‌های انجام گرفته روی کارکنان در محیط‌های آموزشی ۱۶ کشور جهان نشان می‌دهد که ۲۴ درصد کارکنان آموزشی جهان اشتیاق شغلی ندارند، ۶۲ درصد اشتیاق شغلی متوسطی دارند و تنها ۱۴ درصد از آنها از اشتیاق شغلی بالا و قابل توجهی برخوردار هستند.

از آن جایی که بخش زیادی از وقت معلمان صرف ارتباط برقرار کردن با دانش‌آموزان، والدین، همکاران و ... می‌شود، باور و مهارت ارتباطی برای معلمان اهمیت زیادی دارد (راتاسیوک، ۲۰۲۲). یک معلم یا مربی ممکن است به دانش فنی حرفه‌ی خود یعنی دروسی که تدریس می‌کند، تسلط کافی داشته باشد، اما از آنجایی که این دانش در یک بافت ارتباطی متجلی می‌شود، ناتوانی وی در برقراری ارتباط مؤثر با فراگیرانش موجب می‌شود، شایستگی و توانایی‌های وی در شغلش به طور کامل متحقق نشود. از این رو، یادگیری مهارت‌های ارتباطی می‌تواند عملکرد معلمان و کسانی که به نحوی در کار تعلیم و تربیت هستند را ارتقا دهد (فرجی‌خیاوی، حقیقی‌زاده، ولی‌زادی و امرائی، ۱۴۰۱).

با توجه به اهمیت عملکرد شغلی معلمان و نقش آن در بهره‌وری نظام آموزشی، شناسایی عوامل مرتبط و مؤثر بر آن از مسائل و دغدغه‌های اصلی نظام آموزشی کشور محسوب می‌شود. بنابراین، در راستای رسیدن به چنین هدفی، این پژوهش درصدد پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان با نقش واسطه‌ای مهارت‌های ارتباط معنایی داری وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، به تحلیل همبستگی اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان با نقش واسطه‌ای مهارت‌های ارتباطی آنان پرداخته شد. بنابراین، روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. در این پژوهش، اشتیاق شغلی، متغیر پیش‌بین، عملکرد شغلی متغیر ملاک و مهارت‌های ارتباطی متغیر واسطه‌ای (میانجی) و رضایت شغلی متغیر ملاک می‌باشند. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان شهر فراشبند در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ به تعداد ۸۱۲ نفر بوده است. در این مطالعه، به منظور انتخاب نمونه مورد نظر از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی استفاده شد. بدین منظور و بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۴۸ نفر از معلمان شهر فراشبند به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شدند. برای انتخاب نمونه، بر اساس نسبت جمعیت معلمان شهر فراشبند در سه مقطع تحصیلی در جامعه‌ی آماری، به همان نسبت نیز معلمان از سه

مقطع تحصیلی و همچنین نسبت زن یا مرد بودن آنان، نمونه‌ی آماری انتخاب شد. داده‌های این پژوهش با استفاده از ابزارهای زیر گردآوری گردیده است:

الف) پرسشنامه‌ی اثربخشی عملکرد معلم

این پرسشنامه توسط چو و بولی در سال ۲۰۰۷ طراحی و اجرا شده است. پرسشنامه دارای ۲۱ گویه است و بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، نمره ۱؛ مخالفم، نمره ۲؛ نظری ندارم، نمره ۳؛ موافقم، نمره ۴؛ کاملاً موافقم، نمره ۵) نمره‌گذاری می‌شود. این پرسشنامه دارای یک نمره کلی می‌باشد که اثربخشی عملکرد معلمان را به طور کلی نشان می‌دهد. برای سنجش روایی این پرسشنامه، از روش روایی محتوایی و صوری و ملاکی استفاده شد که روایی محتوایی، صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است. همچنین، برای سنجش پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای روایی این پرسشنامه برابر با ۰/۸۶ بدست آمده است که مورد تأیید می‌باشد (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۹).

ب) پرسشنامه‌ی پرسشنامه‌ی اشتیاق شغلی

این پرسشنامه توسط سالواناوا و شوفلی در سال ۲۰۰۴ طراحی و اجرا شده است. پرسشنامه دارای ۱۷ گویه است و بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، نمره ۱؛ مخالفم، نمره ۲؛ نظری ندارم، نمره ۳؛ موافقم، نمره ۴؛ کاملاً موافقم، نمره ۵) نمره‌گذاری می‌شود. این پرسشنامه دارای سه بعد؛ ۱- توانایی (جهت سنجش انرژی حرفه‌ای)، ۲- وقف خود (جهت سنجش فداکاری حرفه‌ای)، ۳- جذب (جهت سنجش شیفتگی حرفه‌ای) می‌باشد (تیموریان و همکاران، ۱۳۹۷). برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش روایی ظاهری و سازه استفاده شد و با استفاده از نظر اساتید و متخصصان این حوزه، روایی ظاهری و سازه‌ی این پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. همچنین، برای سنجش پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده کل آزمون ۰/۷۸ و برای ابعاد آن بین ۰/۷۵ تا ۰/۷۷ بدست آمده است (تیموریان و همکاران، ۱۳۹۷).

ج) پرسشنامه‌ی مهارت‌های ارتباطی

پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی توسط بارتون جی در سال ۱۹۹۰ ساخته شد. این پرسشنامه شامل ۱۸ ماده است که بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، ۱ نمره؛ مخالفم، ۲ نمره؛ نظری ندارم، ۳ نمره؛ موافقم، ۴ نمره؛ کاملاً موافقم، ۵ نمره) نمره‌گذاری می‌شود. این پرسشنامه دارای سه خرده‌مقیاس می‌باشد که ۶ آیتم مربوط به مهارت کلامی، ۶ آیتم مربوط به مهارت شنود و ۶ آیتم مربوط به مهارت بازخورد می‌باشد. پایایی و روایی پرسشنامه مهارت ارتباطی در تحقیق ریسی و همکاران (۱۳۸۵) تأیید شده است. به این صورت که روایی این پرسشنامه از طریق روایی محتوایی مورد بررسی قرار گرفت. برای تعیین روایی محتوایی این پرسشنامه از قضاوت اساتید و متخصصان استفاده شد. به این صورت که سؤال‌های

¹ - Choo and Bowley

پرسشنامه در اختیار اساتید و متخصصان امر قرار گرفت و از آنان خواسته شد تا نظر خود را درباره اینکه سوالات پرسشنامه تا چه میزان معرف محتوا و هدف‌های حوزه اخلاق حرفه‌ای هستند، بیان نمایند. در نهایت، روایی محتوایی پرسشنامه‌ی مهارت‌های ارتباطی مورد تأیید قضاوت اساتید و متخصصان قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه نیز با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۰ بدست آمد که نشان از پایایی بالای این پرسشنامه دارد.

یافته‌ها

در یافته‌های پژوهش، نتایج حاصل از تحلیل‌های انجام شده، ارایه می‌شود. ابتدا یافته‌های توصیفی پژوهش بررسی می‌شود و در ادامه یافته‌های استنباطی پژوهش با توجه به سؤال‌های مطرح شده در این زمینه به تفکیک بیان شده و سپس خلاصه‌ی این یافته‌ها بیان می‌شود. لازم به ذکر است قبل از انجام هر نوع تجزیه و تحلیل آماری، ابتدا وضعیت توزیع داده‌های مورد مطالعه با استفاده از آزمون آماری کلموگروف-اسمیرنوف^۱ مورد بررسی قرار گرفت.

جدول شماره‌ی (۱): نتایج آزمون کالوموگروف-اسمیرنوف در خصوص وضعیت نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	تعداد	مقدار	معناداری
رضایت تحصیلی	۲۴۸	۱/۵۸۳	۰/۱۹۸
ادراک از محیط کلاس	۲۴۸	۱/۰۹۸	۰/۲۴۰
انگیزه پیشرفت	۲۴۸	۰/۸۷۲	۰/۶۰۳

نتایج حاصله از جدول شماره‌ی (۱) نشان می‌دهد که سطح معناداری متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین، می‌توان گفت که توزیع داده‌ها، نرمال است.

سؤال اول: عملکرد شغلی معلمان در مدارس شهرستان فراهین در چه سطحی است؟
برای پاسخگویی به این سؤال از آزمون آماری تی تک نمونه‌ای با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۲، استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره‌ی (۲)، بیان شده است.

^۱ . Kolmogorov- Smirnov Test

جدول شماره (۲): وضعیت عملکرد شغلی معلمان

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف	میانگین	مقدار	درجه	سطح
			استاندارد	معیار	t	آزادی	معناداری
عملکرد شغلی	۲۴۸	۲/۸۳	۱/۳۲۹	۳	۱/۰۹	۲۴۷	۰/۲۰۴

بر اساس جدول شماره ۲ میانگین عملکرد شغلی (۲/۸۳) پایین‌تر از میانگین معیار (۳) ارزیابی شده است، و بر اساس مقدار به‌دست آمده در درجه آزادی ۲۴۷ تفاوت معناداری بین این دو میانگین به‌دست نیامد. این یافته‌ها به آن معنا است که از دیدگاه معلمان مدارس شهرستان فرشبند، میزان عملکرد شغلی آنها، پایین‌تر از حد متوسط می‌باشد.

جدول شماره (۳): همبستگی بین اشتیاق شغلی و مهارت‌های ارتباطی

متغیرها	عملکرد شغلی
ضریب همبستگی	۰/۴۶۲
اشتیاق شغلی	$P < 0/01$
تعداد	۲۴۸

بر اساس جدول ۳ مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی بین اشتیاق شغلی و مهارت‌های ارتباطی معلمان، برابر با ۰/۴۶۲ می‌باشد که در سطح $P < 0/01$ همبستگی معنادار وجود دارد. سؤال چهارم: آیا بین مهارت‌های ارتباطی و عملکرد شغلی معلمان رابطه‌ی معنادار آماری وجود دارد؟ برای پاسخگویی به این سؤال از ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۲، استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره‌ی (۴) بیان شده است.

جدول شماره ۴: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین مهارت‌های ارتباطی و عملکرد شغلی معلمان

متغیرها	عملکرد شغلی
ضریب همبستگی	۰/۴۵۱
مهارت‌های ارتباطی	سطح معناداری
	$P < ۰/۰۱$
تعداد	۲۴۸

بر اساس جدول ۴ مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی بین مهارت‌های ارتباطی و عملکرد شغلی معلمان، برابر با ۰/۴۵۱ می‌باشد که در سطح $P < ۰/۰۱$ همبستگی معنادار وجود دارد. سؤال پنجم: آیا بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان با نقش واسطه‌ای مهارت‌های ارتباطی رابطه‌ی معنادار آماری وجود دارد؟ برای پاسخگویی به این سؤال از معادلات ساختاری و به کمک نرم افزار آماری **Lisrer**، استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره‌ی ۵ و ۶ و شکل شماره‌ی (۱) بیان شده است.

جدول شماره (۵). شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

شاخص	نام شاخص	دامنه‌ی قابل قبول	مقدار بدست آمده
NFI	شاخص نرم شده برازندگی	$NFI \geq ۰/۸۰$	۰/۸۹
CFI	شاخص برازش تطبیقی	$CFI \geq ۰/۹۰$	۰/۹۱
IFI	شاخص برازندگی فزاینده	$IFI \geq ۰/۹۰$	۰/۹۱
RMSEA	ریشه میانگین مربعات تعقیب	$RMSEA \leq ۰/۰۸$	۰/۰۷۲
PNFI	شاخص برازش هنجار شده مقتصد	$۰/۵۰ \leq PNFI \leq ۱$	۰/۶۶
GFI	شاخص نیکویی برازش	$۰/۹۰ \leq GFI \leq ۱$	۰/۹۴
AGFI	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	$۰/۹۰ \leq AGFI \leq ۱$	۰/۹۳
RMR	ریشه میانگین پس ماند	$RMR \leq ۰/۰۵$	۰/۰۴۵

همانطوری که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، بر اساس شاخص‌های برازش بدست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده از برازش مناسب برخوردار است؛ بنابراین قدرت تبیین روابط تعریف شده در قالب این فرضیه را دارد.

جدول شماره (۶) اثر مستقیم، اثر غیر مستقیم و اثر کلی متغیرهای پژوهش

متغیر برونزاد	متغیر واسطه‌ای	متغیر درونزاد	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
اشتیاق شغلی	مهارت‌های ارتباطی	عملکرد شغلی	۰/۴۶۲**	۰/۱۸۲**	۰/۶۴۴**

* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ ** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

همانطوری که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، اثر مستقیم، اثر غیرمستقیم و اثر کل اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان معنادار شده است. بنابراین، بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان با نقش واسطه‌ای مهارت‌های ارتباطی، رابطه‌ی معنادار آماری وجود دارد.

جدول شماره (۷): نتایج آزمون T سوبل بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای

مسیر	متغیر	سطح	سطح پایین	سطح
اشتیاق شغلی ← مهارت‌های ارتباطی ← عملکرد شغلی	میانجی	بالایی	بوت	معناداری
		بوت	استرپ	
		استرپ		
	مهارت‌های ارتباطی	۰/۵۲	۰/۲۲	$P < 0/01$

همانطوری که در جدول شماره ۷ مشاهده می‌شود، سطح اطمینان برای مهارت‌های ارتباطی به عنوان متغیر میانجی در رابطه‌ی بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان در سطح $P < 0/01$ قرار دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد. بنابراین، مهارت‌های ارتباطی در رابطه‌ی بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان نقش واسطه‌ای دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

سؤال اول: عملکرد شغلی معلمان در مدارس شهرستان فرابند در چه سطحی است؟
از دیدگاه معلمان مدارس شهرستان فرابند، عملکرد شغلی آنها، پایین‌تر از حد متوسط می‌باشد

بنابراین این یافته با نتایج پژوهش‌های آذر نیوشان و همکاران (۱۳۹۷)، فتحی و همکاران (۱۳۹۸) همسو است. عملکرد پایین‌تر از متوسط معلمان در شغل خود ممکن است تحت تاثیر عوامل مختلفی قرار داشته باشد که این عوامل ممکن است درونی یا بیرونی و محیطی باشد. عوامل روانشناختی، و درون فردی مانند استرس، میزان تاب‌آوری، وظیفه‌شناسی و عوامل شخصیتی از مهمترین عوامل است. عوامل برون فردی مانند محیط سازمانی، حقوق و مزایا، فرصت ارتقای سازمانی، حمایت سازمانی و امنیت شغلی از جمله مهمترین این عوامل است (ابوالعالی، ۱۳۹۵). بنابراین پایین بودن عملکرد شغلی معلمان در این پژوهش نیز ممکن است تحت تاثیر این عوامل قرار داشته است و برای تبیین این یافته به مهمترین آنها اشاره می‌شود.

برای تبیین این یافته می‌توان چنین مطرح کرد که عملکرد شغلی معلمان ممکن است تحت تاثیر عوامل مختلفی قرار گیرد. یکی از مهمترین این عوامل رضایت شغلی است، وقتی معلم‌ها از شغل خود رضایت نداشته باشند، عملکرد شغلی آنها به شدت پایین می‌آید. وقتی معلم‌ها از حقوق و مزایای شغلی خود ناراضی باشند، میزان رضایت شغلی آنها به شدت تحت تاثیر قرار گرفته و در ادامه انگیزش کافی برای عملکرد شغلی عالی تر ندارند (غفوریان و همکاران، ۱۳۹۰). زیرا که عملکرد شغلی تحت تاثیر عوامل سطحی فردی (نظیر توانایی و انگیزش) و عوامل سیستمی (نظیر طرح شغلی، شرایط محیطی، موضوعات شغلی) ایجاد می‌گردد (دستخوش، ۱۳۹۴). با توجه به اینکه در چندین سال اخیر شاهد اعتراض‌های صنفی معلمان بوده‌ایم، بنابراین ممکن است که مشکلات معیشتی معلمان باعث شده باشد که رضایت شغلی آنها پایین آید و این عامل موجب کاهش عملکرد شغلی معلمان گردد. مشکلات معیشتی ممکن است باعث شود که معلمان شغل معلمی را از وجود خود ندانند و تمایل و انگیزه درونی برای انجام دادن کارشان نداشته باشند. زیرا که این حالت روان‌شناختی نیز منجر به شکل‌گیری انگیزش درونی برای انجام کار و بهبود عملکرد می‌شود (موتوویدلو، ۲۰۱۵).

سؤال دوم: آیا بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان رابطه‌ی معنادار آماری وجود دارد؟
بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که هرچه اشتیاق شغلی معلمان در سطح بالاتری قرار داشته باشد، عملکرد شغلی آنان نیز بهتر خواهد بود. هرچه اشتیاق شغلی معلمان در سطح پایین‌تری قرار داشته باشد، عملکرد شغلی آنان نیز ضعیف‌تر خواهد بود. نتیجه‌ی بدست آمده با نتایج پژوهش‌های عصاره و همکاران (۱۴۰۰)؛ کاظمی و ایرانی (۱۳۹۹)؛ جبار و همکاران (۲۰۲۲)؛ فیوریلی و همکاران (۲۰۲۰)؛

¹ Fiorilli et al

بسیطاً (۲۰۱۹) و وی و همکاران (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. برای تبیین این یافته می‌توان چنین مطرح کرد که اشتیاق شغلی حالتی از سلامت شغلی است که مثبت، خشنود کننده و بر انگیزاننده است، بر این اساس معلمانی که مشتاق تر هستند، انرژی زیادی داشته، بیشتر درگیر شغل معلمی خود می‌شوند و در ادامه بیشتر هم ذات‌پنداری می‌کنند و این امر می‌تواند بر عملکرد شغلی آنها تأثیرگذار باشد. افرادی که اشتیاق شغلی بالایی دارند معمولاً وفادارترند و سرشار احساساتی مانند، شوق، غرور و افتخار هستند، همه این عوامل باعث می‌شود که معلم شیفته شغل معلمی خود گردد و اشتیاق خود را در عملکرد خود نشان دهد.

اشتیاق شغلی معمولاً پیشایندهایی دارد که معلمان مشتاق از این ویژگی‌ها برخوردار ترند، آنها امنیت روانشناختی دارند، احساس معنادار بودن را تجربه می‌کنند و خود پنداره قوی دارند (لوک و یا؛ ۲۰۱۸) همه این عوامل باعث می‌شود که فرد احساس سودمندی و با ارزش بودن را در کار را تجربه کند، بدون ترس از نتایج منفی به وضعیت شغلی و کاری خود برسد و آن را ارتقا دهد، موقعیت‌های تهدید کننده را با فرصت تبدیل می‌کند و در نهایت عملکرد شغلی او افزایش می‌یابد سؤال سوم: آیا بین اشتیاق شغلی و مهارت‌های ارتباطی معلمان رابطه‌ی معنادار آماری وجود دارد؟

بین اشتیاق شغلی و مهارت‌های ارتباطی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که هرچه اشتیاق شغلی معلمان در سطح بالاتری قرار داشته باشد، مهارت‌های ارتباطی آنان نیز بیشتر خواهد بود. برعکس، هرچه اشتیاق شغلی معلمان در سطح پایین‌تری قرار داشته باشد، مهارت‌های ارتباطی آنان نیز کمتر خواهد بود. نتیجه‌ی بدست آمده با نتایج پژوهش‌های تیموریان، دولت‌شاه و ملک‌شاهی (۱۳۹۷) همسو می‌باشد.

برای تبیین این یافته می‌توان چنین مطرح کرد که معلمی شغلی است که بر اساس رابطه انسانی شکل گرفته است. در حرفه معلمی دو فرایند وجود دارد به نام آموزش و تدریس که هر دو آنها در یک شرایط دو طرفه با یک معلم با حداقل یک دانش آموز اتفاق می‌افتد. بنابراین در امر آموزش و تدریس، مسئله مهارت‌های ارتباطی از مهمترین مسائل است. اگر این ارتباط دو سویه به درستی صورت نگیرد هدف اصلی آموزش و پرورش نمی‌توان اتفاق افتد. ارتباط معلم و دانش آموز صرفاً به محیط مدرسه محدود نمی‌شود، معلم با پرورش تمام ساحت‌های فکری، انگیزشی، عاطفی و رفتاری دانش آموز سروکار دارد و اگر معلم به شغل خودش دل بسته باشد و مشتاقانه و از تمام وجود

¹ Basit

² Wei et al

³ Luk & Yau

خود اوظایف خود را انجام دهد مهارت‌های ارتباطی خود را نیز ارتقا می‌دهد. از آنجا که بحث ارتباط بین معلم و دانش آموز به طور خاص و کلیه ارتباط‌ها در محیط آموزش به طور عام از ویژگی‌های ذاتی معلمی است، بنابراین اشتیاق شغلی معلمی بدون توجه به فرایند‌های ارتباطی تقریباً غیر ممکن است. زیرا که آموزش در خلا اتفاق نمی‌افتد. لذا نتیجه گرفته می‌شود که هرچه اشتیاق شغلی را در بین معلمان گسترش دهیم، مهارت‌های ارتباطی به همان میزان افزایش می‌یابد، از طرف دیگر افزایش مهارت‌های ارتباطی نیز می‌تواند خود زمینه افزایش اشتیاق شغلی را فراهم آورد (راتاسیوک، ۲۰۲۲).

سؤال چهارم: آیا بین مهارت‌های ارتباطی و عملکرد شغلی معلمان رابطه‌ی معنادار آماری وجود دارد؟

بین مهارت‌های ارتباطی و عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که هرچه مهارت‌های ارتباطی معلمان در سطح مطلوب‌تری قرار داشته باشد، عملکرد شغلی آنان نیز بیشتر خواهد بود. برعکس، هرچه مهارت‌های ارتباطی معلمان در سطح پایین‌تری قرار داشته باشد، عملکرد شغلی آنان نیز کمتر خواهد بود.

نتیجه‌ی بدست آمده با نتایج پژوهش‌های امرایی و همکاران (۱۴۰۱)؛ موسوی راد (۱۴۰۱)؛ خاصه و همکاران (۱۴۰۰)؛ خسروی و مرادزاده (۱۳۹۹)؛ حیدری‌یاقفی (۱۳۹۵) همسو می‌باشد. یافته‌ها حاکی از این است که ارتباط سازنده و قوی در اکثر سازمان‌ها از ضروریات بهره‌وری آن سازمان است (راتاسیوک، ۲۰۲۲). رابینز (۲۰۰۸)؛ به نقل از کاظمی و کریمی، (۱۴۰۰) معتقد است که ارتباطات خوب برای اثربخشی هر گروه یا سازمانی اهمیت اساسی دارد. به طوری که افراد تقریباً ۷۰٪ ساعات بیداری خود را صرف ارتباطات می‌کنند. در واقع، تحقیقات نشان می‌دهند که ارتباطات ضعیف، احتمالاً بیش از هر عامل دیگر به عنوان منبع اختلافات بین فردی ذکر شده‌اند. معقول به نظر می‌رسد نتیجه بگیریم که یکی از بازدارنده‌ترین نیروها بر سر راه عملکرد موفقیت آمیز گروه، فقدان ارتباطات اثربخش است.

در این میان شغلی معلمی و ارتباط با دانش آموز و خانواده‌های آنها از ضروریات این حرفه است. می‌توان چنین مطرح کرد که مهارت ارتباطی قوی باعث می‌شود که معلم مشکلات دانش آموزان را بهتر با خانواده‌ها در میان بگذارند. معلم قوی سعی می‌کند چنان در این کار مهارت داشته باشد که خانواده کمترین واکنش منفی نسبت به فرزند خود داشته باشند که خود زمینه تعامل سازنده‌تر معلم و دانش آموز را فراهم نماید. همه این موارد باعث می‌شود که خانواده‌ها، معلم خوب

¹ Ratasuk

و معلم ضعیف را از همدیگر تفکیک کنند و این چیزی است کهجز ارتباط سازنده معلم و خانواده‌ها چیز دیگری نیست.

سؤال پنجم: آیا بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان با نقش واسطه‌ای مهارت‌های ارتباطی رابطه‌ی معنادار آماری وجود دارد؟

بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان با نقش واسطه‌ای مهارت‌های ارتباطی، رابطه‌ی معنادار آماری وجود دارد. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که مهارت‌های ارتباطی می‌تواند بر رابطه‌ی بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان اثر گذاشته و اندازه‌ی این رابطه را دست‌خوش تغییرات نماید.

پژوهشی که به طور مستقیم رابطه‌ی بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان با نقش واسطه‌ای مهارت‌های ارتباطی را مورد بررسی قرار داده باشد یافت نگردید تا نتایج این سؤال را با نتایج آن مقایسه کرد. اما در این بین برخی از پژوهش‌ها رابطه‌ی اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی را تأیید قرار دادند (عصاره و همکاران (۱۴۰۰)؛ احدپور و همکاران (۱۴۰۰)؛ کاظمی و ایرانی (۱۳۹۹)؛ آستانه و حیدری (۱۳۹۷)؛ جبار و همکاران (۲۰۲۲)؛ فیوریلی و همکاران (۲۰۲۰)؛ بسیط (۲۰۱۹) و وی و همکاران (۲۰۱۸). برخی از پژوهش‌ها نیز رابطه‌ی بین اشتیاق شغلی و مهارت‌های ارتباطی را تأیید کردند.

از طرفی، رابطه بین مهارت‌های ارتباطی و عملکرد شغلی نیز در پژوهش‌هایی تأیید شد امرایی و همکاران (۱۴۰۱)؛ موسوی راد (۱۴۰۱)؛ خاصه و همکاران (۱۴۰۰)؛ خسروی و مرادزاده (۱۳۹۹)؛ حیدری بافقی (۱۳۹۵)؛ پوتنوریو و همکاران (۲۰۲۱)؛ راتاسیو (۲۰۲۰).

همانطور که مطرح شد، اشتیاق شغلی بر عملکرد شغلی اثر مستقیم و معنی داری وجود دارد و علاوه بر آن اشتیاق شغلی از طریق مهارت ارتباطی نیز به طور غیر مستقیم نیز در ارتقای عملکرد شغلی اثربخش است. به ازای هر واحد تغییر در اشتیاق شغلی به طور مستقیم ۰/۴۶ واحد در عملکرد شغلی به طور مستقیم تاثیر می‌گذارد. همچنین به ازای هر واحد تغییر در اشتیاق شغلی ۰/۱۸ به طور غیر مستقیم از طریق مهارت‌های ارتباطی در عملکرد شغلی تغییر ایجاد می‌گردد. مجموع ارتباط مستقیم و غیر مستقیم اشتیاق شغلی و مهارت‌های ارتباطی بر عملکرد شغلی چیزی حدود ۰/۶۴ واحد است. خود اشتیاق شغلی به تنهایی تاثیر مهمی در تغییرات عملکرد شغلی معلمان دارد و اگر تحت میانجیگری مهارت‌های ارتباطی قرار گیرد، بر تغییرات عملکرد شغلی به میزان بیشتری افزوده می‌شود. تبیین آن را چنین مطرح کرد که اگر معلمان اشتیاق شغلی زیادی داشته باشند و مجذوب

شغل خویش گردند به نحوی که بین خودشان و شغل خود فاصله ای نبینند، اگر با مهارت های ارتباطی قوی تری همراه گردد، به طور افزون تری موجب ارتقای عملکرد شغلی معلمان می گردند. این مهارت های ارتباطی است که می تواند نقطه اتصال عشق و علاقه به شغل و عملکرد با شد. وقتی دانش آموزی در درس خود دچار مشکل است، معلم متعهد و عاشق سعی می کند که مهارت های گوشش دادن موثر را به اجرا بگذارد، حرف دانش آموز را بهتر درک نماید، خود را جای دانش آموز بگذارد و دنیا را از دریچه ذهن او ببیند، بازخورد مناسب به او دهد و در نهایت این دانش آموز شیفته ارتباط معلم می شود و به طور متقابل به او بازخورد می دهد و معلم نیز از عملکرد خود راضی تر می شود. همچنین دانش آموز می تواند این نحوه تعامل معلم را به والدین خود بازگویی کند و والدین با احترام بیشتر سراغ معلم بروند و معلم نیز متقابلاً ارتباط بهتری با آنها داشته باشد که در نهایت باعث ارتقای عملکرد آنها می گردد.

از طرفی، از نظر آرمسترانگ، ۱۹۸۲؛ به نقل از غلامی، ۱۴۰۰، عملکرد شغلی، حاصل توانایی است که بوسیله انگیزش در راه رسیدن به هدفی مورد استفاده قرار می گیرد. عملکرد شخصی بوسیله‌ی توانایی و انگیزش او محدود می شود (برای مثال شخصی با انگیزش پایین و با وجود توانایی بالا نخواهد توانست عملکرد مناسبی داشته باشد).

کارکنان برای مهارت‌های فردی خود بیش از سایر ابعاد اهمیت قائل اند و آن را عاملی مهم و تأثیرگذار بر عملکرد خود می دانند. کارکنان از لحاظ روانی نیاز به احساس کارآمد بودن دارند. پس، باورهای ارتباطی فردی هم از جنبه شخصی و هم از جنبه شغلی برای کارکنان اهمیت دارد. لذا، آنها می کوشند برای حفظ اعتبار خود، ضعف رفتاری خود را از بین ببرند و هدف‌ها و ضوابطی را برای اطمینان از رشد و پرورش شغلی خود، در ایفای مطلوب وظایف تهیه کنند و معیار سنجش رفتار خود قرار دهند. از این رو، داشتن باورهای ارتباطی صحیح به کارکنان کمک می کند تا در راستای اهداف سازمان قدم‌های مثبتی بردارند که این خود به بهبود عملکرد شغلی آنان منجر می شود. در نظام آموزشی موفق، معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش آموزان به کارایی نحوه‌ی تدریس معلمان آنها وابسته است. عملکرد شغلی معلمان یکی از مهمترین عوامل در تسهیل یادگیری، دانش آموزان است. از طرفی، معلمان با اشتیاق شغلی بالا درک صحیحی از چشم‌انداز آموزشی و وظایف خود داشته و با پیگیری و پشتکار همراه و یاور مدیران خود هستند. این بین، ارتباط جزئی از زندگی اجتماعی انسان به حساب می آید. بدون آن، زندگی اجتماعی قابل دوام نخواهد بود. رشد و تکامل فعالیت‌های ارتباطی و دریافت جوامع از نقش کلیدی آن برای ایجاد تحولات اساسی، چنان پرشتاب و عمیق بوده است که می توان زمینه اصلی هرگونه تغییر

اجتماعی و فرهنگی را در گسترش شبکه‌های ارتباطی دانست. در سال‌های اخیر، بی‌علاقگی به حرفه معلمی، ضعف استعداد معلمی، ضعف مهارت‌های معلمی، تمرکز سیستم آموزشی، ضعف مدیریت آموزشی، ضعف نظارت و ارزیابی عملکرد، مشکلات رفاهی معلم، کمبود امکانات و تجهیزات آموزشی و عواملی از این قبیل، ریشه‌های اصلی عملکرد پایین معلمان است. از جهتی، اشتیاق شغلی در سالیان اخیر یکی از مفاهیم مهمی است که مورد توجه سازمان‌های آموزشی قرار گرفته است و تا حدی توانسته است جایگزین برخی متغیرها از جمله رضایت شغلی، انگیزش و تعهد شود.

بنابراین، زمینه‌های لازم برای فعالیت معلمان در قالب تیم‌های کاری فراهم گردد، زیرا یکی از نتایج اثبات شده کار تیمی، افزایش روحیه همکاری و نوع دوستی معلمان است که می‌تواند در افزایش موفقیت و عملکرد آموزشی معلمان تأثیرگذار باشد. از طرفی، محیط مدارس طوری باشد که معلمان به راحتی بتوانند نظرات خود را بیان کنند و به معلمان در انجام وظایف خود، آزادی عمل زیادی داده شود. همچنین، معلمان نسبت به انجام پژوهش‌های موردی و عملی در مدرسه ترغیب و تشویق شوند تا در حل مسائل آموزشی، تربیتی، روش‌های تدریس و برنامه‌ریزی درسی مدرسه سهیم باشند.

ملاحظات اخلاقی

- ✓ توجیه معلمان در مورد عنوان پژوهش و اهداف آن.
- ✓ اخذ رضایت شفاهی معلمان برای شرکت در پژوهش.
- ✓ اطمینان به معلمان از اینکه اطلاعات مربوط به ایشان به صورت محرمانه نگهداری می‌شود.

منابع

الف- فارسی

- ابوالعالایی بهزاد، (۱۳۹۵). مدیریت عملکرد: راهنمای مدیران برای ارزیابی و بهبود عملکرد کارکنان، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- احدپور، میکائیل. طاعتی، رضا. کریم زاده، یوسف و شاکر، مهرداد. (۱۴۰۰). اشتیاق شغلی راهکاری برای افزایش سطح سلامت حرفه‌ای و عملکرد معلمان، پنجمین همایش ملی علوم اجتماعی، روانشناسی و علوم تربیتی، جیرفت.
- احمدی نیک، فاضل. شجاعی، احمد و رومیانی، یونس. (۱۴۰۰). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر اشتیاق شغلی دبیران (مورد مطالعه: مدارس متوسطه دوم شهر بهبهان). رهبری آموزشی کاربردی، ۲(۱)، ۱-۱۴.
- آستانه، فرناز و حیدری، مرضیه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه اشتیاق کاری و عملکرد شغلی معلمان، اولین همایش ملی مدیریت با تاکید بر حمایت از کالا و خدمات ایرانی، آباده.
- امرائی، مهدی، ولی زادی، حسین، حقیقی زاده، محمد حسین و فرجی خیاوی، فرزاد. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و عملکرد سازمانی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی، مجله تصویر سلامت، ۱۳(۱)، صص ۹۶-۸۳.
- تیموریان افسانه. دولت‌شاه زینب. ملک‌شاهی محبوبه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مهارت ارتباطی با اشتیاق شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر اردبیل. دو فصلنامه مطالعات آموزشی نما آجا، ۱۲ (۶): ۳۳-۴۲.
- جاویدمهر، فاطمه. (۱۴۰۱). پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس صلاحیت‌های حرفه‌ای و خودکارآمدی معلمان دوره ابتدایی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی کاپیان.
- خاصه، علی و اصفهانی نیا، اکرم و قربانی، سعید و قره‌خانی، حسن و رضایی، مونا. (۱۴۰۰). طراحی مدل مهارت‌های ارتباطی بازخورد شغلی، قدرت منبع بازخورد و عزت در یافت‌کننده در بهبود عملکرد شغلی کارشناسان تربیت‌بدنی دانشگاه‌های پیام نور، مجله مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی. ۳۱، ۴۰-۳۰.
- خسروی، سحر و مرادزاده، وحید. (۱۳۹۹). پیش‌بینی عملکرد شغلی دبیران بر اساس سبک رهبری رابطه مدار و مهارت‌های ارتباطی مدیران ناحیه ۲ شهر خرم‌آباد، اولین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم

اجتماعی و علوم انسانی.

رابینز، استیفان.(۲۰۰۸). *مبانی رفتار سازمانی*، ترجمه: اعرابی، محمد و تقی زاده مطلق، محمد.(۱۳۹۸)، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.

سلطانی، ابرج و دل بهاری وحیده.(۱۳۹۶). *مدیریت اشتیاق شغلی سرمایه انسانی*، تهران: انتشارات ارکان دانش.

صادقی مهر، ف.(۱۴۰۰). نقش مهارت ارتباطی و سواد رسانه ای بر اشتیاق کار افرینانه معلم با میانجی گری خودکارآمدی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی.

عصاره، علیرضا. اوضاعی نسرين. عظیم پور احسان.(۱۴۰۰). رابطه اشتیاق شغلی و خوش بینی تحصیلی با عملکرد شغلی معلمان، فصلنامه علمی - پژوهشی خانواده و پژوهش. ۱۸ (۱): ۴۶-۲۷.

غلامی حسین.(۱۴۰۰). *رابطه صلاحیت حرفه ای معلمان با سکوت سازمانی و اشتیاق شغلی در بین معلمان زن مقطع ابتدایی شهر مرودشت*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

فرهنگی، علی اکبر.(۱۳۹۹). *ارتباطات انسانی*. مؤسسه خدمات فرهنگی رسا، جلد اول.

کاظمی، زینب و ایرانی، خدیجه.(۱۳۹۹). رابطه اشتیاق شغلی و فرهنگ سازمانی با عملکرد معلمان ابتدایی (مطالعه موردی: شهر اردبیل). سومین کنفرانس بین المللی مطالعات میان رشته‌ای روانشناسی، مشاوره و آموزش علوم تربیتی.

کاظمی، مسعود و کریمی، مهدی.(۱۴۰۰). *بررسی نقش مؤلفه مهارت های ارتباطی معلم - دانش آموز بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان*، همایش ملی پژوهش های حرفه ای در روانشناسی و مشاوره با رویکرد از نگاه معلم.

مقیمي مقیمی و رمضان، مجید.(۱۳۹۹). *پژوهشنامه مدیریت*. انتشارات کتاب مهربان.

موسوی راد، سید مصطفی.(۱۴۰۰). *بررسی ارتباط سرمایه فکری و مهارت های ارتباطی کارکنان با عملکرد مالی با شگاه های ورزشی سطح شهر قزوین*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان

تهران، مرکز پیام نور تهران جنوب.

ب- انگلیسی

Arefin, S., Alam, S., Islam, R., & Rahaman, M. (2019). High-performance work systems and job engagement: The mediating role of psychological empowerment. *Cogent Business & Management*. 6(1): 324-334.

- Armstrong, M. (2013). *Handbook of management and leadership*. London: Kogan Page.
- Basit, A. (2019). Examining how respectful engagement affects task performance and affective organizational commitment: The role of job engagement. *Personnel Review*. 48(3): 644-658.
- Buric, I. & Moe, A. (2020). What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*. 89: 103008.
- Fiorilli, C. Buonomo, I. Romano, L. Passiatore, Y. Iezzi, D. F. Santoro, P. E. Benevene, P. Pepe, A. (2020). Teacher Confidence in Professional Training: The Predictive Roles of Engagement and Burnout. *Sustainability*. 12: 1-13.
- Jabbar, M. N. & Rasul, I., & Nadeem, M (2022). Big-5 Personality Traits of Leadership and Job Performance: Investigating The Mediating Role of Work Engagement Among University Lecturers. *Webology*. 19(1): 7247-7263.
- Lado, M. Alonso, P. (2017). The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 33: 175–182.
- Li, X. Liu, W. Xing, X. (2016). Study on the Influential Factors of Village Cadres' Work Enthusiasm in Supply of Village-level Public Goods: Based on Survey Data in Fujian Province. *6th International Conference on Electronic, Mechanical, Information and Management*.
- Luk, A. L. Yau, A. F. T. (2018). experiences of Public Doctors on Managing Work Difficulties and Maintaining Professional enthusiasm in acute general hospitals: A Qualitative study. *Frontiers in Public Health*. 6(19): 1-10.
- Motowidlo, S. J. (2015). *Job performance*. In: W. C. Borman, D. R. Ilgen, and R. J. Klimoski, (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*. Hoboken, New Jersey: John Wiley.
- Musodza, B. R., Mpeti, M., Runhare, T., & Cisse, E. N. (2020). A Test of Significance of Process on Effectiveness of Teacher Evaluation in Kwekwe Schools of Zimbabwe. *Journal of Educational and Social Research*. 10(5): 153-163.
- Olanrewaju, A. Tan, S. U. Kwan, L. F. (2017). Roles of communication on performance of the construction sector. *Procedia Engineering*. 196: 763 – 770.

- Owan, V. J., & Ekpe, M. B. (2019). Disciplinary management in public primary schools and teachers' job effectiveness in Yakurr Local Government Area, Cross River State, Nigeria. *World Journal of Vocational Education and Training*. 1 (1):1-10
- Ratasuk, A. (2020). Contribution of Cultural Intelligence to Job Performance of Domestic Hotel Employees in Thailand: The Mediating Roles of Communication Effectiveness and Job Stress. *Thammasat Review*. 23(2): 170-191.
- Sariwulan, T., Agung, I., Sudrajat, U., & Atmadiredja, G. (2019). The influence of job expectation, job satisfaction, and government policy towards the work stress, job enthusiasm and continuance commitment of the honorarium teacher. *Cakrawala Pendidikan*. 38(2): 306-320.
- Selamat, N. Samsu, N. Z. Mustafa Kamalu, N. S. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational research*, 2(1), 71-82.
- Soto-Pérez, M., Sánchez-García, J. Y., & Núñez-Ríos, J. E. (2020). Factors to improve job performance and school effectiveness. *International Journal of Educational Management*. 34(5): 805-822.
- Volchenkova, K. N., Evsina, E. V., Elsakova, R. Z., Serebrennikova, E. V., & Batina, E. V. (2019). Mastering interpersonal and virtual communication skills of the education process participants in e-learning. In *2019 International Conference "Quality Management, Transport and Information Security, Information Technologies"(IT&QM&IS)*. pp 648-652.
- Wei, F. Li, Y. Zhang, Y. Liu, S. (2018). The Interactive Effect of Authentic Leadership and Leader Competency on Followers' Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Business Ethics*. 153: 763-773.
- Yu, S. Ko, Y. K. (2017). Communication competency as a mediator in the self-leadership to job performance relationship. *Collegian*. 24(5): 421-425.
- Zedeck, S. (2011). *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. PA Handbooks in Psychology Series and APA Reference Books Collection.

Correlation of Teachers' job enthusiastic and job performance with the mediating role of their communication skills in Farashband Schools in Iran

Samaneh Ahmadi¹, Fatemeh Ezatneya², Zahra Ahmadi³, Mohammad Reza Esfandiari⁴

Abstract

Introduction and purpose: The teacher is one of the key and important elements of the educational system, especially the school, who must have the necessary skills and qualifications to be able to take on this important job. The current research aims to investigate the relationship between job enthusiastic and job performance of teachers with the mediating role of communication skills.

Research methodology: The current research was a descriptive research of the correlation type. The population of the research included all the teachers of Farashband city in the academic year 1402-1401 in the number of 812 people (427 women and 385 men), of which 248 people (131 women) were selected using the stratified random sampling method. and 117 men) were selected as members of the statistical sample.

Findings: There is a statistically significant relationship between job enthusiasm and job performance of teachers. Also, there is a significant relationship between job enthusiastic and communication skills of teachers. There is a significant relationship between communication skills and teachers' job performance. On the other hand, the results of this research showed that there is a significant relationship between teachers' job enthusiastic and job performance with the mediating role of communication skills.

Discussion and conclusion: Professional performance of teachers is one of the most important factors in facilitating students' learning. On the other hand, teachers with high job enthusiastic have a correct understanding of the educational perspective and their duties, and they are companions and helpers of their managers with follow-up and perseverance.

Keywords: job enthusiastic, job performance, communication skills

¹Master of Curriculum Planning, teacher, Farashband Education Department, Farashband, Iran, samanehahmadi646@gmail.com.

² Master of curriculum planning, teacher, Farashband Education Department, Farashband, Iran, ezatnia Fatemh@gmail.com.

³ Master of Curriculum Planning, Teacher, Farashband Education Department, Farashband, Iran, zahraahmadi646@gmail.com.

⁴ Master of curriculum planning, Mathematics teacher, Shiraz, Iran, Mohamadsp57@gmail.com.