

Paper Type: Original Article



The Role of Flexibility and Competence in Work Performance According to the Mediating Role of Job Satisfaction of Kozran Teachers

Leila Nemati^{1,*} , Akram Parvizi²

¹ Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran; nematiliela@gmail.com.

² Department Guidance and Counseling, Islamic Azad University, Kermanshah Branch, Kermanshah, Iran; javadmohamd9@gmail.com.

Citation:



Nemati, L., & Parvizi, A. (2024). The role of flexibility and competence in work performance according to the mediating role of job satisfaction of Kozran teachers. *Applied studies in educational management and e-learning*, 1(1), 35-48.

Received: 12/07/2024

Reviewed: 28/08/2024

Revised: 17/09/2024

Accepted: 22/11/2024

Abstract

Purpose: The research aimed to identify the effect of flexibility and competence on work performance with regard to the mediating role of job satisfaction from the perspective of elementary school teachers in Kozran. The research is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in nature. The statistical population includes all elementary school teachers in Kozran.

Methodology: The sample size is based on the census method and 217 teachers are considered as a sample. The tools include the teachers and head teachers professional competency questionnaire by Motahari Nejad and Jahangard [1], the human resources flexibility questionnaire by Beltran Martin et al. [2], and the Peterson job performance questionnaire. Validation was done using the face validity method.

Findings: To measure the reliability of the research variables, Cronbach's alpha coefficient was used, and the reliability of the questionnaires was reported as 0.737 for teacher competence, 0.798 for flexibility, 0.944 for job satisfaction, and 0.707 for work performance, respectively. Two levels of descriptive statistics and inferential statistics and SPSS and LISREL software were used to analyze the data. The results showed that flexibility has a significant effect on work performance and job satisfaction. Competence has a significant effect on work performance and job satisfaction.

Originality/Value: Originality in research mean what you are doing is from your own perspective although you may draw arguments from other research work to back up your argument Flexibility has a significant effect on job performance with respect to the mediating role of teachers' job satisfaction. Competence has a significant effect on job performance with respect to the mediating role of teachers' job satisfaction. The results showed that teachers' job satisfaction moderates the effect of competence and flexibility on their job performance.

Keywords: Competence, Job satisfaction, Work performance, Flexibility, Teachers and principals.



Corresponding Author: nematiliela@gmail.com

<https://doi.org/10.48313/asemel.v1i1.82>

Licensee. **Applied Studies in Educational Management and E-Learning**. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).



نقش انعطاف‌پذیری و شایستگی در عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی دبیران و معلمان کوزران

لیلا نعمتی^۱، اکرم پرویزی^۲

^۱گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

^۲گروه راهنمایی مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش با هدف شناسایی تاثیر انعطاف‌پذیری و شایستگی بر عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کوزران انجام گرفت. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیتی توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی کوزران است.

روش‌شناسی پژوهش: حجم نمونه بر اساس روش سرشماری ۲۱۷ معلم به عنوان نمونه در نظر گرفته می‌شوند. ابزارها شامل پرسشنامه شایستگی حرفه‌ای معلمان و دبیران توسط مطهری نژاد و جهانگرد [1]، انعطاف‌پذیری منابع انسانی از پرسشنامه بلتران مارتین و همکاران [2] و پرسشنامه عملکرد شغلی پترسون است. روایی به شیوه روایی صوری انجام گرفت.

یافته‌ها: برای سنجش پایایی متغیرهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب برای شایستگی معلمان و دبیران ۰/۷۳۷، انعطاف‌پذیری ۰/۷۹۸ و رضایت شغلی ۰/۹۴۴ و عملکرد کاری ۰/۷۰۷ گزارش شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی و نرم‌افزارها SPSS و lisrel استفاده گردید. نتایج نشان داد انعطاف‌پذیری تاثیر معناداری بر عملکرد کاری، رضایت شغلی دارد. شایستگی تاثیر معناداری بر عملکرد کاری و رضایت شغلی دارد.

اصالت/ارزش افزوده علمی: انعطاف‌پذیری بر عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی معلمان تاثیر معناداری دارد. شایستگی تاثیر معناداری بر عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی معلمان دارد. نتایج نشان داد رضایت شغلی معلمان تاثیر شایستگی و انعطاف‌پذیری بر عملکرد کاری آن‌ها را تعدیل می‌نماید.

کلیدواژه‌ها: شایستگی، رضایت شغلی، عملکرد کاری، انعطاف‌پذیری، معلمان و دبیران.

۱- مقدمه

سنجش عملکرد در واقع یکی از اهداف مهم مدیریت منابع انسانی است. این ارزشیابی فرآیندی است که طی آن کار افراد به صورت رسمی در زمان‌های مشخص ارزیابی می‌شود. این نوع ارزیابی منجر به پیامدهای مهمی مانند انتخاب افراد مناسب، پاداش دادن به آن‌ها و ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد می‌شود [3]. ارتقای عملکرد شغلی بسیار مهم است، زیرا زمان زیادی در پیش رو دارند که بتوانند از بهبود عملکرد خود در کیفیت و کارایی فعالیت‌ها استفاده کنند. تحقیقات نشان می‌دهد که عوامل مختلفی بر عملکرد کاری تاثیر می‌گذارد. یکی از این عوامل شایستگی و توجه به انعطاف‌پذیری در بین آن‌ها است. به منظور توسعه عملکرد کاری، توجه به شایستگی و ارتقای آن ضروری است. بر اساس شایستگی، انواع

شایستگی‌های موردنیاز افراد باید موردتوجه قرار گیرد تا با استفاده از آن شایستگی‌ها، گام مهمی در جهت رشد و پیشرفت همه‌جانبه برداشته شود. شایستگی به معنای مجموعه‌ای از دانش، نگرش، مهارت و سایر ویژگی‌های شخصی مرتبط است که بر بخش عمده‌ای از شغل تاثیر می‌گذارد و با عملکرد آن شغل مرتبط است و می‌توان آن را در مقایسه با استانداردهای کامل پذیرفته شده اندازه‌گیری کرد و قابل توسعه و توسعه باشد. از طریق بازآموزی و تجربه بهبود می‌یابد [4].

ویژگی‌های اخلاقی و روانی از مهم‌ترین شایستگی‌های لازم در رشد افراد به شمار می‌رود. آن‌ها انعطاف‌پذیری، همدلی، راست‌گویی، خونسردی و ... را به عنوان شاخص‌های شایستگی اخلاقی و روانی توصیف می‌کنند. میرزایی [5] نیز این نوع شایستگی را تایید کرده و آن را صلاحیت اخلاقی و معنوی نامیده است. وی احترام، اعتماد و صداقت را از مولفه‌های این نوع شایستگی معرفی کرده است. شایستگی بعدی که بسیاری از کارشناسان بر آن تاکید کرده‌اند. جنبه دیگری که بر عملکرد معلمان و دبیران جوان تاثیر می‌گذارد، انعطاف‌پذیری آن‌ها است. سازمان‌ها به انعطاف‌پذیری و توانایی سازگاری با عدم اطمینان محیطی در بسیاری از جنبه‌ها نیاز دارد. به ویژه در جنبه‌های منابع انسانی، این توانایی انطباق از اشکال مختلفی به‌دست می‌آید که عموماً به عنوان انعطاف‌پذیری منابع انسانی تعریف می‌شود. در یک محیط نامطمئن، داشتن انعطاف‌پذیری منابع انسانی از طریق ایجاد مزیت رقابتی پایدار در بلندمدت برای سازمان ارزشمند است. انعطاف‌پذیری معلمان و دبیران شامل بسیاری از روش‌های طبیعی مختلف است و به‌طور کلی می‌تواند به انعطاف‌پذیری وظیفه، مهارت و رفتار طبقه‌بندی شود.

رضایت شغلی یک احساس مثبت و خوشایند و حاصل ارزیابی شغل یا تجربه فردی است. این حالت به سلامت جسمی و روحی افراد کمک زیادی می‌کند. از دیدگاه سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی نشان‌دهنده جو سازمانی بسیار مطلوبی است که منجر به جذب و بقای سازمان می‌شود. در ادامه به پژوهش‌های مشابه در این زمینه اشاره شده است. احمدی و همکاران [6] در مطالعه خود با عنوان "همبستگی اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان و دبیران با نقش واسطه‌ای مهارت‌های ارتباطی آنان در مدار شهرستان فراش بند" نشان دادند، میزان عملکرد شغلی معلمان و دبیران، پایین‌تر از حد متوسط می‌باشد. از طرفی بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان و دبیران رابطه‌ی معنادار آماری وجود دارد. همچنین، بین اشتیاق شغلی و مهارت‌های ارتباطی معلمان و دبیران رابطه‌ی معنادار آماری وجود دارد. بین مهارت‌های ارتباطی و عملکرد شغلی معلمان و دبیران رابطه‌ی معنادار آماری وجود دارد. از سوی دیگر، نتایج این پژوهش نشان داد که بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان و دبیران با نقش واسطه‌ای مهارت‌های ارتباطی رابطه‌ی معنادار آماری وجود دارد.

عباسی نصیر کندی و همکاران [7] در مطالعه خود با عنوان "بررسی تاثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با تاکید بر نقش میانجی رضایت شغلی" نشان دادند، انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با تاکید بر نقش میانجی رضایت شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

ابطحی و همکاران [8] در مطالعه خود با عنوان "مقایسه شایستگی‌های شغلی و عملکرد شغلی معلمان و دبیران با آموزش ضمن خدمت حضوری و مجازی: مطالعه موردی مدارس ابتدایی ناحیه ۲ آموزش و پرورش استان البرز" نشان دادند، مقدار تی به‌دست آمده در تفاوت دو گروه در شایستگی‌های شغلی و عملکرد شغلی معنادار می‌باشد و این نمرات در آموزش ضمن خدمت حضوری از آموزش ضمن خدمت مجازی بالاتر بود.

خلیلی و همکاران [9] در مطالعه خود با عنوان "بررسی رضایت شغلی معلمان و دبیران و عملکرد آن‌ها" نشان دادند، رضایتمندی شغلی معلمان و دبیران از عوامل مهمی است که پیوسته در توسعه تکنولوژیک موردتوجه قرار می‌گیرد، مطالعه و بررسی تاریخیچه توسعه و تحول جوامع تکنولوژیک نشان می‌دهد که رضایتمندی شغلی نیروی انسانی ماهر و تعلیم یافته در تبدیل جوامع به جوامع تکنولوژیک تاثیر انکارناپذیری داشته است. از آن‌جا که هر فردی سعی دارد شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تامین نیازهای مادی از نظر فردی-اجتماعی و روان‌شناختی نیز او را ارضا نماید. بدین لحاظ برای نیل به این هدف یعنی گماردن افراد در مشاغل مناسب مطالعه خصوصیات فردی و اجتماعی و روان‌شناختی نیروی انسانی لازم و ضروری است. در غیر این صورت، با سپردن مشاغل به افرادی که یا علاقه‌ای به انجام شغل موردنظر ندارند و یا فاقد رضایتمندی شغلی لازم برای انجام آن هستند. علاوه بر آنکه فردی ناشایست بر سر کاری گمارده می‌شود، بلکه موجب تغییر در سطح آموزشگاه نیز می‌گردد. تحول در آموزش مشکلات فراوانی را در تصمیم‌گیری مناسب شغلی و حرفه‌ای به وجود می‌آورد. به عنوان مثال می‌توان گفت تنوع و تعدد حرف و مشاغل و نیز پیچیده بودن روابط بین افراد، طرح‌ریزی حرفه‌ای و انتخاب شغل و رضایتمندی شغلی مفاهیمی هستند که معطوف به آموزش‌اند.

قنبرزاده ملکی [10] در مطالعه خود با عنوان "بررسی رابطه رضایت شغلی معلمان و دبیران و عملکرد آن‌ها" موضوع رضایت شغل از مقوله‌های مهم و حیاتی در سازمان‌های امروزی است. در تحقیق حاضر، طرح‌های تحقیق همبستگی و علی-مقایسه‌ای مورد استفاده قرار گرفته است، زیرا محقق از یک طرف به بررسی روابط بین متغیرها و از طرف دیگر، به بررسی تفاوت بین کلاس‌های کم جمعیت و پرجمعیت، پس از این‌که به‌طور طبیعی به کلاس‌های کم جمعیت و پرجمعیت تقسیم شده، پرداخته است. در این تحقیق جامعه آماری شامل کلیه معلمان و دبیران و مدیران در سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه مدارس شهر رشت در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ می‌باشد. رضایت شغل، از جمله کاربردهای عملی تئوری‌های رضایت و طراحی شغل می‌باشد یعنی یکی از راه‌های افزایش انگیزه در کارکنان این است که مشاغل طوری طراحی شوند که خود شغل برای کارکنان برانگیزاننده باشد.

کریمی و کریمی [11] در مطالعه خود با عنوان "رابطه شایستگی و راهبردهای خود مدیریتی با عملکرد شغلی معلمان و دبیران" نشان دادند، بین شایستگی و راهبردهای خود مدیریتی با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.

بهوند و امیر نژاد [12] در مطالعه خود با عنوان "بررسی انعطاف‌پذیری سازمانی بر عملکرد سازمانی و رضایت شغلی در ادارات و مدیریت‌های شرکت بهره‌برداری نفت و گاز امیدیه" نشان دادند، انعطاف‌پذیری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی و عملکرد سازمانی دارد. همچنین رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنادار دارد و رضایت شغلی رابطه میان انعطاف‌پذیری سازمانی با عملکرد سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

اصغرزاده افروزی و ملاحسینی [13] در مطالعه خود با عنوان "بررسی رابطه بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر عملکرد شغلی کارکنان بانک رفاه استان کرمان" بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی عملکرد شغلی کارکنان بانک رفاه استان کرمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

حسین پور و امیرتاش [14] در مطالعه خود با عنوان "ارایه مدل کیفیت ارایه خدمات، رضایت‌مندی و عملکرد شغلی معلمان و دبیران شرکت کننده در دوره‌های فوق‌برنامه ورزشی آموزش و پرورش" نشان دادند، کیفیت خدمات بر رضایت‌مندی معلمین تأثیری و بر عملکرد شغلی آنان تأثیری را دارا می‌باشد.

با این توجه به منظور بهبود عملکرد شغلی و رضایت‌مندی معلمین می‌بایستی ضمن بهبود برنامه‌های ورزشی به افزایش کیفیت این برنامه‌ها اقدام نمود. پیوند سازمان‌های خردمند به رهبری خردمندانه، رضایت شغلی و رفاه" نشان می‌دهد که سازمان‌های عاقلانه رهبری خردمندانه را تشویق می‌کنند و رهبری خردمندانه، به‌نوبه خود، رضایت شغلی را تقویت می‌کند که به رفاه فیزیکی و ذهنی کارکنان سود می‌رساند. از این‌رو، سازمان‌های خردمند در نهایت رفاه کارگران را افزایش می‌دهند که احتمالاً از طریق بهره‌وری بالاتر کارکنان و خدمات بهتر به مشتریان، به موفقیت و شهرت سازمان کمک می‌کند.

النوافله و همکاران [15] در مطالعه خود با عنوان "تاثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، انگیزه و مدیریت دانش بر عملکرد شغلی با سبک رهبری به‌عنوان متغیر تعدیل شده در بخش بانک‌های تجاری اردن" نشان دادند، تاثیر سه شیوه مدیریت منابع انسانی یعنی جبران خسارت و مزایا، آموزش و توسعه و ارزیابی عملکرد همراه با فرهنگ سازمانی، انگیزه و مدیریت دانش در مورد عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها تاثیر قابل‌توجه شیوه مدیریت منابع انسانی (یعنی جبران خسارت و مزایا، آموزش و توسعه و ارزیابی عملکرد)، فرهنگ سازمانی، انگیزه و مدیریت دانش را در عملکرد شغلی بانک‌های اردنی نشان داد.

ماساده و همکاران [16] در مطالعه خود با عنوان "تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی در آموزش عالی دانشگاه جردن" نشان دادند، بین مدیریت دانش (خلق دانش، جذب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. با تکیه بر نظریه رهبری و مدل رهبری استراتژیک، ما یک مدل یکپارچه ایجاد می‌کنیم که روابط بین چهار سبک رهبری مجزا و تاثیر آن‌ها بر رضایت کارکنان و عملکرد تیم را از طریق نقش میانجی رهبری خردمندانه بررسی می‌کند. با استفاده از داده‌های جمع‌آوری‌شده از ۵۰۵ آژانس مسافرتی فعال در مصر، نشان می‌دهیم که همه سبک‌های رهبری تاثیر مثبتی بر رضایت کارکنان ندارند. ما همچنین نشان می‌دهیم که تاثیر مثبت از طریق توسعه رهبری خرد صورت می‌گیرد. یافته‌های ما پیامدهای مهمی هم برای جامعه تحقیقاتی و هم برای آژانس‌های مسافرتی دارد.

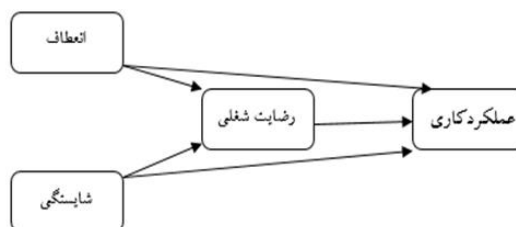
گوان و همکاران [17] در مقاله‌ای با عنوان "پیش‌بینی شایستگی استراتژیک مدیران منابع انسانی چینی: نقش هویت، تنوع حرفه‌ای، حمایت سازمانی و انطباق‌پذیری شغلی" بر اساس نظریه ساخت حرفه‌ای ۲، عوامل پیش‌بینی کننده شایستگی استراتژیک مدیران منابع انسانی را در چین مورد بررسی قرار داده که یافته‌های به‌دست آمده از این پیمایش روی مدیران منابع انسانی^۱ چینی نشان داد که شناسایی حرفه‌ای ۳ تنوع حرفه‌ای ۴ و حمایت سازمانی برای مدیریت منابع انسانی چینی به عنوان شایستگی استراتژیک، به صورت مثبت پیش‌بینی نموده است. به‌علاوه، انطباق‌پذیری شغلی ۵ به عنوان یک تعدیل کننده مهم برای روابط بالا عمل نموده است.

نتایج همچنین نشان داد که تاثیر شناسایی حرفه‌ای بر انطباق‌پذیری شغلی در میان کارکنانی که یک سطح بالاتر (در مقایسه با پایین‌تر) حمایت سازمانی را برای مدیریت منابع انسانی استراتژیک تصور می‌کردند قوی‌تر بود. این یافته‌ها مفاهیمی را برای نظریه ساخت حرفه‌ای و توسعه حرفه‌ای مدیران منابع انسانی در چین به همراه داشته است. بنابراین، بر اساس پیشینه و پشتوانه تجربی می‌توان گفت بین انعطاف، شایستگی بر عملکرد شغلی رابطه وجود دارد، همچنین متغیر رضایت شغلی نقش میانجی بین متغیرهای مستقل انعطاف، شایستگی با متغیر وابسته عملکرد شغلی ایفا می‌کند.

متأسفانه مشکلاتی مانند کم بودن انگیزه معلمان و دبیران به دلیل شرایط بد اقتصادی و اجتماعی، عدم تخصیص بودجه کافی به سازمان، محرومیت منطقه‌ای، عدم توجه به آموزش و ارتقای شایستگی معلمان و دبیران و ... می‌تواند از میزان عملکرد شغلی معلمان و دبیران کاهش دهد. به همین خاطر باید به دنبال به‌کارگیری راهکارهای و متغیرهای حیاتی سازمانی بود تا بتوان آن‌ها را انگیزه دارد تا آن‌ها عملکرد شغلی مطلوبی داشته باشند. بنابراین، برای عملکرد شغلی معلمان و دبیران ضمن توجه به انعطاف‌پذیری و شایستگی‌های آنان باید رضایت شغلی آن‌ها را مورد توجه قرار دهیم تا بتوانیم میزان عملکرد شغلی آن‌ها را بهبود و افزایش دهیم.

از آن‌جا که هر گونه تحول و پیشرفت اساسی در جامعه مستلزم متول شدن نظام آموزشی آن جامعه است و محور اصلی پیشرفت هر نظام آموزشی، کیفیت عملکرد معلم است و معلم مهم‌ترین رکن تعلیم و تربیت در تربیت ابعاد آموزشی، اجتماعی و شخصیتی دانش‌آموزان نقش بسزایی ایفا می‌کند، مطالعه عواملی که عملکرد شغلی آن‌ها را تحت تاثیر قرار دهد بسیار مهم است.

عملکرد شغلی معلمان و دبیران با تکمیل و اجرای تکالیف معلمی سر و کار دارد و اگر به آن توجه نشود معلمان و دبیران تکالیف و وظایف محوله خود را به نحو احسن انجام نمی‌دهند؛ اما متأسفانه در مطالعات داخلی به این چهار متغیر به شکل یکجا به خصوص انعطاف‌پذیری و شایستگی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. به خصوص در منطقه شهرستان کوزران، از همه مهم‌تر این‌که این منطقه به دلیل محرومیت منطقه‌ای برای داشتن معلمان و دبیران با انگیزه نیاز داریم، این متغیرهای نامبرده بیشتر مورد عنایت قرار گیرند تا بتوانیم شاهد عملکرد شغلی مطلوب معلمان و دبیران باشیم. از این‌رو انجام این چهار متغیر در مطالعات داخلی به خصوص آموزش و پرورش (حیطه منابع انسانی) به عنوان دغدغه‌ی علمی برای پژوهشگر بود؛ لذا در این پژوهش به دنبال پاسخ علمی به این سوال هستیم که آیا انعطاف‌پذیری و شایستگی با نقش میانجی رضایت شغلی بر میزان عملکرد شغلی از دیدگاه معلمان و دبیران شهرستان کوزران اثر دارد یا نه؟



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش [1].

Figure 1- Conceptual model of the research [1].

۲- روش پژوهش

پژوهش با هدف شناسایی تاثیر انعطاف‌پذیری و شایستگی بر عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی از دیدگاه معلمان و دبیران مقطع ابتدایی شهرستان کوزران انجام گرفت. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ همبستگی است. جامعه آماری به مجموعه افراد، اشیا و یا به‌طور

¹ Human Resources (HR)

کلی پدیده‌های اطلاق می‌شود که محقق می‌تواند نتیجه مطالعه خود را به کلیه آن‌ها تعمیم می‌دهد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان و دبیران و دبیران کوزران است. حجم نمونه بر اساس روش سرشماری ۲۱۷ معلم به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای به منظور گردآوری مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش استفاده شده است.

ابزارها شامل پرسشنامه شایستگی حرفه‌ای توسط مطهری نژاد و جهانگرد [1]، انعطاف‌پذیری منابع انسانی از پرسشنامه بلتران مارتین و همکاران [2] است. در این پژوهش روایی به شیوه روایی صوری انجام گرفت. در ابتدا استاد راهنما اصلاحات لازم را انجام دادند؛ سپس روایی توسط چند تن از اساتید محترم گروه نیز بررسی و تایید شد. برای سنجش پایایی متغیرهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب برای شایستگی معلمان و دبیران ۰/۷۳۷، انعطاف‌پذیری ۰/۷۹۸ و رضایت شغلی ۰/۹۴۴ و عملکرد کاری ۰/۷۰۷ گزارش شد.

با توجه به این‌که میزان پایایی هر یک از متغیرها از ۰/۷ بیشتر است و پایایی کل نیز از ۰/۷ بیشتر است؛ لذا پایایی پرسشنامه‌ها مورد تایید می‌باشد. پس از گردآوری اطلاعات به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش از بررسی فرضیه‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در سطح آمار توصیفی از شاخص‌هایی همچون جداول و نمودارهای توزیع فراوانی و در سطح استنباطی با جود نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف (برای محاسبه نرمال بودن داده‌ها) از آزمون‌های پارامتریک پی‌رسون از نوع معادلات ساختاری و برای محاسبات آماری از نرم‌افزارهای SPSS و *lisrel* استفاده گردید.

۳- یافته‌ها

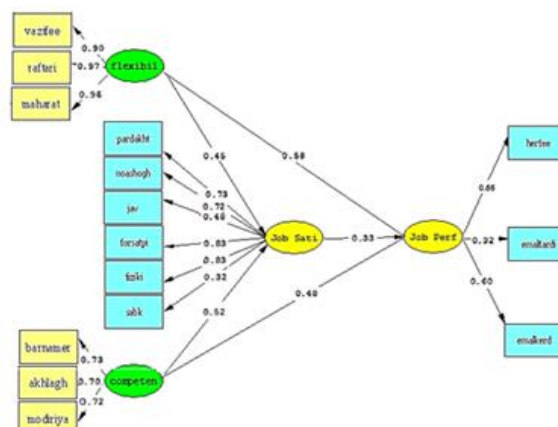
در ستونی که معناداری آزمون کولموگروف اسمیرنوف آورده شده است، ملاحظه می‌شود که تمامی شاخص‌ها و ابعاد آن‌ها دارای سطح معنی‌داری بالاتر از ۵٪ می‌باشند. بنابراین، می‌توان گفت متغیرهای پژوهش نرمال بوده، لذا برای بررسی فرضیات می‌توانیم از آزمون‌های پارامتریک همچون استفاده نماییم.

جدول ۱- پیش‌فرض آمار استنباطی کالموگروف-اسمیرنوف.

Table 1- Default Kolmogorov-Smirnov inferential statistics.

متغیر	Z	معناداری	میانگین	انحراف استاندارد
شایستگی	0.904	0.388	3.366	0.361
انعطاف‌پذیری	0.884	0.415	3.634	0.614
رضایت شغلی	0.782	0.573	3.485	0.700
عملکرد کاری	0.946	0.332	3.538	0.493

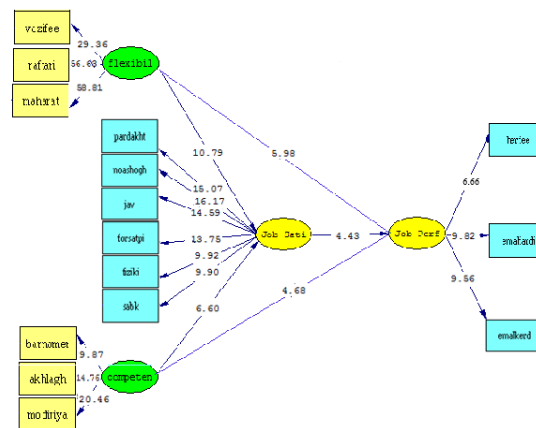
در این پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده نموده‌ایم. چون داده‌های پژوهش نرمال هستند، مجاز به این کار هستیم در غیر این صورت مجاز نبودیم. در ادامه به ارایه این یافته‌ها می‌پردازیم.



شکل ۲- متغیرهای پژوهش در حالت استاندارد.

Figure 2- Research variables in standard mode.

شکل فوق نشان می‌دهد که آیا متغیرهای پژوهش با یکدیگر در رابطه هستند؟ نتایج به‌دست آمده حاکی از آن است که از آن‌جا که بار عاملی تمام متغیرها بزرگتر از ۰/۳ هستند. بنابراین، رابطه مطلوبی بین متغیرهای پژوهش با یکدیگر برقرار است و نقش مهم و معناداری در اندازه‌گیری متغیر وابسته دارند.



شکل ۳- متغیرهای پژوهش در حالت معناداری.

Figure 3- Research variables in a significant state.

شکل ۳ معنی‌داری ضرایب بین متغیرهای آشکار و پنهان را نشان می‌دهد. از آن‌جا که معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ بررسی شده است، اگر میزان مقادیر یا ضرایب به‌دست آمده t -value خارج از بازه $\pm 1/96$ باشند رابطه معنی‌دار است. نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد مقادیر t برای تمامی معنی‌دار می‌باشند. در خصوص شاخص‌های برازش الگو پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی نشان می‌دهند که مدل از برازش خوبی برخوردار است. نسبت χ^2 دو به درجه آزادی ۲/۷۱ است. مقدار جذر میانگین مجزورات خطای تقریب^۱ برابر با ۰/۰۴ است. سایر شاخص‌های برازندگی مانند شاخص نیکویی برازش^۲ و شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته^۳ نیز به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۳ به‌دست آمد که برازش مدل را تایید می‌کنند. در ادامه با توجه به اطلاعات به‌دست آمده از نتایج نمودارهای در حالت استاندارد و معناداری تحلیل مسیر میزان اثرگذاری متغیر مستقل بر هریک از متغیرهای وابسته با توجه به میزان اثرگذاری متغیر میانجی ارایه گردیده است.

جدول ۲- برآوردهای ضرایب متغیرها به صورت کلی.

Table 2- Estimates of the coefficients of the variables in general.

برآورد متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
اثر مستقیم انعطاف‌پذیری بر عملکرد کاری معلمان و دبیران	0.58**	0.001	5.98
اثر مستقیم انعطاف‌پذیری بر رضایت شغلی معلمان و دبیران	0.45**	0.001	10.79
اثر مستقیم شایستگی بر عملکرد کاری معلمان و دبیران	0.48**	0.001	4.68
اثر مستقیم شایستگی بر رضایت شغلی معلمان و دبیران	0.52**	0.001	6.60
اثر غیرمستقیم انعطاف بر عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی	0.36**	0.001	4.13
اثر غیرمستقیم شایستگی بر عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی	0.34**	0.001	3.61

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول فوق اثر مستقیم انعطاف‌پذیری بر عملکرد کاری برابر با ۰/۵۸ و با توجه به مقدار ($t=5.98$) در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. اثر مستقیم انعطاف‌پذیری بر رضایت شغلی برابر با ۰/۴۵ در سطح ۰/۰۰۱ به مقدار ($t=10.79$) معنی‌دار است. اثر مستقیم شایستگی

¹ Root Mean Square Error (RMSE)

² Goodness of Fit Index (GFI)

³ Adjusted Goodness-of-Fit (AGFA)

بر عملکرد کاری معلمان و دبیران برابر با $0/48$ با مقدار ($t=1.48$) معنی‌دار است. اثر مستقیم شایستگی بر رضایت شغلی معلمان و دبیران $0/52$ با مقدار ($t=1.660$) معنی‌دار است. اثر غیرمستقیم انعطاف بر عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی برابر با $0/36$ به مقدار ($t=1.413$) معنی‌دار است. اثر غیرمستقیم شایستگی بر عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی برابر با $0/34$ به مقدار ($t=3.61$) معنی‌دار است.

جدول ۳- شاخص‌های نیکویی برازش مدل پژوهش.

Table 3- Goodness of fit indices of the research model.

شاخص برازندگی	دامنه قابل‌پذیرش	میزان به‌دست آمده
خی دو	-	2.65
سطح معنی‌داری	کمتر از $0/05$	0.001
نسبت خی دو به درجه آزادی	کمتر از ۳	2.71
RMSEA	کمتر از $0/08$	0.000
GFI	بزرگتر از $0/9$	0.92
AGFA	بزرگتر از $0/9$	0.93

به منظور بررسی برازندگی الگوی معادلات ساختاری از شاخص‌های مجذور $Chi-Square$ ، سطح معناداری مجذور خی (p)، شاخص جذر برآورد خطای تقریبی، شاخص برازش هنجار شده^۱، شاخص برازندگی فرآیند^۲، شاخص تاکر-لویر^۳، شاخص برازش تطبیقی^۴، شاخص برازش هنجار شده مقتصد^۵ و در جدول ۳ شاخص‌های برازش مدل اصلاح شده قابل مشاهده می‌باشد. از آنجایی که مجذور خی تحت تاثیر حجم نمونه است، سطح معناداری مجذور خی به تنهایی ملاک معتبری برای ارزیابی برازش مدل نیست. بنابراین، به منظور بررسی برازش مدل از سایر شاخص‌ها استفاده می‌شود. شاخص‌های CFI ، GFI ، TLI ، IFI دارای دامنه صفر تا یک هستند، هرچه اندازه آن‌ها با یک نزدیک‌تر شود، بر برازندگی مطلوب‌تر الگو دلالت دارند. همچنین زمانی که $RMSEA$ کوچکتر از $0/08$ ، خی دو به هنجار نیز کوچکتر از مقدار ۳ و شاخص‌های $PCFI$ و $PNFI$ بزرگتر از مقدار $0/5$ باشد، دلالت بر برازش مطلوب مدل دارد. بر اساس این نتایج می‌توان نتیجه گرفت که مدل اصلاح شده پژوهش از برازش مطلوب برخوردار می‌باشد.

۴- نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد رضایت شغلی معلمان و دبیران تاثیر شایستگی و انعطاف‌پذیری بر عملکرد کاری آن‌ها را تعدیل می‌نماید. این یافته با مطالعه عباسی نصیر کندی و همکاران [7]، بهوند و امیر نژاد [12]، اصغرزاده افروزی و ملاحسینی [13] و کریمی و کریمی [11] همسو است. چراکه نشان دادند، بین متغیرهای نامبرده رابطه معناداری وجود دارد. در این رابطه می‌توان گفت هر چه بین دادن اهداف درس با انتظارات یادگیری از دانش‌آموزان ارتباط وجود داشته باشد، اطلاع کافی از برنامه‌های مرتبط با موضوع درس باشد، منابع کافی در اختیار معلمان و دبیران باشد. این میزان ویژگی‌های که شایستگی معلمان و دبیران را نشان می‌دهد، می‌تواند رضایت و عملکرد شغلی معلمان و دبیران را تحت تاثیر قرار دهد. همچنین ویژگی‌هایی که در ادامه گفته می‌شود می‌تواند، این میزان رضایت و عملکرد شغلی را در معلمان و دبیران افزایش دهد. بنابراین، هرچه این ویژگی‌های بهبود یابند شاهد افزایش این دو متغیر در معلمان و دبیران خواهیم بود.

این ویژگی‌ها عبارت است از آگاهی از نیازهای تحصیلی دانش‌آموزان، توجه به رشد علمی خود، توجه به رشد علمی دانش‌آموزان، جلب توجه دانش‌آموزان به درس، دادن دستورالعمل‌های واضح و قابل درک برای یادگیری دانش‌آموزان، توجه به فعالیت‌های داوطلبانه دانش‌آموزان، توجه به تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان، برانگیختن کنجکاوی ذهنی دانش‌آموزان، برقراری ارتباط با دانش‌آموزان، رشد مهارت‌های اولیه دانش‌آموزان، نظارت بر انجام تمرینات و ارایه کمک به دانش‌آموزان، عکس‌العمل مناسب و تشویق یادگیری مستقل دانش‌آموزان، ایجاد اعتماد به نفس در دانش‌آموزان جهت انجام فعالیت‌های یادگیری، برخورد مناسب با رفتارهای نا به جای دانش‌آموزان توجه به مسایل ایمنی و رفاهی دانش‌آموزان، بالا بردن سطح فعالیت‌های معتبر و رشد یادگیری خود محور دادن مسئولیت کلاس به دانش‌آموزان، توجه به تهیه منابع و مواد درسی، مشارکت در تشکیل نمایشگاه‌های علمی برای دانش‌آموزان، استفاده از تجربیات همکاران خود، بررسی منابع درسی قبل از تدریس، همکاری با معلمان و دبیران در امر

¹ Normalized Fit Index (NFI)

² Incremental Fitness Index (IFI)

³ Tucker-Lewis Index (TLI)

⁴ Comparative Fit Index (CFI)

⁵ Parsimony Normalized Fit Index (PNFI)

آموزش، توزیع مواد و وسایل آموزشی در بین دانش آموزان و جمع آوری آن‌ها به‌طور موثر انجام تحقیق در کار حرفه‌ای و عملی خود، اهمیت قابل شدن به فعالیت (مشارکت) دانش آموزان در کارهای کلاسی، استفاده از نتایج ارزشیابی در برنامه‌ریزی تدریس برای آینده.

این میزان ویژگی‌های زمانی با عواملی مانند متناسب بودن حقوق و پاداش، امکانات رفاهی عادلانه، خشنودی از نتیجه کار، احساس استقلال و آزادی عمل در کار، پیشرفت و ترقی شغلی بر اساس لیاقت و توانمندی فردی، ایجاد فرصت‌های برابر برای پیشرفت پرسنل، احساس و روحیه همکاری، همدلی و اعتماد همراه می‌شود معلمان و دبیران احساس رضایت بیشتری داشته باشند. در نتیجه عملکرد کاری بیشتری از خود نشان می‌دهند و هرچه مدارس و سازمان بر اساس معیارهای شایسته سالاری عمل کنند، معلمان و دبیران رضایت و عملکرد شغلی بیشتری خواهند داشت.

نتایج نشان داد انعطاف‌پذیری تاثیر معناداری بر عملکرد کاری معلمان و دبیران دارد. این بدان معنی است که انعطاف‌پذیری منجر به این می‌شود معلمان و دبیران و همکاران بتوانند در زمانی کوتاه از شغل کنونی به شغل جدید با مسئولیت‌های مشابه حرکت کنند، به شغل‌های شایسته‌تر (با کیفیت بالاتر) بروند، مهارت‌های متعددی پیدا می‌کنند که تواند در وظایفی متناظر با شغل خود و یا شغل‌های دیگر به کار برده شود، معلمان و دبیران و همکاران این واحد (بخش) دایما تلاش می‌کنند تا مهارت‌ها و توانایی‌هایشان را به روز کنند، کارکنان این واحد رویه‌ها و فرآیندهای معرفی شده در شغلشان را در زمان کوتاه یاد می‌گیرند، معلمان و دبیران و همکاران این واحد پیش‌بینی می‌کنند که چه مهارت‌هایی ممکن است برای انجام کارشان در آینده نیاز باشد، معلمان و دبیران و همکاران این واحد نتوانند وظیفه خاصی را انجام دهند، سریعاً یاد می‌گیرند که چگونه آن را انجام دهند، این عوامل منجر می‌شود عملکرد کاری معلمان و دبیران نیز افزایش پیدا کند. بنابراین، انعطاف‌پذیری تاثیر معناداری بر عملکرد کاری معلمان و دبیران می‌تواند داشته باشد.

در استناد به این یافته می‌توان به مطالعه رحیمی و همکاران [18] اشاره کرد که بیان کردند انعطاف‌پذیری منابع انسانی اثر پویای محیطی بر عملکرد سازمان را تعدیل می‌کند و در نهایت منجر به عملکرد برتر در سازمان می‌شود. انعطاف‌پذیری منابع انسانی به عنوان ابزاری برای ارتقای عملکرد تولید شناخته شده است؛ زیرا چندین مزیت راهبردی فراهم می‌کند. استفاده از نیروی انسانی چند وظیفه‌ای به سازمان اجازه می‌دهد تا به سرعت به تقاضاهای پیش‌بینی نشده و نامتعادل که ممکن است در بخش‌ها به وجود آید پاسخ دهد. چنین انعطاف‌پذیری به سازمان‌ها کمک می‌کند تا زمان گردش تولید و موجودی کار در جریان را کاهش و خدمات مشتری را ارتقا دهد، در حالی که استفاده کارا از منابع انسانی و تجهیزات را فراهم می‌کنند. انعطاف‌پذیری منابع انسانی به کارفرمایان امکان صرفه‌جویی در کار را می‌دهد، همچنین استعداد بالقوه بهبود کیفیت زندگی کاری با کاهش یکنواختی کار و کار تکراری را دارد.

انعطاف‌پذیری به عنوان ابزاری برای ارتقای عملکرد است چراکه چندین مزیت راهبردی فراهم می‌آورد. استفاده از نیروی انسانی چند وظیفه‌ای به سازمان اجازه می‌دهد تا به سرعت به تقاضاهای پیش‌بینی نشده و نامتعادل که ممکن است در بخش‌ها به وجود آید، پاسخ دهد. چنین انعطاف‌پذیری به سازمان‌ها کمک می‌کند تا زمان گردش تولید و موجودی کار در جریان و خدمات را ارتقا دهد، در حالی که استفاده کارا از نیروی انسانی و تجهیزات را فراهم می‌کنند.

نتایج حاصل از این فرضیه با مطالعات عباسی نصیرکندی و همکاران [7] که نشان دادند، انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با تاکید بر نقش میانجی رضایت شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد، همسو است همچنین با مطالعات بهوند و امیر نژاد [12] که نشان دادند، انعطاف‌پذیری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی و عملکرد سازمانی دارد؛ رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنادار دارد و رضایت شغلی رابطه میان انعطاف‌پذیری سازمانی با عملکرد سازمانی را میانجی‌گری می‌کند، همسو با این یافته است.

اصغرزاده افروزی و ملاحسینی [13] که نشان دادند، بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی عملکرد شغلی کارکنان بانک رفاه استان کرمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد نیز، با نتایج حاصل از این فرضیه همسو است. بنابراین، با توجه به یافته‌های حاصل از این فرضیه و پشتوانه نظری و تجربی این فرضیه مورد تایید است.

نتایج نشان داد انعطاف‌پذیری تاثیر معناداری بر رضایت شغلی معلمان و دبیران دارد. این بدان معنی است که وقتی معلمان و دبیران و همکاران در انجام کارشان با مشکلاتی مواجه می‌شوند، تلاش می‌کنند علت این مشکلات را شناسایی کنند. معلمان و همکاران در صورت بروز مشکل، حتی در مواردی که اطلاعات کاملی درباره آن مشکل ندارند، عملکرد موثری دارند.

معلمان و همکاران می‌توانند در زمانی کوتاه از شغل کنونی به شغل جدید با مسئولیت‌های مشابه حرکت کنند، انعطاف‌پذیری به شکل قابلیت پویایی عمل می‌کند که منجر به تطبیق دانش، مهارت‌ها، رفتارها جهت تغییر شرایط محیطی می‌شود. این یافته با مطالعات عباسی نصیرکندی و همکاران [7] که نشان دادند، انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با تاکید بر نقش میانجی رضایت شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

همچنین با مطالعه رحیمی و همکاران [18] که نشان دادند، انعطاف‌پذیری نیروی انسانی ممکن است به رضایت بیشتر و معنی‌دار کمک می‌کند. انعطاف‌پذیری نیروی-انسانی سازمان را برای پاسخگویی به تغییرات آتی توانا می‌سازد همچنین، به کارکنانی توانایی ایجاد تغییرات لازم را در خود به منظور هماهنگی با تغییرات صورت گرفته در رویه‌های کاری می‌دهد. میزان بهره‌مندی منابع انسانی سازمان‌ها از مهارت‌ها و الگوهای رفتاری لازم برای اتخاذ بهترین تصمیمات در محیط رقابتی و همچنین بهره‌گیری سازمان‌ها از مناسب‌ترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی برای مدیریت بهینه این منابع، همسو است. بنابراین، با توجه به یافته‌های حاصل از این فرضیه و پشتوانه نظری و تجربی این فرضیه مورد تایید است.

نتایج نشان داد شایستگی تاثیر معناداری بر عملکرد کاری دارد. این بدان معنی است که شایستگی به عنوان یک ویژگی مهم که شامل جنبه‌های خود باروری و نقشه‌های اجتماعی فرد است منجر به افزایش عملکرد کاری می‌شود و هرچه میزان دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش، اعتبار حرفه‌ای و عمومی در فرد زیاد باشد عملکرد کاری بهتری را شاهد خواهیم بود. شایستگی که به عنوان ظرفیت موجود در فرد است می‌تواند، منجر به رفتاری برای برآوردن مطالب شغلی موجود در چارچوب پارامترهای محیط سازمانی شود.

الگوی شایستگی می‌تواند برای شناسایی شایستگی‌های موردنیاز برای بهبود عملکرد در کار فعلی خود و آماده‌سازی برای مشاغل دیگر و شناسایی شکاف‌ها و نقض‌ها مورد استفاده قرار گیرد. در این راستا، برنامه‌های پیشرفت فردی و آموزش‌های ضمن خدمت برای پر کردن این شکاف‌ها ارایه می‌شود. بنابراین، شایستگی می‌تواند عملکرد کاری معلمان و دبیران را تحت تاثیر قرار دهد و بهبود بخشد. بنابراین، با توجه به یافته‌های حاصل از این فرضیه و پشتوانه نظری و تجربی این فرضیه مورد تایید است.

نتایج نشان داد شایستگی تاثیر معناداری بر رضایت شغلی دارد. این بدان معنی است که هرچه میزان توانایی، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت در افراد بیشتر باشد، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. شایستگی به افراد کمک می‌کند تجربیات و بینش رهبران را خلاصه کنند، رفتارهای رهبران را بفهمند، تشخیص عملکرد افراد سازمان کمک می‌کند. در نتیجه معلمان و دبیران از رضایت بیشتری داشته باشند. بنابراین، هرچه در مدارس به ایجاد رفتارهای حرفه‌ای قابل بروز که برای موفقیت در شغل ضروری هستند، از طریق یادگیری حین کار و بهره‌گیری از مشاغل تخصصی و مربی‌گری پرداخته شود، ایجاد دانش، مهارت و توانایی شغلی از طریق روش‌هایی مانند برگزاری کلاس و کارگاه آموزشی نیز می‌تواند منجر به رضایت شغلی گردد. شایستگی بر رضایت شغلی تاثیرگذار است همسو است. بنابراین، با توجه به یافته‌های حاصل از این فرضیه و پشتوانه نظری و تجربی این فرضیه مورد تایید است.

نتایج نشان داد انعطاف‌پذیری بر عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی معلمان و دبیران تاثیر معناداری دارد. این بدان معنی است که هرچقدر معلمان و دبیران و همکاران در انجام کارشان با مشکلاتی مواجه می‌شوند، تلاش می‌کنند علت این مشکلات را شناسایی کنند، معلمان و همکاران در صورت بروز مشکل، حتی در مواردی که اطلاعات کاملی درباره آن مشکل ندارند، عملکرد موثری دارند، معلمان و همکاران می‌توانند در زمانی کوتاه از شغل کنونی به شغل جدید با مسئولیت‌های مشابه حرکت کنند، انعطاف‌پذیری به شکل قابلیت پویایی عمل می‌کند که منجر به تطبیق دانش، مهارت‌ها، رفتارها جهت تغییر شرایط محیطی می‌شود رضایت شغلی بیشتری را تجربه خواهند کرد.

فیلپس [19] بیان می‌کند که انعطاف‌پذیری نقش مهمی در موفقیت سازمان دارد چراکه به عنوان یک قابلیت شناخته شده است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا مزیت رقابتی به‌دست بیاورند و آن را نگاه دارند و باعث بهتر شدن عملکرد در محیط کسب‌وکار رقابتی و پویای امروز شوند. انعطاف‌پذیری در بسیار از سازمان‌ها به عنوان معیار ارزشیابی و ارزیابی عملکرد محسوب می‌شود. انعطاف‌پذیری به توانایی سازمان‌ها در واکنش به تحولات بازار

اشاره داشته و نشان‌دهنده ظرفیت سازگاری آسان با تغییرات محیط است. انعطاف‌پذیری یک نوع شایستگی درونی است که سازمان را بدون زحمت جدی، برای مقاومت در برابر تغییر محدود محیطی توانمند می‌سازد. انعطاف‌پذیری و هم‌ثبات در صورت استفاده مناسب می‌توانند منجر به مزیت رقابتی قطعی در رقابت فزاینده شوند.

بلر ماتین و همکاران [20] نیز در مطالعه خود بیان می‌کنند انعطاف‌پذیری منابع انسانی یکی از جنبه‌های مهم انعطاف‌پذیری سازمانی است. در حالی که انعطاف‌پذیری سازمان‌ها نشان‌دهنده توانایی عمومی آن‌ها برای سازگاری است، انعطاف منابع انسانی بر تطبیق ویژگی‌های کارکنان (مانند دانش، مهارت‌ها و رفتارها) با تغییر شرایط محیطی متمرکز است. با توجه به تفسیر جدیدتر، انعطاف‌پذیری کارکنان عبارت است از؛ میزان برخورداری کارکنان از مهارت‌ها و مجموعه رفتاری که می‌تواند گزینه‌هایی را در اختیار سازمان قرار دهد تا جایگزین‌های رفتاری مناسب را دنبال کند.

در استناد به این یافته می‌توان به مطالعه تجربی عباسی نصیرکندی و همکاران [7] اشاره کرد که نشان دادند، انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با تأکید بر نقش میانجی رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. کریمی و کریمی [11] نیز نشان دادند، بین شایستگی و راهبردهای خود مدیریتی با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد، همسو است.

نتایج نشان داد شایستگی تأثیر معناداری بر عملکرد کاری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی معلمان دارد. این بدان معنی است که شایستگی می‌تواند به واسطه رضایت شغلی میزان عملکرد کاری را تحت تأثیر قرار دهد. این بدان معنی است که شایستگی هرچه میزان توانایی، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت در افراد بیشتر باشد، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. شایستگی به افراد کمک می‌کند تجربیات و بینش رهبران را خلاصه کنند، رفتارهای رهبران را بفهند، تشخیص عملکرد افراد سازمان کمک می‌کند. در نتیجه معلمان از رضایت و عملکرد بیشتری داشته باشند.

این یافته با مطالعات کریمی و کریمی [11] همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت زمانی که معلمان و همکاران این واحد (بخش) دایما تلاش می‌کنند تا مهارت‌ها و توانایی‌هایشان را به روز کنند، رویه‌ها و فرآیندهای معرفی شده در شغلشان را در زمان کوتاه یاد می‌گیرند، میزان عملکرد کاری را افزایش می‌دهد و این افزایش از طریق تناسب برقرار کردن حقوق و پاداش با میزان زحمت و فعالیت معلمان و دبیران، شغل متناسب با توانایی‌های معلمان و دبیران باشد، میزان رضایت از کار توسط خود معلمان وجود داشته باشد، در کار استقلال و آزادی عمل باشد، فرصت‌های برابر برای پیشرفت پرسنل، اعتقاد و تأکید وجود داشته باشد، همکاران احساس و روحیه همکاری با یکدیگر وجود داشته باشد، معلمان با صداقت و اعتماد متقابل کار می‌کنند، بین مدیر و معلمان همدلی و اعتماد باشد در نتیجه رضایت شغلی بیشتری را در بین معلمان شاهد خواهیم بود. بنابراین، با توجه به یافته‌های حاصل از این فرضیه و پشتوانه نظری و تجربی این فرضیه مورد تأیید است.

پژوهش حاضر مانند مطالعات دیگر با محدودیت‌هایی همراه بود؛ از جمله احتمال تأثیر تمایلات، تجربیات و عوامل روانی و شخصی پاسخ‌دهنده‌ها در پاسخگویی به پرسشنامه‌های تحقیق، در دسترس نبودن معلمان و دبیران به دلیل کمبود وقت آنان در زمان برقراری مدارس که با وجود این محدودیت‌ها پیشنهاد می‌شود؛

۱. با برگزاری کلاس‌های آموزش ضمن خدمت آموزش‌هایی در رابطه با مشارکت و کار گروهی به معلمان و دبیران ارایه گردد.
۲. تغییراتی در نظام پاداش‌دهی و هویت بخشی به معلمان و دبیران در جهت توانمندسازی آنان صورت گیرد.
۳. همچنین به افراد، آزادی لازم برای تصمیم‌گیری و تجزیه و تحلیل منطقی در مورد وجود اطلاعات، احساس مسئولیت، حجم کار و زمان داده شود و نیز تشریک مساعی داوطلبانه صورت گیرد. از این‌رو سازمان می‌تواند بستری را برای تقویت روحیه همکاری افراد خود ایجاد نماید. علاوه بر این اجازه تحرک، حس اعتماد، آزادی و مسئولیت را در بین افراد، از طریق تداعی این باور که آن‌ها برای سازمان قابل احترام و ارزشمند هستند را فراهم آورد.
۴. سیستم پاداش و تنبیه بر اساس شایسته سالاری باشد.
۵. به معلمان و دبیران استقلال عمل بدهید و فضایی ایجاد کنید که آن‌ها در کارشان آزادی عمل داشته باشند.
۶. بازخورد عملکرد به معلمان و دبیران می‌تواند آن‌ها را از اشتباهات و ضعف‌های خودشان آگاه کند که این امر در فضای دوستانه و همکاری باشد.
۷. فضایی در مدارس ایجاد شود که امکان بروز توانمندی‌ها و استعدادها وجود داشته باشد.
۸. محیط کار ایمن و با اعتمادی از طریق رعایت اخلاق و رازداری فراهم آورید تا معلمان و دبیران نیز با صداقت و مورد اعتماد عمل کنند تا رضایت شغلی بیشتری را تجربه کنند.
۹. فضایی در مدارس ایجاد شود که مدیران و معلمان و دبیران با روحیه کار تیمی و مشارکتی مسایل مدرسه را به شکل مشارکتی حل و فصل کنند.

۱۰. برگزاری کلاس‌های آموزشی و برگزاری کارگاه‌های لازم برای معلمان و دبیران می‌تواند به معلمان و دبیران کمک کند تا مهارت‌ها و توانایی‌هایشان را به روز کنند.
۱۱. تصمیم مشارکتی و دخالت دادن معلمان و دبیران در مسایل مدرسه با همفکری مدیران می‌تواند فضایی در مدرسه ایجاد کند که معلمان و دبیران بدون نظارت مافوق صادقانه و خالصانه کار کنند و عملکرد شغلی بیشتری از خود نشان دهند.

منابع

- [1] Hosein, M., & Hamideh, J. (2018). Development and validation of a tool for assessing teachers' professional competence. *Teaching and learning research*, 15(1), 43-53. (In Persian). <https://www.sid.ir/paper/236025/fa>
- [2] Beltrán-Martín, I., Roca-Puig, V., Escrig-Tena, A., & Bou-Lluisar, J. C. (2008). Human resource flexibility as a mediating variable between high performance work systems and performance. *Journal of management*, 34(5), 1009–1044. <https://doi.org/10.1177/0149206308318616>
- [3] 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. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1721>
- [4] 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)*, 3(1), 158–166. <https://www.ijosmas.org/>
- [5] Mirzaei, M. (2021). Assessing the spiritual and moral competencies of teachers in order to develop educational literacy. *journal of quarterly-b teacher educational literacy*, 1(1), 153–174. (In Persian). https://journals.cfu.ac.ir/article_2180.html?lang=en
- [6] Ahmadi, S., Ezzatnia, F., Ahmadi, Z., & Esfandiari, M. (2022). Correlation between teachers' job commitment and job performance with the mediating role of their communication skills in Farashband city schools. *Specialized quarterly scientific journal of new ideas in educational research*, 1(1), 68–87. (In Persian). <https://ensani.ir/file/download/article/651416f900a82-10662-1402-1-5.pdf>
- [7] Nasirkandi, Abbasi, S., Haq, K., & Amin, M. (2021). Investigating the effect of human resource flexibility on employee performance with emphasis on the mediating role of job satisfaction (case study: managers and employees of private banks in urmia city). *9th national conference on modern studies and research in the field of humanities, management and entrepreneurship of iran, tehran*. Civilica. (In Persian). <https://civilica.com/doc/1562538/>
- [8] Abtahi, M. S., Shoja, H., Maryam, Khamis Abadi, M., & Shah Mohammadi, A. (2021). Comparing the job competencies and job performance of teachers and principals with in-person and virtual in-service training; a case study of elementary schools in district 2 of education, alborz province. *14th international conference on psychology, counseling and educational sciences*. Civilica. (In Persian). <https://civilica.com/doc/1572579/>
- [9] Khalili, Z., Rashedi, Z., Yousefi, H., & Mohammadzadeh, H. (2020). Investigating the job satisfaction of teachers and principals and their performance. *First national conference on applied studies in education processes, bandar abbas*. Civilica. (In Persian). <https://civilica.com/doc/1642858/>
- [10] Shahkhali, G., Alireza, & Maleki, F. (2012). Studying the relationship between job satisfaction of teachers and principals and their performance. *Third national conference on management, psychology and behavioral sciences, tehran*. Civilica. (In Persian). <https://civilica.com/doc/1566151>
- [11] Karimi, K., & Karimi, K. (2020). The relationship between competence and self-management strategies with the job performance of teachers and principals. *Quarterly journal of new research approaches in management sciences*, 5(25), 315. (In Persian). <https://civilica.com/doc/1560816/>
- [12] Bahvand, M., & Amirnezhad, Q. (2018). Studying the role of job satisfaction on organizational performance in the management departments of omidieh oil and gas exploitation company. *Third annual national conference on economics, management and accounting, ahvaz*. Civilica. (In Persian). <https://civilica.com/doc/842796/>
- [13] Asgharzadeh Afrouzi, M., & Molla Hosseini, A. (2018). Investigating the relationship between human resource flexibility and job performance of employees of refah bank of kerman province. *Second national conference on modern management studies in Iran, Karaj*. Civilica. (In Persian). <https://civilica.com/doc/855548>
- [14] Hosseinpour, H., & Amirtash, A. M. (2018). Presenting a model of service quality, satisfaction and job performance of teachers and principals participating in extracurricular sports courses in education. *Social sciences*, 12(40), 125–142. (In Persian). https://journals.iau.ir/article_539144.html?lang=en
- [15] Alsheikh, G. A. A., Alnawafleh, E. A. T., Halim, M., & Tambi, A. (2017). The impact of human resource management practices, organisational culture, motivation and knowledge management on job performance with leadership style as moderating variable in the Jordanian commercial banks sector. *Journal of reviews on global economics*, 6(1), 477–488. https://www.academia.edu/download/81629244/5158_Article_Text_12964_1_10_20180116.pdf
- [16] Masa'deh, R., Shannak, R., Maqableh, M., & Tarhini, A. (2017). The impact of knowledge management on job performance in higher education: The case of the University of Jordan. *Journal of enterprise information management*, 30(2), 244–262. <https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2015-0087>
- [17] Guan, Y., Yang, W., Zhou, X., Tian, Z., & Eves, A. (2016). Predicting Chinese human resource managers' strategic competence: Roles of identity, career variety, organizational support and career adaptability. *Journal of vocational behavior*, 92, 116–124. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.012>
- [18] Rahimi, F., Mohammadi, J., & Hoda, P. (2016). The impact of commitment-based human resource management practices on human resource flexibility and competitive advantage. *Improvement and transformation management studies*, 25(82), 99–122. <https://www.sid.ir/search/journal/paper>

- [19] Phillips, P. A., & Wright, C. (2009). E-business's impact on organizational flexibility. *Journal of business research*, 62(11), 1071–1080. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.09.014>
- [20] Beltrán-Martín, I., & Roca-Puig, V. (2013). Promoting employee flexibility through HR practices. *Human resource management*, 52(5), 645–674. <https://doi.org/10.1002/hrm.21556>

ضمیمه

لطفا میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر کدام از موارد زیر با علامت ضربدر مشخص کنید.

جدول الف- نقش شایستگی بر رضایت شغلی.

Table A- The role of competence on job satisfaction.

ردیف	(شایستگی)	خیلی زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	خیلی کم
1	ارتباط دادن اهداف درس با انتظارات یادگیری از دانش آموزان	5	4	3	2	1
2	اطلاع کافی از برنامه های مرتبط با موضوع درس	5	4	3	2	1
3	در اختیار داشتن منابع کافی	5	4	3	2	1
4	تعیین اهداف های متناسب با موضوع درس	5	4	3	2	1
5	آگاهی از نیازهای تحصیلی دانش آموزان	5	4	3	2	1
6	توجه به رشد علمی خود	5	4	3	2	1
7	توجه به رشد علمی دانش آموزان	5	4	3	2	1
8	جلب توجه دانش آموزان به درس	5	4	3	2	1
9	دادن دستورالعمل های واضح و قابل درک برای یادگیری دانش آموزان	5	4	3	2	1
10	توجه به فعالیت های داوطلبانه دانش آموزان	5	4	3	2	1
11	توجه به تفاوت های فردی دانش آموزان	5	4	3	2	1
12	برانگیختن کنجکاوی ذهنی دانش آموزان	5	4	3	2	1
13	برقراری ارتباط با دانش آموزان	5	4	3	2	1
14	رشد مهارت های اولیه دانش آموزان	5	4	3	2	1
15	نظارت بر انجام تمرینات و ارایه کمک به دانش آموزان	5	4	3	2	1
16	عکس العمل مناسب و تشویق یادگیری مستقل دانش آموزان	5	4	3	2	1
17	ایجاد اعتماد به نفس در دانش آموزان جهت انجام فعالیت های یادگیری	5	4	3	2	1
18	برخورد مناسب با رفتارهای نابه جای دانش آموزان	5	4	3	2	1
19	توجه به مسایل ایمنی و رفاهی دانش آموزان	5	4	3	2	1
20	بالا بردن سطح فعالیت های معتبر و رشد یادگیری خود محور	5	4	3	2	1
21	دادن مسئولیت کلاس به دانش آموزان	5	4	3	2	1
22	توجه به تهیه منابع و مواد درسی	5	4	3	2	1
23	مشارکت در تشکیل نمایشگاه های علمی برای دانش آموزان	5	4	3	2	1
24	استفاده از تجربیات همکاران خود	5	4	3	2	1
25	بررسی منابع درسی قبل از تدریس	5	4	3	2	1
26	همکاری با معلمان و دبیران در امر آموزش	5	4	3	2	1
27	توزیع مواد و وسایل آموزشی در بین دانش آموزان و جمع آوری آن ها به طور موثر	5	4	3	2	1
28	انجام تحقیق درکار حرفه ای و عملی خود	5	4	3	2	1
29	اهمیت قابل شدن به فعالیت (مشارکت) دانش آموزان در کارهای کلاسی	5	4	3	2	1
30	استفاده از نتایج ارزشیابی در برنامه ریزی تدریس برای آینده	5	4	3	2	1

جدول ب- پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ).

Table B- Minnesota job satisfaction questionnaire (MSQ).

ردیف	(رضایت شغلی)	کاملا مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملا موافقم
1	در مقایسه با کار و فعالیتم احساس می‌کنم، حقوق و مزایایم کافی است.					
2	در مقایسه با دیگر همکاران اداره حقوق و مزایایم مناسب است.					
3	در این اداره امکانات رفاهی به‌طور عادلانه بین همکاران توزیع می‌شود.					
4	شغل من با توانایی‌ام متناسب است.					
5	اکثر اوقات از مشاهده نتیجه کارم احساس خشنودی می‌کنم.					
6	من از کارم بیشتر از اوقات فراغتم لذت می‌برم.					
7	من احساس می‌کنم که در کارم استقلال و آزادی عمل دارم.					
8	در اداره ما پیشرفت و ترقی شغلی به لیاقت و توانمندی فردی بستگی دارد.					
9	در اداره ما به فرد امکان بروز توانمندی‌ها و استعدادهایش داده می‌شود.					
10	مدیریت اداره به ایجاد فرصت‌های برابر برای پیشرفت پرسنل، اعتقاد و تاکید دارد.					
11	در این اداره همکاران احساس و روحیه همکاری با یکدیگر را دارند.					
12	از اینکه در محیط کارم افراد با صداقت و اعتماد متقابل کار می‌کنند، احساس رضایت دارم.					
13	ارتباط بین مدیریت و همکاران در اداره ما به صورت مکتوب و رسمی است.					
14	در این اداره مدیران، مشکلات را با کارکنان مطرح می‌کنند و آن‌ها را در تصمیم‌گیری‌های مربوطه دخالت می‌دهند.					
15	در این اداره مدیران اطلاعات موردنیاز را از افراد سازمان اخذ می‌کنند و خود به تنهایی تصمیم می‌گیرند.					
16	بین مدیر و همکاران همدلی و اعتماد وجود دارد.					
17	فضای فیزیکی و میزان نور محیطی که من در آن کار می‌کنم مناسب است.					
18	دکوراسیون و تجهیزات اداری محیطی که من در آن کار می‌کنم مناسب است.					
19	سرمایش و گرمایش محیطی که من در آن کار می‌کنم مناسب است.					

با توجه به طیف مقابل، گزینه‌ای را که به بهترین شکل کارکنان یا همکاران سازمان یا بخش شما را توصیف می‌کند، انتخاب نمایید.

جدول پ- انعطاف‌پذیری.

Table C- Flexibility.

ردیف	(انعطاف‌پذیری)	کاملا مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملا موافقم
1	معلمان و دبیران و همکاران ما می‌توانند در زمانی کوتاه از شغل کنونی به شغل جدید با مسئولیت‌های مشابه حرکت کنند.					
2	معلمان و همکاران ما می‌توانند در زمان کوتاهی به شغل‌های شایسته‌تر (با کیفیت بالاتر) بروند.					
3	معلمان و همکاران ما مهارت‌های متعددی دارند که می‌توانند در وظایفی متنظر با شغل خود و یا شغل‌های دیگر به کار برده شوند.					
4	معلمان و دبیران و همکاران این واحد (بخش) دایما تلاش می‌کنند تا مهارت‌ها و توانایی‌هایشان را به روز کنند.					
5	کارکنان این واحد رویه‌ها و فرآیندهای معرفی شده در شغلشان را در زمان کوتاه یاد می‌گیرند.					
6	معلمان و همکاران این واحد پیش‌بینی می‌کنند که چه مهارت‌هایی ممکن است برای انجام کارشان در آینده نیاز باشد.					

جدول پ- ادامه.

Table C- Continued.

ردیف	(انعطاف پذیری)	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
6	معلمان و همکاران این واحد پیش‌بینی می‌کنند که چه مهارت‌هایی ممکن است برای انجام کارشان در آینده نیاز باشد.					
7	اگر معلمان و دبیران و همکاران این واحد نتوانند وظیفه خاصی را انجام دهند، سریعاً یاد می‌گیرند که چگونه آن را انجام دهند.					
8	وقتی معلمان و دبیران و همکاران در انجام کارشان با مشکلاتی مواجه می‌شوند، تلاش می‌کنند تا علت این مشکلات را شناسایی کنند.					
9	اکثر تغییرات این واحد، توسط معلمان و دبیران و همکاران پیشنهاد شده است.					
10	معلمان و همکاران این واحد در صورت بروز مشکل، حتی در مواردی که اطلاعات کاملی درباره آن مشکل ندارند، عملکرد موثری دارند.					
11	معلمان و دبیران و همکاران این بخش تحت شرایط نامطمئن و مبهم، عملکرد موثری دارند.					

جدول ت- عملکرد شغلی.

Table D- Job performance

ردیف	عملکرد شغلی	به ندرت	اغلب	گاهی	همیشه
1	انضباط و مقررات اداری را رعایت می‌کنم.				
2	نسبت به کاری که قبول کرده‌ام، احساس مسئولیت می‌نمایم و خود را مسئول عواقب آن می‌دانم.				
3	بدون نظارت مافوق صادقانه کار می‌کنم.				
4	نسبت به کارم دلسوز هستم و سعی می‌نمایم که آن را با کیفیت مطلوب ارایه دهم.				
5	کاری را که بر عهده گرفته‌ام، برای حصول نتیجه و دلگرمی پیگیری می‌کنم.				
6	در کارم جدی هستم، ارزش آن را حفظ می‌کنم.				
7	با مراجعان و متقاضیان با احترام رفتار می‌کنم و در رفع مشکلات آنان می‌کوشم.				
8	در مواقعی که فوریتی پیش آید و یا مسایل انسانی مطرح شود، از خود فداکاری و ایثار نشان می‌دهم.				
9	در افزایش معلومات شغلی خود می‌کوشم.				
10	اشتباهات خود را می‌پذیرم.				
11	در حفظ اسرار شغلی خود کوشش می‌کنم.				
12	رعایت حال همکاران خود را نموده و به حقوق آن‌ها احترام می‌گذارم و نسبت به آن‌ها حس همکاری دارم.				
13	سعی می‌کنم اطلاعات شغلی خودم را به دیگران منتقل کنم.				
14	از اتلاف وقت و انجام دادن کارهای بی‌پهوده خودداری می‌کنم.				