

Journal of Research in Educational Systems

Volume 17, Issue 60, 2023
Pp. 33-48

Print ISSN: 2383-1324
Online ISSN: 2783-2341

Homepage: www.jiera.ir

Article Info:

Article Type:
Research Article

Article History:
Received February 11, 2023
Received In Revised Form
March 30, 2023
Accepted April 06, 2023
Published Online April 14,
2023

Keywords:
Job Autonomy,
Job Enthusiasm,
Learning Enjoyment,
Performance Appraisal,
Organizational Trust

Analysis of the Relationship between Job Enthusiasm and Learning Enjoyment with Job Autonomy and Organizational Trust by Mediating Role of Performance Appraisal

Rahime Pourheydar¹ | Maryam Sameri² | Mohammad Hassani³
| Nilofar Mortezanejad⁴

1. Ph.D. in Educational Management, Department of Educational Science, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran. E-mail: spourheydar@yahoo.com
2. *Corresponding author*, Associate Professor, Department of Educational Science, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran. E-mail: m.sameri@iaurmia.ac.ir
3. Professor, Department of Educational Science, Urmia University, Urmia, Iran. E-mail: mhs_105@yahoo.com
4. Assistant Professor, Department of Educational Science, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran. E-mail: n.mortazanejad@gmail.com

ABSTRACT

The growth and development of any country depends on its education, and teachers are an important factor affecting this progress. This research was an applied research in terms of the aim, and regarding data collection was correlation. The data analysis method was structural equation modeling. The statistical population were all senior high-school teachers in Urmia city that they were 830, and between them 306 teachers were selected as research sample based on the number of observable variables and proportionate stratified random sampling technique. Tools of this research included researcher-made questionnaire for appraisal the performance of teachers (Pourheydar et al., 2019), job enthusiasm (Schaufeli & Baker, 2003), organizational trust (Skut & Rader, 2003) and learning enjoyment (Pekran, 2005), job autonomy (Fridman, 1999). The content validity, confirmatory and exploratory factor analysis for validity of instrument were tested, and confirmed. Reliability of instruments were confirmed by Cronbach's alpha test. According to findings tested model is fitness. Mediating role of teachers performance appraisal in relationship between learning enjoyment, job enthusiasm with job Autonomy and organizational trust was confirmed. In order to create learning enjoyment in students and job enthusiasm in teachers we can develop teachers job autonomy and create a climate of trust in the school while accurately appraisal their performance.

Cite this article: Pourheydar, R., Samery, M., Hassani, M., & Mortazanejad, N. (2023). Analysis of the Relationship between Job Enthusiasm and Learning Enjoyment with Job Autonomy and Organizational Trust by Mediating Role of Performance Appraisal. *Journal of Research in Educational Systems*, 17(60), 33-48. <https://doi.org/10.22034/jiera.2023.388666.2937>



© The Author(s)
DOI: <https://doi.org/10.22034/jiera.2023.388666.2937>

Publisher: Iranian Educational Research Association



پژوهش در

نظام‌های آموزشی

دوره ۱۷، شماره ۶۰، ۱۴۰۲
ص ۳۳-۴۸

شاپا (چاپی): ۱۳۲۴-۲۳۸۳

شاپا (الکترونیکی): ۲۳۴۱-۲۷۸۳

Homepage: www.jiera.ir

درباره مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۲

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۱/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۱/۱۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۱/۲۵

واژه‌های کلیدی:

ارزشیابی عملکرد،

استقلال شغلی،

اشتتیاق شغلی،

اعتماد سازمانی،

لذت تحصیلی

تحلیل رابطه لذت تحصیلی و اشتتیاق شغلی با استقلال شغلی و اعتماد سازمانی با میانجیگری ارزشیابی عملکرد

رحیمه پورحیدر^۱ | مریم سامری^۲ | محمد حسنی^۳ | نیلوفر مرتضی نژاد^۴

۱. دانش‌آموخته دکترا، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی. رایانامه:

spourheydar@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول: دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی. رایانامه:

m.sameri@iaurmia.ac.ir

۳. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه. رایانامه: mhs_105@yahoo.com

۴. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی. رایانامه:

n.mortazanejad@gmail.com

چکیده

رشد و توسعه هر کشوری در گرو سیستم آموزش و پرورش آن است و در این میان معلمان عامل بسیار تأثیرگذار پیشرفت آن نظام می‌باشند. این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی بوده و از نظر جمع‌آوری اطلاعات، همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس متوسطه دوره دوم نظری شهر ارومیه به تعداد ۸۳۰ نفر بود که با توجه به ملاحظات نمونه‌گیری در مدل‌یابی معادلات ساختاری بر اساس تعداد متغیرهای مشاهده‌پذیر و به روش تصادفی طبقه‌ای از بین آن‌ها ۳۰۶ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته ارزشیابی عملکرد معلمان (پورحیدر و همکاران، ۱۳۹۸)، پرسشنامه استقلال شغلی (Fridman, 1999) پرسشنامه اشتتیاق شغل (Schufli & Baker, 2003)، پرسشنامه اعتماد سازمان (Skut & Rader, 2003) و لذت تحصیلی (Pekran, 2005) بود. برای تعیین روایی ابزارها از تحلیل عاملی تأییدی، محتوایی و اکتشافی بهره گرفته شده که همگی ابزارها مورد تأیید واقع شدند. پایایی آن‌ها به روش آلفای کرونباخ محاسبه شده است. یافته‌ها نشان داد که مدل پیشنهادی پژوهش از برازش برخوردار بوده و نقش ارزشیابی عملکرد معلم به‌عنوان میانجی در رابطه لذت تحصیلی و اشتتیاق شغلی با استقلال شغلی و اعتماد سازمانی تأیید شد. برای ایجاد لذت تحصیلی در دانش‌آموزان و اشتتیاق شغلی در معلمان می‌توان ضمن ارزشیابی صحیح و دقیق عملکرد معلمان استقلال شغلی آنان را توسعه بخشید و جوی حاکی از اعتماد را در مدرسه ایجاد کرد.

استناد به این مقاله: پورحیدر، ر.، سامری، م.، حسنی، م.، و مرتضی نژاد، ن. (۱۴۰۲). تحلیل رابطه لذت تحصیلی و اشتتیاق شغلی

با استقلال شغلی و اعتماد سازمانی با میانجیگری ارزشیابی عملکرد. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۷(۶۰)،

۳۳-۴۸. <https://doi.org/10.22034/jiera.2023.388666.2937>

ناشر: انجمن پژوهش‌های آموزشی ایران

© نویسندگان



اهمیت لذت تحصیلی کمتر از اهمیت بهداشت و ایمنی دانش‌آموزان نیست. روانشناسان تربیتی معتقدند که دانش‌آموزان در طی آموزش مدرسه‌ای نه تنها به کسب دانش و مهارت‌های شناختی نائل می‌شوند بلکه هیجان‌ات خوشایند و ناخوشایند مرتبط با یادگیری و پیشرفت را نیز رشد می‌دهند. متأسفانه تحقیق بر روی هیجان‌ات مثبت و خوشایند در بافت‌های آموزشی به‌وسیله محققان تعلیم و تربیت کمتر مورد توجه قرار گرفته است که لذت تحصیلی یکی از آن‌ها است. لذت تحصیلی یک ابزار کلیدی در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان است. وقتی دانش‌آموزان احساس شادی و رضایت می‌کنند انگیزه آنان برای یادگیری افزایش می‌یابد. لذت یادگیری دانش‌آموز یک محرک انگیزشی ضروری برای فراگیر است که دانش‌آموز را به سمت درگیری فعالانه در فرایند یاددهی و یادگیری هدایت می‌کند. به‌عنوان یک نتیجه، جو شاد در قلب فرایند آموزشی نفوذ می‌کند این امر بیانگر این است که فقدان لذت تحصیلی منجر به شکست در یادگیری می‌شود (Al-Shara, 2015). از سویی دیگر اگر معلم در انجام وظایف شغلی و آموزشی، از استقلال لازم برخوردار باشد، بهتر و دقیق‌تر از هر عامل دیگری می‌تواند موجبات لذت تحصیلی دانش‌آموز را فراهم آورد چراکه معلم با علم به تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان، روحیات آنان را مدنظر قرار داده و روش‌های مقتضی را برای ایجاد لذت و شادی در امر یادگیری آنان به کار می‌بندد.

از طرفی، برای داشتن عملکرد بالا، شخصیت مستقل و فعالیت‌های حرفه‌ای مستقل که به‌سوی اهداف هدایت شده‌اند، مورد نیاز است. استقلال شغلی اشاره می‌کند به توانایی افراد برای تفکر و عمل، بدون کمک یا تأثیر دیگران. همچنین، توانایی برای تصمیم‌گیری در مورد آنچه باید انجام دهند با عنوان استقلال شغلی یاد می‌شود (Tentama, 2020). استقلال معلم بر اساس مطالعات درباره احساس و ادراک معلمان است که جنبه‌های مختلف در بافت مدرسه را شامل می‌شود از جمله: آزادی در انتخاب متدهای تدریس و استراتژی‌ها، تصمیمات مربوط به کلاس درس، نقش کلیدی در تصمیم‌های مدارس گسترده و تأثیر بر شرایط کار. استقلال شغلی معلم، به داشتن کنترل روی محیط مدرسه و راه‌گریز در تصمیم‌گیری بر روی بیشتر

امروزه عوامل انگیزشی همچون اشتیاق شغلی^۱ که در روانشناسی مثبت‌گرا مطرح است به‌عنوان هسته شایستگی‌های حرفه‌ای معلم مورد توجه قرار گرفته است تا اینکه احراز آن‌ها توسط معلم به‌عنوان نیروی محرکه‌ای در راستای تحقق اهداف سیستم آموزشی به کار رود. جهت‌یابی انگیزشی معلمان شامل اشتیاق آنان برای تدریس و متعاقب آن خودکارآمدی آن‌ها در وظایف یاددهی در طول تجربیات کلاس درس به تحقق اهداف سازمانی کمک می‌کند. اشتیاق معلمان به‌عنوان شور و هیجان و احساس لذتی که معلمان در طی تدریس دارند تعریف می‌شود. نوع اشتیاق با توجه به موضوع مورد تدریس، متمایز می‌گردد. تجارب مؤثر مثبت در طی تدریس (مانند لذت و ذوق) و حالات و حرکات چهره معلم فاکتورهایی هستند که در بررسی اشتیاق معلم، مورد بحث قرار گرفته‌اند. اشتیاق معلم، در نتایج عملکرد دانش‌آموزان و آموزش مؤثر معلم نمود پیدا می‌کند (Michos et al., 2022). جو انگیزشی کلاس درس، منبعث از وجود هیجان و اشتیاق در معلم است که نقش کلیدی در برانگیختن دانش‌آموزان در جهت یادگیری دارد (Lazaridis, 2018) زانجایی که هدف هر سیستم آموزشی، تعلیم و تربیت همه‌جانبه دانش‌آموزان است، این مهم، میسر نمی‌شود مگر آنکه خود دانش‌آموز انگیزه لازم برای این امر را داشته باشد و این انگیزه زمانی ایجاد می‌شود که دانش‌آموز از یادگیری و تحصیل لذت ببرد. شناخت جنبه‌های روان‌شناختی یادگیری دانش‌آموزان، از جمله لذت تحصیلی و عوامل مؤثر بر آن می‌تواند به‌مثابه یک ابزار کمک‌آموزشی قدرتمند در امر تحصیل آنان به کار رود که نه تنها برای خود دانش‌آموز بلکه برای معلم و نظام آموزشی مفید خواهد بود (بیمینی و همکاران، ۱۴۰۰). آموزش رسمی تنها کسب دانش، اطلاعات و مهارت توسط دانش‌آموزان نیست بلکه شامل کسب شادی مرتبط با آموزش و پیشرفت در بین دانش‌آموزان هم می‌شود. احساس شادی که از طریق به دست آوردن دانش و یادگیری کسب می‌شود، برای درگیری در زمینه آموزشی یک ضرورت حیاتی است.

ساخت ابزار ارزشیابی عملکرد معلمان، به تأثیرگذاری و تأثیرپذیری این متغیر از عوامل مختلف، پرداخته است. ارزشیابی عملکرد معلمان فعالیتی مفید بوده و به قصد ارتقای ارزش آموزش انجام می‌گیرد. در واقع با ارزشیابی عملکرد معلمان، ارزش یاددهی به اندازه ارزش یادگیری ارتقا می‌یابد (Khan, 2022). ارزشیابی عملکرد معلم یک فرایند پایداری است برای سازمان‌دهی، ارزیابی و ارتقای ارائه کار از سوی معلمان عملکرد پایین معلمان بر کیفیت خروجی یادگیری (دانش‌آموزان فارغ‌التحصیل) و همچنین بر تحقق اهداف آموزشی اثر دارد. مشکلات، ناشی از ضعف در ارزیابی عملکرد است. مدیران و ناظران با اجرای صحیح این امر، می‌توانند شایستگی‌ها و قابلیت‌های معلمان را ارتقاء بخشند تا معلمان از کار خود رضایتمندی کسب کرده و با شور و ذوق سر کلاس حاضر شوند. همچنین جوی انگیزشی را برای یادگیری دانش‌آموز فراهم نماید تا کلاس درس و یادگیری برایشان لذت‌بخش باشد (Murniati, 2022). از سویی دیگر وقتی معلمی در کار خویش خودمختار است در جهت توسعه حرفه‌ای خویش پیش‌ازپیش و مصرا نه عمل می‌کند که این خود گامی در جهت بهبود شاخص‌های ارزشیابی عملکرد خویش است. ارزشیابی عملکرد همچنین متأثر از جو اعتماد حاکم بر مدرسه است وقتی در مدرسه‌ای معلمان، مدیر و دانش‌آموزان معتمد یکدیگر می‌شوند معلمان دغدغه‌ای جز تدریس اثربخش و بهبود عملکرد خویش ندارند و تمام قوای خود را صرف کلاس و مدرسه و یادگیری دانش‌آموزان می‌کنند اعتماد باعث ایجاد عملکرد بهتر و همکاری بیشتر معلمان می‌شود (Verburg, 2018).

در راستای موضوع تحقیق حاضر Khan و همکاران (2022) سیستم ارزشیابی عملکرد معلمان مقطع متوسطه کشمیر و عوامل مؤثر را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که معلمانی که تجربه ارزشیابی منطقی از عملکردشان را از سوی سیستم دارند بهبود عملکرد بهتری را در آینده تجربه می‌کنند. Michos و همکاران (2022) اشتیاق شغلی معلمان را مطالعه کردند و ارتباط این موضوع با تجارب شغلی آن‌ها و رضایت شغلی که پیش‌بینی این اشتیاق است را بحث نمودند.

قسمت‌های شغل اشاره می‌کند. تئوری ویژگی‌های شغلی تأکید می‌کند که استقلال شغلی، یک منبع شغلی انگیزشی بالقوه است که قادر است ارتباط منفی بین سوء رفتار دانش‌آموز را به عنوان یک مطالبه شغلی و رضایت شغلی معلم را به عنوان یک پیامد خنثی کند. استقلال شغلی معلم را برای یک عملکرد خوب مسئولیت‌پذیر می‌نماید (Kengateran, 2020).

یکی از عواملی که باعث ایجاد شور و اشتیاق معلم می‌شود اعتمادی است که معلم به سیستم آموزشی در سطوح مختلف از جمله مدیر، همکاران و سازمان می‌نماید. وقتی در مدرسه‌ای اعتماد حاکم است معلم باور دارد که عملکرد وی به طور صحیح و منصفانه رصد می‌شود و هیچ دغدغه‌ای بابت کارکرد خود ندارد و این امر باعث دلگرمی او در کارش می‌شود و برانگیخته‌شده و با شور و ذوق به انجام وظایف خود می‌پردازد. اعتماد در سازمان، زمینه‌ای مهیا می‌کند که در آن احتمال بیشتری جهت ایجاد نگرش مثبت، عملکرد بهتر و همکاری بیشتر وجود دارد. اعتماد سازمانی نتیجه‌ای از تجربیات و دانش گردآوری‌شده درباره سازمان است (Verburg, 2018). اعتماد سازمانی حالتی روان‌شناختی است که هدف آن پذیرش آسیب‌پذیری بر اساس انتظارات مثبت از اهداف یا رفتار دیگران است. اعتماد سازمانی پدیده‌ای است که پویا بوده و دربردارنده توسعه اعتماد اولیه، رشد، اصلاح و حفاظت از تخریب است (Buzik, 2019).

همان‌طور که می‌دانیم متغیرهای میانجی متغیرهایی هستند که ارتباط بین متغیرها را ایجاد و یا تحکیم می‌بخشند. در این تحقیق، ارزشیابی عملکرد معلمان به عنوان متغیر میانجی مورد بررسی بوده است.

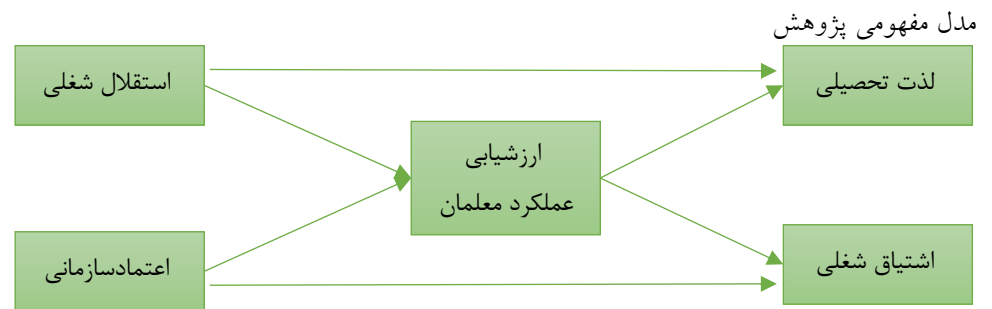
معلمان مهم‌ترین و تأثیرگذارترین عنصر فرایند آموزش هستند. بر اساس پژوهش‌ها، ارزیابی آنان صرفاً بر اساس چند فرم و جدول که نهایتاً تحت تأثیر سلاقی و علایق شخصی مدیران و ارزیابان قرار گرفته و نمره‌دهی می‌شود، انجام می‌گیرد که در سالیان اخیر نه تنها تأثیرات سازنده و مثبت بر عملکرد و انگیزه معلمان نداشته بلکه موجبات نارضایتی و احساس بی‌عدالتی در سیستم را در آنان به وجود آورده است (امین بیدختی و همکاران، ۱۴۰۱). لذا در این پژوهش محقق ضمن

اشتیاق شغلی معرفی نمودند. هدف از سیستم ارزشیابی عملکرد، ارتقاء اثربخشی کارکنان از طریق فرایند ارزشیابی عملکرد، توسط ادغام اهداف سازمانی با تلاش‌های فردی و گروهی اظهار کردند. در تحقیقی ارتباط متقابل و مثبتی بین استقلال و عملکرد کارکنان یافت شد. به‌عنوان یک نتیجه از همه فعالیت‌های کارکنان، عملکرد یکی از فاکتورهایی است که نیاز هست توسط هر سازمانی مورد توجه قرار گیرد زمانی که عملکرد کارکنان بالا باشد سازمان‌ها شرایط پایدارتری را تجربه خواهند نمود (Tentama et al., 2020). در تحقیقی، ارتباط بین استقلال شغلی معلم و لذت تحصیلی دانش‌آموز مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است (Kengatran, 2020).

با مروری بر تحقیقات پیشین، به نظر می‌رسد ارتباط متغیرهای مورد نظر، به‌طوری که در مدل پیشنهادی پژوهش مدنظر است، کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. لذا این تحقیق در نظر دارد به بررسی رابطه مستقیم و غیرمستقیم استقلال شغلی و لذت تحصیلی، همچنین رابطه مستقیم و غیرمستقیم اعتماد سازمانی و اشتیاق شغلی با میانجیگری ارزشیابی عملکرد معلمان در مدارس دوره دوم متوسطه نظری پردازد.

Kngatran و همکاران (2020) تأثیرات استقلال شغلی معلم بر رفتار دانش‌آموز و میزان درگیری وی با موضوعات درسی را بررسی کردند و نتیجه گرفتند هر چه معلمان در شغل خود از آزادی عمل بیشتری برخوردار باشند دانش‌آموزان آن‌ها مشتاقانه و با شوق در سر کلاس حاضر می‌شوند و در مباحث کلاس درس شرکت فعالانه‌ای دارند. Searle and Dietz (2012) نشان دادند که ارتباط مثبت معنی‌دار بین ارزشیابی عملکرد و اعتماد سازمانی وجود دارد و پیشنهاد دادند که برای توسعه هر کشوری باید پارادایم‌های پژوهشی مدیریت منابع انسانی را گسترش و توسعه داد Aybas and Acar (2017) پژوهشی با عنوان "اثر مدیریت منابع انسانی روی اشتیاق شغلی کارکنان با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی مثبت" در ترکیه انجام دادند. نتایج حاکی از آن بود که کارکنانی که از سطح عملکرد بالایی برخوردار هستند، مشتاق‌تر می‌باشند. نتیجه دیگر اینکه به دلیل محیط رقابتی سازمان‌ها، باید بر مدیریت منابع انسانی که یکی از جنبه‌های مهم آن ارزشیابی عملکرد است، توجه بیشتری صورت گیرد. Ajibola و همکاران (2019) ارزشیابی عملکرد را به‌عنوان تعیین‌کننده

شکل ۱.



مشاهده‌پذیر محاسبه شد. در مدل یابی معادلات ساختاری، در تعیین حجم نمونه می‌توان بین ۵ تا ۱۵ آزمودنی به ازای هر پارامتر اندازه‌گیری شده (سئول‌های پرسشنامه) در نظر گرفت (هومن، ۱۳۸۴ نقل از بی‌رنگ و همکاران، ۱۴۰۱). در این پژوهش، ۷ مشاهده به ازای هر پارامتر اندازه‌گیری شده منظور شد. تعداد گویه‌ها (سئالات پرسشنامه) ۴۸ عدد بوده بنابراین حجم نمونه ۳۳۶ معلم محاسبه می‌شود که از این تعداد، ۳۰۶ پرسشنامه وارد تحلیل شدند. شایان ذکر است حجم نمونه در

روش

طرح پژوهش حاضر طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس متوسطه دوره دوم نظری شهر ارومیه به تعداد ۸۳۰ نفر است که در دوره نظری در سه طبقه علوم تجربی، ریاضی فیزیک و انسانی توزیع شده‌اند. نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای نسبی و حجم نمونه بر اساس تعداد متغیرهای

ملاک‌های رایج نام‌گذاری شده‌اند). عامل اول: سؤالات ۱۰ تا ۲۱ (مسئولیت‌های حرفه‌ای)، عامل دوم: سؤالات ۳۳ تا ۴۰ (ویژگی‌های شخصیتی معلم)، عامل سوم: سؤالات ۴۱ تا ۴۸ (آموزش)، عامل چهارم: سؤالات ۴ تا ۹ (نظارت بر پیشرفت دانش‌آموزان)، عامل پنجم: سؤالات ۲۸ تا ۳۲ (سازمان‌دهی و مدیریت کلاس)، عامل ششم: سؤالات ۲۲ تا ۲۷ (برنامه‌ریزی و آمادگی) و عامل هفتم: سؤالات ۱ تا ۳ (پیش‌نیازهای معلم). بار عاملی گویه‌های مقیاس و شاخص‌های برازندگی به‌دست‌آمده طی تحلیل عاملی تأییدی نشان می‌دهد که داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی این مقیاس برازش مناسبی دارد. این پرسشنامه در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی کم - کم - متوسط - زیاد - خیلی زیاد که امتیاز یک تا پنج دارد) تهیه‌شده و نمره‌گذاری معکوس ندارد. پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ $0/86$ محاسبه شد. مقادیر آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده برای هریک از ابعاد این پرسشنامه حاکی از همسانی درونی است.

- پرسشنامه اشتیاق شغلی: پرسشنامه اشتیاق شغلی توسط Schaufeli and Baiker (2003) تهیه شد که شامل ۹ سؤال بوده و دارای سه زیر مقیاس قدرت، تعهد و جذب است که در این پژوهش در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی کم - کم - متوسط - زیاد - خیلی زیاد که امتیاز یک تا پنج دارد) پاسخ داده شده است. روایی آن از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید واقع شد. آلفای کرونباخ این پرسشنامه توسط Skulwik (2014)، $0/72$ و توسط خسروی پور (۱۳۸۹) $0/93$ و توسط شاکر (۱۳۷۴) $0/87$ و در این تحقیق $0/89$ محاسبه گردید که مورد تأیید است.

- پرسشنامه استقلال شغلی: این پرسشنامه که اقتباس شده از کار Fridman (1999) بوده است دارای ۱۶ سؤال و سه زیر مقیاس است که عبارت‌اند از ۱- ایجاد هویت و رویه مدرسه ۲- تدریس و ارزیابی پیشرفت تحصیلی ۳- مشارکت والدین. این پرسشنامه نیز در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی کم - کم - متوسط - زیاد - خیلی زیاد که امتیاز یک تا پنج دارد) پاسخ داده شده و نمره‌گذاری معکوس ندارد. روایی آن از طریق تحلیل عاملی تأییدی موردبررسی و تأیید واقع شد آلفای

هر طبقه به نسبت تعداد معلمان شاغل و نوع رشته مورد تدریس (تجربی، ریاضی، انسانی) منظور گردید. ۱۹۱ معلم از ۶۶۶ معلم جامعه در رشته تجربی، ۲۱ معلم آر ۵۱ معلم جامعه در رشته ریاضی و ۹۴ معلم از ۲۲۵ معلم جامعه در رشته انسانی. برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از چولگی و کشیدگی متغیرها بهره گرفته شد که نتایج حاکی از نرمال بودن توزیع متغیرها است. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه بود. برای تعیین روایی ابزارها از تحلیل عاملی تأییدی، محتوایی و اکتشافی استفاده شده که با توجه به نتیجه تحلیل‌ها، روایی تمامی پرسشنامه‌ها مورد تأیید واقع شدند. پایایی آن‌ها از روش آلفای کرونباخ محاسبه شده که همه موارد مورد قبول هستند.

ابزارهای پژوهش حاضر از قرار زیر است:

- پرسشنامه محقق ساخته ارزشیابی عملکرد معلمان: با توجه به اینکه ابزار مناسبی جهت ارزشیابی عملکرد معلمان به‌نحوی که همه ابعاد موردنظر را در برداشته باشد موجود نبود لذا نویسندگان اقدام به ساخت این ابزار گرفتند. برای شناسایی شاخص‌های شایستگی معلمان از چارچوب‌های تدریس اثربخش Danielson (2007)، شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان اثربخش Strong (2007) و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان (عبداللهی، ۱۳۹۲) استفاده شده است برای بررسی روایی پرسشنامه و تعیین این مطلب که محتوای ابزار از چند عامل اشباع شده است از روش تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از تحلیل مؤلفه‌های اصلی (PC) استفاده شد. مقدار KMO $0/90$ که بیشتر از حد قابل قبول $0/70$ است و آزمون کرویت بارتلت نیز ($17573/91$) محاسبه شد که در سطح $0/001$ معنی‌دار است. در پژوهش حاضر برای تعیین تعداد عامل از تحلیل موازی استفاده شد. تحلیل موازی پیشنهاد می‌کند که در این پرسشنامه هفت عامل وجود دارد. مقدار ویژه، واریانس تبیین شده و واریانس تبیین شده تراکمی هفت عامل محاسبه شد. برای رسیدن به ساختار ساده عامل‌ها از چرخش متمایل یرامین استفاده شد. با توجه به ضرایب ساختار ساده مشخص شد که سؤالات به شرح زیر دارای بارهای عاملی بیشتر از $0/30$ می‌باشند که نشانگر معنی‌دار بودن آن‌هاست. (عوامل بر اساس

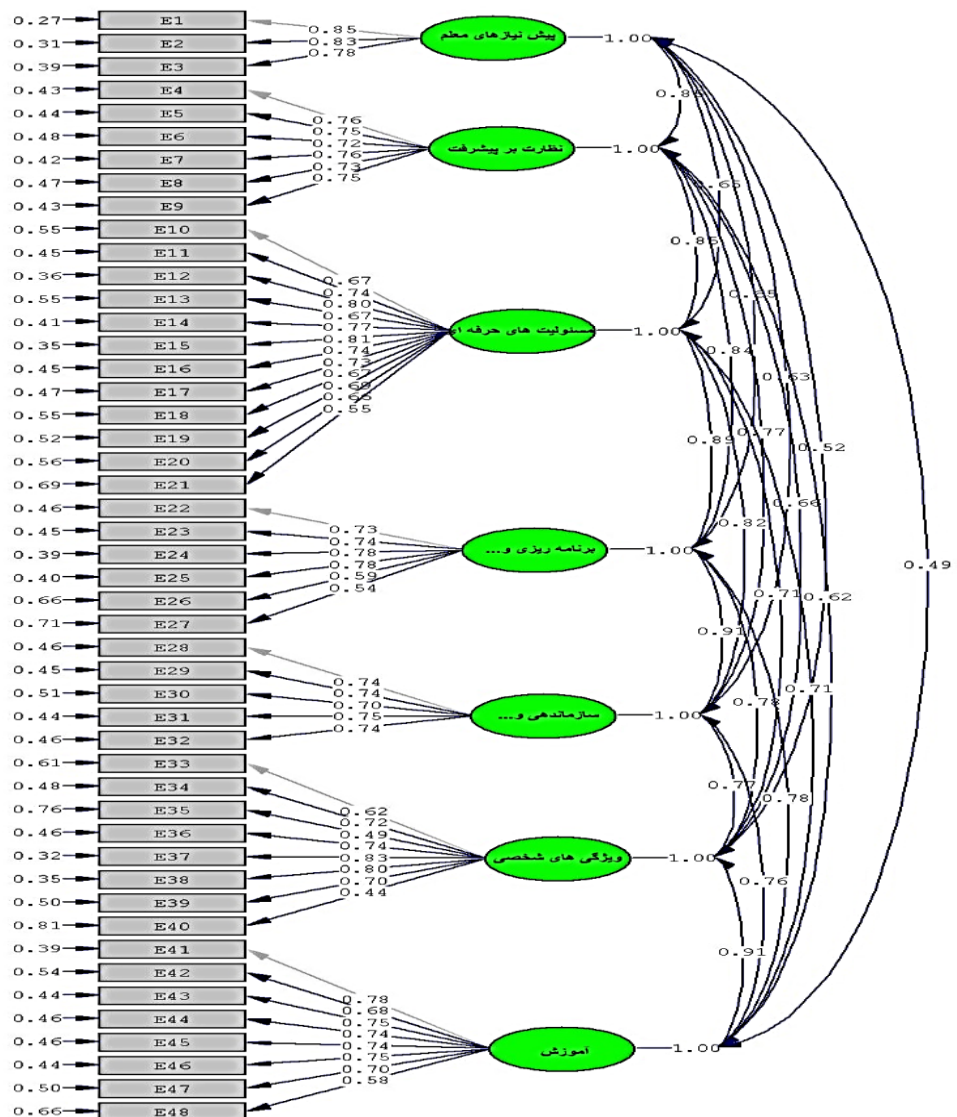
- پرسشنامه اعتماد سازمانی: این پرسشنامه توسط Skut and Rader (2003) ساخته شده است که دارای چهار بعد به شرح زیر بوده که در ۱۸ سؤال جای گرفته است. ابعاد آن شامل ۱- اعتماد به مدیر یا سرپرست ۲- اعتماد به مدیران ارشد ۳- اعتماد به سازمان ۴- اعتماد به همکاران است. آلفای کرونباخ این پرسشنامه در این پژوهش ۰/۸۳ محاسبه شد. این پرسشنامه نیز در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی کم- کم- متوسط- زیاد- خیلی زیاد که امتیاز یک تا پنج دارد) پاسخ داده شده و نمره‌گذاری‌ها به صورت مستقیم است. روایی آن از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی و تأیید واقع شده است.

کرونباخ این پرسشنامه در این پژوهش ۰/۷۹ اندازه‌گیری شد که قابل قبول است.

- پرسشنامه لذت تحصیلی: این پرسشنامه توسط Pekran (2005) بر پایه نظریه‌های هیجان پیشرفت طراحی شده است که شامل ده گویه است که بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی کم- کم- متوسط- زیاد- خیلی زیاد که امتیاز یک تا پنج دارد) تنظیم شده است و نمره‌گذاری معکوس ندارد. آلفای کرونباخ این پرسشنامه در این پژوهش ۰/۷۸ محاسبه شد. روایی آن از روش صوری و محتوایی زیر نظر متخصصین امر و تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفته و تأیید شد.

شکل ۲.

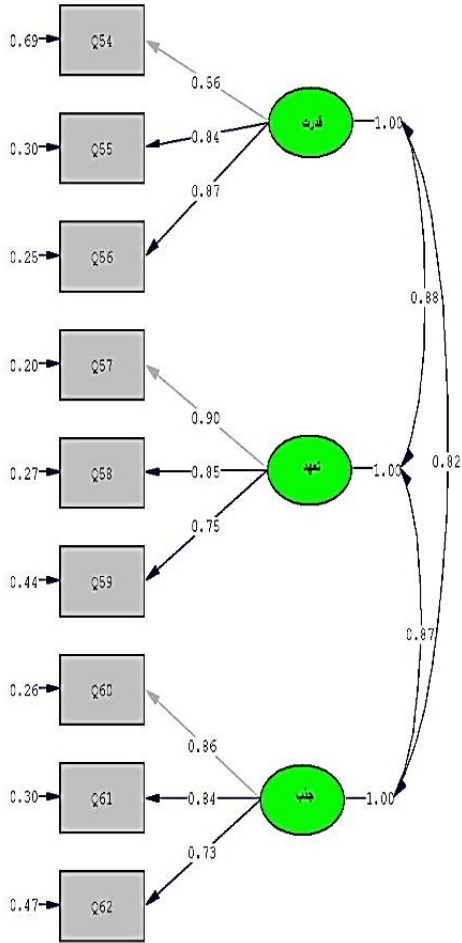
تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه ارزشیابی عملکرد معلمان



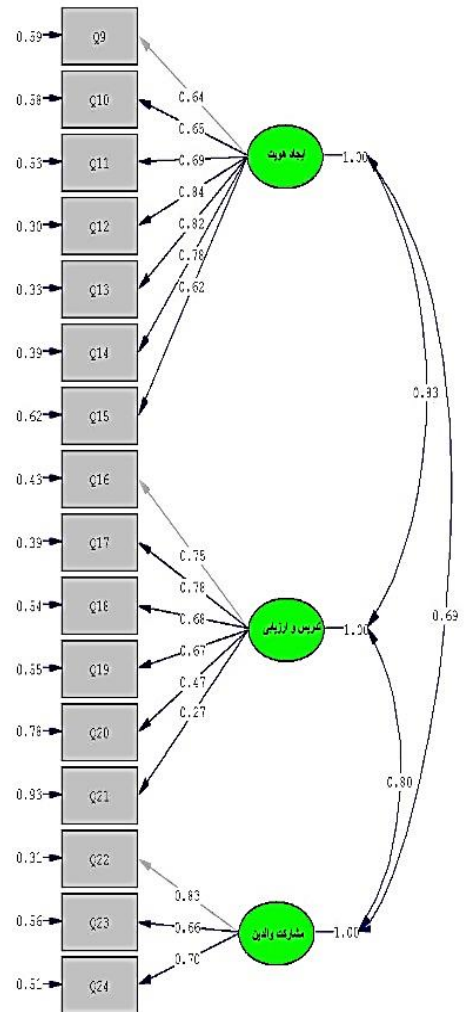
Chi-Square=2763.62, df=1059, P-value=0.00000, RMSEA=0.073

شکل ۳.

تحلیل عاملی تأییدی اشتیاق شغلی



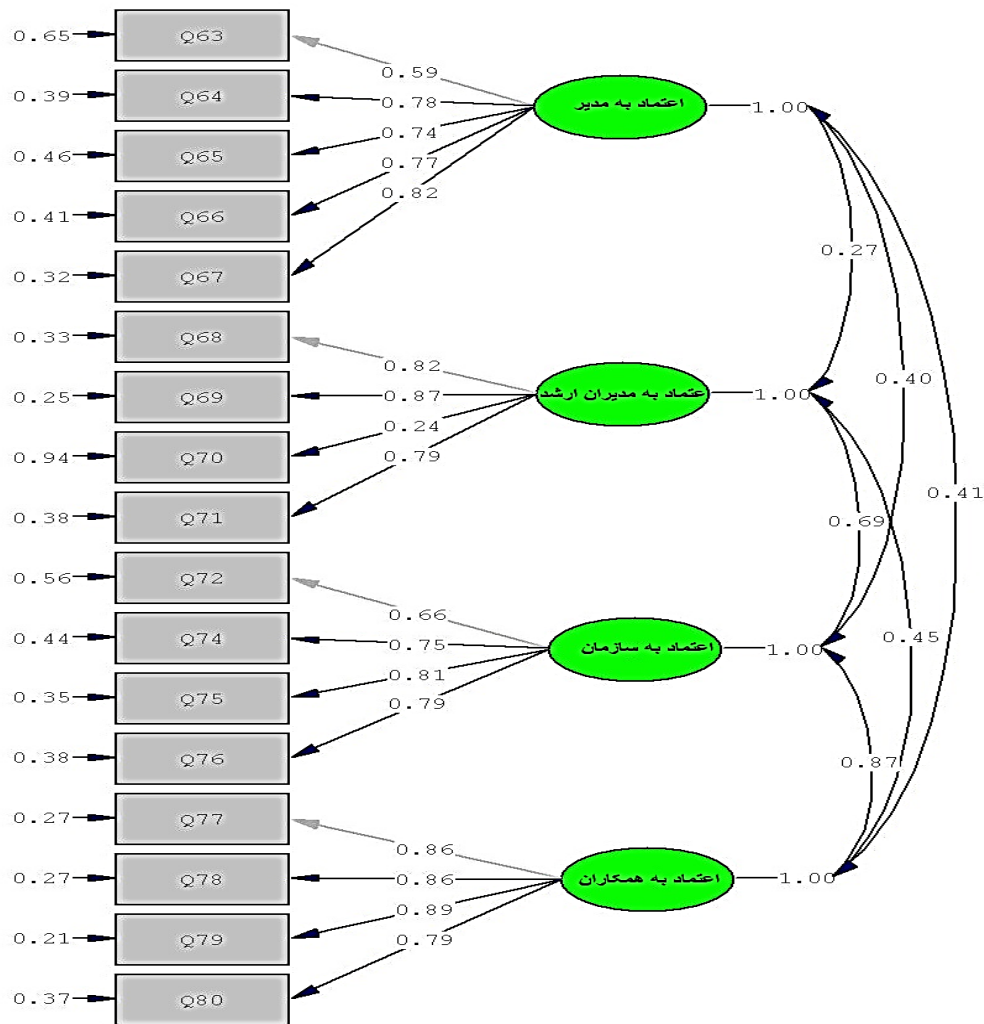
Chi-Square=57.51, df=24, P-value=0.00014, RMSEA=0.060



Chi-Square=293.82, df=101, P-value=0.00000, RMSEA=0.043

شکل ۵.

تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه اعتماد سازمانی



Chi-Square=215.06, df=113, P-value=0.00000, RMSEA=0.058

یافته‌ها

مدرک کارشناسی بوده و از این تعداد نمونه ۱۳۸ معلم مرد (۴۵ درصد) و ۱۶۸ معلم زن (۵۴ درصد) بودند. طبق مقادیر به‌دست‌آمده با توجه به جدول ۵ (قدر مطلق چولگی متغیرها کمتر از ۳ و قدر مطلق کشیدگی متغیرها کمتر از ۱۰) پیش‌فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک‌متغیری بر اساس نظریه کلاین، فراهم است. با توجه به نتایج مندرج در جدول ۱، رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ بین تمامی متغیرها وجود دارد.

در این پژوهش ۳۰۶ معلم شاغل در دوره متوسطه دوم نظری پرسشنامه‌های مربوطه را تکمیل نمودند که از این تعداد ۱۲۵ معلم در ناحیه ۲ و ۱۸۱ معلم در ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه مشغول به خدمت بودند. ۲۴۵ معلم نیروی رسمی (۸۰/۱ درصد) و ۶۱ معلم نیروی آزاد (۱۹/۹ درصد)، ۱۹ معلم دارای مدرک دکترا (۶/۲ درصد)، ۱۰۷ معلم (۳۵ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱۸۰ معلم (۵۸/۸ درصد) دارای

جدول ۱.

شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیر | میانگین | انحراف استاندارد | چولگی | کشدگی |
|----------------------|---------|------------------|-------|-------|
| استقلال شغلی | ۴۸/۰۵ | ۱۲/۵۸ | -۰/۱۳ | -۰/۱۳ |
| اعتماد | ۶۰/۷۰ | ۱۱/۲۲ | -۰/۴۰ | ۰/۰۳ |
| ارزشیابی عملکرد معلم | ۱۷۹/۷۰ | ۳۱/۴۹ | -۰/۵۸ | -۰/۲۸ |
| لذت تحصیلی دانش‌آموز | ۳۰/۸۹ | ۹/۹۹ | -۰/۱۸ | -۰/۷۴ |
| اشتیاق معلم | ۳۴/۳۲ | ۸/۲۷ | -۱/۱۱ | ۰/۸۵ |

جدول ۲.

ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

| شماره | متغیر | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
|-------|----------------------|--------|--------|--------|--------|---|
| ۱ | استقلال شغلی | | | | | |
| ۲ | اعتماد | ۰/۱۸** | | | | |
| ۳ | ارزشیابی عملکرد معلم | ۰/۳۲** | ۰/۲۳** | | | |
| ۴ | لذت تحصیلی دانش‌آموز | ۰/۳۵** | ۰/۱۵** | ۰/۳۱** | | |
| ۵ | اشتیاق معلم | ۰/۳۷** | ۰/۲۸** | ۰/۴۹** | ۰/۲۳** | ۱ |

**p < ۰/۰۱

این پژوهش ۵ است (Teo & Noyes, 2012). لازم به ذکر است که از نرم‌افزار Mplus نسخه ۷/۴ برای آزمون مدل نظری استفاده گردید.

برای اینکه نتیجه بگیریم مدل آزمون شده از برازش مناسبی برخوردار است باید شاخص (TLI) و (CFI) بیشتر از ۰/۹۰، شاخص (SRMR) کمتر از ۰/۰۵، شاخص (X²/df) کمتر از ۳ و شاخص (RMSEA) کمتر از ۰/۰۸ باشند.

برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های جمع‌آوری شده از روش بیشینه احتمال استفاده شد. در این تحقیق، برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره از ضریب کشدگی استاندارد شده مردیا بهره گرفته شده است. این عدد در پژوهش حاضر ۹/۳۷ محاسبه شده که کمتر از عدد ۳۵ است و از طریق فرمول (p+2) به دست آمده است. در این فرمول p مساوی است با تعداد متغیرهای مشاهده شده که در

جدول ۳.

شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

| X ² | d.f | p | TLI | SRMR | CFI | X ² /df | RMSEA |
|----------------|-----|------|------|------|------|--------------------|-------|
| ۷/۴۰ | ۳ | ۰/۰۳ | ۰/۹۲ | ۰/۰۳ | ۰/۹۶ | ۲/۴۷ | ۰/۰۶ |

غیرمستقیم و کل متغیرها استفاده گردید. بوت‌استرپ در برنامه Mplus توزیع نمونه‌گیری برآورد پارامترها و خطای معیار مربوط به آن را ارزیابی می‌کند. چنین ارزیابی برای تعیین مقاوم بودن پارامترها تحت مفروضه‌های نرمال بودن چند متغیره یا،

با توجه به جدول ۳ تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوبی می‌باشند و می‌توان استنتاج کرد که مدل آزمون شده از برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده برخوردار است. از روش بوت‌استرپ برای تعیین معناداری اثرات مستقیم،

آماري بيشترى دارد. سوم اينکه امکان گرفتن داده‌هاى نمونه‌اى مجدد و يا اعتبار متقاطع با دوينمه کردن نمونه‌ها امکان‌پذير نبود. بر اين اساس به منظور برآورد مربوط به پارامترهاى اصلى مدل معادله ساختارى از روش بوت استراپ يا خودگردان سازى استفاده شد (Cheung & Lau, 2007). در جدول ۴ نتايج آزمون بوت استراپ براى بررسى اثرات مستقيم، غيرمستقيم و کل متغيرها گزارش شده است.

بد تدوين شدن مدل، مقايسه مدل‌هاى جايجزين و مقايسه روش‌هاى برآورد مفيد است. سه علت اساسى استفاده از اين روش را در مطالعه حاضر توجيه مى‌کند. اول آنکه در آزمون سوبل مشکل مربوط به توزيع غيرنرمال اثر غيرمستقيم نمونه وجود دارد و چون روش بوت استراپ بازنمود تجربى توزيع اثر غيرمستقيم نمونه را فراهم مى‌آورد، ديگر پژوهشگر با چنين مشکلى روبرو نيست و دوم اينکه روش بوت استراپ توان

جدول ۴.

نتايج آزمون بوت استراپ براى بررسى اثرات مستقيم، غيرمستقيم و کل متغيرها

| مسير | ضريب مسير | آماره t | سطح معنيدارى | حد پايين | حد بالا |
|---------------------------------|-----------|---------|--------------|----------|---------|
| اثر مستقيم استقلال بر لذت | ۰/۲۹ | ۳/۹۳ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۷ | ۰/۴۱ |
| اثر مستقيم عملکرد بر لذت | ۰/۲۷ | ۴/۲۵ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۷ | ۰/۳۸ |
| اثر مستقيم استقلال بر عملکرد | ۰/۳۳ | ۴/۴۸ | ۰/۰۰۱ | ۰/۲۰ | ۰/۴۵ |
| اثر غيرمستقيم استقلال بر لذت | ۰/۰۷ | ۲/۵۲ | ۰/۰۱ | ۰/۰۳ | ۰/۱۲ |
| اثر کل استقلال بر لذت | ۰/۳۰ | ۵/۹۹ | ۰/۰۰۱ | ۰/۲۰ | ۰/۳۷ |
| اثر مستقيم اعتماد بر اشتياق | ۰/۱۸ | ۲/۶۲ | ۰/۰۰۹ | ۰/۰۷ | ۰/۲۹ |
| اثر مستقيم عملکرد بر اشتياق | ۰/۴۱ | ۶/۴۵ | ۰/۰۰۱ | ۰/۳۰ | ۰/۵۱ |
| اثر مستقيم اعتماد بر عملکرد | ۰/۱۹ | ۲/۷۴ | ۰/۰۰۶ | ۰/۰۷ | ۰/۳۰ |
| اثر غيرمستقيم اعتماد بر اشتياق | ۰/۰۶ | ۲/۶۷ | ۰/۰۰۸ | ۰/۰۲ | ۰/۰۹ |
| اثر کل اعتماد بر اشتياق | ۰/۱۹ | ۳/۴۹ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۹ | ۰/۲۶ |
| اثر غيرمستقيم استقلال بر اشتياق | ۰/۰۹ | ۳/۰۶ | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۴ | ۰/۱۴ |
| اثر غيرمستقيم اعتماد بر لذت | ۰/۰۴ | ۲/۵۱ | ۰/۰۱ | ۰/۰۲ | ۰/۰۸ |

غيرمستقيم اعتماد بر اشتياق از طريق ارزشيابى عملکرد (۰/۰۶) مثبت و معنيدار است ($p < ۰/۰۵$). يعنى ارزشيابى عملکرد نقش واسطه‌اى در ارتباط اعتماد و اشتياق دارد. همچنين اثر کل اعتماد بر اشتياق (۰/۱۹) مثبت و معنيدار است ($p < ۰/۰۵$). اثر غيرمستقيم استقلال شغلى بر اشتياق از طريق ارزشيابى عملکرد (۰/۰۹) معنيدار است ($p < ۰/۰۵$). يعنى ارزشيابى عملکرد نقش واسطه‌اى در ارتباط استقلال شغلى و اشتياق دارد. اثر غيرمستقيم اعتماد بر لذت تحصيلى از طريق ارزشيابى عملکرد (۰/۰۴) مثبت و معنيدار است ($p < ۰/۰۵$). يعنى ارزشيابى عملکرد نقش واسطه‌اى در ارتباط اعتماد و لذت تحصيلى دارد. در جدول ۵ ميزان واريانس تبين شده متغيرها گزارش شده‌اند.

با توجه به جدول ۴، اثر مستقيم استقلال شغلى بر لذت تحصيلى (۰/۲۹) و ارزشيابى عملکرد (۰/۳۳) مثبت و معنيدار است ($p < ۰/۰۵$). اثر مستقيم ارزشيابى عملکرد بر لذت تحصيلى (۰/۲۷) مثبت و معنيدار است ($p < ۰/۰۵$). اثر غيرمستقيم استقلال شغلى بر لذت تحصيلى از طريق ارزشيابى عملکرد (۰/۰۷) معنيدار است ($p < ۰/۰۵$). يعنى ارزشيابى عملکرد نقش واسطه‌اى در ارتباط استقلال شغلى و لذت تحصيلى دارد. همچنين اثر کل استقلال شغلى بر لذت تحصيلى (۰/۳۰) مثبت و معنيدار است ($p < ۰/۰۵$). اثر مستقيم اعتماد بر اشتياق (۰/۱۸) و ارزشيابى عملکرد (۰/۱۹) مثبت و معنيدار است ($p < ۰/۰۵$). اثر مستقيم ارزشيابى عملکرد بر اشتياق (۰/۴۱) مثبت و معنيدار است ($p < ۰/۰۵$). اثر

جدول ۵.

واریانس تبیین شده متغیرها

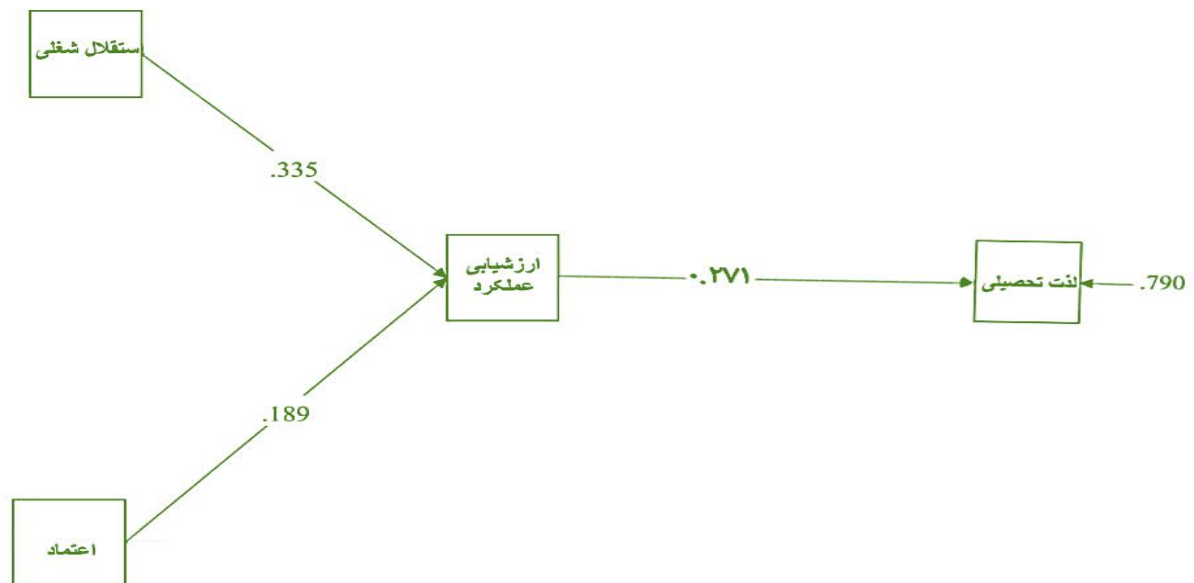
| متغیر | واریانس تبیین شده | خطای استاندارد | آماره t | سطح معنی داری |
|-----------------|-------------------|----------------|---------|---------------|
| ارزشیابی عملکرد | ۰/۱۷ | ۰/۰۵ | ۳/۴۹ | ۰/۰۰۱ |
| اشتیاق معلم | ۰/۲۴ | ۰/۰۶ | ۴/۳۲ | ۰/۰۰۱ |
| لذت تحصیلی | ۰/۲۱ | ۰/۰۵ | ۴/۱۴ | ۰/۰۰۱ |

پیش‌بینی می‌کنند. معنی‌داری واریانس‌های تبیین شده نیز نشان می‌دهند که متغیرهای پیش‌بین به‌صورت معنی‌داری قادر به پیش‌بینی متغیرهای ملاک هستند. در شکل ۲ مدل آزمون شده پژوهش نشان داده شده است.

با توجه به جدول ۵، استقلال شغلی و اعتماد ۱۷ درصد از تغییرات ارزشیابی عملکرد معلم را تبیین می‌کنند. استقلال شغلی و ارزشیابی عملکرد ۲۱ درصد از واریانس لذت تحصیلی دانش‌آموز را تبیین می‌کنند. همچنین اعتماد و ارزشیابی عملکرد ۲۴ درصد از تغییرات اشتیاق معلم را

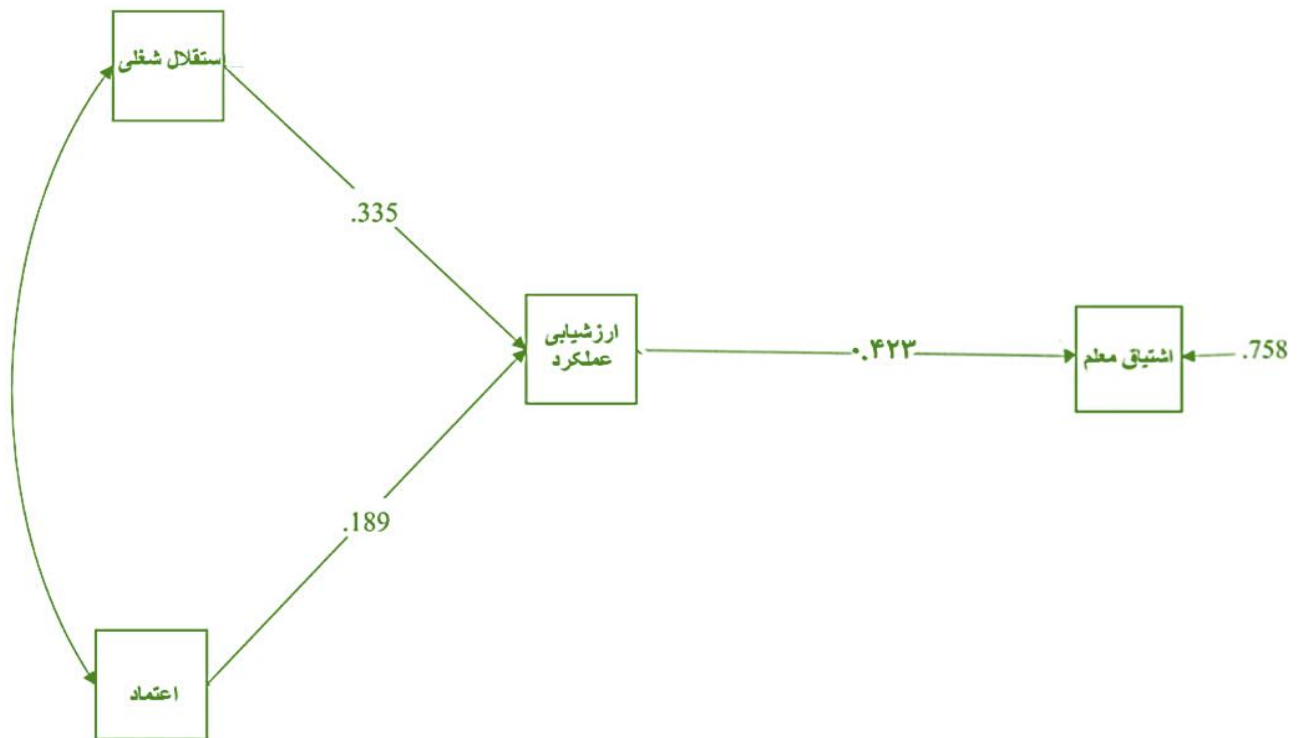
شکل ۶.

آزمون الگو با متغیر درون‌زای اول (لذت تحصیلی)



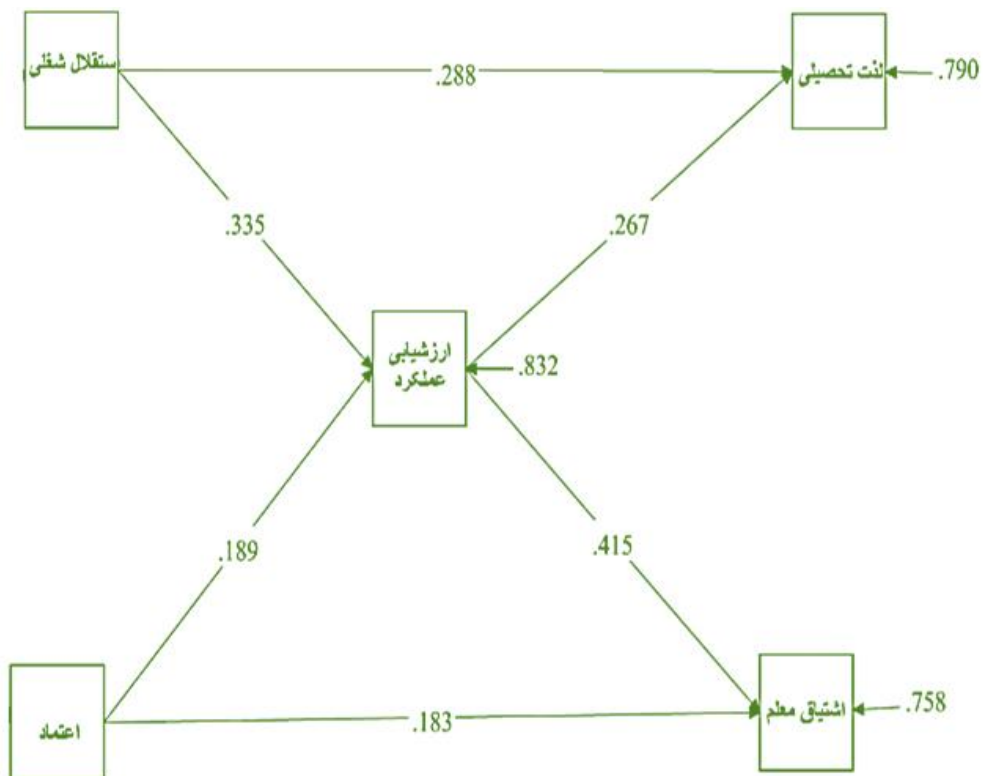
شکل ۷.

آزمون الگو با متغیر درون‌زای دوم (اشتیاق معلم)



شکل ۸.

الگوی آزمون شده پژوهش



نتیجه گیری

هدف از این تحقیق، تحلیل رابطه بین لذت تحصیلی و اشتیاق شغلی با استقلال شغلی و اعتماد سازمانی با میانجیگری ارزشیابی عملکرد معلم بود. نتایج تحقیق حاکی از آن است که رابطه مثبت معنی دار بین استقلال شغلی معلم و لذت تحصیلی دانش آموز وجود دارد. همچنین رابطه مثبت معنی دار بین اعتماد سازمانی و اشتیاق شغلی معلم دیده شد و نقش میانجی ارزشیابی عملکرد در رابطه بین این متغیرها تأیید شد که این نتیجه با نتایج تحقیق Michos و همکاران (2022)، Kngatran و همکاران (2020)، Tentama و همکاران (2020)، Sereal and Detiz (2012) همسو است. وقتی معلمی در کار خود آزادی عمل دارد، این آزادی، حس ابتکار و نوآوری او را تحریک می کند؛ ارضای این حس مستلزم داشتن قابلیت ها و شایستگی هایی است که این نیز تلاش مضاعفی را می طلبد. حصول این قابلیت ها درجات بالای ارزشیابی را رقم خواهد زد. وقتی معلمی از روش های بهینه و خلاق در تدریس، برنامه ریزی و سازمان دهی کلاس بهره می برد بی شک مخاطبین خود، یعنی دانش آموزان را متأثر خواهد نمود تا آنجا که معلم تبدیل به نیروی انگیزشی یادگیری، در دانش آموزان خواهد شد (Michos et al., 2020). بر اساس تئوری خودتعیینی (خودمختاری) (Desi and Rayan, 1980) که یک تئوری روانشناسی در حیطه آموزش است، نیازهای روانشناسی ذاتی، شامل شایستگی، خودمختاری و ارتباط داشتن است که پیش برندگان فرایندهای مثبت پرورشی همچون خودانگیزشی، خودتنظیمی رفتاری و خوب بودن فردی هستند طبق این تئوری، وقتی معلمان استقلال شغلی دارند آن ها احساس می کنند یک حس قوی از کنترل و اراده دارند و متعاقباً احساس سرفرازی و تعالی می کنند و از خود یک حس قوی از احساس مثبت به نمایش می گذارند که این حس موجبات عملکرد بهتر را در آنان فراهم می آورد. طبق تئوری Weinstine (1996) مکانیسم های رفتاری دانش آموز که معادل با همان مفهوم انگیزش است انعکاس یافته روانشناسی توسعه دانش آموز است هر چه ارتباطات متقابل بین معلم و دانش آموز به صورت مکرر باشد، عملکرد دانش آموز بهتر بوده و احساس خوشحالی و

رضایت و لذت بیشتری در تحصیل دارد که این امر می تواند استقلال شغلی معلم را توجیه نماید. هر چه معلم در کار خود استقلال داشته باشد راه های بهتر و بیشتر و مفیدتری را برای ارتباط با دانش آموز به منظور انتقال دانش و اطلاعات می یابد و این ارتباط متقابل احساس لذت و رضایت دانش آموز را در پی خواهد داشت (Kengatran, 2020). وقتی معلمی در کار خود احساس استقلال می نماید اعتماد به نفس او افزایش یافته و در جهت توسعه حرفه ای خویش گام برمی دارد که این امر، خودبه خود موجبات ارتقای ارزشیابی عملکرد او را فراهم می نماید. زمانی که عملکرد معلم بهبود می یابد رضایت دانش آموز و خشنودی و لذت او را موجب خواهد شد. تئوری یادگیری اجتماعی / شناختی و رویکردهای سازندگی اجتماعی (Bendora, 1960) در زمینه چگونگی فرایند انتقال هیجانی بین معلم و دانش آموز بیان می دارند که دانش آموزان به وسیله توضیحات معلم و یا به وسیله مشاهده کیفیت آموزش معلم به ارزشمند بودن یادگیری پی می برند و هیجان های مثبتی از جمله لذت تحصیلی را تجربه می کنند.

نتیجه دیگر این تحقیق حاکی از نقش میانجی ارزشیابی عملکرد در رابطه بین اشتیاق شغلی و اعتماد است که این نتیجه با نتایج Ajibola و همکاران (2019)، Verburg (2018)، Simon (2018) و Aybas and Akar (2017) هم راستا است. وجود اعتماد در سازمان ها در سطوح مختلف می تواند حس مشارکت و همدلی بین معلمان و مدیران را در یک سیستم آموزشی افزایش دهد (Buzik, 2019) در چنین محیطی معلمان به ارزشیابی که مدیران از عملکرد آن ها انجام می دهند باور و یقین دارند این باور باعث می شود تا آن ها در صدد رفع نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت عملکرد خویش برآیند و بدین سان در جهت عملکرد بهینه و به طور غیرمستقیم در جهت تحقق اهداف سیستم کوشا باشند (Morniati, 2022). این عوامل، رضایتمندی درونی معلمان را در پی خواهد داشت و این رضایتمندی مسبب شور و اشتیاق آن ها در امر یاددهی خواهد بود و چه بسا که این حس خوب اشتیاق که منبعث از اعتماد آنان در محیط کار است موجبات عواطف مثبت از جمله لذت از تحصیل را در دانش آموزان فراهم آورد

سیاسگزاری

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه است. از کلیه مدیران و معلمان مدارس متوسطه دوم نظری شهر ارومیه و همچنین اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی و مدیران نواحی یک و دو آموزش و پرورش شهرستان ارومیه که در انجام این پژوهش نویسندگان را یاری نمودند نهایت تشکر و قدردانی را داریم.

تعارض منافع

نویسندگان مقاله هیچ گونه تعارض منافی ندارد.

منابع

- امین بیدختی، ع.، پرداختچی، م.، و علی یاری، س. (۱۴۰۱). بررسی معیارهای صلاحیت حرفه‌ای معلمان. نشریه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۶(۵۶)، ۳۴-۴۷.
- بی‌رنگ خجسته پور، پ.، درتاج، ف.، قائمی، ف.، و جمهری، ف. (۱۴۰۱). نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی در رابطه بین راهکارهای مقابله با استرس با شایستگی‌های اجتماعی-هیجانی در معلمان ابتدایی. نشریه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۶(۵۹)، ۲۱-۳۲.
- تدین، پ. (۱۳۹۴). بررسی میزان استقلال کاری درک شده معلمان شهر سنندج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. گروه علوم تربیتی. دانشگاه کردستان.
- پدید، م. (۱۳۹۶). ارزیابی عملکرد معلمان از نظریه تا عمل، کنگره بین‌المللی بهبود مدیریت و نظام آموزشی ایران.
- پورسجادی، س. (۱۳۹۲). رابطه عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر بیرجند. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. گروه علوم تربیتی. دانشگاه بیرجند.
- رئیی سرمیچی، ر.، و ناستی زاده، ن. (۱۴۰۱). اثر خشونت معلم بر تحصیل‌گریزی، خوش‌بینی تحصیلی و سرزندگی تحصیلی دانش‌آموزان. نشریه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۶(۵۷)، ۲۳-۳۴.
- سیف، ع. (۱۳۹۵). اندازه‌گیری سنجش و ارزشیابی آموزشی، ویراست ششم. تهران: سمت.

(رئیی سرمیچی و ناستی‌زاده، ۱۴۰۱). این پژوهش با محدودیت‌هایی روبرو بوده است از جمله: استفاده از یک نوع ابزار (پرسشنامه) برای گردآوری داده‌ها از نمونه، همچنین عدم همکاری مدیران و معلمان مدارس در بعضی از مدارس جامعه مورد مطالعه، همچنین انجام پژوهش در محدوده جغرافیایی کوچک. لذا در تعمیم نتایج باید با احتیاط عمل شود. طبق نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده نقش ارزشیابی عملکرد در رابطه بین لذت تحصیلی و اشتیاق شغلی هم‌چنین نقش ارزشیابی عملکرد در رابطه بین استقلال شغلی و اعتماد سازمانی نیز تحلیل شود. پیشنهاد می‌گردد با کمک متخصصین روانشناسی مثبت‌گرا سایر عوامل مؤثر بر لذت تحصیلی از جمله روش‌های تدریس مؤثر، شیوه‌های ارزشیابی دانش‌آموز، ویژگی‌های شخصیتی معلم (که همه این عوامل در متغیرهای این پژوهش مستتر بوده‌اند) مورد آزمون قرار گیرند. متغیرهای میانجی دیگری در ارتباط بین متغیرهای این تحقیق می‌تواند زمینه پژوهش‌های دیگری باشد. هم‌چنین سایر عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان از جمله سبک‌های رهبری مدیر و اعتماد سازمانی، مورد بررسی کمی و کیفی قرار بگیرند. نظر به اینکه این تحقیق به صورت مقطعی انجام گرفته است لذا انجام مطالعات طولی در این زمینه پیشنهاد پژوهشی دیگری می‌تواند باشد. پیشنهادهای کاربردی شامل موارد زیر می‌تواند باشد: ارزشیابی معلمان توسط افراد خبره در زمینه ارزشیابی، انجام گیرد و ملاک ارزشیابی صرفاً نظر مدیر مدرسه نباشد و یک واحد مجزا و مستقل برای ارزشیابی معلمان تأسیس شود و از طرف مدیران مافوق نظارت گردد. ابزارهای مورد استفاده کنونی به منظور ارزشیابی عملکرد معلمان مورد تجدیدنظر و بازبینی قرار گیرند. برگزاری دوره‌های ویژه آموزشی معلمان در زمینه ایجاد هیجانات مثبت از جمله لذت تحصیلی ضروری به نظر می‌رسد. برگزاری کلاس‌های آموزشی جهت مدیران در خصوص دادن آزادی عمل به معلمان، بررسی راهکارهای ایجاد اعتماد بین معلمان و مدیران و روش‌های ایجاد و تحریک اشتیاق معلمان در زمینه‌های آموزشی و تربیتی، گام‌های مؤثری در رسیدن اهداف نظام آموزشی است.

- Michos, K., Cantieni, A., Schmid, R., Müller, L., & Petko, D. (2022). Examining the relationship between internship experiences, teaching enthusiasm, and teacher self-efficacy when using a mobile portfolio app. *Teaching and Teacher Education, 109*, 103570., 1-13.
- Juliana, J., Murniati, M., & Bahrun, B. (2022). Management of Teacher Performance Appraisal in Madrasah. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 14*(1), 649-658.
- Padid, M., (2017). Teacher performance appraisal from theory to practice, *International congress of improvement management and educational system in iran*. [In Persian]
- Porsajjadi, S. (2013). *Relationship between organizational justice and organizational trust with job burnout among primary school teachers in Birjand city*, Masters' thesis, educational science department, Birjand university. [In Persian]
- Khan, M. Q., Mahmood, K., & Rifaqat, M. (2022). Analysis of Performance Appraisal System of Teachers at Secondary Level in Azad Jammu and Kashmir. *International Research Journal of Education and Innovation, 3*(1), 239-249.
- Raiisi Sarmichi, R., & Nastizade, N. (2022). The effect of teacher violence on academic avoidance, academic optimism and academic vitality of students, *Journal of Research in Educational Systems, 1* 6(57), 23-34. [In Persian]
- Saif, A. (2016). *Measurement, assessment, educational evaluation*. 6, Tehran:samt. [In Persian]
- Searle, R. H., & Dietz, G. (2012). Trust and HRM: Current insights and future directions. *Human resource management journal, 22*(4), 333-342.
- Simon, G. (2018). An empirical analysis of predictor influence mechanisms of HRM practices and corporate sustainability on employee engagement. *International journal of human resource studies, 8*(2), 95-128.
- Tadaion, P. (2015). *Investigating the extent of job autonomy perceived among sanandaj city teachers*, Masters' thesis, educational science department, Kordestan university. [In Persian]
- Tentama, F., Dewi, L., & Meilani, E. R. (2020). The role of work discipline and autonomy on employee performance: A case of private university in Indonesia. *International Journal of Scientific and Technological Research, 9*(1), 4152-4157.
- Verburg, R. M., Nienaber, A. M., Searle, R. H., Weibel, A., Den Hartog, D. N., & Rupp, D. E. (2018). The role of organizational control systems in employees' organizational trust and performance outcomes. *Group & organization management, 43*(2), 179-206.
- Yamini, M., Mahdian, H., & Rahmati, F. (2021). The mediating role of academic motivation in the relationship between intelligence beliefs and self-worth among female school. *Journal of Research in Educational Systems, 15*(54), 126-136. [In Persian]
- عبداللهی، ب.، دادجوی توکلی، ع.، و یوسالیانی، غ. (۱۳۹۳). شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان اثربخش، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۴۹(۱۳)، ۲۵-۴۸.
- یمینی، م.، مهدیان، ح.، و رحمتی، ف. (۱۴۰۰). نقش میانجی انگیزش تحصیلی در رابطه بین باورهای هوشی و خودارزشمندی در میان دانش آموزان دختر. نشریه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۵(۵۴)، ۱۲۶-۱۳۶.

References

- Abdollahi, B., Dadjo, A., & Yousaliani, G. (2014). Identify and validate the professional competencies of effective teachers. *Quarterly of Educational Innovation, 3*(49), 25-48. [In Persian]
- Ajibola, K. S., Mukula, E., Ajibola, K. S., Mukula, E., & Orwa, G. (2019). Performance appraisal as determinant of employee work engagement. *International journal of human resources and procurement, 8*(2), 45-58.
- Al-Shara, I. (2015). Learning and teaching between enjoyment and boredom as realized by the students: a survey from the educational field. *European Scientific Journal, 11*(19).
- Aminbidokhti, A., Pardakhtchi, M., & Aliyari, S. (2022). Investigating the criteria of teachers professional qualification. *Journal of Research in Educational Systems, 16*(56), 34-47. [In Persian]
- Aybas, M., Acar, A. c. (2017). The effect of human resource management practices on employers work engagement and the Mediating and moderating role of positive psychological capital. *International review of management and market , 7*(1), 363-372.
- Berang Khojastepor, P., Dortaj, F., Ghaemi, F., & Jamhari, F. (1401). The mediating role of career motivation in the relationship between stress coping strategies and social-emotional competence in primary teachers, *Journal of Research in Educational Systems, 16*(59), 21-34. [In Persian]
- Bozic, B., Siebert, S., & Martin, G. (2019). A strategic action fields perspective on organizational trust repair. *European Management Journal, 37*(1), 58-66.
- Kengatharan, N. (2020). The effects of teacher autonomy, student behavior and student engagement on teacher job satisfaction. *Educational Sciences: Theory & Practice, 20*(4), 1-15.
- Kivipöld, K., Türk, K., & Kivipöld, L. (2020). Performance appraisal, justice and organizational effectiveness: a comparison between two universities. *International Journal of Productivity and Performance Management, 70*(1), 87-108. DOI:10.1108/IJPPM_05_2019_0229