

کدام گروه از دبیران احساس رضایت بیشتری در کار دارند؟

# معلمان فعال یا منفعل؟

دکتر مهدی شهبازی  
ناهد محمدی



## اشاره

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین پردازش شغلی و معناداری در کار تعدادی از دبیران دبیرستان‌های دخترانه بود. به این منظور ۸۷ نفر از دبیران مدرسه‌های منطقه غرب تهران به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری از دو پرسش‌نامه «معناداری در کار» (Steger, Dik & Dufy, 2010) و «پردازش شغلی» (Slomp and vella Brodrick, 2013) استفاده شد. پایایی هر یک از این پرسش‌نامه‌ها بر حسب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۸ برآورد گردید. به‌منظور تحلیل داده‌ها نیز از روش «هم‌بستگی اسپیرمن» و تحلیل مسیر استفاده شد.

**کلیدواژه‌ها:** پردازش شغلی، پژوهش سازمانی مثبت‌گرا، معناداری کار معلمان

## مقدمه

مثبت‌نگر در محیط کار صورت گرفته است. در واقع، در این پژوهش‌ها توجه بیشتری به جنبه‌های مثبت نیروی انسانی در محیط کار شده که در قالب دو رویکرد موازی و مکمل «رفتار سازمانی مثبت‌گرا» و «پژوهش سازمانی مثبت‌گرا» مطرح شده است. (Donaldson & ko, 2010; Forouhar, all, 2013)

یکی از مسائل مهم سازمانی که امروزه با مفاهیم سازمانی مثبت‌گرا پیوند خورده، «طراحی شغلی» است. طراحی شغلی اهمیت فوق‌العاده‌ای برای تجارب روان‌شناختی کارکنان در محیط کار و به‌خصوص «معناداری کار» آن‌ها دارد. در واقع، بیشتر افراد

معلمی نه فقط یک شغل بلکه رسالتی مهم برای آموزش، و مهم‌تر از آن تربیت نسل آینده کشور است. از این حیث این حرفه را باید یکی از مشاغل بسیار حساس و حیاتی جامعه تلقی کرد. از این‌رو، نظریه پردازان و پژوهشگران نیز همواره در پرتو توجه به اثربخشی معلمان در کار خود، پژوهش در خصوص ابعاد متفاوت شغل معلمی را در دستور کار خود قرار داده‌اند. اخیراً به رهبری نهضت روان‌شناسی مثبت‌گرا و همچنین مطالعات سازمانی مثبت‌گرا، توجه ویژه‌ای به پژوهش‌هایی با رویکرد

می‌خواهند که کار راهه «شغلی» و شغلشان چیزی فراتر از حقوق و دستمزد یا گذران زمان عایدشان کند. آن‌ها می‌خواهند کارشان معنادار باشد (Steger, Dik & Duffy, 2010).

در واقع، و از این‌رو می‌توان گفت از این پس کار تنها وسیله‌ی امرار معاش نیست. بلکه برای بسیاری از ما یکی از مهم‌ترین جنبه‌های هویت است (Shahnawaz & Prageyendu, 2010). اسپریتزر (۱۹۹۵) معناداری در کار را ارزش مقصود یا هدف کار و قضاوت در خصوص تناسب آن با استانداردها و آرمان‌های افراد تعریف کرده است و اضافه می‌کند که معناداری شامل تناسب بین پیش‌شرط‌های نقش کار و عقاید، ارزش‌ها و رفتارهاست. در معنای دیگر، معناداری کار به میزان باور اهمیتی که کارکنان در فرایندهای کاری‌شان دارند، اطلاق می‌شود. (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010)

**تربیدگل** (۱۹۹۱) نیز معناداری کار را به‌عنوان ادراک کار به مثابه چیزی که افراد به‌طور خودانگیخته مایل به انجام آن هستند و ندایی درونی برای انجام کار تعریف کرده است. نظریه‌پردازان اولیه مدیریت معتقدند که اساسی‌ترین نقش رهبران القای هدف و معنی در زندگی کاری اعضای سازمان است. به‌جای تأکید صرف روی عملکرد اقتصادی، مدیریت عملکرد تولید یا موقعیت‌یابی سازمانی به‌منظور کسب مزیت رقابتی، معناسازی توسط این نویسندگان به‌عنوان اصلی‌ترین کارکرد مدیران در نظر گرفته شده است (Comeron, 2008). از سوی دیگر، شغل مجموعه‌ای از وظایف و روابطی است که با یکدیگر ترکیب شده و به یک فرد اختصاص داده می‌شوند. به همین دلیل از دیرباز پژوهشگران به نحوه ترکیب این عناصر با یکدیگر در تشکیل تجربه یک شغل علاقه‌مند بوده‌اند. (Wrzesniewski, et al., 2013)

به نظر **تورینگتون** و همکارانش، طراحی شغلی فرایند کنار هم گذاشتن مجموعه‌ای از «وظایف» (tasks)، «مأموریت‌ها» (duties) و «مسئولیت‌هایی» است که کلیت و ترکیب یکپارچه‌ای را برای افراد به‌منظور انجام کار خود ایجاد می‌کند. نکته بسیار مهم این است که طراحی شغلی نه‌تنها مبنایی برای رضایت و موفقیت افراد در محیط کار محسوب می‌شود، بلکه باعث می‌شود کار به شکل اثربخش‌تر، مقرون به صرفه‌تر، قابل اعتمادتر و امن‌تری انجام شود. از زمانی که کار وجود داشته، بحث در خصوص بهترین روش طراحی آن نیز وجود داشته است (Truss at all, 2013).

تحقیقات در این زمینه به‌طور سنتی روی این فرض بنا شده است که مدیران کار را از بالا برای کارکنان طراحی می‌کنند، به‌طوری که کارکنان را در یک نقش نسبتاً منفعل و در یک قالب از پیش طراحی شده است می‌دهند. (Wrzesniewski, et al., 2013) برای مثال، **تیلور** بانی «رویکرد مدیریت علمی» معتقد بود که به‌منظور افزایش بهره‌وری، وظایف شغلی باید به اجزای ساده و تکراری تقسیم شوند. این تفکر کارفرمایان و مدیران

را ترغیب می‌کند مشاغلی را ایجاد کنند که در آن کارکنان کمترین دامنه «نوآوری»، «خلاقیت» و «تنوع» را داشته باشند که لاجرم، دلزدگی و نارضایتی را برای آن‌ها در پی خواهد داشت (پیشین).

به هر حال این تفکر، به‌ویژه در سطح معلمان هرچند به‌طور کامل قابل رد کردن نیست اما نمی‌توان به‌طور کامل نیز از آن دفاع کرد: اولاً، حرفه معلمی یک هنر و مستلزم بروز ابتکارات شخصی معلمان در تدریس اثربخش مفاهیم به دانش‌آموزان است. ثانیاً، ملاحظات مربوط به مسائل انگیزشی، هیجانی و رفتاری معلمان که از دیدگاه سنتی تفکر درباره طراحی شغلی ناشی می‌شود، نیاز به یک باز تعریف از طراحی شغلی در حرفه معلمی را توجیه‌پذیر می‌سازد.

ثالثاً، روحیه و انگیزش معلمان در شغلشان می‌تواند روی کیفیت تدریس و در نتیجه میزان یادگیری دانش‌آموزان نیز مؤثر باشد.

از سوی دیگر و مطابق با هدف پژوهش حاضر، معناداری در کار معلمان اهمیت ویژه‌ای در عملکرد آن‌ها دارد که به‌نظر می‌رسد تحت تأثیر طراحی شغلی آن‌ها قرار داشته باشد. موضوعی که در خصوص طراحی شغلی وجود دارد این است که آیا کارکنان به‌طور کلی، و معلمان به‌طور خاص، باید همچون بازیگرانی باشند که به بهترین نحو نقشی را که کارگردان به آن‌ها محول کرده است، ایفا کنند و از خود اراده و خلاقیتی نداشته باشند یا اینکه فرصت داشته باشند که در چارچوب سناریو (شرح وظایف) تعریف شده برایشان، خالق نقش خودشان باشند و مطابق با علاقه‌ها و نیازهای خود نقششان را باز تعریف کنند. به اعتقاد محققان، کارکنان می‌توانند با تغییر کار و مرزهای رابطه‌های شغلشان، در اجزای اجتماعی و وظایف شغلی خود تغییر ایجاد کنند و تجربه متفاوتی را در خصوص معناداری کار خودشان کسب کنند.

به گفته محققان، همه کارکنان از معمولی‌ترین مشاغل تا پیچیده‌ترین آن‌ها، و از پایین‌ترین تا بالاترین رده سازمان، از درجه‌ای از آزادی عمل برای ایجاد پردازش شغلی‌شان برخوردار هستند. (Wrzesniewski at all, 2013)

**پارکر و اولی** (۲۰۰۸) بیان می‌کنند که ممکن است کارکنان به‌طور فعال طراحی شغلی خود را از طریق انتخاب وظایف، مذاکره، محتوای مختلف شغل، و معنا بخشیدن به وظایف شغلی‌شان تغییر دهند. در پاسخ به این نیاز، اخیراً «پردازش شغلی» به‌عنوان رویکردی نظری که دیدگاه طراحی شغلی را به سمت تغییرات فعالانه‌ای که کارکنان در شغل خودشان انجام می‌دهند، گسترش می‌دهد، مطرح شده است. (Wrzesniewski & Dutton, 2001) بر همین اساس، **تایمز و باکر** (۲۰۱۰) بیان می‌کنند که پردازش شغلی با مفاهیم سنتی متفاوت است و شامل تغییرات فعالی است که در طراحی شغلی ایجاد می‌شود که توسط مذاکره با سازمان (سرپرست و مدیر) ترتیب داده نشده‌اند.

**ریزنسکی و داتنون (۲۰۰۱)** پردازش شغلی را «تغییرات فیزیکی و شناختی که افراد در وظایف یا مرزهای رابطه‌ای کار خود انجام می‌دهند» تعریف کرده‌اند. بر این اساس، سه نوع پردازش شغلی وجود دارد (Wrzesniewski, et al: 2013):

۱. **پردازش وظیفه:** عبارت است از کاهش یا افزایش وظایف، تطبیق زمان یا صرف تلاش برای وظایف گوناگون، و طراحی مجدد جنبه‌های متفاوت وظایف.

۲. **پردازش روابط:** عبارت است از تغییر و یا حفظ روابط با دیگران در محل کار، صرف زمان بیشتر با افراد مورد علاقه، و کاهش یا اجتناب کامل از تماس با سایر افراد.

۳. **پردازش شناختی:** عبارت است از تلاش کارکنان برای درک و تفسیر وظایف، روابط، یا شغلشان به‌طور کلی، به شیوه‌ای که تغییر قابل توجه و مهمی در کارشان ایجاد کند.

یکی از پیامدهای پردازش شغلی این است که معنای کار را تغییر می‌دهد. (Wrzesniewski & Dutton, 2011) این موضوع به‌ویژه با توجه به نقش و اهمیتی که درک و ایجاد معناداری در کار برای کارکنان دارد، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. با توجه به ابعاد عمومی معناداری (داشتن مقصود یا هدف، استقلال، کنترل، چالش، پیشرفت، شایستگی، مهارت، تعهد «اشتیاق»، «خودشکوفایی»، رشد، تحقق هدف، و زندگی کردن براساس ارزش‌ها و اهداف خود (Fairlie, 2011)، به‌نظر می‌رسد که پردازش شغلی امکان تحقق این ابعاد را برای کارکنان فراهم می‌سازد. چرا که از چشم‌انداز پردازش شغلی، طراحی شغلی یک منبع محدودیت ایستا، برای کنترل بالا به پایین نیست، بلکه کارکنان می‌توانند محتوای کار خود را به روش خودشان تغییر دهند، به‌طوری که به ایجاد احساسی از معناداری و هویت مثبت در کارشان منجر شود. (wrzesniewski, et al., 2013) همان‌طور که ریزنسکی و داتنون (۲۰۰۱) بیان داشته‌اند «پردازش شغلی از طریق تغییر وظایف یا روابط شغلی، به روش‌هایی که به کارکنان امکان می‌دهد اهداف شغلی خود را بازسازی کنند و تجربه متفاوتی در کار داشته باشند، باعث تغییر معنای کار می‌شود. در واقع می‌توان گفت، پردازش شغلی و معناداری کار رابطه تنگاتنگی با یکدیگر دارند.» (پیشین)

هم‌زمان با اینکه کارکنان در وظایف و اجزای رابطه‌ای شغلشان

متغیرهای پژوهش	ضریب هم‌بستگی پی‌رسون با معناداری کار	سطح معناداری
پردازش شغلی	۰/۴۲۹**	۰/۰۱
پردازش رابطه	۰/۳۱۹**	۰/۰۱
پردازش شناختی	۰/۴۱۸**	۰/۰۱
پردازش وظیفه	۰/۳۱۳**	۰/۰۱

تغییر ایجاد می‌کنند، تأکید آن‌ها بر فعالیت‌ها و روابط به روشی تغییر می‌کند که تأثیر ژرفی بر تجربه کاری و درکشان از معنای آن دارد.

با استفاده از ترکیبی از سه نوع تکنیک پردازش شغلی (شناختی، رابطه‌ای و وظیفه‌ای)، کارکنان مرزهای شغلی‌شان را تغییر می‌دهند، به‌طوری که این تغییرات می‌توانند نحوه تجربه آن‌ها را از معناداری در کارشان تحت تأثیر قرار دهد. (پیشین) در واقع در پردازش شغلی، کارکنان خودشان را با شغلشان متناسب می‌کنند و شغلشان را نیز با مهارت‌ها، ترجیحات و ارزش‌های خودشان هماهنگ می‌سازند. در همین خصوص پژوهشی نشان داد، معلمانی که از پردازش شغلی استفاده می‌کنند، وابستگی بیشتری به شغلشان پیدا می‌کنند و از آنجا که در شغلشان به‌منظور برقراری تناسب بیشتر تغییراتی می‌دهند، احتمال کمتری دارد که شغلشان را ترک کنند. (Lu, et al., 2014) این تناسب شخص و شغل که توسط خود فرد و برحسب علاقه خودش انجام می‌شود، می‌تواند معناداری کار را برای او به ارمغان آورد. (Scroggins, 2008) محققان دیگری نیز اعتقاد دارند که معناداری کار زمانی حاصل می‌شود که افراد درک شفافی از قابلیت‌ها و انتظاراتی که از آن‌ها می‌رود، و نحوه اجرای موفقیت‌آمیز وظایف شغلی‌شان داشته باشند. (Steger, et al., 2013) از آنجا که در پردازش شغلی، کارکنان این فرصت را دارند که مطابق خواست و تمایل خود، شغلشان را طراحی و مرزهای شغلی‌شان را باز تعریف کنند، می‌توان پردازش شغلی را یکی از منابع معناداری کار بین معلمان در نظر گرفت.

به‌طور کلی، جست‌وجوی معنای مثبت نیازی جهانی برای بشر محسوب می‌شود. از طرف دیگر، رابطه قوی و معناداری بین اشتغال به یک کار معنادار و نتایج مثبت کار وجود دارد. (Comeron, 2008) از آنجا هم که معناداری اندک در کار با کاهش اشتیاق شغلی، انگیزش و تعهد سازمانی، افزایش میل به خروج از سازمان، ادراک حمایت سازمانی ضعیف از سوی مدیریت و رهبری، و همچنین کاهش به‌روزی و افزایش افسردگی رابطه دارد (Dik & Duffy, 2009)، موضوع معناداری شغل برای معلمان حائز اهمیت بسزایی است. از همین رو در پژوهش حاضر، پردازش شغلی به‌عنوان یکی از منابع معناداری کار معلمان مورد پژوهش قرار گرفته است. بررسی این موضوع در پرتو فرضیات زیر صورت گرفته است:

۱. بین پردازش شغلی و معناداری کار برای معلمان رابطه وجود دارد.
۲. بین پردازش وظیفه و معناداری کار برای معلمان رابطه وجود دارد.
۳. بین پردازش رابطه و معناداری کار برای معلمان رابطه وجود دارد.
۴. بین پردازش شناختی و معناداری کار برای معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۱  
ضریب هم‌بستگی بین متغیرهای پژوهش



## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پیمایشی-هم‌بستگی بود. جامعه آماری این پژوهش نیز شامل دبیران تعدادی از دبیرستان‌های منطقه غرب تهران بود که با استفاده از «فرمول کوکران» ۸۷ نفر از آنان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو «پرسش‌نامه معناداری در کار» استیگر، دیک و دافای (۲۰۱۰) و پردازش شغلی اسلیمپ و ولا برادیک (۲۰۱۳) استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها بر مبنای «ضریب آلفای کرونباخ» به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۸ به‌دست آمد که ضریب پایایی بالایی محسوب می‌شود. برای تحلیل داده‌ها نیز از «آزمون ضریب هم‌بستگی و تحلیل مسیر» و «نرم‌افزار Spss21» بهره گرفته شد.

## یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که در جدول ۱ مشخص است، مؤلفه‌های پردازش شغلی، یعنی پردازش رابطه، پردازش شناختی و پردازش وظیفه، با معناداری کار برای دبیران رابطه دارد. به‌طوری که می‌توان گفت افزایش میزان پردازش شغلی کارکنان باعث افزایش معناداری کار برای آن‌ها می‌شود و برعکس. همچنین، به‌منظور تعیین مهم‌ترین عامل در پیش‌بینی معناداری کار برای دبیران از روش رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده شد. مطابق جدول ۲ ضریب بتای محاسبه شده، مشخص می‌شود که به ترتیب پردازش شناختی (۰/۲۹۳)، پردازش وظیفه (۰/۲۳۳) و پردازش رابطه (۰/۲۰۱) بیشترین رابطه را با معناداری کار برای معلمان دارند.

## نتیجه‌گیری

امروزه مکتب مثبت‌گرایی در کار توجه بسیار زیادی به موضوع انسان و ایده‌آل‌ها و آرمان‌های اصیل و مثبت آن‌ها و در مجموع، خلق یک محیط کار جذاب، پویا و مؤثر دارد که در آن، کارکنان از شوق و ذوق بسیاری برخوردارند و عملکرد مناسب و مطلوبی از خود بروز می‌دهند. موضوع طراحی شغلی یکی از مسائل مهمی است که می‌تواند دامنه اختیارات کارکنان و به‌ویژه معلمان را بسیار محدود و یا بسیار بی‌نظم و آشفته سازد. مشخص است که در سر هر طیف این پیوستار و در نقطه تعادل

آن، رفتار و واکنش کارکنان نیز متفاوت خواهد بود. از این‌رو، با توجه به نقش طراحی شغلی در معناداری کار برای معلمان و در عملکرد آن‌ها، در این پژوهش به بررسی رابطه پردازش شغلی و معناداری کار برای معلمان پرداخته شد.

نتایج این پژوهش حاکی از آن است که رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های پردازش شغلی، پردازش رابطه (۰/۳۱۹)، پردازش شناختی (۰/۴۱۸) و پردازش وظیفه (۰/۳۱۳) و معناداری کار برای معلمان وجود دارد. همچنین، آزمون تحلیل مسیر نیز نشان داد که به ترتیب پردازش شناختی، پردازش وظیفه و پردازش رابطه بیشترین تأثیر را در معناداری کار برای معلمان دارند. بنابراین، همچنان که سایر محققان (Berg, Dutton & Scroggins, 2008. Wrzesniewski & Dutton, 2001; Wrzesniewski, 2013) نیز بیان داشته‌اند، پردازش شغلی می‌تواند روی معناداری کار برای کارکنان تأثیرگذار باشد. در مجموع، براساس بررسی‌های صورت گرفته می‌توان بیان کرد که پردازش شغلی با معناداری کار ارتباط مثبت دارد و هر یک از متغیرهای پردازش شغلی، یعنی پردازش وظیفه‌ای، پردازش رابطه‌ای و پردازش شناختی بر تغییرات معناداری کار تأثیر می‌گذارند. به این ترتیب، لازم است از ایده‌ها و ابتکارات شغلی معلمان حمایت شود، فرصت‌های مورد نیاز برای برقراری ارتباط آن‌ها با همکاران فراهم آید و به آن‌ها آموزش داده شود که چه‌طور می‌توانند نوع نگاهشان به شغل و وظیفه خود را پردازش مجدد کنند؛ به‌طوری که کارشان معنای بیشتری برایشان داشته باشد. احساس رضایت و موفقیت بیشتری در کار داشته باشند و کارشان را اثربخش‌تر و مفیدتر ارزیابی کنند.

منابع در دفتر مجله موجود است

مدل	سطح معنی داری	آزمون t	ضرایب استاندارد	
			B	Std.Error
(Constant)	۰/۰۰۰	۶/۲۸۱		
پردازش شناختی	۰/۰۱۷	۲/۴۳۸	۰/۲۹۳	۰/۲۰۴
پردازش وظیفه	۰/۰۲۰	۲/۹۸۱	۰/۲۳۳	۰/۱۳۵
پردازش رابطه	۰/۰۲۷	۲/۵۲۴	۰/۲۰۱	۰/۱۵۹

جدول ۲  
ضریب رگرسیون بین متغیرهای پژوهش