

Research Paper

Predicting job performance based on cognitive flexibility and perceived Overqualification of elementary school teachers in Saghez city

Bahman Karimpour¹, Rzgar Mohammadi^{2*}, Farogh Yazdanseta³

1. Department of Educational Sciences, Saghez Branch, Islamic Azad university, Saghez, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Saghez Branch, Islamic Azad university, Saghez, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Saghez Branch, Islamic Azad university, Saghez, Iran.

Received: 22/05/2023

Accepted: 12/10/2024

PP: 29-37

Use your device to scan and read the article online

DOI:

Keywords:

Cognitive flexibility, job performance, perceived Overqualification, Primary school teachers.

Abstract

Introduction: The aim of the study was to predict job performance based on cognitive flexibility and perceived extra-competence of primary school teachers in Saghez city.

research methodology: The present study was applied research in terms of its purpose and descriptive research in terms of its data collection method. The statistical population of the present study consisted of all teachers working in the primary education system in Saghez city, who were teaching in the academic year 1403-1404, which was equal to 730 people. The sample size was estimated to be 252 people using the Cochran formula, The sample size was estimated to be 252 people using the Cochran formula, who were selected using convenience sampling. Psychological flexibility, job Performance, and Perceived Extra-competence Questionnaire were used to collect data.

Findings: The findings indicated that cognitive flexibility had a significant effect on teachers' job performance. Among the components of cognitive flexibility, the component of perceived controllability had a significant effect on job performance. Finally, none of the components of Overqualification had a significant effect on teachers' job performance.

Conclusion: According to the findings, it can be concluded that psychological flexibility is a strong predictor of job performance of elementary school teachers. The higher the psychological flexibility, the better the job performance. On the other hand, in this study, perceived extra-competence does not have a significant effect on job performance.

Citation: Karimpour, B. Mohammadi, R. Yazdanseta, F.(2024). Predicting job performance based on cognitive flexibility and perceived Overqualification of elementary school teachers in Saghez city. Journal of Transcendent Education,15 (4), 29-37.

Corresponding author: Rzgar Mohammadi

Address: Kordistan, Saghez, Islamic Azad University saghez

Tell: 09189758254

Email: Rzgar.mohammadi@iau.ac.ir

مقاله پژوهشی

پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس انعطاف‌پذیری شناختی و فرا شایستگی ادراک شده در معلمان دوره ابتدایی

بهمن کریم‌پور^۱، رزگار محمدی^{۲*}، فاروق یزدان‌ستا^۳

۱. گروه علوم تربیتی، واحد سقز، دانشگاه آزاد اسلامی، سقز، ایران.

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد سقز، دانشگاه آزاد اسلامی، سقز، ایران.

۳. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد سقز، دانشگاه آزاد اسلامی، سقز، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از انجام پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس انعطاف‌پذیری شناختی و فراشایستگی ادراک شده معلمان ابتدایی شهرستان سقز بود.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۲

شماره صفحات: ۳۷-۲۹

روش‌شناسی پژوهش: جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر را، تمامی معلمان شاغل در دوره‌ی ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان سقز تشکیل دادند، که در سال تحصیلی ۱۴۰۳ - ۱۴۰۴ مشغول به تدریس بودند که برابر با ۷۳۰ نفر بودند. حجم نمونه به کمک فرمول کوکران، ۲۵۲ نفر برآورد شد که با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های انعطاف‌پذیری روان شناختی، پرسشنامه عملکرد شغلی و فراشایستگی ادراک شده استفاده شد.

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن

مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید

DOI:

یافته‌ها: یافته‌ها نشان دهنده آن بود که انعطاف‌پذیری شناختی تأثیر معنی‌داری بر عملکرد شغلی معلمان داشته‌اند. از بین مولفه‌های انعطاف‌پذیری شناختی، مولفه ادراک کنترل‌پذیری تأثیر معنی‌داری بر عملکرد شغلی داشته‌است. نهایتاً هیچ‌کدام از مولفه‌های فراشایستگی ادراک شده تأثیر معنی‌داری بر عملکرد شغلی معلمان نداشتند.

واژه‌های کلیدی:

انعطاف‌پذیری شناختی، عملکرد شغلی، فراشایستگی ادراک شده، معلمان مقطع ابتدایی

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که انعطاف‌پذیری روانشناختی، یک پیش‌بیننده قوی برای عملکرد شغلی معلمان ابتدایی است. هرچه انعطاف‌پذیری روانشناختی بالاتر باشد، عملکرد شغلی نیز بهتر خواهد بود. از طرفی در این پژوهش، فراشایستگی ادراک شده تأثیر قابل توجهی بر عملکرد شغلی ندارد.

استناد: کریم‌پور، بهمن، محمدی، رزگار و یزدان‌ستا، فاروق. (۱۴۰۳). پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس انعطاف‌پذیری شناختی و فرا شایستگی ادراک شده در معلمان دوره‌ی ابتدایی، فصلنامه آموزش و پرورش متعالی، ۱۴(۲)، ۳۷-۲۹.

* نویسنده مسئول: رزگار محمدی

نشانی: کردستان، سقز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سقز

تلفن: ۰۹۱۸۹۷۵۸۲۵۴

پست الکترونیکی: Rzgar.mohammadi@iau.ac.ir

مقدمه

نیروی انسانی، ارزشمندترین سرمایه هر سازمان بوده و نقشی محوری در تحقق اهداف آن ایفا می‌کند و عاملی کلیدی در ایجاد مزیت رقابتی شناخته می‌شود. فقدان نیروی انسانی متخصص و کارآمد با وجود پیشرفته‌ترین فناوری‌ها و امکانات، مانع از دستیابی سازمان به اهداف خود می‌شود. در نظام آموزش و پرورش، معلمان به‌عنوان ستون اصلی توسعه سرمایه انسانی، تأثیر بسیاری بر کیفیت فرآیندهای آموزشی و تحصیلی دانش‌آموزان دارند. عملکرد شغلی معلمان به عنوان مجموعه‌ای از وظایف و اقدامات هدفمند در راستای اهداف آموزشی در یک بازه زمانی مشخص در نظر گرفته می‌شود که تحت تأثیر عوامل روان‌شناختی متعددی قرار دارد. از جمله این عوامل می‌توان به انعطاف‌پذیری روان‌شناختی و فراشایستگی ادراک شده اشاره کرد، انعطاف‌پذیری روان‌شناختی عبارت است از توانایی سازگاری با تغییرات محیطی و مدیریت مؤثر چالش‌های کاری است، و فراشایستگی ادراک شده، اشاره دارد به احساس افراد از داشتن مهارت‌ها و شایستگی‌های فراتر از نیازهای شغلی. این عوامل می‌توانند به‌صورت مثبت یا منفی بر عملکرد حرفه‌ای معلمان تأثیر بگذارند و به همین دلیل، بررسی آن‌ها در راستای بهبود اثربخشی نظام آموزشی ضروری است (Dranti, 2019; Toropova et al., 2020).

انعطاف‌پذیری روان‌شناختی به‌عنوان یک سازه روان‌شناختی مثبت، معلمان را قادر می‌سازد تا با شرایط متغیر کلاس درس و نیازهای متنوع دانش‌آموزان به‌صورت خلاقانه و مؤثر سازگار شده و استرس شغلی را کاهش دهند و کیفیت تدریس را ارتقا بخشند. این ویژگی به معلمان کمک می‌کند تا با حفظ تمرکز بر ارزش‌ها و اهداف حرفه‌ای خود، پاسخ‌های سازگارانه‌ای به چالش‌های کاری به وجود آمده ارائه دهند. در مقابل، فراشایستگی ادراک شده می‌تواند اثرات منفی بر عملکرد شغلی داشته باشد، زیرا معلمان ممکن است به دلیل احساس شایستگی بیش از نیازهای شغلی، انگیزه و تعلق خاطر کمتری به نقش خود نشان دهند، این امر می‌تواند به کاهش کیفیت تدریس و تعاملات معلم-دانش‌آموز منجر شود. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که انعطاف‌پذیری روان‌شناختی و فراشایستگی ادراک شده به‌عنوان متغیرهای کلیدی، قابلیت پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان را دارند و بررسی آن‌ها می‌تواند به تدوین راهبردهای مؤثر برای ارتقای نظام آموزشی کمک کند (Ramasi et al., 2019; Maynard & Parfyonova, 2013).

در آموزش و پرورش به عنوان سازمانی که در راستای تعلیم و تربیت نسل آینده فعالیت می‌کند، معلمان عاملی بی‌بدیل در تحقق اهداف آموزشی و پرورش هستند. معلمان نه تنها مسئول ارتقای کیفیت تدریس و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان هستند، بلکه می‌توانند با توانایی‌های خود کمبودهای منابع آموزشی، مانند نقص کتاب‌های درسی یا محدودیت امکانات، را جبران کرده و محیط یادگیری را به فضایی پویا و جذاب تبدیل کنند. در مقابل، ناتوانی در ایجاد ارتباط عاطفی مؤثر می‌تواند بهترین موقعیت‌های آموزشی را به فضایی غیرفعال بدل کند (Shabani, 2023; Miao, 2011). عملکرد شغلی معلمان، که به‌عنوان مجموعه‌ای از فعالیت‌های منسجم و هدفمند تعریف می‌شود، شامل دو مؤلفه اصلی است: عملکرد وظیفه‌ای، که به الزامات و مسئولیت‌های شغلی اشاره دارد، و عملکرد زمینه‌ای، که شامل فعالیت‌هایی مانند همکاری تیمی و حمایت از همکاران است (Van Scoter, 2000, as cited in Zarei Matin & Jandaghi, 2013). این عملکرد به عوامل متعددی از جمله بهبود کار، همکاری، احساس مسئولیت، و رعایت نظم و انضباط وابسته است (Patterson, 1990, as cited in Ashraf, 2014). از این‌رو، توجه به عوامل روان‌شناختی مؤثر بر عملکرد معلمان، مانند انعطاف‌پذیری روان‌شناختی و فراشایستگی ادراک شده، برای ارتقای اثربخشی نظام آموزشی حیاتی است (Dranti, 2019; Toropova et al., 2020).

انعطاف‌پذیری روان‌شناختی، به‌عنوان یک سازه روان‌شناسی مثبت که در چارچوب درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد برجسته شده، به معلمان امکان می‌دهد تا با پذیرش ایده‌های متنوع و تغییر انعطاف‌پذیر شناخت خود، به تغییرات محیطی به‌صورت خلاقانه و همسو با ارزش‌های حرفه‌ای پاسخ دهند. این توانایی، که در سلامت روان و تندرستی نقش کلیدی دارد، به کاهش استرس شغلی و بهبود کیفیت تدریس کمک می‌کند (Dindo et al., 2017; Kashdan & Rottenberg, 2010; Paiva et al., 2024; Ramaci et al., 2019). در مقابل، فراشایستگی ادراک شده، که به داشتن شایستگی‌ها و مهارت‌های فراتر از نیازهای شغلی اشاره دارد، می‌تواند با کاهش انگیزه و تعلق خاطر، اثرات منفی بر عملکرد حرفه‌ای معلمان داشته باشد (Alfes et al., 2016; Maynard & Parfyonova, 2013). پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که این دو عامل به‌طور بالقوه می‌توانند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند، و بررسی آن‌ها در مطالعات داخلی و خارجی، مورد توجه قرار گرفته است (Rafiei & Fayazi, 2020) و (Rafiei, Fayazi & Piran Nejad, 2021). پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان سقز بر اساس انعطاف‌پذیری روان‌شناختی و فراشایستگی ادراک شده انجام می‌شود تا با ارائه نتایج علمی، راهکارهایی برای بهبود نظام آموزشی ارائه دهد. این پژوهشبه دنبال بررسی فرضیه‌های زیر است:

عملکرد شغلی، بر اساس مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری روان‌شناختی معلمان ابتدایی شهر سقز پیش‌بینی می‌شود.
عملکرد شغلی، بر اساس مؤلفه‌های فرا شایستگی ادراک شده معلمان ابتدایی شهر سقز پیش‌بینی می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و با توجه به نحوه گردآوری داده‌ها جزء تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر را، تمامی معلمان شاغل در دوره‌ی ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان سقز تشکیل دادند که در سال تحصیلی ۱۴۰۴ - ۱۴۰۳ مشغول به تدریس بوده و طبق آمار دریافت شده از کارشناس مقطع ابتدایی اداره‌ی آموزش - و پرورش شهرستان سقز، ۷۳۰ نفر می‌باشند. حجم نمونه به کمک فرمول کوکران، ۲۵۲ نفر برآورد شد که به منظور دسترسی به آن از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌ی انعطاف‌پذیری (Dennis, J. P., & Vander Wal, 2010)، پرسش‌نامه عملکرد شغلی (Paterson, 1990) و پرسش‌نامه فراشایستگی ادراک شده (Maynard, Joseph, & Maynard, 2006) استفاده شد.

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پژوهش با نرم‌افزار SPSS مورد بررسی قرار گرفت. بخش توصیفی نتایج نشان داد که شرکت‌کنندگان در پژوهش؛ شامل ۶۶/۱ درصد مرد و ۳۳/۹ درصد زن هستند. بازه‌ی سنی آنها شامل ۳۳/۹ درصد در بازه‌ی سنی ۲۵ - ۲۰ سال؛ ۳۴/۲ درصد در بازه‌ی سنی ۲۶ تا ۳۰ سال؛ ۱۹/۸ درصد ۳۱ تا ۳۵ سال و ۱۲/۱ درصد ۳۶ سال به بالا بود. سطح تحصیلات مشارکت‌کنندگان نیز نشان داد که ۵/۲ درصد دارای مدرک تحصیلی دیپلم و پایین‌تر؛ ۱۲/۴ درصد فوق‌دیپلم؛ ۴۹/۳ درصد لیسانس؛ ۲۴/۵ درصد فوق‌لیسانس و ۸/۵ درصد نیز دارای مدرک تحصیلی دکتری هستند. علاوه بر این شرکت‌کنندگان بر اساس سنوات خدمتی، ۳۳/۳ درصد با سنوات ۵ سال و کمتر از ۵ سال خدمت، ۲۷ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال خدمت، ۲۰/۴ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال خدمت، ۱۰/۷ درصد ۱۶ تا ۲۰ سال خدمت و ۸/۵ درصد بیشتر از ۲۰ سال سابقه‌ی خدمتی داشتند.

یافته‌ها

برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون همبستگی و رگرسیون با نرم‌افزار SPSS استفاده شد. در این پژوهش آماره‌ی کلومگروف - اسمیرنف در سطح معنی‌داری ۰/۰۰، برای عملکرد شغلی ۰/۱۹۰، برای فرا شایستگی ادراک شده، ۰/۱۲۶ و برای انعطاف‌پذیری شناختی ۰/۱۴۰، به دست آمد که بیانگر نرمال بودن متغیرها می‌باشد.

فرضیه اول این پژوهش بر این امر استوار است که عملکرد شغلی، بر اساس مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری روان‌شناختی معلمان ابتدایی شهر سقز پیش‌بینی می‌شود. در آزمون این فرضیه نخست نتایج ضرایب همبستگی نشان داد که عملکرد شغلی با همه مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری شناختی رابطه مثبت و معناداری دارد.

جدول شماره ۱- رابطه عملکرد شغلی با مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری شناختی

عملکرد شغلی	ضریب همبستگی پیرسون	ادراک گزینه‌های مختلف	ادراک کنترل‌پذیری	ادراک توجیه رفتار
	۰/۲۸۴	۰/۴۳۷	۰/۲۹۰	
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
تعداد	۳۵۰	۳۴۸	۳۵۹	

از طرفی نتایج تحلیل رگرسیون پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری شناختی، نشان داد که رابطه‌ی بین «عامل ادراک گزینه‌های مختلف» و «عملکرد شغلی» با ضریب بتای ۰/۰۴۱ و سطح معنی‌داری آن ۰/۵۹۴ به لحاظ آماری معنی‌دار نیست. این موضوع در رابطه بین «توجیه رفتار» و «عملکرد شغلی» با ضریب بتای ۰/۰۶۰ و در سطح معنی‌داری آن ۰/۴۲۸ نیز مشاهده شد. این آماره‌ها نشان داد که «ادراک گزینه‌های» و «توجیه رفتار» نمی‌توانند پیش‌بینی‌کننده‌ی عملکرد شغلی معلمان باشند. در آزمون این فرضیه مشخص شد که فقط مؤلفه‌ی «ادراک کنترل‌پذیری» با ضریب بتای ۰/۳۷۵ و سطح معنی‌داری آن ۰/۰۰۰ توانایی پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان را دارد.

جدول شماره ۲- تحلیل رگرسیون پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری شناختی

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	T	سطح معنی داری
	B	انحراف استاندارد			
مدل ثابت	۲۲/۴۸۷	۱/۷۷۵		۱۲/۶۶۷	۰/۰۰۰
ادراک گزینه‌های مختلف	۰/۰۲۵	۰/۰۴۷	۰/۰۴۱	۰/۵۳۳	۰/۵۹۴
ادراک کنترل‌پذیری	۰/۳۱۶	۰/۰۵۱	۰/۳۷۵	۶/۲۲۴	۰/۰۰۰
توجه رفتار	۰/۱۵۰	۰/۱۸۹	۰/۰۶۰	۰/۷۹۳	۰/۴۲۸

با توجه به نتایج تحلیل رگرسیون، می‌توانیم بگوییم که تنها متغیر «ادراک کنترل‌پذیری» از بین مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری روان‌شناختی، توانسته است عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر سقز را به طور معنی‌داری پیش‌بینی کند. این بدان معنی است که معلمان با ادراک کنترل‌پذیری بالاتر، یعنی افرادی که احساس می‌کنند کنترل بیشتری بر موقعیت‌های کاری خود دارند، عملکرد شغلی بهتری دارند.

فرضیه دوم پژوهش چنین بیان داشت که عملکرد شغلی، بر اساس مؤلفه‌های فراشایستگی ادراک شده معلمان ابتدایی شهر سقز پیش‌بینی می‌شود. نتایج محاسبه ضریب همبستگی پیرسون در آزمون این فرضیه نشان داد که عملکرد شغلی با همه مؤلفه‌های فراشایستگی ادراک شده، رابطه مثبت و معناداری دارد.

جدول شماره ۳- رابطه عملکرد شغلی با مؤلفه‌های فراشایستگی ادراک

اهمیت موفقیت شغلی	مهارت نسبت به دیگران	آموزش نسبت به دیگران	مهارت بیش از نیاز کار	آموزش بیش از نیاز شغل	عملکرد شغلی
۰/۲۰۹	۰/۱۸۹	۰/۲۱۰	۰/۱۸۰	۰/۱۰۶	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۴۳	سطح معنی‌داری
۳۶۳	۳۶۳	۳۶۳	۳۶۳	۳۶۳	تعداد

اما نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره نشان داد که از میان مؤلفه‌های فراشایستگی ادراک شده، هیچ کدام به طور جداگانه و با اطمینان آماری، نتوانسته‌اند عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی کنند. به عبارت دیگر، رابطه آماری معنی‌داری بین هیچ یک از این مؤلفه‌ها و عملکرد شغلی مشاهده نشده است.

جدول شماره ۴- تحلیل رگرسیون پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس مؤلفه‌های فراشایستگی ادراک شده

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	T	سطح معنی داری
	B	انحراف استاندارد			
1 ثابت	۲۹/۴۷۷	۱/۵۱۱		۱۹/۵۱۲	۰/۰۰۰
اهمیت موفقیت شغلی	۰/۰۹۴	۰/۰۵۵	۰/۱۱۶	۱/۷۲۴	۰/۰۸۶
مهارت نسبت به دیگران	۰/۰۴۹	۰/۰۷۰	۰/۰۵۱	۰/۷۰۹	۰/۴۷۹
آموزش نسبت به دیگران	۰/۱۹۴	۰/۱۰۹	۰/۱۳۱	۱/۷۷۷	۰/۰۷۶
مهارت بیش از نیاز کار	۰/۰۵۳	۰/۰۸۲	۰/۰۵۵	۰/۶۵۲	۰/۵۱۵
آموزش بیش از نیاز شغل	-۰/۱۶۱	۰/۱۴۳	-۰/۰۸۲	-۱/۱۲۵	۰/۲۶۱

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان داد که در میان متغیرهای انعطاف‌پذیری روانشناختی، ادراک کنترل‌پذیری، توانسته است عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر سقز را به طور معنی‌داری پیش‌بینی کند. این یافته با نتایج پژوهش‌های (Vinogradov, 2024, Putro, Basrowi & Permana)، (Dehghani, & Bahari, 2021)، (Shatunova & Shakurova, 2023)، (Fukuzaki & Takeda, 2022)، (Hamidi & aoutoufati Rudy, 2022) و (2022) و (2024, Ciucă & Zăvoianu) تایید نمودند که احساس کنترل به آن‌ها اعتماد به نفس و انگیزه می‌دهد تا به طور موثرتری در محیط کاری پویا و غیرقابل پیش‌بینی مدرسه عمل کنند. از طرف دیگر ادراک کنترل‌پذیری به طور مستقیم با احساس کارآمدی و توانمندی فرد مرتبط است. معلمی که احساس می‌کند می‌تواند بر شرایط کاری خود اثر بگذارد، به احتمال زیاد انرژی و تلاش بیشتری برای بهبود عملکرد خود صرف می‌کند.

در بخش دوم یافته‌های این مطالعه مشخص شد که رابطه‌ی آماری معنی‌داری بین هیچ یک از این مؤلفه‌های فراشایستگی ادراک شده و عملکرد شغلی معلمان، قابل استناد نیست. این یافته با نتایج پژوهش‌های متعددی که در این زمینه اجرا شده است، نظیر؛ پژوهش‌های (Jiang, Qiu, Liu, & Zhang, 2024)، (Deng, 2023)، (Debus, Körner, Wang, & Kleinmann, 2023)، (Sephovand, 2022)، (Vishalghi, & Alavi Mateen, 2022)، (Güzel, & Siğirci, 2022)، (Rafiei, Fayazi, & Piran Nejad, 2021) و (Rafiei, M., 2018) و (Fayazi & Fayazi)، هم‌راستا و همسو نبود. چراکه برخلاف پژوهش‌های مذکور که بر اثرات منفی فراشایستگی در ابعاد مختلف عملکرد حرفه‌ای تاکید داشتند، هیچ نوع رابطه آماری معنی‌داری بین مؤلفه‌های مختلف فراشایستگی و عملکرد حرفه‌ای معلمان مشاهده نشد که در تبیین ناهم‌سویی این یافته با مطالعات پیشین می‌توان گفت که عملکرد شغلی معلمان تحت تأثیر عوامل متعددی است که در این پژوهش در نظر گرفته نشده‌اند. عوامل محیطی (مانند حمایت مدیران، منابع آموزشی، شرایط کاری و...)، عوامل فردی (مانند انگیزه، شخصیت، سبک یادگیری، سلامت روان و...)، و عوامل اجتماعی (مانند روابط با دانش‌آموزان، والدین و همکاران و...) می‌تواند به طور قابل توجهی بر عملکرد شغلی تأثیر بگذارند؛ لذا چون نقش عوامل مذکور در پژوهش حاضر مورد مطالعه قرار نگرفته‌اند، این ناهم‌سویی چندان دور از انتظار نیست. بر این اساس پیشنهاد می‌گردد پژوهش‌های آتی، با انجام مطالعات نظری و مروری برای بررسی مدل‌های جایگزین یا تکمیلی برای فراشایستگی ادراک شده که ممکن است بهترین توانایی را در پیش‌بینی عملکرد شغلی داشته باشند، این بخش از یافته‌های پژوهش حاضر را تکمیل نمایند.

این مطالعه هم چنین پیشنهاداتی را به مدیران و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت در سطح کلان ارائه می‌دهد که با طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی برای معلمان که تمرکز خود را بر یادگیری مهارت‌های حل مسئله، تصمیم‌گیری، و مدیریت استرس قرار داده باشد به افزایش ادراک کنترل‌پذیری و بهبود عملکرد شغلی آنها کمک نمایند. به علاوه این مطالعه پیشنهاد داد که ارائه فرصت‌هایی برای مشارکت در تصمیم‌گیری موضوع دیگری است که می‌تواند مورد توجه مسئولان استانی و یا حتی منطقه‌ای قرار گیرد؛ ایجاد فرصت‌هایی برای معلمان تا بتوانند در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با فعالیت‌های آموزشی و مدیریتی مدرسه مشارکت داشته باشند. این امر می‌تواند به افزایش احساس مالکیت و کنترل‌پذیری در معلمان کمک کند.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

- مدیران و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت در سطح کلان می‌توانند با طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی برای معلمان که تمرکز خود را بر یادگیری مهارت‌های حل مسئله، تصمیم‌گیری، و مدیریت استرس قرار دهند به افزایش ادراک کنترل‌پذیری و بهبود عملکرد شغلی آنها کمک نمایند.
- ارائه فرصت‌هایی برای مشارکت در تصمیم‌گیری موضوع دیگری است که می‌تواند مورد توجه مسئولان استانی و یا حتی منطقه‌ای قرار گیرد؛ ایجاد فرصت‌هایی برای معلمان تا بتوانند در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با فعالیت‌های آموزشی و مدیریتی مدرسه مشارکت داشته باشند. این امر می‌تواند به افزایش احساس مالکیت و کنترل‌پذیری در معلمان کمک کند.
- ارائه خدمات مشاوره‌ای برای معلمان پیشنهاد دیگری است که می‌تواند در سطوح کلان نظام آموزشی کشور مورد توجه قرار گیرد. در واقع نظام آموزشی کشور می‌تواند با ایجاد سیستم‌های مشاوره و پشتیبانی روانشناسی برای معلمان، به آنها کمک کند تا با چالش‌های

شغلی و شخصی خود برخورد منطقی و صحیحی داشته باشند. این خدمات می‌توانند به افزایش ادراک کنترل‌پذیری و کاهش استرس شغلی کمک کنند.

- ادارات آموزش و پرورش مناطق و نواحی می‌توانند با تشکیل گروه‌های همکاری و تبادل تجربیات بین معلمان برای به اشتراک گذاشتن راهکارهای مؤثر در مدیریت چالش‌های شغلی، به افزایش احساس پشتیبانی و کنترل‌پذیری در معلمان کمک کنند.

ملاحظات اخلاقی

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت‌نامه آگاهانه توسط تمامی نمونه آماری تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تأمین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده‌پردازی: فاروق یزدان ستا، بهمن کریم پور و رزگار محمدی؛ روش‌شناسی و تحلیل داده‌ها: بهمن کریم پور؛ نظارت و نگارش نهایی: فاروق یزدان ستا و رزگار محمدی.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Alfes, K., Shantz, A., & van Baalen, S. (2016). Reducing perceptions of overqualification and its impact on job satisfaction: the dual roles of interpersonal relationships at work. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 84–101. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12094>
- Ashraf, S. M. (2014). Examination of the relationship between the conditions of employment and the job performance of the employees of the administrative and financial Department of the municipality of Shiraz. Master's thesis, public administration, Islamic Free University, Sirjan unit. [in persian]
- Ciucă, S. G., & Zăvoianu, E. A. (2024). Enhancing Resilience in Primary Education: Addressing Societal Challenges and Fostering Holistic Student Development. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 16(1), 495-505. <https://doi.org/10.18662/rrem/16.1/834>
- Debus, M. E., Körner, B., Wang, M. & Kleinmann, M. (2023). Reacting to Perceived Overqualification: Uniting Strain-Based and Self-Regulatory Adjustment Reactions and the Moderating Role of Formal Work Arrangements. *Journal of Business and Psychology*, 38(2):411-435. doi: 10.1007/s10869-022-09870-8
- Dehghani, F; & Bahari, Z. (2021). The mediating role of cognitive flexibility in the relationship between job stress and psychological well-being of nurses. *Iranian Journal of Nursing*, 133, 16-26. [in persian]
- Deng, Y. (2023). The Silver Lining of Perceived Overqualification: Examining the Nexus Between Perceived Overqualification, Career Self-Efficacy and Career Commitment. *Psychology Research and Behavior Management*, 16:2681-2694. doi: 10.2147/PRBM.S420320
- Dennis, J. P., & Vander Wal, J. S. (2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive therapy and research*, 34(3), 241-253.
- Dindo, L., Van Liew, J. R., & Arch, J. J. (2017). Acceptance and Commitment Therapy: A Transdiagnostic Behavioral Intervention for Mental Health and Medical Conditions. *Neurotherapeutics : the journal of the American Society for Experimental NeuroTherapeutics*, 14(3), 546–553. <https://doi.org/10.1007/s13311-017-0521-3>
- Fledderus, M., Bohlmeijer, E. T., & Pieterse, M. E. (2010). Does experiential avoidance mediate the effects of maladaptive coping styles on psychopathology and mental health? *Behavior Modification*, 34(6), 503–519. <https://doi.org/10.1177/0145445510378379>
- Fukuzaki, T., & Takeda, S. (2022). The relationship between cognitive flexibility, depression, and work performance: Employee assessments using cognitive flexibility tests. *J Affect Disord Rep.* (2022) 10:100388. doi: 10.1016/j.jadr.2022.100388

- Griffin, M.A., Neal, A. and Parker, S.K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts, *Academy of Management Journal*, Vol. 50, pp. 327–347.
- Güzel, Ş. & Siğirci, H. (2022). The Relationship of Perceived Overqualification with Job Satisfaction and Organizational Identification: A Study on Doctors and Nurses. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(35):756-775. doi: 10.21076/vizyoner.1069902
- Hamidi, F., & aoutoufati Rudy, M. (2022). Automated prediction based on cognitive resilience function and learning concepts-learning in classroom teachers based on inclusive education. *Educational Research*, 45, 45-65. [in persian]
- Hashemi, A. (2018). The effectiveness of group self-compassion training on teachers' burnout and job satisfaction. *Journal of Psychological Methods and Models*. 9 (31), 12-46. [in persian]
- Ismaili, F; Karimi, I; and azimpour, A. (2021). The relationship between psychological resilience, resilience and burnout in firefighters. *The Journal of management and Accounting Studies*, 7 (2), 610-660. [in persian]
- Jiang, B., Qiu, H., Liu, S., & Zhang, J. (2024). Employee perceived overqualification and innovation performance: the roles of self-oriented perfectionism and job crafting. *Front. Psychol.* 15:1398163. doi: 10.3389/fpsyg.2024.1398163
- Kashdan, T. B., & Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical psychology review*, 30(7), 865–878. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.001>
- Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435–455. <https://doi.org/10.1111/joop.12006>
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organisational Behaviour*, 27(4), 509-536. doi:10.1002/job.389.
- Miao, R. T. (2011). Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in china. *Journal of behavioral applied management*, 12(2): 105-127.
- Paiva, T., Silva, A.N.d., Neto, D.D., Karekla, M., Kassianos, A.P., Gloster, A. (2024). The Effect of Psychological Flexibility on Well-Being during the COVID-19 Pandemic: The Multiple Mediation Role of Mindfulness and Coping. *Behav. Sci.* 14, 545. <https://doi.org/10.3390/bs14070545>
- Paterson, D. G. (1990). The Scott Company Graphic Rating Scale. *The Journal of Personnel Research*, 1(1); 361-376.
- Putro, E., Basrowi, & Permana, A. (2024). The role of Job Satisfaction as a mediator of the relationship between Cognitive Flexibility, Digital Literacy and Job Performance of Non-ASN Employees in Work Units in charge of Personnel, Planning and Finance within the Regional Secretariat of Serang City. *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 18(1), 1-23. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v18i1.877>
- Rafiei, M; & Fayazi, M. (2020). The effect of perceived extra-competence on the manifestation of organizational citizenship behavior considering the role of self-efficacy in the National Iranian Oil Company. *Journal of Strategic Studies in the Oil and Energy Industry*, 12 (45), 191-214. [in persian]
- Rafiei, M; Fayazi, M; & Piran Nejad, A. (2021). The effect of perceived overcompetence on job transformation in the National Iranian Oil Company. *Journal of Strategic Studies in the Oil and Energy Industry*, 12 (48), 162-179. [in persian]
- Rafiei, M., & Fayazi, M. (2018). Investigating the effect of employees' perception of transcompetence on organizational citizenship and creative behaviors mediated by self-efficacy, Master's thesis, Faculty of Management, University of Tehran. [in persian]
- Ramaci, T., Bellini, D., Presti, G., & Santisi, G. (2019). Psychological Flexibility and Mindfulness as Predictors of Individual Outcomes in Hospital Health Workers. *Front Psychol.* 12;10:1302. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01302. PMID: 31249541; PMCID: PMC6582771.
- Selamat, N., Samsu, N.Z., Mustafa Kamalu, N. S. (2018). The impact of organizational climate on teachers' job performance *Journal of educational research*, 2(1): 71-82.

- Sephovand, R., Vishalghi, M., & Alavi Mateen, F. (2022). Perceived over-competence and its consequences: the mediating role of job boredom, job alienation and emotional exhaustion. *Improvement and Transformation Management Studies*, 32 (108).
- Shabani, H. (2023). *Educational and Training Skills (Teaching Methods and Techniques)*. Third Edition, 41st Printing. Tehran: Samt. [in persian]
- Van Scotter, J. R. (2000). Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment. *Human resource management review*, 10(1), 79-95.
- Vinogradov, V., Shatunova, O.V., & Shakurova, J. (2023). Personal resilience in the system of additional education of children as a pedagogical phenomenon. *Cadernos de Educação, Tecnologia e Sociedade*, doi: 10.14571/brajets.v16.n3.778-788
- Zarei Matin, H & Jandaghi, G. (2013). Identifying organizational citizenship factors and examining their relationship with performance. *Journal of Management Culture*, 4 (31), 75-90. [in persian]