



تأثیر حس رقابت و همکاری بر انگیزش شغلی با میانجی‌گری رضایت شغلی بین معلمان رسمی خانم در مقطع ابتدایی منطقه تبادکان سال ۱۴۰۲-۱۴۰۳

رضوان حسن زاده

کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه شاندریز،

rezvan77h@gmail.com

منیره صالحی

گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران،

m.salehi@cfu.ac.ir

فاطمه زهرا هاشم‌آبادی

دانشجو مقطع کارشناسی آموزش ابتدایی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان،

FZ.Hashemabadi@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۱۳

چکیده

هدف این پژوهش آزمون الگوی حس رقابت و همکاری بر انگیزش شغلی با میانجی‌گری رضایت شغلی در معلمان رسمی خانم مقطع ابتدایی منطقه تبادکان بوده است. تحقیق مورد بررسی از نظر هدف، کاربردی است و در دسته تحقیقات توصیفی و همبستگی و از نوع معادلات ساختاری قرار دارد؛ داده‌ها کمی هستند. تحقیق به شکل میدانی انجام شده است. ابزار پژوهش سه پرسش‌نامه شامل پرسش‌نامه انگیزش شغلی هکمن و اولدهام، پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه سوتا و پرسش‌نامه روحیه رقابت و همکاری گنجی بوده است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان رسمی خانم مشغول به کار در مقطع ابتدایی منطقه تبادکان شهر مشهد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بوده که نزدیک به ۲۵۵۰ نفر گزارش شده است. براساس فرمول تاباچنیک و فیدل حداقل تعداد نمونه مورد نیاز ۵۸ نفر بود. نتیجه نهایی از تحلیل و تفسیر داده‌ها ۱۸۸ پرسش‌نامه که به صورت نمونه‌گیری در دسترس به درستی تکمیل شده بودند، انجام شد. داده‌های حاصل از اجرا با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد بررسی قرار گرفت. وضعیت توزیع داده‌ها نرمال به دست آمد. ضریب آلفای کرونباخ متغیر انگیزش شغلی ۰/۸۶۴، متغیر رضایت شغلی ۰/۸۴۶ و متغیر رقابت و همکاری ۰/۷۱۷ محاسبه شد. پایایی مرکب و همگون نیز محاسبه و تایید شدند. روایی همگرا و واگرا نیز بررسی و تایید گشتند. یافته‌ها نشان داد که الگوی رابطه بین حس رقابت و همکاری بر انگیزش شغلی با نقش میانجی‌گری رضایت شغلی در معلمان رسمی خانم مقطع ابتدایی منطقه تبادکان از برازش خوبی برخوردار است. ارتباط مستقیم متغیر رقابت و همکاری و رضایت شغلی و همچنین رضایت شغلی و انگیزش شغلی با توجه به این که آماره T آنها از ۱.۹۶ بیشتر بوده و همچنین سطح معناداریشان از ۰.۰۵ کمتر به دست آمد، تایید گشتند و ارتباط مستقیم متغیر رقابت و همکاری و انگیزش شغلی به دلیل نبود این شرط، رد شد. بنابراین در جهت افزایش انگیزش شغلی در معلمان، روحیه رقابت و همکاری به صورت غیر مستقیم و رضایت شغلی به صورت مستقیم مؤثر هستند.

واژه‌های کلیدی: حس رقابت و همکاری، رضایت شغلی، انگیزش شغلی، معلمان.

۱- مقدمه

در حال حاضر، در بیشتر کشورها، ایده کیفیت خدمات حرفه‌ای معلمان به خاطر همبسته بودن با مواردی چون الگوی پیشرفت فراگیران، به یک دغدغه پژوهشی گسترده تبدیل شده است (لیو و کانرینوس^۱، ۲۰۲۱). محور برجسته آموزشی در محیط‌های آموزشی که مستقیماً جهت دستیابی به هدف می‌کوشند، معلمان هستند. رفتار معلم مشخص می‌کند که آیا مدرسه‌ها وظایف خود را خوب انجام می‌دهند یا در این امر با شکست روبه رو می‌شوند. کیفیت و تعالی آموزش و پرورش به طور جدایی‌ناپذیر به کاردانی و لیاقت معلمان بستگی دارد (کریشنا میشرا و یاداو^۲، ۲۰۱۳). معلمان نقش اساسی را در نظم و ساماندهی محیط کلاس درس پاسخگو و آماده و مثبت ایفا می‌کنند که موجب رشد و تعالی اجتماعی، عاطفی و علمی دانش آموزان می‌گردد. متأسفانه فشار کاری بالا، نبود حمایت و شرایط کاری نامناسب به نگرانی رایج در حرفه‌ی آموزش تبدیل شده است. خیلی از معلمانی که با استرس و فرسودگی شغلی مواجه هستند، مشکلاتی در برقراری ارتباط نزدیک با دانش آموزان و فقدان حمایت و توان لازم برای ایجاد محیط یادگیری کارآمد را تجربه می‌کنند (ابرل و اسپچنرت-ریچل^۳، ۲۰۱۶).

یکی از مسائل مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی، افزایش انگیزش برای بالا بردن کیفیت کار و بهره‌گیری هرچه بیشتر از نیروی انسانی است. فرد با انگیزه‌ی بالا را می‌توان در سازمان به راحتی نگه داشت و این‌چنین موجب پایین آمدن هزینه‌های سازمان شد (بادوبی^۴، ۲۰۱۷). بنابراین می‌توان گفت داشتن انگیزش در فضای کاری از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر شایستگی‌های اجتماعی-هیجانی معلمان است. انگیزش شغلی مجموعه‌ای از نیروهای امید دهنده است که از درون فرد، برای آغاز رفتارهای وابسته به کار ناشی می‌شود و تعیین کننده‌ی شکل، جهت، شدت و مدت زمان آن کار، هستند (ریوالدو^۵، ۲۰۲۱). علاوه بر آن، بالا بردن انگیزش شغلی از اساسی‌ترین مسئولیت‌های مدیران ادارات است (لازارو، ۲۰۱۵).

یکی از متغیرهایی که می‌تواند با انگیزش شغلی کارکنان در ارتباط باشد حس رقابت و همکاری است. در تعاملات یک گروه یا سازمان، مهمترین اصل داشتن روحیه همکاری است؛ چنانچه این باور در افراد گروه وجود نداشته باشد، زمانی نمی‌برد که یکپارچگی گروه از بین می‌رود. زمانی که یک معلم احساس کند نمی‌تواند به تنهایی از عهده انجام کاری برآید، به همکاری

با دیگر معلمان متمایل می‌شود. همچنین زمانی معلم به همکاری روی خوش نشان می‌دهد که ببیند به واسطه همکاری، منافع و توانمندی‌های بیشتری به دست می‌آورد یا جایگاه قوی‌تری در مقابل تهدیدها به دست می‌آورد (محمدی، حاجی پور و حمیدی زاده، ۱۳۹۷). همکاری از روش‌هایی است که باعث می‌شود انرژی‌ها و توانایی‌های مختلف در یک زمینه اجتماع یابد. در نتیجه سرعت انجام کارها بالا رفته و اجرای اموری که برای یک فرد به تنهایی غیر ممکن است، امکان‌پذیر می‌گردد (حمیدی، ۱۳۹۶). در شرایط واقعی، افراد برای رسیدن به پاداش یا امتیازی رقابت می‌کنند. حاصل این رقابت‌ها، محیط‌هایی سرشار از تنش است. آموزش و پرورش به عنوان پرچمدار امر تعلیم و تربیت لازم است از تشویق افراد رقابت جو خودداری کند و به پرورش افرادی بپردازد که به ارزش وجود خود اعتماد دارند و توانایی‌های خود را می‌پذیرند و به همکاری با دیگران همت می‌ورزند (قناعت پیشه، ۱۳۸۵). بین معلمان بهترین حالت ممکن، وضعیت همکاری و رقابت همزمان است، که حس رقابت-همکاری نامیده می‌شود (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷).

برای این که سازمان به اهداف مطلوبش دسترسی داشته باشد کارکنان سازمان بایستی توانمندی و مهارت درخور توجهی را به اجرا بگذارند (هارلیانتو^۶، ۲۰۲۱). اولین قدم برای رسیدن به نیروهای آموزشی موفق، فهم عواملی است که بر کیفیت کارشان موثر است، یکی از این عوامل، رضایت شغلی است. رضایت شغلی حدی را نشان می‌دهد که فرد از شغل خود راضی بوده، آن را دوست دارد، برایش لذت بخش است و آن را به عنوان مبنای اساسی زندگی خود می‌پندارد (شرتا^۷، ۲۰۱۹). توسعه و حفظ سرمایه انسانی یکی از اولویت‌های سازمان‌های عصر حاضر است. در این زمینه رضایت شغلی از جمله رایج‌ترین شاخص‌های مورد بحث در مورد سیستم‌های مدیریت منابع انسانی اثربخش می‌باشد (یون^۸، ۲۰۲۰). اگر در یک سازمان رضایت شغلی وجود داشته باشد افراد تعهد بالاتری دارند و منفعت و سود افزایش می‌یابد. در حال حاضر اندیشمندان عوامل گوناگونی را مشخص کردند که رضایت شغلی از آنان تأثیر می‌پذیرد (الوانی، ۱۳۹۹). از این رو شناسایی عوامل موثر بر رضایت شغلی مورد توجه عمیق محققان و دست اندرکاران قرار گرفته است (یون، ۲۰۲۰). رضایت شغلی نیروی انسانی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان پایبند شود، سلامت فیزیکی و ذهنی او ضمانت شود، روحیه فرد بالا رود، مهارت‌های جدید

⁵ Rivaldo⁶ Harlianto⁷ Shrestha⁸ Yoon¹ Liou & Canrinus² Krishna Mishra & yadav³ Oberle & Schonert-Reichl⁴ Badubi

شغلی را سریعاً بیاموزد. همچنین تحقیقات نشان می‌دهد زمانی که کارکنان سازمان از کار رضایت پیدا می‌کنند، میزان غیبت یا تاخیر و حتی ترک کار کاهش می‌یابد (فقیه عبدالهی، محمدی نژاد و عبدالهی، ۱۴۰۱).

با توجه به اهمیت و نقش رضایت شغلی در سازش یافتگی و موفقیت و با توجه به اهمیت انگیزش شغلی و لزوم بررسی علل تأثیرگذار بر آن، ضرورت انجام مطالعه در زمینه حس رقابت و همکاری و این که تاکنون در داخل کشور پژوهشی با این متغیرها صورت نگرفته است، هدف این مطالعه «آزمون الگوی حس رقابت و همکاری بر انگیزش شغلی با میانجی‌گری رضایت شغلی در معلمان رسمی خاتم مقطع ابتدایی منطقه تبادکان» و پاسخ به این سؤال بود که آیا حس رقابت و همکاری بر انگیزش شغلی معلمان با میانجی‌گری رضایت شغلی تأثیر دارد؟ در بررسی فرضیه پژوهش می‌توان اظهار داشت الگوی رابطه بین حس رقابت و همکاری بر انگیزش شغلی با میانجی‌گری رضایت شغلی در معلمان رسمی خاتم مقطع ابتدایی منطقه تبادکان از برازش خوبی برخوردار است.

پیشینه تحقیق

هر پژوهشگر وظیفه دارد تا حد امکان، مرتبط‌ترین یافته‌ها و دستاوردهای تحقیقات پژوهشگران پیشین را تحت شناسایی قرار دهد. در تحقیق جعفری (۱۴۰۰) که تحت عنوان بررسی ارتباط میان رضایت شغلی و انگیزش کاری با رفتارهای ناهنجار کارکنان در بانک توسعه تعاون در استان تهران انجام شده است، داده‌ها نشان دادند که بین رضایت شغلی و انگیزش کاری یک ارتباط معنادار وجود دارد. همچنین، بین رضایت شغلی و رفتارهای ناهنجار کارکنان و بین انگیزش کاری و این رفتارها نیز ارتباطات معناداری مشاهده شد. همچنین در تحقیقی که احمدی و همکاران (۱۴۰۰) انجام دادند، به بررسی تأثیر انگیزش برای یادگیری و پیشرفت تخصصی بر شکل‌گیری جوامع یادگیری حرفه‌ای معلمان پرداخته شد. نتایج نشان داد که معلمان با انگیزه‌ی بالا برای افزایش دانش و آگاهی خود، با استفاده از دانش محتوایی، شیوه‌های مختلف یادگیری، استراتژی‌های تدریس و فراگیری مجموعه‌ای نوین از ارزش‌ها و تفاوت‌های فردی که از طریق همکاری با دیگران به دست می‌آورند، به تأسیس جوامع یادگیری حرفه‌ای کمک می‌کنند. در مطالعه‌ای دیگر که براهین در سال ۱۳۹۹ انجام داد، هدف اصلی بررسی تأثیر انگیزش بر عملکرد کارکنان بانک قوامین با تأکید بر نقش رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود. نتایج تحقیق

نشان داد که انگیزش سازمانی به طور مثبت و معناداری بر رضایت شغلی، عملکرد و تعهد سازمانی کارکنان تأثیر گذاشته است. همچنین، رضایت شغلی و تعهد سازمانی نیز به طور معناداری بر عملکرد سازمانی تأثیر گذاشته‌اند. پژوهش تیواری، گاپتا، رازن، اگین، گوریساریا (۲۰۲۳) به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و انگیزه شغلی پرداخت. یافته‌ها نشان داد که همبستگی مثبت قوی بین رضایت شغلی و انگیزش شغلی وجود دارد که نیاز کارفرمایان را برای ایجاد یک محیط کاری مساعد که رضایت شغلی و انگیزه کاری را ارتقا می‌دهد، برجسته می‌کند. مانالو، دی کاسترو و اوهی^۱ (۲۰۲۰) در پژوهش خود تحت عنوان نقش واسطه‌گر رضایت شغلی در تأثیر انگیزه شغلی با تعهد سازمانی و اشتغال کاری معلمان دبیرستان‌های خصوصی دوم متوسطه در مترو مانیل نشان دادند که معلمان دارای انگیزه و سطح بالایی از رضایت شغلی تعهد سازمانی و درگیری شغلی بالایی دارند. نتایج رابطه مثبت معنادار انگیزش شغلی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی و درگیری شغلی را نشان داد. همچنین این مدل نشان داد که رضایت شغلی نقش میانجی‌گری در رابطه انگیزش بر تعهد سازمانی و درگیری شغلی معلمان دارد این بدان معناست که معلمان دارای انگیزه و رضایت در شغل خود از تعهد سازمانی بالایی برخوردار هستند. مک دونالد، کیلی و کریستین^۲ (۲۰۱۹) در پژوهشی خود مدلی را ارزیابی کردند که در آن رضایت شغلی نقش میانجی‌گری در ارتباط بین همکاری با انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی را داشت. نتایج نشان داد که همکاری با رضایت شغلی و همچنین رضایت شغلی با انگیزش شغلی و فرسودگی رابطه معناداری دارد.

روش پژوهش

دسته‌بندی‌های متفاوتی در مورد انواع روش‌های تحقیق توسط کارشناسان صورت گرفته است. تحقیق مورد بررسی در این مطالعه از نظر هدف، بنیادی است. این پژوهش همچنین به لحاظ ماهیت و رویکرد، تحقیقات علی-معلولی را دنبال می‌کند چرا که به دنبال کشف روابط بین متغیرها است. در زمینه روش‌های جمع‌آوری اطلاعات، این تحقیق در دسته تحقیقات توصیفی و همبستگی و از نوع معادلات ساختاری قرار دارد و داده‌های آن نیز از نوع کمی هستند. به طور خلاصه، هدف از این پژوهش کاربردی، توسعه دانش کاربردی در حوزه مشخص است و به کاربردهای عملی دانش معطوف است. در رابطه با روش گردآوری، این پژوهش به شکل میدانی انجام شده و در

² MacDonald, Kelly & Christen

¹ Manalo, de Castro & Uy

زمینه تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز بر پایه همبستگی است (سرمد و همکاران، ۱۳۹۳).

متغیرهای پژوهش

در جدول زیر، متغیرها، ابعاد آن، نوع متغیر در مدل و نوع متغیر در مدل ساختاری ارائه شده است.

جدول ۱. متغیرها و گونه شناسی آن

متغیر	بعد	نقش متغیر	نوع متغیر	نوع متغیر در مدل ساختاری	واحد اندازه‌گیری
رقابت و همکاری	تک بعدی	مستقل	کمی	مکنون برون‌زا	لیکرت
انگیزش شغلی	تنوع وظیفه	وابسته	کمی	مکنون درون‌زا	لیکرت
	هویت وظیفه				
	اهمیت وظیفه				
	استقلال				
	بازخورد				
رضایت شغلی	نظام پرداخت	وابسته ۲ (میانجی)	کمی	مکنون درون‌زا	لیکرت
	نوع شغل				
	فرصت‌های پیشرفت				
	جو سازمانی				
	سبک رهبری				
	شرایط فیزیکی				

جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش مورد نظر شامل کلیه معلمان رسمی خاتم مشغول به کار در مقطع ابتدایی منطقه‌ی تبادکان شهر مشهد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بود. تعداد آن طی آمار کسب شده توسط این اداره، نزدیک به ۲۵۵۰ نفر گزارش شده است. این معلمان در مشهد ساکن بوده و در بین مدارس منطقه تبادکان توزیع گردیده اند.

حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

براساس فرمول تاپاچیک و فیدل^۱ ($N < \lambda m + 50$)، که در آن m نشان دهنده تعداد متغیرهای پیش‌بین و N حجم نمونه موردنیاز است)، برای این تحقیق با داشتن یک متغیر پیش‌بین، حداقل تعداد نمونه مورد نیاز ۵۸ نفر است. به منظور افزایش بهره‌وری خارجی داده‌ها، بیش از ۳۰۰ پرسش‌نامه الکترونیکی به صورت در دسترس در جامعه آماری توزیع شد. نتیجه‌گیری نهایی از تحلیل و تفسیر داده‌ها با بررسی ۱۸۸ پرسش‌نامه کامل و صحیح انجام شد.

روش گردآوری اطلاعات

در این پژوهش، بسیاری از اطلاعات و مفاهیم از منابع معتبری همچون کتاب‌ها، مقالات تخصصی و پایان‌نامه‌های مرتبط با این حوزه استفاده شده است. همچنین، برای جمع‌آوری اطلاعات میدانی، از فن پرسش‌نامه استفاده نموده‌ایم.

ابزار پژوهش

در این تحقیق از پرسش‌نامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. به منظور این هدف، از سه پرسش‌نامه استاندارد با توجه به ابعاد و متغیرهای تحقیق استفاده شده است. پرسش‌نامه مورد استفاده براساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت است. سه پرسش‌نامه مذکور عبارتند از:

• پرسش‌نامه انگیزش شغلی هکمن و اولدهام (۱۹۸۰)

این پرسش‌نامه دارای ۲۵ سؤال ۵ گزینه‌ای، شامل ۵ مؤلفه تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت آن، استقلال و دریافت بازخورد بوده که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از بسیار زیاد با نمره ۵ تا بسیار کم با نمره ۱ نمره گذاری شد. حسینی و سلطانی (۱۳۹۶) در پژوهششان در جامعه‌ی پرستاران روایی محتوایی و صوری را تأیید کرده و همچنین پایایی آن را از راه آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۴ به دست آوردند.

• پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۷۵)

پرسش‌نامه‌ای که در این پژوهش از آن استفاده می‌شود فرم کوتاه شده رضایت شغلی مینه سوتا است که شامل ۱۹ پرسش است با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافق با نمره ۵ تا کاملاً مخالف با نمره ۱ نمره گذاری شده است. پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه سوتا شامل چندین جنبه مختلف از شغل است که شامل نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی می‌شود. ضریب پایایی این پرسش‌نامه در پژوهشی به وسیله آلفای کرونباخ

¹ Tappychik & Fidel

۰/۹۱ به دست آمده است (دلال نصیری، احمدی و برزگر، ۱۳۹۱).

• پرسش‌نامه روحیه رقابت - همکاری (۱۳۹۱)

برای ارزیابی متغیر رقابت و همکاری از پرسش‌نامه رقابت و همکاری (مارتین ۱۹۷۶؛ ترجمه گنجی، ۱۳۹۱) استفاده می‌شود. همچنین، پایایی این آزمون در فرانسه با شیوه بازآزمایی ۰/۷۰ و روایی با شیوه سازه همگرا ۰/۸۰ محاسبه شده است (گنجی، ۱۳۹۴).

روش اجرای پژوهش

در این تحقیق، ابتدا پرسش‌نامه‌ها توزیع شدند و سپس داده‌ها جمع‌آوری شدند. معلمانی که همکاری با پژوهشگر را پذیرفته بودند، پرسش‌نامه‌های مربوطه را به صورت آنلاین تکمیل کردند. قبل از این کار، متنی از هدف پژوهش و نیاز پاسخ صادقانه‌ی همکاری در پرسش‌ها ارائه شد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این مرحله، پژوهشگر با استفاده از روش‌های مختلف و با استناد به استدلال منطقی، سعی می‌کند اطلاعات و داده‌ها را به منظور آزمون فرضیه و ارزیابی آن بررسی کند. در تجزیه و تحلیل داده‌ها، مهم آن است که پژوهشگر باید اطلاعات و داده‌ها را به سمت هدف تحقیق، پاسخ به سؤالات تحقیق و ارزیابی فرضیه‌های خود، مورد بررسی قرار دهد. به‌طور کلی، می‌توان گفت که تجزیه و تحلیل داده‌ها دارای یک بُعد کمی است که شامل محاسبات آماری خاص می‌شود و یک بُعد کیفی که شامل تحلیل‌ها، استدلال‌ها و استنتاجاتی است که بر اساس نتایج محاسبات آماری انجام می‌شود تا بتوان در نهایت آن را به جامعه آماری تعمیم داد (دانایی‌فرد و مظفری، ۱۳۸۷). استفاده از روش‌های آماری به دو شکل توصیفی و استنباطی صورت می‌گیرد.

مدل معادلات ساختاری

در دهه اخیر، تلاش‌های زیادی برای بررسی روابط علی بین متغیرها انجام شده است. یکی از این روش‌ها، مدل معادلات ساختاری است. این مدل‌ها شامل تحلیل عاملی تأییدی، مدل‌های ساختاری هم‌زمان کلاسیک، تجزیه و تحلیل مسیر، رگرسیون چندگانه، تحلیل واریانس و سایر روش‌های آماری هستند.

حداقل مربعات جزئی^۱

حداقل مربعات جزئی، یک زیرمجموعه از مدل‌های معادلات ساختاری است که از روش‌های باز نمونه‌گیری مانند جک‌نایف و بوت‌استرپینگ استفاده می‌شود که به این روش اجازه می‌دهد که بدون نیاز به حجم بزرگ نمونه عمل کند (آذر، غلام‌زاده و قنوتی، ۱۳۹۱).

جدول ۷. روش‌های آماری پژوهش

عنوان روش آماری	موضوع مورد بررسی
ضریب آلفای کرونباخ	تعیین پایایی ابزار گردآوری داده
جدول توزیع فراوانی	بررسی عوامل جمعیت‌شناختی
آزمون همبستگی	بررسی روابط بین متغیرها
آزمون معادلات ساختاری	بررسی مدل

یافته‌ها

بررسی میانگین‌ها و نرمال بودن متغیرها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و انتخاب نوع مناسب آزمون، ابتدا باید به بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرها پرداخت. که در حالت سخت‌گیرانه، حاصل تقسیم چولگی و کشیدگی بر انحراف معیارشان، نباید بیشتر از ۱/۹۶ بوده و در حالت مطلوب، در صورتی که چولگی و کشیدگی، مابین دو عدد ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- باشند، داده‌ها نرمال محسوب می‌شود. نتایج بررسی در جدول زیر آمده است:

در بین سه متغیر در این پژوهش، میانگین بدست آمده از زیاد به کم به ترتیب در رضایت شغلی (۳.۰۹۵)، انگیزش شغلی (۲.۹۱۱)، رقابت و همکاری (۲.۱۵۲) بدست آمده است.

در متغیر انگیزش شغلی، بیشترین میانگین مربوط به مولفه‌ی تنوع وظیفه (۴.۱۹۳) و کمترین میانگین مربوط به مولفه‌ی اهمیت وظیفه (۱.۹۷۷) می‌باشد و در متغیر رضایت شغلی، بیشترین میانگین مربوط به مولفه‌ی نوع شغل (۴.۰۱۶) و کمترین میانگین مربوط به مولفه‌ی نظام پرداخت (۲.۰۵۳) می‌باشد.

همچنین یافته‌های جدول نشان می‌دهد که مقادیر چولگی و کشیدگی برای مولفه‌ها و متغیرهای پژوهش نشانگر شاخص چولگی (۳+ و ۳-) و کشیدگی (۱۰+ و ۱۰-) در بازه مناسب است. این نتایج نشان می‌دهد که توزیع متغیرها شباهت زیادی به توزیع نرمال دارد؛ بنابراین، می‌توان داده‌ها را بر اساس شاخص مطلوب نرمال در نظر گرفت.

¹ Partial Least Squares

جدول ۸. نتایج بررسی میانگین، انحراف معیار و نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	انحراف معیار چولگی	کشیدگی	انحراف معیار کشیدگی	وضعیت
رقابت و همکاری	188	2.1524	.37447	.664	.177	1.120	.353	نرمال
تنوع وظیفه	188	4.1936	.51414	-.684	.177	.530	.353	نرمال
هویت وظیفه	188	3.8245	.60730	-.453	.177	.097	.353	نرمال
اهمیت وظیفه	188	1.9777	.48345	.403	.177	-.262	.353	نرمال
استقلال	188	2.2936	.62886	.459	.177	1.199	.353	نرمال
بازخورد	188	2.2660	.62797	.121	.177	-.099	.353	نرمال
انگیزش شغلی	188	2.9111	.31279	.035	.177	.272	.353	نرمال
نظام پرداخت	188	2.0532	.99649	.667	.177	-.474	.353	نرمال
نوع شغل	188	4.0160	.70551	-.810	.177	.596	.353	نرمال
فرصت‌های پیشرفت	188	3.0567	1.04803	-.171	.177	-.520	.353	نرمال
جو سازمانی	188	3.4229	1.03967	-.499	.177	-.109	.353	نرمال
سیک رهبری	188	3.1184	.65071	-.368	.177	1.898	.353	نرمال
شرایط فیزیکی	188	2.9078	1.21869	-.073	.177	-1.094	.353	نرمال
رضایت شغلی	188	3.0958	.61669	-.059	.177	.368	.353	نرمال

مراحل اولیه حصول به مدل مناسب در نرم افزار پی ال اس

شاخص آلفای کرونباخ و پایایی مرکب/پایایی اشتراکی و پایایی همگون

در تطبیق مدل‌های اندازه‌گیری در PLS، شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی مرکب یا پایایی اشتراکی و پایایی همگون نشان دهنده کیفیت مدل است. برای هر سه این شاخص‌ها، مقادیر به‌دست‌آمده برای هر متغیر باید بالاتر از ۰/۷ باشند. باید توجه داشت که معمولاً مقدار ضریب پایایی ترکیبی یا اشتراکی (CR) از ضریب آلفای کرونباخ بالاتر است و برخی پژوهشگران باور دارند که استناد به این شاخص اعتبار بیشتری دارد. در این گام یکی از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب باید بیش از ۰/۷ باشد که حاکی از تناسب و پایایی مناسب مدل پژوهش است.

جدول ۹. نتایج بررسی مقادیر آلفای کرونباخ- پایایی مرکب و پایایی همگون

متغیر/مولفه	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	پایایی همگون (rho-A)
انگیزش شغلی	۰.۸۶۴	۰.۸۹۳	۰.۸۷۰
رضایت شغلی	۰.۸۴۶	۰.۸۵۳	۰.۸۸۵
رقابت و همکاری	۰.۷۱۷	۰.۸۱۷	۰.۷۸۱

ارزیابی روایی مدل اندازه‌گیری

مقدار میانگین و واریانس استخراج شده باید به عنوان شاخص بعدی در این مدل‌ها بررسی شود. این مقدار باید برای تمام متغیرهای تحقیق بالای ۰/۵ باشد. اگر یک متغیر مقداری کمتر از ۰/۵ داشته باشد، باید گویه‌ای را که مقدار کمتری دارد حذف کنیم و سپس الگوریتم PLS^۱ را اجرا کنیم. اگر این مقدار خیلی کم باشد و در مدل ما نیز سوالاتی با گویه‌های خیلی کم داشته باشیم، نباید همه آن‌ها را به طور یکجای حذف کنیم. باید ابتدا کمترین گویه از نظر بار فاکتور در PLS را پیدا کرده و آن را از مدل حذف کرده و در نهایت، الگوریتم PLS را اجرا کنیم. به‌منظور تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از شاخص‌های روایی همگرا و روایی افتراقی استفاده شده است.

آزمون فرضیات پژوهش با مدل معادلات ساختاری

جهت بررسی مدل، از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. (آذر و مؤمنی، ۱۳۸۰، ۲۳۸).

- مرحله بیان مدل: متغیرهای مورد نظر در تحقیق عبارت‌اند از: متغیر رقابت و همکاری که پیش بین و برون‌زا است، متغیر انگیزه شغلی و رضایت شغلی که ملاک و درون‌زا است.
- مرحله دوم تخمین مدل: در این مرحله داده‌هایی که توسط پرسش‌نامه جمع‌آوری شد، وارد نرم‌افزار پی ال اس شده و مدل و خروجی نرم‌افزار در ادامه آمده است.

^۱ PLS Algorithm

الف - ارزیابی مدل ساختاری

در مدل معادلات ساختاری بارهای عاملی به‌دست‌آمده لازم است از $0/3$ بیشتر باشند، در این صورت می‌توان گفت که می‌توان ارتباط نسبتاً خوبی بین متغیرها تصور نمود.

۳- ارزیابی تناسب یا برازش: همان‌طور که بیان گردید در این بخش شاخص‌های برازش مدل و متناسب بودن مدل واکاوی می‌شود.

۴- تفسیر مدل: اگر آزمون‌های تناسب نشان دهد که مدل به طور کافی منطبق با داده‌ها است در این مرحله بر روی عوامل مشخص شده (عامل‌های مدل) مدل متناسب شده تمرکز کرده و معناداری عامل‌های مدل مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

مدل سازی معادلات ساختاری (مدل ساختاری تحقیق)

برای ارزیابی مدل مورد مطالعه، از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شده است. آزمون بوت‌استرپ ناپارامتریک، با ۵۰۰ تکرار برای برآورد خطاهای استاندارد و آزمون فرضیات انجام شده است (تننهاوس و همکاران، ۲۰۰۵). معیار اصلی برای ارزیابی متغیرهای موجود درون‌زا، ضریب تعیین R^2 است. مقدار R^2 ($0/67$ ، $0/33$ و $0/19$) در مدل‌های مسیری پی‌ال‌اس به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف است (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). هر ضریب مسیر در مدل ساختاری پی‌ال‌اس معادل یک ضریب بتای استاندارد شده در رگرسیون‌های کمترین مربعات جزئی در نظر گرفته می‌شود. مدل ساختاری روابط میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا را بررسی می‌کند. در این قسمت، به بررسی و آزمودن فرضیه‌های تعدیلی توجه می‌گردد.

برازش مدل ساختاری

مدل ساختاری در مقابل مدل‌های اندازه‌گیری، به سؤالات (متغیرهای مشهود) توجه نمی‌کند و تنها متغیرهای مکنون، همراه با روابط آن‌ها را مورد بررسی قرار می‌دهد. در بررسی مدل ساختاری، ضرایب معناداری مانند Z (مقادیر T-VALUE)، معیار R^2 ، و معیار Q2 مدل ساختاری مورد بررسی قرار می‌گیرد.

معیار ضریب تبیین (R^2)

ضریب تعیین که برابر با توان دوم همبستگی میان مقادیر واقعی و پیش‌بین شده یک سازه درون‌زای در قبل مشخص شده است. این ضریب نشان می‌دهد چند درصد از تغییرات متغیر وابسته می‌تواند به وسیله متغیر مستقل تبیین گردد. به عبارتی دیگر چه مقدار از تغییرات متغیر وابسته تحت تأثیر متغیر مستقل موردنظر است و مابقی تغییرات متغیر وابسته مربوط به سایر عوامل است. دقت پیش‌بینی مدل را نشان می‌دهد و از نظر چین (۱۹۹۸)، مقادیر $0/19$ ، $0/33$ و $0/67$ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی نتیجه می‌شوند (اسکندری و همکاران، ۱۴۰۰). همان‌طور که در جدول زیر مشاهده می‌نمایید مدل ارائه‌شده در این پژوهش توانایی قابل قبولی در پیش‌بینی مؤلفه‌های وابسته را داراست.

خلاصه روابط مدل

همان‌طور که در جدول ۱۴ مشاهده می‌شود اشتراک آماری که برازندگی مدل را نمایان می‌سازد بیش از $0/5$ است

جدول ۱۳. مقدار ضریب تبیین

سازه ملاک	R^2 ضریب تبیین	ضریب تبیین اصلاح شده
انگیزش شغلی	۰.۵۲۳	۰.۵۱۵
رضایت شغلی	۰.۵۶۳	۰.۵۵۸

جدول ۱۴. مقدار ضریب تبیین

نتیجه	سطح معناداری	آماره T	انحراف معیار	میانگین نمونه اصلی (O)	میانگین نمونه (M)	رابطه
رضایت شغلی - < انگیزش شغلی	تایید	۵.۷۹۴	۰.۰۷۴	۰.۴۳۶	۰.۴۲۶	مستقیم
رقابت و همکاری - < انگیزش شغلی	رد	۱.۱۰۱	۰.۱۱۲	-۰.۱۱۸	-۰.۱۲۳	
رقابت و همکاری - < رضایت شغلی	تایید	۳.۳۹۰	۰.۰۷۴	-۰.۲۶۷	-۰.۲۵۲	
رقابت و همکاری - < رضایت شغلی - < انگیزش شغلی	تایید	۲.۸۲۲	۰.۰۳۸	-۰.۱۱۶	-۰.۱۰۷	غیر مستقیم
رضایت شغلی - < انگیزش شغلی	تایید	۵.۷۹۴	۰.۰۷۴	۰.۴۳۶	۰.۴۲۶	کل
رقابت و همکاری - < انگیزش شغلی	تایید	۲.۱۳۹	۰.۱۰۸	-۰.۲۳۴	-۰.۲۳۰	
رقابت و همکاری - < رضایت شغلی	تایید	۳.۳۹۰	۰.۰۷۴	-۰.۲۶۷	-۰.۲۵۲	

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر حس رقابت و همکاری بر انگیزش شغلی با میانجی‌گری رضایت شغلی بین معلمان رسمی خاتم مقطع ابتدایی منطقه تبادکان می‌باشد. از بین جامعه مورد پژوهش (کلیه معلمان رسمی خاتم مقطع ابتدایی در منطقه تبادکان) ۱۸۸ فرد به عنوان نمونه‌ی آماری از طریق روش نمونه‌گیری در دسترس، منتخب گشتند؛ و پرسش‌نامه‌های ۲۵ سؤالی انگیزش شغلی حکمن و اولدهام (۱۹۸۰)، پرسش‌نامه ۲۸ سؤالی رقابت و همکاری گنجی (۱۳۹۱) و پرسش‌نامه ۱۹ سؤالی مینه سوتا (۱۹۷۵) را پاسخ دادند. سپس باتوجه به اطلاعات جمع‌آوری شده، فرضیه‌ی پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم افزار پی ال اس صورت گرفت و معناداری یا عدم معناداری فرضیه‌ی پژوهش مشخص شد.

در تبیین فرضیه پژوهش (الگوی رابطه بین حس رقابت و همکاری بر انگیزش شغلی با نقش میانجی‌گری رضایت شغلی در معلمان رسمی خاتم مقطع ابتدایی منطقه‌ی تبادکان از برازش خوبی برخوردار است) باید گفت شاخص‌های یک مدل که از برازش مناسب برخوردار باشد عبارتند است: (۱) داده‌های نرمال، (۲) بارهای عاملی مناسب، (۳) پایایی مناسب شامل آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و پایایی همگون (rho-A)، (۴) روایی مناسب شامل روایی همگرا (ave) - روایی واگرا یا افتراقی (فورنل - لارکر) - نسبت هتروترت-مونوتریت (HTMT) - آزمون بارهای عرضی و (۵) معیار ضریب تعیین R^2 ضریب تعیین اصلاح شده

با توجه به اینکه تمامی معیارهای برازش مدل در مدل تحقیق مورد تایید واقع شده است، می‌توان بیان نمود که فرضیه تحقیق تایید می‌شود.

در نتیجه الگوی رابطه بین حس رقابت و همکاری بر انگیزش شغلی با نقش میانجی‌گری رضایت شغلی در معلمان رسمی خاتم مقطع ابتدایی منطقه تبادکان از برازش خوبی برخوردار است.

نتیجه به دست آمده با مطالعه مک دونالد، کیلی و کریستین (۲۰۱۹) تطابق دارد؛ آنها در پژوهش خود، مدلی را ارزیابی کردند که در آن رضایت شغلی نقش میانجی‌گری در ارتباط بین همکاری با انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی داشت. نتایج نشان داد که همکاری با رضایت شغلی و همچنین رضایت شغلی با انگیزش شغلی و فرسودگی رابطه‌ی معناداری دارد.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت با توجه به این که همکاری در بین اعضای گروه باعث می‌شود گروه از حالت یکنواختی به حالت تحرک و پویایی برسد؛ در این حین حس

همراهی و همدلی نیز در بین اعضای گروه رواج پیدا می‌کند و در نتیجه ارتباطات مفیدتر و مؤثرتر بین اعضای گروه شکل گیرد و تنش‌ها و اضطراب‌ها کاهش پیدا می‌کند. همه‌ی این‌ها می‌تواند به ایجاد حس رضایت از شغل برای اعضای گروه منجر شود و با توجه به رضایتی که در افراد شکل می‌گیرد افراد هدفمندی و مفید بودن بیشتری را احساس کرده و این باعث می‌شود لذت بیشتری از کار خود ببرند. در این راستا تعهد و علاقه‌مندی بیشتر شده، بیشتر روی کار خود وقت می‌گذارند و کیفیت کارشان بیشتر و بیشتر شده و در نتیجه انگیزه آن‌ها افزایش می‌یابد. به ان صورت می‌توان گفت همکاری با میانجی‌گری رضایت شغلی، می‌تواند روی انگیزش اثرگذار باشد.

پژوهش حاضر در ایران، نمونه مشابه ندارد. از تحقیقات داخلی نزدیک به پژوهش حاضر می‌توان تحقیقات

هاشم مطوری، حمید، عابدی، محمدرضا، و نیلفروشان، پریسا (۱۳۹۹) با عنوان "معنای شغلی و بهزیستی ذهنی: نقش میانجی‌گری رضایت شغلی" و ابراهیم نژاد، ناصر (۱۳۹۹) با عنوان تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تخلقات شغلی پلیس" نام برد. پیشنهاد می‌شود که اثر رقابت و حس همکاری بر رضایت شغلی در جوامع مختلف شغلی ایران مورد تحقیق قرار گیرد.

فهرست منابع

- ابراهیم نژاد، ناصر. (۱۳۹۹). تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تخلقات شغلی پلیس. پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، ۱۳(۴) (پیاپی ۵۲)، ۱۵۷-۱۸۲. SID. <https://sid.ir/paper/404509/fa>
- احمدی اقدم، جواد، قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل، و مهدیون، روح اله. (۱۴۰۰). نقش انگیزش یادگیری و یادگیری حرفه‌ای بر اجتماع یادگیری حرفه‌ای معلمان. مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۱۰(۲)، ۱۳۱-۱۵۸.
- آذر، عادل؛ غلامزاده، رسول و قنوتی، مهدی. (۱۳۹۱). مدلسازی مسیری - ساختاری در مدیریت: کاربرد نرم‌افزار SmartPLS. تهران: نگاه دانش.
- براهین، مونا. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر انگیزش بر عملکرد با تبیین نقش رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بانک قوامین. پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی راهبرد شمال.
- جعفری، داریوش. (۱۴۰۰). با عنوان بررسی رابطه میان رضایت شغلی و انگیزش شغلی با تخلف کارکنان (مورد مطالعه: بانک توسعه تعاون، شعب استان تهران).

مطالعه گروه سایپا. نشریه علمی- پژوهشی کاوش‌های مدیریت بازرگانی، ۱۰ (۲۰)، ۳۵۳-۳۷۷.

موسوی، فرانک، خداداده، ندا، و اسمعیلی، محسن. (۱۳۹۶). تاثیر آموزش تلفیقی تربیت بدنی و علوم تجربی بر مبنای بازی‌های گروهی بر یادگیری، روحیه‌ی رقابت و همکاری و نگرش‌های صمیمانه دانش آموزان. آموزش پژوهی، ۳ (۹)، ۸۷-۱۰۹.

مؤمنی، منصور و عادل، آذر. (۱۳۸۰). آمار و کاربرد آن در مدیریت. چاپ ششم. تهران: سمت.

الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۹). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.
هاشم مطوری، حمید، عابدی، محمدرضا، و نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۹). معنای شغلی و بهزیستی ذهنی: نقش میانجی‌گری رضایت شغلی. پژوهش‌های مشاوره (تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره)، ۱۹ (۷۳)، ۱۴۶-۱۷۰. SID. <https://sid.ir/paper/526197/fa>
یوسفی، سمیه. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی زنان متأهل ۲۵ تا ۵۵ ساله در شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته روانشناسی صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.

Badubi RM. (2017). Theories of motivation and their application in organizations: A risk analysis. International Journal of Innovation and Economic Development; 3 (3): 44-51.

Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. Modern methods for business research, 295(2), 295-33.

Gefen, D., Karahanna, E. & Straub, D. W. (200۵). Trust and TAM in Online Shopping: An Integrated Model. MIS Quarterly, 27(1): 51-90.

Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. International Journal of Multivariate Data Analysis, 1(2), 107-123.

Harlianto, J. (2021). Correlation Analysis Between Core Competency And Employee Performance (case study: XYZ Fondation). PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology, 18(1), 379-393

Henseler, J. Ringle, CM. Sinkovics, R.R. (۲۰۰۹) The use of partial least squares path modeling in international marketing. Advances in International Marketing. ۲۰. ۳۱۹-۲۷۷.

Krishna Mishra, SH., yadav, B. (2013). »Job anxiety and personality adjustment of secondary school teachers in relation of gender and types of teacher«, Educational Research International, 1, 126-105.

Liou, Y. H., & Canrinus, E. T. (2021). A capital

پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهریار.

حمیدی، نگار. (۱۳۹۶). اثربخشی شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر نگرش‌های ناکارآمد و روحیه رقابت- همکاری در دانشجویان ورزشکار زن دانشگاه‌های شهر کرمانشاه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه رازی.
دانایی فرد، حسن و مظفری، زینب. (۱۳۸۷). ارتقاء روایی و پایایی در پژوهش‌های کیفی مدیریتی: تاملی بر استراتژیهای ممیزی پژوهشی. پژوهش‌های مدیریت. شماره ۱.

دلال نصیری، سمانه؛ احمدی، عبدالله و برزگر، مجید. (۱۳۹۱). رابطه خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی در شاغلان صنایع دستی شیراز. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۲ (۳)، ۲۰۴-۱۷۰.

سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه. (۱۳۹۳). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: نشر آگاه.

شهریاری، پرویز و رسولی، بهروز. (۱۳۹۹). هیچ پژوهشی بی عیب نیست: کاوش محدودیت‌های پژوهش در پایان نامه‌ها و رساله‌های دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی ایران. پژوهش نامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۱ (۳۶)، ۹۵-۱۲۵.

صالحی، محمد؛ حاجی‌زاده، محمد؛ فلاح، علی و سلیم بهرامی، سیده حمیده. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر کاهش انگیزه‌ی تحصیلی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران. علوم اجتماعی، ۴ (۹)، ۷۳-۸۶.

فقیه عبدالهی، مریم؛ محمدی نژاد، علیرضا و عبدالهی، مژگان. (۱۴۰۱). رابطه اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی با رضایت شغلی معلمان با تأکید بر تفاوت‌های دموگرافیک معلمان. فصلنامه تعالی تعلیم و تربیت و آموزش دانشگاه آزاد اسلامی، ۱ (۲)، ۱۱۴-۱۳۸.

قناعت پیشه، عترت الزهرا. (۱۳۸۵). بررسی رابطه مولفه‌های مدارس یادگیرنده با نوآوری شغلی معلمان و کیفیت فعالیت‌های آموزشی و پرورشی. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۹ (۱۶)، ۳۰-۹.

گنجی، حمزه. (۱۳۹۱). ارزشیابی شخصیت، ویرایش دوم، نشر ساولان.

گنجی، حمزه. (۱۳۹۴). ارزشیابی شخصیت. تهران: ساوالان.
محمدی، مهدی؛ حاجی پور، بهمن و حیدری زاده، محمدرضا. (۱۳۹۱). طراحی و تبیین الگوی همکاری- رقابت: مورد

- framework for professional learning and practice. *International Journal of Educational Research*, 100, 101- 115.
- MacDonald, P., Kelly, S., & Christen, S. (2019). A path model of workplace solidarity, satisfaction, burnout, and motivation. *International Journal of Business Communication*, 56(1), 31-49.
- Manalo, R. A., de Castro, B., & Uy, C. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Motivation to Organizational Commitment and Work Engagement of Private Secondary High School Teachers in Metro-Manila. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, 133-159.
- Oberle, E., & Schonert-Reichl, K. A. (2016). Stress contagion in the classroom? The link between classroom teacher burnout and morning cortisol in elementary school students. *Social Science & Medicine*, 159, 30-37.
- Rivaldo, Y. (2021). Leadership and motivation to performance through job satisfaction of hotel employees at D'Merlion Batam. *The Winners*, 22 (1), 25-30.
- Shrestha M. Contrinution of School related attributes on jib satisfaction: A cross-sectional study on school teachers in nepal. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 2019;7[4], 23-44.
- Tenenhaus, M., Vinzi, V., Chatelin, Y. & Lauro, C., 2005. PLS path modeling. *Computational Statistics and Data Analysis*, 48(1), p. 159–205.
- Tiwari, R., Gupta, V., Razeen, M., Aghin, M., Gourisaria, H., & Agarwal, Sh. (2023). The Relationship Between Job Satisfaction and Work Motivation in IT Industry. *Ijraset Journal For Research in Applied Science and Engineering Technology*. <https://doi.org/10.22214/ijraset.2023.50669>
- Yoon, D. (2020). The job satisfaction level analysis for the research environment and the research production. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1818364.

**The Effect of the Sense of Competition and Cooperation on Job
Motivation with the Mediating Role of Job Satisfaction among Female
Official Teachers in the Primary Level of Tabadkan District in 2023-2024**

Abstract

This study aimed to test the model of the effect of the sense of competition and cooperation on job motivation with the mediating role of job satisfaction among female official teachers at the primary level in Tabadkan district. The research is applied in purpose, descriptive-correlational in type, and employs structural equation modeling; the data are quantitative. The study was conducted in a field setting. The research instruments included three questionnaires: Hackman and Oldham's Job Motivation Questionnaire, Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, and Ganji's Competition and Cooperation Spirit Questionnaire. The statistical population consisted of all female official teachers working at the primary level in Tabadkan district, Mashhad, in the academic year 2023-2024, reported to be approximately 2,550 individuals. Based on Tabachnick and Fidell's formula, the minimum required sample size was 58. The final analysis was conducted on 188 properly completed questionnaires obtained through accessible sampling. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics. The data distribution was found to be normal. Cronbach's alpha coefficients were calculated as 0.864 for job motivation, 0.846 for job satisfaction, and 0.717 for competition and cooperation. Composite reliability and internal consistency were also confirmed. Convergent and discriminant validity were examined and approved. Findings showed that the model relating the sense of competition and cooperation to job motivation with the mediating role of job satisfaction among female official teachers in Tabadkan district had good fit. Direct relationships between competition and cooperation and job satisfaction, as well as between job satisfaction and job motivation, were confirmed because their T-statistics exceeded 1.96 and their significance levels were below 0.05. However, the direct relationship between competition and cooperation and job motivation was rejected due to not meeting these criteria. Therefore, to increase job motivation among teachers, the spirit of competition and cooperation has an indirect effect, while job satisfaction has a direct effect.

Keywords: Sense of Competition and Cooperation, Job Satisfaction, Job Motivation, Teachers

