

## شناسایی عوامل مؤثر بر نامرئی شدن کارکنان در دانشگاه پیام نور استان خوزستان

مراد شمسی<sup>\*۱</sup>  
نسرتین ابراهیمی<sup>۲</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر نامرئی شدن کارکنان در پیام نور استان خوزستان می باشد. نوع پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان دانشگاه پیام نور استان خوزستان بوده که ۵۴۷ نفر می باشند که تعداد ۲۲۵ نفر و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی چند مرحله ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته می باشد که روایی صوری آن توسط اساتید مدیریت تأیید گردید و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده و مورد تأیید قرار گرفته است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز از معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل و برای رتبه بندی عوامل نیز از AHP استفاده شده است. نتایج نشان می دهد که شش عامل؛ تبعیض و بی عدالتی سازمانی، ناامنی شغلی، عدم شایسته سالاری، سبک تصمیم گیری، پاداش و قدردانی و سیستم کنترل و نظارت بر نامرئی شدن کارکنان تأثیرگذارند. همچنین در بین ۶ عامل شناسایی شده، عامل بی عدالتی و تبعیض سازمانی دارای تأثیر بیشتری نسبت به سایر عوامل است.

واژه های کلیدی: تبعیض و بی عدالتی، ناامنی شغلی، عدم شایسته سالاری، نامرئی کارکنان

---

۱. گروه مدیریت، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران (نویسنده مسئول) modir400\_2000@yahoo.com  
۲. دانش آموخته مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران ebrahimi.nasrin2957@gmail.com

## مقدمه

نظام‌های نوین مدیریت، منابع انسانی را مهم‌ترین دارایی سازمان به‌شمار می‌آورند و ارج نهادن به ارزش‌ها و نیازهای کارکنان را مؤثرترین گام در راه تحقق اهداف سازمان می‌دانند (چو و سای، ۲۰۱۳). همچنین در محیط‌های سازمانی و پر رقابت هزاره‌ی سوم، به‌جرات می‌توان گفت سرمایه‌انسانی عاملی است که بیش از هر عامل دیگری بر رشد و بقای سازمانی تأثیرگذار است (ساکي زاده، ۱۳۹۳). در عصر حاضر، مدیران سازمان‌ها دریافته‌اند که دانش، مهارت و تجربه‌های انسان‌ها، مهم‌ترین ثروت سازمان‌ها محسوب می‌شوند (شولتز؛ ترجمه توسلی، ۱۳۷۱: ۸). در گزارش‌های سالانه سازمان‌ها، اغلب عنوان می‌شود که کارکنان مهم‌ترین دارایی هستند (وانهالا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). در این میان نیروی انسانی در تمام سطوح سازمان نقش برجسته‌تر از سایر عوامل دارد که باید به آن به‌عنوان یک عامل ذی‌شعور و دارای نیازهای مادی و معنوی، اهداف فردی، توقعات گروهی و سازمانی بیش از سایر عوامل توجه شود (رضایی، ۱۳۹۲). این منابع دارای توانایی‌های بالقوه‌ای هستند که در محیط سازمانی به‌فعل تبدیل می‌شوند. و بیش از سایر عوامل در حفظ و گسترش سطح عملکرد و تکمیل مأموریت سازمان نقش دارد و بهبود کیفیت و بهره‌وری به عوامل انسانی درگیر فرایند رشد و تحول سازمان بستگی دارد. (کمالي ۱۳۹۳). هر قدر که شرکت‌ها و سازمان‌ها، بزرگتر می‌شوند بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می‌شود. مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند بعضی از مدیران بر روی این مساله که رضایت کارکنان را می‌توان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار افزایش داد، پافشاری می‌کنند (زارعی متین، طاهری و سیار، ۱۳۹۰). عدم شناخت و درک صحیح از انگیزش کارکنان مشکلات بسیاری را در محیط‌های سازمانی از قبیل بی‌تفاوتی نسبت به کار، کاهش کارایی و اثر بخشی سازمانها، اتلاف وقت، بالارفتن ضایعات، اتلاف منابع و ... ایجاد می‌کند (عزیززاده و همکاران، ۱۳۹۳). امروزه سازمان‌ها با بحران‌ها به نام کارکنان نامرئی مواجهند، کارکنان نامرئی افرادی هستند که: ۱. در سازمان‌ها در حاشیه مانده‌اند و کسی به آنان توجه و اهمیتی نمی‌دهد. ۲. کارکنانی که رفع تکلیف می‌کنند یعنی کار را ظاهری و صوری انجام می‌دهند یا ظاهراً خودشان را مشغول نگه‌میدارند یا کمتر به کار گرفته می‌شوند. ۳. کارکنان نامرئی افرادی هستند که از این و آن و همکاران و مدیریت شکایت می‌کنند. ۴. کارکنان نامرئی افرادی هستند که احساس نادیده گرفته شدن می‌کنند. ۵. کارکنان نامرئی افرادی هستند که کسی از آنان قدر شناسی نمی‌کند و به آنان بی‌اعتنا هستند. آنان معتقدند که چرا وقتی کسی به دستاوردهای ما توجه ندارد، برای درخشیدن و خلاقیت به خود زحمت دهیم. ممکن است در فهرست بعدی نفرات اخراجی باشیم (آدریان رابرت گوستیک، چستر التون، ترجمه پورقاسمی). اهمال کاری را به‌عنوان "تمایل به دوری از انجام یک فعالیت، وعده به انجام دادن آن در زمان دیگر و استفاده از بهانه‌ها و عذرهای متفاوت برای توجیه این تأخیر و دوری از سرزنش ناشی از آن" تعریف کرده‌اند (بسویک<sup>۲</sup> و همکاران، ۱۹۸۸). غفلت از کار شکلی از امتناع از تلاش، که در زمینه عملکرد فردی اتفاق می‌افتد، غفلت از کار است. غفلت از کار، از طریق توجه و تمرکز بر روی علایق غیرکاری صورت می‌گیرد (لین و همکاران، ۲۰۰۹). همچنین بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، مشکلی است که در ایران گریبان‌گیر اکثر سازمانهای دولتی و بعضی سازمانهای غیر دولتی است (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳). بسیاری از مدیران یا به کارکنان خود توجه نمی‌کنند و یا با وجود اطلاع از اهمیت و ارزش توجه و قدر دانی از ایشان

1. Vanhala
2. Besvik
3. Lin

را نمی‌دانند. در حقیقت شاید ریشه این مسئله در دانشگاهها و مراکز آموزش مدیریت نهفته باشد. در هر حال نتیجه این خواهد شد که کارکنان محیط کار خود را ترک می‌کنند و یا بدتر از آن دچار بازنشستگی حین اشتغال می‌شوند. بدین مفهوم که بدون هیچ انگیزه‌ای در آنجا می‌مانند و هیچ تلاشی برای بهبود از خود نشان نمی‌دهند. یکی از مشکلات سازمان‌های امروزی حضور حاضران غایب است؛ حاضران غایب افرادی هستند که هر روز در محل کار خود حاضرند، ولی ذهن و توجه ایشان جای دیگری است. آنها در محل کار حاضرند ولی توانایی روحی و جسمی و ذهنی آنان در اثر مواردی که بیش از اندازه به مشکلات محیط کار مربوط است دچار محدودیت شده است. توانایی و انرژی بسیاری از آنها در اثر فشار کارهای دشوار و توسط افراد مافوق به اندازه‌ای گرفته شده که توان روحی و یا جسمی مورد نیاز انجام کار را از دست داده‌اند، یا اینکه کمتر به کار گرفته شده‌اند و یا به راحتی مورد بی‌اعتنایی و قدر ناشناسی قرار گرفته و نامرئی شده‌اند که علاوه بر عدم استفاده از مزایای بی‌شمار وجود آنان، سازمان هزینه‌هایی را متحمل می‌شود. نکته غم‌انگیز این است که بیشتر رهبران سازمان در حالی که خواسته‌های افراد مافوق خود را کاملاً مورد توجه قرار می‌دهند، به شرایط ناسالم محیط کار کارکنانشان هیچ توجهی ندارند به همین خاطر امروزه سازمان‌ها با بحرانی به نام کارکنان نامرئی مواجهند. کارکنان نامرئی با روشهای خود از قبیل پنهان ماندن در حاشیه، رفع تکلیف، شکایت از این و آن و انتقال این تکنیکها به کارکنان جدید با احساس نادیده گرفته شدن، بی‌اعتنایی و قدر ناشناسی به مقابله می‌پردازند (گوستیگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). کارکنان نامرئی افرادی هستند که از این و آن و همکاران و مدیریت شکایت می‌کنند و احساس نادیده گرفته شدن دارند؛ افرادی که کسی از آنان قدرشناسی نمی‌کند و به آنان بی‌اعتنا هستند (کراتز و براون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). کارکنانی که رفع تکلیف می‌کنند، یعنی کار را ظاهری و صوری انجام می‌دهند یا ظاهراً خودشان را مشغول نگه می‌دارند یا کمتر به کار گرفته می‌شوند. این کارکنان در حاشیه مانده‌اند و کسی به آنان توجه نکرده و اهمیتی نمی‌دهد (ساکو زاده، ۱۳۹۳: ۱۹). ناامنی شغلی در محیط کار به عنوان یکی از عوامل مهم در کاهش بهره‌وری است (سیدجوادی، ۱۳۸۶). منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کند بطوری که از نظر تخصصی و توانمندی، سازمان وابسته به فرد شود و در بیرون نیز به تخصص و توانمندی فرد نیاز باشد (محرابی و گلناری، ۱۳۹۴). امنیت شغلی ارتباط مستقیمی با عملکردهای سازمانی از جمله: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی و ... دارد (مک اینور<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). نظارت و کنترل یکی از اجزای اصلی مدیریت محسوب می‌گردد، بطوریکه بدون توجه به این جزء، سایر اجزاء مدیریت، مثل برنامه ریزی، سازماندهی و هدایت نیز ناقص بوده و تضمینی برای انجام درست آنها وجود ندارد (الوانی، ۱۳۷۹). حقوق، مقرری ثابتی است که معمولاً به طور ماهیانه به کارمندان پرداخت میشود و دستمزد، به مزد ساعتی یا روزانه کارگران اطلاق میشود. هدف اصلی از تنظیم طرح و مقررات مربوط به حقوق و دستمزد، پرداخت حق - الزامه عادلانه و متناسب با کوشش است که مستخدم در ایفای وظایف و مسولیت‌های سازمانی متحمل میشود. حصول این هدف، ضمن آن که رفاه و آسایش کارمند را فراهم میکند، در جهت منافع سازمان بوده و در بهبود وضع اجتماعی و توسعه اقتصادی جامعه نیز موثر است (میرسپاسی، ۱۳۷۷). نظام جبران خدمات کارکنان، از جمله راهبردهای تاثیرگذار سازمان‌ها به منظور رسیدن به اهداف خود و افزایش کارایی کارکنان خود می‌باشد (کاملی و همکاران، ۱۳۹۰). شمار فراوانی از کم‌کاری‌ها، عدم انگیزش و ناراضی‌یتی‌های شغلی، موارد ترک خدمت و مواردی

1. Gostic
2. Krats & Brown
3. McInroe

از این قبیل زاینده بی توجهی به انگیزه‌های مادی و نابرابری‌های پرداخت یا کمبود مقررات و روش‌های منظم، منطقی و منصفانه حقوق و مزایا است (گلیسپ<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹). عدم شایسته‌سالاری یعنی افراد غیرشایسته را در مشاغل و مناصب غیر مرتبط به خودشان که، توانمندی انجام آن را ندارند قرار دهند (ایلی، ۱۳۸۲). طبق تعریف ارائه شده از سوی جامعه بین‌المللی عملکرد مجموعه دانش، مهارت و نگرش‌هایی که کارکنان را قادر می‌سازد به صورتی اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل و یا عملکرد شغلی را طبق استانداردهای مورد انتظار انجام دهند شایستگی نامیده می‌شود. شایستگی به رفتارهای قابل بروزی اشاره دارد که یک فرد برای انجام موفقیت‌آمیز نقش خود باید داشته باشد و بر پایه دانش، مهارت، توانایی و سایر ویژگی‌های فرد شکل گیرد (مونیکا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). پریش و سنس معتقدند شایسته‌سالاری در مفهوم مرسوم، نظامی است که در آن پاداشها و منابع کمیاب، به افراد دارای صلاحیت تخصیص مییابد (پریش و سنس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳). امروزه، شایسته‌سالاری از یک سو لازمه و رمز موفقیت حرکت‌های اصلاحی و شرط بقا، دوام و تداوم نظام‌های سیاسی می‌باشد و از سوی دیگر یکی از عوامل اساسی توانمندی دولت‌ها جهت ارتقای سطح دانش و تخصص مدیران و گردانندگان هر کشور است (فوستر و همکاران، ۲۰۰۶). عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان، همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است (سیدین و همکاران، ۱۳۹۳). همچنان که رهبران اخلاقی عاملانی اخلاقی در سازمان‌ها هستند که وظیفه حفظ و ترویج استانداردهای اخلاقی از قبیل انصاف و عدالت در سازمان را برعهده دارند، میتوان انتظار داشت که این رفتارها نقش مهمی در ارزیابی کارکنان از عدالت و ادراک انصاف شده داشته باشند (لی<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). فیض و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان "رابطه بین منزلت شغلی و زیرکاردرروی: بررسی نقش بی‌تفاوتی سازمانی" در نهایت به این نتیجه دست یافته‌اند که بی‌تفاوتی سازمانی بر زیر کار درروی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. پور رشید و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله‌ای که تحت عنوان «بررسی تاثیر رابطه بی‌عدالتی و بی‌اعتمادی در سازمان بر گسترش میل به فساد اداری» انجام دادند به این نتیجه رسیدند که برای برقراری سلامت نظام اداری در سازمان باید کارکنانی با مسئولیت‌پذیری بالا تربیت نمود که باید مدیران سازمان، تلاش جدی و مضاعف در جهت فراهم ساختن زمینه‌های فراهم آوردن عدالت و اعتماد در مدیران و کارکنان فراهم آورند. شاه‌علی و همکاران (۱۳۹۴) مقاله بررسی تاثیر بی‌عدالتی و بی‌اعتمادی در سازمان بر گسترش میل به فساد اداری را انجام دادند. نتایج پژوهش نشان دادند که بی‌عدالتی و بی‌اعتمادی بر گسترش میل به فساد اداری تاثیر مثبت و معناداری هستند نتیجه‌گیری: برای برقراری سلامت نظام اداری در سازمان باید کارکنانی با مسئولیت‌پذیری بالا تربیت نمود که باید مدیران سازمان، تلاش جدی و مضاعف در جهت فراهم ساختن زمینه‌های فراهم آوردن عدالت و اعتماد در مدیران و کارکنان فراهم آورند. تلایس<sup>۵</sup> و ایلامن (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای که انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که هر سه بعد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی)، به شکل مثبت با اعتماد به سرپرست و اعتماد به سازمان ارتباط دارد. لانکیوست<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۵) در یک کار تحقیقاتی در مورد ریاکاری

1. ???

2. Monica

3. Parish

4. Loi

5. Tlais

6. Lönnqvist

کارکنان در سازمان نشان داده است که رشد و افزایش ریاکاری در بین افراد می‌تواند به علت جلوگیری از تنبیه و مجازات باشد و همچنین دلیل اینکه افراد دست به رفتار خود شیرینی و با ریاکاری می‌زنند این است که این رفتار بر روی موفقیت مسیر شغلی، افزایش حقوق، انتصابها و ... تاثیر می‌گذارد. این پژوهش بدنبال شناسایی عوامل موثر بر نامرئی شدن کارکنان دانشگاه پیام نور خوزستان می‌باشد.

### روش پژوهش

روش پژوهش، از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی است و همچنین از لحاظ جمع‌آوری اطلاعات جزء تحقیقات توصیفی و از نوع پیمایشی است. بر اساس نحوه پاسخ‌گویی به پرسش‌ها و آزمون فرضیات، از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان اداری دانشگاه پیام نور استان خوزستان است که مشتمل بر ستاد استان و ۳۱ مرکز/واحد با تعداد ۵۴۷ نفر کارمند می‌باشند. از تعداد ۳۱ مرکز/واحد ابتدا تعداد ۲۲ مرکز از آنها انتخاب و پس از برآورد آماری با توجه به تعداد شاغلان در هر مرکز تعداد ۲۲۵ نفر به عنوان نمونه از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. روش پژوهش در دو بخش کمی و کیفی صورت گرفته شده است که مرحله اول و کیفی با توجه به ادبیات نظری موضوع و پیشینه تحقیقات و عوامل موثر بر نامرئی شدن کارکنان شناسایی شدند و در مرحله دوم عوامل مذکور در قالب پرسشنامه محقق ساخته برای تایید یا رد فرضیات در اختیار کارکنان دانشگاه پیام نور خوزستان به عنوان پاسخ‌دهندگان برای جمع‌آوری داده‌های خام قرار گرفت.

برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار زیر استفاده شد:

برای سنجش عوامل موثر بر نامرئی شدن کارکنان از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که شامل مقیاس‌های زیر بود.

مقیاس سیستم کنترل و نظارت: این ابزار توسط محقق برای سنجش سیستم کنترل و نظارت تهیه شد و دارای ۶ گویه می‌باشد و پاسخگو نظر خود را در یک مقیاس ۵ گزینه‌ای از نمره ۱ برای کاملاً مخالفم تا نمره ۵ برای کاملاً موافقم مشخص می‌کند. لذا دامنه نمران بین ۶ تا ۳۰ می‌باشد. نمره ابزار از طریق مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید و نمره بالاتر به معنای سیستم کنترل و نظارت بهتر می‌باشد. پایایی ابزار نیز به وسیله آزمون آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS سنجیده شد و آلفای کرونباخ متغیر سیستم کنترل و نظارت ۰/۸۴ بود. برای بررسی روایی پرسشنامه نیز از نظر خبرگان استفاده شده است.

مقیاس ناامنی شغلی: این ابزار توسط محقق برای سنجش سیستم ناامنی شغلی تهیه شد و دارای ۵ گویه می‌باشد و پاسخگو نظر خود را در یک مقیاس ۵ گزینه‌ای از نمره ۱ برای کاملاً مخالفم تا نمره ۵ برای کاملاً موافقم مشخص می‌کند. لذا دامنه نمران بین ۵ تا ۲۵ می‌باشد. نمره ابزار از طریق مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید. پایایی ابزار نیز به وسیله آزمون آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS سنجیده شد و آلفای کرونباخ متغیر ناامنی شغلی ۰/۸۶ بود. برای بررسی روایی پرسشنامه نیز از نظر خبرگان استفاده شده است.

مقیاس سیستم پاداش و قدردانی: این ابزار توسط محقق برای سنجش سیستم پاداش و قدردانی تهیه شد و دارای ۵ گویه می‌باشد و پاسخگو نظر خود را در یک مقیاس ۵ گزینه‌ای از نمره ۱ برای کاملاً مخالفم تا نمره ۵ برای کاملاً موافقم مشخص می‌کند. لذا دامنه نمران بین ۵ تا ۲۵ می‌باشد. نمره ابزار از طریق مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید و نمره بالاتر به معنای سیستم پاداش و قدردانی بهتر می‌باشد. پایایی ابزار نیز به وسیله آزمون آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS سنجیده شد و آلفای کرونباخ متغیر سیستم پاداش و قدردانی ۰/۸۰ بود. برای بررسی روایی پرسشنامه نیز از نظر خبرگان استفاده شده است. مقیاس تبعیض و بی‌عدالتی سازمانی: این ابزار توسط محقق برای سنجش سیستم پاداش و قدردانی تهیه شد

و دارای ۶ گویه می‌باشد و پاسخگو نظر خود را در یک مقیاس ۵ گزینه‌ای از نمره ۱ برای کاملاً مخالفم تا نمره ۵ برای کاملاً موافقم مشخص می‌کند. لذا دامنه نمران بین ۶ تا ۳۰ می‌باشد. نمره ابزار از طریق مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید. پایایی ابزار نیز به وسیله آزمون آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS سنجیده شد و آلفای کرونباخ متغیر تبعیض و بی‌عدالتی سازمانی ۰/۸۳ بود. برای بررسی روایی پرسشنامه نیز از نظر خبرگان استفاده شده است. مقیاس عدم شایسته‌سالاری: این ابزار توسط محقق برای سنجش عدم شایسته‌سالاری تهیه شد و دارای ۵ گویه می‌باشد و پاسخگو نظر خود را در یک مقیاس ۵ گزینه‌ای از نمره ۱ برای کاملاً مخالفم تا نمره ۵ برای کاملاً موافقم مشخص می‌کند. لذا دامنه نمران بین ۵ تا ۲۵ می‌باشد. نمره ابزار از طریق مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید. پایایی ابزار نیز به وسیله آزمون آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS سنجیده شد و آلفای کرونباخ متغیر عدم شایسته‌سالاری سازمانی ۰/۸۸ بود. برای بررسی روایی پرسشنامه نیز از نظر خبرگان استفاده شده است. مقیاس سبک تصمیم‌گیری: این ابزار توسط محقق برای سنجش سبک تصمیم‌گیری تهیه شد و دارای ۵ گویه می‌باشد و پاسخگو نظر خود را در یک مقیاس ۵ گزینه‌ای از نمره ۱ برای کاملاً مخالفم تا نمره ۵ برای کاملاً موافقم مشخص می‌کند. لذا دامنه نمران بین ۵ تا ۲۵ می‌باشد. نمره ابزار از طریق مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید و نمره بالاتر به معنای سبک تصمیم‌گیری بهتر می‌باشد. پایایی ابزار نیز به وسیله آزمون آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS سنجیده شد و مقدار آلفای کرونباخ متغیر سبک تصمیم‌گیری سازمانی ۰/۸۵ بود. برای بررسی روایی پرسشنامه نیز از نظر خبرگان استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

از بین ۲۲۵ نفری که در این پژوهش شرکت نموده‌اند (۱۵۲ نفر) مرد و (۷۳ نفر) زن بودند، ۷۷ نفر بین (کمتر از ۳۵ سال)، ۱۳۶ نفر (۳۵ تا ۴۵ سال) و ۱۲ نفر بین (بالاتر از ۴۵ سال) سن دارند، (۱۸ نفر) دارای مدرک کاردانی و پایین‌تر، (۷۲ نفر) دارای مدرک کارشناسی (۱۳۵ نفر) دارای فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند و ۶۶ نفر (کمتر از ۱۰ سال)، ۱۵۱ نفر (۱۰ تا ۲۰ سال) و ۸ نفر بین (بالاتر از ۲۰ سال) سابقه خدمت دارند، (۱۱ نفر) رسمی، (۱۶ نفر) پیمانی، (۱۵۱ نفر) قراردادی، (۴۷ نفر) شرکتی می‌باشند.

### آزمون نرمال بودن داده‌ها:

در این بخش ابتدا به بررسی نرمال بودن داده‌ها از طریق آزمون کولموگروف-اسمیرنوف پرداخته می‌شود. سپس به منظور آزمون هر یک از فرضیه‌ها از آزمون‌های مرتبط به آن استفاده می‌شود. بدین منظور فرضیه مربوط به این قسمت عبارتند از:  
فرضیه فوق برای متغیرهای پژوهش از طریق اجرای آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (آزمون KS) بررسی شد که نتیجه آن در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول (۱): نرمال بودن داده‌ها

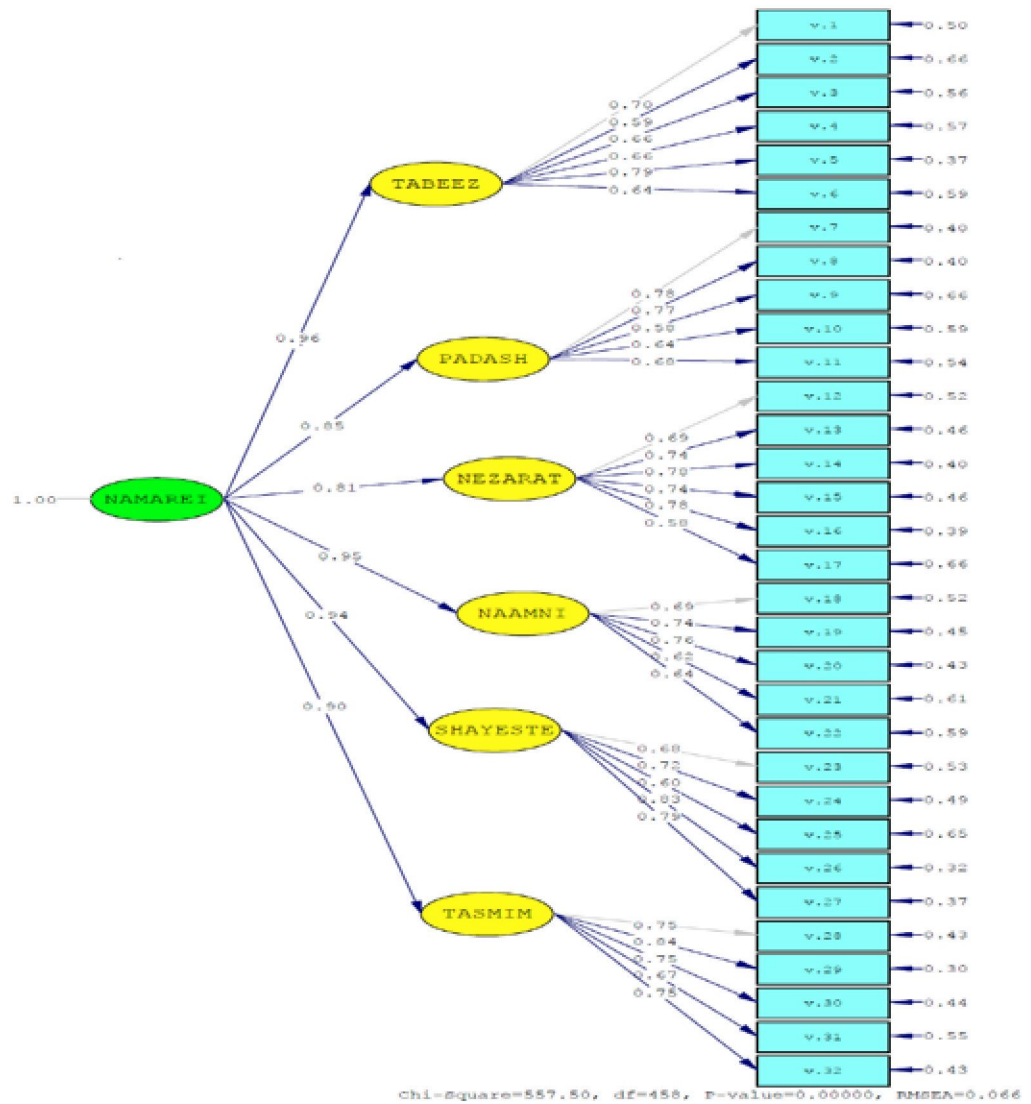
متغیرها	تعداد گویه‌ها	سطح معناداری	نتیجه
تبعیض و بی‌عدالتی سازمانی	۶	۰/۶۸	توزیع داده‌ها نرمال است
نا امنی شغلی	۵	۰/۹۴	توزیع داده‌ها نرمال است
سیستم پاداش و قدردانی	۵	۰/۲۹	توزیع داده‌ها نرمال است
سیستم کنترل و نظارت	۶	۰/۷۳	توزیع داده‌ها نرمال است
عدم شایسته‌سالاری	۵	۰/۴۴	توزیع داده‌ها نرمال است
سبک تصمیم‌گیری	۵	۰/۵۷	توزیع داده‌ها نرمال است

### مدل ساختاری عوامل موثر بر نامرئی شدن کارکنان

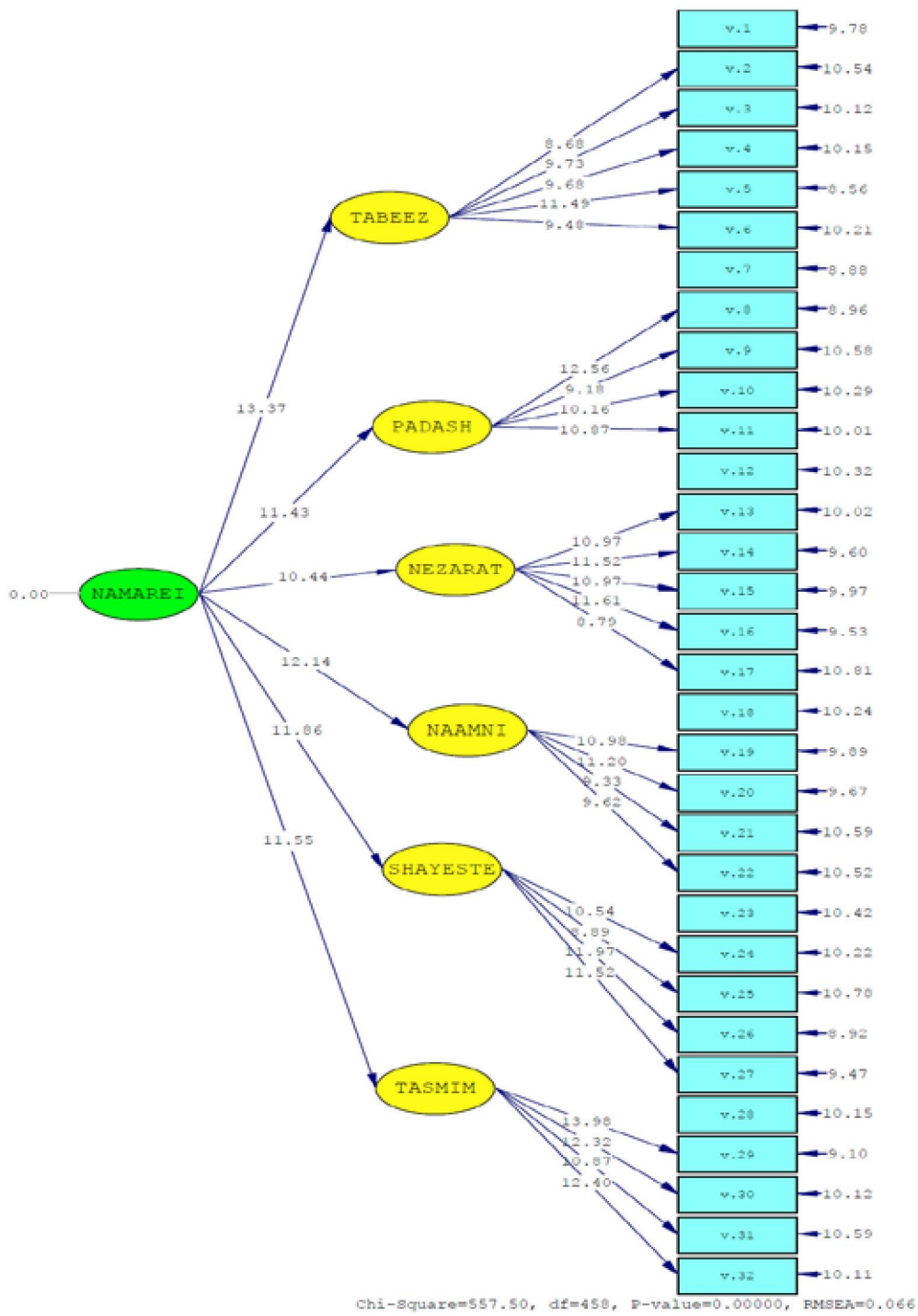
در پژوهش حاضر ۶ عامل اصلی و تاثیر گذار بر نامرئی شدن کارکنان مطابق با ادبیات و پیشینه پژوهش گردآوری و مورد بررسی قرار گرفتند. در مرحله قبل تحلیل عاملی تأییدی هر شش متغیر مذکور انجام شد. در این مرحله به بررسی تاثیرگذاری ۶ عامل؛ تبعیض، بی‌عدالتی سازمانی، ناامنی شغلی، سیستم پاداش و قدردانی، سیستم کنترل و نظارت، عدم شایسته‌سالاری و سبک تصمیم‌گیری بر نامرئی شدن کارکنان پرداخته شده است.

### مدل تحقیق با استفاده از معادلات ساختاری Lisrel

مدل برآورد شده با استفاده از نرم افزار لیزرل به این صورت است:



نمودار ۱ مدل اصلی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد



نمودار ۲- مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری (t-value)



## جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل

نتیجه	t (عدد معناداری)	ضریب تاثیر	عوامل تاثیر گذار	متغیر
تائید	۱۳/۳۷	۰/۹۶	تبعیض و بی عدالتی سازمانی	نامرئی شدن کارکنان
تائید	۱۱/۴۳	۰/۸۵	سیستم پاداش و قدردانی	
تائید	۱۰/۴۴	۰/۸۱	سیستم کنترل و نظارت	
تائید	۱۲/۱۴	۰/۹۵	نا امنی شغلی	
تائید	۱۱/۸۶	۰/۹۴	عدم شایسته سالاری	
تائید	۱۱/۵۵	۰/۹۰	سبک تصمیم گیری	

فرضیه اول: تبعیض و بی عدالتی سازمانی بر نامرئی شدن کارکنان تاثیر معناداری دارد.

## جدول (۳): نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری: فرضیه اول

ضریب استاندارد	T-value	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۹۶	۱۳,۳۷	تبعیض و بی عدالتی سازمانی	نامرئی شدن کارکنان	رد $H_0$

$H_1$  مدعی این است که تبعیض و بی عدالتی سازمانی بر نامرئی شدن کارکنان تاثیر معناداری دارد. بر اساس جدول شماره ۴-۱۴ ضریب تاثیر برابر با ۰,۹۶ است، و با توجه به t بدست آمده (۱۳,۳۷) که بزرگتر از ۱,۹۶ می‌باشد، لذا  $H_0$  رد و  $H_1$  تأیید می‌گردد. پس می‌توان نتیجه گرفت که تبعیض و بی عدالتی سازمانی بر نامرئی شدن کارکنان دارای تاثیر مستقیم، مثبت و معناداری است. از این رو فرضیه آماری اول پژوهش مورد تأیید است.

فرضیه دوم: سیستم پاداش و قدردانی بر نامرئی شدن کارکنان تاثیر معناداری دارد.

## جدول (۴): نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری: فرضیه دوم

ضریب استاندارد	T-value	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۸۵	۱۱,۴۳	سیستم پاداش و قدردانی	نامرئی شدن کارکنان	رد $H_0$

$H_1$  مدعی این است که سیستم پاداش و قدردانی بر نامرئی شدن کارکنان تاثیر معناداری دارد. بر اساس جدول شماره ۴-۱۵ ضریب تاثیر برابر با ۰,۸۵ است، و با توجه به t بدست آمده (۱۱,۴۳) که بزرگتر از ۱,۹۶ می‌باشد، لذا  $H_0$  رد و  $H_1$  تأیید می‌گردد. پس می‌توان نتیجه گرفت که سیستم پاداش و قدردانی بر نامرئی شدن کارکنان دارای تاثیر مستقیم، مثبت و معناداری است. از این رو فرضیه آماری دوم پژوهش مورد تأیید است.

فرضیه سوم: سیستم نظارت و کنترل بر نامرئی شدن کارکنان تاثیر معناداری دارد.

## جدول (۵): نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری: فرضیه سوم

ضریب استاندارد	T-value	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۸۱	۱۰,۴۴	سیستم نظارت و کنترل	نامرئی شدن کارکنان	رد $H_0$

$H_1$  مدعی این است که سیستم نظارت و کنترل بر نامرئی شدن کارکنان تاثیر معناداری دارد. بر اساس جدول شماره ۴-۱۶ ضریب تاثیر برابر با ۰,۸۱ است، و با توجه به  $t$  بدست آمده (۱۰,۴۴) که بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، لذا  $H_0$  رد و  $H_1$  تأیید می گردد. پس می توان نتیجه گرفت که سیستم نظارت و کنترل بر نامرئی شدن کارکنان دارای تاثیر مستقیم، مثبت و معناداری است. از این رو فرضیه آماری سوم پژوهش مورد تأیید است.

فرضیه چهارم: نا امنی شغلی بر نامرئی شدن کارکنان تاثیر معناداری دارد.

#### جدول (۶) : نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری: فرضیه چهارم

ضریب استاندارد	T-value	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۹۵	۱۲,۱۴	نا امنی شغلی	نامرئی شدن کارکنان	رد $H_0$

$H_1$  مدعی این است که نا امنی شغلی بر نامرئی شدن کارکنان تاثیر معناداری دارد. بر اساس جدول شماره ۴-۱۷ ضریب تاثیر برابر با ۰,۹۵ است، و با توجه به  $t$  بدست آمده (۱۲,۱۴) که بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، لذا  $H_0$  رد و  $H_1$  تأیید می گردد. پس می توان نتیجه گرفت که نا امنی شغلی بر نامرئی شدن کارکنان دارای تاثیر مستقیم، مثبت و معناداری است. از این رو فرضیه آماری چهارم پژوهش مورد تأیید است.

فرضیه پنجم: عدم شایسته سالاری بر نامرئی شدن کارکنان تاثیر معناداری دارد.

#### جدول (۷) : نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری: فرضیه پنجم

ضریب استاندارد	T-value	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۹۴	۱۱,۸۶	عدم شایسته سالاری	نامرئی شدن کارکنان	رد $H_0$

$H_1$  مدعی این است که عدم شایسته سالاری بر نامرئی شدن کارکنان تاثیر معناداری دارد. بر اساس جدول شماره ۴-۱۸ ضریب تاثیر برابر با ۰,۹۴ است، و با توجه به  $t$  بدست آمده (۱۱,۸۶) که بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، لذا  $H_0$  رد و  $H_1$  تأیید می گردد. پس می توان نتیجه گرفت که عدم شایسته سالاری بر نامرئی شدن کارکنان دارای تاثیر مستقیم، مثبت و معناداری است. از این رو فرضیه آماری پنجم پژوهش مورد تأیید است.

فرضیه ششم: سبک تصمیم گیری بر نامرئی شدن کارکنان تاثیر معناداری دارد.

#### جدول (۸) : نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری: فرضیه ششم

ضریب استاندارد	T-value	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۹۰	۱۱,۵۵	سبک تصمیم گیری	نامرئی شدن کارکنان	رد $H_0$

$H_1$  مدعی این است که سبک تصمیم گیری بر نامرئی شدن کارکنان تاثیر معناداری دارد. بر اساس جدول شماره ۴-۱۹ ضریب تاثیر برابر با ۰,۹۰ است، و با توجه به  $t$  بدست آمده (۱۱,۵۵) که بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، لذا  $H_0$  رد و  $H_1$  تأیید می گردد.

### بحث و نتیجه‌گیری

در مورد فرضیه اول یعنی تاثیر تبعیض و بی‌عدالتی سازمانی بر نامرئی شدن کارکنان، که این فرضیه تایید گردید. این یافته در راستای یافته‌های محققانی از قبیل کرامر و همکاران ۲۰۱۶، ساکی زاده (۱۳۹۳)، گوستیک و التون (۲۰۰۶) می‌باشد. بررسی پاسخ‌های کارکنان به سؤالات مؤلفه تبعیض و بی‌عدالتی سازمانی در پرسشنامه بیانگر تأثیر مثبت این عوامل بر نامرئی شدن کارکنان می‌باشد و در بین شاخص‌های تبعیض و بی‌عدالتی سازمانی دو شاخص توزیع غیر منصفانه مقام‌ها و منصب‌ها در بین کارکنان با ضریب استاندارد ۰.۷۷٪ و مسؤلیت‌های شغلی غیر عادلانه برخی از کارکنان با ضریب استاندارد ۰.۷۵٪ بالاترین درجه اهمیت را دارا هستند. در مورد فرضیه دوم یعنی تاثیر سیستم پاداش و قدردانی بر نامرئی شدن کارکنان، که این فرضیه تایید گردید. این یافته در راستای یافته‌های محققانی از قبیل رستگاری نیا (۱۳۹۱)، نیرنبرگ (۲۰۰۱)، بروسو (۲۰۰۴) و اتسون ۱۹۹۸ می‌باشد. بررسی پاسخ‌های کارکنان به سؤالات مؤلفه سیستم پاداش و قدردانی بیانگر تأثیر مثبت این عوامل بر نامرئی شدن کارکنان می‌باشد. در بین شاخص‌های سیستم پاداش و قدردانی دو شاخص فقدان عدالت در پرداخت با ضریب استاندارد ۰.۸۳٪ و نگرانی در مورد بیمه، امکانات رفاهی و دوران بازنشستگی با ضریب استاندارد ۰.۸۱٪ بالاترین درجه اهمیت را دارا هستند. در مورد فرضیه سوم یعنی تاثیر سیستم نظارت و کنترل بر نامرئی شدن کارکنان، که این فرضیه تایید گردید. این یافته در راستای یافته‌های محققانی از قبیل ساکی زاده (۱۳۹۱)، مارشال (۲۰۱۲) و ... می‌باشد. بررسی پاسخ‌های کارکنان به سؤالات مؤلفه سیستم کنترل و نظارت بیانگر تأثیر مثبت این عوامل بر نامرئی شدن کارکنان می‌باشد. همچنین در بین شاخص‌های سیستم کنترل و نظارت دو شاخص اثربخشی فعالیت‌های حسابرسی با ضریب استاندارد ۰.۷۸٪ و آئین نامه‌های رفتاری کارکنان با ضریب استاندارد ۰.۷۶٪ بالاترین درجه اهمیت را دارا هستند. در مورد فرضیه چهارم یعنی تاثیر ناامنی شغلی بر نامرئی شدن کارکنان، که این فرضیه تایید گردید. این یافته در راستای یافته‌های محققانی از قبیل قادری و غلامی (۱۳۹۴)، لانیکوست و همکاران (۲۰۱۵)، بروسو (۲۰۰۴) می‌باشد. همچنین بررسی پاسخ‌های کارکنان دانشگاه به سؤالات مؤلفه ناامنی شغلی بیانگر تأثیر مثبت این عوامل بر نامرئی شدن کارکنان می‌باشد. در بین شاخص‌های ناامنی شغلی دو شاخص استرس از دست دادن شغل با ضریب استاندارد ۰.۷۹٪ و جابه‌جایی در شغل با ضریب استاندارد ۰.۷۷٪ بالاترین درجه اهمیت را دارا هستند. در مورد فرضیه پنجم یعنی عدم شایسته‌سالاری بر نامرئی شدن کارکنان، که این فرضیه تایید گردید. این یافته در راستای یافته‌های محققانی از قبیل قادری و غلامی (۱۳۹۴)، ساکی زاده (۱۳۹۳)، نیرنبرگ (۲۰۰۱)، مارشال (۲۰۱۲) می‌باشد. بررسی پاسخ‌های کارکنان به سؤالات عدم شایسته‌سالاری در پرسشنامه بیانگر این مطلب است که عدم رعایت عوامل فوق بر نامرئی شدن کارکنان در دانشگاه تأثیر مثبت و معناداری دارد و دو شاخص عدم تغییر و تحول در ساختار، تشکیلات و مقررات سازمانها با ضریب استاندارد ۰.۷۹٪ و عدم تقسیم کار بر مبنای تخصص با ضریب ۰.۸۸٪ بالاترین درجه اهمیت را دارا هستند. در مورد فرضیه ششم یعنی تاثیر سبک تصمیم‌گیری بر نامرئی شدن کارکنان، که این فرضیه تایید گردید. این یافته در راستای یافته‌های محققانی از قبیل کرمانی (۱۳۸۸)، مارشال (۲۰۱۲)، گوستیک و التون (۲۰۰۷) می‌باشد. بررسی پاسخ‌های کارکنان به سؤالات مؤلفه سبک تصمیم‌گیری بیانگر تأثیر مثبت این عوامل بر نامرئی شدن کارکنان می‌باشد. در بین شاخص‌های سبک تصمیم‌گیری دو شاخص تصمیم‌گیری بدون حمایت دیگران با ضریب استاندارد ۰.۸۳٪ و تصمیم‌گیری بدون پیش‌زمینه قبلی با ضریب استاندارد ۰.۸۰٪ بالاترین درجه اهمیت را دارا هستند.

## منابع

- آدریان رابرت گوستیک، چستر التون، کارکنان نامرئی کشف توانمندی های پنهان کارکنان. ترجمه پورقاسمی، علی (۱۳۸۵). تهران. نشر اشاره
- ابیلی، خدایار. ارزیابی طرح موجود ارزشیابی کارکنان دولت، مجله روانشناسی و علوم تربیتی، دوره جدید، سال ششم، شماره یک، صص ۹۱-۱۰۳
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۷۹). مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
- پوررشیدی، رستم؛ سنجر سلاجقه و محمدرسول نخعی، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین توسعه سازمانی و شایسته سالاری در ادارات دولتی شهر کرمان، پنجمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران، همایشگران مهر اشراق،
- دانایی فرد، حسن؛ شیخی نژاد، فاطمه؛ اصغر فانی، علی (۱۳۹۳) "بررسی اثرات تعدیل کننده مهارت سیاسی و اراده سیاسی در ارتباط بین درک سیاست های سازمانی و رفتار سیاسی" مورد مطالعه: صنعت آب ایران. نشریه پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۱۸، شماره ۱، صفحه ۲۲۱-۱۹۳
- رضائی، سید امیر. (۱۳۹۲). تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان.
- زارعی متین، حسن؛ طاهری، فاطمه؛ سیار، ابوالقاسم (۱۳۹۰). سکوت سازمانی: مفاهیم، علل و پیامدها، فصلنامه علوم و مدیریت ایران سال ششم، شماره ۲۱، ۱۳۹۰.
- شولتز، سرمایه گذاری در نیروی انسانی و توسعه اقتصادی. ترجمه محمود توسلی (۱۳۷۱) تهران: انتشارات موسسه تحقیقات پولی و بانکی
- عزیززاده، فرشته و محمدامین اریمی، ۱۳۹۳، بررسی عوامل مؤثر بر بی اتگیزی کارکنان مطالعه موردی: بانک پاسارگاد استان مازندران، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت چالشها و راهکارها، شیراز، مرکز همایش های علمی همایش نگار
- ساکی زاده، عصمت الله (۱۳۹۳)، بررسی علل و عوامل ترک کار نامرئی کارکنان، ماهنامه نگاه توسعه، شماره ۴۵، ۱۹-۲۰
- سید جوادین، سید رضا. (۱۳۸۶)، مبانی سازمان و مدیریت، چاپ دوم. نگاه دانش.
- سیدین، سید حسام؛ احدی نژاد، بهمن؛ تورانی، سوگند؛ رجبی فرد، فاطمه. (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و بهره وری در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی، نشریه اخلاق زیستی. سال چهارم، شماره سیزدهم، صفحات ۹۷-۱۱۶،
- شاه علی، مهرزاد و حسام الدین رنجبر، (۱۳۹۴). بررسی تاثیر بی عدالتی و بی اعتمادی در سازمان بر گسترش میل به فساد اداری (مورد مطالعه: اداره امور مالیاتی شهرستان دلیجان)، کنفرانس ملی هزاره سوم و علوم انسانی، شیراز، مرکز توسعه آموزش های نوین ایران.
- کاملی، محمدجواد؛ دارابی، رضا؛ جعفری، محمد؛ نامجوگرمی، محمد (۱۳۹۰). "بررسی نقش نظام مدیریت حقوق و دستمزد بر کارایی کارکنان ستاد ناجا"، نشریه توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی، سال ششم - شماره ۲۰، صص ۴۱-۶۹
- کمالی، یحیی. (۱۳۹۳) بررسی نقش ارزیابی عملکرد کارکنان در تحقق شایسته سالاری در سازمان، فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال نهم، شماره ۳۷، صص ۷۶-۴۹.
- گوستیک، آدریان. التون چستر / ترجمه علی پورقاسمی، (۱۳۸۵). کارکنان نامرئی (کشف توانمندیهای پنهان کارکنان)، تهران نشر اشاره.

محرابی، جواد و گلناری، مجری (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین امنیت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دائمی و موقت در دانشگاه علوم پزشکی قزوین، نشریه مدیریت توسعه و تحول، دوره ۷، شماره ۲۱، صص. ۴۹-۶۰.

میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۹). مدیریت منابع انسانی و روابط کار (نگرشی راهبردی). تهران. نشر کتابسرا.

Beswick, G., Rothblum, E. D. & Mann, L. (1988). Psychological antecedents to student procrastination. *Australian Psychologist*, 23, 207-217.

Cho, Y. J., & Sai, N. (2013). Does organizational justice matter in the federal workplace? *Review of Public Personnel Administration*, 33, 227-251.

Foster, Mindi D. Lisa Sloto and Richard Ruby (2006), Responding to Discrimination as a Function of Meritocracy Beliefs and Personal

Gostic-adrian Robert. (2006). Elton chester "The invisible employee realizing the hidden potential in everyone.

Gillespie A. (1999) "Management of wage payment systems", Kogan page, 1999

Vanhala, M., Heilmann, P., Salminen, H., (2016), Organizational Trust Dimensions as Antecedents of Organizational Commitment, Knowledge and Process Management, Volume 23, Number 1, 46-61.

Lönnqvist, J. E., Michael Rilke, R., Walkowitz, G. (2015) On why hypocrisy thrives: Reasonable doubt created by moral posturing can deter punishment. *Journal of Experimental Social Psychology* 59. 139-145, 2015.

Lin, K.J. and Chang, S.H. (2009). "A service accountability framework for QoS service management and engineering", *Inf Syst E-Bus Manage*, Vol. 7, pp. 429-446,

Loi, R., Lam, L.W., & Chan, K.W. (2014). Coping with job insecurity: the role of procedural justice, ethical leadership and power distance orientation. *Journal of Business Ethics*, 108(3): 361-372

Monica, Hu. (2010). Developing a core competency model of innovative culinary development. *International Journal of Hospitality Management*, 29 (4): 582-590.

Tlaiss, H., Elamin, A., (2015), Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational justice in the Islamic Saudi Arabian context, *Journal of Management Development*, Vol. 34, No. 9, 1042-1060.

Parish, Rebecca and Sense- interview with Iani Guinier, (2003), About the Measure of Meritocracy:.

McInroe, Jennifer. (2013), Job Insecurity, Organizational Citizenship Behaviors, and job search activities: How Work Locus of Control and control – oriented Coping Moderate These Relationships, A Dissertation.



## رابطه سواد رسانه‌ای با رضایت تحصیلی از طریق مشغولیت تحصیلی و پیوند اجتماعی با مدرسه در دانش آموزان دوره متوسطه شهر ارومیه

منصوره شیخ‌الاسلامی<sup>۱</sup>  
رقیه وحدت<sup>۲\*</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سواد رسانه‌ای با رضایت تحصیلی از طریق مشغولیت تحصیلی و پیوند اجتماعی با مدرسه انجام شد. این پژوهش مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش همه دانش آموزان دوره متوسطه شهرستان ارومیه در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ بودند که از میان آنان ۳۸۰ نفر با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های سواد رسانه‌ای (فلسفی، ۱۳۹۳)، رضایت تحصیلی (لنت و همکاران، ۲۰۰۵)، مشغولیت تحصیلی (تینیو، ۲۰۰۹) و پیوند اجتماعی با مدرسه (مادوکس و پرینز، ۲۰۰۳) بودند. داده‌ها با روش تحلیل مسیر به کمک نرم‌افزارهای SPSS-۲۱ و LISREL-۸.۸ تحلیل شدند. نتایج نشان داد سواد رسانه‌ای بر مشغولیت تحصیلی، پیوند اجتماعی با مدرسه و رضایت تحصیلی دانش آموزان تاثیر مستقیم مثبت و معنادار داشت. همچنین مشغولیت تحصیلی و پیوند اجتماعی با مدرسه بر رضایت تحصیلی دانش آموزان تاثیر مستقیم مثبت و معنادار داشتند. علاوه بر آن سواد رسانه‌ای از طریق هر دو متغیر مشغولیت تحصیلی و پیوند اجتماعی با مدرسه بر رضایت تحصیلی دانش آموزان تاثیر غیرمستقیم مثبت و معنادار داشتند ( $P > 0/01$ ). بنابراین نتایج حاکی از تاثیر مثبت سواد رسانه‌ای، مشغولیت تحصیلی و پیوند اجتماعی با مدرسه در افزایش رضایت تحصیلی دانش آموزان می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: سواد رسانه‌ای، رضایت تحصیلی، مشغولیت تحصیلی، پیوند اجتماعی با مدرسه

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران  
۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران (نویسنده مسئول) R.vahdat\_77@yahoo.com