



## واکاوی نقش میانجی‌گری کنش عاطفی در رابطه بین شفافیت شناختی و رضایت شغلی نومعلمان استان کردستان

۱. صفا زارعی\*: کارشناسی زبان های خارجه دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید مدرس سنندج، کردستان، ایران
۲. فاطمه شکری: کارشناسی آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید بنت الهدی صدر سنندج، کردستان، ایران
۳. غزاله زارعی: کارشناسی علوم تجربی دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید باهنر همدان، همدان، ایران
۴. اسماعیل جواهری: کارشناسی آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید مدرس سنندج، کردستان، ایران

\* ایمیل نویسنده مسئول: zareisafa2255@gmail.com

### چکیده

هدف پژوهش حاضر واکاوی نقش میانجی‌گری کنش عاطفی در رابطه بین شفافیت شناختی و رضایت شغلی نومعلمان استان کردستان بود. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمام نومعلمان فارغ‌التحصیل دانشگاه‌های فرهنگیان استان کردستان در سه سال اخیر (۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳) بود که در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ مشغول به تدریس می‌باشند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۷۰ نفر تعیین شد که به روش تصادفی ساده انتخاب گردیدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رضایت شغلی دیپولو و همکاران (۱۹۹۴)، شفافیت شناختی بنت و همکاران (۱۹۹۵) و کنش عاطفی دیندورف و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد. پایایی ابزارها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰٫۸۹، ۰٫۸۶ و ۰٫۸۱ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و آمارهای توصیفی و استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان داد که بین شفافیت شناختی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین کنش عاطفی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار مشاهده شد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که کنش عاطفی نقش میانجی‌گری معناداری در رابطه بین شفافیت شناختی و رضایت شغلی ایفا می‌کند. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که تقویت شفافیت شناختی و مهارت‌های کنش عاطفی می‌تواند به ارتقای رضایت شغلی نومعلمان کمک کند.

**کلیدواژه‌گان:** شفافیت شناختی، رضایت شغلی، کنش عاطفی، نومعلمان، استان کردستان.



---

# Investigating the Mediating Role of Affective Action in the Relationship between Cognitive Clarity and Job Satisfaction of Novice Teachers in Kurdistan Province

1. Safa Zarei\*: BA in Foreign Languages, Shahid Modarres Campus of Farhangian University, Sanandaj, Kurdistan, Iran
2. Fatemeh Shokri: BA in Primary Education, Shahid Bent al-Huda Sadr Campus of Farhangian University, Sanandaj, Kurdistan, Iran
3. Ghazaleh Zarei: BA in Experimental Sciences, Shahid Bahonar Campus of Farhangian University, Hamedan, Hamedan, Iran
4. Esmail Javaheri: BA in Primary Education, Shahid Modarres Campus of Farhangian University, Sanandaj, Kurdistan, Iran

\*Corresponding Author's Email: zareisafa2255@gmail.com

---

## Abstract

The purpose of the present study was to investigate the mediating role of affective action in the relationship between cognitive clarity and job satisfaction of novice teachers in Kurdistan Province. The research method was applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of nature. The statistical population of the study included all novice teachers graduated from Farhangian University in Kurdistan Province in the last three years (1401 to 1403) who were teaching in the academic year 1403-1404. The sample size was determined to be 270 people based on the Krejcie and Morgan table, who were selected by simple random sampling. To collect data, the job satisfaction questionnaire by Dipboye et al. (1994), the cognitive clarity questionnaire by Beth et al. (1995), and the affective action questionnaire by Diefendorff et al. (2005) were used. The reliability of the instruments was obtained using Cronbach's alpha coefficient as 0.89, 0.86, and 0.81, respectively. For data analysis, SPSS software and descriptive and inferential statistics, including Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis, were used. The results showed that there is a positive and significant relationship between cognitive clarity and job satisfaction. Also, a positive and significant relationship was observed between affective action and job satisfaction. The results of regression analysis showed that affective action plays a significant mediating role in the relationship between cognitive clarity and job satisfaction. Accordingly, it can be concluded that strengthening cognitive clarity and affective action skills can help enhance the job satisfaction of novice teachers.

**Keywords:** *Cognitive transparency, job satisfaction, emotional action, novice teachers, Kurdistan province.*

---



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

## مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان رکن اصلی توسعه و پیشرفت هر کشور، نیازمند نیروی انسانی متخصص، باانگیزه و کارآمد است. در این میان، نومعلمان یا معلمان تازه‌ورود به دلیل جایگاه ویژه‌ای که در آینده نظام آموزشی دارند، اهمیت دوچندانی می‌یابند. ورود به حرفه معلمی و سال‌های اولیه خدمت، با چالش‌های متعددی از جمله انطباق با محیط جدید، مدیریت کلاس درس و برخورد با واقعیت‌های شغلی همراه است که می‌تواند مسیر حرفه‌ای آنان را تحت تأثیر قرار دهد (پاک مهر و غلامزاده بافقی، ۱۴۰۱). پیرحسینلو و همکاران (۱۴۰۰) نیز تأکید می‌کنند که دوران آغازین خدمت معلمان، دوره‌ای حساس است که پایه‌های باورها و نگرش‌های حرفه‌ای آنان شکل می‌گیرد و حمایت از این گروه ضروری است.

یکی از مهم‌ترین سازه‌های روان‌شناختی که در سال‌های اخیر توجه بسیاری را به خود جلب کرده، رضایت شغلی است. رضایت شغلی به معنای احساسات و نگرش‌های کلی فرد نسبت به شغلش است و می‌تواند به عنوان شاخصی برای سلامت روان سازمانی و پیش‌بینی عملکرد شغلی عمل کند. جلالی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی نشان دادند که رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش با تعامل سازمانی و تعهد عاطفی آنان در ارتباط تنگاتنگ است. همچنین سلیمی و عبدی (۱۳۹۶) بیان داشتند که رضایت شغلی معلمان می‌تواند رفتار شهروندی سازمانی را تقویت کند. در سطح بین‌المللی، بونومو و همکاران (۲۰۲۰) اذعان داشتند که رضایت شغلی معلمان تحت تأثیر عوامل جمعی و هیجانی است و فنگ و چی (۲۰۲۳) نیز به نقش کلیدی خودکارآمدی در ارتقای رضایت شغلی اشاره کردند. با این حال، با وجود اهمیت این متغیر، نومعلمان اغلب با نوسانات بیشتری در سطح رضایت شغلی مواجه هستند که نیازمند بررسی عوامل مؤثر بر آن است.

در میان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، متغیرهای شناختی جایگاه ویژه‌ای دارند. شفافیت شناختی که به توانایی فرد در درک، تفسیر و تمایز احساسات و افکار خود اشاره دارد، می‌تواند پایه‌ای برای سازگاری شغلی محسوب شود. گل‌پرور و همکاران (۲۰۱۲) در بررسی خود نشان دادند که سازه‌های شناختی می‌توانند پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی باشند. مسروری و رحمتی (۱۴۰۴) نیز به رابطه مثبت سازگاری معنوی با انعطاف‌پذیری شناختی و رضایت شغلی پرداختند. وقتی معلمی شفافیت شناختی بالایی دارد، بهتر می‌تواند موقعیت‌های کاری را ارزیابی کرده و واکنش‌های مناسبی نشان دهد که این امر مستقیماً بر تجربه شغلی او تأثیر می‌گذارد.

علاوه بر ابعاد شناختی، ابعاد عاطفی و هیجانی نیز در محیط کار معلمان، به ویژه نومعلمان، غیرقابل انکار است. کنش عاطفی یا کار عاطفی که شامل مدیریت و نمایش هیجانات متناسب با هنجارهای سازمانی است، نقش میانجی مهمی در فرآیندهای روان‌شناختی ایفا می‌کند. وزیری و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای روی پرستاران دریافتند که کار عاطفی می‌تواند بر رضایت شغلی و استرس شغلی اثر معناداری داشته باشد. دهبان (۱۴۰۴) نیز نشان داد که کار عاطفی با رضایت از زندگی در معلمان ارتباط دارد. سزن-گولتکین و همکاران (۲۰۲۱) نیز نقش میانجی تعهد سازمانی را در رابطه بین کار عاطفی و درگیری شغلی تأیید کردند. بنابراین، به نظر می‌رسد کنش عاطفی می‌تواند پلی میان درک شناختی فرد از وضعیت خود (شفافیت شناختی) و نتیجه نهایی آن (رضایت شغلی) باشد.

با مرور ادبیات تحقیق، می‌توان دریافت که اگرچه پژوهش‌های متعددی به صورت جداگانه به بررسی رابطه متغیرهای شناختی، عاطفی و رضایت شغلی پرداخته‌اند (مانند براتی و هاشمی، ۱۴۰۳؛ لیو و همکاران، ۲۰۲۵)، اما مدل‌های ساختاری که نقش میانجی‌گری کنش عاطفی را در ارتباط بین شفافیت شناختی و رضایت شغلی توضیح دهند، همچنان نیازمند بررسی بیشتر هستند. وتری و همکاران (۲۰۲۲) نقش میانجی هیجانات را در رابطه بین باورها و رضایت شغلی بررسی کردند، اما تمرکز خاص بر شفافیت شناختی به عنوان یک متغیر پیش‌بین و کنش عاطفی به عنوان میانجی در جامعه آماری نومعلمان، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. از سوی دیگر، با توجه به شرایط فرهنگی، اجتماعی و آموزشی خاص استان کردستان،

انجام پژوهش‌های بومی در این منطقه بسیار ضروری است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که پژوهش‌های میدانی در زمینه روان‌شناختی معلمان در استان کردستان نسبت به سایر استان‌های کشور محدودتر است و یافته‌های پژوهش‌های انجام شده در سایر مناطق ممکن است به دلیل تفاوت‌های زمینه‌ای، لزوماً قابل تعمیم به این منطقه نباشد. این خلأ پژوهشی نشان‌دهنده نیاز مطالعاتی برای درک وضعیت روان‌شناختی نومعلم‌ان در این خطه از کشور است.

تجربیات میدانی و دغدغه‌های پژوهشگران حاضر در ارتباط با محیط‌های آموزشی استان کردستان نیز حاکی از آن است که نومعلم‌ان در سال‌های ابتدایی خدمت خود با چالش‌های عاطفی و شناختی متعددی دست‌وپنچ نرم می‌کنند. مشاهده میدانی نشان داد که بسیاری از این معلمان اگرچه از نظر تخصصی و علمی توانمند هستند، اما به دلیل عدم شفافیت در درک احساسات خود و ناتوانی در مدیریت مناسب هیجانات در کلاس درس، دچار کاهش انگیزه و نارضایتی می‌شوند. این واقعیت که بسیاری از نومعلم‌ان با وجود پتانسیل بالا، زودتر از انتظار دچار فرسودگی یا نارضایتی می‌شوند، انگیزه‌ای شدید را برای بررسی ریشه‌های شناختی و عاطفی این مسئله ایجاد کرد. پژوهشگران با درک اینکه صرفاً ارائه راهکارهای سازمانی کافی نیست و باید به بافت درونی و توانمندسازی‌های فردی معلمان توجه شود، بر آن شدند تا مدلی را بررسی کنند که نشان دهد چگونه ارتقای شفافیت شناختی می‌تواند از طریق بهبود کنش عاطفی، منجر به افزایش رضایت شغلی شود.

بنابراین با توجه به مطالب مطرح شده، هدف پژوهش حاضر پاسخ به این پرسش است که آیا کنش عاطفی در رابطه بین شفافیت شناختی و رضایت شغلی نومعلم‌ان استان کردستان نقش میانجی‌گری دارد یا خیر؟

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### پیشینه نظری

#### ۱. شفافیت شناختی

شفافیت شناختی یکی از سازه‌های کلیدی در روان‌شناسی شخصیت و هیجان است که به توانایی فرد در درک، تفسیر و تمایز احساسات و افکار خود اشاره دارد. این مفهوم ریشه در نظریات مربوط به هوش هیجانی و آگاهی از هیجان دارد. تاریخچه این مفهوم به مطالعات اولیه درباره خودآگاهی و بازنمایی‌های ذهنی برمی‌گردد، اما در سال‌های اخیر به عنوان عاملی مستقل در پیش‌بینی سلامت روان و سازگاری مورد توجه قرار گرفته است. ابعاد شفافیت شناختی شامل درک واضح از احساسات، تمایز بین هیجانات مختلف و توانایی نام‌گذاری صحیح بر تجربیات عاطفی است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که افرادی که شفافیت شناختی بالاتری دارند، در موقعیت‌های استرس‌زا عملکرد بهتری دارند و کمتر دچار سردرگمی هیجانی می‌شوند (گل‌پرور و همکاران، ۲۰۱۲). در واقع، شفافیت شناختی به عنوان زیربنای فرآیندهای تنظیم هیجان عمل می‌کند و به فرد اجازه می‌دهد تا قبل از واکنش نشان دادن، وضعیت درونی خود را به درستی ارزیابی کند.

#### ۲. رضایت شغلی

رضایت شغلی یکی از قدیمی‌ترین و پرکاربردترین مفاهیم در رفتار سازمانی است که به احساسات کلی و نگرش فرد نسبت به شغل او اشاره دارد. تاریخچه پژوهش در این زمینه به دهه ۱۹۳۰ میلادی و نظریات هاپوک بازمی‌گردد. رضایت شغلی ابعاد متعددی دارد که معمولاً به دو دسته عوامل درونی (مانند حس موفقیت و استقلال) و عوامل بیرونی (مانند حقوق، شرایط محیط کار و روابط با همکاران) تقسیم می‌شود. نظریه‌های متعددی مانند نظریه دو عاملی هرزبرگ و نظریه ویژگی‌های شغل، تلاش کرده‌اند پیش‌بین‌های رضایت شغلی را تبیین کنند. در حرفه معلمی، رضایت شغلی نه تنها بر سلامت روان معلم تأثیرگذار است، بلکه مستقیماً با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و اثربخشی آموزش مرتبط است. جلالی و همکاران

(۱۴۰۰) و سلیمی و عبدی (۱۳۹۶) در مطالعاتی خود تأکید کرده‌اند که رضایت شغلی نتیجه تعامل پیچیده بین انتظارات فرد و واقعیت‌های محیط کار است و می‌تواند منجر به تعهد سازمانی یا رفتارهای گریز شود.

### ۳. کنش عاطفی

کنش عاطفی یا کار عاطفی مفهومی است که توسط آری راسل هوشیلد در دهه ۱۹۸۰ مطرح شد و به تلاش فرد برای مدیریت و نمایش احساسات خود به گونه‌ای که با هنجارهای شغلی و سازمانی سازگار باشد، اشاره دارد. تاریخچه این مفهوم با مطالعه خدمات اجتماعی و مشاغل خدماتی آغاز شد اما به سرعت به حوزه آموزش گسترش یافت. ابعاد کنش عاطفی معمولاً شامل «بازی در سطح» (نمایش احساسات بدون تغییر احساس واقعی) و «بازی در عمق» (تلاش برای تغییر احساس واقعی برای همسویی با نمایش مورد انتظار) است. نظریه‌های مربوط به کنش عاطفی بر این باورند که مدیریت مداوم هیجانات می‌تواند منجر به فرسودگی یا در مقابل، حس موفقیت شغلی شود. وزیری و همکاران (۱۳۹۹) و دهبان (۱۴۰۴) بیان داشته‌اند که کنش عاطفی در مشاغل تعاملی مانند معلمی و پرستاری یک ضرورت است و می‌تواند بر رضایت شغلی و سلامت عمومی کارکنان تأثیر بگذارد.

### ۴. نظریه‌های حاکم بر رابطه متغیرها

برای تبیین رابطه بین شفافیت شناختی، کنش عاطفی و رضایت شغلی، می‌توان به نظریه ارزیابی شناختی و نظریه حفظ منابع اشاره کرد. نظریه ارزیابی شناختی بیان می‌کند که نحوه تفسیر و ارزیابی فرد از رویدادها (شفافیت شناختی) تعیین‌کننده نوع واکنش هیجانی او خواهد بود. وقتی فردی شفافیت شناختی بالایی دارد، ارزیابی دقیق‌تری از موقعیت دارد و می‌تواند کنش عاطفی مؤثرتری را برای مدیریت آن موقعیت به کار گیرد. از سوی دیگر، نظریه حفظ منابع (هوبفول) پیشنهاد می‌کند که منابع شخصی مانند درک شناختی روشن، به فرد کمک می‌کند تا در برابر فشارهای شغلی مقاومت کند و منابع عاطفی خود را هدر ندهد، که در نهایت منجر به حفظ رضایت شغلی می‌شود. بنابراین، می‌توان استدلال کرد که شفافیت شناختی از طریق تسهیل کنش عاطفی سازگارانه، زمینه را برای افزایش رضایت شغلی فراهم می‌کند.

### پیشینه تجربی

در داخل کشور، پژوهشگران به بررسی ابعاد مختلف رضایت شغلی و متغیرهای مرتبط با آن پرداخته‌اند. جلالی و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای روی کارکنان وزارت آموزش و پرورش استان البرز به واکاوی تعامل سازمانی بر تعهد عاطفی با نقش میانجی رضایت شغلی پرداختند و نشان دادند که عوامل سازمانی و عاطفی تأثیر معناداری بر رضایت شغلی دارند. در پژوهشی دیگر، سلیمی و عبدی (۱۳۹۶) رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی معلمان را با بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه قرار دادند و نتایج نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند با واسطه رفتارهای شهروندی، رضایت شغلی را ارتقا دهد. همچنین وزیری و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای روی پرستاران، واکاوی اثر ویژگی‌های شغلی بر رضایت شغلی و استرس شغلی با میانجی‌گری کار عاطفی را انجام دادند و دریافتند که مدیریت هیجانات نقش کلیدی در کاهش استرس و افزایش رضایت دارد. دهبان (۱۴۰۴) نیز به بررسی رابطه بین کار عاطفی با رضایت از زندگی با نقش میانجی درگیری شغلی معلمان پرداخت و نشان داد که کنش عاطفی مثبت می‌تواند منجر به افزایش درگیری و رضایت از زندگی شود.

در سطح بین‌المللی نیز مطالعاتی در این زمینه انجام شده است. بونومو و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به واکاوی رضایت شغلی معلمان پرداختند و نشان دادند که کارآمدی جمعی و هیجانات نسبت به نقش حرفه‌ای، سهم قابل توجهی در تبیین رضایت شغلی دارند. آن‌ها تأکید کردند که عوامل عاطفی و اجتماعی در محیط کار مدرسه بسیار حیاتی هستند. وتری و همکاران (۲۰۲۲) نیز نقش میانجی هیجانات را در رابطه بین باورها و رضایت

شغلی معلمان بررسی کردند و نتایج نشان داد که باورهای معلمان درباره شغل خود از طریق تجربه هیجانات مثبت و منفی، بر رضایت شغلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. این مطالعات خارجی نیز تأییدکننده نقش مهم متغیرهای شناختی و عاطفی در پیش‌بینی رضایت شغلی هستند.

### روش‌شناسی

روش اجرای پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. در این پژوهش سعی شده است رابطه بین متغیرهای شفافیت شناختی و رضایت شغلی با نقش میانجی‌گری کنش عاطفی بررسی شود.

جامعه آماری پژوهش شامل تمامی نومعلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه‌های فرهنگیان استان کردستان است که در سه سال اخیر (۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳) فارغ‌التحصیل شده و در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ مشغول به خدمت و تدریس در مدارس این استان می‌باشند. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد. با توجه به اینکه جامعه آماری در دسترس و محدود بود، روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده و در دسترس انتخاب گردید. بر این اساس، حجم نمونه برابر با ۲۷۰ نفر تعیین شد.

برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد و معتبر استفاده شده است. برای سنجش رضایت شغلی از «پرسشنامه رضایت شغلی معلمان» استفاده شد. این پرسشنامه توسط «دیپولو و همکاران» در سال ۱۹۹۴ طراحی و ساخته شده است. این ابزار شامل ۳۶ گویه است که پنج بعد شامل خودتحقق-بخشی، حقوق، سرپرستی، شرایط کاری و همکاران را می‌سنجد. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) است. روایی محتوایی و صوری این پرسشنامه در پژوهش‌های متعدد تأیید شده است. در پژوهش‌های داخلی، پایایی این ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ گزارش‌های مطلوبی داشته است؛ برای مثال در پژوهش‌های مشابه داخلی آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی کل پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بسیار بالای ابزار است.

برای سنجش شفافیت شناختی از «پرسشنامه شفافیت شناختی» که توسط «بنت و همکاران» در سال ۱۹۹۵ ساخته شده است، استفاده گردید. این مقیاس شامل ۲۰ گویه است که دو بعد شفافیت احساسات و شفافیت افکار را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری این پرسشنامه نیز به صورت طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای (از هرگز = ۱ تا همیشه = ۵) انجام می‌شود. روایی سازه این پرسشنامه در مطالعات بین‌المللی تأیید شده است. در ایران نیز نسخه هنجاریابی شده آن دارای روایی و پایایی مناسبی است؛ به طوری که در پژوهش‌های داخلی قبلی ضریب آلفای کرونباخ برای این ابزار حدود ۰/۸۲ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه ۰/۸۶ محاسبه گردید که از مطلوبیت بالایی برخوردار است.

برای اندازه‌گیری متغیر کنش عاطفی از «پرسشنامه کنش عاطفی» که توسط «دیفندورف و همکاران» در سال ۲۰۰۵ طراحی شده است، استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۴ گویه است که دو بعد بازی در سطح و بازی در عمق را می‌سنجد. پاسخ‌دهی به گویه‌ها نیز در طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای (از کاملاً نادرست = ۱ تا کاملاً درست = ۵) صورت می‌گیرد. این ابزار از روایی سازه و محتوایی بالایی برخوردار است و در پژوهش‌های متعدد جهانی مورد استفاده قرار گرفته است. در پژوهش‌های انجام شده در زمینه کار عاطفی در ایران، پایایی این ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ حدود ۰/۷۸ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۸۱ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول ابزار است.

در نهایت، برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS در نسخه ۲۶ استفاده شد. در بخش آمار توصیفی، برای بررسی وضعیت دموگرافیک و توزیع فراوانی از شاخص‌های میانگین و انحراف معیار استفاده گردید. در بخش آمار استنباطی، برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، و برای بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همچنین برای

آزمون فرضیه‌های اصلی پژوهش و بررسی نقش میانجی‌گری متغیر کنش عاطفی، از تحلیل مسیر و رگرسیون چند گانه به روش همزمان بهره گرفته شد.

## یافته‌ها

جدول ۱. شاخص‌های آماری توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشدگی
رضایت شغلی	۲۷۰	۳,۴۵	۰,۶۸	۰,۴۶	۰,۱۲	۰,۰۵
شفافیت شناختی	۲۷۰	۳,۶۲	۰,۵۹	۰,۳۵	۰,۰۸	۰,۱۰
کنش عاطفی	۲۷۰	۳,۵۵	۰,۶۲	۰,۳۸	۰,۱۵	۰,۰۲

جدول ۱، آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین، انحراف معیار، واریانس، چولگی و کشیدگی را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، میانگین تمامی متغیرهای پژوهش بالاتر از عدد ۳ (حد متوسط طیف لیکرت) است که نشان‌دهنده وضعیت مطلوب رضایت شغلی، شفافیت شناختی و کنش عاطفی در نومعلم‌ان مورد مطالعه است. بالاترین میانگین مربوط به متغیر شفافیت شناختی (۳,۶۲) و پایین‌ترین میانگین مربوط به رضایت شغلی (۳,۴۵) می‌باشد. همچنین مقادیر چولگی و کشیدگی برای تمام متغیرها در محدوده ۲- و ۲+ قرار دارند که نشان‌دهنده نرمال بودن تقریبی توزیع داده‌هاست.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیر	آماره K-S	درجه آزادی	سطح معناداری (P-value)	وضعیت توزیع
رضایت شغلی	۰,۰۴۵	۲۷۰	۰,۲۰۰	نرمال
شفافیت شناختی	۰,۰۵۱	۲۷۰	۰,۱۸۵	نرمال
کنش عاطفی	۰,۰۴۸	۲۷۰	۰,۱۹۲	نرمال

جدول ۲، نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف را برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، مقدار سطح معناداری برای تمامی متغیرهای پژوهش بزرگتر از ۰,۰۵ است ( $P > 0.05$ ). این موضوع نشان می‌دهد که فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌ها رد نمی‌شود و متغیرهای رضایت شغلی، شفافیت شناختی و کنش عاطفی از توزیع نرمال برخوردار هستند. بنابراین، می‌توان از آزمون‌های پارامتریک مانند ضریب همبستگی پیرسون برای تحلیل داده‌ها استفاده کرد.

جدول ۳. ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیرها		۱	۲	۳
۱. رضایت شغلی	۱			
	۲	۰,۵**		
۲. شفافیت شناختی	۱			
	۲		۰,۴**	
۳. کنش عاطفی	۱			
	۲	۰,۶۱**	۰,۴**	

جدول ۳، ماتریس همبستگی پیرسون را برای بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، بین متغیر شفافیت شناختی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ( $P < 0.01$ ,  $r = 0.52$ ). به این معنا که با افزایش شفافیت شناختی نومعلممان، رضایت شغلی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. همچنین بین متغیر کنش عاطفی و رضایت شغلی نیز همبستگی مثبت و معنادار مشاهده می‌شود ( $r = 0.48$ ,  $P < 0.01$ ). علاوه بر این، بین شفافیت شناختی و کنش عاطفی همبستگی مثبت و نسبتاً قوی ( $r = 0.61$ ,  $P < 0.01$ ) وجود دارد که نشان می‌دهد نومعلمانی که شفافیت شناختی بالاتری دارند، از کنش عاطفی بهتری نیز برخوردارند. ضرایب همبستگی به دست آمده نشان‌دهنده روابط متوسط تا نسبتاً قوی بین متغیرها است که امکان آزمون فرضیه‌های میانجی‌گری را فراهم می‌کند.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس شفافیت شناختی و کنش عاطفی

متغیر	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R <sup>2</sup> )	ضریب تعیین تعدیل شده (R <sup>2</sup> Adj)	سطح معناداری (Sig)
مقدار	۰,۵۸	۰,۳۳	۰,۳۲	۰,۰۰۱

جدول ۴، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰,۵۸ است که نشان‌دهنده همبستگی مثبت و نسبتاً قوی بین مجموع متغیرهای پیش‌بین (شفافیت شناختی و کنش عاطفی) با متغیر ملاک (رضایت شغلی) است. ضریب تعیین (R<sup>2</sup>) برابر با ۰,۳۳ به دست آمده است که بیانگر آن است که ۳۳ درصد از واریانس رضایت شغلی نومعلمان توسط این دو متغیر تبیین می‌شود و ۶۷ درصد باقی‌مانده توسط متغیرهای دیگر تبیین می‌گردد. سطح معناداری مدل (۰,۰۰۱) کوچکتر از ۰,۰۵ است، بنابراین مدل رگرسیون از نظر آماری معنادار است و متغیرهای پیش‌بین توانایی پیش‌بینی رضایت شغلی را دارند.

جدول ۵. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد رگرسیون برای پیش‌بینی رضایت شغلی

متغیرهای پیش‌بین	ضریب B (غیراستاندارد)	خطای استاندارد	ضریب بتا (Beta)	مقدار T	سطح معناداری (Sig)
مقدار ثابت	۱,۲۵	۰,۳۴	-	۳,۶۷	۰,۰۰۱
شفافیت شناختی	۰,۳۸	۰,۰۸	۰,۳۳	۴,۷۵	۰,۰۰۱
کنش عاطفی	۰,۲۹	۰,۰۷	۰,۲۶	۴,۱۴	۰,۰۰۱

جدول ۵، ضرایب رگرسیون برای هر یک از متغیرهای پیش‌بین را به تفکیک نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، سطح معناداری برای هر دو متغیر شفافیت شناختی (۰,۰۰۱) و کنش عاطفی (۰,۰۰۱) کوچکتر از ۰,۰۵ است؛ بنابراین هر دو متغیر توانایی پیش‌بینی معنادار رضایت شغلی را دارند. با توجه به ضریب بتای استاندارد، متغیر شفافیت شناختی با بتای ۰,۳۳ سهم بیشتری در پیش‌بینی رضایت شغلی نسبت به کنش عاطفی با بتای ۰,۲۶ دارد. به عبارت دیگر، به ازای یک واحد انحراف معیار افزایش در شفافیت شناختی، رضایت شغلی به میزان ۰,۳۳ واحد افزایش می‌یابد (با ثابت ماندن سایر متغیرها).

## بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد که بین شفافیت شناختی و رضایت شغلی نومعلمان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد؛ به این معنا که هرچه نومعلمان درک روشن‌تر و دقیق‌تری از افکار و احساسات خود داشته باشند، میزان رضایت آن‌ها از شغل معلمی بیشتر می‌شود. همچنین یافته‌ها حاکی از آن بود که کنش عاطفی نیز رابطه‌ای مستقیم و معنادار با رضایت شغلی دارد و نومعلمانی که توانایی مدیریت و تنظیم هیجانات خود در محیط کار را دارند، تجربه رضایت بالاتری را گزارش می‌دهند. علاوه بر این، نتایج نشان داد که شفافیت شناختی با کنش عاطفی رابطه

مثبت دارد و کنش عاطفی نقش میانجی‌گری معناداری در رابطه بین شفافیت شناختی و رضایت شغلی ایفا می‌کند؛ بدین معنا که شفافیت شناختی هم به صورت مستقیم و هم از طریق ارتقای کنش عاطفی منجر به افزایش رضایت شغلی می‌شود.

یافته‌های این پژوهش با نتایج بسیاری از مطالعات داخلی و خارجی همسویی دارد. در سطح داخلی، نتایج پژوهش جلالی و همکاران (۱۴۰۰) که نشان دادند تعامل سازمانی و تعهد عاطفی می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی شود، با یافته‌های حاضر مبنی بر اهمیت بعد عاطفی در شغل معلمی مطابقت دارد. همچنین پژوهش سلیمی و عبدی (۱۳۹۶) که به تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر رضایت شغلی پرداختند، از آن جهت که شفافیت شناختی جزئی از توانمندی‌های درونی است، با نتایج این مطالعه هم‌راستا است. علاوه بر این، یافته‌های وزیری و همکاران (۱۳۹۹) در خصوص نقش میانجی‌گری کار عاطفی در رابطه بین ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی، دقیقاً تأییدکننده نقش میانجی کنش عاطفی در مدل پژوهش حاضر است. در سطح بین‌المللی نیز پژوهش بونومو و همکاران (۲۰۲۰) که نشان دادند کارآمدی و هیجانات مثبت نقش مهمی در رضایت شغلی معلمان دارند، با نتایج این مطالعه همخوانی دارد. همچنین وتری و همکاران (۲۰۲۲) که نقش هیجانات را به عنوان میانجی در رابطه بین باورها و رضایت شغلی بررسی کردند، از نظر تئوریک با مدل پیشنهادی پژوهش حاضر که در آن کنش عاطفی پیوند دهنده شناخت و نتیجه شغلی است، همسویی کامل نشان می‌دهد.

تبیین این نتایج می‌تواند بر اساس نظریه ارزیابی شناختی و نظریه حفظ منابع صورت گیرد. از منظر نظریه ارزیابی شناختی، نحوه تفسیر و ارزیابی فرد از رویدادهای محیطی تعیین‌کننده نوع واکنش هیجانی اوست. وقتی نومعلمینی دارای شفافیت شناختی بالایی هستند، ارزیابی دقیق‌تری از موقعیت‌های شغلی خود دارند و کمتر دچار سوء تفاهم یا ابهام در احساسات خود می‌شوند؛ این امر به آن‌ها اجازه می‌دهد تا کنش عاطفی مؤثرتری را برای مدیریت کلاس و برخورد با دانش‌آموزان به کار گیرند. همچنین بر اساس نظریه حفظ منابع، شفافیت شناختی به عنوان یک منبع شخصی ارزشمند عمل می‌کند که به فرد کمک می‌کند تا در برابر فشارهای شغلی مقاومت کند. این منبع شناختی با کاهش بار هیجانی و تسهیل کنش عاطفی سازگاران، از هدررفت انرژی روانی جلوگیری کرده و منجر به حفظ و افزایش رضایت شغلی می‌شود. در واقع، شفافیت شناختی بستری را فراهم می‌کند که در آن مدیریت هیجانات کم‌هزینه‌تر و مؤثرتر انجام می‌شود.

این نتایج بیانگر آن است که تمرکز صرف بر مهارت‌های آموزشی و فنی در دوره‌های تربیت معلم، کافی نیست و باید به ابعاد شناختی و عاطفی معلمان نیز توجه ویژه‌ای شود. تجربه میدانی و دغدغه‌های پژوهشگران نشان می‌دهد که بسیاری از چالش‌های نومعلمان در سال‌های ابتدایی خدمت، ریشه در ناتوانی آن‌ها در درک احساسات خود و مدیریت واکنش‌های هیجانی در کلاس درس دارد. وقتی معلمی درک شفافی از هیجانات خود ندارد، ممکن است در موقعیت‌های تنش‌زا واکنش‌های نامناسبی نشان دهد که متعاقباً منجر به کاهش عزت‌نفس حرفه‌ای و نارضایتی از شغل می‌شود. بنابراین، یافته‌های این پژوهش تأیید می‌کند که توانمندسازی نومعلمان در حوزه شفافیت شناختی، کلید حل بسیاری از مشکلات عاطفی و در نهایت ارتقای رضایت شغلی آن‌هاست.

در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که شفافیت شناختی و کنش عاطفی دو مؤلفه حیاتی در سلامت روان شغلی نومعلمان هستند. نتایج این پژوهش نشان داد که برای داشتن معلمانی راضی و باانگیزه، باید بر تقویت خودآگاهی و مهارت‌های هیجانی آن‌ها در دانشگاه‌های فرهنگیان و دوره‌های آموزش ضمن خدمت سرمایه‌گذاری شود. نقش میانجی‌گری کنش عاطفی در این مطالعه نشان داد که شفافیت شناختی به تنهایی کافی نیست، بلکه باید تبدیل به عمل و رفتار عاطفی سازگاران شود تا تأثیر خود را بر رضایت شغلی بگذارد. این مدل پیشنهادی می‌تواند به عنوان چارچوبی برای طراحی مداخلات روان‌شناختی جهت بهبود وضعیت معلمان تازه‌ورود مورد استفاده سیاست‌گذاران آموزشی قرار گیرد.

با وجود تلاش پژوهشگران برای کنترل متغیرها، این مطالعه با محدودیت‌هایی همراه بود. یکی از محدودیت‌ها، روش نمونه‌گیری در دسترس بود که ممکن است تعمیم‌پذیری نتایج را به سایر استان‌ها یا کل کشور محدود کند. همچنین گردآوری داده‌ها به روش خودگزارشی می‌تواند با

سوگیری‌های پاسخ‌دهی، از جمله تمایل به ارائه تصویری اجتماعی مطلوب، همراه باشد. علاوه بر این، این پژوهش به صورت مقطعی انجام شده و نمی‌تواند روابط علی و معلولی را به طور قطعی اثبات کند. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، این مطالعه با روش طولی در سایر استان‌ها تکرار شود تا تغییرات این متغیرها در طول زمان بررسی گردد. همچنین پیشنهاد می‌گردد تأثیر متغیرهای مداخله‌گر دیگری مانند هوش فرهنگی، حمایت سازمانی و سبک رهبری مدیران مدارس بر این مدل مورد بررسی قرار گیرد تا تصویر کامل‌تری از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نومعلم‌ان ترسیم شود.

## سپاسگزاری

از تمامی نومعلم‌ان پرتلاش و دلسوز استان کردستان که در این پژوهش شرکت کردند و با صرف وقت و انرژی خود، تکمیل پرسشنامه‌ها را ممکن ساختند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌نمایم

## منابع

- براتی، هاجر، و هاشمی، شبنم. (۱۴۰۳). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و کار عاطفی با رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی‌گر سرمایه عاطفی و همدلی در کارکنان هتل‌ها. پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ۱۴(۱)، ۸۳-۱۰۲.
- پاک مهر، حمیده، و غلامزاده بافقی، زهرا. (۱۴۰۱). نقش میانجی آموزش تاب‌آوری شغلی در رابطه جو عاطفی خانواده و پیامدهای روان‌شناختی معلم‌ان دانش‌آموزان با نیازهای ویژه دوره ابتدایی در اپیدمی کرونا. پژوهش در آموزش علوم ابتدایی، ۴(۷)، ۳۳-۴۶.
- پیرحسینلو، سعیده، فرزاد، ولی‌اله، و شهریار احمدی، منصوره. (۱۴۰۰). مدل‌یابی روابط علی جهت‌گیری‌های هدفی و ارزیابی‌های شناختی با بهزیستی شغلی در معلم‌ان: نقش واسطه‌ای راهبردهای مقابله شناختی و هیجان‌های معلم. فصلنامه علمی پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۸(۴)، ۶۷-۸۴.
- جلالی، پریسا، منصوریان، منیره، و عاقلی، میثم. (۱۴۰۰). واکاوی تعامل سازمانی بر تعهد عاطفی با نقش میانجی رضایت شغلی و اشتغال به کار کارکنان وزارت آموزش و پرورش استان البرز در دوران پسا کرونا. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۵(۱۷)، ۱-۲۲.
- دهبان، عاطفه. (۱۴۰۴). رابطه بین کار عاطفی با رضایت از زندگی با نقش میانجی درگیری شغلی معلم‌ان. در اولین همایش بین‌المللی نوآوری‌های فناورانه در آموزش و پرورش. رامشیر.
- سلیمی، جمال، و عبدی، آرش. (۱۳۹۶). مطالعه رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی معلم‌ان؛ بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی. روانشناسی مدرسه و آموزشگاه، ۶(۴)، ۷۰-۹۸.
- کیانی، مریم. (۱۴۰۴). واکاوی نقش سبک‌های اسناد بر رضایت شغلی معلم‌ان با میانجی‌گری نیرومندی ایگو. در ششمین همایش بین‌المللی علوم تربیتی، مشاوره، روانشناسی و علوم اجتماعی. همدان.
- گل‌پرور، محسن، جوادیان، زهرا، و برازنده، امین. (۲۰۱۲). نقش هماهنگی شناختی در ارتباط بین رهبری اخلاقی با رضایت شغلی معلم‌ان. تحقیقات مدیریت آموزشی، ۴(۱۳)، ۱۶۴-۱۴۹.
- مسرووری، علی، و رحمتی، اکرم. (۱۴۰۴). بررسی رابطه سازگاری معنوی با تعادل عاطفی، انعطاف‌پذیری شناختی و رضایت شغلی معلم‌ان مقطع ابتدایی شهرستان بردسکن. در چهارمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی تکاملی و تربیتی.
- وزیری، المیرا، ذاکری، مرضیه، و رجبی‌پور میدی، علیرضا. (۱۳۹۹). واکاوی اثر ویژگی‌های شغلی بر رضایت شغلی و استرس شغلی با میانجی‌گری کار عاطفی در پرستاران بیمارستان شریعتی شهرستان اصفهان. بهداشت و ایمنی کار، ۱۰(۱)، ۱-۱۱.
- Buonomo, I., Fiorilli, C., & Benevene, P. (2020). Unravelling teacher job satisfaction: The contribution of collective efficacy and emotions towards professional role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 736.
- Fang, J., & Qi, Z. (2023). The influence of school climate on teachers' job satisfaction: The mediating role of teachers' self-efficacy. *Plos One*, 18(10), e0287555.

- Guo, K. (2022). The relationship between ethical leadership and employee job satisfaction: The mediating role of media richness and perceived organizational transparency. *Frontiers in Psychology, 13*, 885515.
- Liu, G. Z., Namaziandost, E., Rezai, A., & Heydarnejad, T. (2025). Unveiling the Influence of Emotion Regulation on Job Satisfaction, Job Effectiveness, and Psychological Well-Being in Iranian University EFL Teachers: A SEM Analysis. *International Journal of Applied Linguistics, 35*(2), 729-744.
- Lu, C., Xu, Z., & Tian, Q. (2025). Teachers' Well-Being and Innovative Work Behavior: A Moderated Mediation Model of Perceived Insider Status and Principal Authentic Leadership. *Behavioral Sciences, 15*(10), 1419.
- Sezen-Gultekin, G., Bayrakçı, M., & Limon, I. (2021). The mediating role of organizational commitment on the relationship between emotional labor and work engagement of teachers. *Frontiers in Psychology, 12*, 648404.
- Singh, N. (2023). *Mediation-Moderation Model of Trust in Colleagues and Emotional Intelligence on the Relationship Between Professional Learning Communities, Collective Efficacy and Job Satisfaction Among Malaysian Primary School Teachers* [Doctoral dissertation, University of Malaya (Malaysia)].
- Su, H., Zhang, J., Xie, M., & Zhao, M. (2022). The relationship between teachers' emotional intelligence and teaching for creativity: The mediating role of working engagement. *Frontiers in Psychology, 13*, 1014905.
- Vettori, G., Bigozzi, L., Vezzani, C., & Pinto, G. (2022). The mediating role of emotions in the relation between beliefs and teachers' job satisfaction. *Acta Psychologica, 226*, 103580.