

رضایت یادلزدگی معلمان از نقش خود؛ فرضیاتی برای تحقیق

چکیده

قوی می‌شود و در نتیجه افراد، با خاطری آسوده به کارهای خود می‌پردازند و هر قدر درجه‌ی رضایت کارکنان از شرایط کاری و سایر عوامل مربوط به آن بیشتر باشد، امکان این که کار خود را ترک کنند و یا بدون انگیزه آن را انجام دهند، ضعیف‌تر می‌شود. رضایت شغلی نتیجه‌ی دست‌یابی به ارزش‌های شغلی است که یک معلم برای خود در نظر دارد. مجموعه عوامل سازمانی محیطی و فردی، و ماهیت کار، از جمله عوامل مؤثر بر رضایت شغلی هستند.

غالباً گفته می‌شود، معلم راضی معلم کارامدی است که با شغلش ارضا می‌شود. رضایت شغلی باعث می‌شود، بهره‌وری او افزایش یابد و نسبت به مدرسه، دانش‌آموزان و سازمان، خود را متعهد ببیند. روحیه‌ی او بالا برود، مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت بیاموزد، در آموزش دانش‌آموز موفق‌تر عمل کند، و از همه مهم‌تر، از زندگی کاری و شخصی خود راضی باشد.

اغلب معلمان نیمی از ساعات مفید روز را در محیط مدرسه می‌گذرانند. بنابراین، مسئله رضایت یا نارضایتی آنان از شغل، موضوع مهمی است. ضمن آن که به علت تماس با تعداد زیادی دانش‌آموز، توان تأثیرگذاری زیادی روی آنان دارند. در واقع معلمان قادرند، نگرش‌های مثبت یا منفی خود را از شغل و آینده، به سادگی و به‌طور مؤثری به دانش‌آموزان انتقال دهند.

متغیرهای تأثیرگذار بر رضایت شغلی

متغیرهای بسیاری با رضایت شغلی مرتبط هستند که در سه دسته‌ی اصلی طبقه‌بندی می‌شوند:

۱. عوامل سازمانی

الف) حقوق و دستمزد: عبارت است از وجه نقد و یا هرگونه مزایای غیرنقدی که کارکنان در مقابل انجام کار از سازمان دریافت

رضایت شغلی از مباحث مهمی است که امروزه بیش از گذشته مورد توجه قرار می‌گیرد. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده‌ی جو خوب در سازمان است. زیرا موجب جذب و دوام حضور کارکنان و تعهد آنان نسبت به سازمان، ایجاد اعتماد و اطمینان، و هماهنگی در میان افراد، و پیشبرد اهداف و فعالیت‌های کاری می‌شود. در این مقاله تلاش کرده‌ایم، نظریات و روش‌هایی را که در این زمینه بیشتر کاربرد دارند، معرفی کنیم. در پایان، پیشنهاداتی را در جهت افزایش رضایت شغلی معلمان ارائه داده‌ایم.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی^۱، تعامل^۲، ماهیت کار^۳، چالش^۴، بازخورد^۵.

مقدمه

رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند. رضایت شغلی را نوعی نگرش می‌دانند و آن را حالت احساسی مثبتی به شمار می‌آورند که نتیجه‌ی ارزیابی شغل و یا تجربه‌ی فرد است.

رضایت شغلی، به دلیل نقشی که در بهبود و پیشرفت آموزش و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار، به ویژه مربیان و معلمان دارد، از اهمیت بالایی برخوردار است. رضایت شغلی، از جمله میزان ارزش و احترام، صداقت، برنامه‌ریزی و خلاقیت، مجموعه عواملی هستند که معمولاً در بحث‌های رضایت شغلی بررسی می‌شوند.

در هر نظام، راضی و خشنود کردن انسان باعث ایجاد روحیه‌ای

می‌دارند.

(ب) **ترفیعات**: ترفیع عبارت است از احراز یک پایه‌ی بالاتر در گروه‌بندی نظام امتیازات استخدامی.

(ج) **خط مشی‌های سازمان**^۶: به معنای تعیین رهنمودهای خاص و مشخص در سازمان است و افراد موظف به اجرای آن هستند.

۲. عوامل محیطی

(الف) **سبک سرپرستی**^۷: شامل شیوه‌های اداره‌ی کارکنان در محیط کار است. هرچا که مدیران ستادی و مسئولین مستقیم نسبت به معلمان رفتار حمایتی و دوستانه داشته‌اند، رضایت شغلی نیز زیاد بوده است.

(ب) **گروه‌های کاری**: اندازه‌ی گروه و کیفیت ارتباطات متقابل شخصی در گروه، نقش مهمی را در رضایت افراد ایفا می‌کند. هرچه گروه کاری بزرگ‌تر باشد، رضایت شغلی نیز کاهش می‌یابد و این امر به دلیل کاهش تعامل بین افراد گروه، با بزرگ شدن گروه است.

(ج) **شرایط کاری**^۸: هر اندازه شرایط کاری و محیط کارکنان مطلوب‌تر باشد، رضایت شغلی افزایش می‌یابد. چرا که در شرایط کاری مطلوب، آرامش فیزیکی و روانی بهتری برای افراد فراهم می‌شود.

باید توجه داشت که مدیران، همکاران و دانش‌آموزان، نقش مؤثری در ایجاد شرایط مناسب یا نامناسب کاری برای معلمان ایفا می‌کنند. بازگذاشتن راه‌های ارتباطی زیردستان با مدیران اجرایی و ستادی، برقراری نظام پیشنهادات و انتقادات، دادن بازخورد مناسب به کارکنان از سوی مدیریت، جزو شرایط محیط کار قرار می‌گیرد. در این بخش، شرایط مادی محیط کار و مسائل مادی، تنها بخشی کوچک از شرایط کاری را دربر می‌گیرند و عوامل غیرمادی نقش تعیین کننده‌ای در این زمینه دارند.

۳. ماهیت کار

کار به خودی خود نقش مهمی در تعیین سطح رضایت شغلی دارد. اصولاً ماهیت کارهای آموزشی اگر جذابیت نداشته باشد، باعث نارضایتی فرد می‌شود و کارایی او را تا حد زیادی کاهش می‌دهد. ماهیت کار به چند بخش تقسیم می‌شود که برخی از آن‌ها عبارت‌اند از:

(الف) **محدوده‌ی شغلی**: شامل میزان و حدود مسئولیت کاری و بازخورد مناسب است. هرچه این عوامل وسیع‌تر باشند، حیطه‌ی شغلی گسترش می‌یابد که آن هم به نوبه‌ی خود رضایت شغلی را فراهم می‌آورد.

منوچهر ملکی

عضو هیئت علمی موسسه
آموزش عالی تبرستان - چالوس
فاطمه پوراحمد
دبیر عربی مدارس چالوس

اگر معلمان را در
حیطه‌ی کاری خاصی

محبوس کنیم و
محدوده‌ی شغلی آنان

را تنگ و باریک کنیم،

علاوه بر کاهش

کارایی، رضایتمندی

آنان را نیز کاهش

داده‌ایم



اگر معلمان را در حیطه‌ی کاری خاصی محبوس کنیم و محدوده‌ی شغلی آنان را تنگ و باریک کنیم، علاوه بر کاهش کارایی، رضایتمندی آنان را نیز کاهش داده‌ایم. معلم در زمینه‌ی روش‌های آموزشی و نحوه‌ی تدریس باید آزادی داشته باشد و به‌ویژه در به‌کارگیری این روش‌ها، باید ابتکار عمل را به او بسپاریم.

ب) تنوع کاری: نداشتن تنوع در کار (یکنواختی کار)، باعث خستگی معلمان و فرسودگی آنان می‌شود. ما با ایجاد تنوع متوجه می‌شویم، آنان با دقت و سرعت بیشتری وظایف محوله را انجام می‌دهند. برای مثال، دوره‌های کوتاه‌مدت (آموزش ضمن خدمت) و دارای امتیازهای خاص که هم‌اکنون اجرا می‌شوند، نمونه‌ای از ایجاد تنوع در کار هستند. باید برنامه‌هایی برای معلمان تدارک دید که در مقاطع زمانی کوتاه‌مدت (چند ساعت یا یک روز)، آنان را از محیط کار جدا کنند. با شرکت دادن آنان در سیمینارها یا دوره‌های بازآموزی، علاوه بر ارتقای کیفی سطح آموزشی، می‌توانیم رضایتمندی آنان را از کار برایشان فراهم کنیم. معلمان دوره‌ها و رشته‌های گوناگون تحصیلی را باید تشویق کرد که یک یا چند کلاس درسی مربوط به مباحث خاص را در فضای خارج از مدرسه تشکیل دهند. این امر نه تنها باعث تغییر در نحوه‌ی آموزش دانش‌آموزان می‌شود، بلکه معلمان را قادر می‌سازد تا بخشی از آموزش‌های خود را به صورت عملی پیاده کنند.

تشکیل کلاس تاریخ در یک بنای تاریخی، و یا کلاس جغرافی در یک جلگه، نه تنها تأثیرات به‌سزایی در یادگیری و روحیه‌ی دانش‌آموزان دارد، بلکه معلمان را وادار می‌کند، سطح بنیه‌ی علمی خود را ارتقا دهند و در نهایت از انجام وظیفه‌ی آموزشی لذت ببرند.

نظریه‌ی پارسونز در مورد رضایت شغلی

پارسونز رضایت شغلی را به عوامل متعددی وابسته می‌داند، ولی پنج عامل را از بقیه مهم‌تر می‌شمارد:

۱. عزت نفس: انسان‌ها با هنجارها و نیازهای اخلاقی که در درون خود به وجود می‌آورند، زندگی می‌کنند. محترم شمردن این هنجارها در چارچوب الگوهای رفتاری، در کسب رضایت شغلی آن‌ها تأثیر به‌سزایی دارد. مدیریت باید تلاش کند که کارکنان را در خلق این هنجارها یاری کند؛ به عنوان مثال، شغل معلمی در جامعه الگوهای رفتاری خاص خود را دارد، به طوری که جامعه انتظار دارد او این الگوها را رعایت کند. معلم در داخل و خارج محیط کار، حتماً مقید به رعایت اصول اخلاقی و شئون اجتماعی است. برای مثال، حجاب معلمان اعم از چادر یا مانتو، پوشش کاملاً شناخته شده‌ای است و اکثریت قاطع معلمان



رضایت شغلی، به دلیل نقشی که در بهبود پیشرفت آموزش و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار، به ویژه مربیان و معلمان دارد، از اهمیت بالایی برخوردار است

برای لذت بخش بودن یک شغل، باید عوامل محیطی، مدیریتی، مادی و معنوی، همگی دست به دست هم دهند تا فرد از انجام وظایف خود احساس لذت و رضایت کند

این پوشش را رعایت می کنند. حتی بعضاً از روی پوشش معلمان می توان حدس زد که آن ها به این قشر تعلق دارند.

۲. شناسایی: همه ی انسان ها کم و بیش علاقه دارند از سوی دیگران مورد شناسایی و احترام قرار گیرند. روان شناسان معتقدند، اگر نیاز شناسایی افراد به صورت صحیح ارضا نشود، ممکن است آن ها به شیوه های غلط این نیاز را برطرف کنند.

مشاغل آموزشی تا حد زیادی این نیاز را در افراد ارضا می کنند. یک معلم یا استاد ممکن است از نظر سایر جنبه ها مانند مسائل مالی، نسبت به سایر آحاد جامعه برتری نداشته باشد، ولی قطعاً در مرتفع کردن نیاز شناسایی، نسبتاً موفق عمل می کند و با ارضای این نیاز، رضایت کاری او نیز افزایش می یابد. بسیاری از معلمان و اساتید، همین که از طرف دانش آموزان و دانشجویان مورد قدردانی قرار می گیرند، نیاز شناسایی خود را ارضا شده می بینند و رضایت شغلی آن ها افزایش می یابد.

۳. ارضای خواست ها: انسان ها همواره در پی ارضای نیازهای مادی و معنوی خویش اند و این امر بر رضایت شغلی آنان تأثیر می گذارد. افزایش حقوق معلمان در سال های اخیر، گرچه هیچ گاه نتوانسته است شکاف حقوقی عظیم این قشر را نسبت به سایر اقشار برطرف کند، ولی بعضاً گامی مثبت در جهت ارضای بخش مادی نیازهای آنان بوده است. نیازهای معنوی این قشر زحمت کش باید از طرف مسئولان و دست اندرکاران جامعه برآورده شود. جمله ی تاریخی حضرت امام (ره) بر این امر تأکید می کند که فرمودند: «معلمی شغل انبیاست.»

۴. لذت: لذت بخش بودن شغل و فعالیت های شغلی، در کارکنان ایجاد خشنودی و رضایت شغلی می کند. آیا تاکنون توانسته ایم به گونه ای رفتار کنیم که معلمان از شغل خود لذت ببرند؟

برای لذت بخش بودن یک شغل، باید عوامل محیطی، مدیریتی، مادی و معنوی، همگی دست به دست هم دهند تا فرد از انجام وظایف خود احساس لذت و رضایت کند. یک معلم خسته و آزرده به هیچ عنوان قادر نخواهد بود از روش های نوین آموزش در کلاس درس استفاده کند و اگر خدای ناکرده این فرد در کلاس فقط به وقت گذرانی فکر کند، آن گاه بحث از رضایت شغلی کاملاً بی معنا خواهد بود.

۵. صمیمیت: دوستی و صمیمیت در روابط میان کارکنان و مدیریت، یک محرک قوی انگیزشی در رضایت شغلی به شمار می آید. این بحث به ویژه در ارتباطات و مباحث رهبری و مدیریت قابل پیگیری است. خوشبختانه جو حاکم بر آموزش و پرورش به گونه ای است که می تواند صمیمیت بین معلمان را افزایش دهد. انتخاب مدیران شایسته و کارآمد و معاونین پرتحرک و دلسوز

می تواند، گامی بزرگ در ایجاد صمیمیت بین معلمان در مدرسه باشد. رؤسای ادارات در شهرستان ها و سازمان در مراکز استان ها و حتی وزارت خانه می توانند، با گذاشتن قرار ملاقات های عمومی و پذیرش بدون واسطه ی معلمان و تلاش برای حل مشکلات آنان در حد مقدمات سازمان، گامی بزرگ در این راه بردارند. مدیران رده های گوناگون این سازمان، قطعاً این جمله ی مدیریتی را همواره مدنظر دارند که «گوش شنوا» زیربنای ارتباطات صحیح و صمیمانه است.

نظریه ی دیویس و نیواستروم در ارتباط با رضایت شغلی:

دیویس و نیواستروم برخی از عوامل مؤثر و مرتبط با رضایت شغلی را به شرح زیر گروه بندی کرده اند:

۱. جنس (مذکر و مؤنث): اگرچه تا کنون میان جنسیت کارکنان با رضایت آنان از شغل، رابطه ی آماری معینی دیده نشده، لکن قابل ذکر است که مشکلات زنان در محیط کار با مردان متفاوت است.

۲. سن (گروه سنی): به همان نسبت که سن کارکنان بالاتر می رود، آن ها برای رضایت از شغلشان اهمیت و اعتبار بیشتری قائل می شوند.

۳. سطح درآمد: سطح درآمد کارکنان از شغل خود، میزان تمایل به آن شغل را تحت تأثیر قرار می دهد. تحقیقات نشان می دهند، گروه هایی که سطح درآمد پایینی دارند و غالباً جوان ترند، به دلیل کمی حقوق، تمایل کم تری به حفظ شغل خویش دارند.

۴. سطح شغل یا پرستیژ: یکی از یافته های تحقیقات انجام شده نشان می دهد، هرچه سطح شغلی بالاتر باشد، رضایت شغلی بیشتر است. در واقع، اجتماع برای بعضی از مشاغل ارزش و احترام بیشتری قائل است.

۵. سطح تحصیلات: میان سطح تحصیلات افراد با رضایت آنان از شغل در شرایط مساوی، رابطه ی معکوس و معنی داری دیده شده است. یعنی در شرایط مساوی، هرچه سطح تحصیلات فرد بالاتر باشد، رضایت او پایین تر است، زیرا این افراد خود را با گروه هایی با شرایط بهتر مقایسه می کنند و چون خود را پایین تر می بینند، بیشتر ناراضی می شوند.

۶. محتوای شغلی: تحقیقات نشان می دهد، هرچه تنوع در محتوای شغلی بیشتر باشد، خشنودی افراد از شغلشان بیشتر است.

۷. محیط سازمان: محیط می تواند انگیزش، عملکرد و رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. منظور از محیط سازمانی، محیطی است که کارکنان در آن کار می کنند. برای معلمان،

فضای مدرسه و اداره جزو محیط سازمان تلقی می شود.

۸. سرپرستی: به طور کلی، رفتار سرپرستان با خشنودی شغلی کارکنان همبستگی مثبت دارد.

۹. مشارکت در تصمیم گیری: درجه ی مشارکت کارکنان در تصمیماتی که به آنان مربوط می شود، با رضایت شغلی همبستگی مثبت دارد. بیشتر کارکنان دوست دارند در تصمیم گیری مربوط به موقعیت شغلی خود مشارکت داشته باشند.

تقسیم بندی معلمان در ابتدای سال که بر اساس امتیازات و در رشته های گوناگون، به طور حضوری در جلسات علنی و با شرکت معلمان برگزار می شود، نمونه ای از مشارکت در تصمیم گیری است.

۱۰. اندازه ی سازمان: کوچکی یا بزرگی سازمان، غالباً با خشنودی شغلی ارتباط معکوس دارد. شواهدی وجود دارند که نشان می دهند، به همان نسبتی که سازمان ها بزرگ تر می شوند، رضایت شغلی افراد کاهش می یابد.

۱۱. وضوح شغلی: مطالعات مربوط به عواملی مانند وضوح و معین بودن شغل، از ارتباط مثبت این عامل با رضایت شغلی حکایت می کند.

۱۲. وضوح نقش^{۱۰}: وضوح نقش یعنی واضح و معین بودن روابط و مناسبات فرد با دیگران. هنگامی که نقش فرد واضح باشد، خشنودی شغلی بیشتری دارد.

۱۳. بازخورد: کارکنان معمولاً مایل هستند از نتیجه ی کارشان آگاه شوند. ارائه ی بازخورد دقیق و مستمر می تواند رضایت شغلی را افزایش دهد.

۱۴. چالشی بودن شغل: تنوع شغل، خلاقیت، اهداف نسبتاً دشوار و به کارگیری مهارت های فردی را می توان به عنوان عوامل چالشی شغل برشمرد.

۱۵. تعامل اجتماعی^{۱۱} و کارگروهی: تعامل در گروه، همیشه رضایت مندی را به بار نمی آورد. تعامل هنگامی رضایت بخش خواهد بود که نگرش های دیگران با نگرش های فرد مشابه باشند، زیرا این امر پیش بینی رفتار را آسان می سازد و برای شخص نوعی اعتبار به شمار می آید؛ ضمن این که فرد باید از سوی دیگران مورد پذیرش واقع شود.

برخی نکات اساسی در مورد رضایت شغلی

به طور خلاصه و با استفاده از نظرات مطرح شده، چندین عامل در رضایت شغلی را ذکر می کنیم و امید داریم که مدیران و مسئولان با به کارگیری تمام یا بخشی از آن ها، سطح رضایت مندی را بین معلمان جامعه افزایش دهند. توجه کنید که عوامل مادی را اصولاً جزو عوامل

انگیزشی محسوب نمی کنیم و معتقدیم، مسائل مالی تنها می تواند به حذف نارضیاتی منجر شود و به هیچ عنوان قادر به ایجاد انگیزه و رضایت مندی در افراد نیست، زیرا عوامل مادی به سرعت برای افراد عادی و تکراری می شوند و تازگی خود را از دست می دهند.

اینک به ذکر این نکات می پردازیم:

۱. مسئولیت های کاری معلمین و حدود انتظارات خود را از آن ها مشخص کنید و سپس از آن ها بخواهید که این چارچوب ها و خط مشی ها را رعایت کنند. در واقع باید حدود اختیار و مسئولیت هر فرد دقیقاً مشخص باشد و ما در انجام این وظایف، به او اعتماد داشته باشیم. اگر فکر می کنیم فردی قادر به انجام وظایف خود نیست، بهتر است این امر در همان زمان استخدام روشن شود و به وسیله ی تست ها و آزمون های گوناگون، توانایی او را برای انجام وظایف محوله بسنجیم.

۲. به معلمین احترام بگذاریم: انتخاب معلم نمونه در مدرسه، شهرستان و استان (البته با مدل های صحیح)، برگزاری مهمانی ها به مناسبت اعیاد و مراسم مذهبی، بخشی از این احترام گذاشتن است. باید مسئولین و دست اندرکاران، در صحبت ها و سخنرانی و عملکردهای خود، بر این ویژگی تأکید بورزند.

۳. ویژگی های کلی و مشکلات معلمان را بشناسیم: معلمان آدم آهنی هایی^{۱۲} نیستند که فقط در ساعاتی معین به انجام وظایف خاصی بپردازند. دادن مرخصی اضطراری، توجه به مسائل ارتقا و صدور احکام در زمان های مقرر و نظایر این ها، بخشی از مشکلات آن ها را مرتفع می سازد.

۴. راه های رشد معلمان را مشخص کنیم: فراهم آوردن امکانات ادامه تحصیل، بازآموزی و ارتقای سطح علمی، برگزاری کارگاه های آموزشی (نه فقط کلاس های ضمن خدمت) می تواند نمونه هایی از این امر باشد. فراموش نکنید که تلاش و علاقه برای رشد، جزو خصائص انسانی هر فرد است و در اسلام نیز نسبت به مسئله ی رشد و تکامل توجه و تأکید زیادی شده است.

نتیجه گیری

رضایت شغلی به تعهد و علاقه مندی بیشتر کارکنان و معلمان به سازمان منجر می شود. به عبارت بهتر، هر اندازه درجه ی رضایت مندی افراد بیشتر باشد، امکان ترک خدمت کمتر است. مدیران و دست اندرکاران، همان گونه که برای ارضای تمایلات روحی و روانی و مادی خود می کوشند، به همان سان باید زیر دستان خود را در نظر بگیرند و تلاش کنند تبعیضات و نابرابری ها را از بین ببرند.

رضایت شغلی با عواملی مانند: تناسب شغل با تحصیلات



دفتر انتشارات کمک آموزشی

آشنایی با مجله های رشد

مجله های رشد توسط دفتر انتشارات کمک آموزشی سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی وابسته به وزارت آموزش و پرورش، با این عناوین تهیه و منتشر می شوند:

مجله های دانش آموزی (به صورت ماهنامه - ۸ شماره در هر سال تحصیلی - منتشر می شوند):

- **رشد کودک** (برای دانش آموزان آمادگی و پایه ی اول دوره ی ابتدایی)
- **رشد نوآموز** (برای دانش آموزان پایه های دوم و سوم دوره ی ابتدایی)
- **رشد دانش آموز** (برای دانش آموزان پایه های چهارم و پنجم دوره ی ابتدایی).
- **رشد نوجوان** (برای دانش آموزان دوره ی راهنمایی تحصیلی).
- **رشد جوان** (برای دانش آموزان دوره ی متوسطه).

مجله های عمومی (به صورت ماهنامه - ۸ شماره در هر سال تحصیلی منتشر می شوند):

- **رشد مدیریت مدرسه، رشد معلم، رشد آموزش ابتدایی، رشد آموزش راهنمایی تحصیلی، رشد تکنولوژی آموزشی، رشد مدرسه فردا**

مجله های تخصصی (به صورت فصلنامه و ۴ شماره در سال منتشر می شوند):

- **رشد برهان راهنمایی (مجله ی ریاضی، برای دانش آموزان دوره ی راهنمایی تحصیلی)، رشد برهان متوسطه (مجله ی ریاضی، برای دانش آموزان دوره ی متوسطه)، رشد آموزش معارف اسلامی، رشد آموزش جغرافیا رشد آموزش تاریخ، رشد آموزش زبان و ادب فارسی، رشد آموزش زبان رشد آموزش زیست شناسی، رشد آموزش تربیت بدنی، رشد آموزش فیزیک رشد آموزش شیمی، رشد آموزش ریاضی، رشد آموزش هنر، رشد آموزش قرآن رشد آموزش علوم اجتماعی، رشد آموزش زمین شناسی، رشد آموزش فنی و حرفه ای و رشد مشاور مدرسه.**

مجله های رشد عمومی و تخصصی برای معلمان، آموزگاران، مدیران و کادر اجرایی مدارس

دانشجویان مراکز تربیت معلم و رشته های دبیری دانشگاه ها و کارشناسان تعلیم و تربیت تهیه و منتشر می شوند.

◆ نشانی: تهران، خیابان ایرانشهرشمالی، ساختمان شماره ۴ آموزش و پرورش، پلاک ۲۶۸، دفتر انتشارات کمک آموزشی.

تلفن و نمابر: ۸۸۳۰۱۴۷۸

عالیه، روحیه ی کارکنان، مسائل مالی، ارزش، احترام و... در ارتباط است. مدیران و مسئولان باید با حفظ حرمت و کرامت انسانی کارکنان و ارج نهادن به تلاش و ارتقای توانایی معلمان و شناخت نیازهای آنان، رفتار این قشر زحمت کش را با اهداف سازمان و نظام، همسو و هماهنگ کنند. در خاتمه یادآوری می کنیم، رضایت شغلی کارکنان باعث افزایش بهره وری و کارایی و رسیدن به اهداف مورد نظر سازمان می شود. برای این منظور باید به تقویت عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرداخت و هیچ سازمانی نمی تواند بدون تلاش، تعهد و رضایت مندی افراد خود، به موفقیت دست یابد.

زیر نویس:

1. Job Satisfaction
2. Interaction
3. Nature of work
4. Challenge
5. Feed back
6. Organizational Policies
7. Supervisory style
8. Work conditions
9. Norms
10. Role
11. Social Interaction
12. Robot

منابع:

- ابطحی، سیدحسین. مدیریت منابع انسانی. مؤسسه ی تحقیقات و آموزش مدیریت. ۱۳۸۱.
- پرهیزکار، کمال. مدیریت منابع انسانی و اداره ی امور استخدامی. نشر دیدار. ۱۳۷۵.
- جزئی، نسرين. مدیریت منابع انسانی. نشر نی. ۱۳۷۸.
- دیوانگاهی، ملوک. مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان. انتشارات فرهنگ جامع. ۱۳۸۰.
- رضائیان، علی. مبانی سازمان و مدیریت. انتشارات سمت. ۱۳۸۰.
- رضائیان، علی. مبانی مدیریت رفتار سازمانی. انتشارات سمت. ۱۳۷۹.
- سیدجوادین، سیدرضا. مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان. انتشارات نگاه دانش. ۱۳۸۲.
- قاسمی، بهروز. تئوری های رفتار سازمانی. انتشارات هیأت. ۱۳۸۲.
- کورمن ک، آبراهام. روان شناسی سازمانی. ترجمه ی حسین شکر شکن. انتشارات رشد. ۱۳۷۰.
- گریفین، مورهد. رفتار سازمانی. ترجمه ی سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. انتشارات مروارید. ۱۳۷۵.
- مقیمی، سیدمحمد. سازمان و مدیریت. رویکردی پژوهشی. نشر ترمه. ۱۳۸۰.
- مهداد، علی. روان شناسی صنعتی و سازمانی. نشر جنگل. ۱۳۸۱.

WWW.news.moe.org.ir

WWW.iransohrab.com

WWW.entrepreneur.com

WWW.Roshd.ir

WWW.Kimianet.com