

پژوهشی نقش عوامل اجتماعی مؤثر بر انگیزش و رضایت شغلی معلمان

محمدعلی زکی

عضو هیات علمی دانشگاه امام حسین (ع)

چکیده

موضوعاتی همانند انگیزش و رضایت شغلی از مهمترین حوزه‌های پژوهشی در جامعه‌شناسی سازمانها تلقی می‌شود که علاوه بر وجود ابعاد نظری، نیازمند تحقیقات گسترده است. جامعه‌شناسان مانند سایر محققان علوم تربیتی و رفتاری و مدیریتی با پژوهشهای علمی سعی بر تولید دانش در زمینه‌های مذکور داشته‌اند تا بدین وسیله بر یافته‌های نظری و عملی مباحث سازمانی همچون انگیزش و رضایت شغلی افزوده شود. بر همین اساس پژوهشی پیمایشی در آموزش و پرورش شهر مبارکه در زمینه انگیزش و رضایت شغلی معلمان انجام شد که این مقاله، بخش عمده‌ای از یافته‌های همان تحقیق است.

هدف اساسی مقاله، بررسی و آزمون نقش عوامل اجتماعی مؤثر بر انگیزش و رضایت شغلی معلمان است. رویکردهای نظری رایبیتز (۱۳۷۸) و آرنولد و فلدمن (۱۹۹۰) به عنوان دو مدل نظری در تحقیق، لحاظ شده است. منظور از عوامل اجتماعی توجه به متغیرهایی همچون جنس، وضع تأهل، میزان تحصیلات و مقطع تحصیلی تدریس معلمان است. با توجه به مدل‌های نظری، منظور از انگیزش، توجه به نیازهای سازمانی سه‌گانه مک کله لند و منظور از رضایت شغلی، واکنش و احساس معلمان از نظر کلی و عمومی نسبت به شغل خود بوده است. داده‌های تحقیق با استفاده از ابزار پرسشنامه جمع‌آوری شد. تحلیل داده‌های تحقیق متکی بر روشهای آماری آزمونهای T ، X^2 ، تحلیل واریانس دوره‌ای، تحلیل رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار کامپیوتری SPSS در محیط Windows انجام شده است.

اول - معرفی و بیان موضوع تحقیق

۱- بیان مسأله تحقیق

انگیزش^(۱) و رضایت شغلی^(۲) از موضوعات مطالعات و تحقیقات سازمانی به شمار می‌رود که میزان توجه و اهمیت آن بویژه در سازمان آموزشی، بسیار قابل تأمل است. بدین لحاظ، اندیشمندان و متفکران در زمینه‌های متعدد روانشناسی، علوم تربیتی، دانش مدیریت و جامعه‌شناسی در مباحث نظری و پژوهشی خود به انگیزش و نگرش شغلی معلمان توجه داشته و هر کدام از زوایای خاصی بدان مسأله پرداخته‌اند. (شکل ۱)

جامعه‌شناسان در بررسی انگیزش و رضایت شغلی به مباحث متعددی علاقه دارند که مهمترین آنها عبارت است از:

الف) ماهیت اجتماعی انگیزش و رضایت شغلی چیست؟

ب) الگوهای اجتماعی انگیزش و رضایت شغلی بر حسب جنس، و... چگونه است؟

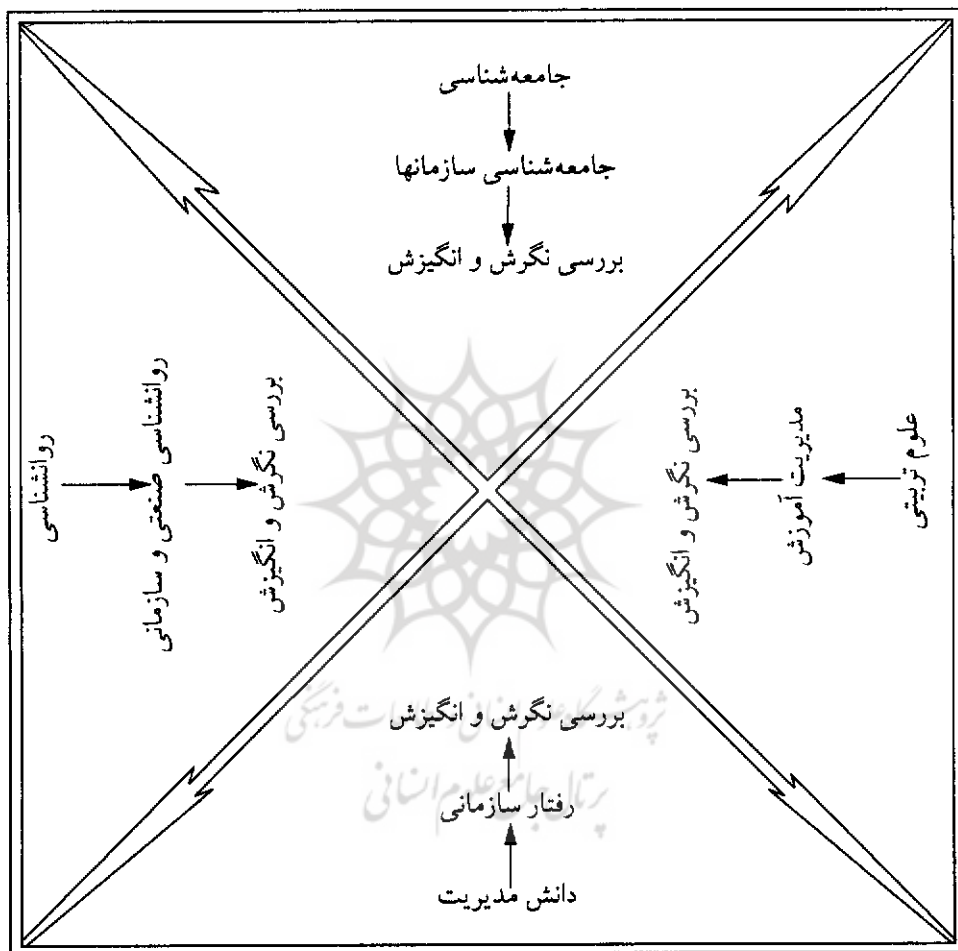
ج) انگیزش و رضایت شغلی در سازمانهای مختلف چگونه است؟

د) عوامل اجتماعی مؤثر بر انگیزش و رضایت شغلی کدام است؟

ر) کارکردهای اجتماعی - آموزشی - سازمانی انگیزش و رضایت شغلی چیست؟

با توجه به اهمیت انگیزش و رضایت شغلی بویژه در سازمان آموزشی، مسأله پژوهش این است که: میزان انگیزش و رضایت شغلی معلمان چه میزان است؟ چه الگوها و عوامل اجتماعی در میزان انگیزش و رضایت شغلی معلمان نقش اساسی دارد؟ کدام الگوها و عوامل اجتماعی اهمیت بیشتری دارد؟ آیا میان انگیزش و رضایت شغلی معلمان به تفکیک جنس، میزان تحصیلات، مقطع تحصیلی و وضع تأهل تفاوتی وجود دارد؟

شکل (۱) جایگاه موضوع تحقیق در بین علوم انسانی



۲- تعریف مفاهیم و واژه‌ها

انگیزش، عاملی درونی است که رفتار فرد را در جهت معینی هدایت می‌کند و راهنمای او برای گزینش کوششی از میان کوششهای ارادی وی است^(۳) (تعریف میسکل). در تعریف انگیزش توجه به سه عامل یا جزء بسیار مهم است:^(۴)

الف) مربوط به انرژی یا نیرودهی به رفتار است.

ب) مربوط به هدف است که رفتار فرد را هدایت می‌کند و یا به آن جهت می‌دهد.

ج) به بقا و دوام رفتار توجه دارد و تداوم آن را موجب می‌شود.

Attitude (نگرش)^(۵) در زبان فارسی به صورت گرایش، ایستار، بازخورد، حالت،

خط‌مشی، رویه، شیوه رفتار، طرز تلقی، طرز رفتار، طرز تفکر، وضع روانی، هیأت رفتار

ترجمه شده است.

نگرش دو بعد اساسی دارد:^(۶)

الف) آمادگی درونی بالفعل برای انجام عملی

ب) گرایش یا جهتگیری مثبت یا منفی در برابر چیزی که معنایی اجتماعی دارد.

از آنجا که نگرش در سازمانها می‌تواند بر رفتار فرد اثر بگذارد، به تعداد اندکی از

انگیزشها، که به شغل یا کار افراد مربوط می‌گردد، توجه می‌شود که آنها را نگرشهای

شغلی می‌گویند. یک شاخص سنجش برای ارزیابی رابطه فرد با شغل وی، رضایت شغلی

است. رضایت شغلی میزان احساس مثبت یا منفی هر شخص نسبت به شغلش است.

رضایت شغلی، واکنش احساسی به کار، وضعیت فیزیکی و اجتماعی محل کار است.^(۷)

دوم - اهداف تحقیق

هدف اصلی پژوهش، بررسی نقش عوامل اجتماعی مؤثر بر انگیزش و رضایت شغلی

معلمان است که با توجه به آن، می‌توان اهداف جزئی را به قرار ذیل معرفی کرد:

الف) سنجش و تعیین میزان انگیزش و رضایت شغلی معلمان

ب) بررسی ابعاد اجتماعی انگیزش و رضایت شغلی معلمان، شامل: جنس، وضعیت

تأهل، مقطع تحصیلی تدریس و میزان تحصیلات

ج) بررسی تفکیک و تمایزات اجتماعی انگیزش و رضایت شغلی معلمان

د) بررسی و تشخیص عوامل مؤثر اجتماعی بر انگیزش و رضایت شغلی معلمان

ه) بررسی و تشخیص مدل علی تأثیرهای مستقیم عوامل اجتماعی بر انگیزش و

رضایت شغلی معلمان (تحلیل مسیر)

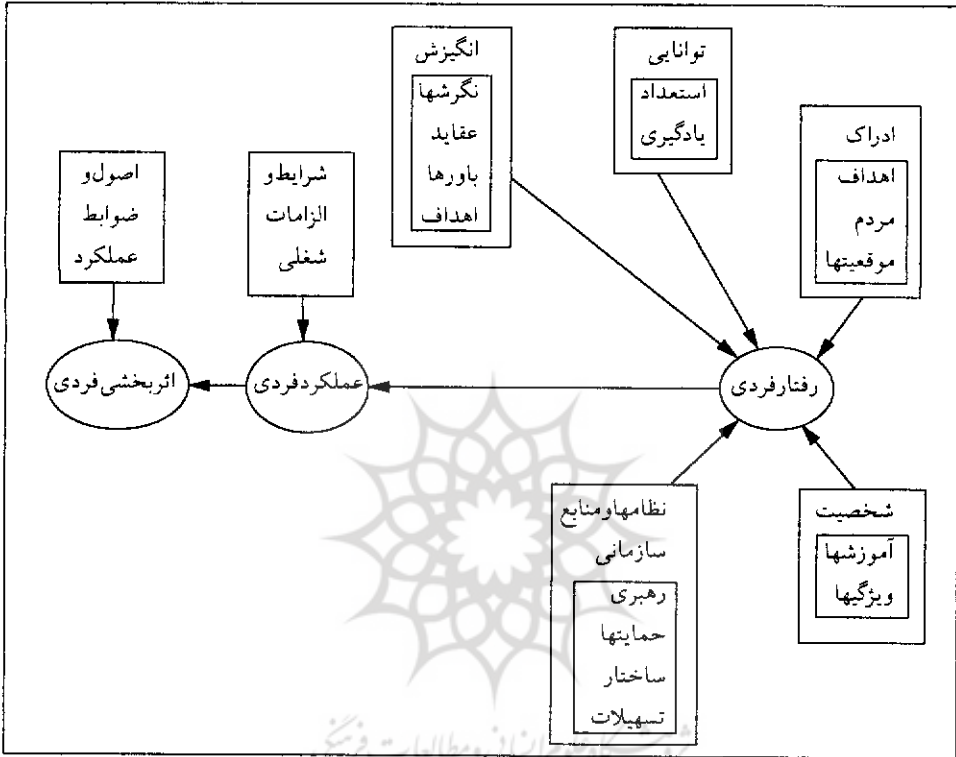
سوم - چارچوب نظری تحقیق

درک رفتار فرد در محیطهای سازمانی از عوامل متعددی متأثر است که بر اساس آنها می‌توان رفتار فردی را تجزیه و تحلیل کرد. برای بررسی و تحلیل عوامل تعیین‌کننده رفتار، عملکرد و اثربخشی فردی درون سازمانها می‌توان به ارائه مدل و الگوی نظری پرداخت که از آن میان می‌توان به پنج عوامل اساسی توجه داشت؛^(۸) به بیان ساده می‌توان گفت که فرد با مجموعه‌ای از نگرشها و شخصیتی قوام‌یافته به سازمان می‌پیوندد.

شیوه‌ای که فرد می‌تواند محیط کار خود را تفسیر کند (ادراک) بر میزان سطح انگیزش وی اثر خواهد گذاشت و آنچه را شخص در سازمان می‌آموزد و سرانجام، نوع کار وی، نشاندهنده رفتار او خواهد بود. از سویی دیگر توانایی فرد می‌تواند بر نوع رفتار وی اثر بگذارد؛ یعنی میزان هوش و مهارتی که به هنگام پیوستن به سازمان با خود دارد. البته یادگیری می‌تواند در طول زمان دگرگون شود.^(۹) سرانجام، رفتار فردی از انواع و اشکال گسترده منابع و نظامهای سازمانی متأثر است. ساختار و سلسله مراتب سازمانها بر وجود و چگونگی رفتار سازمان افراد مؤثر است و همچنین انواع مختلف منابعی که در سازمان (همچون حمایت رهبران، تقویت مادی و تکنولوژی و امکانات) نیز در رفتار فرد نقش قابل توجهی دارد.

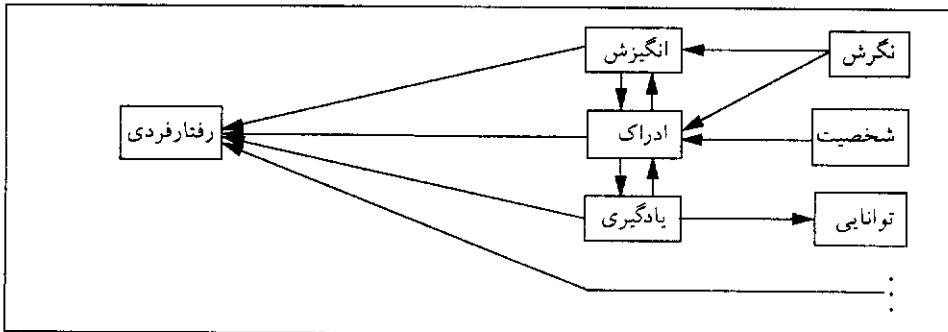
انگیزش، توانایی، ادراک، شخصیت و منابع و نظامهای سازمانی در رفتار فردی تأثیر می‌گذارد و موجب عملکرد شخص (که علاوه بر آنها از ضرورت‌های شغلی نیز ناشی است) می‌شود و سرانجام با ملاحظه اصول و ضوابط تعیین‌کننده عملکرد، میزان اثربخشی فرد در سازمان ارتقا می‌یابد.^(۱۰) (شکلهای ۲ و ۳)

شکل ۲) مدل عوامل تعیین کننده رفتار، عملکرد و اثربخشی فردی در سازمانها



منبع: Arnold and Feldman, 1990;24

شکل ۳) متغیرهای اصلی مؤثر بر رفتار فردی در سازمانها



منبع: رایبیز، ۱۳۷۸: ۶۸

بر اساس مدل نظری رایبترز، نگرش فرد در ادراک و انگیزش او تأثیر می‌گذارد و به‌طور غیرمستقیم بر رفتار فردی نقش دارد؛ اگرچه ادراک علاوه بر نگرش از مشخصات و ویژگیهای شخصیتی افراد نیز ناشی است.

بنابر این در این تحقیق به بررسی نقش و تأثیر رضایت شغلی به عنوان یکی از انواع نگرشهای شغلی بر انگیزش تأکید خواهد شد که سرانجام موجب رفتار فرد در سازمان و عملکرد و اثربخشی وی می‌شود.

در زمینه نظریات مقاله در خصوص انگیزش می‌توان به سه دسته کلی اشاره کرد: (۱۱)

الف) نظریات درونزاد و برونزاد

ب) نظریات رفتاری و شناختی

ج) نظریات محتوایی و فرایندی

نظریات محتوایی (۱۲) عمدتاً به حالت درونی شخص یا محیط او مربوط می‌شود که به رفتار او انرژی یا تداوم می‌بخشد. نظریات فرایندی (۱۳) راهبردهای پویاتری ارائه می‌کند. آنها می‌کوشند ادراکی از تفکر و فرایند شناختی فراهم آورند که در درون ذهن انسانها شکل می‌گیرد و در رفتارها تأثیر می‌گذارد.

این تحقیق در مطالعه انگیزش به رویکرد محتوایی توجه دارد که از آن میان نظریات الگوی سلسله مراتب نیازهای مزلو، نظریه وجود، وابستگی و رشد آلدرفرو، نظریه نیازهای سه گانه مک کله لند مهمترین الگوهای رویکرد محتوایی است که در این پژوهش به منظور میزان انگیزش، تأکید بر نظریه مک کله لند خواهد بود.

نظریه نیازهای مک کله لند به چگونگی ترکیب نیازهای فرد با عوامل محیطی می‌پردازد که حاصل آنها سه انگیزه اساسی انسان است: (۱۴)

الف) نیاز به کسب موفقیت و پیشرفت، (۱۵) اشتیاق به انجام دادن کاری به گونه‌ای بهتر یا بازدهی بیشتر، حل مشکل یا تبحر در انجام دادن کارهای پیچیده

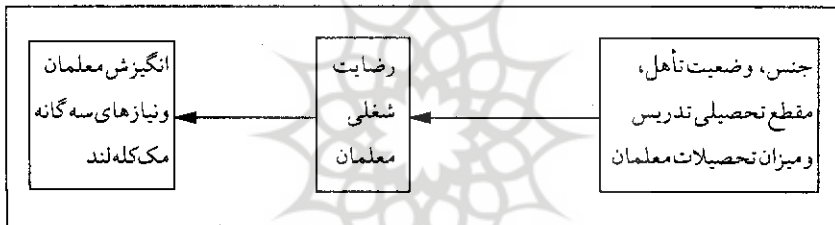
ب) نیاز به پیوند و وابستگی، (۱۶) علاقه‌مندی به ایجاد و حفظ مناسبات دوستانه و

صمیمی با دیگران

ج) نیاز به قدرت،^(۱۷) عشق به کنترل دیگران، تأثیر بر رفتارشان یا مسئول دیگران بودن، در نظر مک کله لند این سه گروه از نیازها به مرور زمان و در نتیجه تجربه‌های زندگی ایجاد می‌شود و انسانها با اینها مورد انگیزش قرار می‌گیرند و هر یک از آنها می‌تواند با ترجیحات کاری فرد مرتبط باشد.

بنابر این با توجه به مدل نظری می‌توان چارچوب کلی تحقیق را ترسیم کرد که این پژوهش سعی در آزمون آن دارد.^(۱۸) (شکل ۴)

شکل ۴) چارچوب کلی تحقیق با توجه به اهداف و مدل نظری



چهارم - روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نوع تحقیق پیمایشی^(۱۹)، و ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه است. پرسشنامه شامل چند بخش اساسی بوده است:

الف) سؤالات مربوط به مشخصات اجتماعی معلمان شامل جنس، وضع تأهل، سطح و میزان تحصیلات، مقطع تحصیلی تدریس معلم

ب) گویه‌های مربوط به سنجش رضایت شغلی شامل ۱۵ گویه تنظیم شده براساس طیف لیکرت با استفاده از پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی برای فیلدو روث^(Brayfield and Rothe) که به ابعاد کلی و عمومی شغل می‌پردازد.

ج) گویه‌های مربوط به سنجش نیازهای سه گانه مک کله لند شامل ۱۵ گویه تنظیم شده براساس طیف لیکرت با استفاده از پرسشنامه استاندارد جورج لیتوین و رابرت

استرینجر (Litwin , Stringer) که به سنجش سه نوع نیاز پیشرفت، قدرت و پیوستگی می پردازد. (هر موضوع ۵ گویه)

ابزار تحقیق پس از تنظیم و تکثیر میان ۱۰۰ نفر از معلمان دبیرستانها و مدارس راهنمایی آموزش و پرورش شهر مبارکه توزیع شد. نمونه آماری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده از میان معلمان آموزش و پرورش مبارکه اجرا شد. از آزمودنیها خواسته می شود که اطلاعات فردی را کامل کنند و سؤالات مربوط به انگیزش و رضایت شغلی را با توجه به علاقه خود براساس طیف لیکرت پاسخ دهند. داده های تحقیق پس از جمع آوری، با استفاده از نرم افزار کامپیوتری SPSS در محیط Windows به منظور تحلیل های آماری، کدبندی و استخراج شد.

در راستای اهداف و مدل نظری و چارچوب کلی تحقیق، سؤالات اصلی پژوهش تدوین شد که با استفاده از روشهای آماری T ، X^2 ، تحلیل واریانس، تحلیل رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر به آزمون فرضیات و پاسخ به پرسشهای اساسی تحقیق پرداخته شد. در پایان لازم به یاد آوری است که پایایی ابزار تحقیق با استفاده از آماره آزمون آلفا کرونباخ گویای اعتبار بالای پرسشنامه بوده است که آمار مذکور در خصوص موضوعات نیاز به پیشرفت، نیاز به قدرت، نیاز به پیوستگی (پیوند) و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۶۶، ۰/۸۹ و ۰/۸۲ محاسبه شد (لازم به توضیح است که تعداد گویه های این موضوعات به ترتیب ۵ و ۵ و ۵ و ۱۵ بوده است).

پنجم - تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق

۱- ابعاد سه گانه نیازهای سازمانی: همان گونه که قبلاً اشاره شد نیازهای سازمانی در نظر مک کله لند شامل سه بعد اساسی و داده های تحقیق معرف آن است که (جدول ۱):

- ۸۸ درصد معلمان در بردارنده میزان زیاد و خیلی زیاد نیاز به پیشرفت هستند.
- بیشترین معلمان دارای نیاز سطح متوسط قدرت بوده (۵۱ درصد) و ۳۱ درصد آنها میزان کمی از نیاز به قدرت را برخوردار بوده اند.

- بیشترین معلمان دربردارنده سطح بسیار زیاد یا نیاز به پیوستگی بوده‌اند (۶۷ درصد).

- در مجموع ۶۱ درصد معلمان دارای میزان زیادی از نیازهای سازمانی بوده، ۲۲ درصد آنها در سطح متوسط قرار می‌گیرند.

۲- ابعاد و تمایزات اجتماعی نیازهای سازمانی: شاخصهای جنس، وضعیت تأهل مقطع تحصیلی تدریس و میزان تحصیلات معلمان گویای ابعاد اجتماعی تحقیق است. مطالعه میزان تفاوت معنی‌داری هر کدام از این متغیرها در رابطه با میزان نیازهای سازمانی معرف تمایزات اجتماعی و یا تفاوت‌های اجتماعی (Social Differences) است.

داده‌های تحقیق گویای این است که معلمان مرد و زن به صورت یکسان در مرتبه اول اهمیت، دارای سطح زیاد نیازهای سازمانی هستند ولیکن، در مرتبه دوم اهمیت، تفاوت چشمگیری میان مردان و زنان دیده می‌شود به صورتی که ۳۴ درصد مردان و ۳۰ درصد زنان دارای سطح متوسط و خیلی زیادی از نیازهای سازمانی هستند. آماره آزمون X^2 معرف ارتباط میان جنس و نیازهای سازمانی است (چراکه $\text{sig} = 0/00026$ کوچکتر از $0/05$ است). (جدول ۲) از طرفی دیگر آماره آزمون T معرف تفاوت معنی‌داری میزان نیازهای سازمانی بین مردان و زنان است، چراکه سطح معنی‌داری آزمون از نظر آماری بسیار پذیرفته شده است. ($\text{sig} = 0/0003$) (جدول ۳).
- در خصوص وضعیت تأهل پاسخگویان، ملاحظه می‌شود که ارتباطی میان نیازهای سازمانی و وضعیت تأهل معلمان وجود ندارد و این دو متغیر از یکدیگر مستقل هستند (آزمون X^2 ، جدول ۲).

از سویی دیگر تفاوت معنی‌داری در میزان نیازهای سازمانی معلمان مجرد و متأهل مشاهده می‌شود (چون سطح معنی‌داری آزمون T بزرگتر از $0/05$ است) (جدول ۴).

جدول (۱) توزیع فراوانی سطوح نیاز و ابعاد سه گانه نیازهای سازمانی

ابعاد متعدد / انگیزش	سطوح نیاز	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع	\bar{X}
نیاز به پیشرفت	۰	۲	۱۰	۴۴	۴۴	۱۰۰	۱۹/۹۳	
نیاز به قدرت	۰	۳۱	۵۱	۹	۹	۱۰۰	۱۴/۳۳	
نیاز به پیوستگی	۳	۰	۸	۲۲	۶۷	۱۰۰	۲۱/۴۸	
نیاز سازمانی	۰	۰	۲۲	۶۱	۱۷	۱۰۰		

جدول (۲) توزیع فراوانی سطوح و شاخصهای اجتماعی معلمان و آماره آزمون X^2

شاخصهای اجتماعی / سطوح نیاز	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
جنس پاسخگویان						
مرد	۰	۰	۱۷	۳۱	۲	۵۰
زن	۰	۰	۵	۳۰	۱۵	۵۰
وضعیت تأهل پاسخگویان						
مجرد	۰	۰	۱۸	۴۸	۱۴	۸۰
متأهل	۰	۰	۴	۱۳	۳	۲۰
مقطع تحصیلی آموزشی						
راهنمایی	۰	۰	۱۴	۲۹	۷	۵۰
دبیرستان	۰	۰	۸	۳۲	۱۰	۵۰
میزان تحصیلات پاسخگویان						
دیپلم	۰	۰	۰	۴	۰	۴
فوق دیپلم	۰	۰	۱۵	۲۳	۵	۴۳
لیسانس و بالاتر	۰	۰	۷	۳۴	۱۲	۵۳
جمع	۰	۰	۲۲	۶۱	۱۷	۱۰۰
$Q=0/40$ $sig=0/00026$ $df=2$ $16/50 = \text{آزمون } X^2 \text{ جنس و سطوح نیازهای سازمانی}$						
$sig=0/9185$ $df=2$ $0/169 = \text{آزمون } X^2 \text{ وضعیت تأهل و سطوح نیازهای سازمانی}$						
$sig=0/314$ $df=2$ $2/313 = \text{آزمون } X^2 \text{ مقطع تحصیلی آموزشی و سطوح نیازهای سازمانی}$						
$sig=0/0426$ $Q=0/314$ $df=2$ $9/87 = \text{آزمون } X^2 \text{ میزان تحصیلات و سطوح نیازهای سازمانی}$						

- تحقیق بیانگر این است که مقطع تحصیلی تدریس معلمان و نیازهای سازمانی دو متغیر مستقل از هم بوده‌اند و ارتباطی میان آنها وجود ندارد (آماره آزمون X^2 در جدول ۲) و از سوی دیگر آماره آزمون T در تأیید این نکته، گویای این است که تفاوت معنی‌داری در میزان نیاز سازمانی معلمان مقطع راهنمایی و دبیرستان وجود ندارد (چراکه سطح معنی‌داری آزمون از ۰/۰۵ بزرگتر است) (جدول ۴).

- با توجه به آماره آزمون F در تحلیل واریانس دو راهه ملاحظه می‌شود که تفاوت معنی‌داری در خصوص انواع سه گانه نیازهای پیشرفت، قدرت و پیوستگی میان مردان و زنان وجود دارد و از سویی تفاوت معنی‌داری میان انواع سه گانه نیاز وجود دارد؛ گرچه تعاملی بین جنس و انواع سه گانه نیاز مشاهده نمی‌شود (جدول ۵).

۳- ابعاد و تمایزات اجتماعی رضایت شغلی: با توضیح پیشین در خصوص ابعاد و تفاوت‌های اجتماعی، می‌توان نکاتی را در زمینه میزان رضایت شغلی معلمان بیان کرد:
- با توجه به آماره آزمون X^2 ملاحظه می‌شود که جنس معلمان و میزان رضایت شغلی متغیرهای وابسته تلقی می‌شود و از یکدیگر مستقل نیست (جدول ۳) و تفاوت معنی‌داری در میزان رضایت شغلی مردان و زنان وجود دارد (آماره آزمون T در جدول ۴).

از نظر آمار توصیفی، مشاهده می‌شود که بیشترین مردان و زنان در مرتبه اول اهمیت، دربردارنده میزان زیادی از وضعیت شغلی هستند ولیکن در مرتبه دوم اهمیت تفاوت‌هایی در میزان رضایت شغلی مردان و زنان دیده می‌شود به صورتی که ۴۰ درصد مردان و ۲۸ درصد زنان، به ترتیب دارای سطح متوسط و خیلی زیاد رضایت شغلی هستند. لذا زنان بیشتر از مردان از شغل خود راضی هستند.

جدول (۳) توزیع فراوانی سطوح رضایت شغلی معلمان و آماره آزمون X^2

شاخصهای اجتماعی / سطوح رضایت شغلی خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
جنس پاسخگویان					
مرد	۰	۲۰	۳۰	۰	۵۰
زن	۰	۱۱	۲۵	۱۴	۵۰
وضعیت تأهل پاسخگویان					
مجرد	۰	۲۷	۴۱	۱۲	۸۰
متأهل	۰	۴	۱۴	۲	۲۰
مقطع تحصیلی آموزشی					
راهنمایی	۰	۱۶	۲۸	۶	۵۰
دبیرستان	۰	۱۵	۲۷	۸	۵۰
میزان تحصیلات پاسخگویان					
دیپلم	۰	۰	۴	۰	۴
فوق دیپلم	۰	۱۷	۲۳	۳	۴۳
لیسانس و بالاتر	۰	۱۴	۲۸	۱۱	۵۳
جمع	۰	۳۱	۵۵	۱۴	۱۰۰
X^2 آزمون جنس و سطوح رضایت شغلی $df=2$ $sig=0/0003$ $Q=0/41$ $17/067$					
X^2 آزمون وضعیت تأهل و سطوح رضایت شغلی $df=2$ $sig=0/3191$ $2/28$					
X^2 آزمون مقطع تحصیلی آموزشی و سطوح رضایت شغلی $df=2$ $sig=0/8452$ $2/336$					
X^2 آزمون میزان تحصیلات و سطوح رضایت شغلی $df=2$ $sig=0/0935$ $7/498$					

جدول ۴) نتایج آزمون فرضیات تحقیق (تفاوت معنی داری (T) (۲۰)

sign P-value T	مقدار آماره آزمون T	B		A		متغیرهای تحقیق
		انحراف معیار	X میانگین	انحراف معیار	X میانگین	
۰/۰۰۱	۳/۵۵	۸/۲۷	۵۶/۵۲	۷/۷۸	۵۰/۷۸	رضایت شغلی و جنس
۰/۰۰۰	۳/۷۷	۶/۲۴	۵۸/۴۴	۶/۵۴	۵۳/۶۲	نیاز سازمانی و جنس
۰/۸۸۴	۰/۱۵	۸/۳۵	۵۳/۴	۸/۶۳	۵۳/۷۱	رضایت شغلی و تأهل
۰/۸۹۶	۰/۱۳	۶/۶۷	۵۵/۸۵	۶/۸۸	۵۶/۰۷	نیاز سازمانی و تأهل
۰/۸۸	۰/۱۵	۷/۸	۵۳/۷۸	۹/۲۹	۵۳/۵۲	رضایت شغلی و مقطع تدریس
۰/۱۱۷	۱/۵۸	۶/۹۲	۵۷/۱۰	۶/۵۹	۵۴/۹۶	نیاز سازمانی و مقطع تدریس

جدول ۵) تحلیل واریانس دوره جنس و ابعاد سه گانه نیازهای سازمانی معلمان

Analysis of Variance

Source of variance	Sum of squares	DF	Mean square	F	Sigi F of F
A (جنس)	۲۵۰/۲۵۳	۱	۲۵۰/۲۵۳	۲۳/۱۵۲	۰/۰۰۰
B (ابعاد سه گانه نیاز)	۲۸۲۹/۵	۲	۱۴۱۴/۷۵۰	۱۳۰/۸۸۷	۰/۰۰۰
A و B (تعامل)	۴۱/۴۸۷	۲	۲۰/۷۴۳	۱/۹۱۹	۰/۴۱۹
Residual	۳۱۷۷/۸۴	۲۹۴	۱۰/۸۰۹		
Total	۶۲۹۹/۰۸	۲۹۹	۲۱/۰۶۷		

- آماره آزمون X^2 گویای استقلال متغیرهای وضعیت تأهل و مقطع تحصیلی تدریس و میزان رضایت شغلی است (جدول ۳). علاوه بر آن، تفاوت معنی داری در میزان رضایت شغلی معلمان مجرد و متأهل و معلمان مقاطع راهنمایی و دبیرستان وجود ندارد (آماره‌های آزمون T در جدول ۴).

در مجموع ۵۵ درصد معلمان دارای میزان زیادی از رضایت شغلی و ۳۱ درصد دارای سطح متوسطی از رضایت شغلی بوده‌اند.

۴- تحلیل همبستگی: یکی از اهداف تحقیق، بررسی همبستگی و روابط متقابل بین انگیزش و نگرش است. با ملاحظه انواع سه گانه نیازهای سازمانی (انگیزش) و رضایت شغلی (انگیزش) می‌توان اشکال گوناگون روابط را بیان کرد. برای مطالعه این روابط از ضرایب همبستگی پیرسون و سطح معنی داری آزمون استفاده می‌شود (جدول ۶).
- نیاز به پیشرفت رابطه معنی داری با نیاز پیوستگی دارد و این رابطه به میزان متوسطی است (۰/۵۱۶) در حالی که نیاز مذکور رابطه معنی داری با نیاز قدرت ندارد (P= ۰/۰۹۱).

- نیاز به قدرت رابطه معنی داری با نیاز به پیوستگی ندارد چرا که سطح معنی داری آماره ضریب همبستگی بزرگتر از ۰/۰۵ است (P= ۰/۱۴۶).

- در صورتی که نیاز سازمانی را با ملاحظه مجموع سه نیاز پیشرفت، قدرت و پیوستگی در نظر بگیریم، داده‌های تحقیق معرف این است که نیاز سازمانی روابط معنی داری با شکل‌های سه گانه نیاز دارد چرا که آماره آزمون دربردارنده سطح معنی داری معتبری است (P= ۰/۰۰۰). در خصوص میزان این روابط، روشن می‌شود که نیاز سازمانی در مرتبه اول با نیاز به پیشرفت و در مراتب دوم و سوم با نیازهای قدرت و پیوستگی رابطه دارد (به ترتیب ۰/۷۷۴، ۰/۵۴۷ و ۰/۵۳۲).

- با در نظر گرفتن رضایت شغلی می‌توان دریافت که رابطه معنی داری با نیازهای سازمانی دارد (P= ۰/۰۰۶) ولیکن میزان این رابطه ضعیف است (۰/۲۷۴). با در نظر گرفتن هر کدام از نیازهای سه گانه، داده‌های تحقیق معرف این است که رضایت شغلی

رابطه معنی داری با نیاز پیشرفت و پیوستگی دارد (به ترتیب $P=0/007$ و $P=0/004$) و میزان این روابط در سطح ضعیفی محاسبه شده است (به ترتیب $0/27$ و $0/28$) ولیکن رضایت شغلی رابطه معنی داری با نیاز به قدرت ندارد ($P=0/655$).

۵- تحلیل رگرسیون چندگانه: در تحلیل رگرسیون چندگانه می توان به تأثیر همزمان متغیرهای مختلف مستقل بر متغیر وابسته پرداخت که البته این تبیین توسط روشهای گوناگونی صورت می گیرد که روش گام به گام در این تحقیق مورد نظر است.

جدول ۶) ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق و سطح معنی داری آزمون

رضایت شغلی	نیازهای سازمانی	نیاز به پیوستگی	نیاز به قدرت	نیاز به پیشرفت	
* $0/27$	$0/774$	$0/516$	$0/134$	۱	نیاز به پیشرفت
** $0/007$	$0/000$	$0/000$	$0/091$		
$0/45$	$0/547$	$-0/107$	۱		نیاز به قدرت
$0/655$	$0/000$	$0/146$			
$0/289$	$0/532$				نیاز به پیوستگی
$0/004$	$0/000$				
$0/274$	۱				نیازهای سازمانی
$0/006$					
۱					رضایت شغلی

*: ضریب همبستگی

** : سطح معنی داری

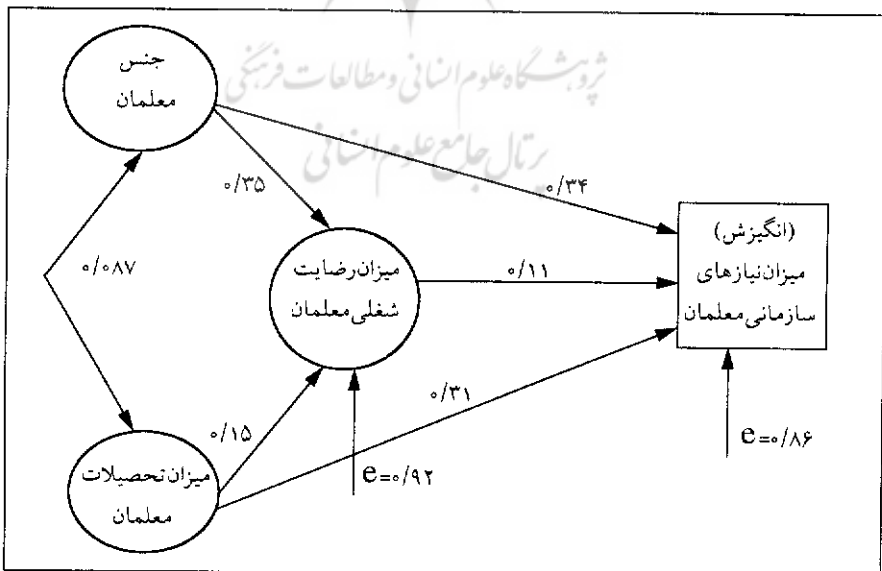
با استفاده از روش گام به گام در تحلیل رگرسیون چندگانه در خصوص تشخیص عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی می توان دریافت که تنها متغیر جنس در میزان رضایت شغلی معلمان تأثیر دارد و ۱۱ درصد تغییرات رضایت شغلی ناشی از متغیر

جنس است و سایر متغیرهای تحقیق همچون وضع تأهل، مقطع تحصیلی تدریس، میزان تحصیلات از مدل رگرسیون خارج می‌شود (جدول ۷).

با استفاده از روش گام به گام در تحلیل رگرسیون چندگانه در خصوص عوامل مؤثر بر میزان نیازهای سازمانی می‌توان بیان کرد که در مرحله اول جنس معلمان و در مرحله دوم میزان تحصیلات معلمان بر میزان نیازهای سازمانی تأثیر دارد و آنها ۲۳ درصد تغییرات نیازهای سازمانی را تفسیر می‌کنند و متغیرهای وضع تأهل و مقطع تحصیلی تدریس و میزان رضایت شغلی از مدل رگرسیون خارج می‌شود و در خصوص متغیرهای جنس و میزان تحصیلات بر میزان نیاز سازمانی تأثیری ندارد (جدول ۸).

۶- تحلیل مسیر: (۲۱) تحلیل مسیر مشخص‌کننده تصویری جامع از روابط متغیرهای گوناگون مستقل با متغیر وابسته و در عین حال روابط میان متغیرهای مستقل با یکدیگر بوده که این روابط با ضرایب مسیر مشخص می‌شود. (۲۲)

شکل ۵) مدل تحلیل مسیر تأثیر متغیرهای مؤثر بر نیازهای سازمانی



جدول ۷) تحلیل رگرسیون چندگانه رضایت شغلی در مرحله نهایی به روش گام به گام

----- Analysis of Variance -----

	D.F	SS	MS	F	SigF
Regression	۱	۸۲۳/۶۹	۸۲۳/۶۹	۱۲/۲۲۵	۰/۰۰۰۶
Residual	۹۸	۶۳۹۵/۰۶	۶۵/۲۵۵		
Total	۹۹				

----- Variables in the equation -----

Variable	B	SEB	Beta	T	SigT
جنس (Ai)	۵/۷۴	۱/۶۱۵۶	۰/۳۳۷۷	۳/۵۵۳	۰/۰۰۰۶
Constant	۱۴۵/۰۴	۲/۵۵۴۵		۱۷/۶۳۱	۰/۰۰۰۰

(جنس) $y = ۴۵/۰۴ + ۵/۷۴$ (میزان رضایت شغلی)

$$r = ۰/۳۳۷ \quad R^2 = ۰/۱۱۴$$

متغیرهای خارج شده از مدل رگرسیون: وضع تأهل، مقطع تحصیلی و سطوح تحصیلات

جدول ۸) تحلیل رگرسیون چندگانه نیاز سازمانی در گام دوم به روش گام به گام

----- Analysis of Variance -----

	D.F	SS	MS	F	SigF
Regression	۲	۱۰۷۷/۹۵۸۹	۵۳۸/۹۷۹۴	۱۴/۸۷۳۸۹	۰/۰۰۰۰
Residual	۹۷	۳۵۱۴/۹۵۱	۳۶/۲۳۶۶		

----- Variables in the equation -----

Variable	B	SEB	Beta	T	SigT
جنس (Ai)	۵/۲۰۹۶	۱/۲۰۵۸	۰/۳۸۴۳	۴/۳۱۱	۰/۰۰۰۰
سطح تحصیلات (Av)	۳/۸۹۶۷	۱/۰۵۲	۰/۳۳۰۲	۳/۷۰۴	۰/۰۰۰۴
Constant	۳۸/۵۱۲۵	۳/۳۶۷۱		۱۱/۴۳۸	۰/۰۰۰۰

(سطح تحصیلات) $y = ۳۸/۵۱۳ + ۵/۲۰$ (جنس) + $۳/۸۹$ (میزان نیاز سازمانی)

$$r = ۰/۴۸۴ \quad R^2 = ۰/۲۳۴$$

متغیرهای خارج شده از مدل رگرسیون: وضع تأهل، مقطع تحصیلی و رضایت شغلی

با مقایسه میزان R^2 در مدل‌های گوناگون تحلیل رگرسیون چندگانه درخصوص متغیر وابسته (نیاز سازمانی)، می‌توان به نقش سه متغیر جنس و میزان تحصیلات و میزان رضایت شغلی و ضرورت وجود آنها در مدل تحلیل مسیر پی برد. بنابر این مدل تحلیل مسیر تحقیق در تعیین نوع متغیر وابسته و سه متغیر مستقل، بهترین مدل مسیر از نظر آماری تشخیص داده شده است (شکل ۵).

با توجه به مدل تحلیل مسیر روشن می‌شود که متغیرهای جنس و میزان تحصیلات در مرحله اول به عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته می‌شود و هر دو بر میزان رضایت شغلی تأثیر دارد و علاوه بر تأثیر مستقیم بر میزان نیاز سازمانی، از طریق میزان رضایت شغلی به صورت غیرمستقیم بر میزان نیاز سازمانی تأثیر می‌گذارد؛ اگر چه تأثیر مستقیم متغیرهای جنس و میزان تحصیلات بر میزان نیاز سازمانی ضعیف است و رابطه معنی‌داری میان آنها وجود دارد (با این توضیح که ضریب همبستگی مرتبه صفر میان رضایت شغلی و نیاز سازمانی $0/2735$ و سطح معنی‌داری $0/0006$ بوده است). با توجه به مقدار آماره e می‌توان دریافت که $0/86$ درصد عوامل خارجی تعیین‌کننده میزان نیاز سازمانی است.

با در نظر گرفتن ضرایب مسیر مستقیم و غیرمستقیم در مدل تحقیق، مشاهده می‌شود که ضریب مسیر متغیر جنس بر میزان نیاز سازمانی در مرتبه اول اهمیت و ضرایب مسیر متغیرهای میزان تحصیلات و میزان رضایت بر میزان نیاز سازمانی در مراتب دوم و سوم اهمیت قرار دارد.

ضریب مسیر مستقیم متغیرهای جنس و میزان تحصیلات بر میزان نیاز سازمانی (به ترتیب $0/34$ و $0/31$) قابل ملاحظه است ولیکن ضرایب غیرمستقیم آنها به میزان نیاز سازمانی به ترتیب $0/156$ و $0/132$ است که میزان بسیار ضعیفی است. در صورتی که در مدل مسیر، متغیر میزان رضایت شغلی را به عنوان متغیری وابسته در نظر بگیریم، ملاحظه می‌شود که ضریب مسیر متغیر جنس بر میزان رضایت شغلی از ضریب مسیر متغیر میزان تحصیلات بر میزان رضایت شغلی بیشتر است (به ترتیب $0/35$ و $0/15$).

ششم: نتیجه گیری تحقیق

هدف عمده پژوهش، بررسی نقش عوامل اجتماعی مؤثر بر انگیزش و رضایت شغلی معلمان در راستای اهداف پنجگانه است. تحقیق با استفاده از روش پیمایشی میان صد نفر از معلمان آموزش و پرورش مبارکه انجام شد. این تحقیق متکی بر دو مدل نظری رابینز (۱۳۷۸) و آرنولد و فلدمن (۱۹۹۰) صورت گرفت و نتایج نهایی پژوهش را می توان به شکل ذیل جمع بندی و ارائه کرد:

از میان عوامل اجتماعی جنس، وضع تأهل و مقطع تحصیلی تدریس و میزان تحصیلات معلمان بر میزان نیازهای سازمانی (انگیزش) و میزان رضایت شغلی (نگرش)، تنها متغیر جنس مؤثر بوده و مهمترین عامل اجتماعی مؤثر بر متغیرهای تحقیق جنس است. (با در نظر گرفتن آماره های آزمون X^2 به صورت جداگانه مربوط به هر کدام از متغیرهای مستقل و وابسته که در بخش تحلیل داده ها آورده شد).

بیشترین معلمان دربردارنده سطح زیادی از نیازهای سازمانی و رضایت شغلی بوده اند و با در نظر گرفتن ابعاد سه گانه نیازهای سازمانی، می توان به ترتیب اهمیت نیازهای پیوستگی و پیشرفت و قدرت اشاره کرد؛ اگرچه تفاوت معنی داری میان نیازهای سه گانه سازمانی وجود دارد.

درخصوص مطالعه تمایزات اجتماعی، انگیزش و نگرش معلمان دریافت شد که تفاوت معنی داری در میزان نیاز سازمانی و رضایت شغلی میان مردان و زنان وجود دارد و تفاوت معنی داری در میزان انگیزش در نگرشهای معلمان میان مجردان و متأهل و معلمان راهنمایی و دبیرستان وجود ندارد. اگرچه تفاوت معنی داری در میزان نیازهای سازمانی در میان سطوح تحصیلاتی معلمان وجود دارد، رضایت شغلی میان سطوح تحصیلاتی یکسان است و تفاوت معنی داری میان سطوح تحصیلاتی وجود ندارد.

در تحلیل رگرسیون چندگانه به منظور مطالعه عوامل اجتماعی مؤثر بر رضایت شغلی می توان به متغیر جنس اشاره کرد و سایر عوامل اجتماعی و آموزشی در مدل چهارگانه نقشی ندارد و در مطالعه عوامل اجتماعی و آموزشی مؤثر بر میزان نیاز سازمانی می توان

به متغیرهای جنس و سطح تحصیلات معلمان اشاره کرد و سایر متغیرها از مدل رگرسیون چندگانه خارج می‌شود؛ اگرچه رابطه معنی‌داری میان انگیزش و رضایت شغلی معلمان در سازمان آموزشی مشاهده شد. در پایان با توجه به مدل نظری تحقیق به بهترین مدل آماری در خصوص ترسیم و ارائه مدل علی چند متغیره براساس تحلیل اشاره شد.

یادداشتها

1- Motivation

2- Job Satisfaction

۳- نایلی، ۱۱:۱۳۷۳

۴- همان منبع: ۱۳

5- Attitude

۶- ساروخانی، ۲۲:۱۳۶۶

۷- شرمه‌هورن و همکاران، ۴۱:۱۳۷۸

۸- مدل نظری تحقیق، تألیف و ترکیب دو مدل نظری رابینز (۱۳۷۸) و آرنولد - فلدمن (۱۹۹۵) می‌باشد.

۹- رابینز، ۶۸:۱۳۷۸

10- Arnold and Feldman, 1990:24-25

۱۱- نایلی، ۱۹-۲۹:۱۳۷۳

12- Content

13- Process

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

۱۴- شرمه‌هورن و دیگران، ۱۰۱-۱۰۲:۱۳۷۸

15- Need of Achievement

16- Need of Affiliation

17- Need of power

۱۸- لازم به یادآوری است که چارچوب کلی تحقیقات، از مدل نظری و سابقه تحقیق متأثر است. از آنجاکه تحقیقات بسیار گسترده در ابعاد داخلی و خارجی در دو زمینه اصلی انگیزش و رضایت شغلی انجام شده است و ذکر و تشریح آنها نیازمند صرف مباحث دیگری است از طرح آنها صرف‌نظر شده است.

19- Survey Study

۲۰- در مورد متغیر جنس گروه A و B به ترتیب مردان و زنان است و در مورد متغیر تأهل گروه A و B به ترتیب مجردان و متأهلان و در مورد متغیر مقطع تدریس گروه A و B به ترتیب مقطع راهنمایی و دبیرستان منظور بوده است.

21-Path Analysis

۲۲- درباره اهمیت و نقش تحلیل مسیر در تحقیقات اجتماعی می‌توان به منابع تحقیق در پایان مقاله مراجعه شود لذا از توضیحات تخصصی درباره جزئیات تحلیل مسیر صرف‌نظر می‌شود.

فهرست منابع

فارسی

- ۱- توسلی، غلامعباس، «جامعه‌شناسی کار و شغل»، تهران، نشر سمت، ۱۳۷۵
- ۲- دیویس، کیت و جان نیواستنورم، «رفتار انسانی در کار»، ترجمه محمد طوسی، تهران، انتشارات مرکز مدیریت دولتی، ۱۳۷۵
- ۳- دواس، دی‌ای، «پیمایش در تحقیقات اجتماعی»، ترجمه هوشنگ ناییب، تهران، نشر نی، ۱۳۷۶
- ۴- رابینز، استیفن، «مبانی رفتار سازمانی»، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۷۸
- ۵- ساروخانی، باقر، «فرهنگ علوم اجتماعی»، تهران، نشر کیهان، ۱۳۶۶
- ۶- سرمد، زهره و عباس بازرگان و الهه حجازی، «روشهای تحقیق در علوم رفتاری»، تهران، انتشارات آگاه، ۱۳۷۶
- ۷- شرمهرون، جان آر و همکاران، «مدیریت رفتار سازمانی»، ترجمه مهدی ایران‌نژادپاریزی، محمدعلی بابایی زکلیکی، محمدعلی سبحان‌اللهی، تهران، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۷۸
- ۸- شفیع‌آبادی، عبدالله، «راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای: نظریه‌های انتخاب شغل»، تهران، انتشارات رشد، ۱۳۷۵
- ۹- صبور، منوچهر، «جامعه‌شناسی سازمانها»، تهران، نشر شب‌تاب، ۱۳۷۴
- ۱۰- کرلینتر، فردان، «رگرسیون چند متغیری در پژوهش رفتاری»، ترجمه محمد سرایی، جلد اول، تهران، نشر دانشگاهی، ۱۳۶۶
- «مبانی پژوهش در علوم رفتاری»، ترجمه حسن پاشاشریفی و جعفر نجفی، تهران، انتشارات آوای نور، ۱۳۷۶
- ۱۱- کورنز، نورمن آر، «مقایسه‌ای بر آمار در علوم اجتماعی»، ترجمه حبیب‌الله تیموری، تهران، نشر نی، ۱۳۷۴
- ۱۲- علوی، امین‌الله، «انگیزش و رفتار در کار»، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۳
- ۱۳- کورمن، «روان‌شناسی صنعتی و سازمانی»، ترجمه حسین شکرکن، تهران، انتشارات رشد، ۱۳۷۵
- ۱۴- میچل، ترنس آر، «مردم در سازمانها»، ترجمه حسین شکرکن، تهران، انتشارات رشد، ۱۳۷۳
- ۱۵- نایلی، محمدعلی، «انگیزش در سازمانها»، اهواز، انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۳۷۳
- ۱۶- وایزبرگ، سنفورد، «رگرسیون خطی کاربردی»، ترجمه حسینعلی پرومند، مشهد، انتشارات دانشگاه

فردوسی مشهد، ۱۳۷۴

خارجی

- 17- Arnold and Feldman, "Organizational behavior", Newyork, Mc-Hraw Hill, 1990
- 18- Cramer Duncan, "Basic statistics for social research", London, routledge, 1997
- 19- Kinnear paul and colin Gray, "Spss for windows made simple", psychology press, 1995
- 20- Kleinbavm etal, "Applied Regression analysis and multivariable, Methods", Boston. PWS-Kent publising, company walsh anthong, 1987. "Statis for social sciences", 1990



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



پښتونستان ښار علمي او مطالعاتي مرکز
پښتونستان ښار علمي مرکز