

ارتباط رضایت شغلی و کیفیت تدریس معلمان با عملکرد تحصیلی دانش آموزان

مقطع متوسطه

The relationship of teachers' job satisfaction and teaching quality with students' academic performance in high school**Dr Malahat Amani**

Assistant professor, department of psychology, University of Bojnord

Email:m.amani@ub.ac.ir

دکتر ملاحات امانی

استادیار گروه روانشناسی دانشگاه بجنورد

Abstract

The present research has been conducted to study the relationship of teachers' job satisfaction and teaching quality with students' academic performance in high school. The method research was descriptive a kind of correlation. Statistical population of the study included 230 of women teachers and 2400 girls of high school in Gonbad city that all of them were selected by census sampling. For gathering, data were used Seraj teaching quality questionnaire and job description index and students' average scores. The data analyzed by discriminate analysis with the stepwise method. The findings showed that predictor variables of nature job, promotion conditions, and interpersonal relations predict and determine academic performance. satisfied teachers of nature job and promotion conditions through connecting suitably with students increase their academic performance.

Keywords: job satisfaction, teaching quality, academic performance

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی ارتباط رضایت شغلی و کیفیت تدریس معلمان با عملکرد تحصیلی دانش آموزان مقطع متوسطه انجام شده است. روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق شامل ۲۳۰ معلم زن و ۲۴۰۰ دانش آموز دختر مقطع متوسطه شهر گنبد می باشد که با روش نمونه گیری سرشمار نفر همه آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های کیفیت تدریس سراج و شاخص توصیف شغل و میانگین نمرات دانش آموزان استفاده شد و برای تجزیه و تحلیل داده ها از تحلیل ممیز با روش گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد که متغیرهای پیش بین ماهیت شغل، شرایط ارتقاء و روابط بین فردی عملکرد تحصیلی را پیش بینی و تبیین می کند. معلمان راضی از ماهیت شغل و شرایط ارتقاء خود با برقراری رابطه بین فردی مناسب با دانش آموزان، عملکرد تحصیلی آنها را افزایش می دهند.

کلید واژگان: رضایت شغلی، کیفیت تدریس، عملکرد تحصیلی

مقدمه

اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی بر این نظرند که معلمان، بزرگ‌ترین و مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند، بنابراین بیره نیست که اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می‌دهند. شان^۱ (۱۹۹۸) در تحقیقی گزارش می‌دهد که برای موفقیت معلم، دانش آموزان، اجتماع و سیستم مدارس، رضایت شغلی معلم بسیار مهم است. رضایت شغلی^۲ معلم عامل مهمی است که موجب باقی ماندن معلمان در شغلشان است و عامل تعیین کننده برای میزان تعهد معلم است و نظم در مدارس را به وجود می‌آورد. ندیری و تانوا^۳ (۲۰۱۰) رضایت شغلی را به عنوان واکنش هیجانی مثبت فرد به یک شغل خاص تعریف کرده‌اند. رضایت شغلی، احساس کارمندان را منعکس می‌کند که به موجب آن، آنها خرسندی و نگرش مثبت به سمت کار و سازمان نشان می‌دهند (ویس^۴، ۲۰۰۲). رضایت شغلی عاملی است که در مسیری طولانی قادر است کارمندان را به کار ترغیب کند (مودور، توکسون^۵، ۲۰۱۱).

رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل متفاوت و متعددی است از جمله فاکتورهای جمعیت شناختی (سن، سوابق تحصیلی و جنسیت)، عوامل سازمانی (فرهنگ، شیوه‌های مدیریتی، پرداخت‌ها، امنیت شغلی و فرصت‌ها)، عوامل ویژه کاری (استقلال فردی، رقابت، شفافیت، روحیه شاد) و عوامل روان‌شناختی (تان^۶، ۲۰۰۹). در مطالعه‌ای مشخص شده است که اکثریت معلمان زن از میزان پرداخت دستمزد و جایگاه اجتماعی خود، فقدان همکاری و مشارکت از طرف دانش آموزان و والدین، فقدان دانش حرفه‌ای، فقدان کیفیت کاری، خدمت در جاهای دور و فقدان اتحادیه حرفه‌ای ناراضی هستند (شیخ، ابرو، دوی^۷، ۲۰۱۲).

به نظر می‌رسد که هر چه سطح رضایت شغلی معلم بالا رود، یک محیط یادگیری خوشایند و مناسب، هم برای دانش آموزان و هم برای کار معلم فراهم می‌کند. این رضایت ممکن است باعث شود تا میزان تلاش معلمان بالا رفته، تعهد شغلی بیشتری از خود نشان داده و در نتیجه

^۱Shann

^۲ Job satisfaction

^۳Nadiri & Tanova

^۴Weiss

^۵Mudor & Tooksoon

^۶Tan

^۷Shaikh, Abro, & Devi

اثر بیشتری در کار تدریس داشته باشند و از این طریق بر گرایش دانش آموزان به مدرسه و نیز پیشرفت تحصیلی اثر مثبتی بگذارد. در پژوهش‌های متعددی از جمله چان^۱ (۲۰۰۸)، بلکبورن و رایبسون^۲ (۲۰۰۸) و باکی^۳ (۲۰۱۱) نشان داده‌اند که کارایی معلمان بر رضایت شغلی آنها تأثیر مثبتی دارد و از این طریق باعث بهبود یادگیری و افزایش انگیزه دانش آموزان می‌گردد؛ اما در مورد بررسی ارتباط رضایت شغلی با پیشرفت تحصیلی، نتایج ضد و نقیضی وجود دارد، برای نمونه اکبری، مؤمنی و پاکدامن (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای نشان دادند که رضایت شغلی معلمان با نمرات درسی دانش آموزان رابطه مثبتی دارد اما قلائی، کدیور، صرامی و اسفندیاری (۱۳۹۱) در تحقیقات خود نشان دادند که رضایت شغلی معلمان بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تأثیری نداشته است.

درحالی‌که ارزیابی از کیفیت تدریس و دادن پسخوراند به اساتید در دانشگاه‌ها خیلی رایج است اما در مدارس اغلب نادیده گرفته می‌شود. بررسی کیفیت تدریس معلمان از جمله مهم‌ترین مسائلی است که بازخورد مناسبی را در تصمیم‌گیری‌های اساسی و تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی فراهم می‌کند. کیفیت تدریس به عنوان درجه انطباق و سازگاری هر یک از شاخص‌ها و ویژگی‌های اصلی کیفیت تدریس با استانداردها و خصوصیات مطلوب و متعالی که در نظریه‌های گوناگون بدان اشاره شده است، تعریف می‌شود (ویدوویچ، فوری، وان در وستوزین، هنریچ، هولت ژاوسن^۴، ۲۰۰۰). در مفهوم سازی‌های مدرن از تدریس و یادگیری، به فرایندهای یادگیری، انگیزشی و شناختی توجه شده است. لومن (۱۹۹۱) بر پایه مطالعات به عمل آمده، تدریس را دارای دو بعد یا محور اصلی می‌داند. یکی از این دو محور وجه فکری و عقلانی تدریس است و دیگری به وجه روابط بین فردی مربوط می‌شود که عمدتاً جنبه عاطفی دارد. به عقیده این محقق، مدرسی که بتواند در هر یک از دو محور یا ترجیحاً هر دو آنها عملکرد مطلوبی داشته باشد، در تدریس خود از موفقیت برخوردار خواهد شد. بعد روابط بین فردی بر این فرض استوار است که جو کلاس جنبه غیرعقلانی داشته و شامل بعد انسانی، عاطفی و انگیزشی نیز می‌شود. رفتار مدرس در قبال دانشجویان تا حد زیادی سازنده جوی است که می‌تواند یادگیری را دلنشین و آسان یا به عکس، آن را خسته کننده و دشوار سازد؛ بنابراین، صمیمیت مدرس،

¹Chan

²Blackburn, & Robinson

³Baki

⁴Vidovich, Fourie, Van Der Westhuizen, Heinrich, & Holtzhausen

رفتار گرم و احترامی که برای شخصیت دانشجو قائل می‌شود، می‌تواند تدریس را مؤثرتر سازد (پاک سرشت، ۱۳۸۳).

کلایم، پالی و روسر^۱ (۲۰۰۹) چارچوب نظری را برای کیفیت تدریس گسترش داده‌اند. این مدل فرض می‌کند که سه بعد اساسی کیفیت تدریس یعنی، جو حمایتی، مدیریت مؤثر کلاس، فعالیت شناختی، برای یادگیری و انگیزش دانش آموزان مهم است. جو حمایتی، جنبه‌های خاصی از روابط معلم-دانش آموز مثل پسخوراند مثبت و مفید معلم، رویکرد مثبت به خطاها و اشتباهات دانش آموز و رفتارهای مراقبتی معلم است. مدیریت کلاسی بر قوانین کلاسی، رویه‌ها، کنار آمدن با قطع و شکستن‌ها و گذر ملایم از قوانین تمرکز می‌کند. فعالیت شناختی شامل تکالیف چالش برانگیز، گسترش و بسط مفاهیم، ایده‌ها، دانش قبلی، شیوه دیالکتیک سقراطی است (فاس، دیکریستان، ریزر، کلایم، بوتنر^۲، ۲۰۱۴).

در مورد رابطه کیفیت تدریس با پیشرفت تحصیلی، مؤلفه‌هایی متفاوت از کیفیت تدریس بررسی شده است مثلاً مطالعات فرا تحلیل نشان داده که مدیریت کلاسی روی پیشرفت دانش آموزان تأثیر اساسی دارد (سیدل، شاولسون^۳، ۲۰۰۷). همچنین فاس و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند که مدیریت کلاس از ابعاد کیفیت تدریس در پایه سوم ابتدایی، پیشرفت تحصیلی را پیش بینی می‌کند. بعد از کنترل محبوبیت معلم، ارزیابی‌ها از فعالیت شناختی و جو حمایتی با افزایش علاقه به موضوع درسی مرتبط بوده است. خوشبخت و لطیفیان (۱۳۹۰) در تحقیقی نشان دادند که معلمان باتجربه و با تحصیلات بیشتر برای یادگیری دانش آموزان زمان و فرصت زیادی می‌گذارند که منجر به بهبود یادگیری و آموزش دانش آموزان می‌گردد. همچنین، سرمدی، صیف، طالبی و عابدی (۱۳۸۹) تحقیقی را با هدف شناسایی عوامل آموزشی مؤثر در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان سوم راهنمایی انجام دادند که نتایج مطالعه آنها نشان داد که فعالیت‌های آموزشی معلم در کلاس و مدرسه بیشترین تأثیر را بر پیشرفت تحصیلی داشته است و تجارب آموزشی و ویژگی‌های معلم تقریباً ۰/۵۰ از واریانس مربوط به پیشرفت تحصیلی را تبیین کرده است. در مطالعه‌ای هم پاک مهر، جعفری ثانی، سعیدی رضوانی و کارشکی (۲۰۱۳) در مورد نقش کیفیت تدریس و مؤلفه‌های آن در توسعه تفکر انتقادی دانشجویان دریافتند که از بین مؤلفه‌های کیفیت

¹Klieme, Pauli, &Reusser

²Fauth,Decristan, Rieser, Klieme&Büttner

³Seidel, &Shavelson

تدریس، روابط بین فردی بیشترین ارتباط را با تفکر انتقادی دانشجویان داشته و ۳۰ درصد تغییرات مربوط به آن را پیش بینی می‌کرده است. متغیر دوم اجرای تدریس بوده که با تفکر انتقادی ارتباط داشته اما مؤلفه‌های طرح درس و ارزشیابی تدریس با تفکر انتقادی ارتباط معناداری نداشت. باوجود این برخی مطالعات از جمله محمدزاده (۱۳۸۹) نشان داده است که تجربه تدریس و فعالیت‌های مرتبط با آموزش با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مرتبط نبوده است. با توجه به نتایج ضد و نقیض در مطالعات گوناگون در مورد ارتباط رضایت شغلی و کیفیت تدریس با عملکرد تحصیلی، تحقیق حاضر به دنبال بررسی همزمان نقش مؤلفه‌های رضایت شغلی و کیفیت تدریس معلمان زن در پیش بینی عملکرد تحصیلی دانش آموزان دختر مقطع متوسطه می‌باشد.

روش

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر بررسی نقش مؤلفه‌های رضایت شغلی و کیفیت تدریس معلمان در پیش بینی نمرات دانش آموزان مقطع متوسطه می‌باشد، بنابراین روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است.

کلیه دبیران زن مقطع متوسطه و کلیه دانش آموزان دختر مقطع متوسطه شهر گنبد کاووس جامعه تحقیق حاضر را تشکیل می‌داد که تعداد معلمان ۲۳۰ نفر و تعداد دانش آموزان ۲۴۰۰ نفر بودند. با توجه به اینکه حجم جامعه مربوط به دبیران زن کم بود، بنابراین از روش نمونه‌گیری سرشمار استفاده شد یعنی کلیه دبیران زن و دانش آموزان آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده شامل موارد زیر بودند:

الف) شاخص توصیف شغل^۱: این شاخص نخستین بار توسط اسمیت کندال و هیولین^۲ (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین شده است. از این شاخص ۷۰ سؤالی برای سنجش رضایت شغلی در ۶ مقوله ماهیت شغل، سرپرستی، همکاران، ترفیعات، حقوق و مزایا و شرایط محیط کار، مورد استفاده قرار می‌گیرد. اسمیت و همکاران (۱۹۶۹)، ضریب پایایی خرده آزمون‌ها را بین ۰/۵۹ تا ۰/۹۲ گزارش نموده‌اند. در ایران برای اولین بار این پرسشنامه در دانشگاه اهواز استاندارد شده است و ضریب پایایی و روایی آن به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۶۶ گزارش شده است. در

پژوهش مرآیی (۱۳۷۹) ضریب آلفای کرونباخ خرده آزمون‌های ماهیت شغل ۰/۸۰، همکاران ۰/۸۷، ترفیع‌ها ۰/۹۰، حقوق و مزایا ۰/۹۰ و محیط کار ۰/۸ به دست آمده است. ضریب آلفای کرونباخ شاخص توصیف شغل در تحقیق حاضر ۰/۹۶ به دست آمد.

ب) کیفیت تدریس سراج: این پرسشنامه حاوی ۲۰ سؤال است که چهار ویژگی کلی مربوط به کیفیت تدریس (طرح درس، اجرای تدریس، ارزشیابی تدریس و روابط بین فردی) را می‌سنجد. این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه است و دارای ۴ خرده آزمون که شامل (طرح درس، اجرای تدریس، ارزشیابی تدریس، روابط بین فردی) می‌باشد. در پژوهش شعبانی ورکی و حسین قلی زاده (۱۳۸۵) ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۸۶/۵ به دست آمد. پاک مهر و همکاران (۲۰۱۳) ضریب پایایی این پرسشنامه را ۰/۷۶ گزارش کرده‌اند. در تحقیق حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای کیفیت تدریس ۰/۹۴ به دست آمد.

ج) پرسشنامه جمعیت شناختی: سؤالات مربوط به دانش آموز که شامل سؤال درباره سن، پایه تحصیلی، رشته تحصیلی دانش آموزان بود و سؤالات مربوط به معلم که شامل سؤال درباره سن، سابقه کار، رشته تحصیلی، سابقه کار و درس مورد تدریس معلمان بود.

د) کارنامه نیم سال تحصیلی دانش آموزان: معدل و نمره پایان نیم سال دانش آموزان در درس مربوط به معلم مورد ارزیابی از کارنامه نیم سال تحصیلی دانش آموزان استخراج گردید. به لحاظ کوچک بودن حجم جامعه معلمان زن مقطع متوسطه شهر گنبد، به همه مدارس متوسطه مراجعه شد. همه معلمان زن پرسشنامه رضایت شغلی را تکمیل کردند که همزمان یک کلاس برای هر معلم در نظر گرفته شد که دانش آموزانشان پرسشنامه کیفیت تدریس کامل کردند و نمره اخذ شده دانش آموزان را در درس مربوطه به معلم هم از کارنامه نیم سال اخذ گردید، بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، برای هر معلم میانگین نمرات دانش آموزان و میانگین نمرات پرسشنامه کیفیت تدریس محاسبه گردید. با توجه به اینکه در کل، میانگین نمرات همه دانش آموزان تقریباً ۱۷ بود، اگر میانگین نمرات دانش آموزان معلمی ۱۷ و بالاتر بود در گروه عملکرد بالا و اگر میانگین نمرات دانش آموزان معلمی کمتر از ۱۷ بود در گروه دارای عملکرد پایین گروه بندی شدند. بعد از گروه بندی معلمان، برای بررسی نقش نمرات رضایت شغلی و میانگین نمرات کیفیت تدریس در پیش بینی عضویت معلمان در گروه دارای عملکرد بالا و پایین از

آزمون تحلیل ممیز استفاده شد که این آزمون با بهره گیری از نسخه ۲۱ نرم افزار SPSS انجام شد.

نتایج

یافته‌های توصیفی تحقیق حاضر نشان داد که سن معلمان در دامنه ۲۵ الی ۵۸ سال با میانگین ۳۹ سال و ۶ ماه و سابقه کار معلمان در دامنه ۳ الی ۳۵ سال با میانگین ۱۶ سال قرار داشت. از نظر سطح تحصیلات ۸۸/۷ درصد معلمان دارای مدرک کارشناسی و ۱۱/۳ درصد کارشناسی ارشد بودند. سن دانش آموزان در دامنه ۱۵ الی ۱۸ سال با میانگین ۱۶ سال و ۲ ماه می‌باشد. دامنه معدل دانش آموزان در نیم سال اول تحصیلی از ۱۵/۱۳ تا ۱۹/۹۸ با میانگین ۱۷/۰۱ و انحراف استاندارد ۱ قرار داشت. نمره پایان نیم سال دانش آموزان در درس مربوط به معلم مورد ارزیابی در دامنه ۱۱/۳۶ الی ۱۹/۸۷ با میانگین ۱۶/۹۶ و انحراف استاندارد ۱/۷۸ می‌باشد. در قسمت بعدی یافته‌های توصیفی، میانگین و انحراف استاندارد مربوط به متغیرهای تحقیق در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه در دو گروه دارای نمرات بالا و پایین

| گروه دارای عملکرد بالا | | گروه دارای عملکرد پایین | | متغیرها |
|------------------------|-------|-------------------------|-------|----------------|
| SD | M | SD | M | |
| ۱۲/۰۸ | ۸۹/۵۰ | ۱۲/۸۴ | ۸۵/۰۷ | ماهیت شغل |
| ۷/۵۴ | ۶۴/۴۵ | ۹/۹۵ | ۶۱/۹۰ | مسئول |
| ۷/۵۹ | ۴۵/۷۷ | ۸/۶۷ | ۴۵/۱۷ | همکار |
| ۸/۰۷ | ۲۳/۵۸ | ۶/۶۱ | ۲۶/۷۰ | ارتقاء |
| ۸/۷۹ | ۲۶/۹۵ | ۸/۵۸ | ۲۸/۳۰ | حقوق |
| ۸/۰۷ | ۲۵/۱۷ | ۶/۵۹ | ۲۴/۷۷ | شرایط |
| ۱/۳۰ | ۸/۶۶ | ۱/۱۷ | ۸/۸۱ | طرح درس |
| ۲/۱۳ | ۱۰/۴۷ | ۱/۷۳ | ۹/۹۷ | اجرای تدریس |
| ۲/۱۸ | ۱۴/۱۸ | ۱۸/۳۸ | ۱۶/۲۰ | ارزشیابی |
| ۳/۵۵ | ۲۴/۰۴ | ۳/۵۳ | ۲۳/۳۱ | روابط بین فردی |

The relationship of teachers' job satisfaction and teaching quality with students'

برای انجام تحلیل ممیز برقراری چند مفروضه لازم می‌باشد. اولین مفروضه مربوط به داشتن توزیع نرمال برای متغیرهای پیش‌بین (مستقل) بود که نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرونف حاکی از این است که متغیرهای کیفیت تدریس و رضایت شغلی دارای توزیع نرمال می‌باشند ($p=0/18$ و $p=0/66$). دومین مفروضه مربوط به این موضوع است که بین متغیرهای پیش‌بین (مستقل) نباید هم خطی چندگانه وجود داشته باشد. نتایج همبستگی بین مؤلفه‌های کیفیت تدریس در دامنه بین ۰/۲۱ تا ۰/۸۶، بین مؤلفه‌های رضایت شغلی در دامنه ۰/۲۱ تا ۰/۶۷ و مؤلفه‌های رضایت شغلی با کیفیت تدریس در دامنه ۰/۰۵ تا ۰/۱۴ قرار داشت که این همبستگی‌ها کمتر از ۰/۹۰ می‌باشد که حاکی فقدان هم خطی چندگانه می‌باشد. مفروضه سوم مربوط به متغیر وابسته است که متغیر وابسته (ملاک) باید در تحلیل ممیز به صورت طبقه‌ای و گسسته باشد که عضویت افراد در هر کدام از طبقات پیش‌بینی می‌شود. با توجه به اینکه عملکرد تحصیلی در تحقیق حاضر دارای دو طبقه (گروه) عملکرد تحصیلی بالا و پایین بود و عضویت و قرارگیری افراد در هر کدام از این دو طبقه مورد پیش‌بینی قرار می‌گیرد، بنابراین، این مفروضه هم برقرار است.

جدول ۲: خلاصه اطلاعات مهم مربوط تابع ممیز

| | | | |
|--------------|------|--|-----------|
| تعداد تابع | ۱ | مجذور کای | ۳۹/۴۲ |
| مقدار ویژه | ۰/۱۹ | معنی داری تابع ممیز | ۰/۰۰۰۱ |
| درصد واریانس | ۱۰۰ | نمره‌های مرکزی گروه دارای عملکرد پایین | -۰/۴۷ |
| همبستگی | ۰/۴۰ | نمره‌های مرکزی گروه دارای عملکرد بالا | ۰/۴۰ |
| متعارف | | | |
| مجذور اتا | ۰/۱۶ | پیش‌بینی عضویت گروهی | ۶۷/۷ درصد |

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار می‌باشد * همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد

مقدار ویژه در تحلیل ممیز، قدرت تابع تشخیصی برای متمایز کردن بین طبقات را نشان می‌دهد که هر چه این مقدار بیشتر باشد تشخیص بهتری بین طبقات صورت گرفته است. در این جا مشاهده می‌شود که مقدار ویژه ۰/۱۹ نشان می‌دهد که تابع ممیز قدرت تشخیص بین دو گروه دارای عملکرد بالا و پایین را دارد و مجذور اتا برای تحلیل ممیز به روش گام به گام ۰/۱۶

است. بنابراین ۳ متغیر پیش‌بین، حدود ۱۶ درصد از واریانس مربوط به اختلاف بین دو گروه دارای عملکرد بالا و پایین را تبیین می‌کند و مقدار مجذور کای برای تابع $39/42$ می‌باشد که معنی دار می‌باشد ($P < 0/001$)؛ بنابراین تابع ممیز به طور معنی داری از قدرت تشخیصی قابل توجهی برای افراد دارای عملکرد بالا و پایین برخوردار است.

جدول ۲ نمره‌های مرکزی هر گروه یا همان میانگین تابع تشخیصی را برای هر کدام از گروه‌ها نشان می‌دهد. نمره مرکزی برای تنها تابع ممیز برای افراد دارای عملکرد پایین $0/47$ و برای افراد گروه دارای عملکرد بالا $0/40$ است. بدین ترتیب، با توجه به نمرات مرکزی، اگر نمره‌های یک فرد در معادله ممیز گذاشته شود، چنانچه نمره ممیز به دست آمده در تابع تشخیصی مثبت باشد، پیش‌بینی می‌شود که آن فرد به گروه دارای عملکرد بالا، اگر منفی باشد به گروه دارای عملکرد پایین تعلق خواهد داشت.

در تابع ممیز به دست آمده (۳ متغیر پیش‌بین) $67/9$ درصد افراد دارای عملکرد پایین و $69/4$ درصد افراد دارای عملکرد بالا به درستی طبقه‌بندی شده‌اند. بنابراین، می‌توان گفت که قدرت پیش‌بینی تابع (معادله) ممیز $68/7$ درصد است.

جدول ۳. شاخص‌های آماری مربوط به تابع ممیز

| گام‌ها | پیش‌بین‌ها | F دقیق | | تابع ممیز | |
|--------|----------------|---------|-----------|--------------|---------|
| | | آماره | معنی | ضرایب | ضرایب |
| | | داری | استاندارد | غیراستاندارد | ساختاری |
| ۱ | ماهیت شغل | $10/06$ | $0/002$ | $1/01$ | $0/082$ |
| ۲ | ارتقاء | $19/19$ | $0/0001$ | $-1/05$ | $-0/14$ |
| ۳ | روابط بین فردی | $14/32$ | $0/0001$ | $0/33$ | $0/094$ |
| | | | | عدد ثابت | $-0/82$ |

$$\hat{y} = 0/082(X_1) - 0/14(X_2) + 0/094(X_3) - 0/82$$

با انجام تحلیل ممیز به روش گام به گام، پس از ارائه ۱۰ متغیر، ۳ متغیر باقی ماند، در گام اول متغیر رضایت از شغل، در گام دوم متغیر رضایت از ارتقاء و در گام سوم متغیر روابط بین فردی معلمان وارد تحلیل شدند که F برای هر سه متغیر در سطح $P < 0/05$ معنی دار است.

ضرایب ساختاری توابع ممیز، همبستگی هر متغیر با تابع (نمره پیش بینی شده گروهی یا نمره ممیز) است. این همبستگی‌ها به عنوان همبستگی‌های متغیر متعارف با بارهای ممیز نامیده می‌شود (مشابه بارهای عاملی در تحلیل عوامل) و در تفسیر تفاوت‌های گروهی بکار می‌روند. ضرایب ساختاری در مشخص شدن سهم متغیرها در تفاوت‌های گروهی کمک می‌کنند.

بحث و نتیجه گیری

هدف تحقیق حاضر با تعیین ارتباط مؤلفه‌های رضایت شغلی و کیفیت تدریس معلمان با عملکرد تحصیلی دانش آموزان مقطع متوسطه انجام شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که از میان مؤلفه‌های رضایت شغلی، تنها مؤلفه‌های شغل و ارتقاء سهم معناداری در پیش بینی عضویت افراد در گروه‌های عملکرد بالا و پایین دارند. به بیان دیگر، معلمان دارای نمره بالا در مؤلفه‌های ماهیت شغل و ارتقاء، به تعداد بیشتری در گروه دارای عملکرد بالا و معلمان دارای نمره پایین در رضایت شغلی و کیفیت تدریس، در گروه دارای عملکرد پایین به درستی طبقه‌بندی می‌شوند. این یافته هماهنگ با مطالعات چان (۲۰۰۸)، بلکپورن و رابینسون (۲۰۰۸) و باکی (۲۰۱۱) و اکبری (۱۳۹۳) می‌باشد که در مطالعات خود نشان دادند رضایت شغلی با کارایی معلمان و عملکرد تحصیلی دانش آموزان همبستگی مثبت و معنی داری دارد و ناهماهنگ با نتایج مطالعه قلائی و همکاران (۱۳۹۱) می‌باشد.

این یافته را بدین صورت می‌توان تبیین کرد که رضایت شغلی از طریق اثر گذاشتن بر نوع رفتار معلم، برنامه ریزی‌های او برای اداره کلاس و میزان شور و اشتیاق او برای تدریس، تغییراتی در حرکات و رفتارهای غیرکلامی ایجاد می‌کند که بر میزان یادگیری دانش آموزان تأثیر دارد (میلر، ۱۹۸۱). اگر معلم نسبت به کارش هیچ علاقه‌ای نداشته باشد و بی‌روحیه سرکارش حاضر شود، با حرکات و رفتارهای غیرکلامی خود یک نگرش منفی را نسبت به کار خود و نسبت به دانش آموزان در کلاس نشان می‌دهد و همین امر در نهایت سبب دست نیافتن به اهداف آموزشی می‌شود (ابل و سول، ۱۹۹۹). این احتمال وجود دارد که رضایت شغلی معلمان به تقویت کوشش‌های آن‌ها در جهت ترغیب دانش آموزان برای پیشرفت بهینه کمک کند. همچنین رضایت شغلی باعث افزایش کیفیت تدریس معلم، دلگرمی، افزایش ارتباط عاطفی با دانش آموزان و ایجاد جوی مثبت در کلاس و افزایش سلامت روانی خود و دانش آموزان می‌شود.

در تحقیق از بین مؤلفه‌ها رضایت شغلی، ماهیت شغل و ارتقا در نمرات دانش‌آموزان بیشترین نقش پیش‌بینی داشته است؛ یعنی افرادی که به شغل معلمی را به خاطر مسئولیت‌ها و فرصتی که برای آموزش و پرورش دانش‌آموزان فراهم می‌کند، علاقه‌مند هستند، بیشترین تأثیر روی نمرات دانش‌آموزانشان داشته‌اند. این معلمان مسئولیت‌پذیر و متعهد سعی می‌کنند که کمبودهای محیط کار و نارضایتی از همکاران، مدیر و میزان دستمزد هیچ تأثیری بر تدریسیشان نداشته باشد. همچنین معلمانی که از امکان دسترسی به فرصت‌ها برای پیشرفت خود راضی بودند، دانش‌آموزانشان نمرات بالاتری را کسب کرده‌اند. می‌توان گفت معلمانی که شرایط برای پیشرفت و انگیزه پیشرفت بالاتری داشته‌اند احتمالاً دانش‌آموزان بیشتر ترغیب کردند تا تلاش بیشتری را از خود نشان دهند که این منجر به نمرات بیشتر دانش‌آموزان خواهد شد.

همچنین تحقیق حاضر نشان داد که از بین متغیرهای کیفیت تدریس، تنها روابط بین فردی قدرت پیش‌بینی عضویت افراد در گروه‌های عملکرد بالا و پایین دارند. این یافته هماهنگ با نتایج مطالعه سیدل و شاولسون (۲۰۰۷)، پاک مهر و همکاران (۲۰۱۳)، فاس و همکاران (۲۰۱۴) و ناهماهنگ با نتایج مطالعه محمدزاده (۱۳۸۹) می‌باشد.

این یافته به این صورت می‌تواند تبیین گردد که نوجوانی دوره‌ای است که نوجوانان شروع به پرورش هویت فراتر از خانواده می‌کنند در این مقطع رشدی نوجوانان در جستجوی الگوهای بزرگسالی غیر از والدینشان، نیاز دارند با معلمان روابط صمیمی برقرار کنند (اکلس و هارولد، ۱۹۹۶). همچنین در دوره نوجوانی، نوجوانان به روابط دوستی و صمیمیت بین فردی اهمیت زیادی می‌دهند، در یک تحقیقی نوجوانان گزارش می‌کنند که کلاس‌هایی که فاقد صمیمیت و پشتیبانی کافی است، انگیزش آن‌ها را کم می‌کند و روابط دوستی صمیمانه می‌تواند نگرش به مدرسه و عملکرد تحصیلی را بهبود بخشد (برگ، ۲۰۰۱). به نظر می‌رسد که روابط صمیمی نوجوانان با معلم موجب می‌شود که نوجوانان برای حفظ این روابط و نیز برای خوشحال و راضی نگه داشتن معلم خود، تلاشی زیادی برای یادگیری مطالب درسی بکنند که این امر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان را ارتقاء می‌دهد. در این شرایط، انتخاب معلمان به عنوان الگو می‌تواند آینده تحصیلی، شغلی و حتی مسیر زندگی نوجوانان را متأثر کند.

همچنین ممکن است ارتباط بین روابط بین فردی خوب با نمرات بالا به این دلیل باشد که معلمانی که به روابط بین فردی اهمیت می‌دهند به شاد و راضی نگه‌داشتن دانش آموز علاقه‌مند هستند و بنابراین ممکن است به‌طور ناخودآگاه در دادن نمره، خیلی سخت‌گیری به خرج ندهند. اخیراً به وجود نوعی رابطه تصنعی بین نمرات دانشجویان و نمرات ارزیابی استادان دانشگاه توجه کرده‌اند که از آن به عنوان تورم نمره یاد شده است. گرم و اسکاندورا^۱ (۲۰۰۳) معتقدند که تورم نمره ممکن است به علت مشتری‌گرایی باشد که هم اکنون در رقابت برای جذب دانش آموزان به وجود آمده است. آنها بر این باور هستند که خوشحال نگه داشتن دانش آموز شاید بیش از یادگیری مورد تأکید است. منظور آنها از تورم نمره، افزایش بی‌دلیل سطح نمرات دانش آموزان بدون افزایش میزان یادگیری آنها و در نتیجه تورم سطح نمرات و کاهش افت تحصیلی، بدون افزایش کیفیت آموزشی است (معروفی و همکاران، ۱۳۸۶).

همچنین تحقیق حاضر نشان داد که سایر مؤلفه‌های کیفیت تدریس یعنی طرح و اجرای تدریس و ارزشیابی نقشی در پیش بینی نمرات دانش آموزان نداشته است. به نظر می‌رسد که اگر معلمان نتوانند با دانش آموزان نوجوان ارتباط مناسبی قرار کنند، دانش آموزان به مطالب درسی کلاس علاقه‌ای نشان نمی‌دهند و به تبع آن به فراگیری مطالب هم چندان اهمیتی نمی‌دهند به همین دلیل سایر جنبه‌های تدریس مثل طرح و اجرای تدریس و ارزشیابی بر نمره دانش آموزان تأثیری نمی‌گذارد.

هر تحقیقی با محدودیتی روبرو است اولین محدودیت این بود که در تحقیق حاضر نمونه معلمان از نظر رشته تحصیلی، سابقه تدریس، همگن نبودند که پیشنهاد می‌شود که در تحقیق آتی از نمونه همگنی و یکدستی استفاده شود. محدودیت دوم تحقیق حاضر این بود که تحقیق در بین دانش آموزان دختر و معلمان زن اجرا شد که فاقد تعمیم‌پذیری به جامعه دانش آموزان پسر و معلمان مرد می‌باشد، بنابراین پیشنهاد می‌گردد که تحقیق حاضر در بین دانش آموزان پسر و معلمان مرد نیز اجرا گردد. محدودیت سوم این بود که برای ارزیابی کیفیت تدریس صرفاً به ارزیابی دانش آموزان از معلمان اکتفا شد، در دقت چنین ارزیابی‌هایی تردیدهایی وجود دارد، پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آتی برای ارزیابی کیفیت تدریس معلم از نظر کارشناسان مربوطه نیز استفاده گردد. محدودیت آخر تحقیق حاضر این بود که معلمان صرفاً بر اساس نمره دانش

¹Germain&Scandura

آموزانشان در نیم سال و بدون توجه به عنوان و درجه دشواری درس، در دو گروه دارای عملکرد بالا و پایین گروه بندی شدند، پیشنهاد می گردد که در تحقیقات بعدی برای ارزیابی عملکرد معلمان و دانش آموزان به دشواری عنوان درسی هم توجه گردد.

منابع

- اکبری، زهرا؛ مؤمنی، حسین؛ پاکدامن، مجید. (۱۳۹۳). بررسی رابطه خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان با پیشرفت تحصیلی دروس علوم تجربی، ریاضی، فارسی دانش آموزان پایه پنجم ابتدایی؛ مجله علمی و پژوهشی علوم انسانی و هنر، ۸: ۱۵۳-۱۷۶.
- پاک سرشت، محمدجعفر. (۱۳۸۳). کاوشی درباره روش تدریس در دانشگاه، مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه چمران؛ ۱۱(۳ و ۴): ۱۷۴-۱۵۵
- پاک مهر، حمیده؛ جعفری ثانی، حسین؛ سعیدی رضوانی، محمود؛ کارشکی، حسین. (۲۰۱۳). نقش کیفیت تدریس اساتید و مؤلفه های آن در توسعه تفکر انتقادی دانشجویان: فرصت ها و چالش های برنامه درسی در آموزش عالی؛ مطالعات روان شناسی تربیتی-سیستان و بلوچستان، ۹(۱۶): ۳۹-۱۷.
- سرمدی، محمدرضا؛ صیف، محمدحسین؛ طالبی، سعید؛ عابدی، صمد. (۱۳۸۹). بررسی عوامل همبسته با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان سوم راهنمایی بر اساس نتایج آزمون TIMSS-R و ارائه الگوی تحلیل مسیر برای بررسی تأثیر هر یک از عوامل بر پیشرفت تحصیلی؛ رویکردهای نوین آموزشی، ۵(۱۱): ۳۰-۱.
- شعبانی ورکی، بختیار؛ حسین قلی زاده، رضوان. (۱۳۸۵). بررسی کیفیت تدریس در دانشگاه؛ برنامه ریزی در آموزش عالی، ۱۲(۳۹): ۲۲-۱.
- قلائی، بهروز؛ کدیور، پروین؛ صرامی، غلامرضا؛ اسفندیاری، محمد. (۱۳۹۱). ارزیابی مدل باورهای خودکارآمدی معلمان به عنوان تعیین کننده میزان رضایت شغلی آنها و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان؛ پژوهش در برنامه ریزی درسی، ۲(۵): ۱۰۷-۹۵.
- خوشبخت، فریبا؛ لطیفیان، مرتضی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه ویژگی های معلم، تدریس معلم و عملکرد ریاضی دانش آموزان؛ روانشناسی معاصر، ۶(۲): ۹۷-۸۵.
- لورا، برگ. (۲۰۰۱). روانشناسی رشد، جلد دوم؛ ترجمه یحیی سیدمحمدی. (۱۳۸۶). انتشارات ارسباران، چاپ نهم. صفحات (۵۰، ۸۲).
- محمدزاده، امیر. (۱۳۸۹). بررسی رابطه تجربه تدریس معلمان با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مقطع ابتدایی پسرانه در شهر تایباد در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸؛ پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی دانشگاه پیام نور تهران.
- مرایی، محمد. (۱۳۷۹). بررسی رضایت شغلی شاغلین بخش فرهنگ در اصفهان؛ طرح پژوهشی سازمان مدیریت و برنامه ریزی.

The relationship of teachers' job satisfaction and teaching quality with students'

معروفی، یحیی؛ کیامنش، علیرضا؛ مهرمحمدی، محمود؛ علی عسگری، مجید. (۱۳۸۶). ارزشیابی کیفیت تدریس در آموزش عالی: بررسی برخی دیدگاهها؛ فصلنامه مطالعات برنامه درسی، ۱(۵): ۸۱-۱۱۲.

- Baki, B. (2011). The study of teachers' self-efficacy, job satisfaction, life satisfaction and burnout. *Elementary Education Online*; 10(1):91-108.
- Blackburn, J.J., & Robinson, J.S. (2008). Assessing teacher self-efficacy and job satisfaction of early career agriculture teachers in Kentucky. *Journal of Agricultural education*; 49:1-11
- Chan, D. (2008). Teacher self-efficacy and successful intelligence among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Educational Psychology*; 28(7):735-746
- Fauth, B., Decristan, J., Rieser, S., Klieme, E., & Büttner, G. (2014). Student ratings of teaching quality in primary school: Dimensions and prediction of student outcomes. *Learning and Instruction*; 29:1-9
- Mudor, H. & Tooksoon, P. (2011). Conceptual Framework on the Relationship between Human Resource Management Practices, Job Satisfaction and Turnover. *Journal of Economics and Behavioral Studies*; 2 (2): 41-49.
- Miller, W.C. (1981). Staff morale, school climate and education productivity. *Educational Leadership*; 36(6):483-486.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*; 29: 33-41.
- Shaikh, F., Abro, A., & Devi, S. (2012). Critical analysis job satisfaction level of female school teachers at primary level in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*; 4(8): 660-674.
- Seidel, T., & Shavelson, R. (2007). Teaching effectiveness research in the past decade. *Review of Educational Research*; 77(4):454-499.
- Shann, Mary H. (1998). Professional Commitment and Satisfaction Among Teachers in Urban Middle Schools. *Journal of Educational Research*; 92(2): 67-74.
- Tan, D. C. M. (2009). The Relationship between the Perceived Threat from Information Technology Outsourcing and Job Satisfaction of Information Technology professionals. *Journal of Outsourcing and organizational Information Management*; 11:1-11.
- Vidovich, L., Fourie, M., Van Der Westhuizen, L., Heinrich, A., & Holtzhausen, S. (2000). Quality Teaching and Learning in Australia and South African Universities: Comparing Policies and Practices; *Compar*; 30(2): 193-209.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*; 12: 173-194.