

## چگونه توانستم با آموزش مبتنی بر ساحت‌های سند تحول بنیادین میزان رضایت شغلی معلمان را افزایش دهم؟ یک مطالعه اقدام پژوهی با پیگیری دوماده

علی سپه‌وند<sup>۱</sup>، سجاد عالیخانی<sup>۲</sup>، مهرداد بهاری<sup>۳</sup>، سیروس بهزادی چگنی<sup>۴</sup>، حجت مینایی<sup>۵</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خرم‌آباد، خرم‌آباد، ایران (نویسنده مسئول).

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خرم‌آباد، خرم‌آباد، ایران.

۳. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خرم‌آباد، خرم‌آباد، ایران.

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خرم‌آباد، خرم‌آباد، ایران.

۵. کارشناس اصلاح و تربیت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خرم‌آباد، خرم‌آباد، ایران.

مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، دوره هشتم، شماره پنجاه و ششم، سال ۱۴۰۲، صفحات ۳۹۷-۴۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۰۳

تاریخ وصول: ۱۴۰۲/۰۲/۰۵

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، پاسخ به این سؤال بود که چگونه توانستم با آموزش مبتنی بر ساحت‌های سند تحول بنیادین میزان رضایت شغلی معلمان را افزایش دهم؟ این پژوهش از نوع مطالعه تک آزمودنی و نمونه‌گیری داوطلبانه بود. جامعه آماری ۴ نفر معلمان شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بودند. از مقیاس رضایت شغلی مینه سوتا برای اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی معلمان استفاده شد. ساحت‌های شش‌گانه سند تحول بنیادین در ۶ جلسه، یک‌بار در هفته و هر جلسه ۹۰ دقیقه بر روی معلمان موردنظر ارائه شد. مقیاس رضایت شغلی مینه سوتا در خط پایه، انتهای آموزش و پیگیری ۳۰ روزه تکمیل شد، به‌علاوه دو بار در میانه آموزش (یک‌سوم و دوسوم مدت دوره آموزش) نیز توسط معلمان پاسخ داده شد. برای تحلیل داده‌ها از شاخص درصد بهبودی استفاده گردید. یافته‌ها نشان‌دهنده اثربخشی آموزش مبتنی بر ساحت‌های سند تحول بنیادین برافزایش رضایت شغلی معلمان بود. بهبودی همه معلمان در دوره پیگیری ادامه یافته بود. به‌طورکلی آموزش مبتنی بر ساحت‌های سند تحول بنیادین توانست مهارت رضایت شغلی معلمان را بهبود بخشد. پیشنهاد می‌شود از آموزش مبتنی بر ساحت‌های سند تحول بنیادین در مراکز مشاوره تحصیلی و مدارس برای افزایش رضایت شغلی معلمان استفاده شود.

کلیدواژه: آموزش مبتنی بر ساحت‌های شش‌گانه، رضایت شغلی، سند تحول بنیادین.

## مقدمه

وضعیتی که در آن کارکنان از تلاش‌هایشان در محیط کار لذت می‌برند. به عبارتی رضایت شغلی به‌عنوان نگرش شخص نسبت به شغلش اشاره دارد (پریس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲؛ به نقل از لی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). رضایت شغلی نشان‌دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می‌دارند. برخی افراد از کار خود لذت می‌برند و آن را به‌عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می‌نمایند و برخی از کار خود متنفرند و فقط به خاطر این که مجبورند، آن را انجام می‌دهند. رضایت شغلی را یک مفهوم چندوجهی می‌دانند که شامل ابعاد درونی و بیرونی است. منابع رضایت درونی به ویژگی‌های شخصیتی فرد برمی‌گردند، مانند توانایی ابتکار عمل و برقراری ارتباط با سرپرستان که به آن‌ها جنبه‌های کیفی شغل می‌گویند. منابع رضایت درونی، اقتضایی و وابسته به شرایط محیطی هستند، مانند پرداخت، ارتقاء یا امنیت شغلی. تفاوت واحدهای سازمانی از نظر میزان رضایت شغلی را می‌توان نشانه وجود نقاط بالقوه مشکل‌زا دانست. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و یکی از عوامل مهم افزایش کارایی و احساس رضایت فردی نیز به‌شمار می‌رود. رضایت شغلی نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغل و روابط حاکم بر محیط کاری‌اش که البته از عوامل متعدد از جمله فرهنگی یا فرهنگ‌سازمانی متأثر است (ساکی و همکاران، ۱۳۹۲). رضایت شغلی روی بسیاری از متغیرهای مثبت سازمانی نظیر افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق خاطر و دلبستگی آنان در محیط کار، افزایش کمیت و کیفیت کار، ارتباطات صحیح، بهبود روحیه و علاقه به کار تأثیر دارد. رضایت شغلی پایین موجب رفتارهای ضداجتماعی نظیر تولیدات معیوب، خدمات ضعیف، تولید و پخش شایعات مخرب، غیبت، جابجایی و ترک کار کارکنان می‌گردد (صافی و همکاران، ۱۳۹۳).

رضایت شغلی به دیدگاه و ارزیابی افراد در مورد شغل برمی‌گردد و این دیدگاه در اثر نیازها، ارزش‌ها و انتظارات قابل‌تغییر است (شعبانی و همکاران، ۱۳۹۵). رضایت شغلی را عاملی می‌پندارند که آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند. به عبارتی رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند (کاوه‌ای و همکاران، ۱۳۹۳). عوامل مختلفی بر سطح رضایت شغلی تأثیرگذار است که این عوامل به دو دسته سازمانی و فردی تقسیم می‌شوند. در این بین عوامل فردی چون انگیزش شغلی، انضباط در محل کار و انتظار داشتن رابطه مثبت با همکاران نقش مهمی در ایجاد رضایت شغلی پرسنل دارد (آرکار<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آن احساس به کار خود می‌نگرند (شعبانی و همکاران، ۱۳۹۵). رضایت شغلی کارکنان از مهم‌ترین متغیرها در حیطه رفتار سازمانی است و تحقق اهداف سازمانی نیز بدون آن امکان‌پذیر نمی‌باشد. بهبود شرایط فیزیکی محل کار، افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، افزایش نسبی حقوق و دستمزد، تشویق پرسنل، ارتقاء شغلی و روابط صمیمی و عمیق بین آن‌ها می‌تواند موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان در محل کار شود (صافی و همکاران، ۱۳۹۳).

1. Price

2. Lee

3. Arekar

یکی از نظریات عمده که به تبیین رضایت شغلی کارکنان پرداخته است نظریه جاج است (جاج<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). رضایت شغلی به‌عنوان احساس یا حالتی از ذهن در محیط کار اشاره دارد. بر طبق نظریه جاج رضایت شغلی را بر اساس خودارزیابی مرکزی<sup>۲</sup> تبیین می‌کند. بر اساس نظریه جاج خودارزیابی مرکزی به ارزیابی اساسی افراد از توانایی‌ها، ارزش‌های خود در حین کار اشاره دارد. بر طبق نظریه جاج خودارزیابی مرکزی از تعیین هدف، عملکرد تکلیف، روابط بین فردی و حقوق و دستمزد کارکنان تأثیر می‌پذیرد. مطالعه بر روی نظریه رضایت شغلی جاج نشان داده است که خودارزیابی مرکزی به‌عنوان مفهومی از نظریه رضایت شغلی جاج بر فرسودگی شغلی تأثیرگذار است و این مفهوم نظریه رضایت شغلی جاج با تعهد سازمانی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی همبستگی دارند (پنگ<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۶).

بر طبق نظریه رضایت شغلی جاج این مفهوم به‌عنوان چگونگی احساس فرد از خشنودی او از کارش تعریف شده است. رضایت شغلی احساسات مثبت درباره شغل می‌باشد که نتیجه ارزیابی‌ها از ویژگی‌های خویشتن در محیط کار است. بر طبق نظریه جاج این نوع رضایت فرد از محیط کاری از عواملی چون چالش در کار، جبران خسارت، شرایط حمایتی در کار و همکاران تأثیر می‌پذیرد (لی<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). بر اساس نظریه جاج رضایت شغلی فرد در محیط کار بر اساس یک مکانیزم خودارزیابی مرکزی صورت می‌گیرد، به این صورت که اگر نتیجه ارزیابی فرد مثبت باشد، پس از این ارزیابی مثبت فرد از شغل خود، رضایت شغلی در فرد بالاتر است و اگر نتیجه ارزیابی منفی باشد، به این معنی است که فرد از شغل خود راضی نیست و رضایت شغلی پایینی دارد (آمسترونگ و تیلاور<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴؛ به نقل از پنگ و همکاران، ۲۰۱۶).

به‌عبارتی دیگر نظریه خودارزیابی مرکزی جاج رضایت شغلی را به‌عنوان حالتی از هیجان مثبت و خوشایند است که ناشی از ارزیابی‌های منفی و مثبت فرد از شغل و محیط کاری خودش است (لاک<sup>۶</sup>، ۱۹۶۹؛ به نقل از نگوین و بورتیرو<sup>۷</sup>، ۲۰۱۶). خودارزیابی مرکزی جاج به‌عنوان هسته مرکزی نظریه رضایت شغلی جاج با درگیری شغلی و تجربه هیجانی مثبت در ارتباط است (پنگ و مائو<sup>۸</sup>، ۲۰۱۵). بر اساس نظریه خودارزیابی مرکزی جاج چهار مولفه عزت نفس، منبع کنترل، خودکارآمدی و روان‌زندگی می‌تواند ارزیابی مثبت و منفی فرد را نسبت به شغل خودش را تحت تأثیر قرار دهد (جاج و بونو<sup>۹</sup>، ۲۰۰۱؛ به نقل از نگوین و بورتیرو، ۲۰۱۶). با توجه به آنچه گفته آموزش و مداخله در این زمینه می‌تواند به معلمان کمک کند، که رضایت شغلی بیشتری را نسبت به قبل تجربه کند، که از جمله مداخلاتی که در این زمینه می‌توان به سود معلمان استفاده کرد، ساحت‌های شش‌گانه سند تحول بنیادین است (فضل‌اللهی قمشی و طالعی فرد، ۱۳۹۵).

1. Judge

2. core self-evaluation

3. Peng

4. Lie

5. Armstrong & Taylor

6. Locke

7. Nguyen & Borteyrou

8. Mao

9. Bono & Judge

تحول در نظام آموزش و پرورش کنونی ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. تاکنون سیاست‌ها و راهبردهای مختلفی برای تحول در این نظام به کاررفته شده که چندان موفقیت‌آمیز نبوده است. از آنجاکه نظام آموزش و پرورش موجود کهنه، وارداتی، تقلیدی و غربی بوده و خروجی آن یعنی دانش‌آموزان فارغ‌التحصیل دارای ویژگی‌های شخصیتی مورد انتظار نمی‌باشند، تحول زیربنایی در آموزش و پرورش بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی و برای نیل به اهدافی از جمله ایجاد باور عمیق به اسلام و اندیشه‌ها و ارزش‌های والا و درنهایت دستیابی به چشم‌انداز سال ۱۴۰۴ طراحی شده است. تحقق این هدف‌ها نیازمند ترسیم نقشه راهی است که در آن نحوه طی مسیر، منابع و امکانات لازم، تقسیم‌کار در سطح ملی و الزامات در این مسیر به صورت شفاف و دقیق مشخص شده باشد. در تهیه سند ملی تحول بنیادین آموزش و پرورش کوشش شده است تا با الهام‌گیری از اسناد بالا دستی و بهره‌گیری از ارزش‌های بنیادین آن‌ها و توجه به اهداف راهبردی نظام جمهوری اسلامی ایران، چشم‌انداز و اهداف تعلیم و تربیت در افق سال ۱۴۰۴ هجری شمسی تبیین شود (شورای عالی آموزش و پرورش، ۱۳۹۰؛ به نقل از فضل‌اللهی قمشی و طالعی فرد، ۱۳۹۵).

بنابراین در توصیف این اقدام پژوهی می‌توان گفت معلمانی که در این اقدام پژوهی شرکت کردند از معلمان مشغول به کار در مدارس شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ است که از همان روزهای شروع سال تحصیلی ۴ نفر از آنان که با آن‌ها در ارتباط دوستانه و کاری بودند اظهار نارضایتی می‌کردند و از شغلی که داشتند ناراضی بودند؛ بنابراین تصمیم گرفتم که برای ارتقاء و افزایش رضایت شغلی این ۴ نفر معلم کاری پژوهشی انجام دهم و با یک کار اقدام پژوهانه نسبت به نارضایتی شغلی آن‌ها اقدامی مؤثر کنم. در طی یک بررسی توسط بنده، متوجه شدم که این معلمان با اسناد بالادستی و به‌ویژه ساحت‌های شش‌گانه تحول بنیادین آشنایی چندانی ندارند و به همین دلیل تصمیم گرفتم که شش جلسه آموزشی طراحی کنم که مبتنی بر ساحت‌های شش‌گانه (ساحت‌های اعتقادی-اخلاقی-عبادی، سیاسی-اجتماعی، زیستی-بدنی، زیبایی‌شناختی-هنری، اقتصادی-حرفه‌ای، و علمی-فناوری) باشد. از آنجایی که این ساحت‌ها در زمینه‌های مختلف معلمان را توانمند می‌کند، آموزش مبتنی بر آن می‌تواند با توانمند کردن معلمان، رضایت شغلی آنان را نیز بهبود بخشد. لذا سؤال بنده در این اقدام پژوهی آن بود که چگونه توانستم با آموزش مبتنی بر ساحت‌های سند تحول بنیادین میزان رضایت شغلی معلمان را افزایش دهم؟ آیا به‌کارگیری آموزش مبتنی بر ساحت‌های سند تحول بنیادین به این معلمان می‌تواند به افزایش رضایت شغلی آنان کمک کند و این افزایش در طول زمان نیز ماندگار باشد؟

### روش پژوهش

این پژوهش از نوع طرح تک آزمودنی نوع ABA بود. در طرح ABA طرح‌های آزمایشی (A) یعنی خط پایه یا مرحله بلون دستکاری و B به جای درمان یا مداخله آزمایشی) درمان روی یک فرد یا چند انجام می‌شود تا مشخص شود که روش مداخله تا چه اندازه مؤثر است. به عبارتی این پژوهش از نوع اقدام پژوهی بوده است. جامعه آماری ۴ نفر معلمان شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بودند که این ۴ نفر به شیوه آنلاین در فضای مجازی و در قالب شبکه اجتماعی شاد جلسات آموزشی را هر هفته یک جلسه و هر جلسه ۹۰ دقیقه دریافت کردند.

## ابزار پژوهش

فرم کوتاه پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا<sup>۱</sup> (MSQ) ویس<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۶۷): این پرسشنامه توسط ویس و همکاران در سال ۱۹۶۷ ساخته شده و در سال ۲۰۰۹ تجدیدنظر شده است. پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال است که سه خرده‌مقیاس رضایت درونی<sup>۳</sup> با سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۷، ۸، ۹، ۱۰ و ۱۱ و رضایت بیرونی<sup>۴</sup> با سؤالات ۵، ۶، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۰ را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری پرسشنامه در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد. به این صورت که خیلی ناخرسندم ۱ نمره، ناخرسندم ۲ نمره، تا حدودی خرسندم ۳ نمره، خرسندم ۴ نمره و خیلی خرسندم ۵ نمره تعلق می‌گیرد. میانگین نمره رضایت شغلی ۷۷ تا ۱۰۰، رضایت بالا و میانگین نمره بین ۴۸ تا ۷۶ رضایت متوسط و میانگین نمره رضایت بین ۲۰ تا ۴۷ رضایت شغلی پایین و ضعیف می‌باشد (اکبری لاله و همکاران، ۱۳۹۷). در داخل ایران برای بررسی همسانی درونی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب ۰/۹۲ گزارش شده است (کوهی و همکاران، ۱۳۹۸). برای بررسی روایی همگرایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا از پرسشنامه اثربخشی مدارس میرسون<sup>۵</sup> (۲۰۱۳) استفاده شده است که ضریب همبستگی بین دو پرسشنامه در دامنه بین ۰/۳۸ تا ۰/۶۱ و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آمده است (کوهی و همکاران، ۱۳۹۸). در یک پژوهش دیگر آلفای کرونباخ ۰/۷۹ و ضریب روایی همگرایی با مقیاس هوش اخلاقی<sup>۶</sup> لینک و کیل<sup>۷</sup> (۲۰۰۸) کسب برای رضایت درونی ۰/۶۰ و برای رضایت بیرونی ۰/۴۹ و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آمده است (اکبری لاله و همکاران، ۱۳۹۷). در خارج از کشور ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه بررسی و اعتبار پرسشنامه با آلفای کرونباخ محاسبه شده است و ضریب ۰/۸۱ به دست آمده است (لاکاتامیتو<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). در یک پژوهش دیگر آلفای کرونباخ پرسشنامه ضریب ۰/۷۷ گزارش شده است که نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه است (اردوگان<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۷۵ به دست آمد.

## گردآوری شواهد ۱

در این مرحله از اقدام پژوهی، آموزش مبتنی بر ساحت‌های شش‌گانه سند تحول بنیادین در ۶ جلسه، یک‌بار در هفته و هر جلسه ۹۰ دقیقه بر روی معلمان موردنظر اجرا شد. مقیاس رضایت شغلی مینه سوتا در خط پایه، انتهای آموزش و پیگیری ۶۰ روزه (۲ ماهه) تکمیل شدند، به‌علاوه مقیاس رضایت شغلی دو بار در میانه آموزش (یک‌سوم و دوسوم مدت دوره آموزش) نیز تکمیل گردید.

1. Short-Form Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (SF-MSQ)

2. Weiss

3. intrinsic

4. extrinsic

5. Mayerson

6. Moral Intelligence Scale

7. Lennick & Kiel

8. Lakatamitou

9. Erdoğan

ایده و راه‌حل پیشنهادی اقدام پژوهی با مشورت و راهنمایی سایر معلمان آموزش مبتنی بر ساحت‌های شش‌گانه سند تحول بنیادین بود. با اجرای سند تحول و با انجام مطالعات و پژوهش‌های تطبیقی، نحوه پیشرفت در مسیر آموزش بهتر نمایش می‌یابد. ابعاد ساحت‌های شش‌گانه تربیتی (ساحت‌های اعتقادی-اخلاقی-عبادی، سیاسی-اجتماعی، زیستی-بدنی، زیبایی شناختی-هنری، اقتصادی-حرفه‌ای، و علمی-فناوری) در سند تحول بنیادین آموزش به اشکال مختلفی در دیگر نظام‌های آموزشی جهان نیز آمده است. صلح و محیط‌زیست و سلامت از جمله این موارد است (زارعی و همکاران، ۱۴۰۰). این روش آموزشی می‌تواند به بهبود رضایت شغلی معلمان کمک کند. لذا این راه‌حل و ایده پیشنهادی (آموزش مبتنی بر ساحت‌های شش‌گانه سند تحول بنیادین) با کمک همکاران برای معلمان انتخاب شد. در این قسمت تدوین طرح اجرایی (انتخاب راه‌حل مناسب بر مبنای تحلیل موقعیت و دانش پشتیبان) آورده شده است. به این صورت که در طی ۶ جلسه سعی شد کتاب مبنای نظری سند تحول بنیادین مورد نظر ارائه شد.

### جدول ۱. جلسات آموزش مبتنی بر ساحت‌های شش‌گانه سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

جلسه	ساحت	محتوای جلسات
اول	اعتقادی، عبادی و دینی	در این جلسه افراد شرکت‌کننده تحت آموزش بر اساس ساحت اعتقادی، عبادی و دینی قرار گرفتند. به افراد شرکت‌کننده آموزش داده شد که بعد دینی بعد عام تربیت است و بعد اعتقادی و عبادی بعد خاص تربیت است و دربرگیرنده اصول توحید، نبوت، امامت و معاد و فروع دین است. این ساحت از تربیت بر انتخاب آگاهانه و اختیاری تربیت بر اساس نظام معیار اسلامی تأکید دارد که به افراد شرکت‌کننده آموزش داده شد که معیارهای اسلامی را در تربیت دانش‌آموزان استفاده کنند. به آنان آموزش داده شد که در این ساحت صرف شناخت آموزه‌های دینی، اصول و فروع دین مطرح نیست بلکه باور به آن اعتقادات دارای ارزش است. نظام تعلیم و تربیت اسلامی با قواعد خاص دنبال موحلمساز است. همچنین به افراد شرکت‌کننده آموزش داده شد که در برابر قضاء و قدر الهی تسلیم باشند، از خرافه‌گویی و تحجر پرهیز کنند و به رحمت خداوند امیدوار باشند. علاوه بر این آموزش صبر، توکل، شکرگذاری و همچنین دوری از خودپسندی آموزش داده شد. به افراد شرکت‌کننده آموزش داده شد که از انجام واجبات دوری نکنند و به ارزش‌ها و احکام الهی پایبند باشند و با دعا و استعاذت از خطا مشکلات کاری و زندگی را از خود دور کنند.
دوم	ساحت زیستی و بدنی	در این جلسه افراد شرکت‌کننده تحت آموزش بر اساس ساحت زیستی و بدنی قرار گرفتند. این ساحت ناظر به حفظ و ارتقای سلامت و بهداشت جسمی و روانی خود و دیگران، تقویت قوای جسمی و روانی، مبارزه با عوامل ضعف و بیماری، حفاظت از محیط زیست و احترام به طبیعت است. در قرن بیست و یکم مسأله آلودگی و تخریب محیط زیست از مهمترین مسائل جهانی تعلیم و تربیت خواهند بود. این تهدید بشر را وادار خواهد کرد که در افکار کنونی خود درباره انسان و طبیعت تجدید نظر کند و نسبت به آینده زیست محیطی کوه خاکی پیش‌بینی جدیدی کسب کند. چنانچه آموزش و پرورش نسل جوان را نسبت به عواقب و تأثیرات منفی آلودگی محیط زیست آگاه سازد، به گونه‌ای که نوعی احساس تعهد فکری و التزام عملی نسبت به محیط زیست در آنها به وجود آید. در این جلسه که بر اساس ساحت زیستی و بدنی بود، به افراد شرکت‌کننده آموزش داده شد که بهداشت جسمانی و روانی خود را رعایت کنند و با در نظر گرفتن برنامه‌های ورزشی برای خود به تناسب اندام و سلامت جسمانی خود کمک کنند. در این جلسه با کمک یکی از افراد شرکت‌کننده که در زمینه تربیت بدنی تخصص داشتند به افراد شرکت‌کننده برنامه ورزشی متناسب با خودشان داده شد.
سوم	اجتماعی و سیاسی	در این جلسه افراد شرکت‌کننده تحت آموزش بر اساس ساحت اجتماعی و سیاسی قرار گرفتند. این ساحت ناظر به ارتباط مناسب با دیگران (اعضای خانواده، خویشاوندان، دوستان، همسایگان، همکاران و غیره)، تعامل شایسته با نهاد دولت و سایر نهادهای مدنی و سیاسی (رعایت قانون، مسئولیت‌پذیری، اجتماعی و سیاسی، پاسداری ارزش‌های اجتماعی)، کسب دانش، اخلاق اجتماعی و مهارت‌های ارتباطی (بردباری، وفاق و همدلی، درک و فهم اجتماعی، مسالمت‌جویی، درک و فهم سیاسی، عدالت اجتماعی، درک و تعامل میان فرهنگی، تفاهم بین‌المللی، حفظ وحدت و تفاهم ملی) است. این ساحت هرگونه استبداد و دیکتاتوری را نفی می‌کند و درک نمی‌داند بلکه برای تمام انسان‌ها احترام قائل است و قلمرو حق و حقیقت را منحصر در فهم خود نمی‌کند. در این جلسه که بر اساس ساحت اجتماعی و سیاسی بود، به افراد شرکت‌کننده آموزش داده شد که در زمینه تصمیم‌های کشوری و ملی مشارکت کنند و با انتخاب افراد مسئول واجد شرایط به پیشرفت آموزش و پرورش کمک کنند. همچنین به آنان آموزش داده شد که به دانش‌آموزان خود نیز یاد بدهند که برای دیدگاه همدیگر احترام قائل شوند.
چهارم	ساحت اقتصادی و حرفه‌ای	در این جلسه افراد شرکت‌کننده تحت آموزش بر اساس ساحت اقتصادی و حرفه‌ای قرار گرفتند. این ساحت ناظر به توانایی آدمی در تدبیر امر معاش و تلاش اقتصادی و حرفه‌ای (درک و فهم مسائل اقتصادی، درک و مهارت حرفه‌ای، التزام به اخلاق حرفه‌ای، توان کارآفرینی، پرهیز از بطلات و بیکاری، رعایت بهره‌وری، تلاش جهت حفظ و توسعه ثروت، اهتمام به بسط عدالت اقتصادی، مراعات قوانین کسب و کار، احکام معاملات و التزام به اخلاق و ارزش‌ها در روابط اقتصادی) است. دین خواستار سطوحی از روابط اقتصادی و حرفه‌ای است که همه رابطه‌ها بر اساس عدل و احسان شکل گیرد. اهداف دین را نباید به محدوده زندگی فردی فرو گزاشت. حرکت انبیا و امامان در پی ایجاد شکلی متفاوت در روابط اجتماعی و اقتصادی است. مومن در پرتو آموزش‌های دینی درمی‌یابد که او نسبت به دیگران تکلیفی دارد و دیگران بر گردن او حقی دارند. عدل رعایت مستحقان‌ها است و احسان تفضل است، رعایت عدل در روابط

اعتدال و تعادل را به دنبال دارد و احسان و تفضل به افزایش محبت و صمیمیت در اجتماع می‌انجامد. در این جلسه که بر اساس ساحت اقتصادی و حرفه‌ای بود، به افراد شرکت‌کننده آموزش داده شد که از اسراف و تبذیر پرهیز کنند به کارآفرینی توجه ویژه‌ای کنند.		
در این جلسه افراد شرکت‌کننده تحت آموزش بر اساس ساحت علمی و فناوری قرار گرفتند. این ساحت ناظر به توانمندی افراد جامعه در شناخت، بهره‌گیری و توسعه نتایج خردورزی و تجربه مترامک بشری در انواع دانش و فناوری (فهم انواع دانش‌های مفید و لازم برای زندگی، کسب مهارت دانش‌افزایی، به‌کارگیری و درک شیوه تفکر علمی و منطقی در حل مسائل زندگی، توان تفکر انتقادی، خلاقیت و نوآوری در انواع دانش، کسب دانش، پیش و تفکر فناورانه برای بهبود کیفیت زندگی روزمره)، سرعت سرسام‌آور تکامل فناوری باعث می‌شود که نظام تعلیم و تربیت با ساختار فعلی خود نتواند فاصله‌های منطقی و متناسب با پیشرفت‌های علمی داشته باشد. با توجه به ارتباط میان علم و فناوری و آموزش و پرورش به نظر می‌رسد حفظ فاصله معقول و منطقی بین علم روز و آن چه در مدارس و موسسات آموزشی ارائه می‌شود موضوع مهمی در تعیین هدف‌گذاری در این زمینه خواهد بود. فناوری اطلاعات علاوه بر این که دسترسی به اطلاعات علمی، اشخاص و منابع غنی آموزشی را میسر می‌سازد، در بهبود کیفیت برنامه‌های آموزشی و درسی نیز می‌تواند مؤثر باشد. در این جلسه که بر اساس ساحت علمی و فناوری بود، به افراد شرکت‌کننده آموزش داده شد که سواد رسانه‌ای و علمی-پژوهشی خود را ارتقاء دهند که در این زمینه برخی کتاب‌های مؤثر در این زمینه به افراد شرکت‌کننده نیز معرفی شد.	ساحت علمی و فناوری	پنجم
در این جلسه افراد شرکت‌کننده تحت آموزش بر اساس ساحت ساخت زیباشناختی و هنری قرار گرفتند. این ساحت ناظر به فعالیت قوه خیال و بهره‌مندی از عواطف، احساسات و ذوق زیبایی شناختی (توان درک و تقدیر از موضوعات و افعال دارای زیبایی مادی یا معنوی) و توان خلق آثار هنری و قنبردانی از آثار و ارزش‌های هنری است. مقصود اصلی دین تنظیم و هدایت حیات انسان در زمینه چهار ارتباط اصیل و ثابتی است که هر فرد باید به منزله موجودی آگاه و مختار با هستی (رابطه با خویش، رابطه با خداوند، رابطه با انسان‌های دیگر و رابطه با طبیعت) برقرار کند. عقل و تجربه محدود آدمی (ولو در شکل تراکم یافته جمعی) به دلیل احاطه نداشتن بر همه واقعیات و حقایق مربوط به این روابط، نمی‌تواند بدون راهنمایی دین متکفل تنظیم و تدبیر شایسته آنها شوند. از این رو تخصیص هدایت نظام معیار دینی به برخی از جنبه‌های زندگی با مقصود از تشریح دین- به مثابه آیین جامع زندگی منافات دارد. جامعه بشری در فرآیند جهانی شدن به نوعی یکپارچگی سیاسی، اقتصادی و علمی نیازمند است، ولی این همسانی دربرگیرنده تفاوت‌های فرهنگی و هنری نخواهد بود. در این جلسه که بر اساس ساحت زیباشناختی و هنری بود، به افراد شرکت‌کننده آموزش داده شد که با در نظر ساعتهای از رو کارهای هنری برای خود در نظر بگیرند که در زمینه برخی دوره‌های هنری، از جمله خوش‌نویسی، آموزش موسیقی و غیره به افراد شرکت‌کننده معرفی شد که بتواند شرکت کنند.	ساخت زیباشناختی و هنری	ششم

## گردآوری شواهد ۲

در این قسمت میزان دستیابی به هدف بررسی شده است. هدف از انجام این تحقیق آن بود که با آموزش مبتنی بر ساحت‌های شش‌گانه سند تحول بنیادین به بهبود و افزایش رضایت شغلی معلمان در قالب یک مطالعه اقدام پژوهی کمک کنیم. تحلیل داده‌ها با استفاده از فرمول درصد بهبودی زیر صورت گرفت. بر اساس فرمول درصد بهبودی، ۵۰٪ تغییر یا بیشتر در بررسی‌های موردی، معنادار است. همچنین زمانی که نمره فرد پس از مداخله کمتر از نقطه برش باشد، این میزان تغییر به لحاظ آماری معنادار در نظر گرفته می‌شود (اکبری و همکاران، ۱۳۹۱).

$$A_0 = \text{مشکل آماجی پیش از آموزش}$$

$$A_1 = \text{مشکل آماجی پس از آموزش}$$

$$\Delta A\% = \frac{A_0 - A_1}{A_0}$$

جدول ۲. نمرات مقیاس رضایت شغلی در آزمودنی‌ها در طول دوره آموزش

آزمودنی	مرحله	نمره رضایت شغلی	درصد بهبودی در پایان آموزش	درصد بهبودی دوره پیگیری (پیگیری دومانه)
اول	خط پایه	۷۲	۵۲،۸۷	۰/۵۰
	جلسه سوم	۷۳		
	جلسه ششم	۱۰۸		
	پس‌آزمون	۱۱۰		
	پیگیری	۱۰۸		
دوم	خط پایه	۷۱	۵۷،۷۴	۵۴/۹۲
	جلسه سوم	۷۴		
	جلسه ششم	۱۰۵		
	پس‌آزمون	۱۱۲		
پیگیری	۱۱۰			
سوم	خط پایه	۶۵	۷۵/۳۸	۷۲/۳۱

		۷۰	جلسه سوم	
		۱۰۸	جلسه ششم	
		۱۱۴	پس‌آزمون	
		۱۱۲	پیگیری	
		۶۱	خط پایه	
		۶۲	جلسه سوم	
		۱۱۵	جلسه ششم	
		۱۱۶	پس‌آزمون	
		۱۱۳	پیگیری	
	۹۰/۱۶			چهارم
۸۵/۲۴				

جدول ۲- نمرات مقیاس رضایت شغلی در آزمودنی‌های در طول دوره آموزش را نشان می‌دهد که میزان بهبودی رضایت شغلی آزمودنی اول در پس‌آزمون ۵۲/۷۷ درصد و این میزان در دوره پیگیری به ۵۰ کاهش پیدا کرد، اما همچنان اثرات آن ماندگار بوده است. میزان بهبودی رضایت شغلی آزمودنی دوم در پس‌آزمون ۵۷/۷۴ درصد و این میزان در دوره پیگیری به ۵۴/۹۲ کاهش پیدا کرد، اما همچنان اثرات آن ماندگار بوده است. میزان بهبودی رضایت شغلی آزمودنی سوم در پس‌آزمون ۷۵/۳۸ درصد و این میزان در دوره پیگیری به ۷۲/۳۱ کاهش پیدا کرد، اما همچنان اثرات آن ماندگار بوده است. میزان بهبودی رضایت شغلی آزمودنی چهارم در پس‌آزمون ۹۰/۱۶ درصد و این میزان در دوره پیگیری به ۵/۲۴ کاهش پیدا کرد، اما همچنان اثرات آن ماندگار بوده است. ایده و راه‌حل پیشنهادی اقدام پژوهی با مشورت و راهنمایی سایر معلمان آموزش مبتنی بر ساحت‌های شش‌گانه سند تحول بنیادین بود (اعتقادی، اخلاقی، عبادی- سیاسی و اجتماعی-زیستی و بدنی-زیباشناختی و هنری-اقتصادی و حرفه‌ای-علمی و فناوری). از آنجایی‌که نتیجه اقدام پژوهی کارآمد و اثربخش بود. اقدام پژوهی از نتیجه به‌دست‌آمده رضایتمندی کامل داشته و این روش را به سایر اقدام پژوهان نیز پیشنهاد می‌کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش این بود که چگونه توانستم با آموزش مبتنی بر ساحت‌های سند تحول بنیادین میزان رضایت شغلی معلمان را افزایش دهم؟ بود. یافته‌ها نشان‌دهنده اثربخشی آموزش مبتنی بر ساحت‌های سند تحول بنیادین برافزایش رضایت شغلی معلمان، با دامنه درصدهای بهبودی متفاوت در هر معلم بود. بهبودی همه معلمان در دوره پیگیری ادامه یافته بود. به‌طورکلی آموزش مبتنی بر ساحت‌های سند تحول بنیادین توانست مهارت رضایت شغلی معلمان را بهبود بخشد. پیشنهاد می‌شود از آموزش مبتنی بر ساحت‌های سند تحول بنیادین در مراکز مشاوره تحصیلی و مدارس برای افزایش رضایت شغلی معلمان استفاده شود. این نتیجه به‌دست‌آمده با یافته‌های زارعی و همکاران (۱۴۰۰) و فضل‌اللهی قمشی و طالعی فرد (۱۳۹۵) همسویی دارد. در تبیین این نتایج به‌دست‌آمده محتوای ناظر بر انجام واجبات، التزام عملی به ارزش‌ها و احکام اسلامی، دعا و استعانت از خداوند، گسترش فضائلی مانند صبر، توکل، شکرگزاری، وفای به عهد، همنشینی با نیکان، اصلاح و خودسازی، مبارزه با رذائل (خرافه‌گویی، عجب و خودپسندی، مصاحبت با بدان)، امیدواری به رحمت خدا، پذیرش آگاهانه اصول دین و مذهب، تسلیم بودن در برابر قضا و قدر الهی، پرهیز از تحجر و غیره اگر به‌درستی توسط معلمان موردتوجه قرار گیرند می‌توانند در زندگی شغلی توانمندی بیشتری را تجربه کنند.



از سوی دیگر در بُعد زیستی و بدنی و بُعد زیبایی‌شناسی؛ مسائلی چون رعایت بهداشت جسمی و روانی، تقویت قوای جسمی و روانی، مبارزه با عوامل ضعف و بیماری، حفاظت از منابع طبیعی، احترام به طبیعت، زیباسازی محیط زندگی، تخیل، نیکوداشتن هنر، آرامش روانی، زیبایی ظاهری، درک موضوعات ذهنی، توان درک خلق آثار هنری، خلق معنا و کشف معنا و مضامین و اهدافی از این دست می‌توانند به توانمندی شغلی معلمان کمک کنند. همچنین می‌توان گفت که می‌توان گفت که آموزش مبتنی بر ساحت‌های سند تحول بنیادین بیش از آنکه بحث آموزش در میان باشد، بحث توانمندی و توسعه رفتارهای درست شغلی در معلمان در نظر است. لذا این آموزش مبتنی بر ساحت‌های سند تحول بنیادین به معلمان کمک می‌کند که بتواند با دیگر معلمان در ارتباط باشند و با همدیگر در مورد مشکلات کاری و درسی خود گفتگو و صحبت کنند که این ارتباط‌گیری با همدیگر به رشد توانمندی‌های آنان کمک شایانی می‌کند و سبب بروز ارتقاء رضایت شغلی آنان می‌شود.

به‌طور کلی در این پژوهش می‌توان گفت که آموزش مبتنی بر ساحت‌های سند تحول بنیادین توانست رضایت شغلی معلمان ناراضی از شغل را بهبود بخشد. پیشنهاد می‌شود از آموزش مبتنی بر ساحت‌های سند تحول بنیادین در مراکز مشاوره تحصیلی و مدارس برای افزایش رضایت شغلی معلمان استفاده شود. در این راستا، پیشنهاد می‌شود که آموزش مبتنی بر ساحت‌های سند تحول بنیادین در قالب یک پکیج آموزشی جامع مورد استفاده سازمان آموزش و پرورش قرار گیرد تا در دوره‌های ضمن خدمت به معلمان ارائه دهد تا بتوان رضایت شغلی و کارکرد شغلی بالاتری را در این معلمان شاهد بود که قطعاً این بهبود به سود دانش‌آموزان نیز خواهد بود. چراکه وقتی معلمان از شغل خود راضی باشند، بهتر در کلاس درس حاضر می‌شوند و پیامدهای مثبت آن برای دانش‌آموزان و کلاس درس خواهد داشت. یکی از محدودیت‌های این پژوهش این بود که تنها بر روی ۴ نفر انجام شد و این قابلیت تعمیم‌پذیری نتایج به سایر معلمان را با دشواری و مشکل روبه‌رو می‌سازد. از آنجاکه یکی از محدودیت‌های پژوهش استفاده از ابزار پرسشنامه بوده است پیشنهاد می‌شود برای دستیابی به اطلاعات بیشتر افراد نمونه علاوه بر پرسشنامه از مشاهده و مصاحبه نیز استفاده شود.

## منابع

- اکبری لاله، مریم؛ رجبی آرانی، زهره؛ و اکبری، حسین. (۱۳۹۷). رابطه هوش اخلاقی با رضایت شغلی اساتید دانشگاه علوم پزشکی کاشان. فصلنامه بهداشت در عرصه، ۶(۳)، ۱۹-۲۶.
- اکبری، ابراهیم؛ خانجانی، زینب؛ عظیمی، زینب؛ پورشریفی، حمید؛ و محمود علیلو، مجید. (۱۳۹۱). اثربخشی درمان تحلیل رفتار متقابل بر حالات شخصیتی، عزت نفس و نشانگان بالینی افراد دچار شکست عاطفی. فصلنامه علمی پژوهشی روش‌ها و مدل‌های روانشناختی، ۲(۸)، ۱-۲۱.
- زارعی، عباس؛ قربانپور آرانی، حسین؛ و باقری، سمیه. (۱۴۰۰). مقایسه میزان توجه به ساحت‌های شش‌گانه تربیت در کتاب‌های فارسی دوره ابتدایی قبل و بعد از اجرای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. مطالعات برنامه درسی، ۱۶(۶۲)، ۱۹۶-۱۷۹.
- ساکی، رضا؛ حمیدی، فریده؛ محب زاده، زینب؛ و موحدی نسب، عباس. (۱۳۹۲). رابطه تعادل رهبر عضو و رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر یزد. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۴(۲)، ۲۹-۵۰.
- شعبانی، احمد؛ اکبری، زهرا؛ و رجایی پور، سعید. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های رهبری معنوی و رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، مجله پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۶(۱)، ۷۰-۸۷.

- صافی، محمدحسین؛ ترکمن نژاد، شریف؛ و عرشی، شهنام. (۱۳۹۳). میزان رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان مرکز بهداشت شمال تهران در سال ۱۳۹۲، *مجله علمی و پژوهشی سلامت اجتماعی*، ۲(۱)، ۶۴-۷۱.
- فضل‌اللهی قمشی، سیف‌اله؛ و طالعی فرد، احمد. (۱۳۹۵). بررسی میزان توجه به ساحت‌های ششگانه تربیت سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در کتاب‌های درسی مطالعات اجتماعی دوره ابتدایی. *نشریه مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی*، ۲(۲)، ۱۵۴-۱۳۱.
- کاوه‌ای، طیبه؛ عاشوری، احمد؛ و حبیبی، مجتبی. (۱۳۹۳). پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس باورهای خودکارآمدی، خودکارآمدی تدریس، استرس شغلی و نیازهای معلمان استثنایی استان لرستان. *تعلیم و تربیت استثنایی*، ۱۴(۳)، ۴-۱۵.
- کوهی، امیرحسین؛ هاشمی، ابوالفضل؛ مینائی، علی؛ و دهقان، امین. (۱۳۹۸). رابطه بین ساختار توانمندساز مدارس با خشنودی شغلی معلمان و اثربخشی مدارس مقطع ابتدایی شهرستان قرچک. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱(۴۰)، ۹۹-۱۱۴.
- Erdoğan, C., Doğan, S., Çakmak, R., Kizilaslan, D., Hizarci, B., Karaaslan, P., & Öz, H. (2020). Assessment of job satisfaction, work-related strain, and perceived stress in nurses working in different departments in the same hospital: a survey study. *Ain-Shams Journal of Anesthesiology*, 12(1), 1-10.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change.
- Lakatamitou, I., Lambrinou, E., Kyriakou, M., Paikousis, L., & Middleton, N. (2020). The Greek versions of the TeamSTEPPS teamwork perceptions questionnaire and Minnesota satisfaction questionnaire "short form". *BMC Health Services Research*, 20(1), 1-10.
- Lee, S. E., MacPhee, M., & Dahinten, V. S. (2020). Factors related to perioperative nurses' job satisfaction and intention to leave. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1), e12263.
- Lennick, D., & Kiel, F. (2007). *Moral intelligence: Enhancing business performance and leadership success*. Pearson Prentice Hall.
- Lie, D., Suyasa, P. T., & Wijaya, E. (2016). The Mediating Role of Cultural Intelligence in the Relationship between the Openness to Experience Personality Trait and Job Satisfaction among Expatriates. *Makara Human Behavior Studies In Asia*, 20(1), 46-56.
- Mayerson, D. R. (2013). *The Relationship between School Climate, Trust, Enabling Structures, and Perceived School Effectiveness*. ProQue LLC.
- Nguyen, N., & Borteyrou, X. (2016). Core self-evaluations as a mediator of the relationship between person-environment fit and job satisfaction among laboratory technicians. *Personality and Individual Differences*, 99, 89-93.
- Peng, J., Li, D., Zhang, Z., Tian, Y., Miao, D., Xiao, W., & Zhang, J. (2016). How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of health psychology*, 21(1), 50-59.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire: Minnesota studies in vocational rehabilitation*. Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota.