

## بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران

دکتر علیرضا کلدی

دانشیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

دکتر گیتا عسگری

استادیار دانشگاه علامه طباطبایی

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین میزان رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی تهران انجام گرفته است. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در امر کیفیت آموزش و موفقیت شغلی معلمان است. روش مطالعه در این پژوهش پیمایشی است و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه تعدیل شده رضایت شغلی مینه‌سوتا استفاده شده است. جمعیت نمونه شامل ۴۰۰ نفر از معلمان مدارس ابتدایی در مناطق یک، یازده، و شانزده تهران بوده است. شیوه نمونه‌گیری به روش تصادفی سیستماتیک و خوشه‌ای انجام گرفت. یافته‌ها نشان می‌دهد که ۷۶/۵ درصد از معلمان مدارس ابتدایی مورد بررسی از شغل خود راضی و یا خیلی راضی بوده، حال آنکه ۹ درصد ناراضی و یا خیلی ناراضی بوده‌اند. متغیرهای سطح تحصیلات معلمان و قصد معلمان برای ماندن در موقعیت کنونی شغلی، از متغیرهای قابل پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان است. جنبه‌های مربوط به بیشترین میزان رضایت شغلی معلمان شامل خدمت اجتماعی، ارزش‌های اخلاقی، خلاقیت، فعالیت، تنوع و کاربرد توانایی، و جنبه‌های مربوط به کمترین میزان رضایت شغلی معلمان شامل جبران، سیاست‌های نظام آموزشی، پیشرفت و امنیت شغلی است. معلمان در گروه سنی بالاتر، سطح تحصیلات بالاتر و درآمد بیشتر و بالطبع منزلت اجتماعی بالاتر از میزان رضایت شغلی بیشتر برخوردارند. کلید واژه‌ها: رضایت شغلی. معلمان. دوره ابتدایی. خدمت اجتماعی. امنیت شغلی. پیشرفت.

## مقدمه

علم حماسه‌ای است به دیر پای ابدیت و زیبایی آفرینش، پاسدار معنویت‌های دیرینه، رشته استوار پیوند جان‌ها و عامل لایزال معرفت‌ها به دل‌های مشتاقان. در جوامع انسانی نهاد آموزش و پرورش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این نهاد از مهم‌ترین عوامل رشد اجتماعی، اقتصادی و تربیتی در هر جامعه‌ای است و عامل رشد آگاهی و ساماندهی نیروی انسانی برای رشد و توسعه جوامع، نظام آموزش و پرورش است.

در نظام آموزش و پرورش هر کشوری عوامل متعددی وجود دارند که در شکل، اهداف، و کیفیت آن نظام مؤثر هستند. آموزش و پرورش نهادی اجتماعی است که از زندگی جمعی بوجود آمده و متأثر از محیط اجتماعی است. بنابراین، آموزش و پرورش پدیده‌ای اجتماعی است (علاقه‌بند، ۱۳۷۴).

نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. معلم، به عنوان یکی از عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد.

امروزه در میان دست اندرکاران تعلیم و تربیت کمتر کسی یافت می‌شود که به اهمیت کار معلم و کیفیت آموزش توجه نداشته باشد. بررسی کیفیت آموزش در یک نظام آموزشی می‌تواند از اولویت بالایی برخوردار باشد.

بهره‌مندی از اصول روانشناسی برای بالا بردن کیفیت آموزشی شیوه‌ای علمی است چون آموزش صحیح و با کیفیت بالا بدون شناخت حالات و خصوصیات افراد چه دانش‌آموز و چه معلم ممکن نخواهد بود (میرکمالی، ۱۳۷۸).

یادگیری در مدرسه فعالیتی مداوم و مستمر است که در چارچوب کلاس درس معلم و به مدد کتاب‌های درسی انجام می‌شود. تدریس معلم و کیفیت آموزش اغلب به اندازه ارزشیابی از آموخته‌های دانش‌آموزان جدی گرفته نمی‌شود. شاید بخشی از مشکلات فعلی نظام آموزش و پرورش ناشی از بی‌توجهی به رضایت شغلی معلمان و تأثیر آن بر

کیفیت آموزش باشد. نظام‌های آموزشی موفق این ضرورت را تشخیص داده و با تدوین سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مناسب، این مهم را تحقق می‌بخشند. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. محققان، رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف کرده‌اند. اکثر صاحب‌نظران در خصوص ارتباط شغلی با عوامل روانی و اجتماعی اشتراک نظر دارند و معتقدند اگر شغل مورد نظر لذت‌مطلوب را برای فرد تأمین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است (پرهیزکار، ۱۳۷۳). ترکیب معینی از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا، و روابط محیط‌کاری سبب می‌گردد که فرد از شغلش راضی باشد.

پایین بودن رضایت شغلی را با تعدادی علائم بالقوه آسیب‌رسان مرتبط دانسته‌اند (کول و فریمن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷). براون<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۹۸) خاطر نشان می‌کنند که رضایت شغلی به منظور تضمین ارائه خدمات با کیفیت مطلوب به دانش‌آموزان ضروری است. سطح رضایت شغلی بر اجرای موثر کار فرد تأثیر دارد (باچارچ<sup>۳</sup> و همکاران ۱۹۹۰؛ ما<sup>۴</sup> و همکاران، ۱۹۹۹؛ اسپکتور<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷). مطالعات نشان می‌دهند که رضایت شغلی در سلامت روانی و جسمی فرد تأثیر دارد (کول و فریمن، ۱۹۹۷؛ دوچام و همکاران، ۲۰۰۰؛ پاگلیسی<sup>۷</sup>، ۱۹۹۹)، و عدم رضایت شغلی با استرس و خستگی مرتبط است (لوبان<sup>۸</sup> و همکاران، ۱۹۹۸؛ مارتین<sup>۹</sup> و همکاران، ۱۹۹۸؛ ول‌پین<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۱۹۹۱). در زمینه رضایت شغلی معلمان و عوامل مؤثر بر آن، می‌توان به پژوهش‌هایی که

1. Coll & Freeman

2. Brown

3. Bacharach

4. Ma

5. Spector

6. Ducharm

7. Paglicsi

8. Lobban

9. Martin

10. Wolpin

توسط برخی پژوهشگران انجام شده نیز اشاره کرد (جهانی، ۱۳۶۸؛ شریعت‌نیا، ۱۳۷۳؛ حسینی لرگانی، ۱۳۷۶؛ مهربابی‌زاده هنرمند و همکاران، ۱۳۸۰).

بررسی میزان رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی و تأثیر متغیرهای مختلف بر کیفیت آموزش می‌تواند در سیاست‌گذاری آموزش و پرورش از اهمیت فراوانی برخوردار باشد.

### اهداف

این پژوهش با هدف تعیین میزان رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی در تهران انجام گرفته است. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در امر کیفیت آموزش و موفقیت شغلی معلمان است. همچنین مقیاس‌های مربوط به بیشترین میزان رضایت شغلی معلمان، و مقیاس‌های مربوط به کمترین میزان رضایت شغلی معلمان به عنوان هدف‌های دیگر این پژوهش مدنظر بوده است.

### مباحث نظری

نظریه‌های بسیاری به منظور توضیح مفهوم رضایت شغلی مطرح شده است. کوشش‌های اولیه معطوف به درک آنچه که موجب رضایت شغلی در زمینه روابط انسانی از اواسط قرن گذشته بکار رفته می‌شود. کوشش‌های جدیدتر به منظور توضیح رضایت شغلی بر روند شناخت وضعیت شاغلان متمرکز بوده است.

یکی از قدیمی‌ترین نظریه‌ها، نظریه مازلو<sup>۱</sup> (۱۹۵۴) است که شامل ۵ مرحله سلسله مراتب نیازهاست. این نیازها از پایین‌ترین تا بالاترین سطح به ترتیب شامل نیازهای اساسی زیستی، نیاز به امنیت، نیازهای اجتماعی، نیاز احترام به خود، و نیاز رسیدن به واقعیت خویش است. وقتی نیازهای پایین‌تر برآورده می‌شوند، نیازهای بالاتر می‌توانند برآورده شوند. کاربرد این نظریه در رضایت شغلی بر این فرضیه استوار است که وقتی

1. Maslow

نیازهای مراتب پایین‌تر برآورده شدند، فرد تمایل به بر آوردن نیازهای مراتب بالاتر خواهد داشت.

همچنین نظریه دو عاملی رضایت شغلی توضیح می‌دهد که چه عواملی (درونی یا بیرونی) منجر به رضایت شاغلان می‌گردد (هرزبرگ<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۵۹). در نظریه انگیزش بهداشت هرزبرگ این‌طور بیان می‌شود که عواملی که موجب رضایت شغلی می‌شوند درونی هستند و از عواملی که سبب بروز نارضایتی می‌شوند مجزا هستند. عوامل انگیزش شامل موفقیت (کامیابی)، مورد قدردانی قرار گرفتن، پیشرفت، و مسئولیت می‌شود. این مراتب بالای نیازها با سطح نیاز رسیدن به واقعیت خویش مازلو منطبق است. عوامل بهداشت، حقوق و دستمزد، امنیت، و شرایط فیزیکی کار را در بر می‌گیرند. نظریه انتظار وروم<sup>۲</sup> (۱۹۶۴) فرض را بر این مبنا قرار می‌دهد که متغیرهای شخصی و موقعیتی با هم تلفیق می‌شوند تا رضایت کارگر را از شغل ایجاد کنند. انتظارات بر اساس استنباط فرد است؛ بدین صورت که کوشش منجر به کار خوب می‌شود و کار خوب منجر به پاداش خواهد شد. تفاوت میان آنچه که شاغلان انجام می‌دهند و پاداش دریافت می‌کنند با آنچه که انتظار دریافت دارند گاهی ناممکن است. نظریه تعدیل (سازگاری) بر این اصل استوار است که نتایج سازگاری شاغلان می‌تواند بوسیله کنش متقابل میان شخصیت فرد و محیط کار توضیح داده شود (ویس و همکاران، ۱۹۶۷)<sup>۳</sup>. آنها اظهار می‌دارند که سازگاری کاری به میزان توانایی فردی با توانایی‌های مورد نیاز برای انجام کار بستگی دارد. به عبارت دیگر، تا چه حد نیازهای فرد با نیرویی که در محیط کار در دسترس است منطبق است. بعلاوه، ویس و همکاران متذکر می‌شوند که رضایت‌مندی و رضایت‌نشانه‌های قابل اندازه‌گیری با کار هستند و می‌توانند به‌طور مستقل از یکدیگر اندازه‌گیری شوند.

---

1. Herzberg

2-Vroom

3 -Weiss

علی‌رغم اینکه نظریه نقش کاهن<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۶۴) به‌طور مستقیم به دنبال توضیح رضایت شغلی نیست، اما در بیان رضایت شغلی شاغلان دخالت دارد. این نظریه به عنوان ظهور دو یا چند رفتار ناسازگار و غیره منتظره برای یک کار مطرح شده است. همچنین ابهام نقش به عنوان فقدان اطلاعات دقیق و روشن درباره مسئولیت‌ها و وظایف مطرح شده و با کاهش رضایت شغلی، استرس، و فرسودگی روانی مرتبط هستند (باچارج و همکاران، ۱۹۹۰؛ کول و فریمن، ۱۹۹۷؛ اوم<sup>۲</sup> و همکاران ۱۹۹۸). نظریه خصوصیات شغلی چنین مطرح می‌شود که رضایت شغلی با خصوصیات و ویژگی‌های انجام کار مانند تنوع شغلی و یا مورد قدردانی قرار گرفتن مرتبط است (هاکمن<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۷۵). اگر شاغلان خصیصه‌های وظایف خود را مثبت ارزیابی کنند، احتمال بیشتری وجود دارد که کار خود را با معنا یافته و از آن رضایت داشته باشند. این رضایت درونی که از کار بدست می‌آورند کارکنان را بر می‌انگیزد. نظریه انصاف که توسط گرونبرگ<sup>۴</sup> (۱۹۷۶) بیان شده، براساس مفهوم دریافت پاداشی عادلانه برای تلاش انجام شده استوار است. از آنجا که شاغلان دائماً خود را با دیگران مقایسه می‌کنند، اگر متوجه شوند که از همکاران خود کمتر دریافت می‌کنند احساس نارضایتی می‌کنند. وقتی تعارضی در ادراک فرد از تلاش و پاداش در مقایسه با دیگران باشد، شاغلان تلاش کمتری کرده و کارآیی کمتری خواهند داشت.

نظریه گروه مرجع جنبه‌های نظریه انصاف را با اهمیت درک گروهی که فرد با آنها ارتباط دارد تلفیق می‌کند (گرونبرگ، ۱۹۷۹). این نظریه فرض می‌کند که چون افراد خود را با سایرین مقایسه می‌کنند تا تعیین کنند که با آنها به انصاف رفتار می‌شود. بنابراین، آگاهی از گروه مرجع درک رضایت شغلی شاغلان را تسهیل می‌کند.

براساس نظریه موقعیتی رضایت شغلی که توسط کوارشتاین<sup>۵</sup> و همکاران (۱۹۹۲)

1. Kahn

2. Um

3. Hackman

4. Grunberg

5. Quarstein

ارائه شده رضایت شغلی بوسیله دو عامل خصوصیات موقعیتی و ظهور موقعیتی تعیین می شود. خصوصیات موقعیتی شامل مواردی است که کارکنان قبل از دستیابی به شغل ارزیابی می کنند مانند پرداخت دستمزد، ارتقاء شرایط کار، و سرپرستی. ظهور موقعیتی مواردی هستند که شاغلان از قبل ارزیابی نکرده و شامل عواملی می شوند که می تواند مثبت یا منفی باشد. عوامل مثبت ممکن است ملموس یا غیر ملموس باشند، در حالیکه عوامل منفی ممکن است شامل ناراحتی ها (مزاحمت ها) یا تحریکات نمادین مرتبط با محیط کار باشد.

کوارشتاین و همکاران (۱۹۹۲) خاطر نشان می کنند که هم خصوصیات موقعیتی و هم ظهور موقعیتی بر رضایت شغلی تأثیر دارند و درک آنها می تواند بهبود رضایت شاغلان را سهولت بخشد. نظریه تفاوت های فردی در رضایت شغلی (موتوویدلوا، ۱۹۹۶) رویکردی شناختی به درک علل رضایت شغلی دارد. بر این اساس، وقتی کارکنان با دید مثبت به شغل خود نگاه می کنند، ارزیابی آنها مبتنی بر احیا یا اصلاح خاطرات ذخیره شده آنها از تمامی وقایع مثبت و منفی مرتبط با محیط های قبلی کار است.

مبنای نظری این تحقیق، متأثر از نظریه های انگیزش و رضایت شغلی مورد اشاره با تأکید بر دیدگاه اسپکتور بوده است.

### روش پژوهش

در این پژوهش، از روش پیمایشی (زمینه یابی) استفاده شده است. پیمایش، روشی در تحقیق است که فراتر از یک فن خاص در گردآوری اطلاعات است. هر چند عمدتاً در آن از پرسشنامه استفاده می شود اما فنون دیگری از قبیل مصاحبه ساختمند و مشاهده نیز به کار می روند. مشخصه پیمایش، مجموعه ساختمند یا منظمی از داده ها است که آنرا ماتریس متغیر بر حسب داده های موردی می نامند. رایج ترین ابزار مورد استفاده روش

پیمایشی استفاده از پرسشنامه است (دواس<sup>۱</sup>، ۱۳۷۶ ترجمه ناییبی).  
 راه‌هایی برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از زمان ارائه رساله هوپک<sup>۲</sup> (۱۹۵۵) ارائه شده است. از آن زمان تاکنون مطالعات زیادی به منظور تعیین منابع رضایت و عدم رضایت شاغلان انجام شده است. مفهوم رضایت شغلی این است که افراد در باره شغل خود و جنبه‌های آن چه احساسی دارند (اسپکتور، ۱۹۹۷). همچنین رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می‌شود. کسی که رضایت شغلی‌اش در سطح بالایی باشد به کارش نگرش مثبتی دارد، ولی کسی که از کارش ناراضی است نگرش وی نیز نسبت به کارش منفی است (رابینز، ۱۳۷۴؛ ترجمه پارسائیان و اعرابی).

این تحقیق در صدد آن است تا به سؤالات زیر پاسخ دهد:

۱. میزان رضایت شغلی معلمان چقدر است؟
۲. کدام مقیاس‌های پرسشنامه رضایت شغلی، تفاوت در رضایت شغلی معلمان را توضیح می‌دهند؟
۳. چه رابطه‌ای میان میزان کلی رضایت شغلی معلمان با ویژگی‌های جمعیتی و محیط کاری آنان وجود دارد؟
۴. آیا شرایط اجتماعی موجود، در احساس معلمان درباره شغل و عملکرد شغلی تأثیرگذار است؟
۵. آیا رضایت شغلی معلمان بر کیفیت آموزش تأثیر دارد؟

جامعه آماری در این تحقیق معلمان مدارس ابتدایی مناطق یک، یازده، و شانزده شهر تهران است. برای انتخاب نمونه به روش خوشه‌ای، نمونه‌گیری در دو مرحله انجام شد. مرحله اول به روش طبقه‌بندی و حجم نمونه شامل ۴۰۰ فرد آماری به نسبت معلمان مناطق سه گانه فوق‌الذکر با روش تخصیص متناسب به این مناطق اختصاص یافت. در مرحله دوم، که به صورت تصادفی و خوشه‌ای است، آغاز هر خوشه به صورت تصادفی از مدارس ابتدایی هر منطقه انتخاب گردید.



ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق، پرسشنامه رضایت‌مندی مینه‌سوتا<sup>۱</sup> (ویس، ۱۹۶۷) است که برای این مطالعه تعدیل شده است. ویژگی‌های جمعیتی پاسخگویان مانند سن، جنس، وضع تأهل، وضعیت شغل، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، ادامه شغل موجود، و میزان رضایت شغلی آنها در موقعیت حاضر مورد پرسش قرار گرفت. همان‌طور که اسپکتور (۱۹۹۷) می‌گوید، پرسشنامه رضایت‌مندی مینه‌سوتا یکی از ابزارهای مهم جمع‌آوری اطلاعات در زمینه رضایت شغلی است. این پرسشنامه حاوی یکصد گویه است که در بیست مقیاس که هر مقیاس حاوی ۵ گویه است تنظیم شده و با پنج پاسخ ممکن از خیلی ناراضیم (۱)، ناراضیم (۲)، بی‌نظر (۳)، راضیم (۴) و خیلی راضیم (۵) نمره‌گذاری می‌شوند که عبارتند از:

کاربرد توانایی، حصول، فعالیت، پیشرفت، اختیار، سیاست‌های نظام و عمل، جبران، همکاران، خلاقیت، استقلال، ارزش‌های اخلاقی، شناخت، مسئولیت، امنیت، خدمت اجتماعی، منزلت اجتماعی، ارتباطات انسانی با مدیر، کیفیت مدیریت، تنوع، شرایط کار.

نمرات هر ۵ گویه مرتبط در یک مقیاس جمع شده و در نهایت نمره‌ای کلی برای هر پاسخگو در کلیه مقیاس‌های ۲۰ گانه گویه‌ها در نظر گرفته شد.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار "مجموعه آماری برای علوم اجتماعی"<sup>۲</sup> استفاده شد. جداول فراوانی در هر دسته سؤالات رضایت شغلی، محاسبه میانگین، و انحراف معیار برای هر یک از مقیاس‌های بیست‌گانه پرسشنامه جهت تعیین سلسله مراتب رضایت شغلی، محاسبه تحلیل واریانس<sup>۳</sup> یک طرفه برای مقایسه میانگین‌های بیست‌گانه پرسشنامه رضایت‌مندی مینه‌سوتا، تحلیل رگرسیون چند متغیره به منظور تعیین ارتباط میان متغیرهای جمعیتی و شرایط شغلی و رضایت شغلی معلمان، و آزمون مجذور کای برای مقایسه مقیاس‌ها و گویه‌های مربوط به رضایت شغلی معلمان مدارس

1. Minnesota Satisfaction Questionnaire

2. Statistical Package for Social Sciences (SPSS)

3. Analysis of Variance

ابتدایی انجام گرفت.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

مقصود اصلی این مطالعه، بررسی میزان رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران است. در مورد ویژگی اجتماعی - جمعیتی پاسخگویان، ۹/۳ درصد پاسخگویان در گروه سنی ۲۰ سال و کمتر، ۴۴/۸ درصد در گروه سنی ۲۱ تا ۳۰ سال، ۲۷ درصد در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، و ۱۸/۹ درصد در گروه سنی ۴۱ سال و بیشتر قرار دارند. همچنین ۵۳ درصد پاسخگویان زن و ۴۷ درصد مرد بوده‌اند.

۴۹ درصد افراد مورد مطالعه مجرد و ۴۴ درصد متأهل بوده‌اند. ۶۳/۵ درصد پاسخگویان دارای تحصیلات دیپلم، ۲۶ درصد فوق دیپلم، ۹/۵ درصد لیسانس و بالاتر بوده‌اند.

۲۷ درصد پاسخگویان کمتر از ۵ سال سابقه خدمت داشته‌اند، حال آنکه ۲۴ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۴۲ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۷ درصد دارای سابقه ۱۶ سال و بیشتر بوده‌اند.

از پاسخگویان سؤال شد تا میزان رضایت خود را از موقعیت کنونی شغلی بیان دارند.

از کل پاسخگویان، ۴/۷ درصد پاسخ خیلی ناراضیم را در ارتباط با شغل خود اعلام داشتند، ۱۷/۵ درصد ناراضیم، ۵۱/۸ درصد راضیم، ۹ درصد خیلی راضیم و ۱۷ درصد پاسخ بی نظر را اعلام داشته‌اند.

جدول ۱. میزان کلی رضایت شغلی معلمان

گزینه‌ها	فراوانی	درصد
خیلی ناراضیم	۱۹	۴/۷
ناراضیم	۷۰	۱۷/۵
بی‌نظرم	۶۸	۱۷
راضیم	۲۰۷	۵۱/۸
خیلی راضیم	۳۶	۹
جمع	۴۰۰	۱۰۰

همان‌طور که در جدول شماره ۱ ملاحظه می‌شود بیش از ۶۰ درصد پاسخگویان پاسخ خیلی راضیم و راضیم را اعلام داشته‌اند، حال آنکه در حدود ۲۲ درصد پاسخگویان پاسخ ناراضیم و خیلی ناراضیم را بیان کرده‌اند. سپس پاسخ‌ها به یکصد گویه برای بدست آوردن نمره مجموع رضایت شغلی برای هر پاسخگو محاسبه گردید. ۱ درصد پاسخ‌ها خیلی ناراضیم، ۸ درصد ناراضیم، ۶۷ درصد راضیم و ۹/۵ درصد راضیم اعلام شد. سلسله مراتب و ترتیب بیست مقیاس تعدیل شده پرسشنامه رضایتمندی مینه سوتا به منظور تعیین منابع رضایت شغلی در میان معلمان مدارس ابتدایی تهران تهیه شد. میانگین و انحراف معیار برای هر مقیاس بدست آمد که در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۲. سلسله مراتب مقیاس‌های پرسشنامه رضایت‌مندی

مقیاس	میانگین	انحراف معیار
خدمات اجتماعی	۱۸/۱۲۲۰	۲/۳۴۹۵
ارزشهای اخلاقی	۱۷/۵۴۳۵	۲/۲۴۵۴
خلاقیت	۱۷/۴۲۵۱	۳/۶۵۳۸
فعالیت	۱۷/۲۷۴۰	۲/۹۲۱۵
تنوع	۱۷/۰۹۰۳	۲/۱۴۰۷
کاربرد توانایی	۱۷/۰۸۷۱	۲/۸۹۹۷
حصول	۱۶/۸۶۰۱	۲/۳۹۷۷
مسئولیت	۱۶/۶۸۵۷	۲/۱۵۴۷
همکاران	۱۵/۹۹۳۰	۲/۸۶۴۳
استقلال	۱۵/۹۷۷۷	۲/۴۳۸۷
شرایط کار	۱۵/۵۲۸۰	۴/۱۷۳۱
اقتدار	۱۵/۴۱۶۳	۱/۹۳۵۰
شناخت	۱۴/۹۰۴۶	۳/۹۲۴۱
سرپرستی - روابط انسانی	۱۴/۸۸۷۶	۳/۳۱۲۴
منزلت اجتماعی	۱۴/۸۸۵۴	۲/۳۸۶۹
سرپرست - فنی	۱۴/۷۰۰۴	۳/۰۸۸۹
امنیت	۱۴/۶۹۱۴	۳/۹۳۲۹
پیشرفت	۱۳/۱۱۲۰	۳/۷۱۳۷
سیاست‌های نظام آموزشی	۱۲/۶۸۲۳	۳/۱۸۶۳
جبران	۱۱/۸۳۱۵	۳/۵۳۸۸

نمره میانگین مقیاس‌هایی که ۱۲/۵۱ یا بالاتر باشند نشان دهنده احساس عمومی رضایت در آن حوزه هستند. مقیاس جبران تنها مقیاسی بود که پایین‌تر از این نمره، یعنی ۱۱/۸۳، را نشان داد.

همچنین تحلیل واریانس یک طرفه برای مقایسه میانگین هر یک از بیست مقیاس پرسشنامه بکار برده شد. نتایج تحلیل واریانس یک طرفه نشان داد که اختلاف

معنی داری میان میانگین مقیاس‌های پرسشنامه وجود نداشت. جدول زیر نتایج تحلیل واریانس یک طرفه را نشان می‌دهد.

جدول ۳. تحلیل واریانس میانگین‌های مقیاس‌های پرسشنامه رضایت‌مندی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات F
بین گروه‌ها	۱/۲۱۷	۲	۰/۶۰۹
درون گروهی	۱۴۱/۹۷۴	۵۷	۲/۴۹۱
جمع	۱۴۳/۱۹۲	۵۹	۰/۲۴۴

رگرسیون چند متغیره برای تعیین رابطه میان متغیرهای جمعیتی و میزان کلی رضایت شغلی بکار برده شد. سن، جنس، میزان تحصیلات، تعداد دانش‌آموزان در کلاس، قصد معلم برای باقی ماندن در شغل کنونی، وضعیت تأهل، سنوات خدمت انتخاب شدند. قصد معلم برای باقی ماندن در شغل کنونی و میزان تحصیلات، منابع واریانس معنی‌داری در میزان کلی رضایت‌مندی را نشان دادند. این دو متغیر بطور معنی‌داری با میزان کلی رضایت شغلی معلمان مرتبط بودند، حال آنکه هیچیک از متغیرهای دیگر در معادله رگرسیونی نقش نداشتند. جدول شماره ۴ نتایج تحلیل رگرسیون را نشان می‌دهد:

جدول ۴. تحلیل رگرسیون بین رضایت شغلی و متغیرهای سن، جنس، وضعیت تحصیلی، تعداد دانش‌آموزان در کلاس، منطقه آموزشی، و تمایل معلم برای باقی ماندن در شغل

متغیر	$\beta$	t	Sig
سن	۰/۰۳۷	۰/۶۷۸	۰/۴۹۸
جنس	۰/۰۷۹	۱/۴۴۵	۰/۱۴۹
وضعیت تحصیلی	۰/۰۹۷	۱/۷۸۴	۰/۰۷۵**
تعداد دانش‌آموزان در کلاس	۰/۰۶۹	-۱/۲۵۹	۰/۲۰۹
منطقه آموزشی	۰/۰۸۵	۱/۵۵۵	۰/۱۲۱
تمایل معلم در باقی ماندن در شغل	-۰/۱۵۰	-۲/۷۵۰	۰/۰۰۶*

\* $P < ۰/۰۵$       \*\* $P < ۰/۰۱$

همچنین میزان کلی رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی برحسب سن آنان با یکدیگر مقایسه شد. از آزمون مجذور کای برای این تحلیل استفاده شد. بین سن پاسخگویان و میزان کلی رضایت شغلی آنان رابطه معنی‌داری مشاهده شد. جدول زیر این اطلاعات را نشان می‌دهد:

جدول ۵. آزمون مجذورکای برای سنین مختلف پاسخگویان

موارد	۳۰ سال و کمتر	۳۱-۴۰	۴۱+	جمع
خیلی ناراضیم	۲	۱	۱	۴
ناراضیم	۲۶	۲	۴	۳۲
بی نظرم	۳۱	۱۴	۱۳	۵۸
راضیم	۱۳۷	۸۳	۴۸	۲۶۸
خیلی راضیم	۱۵	۱۱	۱۲	۳۸
جمع	۲۱۱	۱۱۱	۷۸	۴۰۰

$$\chi^2 = 41/13 \quad df = 8 \quad P < 0/05$$

معناداری آزمون مجذور کای و نشان دهنده وجود تفاوت معنی دار میان میزان رضایت شغلی معلمان و متغیرهای جمعیتی در این بررسی است.

#### نتیجه گیری و پیشنهادها

اگر چه مطالعات زیادی در خصوص موضوع رضایت شغلی انجام شده است، اما پژوهش درباره رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی به تعداد اندک موجود است. احساسات افراد درباره شغلشان علاوه بر جنبه های فیزیکی و عاطفی، همچنین بر کیفیت کار آنان می تواند مؤثر باشد.

هدف این مطالعه، بررسی میزان رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران بود. این پژوهش نشان داد که ۷۶/۵ درصد از معلمان مدارس ابتدایی مورد بررسی از شغل خود راضی و یا خیلی راضی بودند، حال آنکه ۹ درصد ناراضی بودند.

جنبه های مربوط به بیشترین میزان رضایت شغلی معلمان شامل خدمت اجتماعی، ارزش های اخلاقی، خلاقیت، فعالیت، تنوع، کاربرد توانایی، و جنبه های مربوط به کمترین میزان رضایت شغلی معلمان شامل جبران. سیاست های نظام آموزشی، پیشرفت، و امنیت شغلی بود.

از میان متغیرهای جمعیتی و ویژگی‌های پاسخگویان، متغیرهای سطح تحصیلات معلمان و قصد معلمان برای ماندن در موقعیت کنونی شغلی، از متغیرهای قابل پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان بود.

در این مطالعه ابعاد مختلف رضایت شغلی و اهمیت آنها برای معلمان مدارس ابتدایی مورد سنجش قرار گرفت. بیست جنبه مربوط به محیط کار و در ارتباط با بیست نیاز روانشناختی از پرسشنامه رضایت شغلی بدست آمد. اگر چه عوامل مختلفی چگونگی احساس شاغلان را درباره شغل خود آشکار می‌سازند، اما هیچ نظریه‌ای به تنهایی جنبه‌های معین رضایت شغلی را که باید مورد توجه قرار گیرند مطرح نمی‌سازند. نتایج بررسی رابطه متغیرهای جمعیتی و رضایت شغلی در این پژوهش، نتایج مطالعه موتو ویدلو (۱۹۹۶) را تأیید می‌کند. بدین ترتیب که معلمان با سن بالاتر، سطح تحصیلات بالاتر و بالطبع منزلت شغلی بالاتر و در آمد بیشتر، میزان رضایت شغلی بیشتر را اظهار داشته‌اند.

متغیر دیگر، قصد معلمان برای ماندن در موقعیت کنونی و ارتباط آن با رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. دوران تصدی شغلی، عاملی است که با رضایت شغلی ارتباط دارد (هرزبرگ و همکاران، ۱۹۵۷)؛ زیرا باقی ماندن افرادی در یک شغل معین برای دوره‌ای موجب می‌گردد که به وظایف شغلی خود بخوبی آشنا شده، برای انجام امور شغلی مجهز شوند، و خود را با انتظارات شغلی تطبیق دهند.

یکی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان، شرایط کاری و محیط کار آنان است. با برنامه‌ریزی و اعمال مدیریت مشارکت جویانه، شرایط کاری مطلوب‌تری برای معلمان فراهم خواهد شد. ضمناً رعایت اصل شایسته سالاری، محیط مساعد کار را بوجود خواهد آورد. ایجاد محیط توأم با تفاهم و همکاری میان معلمان در مدرسه و پرهیز از اعمال تبعیض میان شاغلان در مدرسه؛ پرورش روحیه استقلال و قدرت تصمیم‌گیری و خلاقیت در کار و ایجاد شرایط فیزیکی مناسب در محیط کار از دیگر تدابیر برای ارتقای سطح رضایت شغلی معلمان است.

از دیگر عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان، فراهم سازی زمینه ادامه تحصیلات



آنان است. با رفع موانع ادامه تحصیل معلمان می‌توان به ارتقای رضایت شغلی آنان دست یافت و در نتیجه بهبود کیفیت آموزش را تحقق بخشید.

## مآخذ

- بست، جان (۱۳۷۴). روشهای تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری. ترجمه حسن پاشاشریفی و نرگس طالقانی. رشد.
- پرهیزکار، کمال (۱۳۷۳). مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی. تهران: نشر دیدار.
- جهانی، جعفر (۱۳۶۸). "بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه آموزش و پرورش شیراز". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- حسینی لرگانی، عماد (۱۳۷۶). "عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان شهرستان چالوس" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان.
- دواس، دی (۱۳۷۶). پیمایش در تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نایی. تهران: نشرنی.
- رابینز، استیفن، پی (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.
- شریعت‌نیا، کاظم (۱۳۷۳). "بررسی ارتباط رضایتمندی شغلی با عزت نفس معلمان مدارس تهران". پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۷۴). جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. تهران: بعثت.
- مهرابی‌زاده هنرمند، مهناز و [و دیگران] (۱۳۷۴). "بررسی رابطه ابهام و تعارض نقش با خشنودی و دلبستگی شغلی". مجله روانشناسی، ۱۷، ۱، ۱۷، ۱۷ (بهار).
- میرکمالی، محمد (۱۳۷۸). رفتار، روابط سازمانی و مدیریت. تهران: رامین.

- Bacharach, S.B. et al. (1990) "Work Design, Role Conflict, and Role Ambiguity: The Case of Elementary and Secondary School", *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 12,(4): 415-432.
- Brown, M.B. et al. (1998) Job Satisfaction of School Psychologists in the United States, *School Psychology International*, 19,(1): 79-89.
- Coll. K.M. & Freeman B. (1997) Role Conflict Among Elementary School Counselors, *Elementary School Guidance & Counseling*, 31,PP. 251-261.
- Ducharme, L.J. et al. (2000) "Unrewarding Work, Coworker Support, and Job Satisfaction", *Work and*

- Occupations*, 27, (2): 223-243.
- Grunberg, M.M. (1976). *Job Satisfaction*, New York: Macmillan.
- Hackman J.R. et al. (1975) "Development of the Job Diagnostic Survey". *Journal of Applied Psychology*, 60, PP. 159-170.
- Hoppock, R. (1960) A Twenty-Seven Year Follow-up on Job Satisfaction of Employed Adults, *Personal and Guidance Journal*, 38, PP. 489-492.
- Kahn, R.L. et al. (1964) *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, new York; Wiley.
- Lobban, R. K. et al. (1988) "A Comparison of the Effect of Job Demand, Decision Latitude, Role and Supervisory Style on Self-Reported Job Satisfaction, *Work & Stress*, 12, (4): 337-350.
- Ma, X. et al. (1999) "Influences of Work Conditions on Teachers' Job Satisfaction", *Journal of Education*, 93, (1): 39-47.
- Martin, U. et al. (1998) "Organizational and Individual Factors Influencing Job Satisfaction and Burnout of Mental Health Workers", *Social Work in Health Care*, 28, (2): 51-62.
- Maslow, A.H. (1954) *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Motowidlo, S.j. (1996) "Orientation Toward The Job and Organization". in K.R. Murphy (ed), *Individual Differences and Behavior in Organizations*. san Francisco: Jossey-Bass.
- Pugliesi, K. (1999) "The Consequences of Emotional Labor: Effects on Work Stress, Job Satisfaction and Well- being". *Motivation and Emotion*, 23, (2): 125-154.
- Quarstein, V.A. et al. (1992) "The Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction", *Human Relations*, 45, (8): 859-873.
- Spector, P.E. (1997) *Job Satisfaction*, Thousand Oaks. CA: Sage.
- Um, M. et al. (1998) "Role Stressors, Burnout, Mediators, and Job Satisfaction, *Social Work Research*, 22, (2): 100-115.
- Vroom, V.H. (1964) *Work and Motivation*, New York: Wiley.
- Weiss, D.J. et al. (1967) *Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minneapolis: The University of Minnesota Press.
- Wolpin, J. et al. (1991) Is Job Satisfaction an Antecedent or a Consequence of Psychological Burnout? *Human Relation*, 44, (2): 193-209.