

بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان و ارائه یک مدل

تورج فلاح مهنه^۱

محمد اسدیان^۲

چکیده

این پژوهش با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان» در شهر فردوس انجام شده و مهمترین هدف آن، بررسی میزان رضایت شغلی معلمان و عوامل مؤثر بر آن بوده است. برای بررسی آن از نظریه‌های متفاوتی بخصوص نظریه پنج گانه مزلو (فیزیکی، امنیتی، اجتماعی، احترام، خود شکوفایی) و نظریه برابری استفاده شده است. نوع تحقیق همبستگی (correlation) و روش آن پیمایشی (survey) شیوه نمونه‌گیری، خوشه‌ای چند مرحله‌ای بوده است. جامعه آماری کلیه معلمان سه مقطع تحصیلی که تعداد آنها در سال تحصیلی ۱۳۸۴-۱۳۸۳، ۸۵۸ نفر بودند که از میان آنها، ۱۸۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه بوده است. پس از بررسی و تحلیل آماری در مورد فرضیه‌های تحقیق نتایج زیر به دست آمده است:

- ۱- با ۰/۹۵ اطمینان بین امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- با ۰/۹۹ اطمینان، بین روابط اجتماعی فرد با همکاران و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- با ۰/۹۹ اطمینان، بین امکانات و فرصت‌های رشد و ارتقاء و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- با ۰/۹۹ اطمینان، بین منزلت اجتماعی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- با استفاده از آزمون t برای گروه‌های مستقل و فرض برابری واریانس‌ها بین جنس و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی

رضایت شغلی (Job satisfaction) امنیت شغلی (Job security) مدیریت (management) ارتقاء شغلی (Job promotion) منزلت اجتماعی (Socialprestige) حقوق (Salary) آموزش و پرورش (Education) گروه‌های شغلی (Professional groups).

مقدمه

یکی از موضوعات مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمان، تأمین نیروهای افراد و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار آنان است. شغل هر فرد باید تأمین کننده قسمتی از نیازهای مادی، روانی و اجتماعی او باشد. اما برخی از انسانها به علت مشکلات اقتصادی، ضعف مدیریت، عدم برنامه‌ریزی صحیح و بویژه توجه نکردن به لزوم ارضاء نیازهای اساسی دچار احساس نارضایتی شغلی شده‌اند. افزایش رضایت شغلی باعث برانگیخته شدن کارکنان به کار بیشتر می‌شود، و با افزایش رضایت کارکنان می‌توان خدمات بهتری ارائه نمود.

از آنجا که تلاش هر سازمان به حداکثر رساندن تولید و بالا بردن کیفیت تولیدات است، در سازمان آموزش و پرورش هم این هدف با جدیت تمام دنبال می‌شود. تولیدات این سازمان، آموزش نیروی ماهر و متخصص در زمینه‌های گوناگون می‌باشد و بالا بردن کیفیت مهارت‌های این نیروها نیز از اهداف این سازمان‌ها می‌باشد و نیز برای رسیدن به چنین هدفی معلمان ماهر و باانگیزه و سرشار از انرژی، لازم و حتمی می‌باشد. برای این که معلم بتواند از حداکثر توان خود در مدرسه و کلاس استفاده کند، اولین قدم، برآورده ساختن نیازهای مادی و روانی، اجتماعی او می‌باشد، تا به حداکثر رضایت از کار برسد. که در نتیجه آن بازدهی آن افزایش یافته و موجب تقویت تولیدات او که همان نیروی متخصص

می‌باشد می‌گردد ما در این مقاله برآنیم تا به عواملی که موجب افزایش رضایت می‌شوند بپردازیم و به تحلیل آنها از جنبه‌های مختلف همت گماریم.

بررسی و شناخت عوامل رضایت شغلی برای کسانی که مدیریت و سرپرستی این شغل را بر عهده دارند، ضروری است، زیرا آنان باید در انجام وظایف مدیریتی خود از این عوامل و نیازمندیها آگاه بوده، تا بتوانند با تأمین آنها رضایت افراد تحت سرپرستی خود را فراهم آورند. و نیز با توجه به اعتراضات، تجمع‌ها و راهپیمایی‌های که در سالهای اخیر، بخصوص در اواخر سال ۸۲ توسط معلمان در اقصا نقاط کشور انجام شد و همچنان صدای اعتراضات به گوش می‌رسد، درمی‌یابیم که مشکل نارضایتی به حد اعلا رسیده و آن نیز به علت مشکلات معیشتی و رفاهی و ... معلمان می‌باشد. عوامل یادشده محقق را بر آن داشت تا به این موضوع و عوامل مؤثر بر افزایش رضایت آنان بپردازد.

دست‌کم، مدیران به سه دلیل باید به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت بدهند:

۱- مدارک زیادی در دست است که افراد ناراضی سازمان را ترک می‌کنند و بیشتر استعفا می‌دهند.

۲- ثابت شده است که کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند.

۳- رضایت از کار، پدیده‌ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود.

رضایت شغلی از موضوعاتی است که عوامل متعددی بر آن اثر می‌گذارد و متقابلاً خودش منجر به عواقب بسیار زیادی می‌شود. به خاطر اهمیت گسترده‌ای که موضوع دارد، آن را از دو جهت، یکی اهمیتی که برای جامعه و دیگری ارزشی که موضوع برای محقق داشت مورد بررسی قرار گرفت.

نظریه‌ی سلسله مراتب نیازها (ابراهام مزلو)

نظریه‌ی سلسله مراتب نیازها که به وسیله آبراهام مزلو ارائه شد، از مشهورترین نظریه‌های انگیزش است. او اساس فرض خود را بر این گذاشت که در درون هر انسان پنج دسته نیاز (به صورت طبقه بندی شده) وجود دارد این نیازها عبارتند از:

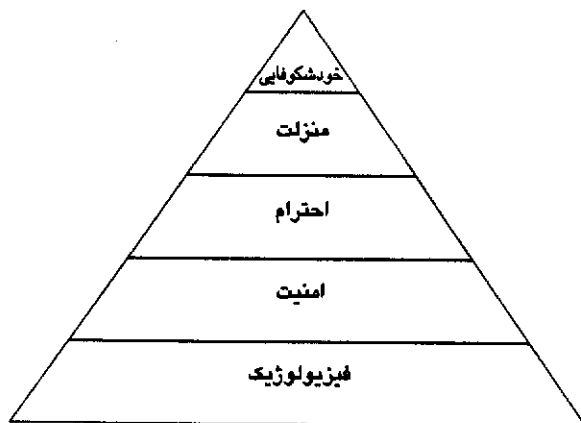
۱- نیازهای فیزیولوژیکی شامل گرسنگی، تشنگی، پناهگاه و سایر نیازهای جسمانی که هدفش حفظ حیات زیستی انسان است.

۲- حس صیانت و ایمنی، شامل آزادی، امنیت و محفوظ ماندن در برابر خطرات فیزیکی و عاطفی.

۳- اجتماعی، شامل عاطفه، تعلق خاطر، دوستی و عشق.

۴- احترام، ارزش و منزلت، این نیاز به دو بخش تقسیم می‌شود، درونی و برونی، احترام درونی شامل حرمت نفس، خود مختاری و پیشرفت می‌شود و احترام برونی شامل پایگاه، مقام، شهرت و جلب توجه.

۵- خود شکوفایی، پرورش و رشد شخصی، در این نیاز، شخص می‌کوشد تا همان چیزی شود که استعداد آن را دارد و شامل رشد و دستیابی به همان چیزی است که فرد به صورت بالقوه استعداد رسیدن به آنها را دارد و به اصطلاح خود شکوفا می‌شود. (رایبزن، ۱۳۷۷، ص ۳۲۸)



نمودار سلسله مراتب نیازها (مازلو)

نظریه بهداشت _ انگیزش (فریدریک هرزبرگ)

به نظر هرزبرگ واحدهای صنعتی در صورتی موفق می‌شوند افراد را به خوبی به خود جذب و نیازهای آنان را ارضاء می‌کنند که بتوانند اولاً کاری به آنان عرضه کنند که رضایت آنها را جلب کند. ثانیاً کار را با توجه به چگونگی ارضای نیازهای سطح سوم در نظر بگیرند، هرزبرگ به این نتیجه رسید که اگر این نیازهای افراد ارضاء شوند گفته می‌شود که از کار خود راضی هستند. (توسلی، ۱۳۷۵، ص ۱۴۰).

نظریه‌های ناهمسازی شناختی (Cognitive dissonance theory)

آیا می‌توان فرض کرد که اگر ما از نگرش فرد نسبت به یک چیز یا یک موضوع آگاه باشیم (با توجه به ثبات رویه در رفتار) می‌توانیم رفتار او را پیش‌بینی کنیم؟ اگر فلان کس چنین بیندارد که سطح حقوقی که یک شرکت به کارکنانش می‌دهد پایین است اگر آن شرکت حقوق وی را به میزان زیادی افزایش دهد آیا رفتار وی عوض خواهد شد، یعنی او را وادار خواهد کرد که کوشش

بیشتری نماید؟ پاسخ چنین پرسشی بسی پیچیده‌تر از آن است که بتوان تنها به یک کلمه «بلی» یا «نه» اکتفا کرد.

«لئون فسینگر» نظریه‌ی ناهمسانی شناختی را ارائه کرد در این نظریه سعی می‌شود تا رابطه بین نگرش و رفتار تعیین و توجیه گردد. ناهمسانی یعنی نداشتن ثبات رویه در رفتار. ناهمسانی شناختی به هر نوع ناسازگاری اطلاق می‌شود که امکان دارد یک نفر بین دو یا چند نگرش خود داشته باشد. محقق چنین استدلال می‌کند که هر نوع ناهمسانی یا نداشتن ثبات رویه در رفتار ناخوشایند است و فرد همواره می‌کوشد تا این ناهمسازی را کاهش دهد. بنابراین، در هر کجا، امکان‌پذیر باشد افرادی می‌کوشند تا در رفتار خود دارای نوعی ثبات رویه باشند (رابینز، ۱۳۷۷، ص ۳۸۵).

نظریه X و نظریه Y

داگلاس مک گریگور، دو دیدگاه متمایز از انسان ارائه کرد: یکی که در اصل منفی است و آن را نظریه X نامید، و دیگری که در اصل مثبت است و آن را نظریه Y نام نهاد.

با توجه به نظریه‌ی X مدیران رفتار خود را بر چهار فرضیه ذیل بنا می‌نمایند:

- ۱- کارکنان به صورت ذاتی و فطری کار را دوست ندارند و از هر فرصتی که پیش می‌آید استفاده می‌کنند تا از زیر کار شانه خالی می‌کنند.
- ۲- از آنجا که کارکنان از کار بدشان می‌آید پس باید آنها را مجبور کرد، کنترل کرد یا تهدید به توبیخ و جریمه نمود تا بتوان به هدفهای سازمان دست یافت.
- ۳- کارکنان از زیر بار مسئولیت شانه خالی می‌کنند و هر گاه امکان‌پذیر باشد دستورات و راهنماییهای مستقیم درخواست می‌نمایند.

۴- بیشتر کارکنان به مسئله امنیت بیش از هر چیز دیگری اهمیت می‌دهند و هیچ نوع جاه طلبی و بلند پروازی ندارند.

مک گرگور چهار فرض مثبت پیشنهاد کرد و آن را نظریه‌ی *لا نامید این* چهار فرض دیدگاه مثبت به ماهیت و فطرت انسان دارند و عبارتند از:

- ۱- کارکنان می‌توانند کار را همانند تفریح، سرگرمی یا بازی تلقی می‌کنند.
- ۲- اگر کسی خود را به تأمین هدفی متعهد بدانند هیچ نیازی به راهنمایی و کنترل نخواهد داشت و خود کنترل کننده است.
- ۳- عموم مردم می‌تواند مسئولیت پذیری را یاد بگیرد و حتی در پی پذیرش آن برآیند.

۴- تواناییهای مربوط به نوآوری و خلاقیت در تصمیم‌گیری، در تمام جامعه توزیع و پراکنده شده است و الزاماً در انحصار مقامات بالای سازمان نیست. (رابینز، ۱۳۷۷، ص ۳۳۱)

نظریه‌ی آر_جی

یکی از استادان دانشگاه بیبل روی نظریه مزلو مطالعه کرد تا آن را به صورتی دقیق‌تر به تحقیقات تجربی ارتباط دهد. وی این نظریه را، نظریه‌ی *ای_آر_جی* نامید. این فرد کلیتاً آلدرفر بود. آلدرفر نیازهای اصلی را به سه دسته تقسیم کرد، هستی یا وجود (Existence)، داشتن ارتباط (Relatedness) و رشد (Growth). نیازهای هستی همانهایی هستند که برای ادامه حیات لازم است و به مواد اولیه مربوط می‌شوند، اینها همان نیازهای فیزیولوژیکی و امنیتی هستند. داشتن ارتباط با دیگران از نوع نیازی است که در دسته دوم قرار می‌گیرند، یعنی فرد می‌کوشد با افراد ارتباط برقرار کرده و آن را حفظ نماید. این نیازها اجتماعی است و داشتن مقام یا پایگاه در اجتماع مستلزم داشتن رابطه شخصی با دیگران است. اینها تقریباً همان نیازهایی هستند که مزلو آنها را در گروه اجتماعی و در

زمره نیاز به احترام قلمداد کرد.

سرانجام آلدرفر نیاز به رشد را تفکیک کرد، یعنی رغبت یا علاقه درونی فرد برای رشد و نمو. این نیازها هم همان چیزهایی هستند که مزلو آنها را تحت عنوان خودشکوفایی قرار داد. (رایبیز، ۱۳۷۷، ص ۳۳۶)

تحقیقات زیادی در تأیید نظریه ای _ آر _ جی انجام شده است و این موضوع به اثبات رسیده است که نظریه مزبور در همه سازمانها کاربرد ندارد. در نهایت نظریه ای _ آز _ جی در مقایسه با سلسله مراتب نیازها قابل اعتماد است (رایبیز، ۱۳۷۷، ص ۳۳۷).

نظریه برابری

کارکنان و اعضای سازمان میزان داده (برون داد) خود را با بازدهی (نسبت به دیگران) مقایسه می کنند. انسان معمولاً آنچه را که از یک موقعیت یا وضع شغلی به دست می آورد و آن چه را که به سازمان می دهد مقایسه می کند و سپس آن را با نسبت بازدهی دیگران مقایسه می نماید، اگر ما چنین بیندازیم که نسبت مربوط به ما با نسبت افراد مشابه که ما خود را با آنها مقایسه می کنیم برابر است، در آن صورت می گوئیم که مساوات رعایت می شود، و ما چنین می اندیشیم که درباره ما هیچ اجحافی نشده است و رعایت عدل و انصاف می شود، اگر این نسبتها نابرابر باشند، در آن صورت در سازمان اجحاف صورت گرفته و به بیانی دیگر عدل و انصاف رعایت نمی گردد.

فرد خود را با یکی از چهار چیز یا مرجعی که در زیر می آید مقایسه می کند:

- ۱- در درون سازمان با خود.
- ۲- در خارج از سازمان با خود.
- ۳- در درون سازمان با دیگری.
- ۴- در خارج از سازمان با دیگری.

- با توجه به نظریه‌ی برابری، اگر فردی چنان گمان برد که در حق وی اجحاف شده به یکی از شش روش زیر اقدام خواهد کرد:
- ۱- از میزان فعالیت خود، کاسته و سعی و کوشش کافی نمی‌کند.
 - ۲- میزان تولید را تغییر می‌دهد.
 - ۳- در پنداشت و ادراک خود تجدید نظر می‌کند.
 - ۴- پنداشت یا برداشت دیگران درباره خود را تغییر می‌دهد.
 - ۵- مرجع یا آنچه را که شخص خود را با آن مقایسه می‌کند تغییر می‌دهد.
 - ۶- سازمان را ترک می‌کند.

نظریه‌ی برابری

پنداشت (ادراک)	مقایسه نسبتها
ناابرابری به نسبت پایین بودن حقوق و مزایا وجود دارد.	$\frac{O}{I_A} < \frac{O}{I_B}$
برابر هست و رعیت عدل و انصاف می‌شود.	$\frac{O}{I_A} < \frac{O}{I_B}$
ناابرابری به سبب بالا بودن حقوق و مزایا وجود دارد.	$\frac{O}{I_A} < \frac{O}{I_B}$

نظریه‌ی انتظار (Expectancy theory)

در نظریه انتظار چنین استدلال می‌شود که گرایش به نوعی عمل یا اقدام در جهت‌ی مشخص، در گرو انتظاراتی است که پیامد آن مشخص بوده و نتیجه مزبور مورد علاقه‌ی عامل یا فاعل است. این نظریه، شامل سه متغیر یا رابطه می‌شود. آنها از این قرارند:

- ۱- رابطه بین تلاش و عملکرد فرد
- ۲- رابطه بین عملکرد و پاداش
- ۳- رابطه بین پاداش و اهداف شخصی

این پژوهش از نوع تحقیق همبستگی (Correlation research) و روش مورد استفاده، روش پیمایشی (Survey method) می‌باشد، زیرا در این روش پژوهشگر قادر خواهد بود با استفاده از یک گروه آزمودنی بدون آن که هیچ یک از آنها دستکاری یا کنترل شوند، اطلاعاتی به دست آورد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه می‌باشد که از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای در بین معلمان توزیع و سپس جمع‌آوری گردیده شد.

روایی (Validity) یعنی، آن همان چیزی را می‌سنجیم که قصد سنجش آن را داریم. برای این که روایی پرسشنامه بالا باشد از روشهای زیر استفاده شد:

- ۱- مطالعه دقیق پایان‌نامه‌ها

- ۲- استفاده از شاخص‌ها و معرف‌هایی که قبلاً آزمون شده بودند.

- ۳- نظرخواهی و مشورت با اساتید و دیگر متخصصان.

پایایی (Reliability) عبارت است از میزان همسانی نتایج سنجش مکرر (بیکر، ۱۳۷۷، ص ۱۴۲). پایایی این پرسشنامه در مرحله پیش‌آزمون از طریق فرمول آلفای کرونباخ بر روی نمونه‌ای ۳۴ نفری که به طور تصادفی از جامعه آماری انتخاب شده بودند، محاسبه گردید. که مقدار آن از طریق نرم‌افزار رایانه‌ای spss عدد ۰/۸۲۹ می‌باشد که نشان دهنده پایایی بالای پرسشنامه می‌باشد.

Alpha: ۰/۵۹۲

در تحقیق حاضر جمع‌آوری همان جمعیتی است که از آن نمونه‌ای نمایا یا معرف بدست آید. در تحقیق حاضر جمع‌آوری، کلیه دبیران متوسط و پیش‌دانشگاهی زن و مرد شهر فردوس می‌باشد. که کل جامعه آماری ۸۵۸ نفر می‌باشد که ۴۵۷ نفر زن و ۴۰۱ نفر مرد هستند.

به آن جزیی از جامعه آماری که معرف جامعه است و مبنای محاسبه قرار می‌گیرد، حجم نمونه گفته می‌شود که با استفاده از فرمول زیر محاسبه گردید.

$$n = \frac{nt^2s^2}{Nd^2 + t^2s^2}$$

$$\text{حجم} = \frac{858 \times 1/96^{2e} \times 0/148^2}{858 \times 0/05^2 \times 1/96^2 \times 0/148^2} = 180$$

$$N = 858 \text{ جامعه آماری}$$

$$T = 1/96 \text{ سطح اطمینان } 95 \text{ درصد}$$

$$s^2 = 0/148 \text{ پیش برآورد واریانس}$$

$$d = 0/05 \text{ دقت احتمالی}$$

از تعداد ۱۸۰ پرسشنامه با توجه به کل معلمان زن و مرد ۸۴ مورد مختص مردان و ۶۵ مورد مختص زنان می باشد.

تعریف عملی رضایت شغلی

رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می شود. کسی که رضایت شغلی اش در سطح بالایی باشد به کارش نگرش مثبتی دارد. برای سنجش رضایت شغلی از ۱۳ گویه که بصورت طیف لیکرت می باشد یعنی، کاملاً موافق ۵، موافق ۴، بینابین ۳، مخالف ۲، و کاملاً مخالف نمره ۱ می گیرد، استفاده شد. که گویه هایی که مخالف می باشند بر عکس نمره گذاری شده اند. در جدول زیر میانگین کل مردان و زنان ارائه شده که در اکثر گویه ها نظر معلمان زن و مرد یکی می باشند بجز گویه های ۷ و ۹ که اختلافاتی با هم دارند یعنی در گویه ۷ میانگین نمره مردان بین بینابین و موافق می باشد ولی نمره زنان بین موافق و کاملاً موافق می باشد. و در گویه ۹ نمره مردان بین بینابین و مخالف می باشد ولی میانگین نمره زنان بین بینابین و موافق می باشد.

توزیع پاسخگویان برحسب گویه‌های رضایت شغلی

گویه	مرد			زن			کل		
	تعداد	میانگین	استاندارد	انحراف استاندارد	تعداد	میانگین	استاندارد	انحراف استاندارد	
کارم کاملاً جناب و راضی کننده است	۸۲	۴/۹	۰/۸۳	۹۵	۲	۰/۸۸	۱۷۹	۴/۰۸	
در محیط کاری‌ام خلاقیت و نوآوری وجود دارد.	۸۲	۳/۶۰	۰/۸۷	۹۵	۳/۵۰	۱/۰۵	۱۷۹	۳/۵۵	
شغلم را از روی علاقه شخصی انتخاب کردم	۸۲	۳/۲۷	۱/۰۳	۹۵	۳/۵۰	۱/۰۵	۱۷۹	۳/۵۵	
دوست دارم که شغل دیگری داشته باشم	۸۲	۲/۶۷	۱/۳۷	۹۵	۲/۲۴	۱/۱۸	۱۷۹	۳/۲۵	
درکارم غیبت‌های طولانی و مکرر می‌کنم.	۸۳	۱/۵۳	۱/۰۳	۹۵	۲/۳۷	۱/۳۶	۱۷۹	۲/۵۱	
کارم خسته کننده و تکراری است.	۸۲	۲/۴۱	۱/۲۶	۹۵	۱/۲۷	۰/۸۵	۱۷۹	۱/۳۹	
در انجام کار استقلال فکری و عملی برخوردار هستم.	۸۲	۳/۶۹	۱/۲۰	۹۵	۲/۱۷	۱/۱۷	۱۷۹	۲/۲۹	
با مسئولین بحث و اقدامات دسته جمعی جهت اعتراض کرده‌ام	۸۲	۲/۴۸	۱/۲۳	۹۵	۳/۰۷	۱/۱۶	۱۷۹	۳/۸۹	
از کارهایم به نحو شایسته‌ای قدردانی می‌شود.	۸۲	۲/۸۹	۱/۲۲	۹۵	۲/۲۲	۱/۲۰	۱۷۹	۲/۲۲	
کارم محترمانه و با ارزش است.	۸۳	۳/۷۹	۱/۴۲	۹۵	۳/۹۲	۱/۳۵	۱۷۹	۳/۸۶	
در کارم کم‌کاری و بی‌دقتی میکنم	۸۲	۱/۹۴	۱/۳۹	۹۵	۱/۸۸	۱/۳۵	۱۷۹	۱/۹۱	
کارم تلاش برانگیز است	۸۲	۳/۱۴	۱/۱۷	۹۵	۴/۳۰	۱/۰۸	۱۷۹	۳/۲۲	
در جریان تدریس و آموزش از توانایی خود به طور کامل استفاده می‌کنم	۸۳	۳/۳۰	۱/۰۲	۹۵	۴/۵۷	۰/۷۶	۱۷۹	۴/۳۵	

جدول ماتریس همبستگی پیرسون

متغیر	امتیاز	توسیع	توسیع	توسیع	توسیع	توسیع	توسیع	توسیع
امتیاز	همبستگی پیرسون	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	سطح معنی دار	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰
روابط اجتماعی	همبستگی پیرسون	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	سطح معنی دار	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰
انگیزش ارتقاء	همبستگی پیرسون	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	سطح معنی دار	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰
درآمد	همبستگی پیرسون	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	سطح معنی دار	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰
توسیع	همبستگی پیرسون	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	سطح معنی دار	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰
مقام و پست	همبستگی پیرسون	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	سطح معنی دار	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰
نشان	همبستگی پیرسون	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	سطح معنی دار	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰
رضایت	همبستگی پیرسون	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	سطح معنی دار	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰

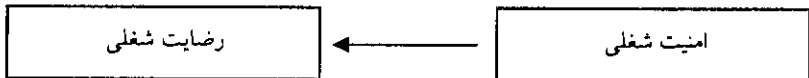
ماتریس همبستگی شیوه بسیار مناسبی در نشان دادن مجموعه کاملی از همبستگی دو متغیر است. متغیرهای بالای ماتریس و کنار ماتریس یکسان اند. رقم محل تقاطع هر سطر و ستون مقدار همبستگی متغیر آن سطر با متغیر آن ستون است. ماتریس همبستگی حاوی سطح معناداری هم هست که برای مشخص کردن سطح معنی داری از علامت \times یا $\times\times$ استفاده می‌شود. که علامت \times نشان دهنده سطح معنی داری ۰/۰۵ است یعنی با ۰/۹۵ اطمینان معنی دار است و $\times\times$ نشان دهنده سطح معنی داری ۰/۰۱ می‌باشد یعنی با ۰/۹۹ اطمینان تأیید می‌شود و ۰/۰۱ درصد خطا وجود دارد در هر مستطیل کوچک عدد اول مربوط به همبستگی

یافته‌های آماری

پیرسون، عدد دوم پایین آن مربوط به سطح معنی‌داری و عدد سوم تعداد می‌باشد.

با توجه به جدول ماتریس همبستگی پیرسون به بررسی فرضیه‌ها می‌پردازیم.

فرضیه اول: بین امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.



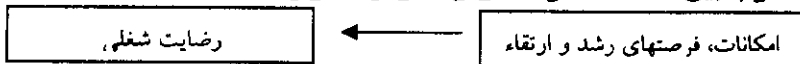
با توجه به ماتریس همبستگی پیرسون، بین امنیت شغلی و رضایت شغلی در سطح معنی‌داری $0/05$ رابطه وجود دارد یعنی با $0/95$ اطمینان این فرضیه تأیید می‌شود و مقدار همبستگی پیرسون $0/176$ می‌باشد که رابطه متغیرها برقرار می‌باشد و جهت مثبت می‌باشد یعنی هر چه امنیت شغلی افزایش یابد رضایت شغلی هم افزایش می‌یابد.

فرضیه دوم: بین روابط اجتماعی فرد با همکاران و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.



با توجه به ماتریس همبستگی پیرسون بین روابط اجتماعی فرد با همکاران و رضایت شغلی در سطح معنی‌داری $0/01$ رابطه وجود دارد یعنی با $0/99$ اطمینان این فرضیه تأیید می‌شود و همبستگی پیرسون بین متغیرهای $0/351$ می‌باشد و نشان‌دهنده رابطه متوسطی می‌باشد و جهت رابطه مثبت است، یعنی هر چه روابط اجتماعی فرد با همکاران صمیمی‌تر شود رضایت شغلی افزایش می‌یابد.

فرضیه سوم: بین امکانات، فرصت‌های رشد و ارتقاء و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.



با توجه به ماتریس همبستگی پیرسون بین امکانات و فرصتهای رشد و ارتقاء و رضایت شغلی در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ رابطه وجود دارد یعنی با ۰/۹۹ اطمینان این فرضیه تأیید می‌شود و همبستگی پیرسون بین متغیر ۰/۲۹۸ می‌باشد و نشان دهنده رابطه متوسطی می‌باشد و جهت رابطه مثبت است یعنی هر چه امکانات فرصتهای رشد و ارتقاء افزایش یابد رضایت شغلی آنها نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه چهارم: بیت منزلت شغلی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.



با توجه به ماتریس همبستگی پیرسون، بین منزلت شغلی و رضایت شغلی در سطح معنی‌داری ۱/۰۱ رابطه وجود دارد و با ۰/۹۹ اطمینان این فرضیه تأیید می‌شود. همبستگی پیرسون بین دو متغیر ۰/۲۵۸ می‌باشد که همبستگی متوسطی می‌باشد و جهت رابطه مثبت است، یعنی هر چه منزلت افزایش یابد، رضایت هم افزایش می‌یابد.

فرضیه پنجم: بین جنس و رضایت شغلی رابطه وجود دارد

جنس	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
مرد	۸۴	۲/۱۹۶	۵/۱۳
زن	۹۵	۲/۱۸۶	۳/۷۳

برای آزمون فرضیه پنجم از آزمون t برای دو گروه مستقل استفاده شد، همانطور که در جدول بالا دیده می‌شود دو گروه زن و مرد داریم که مستقل از هم و برای اینکه ببینیم آیا رابطه معنی‌داری وجود دارد از آزمون t برای میانگین‌های مساوی استفاده شد.

جدول آزمون t-test برای میانگین‌های برابر

Sig	Df	T	Sig	F		
۰/۸۸	۱۷۷	۰/۱۵۲	۰/۰۰۳	۸/۸۲۱	فرض برابری واریانس‌ها	رضایت شغلی

با توجه به اینکه F معنی‌داری می‌باشد ($\text{Sig}=0/0003$ سطح معنی‌داری) می‌توان از فرض برابری واریانس‌ها استفاده کرد. با توجه به جدول و سطح معنی‌داری ($\text{Sig}=88/0$) فرضیه ما با سطح معنی‌داری $0/05$ رد می‌شود یعنی با $0/95$ اطمینان بین جنس و رضایت شغلی رابطه وجود ندارد. پس فرضیه صفر (H) تأیید می‌شود.

تحلیل رگرسیون

نوع و شغل روابط متغیرهای فاصله‌ای را با ضریب همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار می‌دهند و از طریق تحلیل رگرسیون به تعیین و پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته بوسیله متغیر یا متغیرهای مستقل می‌پردازند. در رگرسیون پیش‌بینی می‌کنیم، ولی در ضریب همبستگی میزان رابطه را بررسی می‌کنیم علامت تحلیل رگرسیون R و مجذور آن R^2 می‌باشد.

sig. f	F	R^2	R	متغیر مستقل
۰/۰۰۰	۲۲/۹۶	۰/۱۲۲	۰/۳۲۲	روابط اجتماعی با همکاران
۰/۰۱۰	۶/۷۸	۰/۱۹۵	۰/۳۹۵	روابط اجتماعی و امکانات ارتقاء
۰/۰۱۰	۶/۷۲	۰/۱۸۸	۰/۴۳۲	امنیت و روابط اجتماعی و امکانات ارتقاء
۰/۰۲۲	۴/۵۶	۰/۲۰۸	۰/۴۵۶	امنیت و روابط اجتماعی و امکانات ارتقاء و منزلت

همچنان که از جدول پیداست در متغیر روابط اجتماعی با همکاران، $T=3224/0$ و $R^2=0/122$ یعنی این مقدار از تغییرات متغیر وابسته که رضایت شغلی می‌باشد توسط متغیر روابط اجتماعی تبیین می‌شود و در نهایت که چهار متغیر را وارد می‌کنیم، $R=0/3224$ و $R^2=0/1224$ ، یعنی این مقدار از تغییرات متغیر وابسته توسط این ۴ متغیر تبیین می‌شوند و بقیه تغییرات به متغیرهای دیگری وابسته است.

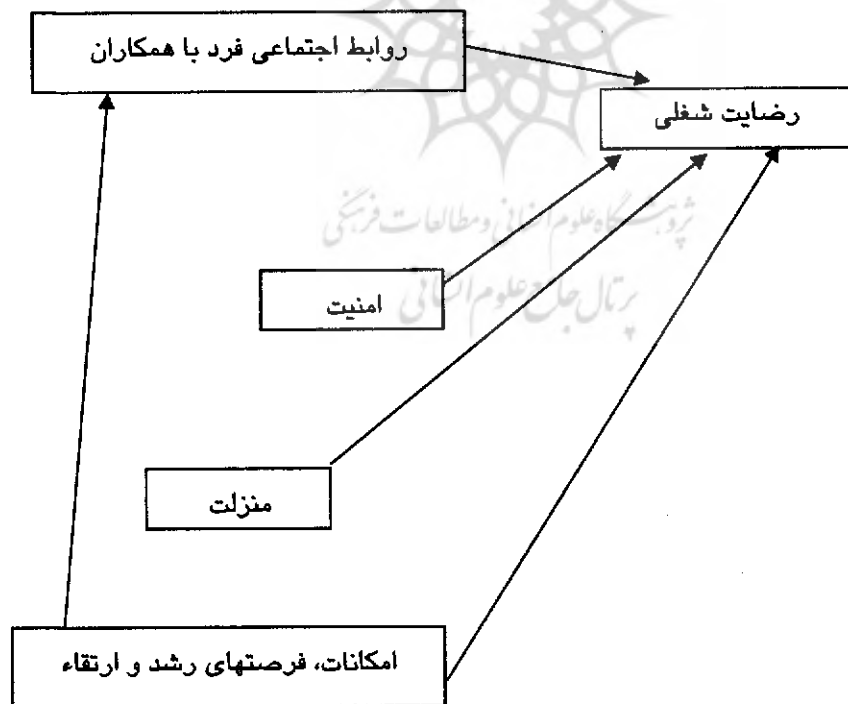
تحلیل مسیر

تحلیل مسیر، شیوه‌ای برای بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل است، که مدل نظری برای تبیین متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند.

تحلیل مسیر، بر اساس تحلیل رگرسیون، چندگانه است که شبکه روابط میان متغیرها و نیز شدت روابط آنها را با استفاده از ضرایب همبستگی مسیر که مبتنی بر وزنهای بتا (Beta) است، بیان می‌کند.

مقدار بتا همانند همبستگی جزئی این امکان را می‌دهد که با ثابت نگه داشتن و کنترل سایر متغیرها، شدت خالص تأثیر بین دو متغیر را به دست می‌آوریم.

در نمودار زیر منزلت، امنیت، روابط اجتماعی به صورت مستقیم اثر دارند ولی امکانات، فرصت‌های رشد و ارتقاء علاوه بر تأثیر مستقیم، تأثیر غیرمستقیم هم دارند.



نتیجه گیری

در این تحقیق ما به بررسی فرضیه پرداختیم که از میان آنها ۴ فرضیه تأیید شد، یعنی فرضیه صفر (H_0) رد شد و فرض مقابل (H_1) که بیانگر وجود رابطه بین دو متغیر می‌باشد تأیید گردید و یک فرضیه نیز رد شد، که به شرح زیر می‌باشند:

فرضیه اول «بین امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد» با ۰/۹۹ اطمینان فرضیه مقابل تأیید شد و همبستگی پیرسون ۰/۱۷۶ می‌باشد که مقدار ضعیفی است.

فرضیه دوم «بین روابط اجتماعی فرد با همکاران و رضایت شغلی رابطه وجود دارد» با ۰/۹۵ تأیید شد و همبستگی پیرسون ۰/۳۵۱ می‌باشد که همبستگی متوسطی است.

فرضیه سوم «بین امکانات، فرصت‌های رشد و ارتقاء و رضایت شغلی رابطه وجود دارد» با ۰/۹۹ اطمینان تأیید شد و همبستگی پیرسون ۰/۲۹۸ می‌باشد که همبستگی متوسطی است.

فرضیه چهارم «بین منزلت شغلی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد» با ۰/۹۹ اطمینان تأیید شد و همبستگی پیرسون ۰/۲۵۸ می‌باشد و مقدار متوسطی است.

فرضیه پنجم «بین جنس و رضایت شغلی رابطه وجود دارد»، این فرضیه با استفاده از آزمون t برای دو گروه مستقل و فرض برابری واریانس‌ها، با ۰/۹۵ اطمینان رد شد، یعنی میانگین دو جامعه مساوی و مشابه می‌باشند و فرض صفر (H_0) که بیانگر عدم وجود رابطه بین جنس و رضایت می‌باشد، تأیید می‌شود.

پیشنهادات

۱. مسئولین آموزش و پرورش سعی کنند قوانین و دستورالعملهای تصویب کنند تا زمینه اخراج معلمان حتی الامکان برقرار نباشد و در زمانی که دچار مشکلات مالی و جانی شدند از آنها حمایت شود.
۲. مسئولین آموزش و پرورش سعی دارند که روابط بسیار صمیمی با معلمان داشته باشند و مسائل و اشتباهات آنها را سخت نگیرند و در حل این اشتباهات و کمک به بهبود آنها همت گمارند.
۳. مسئولین آموزش و پرورش امکانات و فرصت‌های رشد و ارتقاء را به طور عادلانه در اختیار همه قرار دهند و قوانین سخت بوروکراسی را مانع تحصیل و ارتقاء معلمان نسازند.
۴. مسئولین آموزش و پرورش و سازمانهای برنامه بودجه سعی کنند از طریق افزایش حقوق و درآمد معلمان و فراهم کردن امکانات ادامه تحصیل معلمان و انتصابات عادلانه و شایسته منزلت اجتماعی معلمان را افزایش دهند.
۵. سازمانها و نهادهای که مسئول فرهنگ سازی هستند سعی نمایند در تبلیغات و برنامه‌های خود به مقام معلم ارزش و بهای بیشتری بدهند و از طریق رسانه‌ها و تبلیغات خود ارزش این شغل را در نزد مردم بالا ببرند.
۶. کمک در حل مسائل معیشتی معلمان.
۷. انجام تحقیقات بیشتر توسط محققان و حمایت مالی توسط آموزش و پرورش از محققان.

کتابنامه

- اردبیلی، ی. (۱۳۷۴). راهنمایی و مشاوره‌ی حرفه‌ای و روشهای کسب و کاربرد اطلاعات شغلی. تهران: مؤسسه نشر ویرایش.
- بیکر، تزال (۱۳۷۷). نحوه انجام تحقیقات اجتماعی. ترجمه هوشنگ نایبی. انتشارات روش.
- جهانبخش، اسماعیل (۱۳۸۲). کاربرد آزمون‌های آماری در پژوهش‌های علمی. انتشارات ارکان.
- حسینی بیرجندی، مهدی (۱۳۷۱). مبانی راهنمایی و مشاوره شغلی. انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- دلاور، علی (۱۳۷۶). مبانی نظری و علمی پژوهش در علوم اجتماعی و انسانی. تهران: انتشارات رشد.
- دواس، دی‌ای (۱۳۷۶). پیمایش در تحقیقات اجتماعی. ترجمه هوشنگ نایبی. تهران: نشرنی
- رایبیز، استیفن پی (۱۳۷۷). رفتار سازمانی. ترجمه پ علی ارسایان و سید محمد اعرابی. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رفیع پور، فرامرز (۱۳۷۵). کند و کاوها و پنداشته‌ها. تهران: انتشارات سهامی.
- سرای، حسن (۱۳۷۵). مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق. تهران: انتشارات سمت.
- شرترز، بروس ئی (۱۳۶۶). بررسی و برنامه‌ریزی زندگی تحصیلی شغلی، ترجمه طیبه زندی. تهران: انتشارات بی‌تا.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۷۸). راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی تهران: انتشارات سمت.
- کورمن، آبراهام (۱۳۷۰). روانشناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه حسین شکرکن. تهران: انتشارات رشد.
- هوی، وینک و میسکل، سیسل، (۱۳۷۴). تئوری تحقیق و عمل در مدیریت

آموزشی. ترجمه میرمحمد عباسزاده. ارومیه: انتشارات انزلی.

هیگس، هربرت جی و گولتسی (۱۳۷۶). **تئوریهای سازمان و مدیریت**. ترجمه گوئل کهن. تهران: انتشارات آگاه.

Arnold, Hugh and Feldman, Daniel(1986). **organization Behavior**, New York.

Charms. R. (1977). **Personal causation**: The internal affectiong the quality Working life. *Moethely labour Review*.

Conely, shuron and Lerinston, Rulph, (1993). **Teacher work redesign and job satisfaction**.

Frances, R, (1981). **La satisfaction dans Le travailed L,employ**, paris.

Heller, H. William.(1993). **Relationship between teacher job satisfaction and principal Leadership**, *Jornal of school Leadership*.

Herzberg. F.B.(1959). **Mausner, and syndroman, The Motivation to work**, New York.

Mcclelland.D.C,(1961). **the Achieving society**. New York.

Merton. C. Herbert,(1977). **A look at faction affecting the quality of working life**. In *Monthely Review*.

Morin, p. (1989). **Le development des organization et la gestion des ressources humanines**, Dunod, paris.

Schneider,c.p and Alderfer,c,p. (1973). **Three studies of measures of need satisfaction in organization**.