

# بررسی نقش عوامل اجتماعی مؤثر بر انگیزش و رضایت شغلی معلمان

دکتر محمدعلی زکی  
عضو هیأت علمی دانشگاه امام حسین (ع)

## چکیده

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

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

کلید واژه‌ها: عوامل اجتماعی، انگیزش، رضایت شغلی، معلمان

## اول - معرفی و بیان موضوع تحقیق

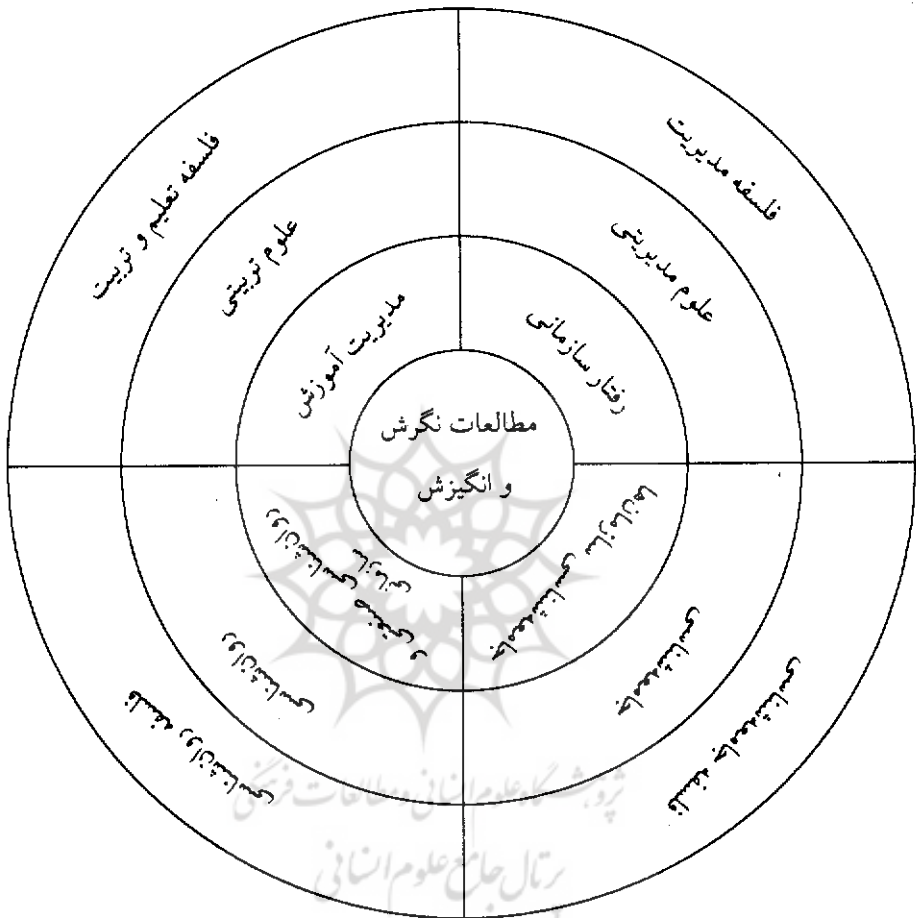
### ۱- بیان مسأله تحقیق

"انگیزش" و "رضایت شغلی" از موضوعات مطالعات و تحقیقات سازمانی به شمار می‌رود که میزان توجه و اهمیت آن بویژه در سازمان آموزشی، بسیار قابل تأمل است. اندیشمندان و متفکران در زمینه‌های متعدد روانشناسی، علوم تربیتی، دانش مدیریت و جامعه‌شناسی در مباحث نظری و پژوهشی خود به انگیزش و نگرش شغلی معلمان توجه داشته و هر کدام از زوایای خاصی به آن مسأله پرداخته‌اند. نمودار شماره ۱ بیانگر نگاه میان رشته‌ای به این موضوع است.

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

- الف - ماهیت اجتماعی انگیزش و رضایت شغلی چیست؟
  - ب - الگوهای اجتماعی انگیزش و رضایت شغلی بر حسب جنس، و... چگونه است؟
  - ج - انگیزش و رضایت شغلی در سازمانهای مختلف چگونه است؟
  - د - عوامل اجتماعی مؤثر بر انگیزش و رضایت شغلی کدام است؟
  - ر - کارکردهای اجتماعی - آموزشی - سازمانی انگیزش و رضایت شغلی چیست؟
- با توجه به اهمیت انگیزش و رضایت شغلی بویژه در سازمان آموزشی، مسأله پژوهش این است که:

میزان انگیزش و رضایت شغلی معلمان چه میزان است؟ چه الگوها و عوامل اجتماعی در میزان انگیزش و رضایت شغلی معلمان نقش اساسی دارد؟ کدام الگوها و عوامل اجتماعی اهمیت بیشتری دارد؟ آیا میان انگیزش و رضایت شغلی معلمان به تفکیک جنس، میزان تحصیلات، مقطع تحصیلی و وضع تأهل تفاوتی وجود دارد؟



نمودار شماره ۱- جایگاه و سلسله مراتب مطالعات نگرش و انگیزش در علوم انسانی

۲- تعریف مفاهیم و واژه‌ها

انگیزش، عاملی درونی است که رفتار فرد را در جهت معینی هدایت می‌کند و راهنمای او برای گزینش کوششی از میان کوششهای ارادی وی است (نایلی، ۱۳۷۳: ۱۱). در تعریف انگیزش توجه به سه عامل یا جزء بسیار مهم است:

الف - انگیزش، مربوط به انرژی یا نیروی به رفتار است.

ب - انگیزش، مربوط به هدف است که رفتار فرد را هدایت می‌کند و یا به آن جهت می‌دهد.  
 ج - انگیزش، به بقا و دوام رفتار توجه دارد و تداوم آن را موجب می‌شود (نایلی، ۱۳۷۳).  
 نگرش<sup>۱</sup> در زبان فارسی به صورت گرایش، ایستار، بازخورد، حالت، خط مشی، رویه، شیوه رفتار، طرز تلقی، طرز رفتار، طرز تفکر، وضع روانی و هیأت رفتار، ترجمه شده است. نگرش دو بعد اساسی دارد:

الف - آمادگی درونی بالفعل برای انجام عملی

ب - گرایش یا جهتگیری مثبت یا منفی در برابر چیزی که معنایی اجتماعی دارد (ساروخانی، ۱۳۶۶: ۲۲).

از آنجا که نگرش در سازمانها می‌تواند بر رفتار فرد اثر بگذارد به تعداد اندکی از انگیزشها، که به شغل یا کار افراد مربوط می‌گردد، توجه می‌شود که آنها را نگرشهای شغلی می‌گویند. یک شاخص سنجش برای ارزیابی رابطه فرد با شغل وی، رضایت شغلی است. رضایت شغلی میزان احساس مثبت یا منفی هر شخص نسبت به شغلش است. رضایت شغلی، واکنش احساسی به کار، وضعیت فیزیکی و اجتماعی محل کار است (شرمرهورن و همکاران، ۱۳۷۸: ۴۱).  
 فصل مطالعات فرهنگی  
 پرتال جامع علوم انسانی

## دوم - اهداف تحقیق

هدف اصلی پژوهش، بررسی نقش عوامل اجتماعی مؤثر بر انگیزش و رضایت شغلی معلمان است که با توجه به آن، می‌توان اهداف جزئی را به قرار ذیل معرفی کرد:

الف - سنجش و تعیین میزان انگیزش و رضایت شغلی معلمان

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

تأهل، مقطع تحصیلی تدریس و میزان تحصیلات

- ج- بررسی تفکیک و تمایزات اجتماعی انگیزش و رضایت شغلی معلمان  
د- بررسی و تشخیص عوامل مؤثر اجتماعی بر انگیزش و رضایت شغلی معلمان  
ه- بررسی و تشخیص مدل علی تأثیرهای مستقیم عوامل اجتماعی بر انگیزش و رضایت شغلی معلمان (تحلیل مسیر)

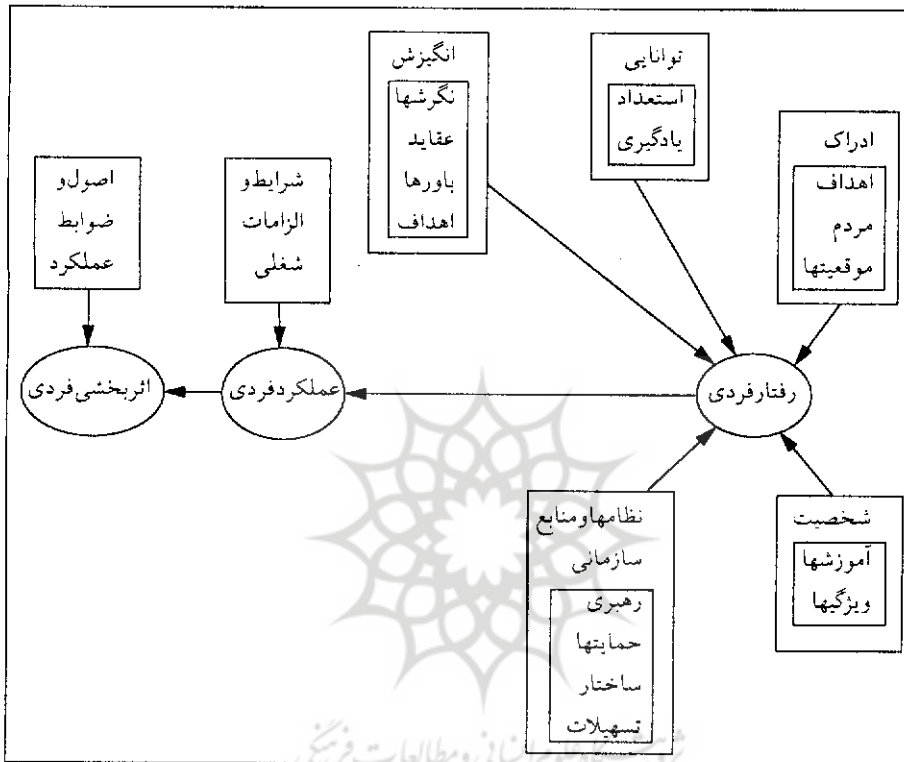
### سوم - چارچوب نظری تحقیق

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

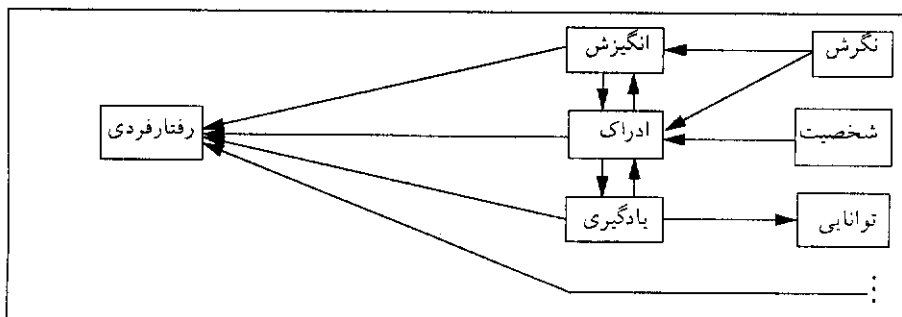
شیوه‌ای که فرد می‌تواند محیط کار خود را تفسیر کند (ادراک)، بر میزان سطح انگیزش وی اثر خواهد گذاشت و آنچه را شخص در سازمان می‌آموزد و سرانجام، نوع کار وی، نشان‌دهنده رفتار او خواهد بود. از سویی دیگر توانایی فرد می‌تواند بر نوع رفتار وی اثر بگذارد؛ یعنی میزان هوش و مهارتی که به هنگام پیوستن به سازمان با خود دارد. البته یادگیری می‌تواند در طول زمان دگرگون شود (رابینز، ۱۳۹۷: ۶۸). سرانجام، رفتار فردی از انواع و اشکال گسترده منابع و نظامهای سازمانی متأثر است. ساختار و سلسله مراتب سازمانها بر وجود و چگونگی رفتار سازمان افراد مؤثر است و همچنین انواع مختلف منابعی که در سازمان (همچون حمایت رهبران، تقویت مادی و فناوری و امکانات) نیز در رفتار فرد نقش قابل توجهی دارد.

عواملی چون انگیزش، توانایی، ادراک، شخصیت و منابع و نظامهای سازمانی در رفتار فردی تأثیر می‌گذارد و موجب عملکرد شخص (که علاوه بر آنها از ضرورت‌های شغلی نیز ناشی است) می‌شود و سرانجام با ملاحظه اصول و ضوابط تعیین‌کننده عملکرد، میزان اثربخشی فرد در سازمان ارتقایی یابد (آرنولد و فلامن، ۱۹۹۵: ۲۵-۲۴). این دو الگو

در نمودارهای شماره ۲ و ۳، نشان داده شده‌اند.



نمودار شماره ۲- مدل عوامل تعیین‌کننده رفتار، عملکرد و اثربخشی فردی در سازمانها (آرنولد و فلدمن، ۱۹۹۰: ۲۴)



نمودار شماره ۳- متغیرهای اصلی مؤثر بر رفتار فردی در سازمانها (رابینز، ۱۹۹۷)

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

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

انواع نظریه‌های انگیزش را می‌توان به سه دسته کلی دسته‌بندی کرد:

الف - نظریه‌های درونزاد و برونزاد

ب - نظریه‌های رفتاری و شناختی

ج - نظریه‌های محتوایی و فرایندی

این تحقیق در مطالعه انگیزش به رویکرد محتوایی توجه دارد. نظریه‌های محتوایی عمدتاً به حالت درونی شخص یا محیط او مربوط می‌شود که به رفتار او انرژی یا تداوم می‌بخشد. نظریه‌های فرایندی راهبردهای پویاتری ارائه می‌کند. آنها می‌گویند ادراکی از تفکر و فرایند شناختی فراهم آورند که در درون ذهن انسانها شکل می‌گیرد و در رفتارها تأثیر می‌گذارد (ناپلی، ۱۳۷۳: ۲۹-۱۹).

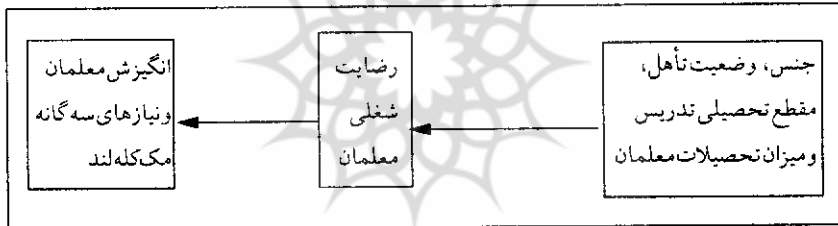
از میان نظریات محتوایی، الگوی سلسله‌مراتب نیازهای مزلو، نظریه وجود، وابستگی و رشد آلدرفرو، نظریه نیازهای سه‌گانه مک‌کله‌لند مهمترین الگوهای رویکرد محتوایی است. در این پژوهش به منظور بررسی و تعیین میزان انگیزش، تأکید بر نظریه مک‌کله‌لند خواهد بود. نظریه نیازهای مک‌کله‌لند به چگونگی ترکیب نیازهای فرد با عوامل محیطی می‌پردازد که حاصل آنها سه انگیزه اساسی انسان است:

الف - نیاز به کسب موفقیت و پیشرفت<sup>۱</sup>، اشتیاق به انجام دادن کاری به گونه‌ای بهتر با

بازدهی بیشتر، حل مشکل یا تبحر در انجام دادن کارهای پیچیده

ب - نیاز به پیوند و وابستگی<sup>۱</sup>، علاقه‌مندی به ایجاد و حفظ مناسبات دوستانه و صمیمی با دیگران

ج - نیاز به قدرت<sup>۲</sup>، عشق به کنترل دیگران، تأثیر بر رفتارشان یا مسئول دیگران بودن. در نظر مک کله‌لند این سه گروه از نیازها به مرور زمان و در نتیجه تجربه‌های زندگی ایجاد می‌شود و انسانها با اینها مورد انگیزش قرار می‌گیرند و هر یک از آنها می‌تواند با ترجیحات کاری فرد مرتبط باشد (شرمهورن و دیگران، ترجمه فارسی: ۱۳۷۸: ۱۰۲-۱۰۱-۱۰۰).  
بنابر این با توجه به مدل نظری می‌توان چارچوب کلی تحقیق را ترسیم کرد که این پژوهش سعی در آزمون آن دارد<sup>(۱)</sup>.



نمودار شماره ۴ - چارچوب کلی تحقیق با توجه به اهداف و مدل نظری

(زکی، ۱۳۷۸)

### چهارم - روش‌شناسی تحقیق

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

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



ب - گویه‌های مربوط به سنجش رضایت شغلی شامل ۱۵ گویه تنظیم شده براساس طیف لیکرت با استفاده از پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی برای فیلد و روث<sup>۱</sup> است که به ابعاد کلی و عمومی شغل می‌پردازد.

ج - گویه‌های مربوط به سنجش نیازهای سه گانه مک کله لند شامل ۱۵ گویه تنظیم شده براساس طیف لیکرت با استفاده از پرسشنامه استاندارد جورج لیستون و رابرت استرینجر<sup>۲</sup> که به سنجش سه نوع نیاز پیشرفت، قدرت و پیوستگی می‌پردازد. (هر موضوع ۵ گویه)

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

در راستای اهداف و مدل نظری و چارچوب کلی تحقیق، سؤالات اصلی پژوهش تدوین شد که با استفاده از روشهای آماری  $T$ ،  $X^2$ ، تحلیل واریانس، تحلیل رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر به آزمون فرضیات و پاسخ به پرسشهای اساسی تحقیق پرداخته شد. در پایان لازم به یادآوری است که پایایی ابزار تحقیق با استفاده از آماره آزمون آلفا کرونباخ گویای اعتبار بالای پرسشنامه بوده است که آمار مذکور در خصوص موضوعات نیاز به پیشرفت، نیاز به قدرت، نیاز به پیوستگی (پیوند) و رضایت شغلی به

ترتیب ۸۱/۰، ۶۶/۰، ۸۹/۰ و ۸۲/۰ محاسبه شد (لازم به توضیح است که تعداد گویه‌های این موضوعات به ترتیب ۵ و ۵ و ۵ و ۱۵ بوده است).

### پنجم - تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق

۱- ابعاد سه‌گانه نیازهای سازمانی: همان‌گونه که قبلاً اشاره شد نیازهای سازمانی در نظر مک کله لند شامل سه بعد اساسی و داده‌های تحقیق معرف آن است همان‌طور که در جدول شماره ۱ نشان داده شده است:

۱/۱- ۸۸ درصد معلمان در بردارنده میزان زیاد و خیلی زیاد نیاز به پیشرفت هستند.

۱/۲- بیشترین معلمان دارای نیاز سطح متوسط قدرت بوده (۵۱ درصد) و ۳۱ درصد آنها میزان کمی از نیاز به قدرت را برخوردار بوده‌اند.

۱/۳- بیشترین معلمان در بردارنده سطح بسیار زیاد یا نیاز به پیوستگی بوده‌اند (۶۷ درصد).

۱/۴- در مجموع ۶۱ درصد معلمان دارای میزان زیادی از نیازهای سازمانی بوده، ۲۲ درصد آنها در سطح متوسط قرار می‌گیرند.

۲- ابعاد و تمایزات اجتماعی نیازهای سازمانی: شاخصهای جنس، وضعیت تأهل مقطع تحصیلی تدریس و میزان تحصیلات معلمان گویای ابعاد اجتماعی تحقیق است. مطالعه میزان تفاوت معنی‌داری هر کدام از این متغیرها در رابطه با میزان نیازهای سازمانی معرف تمایزات اجتماعی و یا تفاوت‌های اجتماعی<sup>۱</sup> است.

داده‌های تحقیق گویای این است که معلمان مرد و زن به صورت یکسان در مرتبه اول اهمیت، دارای سطح زیاد نیازهای سازمانی هستند اما، در مرتبه دوم اهمیت،

جدول شماره ۱- توزیع فراوانی سطوح نیاز و ابعاد سه گانه نیازهای سازمانی

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

تفاوت چشمگیری میان مردان و زنان دیده می شود به صورتی که ۳۴ درصد مردان و ۳۰ درصد زنان دارای سطح متوسط و خیلی زیادی از نیازهای سازمانی هستند. آماره آزمون  $X^2$  معرف ارتباط میان جنس و نیازهای سازمانی است (چرا که  $sig = ۰/۰۰۰۲۶$  کوچکتر از  $۰/۰۵$  است). (جدول شماره ۲) از طرفی دیگر آماره آزمون T معرف تفاوت معنی داری میزان نیازهای سازمان بین مردان و زنان است، چرا که سطح معنی داری آزمون از نظر آماری بسیار پذیرفته شده است. ( $sig = ۰/۰۰۰$ ) (جدول شماره ۳).

- در خصوص وضعیت تأهل پاسخگویان، ملاحظه می شود که ارتباطی میان نیازهای سازمانی و وضعیت تأهل معلمان وجود ندارد و این دو متغیر از یکدیگر مستقل هستند (آزمون  $X^2$ ، جدول شماره ۲).

از سویی دیگر تفاوت معنی داری در میزان نیازهای سازمانی معلمان مجرد و متأهل مشاهده می شود (چون سطح معنی داری آزمون T بزرگتر از  $۰/۰۵$  است) (جدول شماره ۴).

- تحقیق بیانگر این است که مقطع تحصیلی تدریس معلمان و نیازهای سازمانی دو متغیر مستقل از هم بوده اند و ارتباطی میان آنها وجود ندارد (آماره آزمون  $X^2$  در

جدول شماره ۲- توزیع فراوانی سطوح و شاخصهای اجتماعی معلمان و آماره آزمون  $\chi^2$

شاخصهای اجتماعی/سطوح نیاز	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
جنس پاسخگویان						
مرد	۰	۰	۱۷	۳۱	۲	۵۰
زن	۰	۰	۵	۳۰	۱۵	۵۰
وضعیت تأهل پاسخگویان						
مجرد	۰	۰	۱۸	۴۸	۱۴	۸۰
متاهل	۰	۰	۴	۱۳	۳	۲۰
مقطع تحصیلی آموزشی						
راهنمایی	۰	۰	۱۴	۲۹	۷	۵۰
دبیرستان	۰	۰	۸	۳۲	۱۰	۵۰
میزان تحصیلات پاسخگویان						
دیپلم	۰	۰	۰	۴	۰	۴
فوق دیپلم	۰	۰	۱۵	۲۳	۵	۴۳
لیسانس و بالاتر	۰	۰	۷	۳۴	۱۲	۵۳
جمع	۰	۰	۲۲	۶۱	۱۷	۱۰۰
آزمون $\chi^2$ جنس و سطوح نیازهای سازمانی = $۱۶/۵۰$ $Q=۰/۴۰$ $sig=۰/۰۰۰۰۲۶$ $df=۲$ آزمون $\chi^2$ وضعیت تأهل و سطوح نیازهای سازمانی = $۰/۱۶۹$ $sig=۰/۹۱۸۵$ $df=۲$ آزمون $\chi^2$ مقطع تحصیلی آموزشی و سطوح نیازهای سازمانی = $۲/۳۱۳$ $sig=۰/۳۱۴$ $df=۲$ آزمون $\chi^2$ میزان تحصیلات و سطوح نیازهای سازمانی = $۹/۸۷$ $Q=۰/۳۱۴$ $sig=۰/۰۴۲۶$ $df=۲$						

جدول شماره ۲) و از سوی دیگر آماره آزمون T در تأیید این نکته، گویای این است که تفاوت معنی داری در میزان نیاز سازمانی معلمان مقطع راهنمایی و دبیرستان وجود ندارد (چراکه سطح معنی داری آزمون از  $۰/۰۵$  بزرگتر است) (جدول شماره ۴).

جدول شماره ۳- توزیع فراوانی سطوح رضایت شغلی معلمان و آماره  
آزمون  $X^2$

جمع	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	سطوح رضایت شغلی
						شاخصهای اجتماعی
						جنس پاسخگویان
۵۰	۰	۳۰	۲۰	۰	۰	مرد
۵۰	۱۴	۲۵	۱۱	۰	۰	زن
						وضعیت تأهل پاسخگویان
۸۰	۱۲	۴۱	۲۷	۰	۰	مجرد
۲۰	۲	۱۴	۴	۰	۰	متاهل
						مقطع تحصیلی آموزشی
۵۰	۶	۲۸	۱۶	۰	۰	راهنمایی
۵۰	۸	۲۷	۱۵	۰	۰	دبیرستان
						میزان تحصیلات پاسخگویان
۴	۰	۴	۰	۰	۰	دیپلم
۴۳	۳	۲۳	۱۷	۰	۰	فوق دیپلم
۵۳	۱۱	۲۸	۱۴	۰	۰	لیسانس و بالاتر
۱۰۰	۱۴	۵۵	۳۱	۰	۰	جمع
df=۲	sig=۰/۰۰۰۳	Q=۰/۴۱	آزمون $X^2$ جنس و سطوح رضایت شغلی = ۱۷/۰۶۷			
df=۲	sig=۰/۳۱۹۱		آزمون $X^2$ وضعیت تأهل و سطوح رضایت شغلی = ۲/۲۸			
df=۲	sig=۰/۸۴۵۲		آزمون $X^2$ مقطع تحصیلی آموزشی و سطوح رضایت شغلی = ۲/۳۳۶			
df=۲	sig=۰/۰۹۳۵		آزمون $X^2$ میزان تحصیلات و سطوح رضایت شغلی = ۷/۴۹۸			

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

۳- ابعاد و تمایزات اجتماعی رضایت شغلی: با توضیح پیشین در خصوص ابعاد و تفاوت‌های اجتماعی، می‌توان نکاتی را در زمینه میزان رضایت شغلی معلمان بیان کرد: - با توجه به آماره آزمون  $X^2$  ملاحظه می‌شود که جنس معلمان و میزان رضایت شغلی متغیرهای وابسته تلقی می‌شود و از یکدیگر مستقل نیست (جدول ۳) و تفاوت معنی‌داری در میزان رضایت شغلی مردان و زنان وجود دارد (آماره آزمون T در جدول شماره ۴). از نظر آمار توصیفی، مشاهده می‌شود که بیشترین مردان و زنان در مرتبه اول اهمیت، دربردارنده میزان زیادی از وضعیت شغلی هستند البته در مرتبه دوم اهمیت تفاوتی در میزان رضایت شغلی مردان و زنان دیده می‌شود به گونه‌ای که ۴۰ درصد مردان و ۲۸ درصد زنان، به ترتیب دارای سطح متوسط و خیلی زیاد رضایت شغلی هستند. پس زنان بیشتر از مردان از شغل خود راضی هستند.

جدول شماره ۴- نتایج آزمون فرضیات تحقیق (تفاوت معنی‌داری T)

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

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

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

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

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

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

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

۴- تحلیل همبستگی: یکی از اهداف تحقیق، بررسی همبستگی و روابط متقابل بین انگیزش و نگرش است. با ملاحظه انواع سه گانه نیازهای سازمانی (انگیزش) و رضایت شغلی (انگیزش) می‌توان اشکال گوناگون روابط را بیان کرد. برای مطالعه این روابط از ضرایب همبستگی پیرسون و سطح معنی داری آزمون استفاده می‌شود (جدول شماره ۶ - بیانگر این روابط است).

## جدول ۶- ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق و سطح معنی داری آزمون

رضایت شغلی	نیازهای سازمانی	نیاز به پیوستگی	نیاز به قدرت	نیاز به پیشرفت	
۰/۲۷ *	۰/۷۷۴	۰/۵۱۶	۰/۱۳۴	۱	نیاز به پیشرفت
۰/۰۰۷ **	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۹۱		
۰/۰۴۵	۰/۵۴۷	-۰/۱۰۷	۱		نیاز به قدرت
۰/۶۵۵	۰/۰۰۰	۰/۱۴۶			
۰/۲۸۹	۰/۵۳۲	۱			نیاز به پیوستگی
۰/۰۰۴	۰/۰۰۰				
۰/۲۷۴	۱				نیازهای سازمانی
۰/۰۰۶					
۱					رضایت شغلی

\*: ضریب همبستگی

\*\*: سطح معنی داری

- نیاز به پیشرفت رابطه معنی داری با نیاز پیوستگی دارد و این رابطه به میزان متوسطی است (۰/۵۱۶) در حالی که نیاز مذکور رابطه معنی داری با نیاز قدرت ندارد (P= ۰/۰۹۱).

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

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



و پیوستگی رابطه دارد (به ترتیب ۰/۷۷۴، ۰/۵۴۷ و ۰/۵۳۲).

- با در نظر گرفتن رضایت شغلی می توان دریافت که رابطه معنی داری با نیازهای سازمانی دارد ( $P=0/006$ ) ولیکن میزان این رابطه ضعیف است ( $0/274$ ). با در نظر گرفتن هر کدام از نیازهای سه گانه، داده های تحقیق معرف این است که رضایت شغلی رابطه معنی داری با نیاز پیشرفت و پیوستگی دارد (به ترتیب  $P=0/007$  و  $P=0/004$ ) و میزان این روابط در سطح ضعیفی محاسبه شده است (به ترتیب  $0/27$  و  $0/28$ ) ولیکن رضایت شغلی رابطه معنی داری با نیاز به قدرت ندارد ( $P=0/655$ ).

۵- تحلیل رگرسیون چندگانه: در تحلیل رگرسیون چندگانه می توان به تأثیر همزمان متغیرهای مختلف مستقل بر متغیر وابسته پرداخت که البته این تبیین توسط روشهای گوناگونی صورت می گیرد که روش گام به گام در این تحقیق مورد نظر است. با استفاده از روش گام به گام در تحلیل رگرسیون چندگانه در خصوص تشخیص عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی می توان دریافت که تنها متغیر جنس در میزان رضایت شغلی معلمان تأثیر دارد و ۱۱ درصد تغییرات رضایت شغلی ناشی از متغیر جنس است و سایر متغیرهای تحقیق همچون وضع تأهل، مقطع تحصیلی تدریس، میزان تحصیلات از مدل رگرسیون خارج می شود (جدول شماره ۷).

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

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

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

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

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

$$r = ۰/۳۳۷ \quad R^2 = ۰/۱۱۴$$

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

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

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

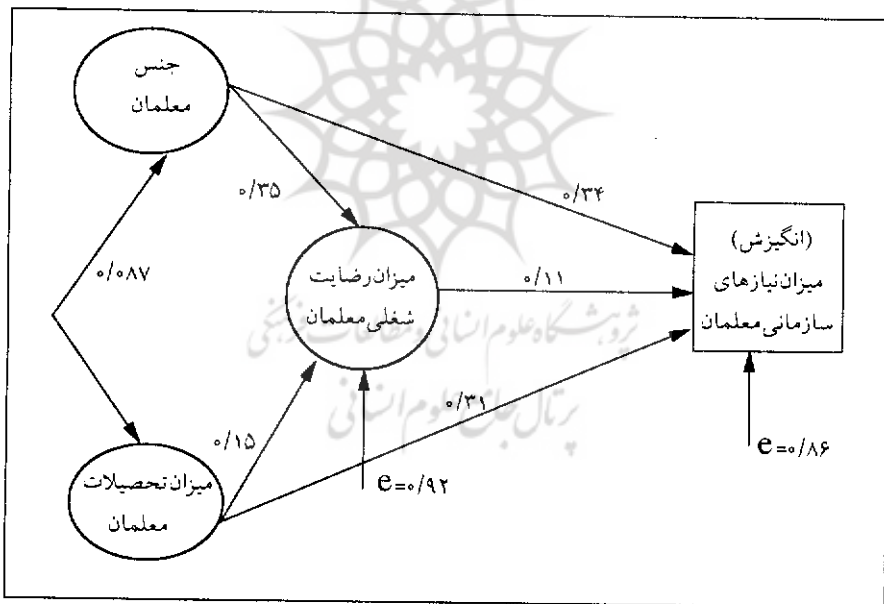
Variables in the equation					
Variable	B	SEB	Beta	T	SigT
جنس (Ai)	۵/۲۰۹۶	۱/۲۰۵۸	۰/۳۸۴۳	۴/۳۱۱	۰/۰۰۰۰
سطح تحصیلات (Av)	۳/۸۹۶۷	۱/۰۵۲	۰/۳۳۰۲	۳/۷۰۴	۰/۰۰۰۴
Constant	۳۸/۵۱۲۵	۳/۳۶۷۱		۱۱/۴۳۸	۰/۰۰۰۰

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

$$r = ۰/۴۸۴ \quad R^2 = ۰/۲۳۴$$

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

۶- تحلیل مسیر<sup>۱</sup>: تحلیل مسیر مشخص‌کننده تصویری جامع از روابط متغیرهای گوناگون مستقل با متغیر وابسته و در عین حال روابط میان متغیرهای مستقل با یکدیگر بوده که این روابط با ضرایب مسیر مشخص می‌شود. با مقایسه میزان  $R^2$  در مدل‌های گوناگون تحلیل رگرسیون چندگانه در خصوص متغیر وابسته (نیاز سازمانی)، می‌توان به نقش سه متغیر جنس و میزان تحصیلات و میزان رضایت شغلی و ضرورت وجود آنها در مدل تحلیل مسیر پی برد. بنابراین الگوی تحلیل مسیر تحقیق در تعیین نوع متغیر وابسته و سه متغیر مستقل، بهترین مدل مسیر از نظر آماری تشخیص داده شده است.



نمودار شماره ۵- مدل تحلیل مسیر تأثیر متغیرهای مؤثر بر نیازهای سازمانی

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

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

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

### ششم - نتیجه‌گیری تحقیق

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

معلمان در راستای اهداف پنجگانه است. تحقیق با استفاده از روش پیمایشی میان صد نفر از معلمان آموزش و پرورش مبارکه انجام شد. این تحقیق متکی بر دو مدل نظری رایبیز (۱۹۹۷) و آرنولد و فلدمن (۱۹۹۰) صورت گرفت و نتایج نهایی پژوهش را می توان به شکل ذیل جمع بندی و ارائه کرد:

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

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

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

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

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

#### یادداشت

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

#### منابع فارسی

- توسلی، غلامعباس (۱۳۷۵). *جامعه‌شناسی کار و شغل*، تهران: نشر سمت.
- دواس، دی‌ای. (۱۳۷۶). *پیمایش در تحقیقات اجتماعی*، ترجمه هوشنگ ناییبی، تهران: نشر نی.
- دیویس، کیت و جان نیواستورم (۱۳۷۰). *رفتار انسانی در کار*، ترجمه محمد طوسی، تهران: انتشارات مرکز مدیریت دولتی.
- رایزینز، استیفین (۱۹۹۷). *مبانی رفتار سازمانی*، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- ساروخانی، باقر (۱۳۶۶). *فرهنگ علوم اجتماعی*، تهران: نشر کیهان.
- سرمد، زهره؛ عباس بازرگان و الهه حجازی (۱۳۷۶). *روشهای تحقیق در علوم رفتاری*، تهران: انتشارات آگاه.
- شرمر هورن، جان آر. و دیگران (۱۳۷۸). *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی، محمدعلی بابایی، زکلیکی و محمدعلی سبحان‌اللهی، تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۷۵). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای: نظریه‌های انتخاب شغل*، تهران: انتشارات رشد.
- صبوری، منوچهر (۱۳۷۴). *جامعه‌شناسی سازمانها*، تهران: نشر شب‌تاب.
- علوی، امین‌الله (۱۳۷۳). *انگیزش و رفتار در کار*، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- گرلینگر، فرد. ان. (۱۳۶۶). *رگرسیون چند متغیری در پژوهش رفتاری*، ترجمه محمد سرابی، ج ۱، تهران: نشر دانشگاهی.
- کورتز، نورمن، آر. (۱۳۷۴). *مقایسه‌ای بر آمار در علوم اجتماعی*، ترجمه حبیب‌الله تیموری، تهران: نشر نی.
- کورمن (۱۳۷۵). *روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ترجمه حسین شکرکن، تهران: انتشارات رشد.
- مبانی پژوهش در علوم رفتاری، (۱۳۷۶). ترجمه حسن پاشاشریفی و جعفر نجفی، تهران: انتشارات آوای نور.

میچل، ترنس، آر. (۱۳۷۳). *مردم در سازمانها*، ترجمه حسین شکرکن، تهران: انتشارات رشد.  
نابلی، محمدعلی (۱۳۷۳). *انگیزش در سازمانها*، اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.  
وایزبرگ، سنفورد (۱۳۷۴). *رگرسیون خطی کاربردی*، ترجمه حسینعلی برومند، مشهد: انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد.

#### منابع انگلیسی

Arnold and Feldman, (1990). "**Organizational behavior**", New York, Mc-Graw Hill.  
Cramer Duncan, (1997). "**Basic statistics for social research**", London, routledge.  
Kinnear paul and colin Gray, (1995). "**Spss for windows made simple**", psychology press.  
Kleinbavm etal, (1990). "**Applied Regression analysis and multivariable, Methods**", Boston. PWS-Kent publishing company.





پښتونستان ګاونډي علوم او مطالعات فرېنډي  
پرتال جامع علوم انساني