



Typology of Human Communication in the Context of Educational Environment and Job Satisfaction of Teachers

M. Ronaghi^{1*}

1. Department of Social Sciences Education, Farhangian University, Esfahan, Iran (Corresponding Author).

Abstract

Keywords:

job satisfaction, interaction, communication skills, organizational structure, organizational relations, leadership styles.

Corresponding Author:

m.ronaghi@cfu.ac.ir

Received:

16/10/2024

Revised:

03/01/2025

Accepted:

08/04/2025

Publisher:

Farhangian University

© The Author(s).

Article type:

Research Article

Purposes: The present study is about examining the relationship and interactions in the organizational structure of the school and education on the job satisfaction of new elementary school teachers in Najafabad city who entered the teaching field during the years 1401-1403 (with one to two years of work experience).

Methods: The research method was a survey type and 142 people were extracted as a sample using a simple random sampling method. The data collection method was using two Minnesota job satisfaction standard questionnaires (2000) to examine the level of satisfaction of new teachers and also the Bardens and Metzkas leadership style questionnaire with the aim of evaluating the relationship-oriented and task-oriented leadership style in the organizational structure of the school and education. The questionnaire was with closed-ended questions with a Likert scale. The validity of this questionnaire was reviewed and confirmed by professors and researchers in the educational system of Farhangian University. The reliability of the job satisfaction and leadership style questionnaire was calculated with Cronbach's alpha of 0.79. The questionnaires were sent virtually by researchers in the ETA messaging group to new teachers, after which the entered data was analyzed using the SPSS program and various types of correlation tests and Kolmogorov-Smirnov tests were used.

Findings: The results of the research on the first hypothesis show a significant relationship with 0.039 Sig between teacher-parent interactions and job satisfaction, and a positive and good relationship with respect and satisfaction of students' parents is consistent with teachers' job satisfaction. In the second hypothesis, which is related to teacher communication and interactions with colleagues and school staff with teachers' job satisfaction, it was confirmed, which is less than the critical level of $\alpha = 0.05$, and the relationship between humanistic and task-oriented management styles and job satisfaction shows a significant relationship (0.037 Sig and 0.041 Sig).

Conclusion: The results indicate the importance of relationships based on emotions and teachers' freedom of action in the workplace, which are formed under the influence of the organizational relationships between the principal and teachers. On the other hand, the presence of parents and sincere communication between parents and the teacher can be the executive arms of the teacher at home.

Citation (APA): Ronaghi, M. (2025). Typology of Human Communication in the Context of Educational Environment and Job Satisfaction of Teachers. *Journal of Teaching Experiences*, 3(3), 78-89.

DOI: 10.48310/istt.2025.17412.1109



فصلنامه تجارب معلمی

گونه‌شناسی ارتباطات انسانی در بستر فضای آموزشی و رضایت شغلی معلمان

مرضیه رونقی^{۱*}

۱. گروه آموزش علوم اجتماعی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

چکیده

اهداف: تحقیق حاضر در باب بررسی رابطه و تعاملات در ساختار سازمانی مدرسه و آموزش و پرورش بر میزان رضایت شغلی نومعلمان ابتدایی شهرستان نجف‌آباد که طی سال‌های ۱۴۰۳-۱۴۰۱ وارد عرصه تدریس شده‌اند (سابقه کاری یک تا دو سال دارند).

روش‌ها: روش تحقیق از نوع پیمایشی بوده و ۱۴۲ نفر به‌عنوان نمونه، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، استخراج شد. روش جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا (۲۰۰) برای بررسی میزان رضایت نومعلمان و نیز پرسشنامه سبک رهبری باردنر و متزکاس با هدف ارزیابی سبک رهبری رابطه مدار و وظیفه مدار در ساختار سازمانی مدرسه و آموزش و پرورش مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه با سؤالات بسته پاسخ با طیف لیکرت بوده است، روایی این پرسشنامه توسط اساتید و پژوهشگران در سیستم آموزشی دانشگاه فرهنگیان بررسی و تأیید شد. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی و سبک رهبری با آلفای کرونباخ ۰/۷۹ محاسبه گردید. پرسشنامه‌ها به‌صورت مجازی توسط پژوهشگران در گروه پیام‌رسان ایتا برای نومعلمان ارسال شد، پس از آن با استفاده از برنامه SPSS داده‌های وارد شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و از انواع آزمون همبستگی و آزمون کلموگراف اسمیرنف بهره برده شد.

یافته‌ها: نتایج حاصل از تحقیق در مورد فرضیه اول با $Sig=0/039$ تعاملات معلم و والدین دانش‌آموزان با رضایت شغلی رابطه معناداری را نشان می‌دهد و رابطه مثبت و خوبی همراه با احترام و رضایت‌مندی والدین دانش‌آموزان با رضایت شغلی معلمان همسو است و در فرضیه دوم که به ارتباطات و تعاملات معلم با همکاران و کادر مدرسه با رضایت شغلی معلمان $Sig=0/001$ که کم‌تر از میزان بحرانی $\alpha=0/05$ است تأیید شد و رابطه سبک‌های مدیریتی انسان‌مدارانه و وظیفه‌مدار با میزان رضایت شغلی رابطه‌ای معنادار ($Sig=0/037$ و $Sig=0/041$) را نشان می‌دهند.

نتایج: نتایج حاکی از اهمیت روابط مبتنی بر عواطف و آزادی عمل معلمان در محیط کار است که تحت تأثیر روابط سازمانی مدیر و معلمان شکل گرفته، از سویی حضور والدین و ارتباطات صمیمانه والدین با معلم می‌تواند بازوان اجرایی معلم در خانه باشند.

کلیدواژه‌ها:

رضایت شغلی،
تعامل،
مهارت ارتباطی،
ساختار سازمانی،
سبک‌های رهبری.

رایانامه:

m.ronaghi@cfu.ac.ir

تاریخ دریافت:

۱۴۰۳/۰۷/۲۵

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۳/۱۰/۱۴

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۴/۰۱/۱۹

ناشر: دانشگاه فرهنگیان

© نویسندگان.

نوع مقاله: پژوهشی

استناد به این مقاله: رونقی، مرضیه. (۱۴۰۴). گونه‌شناسی ارتباطات انسانی در بستر فضای آموزشی و رضایت شغلی

معلمان. فصلنامه تجارب معلمی، ۳(۳)، ۸۹-۷۸.

DOI: 10.48310/istt.2025.17412.1109

مقدمه

از آنجایی که شغل یکی از مهم‌ترین مسائلی است که بر همه ارکان زندگی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم می‌گذارد و به تبع آن رضایت شغلی نیز یکی از عوامل مهم در موفقیت افراد محسوب می‌شود لذا موجب افزایش کارایی و احساس رضایت از زندگی در فرد می‌گردد. رضایت شغلی عبارت است از دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل، شرایطی که شغل در آن انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود. رضایت شغلی یکی از مفاهیم پرکاربرد در روانشناسی صنعتی و سازمانی است که به‌طور گسترده موردبررسی قرار گرفته و عبارت است از دوست داشتن وظایف مربوط به یک شغل، شرایطی که شغل در آن انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود (گودرزی، ۱۳۹۰). برای تعیین میزان رضایت کارکنان از کار، پنج بعد: خود شغل، مدیریت، حقوق، ترفیع و شرکای کاری و مناسبات و روابط بین انسانی از اهمیت خاصی برخوردارند. رضایت شغلی به گفته بسیاری از کارشناسان، یکی از چالش‌برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریتی برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان است (سیفی و اسدی، ۱۳۹۵). در بسیاری موارد درحالی‌که نقش و تأثیر شیوه عملکرد معلم بر کسب نتایج تحصیلی دانش‌آموزان ارزیابی می‌شود و کاملاً شناخته شده است، این سؤال که: آیا معلمان از شغل خود رضایت دارند؟ اغلب نادیده گرفته می‌شود (لیانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۷، ۳۸۹). مازلو^۲ نیز در سال ۱۹۵۴ در کتاب خود تحت عنوان انگیزش و شخصیت در مورد نظریه سلسله‌مراتب نیازها به رابطه میان انگیزه و فرصت‌هایی که محیط عرضه می‌کند به بحث نیاز به احترام در روابط میان فردی اشاره می‌کند که به سطوح بالای نیازهای انسانی مربوط می‌شود.

مازلو خیلی دقیق اشاره دارد که سطح احترام شامل هم احترام به خود و هم احترام از ناحیه دیگران است (سلطانی، ۱۳۹۵، ۱۵۰). لذا توجه به روابط مبتنی بر احترام می‌تواند منجر به احساس رضایت از موقعیت و نقش پذیرفته‌شده توسط فرد گردد.

مک‌کله‌لند^۳ در تشریح ترکیب نیازهای فرد با عوامل محیطی سه انگیزه اساسی انسان را مطرح می‌کند که عبارت‌اند از: الف- نیاز به کسب موفقیت و پیشرفت؛ اشتیاق انجام دادن کاری به‌گونه‌ای بهتر با بازدهی بیشتر، حل مشکل یا تبحر در انجام دادن کارهای پیچیده؛ ب- نیاز به پیوند و وابستگی؛ علاقه‌مندی به ایجاد و حفظ مناسبات دوستانه و صمیمی با دیگران؛ ج- نیاز به قدرت؛ عشق به کنترل دیگران، تأثیر گذاشتن بر رفتار افراد یا مسئول دیگران بودن (رابینز، ۱۳۷۸).

التون مایو نیز در مورد رهبری، معتقد است مؤثرترین روش رهبری بر پایه مشارکت و رعایت انصاف و توجه به فرودستان استوار است. بنابراین از نظر وی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها از راضی و خوشحال نگه‌داشتن عامل انسانی ناشی می‌شود و نه ساخت روابط رسمی در سازمان (غلامی و همکاران، ۱۴۰۳، ۲۰).

شرترز^۴ نیز روابط انسانی را در کنار عوامل دیگر از جمله حقوق، امنیت کاری و ثبات شغلی نام می‌برد. وودمن^۵، هل ریجل^۶، لاک^۷، کورمن^۸ و سایرین در نظریات خود مشترکاً در راستای عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در کنار عوامل متعدد از روابط انسانی سخن گفته‌اند (برهان یزدانی، ۱۳۹۳).

1. Liang

2. Maslow

3. McClelland

4. Schertzer

5. Woodman

6. Hel Rigel

7. Locke

8. Korman

در زمینه روابط انسانی، چگونگی و سبک رهبری و برخورد مدیران با معلمان و این که مدیران چه سبک مدیریتی را برای برخورد و برنامه‌ریزی در پیش می‌گیرند می‌تواند بر میزان انگیزه و سطح مسئولیت‌پذیری کارکنان و رضایت شغلی آنان تأثیر بگذارد و نیز میزان تعلق آنان را به سازمان خود و محیط کار بالا ببرد و به تبع آن میزان کارایی مجموعه افزایش یابد علی‌الخصوص در بین نومعلمانی که به تازگی کار خود را شروع کرده‌اند و سال‌های اولیه خدمت، آینده شغلی آنان را برایشان ترسیم می‌کند.

سبک رهبری^۱ به روشی گفته می‌شود که رهبر و مدیر از نفوذش برای دستیابی به هدف‌های فردی، گروهی و سازمانی استفاده می‌کند. به بیان دیگر شیوه استفاده رهبر و مدیر از قدرت و نفوذ را سبک رهبری گویند. واگنر (۲۰۰۵) معتقد است رهبر یا هر شخصی برای سازمان‌دهی و هدایت و نیز نوع روابط با دیگران در زندگی خود الگو و گرایش نسبتاً پایداری استفاده می‌کند که آن را سبک رهبری می‌نامند. درواقع سبک رهبری مدیریت تعیین‌کننده‌ی جو، فرهنگ و راهبرد حاکم بر سازمان است. به عبارت دیگر سبک رهبری ترکیبی از صفات، مهارت‌ها و رفتارهایی است که مدیران برای تعامل با کارکنان خود استفاده می‌کنند.

مطرح کردن سبک رهبری برای درک کارکرد سازمان، ضروری است و می‌تواند بر همه فرایندهای سازمان اثرگذار باشد. (امیرخانی و همکاران، ۱۳۹۲) از سویی برای سبک‌های مدیریتی دسته‌بندی‌های مختلفی ارائه گردیده است و زیر دسته‌هایی برای هر کدام عنوان شده است، از جمله سبک مدیریتی که روابط انسانی در ساختاری از نوع عمودی، افقی یا ادهوکراسی^۲ است.

جدول ۱. گونه‌شناسی سبک‌های مدیریتی

سبک مدیریتی	شخصیت مدیر	ساختار سازمانی	ویژگی کلیدی
مدیریت استبدادی	ENTJ- ENTP ⁴³	عمودی	کنترل و نظارت شدید، کارمندان به‌مثابه یک ماشین
مدیریت بوروکراتیک	ENTJ- ENTP-INTP	عمودی	توجه به سلسله مراتب، اتکا به قوانین سازمان
مدیریت معامله‌ای	ENTJ- ENTP-INTP	عمودی	تمرکز بر پاداش و تنبیه برای پیشبرد اهداف
مدیریت تفویضی	ENTJ- ENTP-INTP	عمودی	حضور در بین کارکنان فقط به جهت تفویض اختیار، مهم بودن کار نهایی به جای مسیر کار
مدیریت دموکراتیک	INTJ- INTP	عمودی	استفاده از نظرات کارمندان، تصمیم‌گیری نهایی بر عهده مدیر
مدیریت متقاعدکننده	ESFJ- ISFJ ⁵	افقی	توجه به متقاعدسازی کارکنان برای هر تصمیم مدیر به جای دستور به اجرای کار؛ بدون در نظر گرفتن دلیل انتخاب تصمیم
مدیریت تحول‌آفرین	ISTJ- ESFJ-ISFJ	افقی	تحت فشار قرار دادن برای برانگیختن کارکنان به خلاقیت و رشد خود و سازمان
مدیریت مربیگری	ISTJ- ESFJ-ISFJ	افقی	توجه به توسعه مهارت‌های کارکنان

1. Leadership Style

۲. در ساختار سازمانی نقطه مقابل بروکراسی می‌باشد و در آن ساختاری غیر متمرکز به منظور برانگیختن بهترین روابط و رفتار است، بعکس دموکراسی که در آن حفظ ساختار اهم بر افراد است.

3. Extroverted, iNtuitive, Feeling, Judging

4. Introversion, Intuition, Thinker, Persiving

5. Extraversion, Sensory, Being emotional, Being judgmental

مدیریت مشاوره‌ای	ISTJ-ESTJ ESFJ-ISFJ	ادھو کراسی	توجه به رفاه کامل کارمندان، مشاوره به کارمندان برای ساخت یک سازمان یادگیرنده
مدیریت رؤیایی	ENFJ-INFJ	ادھو کراسی	نگاهی بلندمدت به کار، تقویت کارمندان ماهر برای آینده‌ای روشن در کنار یکدیگر (رشد جمعی)
مدیریت مشارکتی	ENFP-ENFJ- ESTJ	افقی	اعتماد به تخصص کارکنان، مشارکت جمعی سازمان در تمامی مراحل کار
مدیریت بی‌دغدغه	ESTP-ISTJ	ادھو کراسی	تفویض تمامی تصمیمات به تیم‌ها و اعتماد کامل به کارمندان
مدیریت خدمتگزار	ISFJ-ESFP- ISTP	ادھو کراسی	تقدم رشد کارکنان به جای رشد شرکت
مدیریت کاریزماتیک	INFP-INFJ	ادھو کراسی	توجه به انرژی و انگیزه دادن به کارکنان و عشق‌ورزی برای پیشبرد اهداف

دسته‌بندی کلی‌تری که از سبک‌های رهبری در نظام‌های اجتماعی وجود دارد و در این پژوهش مورد استفاده است شامل دسته‌بندی زیر است:

۱- سبک مدیریتی رابطه‌ای (انسان‌مدارانه)^۱ ۲- سبک مدیریتی وظیفه‌مدارانه^۲
مبنای نظری این دسته‌بندی نظریه وضعی هرسی و بلانچارد^۳ است که به سه عنصر در رهبری اشاره دارد:

۱- میزان راهنمایی و هدایتی که توسط رهبر ارائه می‌گردد (رفتار وظیفه‌ای)؛
۲- میزان حمایت اجتماعی - احساسی فراهم‌شده به‌وسیله رهبر (رفتار رابطه‌ای)؛
۳- سطح آمادگی زیردستان برای انجام وظیفه‌ای مشخص (مقیمی، ۱۳۹۱).
بنابراین روابط و مناسبات انسانی و جو حاکم بر محیط کار می‌تواند به واسطه نوع رهبری مدیران و شیوه هدایت سیستم بر میزان رضایتمندی از کار تأثیر بگذارد. این امر مهم و تأثیرگذار برای حیات نظام اجتماعی بسیار حائز اهمیت است چراکه اگر نیروی انسانی احساس رضایت نداشته باشد یا کار خود را رها می‌کند یا با احساس دل‌زدگی شغلی به کار ادامه می‌دهد که در هر دو صورت سیستم دچار نقصان می‌گردد.
در بسیاری از کشورها، تنش فزاینده‌ای در بازار کار معلمان وجود دارد که منجر به کمبود معلم با کیفیت می‌شود. در نتیجه، با عنایت به این‌که افزایش نرخ خروج معلمان و متعاقب آن کمبود معلمان واجد شرایط، یک نگرانی فزاینده در سطح بین‌المللی است، توجه به مسئله رضایت شغلی اهمیت پیدا کرده است (رفیعی افوسی، خالوندی، ۱۴۰۱).

آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از ارکان اساسی توسعه پایدار در هر کشوری است و جا دارد که برای بهبودی و بالا بردن بازدهی عملکرد معلمان که بخش مهمی از نیروی انسانی آن محسوب می‌شوند، سرمایه‌گذاری و برنامه‌ریزی نماید. لذا دانستن این‌که چه عواملی روی نحوه کار معلمان و رضایت شغلی آنان مؤثر است حائز اهمیت است. هر فردی رضایت شغلی بیشتری داشته باشد، کار خود را بهتر انجام می‌دهد؛ بنابراین لازم است که آموزش و پرورش، این است که به موضوع رضایت معلمان بیشتر توجه کند. پژوهش حاضر، به همین دلیل انجام شده است تا به گونه‌شناسی روابط انسانی در محیط آموزشی مدارس بین نومعلمانی که سال اول یا دوم کارشان

1. Relation Orientation
2. Task Orientation
3. Hersey & Blanchard

را شروع کرده‌اند (۱۴۰۳-۱۴۰۱) و رابطه مدیران و سبک‌های مدیریتی آنان و نقش آن در میزان رضایت‌مندی معلمان بهبود یافته. بر این اساس روابط و تعاملات معلمان در ابعاد مختلف (تعاملات معلم با والدین، تعاملات معلم با همکاران و کادر مدرسه، شیوه مناسبات و روابط در ساختار سازمانی مدرسه و آموزش و پرورش و سبک‌های رهبری مدیران در آموزش و پرورش) و رابطه آن با میزان رضایت شغلی نو معلمان ابتدایی موضوع اصلی این پژوهش قرار گرفته است. نتایج این پژوهش می‌تواند مورد استفاده نو معلمان، مدیران مدارس و ادارات آموزش و پرورش و صاحب‌نظران حوزه تعلیم و تربیت قرار گیرد تا در نهایت معلمانی با رضایت بیشتر، دانش‌آموزانی با آینده بهتر و کشوری توسعه‌یافته‌تر داشته باشیم.

در زمینه بررسی عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی معلمان، تحقیقاتی انجام گرفته که در برخی از آن‌ها بعضاً مناسبات و روابط سازمانی معلمان و نقش آن در رضایت شغلی معلمان مورد توجه قرار گرفته ولی هیچ‌کدام به رابطه والدین و رضایت شغلی معلمان پرداخته از جمله:

رستم زاده و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی رابطه تیپ شخصیتی (برون‌گرا-درون‌گرا) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان ناحیه دو شهر ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۲، پرداختند. با توجه به اطلاعات به دست آمده میزان رضایت شغلی درون‌گراها بیش‌تر از برون‌گراهاست و بین میزان تعهد سازمانی، تیپ برون‌گرا-درون‌گرا، تفاوتی وجود ندارد، رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی مثبت است. بیش‌ترین میزان رضایت شغلی مربوط به معلمان با تحصیلات لیسانس و بیش‌ترین میزان تعهد سازمانی مربوط به معلمان با تحصیلات دیپلم است.

رستم زاده و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی علل و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان ناحیه دو شهر ارومیه، پرداختند. نتایج حاصله بین رضایت و سبک مدیریت، روابط حسنه با همکاران با میزان رضایت شغلی معلمان، به آزمون گذاشته شد و رابطه معنی‌داری را نشان داده است.

یزدان‌ستا و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود با عنوان پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان ابتدایی بر اساس سبک مدیریت مدیران و با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی دریافتند که سبک مدیریت بر عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر سقز با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی تأثیر دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش از بین سبک‌های مدیریت فقط سبک انسان‌مدار تأثیر معنی‌داری بر رضایت شغلی معلمان دارد که ضریب مسیر آن برابر با ۰/۵۹ و مقدار t آن برابر با ۵۷/۸ است و در حد ۰/۱۰ معنی‌دار است.

یعقوب بدری آذرین و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی که رابطه بین سبک‌های مدیریتی با رضایت شغلی از دیدگاه کارکنان اداره کل استاندارد را بررسی نموده است، دریافت که بین سبک‌های مدیریتی با رضایت‌مندی از دیدگاه کارکنان اداره کل استاندارد استان آذربایجان شرقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصله نشان می‌دهد سبک مدیریتی می‌تواند رضایت‌مندی کارکنان را به همراه داشته باشد که این رضایت‌مندی می‌تواند منجر به کسب کارایی، اثربخشی و در نهایت بهره‌وری برای سازمان گردد. انتخاب شیوه رهبری مناسب می‌تواند موجب بهبود عملکرد رهبر و افزایش رضایت شغلی کارکنان شده و در نهایت تحقق اهداف سازمان را به دنبال داشته باشد.

وفایی (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر میزان دریافتی بر رضایت شغلی پرداخت. نتایج مطالعه نشان داد که در اکثر موارد، میزان دریافتی بالاتر باعث افزایش رضایت شغلی و کاهش مشکلات دیگر می‌شود. بیش‌ترین میزان رضایت از نوع کار، پرداخت‌ها و وضعیت ارتقا در میان کارمندان شاغل در سازمان‌های اقتصادی و اجتماعی و بیش‌ترین میزان رضایت از همکاران سرپرست و روابط بین همکاران در رابطه با کارمندان شاغل در سازمان‌های فرهنگی بوده است.

بخشایش و آذرنیباد (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان رابطه سبک‌های مدیریت مدیران با رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان دریافت سبک مدیریتی مدیران با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌دار و با سلامت روانی معلمان رابطه منفی و معناداری دارد. همچنین بر اساس یافته‌ها بین مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در سبک مدیریت انسان‌مدارانه تفاوت معناداری وجود دارد، ولی بین آن‌ها در سبک مدیریت وظیفه-مدارانه تفاوت معناداری مشاهده نشد؛ بنابراین رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان مدارس بستگی زیادی به نوع سبک مدیریت مدیران دارد. مدیرانی که نگرش انسان‌مدارانه نسبت به معلمان داشته باشند، رضایت از شغل و میزان سلامت روانی آنان را بهبود می‌بخشند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پیمایشی و همبستگی است و به لحاظ هدف کاربردی محسوب می‌شود، روش جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد:

الف- پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۲۰۰۰) برای بررسی میزان رضایت نو معلمان شامل ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس است. که متناسب با متغیرهای پژوهش از آن استفاده شده است.

ب- پرسشنامه سبک رهبری باردنز و متزکاس با هدف ارزیابی سبک رهبری رابطه مدار و وظیفه مدار در ساختار سازمانی مدرسه و آموزش و پرورش مورد استفاده قرار گرفت، در پرسشنامه ۳۵ سؤالی سبک رهبری باردنز و متزکاس، ۲۰ سؤال سبک مدیریتی وظیفه‌مدار و ۱۵ سؤال به سنجش مدیریت انسان‌مدارانه را می‌سنجد. بر این اساس نمره بین ۳۵ تا ۷۰ نمایانگر حس انسجام پایین با سبک مدیریتی وظیفه‌مدارانه است و نمره بین ۷۰ تا ۱۰۵ حس انسجام متوسط و سبک مدیریتی تلفیقی و نمره بالاتر از ۱۰۵ تا ۱۷۵ حس انسجام بالا برای سبک مدیریتی انسان‌مدارانه است.

ترکیبی از دو نوع پرسشنامه با سؤالات بسته پاسخ با طیف لیکرت در اختیار پاسخگویان قرار داده شد. در این پژوهش متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی نو معلمان ابتدایی از جمله تعاملات معلم با والدین، تعاملات معلم با همکاران و کادر مدرسه، ویژگی‌ها و سبک‌های مدیریتی در ساختار سازمانی مدرسه و آموزش و پرورش مورد بررسی قرار گرفت، روایی این پرسشنامه توسط اساتید و پژوهشگران دانشگاه که در امر آموزش و پژوهش متخصص می‌باشند مورد تأیید بوده است. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی در تحقیقات محمدی (۱۳۹۸) ۰/۸۶ و نصرآبادی (۱۳۹۹) ۰/۹۲ و در این پژوهش با آلفای کرونباخ معادل ۰/۷۹ محاسبه گردید که مقدار قابل قبولی است.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه نو معلمان ابتدایی شهرستان نجف‌آباد در سال‌های ۱۴۰۱-۱۴۰۳ بود (به عبارت دیگر معلمانی که از مهر ۱۴۰۱ به بعد وارد سیستم آموزشی شده‌اند و حداقل دارای دو سال سابقه خدمت هستند) با استفاده از جدول کوکران تعداد ۱۴۲ نفر در نمونه مورد بررسی قرار گرفتند. انجام تحقیق تا تابستان ۱۴۰۳ است. از آنجایی که معلمان منطقه آموزش و پرورش نجف‌آباد مشخص بوده از بین آن‌ها با روش تصادفی ساده نمونه انتخاب شد. پرسشنامه‌ها در گروه پیام‌رسان ایتا برای نو معلمان ارسال شد (با توجه به قانونی بودن نرم‌افزار ایتا از طرف آموزش و پرورش) و پاسخ‌های ارائه شده با نرم‌افزار SPSS ورژن ۲۴ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بررسی رابطه متغیرهای مورد نظر از آمار توصیفی و انواع آزمون همبستگی استفاده شده است.

فرضیه کلی:

- عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی نو معلمان ابتدایی شهرستان نجف‌آباد در سال‌های ۱۴۰۱-۱۴۰۳

فرضیه‌های فرعی:

- بین تعاملات معلم با والدین و رضایت شغلی وی رابطه وجود دارد.
- بین تعاملات و روابط سازمانی معلم (با همکاران و کادر مدرسه) و رضایت شغلی وی رابطه دارد.
- بین سبک‌های مدیریتی و ساختار سازمانی مدرسه و آموزش‌وپرورش و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

یافته‌های پژوهش

آزمون نرمال بودن داده‌ها

با توجه به آزمون کلموگراف اسمیرنف، سطح معنی‌داری داده‌ها برابر $KS=0/200$ است که بزرگ‌تر از $0/05$ است، در نتیجه توزیع داده‌های پژوهش نرمال است.

- فرضیه شماره ۱- تعاملات معلم با والدین در رضایت شغلی وی تأثیر دارد.

جدول ۲. رابطه رضایت شغلی و ارتباط با اولیاء

ارتباط با اولیاء	رضایت شغلی	Correlation Coefficient	رضایت شغلی	همبستگی اسپیرمن
0/313	1/00	Sig. (2-tailed)		
0/039		N		
71	71	Correlation Coefficient		
1/00	0/313	Sig. (2-tailed)	ارتباط با اولیاء	
	0/039	N		
142	142			

*. Correlation is significant at the 0.039 level (2-tailed).

با توجه به نتایج جدول فوق سطح معناداری برای رابطه متغیرها در فرضیه شماره یک برابر $Sig=0/039$ و بیش‌تر از $\alpha=0/05$ است، لذا فرضیه پژوهش تأیید و فرض صفر رد می‌شود. بدین معنا که تعاملات معلم با والدین بر رضایت شغلی وی تأثیر مستقیم دارد و هرچه این رابطه بیش‌تر و مستحکم‌تر باشد میزان رضایت شغلی و دلگرمی به کار نیز افزایش می‌یابد.

- فرضیه شماره ۲- ارتباطات و تعاملات معلم با همکاران و کادر مدرسه با رضایت شغلی معلمان رابطه دارد.

جدول ۳. همبستگی تعاملات معلم با همکاران و کادر مدرسه با رضایت شغلی

رضایت شغلی	رابطه با همکاران	Correlation Coefficient	رضایت شغلی
۱/۰۰	۰/۴۳۳	Sig. (2-tailed)	
/۰۰۰۱	۰/۰۱	N	
۱۴۲	۱۴۲	Correlation Coefficient	
۰/۴۳۳	۱/۰۰	Sig. (2-tailed)	رابطه با همکاران
۰/۰۱	۰	N	
۱۴۲	۱۴۲		

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

با توجه به نتایج جدول فوق، سطح معناداری برای رابطه بین متغیرها در فرضیه دو، برابر ۰/۰۰۱ و کمتر از ۰/۰۵ است، لذا فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بدین معنا که تعاملات معلم با همکاران و کادر مدرسه با رضایت شغلی وی رابطه مستقیم دارد و با افزایش یکی دیگری نیز افزایش می‌یابد. فرضیه شماره سه: سبک‌های مدیریتی (انسان‌مدارانه و وظیفه‌مدار) در ساختار سازمانی مدرسه و اداره آموزش و پرورش با رضایت شغلی معلم رابطه دارد.

جدول ۴. همبستگی سبک مدیریتی انسان‌مدار مدیر مدرسه و آموزش و پرورش با رضایت شغلی معلم

رضایت شغلی	سبک مدیریتی انسان‌مدار	Correlation Coefficient	رضایت شغلی
۱/۰	*۰/۲۷۴	Sig. (2-tailed)	
۰	۰/۰۴۱	N	
۱۴۲	۱۴۲	Correlation Coefficient	سبک مدیریتی انسان‌مدار
۰/۲۴۷	۱/۰۰	Sig. (2-tailed)	
۰/۰۴۱	۱/۰۰	N	
۱۴۲	۱۴۲		

*. Correlation is significant at the 0.041 level (2-tailed).

با توجه به نتایج جدول شماره ۴، سطح معناداری برای رابطه بین متغیرها در فرضیه برابر ۰/۰۴۱ و کمتر از ۰/۰۵ است، لذا فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بدین معنا که سبک‌های مدیریتی انسان‌مدارانه در ساختار و سازمان مدرسه و آموزش و پرورش با رضایت شغلی معلم رابطه مثبت دارد و افزایش یکی با افزایش دیگری همراه است.

جدول ۵. همبستگی سبک مدیریتی و وظیفه‌مدار مدیر مدرسه و آموزش و پرورش با رضایت شغلی معلم

رضایت شغلی	Correlation Coefficient	رضایت شغلی
		Sig. (2-tailed)
۱/۰۰	۰/۲۹۱*	N
۰	۰/۰۳۷	
۱۴۲	۱۴۲	
۰/۲۹۱	۱/۰۰	
۰/۰۳۷	۰	
۱۴۲	۱۴۲	
سبک مدیریتی وظیفه‌مدار	Correlation Coefficient	سبک مدیریتی وظیفه‌مدار
		Sig. (2-tailed)
۱/۰۰	۰/۲۹۱*	N
۰	۰/۰۳۷	
۱۴۲	۱۴۲	

*. Correlation is significant at the 0.041 level (2-tailed).

مطابق جدول شماره ۵، سطح معناداری برای رابطه بین متغیرها در فرضیه برابر ۰/۰۳۷ و کمتر از ۰/۰۵ است، لذا فرضیه پژوهش تأیید می‌شود و از آنجایی که همبستگی منفی و معکوس است، بدان معناست که هر چه به طرف سبک‌های مدیریتی وظیفه‌مدارانه در ساختار و سازمان مدرسه و آموزش و پرورش کار کنیم و پیش برویم از میزان رضایت شغلی معلم کاسته می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه روابط و تعاملات انسانی (تعاملات معلم با والدین، تعاملات معلم با همکاران و کادر مدرسه و سبک‌های مدیریتی در ساختار سازمانی مدرسه و آموزش و پرورش) بر میزان رضایت شغلی نو معلمان ابتدایی شهرستان نجف‌آباد در سال‌های ۱۴۰۳-۱۴۰۱ انجام شد. نمونه آماری نومعلمانی بودند که سال اول تا حداکثر سال سوم خدمت را سپری کرده بودند و میزان رضایت شغلی آنان مورد بررسی قرار گرفت و این که آیا از شغلی که انتخاب کرده‌اند راضی هستند و آیا دوست دارند در این شغل به کارشان ادامه دهند؟ و احساس رضایت حرفه‌ای از شغل معلمی دارند یا خیر؟ احساس رضایت از موقعیتی که فرد در آن قرار دارد می‌تواند نتایج روانی و اجتماعی متعددی از جمله آرامش روانی، مسئولیت‌پذیری، تعهد اخلاقی و کاری و افزایش عملکرد مثبت فعالیت اجتماعی و در سطح کلان توسعه همه‌جانبه یک کشور گردد. نظام آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای زیرساخت لازم را برای این توسعه فراهم می‌آورد لذا بسیار جای تأمل دارد که چه متغیرهایی می‌تواند موجبات افزایش این رضایت‌مندی را ایجاد نماید. آنچه در این پژوهش بررسی گردید روابط اولیاء، مناسبات اجتماعی با کارکنان، کادر و همکاران مدرسه و شیوه مدیریت و رهبری مدیران در برخورد با معلمان بود. بررسی فرضیه اول پژوهش نشان داد که تعاملات معلم با والدین با رضایت شغلی معلمان رابطه دارد و آنچه از بررسی فرضیه دوم حاصل شد نشان می‌دهد که تعاملات معلم با همکاران و کادر مدرسه با رضایت شغلی وی رابطه دارد این یافته با یافته‌های رستم زاده و همکاران (۱۴۰۲)، وفایی (۱۳۹۹) و بخشایش و همکاران (۱۳۹۱) همسو بوده است. این پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که بین روابط خوب و احساس صمیمیت با همکاران و میزان رضایت شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد. بررسی فرضیه سوم نشان داد که سبک‌های مدیریتی در ساختار سازمانی مدرسه با رضایت شغلی معلم، رابطه وجود دارد. این نتیجه حاصله نیز با پژوهش‌های رستم زاده و همکاران (۱۴۰۲)، یزدان‌ستا و همکاران (۱۴۰۱) و یعقوب بدری (۱۳۹۹) همخوانی داشته و تأییدکننده یکدیگر می‌باشند. این نتایج حاکی از اهمیت روابط مبتنی بر عواطف و آزادی عمل معلمان در محیط کار است که تحت تأثیر روابط سازمانی مدیر و معلمان شکل گرفته، از سویی حضور والدین و ارتباطات صمیمانه والدین با معلم می‌تواند بازوان اجرایی معلم در خانه باشند. چنانچه این روابط منجر به اثرگذاری معلم بر والدین و دانش‌آموزان

باشد، تحقق و دستیابی به اهداف آموزشی و تربیتی راحت‌تر اتفاق خواهد افتاد و معلمان با طیب خاطر به کار خود ادامه می‌دهند چرا که محیط کار برای آنان محیطی همراه با ارتباطات انسانی مفید و مؤثر است؛ بنابراین روابط و مناسبات انسانی و جو حاکم بر محیط کار می‌تواند به واسطه نوع رهبری مدیران و شیوه هدایت سیستم و نیز روابط سالم و همراه با احترام والدین بر میزان رضایتمندی معلمان از کار تأثیر بگذارد.

پیشنهادهای کاربردی و پژوهشی

- برگزاری جلساتی توسط مدیران مدارس جهت روشن‌گری والدین در برقراری ارتباط مؤثر با معلمان و توجیه اهمیت کیفیت این ارتباط در پیشرفت تحصیلی فرزندان و آرامش معلم؛
- برگزاری جلساتی برای معلمان با مدیران خود جهت طرح خواسته‌ها و داشتن روابط و مناسبات انسان-مدارانه در دستیابی به اهداف آموزشی در عین حال تعیین وظایف نقش‌های مختلف در سیستم آموزشی مدرسه؛
- داشتن نشست‌ها و جلسات گفتگوی خارج از محیط مدرسه برای برقراری ارتباطات عاطفی بین همکاران و داشتن فرصتی برای نزدیک‌تر شدن همکاران به هم؛
- این پژوهش برای نخستین بار به نقش روابط والدین بر رضایت شغلی و دلگرمی معلمان به کارشان پرداخته و زمینه‌ای برای این مهم می‌تواند در سطوح مختلف انجام بگیرد؛
- بررسی و تحقیق فرضیه‌های این پژوهش در مناطق و مقاطع تحصیلی مختلف می‌تواند دیدگاه مسئولین را به ایجاد فضای تلطیف یافته در برقراری روابط انسانی حمایت‌گرانه و انسان‌مدارانه تغییر دهد.

تعارض منافع

با هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است

تشکر و قدردانی

با تقدیر و تشکر از اداره آموزش و پرورش منطقه نجف‌آباد اصفهان، مدیران و معلمان مدارس ابتدایی شهرستان نجف‌آباد که طی سال‌های ۱۴۰۳-۱۴۰۱ وارد عرصه تدریس شده‌اند و در فرآیند پژوهش همکاری لازم را با پژوهشگر داشته‌اند.

منابع

- Amirkhani, Taybeh; Dehghan, Fariba and Abdolmaleki, Maryam (2015). Leadership style and organizational forgetting: A study of the effect of servant leadership on intentional and unconscious organizational forgetting. *Public Management Perspectives*. Issue 22. [In Persian]
- Badri Azarian, Yaqoub; Bozaz Monsef, Arzoo and Ghadami, Sajjad (2019). The relationship between management styles and job satisfaction from the perspective of employees of the General Directorate of Standards. *Bi-Quarterly Journal of Sociology and Lifestyle Management*. Volume 6, Issue 15. [In Persian]
- Bakhshaish Alireza and Azarniyyad Abdollah (2012). The relationship between managers' management styles and teachers' job satisfaction and mental health. A new approach to educational management. Volume: 3. Number: 1, Consecutive (9): 63-82. [In Persian]
- Borhan Yazdani, Mohammad Hossein (2014). The Effect of Intra-Organizational Communication on Personnel Job Satisfaction, Master's Thesis, Social Communication Sciences, Islamic Azad University. [In Persian]
- Dehkhoda, Ali Akbar. (1998). *Dehkhoda Dictionary*. Tehran: Tehran University Press. [In Persian]

- Delaniz, Elham. (2020). Comparing job satisfaction of teachers with mentally retarded and normal students in Sari city during the Covid-19 epidemic. *Quarterly Journal of Applied Research in Management and Humanities*, 2(5), 49-57. [In Persian]
- Gholami, Saeed; Babaei Fard (2014). Metasynthesis of research conducted in the field of teachers' job satisfaction. *Journal of Sociological Research*. 18(2), 122. DOI: 10.71854/soc.2024-1127256. [In Persian]
- Goodarzi, Mahmoud (2012). *Organizational Behavior Management in Sports*. Third Edition. Tehran: Tehran University Press. [In Persian]
- Hashemi, Seyed Ahmad. (2019). The relationship between teachers' attitudes regarding the use of electronic content and educational technology and teachers' job satisfaction in junior secondary schools. *Quarterly Scientific-Research Journal of New Approaches in Educational Management*. 10(4), 173-178. [In Persian]
- Hersey, Paul and Blanchard, Kent H. (1999) *Managing Organizational Behavior*. Translated by Ghasem Kabiri. Tehran: Jihad Daneshgahi Publications. [In Persian]
- Liang, G., & Akiba, M. (2017). Teachers' working conditions: A cross-national analysis using the OECD TALIS and PISA data. In G. K. LeTendre & M. Akiba (Eds.), *International handbook of teacher quality and policy* (pp. 388-402).
- Maslow, Abraham H. (1993). *Motivation and Personality*, translated by Ahmad Razvani, Mashhad: Publications of Astan Quds Razavi, third edition. [In Persian]
- Metani, Mehrdad; Keshavarz, Ali. (1990). Investigating the relationship between organizational social capital and work conscience among employees of Maskan Bank, Tehran. *Shushtar Social Sciences Quarterly*, 12th year, Spring 2018, No. 1 (40th issue). 199-220. [In Persian]
- Moghim, Seyed Mohammad (2012). *Organization and Management: A Research Approach*. Sixth Edition. Tehran: Termeh Publications. [In Persian]
- Rafiei Afosi, Hamid; Khalvandi, Fatemeh. (2012). Comparing the impact of teachers' recruitment methods on their job satisfaction; Experience of recruitment through national entrance exam or employment test. *Quarterly Journal of Teacher Education Policy Studies*, 5(3), 9-27. [In Persian]
- Ramshini, Musa (2005) *Superior Family and Children, Ways of Effective Communication to Achieve Peace and Creative Thinking*, First Edition, Volume 2, Tehran, Omidmehr Publishing. [In Persian]
- Ravari, Ali; Mirzaei, Tayyeb. (2012). Explaining the nature of the concept of job satisfaction: a review study. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 1(4), 61-71. [In Persian]
- Robbins, Stephen. (1999) *Organizational Behavior: Concepts, Theories, Applications*. Ali Parsaian, Seyyed Mohammad Arabi. (2nd ed.). Tehran Cultural Research Office. [In Persian]
- Rostamzadeh, Farshid; Rostamzadeh, Noushin; Talebi, Zahra; Asadi, Saba. (1402). Investigating the relationship between personality type (extrovert-introvert) with job satisfaction and organizational commitment of teachers in the second district of Urmia city in the academic year (2013). *Fifth International Conference on Management and Industry*, 1286-1292. [In Persian]
- Rostamzadeh, Farshid; Shawkati, Saadat; Oshaghi, Akbar Abdollah; Asadi, Saba. (2013). Study of the causes and factors affecting job satisfaction of teachers in the two districts of Urmia city. *Fifth International Conference on Management and Industry*, 787-795. [In Persian]
- Seifi, Mohammad; Asadi, Firouz. (2016). Investigating teachers' job satisfaction with students' academic success from the perspective of elementary teachers in Kermanshah District 1, *Third National Conference on Strategies for the Development and Promotion of Educational Sciences, Psychology, Counseling and Education in Iran*, Tehran. [In Persian]
- Soltani, Mohammad Reza; Ozgoli, Mohammad and Ahmadnia Alashti, Siamak (2016). An introduction to the critique of Maslow's hierarchy of needs theory. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, Year 5, Issue 1 (Serial No. 17), Spring 2016, 145-172. [In Persian]
- Vafaei, Sara. (2019). The effect of salary on job satisfaction. *Third International Conference on Interdisciplinary Studies in Management and Engineering*. Proceedings of the Third International Conference on Interdisciplinary Studies in Management and Engineering (from 215 to 226). [In Persian]
- Yazdan-Sata, Farooq; Rasoul, Maryam and Moradkhah, Sirous (2012) Predicting the job performance of elementary school teachers based on the management style of principals and considering the mediating role of job satisfaction. *Educational Management Research*. Summer 2012- No. 4 (52), 104-77. [In Persian]
- Zamanpour, Mahasti. (2019). What is organizational structure and what are its types?. *Kermanshah University of Medical Sciences and Health Services, Therapy*. [In Persian]