

# بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و

## پرورش شهر تهران

دکتر گیتا عسگری\* دکتر علیرضا کلدی\*\*

تاریخ دریافت: ۸۲/۲/.....

تاریخ پذیرش: ۸۲/۲/.....

### چکیده

این تحقیق با هدف تعیین میزان رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی در تهران انجام گرفت. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در امر کیفیت آموزش و موفقیت شغلی معلمان است. روش مطالعه در این تحقیق، روش پیمایشی است. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه تعدیل شده رضایت شغلی مینه سوتا استفاده شد. جمعیت نمونه شامل چهارصد نفر از معلمان مدارس ابتدایی در مناطق یک، یازده و شانزده تهران بوده است. شیوه نمونه گیری به روش تصادفی سیستماتیک و خوشه‌ای انجام گرفت.

E-mail: g.asgari@yahoo.com

E-mail: arkaldi@yahoo.com

\* مدرس دانشگاه علامه طباطبایی

\*\* دانشیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

این تحقیق نشان داد که ۸۸/۷ درصد از معلمان مدارس ابتدایی مورد بررسی از شغل خود راضی یا خیلی راضی بودند، حال آنکه ۳/۶ درصد ناراضی و خیلی ناراضی بودند. ضمناً ۶/۵ درصد پاسخ بی نظر و ۱/۲ درصد بدون پاسخ بودند. متغیرهای سطح تحصیلات معلمان و قصد معلمان برای ماندن در موقعیت کنونی شغلی، از متغیرهای قابل پیش بینی رضایت شغلی معلمان بود.

جنبه‌های مربوط به میزان رضایت شغلی معلمان شامل کیفیت مدیریت، حصول پیشرفت، همکاران، شرایط کار و شناخت، و جنبه‌های مربوط به میزان رضایت شغلی معلمان شامل فعالیت، ارزش‌های اخلاقی و اختیار بود.

**واژه‌های کلیدی:** رضایت شغلی، معلم مدرسه ابتدایی، خدمت اجتماعی، امنیت شغلی، پیشرفت

### مقدمه و طرح مسئله

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 سامان دهی نیروی انسانی برای رشد و توسعه جوامع همانا نظام آموزش و پرورش است. در نظام آموزش و پرورش هر کشوری عوامل متعددی وجود دارند که در شکل، اهداف و کیفیت آموزش و پرورش مؤثر هستند. آموزش و پرورش یک نهاد اجتماعی است که از زندگی جمعی و گروهی به وجود آمده و متأثر از محیط اجتماعی است. بنابراین آموزش و پرورش یک پدیده 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 منزله یکی از این عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او از شغلش می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد.

امروزه در بین 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 یک فعالیت مداوم و مستمر است که در چارچوب کلاس درس معلم و به کمک 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 رضایت‌شغلی معلمان و تأثیر آن بر کیفیت آموزش باشد. نظام‌های آموزشی موفق این ضرورت را تشخیص می‌دهند و باتدوین 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 باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. محققان رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف نموده‌اند. اکثر صاحب‌نظران در خصوص ارتباط شغلی با عوامل روانی و اجتماعی اشتراک نظر دارند و معتقدند اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب 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 محیط کاری سبب می‌گردد که فرد از شغلش راضی باشد.

پایین بودن رضایت شغلی را با تعدادی علائم بالقوه آسیب‌رسان مرتبط دانسته‌اند کول و فریمن (Coll, Freeman) (۱۹۹۷). براون (Brown) 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 مؤثر کار فرد تأثیر دارد باچاراج (Bacharach) و همکاران، ۱۹۹۰، ما (Ma) و همکار، ۱۹۹۹، اسپکتور (Spector) ۱۹۹۷. مطالعات نشان می‌دهند که رضایت شغلی در سلامت روانی و جسمی فرد تأثیر دارد (کول و فریمن، ۱۹۹۷)؛

دوچارم (Docharme) و همکار، ۲۰۰۰؛ پاگلیسی (Pugliesi) ۱۹۹۹)، و عدم رضایت شغلی با استرس و خستگی مرتبط است (لوبان (Lobban) و همکاران، ۱۹۹۸؛ مارتین (Martin) و همکار، ۱۹۹۸؛ ولپین (Wolpin) و همکاران، ۱۹۹۱).

در زمینه رضایت شغلی معلمان و عوامل مؤثر بر آن می‌توان به تحقیق‌هایی که توسط برخی از پژوهشگران انجام شده نیز اشاره نمود (جهانی، ۱۳۶۸؛ شریعت‌نیا، ۱۳۷۳؛ حسینی لرگانی، ۱۳۷۶؛ مهرابی‌زاده هنرمند و همکار، 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 تحقیق 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 تحقیق مدنظر بوده است.

این تحقیق در صدد آن است تا به پرسش‌های 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 بین 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 تأثیر می‌گذارند؟

## مبانی نظری

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

یکی از قدیمی‌ترین نظریه‌ها نظریه مازلو (Maslow) (۱۹۵۴) بوده که شامل پنج مرحله سلسله مراتب نیازها است. این نیازها از پایین‌ترین تا بالاترین سطح و 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 فرض را بر این می‌گیرد که وقتی نیازهای مراتب پایین‌تر برآورده شدند، فرد تمایل به برآوردن نیازهای مراتب بالاتر خواهد داشت.

همچنین نظریه دو عاملی رضایت شغلی توضیح می‌دهد که چه عواملی (درونی یا بیرونی) منجر به رضایت شاغلان می‌شود (هرزبرگ (Herzberg) و همکاران، ۱۹۵۹). در نظریه انگیزش هرزبرگ این‌طور بیان می‌شود که عواملی که موجب رضایت شغلی می‌شوند، درونی و از عواملی که عدم رضایت شغلی را موجب 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.

نظریه انتظار وروم (Vroom) (۱۹۶۴) فرض را بر این مبنا قرار می‌دهد که متغیرهای شخصیتی 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 آن چه شاغلان انجام می‌دهند و پاداش دریافت می‌کنند با آن چه انتظار دریافت دارند، گاهی ناهمگن است.

نظریه تعدیل (سازگاری) کار این‌طور مطرح می‌شود که نتایج سازگاری شاغلان می‌تواند به

وسيلةٔ کنش متقابل میان شخصیت فرد و محیط کار توضیح داده شود (ویس (Weiss) و همکاران، ۱۹۶۷). آن‌ها اظهار می‌دارند که میزان سازگاری با کار به میزان توانایی مورد نیاز برای انجام دادن کار بستگی دارد. به علاوه، ویس و همکاران متذکر می‌شوند که میزان رضایت‌مندی از کار قابل اندازه‌گیری است.

با وجودی که نظریهٔ نقش کاهن (Kahn) و همکاران (۱۹۶۴) به‌طور مستقیم به دنبال توضیح رضایت شغلی نیست، اما در بیان رضایت شغلی شاغلان دخالت دارد. نظریهٔ نقش به مثابهٔ ظهور دو یا چند رفتار ناسازگار و غیرمنتظره برای یک کار مطرح شده است. همچنین ابهام نقش به منزلهٔ فقدان اطلاعات دقیق و روشن دربارهٔ مسئولیت‌ها و وظایف مطرح شده و با کاهش رضایت شغلی، استرس و فرسودگی روانی مرتبط هستند. (باچراچ و همکاران، ۱۹۹۰، کول و فریمن، ۱۹۹۷، اوم (Um) و همکار، ۱۹۹۸). نظریهٔ خصوصیات شغلی چنین مطرح می‌شود که رضایت شغلی با خصوصیات و ویژگی‌های انجام دادن کار مانند تنوع شغلی یا مورد قدردانی قرار گرفتن مرتبط است (هاکمن (Hackman) و همکار، ۱۹۷۵). اگر شاغلان خصیصه‌های وظایف خود را مثبت ارزیابی کنند، احتمال بیشتری وجود دارد که کار خود را بامعنا بیابند و از آن رضایت داشته باشند. این رضایت درونی که از کار به دست می‌آورند، کارکنان را برمی‌انگیزد.

نظریهٔ انصاف که توسط گرونبرگ (Grunberg) (۱۹۷۶) بیان شده و براساس مفهوم دریافت یک پاداش عادلانه برای تلاش انجام شده استوار است. چون شاغلان دائماً خود را با دیگران مقایسه می‌کنند، اگر متوجه شوند که از همکاران خود کم‌تر دریافت می‌کنند، احساس نارضایتی می‌کنند. وقتی تعارض در ادراک فرد از تلاش و پاداش در مقایسه با دیگران باشد، شاغلان تلاش کم‌تری می‌کنند و کارایی کم‌تری هم خواهند داشت.

نظریهٔ گروه مرجع جنبه‌های نظریهٔ انصاف را با اهمیت درک گروهی که فرد با آن‌ها ارتباط دارد، تلفیق می‌کند (گرونبرگ، ۱۹۷۶). 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.

نظریه موقعیتی رضایت شغلی که بوسیله کوارشتاین (Quarstein) و همکاران (۱۹۹۲) ارائه شده فرض می‌کند که رضایت شغلی از طریق دو عامل که خصوصیات موقعیتی و ظهور موقعیتی هستند تعیین می‌شود. خصوصیات موقعیتی شامل مواردی می‌شود که کارکنان قبل از دستیابی به شغل ارزیابی می‌کنند مانند پرداخت دستمزد، ارتقای شرایط کار و سرپرستی. ظهور موقعیتی مواردی هستند که شاغلان از قبل ارزیابی نکرده‌اند و شامل عواملی می‌شوند که می‌تواند مثبت یا منفی باشد. عوامل مثبت ممکن است ملموس یا غیرملموس باشند، در حالی که عوامل منفی ممکن است شامل ناراحتی‌ها (مزاحمت‌ها) یا تحریکات نمادین مرتبط با محیط کار باشد.

کوارشتاین و همکاران (۱۹۹۲) خاطر نشان می‌کنند که هم خصوصیات موقعیتی و هم ظهور موقعیتی بر رضایت شغلی تأثیر دارند و درک آن‌ها می‌تواند بهبود رضایت شاغلان را سهولت بخشد. نظریه تفاوت‌های فردی در رضایت شغلی (موتوویدلو (Motowidlo) (۱۹۹۶) یک روش شناختی به منظور درک علل رضایت شغلی است. این نظریه مطرح می‌کند که وقتی کارکنان با دید مثبت به شغل خود نگاه می‌کنند، ارزیابی آن‌ها براساس احیا یا اصلاح خاطرات ذخیره‌شده آن‌ها از تمامی وقایع مثبت و منفی مرتبط با محیط‌های قبلی کار است. با توجه به نظریه‌های فوق‌الذکر، این استدلال مطرح است که هر قدر عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی معلمان در محیط کار بیش‌تر مورد توجه قرار گیرد، در زمینه وظایف شغلی نتیجه مطلوب‌تری بدست می‌آید و می‌توان انتظار داشت که بر کیفیت آموزش نیز تأثیر داشته باشد.

بر این اساس و فرضیه‌های زیر مطرح می‌شوند:

- ۱- بین سن معلمان و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
  - ۲- بین میزان تحصیلات معلمان و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
  - ۳- بین منطقه آموزشی معلمان و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
  - ۴- بین سنوات خدمت معلمان و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
- مبنای نظری این تحقیق، متأثر از نظریه‌های انگیزش و رضایت شغلی فوق‌الذکر با تأکید بر

دیدگاه اسپکتور بوده است.

### روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش، تحقیق پیمایشی (زمینه‌یابی) است. پیمایش، روشی در تحقیق است که فراتر از یک تکنیک خاص در گردآوری اطلاعات است. هرچند عمدتاً در آن از پرسشنامه استفاده می‌شود، اما فنون دیگری از قبیل مصاحبهٔ ساختمند و مشاهده هم به کار می‌روند. مشخصهٔ پیمایش مجموعهٔ ساختمند یا منظمی از داده‌ها است که آن را ماتریس متغیر برحسب داده‌های موردی می‌نامند. رایج‌ترین تکنیک مورد استفاده در مورد تحقیق پیمایشی، استفاده از پرسشنامه است (دواس، ۱۳۷۶).

راه‌هایی برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از زمان ارائهٔ رسالهٔ هوپک (Hoppock) (۱۹۹۵) پیشنهاد شده است. از آن زمان تاکنون مطالعات بسیاری به منظور تعیین منابع رضایت و عدم رضایت شاغلان انجام شده است.

مفهوم رضایت شغلی این است که افراد دربارهٔ شغل خود و جنبه‌های آن چه احساسی دارند (اسپکتور، ۱۹۹۷). همچنین رضایت شغلی به نگرش کلی فرد دربارهٔ 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).

جامعهٔ آماری در این تحقیق معلمان مدارس ابتدایی مناطق یک و یازده و شانزده شهر تهران است. علت انتخاب این سه منطقه این بود که براساس مطالعهٔ مقدماتی، معلمان ابتدایی شاغل در شمال، مرکز و جنوب شهر تهران در نمونه قرار گیرند. برای انتخاب نمونه به روش خوشه‌ای، نمونه‌گیری در دو مرحله انجام شد. مرحلهٔ اول به روش طبقه‌بندی و حجم نمونه با استفاده از فرمول آماری کوکران شامل چهارصد فرد آماری به نسبت معلمان مناطق سه‌گانهٔ فوق‌الذکر با روش تخصیص متناسب به این مناطق اختصاص یافت. در مرحلهٔ دوم که به صورت تصادفی و خوشه‌ای است، آغاز هر خوشه به صورت تصادفی از مدارس ابتدایی هر منطقه انتخاب شدند. بدین ترتیب ۱۲۰ نفر از منطقهٔ یک، ۱۲۰ نفر از منطقهٔ یازده و ۱۶۰ نفر از



منطقه شانزده انتخاب شدند.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق، پرسشنامه رضایت‌مندی مینه‌سوتا (ویس، ۱۹۶۷) است که برای این مطالعه تعدیل شده است. ویژگی‌های جمعیتی پاسخگویان مانند سن، جنس، وضع تأهل و 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 پنج گویه است تنظیم شده و با پنج پاسخ ممکن شامل خیلی ناراضیم (۱)، ناراضیم (۲)، بی‌نظر (۳)، راضیم (۴) و خیلی راضیم (۵) نمره گذاری می‌شوند که عبارتند از:

کاربرد توانایی: شانس به کارگیری توانایی‌ها، حصول احساسات کسی که از انجام دادن کاری حاصل می‌آید، فعالیت: قادر بودن به مشغول ماندن در شغل، پیشرفت: شانس‌هایی برای پیشرفت در شغل، اختیار: شانس گفتن به دیگران که چه انجام دهند، سیاست‌های نظام و عمل: طریقی است که سیاست‌های نظام به عمل تبدیل می‌شوند، جبران: احساسات درباره پرداخت در مقابل میزان کار انجام شده، همکاران: چگونه فرد با همکاران خود تعامل دارد، خلاقیت: شانس سعی کردن فرد به روش‌های خود، استقلال: فرصت داشتن انجام دادن کار توسط خود، ارزشهای اخلاقی: فرصت انجام دادن کارها به طوری که در مقابل آگاهی فرد قرار نمی‌گیرد، شناخت: آگاهی برای انجام شغلی مناسب، مسئولیت: آزادی به کارگیری قضاوت فرد، امنیت: راهی که یک شغل استخدام مستمر را فراهم می‌سازد، خدمت اجتماعی: قادر بودن به انجام دادن امور برای دیگران، منزلت اجتماعی: داشتن احترام در بین آحاد جامعه، ارتباطات انسانی با مدیر: روابط بین کارکنان و مدیران: کیفیت مدیریت: کیفیت فنی سرپرستی، تنوع: فرصت انجام دادن امور مختلف، شرایط کار: شرایط فیزیکی که فرد در آن مشغول به انجام کار است.

نمرات هر پنج گویه مرتبط در یک مقیاس جمع شده و در نهایت یک نمره کلی برای هر فرد پاسخگو برای کلیه مقیاس‌های بیست‌گانه گویه‌ها در نظر گرفته است.

در این پژوهش، روایی (reliability) آزمون از طریق آلفای کراباخ به دست آمد که مقدار آلفا برای کل مقیاس  $\text{Alpha}=0.95$  و نماینگر قابلیت اعتماد و هم‌سازی درونی مناسب بین یکصد گویۀ پرسشنامه است.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار «مجموع آماری علوم اجتماعی» (SPSS)<sup>(۱)</sup> استفاده شد. جداول فراوانی در هر دسته پرسش‌های رضایت شغلی، محاسبه میانگین و انحراف معیار برای هر یک مقیاس‌های بیست‌گانه پرسشنامه برای تعیین سلسله مراتب رضایت شغلی، محاسبه تحلیل واریانس یک‌طرفه برای مقایسه میانگین‌های مقیاس‌های بیست‌گانه پرسشنامه رضایت‌مندی مینه‌سوتا، تحلیل رگرسیون چندمتغیره به منظور تعیین ارتباط بین متغیرهای جمعیتی و شرایط شغلی و رضایت شغلی معلمان، و آزمون X برای مقایسه مقیاس‌ها و گویه‌های مربوط به رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی انجام شد.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

مقصود اصلی این مطالعه، بررسی میزان رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران است. در مورد ویژگی اجتماعی - جمعیتی پاسخگویان، ۳/۶ درصد پاسخگویان در گروه سنی ۲۶ تا ۳۰ سال، ۱۹ درصد در گروه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال، ۳۵/۹ درصد در گروه سنی ۳۶ تا ۴۰ سال، و ۳۵/۳ درصد در گروه سنی ۴۱ سال و بیش‌تر قرار دارند. همچنین ۹۳/۲ درصد پاسخگویان زن و ۶/۸ درصد مرد بوده‌اند. علت این که اکثریت معلمان زن در این تحقیق قرار دارند این است که مدارس ابتدایی انتخابی در نمونه در مناطق سه‌گانه یک، یازده و شانزده تصادفاً مدارس ابتدایی دخترانه بوده‌اند.

۶/۸ درصد افراد مورد مطالعه مجرد و ۸۹/۹ درصد متأهل بوده‌اند، ۳/۳ درصد به سؤال وضعیت تأهل پاسخ نداده‌اند. ۶۳/۲ درصد پاسخگویان دارای تحصیلات دیپلم، ۲۶/۱ درصد فوق دیپلم، و ۱۰/۷ درصد لیسانس و بالاتر بوده‌اند.

۳/۶ درصد پاسخگویان کم‌تر از پنج سال سابقه خدمت داشته‌اند، حال آن‌که ۲۱/۱ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۲۰ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۵۵/۳ درصد دارای سابقه ۱۶ سال و بیش‌تر بوده‌اند.

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

از کل پاسخگویان ۲/۸ درصد پاسخ ناراضیم را در خصوص شغل خود اعلام داشتند، ۶۵/۸ درصد راضیم و ۲۹/۴ درصد خیلی راضیم، و ۲ درصد پاسخ بی‌نظر را اعلام داشته‌اند. بر طبق یافته‌ها، معلمان با سطح تحصیلات بالاتر، رضایت شغلی بالاتری اظهار داشته‌اند، همچنین معلمان با سنوات خدمت بیش‌تر، میزان رضایت شغلی بالاتری اظهار داشته‌اند. معلمان مناطق یک و یازده، رضایت شغلی بالاتری از معلمان منطقه ۱۶ اظهار داشته‌اند.

جدول شماره ۱- میزان کلی رضایت شغلی معلمان

درصد	فراوانی	موارد
۰/۸	۳	خیلی ناراضیم
۲/۸	۱۱	ناراضیم
۶/۵	۲۶	بی‌نظرم
۵۲/۲	۲۰۹	راضیم
۳۶/۵	۱۴۶	خیلی راضیم
۱/۲	۵	بدون پاسخ
۱۰۰	۴۰۰	جمع

همان‌طور که در این جدول ملاحظه می‌شود بیش از ۸۸ درصد پاسخگویان پاسخ خیلی راضیم و راضیم را اعلام داشته‌اند، حال آن‌که در حدود ۳/۶ درصد پاسخگویان پاسخ ناراضیم و خیلی ناراضیم را بیان نموده‌اند.

سلسله‌مراتب و ترتیب بیست مقیاس تعدیل‌شده پرسشنامه رضایت‌مندی مینه‌سوتا که حاوی یکصد‌گویه و هر مقیاس شامل پنج‌گویه است، به منظور تعیین منابع رضایت شغلی در میان معلمان مدارس ابتدایی تهران تهیه شد. میانگین و انحراف معیار برای هر مقیاس به دست آمد که در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول شماره ۲- سلسله‌مراتب مقیاس‌های پرسشنامه رضایت‌مندی

مقیاس	میانگین	انحراف معیار
کیفیت مدیریت	۲۱/۹۹۲۵	۲/۹۳۱۸
حصول	۲۱/۹۵۰	۲/۰۷۸۴
پیشرفت	۲۱/۸۸۵۰	۲/۰۸۳۹
همکاران	۲۱/۸۱۷۵	۲/۰۰۳۶
شرایط کار	۲۱/۷۷۲۵	۲/۰۶۰۷
شناخت	۲۱/۷۷۰۰	۲/۰۴۷۶
استقلال	۲۱/۶۰۰۰	۲/۲۴۶۷
امنیت	۲۱/۲۸۵۰	۲/۶۱۳۶
منزلت اجتماعی	۲۱/۲۷۳۲	۲/۴۳۷۸
مسئولیت	۲۱/۰۶۲۵	۲/۳۱۱۳
خلاقیت	۲۰/۸۰۵۰	۲/۴۸۶۴
کاربرد توانایی	۲۰/۶۷۰۰	۲/۶۲۸۴
سیاست نظام آموزشی و عمل	۲۰/۵۱۷۵	۲/۳۸۹۳
ارتباطات انسانی با مدیر	۲۰/۳۱۰۸	۲/۳۴۳۳
جبران	۲۰/۲۹۵۰	۲/۹۴۳۶
تنوع	۲۰/۱۶۲۵	۳/۴۳۲۵
خدمت اجتماعی	۱۹/۸۸۷۲	۳/۰۰۱۶
اختیار	۱۹/۸۱۵۰	۲/۹۸۸۸
ارزش‌های اخلاقی	۱۹/۷۶۲۵	۳/۱۲۳۴
فعالیت	۱۹/۳۶۷۵	۳/۲۷۷۹

نمره میانگین مقیاس هایی که ۱۹/۴ یا بالاتر باشند، نشان‌دهنده احساس عمومی رضایت در آن حوزه است. مقیاس فعالیت تنها مقیاسی بود که پایین‌تر از این نمره، یعنی ۱۹/۳۶ را نشان داد.

همچنین تحلیل واریانس یک‌طرفه برای بررسی میزان رضایت معلمان از شغل معلمی انجام شد. نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه نشان داد که اختلاف معنی داری بین معلمان برحسب میزان رضایت از شغل معلمی وجود دارد. جدول زیر نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۳- تحلیل واریانس میانگین‌های مقیاس‌های پرسشنامه رضایت‌مندی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	نسبت F
بین‌گروه‌ها	۴۵۱۶۹/۴۰۷	۳	۱۵۰۵۶/۴۶۹	۱۳/۳۴۷
داخل گروه‌ها	۴۳۳۷۹۱/۴۷	۳۸۸	۱۱۱۸/۰۱۹	
جمع	۴۷۸۹۶۰/۸۷	۳۹۱		

رگرسیون چندمتغیره برای تعیین رابطه بین متغیرهای جمعیتی و میزان کلی رضایت شغلی به کار برده شد. سن، جنس، میزان تحصیلات، تعداد دانش‌آموزان در کلاس، قصد معلم برای باقی ماندن در شغل کنونی، وضعیت تحصیلی و منطقه آموزشی انتخاب شدند. میزان تحصیلات و منطقه آموزشی، منابع واریانس معنی داری در میزان کلی رضایت‌مندی را نشان دادند. این دو متغیر به‌طور معنی داری با میزان کلی رضایت شغلی معلمان مرتبط بودند، حال آن‌که متغیرهای دیگر در معامله رگرسیونی نقش نداشتند. جدول زیر نتایج تحلیل رگرسیونی را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۴- خلاصه تحلیل رگرسیون چندمتغیره

منبع	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۸۸۱۵/۰۰۸	۱	۸۸۱۵/۰۰۸	۴/۸۳۷	۰/۰۰۶
باقی مانده	۳۸۳۶۱۳/۲۷	۳۲۹	۱۱۶۵/۹۹۸		
متغیر	B	Beta	Std-Error	t	Sig
ثابت	۴۵۴/۱۶۴		۱۳/۴۵۲	۳۳/۷۶۱	۰/۰۰۰
تمایل به باقی ماندن در شغل	-۳۵/۸۶۸	۱۳/۰۴۵	-۰/۱۵۰	-۲/۷۵۰	۰/۰۰۶

همچنین میزان کلی رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی برحسب سن آنان با یکدیگر مقایسه شدند. آزمون کای اسکوتر برای این تحلیل به کار برده شد. بین سن پاسخگویان و میزان کلی رضایت شغلی آنان رابطه معنی داری ملاحظه شد. جدول زیر این اطلاعات را نشان می دهد.

جدول شماره ۵- آزمون کای اسکوتر برای سنین مختلف پاسخگویان

موارد	۳۵ سال و کمتر	۳۶-۴۵	+۴۶	جمع
خیلی ناراضیم	۴	۴	۳	۱۱
ناراضیم	۵	۱۴	۱۷	۳۶
بی نظرم	۴	۵	۱۸	۲۷
راضیم	۷۳	۱۵۷	۴۸	۲۷۸
خیلی راضیم	۱۱	۲۵	۱۲	۴۸
جمع	۹۷	۲۰۵	۹۸	۴۰۰

$$X^2 = ۴۱/۱۲$$

$$df = ۸$$

$$P < ۰/۰۵$$

بنابراین، آزمون کای اسکوئر و آزمون‌های آماری دیگر نشان دهنده وجود تفاوت معنی دار بین میزان رضایت شغلی معلمان و متغیرهای جمعیتی در این بررسی است.

### نتیجه گیری و پیشنهادها

اگرچه مطالعات بسیاری در خصوص موضوع رضایت شغلی انجام شده است، اما تحقیق درباره رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی به تعداد کمی موجود است. احساسات افراد درباره شغلشان علاوه بر جنبه‌های فیزیکی و عاطفی، همچنین بر کیفیت کار آنان می‌تواند مؤثر باشد. هدف این مطالعه، بررسی میزان رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران بود. این تحقیق نشان داد که ۸۸/۷ درصد از معلمان مدارس ابتدایی مورد بررسی از شغل خود راضی و یا خیلی راضی بودند. حال آن که ۳/۶ درصد ناراضی و یا خیلی ناراضی بودند.

جنبه‌های مربوط به بیش‌ترین میزان رضایت شغلی معلمان شامل کیفیت مدیریت، حصول، پیشرفت، همکاران، شرایط کار و شناخت و جنبه‌های مربوط به کم‌ترین میزان رضایت شغلی معلمان شامل فعالیت، ارزش‌های اخلاقی و اختیار بود.

از بین 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.

بسیار جنبه مربوط به محیط کار و در زمینه بیست نیاز روان‌شناختی از پرسشنامه رضایت شغلی به دست آمد.

اگرچه 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 نمی‌سازد. نتایج بررسی رابطه متغیرهای جمعیتی و رضایت شغلی در این بررسی نتایج مطالعه موتو ویدلو (۱۹۹۶) را تأیید می‌نماید. بدین ترتیب که معلمان با سن بالاتر، سطح تحصیلات

بالتر و بالطبع منزلت شغلی بالاتر و درآمد بیش‌تر، میزان رضایت شغلی بیش‌تر را اظهار داشته‌اند.

متغیر دیگر، یعنی قصد معلمان برای ماندن در موقعیت کنونی شغلی و ارتباط آن با رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. دوران تصدی شغلی عاملی است که با رضایت شغلی ارتباط دارد (Herzberg et al., 1957) زیرا افرادی که در شغلی برای دوره‌ای باقی می‌مانند، به وظایف شغلی خود به خوبی آشنا هستند و برای انجام دادن امور شغلی مجهز می‌شوند و خود را با انتظارات شغلی تطبیق می‌دهند.

یکی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان، شرایط کاری و محیط کار آنان است. با برنامه ریزی و اعمال مدیریت مشارکت‌جویانه، شرایط کاری مطلوب‌تری برای معلمان فراهم خواهد شد. ضمناً رعایت اصل شایسته‌سالاری محیط مساعد کار را به وجود خواهد آورد. ایجاد محیط توأم با تفاهم و همکاری بین معلمان در مدرسه و پرهیز از اعمال تبعیض بین 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.

## منابع

- بست، جان. روشهای تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری. ترجمه حسن پاشا شریفی و نرگس طالقانی. تهران: رشد، ۱۳۷۴.
- پرهیزکار، کمال. مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی. تهران: دیدار، ۱۳۷۳.
- جهانی، جعفر. بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه آموزش و پرورش شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه



تهران، ۱۳۶۸.

- حسینی لرگانی، سید عماد. عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان شهرستان چالوس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان، ۱۳۷۶.
- دواس، دی، ا. پیمایش در تحقیقات اجتماعی. ترجمه هوشنگ ناییبی. تهران: نی، ۱۳۷۶.
- رابینز، استیفن، پی. مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، ۱۳۷۴.
- شریعت‌نیا، کاظم. بررسی ارتباط رضامندی شغلی با عزت نفس معلمان مدارس تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۷۳.
- علاقه‌بند، علی. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. تهران: بعثت، ۱۳۷۴.
- مهرابی‌زاده هنرمند، مهناز و همکار. «بررسی رابطه ابهام و تعارض نقش با خشنودی و دل‌بستگی شغلی»، مجله روانشناسی. ۱۷، سال پنجم، شماره ۱، بهار ۱۳۸۰.
- میرکمالی، محمد. روابط سازمانی و مدیریت. تهران: رامین، ۱۳۷۸.

- Bacharach, S.B. etal. (1990) Work Design, Role Conflict, and Role Ambiguity: The Case of Elementary and Secondary Schools, Educational Evaluation and Policy Analysis, 12,(4), 415-432.

- Brown, M.B. etal. (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, 31,251-261 .

- Ducharme, L. J. etal. (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. etal. (1975) Development of the Job Diagnostic Survey,

Journal of Applied Psychology, 60, 159-170.

- Herzberg F., etal. (1957) Job Attitudes: Review of Research and Opinion, Pittsburgh: Psychological Services of Pittsburgh.

- Hoppock, R. (1960) A Twenty- Seven Year Follow-up on Job Satisfaction of Employed Adults, Personal and Guidance Journal, 38, 489-492.

- Kahn, R.L. etal. (1964) Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity, New York: Wiley.

- Lobban, R. K. etal. (1998) 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. etal. (1999) Influences of Work Conditions on Teachers' Job Satisfaction, Journal of Education, 93, (1), 39-47.

- Martin, U. etal. (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 Relations*, 44, (2), 193-209.