



## بررسی رابطه بین رضایت شغلی معلمان و سبک مدیریت حمایتی بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان

Investigating the relationship between teachers' job satisfaction and supportive management style on students' academic achievement

جوادبرزگر زرمهری، علی اصغر گلستانی، حمیده برومند، فاطمه ذوالفقاری

کارشناس ارشد بهسازی منابع انسانی [javadbarzegar1001@gmail.com](mailto:javadbarzegar1001@gmail.com)

کارشناس ارشد مدیریت دولتی [ar.golestani66@gmail.com](mailto:ar.golestani66@gmail.com)

دکتری مدیریت آموزشی [broumandhamideh@gmail.com](mailto:broumandhamideh@gmail.com)

کارشناس علوم تربیتی [fatemeh.zo.999@gmail.com](mailto:fatemeh.zo.999@gmail.com)

### چکیده:

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و سبک مدیریت حمایتی در مشهد بوده و جامعه آماری شامل کلیه معلمان دبیرستانهای دوره اول ناحیه ۷ مشهد است که تعداد شان ۶۵۰ نفر است و طبق جدول مورگان و گروسی (۱۹۷۰) تعداد ۲۴۲ نفر به عنوان حجم نمونه به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. در تحقیق حاضر از پرسشنامه رضایت شغلی معلمان (مهدی مزرجی) که ۳۶ گویه ای است. در ضمن از معلمان خواسته شد برای بررسی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در پایان پرسشنامه رضایت شغلی میانگین نمرات کلاسی خود را یادداشت فرمایند. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (جداول توزیع فراوانی، میانگین و درصد) و آزمون استنباطی کولموگروف، اسمیر نوف همبستگی اسپیرمن و همچنین رگرسیون خطی به کمک نرم افزار spss16 استفاده شده و نتایجی که از این تحقیق بدست آمد مشخص شد که بین رضایت شغلی معلمان و سبک مدیریت حمایتی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد .



واژه های کلیدی: رضایت شغلی معلمان، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، مدیریت حمایتی

### ۱. بیان مساله :

نا رضایتی معلمان اثرات بیشماری نظیر غیبت های مجاز و غیر مجاز، کاهش تعهد شغلی، شکایت و اعتصاب، باز نشستگی زود رس و ... از خود بر جای می گذارد که در نهایت کارایی فرد و بهره وری را کاهش می دهد [۵] در مطالعات و بررسی های انجام گرفته این اتفاق نظر دیده می شود، که عواملی از قبیل حقوق، مزایا همکاری بین کارکنان، اعتماد به هیئت رئیسه، شایستگی و صلاحیت مدیران پایگاه اجتماعی و شناسایی ارزش کاری، ثبات کار، ارتباطات کافی و صحیح، تطابق اهداف مشخص کارکنان با اهداف سازمان، فرصت برای رشد و ترقی و کسب موفقیت در کار و قدردانی در مقابل انجام کار در رضایت شغلی مؤثر هستند. [۱۰] بخشی از مشکلات فعلی نظام آموزش و پرورش ناشی از بی توجهی به رضایت شغلی معلمان و تأثیر آن بر کیفیت آموزش و پرورش است. برای مثال افت تحصیلی دانش آموزان را می توان یکی از پیامدهای نا رضایتی معلمان تلقی کرد. همچنین این نارضایتی می تواند موجب افزایش پر خاشگری معلمان نسبت به دانش آموزان شود. نتایج تحقیقات انجام شده نشان می دهد که پیشرفت تحصیلی نتیجه عوامل متعددی است که یکی از عوامل مهم تأثیر گذار رضایت شغلی معلمان است که باعث پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می شود. پیشرفت تحصیلی دانش آموزان یکی از شاخصهای مهم در ارزشیابی آموزش و پرورش است و تمام کوششهای این نظام برای این امر صرف می شود. جامعه و بخصوص نظام آموزش و پرورش نسبت به کسب موقعیت یاد گیرندگان ارزش قائل است و یک ملاک کارایی خود را پیشرفت تحصیلی می داند. سازمان های موفق، سازمان هایی هستند که خلاقیت و نوآوری، نوک پیکان حرکت آنان را تشکیل می دهد. به عبارتی سازمان های امروزی برای ادامه حیات، باید پویا بوده و مدیران و کارکنان آنها، افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جوابگوی نیازهای جامعه باشند. به عبارت دیگر، نتایج نوآورانه بیشتر شبیه به یک اتفاق هستند. از طرف دیگر، اگر رابطه رهبران و پیروان بهتر باشد و پیروان بدانند تحت حمایت رهبران هستند به طوری که مشکلات و مسائل آنها مورد توجه رهبران قرار دارد، بدون شک باید انتظار عملکرد نوآورانه بهتری را از پیروان داشت به گونه ای که خود را متعلق به سازمان می دانند.

نظریه مسیر- هدف رابرت هاوس که دارای نگرش اقتضایی است، و نقطه تمرکز و تأکید آن به جای صفات ثابت رهبر، موقعیت و رفتارهای رهبر هست، چهار شیوه رهبری را بیان میکند که یکی از آنها رهبری حمایتی است. رهبری حمایتی، رفتاری دوستانه است و به وضعیت اجتماعی، رفاه و نیازهای پیروانش توجه میکند [۱]. یک رهبر حمایت گر، رهبری است که مسیر و جهت گیری های کارکنان را مشخص نموده و افراد تحت امر خود را برای حرکت در مسیر اهداف یاری و حمایت می کند و در حرکت به سوی اهداف سازمان از بهزیستی کارکنان و حمایت آنها کمتر غفلت می کند [۱۹]. رهبری حمایتی دارای پیامدهای مثبت متعددی در سطح فردی و سازمانی، نظیر افزایش سطح اثربخشی فردی و سازمانی، افزایش خشنودی شغلی در ابعاد مختلف، افزایش تعهد سازمانی کارکنان، تمایل به ترک خدمت کمتر و عملکرد سطح بالاتر و پرتاقتی در برابر برخی نشانه های فرسودگی می باشد [۲۱]. شواهد و نظریات ارائه شده در مورد رهبری حمایتی نشان می دهد که این نوع رهبری، دارای ظرفیت های بالایی برای تأثیر بر رفتارها، نگرش ها و ادراکات کارکنان در سازمان ها هستند.



## ۱.۲ اهمیت تحقیق

یکی از عوامل موفقیت سازمان در تحقق اهداف، در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک های موثر رهبری مدیر است. مدیر در نقش رهبری سازمان می تواند سبک های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث بوجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می شود و میزان رضایت آن ها را از شغل و حرفه خویش افزایش می دهد رضایت از شغل امری روان شناختی است و جنبه فردی دارد. اما محیط کار، رضایت از مدیریت و عوامل اجتماعی بسیاری نیز بر آن تأثیر می گذارد. میزان رضایت از کار و تغییرات آن بر حسب عوامل مختلفی از قبیل دستمزد، روابط انسانی محیط کار، تقسیم کار، امکانات پیشرفت شغلی برای فرد و غیره سنجیده می شود [۹] عدم رضایت شغلی کارکنان بنا به نتایج بیشماری که از تحقیقات بدست آمده است موجب تضعیف روحیه آنان، کاهش اقتدار مدیران و در نهایت کارایی و بهره وری منفی سازمان می شود. [۸] نارضایتی شغلی اگر چه در ابتدا موجب کاهش کارایی و افزایش هزینه ها در محل کار می شود اما تداوم آن سست شدن افراد نسبت به ارزشها، هنجارها، اهداف نظام و اعتماد اجتماعی را در بر دارد [۷] موضوع رضایت شغلی را می توان با رویکرد روان شناختی و یا با رویکرد جامعه شناختی مورد مطالعه قرار داد. با توجه به پیامدهای نامطلوبی که برای نارضایتی شغلی ذکر شد و همچنین آثار مثبت رضایت شغلی بالا باید برای افزایش دادن رضایت شغلی و کاهش دادن یا از بین بردن نارضایتی شغلی و در نتیجه ی آن افزایش کارایی و بهره وری تلاش کرد. برای تحقق این امر ابتدا باید میزان رضایت و نارضایتی شغلی و عوامل موثر بر آن را در سازمان مورد بررسی قرار دهیم. به طور کلی در اهمیت این پژوهش همین بس که یافته های آن می تواند در تدوین خط مشی ها و راهبردهای سازمانی کمک کننده باشد همچنین، چنانچه سبک رهبری بصورت حمایتی باشد و دغدغه پیروان برای رهبران مهم باشد، بدون شک پیروان نیز با انگیزه و تلاش بیشتری در این تلاش نوآورانه برای افزایش کیفیت آموزشی تلاش خواهند کرد. پیشرفت تحصیلی دانش آموزان یکی از شاخص های مهم در ارزیابی آموزش و پرورش است و تمام کوششها و کنشهای این نظام در واقع برای جامعه عمل پوشاندن به این امر است به عبارتی جامعه و بطور ویژه آموزش و پرورش نسبت به سرنوشت، رشد و تکامل موفقیت آمیز و جایگاه فرد در جامعه علاقه مند است و انتظار دارد فرد در جوانب گوناگون اعم از ابعاد شخصیتی، عاطفی و رفتاری آنچنان که باید پیشرفت کند و تعالی یابد. با توجه به اینکه میزان پیشرفت تحصیلی و افت تحصیلی یکی از ملاکهای کارایی نظام آموزش است کشف و مطالعه متغیرهای تأثیرگذار بر عملکرد تحصیلی، به شناخت بهتر و پیش بینی متغیرهای مؤثر در مدرسه می انجامد. بی شک آینده هر جامعه ای به کیفیت و کارایی آموزش و پرورش آن کشور بستگی دارد از این رو هر چه کارایی و بهره دهی برنامه های آموزش مؤثر تر و مفید تر باشد جامعه فردا سلامت و سعادت بیشتری خواهد یافت. [۴]

## ۳. هدف اصلی تحقیق :

تبیین رابطه رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان

### ۳.۱ فرضیه اصلی :

بین رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ارتباط وجود دارد.

### ۳.۲ سوال اصلی تحقیق :



آیا رضایت شغلی معلمان در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان موثر است ؟

### ۳,۳ روش شناسی تحقیق :

روش مورد استفاده در این پژوهش توصیفی - پیمایشی بوده است و اطلاعات با استفاده از تکنیک پرسشنامه جمع آوری می شود و داده ها از طریق SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد. در این تحقیق در ابتدا بطور توصیفی نمایی از جمعیت های مورد مطالعه و میزان رضایت معلمان را بدست خو اهم آورد و سپس به بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی پرداخته و میزان همبستگی را که هر یک از عوامل در رضایت شغلی معلمان بر عهده دارند را مورد بررسی قرار داده ام. واز پرسشنامه های ۳۶ گویه ای رضایت شغلی معلمان (مهدی مزرچی) استفاده شد.

### ۳,۴ روش نمونه گیری:

جامعه مورد بررسی شامل ۶۵۰ نفر از معلمان دبیرستان دوره اول متوسطه ناحیه ۷ مشهد است که بصورت خوشه ای انتخاب خواهد شد انتخاب شده اند.

### ۳,۵ روش و ابزار گردآوری داده ها :

گردآوری داده ها از طریق توزیع پرسشنامه رضایت شغلی و میانگین نمرات دانش آموزان انجام شده است.

### ۳,۶ شیوه تجزیه و تحلیل داده ها :

بطور کلی برای تحلیل و پردازش داده ها از دو روش عمده آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید ه است.

### ۴. تعاریف نظری

پیشرفت تحصیلی : عبارت است از معلومات عبارت است از موفقیت دانش آموزان در یک یا چند موضوع درسی (مانند درک و فهم و خواندن و محاسبه عددی) چنین پیشرفتهایی توسط آزمونهای میزان شده تحصیلی اندازه گیری می شود همچنین این اصطلاح بر پیشرفت فرد در کلاس آنطور که در کار مدرسه ارزیابی می شود دلالت دارد.



## ۴،۱ مبانی نظری:

رضایت شغلی همان احساس خوشایندی است که فرد از خود دارد. ترکیب معینی از عوامل گو ناگون چه درونی مانند: احساس لذت از کار و چه بیرونی مانند: حقوق و مزایا و روابط محیط کاری سبب می گردد که فرد از شغلش راضی باشد [۶] رضایتمندی شغلی نیروی انسانی ماهر و تعلیم یافته در تبدیل جوامع به جوامع تکنولوژیک تاثیر انکارناپذیری داشته است. از آنجا که هر فردی سعی دارد شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تامین نیازهای مادی از نظر فردی - اجتماعی و روان شناختی نیز او را ارضاء نماید. بدین لحاظ برای نیل به این هدف یعنی گماردن افراد در مشاغل مناسب مطالعه خصوصیات فردی و اجتماعی و روان شناختی نیروی انسانی لازم و ضروری است. در نتیجه فردی که اهداف و ارزشهای خود را در اهداف و ارزشهای سازمان ببیند (رضایت شغلی) نسبت به آن سازمان تعهد بالایی را نشان خواهد داد. [۱۱] شواهد نشان می دهد که رضایت شغلی باعث می شود بهره وری فرد افزایش یابد ، فرد نسبت به سازمان متعهد شود ، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین می شود ، روحیه فرد افزایش یابد و مهارتهای جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. [۱۲] از طرفی دیگر تحقیقات نشان داده است که بطور کلی تعهد سازمانی منجر به نتایج مطلوب سازمانی ، همچون عملکرد بالاتر، ترک خدمت کمتر، غیبت کمتر خواهد شد. می دانیم هدف نهایی آموزش و پرورش به دست آوردن مقداری اطلاعات حفظ شده نیست بلکه هدف اصلی تربیت فردی است که به علت این آموزش تغییری در او حاصل شده است. حفظ کردن مطالب یک روش صحیح یادگیری به حساب نمی آید بلکه تجربه را باید به عنوان یادگیری مورد توجه قرار داد.

## ۴،۲ رهبری حمایتی:

رهبری حمایتی، رفتاری دوستانه است و به وضعیت اجتماعی، رفاه و نیازهای پیروانش توجه میکند [۱]. یک رهبر حمایت گر، رهبری است که مسیر و جهت گیری های کارکنان را مشخص نموده و افراد تحت امر خود را برای حرکت در مسیر اهداف یاری و حمایت می کند و در حرکت به سوی اهداف سازمان از بهزیستی کارکنان و حمایت آنها کمتر غفلت می کند [۱۹]. رهبری حمایتی دارای پیامدهای مثبت متعددی در سطح فردی و سازمانی، نظیر افزایش سطح اثربخشی فردی و سازمانی، افزایش خشنودی شغلی در ابعاد مختلف، افزایش تعهد سازمانی کارکنان، تمایل به ترک خدمت کمتر و عملکرد سطح بالاتر و برطاعتی در برابر برخی نشانه های فرسودگی می باشد [۲۱]

## ۴،۳ انگیزش :

باعث همکاری افراد برای رسیدن به اهداف یک سازمان که در آن مشغول به کار هستند می شود پس چرا یک فرد در یک سازمان کاری را انجام نمی دهد؟ یا یک فرد کاری را به عمل دیگر ترجیح می دهد؟ چرا برخی زود به سر کار می آیند و برخی دیر؟ برخی سختکوش تر از دیگران هستند؟ ریشه همه این تفاوتها در انگیزه افراد برای انجام کار خاص است پس انگیزش گویای عملی ارادی و دلخواه از سوی فرد است به عبارت دیگر انگیزه عاملی است درونی که رفتار فرد را در جهت معینی هدایت می نماید و راهنمای او برای کوششی از میان کوششهای ارادی وی می شود فهم انگیزش مستلزم درک آن نیروهای درونی است که به فرد توان می بخشد و او را در راستای رفتاری که به عمل می آورد سوق می دهند با اینکه محیط بیرونی ممکن است از نظر ( عینی ) برای تمام کارکنان یک گروه یکسان باشد. چگونگی تاثیر پذیری و تفسیر و ارزیابی درونی این رویداد ها ی بیرونی است که سبب می شود که افراد مختلف به شکلهای گو ناگون رفتار کنند. بطور کلی می توان گفت که انگیزش کار اوضاع و احوال و شرایطی است که باعث انگیزختن هدایت و ادامه رفتارهای مرتبط با موقعیت های شغلی افراد می گردد.

# ششمین کنفرانس ملی علوم انسانی و آموزش و پرورش با محوریت توسعه پایدار

6<sup>th</sup> National Conference on  
Humanities and Education With a focus on sustainable development  
www.mpconf.ir



## ۴.۴ معیارهای پیشرفت تحصیلی:

در مورد معیار های پیشرفت تحصیلی باید گفت که پیشرفت تحصیلی از راههای مختلف و یا معیارهای متفاوت مشخص می شود یکی از این معیارها معدل دانش آموز در یک نیمسال تحصیلی و معدل یک سال وی است معیار دیگر مشخص کردن پیشرفت تحصیلی محاسبه نمرات دانش آموزان در یک درس است مثلا در ریاضی یا علوم شیوه دیگر استفاده از مجموع نمرات دروس در یک سال می باشد و معیار آخر تعیین پیشرفت تحصیلی در طی چند سال و یا یک دوره تحصیلی است.

## ۴.۵ عوامل تاثیر گذار بر پیشرفت تحصیلی:

سالهای متمادی است که محققان و پژوهشگران تعلیم و تربیت و روانشناسان اجتماعی مطالعات فراوانی در مورد عوامل موثر بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان انجام داده و همیشه این امر در نظر آنها بوده است. چرا که پیشرفت تحصیلی موضوعی است که به خصوص در حال حاضر مورد توجه تمامی کشورهای جهان است و هر سال مقدار زیادی از بودجه جوامع صرف تحصیل کودکان و نوجوانان می شود و پژوهش های زیادی به بررسی عوامل مختلفی که می تواند بر پیشرفت تحصیلی تاثیر داشته باشد. عواملی مانند خانواده محیط زندگی مدرسه و برنامه های آموزشی اختصاص یافته است.

## ۵. پیشینه های داخلی:

بسیاری از تحقیقاتی که در باب رضایت صورت گرفته در ارتباط با رضایت شغلی است که در ذیل به مواردی چند اشاره می نمایم:

کلالی نژاد - سید محمد (سال تحصیلی ۷۹-۷۸)

موضوع: بررسی میزان رضایت دبیران متوسط آموزش و پرورش ناحیه ۲ مشهد از مسئولین و کارکنان آن ناحیه و عوامل مؤثر بر این رضایت  
نوع: کار بردی محل نگهداری: بخش مرجع کتابخانه دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد میانگین نمره رضایت از آموزش و پرورش ناحیه ۲ از مجموع ۵ نمره ۳/۳۴ بوده است و بیشترین رضایت از مسئولین کارگزینی با میانگین نمره ۳/۵۹ از ۵ نمره بود.

- نادری نیا، غلامرضا و دیگران (۱۳۷۲)

ضرورت شناخت نیازهای معلمان و تأثیر در عملکرد آموزش آنان، اداره آموزش و پرورش استان مرکزی، شورای تحقیقات نوع طرح: کار بردی محل نگهداری: پژوهشکده تعلیم و تربیت یافته ها نشان می دهند که ۴۸ درصد معلمان حقوقی بین ۱۲ تا ۱۶ هزار تومان دریافت می کنند که



این میزان حقوق در برابر هزینه های معمولی ما هیانه برای یک شهر وندکم است بخصوص که بخواهد نیمی از آن را بابت اجاره خانه هزینه نماید و لذا یکی از مشکلات عمده نیازهای معلمان پایین بودن میزان حقوق آنهاست ۲۸/۱ درصد معلمان به منظور تأمین معیشت شغل دوم دارند که در عملکرد آموزش آنان تأثیر منفی دارد از دیگر نیازمندیهای معلمان تو جه به انجام امور حمل و نقل و انتقالات ،وجود بیمارستان ویژه فرهنگیان است . نکته دیگر اینکه ۸۷/۵ درصد معلمان اعلام نموده اند اگر مدیر مدرسه با تشریک مساعی آنان انتخاب شود عملکرد آموزشی مناسب تری خواهند داشت و ۴۳/۸ درصد معلمان اختصاص سهمیه در دانشگاه برای ادامه تحصیل خودشان را انگیزه مناسبی در افزایش کارایی قلمداد نموده اند.

-رضوی اسکندری، مرضیه (۱۳۷۱)

ضرورت شناخت نیاز های معلمین و تأثیر آن در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان اداره کل آموزش و پرورش استان آذر بایجان شرقی ،شورای تحقیقات ، نوع طرح کار بردی: محل نگهداری: پژوهشکده تعلیم و تربیت ، کتابخانه الف- ۸۴/۱۸ درصد از معلمان نمونه آماری اظهار داشته اند که میزان حقوق دریافتی آنان برای یک زندگی متوسط کفایت نمی کند و ۹۰/۱۳ درصد تأثیر رفع نیازهای مادی معلم را در علاقمند شدن آنان به شغل و حرفه خود در حد زیاد اعلام کرده اند و ۹۸/۱۲ درصد این علاقه مندی را در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان زیاد موثر داشته اند. ب-میزان دریافتی معلمان کمتر از حد کفاف است و رفع نیازهای ضروری معلمان (حقوق و مسکن) باعث می شود که افراد به حرفه خودشان علاقه مند شوند ووجود مشکلات مادی موجب می شود که میزان مطالعه آزاد معلمان در سطح پایینی باشد که این امر با حرفه معلمی مغایرت دارد که اگر تنگناهای زندگی آنان مرتفع گردد در جهت افزایش معلومات و ارتقاء کیفیت تدریس تلاش بیشتری خواهند کرد ج- ۸۱/۳۶ درصد از معلمان از اینکه معلم هستند از مقام و منزلت خود رضایت دارند و معتقدند که تقدیر و تشکر از زحمات معلم در ارتقاء روحیه ی وی تأثیر مثبت دارد .

#### ۵.۱. پیشینه های خارجی :

-در سال ۱۹۸۷ پژوهشی تحت عنوان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان انجام شده است .یافته های تحقیق نشان می دهد که سه عامل حقوق ،پیشرفت ،و شناخت رابطه مثبت و معنا داری با رضایت شغلی معلمان دارد و عوامل سر پرستی ،روابط با همکاران ،تعهد و ماهیت رابطه منفی و معنا داری با نارضایتی شغلی دارند.روش انجام شده در این پژوهش از نوع پیمایشی است .حجم نمونه شامل ۳۲۰ نفر از معلمان بوده که بصورت تصادفی ساده و طبقه بندی انتخاب شده اند. متغیر مستقل این تحقیق حقوق ،پیشرفت و شناخت روحیات معلمان و متغیر وابسته رضایت شغلی است .



-در سال ۲۰۰۸ تحقیقی با عنوان تبیین کج رفتاری کارمندان در سازمان بر حسب عوامل رضایت شغلی، رضایت کاری و فشار کاری انجام شده. یافته های تحقیق نشان می دهد که میان رضایت سازمانی و انحراف کارمندان رابطه منفی و معنا داری وجود دارد. علاوه بر آن رضایت شغلی نیز به طور منفی و معنا دار با آن رابطه دارد. بدین معنی که رضایت شغلی هر چه بیشتر شود کج رفتاری کارمندان در سازمان کمتر می شود اما میان انحراف کارمندان و فشار کاری از یکسوی و فشار زندگی از سوی دیگر رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شده است. بطور کلی در این پژوهش تأثیر متقابل و معنا داری میان رضایت شغلی، فشار کاری و انحراف سازمانی پیدا شده است. تحقیق انجام شده پیمایشی است حجم نمونه شامل ۴۵۰ نفر از کارمندان است که بصورت تصادفی ساده انتخاب شده اند متغیر مستقل این تحقیق فشار کاری، فشار زندگی و رضایت سازمانی و متغیر وابسته رضایت شغلی کارمندان است.

#### ۶. روش تحقیق

در نتیجه، با توجه به هدف اصلی تحقیق که بررسی رابطه بین رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می باشد، مناسب ترین روش برای پژوهش استفاده از روش توصیفی و پیمایشی می باشد. در نتیجه این تحقیق براساس ماهیت و روش پیمایشی موردی (همبستگی) است. در نتیجه، پژوهش حاضر از نظر هدف یک پژوهش کاربردی است که می توان با استفاده نتایج این پژوهش میزان رابطه میان رضایت شغلی معلمان و مدیریت حمایتی در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را فهمید. همچنین واحد تحلیل فرد است. در این تحقیق محقق سعی کرد با بکارگیری این روش، ضمن ارائه تصویر روشنی از جامعه آماری، آنچه را که هست بدون هیچ تأثیر و دخالت در نتایج حاصله توصیف و تفسیر کند.

#### ۶.۱. جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری عبارت است از کلیه افرادی که در یک مقیاس جغرافیایی دارای صفات مشترک می باشند. در نتیجه، جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه دبیران آموزش و پرورش ناحیه ۷ مشهد که برابر ۶۵۰ نفر می باشند (N=650). نمونه مجموعه فرعی از جامعه آماری است که با مطالعه آن، محقق قادر به تعمیم نتیجه به کل جامعه می باشد. در نتیجه نمونه مطالعاتی از طریق جدول مورگان و کروجسی<sup>۱</sup> (۱۹۷۰) برابر با ۲۴۲ نفر از دبیران آموزش و پرورش ناحیه ۷ می باشد (S=242).

#### ۶.۲. روش و ابزار جمع آوری داده ها

<sup>1</sup> Morgan & Krojci





هر پژوهشگر باید با توجه به ماهیت مساله و فرضیه های طراحی شده یک یا چند ابزار را انتخاب نماید و پس از کسب شرایط لازم در مورد اعتبار این ابزارها، از آنها در جهت جمع آوری داده ها بهره جوید تا در نهایت از طریق پردازش و تحلیل این داده ها، بتواند در مورد فرضیات قضاوت نماید. انتخاب ابزارها باید به گونه ای باشد که پژوهشگر بتواند از نحوه انتخاب ابزار خود دفاع کند و از طریق دستاوردهای در اینجا ابزار استفاده شده در این تحقیق عبارتند از:

۱- بررسی اسناد و مدارک: برای جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات این تحقیق و مباحث نظری مرتبط با موضوع از روش مطالعات کتابخانه ای ( کتب و مقالات فارسی و انگلیسی، پایان نامه ها، سایت های اینترنتی و...) استفاده شده است.

۲- در این پژوهش از مطالعات کتابخانه ای و پرسشنامه ای برای مبانی نظری استفاده شد. مطالعات پیشین انجام شده بر روی متغیرها توسط مطالعات کتابخانه ای جمع آوری و بررسی شد. سپس پرسشنامه های این تحقیق با توجه به تعداد تقریبی دبیران آموزش و پرورش ناحیه هفت شهرستان مشهد و با توجه به هماهنگی های به عمل آمده به صورت حضوری به آنها تحویل داده شد و پس از تکمیل جمع آوری شد. به افراد اطمینان داده شده است که پرسشنامه های آنها همه با هم تجزیه و تحلیل می شوند و نتایج پژوهش صرفاً جهت ارائه در پایان نامه دانشگاهی استفاده می شود. برای کنترل طول زمان، پرسشنامه ها در مدت کوتاهی توزیع و جمع آوری شد. با توجه به ارزش ها و نگرش های اجتماعی و فرهنگی پرسشنامه ها و نحوه امتیاز گذاری به صورتی توزیع شده است که عامل سوگیری در پاسخ به پرسشنامه ها از میان برداشته شود. همین طور با پیگیری های مکرر، تعداد برگشت پرسشنامه ها به حداقل رسید به صورتی که تعداد ۲۴۲ تا پرسشنامه عودت داده شد. پس از جمع آوری پرسشنامه های پژوهش، طبق دستور العمل های مربوط به هر کدام، اطلاعات استخراج، امتیاز گذاری و به مقیاس اندازه گیری تبدیل می شود.

### ۳.۶ روش تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها

تجزیه و تحلیل داده ها، فرایندی چند مرحله ای است، که طی آن داده هایی که از طریق به کارگیری ابزارهای جمع آوری در نمونه (جامعه آماری) فراهم آمده اند خلاصه، کدبندی و دسته بندی و در نهایت پردازش می شوند تا زمینه برقراری انواع تحلیلیها و ارتباطات بین این داده ها، به منظور آزمون فرضیه ها فراهم آید. در این فرایند داده ها هم از لحاظ مفهومی و هم از لحاظ تجربی پالایش می شوند و تکنیکهای گوناگون آماری نقش بسزایی در استنتاج ها و تعمیم ها برعهده دارد. [۳] همان طور که قبلاً توضیح داده شد در این پژوهش از پرسشنامه میزان رضایت شغلی استفاده گردید. پرسشنامه میزان رضایت شغلی شامل ۳۶ گویه و مولفه های سیستم پاداش عادلانه، گیرایی کار، محیط کاری، و مدیریت حمایتی بود.



جدول ۱. آمار توصیفی مربوط به سوالات پرسشنامه نشان داده شده است .

متغیر	میانگین	انحراف از معیار
سیستم پاداش عادلانه	۲۲/۹۴	۴/۴۲
گیرایی کار	۴۶/۷۷	۵/۵۸
محیط کاری	۲۳/۸	۲/۱۱
مدیریت حمایتی	۱۳/۳	۵/۳۸

همان طور که جدول ۱ نشان می دهد میانگین امتیازات متغیرهای رضایت شغلی که شامل سیستم پاداش عادلانه، گیرایی کار، محیط کاری، و مدیریت حمایتی می باشد به ترتیب برابر با ۲۲/۹۴، ۴۶/۷۷، ۲۳/۸، و ۱۳/۳ است. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. این روش ها برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری به کار می رود.

جدول ۲. نتایج پایایی پرسشنامه ها

متغیرها	آلفای کرونباخ
سیستم پاداش عادلانه	۰/۷۱۱
گیرایی کار	۰/۷۴۶

ششمین کنفرانس ملی  
علوم انسانی و آموزش و پرورش با محوریت توسعه پایدار

6<sup>th</sup> National Conference on  
Humanities and Education With a focus on sustainable development  
www.mpconf.ir



محیط کاری	۰/۷۵۴
مدیریت حمایتی	۰/۷۷۲

همان طور که جدول ۲ نشان می دهد تمامی متغیر ها دارای آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ دارند که مورد قبول واقع می شوند.

جدول ۳. خلاصه نتایج آزمون فرضیات

نتیجه	فرضیات	شماره فرضیه
تایید	بین رضایت شغلی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه معنادار وجود دارد.	فرضیه اصلی
رد	بین سیستم پاداش عادلانه و پیشرفت تحصیلی رابطه معنادار وجود دارد.	۱
تایید	بین گیرایی کار و پیشرفت تحصیلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.	۲
تایید	بین محیط کاری و پیشرفت تحصیلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	۳
تایید	بین مدیریت حمایتی و پیشرفت تحصیلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	۴



#### ۷. نتیجه گیری کلی:

یکی از مشغله های اصلی پیشرفت در تمام دوران توانا ساختن نسل آینده در اداره امور خویش و سپردن میراث فرهنگی بوده است همزمان با گستردگی جوامع و تقسیم کار اجتماعی و اقتصادی وظیفه ی تعلیم و تربیت به نهاد آموزش و پرورش محول گردید این نهاد به طور رسمی عهده دار این امر گشت تا بر اساس اصول و اهداف مورد قبول جامعه توانایی ها و استعداد های کودکان و نوجوانان را شناسایی نماید و به منظور اجتماعی شدن و به عهده گرفتن مسئولیت های آتی تعلیم لازم را به آنان بیاموزد امروزه دیدگاه مردم در مورد آموزش و پرورش به گونه ای است که استفاده از امکانات تربیتی جامعه را حق طبیعی و مسلم انسان در زندگی آینده پیوند خورده است در عصر حاضر بسیاری از امکانات مادی و نیروی انسانی در خدمت تعلیم و تربیت قرار گرفته است. همچنین تعلیم و تربیت در بسیاری از جوامع یک سرمایه گذاری بلند مدت محسوب می شود که به بهای چشم پوشیدن و صرف نظر کردن از رشد کوتاه مدت دیگر امکانات جامعه حاصل می شود اگر تعلیم و تربیت بتواند نیروهای انسانی تحت آموزش خود را در قالب انواع تخصص ها و مهارت های مکمل و مورد لزوم جامعه در آورد بدین ترتیب نتواند به ایفای نقش خود در زمینه ی شکوفایی جامعه بپردازد در واقع باید گفت که این امکانات و نیروها به هدر رفته است لذا تفکر عاقلانه حکم می کند که سرمایه ها و نیروهای به کار گرفته شده در تعلیم و تربیت به گونه ای سازماندهی شود تا به اهداف مورد نظر خویش دست پیدا کند و این امر میسر نمی شود مگر اینکه به عاملان تعلیم تربیت (معلمان) بها داده شود و رضایت آنان را فراهم کنند .

#### ۸. پیشنهاد های کاربردی:

با توجه به شرایط کنونی که متأ سفانه جامعه فرهنگی را زبانزد عام و خاص نموده است فرهنگیانی که قشر فرهیخته و زحمتکش جامعه هستند را می رنجاند و این رنجش کم کم باعث بی انگیزگی و نیز نارضایتی را در بین آنها بوجود آورده است . از آنجا که نارضایتی در بین کارکنان در هر شغل و حرفه ای باعث عدم پیشرفت کار در آن حرفه می گردد لذا شغل معلمی نیز از این قاعده مستثنی نخواهد بود و از آنجایی که آموزش و پرورش در هر جامعه ای رکن اصلی و اساسی آن جامعه می باشد و اگر بدان توجه نشود رشد آینده جامعه رو به نزول و چه بسا آسیب جبران ناپذیری خواهد خورد. امروزه با توجه به اتفاقاتی که هر روز شاهد آن هستیم باعث شده که نارضایتی معلمان روند صعودی پیدا کند مهمتر از همه پایین بودن حقوق و مزایای معلم و ایجاد تبعیض در میان کارمندان آموزش و پرورش با سایر یا اکثر کارمندان دولت می



باشد. جدا از حقوق پایین استفاده از مزایای که سایر کامندان دولتی علیرغم اینکه نقش تولید کنندگی هم ندارند دریافت می کنند و معلمان از آن محرومند. مانند پاداش و مزایای آخر سال، حق مرخصی پایان سال و پایان خدمت، هزینه ایاب و ذهاب، حق مسکن، حق همترازی برای دارندگان مدارک ارشد و دکتری و ...

#### ۹. منابع:

- [۱] پویا امینی، ابراهیم هادی و سلامی، ۱۳۹۶. رابطه رهبری تحول آفرین و بهره وری نیروی انسانی با رویکرد تداوم حیات شرکت ها(مورد مطالعه: شرکت های پیمانکار عمرانی آذربایجان شرقی). فصلنامه علمی تخصصی مهندسی و مدیریت ساخت، سال دوم، شماره هشتم.
- [۲] احمدرضا نصر، فهیمه حسینی، محمدحسین علامت ساز، محمدرضا نیلی، جهانگیر فکری ارشاد. ۱۳۸۹. تهیه، اعتبارسنجی و تدوین فرآیند اجرای پرسشنامه های ارزیابی عملکرد مدیران.
- [۳] غلامرضا خاکی، ۱۳۷۴. روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، تهران: انتشارات بازتاب
- [۴] عادل یغما، ۱۳۶۹. کارایی و بهره دهی تکنولوژی آموزشی، رشد تکنولوژی آموزش.
- [۵] سیمین فروغ زاده، ۱۳۸۳. بررسی میزان دریافتی کارکنان ادارات مختلف و تاثیر آن بر رضایت شغلی.
- [۶] علیرضا کلدی، گیتا عسگری، ۱۳۸۱. بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش تهران، فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی، شماره ۱۴۰، ۱۸-۱۲۱.
- [۷] سعید معید فر، قربانعلی ذهانی، ۱۳۸۴. بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن، مجله انجمن جامعه شناسی ایران، دوره ششم، شماره ۱، ۱۳۵-۱۳۵.
- [۸] محسن نوغانی و دیگران، ۱۳۸۶. بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان خراسان رضوی و عوامل مرتبط با آن، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، سال چهارم، شماره ۱، ۱۶۹-۱۴۶.
- [۹] غلام عباس توسلی، ۱۳۷۹. جامعه شناسی کار و شغل تهران، انتشارات سمت.
- [۱۰] امان قرایی مقدم، ۱۳۷۳. جامعه شناسی آموزش و پرورش تهران انتشارات فروردین.
- [۱۱] مجید کریم زاده، ۱۳۸۷. مدیریت (نشریه انجمن مدیریت ایران) شماره ۳۹، ص (۲۰-۱۱)
- [۱۲] محمد مقیمی، ۱۳۷۷. سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی (چاپ اول) تهران: نشرترمه.
- [۱۳] دو دانگه، محمود (۱۳۸۶) بررسی رابطه بین اضطراب، منبع کنترل و پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان پسر شهرستان قزوین در سال تحصیلی ۷۶-۷۵ پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس



[۱۴] حسن شعبانی ، ۱۳۷۱. مهارت های آموزش و پرورش (روشها و فنون تدریس ) تهران انتشارات سمت.

[۱۵] عبدالحسین نفیسی ، ۱۳۷۸. برنامه ریزی آموزش بر اساس انگیزه ، تهران ، نشر پژوهشکده تعلیم و تربیت.

[۱۶] حسن شعبانی ، ۱۳۸۰. مهارت های آموزش و پرورش ، (روشهای فنون تدریس ) تهران انتشارات سمت.

[۱۷] امام قرایی مقدم ، ۱۳۸۳. جامعه شناس آموزش و پرورش ، تهران ، انتشارات فروردین.

[۱۸] Cole MS, Bruch H, Vogel B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*; 27(4): 463-484.

[۱۹] Khalid A, Murtaza G, Zafar A, Zafar M A, Saqib L, Mushtaq R. (2012). Role of supportive leadership as a moderator between job stress and job performance. *Information Management and Business Review*; 4(9): 487-495

[۲۰] Krejcie, R.V. , & Morgan, D. W. , (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*.

[۲۱] Dalton M, Hoyle D, Watts M. (2011). *Human relations*. 4 th Edition. USA: South-Western Cengage Learning.

[۲۲] Michael DF. (2014b). The impact of leader-member exchange, supportive supervisor communication, affective commitment, and role ambiguity on bank employees' turnover intentions and performance. *International Journal of Business and Social Science*; 5(7): 8-21.

[۲۳] Malik SH. (2013). Relationship between leader behaviors and employees' job satisfaction: A pathgoal approach. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*; 7(1): 209-222.