

بررسی تأثیر میزان رضایت شغلی معلمان آموزش و پرورش بر ارتقا سطح آموزش آنان

آمنه مالمیر^۱، سیده زینب طباطبایی (نویسنده مسئول)^۲

^۱ استادیار گروه مدیریت، واحد فراهان، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران amenehmalmir@yahoo.com

^۲ گروه مدیریت، واحد فراهان، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران

چکیده

این تحقیق با هدف تعیین بررسی تأثیر میزان رضایت شغلی معلمان آموزش و پرورش شهرستان فراهان بر ارتقا سطح آموزش آنان 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 شهرستان فراهان بود. شیوه نمونه گیری به روش تصادفی سیستماتیک انجام گرفت این تحقیق نشان داد که ۷/۸۸ درصد از معلمان مدارس مورد بررسی از شغل خود راضی یا خیلی راضی بودند حال آنکه ۶/۳ درصد ناراضی و خیلی ناراضی بودند. ضمناً درصد پاسخ بی نظر و ۲/۱ درصد بدون پاسخ بودند متغیرهای سطح تحصیلات معلمان و قصد معلمان برای ماندن در موقعیت کنونی شغلی از متغیرهای قابل پیش بینی رضایت معلمان بود جنبه های مربوط به میزان رضایت شغلی معلمان شامل کیفیت مدیریت حصول پیشرفت همکاران شرایط کار و شناخت و جنبه های مربوط به میزان رضایت شغلی معلمان شامل، فعالیت ارزشهای اخلاقی و اختیار بود.

واژه‌های کلیدی

رضایت شغلی، معلم، پیشرفت و آموزش.

۱. متن مقاله

در جوامع انسانی نهاد آموزش و پرورش از اهمیت ویژه ای برخوردار است. این نهاد از مهم ترین عوامل رشد اجتماعی اقتصادی و تربیتی در هر جامعه ای 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 علاقه بند (۱۳۷۴). نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده است 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. بهره مندی از اصول روان شناسی برای بالا بردن کیفیت آموزشی شیوه ای علمی است چون آموزش صحیح و با کیفیت بالا بدون شناخت حالات و خصوصیات افراد چه دانش آموز 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 می شود تدریس معلم و کیفیت آموزش اغلب به اندازه ارزشیابی از آموخته های دانش آموزان جدی گرفته نمیشود شاید بخشی از مشکلات فعلی نظام آموزش و پرورش ناشی از بی توجهی به رضایت شغلی معلمان و تأثیر آن بر کیفیت آموزش و همچنین ارتقای آموزش آنان باشد. نظام های آموزشی موفق این ضرورت را تشخیص می دهند و با تدوین سیاست ها و خط مشی های مناسب این مهم را تحقق می بخشند. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد. محققان رضایت شغلی را از دیدگاههای گوناگون تعریف نموده اند اکثر صاحب نظران 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 آسیب رسان مرتبط دانسته اند کول و فریمن (Coll, Freeman) ۱۹۹۷، براون (Brown) و همکاران (۱۹۹۸) خاطرنشان می کنند که رضایت شغلی به منظور تضمین ارائه خدمات با کیفیت مطلوب به دانش آموزان ضروری است. سطح رضایت شغلی بر اجرای مؤثر کار فرد تأثیر دارد با چارچ (Bacharach) و همکاران (۱۹۹۰)، ما (Ma) و همکار (۱۹۹۹، اسپکتور) (Spector) ۱۹۹۷. مطالعات نشان می دهند که رضایت شغلی در سلامت روانی و جسمی فرد تأثیر دارد کول و فریمن، ۱۹۹۷؛ دو چارم (Docharme) و همکار، ۲۰۰۰؛ پاگلیسی (ugliesi) ۱۹۹۹، و عدم رضایت شغلی با استرس و خستگی مرتبط است لوبان (Lobban) و همکاران (۱۹۹۸؛ مارتین (Martin) و همکار (۱۹۹۸) اولپین (Wolpin) و همکاران (۱۹۹۱)

در زمینه رضایت شغلی معلمان و عوامل مؤثر بر آن میتوان به تحقیق هایی که توسط برخی از پژوهشگران انجام شده نیز اشاره نمود جهانی، ۱۳۶۸؛ شریعت نیا، ۱۳۷۳؛ حسینی لرگانی، ۱۳۷۶؛ مهرابی زاده 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 شهرستان فراهان تأثیر آن بر ارتقای آموزش آنان 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 می دهند؟

۳- چه رابطه ای 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 و سطح آموزش آنان تأثیر می گذارند؟

مبانی نظری نظریه های بسیاری به منظور توضیح مفهوم رضایت شغلی مطرح شده اند کوشش های اولیه معطوف به درک آنچه موجب رضایت شغلی در زمینه روابط انسانی از اواسط سده گذشته به کار رفته است می شود کوشش های جدیدتر به منظور توضیح رضایت شغلی بر روند شناخت وضعیت شاغلان متمرکز بوده است .

یکی از قدیمی ترین نظریه ها 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 پایین تر برآورده میشوند نیازهای بالاتر میتوانند برآورده شوند. کاربرد این نظریه در رضایت شغلی فرض را بر این میگیرد که وقتی نیازهای مراتب پایین تر برآورده شدند، فرد تمایل به برآوردن نیازهای مراتب بالاتر خواهد داشت .

همچنین نظریه دو عاملی رضایت شغلی توضیح می دهد که چه عواملی (درونی یا بیرونی) منجر به رضایت شاغلان میشود هرزبرگ (Herzberg) و همکاران (۱۹۵۹). در نظریه انگیزش هرزبرگ این طور بیان میشود که عواملی که موجب رضایت شغلی می شوند 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 کنند با آن چه انتظار دریافت دارند، گاهی ناهمگن است. نظریه تعدیل (سازگاری کار این طور مطرح می شود که نتایج سازگاری شاغلان می تواند به وسیله کنش متقابل میان شخصیت فرد و محیط کار توضیح داده شود (ویس (Weiss و همکاران، ۱۹۶۷). آنها اظهار می دارند 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 رضایت مندی از کار قابل اندازه گیری است

با وجودی که نظریه نقش کاهن (Kahn) و همکاران (۱۹۶۴) به طور مستقیم به دنبال توضیح رضایت شغلی نیست اما در بیان رضایت شغلی شاغلان دخالت دارد. نظریه نقش به مثابه ظهور دو یا چند رفتار ناسازگار و غیر منتظره برای یک کار مطرح شده است. همچنین ابهام نقش به منزله فقدان اطلاعات دقیق و روشن درباره مسئولیت ها و وظایف مطرح شده و با کاهش رضایت شغلی، استرس و فرسودگی روانی مرتبط هستند. با چارچ همکاران، ۱۹۹۰، کول و فریمن، ۱۹۹۷، اوم (Um) و همکار ، ۱۹۹۸) نظریه خصوصیات شغلی چنین مطرح می شود که رضایت شغلی با خصوصیات و ویژگیهای انجام دادن کار مانند تنوع شغلی یا مورد قدردانی قرار گرفتن مرتبط است ها کمن (Hackman) و همکار (۱۹۷۵). اگر شاغلان خصیصه های وظایف خود را مثبت ارزیابی ،کنند احتمال بیشتری وجود دارد که کار خود را با معنا بیابند و از آن رضایت داشته باشند این رضایت درونی که از کار به دست می آورند کارکنان را بر می انگیزد .

نظریه 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. نظریه گروه مرجع جنبه های نظریه 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 می کند که رضایت شغلی از طریق دو عامل که خصوصیات موقعیتی و ظهور موقعیتی هستند تعیین میشود خصوصیات موقعیتی شامل مواردی می شود که کارکنان قبل از دست یابی به شغل ارزیابی میکنند مانند پرداخت دستمزد ارتقای شرایط کار و سرپرستی ظهور موقعیتی مواردی هستند که

شاغلان از قبل ارزیابی نکرده اند و شامل عواملی می شوند که میتواند مثبت یا منفی باشد عوامل مثبت ممکن است ملموس یا غیر ملموس باشند در حالی که عوامل منفی ممکن است شامل ناراحتی ها مزاحمت ها 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 تفاوت های فردی در رضایت شغلی موتو ویدلو (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 ذخیره شده آنها از تمامی وقایع مثبت و منفی مرتبط با محیط های قبلی کار است. با توجه به نظریه های فوق الذکر 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 مطلوب تری بدست می آید و میتوان انتظار داشت که بر کیفیت آموزش نیز تأثیر داشته باشد.

بر این اساس و فرضیه زیر مطرح می شود

بین میزان تحصیلات معلمان و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

مبنای نظری این، تحقیق متأثر از نظریه های انگیزش و رضایت شغلی فوق الذکر با تأکید بر دیدگاه اسپکتور بوده است

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش تحقیق پیمایشی زمینه یابی است پیمایش روشی در تحقیق است که فراتر از یک تکنیک خاص در گردآوری اطلاعات است. هر چند عمدتاً در آن از پرسشنامه استفاده میشود اما فنون دیگری از قبیل مصاحبه ساختمند و مشاهده هم به کار میروند مشخصه پیمایش مجموعه ساختمند یا منظمی از داده ها است که آن را ماتریس متغیر برحسب داده های موردی می نامند رایج ترین تکنیک مورد استفاده در مورد تحقیق، پیمایشی استفاده از پرسشنامه است (دواس (۱۳۷۶) راههایی برای اندازه گیری رضایت شغلی از زمان ارائه رساله هویک (Hook) 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 درباره شغل خود و جنبه های آن چه احساسی دارند (اسپکتور ۱۹۹۷) همچنین رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق میشود. کسی که رضایت شغلی اش 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) جامعه آماری در این تحقیق معلمان شهرستان فراهان بود که تعداد ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه به صورت تادفی انتخاب شدند ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه رضایت مندی مینه سوتا (ویس، ۱۹۶۷) که برای این مطالعه تعدیل شده است. ویژگی های 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 همان طور که اسپکتور (۱۹۹۷) میگوید پرسشنامه رضایتمندی مینه سوتا یکی از ابزارهای مهم جمع آوری 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) نظری ندارم (۳) راضیم (۴) و خیلی راضیم (۵) نمره گذاری میشوند که عبارتند از کاربرد توانایی شانس به کارگیری توانایی ها حصول احساسات کسی که از انجام دادن کاری حاصل می آید فعالیت قادر بودن به مشغول ماندن در شغل، پیشرفت: شانس هایی 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 نمی گیرد، شناخت آگاهی برای انجام شغلی مناسب مسئولیت آزادی به کارگیری قضاوت فرد، امنیت: راهی که یک شغل استخدام مستمر را فراهم می سازد، 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 گویهمرتبط در یک مقیاس جمع شده و در نهایت یک نمره کلی برای هر فرد پاسخگو برای کلیه مقیاسهای بیستگانه گویه ها در نظر گرفته است.

در این پژوهش روایی (reliability) آزمون از طریق آلفای کرانباخ به دست آمد که مقدار آلفا برای کل مقیاس $0.95 = \text{Alpha}$ و نمایانگر قابلیت اعتماد و هم سازی درونی مناسب بین یکصد گویه پرسشنامه است.

۶

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار مجموع «آماري علوم اجتماعي (SPSS21) 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 یک طرفه برای مقایسه میانگینهای مقیاسهای بیست گانه پرسشنامه رضایت مندی مینه سوتا تحلیل رگرسیون چندمتغیره به منظور تعیین ارتباط بین متغیرهای جمعیتی و شرایط شغلی و رضایت شغلی معلمان و آزمون X برای مقایسه مقیاس ها و گویه های مربوط به رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی انجام شد.

تجزیه و تحلیل داده ها

مقصود اصلی این مطالعه بررسی میزان رضایت شغلی معلمان شهرستان فراهان و رابطه آن با ارتقای سطح آموزش آنان است. در مورد ویژگی اجتماعی - جمعیتی پاسخگویان ۶/۳ درصد پاسخگویان در گروه سنی ۲۶ تا ۳۰ سال ۱۹ درصد در گروه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال ۹/۳۵ درصد در گروه سنی ۳۶ تا ۴۰ سال و ۳/۳۵ درصد در گروه سنی ۴۱ سال و بیشتر قرار دارند همچنین 93/2 درصد پاسخگویان زن و 6/8 درصد مرد بوده اند علت این که اکثریت معلمان زن در این تحقیق قرار دارند است که معلمان زن همکاری بیشتری با محقق داشته اند.

۸/۶ درصد افراد مورد مطالعه مجرد و ۹/۸۹ درصد متأهل بوده اند ۳/۳ درصد به سؤال وضعیت تأهل پاسخ نداده اند. ۲/۶۳ درصد پاسخگویان دارای تحصیلات دیپلم، ۱/۲۶ درصد فوق دیپلم و ۷/۱۰ درصد لیسانس و بالاتر بوده اند ۲۰ درصد پاسخگویان بیشتر از ۱۶ سال سابقه خدمت داشته اند، حال آن که ۱/۲۱ درصد ۶ تا ۱۰ سال ۲۰ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۳/۵۵ درصد دارای سابقه کمتر از ۵ سال و بیشتر بوده اند. بین از پاسخگویان سؤال شد تا در مجموع و میزان رضایت خود را از موقعیت کنونی شغلی بیان دارند از کل پاسخگویان ۸/۲ درصد پاسخ ناراضیم را در خصوص شغل خود اعلام داشتند، ۸/۶۵ درصد راضیم و ۴/۲۹ درصد خیلی راضیم و ۲ درصد پاسخ بینظر را اعلام داشته اند. بر طبق یافته ها معلمان با سطح تحصیلات بالاتر، رضایت شغلی بالاتری اظهار داشته اند، همچنین معلمان با سنوات خدمت بیشتر میزان رضایت شغلی بالاتری اظهار داشته اند.

نتیجه گیری

اگر چه مطالعات بسیاری در خصوص موضوع رضایت شغلی انجام شده است، اما تحقیق درباره رضایت شغلی معلمان شهرستان انجام نشده است. احساسات افراد درباره شغلشان علاوه بر جنبه های فیزیکی و عاطفی، همچنین بر کیفیت کار آنان می تواند مؤثر باشد. هدف این مطالعه بررسی تاثیر میزان رضایت شغلی معلمان آموزش و پرورش شهرستان فراهان بر ارتقا سطح آموزش آنان بود. این تحقیق نشان داد که ۷/۸۸ درصد از معلمان مورد بررسی از شغل خود راضی و یا خیلی راضی بودند حال آن که ۶/۳ درصد ناراضی و یا خیلی ناراضی بودند. جنبه های مربوط به بیشترین میزان رضایت شغلی معلمان شامل کیفیت مدیریت حصول، پیشرفت، همکاران، شرایط کار و شناخت و جنبه های 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 پیش بینی رضایت شغلی معلمان بود. در این مطالعه ابعاد مختلف رضایت شغلی و اهمیت آنها برای معلمان مورد سنجش قرار گرفت. بیست جنبه مربوط به محیط کار و در زمینه بیست نیاز روان شناختی از پرسشنامه رضایت شغلی به دست آمد هیچ اگرچه عوامل مختلفی چگونگی احساس شاغلان را درباره شغل خود آشکار می سازند، اما نظریه ای به تنهایی جنبه های معین رضایت شغلی را که باید مورد توجه قرار گیرند، مطرح نمی سازد 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 بالاتر و بالطبع منزلت شغلی بالاتر و درآمد بیشتر میزان رضایت شغلی بیشتر را اظهار داشته اند.

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., ۱۹۵۷). زیرا افرادی که در شغلی برای دوره ای باقی می مانند 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 مشارکت جویانه شرایط کاری مطلوب تری برای معلمان فراهم خواهد شد. ضمناً رعایت اصل شایسته سالاری 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 تصمیم گیری 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

۱. بست جان روشهای تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری ترجمه حسن پاشا شریفی و نرگس طالقانی تهران رشد. ۱۳۷۴
۲. 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 / ۱۳۷
۳. حسینی لرگانی سید عماد عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان ابتدایی راهنمایی و دبیرستان شهرستان چالوس پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه گیلان، ۱۳۷۶. دبیر دواس دی ۱ پیمایش در تحقیقات اجتماعی ترجمه هوشنگ نایی تهران نی، .
۴. رایبیز، استیفن پی مدیریت رفتار سازمانی ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی: تهران مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، ۱۳۷۴ .
۵. شریعت نیا کاظم بررسی ارتباط رضامندی شغلی با عزت نفس معلمان مدارس تهران پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روان شناسی دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۷۳
۶. علاقه بند علی جامعه شناسی آموزش و پرورش تهران بعثت، ۱۳۷۴. مهربانی زاده هنرمند مهناز و همکار بررسی رابطه ابهام و تعارض نقش با خشنودی و دل بستگی شغلی مجله روانشناسی، ۱۷، سال پنجم شماره ۱، بهار ۱۳۸۰
۷. میرکمالی محمد روابط سازمانی و مدیریت تهران رامین ۱۳۷۸
8. Bacharach, S.B. et al. (1990) Work Design, Role Conflict, and Role Ambiguity: The Case of Elementary and Secondary Schools, Educational Evaluation and Policy Analysis, 12,(4), 415-432.

9. Brown, M.B. etal. (1998) Job Satisfaction of School Psychologists in the United States, *School Psychology International*, 19, (1), 79-89.
10. Coll, K. M. & Freeman B. (1997) Role Conflict Among Elementary school Counselors, *Elementary school Guidance & Counseling*, 31,251-261
11. Ducharme, L. J. etal. (2000) Unrewarding Work, Coworker Support, and Job Satisfaction, *Work and Occupations*, 27,(2), 223-243.
12. 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.
13. Herzberg F., etal. (1957) *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*, Pittsburgh: Psychological Services of Pittsburgh.
14. Hoppock, R. (1960) A Twenty- Seven Year Follow-up on JobSatisfaction of Employed Adults, *Personal and Guidance Journal*, 38.
15. Kahn, R.L. etal. (1964) *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, New York: Wiley.
16. Lobban, R. K. etal. (1998) A Comparison of the Effect of Job Demand, Decision Latitude, Role and Supervisory Style on Self- Reported JobSatisfaction, *Work & Stress*, 12, (4), 337-
17. 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 InfluecingJob Satisfaction and Burnout of Mental Health Workers, *Social Work in Health Care*, 28, (2), 51-62.
18. Maslow, A.H. (1954) *Motivation and Personality*, New York: Harperand Row. Motowidlo, S.J. (1996) Orientation Toward The Job and Organization, in K.R. Murphy (ed.), *Individual Differences and Behavior in Organizations*, San Fracisco: Jossey-Bass.
19. Pugliesi, K. (1999) The Consequences of Emotional Labor: Effects on Work Stress, Job Satisfaction and Well- being, *Motivation and Emotion*, ۲۳,(2), 125-154.
20. Quarstein, V.A. etal. (1992) The Situational Occurrences Theory of JobSatisfaction, *Human elations*, 45, (8), 859-873.
- Spector, P.E. (1997) *Job Satisfaction*, Thousand Oaks, CA: Sage.
21. Um, M. etal. (1998) Role Stressors, Burnout, Mediators, and Job Satisfaction, *Social Work Research*, 22, (2), 100-115.
22. -Vroom, V.H. (1964) *Work and Motivation*, New York: Wiley.
23. Weiss, D.J. etal. (1967) *Manual for The Minnesota SatisfactionQuestionnaire*, Minneapolis: The University of Minnesota Press.
24. Wolpin, J. etal. (1991) Is Job Satisfaction an Antecedent or a Consequence of Psychological Burnout? *Human Relations*, 44, (2), 193-209.