

بررسی عوامل خانوادگی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر رضایت شغلی و میزان تأثیر آن بر معلمان دوره دوم متوسطه ناحیه ۳ شهر اهواز

حسین حاجی زاده^۱، معصومه صفریان^۲



چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی عوامل خانوادگی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در رضایت شغلی و تأثیر آن بر معلمان دوره دوم متوسطه ناحیه ۳ شهر اهواز که از نظر نوع، پژوهشی آمیخته (کیفی-کمی) می‌باشد. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی مقالات مرتبط با موضوع از سال ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۱ بوده که پس از بررسی نهایی تعداد ۲۵ مقاله انتخاب گردید. در بخش کمی جامعه آماری شامل کلیه معلمان مرد و زن مقطع دوم متوسطه ناحیه ۳ شهر اهواز می‌باشد. نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۳۷۰ نفر که نیمی از آنها مرد و نیمی زن هستند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد که گویه‌های آن، مولفه‌های جمع‌آوری و کدگذاری شده مقالات مستخرج از پایگاه‌های علمی با موضوع رضایتمندی معلمان با نرم افزار Atlas Ti استخراج شده، می‌باشد. پس از کد گذاری با روش باز و انتخابی پرسشنامه در ۴ بعد فردی/خانوادگی، اجتماعی/سازمانی، اقتصادی، فرهنگی و ۷۱ گویه تنظیم شد. روایی پرسشنامه با استفاده از ضریب CVR مطلوب گزارش شد. پایایی پرسشنامه از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای این پژوهش ۰/۸۸ گزارش گردید. پس از جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از نرم افزار Spss24 و از رگرسیون خطی برای بررسی میزان ضریب تأثیر در چهار بعد فردی/خانوادگی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بیشتر از ۹۰ درصد به دست آمد. بنابراین پیشنهاد می‌شود، برای بهبود کیفیت زندگی و رضایتمندی معلمان بر اساس این چهار بعد برنامه‌ریزی و سیاست گذاری‌های لازم انجام شود تا بتوان در توسعه هر چه بیشتر جامعه از آن بهره برد.

کلمات کلیدی: تأثیرات خانوادگی-اقتصادی-اجتماعی-فرهنگی، رضایت مندی شغلی، معلمان

^۱: دانش آموخته کارشناسی ارشد، علوم تربیتی، آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه پیام نور استان البرز، ایران، نویسنده مسئول،
mohammadaminhajizadeh9@gmail.com

^۲: استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور- البرز- ایران،
masumeh.safarian@yahoo.com

مقدمه

امروزه آموزش و پرورش همگانی به‌عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده و هر کشوری در جهان بخش بزرگی از درآمد خود را برای گسترش بهبود و کارایی اختصاص می‌دهد. در واقع آموزش و پرورش عامل پیشرفت دانش‌آموزان بوده، و همه بر آن هستند تا عوامل موثر بر آن را شناسایی و هر یک از عوامل را طوری تنظیم کنند تا دانش‌آموزان به رشد و یادگیری بیشتری دست یابند (بهجت و همکاران، ۱۳۹۵). عامل مهمی که توسعه پایدار را تحت تاثیر قرار می‌دهد، معلمان هستند. معلم عامل اصلی در سازمانهای آموزشی هستند که مستقیماً در برآورده کردن هدف کوشش می‌کنند، مساعد ساختن محیطی تربیتی مرهون ایجاد شرايطی است که معلم را به کار خود دلگرم کند و در حمایت افراد موثر باشد (میچائلو^۱، ۲۰۰۷).

از طرفی آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است. اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی بر این نظرند که معلمان و مدیران، بزرگترین و مهمترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین بیراه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را کارکنان و مدیران تشکیل می‌دهند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت آنها مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی کارکنان است، چرا که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند (دل انگیز، ۱۴۰۰).

علاقه به موضوع رضایت شغلی با تحقیق التون مایو^۲ در شهر هائورن آمریکا و شرکت وسترن الکتریک انجام شد، به وجود آمد. رضایت شغلی که در گذشته عمدتاً از مطلوب بودن منافع مادی حاصل می‌گردید به طور فزاینده‌ای تغییر شکل داد و جای خود را به رضایت شغلی که ریشه‌ی آن در تناسب کار، علاقه به کار و منزلت اجتماعی کار بود، داده است. در حال حاضر کار فقط وسیله‌ی تامین احتیاجات مادی نمی‌باشد. هر چند که هنوز درآمد یک عامل مهم است ولی امنیت شغلی و محیط‌های انسانی‌ترکار، روز به روز اهمیت پیدا می‌کنند. انسانی کردن کار فقط مفهوم عوامل ارگانیک (تلفیق نیروی انسانی و ماشینی) را نمی‌دهد بلکه پهنه‌ای برای خودسازی و مشارکت در جریان تصمیم‌گیری‌ها است. علاوه بر سبب می‌شود که بعضی از نیازهای مهم انسان که بر خاسته از عوامل اجتماعی هستند، ارضاء شود. از جمله نیاز به رقابت، نیاز به کسب مهارت، نیاز به مشارکت در اجتماعات وسیع تر، نیاز به پرورش و تکامل شخصیت جزء نیازهایی هستند که با کار کردن برطرف می‌شود. این موضوع در رابطه با معلمان نیز صادق است (بهجت و همکاران، ۱۳۹۵).

هوی و کلاور^۳ معتقدند که عامل مهمی که رفتار معلم را تحت تاثیر قرار می‌دهد، رضایت شغلی است. رضایت شغلی نشانگر احساسات فردی و شخصی نسبت به شغل است به عبارت دیگر رضایت شغلی نوعی زمینه، گرایش، علاقه، استعداد، آمادگی جهت ارائه پاسخ به طرز مطلوب یا نامطلوب به شغل و به طور کلی نوعی نگرش فرد نسبت به کار است (فالکون^۴، ۲۰۲۰). مطالعات متعدد بر مسئله رضایت شغلی مخصوصاً در معلمان پرداخته‌اند.

موسوی (۱۴۰۱) بیان می‌کند رضایت شغلی هم اهمیت روانی و هم اهمیت اقتصادی دارد و باید به پرورش استعداد بالقوه، رشد و بهسازی توانایی معلم و دانش برسد که در نهایت به بارورشدن نظام آموزشی می‌انجامد. همچنین غفاری (۱۴۰۱) نظام پرداخت عادلانه، ایجاد فرصت پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری، شرایط فیزیکی، استفاده از ذهن آگاهی در معلمان را از عوامل رضایت شغلی معلمان می‌داند.

1. Michaoela

2. Eltonmayou

3. Hoy & clover

4. Falcon

ترکی (۱۴۰۰) جو سازمانی، بی علائقی، روحیه گروهی، نفوذ، مزاحمت را از عوامل رضایت شغلی می‌داند، دل انگیز (۱۴۰۰) ماهیت کار، سرپرست، همکار، ارتقاء حقوق و مزایا، شرایط محل کار و نگرش معلم بر رضایت شغلی موثر می‌داند. راستوگی و دینگر^۱ (۲۰۲۱) عوامل جنسیت، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان، مدرک تحصیلی و مدت کار را بر رضایت شغلی موثر می‌داند. کاپور^۲ (۲۰۱۸) عوامل حرفه‌ای بودن در معلمان، کارآمدی در معلمان، روش‌های ارزیابی عملکرد را بر رضایت شغلی موثر می‌داند. مطالعات متعدد مثل منیر و اقبال^۳ (۲۰۱۸)، چیترا^۴ (۲۰۲۰)، آکتان و تورامان^۵ (۲۰۲۲)، قاید امینی هارونی (۱۴۰۰)، زوار و همکاران (۱۴۰۰) رضایت شغلی را با مولفه‌های متفاوت مورد بررسی قرار داده‌اند و هر کدام تعدادی از مولفه‌های موثر را بدست آورده‌اند. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و بطور کلی رضایت فرد از زندگی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد به همین سبب، در سازمانهای امروزی راضی و خشنود نگهداشتن کارکنان از دغدغه‌های عمده مدیران می‌باشد. زیرا فردی که از شرایط کاری خود راضی است بهتر کار و فعالیت می‌کند در نهایت نتیجه بهتر با کمترین نارضایتی را خواهد داشت که به بهبود وضعیت اجتماعی و فرهنگی جامعه منجر می‌شود (دل انگیز، ۱۴۰۰). با توجه به اینکه کار، هویت فرد را در جامعه مشخص می‌کند و وقتی کارکنان کنترل بیشتری بر کار خود داشته باشند و در تصمیم‌گیریها دخالت داده شوند، رضایت شغلی بیشتری را نشان می‌دهند که خشنودی بیشتری را به دنبال خواهد داشت (کمالی و همکاران، ۱۳۹۹). در این میان معلمان دارای نقشی متفاوت را در میان مشاغل عادی دارند، زیرا آنها مسئول تربیت نسل آینده می‌باشند. علاقه، انگیزه و احساس تعهد معلمان نسبت به شغل خود باعث موفقیت آنها در تدریس و تربیت شده است. به عبارت دیگر، اگر آن‌ها حرفه معلمی را با علاقه انتخاب کرده و دارای احساس تعهد و انگیزه نسبت به کار خود باشند، عملاً موفق‌تر از دیگران هستند. رضایت و توجه به معلمان و آموزش باعث می‌شود تا میزان تلاش معلمان بالا رفته، تعهد شغلی بیشتری از خود نشان داده و در نتیجه اثربخشی بالاتری داشته باشند. از سویی، امروزه، کارکنان، بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می‌کنند و نگران هستند. آنها شغل مطمئن، درازمدت و ارضاء کننده می‌خواهند. کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آن‌ها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداشها اهمیت می‌دهند (جوادی و همکاران، ۱۳۹۴). با توجه به اهمیت تعلیم و تربیت دانش-آموزان به عنوان پشتوانه‌های اجرایی و فرهنگی آینده کشور با وجود معلمان دارای رضایت شغلی می‌توان به این مهم دست یافت. توجه به معلمان و اهمیت شغل آنها برای جامعه وجود رضایت شغلی و شادمانی در این افراد موجب می‌شود تا دانش‌آموزان با گرفتن آموزشهای مناسب‌تر وابستگی کمتری نسبت به خانواده و جامعه داشته و به عنوان فردی موثر در جامعه به انجام کارها و مسئولیت‌هایشان بپردازند. بنابراین معلمان باید به کارشان به عنوان یک هدف والا نگاه کنند با توجه به این که آموزش و پرورش محصول پیشرفت در امر توجه و نگرش به تفاوت‌های فردی است، حضور معلمانی راضی، خشنود، اثربخش و کارا برای افزایش کیفیت آموزشها و بهره‌وری آموزش و پرورش ضروری است (دل انگیز، ۱۴۰۰). از اینرو ضروری است که عوامل موثر بر رضایت و نارضایتی معلمان به طور دقیق و در همه ابعاد مورد بررسی قرار گیرد و نتایج حاصل از آن در نظام آموزشی مورد استفاده قرار گیرد. نکته مهم بعدی این است که رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و بطور کلی رضایت فرد از زندگی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد به همین سبب، در سازمان‌های امروزی راضی و خشنود نگهداشتن کارکنان از دغدغه‌های عمده مدیران می‌باشد. زیرا فردی که از شرایط کاری خود راضی است بهتر کار و

1. Rastogi & Dingra

2. Kapour

3. Munir & Iqbal

4. Chitraa

5. Actan & Toraman

فعالیت می‌کند در نهایت نتیجه بهتر با کمترین ناراضی‌تی را خواهد داشت که به بهبود وضعیت اجتماعی و فرهنگی جامعه منجر می‌شود (دل انگیز، ۱۴۰۰). با توجه به اینکه کار، هویت فرد را در جامعه مشخص می‌کند و وقتی کارکنان کنترل بیشتری بر کار خود داشته باشند و در تصمیم‌گیری‌ها دخالت داده شوند، رضایت شغلی بیشتری را نشان می‌دهند که خشنودی بیشتری را به دنبال خواهد داشت (کمالی و همکاران، ۱۳۹۹). در این میان معلمان دارای نقشی متفاوت در میان مشاغل عادی دارند، زیرا آنها مسئول تربیت نسل آینده می‌باشند. علاقه، انگیزه و احساس تعهد معلمان نسبت به شغل خود باعث موفقیت آنها در تدریس و تربیت دارد. به عبارت دیگر، اگر آن‌ها حرفه معلمی را با علاقه انتخاب کرده و دارای احساس تعهد و انگیزه نسبت به کار خود باشند، عملاً موفق‌تر از دیگران هستند. رضایت و توجه به معلمان و آموزش باعث می‌شود تا میزان تلاش معلمان بالا رفته، تعهد شغلی بیشتری از خود نشان داده و در نتیجه اثربخشی بالاتری داشته باشند.

از سویی، امروزه، کارکنان، بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می‌کنند و نگران هستند. آنها شغل مطمئن، درآمدت و ارضاء کننده می‌خواهند. کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع میکنند و اکثر آن‌ها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداشها اهمیت می‌دهند (جوادی و همکاران، ۱۳۹۴).

با توجه به اهمیت تعلیم و تربیت دانش آموزان به عنوان پشتوانه‌های اجرایی و فرهنگی آینده کشور با وجود معلمان دارای رضایت شغلی می‌توان به این مهم دست یافت. توجه به معلمان و اهمیت شغل آنها برای جامعه وجود رضایت شغلی و شادمانی در این افراد موجب می‌شود تا دانش آموزان با گرفتن آموزش‌های مناسب‌تر وابستگی کمتری نسبت به خانواده و جامعه داشته و به عنوان فردی موثر در جامعه به انجام کارها و مسئولیت‌هایشان بپردازند. بنابراین معلمان باید به کارشان به عنوان یک هدف والا نگاه کنند با توجه به این که آموزش و پرورش محصول پیشرفت در امر توجه و نگرش به تفاوت‌های فردی است، حضور معلمانی راضی، خشنود، اثربخش و کارا برای افزایش کیفیت آموزشها و بهره‌وری آموزش و پرورش ضروری است (دل انگیز، ۱۴۰۰). از اینرو ضروری است که عوامل موثر بر رضایت و ناراضی‌تی معلمان به طور دقیق و در همه ابعاد مورد بررسی قرار گیرد و نتایج حاصل از آن در نظام آموزشی مورد استفاده قرار گیرد.

در پژوهش حاضر محقق درصد بررسی مجموعه‌ای از عوامل موثر بر رضایت شغلی موثر بوده و با توجه به اینکه شرایط فرهنگی، شخصیتی - خانوادگی، اجتماعی و اقتصادی به صورت توأم و همزمان بر روی رضایت کار و حرفه در فرد تاثیر دارد. بنابراین سوال اصلی پژوهش این است که عوامل ناراضی‌تی شغلی معلمان چیست؟ و میزان تاثیر مسائل خانوادگی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی چقدر است؟

سوالات پژوهش

عوامل ناراضی‌تی شغلی در میان معلمان دوره دوم متوسطه ناحیه ۳ شهر اهواز کدامند؟
آیا مسائل خانوادگی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر رضایت‌شغلی معلمان دوره دوم متوسطه ناحیه ۳ شهر اهواز تاثیر دارد؟

مسائل خانوادگی بر رضایت‌شغلی معلمان دوره دوم متوسطه ناحیه ۳ شهر اهواز به چه میزان تاثیر دارد؟
مسائل اقتصادی بر رضایت‌شغلی معلمان دوره دوم متوسطه ناحیه ۳ شهر اهواز به چه میزان تاثیر دارد؟
مسائل اجتماعی بر رضایت‌شغلی معلمان دوره دوم متوسطه ناحیه ۳ شهر اهواز به چه میزان تاثیر دارد؟
مسائل فرهنگی بر رضایت‌شغلی معلمان دوره دوم متوسطه ناحیه ۳ شهر اهواز به چه میزان تاثیر دارد؟

پیشینه پژوهش

موسوی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان بررسی میزان استرس شغلی با رضایت شغلی در معلمان انجام دادند که نتایج نشان داد: رضایت شغلی هم اهمیت روانی و هم اهمیت اقتصادی دارد. کنش متقابل سازگارپذیر در رابطه "انسان - شغل" رشد و بهسازی توانایی‌های انسان را تقویت می‌کند. داشتن شغل مطلوب توسط هر کس، استعداد‌های او را پرورش می‌دهد، شغل را کامل تر می‌کند و توانایی‌های بالقوای او را که طبیعت در آدمی به ودیعه گذاشته است، تکامل می‌بخشد.

غفاری (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان تاثیر روش‌های ذهن‌آگاهی بر رضایت شغلی معلمان انجام داده است که نتایج نشان داد روش‌های ذهن‌آگاهی بر رضایت‌شغلی معلمان، نظام پرداخت معلمان، نوع شغل معلمان، فرصت‌های پیشرفت معلمان، جوسازمانی معلمان، سبک رهبری معلمان، شرایط فیزیکی معلمان تأثیر مثبت دارد.

ترکی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان ارائه الگوی ریاضی جهت پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دختر پایه پنجم مدارس دولتی شهرستان کرمان انجام داده‌اند که نتایج نشان داد بر مبنای جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان رضایت شغلی از طریق دو متغیر جو سازمانی (بی‌علاقگی، روحیه گروهی) بر رضایت شغلی معلمان تأثیر دارد.

قاید امینی هارونی وهمکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان نقش استرس شغلی بر رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی در طول پاندمی کرونا با آزمون میانجی تعارض کار-خانواده و استرس والدین انجام داده‌اند که نتایج پژوهش نشان داد که استرس شغلی دارای ضریب تاثیر ۰/۶۶- بر رضایت شغلی بود و استرس شغلی از طریق تعارض کار-خانواده بر رضایت شغلی تاثیر دارد و ضریب این تاثیر ۰/۵۷- است و همچنین استرس شغلی از طریق استرس والدین بر رضایت شغلی تاثیر دارد و ضریب این تاثیر ۰/۵۳- است.

وانگدی و تونگای^۱ (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان تاثیر نظریه مک گرگور X/Y بر سطح رضایت شغلی معلمان و مدیران داده‌اند که بیان می‌کند عملکرد مدرسه و رفاه کارکنان بر اثربخشی یک مدیر متمرکز است. سبک‌های مختلف رهبری و ذهنیت‌های مدیریتی اعضای یک سازمان بر نتیجه کلی تاثیر گذاشته است. نتایج حاکی از آن بود که شرکت‌کنندگان بیشتر تئوری Y بودند و با رضایت شغلی رابطه مثبت داشت. علاوه بر این، تجارب و سطح تحصیلات تأثیر ناچیزی بر طرز فکر تئوری X/Y دارد که نیازمند برنامه‌های رهبری مدبرانه و ارزیابی‌های گسترده برای تغییر باورهای مدیریتی افراد است.

آناستازيو و گرامتسی^۲ (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان سبک رهبری ادراک شده و رضایت شغلی معلمان در مدارس دولتی و خصوصی انجام داده‌اند که نتایج نشان داد در مقایسه با مدارس دولتی، مدارس خصوصی معلمان سطح بالاتری از رضایت شغلی را نشان دادند. در هر دو مدارس دولتی و خصوصی، یک مدل رهبری تحول‌آفرین حاکم بود و به دنبال آن یک مدل رهبری تعاملی با نمره بالاتر قابل توجهی از رهبری تحول‌آفرین حاکم در مدارس خصوصی بود. نتایج نشان می‌دهد که در مقایسه با مدارس دولتی، سطح بالاتر رضایت شغلی معلمان مدارس خصوصی حداقل تا حدی ناشی از تفاوت در عوامل محیطی مانند شرایط کاری و انگیزه مدیر مدرسه است.

راستوگی و دینگر^۱ (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان اندازه‌گیری تأثیر عوامل درونی و بیرونی بر رضایت شغلی معلمان در دوران کووید-۱۹ انجام داده‌اند که نتایج پژوهش نشان داد که بین متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان، مدرک تحصیلی و مدت کار) و رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که فرد چه مرد باشد یا زن، متأهل یا مجرد، دارای فرزند یا بدون فرزند، با مدرک تحصیلی و مدت زمان کار متفاوت، عوامل درونی و بیرونی بر رضایت شغلی وی تأثیرگذار است.

¹ . Wangedi & Tongay

² . Anastazio & Grametssi

فالكون (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان رضایت شغلی معلمان: یک مطالعه موردی- کیفی با بررسی ادراکات رضایت شغلی معلمان در یک محیط دبیرستان انجام شده است که یافته‌ها نشان داد که معلمان سیستم ارزیابی سیستم پشتیبانی معلم را یک مدل مربیگری می‌دانند، اما از اجزای این فرآیند ناامید بودند. به طور کلی، این طور دریافت شد که فرآیند سیستم ارزیابی سیستم پشتیبانی معلم بر رضایت شغلی معلمان تأثیری ندارد. نتایج نشان داد که معلمان احساس ارزشمندی می‌کنند و عمق بار کاری چیزهایی است که بر رضایت شغلی معلمان تأثیر می‌گذارد. این مطالعه از اهمیت جستجوی بازخورد از معلمان در مورد فرآیند سیستم ارزیابی سیستم پشتیبانی معلم و اطمینان از اینکه معلمان در کار خود با کاهش بخشی از حجم کاری خود احساس ارزشمندی می‌کنند، حمایت می‌کند.

وولا و همکاران^۱ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان رضایت شغلی و عملکرد معلمان دوره ابتدایی انجام داده اند که نتایج نشان داد که عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی به طور قابل توجهی با رضایت شخصی آنها پیش‌بینی می‌شود. اگرچه ارزش پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی بر عملکرد معلمان پایین (۰/۸/۹) طبقه‌بندی شد، یافته‌های این مطالعه ممکن است برای مدیران مدارس ضروری باشد تا با ارتقای رضایت شغلی، عملکرد شغلی معلمان در مدارس ابتدایی را افزایش دهند. یافته‌های این مطالعه ممکن است دانش موجود در مورد رضایت شغلی و عملکرد معلمان را با ارائه یک مدرک تجربی از محتوا را افزایش دهد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی می‌باشد و از نظر روش آمیخته (کیفی- کمی) می‌باشد. زیرا پدیده (نارضایتی شغلی) را از نگاه دینفعان و جامعه واقعی (معلمان) مورد بررسی قرار می‌دهد. جامعه آماری بخش کیفی: مقالاتی از سالهای ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۱ که برای بررسی مولفه‌ها و علل و عوامل نارضایتی معلمان استفاده شده است.

جامعه آماری بخش کمی: پژوهش کلیه معلمان زن و مرد مدارس دوره دوم متوسطه ناحیه ۳ شهر اهواز می‌باشد که در سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ تعداد آنها ۷۶۸۶ نفر می‌باشند.

نمونه آماری

بخش کیفی: در این بخش با بررسی چکیده و متن مقالات تعداد ۲۵ مقاله که به بررسی علل نارضایتی معلمان پرداخته شده است انتخاب شد و در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران ۳۷۰ محاسبه شده است که به روش تصادفی ساده از میان جامعه به تفکیک جنسیت انتخاب می‌شوند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه محقق ساخته

ابزار پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته در چهار بعد (فردی/خانوادگی، اجتماعی/سازمانی، اقتصادی، فرهنگی) و ۷۳ گویه در مقیاس ۵ سطحی لیکرت (خیلی زیاد-خیلی کم) می‌باشد که در جدول (۱) شرح داده شده است.

جدول ۱: جدول ابعاد پرسشنامه با شماره و تعداد سؤالات

ابعاد	شماره سؤالات	تعداد سؤالات
فردی/خانوادگی	۱-۳۲	۳۲
اجتماعی/سازمانی	۳۳-۵۴	۲۲

¹ . Wula & Ets

اقتصادی	۵۵-۶۴	۱۰
فرهنگی	۶۵-۷۳	۹
کل پرسشنامه	۱-۷۳	۷۳

مراحل تدوین پرسشنامه

برای استخراج مولفه‌های پرسشنامه محقق ساخته تعداد ۲۵ مقاله که با استفاده از پایگاه‌های اطلاعاتی نورمگز و سیویلیکا جمع‌آوری شده است^۱. پس از کدگذاری مقالات با استفاده از نرم افزار Atlas ti مقولات پرسشنامه جمع‌آوری شده است که در جدول شماره (۲) به تفکیک مقولات و کدهای استخراجی بیان شده است.

بررسی روایی پرسشنامه محقق ساخته نارضایتی شغلی معلمان

برای طراحی و تدوین پرسشنامه، ابتدا سوالات از منابع علمی و مقالات انجام شده استخراج گردید. این سوالات در چهار بعد (فردی-خانوادگی، اجتماعی-سازمانی، اقتصادی و فرهنگی) طراحی شدند و برای بررسی روایی کیفی، سوالات در اختیار ۱۲ نفر از متخصصان علوم تربیتی قرار گرفت تا نظر اصلاحی خود را در خصوص دست‌ورزیان، جمله-بندی و قرار گرفتن عبارات در جای مناسب اعمال نمایند. درخور ذکر است برای بررسی روایی محتوایی به شکل کمی، از ضریب نسبت روایی محتوا (CVR) استفاده شد. همچنین برای ارزیابی نسبت روایی محتوا، از گروه متخصصان درخواست شد تا هر سوال را بر اساس طیف سه قسمتی «ضروری، مفید ولی غیرضروری؛ غیرضروری» بررسی نمایند که در نهایت براساس پاسخ‌ها، نسبت روایی محتوا با استفاده از رابطه زیر محاسبه گردید.

$$CVR = \frac{n - N/2}{\frac{N}{2}}$$

N: تعداد کل متخصصین

n: تعداد متخصصینی که گزینه ضروری را انتخاب کرده‌اند.

همچنین دامنه قابل قبول به تعداد متخصصان بستگی دارد که در این مطالعه براساس قضاوت ۱۲ متخصص، عدد ۰/۶ در نظر گرفته شد. به عبارتی اگر مقدار CVR محاسبه شده برای هر آیت، مساوی یا بالاتر از ۰/۶ باشد. پس از محاسبه در همه گویه‌ها بالاتر از ۰/۸ (عدد ۱ به معنی توافق کامل و ۰/۸ به معنی قابل قبول) می‌باشد. در این پژوهش برای تعیین پایایی آزمون از آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای تعیین پایایی یا قابلیت اعتماد پرسشنامه‌ها پس از توزیع مقدماتی حداقل ۳۰ پرسشنامه توسط آزمون‌شوندگان محاسبه و تایید شد که در کل پرسشنامه ۰/۸ و در ابعاد به ترتیب فردی/خانوادگی ۰/۸۹، اجتماعی/سازمانی ۰/۹۲، اقتصادی ۰/۷۸، فرهنگی ۰/۸۹ گزارش شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های جمعیت شناختی

بررسی‌های جامعه شناختی نشان داد ۵۰ درصد از معلمان مرد و ۵۰ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. همچنین یافته‌ها نشان داد ۶۵ درصد از معلمان بین ۳۱ تا ۵۰ سال سن دارند که نشان‌دهنده جمعیت جوان معلمان می‌باشد. یافته‌ها نشان داد ۵۰ درصد از معلمان سابقه کار ۱۶ تا ۲۵ سال دارند که نشان‌دهنده این موضوع است که علاوه بر جوان بودن تجربه فعالیت و تدریس را نیز دارند و در نهایت بررسی سطح تحصیلات معلمان نشان داد، بیش از ۷۰ درصد از معلمان

^۱: برای جمع‌آوری مقالات در ابتدا با استفاده از کلیدواژه‌های "رضایتمندی شغلی"، "تاثیرات خانوادگی-اقتصادی-اجتماعی-فرهنگی"، رضایتمندی معلمان مقالات جمع‌آوری شده، سپس با مطالعه چکیده و نتایج در نهایت تعداد ۲۵ مقاله انتخاب شد.

تحصیلات کارشناسی و کارشناسی ارشد دارند که نشان دهنده سطح بالایی از دانش و تحصیلات آکادمیک در میان معلمان و توانمندی علمی آنان است که در کنار نشاط جوانی و تجربه می‌تواند به بارور شدن دانش آموزان و رشد علمی آنها منجر شود.

سوال اول: عوامل نارضایتی شغلی در میان معلمان دوره دوم متوسطه ناحیه ۳ شهر اهواز کدامند؟
(یافته‌های حاصل از کدگذاری در جدول نشان داده شده است.)

جدول ۲: جدول ابعاد حاصل از کدگذاری بازمولفه‌ها

فردی - خانوادگی	اجتماعی-سازمانی	اقتصادی	فرهنگی
انگیزش	جوسازمانی/محیط کاری	حقوق مناسب	نگاه مثبت فردی و اجتماعی
کمال گرایی	بی‌علاقگی سازمانی	مزایای شغلی (بیمه، بازنشستگی، امکانات)	حمایت اجتماعی
خود بیانی	مشارکت اجتماعی	سیستم پاداش	منزلت اجتماعی
خود آگاهی	فقدان موفقیت سازمانی	نظام پرداخت عادلانه	همکاری اجتماعی
برون گرایی/درون گرایی	یگانگی و یکپارچگی سازمانی/انهادی	اعطای اعتبارات اقتصادی	احترام و تعهد قومی
آموزش روش‌های ذهن آگاهی	نفوذ مدیریتی	تبدیل فرصت‌ها به سرمایه اقتصادی	ارزشها و اصول مشترک اعتقادی
فهم و درک متقابل	ملاحظه‌گری	پشتیبانی منابع	هنجارها و انسجام فرهنگی
نگرش معلم	حمایت مدیریتی	بودجه دولتی عادلانه	فرهنگ سازمانی
روحیه کار	توسعه حرفه‌ای	انصاف تطبیقی در پرداخت‌ها	هدایت ارزشی سازمانی
شرایط فیزیکی و جسمی	کنش متقابل شغلی	عدالت حقوقی در مقایسه با سایر مشاغل	
خستگی عاطفی	اعتماد سازمانی(شبکه)		
مسخ شخصیت	روابط سازمانی		
فقدان موفقیت فردی	نگاه سرمایه‌ای به نیروی انسانی		
استرس شغلی	رفتارهای مثبت رهبری		
سطح تحصیلات	سبک رهبری(واگذارکننده- مشارکتی)		
جنسیت معلم	سبک رهبری(خودکامه)		
اعتماد فردی	چالش‌های کاری		
پرورش استعداد بالقوه	اخلاق کاری اسلامی		
رشد و بهسازی توانایی فردی	مراتب سازمانی		

توازن کار-خانواده	محتوی وجایگاه شغلی
تعارض کار-خانواده	مدیریت مشارکتی
استرس والدین	خلاقیت مدیران
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	
ریسک‌پذیری	
خلاقیت	
هویت فردی	
رسانه‌های آموزشی کارآمد و به‌روز	
نوع مدرسه (عادی- استثنایی-استعداد درخشان)	
محتوای آموزشی	
حل تعارضات شغلی و زندگی	
نگرش همسر و فرزندان	
امنیت شغلی	

با توجه به جدول (۲) در بعد فردی-خانوادگی شامل (انگیزش، کمال‌گرایی، خود بیانی، خود آگاهی، برون‌گرایی/درون‌گرایی، آموزش روش‌های ذهن آگاهی، فهم ودرک متقابل، نگرش معلم، روحیه کار، شرایط فیزیکی و جسمی، خستگی عاطفی، شخصیت، فقدان موفقیت فردی، استرس شغلی، سطح تحصیلات، جنسیت معلم، اعتماد فردی، پرورش استعداد بالقوه، رشد و بهسازی توانایی فردی، توازن کار-خانواده، تعارض کار-خانواده، استرس والدین، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، ریسک‌پذیری، خلاقیت، هویت فردی، رسانه‌های آموزشی کارآمد و به‌روز، نوع مدرسه (عادی- استثنایی-استعداد درخشان)، محتوای آموزشی، حل تعارضات شغلی و زندگی، نگرش همسر و فرزندان، امنیت شغلی) بعد اجتماعی- سازمانی شامل (جوسازمانی/محیط کاری، بی‌علاقه‌گی سازمانی، مشارکت اجتماعی، فقدان موفقیت سازمانی، یگانگی ویکپارچگی سازمانی/انهادی، نفوذ مدیریتی، ملاحظه‌گری، حمایت مدیریتی، توسعه حرفه‌ای، کنش متقابل شغلی، اعتماد سازمانی(شبکه)، روابط سازمانی، نگاه سرمایه‌ای به نیروی انسانی، رفتارهای مثبت رهبری، سبک رهبری(واگذارکننده-مشارکتی)، سبک رهبری(خودکامه)، چالش‌های کاری، اخلاق کاری اسلامی، مراتب سازمانی، محتوی وجایگاه شغلی، مدیریت مشارکتی، خلاقیت مدیران) بعد اقتصادی شامل(حقوق مناسب، مزایای شغلی شامل بیمه، بازنشستگی، امکانات)، سیستم پاداش، نظام پرداخت عادلانه، اعطای اعتبارات اقتصادی، تبدیل فرصت‌ها به سرمایه اقتصادی، پشتیبانی منابع، بودجه دولتی عادلانه، انصاف تطبیقی در پرداخت‌ها، عدالت حقوقی در مقایسه با سایر مشاغل و بعد فرهنگی شامل(نگاه مثبت فردی و اجتماعی، حمایت اجتماعی، منزلت اجتماعی، همکاری اجتماعی، احترام و تعهد قومی، ارزشها و اصول مشترک اعتقادی، هنجارها و انسجام فرهنگی، فرهنگ سازمانی، هدایت ارزشی سازمانی) می‌باشد.

سوال دوم پژوهش: آیا مسائل خانوادگی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر رضایت‌شغلی معلمان دوره دوم متوسطه ناحیه ۳ شهر اهواز تاثیر دارد؟
برای پاسخ به سؤال از آزمون تک‌گروهی استفاده شد.
بررسی نرمال بودن داده‌ها:

جدول ۳: جدول بررسی نرمال بودن داده‌ها

ابعاد	مسائل خانوادگی	مسائل اجتماعی	مسائل اقتصادی	مسائل فرهنگی	رضایت شغلی معلمان
تعداد	۱۵	۳	۱۵	۶	۱۰
سطح معنا داری	*۰/۲۸	*۰/۳۵	*۰/۳۵	*۰/۳۷	*۰/۳۰
تائید / رد	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال

*=0/05 **=0/01

با توجه به جدول شماره ۳ در همه ابعاد سطح معناداری بالای ۰/۵ بوده بنابراین داده‌ها نرمال می‌باشند.

بررسی یکسانی واریانس‌ها:

آزمون لوین:

جدول ۴: جدول بررسی یکسانی واریانس‌ها

ابعاد	آماره لوین	Df1	Df2	سطح معنا داری
مسائل خانوادگی	۱/۰۵۷	۳۲	۳۲۴	*۰/۳۷۹
مسائل اجتماعی	۲/۰۱۹	۳۲	۳۲۴	*۰/۱۲۹
مسائل اقتصادی	۴/۱۷۲	۳۲	۳۲۴	*۰/۱۲
مسائل فرهنگی	۹/۷۹۶	۳۲	۳۲۴	*۰/۳۲
رضایت شغلی معلمان	۳/۷۲۰	۳۲	۳۲۴	*۰/۲۰

*=0/05 **=0/01

جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که با توجه به اینکه سطح معناداری در همه ابعاد بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین

پیش فرض یکسانی واریانس‌ها نیز معتبر بوده و داده‌ها نرمال می‌باشند.

جدول ۵: جدول بررسی میانگین و انحراف استاندارد ابعاد و مولفه‌های پژوهش

ردیف	ابعاد	میانگین فرضی ۳	شاخص آزمون t
۱	مسائل خانوادگی	تعداد: ۳۷۰ تفاوت میانگین‌ها: ۱۴۷/۲۰۰ میانگین تجربی: ۴/۶۰ انحراف استاندارد: ۰/۶۹ مقدار t: ۲۱۱/۷۵۴ درجه آزادی: ۳۶۹ سطح اطمینان: *۰/۰۰۰	

۲	مسائل اجتماعی	۳۷۰	۱۰۲/۷۴	۴/۶۷	۰/۴۳	۲۳۷/۲۹۶	۳۶۹	*۰/۰۰۰
۳	مسائل اقتصادی	۳۷۰	۴۶/۸۱	۴/۶۸	۰/۱۹	۲۳۸/۷۸۹	۳۶۹	*۰/۰۰۰
۴	مسائل فرهنگی	۳۷۰	۴۲/۳۱	۴/۷۰	۰/۱۵	۲۷۴/۳۵۷	۳۶۹	*۰/۰۰۰
۵	رضایت شغلی معلمان	۳۷۰	۳۳۹/۰۷	۴/۶۴	۱/۴۶	۲۳۰/۹۰۶	۳۶۹	*۰/۰۰۰

*=0/05 **=0/01

در جدول (۵) به منظور قضاوت آیا مسائل خانوادگی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر رضایت شغلی معلمان دوره دوم متوسطه ناحیه ۴ شهر اهواز تاثیر دارد. از آزمون t تک گروهی استفاده شده است. بر اساس داده‌های فوق میانگین امتیاز تخصیص داده شده از سوی افراد نمونه به بعد مسائل خانوادگی ۴/۶۰، در بعد مسائل اجتماعی ۴/۶۷، بعد مسائل اقتصادی ۴/۶۸، بعد مسائل فرهنگی ۴/۷۰ و رضایت شغلی معلمان ۴/۶۴ می‌باشد و از آنجا که این میانگین از میانگین نظری (نمره متوسط مقیاس که برابر با ۳ می‌باشد) بیشتر است، می‌توان اظهار داشت که از نگاه اعضای نمونه امتیاز مقوله‌های مورد بررسی بیشتر از حد متوسط است. به علاوه با در نظر گرفتن مقدار t و $p = 0/05$ می‌توان اظهار داشت که با ۹۵ درصد اطمینان این نتیجه معنی دار می‌باشد و با توجه به اینکه میانگین تجربی بزرگتر از میانگین نظری است، بنابراین میتوان نتیجه گرفت مسائل خانوادگی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر رضایت شغلی معلمان دوره دوم متوسطه ناحیه ۴ شهر اهواز با یافته‌های پژوهش ترکی (۱۴۰۰)، جهانگیری و همکاران (۱۳۹۷)، قیطرانی و همکاران (۱۳۹۶)، حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۵)، جوادی و همکاران (۱۳۹۴)، گل پرور و نادری (۱۳۹۳)، وولا (۲۰۲۰)، اوزوفو (۲۰۱۸)، منیر و نظر اقبال (۲۰۱۸) همسو می‌باشد.

سوال سوم مسائل خانوادگی بر رضایت شغلی معلمان دوره دوم متوسطه ناحیه ۳ شهر اهواز به چه میزان تاثیر دارد ؟

جدول ۶: جدول ضرایب رگرسیونی تاثیر بعد مسائل خانوادگی بر رضایت شغلی معلمان

ردیف	متغیرها	B	خطای استاندارد	ضریب رگرسیون	معیار تصمیم	T
		ثابت				
		ثابت				
		ثابت				
	مسائل خانوادگی	۴۷۳	۰/۰۰۱	۰/۹۸	*۰/۰۰۰	۳۲۶/۴۱

*=0/05 **=0/01

بر اساس نتایج جدول ۶ مقدار سطح معنی‌داری آماره f (۰/۰۰۰) کمتر از خطای مجاز ۰/۰۵ بوده لذا تاثیر مورد تایید بوده، این نتیجه نشان می‌دهد که بین مسائل خانوادگی بر رضایت شغلی معلمان تاثیر مثبت داشته و رابطه رگرسیونی برقرار می‌باشد بنابراین بر اساس نتایج جدول ۴-۱۲ مقدار ثابت رگرسیونی برابر با ۱۳/۰۷ بوده و ضریب استاندارد شده بتا برای مسائل خانوادگی برابر ۰/۹۸ بوده، لذا تاثیر مسائل خانوادگی بر رضایت شغلی معلمان برابر با ۹۸ درصد است، بدین معنی که مسائل خانوادگی می‌تواند ۹۸ درصد باعث افزایش رضایت شغلی معلمان می‌شود که با پژوهش‌های جوادی و همکاران (۱۳۹۴)، زوار و همکاران (۱۴۰۰)، گل پرور و نادری (۱۳۹۴)، اوزوفو (۲۰۱۸)، ترکی (۱۴۰۰) همسو می‌باشد.

سوال چهارم: مسائل اقتصادی بر رضایت شغلی معلمان دوره دوم متوسطه ناحیه ۳ شهر اهواز به چه میزان تاثیر دارد ؟

جدول ۷: جدول ضرایب رگرسیونی تاثیر بعد مسائل اقتصادی بر رضایت شغلی معلمان

ردیف	متغیرها	B	خطای استاندارد	ضریب رگرسیون	معیار تصمیم	T
		ثابت	ثابت	Beta		
	ثابت	۲/۲۳۰	۰/۴۱۰	-	*۰/۰۰۰	۵/۴۳۶
	مسائل اقتصادی	۰/۴۷۳	۰/۰۰۱	۰/۹۸	*۰/۰۰۰	۱۰۹/۰۴۰

*=0/05 **=0/01

بر اساس نتایج جدول (۷) مقدار سطح معنی داری آماره $F(۰/۰۰۰)$ کمتر از خطای مجاز $۰/۰۵$ بوده، لذا تاثیر مورد تایید بوده این نتیجه نشان می‌دهد که بین مسائل اقتصادی و رضایت شغلی معلمان تاثیر مثبت داشته است و رابطه رگرسیونی برقرار می‌باشد. بنابراین بر اساس نتایج جدول ۴-۱۴ مقدار ثابت رگرسیونی برابر با $۲/۲۳۰$ بوده و ضریب استاندارد شده بتا برای مسائل اقتصادی برابر $۰/۹۸$ بوده، لذا تاثیر مسائل اقتصادی بر رضایت شغلی معلمان برابر با ۹۸ درصد است که با پژوهش‌های بهرامی فیل‌آبادی و عقیلی (۱۳۹۶)، قیطرانی و همکاران (۱۳۹۶)، حقیقتیان و سیف زاده (۱۳۹۵)، شرفی و بهار (۱۳۹۵)، گورکانی و همکاران (۱۳۹۵)، جوادی و همکاران (۱۳۹۴)، سبزی‌پور و همکاران (۱۳۹۳)، قاید امینی و همکاران (۱۴۰۰)، وانگدی و توبیگای (۲۰۲۲)، راستوگی و دینگرا (۲۰۲۱)، واوزوفو (۲۰۱۸) همسو می‌باشد.

سوال پنجم: مسائل اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان دوره دوم متوسطه ناحیه ۳ شهر اهواز به چه میزان تاثیر دارد ؟

جدول ۸: جدول ضرایب رگرسیونی تاثیر بعد مسائل اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان

ردیف	متغیرها	B	خطای استاندارد	ضریب رگرسیون	معیار تصمیم	T
		ثابت	ثابت	Beta		
	ثابت	۳/۲۹۲	۰/۵۳۵	-	*۰/۰۰۰	۶/۱۵۱
	مسائل اجتماعی	۰/۲۹۳	۰/۰۰۲	۰/۹۵	*۰/۰۰۰	۱۸۶/۴۹۰

*=0/05 **=0/01

بر اساس نتایج جدول (۸) مقدار سطح معنی داری آماره $F(۰/۰۰۰)$ کمتر از خطای مجاز $۰/۰۵$ بوده لذا تاثیر مورد تایید بوده، این نتیجه نشان می‌دهد که بین مسائل اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان تاثیر مثبت داشته و رابطه رگرسیونی برقرار می‌باشد. بنابراین بر اساس نتایج جدول ۴-۱۶ مقدار ثابت رگرسیونی برابر با $۳/۲۹۲$ بوده و ضریب استاندارد شده بتا برای مسائل اجتماعی شناختی برابر $۰/۹۵$ بوده لذا تاثیر مسائل اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان برابر با ۹۵ درصد است بدین معنی که مسائل اجتماعی می‌تواند ۹۵ درصد باعث افزایش رضایت شغلی معلمان می‌شود که با پژوهش‌های زوار و همکاران (۱۴۰۰)، زارع شاه آبادی و همکاران (۱۳۹۸)، تیزدست و کریمی (۱۳۹۹)، شریف زاده و همکاران (۱۳۹۴)، ایمانی و ارجمندنیا (۱۳۹۱) و آناستازی و گرامتسی (۲۰۲۱) همسو می‌باشد.

سوال ششم: مسائل فرهنگی بر رضایت شغلی معلمان دوره دوم متوسطه ناحیه ۳ شهر اهواز به چه میزان تاثیر دارد؟

جدول ۹: جدول ضرایب رگرسیونی تاثیر بعد مسائل فرهنگی بر رضایت شغلی معلمان

ردیف	متغیرها	B	خطای استاندارد	ضریب رگرسیون	معیار تصمیم	T
		ثابت				ثابت
		۷/۵۱۵	۰/۳۹۶	-	*۰/۰۰۰	۱۸/۹۹۳
	مسائل فرهنگی	۰/۱۰۳	۰/۰۰۱	۰/۹۷	*۰/۰۰۰	۸۸/۲۶۸

*=0/05 **=0/01

بر اساس نتایج جدول (۹) مقدار سطح معنی داری آماره $f(۰/۰۰۰)$ کمتر از خطای مجاز $۰/۰۵$ بوده، لذا تاثیر مورد تایید بوده، این نتیجه نشان می دهد که بین مسائل فرهنگی بر رضایت شغلی معلمان تاثیر مثبت داشته و رابطه رگرسیونی برقرار می باشد بنابراین بر اساس نتایج جدول ۴-۱۸ مقدار ثابت رگرسیونی برابر با $۷/۵۱۵$ بوده و ضریب استاندارد شده بتا برای مسائل فرهنگی برابر $۰/۹۷$ بوده لذا تاثیر مسائل فرهنگی بر رضایت شغلی معلمان برابر با ۹۷ درصد است؛ بدین معنی که مسائل فرهنگی می تواند ۹۷ درصد باعث افزایش رضایت شغلی معلمان می شود که با پژوهش های بهجت وهمکاران (۱۳۹۵)، آکتانورتورامان (۲۰۲۲)، فالکون (۲۰۲۰) همسو می باشد.

بحث و نتیجه گیری

امروزه آموزش و پرورش همگانی به عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده است و هر کشوری در جهان بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارآیی آن اختصاص می دهد. در واقع آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است. بنابراین بی راه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می دهند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی معلمین است (بهجت و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۰۲). نقطه کانونی در رضایت شغلی احساسات فردی (مثبت یا منفی) در مورد شغل آنها است. بنابراین، رضایتمندی بر وضعیت شادی و خشنودی معلمان، که اغلب زودگذر تمرکز می کند. از سوی دیگر تعلق فرد فراتر از احساس خشنودی نسبت به کار است، تعلق ارتباط ذهنی و احساسی ارتقا یافته است که فرد نسبت به شغل، سازمان، مدیر یا همکار خود دارند. تعلق بر فرد به شکلی اثر می گذارد که برای انجام کار، داوطلبانه تلاش کند، با کار عجین شود و انگیز بالایی داشته باشد، چنین اشتیاق شدیدی نسبت به کارشان دارند، تعهد و خلاقیت ایجاد می کنند و احساس می کنند مشارکت شان به پیشرفت کار کمک می کند (موسوی، ۱۴۰۱: ۶۲). عوامل و مسائل فرهنگی - اقتصادی - اجتماعی و فردی بر رضایت شغلی معلمان تاثیر فراوان دارند. عواملی مانند انگیزش، شخصیت فردی و اجتماعی، آموزش و توسعه، فهم و درک متقابل، نگرش معلم، روحیه کار، شرایط فیزیکی و جسمی، پرورش استعداد بالقوه، رشد و بهسازی توانایی فردی، توازن کار - خانواده، تعارض کار - خانواده، استرس والدین، مسئولیت پذیری اجتماعی، جوسازمانی و محیط کاری، مشارکت اجتماعی، نفوذ مدیریتی، حمایت مدیریتی، توسعه حرفه ای، سبک رهبری، چالش های کاری، اخلاق کاری، حقوق و مزایای شغلی (بیمه، بازنشستگی، امکانات)، نظام پرداخت عادلانه، اعطای اعتبارات اقتصادی، تبدیل فرصت ها به سرمایه اقتصادی، پشتیبانی منابع، بودجه دولتی عادلانه، انصاف تطبیقی در پرداخت ها، عدالت حقوقی در مقایسه با سایر مشاغل مثبت فردی و

اجتماعی، حمایت اجتماعی، منزلت اجتماعی، همکاری اجتماعی، احترام و تعهد قومی، ارزشها و اصول مشترک اعتقادی، هنجارها و انسجام فرهنگی، فرهنگ سازمانی، هدایت ارزشی سازمانی) همگی زمینه‌ساز رضایت درونی و بیرونی در فرد می‌شود که در نهایت به بهبود وضعیت شغلی و اجتماعی می‌شود.

باتوجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود:

۱- علی‌رغم اینکه آموزش و پرورش یک سازمان محسوب می‌شود ولی دارای ویژگی‌های منحصر به فرد می‌باشد بدین معنی که تولیدات این سازمان انسانها و پرورش دانش آموزان است؛ با توجه به اینکه جو سازمانی در پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی و رضایتمندی نقش بسزایی دارند. سالم سازی جو سازمانی مدارس با تاکید بر ابعاد روابط دوستانه، صمیمی و توأم با احترام متقابل در بین اعضای مدرسه و سعی در نهادینه کردن آن و همچنین در ایجاد جوی توأم با اعتماد و مبتنی بر همکاری در مدرسه می‌تواند در ایجاد شرایط روانی سلامت بسیار مفید باشد.

۲- با توجه به تاثیرمسائل فردی در رضایتمندی معلمان، توجه به جو علمی مدرسه و همت در ارتقاء و بهبود وضعیت علمی مدرسه، توجه به انتظارات، عقاید و علایق معلمان و دانش‌آموزان در اداره امور مدرسه می‌تواند کمک شایانی بر ایجاد افزایش رضایتمندی کمک نماید.

۳- با توجه به تاثیر مسائل اقتصادی ایجاد امکانات تفریحی و تخصیص اعتبارات مناسب بودجه برای حقوق و مزایای معلمان از طرف دولت می‌تواند تا حد زیادی به کاهش مشکلات اقتصادی آموزش و پرورش کمک کرده باعث کاهش ناراضی در بین آنها شود.

۴- با توجه به تاثیرمسائل فرهنگی در رضایت شغلی معلمان ارج نهادن به تلاش‌های آنها و تلاش برای ایجاد برنامه‌هایی (طرح رتبه‌بندی معلمان، جشنواره‌های معلم برتر و ...) در جهت شناخت توانایی‌ها و ملاک قرار دادن این توانایی‌ها برای درجه بندی آنها می‌تواند به ایجاد روحیه مضاعف در معلمان و کاهش ناراضی در آنها کمک نماید.

۵- با توجه به تاثیر عوامل و مسائل اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان پیشنهاد می‌شود با تشکیل گروه‌های اجتماعی و ایجاد ارتباط گسترده، باز و صمیمی میان معلمان، مدیران به گونه‌ای که هر معلم به راحتی قادر به ابراز عقیده، پیشنهاد و انتقاد باشد به ایجاد جو مطلوب اجتماعی برای کاهش تنش‌ها کمک کرد.

۶- با توجه به تاثیر ناراضی معلمان در عملکرد آنها پیشنهاد می‌شود با آزمون‌ها و ارزیابی‌های به موقع سعی در شناخت ضعفها، ناراحتی‌ها و ناکامیهای معلمان قبل از آنکه این عوامل موجب بروز یا تداوم استرس و ناراضی شغلی در آنها شود گردود با ارائه راه حل‌های مناسب آنها را رفع کند.

۷- باتوجه به تاثیر مسائل فردی خانوادگی پیشنهاد می‌شود مسئولان و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش برای افزایش و ارتقای رضایت شغلی معلمان ابتدایی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت شخصیت‌شناسی را برای درک و شناخت بهتر فردی را در سطح ملی برگزار کنند تا معلمان با شناخت خود و تیپ‌های شخصیتی دانش‌آموزان به رشد و تعالی آنان کمک نمایند.

تعارض

پژوهش تعارض منافع ندارد.

منابع

- ابراهیمی، الناز؛ ارجمندنیا، علی اکبر؛ افروز، غلامعلی (۱۳۹۶). ارزیابی اثربخشی برنامه آموزشی مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر در افزایش رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی، نشریه توانمند سازی کودکان استثنایی، تابستان ۱۳۹۶، دوره هشتم - شماره ۲، صفحات: از ۷۹ تا ۸۷
- ایمانی نوجانی، معصومه؛ ارجمندنیا، علی اکبر (۱۳۹۱). رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی معلمان مدارس عادی، استثنایی و استعدادهای درخشان، نشریه پژوهش‌های روان شناسی اجتماعی :: بهار ۱۳۹۱، دوره دوم - شماره ۵، صفحات: از ۱ تا ۱۱ .
- بهجت، اعظم؛ فقیه آرام، بتول؛ آزادیکتا، مهرناز (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی اسلامشهر (با تاکید بر سبک‌های مدیریت و ابعاد فرهنگ سازمانی)، نشریه تعالی مشاوره و روان درمانی، بهار ۱۳۹۵ - شماره ۱۷ صفحات: از ۹۲ تا ۱۰۶ .
- بهرامی فیل آبادی، زهرا؛ عقیلی، رضا (۱۳۹۶) بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در بین معلمان ابتدایی استان چهارمحال و بختیاری، نشریه مطالعات مدیریت و کار آفرینی، تابستان ۱۳۹۶، دوره سوم شماره ۲/۱ صفحات: از ۳۷ تا ۴۷ .
- ترکی، حسن (۱۴۰۰) ارائه الگوی ریاضی جهت پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دخترپایه پنجم مدارس دولتی شهرستان شهرکرد بر مبنای جو سازمانی مدرسه و رضایت شغلی معلمان، میان رشته ای، نشریه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی: بهار ۱۴۰۰، دوره هفتم - شماره ۱ صفحات: از ۱۰۰ تا ۱۱۱ .
- تیز دست، طاهر؛ کریمی، آذر (۱۳۹۹). تأثیر آموزش رفتارهای رهبری مثبت بر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی معلمان ابتدایی زن منطقه هشت تهران، فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی دوره ۶، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۹، صفحات ۲۹-۴۰ .
- جهانگیری، اردلان؛ احمدرش، رشید؛ عباس زاده، مریم (۱۳۹۷) بررسی نقش میزان سرمایه اجتماعی و اقتصادی در رضایت شغلی معلمان؛ (مطالعه موردی :معلمان مقطع متوسطه شهر ارومیه) نشریه علوم اجتماعی (دانشگاه آزاد شوشتر)، بهار ۱۳۹۷ - شماره ۴۰، صفحات ۱-۳۰ .
- جوادی، رحم خدا؛ رسولی، محسن؛ نظری، علی محمد؛ حسنی، جعفر (۱۳۹۴) بررسی عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی مؤثر بر رضایت شغلی معلمان ، نشریه مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، سال دوم - شماره ۲ صفحات: از ۴۵ تا ۶۰ .
- حسن پور، اکبر؛ جعفری‌نیا، سعید؛ وکیلی، یوسف؛ کاوئی، مهسا (۱۴۰۰) تحلیل محتوای پژوهش‌های کیفی در مورد تعادل کار و خانواده، زنان، و بررسی چالش‌های آن با رویکرد اسلامی، پژوهشنامه اسلامی زنان و خانواده، سال نهم، شماره ۲۲، بهار ۱۴۰۰، صفحات ۹-۳۶ .
- دل انگیز، الهام (۱۴۰۰) مقایسه رضایت شغلی معلمان با دانش آموزان کم توان ذهنی و عادی شهرستان ساری در دوران همه گیری اپیدمی کوید-۱۹، نشریه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و علوم انسانی ، زمستان ۱۴۰۰، سال دوم - شماره ۵ صفحات: از ۴۹ تا ۵۷ .
- زارع شاه آبادی، اکبر؛ اسلامی، بهروز؛ مهدی پور خراسانی، ملیحه (۱۳۹۸). تاثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان شهر یزد، نشریه خانواده و پژوهش، بهار ۱۳۹۸ - شماره ۴۲، صفحات: از ۸۳ تا ۱۰۰ .

زوار، تقی؛ بهاری، پروین؛ عبدالهی اصل، صیاد؛ دلخوش، واقف (۱۴۰۰) نقش مدیریت مشارکتی و مسئولیت پذیری اجتماعی مدیران در رضایت شغلی معلمان متوسطه اول: آزمون میانجیگری خلاقیت مدیران، نشریه مدیریت بر آموزش سازمان ها، سال دهم - شماره ۱، صفحات: از ۱۴۹ تا ۱۷۲ .

سبزی پور، امیر؛ رشنودی، بهزاد؛ امیری، سمیه؛ کرم الهی، علی (۱۳۹۳). رابطه بین تیپ شخصیتی درونگرایی-برونگرایی با میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان، نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی :: تابستان ۱۳۹۳ - شماره ۱۸، صفحات: از ۱۸۱ تا ۱۹۴ .

شریف زاده، حکیمه السادات؛ هاشمی، سهیلا؛ علی نژاد، حسین (۱۳۹۴). بررسی رابطه‌ی بین سلامت سازمانی مدارس و رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی، نشریه پویا در آموزش علوم تربیتی و مشاوره، شماره ۱ صفحات ۱۲ تا ۲۱ .

غفاری، محمد حسین (۱۴۰۱). تأثیر روشهای ذهن آگاهی بر رضایت شغلی معلمان، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت، دوره جدید. شماره هجدهم. بهار ۱۴۰۱، صص ۳۲۰-۲۹۷.

قاید امینی هارونی، عباس؛ صادقی ده چشمه، مهرداد؛ بابایی فارسانی، میثم؛ مالکی فارسانی، غلام رضا (۱۴۰۰) نقش استرس شغلی بر رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی در طول پاندمی کرونا با آزمون میانجی تعارض کار-خانواده و استرس والدین، نشریه رهبری آموزشی کاربردی، شماره ۵ صفحات: از ۷۷ تا ۹۵.

گورکانی، خدیجه؛ مصطفوی راد، فرشته؛ چین آوه، محبوبه (۱۳۹۵) تبیین نقش پیشبینی کنندگی انگیزه پیشرفت و کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی معلمان، نشریه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، دوره دوم - شماره ۴ صفحات: از ۱۱۰ تا ۱۲۰ .

گل پرور، محسن؛ نادى، محمد علی (۱۳۹۴) رابطه اخلاق کاری اسلامی، انصاف و علاقه به پول با رضایت شغلی معلمان، نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۲۳، صفحات، ۱-۲۳ موسوی، سیده فاطمه (۱۴۰۱) بررسی میزان استرس شغلی با رضایت شغلی در معلمان، فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، صفحات ۱۰۴۱ بهار، دوره ۸، شماره ۱، صفحات ۵۷-۶۳.

صالحی فرد، زهرا؛ ذبیحی حصارى، نرجس خاتون (۱۳۹۷) رابطه کمالگرایی مثبت و منفی و جو سازمانی با رضایت شغلی معلمان زن مقطع دوم متوسطه شهر مشهد، نشریه رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۴۳، صفحات: از ۸۵ تا ۹۷

نادی، محمد علی؛ گل شیرازی، نفیسه؛ ناصحی، بتول (۱۳۹۰) تحلیل رابطه بین مولفه های روابط انسانی با رضایت شغلی در بین معلمان مقطع ابتدایی تبیین نقش تعدیل کنندگی سن و جنس، نشریه روان شناسی تحلیلی شناختی :: زمستان ۱۳۹۰ - شماره، صفحات: از ۲۱ تا ۳۲ .

هاشمی، سید احمد (۱۳۹۸). رابطه نگرش معلمان در خصوص استفاده از محتوای الکترونیکی و فناوری آموزشی با رضایت شغلی معلمان در مدارس متوسطه اول، علوم تربیتی، نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، زمستان ۱۳۹۸، شماره ۴۰، صفحات ۱۸۷-۱۷۳.

Anastasiou, S. and Garametsi, V. (2021) 'Perceived leadership style and job satisfaction of teachers in public and private schools', *Int. J. Management in Education*, Vol. 15, No. 1, pp.58-77.

Chitra, a (2020) Study on Impact of Occupational Stress on Job Satisfaction of Teachers during Covid-19 Pandemic Period, *Global Development Review*, Vol.4 No.2 .

Falcón, José L.(2020) Teacher Job Satisfaction: A Qualitative Case Study Examining The Perceptions Of Job Satisfaction Of Teachers At A Secondary School Setting, A dissertation submitted to the Graduate Council of Texas State University in partial fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy with a Major in School Improvement December 2020.

Munir, Hina ; Zafar Iqbal, Muhammad(2018) A Study of Relationship between Leadership Styles of Principals and Job Satisfaction of Teachers in Colleges for Women, Bulletin of Education and Research August 2018, Vol. 40, No. 2 pp. 65-78.

Nordin , Mohd Norazmi Bin ;Mohamad Zaid Bin Mustafa, Abdul Rasid Bin Abdul Razzaq(2020)Relationship between Headmasters' Leadership, Task Load on Special Education Integration Programme Teachers' Job Satisfaction , Universal Journal of Educational Research 8(8): 3398-3405, 2020 <http://www.hrpub.org> DOI: 10.13189/ujer.2020.080813.

Ozofu Ogedengbe, Elizabeth; Tinuola Oluwarotimi Adelekuntoju T. Eyengho, Seun Michael OGUNLEYE, Kofoworola Mary Bankole(2018)The Influence Of Gender On Job Satisfaction Of Teachers In Ile-Ife, Osun State, Nigeria Bulgarian Journal of Science and Education Policy (BJSEP), Volume 12, Number 1, 2018.

Rastogi , Megha; Dhingra, Vaishali(2021)Measuring The Impact Of Intrinsic And Extrinsic Factors On Job Satisfaction Of Teachers During Covid-19, Journal of Contemporary Issues in Business and Government Vol. 27, No. 2, 2021 <https://cibg.org.au/> P-ISSN: 2204-1990; E-ISSN: 1323-6903 DOI: 10.47750/cibg.2021.27.02.540.

Wangdi, Tandin, and Sonam Tobgay. (2022)“The Impact of McGregor’s Theory X/Y on the Level of Job Satisfaction of Teachers and Principals.” Shanlax International Journal of Management, vol. 9, no. 3, 2022, pp. 34–40. DOI: <https://doi.org/10.34293/management.v9i3.4538>

Wula, paulina, Berlinda Setyo Yunarti, Agustinus Kia Wolomasi, Donatus Wea Turu , Mozes M. Wulu, Martinus M. Krowin , Sandra Ingried Asaloei , Basilius Redan Werang(2020) Job Satisfaction and Performance of Elementary School Teachers in Southern Papua, Indonesia, Universal Journal of Educational Research 8(7): 2907-2913, 2020 <http://www.hrpub.org> DOI: 10.13189/ujer.2020.080718.

Abstract

The aim of the current research is to investigate the factors of job dissatisfaction and its impact on family, economic, social and cultural issues of second year high school teachers in the 3rd district of Ahvaz city, which is a mixed (qualitative-quantitative) type of research. The statistical population of the research was in the qualitative section of the articles related to the subject from 2013 to 2014, and after the final review, 25 articles were selected. In the quantitative part, the statistical population includes all male and female teachers of the second level of high school in the 3rd district of Ahvaz city. The statistical sample was based on Cochran's formula of 370 people, half of whom are men and half of whom were women, who were selected using a simple random method. The research tool is a researcher-made questionnaire, the items of which are extracted through the coding of articles collected from scientific databases on the subject of teachers' satisfaction with the Atlas Ti software. After coding with the open and selective method, the questionnaire was set in 4 dimensions: individual/family, social/organizational, economic, cultural, and 71 items. The validity of the questionnaire was reported using the desired cvr coefficient. The reliability of the questionnaire was reported through Cronbach's alpha coefficient of 0.88 for this research. After collecting the data using spss24 software and linear regression to check the impact factor in four individual/family, economic, social and cultural dimensions, more than 90% was obtained. Therefore, it is suggested to improve the quality of life and the satisfaction of teachers based on these four dimensions, planning and making necessary policies so that it can be used in the development of the society as much as possible.

Keyword: Satisfaction, family-economic-social-cultural effects of teachers