

تحلیل رابطه بین مؤلفه‌های روابط انسانی با رضایت شغلی در بین معلمان مقطع ابتدایی:
تبیین نقش تعدیل‌کنندگی سن و جنس

*Relationship between Human Relations' Components with Job Satisfaction amongst
Primary-School teachers: Moderating role of Age and Gender*

Mohammad Ali Nadi

Islamic Azad University, Khorasgan branch
Email: mnadi@khuisf.ac.ir

Nafiseh Gholshirazi

Islamic Azad University, Khorasgan branch

Batul Nasehi

Islamic Azad University, Khorasgan branch

محمد علی نادی

استادیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد
خوراسگان، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول). mnadi@khuisf.ac.ir

نفیسه گل شیرازی

کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان،
اصفهان، ایران

بتول ناصحی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان،
اصفهان، ایران

چکیده

هدف: پژوهش حاضر بمنظور بررسی رابطه بین مؤلفه‌های روابط انسانی و ابعاد رضایت شغلی معلمان در مقطع ابتدایی انجام شده است. **روش:** این پژوهش در زمره پژوهش‌های همبستگی می‌باشد و جامعه آماری آن شامل کلیه معلمان ابتدایی زن و مرد شهرستان نجف آباد (۹۶۰ نفر) در سال تحصیلی ۸۸-۸۹ بوده است. با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه در مجموع ۴۰۰ نفر بعنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش دو پرسشنامه رضایت شغلی و روابط انسانی با نرخ بازگشت ۷۶/۵ درصد بود. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که بین مؤلفه ارتباطات و خودآگاهی با کلیه ابعاد رضایت شغلی در سطح $(p \leq 0/01)$ رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین بین مؤلفه خودپذیری با رضایت شغلی (در ابعاد فرصت‌های ارتقاء و پیشرفت، چالش کار، محتوای شغلی و ارتباطات سازمانی) در سطح $(p \leq 0/01)$ رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بعلاوه نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیلی نشان داد که از بین مؤلفه‌های روابط انسانی، فقط ارتباطات توان پیش‌بینی ابعاد رضایت شغلی را داشته است. همچنین نتایج رگرسیون سلسله‌مراتب تعدیلی بر حسب جنس، سابقه و تحصیلات نشان داد که تنها سابقه و تحصیلات می‌توانند رابطه بین رضایت شغلی و مؤلفه ارتباطات روابط انسانی را تعدیل کنند.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش بین مؤلفه‌های روابط انسانی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. نقش مهم متغیر ارتباطات در افزایش رضایت شغلی از دیگر نتایج پژوهش حاضر بود. همچنین سابقه و تحصیلات از جمله متغیرهایی بوده‌اند که می‌توانند بر رابطه بین رضایت شغلی با ارتباطات تأثیر گذار باشند.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، روابط انسانی، معلمان دوره ابتدایی.

Received: April 24, 2012

تاریخ دریافت: ۹۱/۲/۵

Accepted: November 14, 2012

تاریخ پذیرش: ۹۱/۸/۲۴

مقدمه

همه انسان‌ها به داشتن توانایی برقراری ارتباط با سایر انسان‌ها نیاز دارند. ایجاد روابط انسانی به ظرافت‌ها و شیوه‌های خاصی نیاز دارد و شرایط زمانی و مکانی خاصی را می‌طلبد. با آنکه نیاز به مدیریت روابط انسانی در همه برخورد‌ها مشهود است اما نیاز به آن در میان معلمان آموزش و پرورش که در رأس قطب آموزشی یک کشور قرار دارند بسیار مهم درک می‌شود. معلمان بعنوان یکی از عناصر حیاتی نظام آموزش و پرورش، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارند و رضایت آن‌ها می‌تواند در تحقق اهداف سازمان مذکور تأثیر بسزایی داشته باشد (کلدی و عسگری، ۱۳۸۲). معلمان می‌توانند علاوه بر رعایت رفتار قابل احترام با همکاران خویش، اشاعه دهنده رفتار سالم و سازنده در میان دانش آموزان تحت پوشش خود باشند. روابط انسانی مطلوب دوطرفه میان معلم با دانش آموزان می‌تواند یکی از عوامل اصلی موفقیت یک مدرسه محسوب شود. سرمد (۱۳۸۷) معتقد است عامل اساسی و تعیین کننده بین اعضای یک سازمان آموزشی، مطلوب بودن رابطه هرکس با خودش است یعنی هرچه افراد با خودشان مشکل کمتری داشته باشند، احتمال کنار آمدن آن‌ها با دیگران زیادتر و روابط خارجی آن‌ها مطلوبتر خواهد بود. روابط انسانی اولین بار در سال ۱۹۴۷ طی یک پروژه مشترک میان مؤسسه تاویستوک^۱ در لندن و مرکز تحقیقات پویایی شناسی گروهی^۲ در مؤسسه فناوری ماساچوست پدیدار شد، که هدف آن ارتقاء تمرینات عملی و کاربردی بمنظور حل مسائل جامعه بود (لاوریج و همکاران، ۲۰۰۷)^۳. روابط انسانی^۴ در یک سازمان آموزشی، فرایند برقراری، حفظ و گسترش رابطه هدفدار پویا و دو جانبه بین اعضای یک سیستم اجتماعی (آموزشگاه) است که با تأمین نیازهای منطقی، اجتماعی و روانی فرد و گروه، سبب تفاهم، احساس رضایت و سودمندی متقابل و بوجود آمدن زمینه‌های اعتماد، انگیزش، رشد و تسهیل رسیدن به اهداف سازمان آموزشی می‌شود (میرکمالی، ۱۳۸۷). روابط انسانی ارتباط مستقیم با علوم اجتماعی، رفتاری و سازمانی دارد (دلیل گو، ۱۳۸۰). توسعه روابط انسانی صحیح میان معلم و دانش آموزان در تدریس کارآمد معلم نقش مهمی دارد (مویجس و ریندلز، ۲۰۰۵)^۵. بر طبق نظر ریس و همکاران (۲۰۱۰)^۶ مهارت‌های روابط انسانی شامل هفت مؤلفه ارتباطات^۷، خودآگاهی^۸، خود پذیری^۹، انگیزش^{۱۰}، اعتماد^{۱۱}، خود بیانی^{۱۲} و حل مجدد تعارض^{۱۳} است که در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. ارتباطات که در جامعه کنونی یک مزیت رقابتی در هر سازمانی محسوب می‌شود مکانیسمی است که روابط انسانی بر اساس و به وسیله آن بوجود می‌آید و تمام مظاهر فکری وسایل انتقال و حفظ آن‌ها در مکان و زمان بر پایه آن توسعه پیدا می‌کند (حاتمی و سرمدی، ۱۳۸۴). از طریق ارتباطات می‌توان بهتر شدن اوضاع آینده کارکنان و سازمان و رضایت شغلی آن‌ها را تضمین یا حداقل تسهیل نمود (سرمد، ۱۳۸۲). با توجه به گستردگی حوزه مسائل ارتباطی در سازمان و مدیریت، می‌توان ادعا کرد که بسیاری از مشکلات سازمانی و اجتماعی از ضعف ارتباطات نشأت می‌گیرند (رضاییان، ۱۳۸۶). پژوهش تلخایی علیشاه و همکاران (۱۳۸۹) حاکی از آن است که برقراری ارتباط مناسب بین معلم با دانش آموزان در موفقیت معلمان و یادگیری دانش آموزان بسیار مؤثر است؛ همچنین معلمان زن نسبت به معلمان مرد در استفاده از مهارت‌های ارتباطی به نحو بهتری عمل می‌کنند.

1. Tavistock Institute
2. Center for Group Dynamics
3. Loveridge
4. Human Relations
5. Muijs & Reynolds
6. Recee & et al
7. Communication
8. Self-Awareness
9. Self-Acceptance
10. Motivation
11. Trust
12. Self- Disclosure
13. Conflict Resolution

غلامی (۱۳۷۸) در پژوهش خود بین گشودگی مجاری ارتباطی میان واحدهای هم سطح و رضایت کارکنان رابطه منفی و معنادار و بین استفاده از کانال‌های ارتباط غیر رسمی و میزان رضایت کارکنان رابطه مثبت و معنادار بدست آورد (اشراقی و همکاران، ۱۳۸۷). نتایج پژوهش احمدیان یزدی و همکاران (۱۳۸۳) بیانگر آن است که آموزش مهارت‌های ارتباط میان فردی به پرسنل بر رضایتمندی مراجعین تأثیر مثبت داشته است. اسپر و هال (۱۹۹۶) مطرح کردند که مهارت خودآگاهی شامل اطلاعاتی در مورد خود فرد و استفاده از مهارت‌های مرتبط با وظیفه مدیریتی فرد است، خودآگاهی به مدیران کمک می‌کند از نقاط ضعف و قوت خود آگاه شوند این شکل از خودآگاهی به روش‌های مختلفی به اثر بخشی مدیریت کمک می‌کند (عباسی و فانی، ۱۳۸۴). همچنین آن‌ها پژوهش خود را بر روی مدیران انجام داده اند و اذعان کردند که مدیران وزارت آموزش و پرورش از میزان مهارت خودآگاهی نسبتاً مطلوبی برخوردار بوده اند. خود پذیری به رضایت یا خرسندی درونی فرد از خود و احساسی که خود را در جهان منحصر بفرد می‌بیند، اشاره می‌کند (ریس و همکاران، ۲۰۱۰). انگیزش میزان سنجش انگیزه در افراد است و بنابر توصیف رایبیز (۱۳۸۶) میل به کوشش فراوان در جهت تأمین هدف‌های سازمان به گونه ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده می‌شود بیان شده است. هر کشوری برای تعلیم و تربیت به استادان و معلمان با انگیزه و کارآمد نیاز دارد تا بتواند جوانان را در قالب نظام تعلیم و تربیتی خود پرورش داده و برای آینده ای بهتر آماده سازد (شفیع زاده، ۱۳۸۱). محور اساسی و تکیه گاه روابط اجتماعی بطور عام و در سازمان بطور خاص اعتماد است؛ اعتماد باعث می‌شود که افراد در روابط اجتماعی خود با دیگران هر گونه بدگمانی را کنار گذاشته و روابط صمیمانه ای برقرار کنند (آراسته و رزقی شیرسوار، ۱۳۸۸). اعتماد تأمین کننده روابط انسانی سالم و تضمین کننده پایداری آن است. از نظر کیلن و هانت (۲۰۰۲)^۱ اعتماد انتظار به احتمال انجام عمل دلخواه که از روی رضایت انجام پذیرفته، می‌باشد. تأکید اصلی در زمینه اعتماد برای ایجاد تفاهم بین اهداف فردی و سازمانی است. مدیر با شناخت روحیه اعتماد و توانمندی در مهارت می‌تواند در زمینه برقراری روابط انسانی صحیح در سازمان خود موفق باشد (ریس و برندت، ۱۹۹۰)^۲. محمد فر و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه خود اعتماد به سازمان‌های دولتی را بر سطح رضایتمندی شهروندان مؤثر نشان دادند. خود بیانی از نظر ریس و برندت (۱۹۹۰) فرآیندی است که اجازه می‌دهد شخص دیگر آنچه شما فکر یا احساس می‌کنید را بشناسد. اکثر روان شناسان با این مسئله که خودبیانی یک عنصر حساس در روان درمانی است موافقت (اسلون، ۲۰۰۷)^۳. بنابر نظر دیندیا و آلن (۱۹۹۲) خود بیانی در بین زن‌ها بیشتر بوده است. تعارض از دیدگاه روابط انسانی اینگونه مطرح می‌شود که در هر سازمان، وجود تعارض یک پیامد طبیعی و غیر قابل اجتناب است و لزوماً مضر نیست، اما بطور نسبی توانایی بالقوه نیرویی مثبت را در راستای عملکرد سازمان دارد (رایبیز و دی سنزو، ۱۳۸۶). بدون شک عاملی که در محیط کار موجب کاهش انگیزه، اُفت کارایی و اثربخشی سازمان می‌گردد تعارض است (قربانی، ۱۳۸۰). از جمله پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با روابط انسانی پژوهش کشاورزی و طالع پسند (۱۳۸۷) بر روی مدیران می‌باشد. در این پژوهش هفت مؤلفه روابط انسانی مورد استفاده پژوهش حاضر در بین مدیران مورد سنجش قرار گرفته و نتایج نشان داده است میانگین مؤلفه‌های روابط انسانی در بین آن‌ها بیشتر از متوسط بوده است. گرچه این مطالعه به بررسی روابط انسانی بین مدیران پرداخته است اما به لحاظ روش شناسی مطالعه ای پیمایشی بوده و دستاورد مهمی را ارائه نداده است. به نظر می‌رسد وجود و ادراک از روابط انسانی در هر سازمانی به خشنودی و رضایت کارکنان می‌انجامد. به همین دلیل هم در اکثر متون روابط انسانی به رضایت شغلی و زیربنای نظری و پژوهشی آن پرداخته شده است. اصولاً تأمین هر نیازی سبب ارضاء فرد از نظر تأمین

یک یا چند عنصر می‌شود. ارضاء همان احساس تأمین نیاز است و هر تأمین نیازی سبب راحتی، شادابی و رضایت فرد می‌شود (میرکمالی، ۱۳۸۰). همچنین محققان مطرح کرده‌اند روابط انسانی بر بنیان و اساس رفتار مطلوب تکیه دارد و مدیران آموزشی برای اصلاح و یا هدایت رفتار به سمت مطلوبیت و رضایت داشتن با استفاده از محرک‌های مثبت (پاداش) نتایج اثر بخش تر بدست آورده‌اند، بر این اساس محرک‌هایی قابل تمجید هستند که تسهیلات را بهبود بخشند و رضایت شغلی را افزایش دهند (حاتمی و سرمدی، ۱۳۸۴). بنابراین لازم است اعضای سازمان نهایت تلاش را در جهت نیل به خشنودی شغلی مبذول دارند (سرمد، ۱۳۸۲). رضایت شغلی یک پیامد نگرشی رفتاری است که متشکل از واکنش عاطفی شناختی افراد نسبت به شغل و کار خود است (گل پرور و نادى، ۱۳۸۹). حفظ و ابقاء رضایت شغلی هم برای کارکنان و هم کارفرمایان مقوله‌ای قابل بحث و چالش برانگیز است، و سازمان‌هایی که به حفظ کیفیت بالا و وفاداری نیروی کار علاقمندند باید به این مقوله توجه داشته باشند (حسین زاده و همکاران، ۱۳۸۶). چراکه نارضایتی شغلی اگر چه در ابتدا موجب کاهش کارایی و افزایش هزینه‌ها در محل کار می‌شود، اما تداوم آن سست شدن تعهد افراد نسبت به ارزش‌ها، هنجارها، اهداف نظام و اعتماد اجتماعی را در بر دارد (معیدفر و ذهانی، ۱۳۸۴). رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند (مقیمی، ۱۳۸۰). بنابر تعریف لوک (۱۹۷۶) رضایت شغلی حالت عاطفی لذت بخشی است که از ارزیابی شغلی شخص یا تجربه شغلی او منتج می‌شود (معیدفر و ذهانی، ۱۳۸۴). یک بررسی جامع از ادبیات نشان داده است که عواملی همچون کارهایی که به اصطلاح هم‌آورد طلب باشند، یکسان بودن حقوق و مزایای شغلی، شرایط مناسب کاری و دوستان و همکاران مساعد نقش مهمی در ارتباط با رضایت شغلی ایفاء می‌کنند (راینز، ۱۳۸۷). به نقل از نادى و سجادیان (۱۳۸۷) بر طبق گنون (۱۹۸۸) پنج عامل اصلی در رضایت شغلی وجود دارد که در کنار هم این سازه را می‌سازند که عبارتند از رضایت از چالش کار، منظور کاری که می‌تواند انجام شود و چالش برانگیز باشد، رضایت از حقوق و دستمزد، که عبارت از اختلاف واقعی بین حقوق واقعی و مورد انتظار می‌باشد، رضایت از ترفیع و پیشرفت، تابعی از تعداد دفعات، اهمیت و درجه مطلوبیت ارتقاء، رضایت از سرپرستی و رهبری، یعنی رضایت کارمندان از دانش، صلاحیت و صمیمیت سرپرستان (چلادورای، ۱۳۸۷)؛ و در نهایت رضایت از محتوای شغلی که منظور میزان مسئولیت اقدامات کاری، بازخورد و تنوع کاری است (مقیمی، ۱۳۸۰). رضایت و عدم رضایت شغلی پیامدهای مثبت (سلامتی، وفاداری) و منفی (تشویش، غیبت، تأخیر در کار) بیشمار دارد (مقیمی، ۱۳۸۰). همچنین سن و سابقه خدمت تأثیر قابل ملاحظه‌ای در رضایت شغلی دارد (دیویس و نیواسترم، ۱۳۷۶). تئوری دو عاملی هرزبرگ و مدل خصوصیت‌های شغلی، معتقدند که رضایت شغلی عامل اصلی تعیین کننده انگیزش می‌باشد (حسین زاده و همکاران، ۱۳۸۶). کججاف و پورکاظم (۱۳۸۴) در پژوهش خود یافتند که رضایت از شغل باعث می‌شود کارکنان برای دستیابی به اهداف سازمان انگیزه بیشتری داشته باشند. نتایج پژوهش فیرستون (۱۹۹۴)^۱ حاکی از آن بوده است که مسئله پرداخت حقوق که یکی از ابعاد رضایت شغلی می‌باشد باعث افزایش انگیزش معلمان می‌شود. بنابراین تحقیقات نشان می‌دهد پژوهشگران به ارتباط مؤلفه انگیزش روابط انسانی با رضایت شغلی توجه داشته‌اند. اما با توجه به اهمیت هر یک از مقوله‌های روابط انسانی، پژوهشی که به تفکیک، نقش هر یک از مؤلفه‌های روابط انسانی با رضایت شغلی را مورد بحث قرار داده باشد یافت نشد. همچنین در مواردی دیده شده است سازه‌های یک متغیر از همبستگی درونی خاصی برخوردارند بنابراین احتمال آن می‌رود که سازه‌هایی که به همراه انگیزش مؤلفه روابط انسانی را شکل می‌دهند با رضایت شغلی نیز رابطه داشته باشند. هاشمی مقدم (۱۳۸۷) بیان کرده است معلمان مدرسی که رضایت شغلی دارند بازدهی بیشتری نسبت به معلمان دیگر دارند و یکی از دلایل آن رفتار متناسب

مدیر با معلمان می‌باشد؛ در همین راستا شورت و اسپنسر (۱۹۹۰) رفتار معلم در کلاس درس را متأثر از رفتار مدیر مدرسه با معلمان مطرح می‌کند (حسینیان و طباطبایی، ۱۳۸۸). خدیوی و صالحی (۱۳۸۸) نشان دادند میزان بهره‌وری معلمان به میزان رضایت شغلی آن‌ها وابسته بوده است. همچنین علیرغم اینکه مطالعات حوزه تفاوت سنجی بین رضایت شغلی مردان و زنان در محیط‌های کار نتایج یکدستی ببار نیاورده، ولی با این حال جنس همواره در مطالعات روانشناختی یک تعدیل‌کننده بالقوه محسوب می‌شود (گل پرور و نادی، ۱۳۸۹). بعلاوه آن‌ها در مطالعه خود یافتند که جنس رابطه حمایت‌مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران و رضایت از سرپرست را تعدیل می‌کند. نوربخش و میرنادری (۱۳۸۴) بین رضایت شغلی و متغیرهای جنس و وضعیت استخدامی رابطه معناداری بدست آوردند. آکری و آگبروگبو (۲۰۰۹) در پژوهش خود دریافتند که رضایت شغلی در بین معلمان زن کمی بیشتر از معلمان مرد می‌باشد. دوچام و همکاران (۲۰۰۰) رضایت شغلی را در سلامت روانی و جسمانی فرد مؤثر دانستند (کلدی و عسگری، ۱۳۸۲). سارجانت و هانام (۲۰۰۳) به بررسی رضایت شغلی معلمان در چین پرداختند که نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد ارتباطات و محیط مدرسه در رضایت معلمان مؤثر است. با توجه به این مطالب انتظار می‌رود رضایت شغلی با مؤلفه‌های روابط انسانی معلمان رابطه داشته باشد. عبارتی معلمانی که دارای مؤلفه‌های روابط انسانی در حد مطلوبی هستند از میزان رضایت شغلی بیشتری برخوردار باشند. بر طبق نظریه احترام به مقام انسان رضایت شغلی، به تمام اعضای سازمانی، بدون توجه به پایگاه شغلی آن‌ها باید احترام گذاشت و شخصیت آن‌ها را محترم شمرد (عسکریان، ۱۳۷۸). از آنجایی که رضایتمندی و داشتن انگیزه معلمین نقش اساسی در تحقق اهداف آموزش و پرورش و نهایتاً دستیابی به اهداف سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی کشور دارد، دست اندرکاران نظام تعلیم و تربیت باید بکوشند تا رضایت شغلی معلمین را بهبود بخشند. ضرورت انجام این پژوهش از این جهت بیان می‌شود که چنانچه روابط بین مؤلفه‌های روابط انسانی و رضایت شغلی وجود داشته باشد و کاهش روابط انسانی منجر به کاهش رضایت شغلی در بین معلمان شود، موجب تغییر در برخی پیامدهای مرتبط با رضایت شغلی از جمله کاهش بهره‌وری، کاهش تعهد نسبت به آموزش و پرورش، بی‌اعتنا بودن نسبت به کسب مهارت‌های جدید شغلی و کاهش سلامت جسمانی و روانی معلمان می‌گردد. که این امر نظام آموزش و پرورش را به مخاطره خواهد انداخت. علاوه بر آن اصول هفتاد و ششگانه طرح تغییر نظام، که هیجده اصل آن مستقیماً با روابط در سازمان آموزش و پرورش ارتباط دارد تحت تأثیر متغیر رضایت شغلی قرار می‌گیرد. با توجه به مطالب فوق فرضیه‌هایی که می‌تواند در راستای داده‌های جمع‌آوری شده اطلاعات مهمی از آن منتج شود عبارتند از: ۱- بین مؤلفه‌های روابط انسانی و رضایت شغلی ادراک شده در معلمان رابطه وجود دارد. ۲- مؤلفه‌های روابط انسانی توان پیش‌بینی ابعاد رضایت شغلی را دارا هستند. ۳- جنس، سابقه و تحصیلات نقش تعدیل‌کننده را در رابطه بین مؤلفه‌های روابط انسانی و رضایت شغلی ادراک شده ایفاء می‌کنند.

روش

این پژوهش که با هدف بررسی رابطه بین مؤلفه‌های روابط انسانی با رضایت شغلی در بین معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نجف آباد به مرحله اجرا درآمده است، در زمره پژوهش‌های همبستگی با استفاده از روش‌های «مدل‌یابی علی^۱» قرار می‌گیرد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان ابتدایی شهرستان نجف آباد، اعم از زن و مرد که به طور رسمی و تمام وقت مشغول به کار بوده‌اند می‌باشد. با توجه به این که اعضای جامعه بر طبق عواملی چون جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه خدمت، سابقه تدریس، نوع مدرسه طبقه‌بندی گردیده بودند، نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه انجام شد. بر اساس اطلاعات کسب شده از آموزش و

پرورش شهرستان نجف آباد ۹۶۰ نفر اعضای جامعه بودند که بر اساس جدول کوهن و همکاران (۲۰۰۰) به نقل از نادى و گل شیرازی (۱۳۸۹) در سطح خطای ۰/۰۵ حجم نمونه ۴۰۰ نفر برآورد گردید. در این پژوهش در نهایت ۳۰۶ پرسشنامه بازگشت داده شد که ۲۱۹ نفر زن، ۸۰ نفر مرد و ۷ نفر وضعیت جنسی خود را مشخص نکرده بودند. بنابراین بطور کلی نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها توسط آزمودنی‌ها ۷۶/۵ درصد بوده است. برای سنجش متغیر روابط انسانی از پرسشنامه ریس و برندت (۱۹۹۶) استفاده گردید این پرسشنامه در قالب ۵۰ سؤال بسته پاسخ و در طیف لیکرت تنظیم شده است. در این بخش شماره گویه‌های هریک از مؤلفه‌ها در داخل پرانتز و در بیرون از آن آلفای کرونباخ آن مؤلفه گزارش خواهد شد. هفت مؤلفه روابط انسانی عبارتند از ارتباطات (۱، ۲، ۳، ۸، ۱۳، ۲۳، ۱۴)، خودآگاهی (۴۹، ۴۱، ۲۵، ۱۸، ۱۶، ۷، ۶) ۰/۷۷، خودپذیری (۵۰، ۴۵، ۴۴، ۳۷، ۴۲، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۹) ۰/۶۰، انگیزش (۲۶، ۱۵، ۳۸، ۲۷، ۴۸) ۰/۸۶، اعتماد (۴۷، ۴۶، ۴۰، ۳۹، ۳۱، ۱۷، ۵، ۴) ۰/۸۲، خودبیانی (۴۳، ۳۰، ۲۹، ۲۸، ۲۱، ۲۰، ۱۲) ۰/۸۶ و حلّ مجدد تعارض (۳۶، ۳۵، ۳۴، ۳۳، ۳۲، ۲۴، ۲۲) ۰/۸۳ که در این پژوهش مورد سنجش قرار می‌گیرد. همچنین میزان آلفای کرونباخ کلی پرسشنامه ۰/۹۴ گزارش شده است، که ریس و برندت (۱۹۹۶) نیز همین مقدار را بدست آوردند. جهت سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه گنون (۱۹۸۸) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۳۷ سؤال بسته پاسخ در مقیاس ۵ درجه ای لیکرت تنظیم شده است و برای اولین بار توسط نادى و ناصحی (۱۳۸۶) اعتباریابی شده و پنج عامل از این پرسشنامه استخراج گردیده است، که عبارتند از رضایت از کار (۲، ۶، ۵، ۱۵) ۰/۶۲، رضایت از حقوق و دستمزد (۳۱، ۳۰، ۲۸، ۲۷، ۲۶، ۲۵، ۲۴، ۲۳، ۲۲، ۲۱، ۲۰، ۱۹، ۱) ۰/۸۹، رضایت از ترفیع و پیشرفت (۴، ۸، ۹، ۱۲، ۱۴) ۰/۶۲، رضایت از سرپرستی و رهبری (۱۸، ۱۷، ۱۶، ۱۳) ۰/۶۹، و رضایت از محتوای شغلی (۳۷، ۳۶، ۳۵، ۳۴، ۳۳، ۳۲، ۲۹، ۱۱، ۱۰) ۰/۸۴، می‌باشد. آلفای کرونباخ کلی این پرسشنامه ۰/۹۱ برآورد گردیده است. لازم به ذکر است که روایی پرسشنامه‌ها بررسی شده و مورد تأیید قرار گرفته است.

یافته‌های پژوهش

بر اساس فرضیه‌های پژوهش آزمون‌های آماری متناسب با آن‌ها انجام گردید و نتایج حاصل از آن‌ها در سه جدول گردآوری شد که به تفکیک در مورد آن‌ها بحث خواهد شد. جدول ۱ ماتریس همبستگی بین مؤلفه‌های روابط انسانی با رضایت شغلی کلی و همچنین بین مؤلفه‌های روابط انسانی را نشان می‌دهد بر اساس اطلاعات این جدول تنها مؤلفه اعتماد با رضایت شغلی کلی همبستگی نداشته است. و از بین مؤلفه‌های روابط انسانی چالش کار با انگیزش، اعتماد، خودبیانی و حلّ مجدد تعارض و حقوق و دستمزد با خودپذیری، انگیزش، اعتماد، خودبیانی و حلّ مجدد تعارض دارای همبستگی نبوده اند.

جدول ۱. ماتریس همبستگی بین مؤلفه‌های روابط انسانی و رضایت شغلی کلی

ارتباطات	خودآگاهی	خودپذیری	انگیزش	اعتماد	خودبینی	حلّ	مجدد تعارض	رضایت شغلی	پیشرفت	فرصت‌ها و رهبری و سرپرستی	چالش کار	حقوق و دستمزد	محتوای شغلی
ارتباطات													
خودآگاهی	**												
خودپذیری	۰/۶۷۴	**											
انگیزش	۰/۵۰۳	۰/۶۳۴	**										
اعتماد	۰/۵۸۸	۰/۶۴۱	۱	**									
خودبینی	۰/۵۶۹	۰/۶۲۴	۰/۷۴۹	۱	**								
حلّ	۰/۶۵۶	۰/۶۳۴	۰/۷۱۰	۰/۶۹۲**	۱	**							
مجدد تعارض	۰/۵۷۵	۰/۶۴۶	۰/۶۳۰	۰/۶۷۴**	۰/۷۶۰	۱	**						
رضایت شغلی	۰/۴۱۱	۰/۳۳۵	۰/۲۰۳	۰/۱۴۰	۰/۲۵۵	۰/۲۷۶	۱	**					
فرصت‌ها و پیشرفت	۰/۳۸۰	۰/۲۴۴	۰/۳۳۹	۰/۱۶۴	۰/۳۴۶	۰/۲۱۶	۰/۶۲۷**	۱	**				
رهبری و سرپرستی	۰/۲۶۱	۰/۲۹۰	۰/۲۷۱	۰/۲۶۷**	۰/۲۵۳	۰/۲۶۰	۰/۴۴۹**	۰/۳۰۴	۱	**			
چالش کار	۰/۳۱۵	۰/۲۳۶	۰/۱۶۹	۰/۱۶۴	۰/۱۲۶	۰/۱۰۵	۰/۵۱۵**	۰/۲۱۱	۰/۲۳۲	۱	**		
حقوق و دستمزد	۰/۲۵۵	۰/۱۶۳	۰/۰۸۵	۰/۰۵۵	۰/۰۰۶	۰/۱۱۱	۰/۴۷۹	۰/۱۵۷	۰/۱۵۷	۰/۴۷۹	۱	**	
محتوای شغلی	۰/۳۸۸	۰/۴۷۵	۰/۳۴۸	۰/۳۹۳	۰/۳۴۴	۰/۳۹۱	۰/۶۸۸**	۰/۲۴۱**	۰/۲۸۳	۰/۴۵۴	۰/۳۹۵	۱	**

جدول ۲. ضرایب همبستگی چندگانه، مجذور ضریب همبستگی، مجذور ضریب همبستگی تعدیل یافته و خطای استاندارد برآورد در پیش بینی ابعاد

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	R	R ²	R تعدیل یافته	خطای استاندارد برآورد
فرصت‌های پیشرفت	فرصت‌های پیشرفت	۰/۵۱۸	۰/۲۶۹	۰/۲۳۵	۲/۹۵
مؤلفه‌های روابط	سرپرستی و رهبری	۰/۳۰۱	۰/۰۹	۰/۰۵۰	۲/۲۱
انسانی	چالش کار	۰/۴۶۶	۰/۱۹۹	۰/۱۵۷	۲/۴۶
	حقوق و دستمزد	۰/۳۵۸	۰/۱۲۸	۰/۰۸۴	۱۰/۳۹
	محتوای شغل	۰/۵۵۰	۰/۳۰۳	۰/۲۷۱	۲/۶۴

آنگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود در تحلیل رگرسیون همزمان برای پیش بینی بعد فرصت‌های ارتقاء و پیشرفت رضایت شغلی معلمان از طریق مؤلفه‌های روابط انسانی ضریب همبستگی چندگانه ۰/۵۱۸، برای بعد سرپرستی و رهبری ۰/۳۰۱، برای چالش انگیزی شغل ۰/۴۶۶، برای حقوق و دستمزد ۰/۳۵۸ و برای بعد محتوای شغل ۰/۵۵۰ بوده است. همچنین از بین مؤلفه‌های روابط

انسانی، مؤلفه‌های ارتباطات (بتا استاندارد ۰/۴۳۶)، خودپذیری (بتا استاندارد ۰/۳۰۳)، اعتماد (با بتا استاندارد ۰/۳۳۹-)، خودبینی (بتا استاندارد ۰/۲۵۰)، دارای توان پیش بینی معنی دار برای بعد فرصت‌های ارتقاء و پیشرفت رضایت شغلی معلمان بوده است. در بعد سرپرستی و رهبری هیچکدام از مؤلفه‌های روابط انسانی توان پیش بینی آن را نداشتند. در پیش بینی بعد چالش کار مؤلفه‌های ارتباطات (بتا استاندارد ۰/۳۱۵)، خودآگاهی (بتا استاندارد ۰/۳۱۵)، انگیزش (بتا استاندارد ۰/۳۱۱-) دارای توان پیش بینی معنی دار برای بعد چالش کار بوده اند. از بین مؤلفه‌های روابط انسانی در پیش بینی بعد حقوق و دستمزد تنها مؤلفه ارتباطات (بتا استاندارد ۰/۳۷۴) دارای توان پیش بینی می‌باشد. در پیش بینی بعد محتوای شغلی مؤلفه خودآگاهی (بتا استاندارد ۰/۴۶۹) دارای توان پیش بینی معنی دار می‌باشد. و در نهایت در پیش بینی رضایت شغلی کلی تنها مؤلفه ارتباطات (بتا استاندارد ۰/۳۶۰) دارای توان پیش بینی می‌باشد.

چنانکه در جدول ۳ مشاهده می‌شود، برای رضایت شغلی در بلوک اول، مؤلفه ارتباطات روابط انسانی دارای توان پیش بینی معنادار ($p \leq 0/05$) بود. این متغیر ۲۰ درصد از واریانس رضایت شغلی معلمان را تبیین نموده اند. بر اساس ضرایب بتا استاندارد گزارش شده، رابطه بین مؤلفه ارتباطات و رضایت شغلی (با ضریب بتا استاندارد ۰/۴۲۷ در بلوک دوم) نسبت به جنس (با ضریب بتای استاندارد ۰/۰۸۷ در بلوک دوم) نیرومندتر بوده است و اصلاً جنس معنادار نبوده است. اما در بلوک سوم برای پیش بینی رضایت شغلی، تحصیلات به دو متغیر پیش بینی ارتباطات و جنس افزوده شده است، ولی جنس دارای بتای استاندارد معنادار نبوده است (۰/۰۷۲). اگر چه تحصیلات از بتای استاندارد مناسبی برخوردار بوده است (۰/۱۹۹) و متغیرها در این بلوک ۲۵ درصد واریانس رضایت شغلی معلمان را تبیین کرده اند. در بلوک چهارم، با اضافه شدن سابقه کار معلمان به متغیرهای پیش بین قبلی، این متغیرها ۳۰ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین کرده اند هر چند ضریب بتای استاندارد جنسیت در این بلوک معنادار نبوده است. لذا می‌توان دریافت که جنسیت رابطه بین رضایت شغلی و روابط انسانی معلمان را تعدیل نمی‌کند.

جدول ۳. نتایج رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی برای بررسی نقش تعدیل کننده جنس، سابقه و تحصیلات

ΔF	ΔR^2	R^2 تعدیلی	R^2	β	متغیرهای پیش بین	بلوک	متغیر ملاک
				*	مؤلفه ارتباطات روابط انسانی	۱	
۲۵۶	۰/۲۰۵	۰/۱۹۷	۰/۲۰۵	۰/۴۵۳			
۲۴			.				
				*	مؤلفه ارتباطات روابط انسانی	۲	
۰/۸۰۹	۰/۰۰۷	۰/۱۹۵	۰/۲۱۲	۰/۴۲۷			
				۰/۰۸۷	جنس		
				*	مؤلفه ارتباطات روابط انسانی		رضایت
				۰/۴۵۰			
۴/۸۲۰	۰/۰۳۹	۰/۲۲۷	۰/۲۵۱	۰/۰۷۲	جنس	۳	شغلی
			.				
				*	تحصیلات		
				۰/۱۹۹			
				*	مؤلفه ارتباطات روابط انسانی		
				۰/۴۲۹			
				۰/۰۶۹	جنس		
						۴	
۶/۶۲۹	۰/۰۵۱	۰/۲۷۱	۰/۳۰۲	*	تحصیلات		
			.	۰/۲۳۴			
				*	سابقه		
				۰/۲۲۹			

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس فرضیه اول رابطه بین مؤلفه‌های روابط انسانی و رضایت شغلی بجز مؤلفه اعتماد روابط انسانی تأیید می‌شود. همانگونه که در جدول ۱ نشان داده شده است، بین ارتباطات، خودآگاهی، خودپذیری، انگیزش، خودبینی و حلّ مجدد تعارض با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این بدین معناست که با افزایش میزان این مؤلفه‌ها رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. بنابراین تلاش در جهت بالا بردن این مؤلفه‌ها در بین معلمان مهم بشمار می‌آید. این یافته‌ها با دیدگاه میرکمالی (۱۳۸۷) همخوان است. رابطه نداشتن اعتماد با رضایت شغلی را می‌توان اینگونه مطرح کرد که ممکن است روابط در محیط کار سالم باشد ولی نمی‌تواند نشان دهنده رضایت شغلی فرد باشد یعنی شخص کار مورد دلخواه خود را انجام می‌دهد اما از شغل خود راضی نیست شاید یکی از دلایل آن این باشد که معلمان بطور لذت بخش حرفه خود را دنبال نمی‌کنند و یا به آن ارزش‌های شغلی که مدنظرشان است دست نیافته‌اند. نتایج حاصل از این یافته با نظر معیدفر و ذهانی (۱۳۸۴) همخوان و با پژوهش محمدی فر و همکاران (۱۳۸۹) ناهمخوان است. بر طبق فرضیه دوم توان پیش بینی مؤلفه‌های روابط انسانی نسبت به ابعاد رضایت شغلی مورد آزمون قرار گرفت و نتایج آن در جدول ۲ ارائه گردید. بر طبق این جدول از بین مؤلفه‌های روابط انسانی، مؤلفه‌های ارتباطات، خودپذیری، اعتماد، خودبینی، دارای توان پیش بینی معنی دار، برای بعد فرصت‌های ارتقاء و پیشرفت رضایت شغلی معلمان بوده‌اند. وجود این رابطه حاکی از این است که تغییر در میزان مؤلفه‌های ارتباطات، خودپذیری، اعتماد و خودبینی منجر به تغییر در نگرش افراد نسبت به رضایت از ارتقاء می‌شود. عبارتی معلمانی که دارای ارتباطات مناسب و رضایت درونی از خود، هستند و اعتقاد دارند به اینکه در حیطه تدریس خود می‌توانند به دلخواه هر عملی را بکار گیرند و سعی می‌کنند فکر و احساسات دیگران را بشناسند، از درجه بندی‌های ارتقاء که برای آنها در نظر گرفته می‌شود رضایت دارند. این نتایج با دیدگاه سرمد (۱۳۸۲) همخوان است. آنگونه که در جدول ۲ دیده می‌شود هیچکدام از مؤلفه‌های روابط انسانی توان پیش بینی بعد سرپرستی و رهبری را نداشتند. عبارتی وجود روابط موفق بین افراد نشان دهنده این نیست که مدیر معلمان را درک و حمایت می‌کند و آموزش خوبی به آنها می‌دهد شاید یکی از علل آن کم‌رنج بودن نقش مدیر در جهت توسعه روابط انسانی باشد. نتایج این یافته با پژوهش کشاورزی و طالع پسند (۱۳۸۷) ناهمخوان است. در پیش بینی بعد چالش کار مؤلفه‌های ارتباطات، خودآگاهی، انگیزش دارای توان پیش بینی معنی دار برای بعد چالش کار بوده‌اند. این نتایج گویای این است که معلمانی که دارای میزان مطلوبی از ارتباطات و اطلاعات در مورد خود هستند و برای ارضای نیازهای خود کوشش می‌کنند برای بهینه کردن وظایف خود همواره بدنبال افزایش دانش، خلاقیت و تنوع در کار خود هستند. آنچه از این یافته منتج شده است با پژوهش یزدی و همکاران (۱۳۸۳) همخوان است. بر طبق جدول ۲ تنها مؤلفه ارتباطات روابط انسانی توان پیش بینی معنی دار بعد حقوق و دستمزد رضایت شغلی را دارد. این رابطه نشان می‌دهد معلمان باید از کانال ارتباطی مؤثر وارد شوند تا بتوانند از حقوق و دستمزد خود دفاع کنند و به رضایت خاطر برسند، یا شاید معلمانی که دارای مهارت‌های ارتباطی قوی تری هستند کمبودهای مربوط به حقوق و دستمزد خود را با گفتگو با همکاران و دریافت همدلی آنها کم‌رنج تر می‌کنند. حالت سومی نیز که می‌توان متصور گردید آنست که این احتمال هم می‌رود که افراد با قابلیت‌های ارتباطی بالا می‌توانند در بدست آوردن سطحی از حقوق و مزایا که آنها را راضی می‌سازد، سازمان و مدیران خویش را مجاب کنند. نتیج حاصل از این رابطه با پژوهش هاشمی مقدم (۱۳۸۷) همخوان است. مؤلفه خودآگاهی روابط انسانی توان پیش بینی معنی دار بعد محتوای شغلی را دارا می‌باشد. عبارتی معلمانی که از نقاط ضعف و قوت خود آگاهند بازخورد بهتری دارند و بهتر می‌توانند مسئولیت‌های کاری خود را انجام دهند. در همین راستا شرح وظایف شغلی و آنچه در فرایندهای کاری لازم الاجراست را می‌شناسند و بدان احترام می‌گذارند. این یافته با دیدگاه دلیل گو (۱۳۸۰) همخوان می‌باشد. در نهایت در پیش‌بینی رضایت شغلی کلی تنها مؤلفه ارتباطات دارای توان پیش‌بینی معنی دار بود. بنابراین فرایند

ارتباطات در اینجا بسیار مهم درک می‌شود چراکه ایجاد خلل در یکی از اجزاء فرایند ارتباطات قطعاً در ارتباطات مشکل ایجاد می‌کند و منجر به کاهش رضایت شغلی در بین معلمان می‌شود. همچنین از طریق ارتباطات می‌توان بهتر شدن اوضاع آینده معلمان و سازمان و رضایت شغلی آن‌ها را تضمین یا حداقل تسهیل نمود. آنچه از این یافته منتج شده با پژوهش سارجانت و هانام (۲۰۰۳) همخوان می‌باشد. بر اساس فرضیه سوم جنس، سابقه و تحصیلات نقش تعدیل کننده گی را در رابطه بین مؤلفه ارتباطات روابط انسانی و رضایت شغلی ادراک شده ایفاء می‌کنند. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه در جدول ۳ با استفاده از رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی ارائه شده است بر طبق این جدول سه مؤلفه جنس، تحصیلات و سابقه کار در نقش متغیر تعدیل کننده بررسی شدند که نتایج نشان داد، تحصیلات و سابقه کار می‌توانند نقش تعدیل کننده داشته باشند اما جنسیت نمی‌تواند رابطه بین مؤلفه ارتباطات روابط انسانی و رضایت شغلی معلمان را تعدیل کند. عبارتی تغییر در میزان تحصیلات و سابقه کار منجر به تغییر رابطه بین مؤلفه ارتباطات روابط انسانی و رضایت شغلی می‌شود. تفاوتی در نگرش زنان و مردان نسبت به میزان وجود رابطه بین مؤلفه ارتباطات روابط انسانی و رضایت شغلی وجود ندارد. بنابراین بمنظور استحکام در برقرار بودن رابطه بین ارتباطات و رضایت شغلی باید عوامل تحصیلات و سابقه کار کنترل شود تا از تأثیر منفی این دو متغیر جلوگیری گردد. اما در بخش دیگر این یافته ملاحظه می‌شود که جنسیت تأثیری در برقراری رابطه مذکور ندارد عبارتی هر دو گروه زنان و مردان از مهارت‌های ارتباطی خود بصورت مطلوب استفاده می‌کنند و هیچکدام در استفاده از مهارت‌های ارتباطی بر دیگری برتری ندارند. نتایج این پژوهش با پژوهش تلخابی علیشاه و همکاران (۱۳۸۹)، نوربخش و میرنادری (۱۳۸۴)، آکری و آگبروگبو (۲۰۰۹) و گل پرور و نادری (۱۳۸۹) ناهمخوان است. شاید یکی از دلایلی که می‌تواند این ناهمخوانی را توضیح دهد این باشد که نسبت آزمون شوندگان زن بیشتر از مرد بوده است. این پژوهش صرفاً در بین معلمان ابتدایی شهرستان نجف آباد انجام پذیرفته و قابل تعمیم به سایر شهرستان‌ها و شهرها و معلمان مقاطع تحصیلی دیگر نمی‌باشد. بر اساس نتایج به دست آمده از جدول ۱ پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش رضایت شغلی در بین معلمان عواملی که منجر به افزایش مؤلفه ارتباطات روابط انسانی می‌شود بررسی گردد و در کلاس‌های ضمن خدمت با یک برنامه ریزی صحیح به معلمان ارائه شود. بر طبق نتایج حاصل از جدول ۲ ارتباطات پیش بینی کننده ابعاد ارتقاء و پیشرفت، چالش کار، حقوق و دستمزد و رضایت شغلی کلی می‌باشد. در مرتبه دوم خودآگاهی پیش بینی کننده ابعاد چالش کار و محتوای شغلی می‌باشد و پس از آن خود پذیری، اعتماد و خود بیانی پیش بینی کننده ارتقاء و پیشرفت و انگیزش پیش بینی کننده چالش کار می‌باشد. همانگونه که مشاهده می‌شود ارتباطات نقش بسیار مهمی در رسیدن به رضایت شغلی دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود دست اندرکاران به موضوع ارتباطات و عوامل تقویت کننده آن در بین معلمان توجه لازم را مبذول دارند. همچنین باید با استفاده از متخصصان روانشناسی مهارت خودآگاهی، خودپذیری و خودبیانی را در بین معلمان تقویت نمود و بهترین راه‌ها را برای جلب اعتماد معلمان بکارگرفت تا آن‌ها در روابط اجتماعی خود هرگونه بدگمانی را کنار گذارند و روابط صمیمانه ای با دیگران برقرار کنند. بر اساس جدول ۳ نقش تعدیل کنندگی تحصیلات و سابقه کار تأیید شده اما برای جنسیت این رابطه تأیید نشده است. بنابراین پیشنهاد می‌شود راهکارهایی که برای کنترل تأثیر تحصیلات و سابقه کار بکار گرفته می‌شود در مورد زنان و مردان بطور یکسان باشد.

منابع

- آراسته، ح. ر.، و رزقی شیرسوار، ه. (۱۳۸۸). ارزیابی سطح اعتماد اجتماعی در میان دانشجویان مشغول به تحصیل در دانشگاه‌های کشور. مجله علوم اجتماعی، ۲۳(۲)، ۱۱۹-۱۰۳.
- احمدیان یزدی، ن.، غفرانی پور، ف. ا.، عماد زاده، ع.، و کاظم نژاد، ا. (۱۳۸۳). بررسی میزان تأثیر آموزش مهارت‌های ارتباطات میان فردی به کاردان‌های بهداشت خانواده بر رضایتمندی مراجعین آن‌ها در مراکز بهداشتی درمانی شهر مشهد. مجله علوم پزشکی مدرس، ۲(۷)، ۱۸-۱۱.

- اشراقی، ح.، کاشف، م. م.، و محرم زاده، م. (۱۳۸۸). تأثیر نظام ارتباطات سازمانی بر تعارض در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی. *مجله المپیک*، ۱(۱۷)، ۳۳-۴۶.
- تلخابی علیشاه، ع.، عباسی، ر.، لشکری، ک.، و تلخابی علیشاه، غ. ر. (۱۳۸۹). بررسی مهارت‌های ارتباطی در رفتار کلاسی معلمان و رابطه آن با درصد قبولی دانش آموزان دبیرستان‌های شهر تهران. *مجله اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، ۳(۵)، ۲۵-۴۳.
- چلادورای، پ. (۱۳۸۷). *مدیریت منابع انسانی در ورزش و تفریحات سالم*. ترجمه مهدی طالب پور و صمد لعل بذری (چاپ اول). مشهد: انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد.
- حاتمی، ح. ر.، و سرمدی، م. ح. (۱۳۸۴). *روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی* (چاپ دوم). تهران: انتشارات پیام نور.
- حسین زاده، د.، دلبادی، ز.، و صالحی، پ. (۱۳۸۶). *زمینه روانشناسی صنعتی سازمانی* (چاپ دوم). انتشارات مازیار.
- حسینیان، س.، و طباطبایی، ش. (۱۳۸۸). اثر بخشی آموزش‌های ضمن خدمت دبیران و مربیان فنی-حرفه ای مدارس استثنایی شهر تهران بر خشنودی شغلی و توانمندی حرفه ای آنها. *مجله اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۱(۵)، ۱۴۶-۱۱۵.
- خدوی، ا.، و صالحی، م. (۱۳۸۸). بررسی عوامل مرتبط بر میزان بهره وری معلمان شهرستان بوکان. *مجله تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۱(۱): ۶۰-۵۱.
- دلیل گو، ح. (۱۳۸۰). *روابط انسانی در مدارس اصفهان*. اصفهان: شورای تحقیقات آموزش و پرورش.
- دیویس، ک.، و نیواسترم، ج. (۱۳۷۶). *رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی)*. ترجمه محمد علی طوسی (چاپ چهارم). تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رایبیز، ا. پ. (۱۳۸۶). *رفتار سازمانی*. ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی (چاپ دوازدهم). تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رایبیز، ا. پ.، و دی سنزو، د. ا. (۱۳۸۶). *مبانی مدیریت*. ترجمه سید محمد اعرابی، محمد علی حمید رفیعی و بهروز اسراری نژاد (چاپ ششم). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رضاییان، ع. (۱۳۸۷). *مبانی سازمان و مدیریت* (چاپ یازدهم). تهران: انتشارات سمت.
- سرمد، غ. ع. (۱۳۷۸). *روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی* (چاپ اول). تهران: انتشارات سمت.
- سرمد، غ. ع. (۱۳۸۲). *روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی* (چاپ سوم). تهران: انتشارات سمت.
- شفیع زاده، ع. (۱۳۸۱). بررسی عوامل انگیزش شغلی معلمان مرد تربیت بدنی. *مجله حرکت*، ۱۴، ۶۷-۵۳.
- عباسی، ط.، و فانی، ع. ا. (۱۳۸۴). مهارت‌های شناختی و مدیریت مسیر شغلی: بررسی رابطه بین مهارت خودآگاهی شناخت روابط بین فردی، شناخت محیطی و مدیریت مسیر شغلی مدیران در وزارت آموزش و پرورش. *مجله مدرس علوم انسانی*، ۹(۳)، ۱۲۰-۱۰۱.
- عسکریان، م. (۱۳۷۸). *مدیریت نیروی انسانی* (چاپ دوم). تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی تربیت معلم.
- قربانی، م. (۱۳۸۰). راهبرهای مدیریت تعارض و نقش آن در اثر بخشی مدارس. *مجله تخصصی زبان و ادبیات دانشکده ادبیات و علوم انسانی مشهد*، ۲(۳۴)، ۳۶۲-۳۳۷.
- کجباف، م. ب.، و پور کاظم، ط. (۱۳۸۴). بررسی دیدگاه‌های کارکنان و سرپرستان شرکت ملی نفت ایران: تعیین عوامل انگیزشی و رابطه آن با رضایت شغلی. *مجله تازه‌های علوم شناختی*، ۱(۷)، ۷۳-۶۷.
- کشاورزی، ا.، و طالع پسند، س. (۱۳۸۷). میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت روابط انسانی توسط مدیران مدارس دوره راهنمایی شهر اصفهان از دیدگاه معلمان. *مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی*، ۱۹(۱)، ۱۴۴-۱۳۳.
- کلدی، ع. ر.، و عسگری، گ. (۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران. *مجله روانشناسی و علوم تربیتی*، ۱(۳۳)، ۱۲۰-۱۰۳.

- گل پرور، م.، و نادى، م. ع. (۱۳۸۹). رابطه حمايت مديریت از رفتارهاى اخلاقى با رضایت شغلى معلمان. *مجله انجمن ایرانی روانشناسی، ۲۲۱-۱۱۴، (۲)۱۴*.
- گل پرور، م.، و نادى، م. ع. (۱۳۸۹). ارزش‌هاى فرهنگى و انصاف: عدالت سازمانى، رضایت شغلى و ترک خدمت تحقیقات فرهنگى. (۳)۹، ۲۲۸-۲۰۷.
- محمدفر، س.، احمدى، م.، و هاشمى، س. د. (۱۳۸۹). اعتماد به سازمان‌هاى دولتى و سطح رضایتمندى شهروندان. *مجله تحقیقات فرهنگى، ۱۰۳-۱۲۷، (۳)۳*.
- معید فر، س.، و ذهانى، ق. ع. (۱۳۸۴). بررسى میزان نارضايتى شغلى معلمان و عوامل اجتماعى مؤثر بر آن. *مجله جامعه‌شناسى ایران، (۶)، ۱۵۰-۱۳۵*.
- مقىمى، س. م. (۱۳۸۰). *سازمان و مديریت رویکردى پژوهشى* (چاپ دوم). تهران: انتشارات ترمه.
- میرکمالی، س. م. (۱۳۷۸). *رفتار و روابط در سازمان و مديریت* (چاپ اول). تهران: انتشارات شابک.
- میرکمالی، س. م. (۱۳۸۰). *روابط انسانی در آموزشگاه* (چاپ چهارم). تهران: انتشارات شابک.
- نادى، م. ع.، و سجادیان، ا. (۱۳۸۷). تحلیل روابط ساده و چندگانه بین رضایت شغلى و تعهد عاطفى، هنجارى و عقلاى کارکنان رستوران‌هاى شهر اصفهان. *اولین کنگره دو سالانه روانشناسى صنعتى سازمانى، اردیبهشت ۱۳۸۷* دانشگاه اصفهان.
- نادى، م. ع.، و گل شیرازى، ن. (۱۳۸۹). ارتباط بین سبک‌هاى دلبستگی با ادراک از عدالت توزیعى، رویه‌ای و تعاملی در بین کارکنان. *فصلنامه تازه‌هاى روانشناسى صنعتى سازمانى، (۵)، ۱۰۴-۹۵*.
- نوربخش، م.، و میرنادرى، ع. ا. (۱۳۸۴). بررسى رابطه جو سازمانى با رضایت شغلى در معلمان تربیت بدنى دوره متوسطه شهر اهواز. *مجله المپیک، (۱۳)، ۱۸-۷*.
- Akiri, A. A., & Ugborugbo, N. M. (2009). Analytic examination of teachers career satisfaction in public secondary school. *Journal of Stud Home Comm Sci, 3*, 51-56.
- Dindia, K., & Allen, M. (1992). Sex differences in self-disclosure: A meta-analysis. *Journal of Psychological Bulletin, 11(2)*, 106-124.
- Fireston, W. A. (1994). Redesigning teacher salary systems for educational reform. *Journal of American Educational Research, 31*, 249-574.
- Killen, C., & Hunt, R. (2002). Strategic alliances for world competitiveness. *Journal of technology management, 24*, 79-85.
- Loveridge, R., & Willman, P., & Deery S. (2007). 60 years of human relations. *Journal of human relations, 60*, 1873-1888.
- Muijs, D., & Reynolds, D. (2005). *Effective teaching, evidence and practice*. London: Sage publications Ltd.
- Reece, B. L., & Brandt, R. (1990). *Effective human relations in organizations*. Boston: Houghton Mifflin.
- Reece, B. L., & Brandt, R., & Howie, K. F. (2010). *Effective human relations interpersonal and organizational applications*. Cengage learning.
- Sargent, T., & Hannum, E. (2003). *Keeping teachers happy: Job satisfaction among primary school teachers in Rural China*. University of Pennsylvania.
- Slon, D. M., & Barry, A. F. (2007). *Self-disclosure in psychotherapy*. Guilford press New York.