

بررسی اثرات افزایش رضایت شغلی بر تقویت انگیزه و کارآمدی شغلی معلمان دوره ابتدایی

مرضیه صدوقی فر^۱، مرضیه حیدری^{۲*}

۱- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران

۲- گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران (نویسنده مسئول) mhidary@iaubadeh.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ ارسال ۱۴۰۲/۰۴/۲۸ تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۰۲/۲۹ (مقاله پژوهشی)	تقویت انگیزه و همچنین کارایی فردی کارکنان در شغل، یکی از اهداف سازمان‌ها در مسیر پیشرفت و امنیت شغلی است که می‌تواند تابعی از متغیرهای مختلف همچون رضایت شغلی باشد. در همین راستا، هدف از انجام این تحقیق، "بررسی رابطه افزایش رضایت شغلی با تقویت انگیزه و کارآمدی شغلی معلمان" است. روش تحقیق، توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری، کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر آباء به تعداد ۵۷۰ نفر و نمونه آماری نیز تعداد ۲۲۷ نفر از معلمان منتخب در قالب یک شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده است. ابزار سنجش ارتباط بین متغیرها، پرسشنامه‌های انگیزش شغلی هرزبرگ (۱۹۹۷)، کارآمدی شغلی پترسون (۱۹۹۲) و رضایت شغلی مارتینز و پروانسا (۲۰۱۲) بودند که روایی محتوایی و پایایی آن در مرحله مقدماتی به صورت قابل قبولی مورد تأیید قرار گرفتند. جهت تحلیل یافته‌های این مطالعه در بخش آمار توصیفی از جداول فراوانی نرم‌افزار SPSS و جهت بررسی آمار استنباطی از معیارهای مدل‌سازی معادلات ساختاری حاصل از نرم‌افزار Smart PLS در راستای بررسی برازش مدل استفاده شد. نتایج درنهایت نشان داد، افزایش رضایت شغلی به‌طور معناداری با تقویت انگیزه شغلی و کارآمدی شغلی معلمان دوره ابتدایی رابطه داشت. بنابراین به نظر می‌رسد، تقویت انگیزه معلمان در محل کار هم می‌تواند به افزایش کیفی آموزش و بهبود شاخص‌های آموزش کمک نماید و هم می‌تواند مداومت در کیفیت آموزش را در پی داشته باشد. ضمن آن‌که دانش آموزان نیز از این میزان رضایت حاصل شده منتج از تقویت انگیزه درونی معلمان و افزایش کارایی شغلی آن‌ها بهره‌مند خواهند برد.
کلمات کلیدی: رضایت شغلی، انگیزه شغلی، کارآمدی شغلی، معلمان دوره ابتدایی، شهر آباء.	

مقدمه

امروزه آموزش و پرورش همگانی به‌عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته‌شده و هر کشوری در جهان‌بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارایی آن اختصاص می‌دهد. 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. اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی بر این نظرند که معلمان، بزرگ‌ترین و مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند (Yazdani et al, 2021). بنابراین بی‌راه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می‌دهند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است. یکی از این عوامل، انگیزش و سپس

کارآمدی شغلی معلمان است (Elrayah, 2022). انگیزش شغلی، بدیهی است که ایجاد انگیزش شغلی در کارکنان را می‌توان یکی از وظایف مهم مدیریت بیان کرد. بحث بهره‌وری و ارتقای انگیزش در کارکنان و رضایت شغلی آن‌ها، از جمله مباحث مدیریتی امروز است که از اهمیت خاصی برخوردار است (Shirzad et al, 2018). انگیزش از دیدگاه علم مدیریت امروز، مهم‌ترین زمینه و عامل انجام کار در سازمان‌ها و در نهایت بهره‌وری به شمار می‌رود (Farrokhi & Ahmadrads, 2020).

مطالعات نشان می‌دهد داشتن انگیزه با افزایش بهره‌وری نیروی انسانی ارتباط مستقیم دارد. میزان عملکرد یک فرد، تابعی از توانایی و انگیزش اوست. اولین عامل (توانایی) تعیین می‌کند که او چه می‌تواند بکند و دومین عامل (انگیزش)، مشخص می‌کند که او چه می‌خواهد انجام دهد. در ادامه مفهوم انگیزش شغلی در بین معلمان در راستای رضایت شغلی آن‌ها؛ مفهوم کارآمدی و یا خودکارآمدی شغلی قرار دارد. کارآمدی شغلی، در اصل کارآمدی در شغل، باوری است که شخص به قابلیت‌های خود برای سازمان‌دهی و اجرای اقدامات لازم در موقعیت‌های پیش رو دارد. به عبارت دیگر، خودکارآمدی ایمان شخص به توانایی‌های خود برای موفقیت در یک موقعیت مشخص است (Shirzad et al, 2018). برخی از اندیشمندان، چنین ایمانی را عامل تعیین‌کننده‌ی طرز فکر، نحوه‌ی رفتار و احساسات مردم می‌داند. تقریباً همه‌ی افراد می‌توانند اهدافی را که می‌خواهند، کسب کنند، چیزهایی که می‌خواهند عوض کنند، تغییر دهند و چیزهایی را که دوست دارند، به دست آورند (Yazdani et al, 2021). باین حال بیشتر مردم این را نیز می‌دانند که عملی کردن این نقشه‌ها و برنامه‌ها چندان ساده نیست. از این رو کارآمدی در شغل؛ می‌تواند نقش مهمی در نحوه‌ی مواجهه‌ی شخص با اهداف، چالش‌ها و کارهایش ایفا کند (Elrayah, 2022).

اما از مهم‌ترین موارد مؤثر بر تقویت انگیزه و افزایش میزان کارایی شغلی، رضایت شغلی است. چراکه رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد شغلی و انگیزه تدریس آن‌ها وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند؛ بنابراین لازم است آموزش و پرورش به موضوع رضایت شغلی معلمان، بیش‌ازپیش توجه نشان دهد (Ajilchi et al, 2013). محققان رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگونی تعریف کرده‌اند. گروهی رضایت شغلی را بر اساس نوع عامل روانی تعریف کرده و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند (Farrokhi & Ahmadrads, 2020). یعنی اگر شغل موردنظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است؛ در مقابل چنانچه شغل موردنظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد در این حالت فرد شروع به مذمت شغل نموده و درصدد تغییر آن برمی‌آید (Shirzad et al, 2018). 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 مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت فراگیرد (Yazdani et al, 2021). تحقیقات نشان می‌دهد وقتی اعضای سازمان از کار رضایت پیدا می‌کنند، میزان غیبت یا تأخیر در کار و حتی ترک خدمت کاهش می‌یابد و حتی به نظر می‌رسد که افت تحصیلی شدید دانش‌آموزان می‌تواند یکی از پیامدهای مرتبط با عدم رضایت شغلی معلمان این دوره تلقی شود. به اعتقاد صاحب‌نظران رضایت از عوامل مهم سازگاری بوده و در بهبود کارایی و عملکرد مؤثر است (Meng, 2022).

امانی (Amani, 2019) در پژوهشی تحت عنوان «ارتباط رضایت شغلی و کیفیت تدریس معلمان با عملکرد تحصیلی» گزارش دادند متغیرهای پیش بین ماهیت شغل، شرایط ارتقاء و روابط بین فردی عملکرد تحصیلی را پیش بینی و تبیین کرد. فرخی و احمدارد (Farrokhi & Ahmadrads, 2020). در تحقیقی با عنوان «رابطه بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل و استرس شغلی با رضایت شغلی: نقش میانجی‌تر خودکارآمدی شغلی» اظهار داشتند استرس شغلی با خودکارآمدی شغلی و رضایت شغلی رابطه معناداری داشت. همچنین رابطه بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل نیز با خودکارآمدی شغلی و رضایت شغلی معنادار بود. شیرزاد و همکاران (Shirzad et al, 2018) در پژوهشی با عنوان «رابطه انگیزش شغلی با رضایت شغلی» اظهار داشتند بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود داشت. آجیل چی و همکاران (Ajilchi et al, 2013) در تحقیقی با عنوان «رابطه انگیزش

شغلی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی» نشان دادند انگیزش شغلی و رضایت شغلی، تعهد سازمانی را به طور مثبت پیش‌بینی کردند. آنسلموس دامی و همکاران (Anselmus Dami et al, 2022) در تحقیقی با عنوان «خودکارآمدی اصلی برای رهبری آموزشی در منظر آموزش تقویتی اصلی: درگیری کاری، رضایت شغلی و انگیزه ترک» نشان دادند خودکارآمدی اصلی برای رهبری آموزشی به طور مثبت با تعهد کاری و رضایت شغلی مرتبط بود و بین خودکارآمدی اصلی برای رهبری آموزشی و انگیزه ترک رابطه معنادار نبود. مشارکت کاری و رضایت شغلی با انگیزه ترک رابطه مثبت داشت و سیاست‌های دولت اندونزی مرتبط با آموزش تقویت‌کننده مدیران، خودکارآمدی اصلی را برای رهبری آموزشی بهبود بخشید.

الرایه (Elrayah, 2022). در پژوهشی با عنوان «بهبود رضایت معلمان حرفه‌ای از طریق توسعه خودکارآمدی، مشارکت و کنترل استرس» گزارش کرد فضای کاری مناسب باعث توانمندسازی منطقی برای تدریس به روشی مؤثر و رضایت‌بخش و همچنین موجب رضایت شغلی معلمان شد. منگ (Meng, 2022) در پژوهشی با عنوان «رضایت شغلی و زندگی معلمان دانشگاه چین: بررسی نقش ارضای نیازهای روان‌شناختی اساسی و خودکارآمدی» گزارش کرد رضایت از خودمختاری و رضایت از شایستگی به طور مستقیم با خودکارآمدی و به طور غیرمستقیم با رضایت شغلی از طریق متغیر میانجی خودکارآمدی رابطه داشتند. ارتان و همکاران (Ortan et al, 2021) در پژوهشی با عنوان «خودکارآمدی، رضایت شغلی و بهزیستی معلم» نشان داد خودکارآمدی، ارتقاء، رفتار مثبت دانش‌آموز و شرایط کاری تأثیر معناداری بر رضایت شغلی داشت. این عوامل بر رضایت شغلی و رفاه در حرفه معلمی تأثیر گذاشتند؛ زیرا محیط کاری مثبتی را تضمین کردند که در آن معلمان و دانش‌آموزان شکوفا شدند. بنابراین منجر به سطوح بالاتری از مشارکت معلمان، دانش‌آموزان و والدین شد. یک محیط کار کارآمد فرسایش، فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی و جابجایی معلم را کاهش داد؛ درحالی‌که رضایت شغلی، رفاه و حفظ معلم را افزایش داد. کسالک و داغیار (Kasalak and Dagyar, 2020) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین خودکارآمدی معلم و رضایت شغلی معلم: فراتحلیلی از نظرسنجی بین‌المللی آموزش و یادگیری» بیان کردند بین خودکارآمدی معلمان و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود داشت. احمد^۱ (Ahmad, 2019) در پژوهشی با عنوان «تعهد شغلی: نقش خودکارآمدی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی» نشان دادند ۳۶/۴ درصد واریانس ناشی از متغیرهای مستقل تعهد شغلی بود و خودکارآمدی و تعهد سازمانی با تعهد شغلی رابطه مثبت و معنادار داشت.

اما با وجود مطالب مطرح شده و مطالعات صورت گرفته پیرامون ارتباط دو سویه و یا چندسویه بین افزایش رضایت شغلی، تقویت انگیزه و کارآمدی شغلی معلمان، از نظر پژوهشگر مشخص شد عواملی که به صورت چند سویه با رضایت شغلی و یا کارآمدی در کار مؤثرند بسیار زیاد هستند و از سویی نیز عوامل مرتبط با انگیزه شغلی نیز محدود به چند عامل نخواهند بود و عملاً نمی‌توان آن‌ها را به یک یا چند عامل محدود کرد. شاید یکی از این عوامل عدم قطعیت، ویژگی‌های فردی و یا برخی از ویژگی‌های جنسیتی افراد نیز باشد که اثرگذاری برخی عوامل را در بین افراد مختلف، با نتایج متفاوتی همراه می‌کند. همچنین انسان در کارهای روزانه خود با افراد، مواد و تجهیزات سر و کار دارد که به واسطه نوع محل کار و یا تخصص و مهارت شغلی و حتی فضای کاری در رضایت یا عدم رضایت شغلی، کارآمدی در کار و یا انگیزه شغلی سهم بسزایی دارند. در مطالعات و بررسی‌های انجام‌گرفته، این اتفاق نظر دیده می‌شود که عواملی از قبیل حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، همکاری و دوستی بین کارکنان، رابطه رؤسا با مرئوسین، اعتماد به هیئت‌رئیس، تأمین نیازمندی‌های شغلی، شایستگی و صلاحیت مدیران، کارایی امور اداری، ارتباطات کافی و صحیح، پایگاه اجتماعی و شناسایی ارزش کاری، ثبات کار، روابط کاری، تطابق اهداف مشخص کارکنان با اهداف سازمان، شرایط و محیط کار، فرصت برای رشد و ترقی، خط‌مشی و نحوه اداره امور سازمان، نظم و انضباط در کار، ارتباط با همکاران، تأمین شغلی، کسب موفقیت در کار و قدردانی در مقابل انجام کار، در روحیه و رضایت شغلی کارکنان مؤثر هستند. اما مشخص نیست اولویت‌بندی این عوامل به چه طریقی بوده و کدامیک از مهم‌ترین عوامل به حساب می‌آیند همچنین اگرچه مطالعات بسیاری اثرات افزایش

¹ Ahmed

رضایت شغلی بر تقویت انگیزه و کارآمدی شغلی را بررسی کردند اما مسئله ای که باعث انجام این مطالعه در محل مورد مطالعه در این مقاله شده است، پاسخ به این پرسش بود که آیا ارتباط دو سویه و یا چندسویه معناداری بین سه متغیر رضایت شغلی با تقویت انگیزه و کارآمدی شغلی به یک میزان وجود دارد؟ و میزان همبستگی در کدامیک از روابط دوسویه از منظر نمونه آماری مهم تر بوده است؟

فرضیه‌های پژوهش

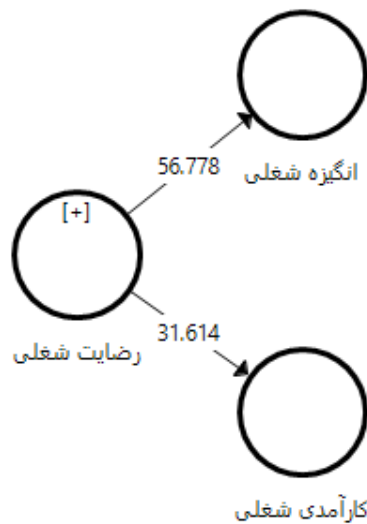
۱. افزایش رضایت شغلی با تقویت انگیزه شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر آباده رابطه معنادار دارد.
۲. افزایش رضایت شغلی با تقویت کارآمدی شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر آباده رابطه معنادار دارد.

روش پژوهش

در این پژوهش روش توصیفی- همبستگی بود. جامعه آماری شامل معلمان مقطع ابتدایی شهر آباده به تعداد ۵۷۰ نفر بودند که تعداد ۲۲۷ نفر به عنوان نمونه با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده پرسشنامه انگیزه شغلی هرزبرگ (Herzberg, 1997) با ۵ سوال و طراحی شده در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت شامل گزینه‌های بسیار مهم، مهم، کم اهمیت، بی اهمیت و شامل نمی شود، است که به بررسی میزان مشوق های مالی و مدنی در شغل و اثراش بر انگیزه های کاری کارکنان پرداخته است. کارآمدی شغلی پترسون (Patterson, 1992) با ۵ سوال و تدوین شده در طیف ۵ گزینه ای لیکرت شامل همیشه، اغلب، گاهی، به ندرت و اصلاً دومین ابزار مورد استفاده بوده است و مشخص می کند فرد شاغل چه به صورت فردی و چه تیمی کارایی لازم را در سازمان داشته است؟ متغیر رضایت شغلی مارتینز و پروانسا (Martins & Proença, 2012) نیز به عنوان سومین ابزار اندازه گیری متغیرهای قلمرو موضوعی این پژوهش با ۷ سوال در طیف ۵ گزینه ای لیکرت شامل خیلی زیاد، زیاد، تا حدودی، کم و خیلی کم بوده که به میزان خشنودی کارکنان در شغل بر مبنای شانس، شایستگی و نحوه برخوردها در سازمان اشاره داشته است. برای بررسی پایایی از ضرایب آلفای کرونباخ استفاده شد که این مقدار برای انگیزه شغلی ۰/۸۱، کارآمدی شغلی ۰/۷۷ و رضایت شغلی ۰/۹۳ برآورد گردید. روایی محتوایی پرسش نامه نیز توسط استاد راهنما و تعدادی از صاحب نظران علوم تربیتی بررسی و تایید شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها در بخش توصیفی از نرم افزار SPSS و در بخش استنباطی از نرم افزار Smart PLS استفاده شد.

یافته های پژوهش

. قبل از بررسی انواع سازگاری درونی می بایست مشخص شود، ارتباط معناداری بین متغیرها وجود دارد یا خیر؟. به این دلیل که هر متغیری که ارتباط معناداری با سایر متغیرها نداشته باشد در سازگاری نباید به عنوان متغیر مانده در مدل معرفی شود



شکل ۱. ضرایب معناداری در مدل

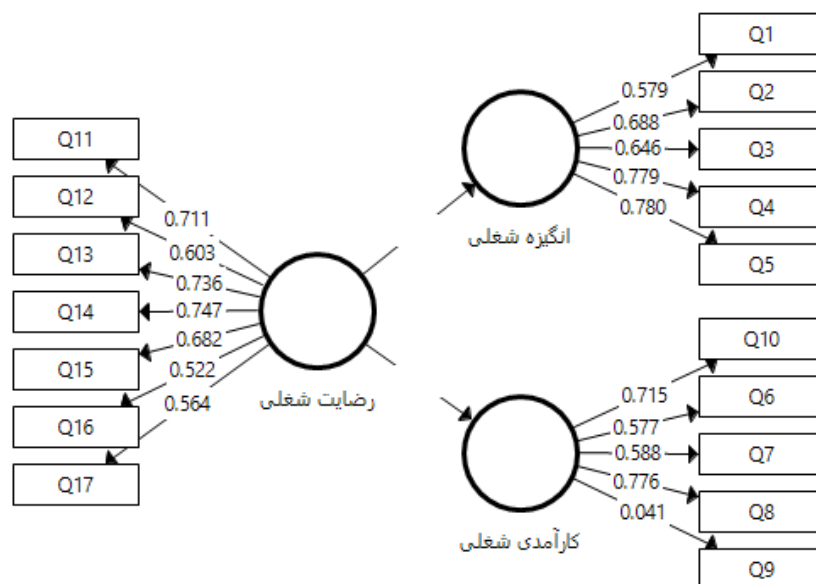
سازگاری درونی (پایایی به روش کرونباخ و پایایی به صورت مرکب/ ترکیبی)

جدول ۱. مقادیر سازگاری درونی در مطالعه نهایی

متغیرها	گویه‌های مرتبط	تعداد گویه	پایایی کرونباخ	پایایی مرکب
انگیزه شغلی	۱-۵	۵	۰/۷۸۵	۰/۸۴۴
کارآمدی شغلی	۶-۱۰	۵	۰/۷۲۹	۰/۷۹۴
رضایت شغلی	۱۱-۱۷	۷	۰/۸۳۷	۰/۸۸۳

پایایی معرف یا بار عاملی

شکل ۲، ارقام پایایی معرف و یا پایایی شاخص‌ها موسوم به بار عاملی به‌عنوان مهم‌ترین ویژگی پایایی پس از سازگاری درونی نشان می‌دهد. ضریب بسیار خوب برای بار عاملی؛ مطابق با نظرات مؤلفین روش حداقل مربعات جزئی برابر با حداقل ۰/۶ است (هیر و همکاران، ۲۰۱۶).



شکل ۲. مقادیر بار عاملی / پایایی معرف

به گفته هیر و همکاران (۲۰۱۶) زمانی که ضرایب کمتر از ۰/۶ بود حذف گویه می‌بایست با احتیاط بسیار زیاد صورت گیرد و یا با و تغییر گویه در یک بعد، نیاز به حذف گویه نباشد.

روایی سازه: همگرا و یا میانگین واریانس استخراج شده

جدول ۲. مقادیر روایی همگرا

متغیرها	گویه های مرتبط	تعداد گویه	مقادیر روایی همگرا
انگیزه شغلی	گویه های ۱-۵	۵	۰/۶۶۴
کارآمدی شغلی	گویه های ۶-۱۰	۵	۰/۶۳۱
رضایت شغلی	گویه های ۱۱-۱۷	۷	۰/۶۱۷

پس از مشخص شدن خروجی نرم افزار در شاخص روایی همگرایی جدول ۵، به دلیل بالاتر بودن روایی همگرا برای اکثریت متغیرهای مرتبه اول از ۰/۵؛ ضرایب نیز قابل قبول است.

روایی افتراقی (واگرا)

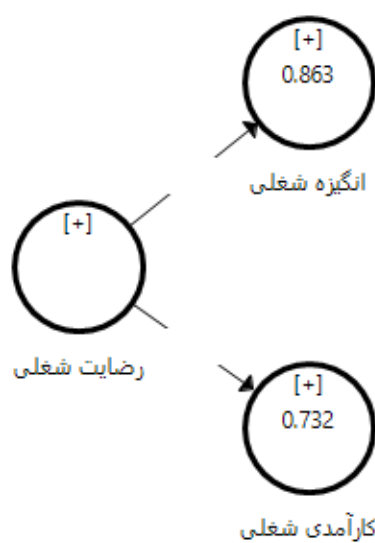
در صورتی که جذر روایی واگرا در ستون دوم جدول ۳ بزرگ تر از روایی همگرا باشد، لذا همبستگی بین روایی همگرای ابعاد جدول بالاتر از روایی واگرای آنها است و روایی افتراقی و یا همان واگرا؛ مورد تأیید است.

جدول ۳. مقادیر روایی افتراقی از طریق ماتریس فورنل و لارکر

متغیرها	۱	۲	۳
۱ انگیزه شغلی	۰/۸۱۴		
۲ کارآمدی شغلی	۰/۶۱۴	۰/۷۹۴	
۳ رضایت شغلی	۰/۴۲۸	۰/۷۶۶	۰/۷۸۵

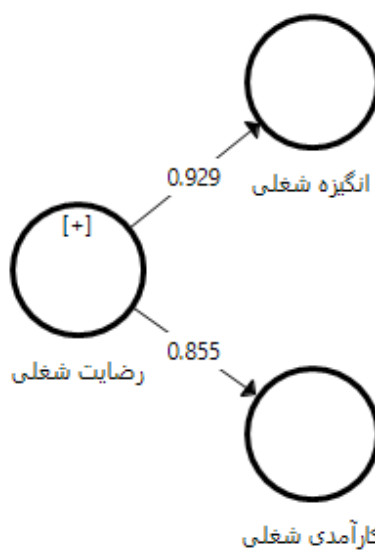
بررسی ضریب R^2

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش روابط بین متغیرهای پژوهش، مدل ساختاری گفته شده و روابط بین سازه با شاخص ها، مدل اندازه گیری اطلاق شده است. در صورتی که عدد درون دایره متغیرهای درون زای مدل در شکل نمایش داده شده ۳، بالاتر از رقم ۰/۳۳ (۰/۸۶۳)، باشد، این معیار نیز قابل قبول خواهد بود.



شکل ۳. ضرایب R^2 ویژه متغیرهای درونزای مدل

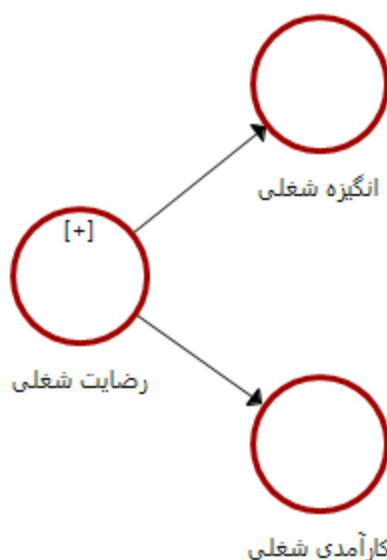
ضرایب استاندارد مسیر



شکل ۴. خروجی ضرایب استاندارد مسیر

مطابق با شکل مشخص می‌شود که تأثیرپذیری و یا همان تغییرات واریانسی و قدرت پیش‌بینی متغیرهای برون‌زا بر درون‌زا به چه میزانی بوده است.

برازش مدل



شکل ۵. مدل برازش شده

جدول ۴. شاخص برازش مدل

شاخص‌های برازش مدل	مدل اشباع‌شده	مدل تخمین زده‌شده
SRMR	۰/۱۴۴۱	۰/۱۴۴۱
d_ ULS	۱/۳۰۷	۱/۳۰۷

با توجه به خروجی شکل ۵ و جدول ۴ اعداد برازش در حالت اشباع‌شده و تخمین زده‌شده یکسان است و نشانه تائید برازش مدل پژوهشی است.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

جدول ۸. نتایج فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	نتیجه	تأیید	درصد	تأیید
۱ افزایش رضایت شغلی با تقویت انگیزه شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر آباد رابطه معنادار دارد.	$56/8 > 3/27$	۰/۰۰۱	۹۹/۹۹ درصد	تأیید
۲ افزایش رضایت شغلی با تقویت کارآمدی شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر آباد رابطه معنادار دارد	$31/6 > 3/27$	۰/۰۰۱	۹۹/۹۹ درصد	تأیید

با توجه به نتایج شکل (۱) فرضیه اول "افزایش رضایت شغلی با تقویت انگیزه شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر آباد رابطه معنادار دارد."، در سطح اطمینان ۹۹/۹۹ درصد با خطای مجاز ۰/۰۰۱ درصد مورد تأیید قرار گرفت و میزان اثرات متغیر مستقل بر وابسته

در این فرضیه برابر با ۹۳ درصد بوده است. این نشان می‌دهد، به ازای ۱ درصد تغییرات در متغیر مستقل، متغیر وابسته به میزان ۹۳ درصد تغییر می‌کند.

همچنین فرضیه دوم با عنوان "افزایش رضایت شغلی با تقویت کارآمدی شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر آبادیه رابطه معنادار دارد"، در سطح اطمینان ۹۹/۹۹ درصد با خطای مجاز ۰/۰۰۱ درصد مورد تأیید قرار گرفت و میزان اثرات متغیر مستقل بر وابسته در این فرضیه برابر با ۸۵/۵ درصد بوده است. این نشان می‌دهد، به ازای ۱ درصد تغییرات در متغیر مستقل، متغیر وابسته به میزان ۸۵/۵ درصد تغییر می‌کند که رقم و ضریب قابل ملاحظه ای است.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر افزایش رضایت شغلی بر تقویت انگیزه و کارآمدی شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر آبادیه انجام شد. مطابق با نتایج به دلیل معناداری ضرایب مرتبط و معیارهای مربوطه در بخش مدل‌سازی معادلات ساختاری؛ فرضیه اول "رضایت شغلی بر تقویت انگیزه شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر آبادیه تأثیر معنادار دارد"، مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتایج حاصل از تأیید این فرضیه همسو با نتایج مطالعات یزدانی و همکاران (Yazdani et al, 2021)، شیرزاد و همکاران (Shirzad et al, 2018). و آجیل چی و همکاران (Ajilchi et al, 2013) است که به صورت مستقیم و یا غیرمستقیم بر اثرات رضایت شغلی بر تقویت انگیزه شغلی معلمان تأکید داشته‌اند. در همین باره به طور مثال یزدانی و همکاران (Yazdani et al, 2021)، بیان داشتند بین دو گروه آزمایش و گواه در مؤلفه تنظیم درون‌فکنی شده (از مؤلفه‌های انگیزش شغلی) و مؤلفه‌های ارتقای شغلی و ماهیت کار (از مؤلفه‌های رضایت شغلی) تفاوت معناداری وجود داشت و میانگین نمرات گروه آزمایش در این مؤلفه‌ها در مرحله پس‌آزمون از گروه گواه بیشتر بود. شیرزاد و همکاران (Shirzad et al, 2018). اظهار داشتند بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود داشت. آجیل چی و همکاران (Ajilchi et al, 2013) نشان دادند انگیزش شغلی و رضایت شغلی، تعهد سازمانی را به طور مثبت پیش‌بینی کردند. همچنین از زیر مقیاس‌های انگیزش شغلی ماهیت وظیفه و اهمیت وظیفه به طور مثبت و استقلال به طور منفی و همچنین از زیر مقیاس‌های رضایت شغلی، مسئول مستقیم به طور مثبت و ارتقاء به طور منفی تعهد سازمانی را پیش‌بینی کردند. داوودی و همکاران (Davoudi et al, 2013) گزارش کردند بین فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود داشت. همچنین متغیرهای انگیزش شغلی. فرهنگ سازمانی و سن پیش‌بینی کننده معناداری برای رضایت شغلی بودند و مؤلفه‌های انگیزش شغلی در مقایسه با مؤلفه فرهنگ سازمانی متغیر پیش‌بینی کننده معناداری برای پیش‌بینی رضایت شغلی بودند.

با توجه به نتایج یزدانی (Yazdani et al, 2021) مشخص می‌شود که تفاوت‌های فردی، اعم از هوش، جنسیت، تحصیلات، سوابق و تجارب، و حتی تفاوت در محیط آموزشی و آموخته‌های قبلی بر بمنای دانش سازمانی می‌تواند یکی از عوامل تعیین‌کننده رضایت و خشنودی از شغل باشد که به نوعی زیرمجموعه کارآمدی و کارایی شغلی نیز محسوب می‌شود. افزون بر این نتایج مطالعه داوودی و همکاران (Davoudi et al, 2013) به طور واضح نشان داده بین فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. این مورد مشخص می‌کند فرهنگ با انگیزش در ارتباط است و فرهنگ در ساختار یک سازمان مسیر روشنی از خشنودی در کار را فراهم کرده و اگر فرهنگ را قدیمی برای کارآمدی شغلی فرض کنند، افزایش رضایت شغلی از طریق فرهنگ و ساختارهای فرهنگی سازمانی نیز موجبات کارآمدی شغلی را فراهم خواهد آورد. داشت. از این رو در تبیین این فرضیه می‌توان عنوان داشت رضایت شغلی به عنوان یکی از مظاهر خشنودی کارکنان به ویژه معلمان می‌تواند تابعی از شاخص‌های مختلف همچون پاداش، حقوق، احترام، محیط و محل کار و... باشد از این رو زمانی که این خشنودی در هر کاری حاصل می‌شود می‌تواند به نوعی انگیزه‌های شغلی را دوچندان نماید. انگیزه‌های بیرونی همواره مهم هستند و می‌توانند مسیر انگیزاننده را

در راستای تقویت خشنودی از کار داشته باشند اما این بدان معنا نیست که از انگیزه های درونی شغلی نیز غافل بود چرا که انگیزه های دروین ماندگارتر بوده و با کاستن از انگیزه های خارجی و بریونی، این انگیزه های درونی هستند که خشنودی را درونی سازی کرده و مداومت در رضایت شغلی را به همراه خواهند داشت. در مورد معلمان هم با تقویت این انگیزه، دانش آموزان نیز از این منفعت استفاده خواهند کرد به طوری که شاهد کلاس هایی با کیفیت بهتر آموزشی خواهند بود.

همچنین مطابق با نتایج به دلیل معناداری ضرایب مرتبط و معیارهای مربوطه در بخش مدل سازی معادلات ساختاری؛ فرضیه دوم "رضایت شغلی بر تقویت کارآمدی شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر آباد تأثیر معنادار دارد"، مورد تأیید قرار می گیرد. نتایج حاصل از تأیید این فرضیه همسو با نتایج مطالعات فرخی و احمدارد (Farrokhi & Ahmadradd, 2020)، آنسلموس دامی و همکاران (Anselmus Dami et al, 2022)، الرایه (Elrayah, 2022)، منگ (Meng, 2022)، ارتان و همکاران (Ortan et al, 2021)، کسالک و داغیار (Kasalak and Dagyar, 2020) و احمد (Ahmad, 2019) است که به صورت مستقیم و یا غیرمستقیم بر اثرات رضایت شغلی بر تقویت کارآمدی شغلی معلمان تأکید داشته اند. در همین باره به طور مثال، فرخی و احمدارد (Farrokhi & Ahmadradd, 2020) اظهار داشتند استرس شغلی با خودکارآمدی شغلی و رضایت شغلی رابطه معناداری داشت. همچنین رابطه بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل نیز با خودکارآمدی شغلی و رضایت شغلی معنادار بود. همچنین، نقش میانجی تر خودکارآمدی شغلی در رابطه بین بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل و رضایت شغلی معنی دار شد. آنسلموس دامی و همکاران (Anselmus Dami et al, 2022) نشان دادند خودکارآمدی اصلی برای رهبری آموزشی به طور مثبت با تعهد کاری و رضایت شغلی مرتبط بود و بین خودکارآمدی اصلی برای رهبری آموزشی و انگیزه ترک رابطه معنادار نبود. مشارکت کاری و رضایت شغلی با انگیزه ترک رابطه مثبت داشت و سیاست های دولت اندونزی مرتبط با آموزش تقویت کننده مدیران، خودکارآمدی اصلی را برای رهبری آموزشی بهبود بخشید. الرایه (Elrayah, 2022)، گزارش کرد فضای کاری مناسب باعث توانمندسازی منطقی برای تدریس به روشی مؤثر و رضایت بخش و همچنین موجب رضایت شغلی معلمان شد. منگ (Meng, 2022) گزارش کرد رضایت از خودمختاری و رضایت از شایستگی به طور مستقیم با خودکارآمدی و به طور غیرمستقیم با رضایت شغلی از طریق متغیر میانجی خودکارآمدی رابطه داشتند. در مقابل، خودکارآمدی رابطه بین رضایت از ارتباط و رضایت شغلی را واسطه نکرد، زیرا رضایت از ارتباط پیش بینی کننده خودکارآمدی نبود و علاوه بر این، رضایت شغلی به عنوان واسطه رابطه بین خودکارآمدی و رضایت از زندگی مشخص شد. ارتان و همکاران (Ortan et al, 2021) نشان داد خودکارآمدی، ارتقاء، رفتار مثبت دانش آموز و شرایط کاری تأثیر معناداری بر رضایت شغلی داشت. این عوامل بر رضایت شغلی و رفاه در حرفه معلمی تأثیر گذاشتند؛ زیرا محیط کاری مثبتی را تضمین کردند که در آن معلمان و دانش آموزان شکوفا شدند. بنابراین منجر به سطوح بالاتری از مشارکت معلمان، دانش آموزان و والدین شد. یک محیط کار کارآمد فرسایش، فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی و جابجایی معلم را کاهش داد؛ درحالی که رضایت شغلی، رفاه و حفظ معلم را افزایش داد. کسالک و داغیار (Kasalak and Dagyar, 2020) بیان کردند بین خودکارآمدی معلمان و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود داشت. علاوه بر این، سالی که نظرسنجی در آن انجام شد، رابطه بین خودکارآمدی معلمان و رضایت شغلی معلمان را تعدیل کرد. از سوی دیگر، قاره ها، کشورها، ساختار فرهنگی کشورها و شاخص های توسعه انسانی کشورها رابطه بین خودکارآمدی معلمان و رضایت شغلی معلمان را تعدیل نکردند. احمد (Ahmad, 2019) نشان دادند ۳۶/۴ درصد واریانس ناشی از متغیرهای مستقل تعهد شغلی بود و خودکارآمدی و تعهد سازمانی با تعهد شغلی رابطه مثبت و معنادار داشت. بر اساس آن چه فرخی و احمدارد (Farrokhi & Ahmadradd, 2020) اظهار داشتند استرس را می توان به عنوان یکی دیگر از عوامل مهم و اثر گذار در مسیر افزایش رضایت شغلی فرض کرد که اتفاقاً بخشی از انگیزه کاری معلمان را تحت تأثیر قرار داده و به نوعی بر کارایی منفی معلمان می افزاید. در ادامه حتی خودکارآمدی در شغل که در مطالعه آنسلموس دامی و همکاران (Anselmus Dami et al, 2022) گزارش شده به عنوان یک متغیر مرتبط با انگیزه، به نوعی موجب افزایش

کارایی و خشنودی کاری شده است. در نهایت به زعم مطالعات رایج (Elrayah, 2022) یکی از مهم ترین عوامل موثر بر رضایت شغلی، فضای کاری مناسب است. این فضا به عنوان یک عامل انگیزاننده باعث تقویت کارایی شغلی و در نهایت خشنودی ماری می شود. از این رو در تبیین این فرضیه و چرایی تأیید نیز می توان عنوان داشت که کارآمدی شغلی از اهداف مهم در هر سازمانی است که آموزش و پرورش و مدارس از این قاعده مستثنا نیستند و از این رو افزایش و یا ارتقاء کارآمدی و عملکرد شغلی می تواند نشانه ای از شرایط نسبی مناسب برای کارکنان سازمان و معلمان باشد. با ورود رضایت و خشنودی از نوع کاری که یک معلم انجام می دهد، کارآمدی در حرفه افزایش می شود و از این رو می تواند شرایط مناسبی را نیز برای دانش آموزان به همراه داشته باشد. معلمانی که در فضای آرام، محیط واقعی آموزشی که ارتباط دانش آموزان و معلم در حد مناسبی برقرار است و همچنین شرایط دانشی مناسب به تدریس می پردازند در نهایت با تقویت انگیزه درونی خود، به کارآمدی شغلی و رضایت از شغل می رسند.

بر اساس نتایج پژوهش پیشنهادهای کاربردی ذیل ارائه می شود:

- متناسب سازی حقوق دریافتی فرهنگیان با نیازهای زندگی تا از این طریق هم کیفیت آموزش و هم رضایت شغلی آن ها افزایش یابد.
 - احترام به منزلت معلمان از طریق برخی از فعالیت ها مانند نیم بها شدن بلیت های مسافرتی حمل و نقل زمینی، ریلی، دریایی و هوایی.....
 - مدیران و مسئولین در برخورد با معلمان معترض و ناراضی از شرایط، باید صحنه صدر داشته و تصمیمات عجولانه ای اتخاذ ننمایند.
 - بسیاری از محتواهای تدریس نمی تواند در مسیر فهم و درک کتب، کارایی داشته باشد، بنابراین بایستی از معلمان در مسیر تدوین کتب درسی استفاده گردد.
 - اجرایی شدن واقعی و به دور از سوگیری رتبه بندی معلمان که می تواند منجر به افزایش رضایت شغلی گردد.
 - رفع مشکلات بیمه معلمان به ویژه بازنشسته ها و تثبیت آن برای یک مدت طولانی که از دغدغه های معلمان در راستای مشکلات بهداشتی و پزشکی می کاهد.
- تأکید بر اجرای آموزش هایی که بتواند آستانه تحمل روانی معلمان را در راستای عدم ترک شغل و افزایش انگیزه در کار افزایش دهد.

References

- Ajilchi, B., Zoghi, L., & Rabiei Rudsari, Sh. (2013). The relationship between job motivation and job satisfaction with organizational commitment in Naja employees. *Management Studies on Police Training*, 7(1). 89-73.(in persian)
- Ahmed, N. O. (2019). Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-06-2017-0038>
- Anselmus Dami, Z., Budi Wiyono, B., Imron, A., Burhanuddin, B., Supriyanto, A., & Daliman, M. (2022). Principal self-efficacy for instructional leadership in the perspective of principal strengthening training: work engagement, job satisfaction and motivation to leave. *Cogent Education*, 9(1), 2064407. doi:10.1080/2331186X.2022.2064407
- Amani, M. (2019). The relationship of teachers' job satisfaction and teaching quality with students' academic performance in high school. *Rooyesh*, 7 (12), 241-254 (in persian)

- Davoudi, A., Shabgerd, S., Hamidi, M., & Seydin, S. M. (2013). The relationship between organizational culture and job motivation with teachers' job satisfaction. *Epistemology* 11 (43), 13-31.(in persian)
- Elrayah, M. J. (2022). Improving Teaching Professionals' Satisfaction through the Development of Self-efficacy, Engagement, and Stress Control: A Cross-sectional Study. 22(1), 1-12.
- Farrokhi, N., & Ahmadradd, F. (2020). The Relationship of Job Related Affective Well-Being and Job Stress with Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Self-Efficacy. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 283-300. doi: 10.22055/jiops.2020.33360.1181 (in persian)
- Herzberg, Gaweel, J. Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. Washington: ERIC Clearinghouse on Assessment and Evaluation. 1997.[cited 2004 sep. 10]. In.
- Kasalak, G., Dagyar, M. J. (2020). The Relationship between Teacher Self-Efficacy and Teacher Job Satisfaction: A Meta-Analysis of the Teaching and Learning International Survey (TALIS). 20(3), 16-33.
- Martins, H., Proença, T. J. (2021). Minnesota Satisfaction Questionnaire–Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. 471(1), 1-23.
- Meng, Q. J. (2022). Chinese university teachers' job and life satisfaction: examining the roles of basic psychological needs satisfaction and self-efficacy. 149(3), 327-348.
- Ortan, F., Simut, C., Simut, R. J. (2021). Self-Efficacy, Job Satisfaction and Teacher Well-Being in the K-12 Educational System. 18(23), 12763.
- Patterson, B. L. (1992). Job experience and perceived job stress among police, correctional, and probation/parole officers. 19(3), 260-285.
- Shirzad, B., Banisi, P., & Sodagar, E. (2018). The Relationship between Work Motivation and Job Satisfaction in Hotel's Employees. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 4(2), 75-84. doi: 10.22055/jiops.2019.25938.1086.(in persian)
- Yazdani A H, Najafi M, AminBaidokhti A A, Mohammadyfar M A, Rahimian Boogar I. (2021). The effectiveness of organizational intelligence training program on job satisfaction and job motivation in employees. *Journal of Psychological Science*. 20(99), 379-390.(in persian)

The relationship between increasing job satisfaction, strengthening motivation and job efficiency of primary school teachers in Abadeh city

Marzieh Sadoghifar¹, Marzieh Heydari^{2*}

1- Master of Educational Administration, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran

2-Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad niversity, Abadeh, Iran

Abstract

Strengthening the motivation as well as the individual efficiency of employees in the job is one of the goals of organizations in the path of progress and job security, which can be a function of various variables such as job satisfaction. In this regard, the purpose of this research is "the relationship between increasing job satisfaction, strengthening motivation and job efficiency". The research method was descriptive-correlation of the causal type and the statistical population was all the primary school teachers of Abadeh city in the number of 570 people and the statistical sample was also 227 selected teachers in the form of a Simple random sampling method has been and the tools for measuring the relationship between the variables were job motivation questionnaires (Herzberg, 1997), job efficiency (Patterson, 1992) and job satisfaction (Martins & Proença, 2012), whose content validity and reliability were confirmed acceptable in the preliminary stage. . In order to analyze the findings of this study, the frequency tables of SPSS software version 27 were used in the descriptive statistics section, and the structural equation modeling criteria from Smart PLS software version 4 were used to check the inferential statistics in order to check the fit of the model. Finally, the results showed that increasing job satisfaction was significantly related to strengthening job motivation and job efficiency of primary school teachers. Therefore, it seems that strengthening the motivation of teachers in the workplace can both help to increase the quality of education and improve education indicators, and can also lead to continuity in the quality of education. At the same time, the students will also benefit from this level of satisfaction as a result of strengthening the teachers' internal motivation and increasing their job efficiency.

Keywords: *increasing job satisfaction, job motivation, job efficiency, primary school teachers, abadeh city.*

* Corresponding author Email: mhidyari@iauabadeh.ac.ir

