

رابطه بین وجدان کاری و رضایت شغلی با بهره‌وری معلمان (مورد مطالعه: دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه)

رقیه نژادپیله رود، دانش آموخته دوره دکتری دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، گروه مدیریت آموزشی،
تهران (r_nezhadi@yahoo.com)

بهزاد شوقی^۱، دانشجوی دکتری دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران، گروه مدیریت آموزشی، تهران

تاریخ وصول: ۹۳/۲/۱

تاریخ پذیرش: ۹۳/۷/۷

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین وجدان کاری و رضایت شغلی با بهره‌وری معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه بود. روش مورد استفاده در این پژوهش برحسب هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی بود. در این پژوهش جامعه آماری ۸۵۰ نفر از معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه بود که از بین آنان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی ۲۶۵ معلم به‌عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. به منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه وجدان کاری عسگریان و جوادپورشیروان (۱۳۹۱)؛ رضایت شغلی و ایوزوروان و همکاران (۱۹۹۸) و بهره‌وری هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) استفاده شد. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار این ضریب برای هر یک از پرسشنامه‌ها بالای ۰.۷ به دست آمد، هم‌چنین به منظور سنجش روایی از روایی محتوا استفاده شد که برای این منظور پرسشنامه‌ها به تائید متخصصان مربوطه رسید. تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS در دو بخش توصیفی و استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون) انجام پذیرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی و وجدان کاری (خویش‌داری، تلاش برای موفقیت، وظیفه‌شناسی و نظم و ترتیب) با بهره‌وری معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه رابطه معنادار وجود دارد.

کلید واژه‌ها: وجدان کاری، رضایت شغلی، انگیزش، وظیفه‌شناسی، بهره‌وری

مقدمه

در دنیای کنونی، ثروت ملل را متشکل از ثروت های طبیعی فیزیکی و ثروت های انسانی می دانند، لذا سازمان های آموزشی به عنوان مهم ترین، موثرترین و گسترده ترین سازمان ها تربیت و تعلیم رسمی افراد جامعه را بر عهده دارند و نیز به عنوان تأمین کننده منابع انسانی سایر سازمان ها از اهمیت ویژه ای برخوردارند. آموزش و پرورش نیز به عنوان یک سازمان اصلی از این ثروت بهره مند است. رهبران و مدیران آموزش باید برای بهبود عملکرد نظام آموزش از طریق ترغیب مدیران مدارس، معلمان، دانش آموزان و والدین با یکدیگر همکاری کنند تا بتوانند بر موانع مختلف افزایش بهره وری در نظام آموزش غلبه نمایند (فوش، پاموک و لوتز^۱، ۲۰۱۰).

در نظام آموزش و پرورش هر کشوری عوامل متعددی وجود دارند که در شکل، اهداف و کیفیت آن نظام مؤثر هستند. آموزش و پرورش اجتماعی است که از زندگی جمعی به وجود آمده و متأثر از محیط اجتماعی است. بنابراین، آموزش و پرورش پدیده ای اجتماعی است. نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. معلم به عنوان یکی از عناصر مهم در آموزش و پرورش، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می تواند در تحقق هدف های نظام آموزش و پرورش تأثیر به سزایی داشته باشد (طوسی و صائی، ۱۳۸۱).

کوکبرن^۲ (۲۰۰۶)، بهره وری را ارتباط بین بازده و امکانات به کار رفته برای تولید این بازده عنوان نموده اند؛ ولی پامولی و همکاران^۳ (۲۰۱۱)، تعریف کامل تری از بهره وری به این شرح ارائه داد: بهره وری خارج قسمت بازده به یکی از عوامل تولید است. بدین ترتیب می توان از بهره وری سرمایه، بهره وری سرمایه گذاری، بهره وری مواد خام، بسته به این که بازده در ارتباط با سرمایه، سرمایه گذاری یا مواد خام و غیره مورد بررسی قرار گیرد نام برد (عبداللهی، ۱۳۹۱). هرسی و بلانچارد^۴ (۱۹۹۷)، توانایی وضوح یا شناخت، کمک، انگیزش، ارزیابی، اعتبار شغلی و عوامل محیط کار را از ابعاد اصلی بهره وری کارکنان بیان کرده اند.

در این میان مقوله وجدان کاری معلمان نیز نقش مهمی در ارتقاء فرهنگ بهره وری و افزایش آن ایفا می کند. وجدان کاری نیرویی است که فرد را متعهد می کند یک سری رفتارهای معطوف به هدف را در سازمان انجام دهد و نیز افکار و سلیقه های متفاوت را برای شکل دهی یک رفتار سازنده همگرا سازد (میر و هرسکوویچ^۵، ۲۰۰۱). توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان ها در حقیقت نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است؛ زیرا اخلاق در رفتار حرفه ای منجر به ایجاد تعهد نسبت به انجام وظایف محوله به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت باطنی و آرامش وجدان فرد می شود (لیاقت دار و همکاران، ۱۳۹۰).

وجدان کاری، براساس تحقیقات گذشته را می توان در چهار بعد: کفایت، نظم و ترتیب، وظیفه شناسی، تلاش برای موفقیت، خویششن داری خلاصه نمود. کفایت احساسی است که مشخص می کند که فرد تا چه حد قابل، حساس، مالاندیش و کاراست؛ نظم و ترتیب نشانه تمیزی، آراستگی و مرتب بودن و انضباط داشتن است؛ وظیفه شناسی به معنای اداره کردن آگاهانه است؛ افرادی که برای موفقیت تلاش می کنند، انگیزه بالایی دارند و خیلی سخت کار می کنند، تا به هدف های خود برسند؛ منظور از خویششن داری، توانایی افراد در شروع وظایف و ادامه آن در جهت تکمیل آن ها علی رغم دلتنگی ها و آشفتگی هاست (عسگریان و جوادپور شیروان، ۱۳۹۱).

1. Fuchs, Pamuk & Lutz
4. Hersey & Blanchard

2. Cockburn
5. Myer & Herskovits

3. Pammolli & et al.

هم‌چنین، در این میان می‌توان از متغیر رضایت شغلی به عنوان یکی دیگر از مقوله‌های تأثیرگذار در ارتقای فرهنگ بهره‌وری و افزایش آن نام برد. رضایت شغلی، احساس مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است؛ این حالت احساس مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالایی از رضایت شغلی منعکس‌کننده‌ی جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می‌شود (نویدیان و همکاران، ۱۳۹۳). به عقیده‌ی اسمیت و همکاران^۱، پنج بعد شغل معرف خصوصیات برجسته شغل می‌باشد که در زیر به اختصار به معرفی آن‌ها پرداخته می‌شود:

۱. رضایت از کار^۲: منظور این است که قلمرو و حیطة وظایفی که کارکنان انجام می‌دهند جالب باشد و فرصت‌هایی برای یادگیری و پذیرش مسئولیت آن‌ها فراهم کند؛ ۲. رضایت از مدیر^۳: عبارتست از توانایی‌های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظات آن‌ها برای علائق کارکنان از خود نشان می‌دهند؛ ۳. رضایت از همکاران: عبارتست از میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران مدیران عملیاتی و کارکنان نشان می‌دهند؛ ۴. رضایت از ترفیع^۴: عبارت از دسترسی به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت در کارکنان است؛ ۵. رضایت از حقوق^۵: عبارت است از میزان حقوق دریافتی، برابری ادراکی در مورد حقوق و روش پرداختی کارکنان و مدیران عملیاتی (ایمانی و شایان‌جهرمی، ۱۳۹۲). برخی از پژوهش‌های انجام شده داخلی و خارجی در مورد وجدان کاری، رضایت شغلی و بهره‌وری معلمان در ادامه آورده شده است:

نویدیان و همکاران (۱۳۹۳)، طی پژوهشی با عنوان «همبستگی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز» دریافتند که بین رضایت شغلی پرستاران و ابعاد کیفیت زندگی کاری همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نظریان مادوانی و همکاران (۱۳۹۲)، طی پژوهشی دریافتند که رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معنادار می‌باشد. هم‌چنین میان هوش هیجانی با رضایت شغلی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی نیز رابطه‌ای چندگانه وجود دارد. ساکی و همکاران (۱۳۹۲)، طی پژوهشی دریافتند که بین کیفیت مبادله رهبر - عضو و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و هر چهار مولفه مبادله رهبر - عضو با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند. دانیالی‌ده‌حوض و همکاران (۱۳۹۲)، طی پژوهشی با عنوان «بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و تعیین اولویت آن‌ها در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایزد» دریافتند که عوامل ساختاری و مدیریتی، عوامل مرتبط با شغل، عوامل فیزیکی و روانی محیط کار، عوامل فردی، عوامل ایجادکننده جو صمیمیت و همکاری بر بهره‌وری نیروی انسانی دانشگاه تحت مطالعه مؤثر می‌باشند. ایران‌زاده و همکاران (۱۳۹۲)، طی پژوهشی دریافتند، بین مولفه‌های سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی و حمایت منابع، روحیه و تأکید علمی) و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد. جان‌علی‌زاده چوب بستی (۱۳۹۲)، طی پژوهشی دریافتند، همبستگی معنی‌دار بین کیفیت زندگی و بهره‌وری علمی اعضای هیات علمی وجود دارد؛ این بدان معنی است که اساتیدی که از سطح کیفیت زندگی مطلوب‌تری برخوردار بوده‌اند، دارای میزان بهره‌وری علمی بالاتری نیز بوده‌اند. عالی‌صمد و بافنده‌زنده (۱۳۹۲)، طی پژوهشی دریافتند که بخش دولتی کشور با موانع متعددی در ارتقای بهره‌وری مواجه است که

1. Smith & et al

2. Satisfaction of work

3. Satisfaction of boos

4. Satisfaction of promotion

5. Satisfaction of salary

بخش عمده آن به ویژگی های شخصیتی، نگرش و مهارت های رهبری مدیران دولتی مربوط می شود و بخش دیگر آن به مشکلات درون سازمانی و محیطی از قبیل فقدان سیستم مناسب ارزیابی عملکرد، محافظه کاری مفرط و گرایش به حفظ وضع موجود، نبود نظام مناسب پاسخگویی، عدم وجود سیستم مناسب حسابرسی هزینه، وجود فشارهای سیاسی تأثیرگذار بر تصمیم گیری، کم اهمیت بودن موضوع بهره وری در مقابل علایق سیاسی، کمبود کارکنان تحلیلگر، عدم وجود فشارهای رقابتی بازار و فرآیند پیچیده بوروکراسی مربوط می شود. فهیم دوین و همکاران (۱۳۹۱)، طی پژوهشی دریافتند که بین وجدان کاری و ابعاد آن (نوع دوستی، وظیفه شناسی، جوانمردی، ادب و مهربانی، فضیلت مدنی) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. عسگریان و جوادی پور شیروان (۱۳۹۱)، طی پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط بین وجدان کاری با بهره وری کارکنان آموزش و پرورش منطقه چهار شهر تهران» دریافتند که عوامل کفایت، نظم و ترتیب، وظیفه شناسی، تلاش برای موفقیت، خویشتن داری و احتیاط در تصمیم گیری کارکنان بر بهره وری کارکنان تأثیر دارد. بین عوامل تأثیرگذار بر وجدان کاری و میزان بهره وری مردان و زنان تفاوت معناداری وجود ندارد و بین وجدان کاری و بهره وری کارکنان در معاونت های مختلف سازمان تفاوت معناداری وجود ندارد. رزقی شیرسوار و موسوی (۱۳۹۰)، طی پژوهشی دریافتند که بهره وری کل و رضایت شغلی کارکنان شاغل در واحد پزشکی در حد بالاتر از متوسط قرار دارد. هم چنین بین رضایت شغلی با بهره وری نیروی انسانی رابطه ی مثبت و معنادار وجود دارد. لیاقت دار و همکاران (۱۳۹۰)، طی پژوهشی با عنوان «بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری» دریافتند که عوامل فرهنگی- اجتماعی در درجه اول و سپس عوامل فردی- شخصیتی و خانوادگی به ترتیب بر وجدان کاری موثرند. جعفری و جعفری (۱۳۹۰)، طی پژوهشی دریافتند که بین عوامل روانی (ویژگی های شخصیتی) و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود دارد. ایرانزاده و همکاران (۱۳۸۸)، طی پژوهشی دریافتند که متغیر جنسیت تأثیری روی خود اثربخشی کارکنان نداشته ولی عامل تحصیلات بر روی خود اثربخشی آن ها موثر است. هم چنین نتایج پژوهش حاکی از وجود رابطه معنادار آماری بین متغیرهای میزان تطابق رشته تحصیلی با شغل مورد تصدی، علاقه کارکنان به شغل مورد تصدی، حقوق و مزایا، میزان تبعیض در محیط کار، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمان، آزادی عملکرد کارکنان، رضایت شغلی و بهره وری سازمان می باشد. سرمد (۱۳۸۸)، طی پژوهشی دریافت که (۱) بین جو سازمانی مدرسه، نظام ارزش ها، عوامل اقتصادی، دانش مدیران، روابط انسانی، ویژگی های شخصیتی مدیران با وجدان کاری آنان رابطه وجود دارد؛ (۲) بین عوامل برون مدرسه ای با وجدان کاری مدیران رابطه ای به دست نیامد؛ (۳) بین آراء مدیران زن و مرد درباره تأثیر دانش مدیران، ویژگی های شخصیتی مدیران، عوامل اقتصادی، روابط انسانی، و نظام ارزش های مدیران بر وجدان کاری آنان تفاوت وجود ندارد. (۴) در مورد تأثیر عوامل درون مدرسه ای (جوسازمانی مدرسه) و برون مدرسه ای بر وجدان کاری مدیران، آراء مدیران مناطق الف و ب مشابه است، هر چند مدیران منطقه الف این رابطه را قوی تر می بینند؛ (۵) و بالاخره مدیران منطقه ج وجدان کاری مدیران را بیش از هر چیز از عوامل برون مدرسه ای متاثر می دانند، هر چند سایر عوامل را نیز در آن موثر بر آورد می کنند. وانگ، هال و رحیمی^{۱۱} (۲۰۱۵)، طی پژوهشی دریافت که آن دسته از کارکنانی که مدیران آن ها به نیازهای آن ها بیشتر توجه نشان می دادند و آن ها را مورد تشویق قرار می دادند، رضایت بالایی را از شغل داشته اند. دکولو و تریولاس^۲ (۲۰۱۵)، طی پژوهشی دریافتند که ویژگی هایی از قبیل خودمختاری، کفایت و ارتباط با دیگران وقتی

1. Wang & et al.

2. Dekoulou&Trivella

در فرد برآورده شود، رضایت شغلی او بیشتر است. آن‌ها بیان کرده‌اند که در نظام سنتی رهبری و مدیریت، افراد ممکن است علاقه خود را نسبت به کار به تدریج از دست بدهند و در نتیجه از کار خود احساس نارضایتی کنند. در صورتی که در نظام مبتنی بر توجه به ارزش‌های انسانی، انگیزه زیردستان به همکاری و تعاون افزایش می‌یابد. پاسوگلو و تنوس^۱ (۲۰۱۴)، طی پژوهشی دریافت که اهمیت کار و این که کارمندان فکر کنند تا کارشان با ارزش و از اهمیت لازم برخوردار است، باعث رضایت شغلی آن‌ها می‌گردد. ولدمن و همکاران^۲ (۲۰۱۴)، طی پژوهشی با عنوان «رضایت شغلی و رابطه معلم- شاگرد از طریق شغل آموزش» دریافتند که معلمان علی‌رغم اینکه رابطه معلم-دانش‌آموز از نگاه دانش‌آموز ضعیف باشد، ممکن است رضایت شغلی مثبت داشته باشند. ساس و هریس^۳ (۲۰۱۴)، طی پژوهشی با عنوان «مهارت‌ها، بهره‌وری و ارزیابی عملکرد معلمان» دریافتند که اصول می‌تواند در میان معلمان با عملکرد بالا و پایین تفاوت ایجاد کند، اما همبستگی کلی بین میزان اصول معلمان و سهم ارزش افزوده معلمان برای پیشرفت دانش‌آموزان در حد متوسط است. استرنز و همکاران^۴ (۲۰۱۳)، طی پژوهشی با عنوان «فرهنگ دسته جمعی معلم آموزشی، عدم تطابق قومی نژادی معلم- دانش‌آموز و رضایت شغلی معلم» دریافتند که معلمان سفید به میزان قابل توجهی کمتر از معلمان آمریکایی- آفریقایی و آمریکای لاتین راضی هستند، به ویژه زمانی که آن‌ها در کلاس‌هایی که اکثریت دانش‌آموزان غیر سفید هستند تدریس می‌کنند. ساس و همکاران^۵ (۲۰۱۳)، طی پژوهشی با عنوان «مدل‌های ارزش افزوده و اندازه‌گیری بهره‌وری معلمان» بسیاری از پیش فرض‌های مرکزی مورد نیاز برای استخراج هر یک از مدل‌های ارزش افزوده را مورد بررسی قرار دادند و تقریباً همه آن‌ها را رد کردند. در حالی که شش مدل محبوب پیش‌بینی مشابهی، در مورد بهره‌وری معلم و دیگر پارامترهای کلیدی که به طور قابل توجهی متفاوت هستند داشت. بنتنا^۶ (۲۰۱۳)، طی پژوهشی با عنوان «ارائه مدلی در زمینه رضایت شغلی معلمان در رومانی» دریافت که رابطه بین رضایت شغلی و منبع کنترل در زنان و مردان متفاوت است. هم‌چنین، رضایت شغلی ابعاد آن، برای معلمان با نگرش مطلوب و نامطلوب نسبت به تغییر در سازمان مدرسه متفاوت است. در نهایت، نگرش مثبت نسبت به کار و محافظه‌کاری می‌تواند به‌طور قابل توجهی رضایت شغلی معلمان را تشریح کند. ریاض و حیدر^۷ (۲۰۱۰)، طی پژوهشی دریافتند که سبک‌های مدیریتی بر رضایت افراد از شغل‌شان تأثیر مثبت و معناداری دارد. لی و همکاران (۲۰۱۰)، طی پژوهشی دریافتند که ارتباطات خوب مدیران با کارمندان بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد. نیلسن و همکاران (۲۰۰۹)، طی پژوهشی دریافتند که رفتار شهروند سازمانی بر عملکرد و رضایت فردی کارکنان تأثیر می‌گذارد. پودساکف و همکاران^۸ (۲۰۰۹)، طی پژوهشی دریافتند که بازخورد افراد از شغل‌شان و این که بدانند فعالیت‌های آن‌ها برایشان ارتقائی را در بردارد، رضایت خاطر آن‌ها از شغل‌شان را فراهم می‌کند. کالیر و همکاران^۹ (۲۰۰۴)، طی پژوهشی با عنوان «اهمیت مدیریت دانش در افزایش بهره‌وری» دریافتند که یکی از مسائل مهمی که در اغلب سازمان‌های خدماتی نادیده گرفته می‌شود، موضوع دانش و مدیریت آن است که در افزایش بهره‌وری خدمات بسیار مؤثر است. بنت و همکاران^{۱۰} (۲۰۰۴)، طی پژوهشی با عنوان «بررسی نقش مدیریت واحدهای پلیس در استفاده مؤثر از نیروها و شیوه‌های سنتی به کارگیری آنان» دریافتند که عواملی نظیر چرخش کار و ساعات اضافه کار در بهره‌وری نیروهای پلیس مؤثر می‌باشد.

1. Paşaoğlu & Tonus
4. Stearns & et al.
7. Riaz & Haider
10. Bennett & et al

2. Veldman & et al.
5. Sass
8. Podsakoff & et al.

3. Sass and Harris
6. Benţea
9. Collier & et al

منابع سازمان‌ها محدود و روزی این منابع به اتمام می‌رسد، باید وجدان کاری در بین افراد جامعه و منابع انسانی سازمان‌ها که استفاده کنندگان سایر منابع سازمان هستند به نحوی رایج گردد تا از یک طرف وجدان کاری در افراد به صورت یک امر طبیعی، فطری و فراگیر درآید و از طرف دیگر از اتفاقات موجود سازمان حداکثر استفاده را با حداقل هزینه در کوتاه‌ترین زمان نمود (سازمان بهره‌وری ملی ایران، ۱۳۸۴).

بنابراین موضوع بهره‌وری و وجدان کاری موضوع کوچک بی‌ارزش و گذرای نیست که بتوان به سادگی از آن گذشت. لذا لازم است در این زمینه قدم‌های مؤثری در جهت شکل‌گیری یک عزم جدی ملی در راستای افزایش وجدان کاری و رسیدن به اهداف بهره‌وری در سازمان‌ها برداشته شود (عسگریان و جوادپور شیروان، ۱۳۹۱).

زمانی که وجدان کاری بین معلمان افزایش یابد به همان میزان فرد به یک خودکنترلی می‌رسد و برای انجام صحیح امور محوله به کنترل از سوی سطوح بالاتر نیازی نخواهد داشت. یعنی فرد مسئولیت‌پذیر می‌شود و کارش و نتیجه حاصل از آن برای خودش دارای اهمیت می‌گردد. هم‌چنین با افزایش میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان بهره‌وری آنان نیز افزایش می‌یابد. لذا انگیزه‌ی انتخاب محقق از این تحقیق تنها محک زدن منابع انسانی نبوده، بلکه ارائه عملکردها و راهکارهایی جهت ارتقاء وجدان کاری و منابع انسانی است. زیرا همان‌طور که گفته شد رسیدن به بهره‌وری، با منابع انسانی دارای وجدان کاری امکان‌پذیر خواهد بود. بنابراین موضوع فوق به عنوان موضوع پژوهش انتخاب گردید. آنچه همواره مورد توجه روانشناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده، رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه‌ی آن‌ها و بازدهی کارشان می‌باشد. اگر فرد به شغل خود علاقمند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کارش شکوفا خواهد شد و کمتر دچار خستگی و فرسودگی می‌شود. به عکس اگر فرد از حرفه‌اش راضی نباشد، هم خودش دچار خستگی و افسردگی می‌شود و هم کارش بی‌نتیجه خواهد ماند و به دنبال آن نیز جامعه دچار ضرر و زیان خواهد شد. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است و باعث افزایش کارآیی و احساس رضایت فردی می‌شود. هر کارفرما به نوعی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان مؤسسه خود است و اهمیت آن از آنجا ناشی می‌شود که افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کار می‌گذرانند (کولینز^۱، ۲۰۰۲). از طرف دیگر نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر از نظر فیزیکی بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند و این موضوع منجر به بهره‌وری بالاتر خواهد شد (مقیمی، ۱۳۸۶).

محقق در این پژوهش بر آن است از طریق عملی به اندازه‌گیری میزان وجدان کاری و رضایت شغلی در جامعه مورد مطالعه یعنی معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه و رابطه آن را با بهره‌وری بسنجد، ضمن ارائه فاکتورهایی که وجدان کاری و رضایت شغلی را در منابع انسانی افزایش می‌دهد، میزان تأثیرگذاری آن فاکتورها را بر بهره‌وری معلمان مدارس شهرستان ساوه مورد مطالعه قرار دهد. با روشن شدن این عوامل رهنمودهای عملی بسط و پایداری آن در سازمان ارائه می‌شود و با استفاده از این رهنمودها سطح کیفی مدارس شهرستان ساوه بالا رفته و اثر آن را در جامعه خواهد گذاشت. از طرفی دیگر مدارس شهرستان ساوه می‌تواند نتایج و پیشنهادهای این پژوهش را در حوزه سازمان عملی کند و موجب افزایش وجدان کاری و رضایت شغلی معلمان تحت پوشش و به تبع آن موجب ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی به ویژه معلمان در سازمان شود.

تحقیقات فراوانی پیرامون بهره‌وری در سازمان‌های مختلف صورت گرفته و نظریه‌های متعددی در زمینه بهره‌وری و عوامل مؤثر بر آن وجود دارد. استفاده مناسب از منابع مادی و انسانی به منظور دست یافتن به هدف و یا هدف‌های سازمان

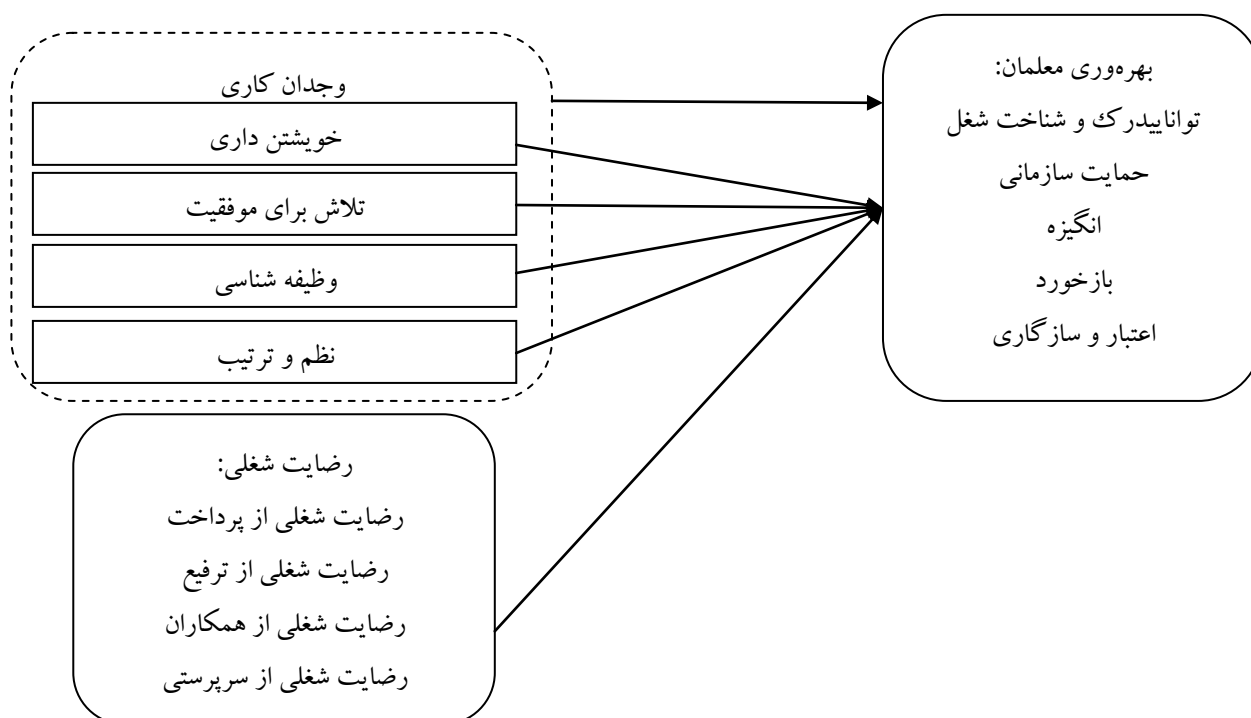
^۱ - Collins

آموزش و پرورش از طریق انجام عملیات مربوط به برنامه‌ریزی، سازماندهی هماهنگی، رهبری و کنترل، با توجه به عوامل محیط فرهنگی مدارس شهرستان ساوه و نیروی انسانی شاغل در آن صورت می‌گیرد که منجر به بهره‌وری نیروی انسانی و اثربخشی این سازمان می‌شود که در حال حاضر به نظر رضایت شغلی و بهره‌وری مخصوصاً معلمان با آهنگ ملایمی رو به کاهش نشان می‌دهد (رزقی شیرسوار و موسوی، ۱۳۹۰). لذا در این پژوهش محقق درصدد پاسخ به این سوال است که چه ارتباطی بین وجدان کاری و رضایت شغلی با بهره‌وری معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه وجود دارد؟

با توجه به این سوال و با استفاده از پژوهش‌های صورت گرفته، فرضیه‌های پژوهشی ذیل تدوین گردید:

۱. بین وجدان کاری و رضایت شغلی با بهره‌وری معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.
۲. بین خویشن‌داری معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه با بهره‌وری آنان رابطه وجود دارد.
۳. بین تلاش برای موفقیت معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه با بهره‌وری آنان رابطه وجود دارد.
۴. بین وظیفه‌شناسی معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه با بهره‌وری آنان رابطه وجود دارد.
۵. بین نظم و ترتیب معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه با بهره‌وری آنان رابطه وجود دارد.
۶. بین کفایت معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه با بهره‌وری آنان رابطه وجود دارد.
۷. بین رضایت شغلی معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه با بهره‌وری آنان رابطه وجود دارد.

در نهایت مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (هرسی و گلداسمیت^۱ (۱۹۸۰)؛ عسگریان و جوادپور شیروان (۱۳۹۱)؛ وایزوزوران و همکاران^۲ (۱۹۹۸))

روش‌شناسی

روش مورد استفاده در این پژوهش برحسب هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی بود. در این پژوهش جامعه آماری ۸۵۰ نفر از معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه بود که تعداد ۴۳۵ نفر از معلمان دوره اول و ۴۱۵ نفر از معلمان دوره دوم متوسطه بود که از بین آنان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی ۲۶۵ نفر که ۱۳۶ نفر معلمان دوره اول و ۱۲۹ نفر معلمان دوره دوم متوسطه بود، به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد که مشخصات نمونه در جدول (۱) به نمایش گذاشته شده است.

جدول ۱: تعیین حجم نمونه براساس حجم جامعه با استفاده از جدول مورگان

| حجم نمونه | حجم جامعه | |
|-----------|-----------|-----------------|
| ۱۳۶ | ۴۳۵ | معلمان دوره اول |
| ۱۲۹ | ۴۱۵ | معلمان دوره دوم |
| ۲۶۵ | ۸۵۰ | جمع کل |

به منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد وجدان کاری عسگریان و جوادپورشیروان (۱۳۹۱)؛ رضایت شغلی و ایزوزوران و همکاران (۱۹۹۸) و بهره‌وری هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) استفاده شد که در جدول (۲) توزیع پرسش‌ها برای هر یک از متغیرهای پژوهش و در جدول (۲) شاخص‌های آن به نمایش گذاشته شد. به منظور سنجش روایی از روایی محتوا استفاده شد که برای این منظور پرسشنامه به تأیید متخصصین مربوطه رسید، هم‌چنین به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار این ضریب برای پرسشنامه اول ۰/۷۶، پرسشنامه دوم ۰/۹۱ و پرسشنامه سوم ۰/۸۷ به دست آمد؛ که این مقدار بالای ۰/۷۰ بود که نشان از پایایی ابزار اندازه‌گیری پژوهش می‌باشد. در این پرسشنامه برای پاسخ به سوال‌ها از مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت بهره گرفته شد. پرسشنامه‌های مذکور در میان گروهی از معلمان آموزش و پرورش شهر تهران توزیع گردید و پس از دریافت پرسشنامه‌ها با توجه به فنون آمار توصیفی و استنباطی (آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و آزمون همبستگی پیرسون) تجزیه و تحلیل صورت گرفت.

جدول ۲: توزیع پرسش‌ها برای هر یک از متغیرهای پژوهش و ضرایب پایایی مولفه‌ها

| سازه‌های اصلی | ابعاد | منبع گردآوری داده‌ها | منابع | تعداد | ضریب آلفای کرونباخ |
|---------------|------------------|--------------------------------|-------|-------|--------------------|
| وجدان کاری | خویشترن داری | عسگریان و جوادپورشیروان (۱۳۹۱) | ۱۰ | ۱۰ | ۰/۷۳ |
| | تلاش برای موفقیت | | ۱۰ | ۱۰ | ۰/۷۹ |
| | وظیفه شناسی | | ۱۰ | ۱۰ | ۰/۷۰ |
| | نظم و ترتیب | | ۱۰ | ۱۰ | ۰/۷۸ |

| رابطه بین وجدان کاری و رضایت شغلی با بهره‌وری معلمان (مطالعه موردی ...) | | | زمستان ۱۳۹۳ |
|---|---|-----------------------|-------------|
| ۴ | وایزوزوران و همکاران (۱۹۹۸) | رضایت شغلی از پرداخت | رضایت شغلی |
| ۰.۹۱ | ۴ | رضایت شغلی از ترفیع | |
| ۴ | معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه | رضایت شغلی از همکاران | |
| ۴ | | رضایت شغلی از سرپرستی | |
| ۴ | | رضایت شغلی از کار | |
| ۳ | هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) | توانایی | بهره‌وری |
| ۴ | | درک و شناخت شغل | کارکنان |
| ۰.۸۷ | ۴ | حمایت سازمانی | |
| ۴ | | انگیزه | |
| ۴ | | بازخورد | |
| ۴ | | اعتبار | |
| ۳ | | سازگاری | |

بحث و یافته‌ها

در ابتدا برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود، که نتایج آن در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای متغیرها

| گویه‌ها | آزمون کلموگروف-اسمیرنوف |
|------------------|-------------------------|
| وجدان کاری | ۰.۰۹۸ |
| بهره‌وری | ۰.۰۶۸ |
| رضایت شغلی | ۰.۰۸۵ |
| کفایت | ۰.۰۷۶ |
| نظم و ترتیب | ۰.۰۸۶ |
| وظیفه‌شناسی | ۰.۰۷۵ |
| تلاش برای موفقیت | ۰.۰۷۸ |
| خویشترداری | ۰.۰۸۲ |

با توجه به این که سطح معناداری برای تمام متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ می باشد، نتیجه می گیریم که داده های جمع آوری شده برای پرسشنامه از توزیع نرمال تبعیت می کنند. بنابراین از آزمون پیرسون جهت تعیین همبستگی استفاده می شود و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته می شود.

بین وجدان کاری و رضایت شغلی با بهره وری معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه رابطه وجود دارد. برای این منظور نتایج آزمون معناداری ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون معناداری ضریب همبستگی پیرسون (فرضیه اصلی)

| | | وجدان کاری | رضایت شغلی | بهره وری |
|------------|--------------|------------|------------|----------|
| وجدان کاری | ضریب همبستگی | ۱ | ۳۲۶.۰ | ۰.۷۱۵ |
| | سطح معناداری | | ۰۰۰.۰ | ۰۰۰.۰ |
| رضایت شغلی | ضریب همبستگی | ۳۲۶.۰ | ۱ | ۰.۷۴۷ |
| | سطح معناداری | ۰۰۰.۰ | | ۰۰۰.۰ |
| بهره وری | ضریب همبستگی | ۰.۷۱۵ | ۰.۷۴۷ | ۱ |
| | سطح معناداری | ۰۰۰.۰ | ۰۰۰.۰ | |

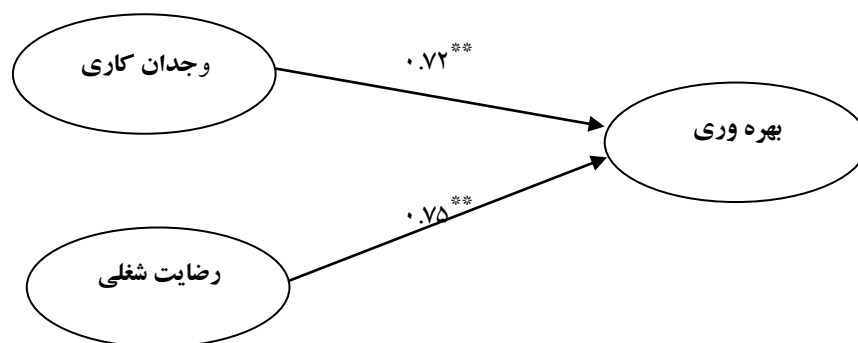
با توجه به این که سطح معناداری برای ارتباط سه متغیر کوچکتر از مقدار خطا یعنی $\alpha = ۰.۰۱$ است، پس با اطمینان ۹۹ درصد نتیجه می گیریم که بین سه متغیر مورد نظر در معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه رابطه وجود دارد. در ادامه به منظور بررسی رابطه بین مؤلفه های وجدان کاری و رضایت شغلی با بهره وری معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد، که نتایج آن در جدول (۵) آمده است:

جدول ۵: نتایج آزمون معناداری ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه های وجدان کاری و رضایت شغلی با بهره وری

| | | بهره وری معلمان |
|--------------------|--------------|-----------------|
| خویشن داری معلمان | ضریب همبستگی | ۰.۸۱۷ |
| | سطح معناداری | ۰.۰۰۰ |
| تلاش برای موفقیت | ضریب همبستگی | ۰.۸۲۶ |
| | سطح معناداری | ۰.۰۰۰ |
| وظیفه شناسی معلمان | ضریب همبستگی | ۰.۸۶۴ |
| | سطح معناداری | ۰.۰۰۰ |
| نظم و ترتیب معلمان | ضریب همبستگی | ۰.۷۹۴ |
| | سطح معناداری | ۰.۰۰۰ |
| کفایت معلمان | ضریب همبستگی | ۰.۷۱۸ |
| | سطح معناداری | ۰.۰۰۰ |
| رضایت شغلی | ضریب همبستگی | ۰.۷۴۷ |
| | سطح معناداری | ۰.۰۰۰ |

با توجه به این که سطح معناداری رابطه مؤلفه‌های متغیر وجدان کاری و رضایت شغلی با متغیر بهره‌وری کوچکتر از مقدار خطا یعنی $\alpha = 0.01$ است، پس با اطمینان ۹۹ درصد نتیجه می‌گیریم که بین مؤلفه‌های وجدان کاری (خویشترداری معلمان، تلاش برای موفقیت، وظیفه‌شناسی معلمان، نظم و ترتیب معلمان، کفایت معلمان) و رضایت شغلی با بهره‌وری معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی پیرسون مؤلفه‌ها که در جدول (۵) نمایش داده شد، نشان دهنده همبستگی قوی بین مؤلفه‌های وجدان کاری و رضایت شغلی با بهره‌وری معلمان است.

در پژوهش حاضر مسیر میان متغیرها با استفاده از ضرایب رگرسیون نشان داده شد که نتیجه در شکل زیر آمده است. همانطور که مشخص است، در مدل حاضر، یک متغیر درون‌زا یا وابسته یعنی بهره‌وری و دو متغیر برون‌زا یا مستقل یعنی رضایت شغلی و وجدان کاری وجود دارد. طراحی مدل مسیر حاضر در شکل زیر براساس تحقیقات قبلی مشابه و مرتبط بوده و سپس اقدام به انتخاب متغیرهای و تعیین روابط علی بین آنها براساس منطق تحلیلی و نظری شده است.



شکل ۲: مدل تحلیل مسیر تحقیق همراه با ضرایب رگرسیون

بحث و نتیجه‌گیری

در این قسمت بعد از تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر و آزمودن هر یک از فرضیه‌های پژوهش، نتایج حاصل گشت که در ادامه با ذکر هر کدام از این فرضیات و مقایسه آن‌ها با نتایج تحقیقات پیشین، سعی در تفسیر درست و دقیق نتایج به دست آمده شده است.

همان‌طور که پیشتر ملاحظه شد، فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تایید قرار گرفت. زندگی پیچیده امروزی هر لحظه در حال نو شدن است و بهره‌وری ضرورت استمرار زندگی فعال است. افزایش بهره‌وری در افراد می‌تواند به ارتقاء کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارایی و ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر گردد. به خصوص، معلمان اگر بخواهند بهره‌وری بالا داشته باشند، باید شرایطی فراهم آید که در پژوهش حاضر به دو مورد وجدان کاری و رضایت شغلی پرداخته شد. محققان زیادی بوده‌اند که به متغیرهای مؤثر بر بهره‌وری اشاره داشته‌اند؛ به طور نمونه سپهر دوست و کامران (۱۳۹۲)، که به ارزیابی بهره‌وری و تحلیل حساسیت عوامل مؤثر بر کارایی صنایع کوچک پرداختند. همسو بودن نتایج تحقیق حاضر با نتایج آن‌ها مبنی بر مؤثر بودن متغیرهایی نظیر وجدان کاری بر بهره‌وری، نشان از توافق نظر بر سر یافته‌های پژوهش حاضر و آن تحقیقات است. علاوه بر این در ادبیات پژوهش نیز نشان داده شد که رضایت

شغلی بر تعدادی از متغیرهای سازمانی از جمله بهره‌وری تأثیر بالقوه دارد. یافته‌های به دست آمده از فرضیه اصلی پژوهش نیز نشان داد که رضایت شغلی و وجدان کاری معلمان مورد مطالعه بر بهره‌وری آن‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارتی می‌توان بیان کرد که هر چقدر عوامل تقویت کننده رضایت شغلی و وجدان کاری فراهم باشد، میزان بهره‌وری معلمان نیز افزایش پیدا می‌کند. نتیجه این فرضیه به نوعی با نتیجه برخی پژوهش‌های پیشین از قبیل عسگریانو پورشیروان (۱۳۹۱) همسو می‌باشد.

علاوه بر تأیید فرضیه اصلی، بررسی فرضیات فرعی نیز روشن ساخت که بین خویشتن‌داری، تلاش برای موفقیت، وظیفه‌شناسی، نظم و ترتیب، کفایت، رضایت شغلی معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه با بهره‌وری آنان ارتباط وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات نویدیان و همکاران (۱۳۹۳)؛ نظریان مادوانی و همکاران (۱۳۹۲)؛ ساکی و همکاران (۱۳۹۲)؛ لیاقت‌دار و نصرآبادی (۱۳۹۰) همسو است.

براساس یافته‌های پژوهش پیشنهادهایی در ادامه ارائه می‌گردد:

- ۱) به منظور افزایش بهره‌وری در آموزش و پرورش قبل از استخدام معلمان در آزمون‌های خاصی کفایت آنان سنجیده شود.
- ۲) مدیران مدارس نظم و ترتیب معلمان را کنترل نمایند، چرا که طبق نتایج این پژوهش با نظم و ترتیب معلمان بهره‌وری آنان را نیز افزایش می‌یابد.
- ۳) مدیران مدارس در راستای افزایش رضایت شغلی معلمان تلاش نمایند تا بهره‌وری آنان بیش از پیش افزایش یابد. از راهکارهای افزایش رضایت شغلی نظرسنجی از معلمان در رابطه با مشکلات درونی، افزایش مزایا و حقوق و دستمزد، کاهش ساعات کاری، مرخصی دادن به معلمان و... می‌باشد.
- ۴) آموزش و پرورش در صدد ارائه‌ی مشوق‌هایی برای افزایش تلاش معلمان برای کسب موفقیت برآید.
- ۵) پیشنهاد می‌شود در سطح کشوری و به صورت مقایسه‌ای بین مدارس مختلف و در شهرهای مختلف به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش به صورت مقایسه‌ای اجرا شود.
- ۶) روش پژوهش حاضر بر آزمون همبستگی میان روابط تمرکز داشت در حالی که برای تحقیقات آتی می‌توان از روش‌های دیگر نظیر مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره برد.

منابع

فارسی

- ایران زاده، س؛ اک، ش. و مهرگان، ف. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین برخی عوامل اجتماعی با خود اثربخشی، رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه و مهاباد. تحقیق نامه تربیتی، ۵ (۲۱)، صص ۲۷-۴۲.
- ایران زاده، س؛ زمستانی، ق؛ پاکدل بناب، م و بابایی هروی، ص. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز. مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، ۷ (۲۴)، صص: ۴۹-۷۱.

- ایمانی، ج و شایان جهرمی، ش. (۱۳۹۲). **رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین مدارس استثنائی استان هرمزگان**. نوآوری‌های مدیریت آموزشی (اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی)، ۸(۲(پیاپی ۳۰))، صص: ۲۹-۳۴.
- جان علی زاده چوب بستی، ح؛ فرزانه، س ال و غلامی، ع ا. (۱۳۹۲). **همبستگی کیفیت زندگی و بهره‌وری علمی اعضای هیات علمی**. جامعه‌شناسی مطالعات جوانان، ۴(۱۲)، صص: ۳۱-۵۶.
- جعفری، ا، جعفری، ا. (۱۳۹۰). **رابطه بین عوامل شخصیتی و میزان وجدان کاری در کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر**. علوم رفتاری، ۳(۸)، صص: ۲۳-۳۷.
- دانیالی ده حوض، م و علامه، سم و منصور، ح. (۱۳۹۲). **بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و تعیین اولویت آنها در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایذه**. مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، ۷(۲۷)، صص: ۴۳-۷۲.
- رزقی شیرسوار، ه و موسوی، مم. (۱۳۹۰). **رابطه بین رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شاغل در واحد پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران**. مدیریت بهداشت و درمان (نظام سلامت). دوره ۳، شماره ۳۴، (پیاپی ۸)، صص: ۱۹-۲۷.
- سپهر دوست، ح و کامران، ن. (۱۳۹۲). **ارزیابی بهره‌وری و تحلیل حساسیت عوامل مؤثر بر کارایی صنایع کوچک**. پژوهش‌های اقتصادی، ۱۳(۱)، صص: ۱۵۵-۱۷۴.
- سرمد، غ. (۱۳۸۸). **بررسی عوامل مؤثر بر وجدان کاری مدیران مدارس متوسطه**. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱(۱)، صص: ۶۱-۷۴.
- طوسی، م، ع، صائبی، م، (۱۳۸۱). **مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی**، تهران: انتشارات ترمه.
- عالی، ص. و بافنده زنده، ع. (۱۳۹۲). **بررسی موانع ارتقای بهره‌وری در بخش دولتی**. مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، ۷(۲۵)، صص: ۵۳-۶۶.
- عبدالمهی، ح. (۱۳۹۱). **چالش‌های سنجش بهره‌وری آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها**. اندازه‌گیری تربیتی، ۳(۷)، صص: ۱۳۱-۱۶۱.
- عسگریان، م و جوادپور شیروان، ف. (۱۳۹۱). **بررسی ارتباط بین وجدان کاری با بهره‌وری کارکنان آموزش و پرورش منطقه چهار شهر تهران**. نوآوری‌های مدیریت آموزشی (اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی)، ۸(۲۹)، صص: ۶۱-۷۲.
- فهیم دوین، ح؛ عقبائی، ب و اسدالمهی، ا. (۱۳۹۱). **بررسی رابطه بین وجدان کاری و رفتار شهروندی سازمانی در دبیران تربیت بدنی نواحی هفت گانه مشهد**. فصلنامه تحقیقات در علوم زیستی ورزشی، ۳(۹)، صص: ۶۳-۶۸.
- لیاقت دار، مج؛ بختیار نصرآبادی، ح؛ سمیعی، ف و هاشمی بی بی، و. (۱۳۹۰). **بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری**. جامعه‌شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)، ۲۲(۱(پیاپی ۴۱))، صص: ۲۷-۴۰.

- مقیمی، س م، (۱۳۸۶)، سازمان مدیریت و رویکرد پژوهشی، تهران: انتشارات ترمه.
- نظریان مادوانی، ع و مختاری دینانی، م. (۱۳۹۲). ارتباط بین رضایت شغلی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه های تهران. پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۲(۲۰ پیایی ۶)، صص: ۴۵-۵۸.
- نویدیان، ع؛ صابر، س؛ رضوانی امین، م و کیانیان، ت. (۱۳۹۳). همبستگی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مدیریت ارتقای سلامت، ۲(۲)، صص: ۷-۱۵.

انگلیسی

- Bennett, W. W., Hunt, G. K., & Hess, K. M. (2004). **Criminal investigation**. Cengage Learning.
- Bentea, C- C. (2013). **An Explanative Model for Job Satisfaction in Romanian Teachers**. Procardia - Social and Behavioral Sciences, Volume 78, Pages 395-399. DOI: 10.1016/j.sbspro.2013.04.318.
- Collier, P. M., Edwards, J. S., & Shaw, D. (2004). **Communicating knowledge about police performance**. International Journal of Productivity and Performance Management, 53(5), 458-467.
- Collins, P. H. (2002). **Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment**. Rutledge.
- Dekoulou, P., & Trivellas, P. (2015). **Measuring the Impact of Learning Organization on Job Satisfaction and Individual Performance in Greek Advertising Sector**. Procardia-Social and Behavioral Sciences, 175, 367-375.
- Fuchs, R., Pamuk, E., & Lutz, W. (2010). **Education or wealth: which matters more for reducing child mortality in developing countries?**. Vienna Yearbook of Population Research, 175-199.
- Hersey, H & Goldsmith, M. (1980). **A Situational Approach To Performance Planning**, Training And Development Journal, Madison, 34(11).
- Lee, B. L., Worthington, A. and Leong, W.-H. (2010). **Malmquist indices of pre and post-deregulation productivity, efficiency and technological change in the Singaporean banking sector**, Singapore Economic Review, 55, 599-618.
- Meyer, J.P. & Herscovitch, L. (2001). **Commitment in The Workplace: Toward a General Model**. Human Resource Management Review. 11(3), 299-326.
- Nielsen, T. M., Hrivnak, G. A., & Shaw, M. (2009). **Organizational Citizenship Behavior and Performance A Meta-Analysis of Group-Level Research**. Small Group Research, 40(5), 555-577.
- Paşaoğlu, D., & Tonus, H. Z. (2014). **Strategic Importance of Human Resource Practices on Job Satisfaction in Private Hospitals**. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 150, 394-403.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). **Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis**. Journal of Applied Psychology; Journal of Applied Psychology, 94(1), 122.

- Riaz, A; Haider, H. (2010). **Role of transformational and transactional leadership with job satisfaction and career satisfaction.** Business and Economic Horizons, (01), 29.
- Sass, Tim; Semykina, Anastasia and Harris, Douglas N. (2013). **Value-added models and the measurement of teacher productivity.** Economics of Education Review, Volume 38, Pages 9–23. DOI: 10.1016/j.econedurev.2013.10.003.
- Sass, Tim R. and Harris, Douglas N. (2014). **Skills, productivity and the evaluation of teacher performance.** Economics of Education Review, Volume 40, Pages 183–204. DOI: 10.1016/j.econedurev.2014.03.002.
- Stearns, Elizabeth; Banerjee, Neena; Mickelson, Roslyn and Moller, Stephanie. (2013). **Collective pedagogical teacher culture, teacher–student ethno-racial mismatch, and teacher job satisfaction.** Social Science Research, Volume 45, Pages 56–72. DOI: 10.1016/j.ssresearch.2013.12.011.
- Veldman, I; Tartwijk, J; Brekelmans, M and Wubbels, T. (2014). **Job satisfaction and teacher–student relationships across the teaching career: Four case studies.** Teaching and Teacher Education, Volume 32, Pages 55–65. DOI: 10.1016/j.tate.2013.01.005.
- Viswesvaran, C., Deshpande, S.P., & Joseph, J. (1998). **Job satisfaction as a function of top management support for ethical behavior: A study of Indian managers.** Journal of Business Ethics, 17, 365-371.
- Wang, H., Hall, N. C., & Rahimi, S. (2015). **Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions.** Teaching and Teacher Education, 47, 120-130.