

## فرا ترکیب پژوهش‌های انجام شده در حوزه رضایت شغلی معلمان

سعید غلامی

دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی بررسی مسائل اجتماعی ایران، دانشکده حقوق و علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

محسن نیازی<sup>۱</sup>

استاد گروه علوم اجتماعی، دانشکده حقوق و علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

اسداله بابایی فرد

دانشیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده حقوق و علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

تاریخ ارسال: ۱۴۰۳/۵/۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۵/۱۵

### چکیده

رضایت شغلی معلمان، یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر عملکرد آنان می‌باشد و نقش رضایت شغلی معلمان در توسعه و دستیابی به اهداف نظام آموزشی گسترده و روشن است. بر همین اساس، بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان در ایران، امری ضروری است. هدف از این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان در ایران است. این پژوهش با استفاده از روش کیفی فرا ترکیب و الگوی هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو انجام شده است. برای این منظور، نتایج مطالعات انجام شده بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۳، مورد بررسی قرار گرفت و با استفاده از کلیدواژه‌های مرتبط، تعدادی از مقالات مربوطه شناسایی و از بین ۲۰۵ مقاله در نهایت ۳۴ مقاله با استفاده از معیارهای فرا ترکیب انتخاب شدند. برای بررسی کیفیت و پایایی یافته‌های این پژوهش از شاخص کاپا استفاده شد که نتایج آن نشان از کیفیت مناسب یافته‌های پژوهش دارد. یافته‌های حاصل از این پژوهش به استخراج کدهای مختلفی منجر شد و پس از رفت و برگشت‌های مداوم و بررسی و ادغام یافته‌های اولیه این پژوهش در زمینه‌های فرعی، نه زمینه اصلی به دست آمد که به ترتیب فراوانی عبارتند از: ابعاد سازمانی، ابعاد توانمندسازی، ابعاد رهبری مدیران، ابعاد ذهنی و فردی، ابعاد اجتماعی، ابعاد سلامت روانی، ابعاد سبک زندگی، ابعاد اخلاقی و ابعاد نوآوری و خلاقیت. همچنین نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که عدالت سازمانی، سیستم پاداش مبتنی بر عملکرد، مشارکت دادن معلمان در تصمیم‌گیری‌ها، دوره‌های توانمندسازی روانشناختی و محتوای الکترونیکی، رهبری کارزماتیک، فضای اخلاقی سازمان و مانند آن، بر رضایت شغلی معلمان در ایران بسیار اهمیت دارد و یافته‌های این پژوهش برخی از نظریات قبلی در رابطه با رضایت شغلی را تأیید می‌کند.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، معلمان، فرا ترکیب، آموزش و پرورش

<sup>۱</sup>. نویسنده مسئول : niazim@kashanu.ac.ir

## **Meta-Synthesis of Research Conducted about Teachers' job Satisfaction**

**Saeid Gholami**

*PhD candidate of Sociology, Faculty of Law and Humanities, Kashan University. Kashan, Iran*

**Mohsen Niazi<sup>1</sup>**

*Professor Department of Social Sciences, Faculty of Law and Human Sciences, Kashan University, Kashan. Iran*

**Asdollah Babaei Fard**

*Professor Department of Social Sciences, Faculty of Law and Human Sciences, Kashan University, Kashan. Iran*

### **Abstract**

Teachers' job satisfaction is one of the most important factors affecting their performance, and the role of teachers' job satisfaction in developing and achieving the goals of the educational system is broad and clear. Based on this, it is necessary to investigate the factors affecting the job satisfaction of teachers in Iran. The purpose of this research is to investigate the factors affecting the job satisfaction of teachers in Iran. This research was carried out using the Meta-synthesis qualitative method and the seven-step model of Sandelowski and Barroso. For this purpose, the results of the studies conducted between 1390 and 1403 were examined. And by using related keywords, a number of relevant articles were identified and finally 34 articles were selected from among 205 articles using meta-composite criteria. Kappa index was used to check the quality and reliability of the findings of this research, and its results show the appropriate quality of the research findings. The findings of this research led to the extraction of various codes, and after continuous back and forth and examination and integration of the initial findings of this research in sub-fields, nine main fields were obtained, which in order of frequency are; Organizational dimensions, empowerment dimensions, leadership dimensions of managers, mental and individual dimensions, social dimensions, mental health dimensions, lifestyle dimensions, ethical dimensions and dimensions of innovation and creativity. Also, the results of this research show that organizational justice, performance-based reward system, teachers' participation in decision-making, psychological empowerment courses and electronic content, charismatic leadership, ethical environment of the organization, etc., affect the job satisfaction of teachers in Iran. It is very important and the findings of this research confirm some of the previous theories regarding job satisfaction.

**Key Words: Job Satisfaction, Teachers, Meta-Synthesis, Education**

---

<sup>1</sup>. Corresponding Author: [niazim@kashanu.ac.ir](mailto:niazim@kashanu.ac.ir)

## بیان مسئله

امروزه اهمیت آموزش و پرورش بر هیچ‌کس پوشیده نیست و از جمله‌ی مهم‌ترین و وسیع‌ترین نظام‌های جامعه به‌شمار می‌آید، آموزش و پرورش، سرمایه‌ی امروز و آینده‌ی ماست. سرمایه‌ای که نمی‌توان قیمتی بر آن نهاد و همان چیزی است که بشر را از عصر تاریکی و جهل به عصر روشنایی و نور سوق بخشیده است ( سلیمی و همکاران، ۱۳۹۶: ۷۱). این نظام، مسئولیت خطیر آموزش افراد را به دوش می‌کشد و از این لحاظ که تأمین‌کننده نیروی انسانی سایر سازمان‌ها می‌باشد، نقش مهمی در رشد و بالندگی جامعه دارد و یکی از عوامل مؤثر در پیش‌بینی موفقیت افراد در طول زندگی است و به عنوان یک ابزار ضروری برای رسیدن به آینده بهتر در نظر گرفته می‌شود (اشرف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹: ۵۲). در واقع، آموزش و پرورش اصلی‌ترین نهاد آموزشی و یکی از بزرگترین و گسترده‌ترین سازمان‌های اجتماعی است که نقش اساسی و مهمی در تحقق اهداف فرهنگی، آموزشی، اجتماعی و اقتصادی جامعه ایفا می‌کند و خوشبختی یا بدبختی هر جامعه به سطح کیفی آن بستگی دارد. بنابراین، همه سازمان‌های آموزشی به‌ویژه آموزش و پرورش، پایه و اساس استقلال و خودکفایی هر جامعه را شکل می‌دهند و جامعه‌ای که به توسعه و تعلیم و تربیت مطلوب می‌اندیشد، باید به آموزش و پرورش توجه ویژه داشته باشد ( اندام و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۹۶). مدیران و معلمان به‌عنوان نیروی انسانی در نظام آموزش و پرورش، جزو ارکان اصلی این نظام می‌باشند. تحقق اهداف آموزش و پرورش، تحت تأثیر عملکرد نیروی انسانی موجود در آن، به‌خصوص معلمان است. رضایت شغلی<sup>۱</sup> معلمان، یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر عملکرد آنان است ( عابدی‌نیا، ۱۳۹۹: ۳۰) و نقش رضایت شغلی معلمان در توسعه و دستیابی به اهداف نظام آموزشی گسترده و روشن است (توروپاوا<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۱: ۱۸۹-۱۷۹). اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسایل تربیتی بر این باورند که معلمان، بزرگ‌ترین و مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند؛ بنابراین این بی‌راه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می‌دهند. اولین قدم در جهت داشتن معلمانی موفق، درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت آن‌ها مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی معلمان است؛ چراکه رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آن‌ها

<sup>۱</sup>. Job satisfactin

<sup>۲</sup>. Toropova

### فرا ترکیب پژوهش‌های انجام شده در حوزه رضایت شغلی معلمان

وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند. بنابراین لازم است آموزش و پرورش به موضوع رضایت معلمان، بیش از پیش، توجه نشان دهد (جمالزاده و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۸).

رضایت شغلی به عنوان متغیری تأثیرگذار در عملکرد شاغلان، سال‌هاست مورد توجه پژوهشگران مختلف قرار گرفته و تلاش گردیده تا عوامل تأثیرگذار بر آن مطالعه و کشف شود. این مفهوم به عنوان میزان لذتی که افراد از شغل خود کسب می‌کنند (اسپکتور<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷: ۳۲) یا یک حالت هیجانی مثبت یا خوشایند که از ارزیابی خود شغل یا شرایط شغلی به دست می‌آید (اسکالویک و اسکالویک<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱: ۱۰۳۸-۱۰۲۹) تعریف شده است و به این معنی است که فرد شغل خود را دوست دارد. در واقع رضایت شغلی همان احساسات و باور فرد در ارتباط با شغل خود است (عابدینی نیا، ۱۳۹۹: ۳۲).

رضایت شغلی واکنش احساسی و عاطفی نسبت به وضعیت شغلی و کار شخص است و می‌تواند به عنوان ارزیابی مثبت و یا منفی در مورد شغل افراد تعریف شود (گالتکین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹: ۱۶۶). رضایت شغلی، احساس مثبتی است که ناشی از قدردانی فرد از شغل یا تجربه شخصی خود می‌باشد (کریسکی<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۹: ۲۴۰۴). رضایت شغلی به احساسات مطلوب کارکنان در مورد هر کاری که انجام می‌دهند اشاره دارد. رضایت شغلی احساس نسبی خشنودی است و از اندیشه‌های عینی و نیت‌های رفتاری جداست (دیویس و نیواسترم<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲: ۵۲۵-۵۱۹). رضایت شغلی به عنوان یکی از عناصر بسیار مهم در افزایش کارآیی و ایجاد انگیزه و همچنین نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش می‌باشد (غفوریان و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۶). شاید بتوان گفت از مهمترین ارکان پایداری و ثبات هر سازمانی رضایت شغلی کارکنان آن است. در حادترین شکل، پایین بودن رضایت شغلی، آمار زیاد غیبت‌ها، پایین آمدن بازده

---

<sup>۱</sup>. Spector

<sup>۲</sup>. Scalwick & Scalwick

<sup>۳</sup>. Gultekin

<sup>۴</sup>. Crisci

<sup>۵</sup>. Davis & Newstern

..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال هجدهم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۳

کار و جابه‌جایی و انتقال کارکنان را می‌توان مشاهده نمود. همچنین نارضایتی شغلی می‌تواند قسمتی از شکایات، کارکرد ناچیز، کالاهای تولیدی نامرغوب، اختلاس و مسائل انضباطی و دیگر مشکلات را موجب گردد. هزینه‌های نارضایتی شغلی در بعضی موارد ارقام نجومی به‌بار می‌آورد (شفیع آبادی، ۱۳۹۹).

رضایت شغلی معلمان به عنوان یک شاخص مهم و مؤثر در آموزش، توجه مجریان و پژوهش‌گران حوزه تعلیم و تربیت را جلب کرده‌است. رضایت شغلی در معلمان یک منبع مهم برای رضایت شخصی است و در حفظ و نگهداری معلمان در کارشان مؤثر است و فداکاری، علاقه‌مندی و تعهد در مسئولیت‌شان را ممکن می‌سازد (برزگ‌فروری و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۵).

در حالی که نقش تأثیر معلمان در کسب نتیجه دانش‌آموزان کاملاً شناخته شده‌است. این سؤال که: آیا معلمان از شغلی خود راضی هستند؟ اغلب نادیده گرفته می‌شود (لیانگ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷: ۴۰۲-۳۸۸). اهمیت رضایت شغلی معلمان در درجه اول به این دلیل اهمیت دارد که معلمان راضی، کمتر مستعد استرس و فرسودگی شغلی هستند (کرایاکو<sup>۲</sup> و همکاران، ۱۹۷۷: ۳۰۶-۲۹۹). به علاوه شواهدی وجود دارد که دانش‌آموزان معلمانی که از شغل خود راضی هستند، احساس بهتری دارند (کولی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۲: ۴). همچنین معلمان راضی کیفیت آموزشی و حمایت و پشتیبانی بهتری را برای دانش‌آموزان خود ارائه می‌کنند (کانتر<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۳: ۵). معلمان

---

<sup>۱</sup>. Liang

<sup>۲</sup>. Kyriacou

<sup>۳</sup>. Kunter

<sup>۴</sup>. Kunter

## فرا ترکیب پژوهش‌های انجام شده در حوزه رضایت شغلی معلمان

راضی تعهد شغلی قوی‌تری را نشان داده و کمتر مستعد ترک این شغل هستند) بلومک<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷: ۷).

تاکنون پژوهش‌های بسیاری درباره عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان در کشور انجام شده است و هر پژوهشی از بُعد خاصی به این مسأله نگریسته است. اما شناسایی و طبقه‌بندی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان براساس مطالعات پیشین، می‌تواند دیدگاه جامعی درباره وضعیت رضایت شغلی معلمان در کشور به وجود آورد.

مطالعه حاضر تلاش می‌کند، ضمن دسته‌بندی و یکپارچه‌سازی مطالعات صورت گرفته در حوزه رضایت شغلی معلمان، به این پرسش پاسخ دهد که: عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان در پژوهش‌های گذشته، کدامند؟

### ادبیات نظری

در مورد رضایت شغلی نظریات فراوانی وجود دارد. درباره تعریف و عوامل ایجادکننده رضایت شغلی و همچنین نظریه‌های رضایت شغلی، باورهای متفاوت و گوناگونی ابراز شده است. در دهه‌های اخیر، جامعه‌شناسان و روان‌شناسان در مورد جنبه‌های گوناگون کار، اعم از نابرابری در کار، رضایت شغلی، انگیزه کار و بالا بردن بهره‌وری سازمان‌های کاری، نظریه‌های متفاوتی ارائه داده‌اند. در این قسمت از تحقیق، به مهم‌ترین نظریه‌های مربوط به رضایت شغلی می‌پردازیم.

به نظر وبر<sup>۲</sup> انسان‌ها مخلوقات اخلاقی هستند؛ بدین معنا که برای اعمال خود ملاحظاتی در نظر می‌گیرند. علی‌رغم بحث‌های موجود در مورد بی‌هنجاری و بیگانگی از کار، تحقیقات نشان می‌دهند که هنوز افراد برای کار خود معنایی قایل هستند. کار برای طبقات مختلف و جنسیت‌های گوناگون بر اساس سیستم‌های ارزشی آن‌ها، معانی مختلفی دارد. در محیط‌های کاری به‌جای تصور قرار گرفتن در زنجیره قواعد یا به عبارتی احساس بیگانگی کردن، احساس تعهد و مسئولیت، کار سخت برای زندگی خوب، احساس هویت و رابطه با دیگران، مهم و ارزنده می‌شود (ولف<sup>۳</sup>، ۱۹۹۷: ۳۱۸-۳۱۱).

---

<sup>۱</sup>. Blomeke

<sup>۲</sup>. Weber

<sup>۳</sup>. Wolf

..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال هجدهم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۳

مازلو<sup>۱</sup> در سال ۱۹۵۴ کتاب «انگیزش و شخصیت» را درباره نظریه سلسله‌مراتب نیازها منتشر کرد. نظریه سلسله‌مراتب مازلو راهی برای نگرستن به رابطه میان انگیزه‌های آدمی و فرصت‌هایی که محیط عرضه می‌کند، می‌باشد. انگیزه‌ها تمایلاتی هستند که هدف غایی آن‌ها حفظ بقا است. این سلسله‌مراتب نیازها عبارتند از:

۱- نیازهای جسمانی (فیزیولوژیکی): مهمترین سطح سلسله‌مراتب نیازها، نیازهای جسمانی است، که به طور کلی جزو نیازهای ابتدایی هستند، شامل: نیاز به غذا، آب، جفت‌جویی و آنچه برای بقای انسان ضروری است. مطابق این نظریه وقتی این نیازها ارضا شوند، دیگر نمی‌توان از آن‌ها برای انگیزه سود جست. وسیله ارضای این نیازها پول است که علاوه بر نیازهای جسمانی، با انواع نیازهای دیگر درگیر است و در ارضای آن‌ها هم نقش ایفا می‌کند.

۲- نیازهای ایمنی: سطح دوم نیازها، نیازهای ایمنی است. مازلو برای ایمنی عاطفی مانند ایمنی فیزیکی اهمیت قائل است. انسان برای نگهداری و حفظ آنچه در اختیار دارد، نگران است. این نیاز هم پس از ارضا، دیگر نمی‌تواند به عنوان انگیزه به کار رود.

۳- نیاز به عشق و محبت: سومین سطح نیازها با نیازهای پیوستگی ارتباط دارد.

۴- نیاز به احترام: این سطح، ناظر به نیازهای سطوح بالاتر انسان است. انواع نیاز به قدرت، پیشرفت و مقام در این سطح قابل طبقه‌بندی است. مازلو خیلی دقیق این اشاره را دارد که سطح احترام، شامل هم احترام به خود و هم احترام از ناحیه دیگران است. ۵- نیاز به خودشکوفایی: این سطح، اوج تمام نیازهای سطوح پایین، میانی و بالایی انسان است. انسانی که به مرحله خودشکوفایی می‌رسد، کلیه استعدادهای بالقوه خویش را شناخته و به فعل درآورده است و به خودتکاملی رسیده است. مراتب نیازهای مازلو در نمودار ترسیم شده است (سلطانی، ۱۳۹۴: ۱۵۰).

آلدرفر<sup>۲</sup> نیز مفهوم سلسله‌مراتب نیازها را به کار می‌گیرد؛ اما آن‌ها را در سه سطح وجود، ارتباط و رشد بیان می‌کند. به اعتقاد او چنانچه این سه نوع نیاز با تدابیر سازمانی برآورده شود، رضایت شغلی فرد تأمین می‌شود. نیازهای سطح وجود، اشاره به آن دسته از نیازها دارد که به بقای انسان می‌انجامد و تا اندازه زیادی منطبق با دو سطح اولیه نیازهای مازلو است. نیازهای سطح ارتباط، بر نیاز به

<sup>۱</sup>. Maslow

<sup>۲</sup>. Alderfer

### فرا ترکیب پژوهش‌های انجام شده در حوزه رضایت شغلی معلمان

تعامل با دیگران تأکید دارد و نیازهای سطح رشد، بالاترین سطح در نظریه اوست که با بخشی از سطح چهارم و تمامی سطح پنجم سلسله مراتب نیازهای مازلو منطبق است. با وجود این، آلدرفر معتقد است که در نظریه وی برخلاف نظریه مازلو، نیازها به گونه سلسله مراتبی به هم متصل نیستند. از این رو ارضا یک سطح در نیازها به معنای آن نیست که نیاز قبلی ارضا شده است (رولینسون<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸: ۶).

یکی دیگر از نظریه‌های مهم انگیزش شغلی، تئوری دو عاملی انگیزش - بهداشت هرزبرگ<sup>۲</sup> است. وی معتقد است که انگیزه شغلی تحت تأثیر دو دسته عوامل است که شامل عوامل محرک انگیزش عوامل درونی یا ذهنی فرد و عوامل بهداشتی عوامل خارجی است. عوامل محرک انگیزش در واقع عوامل درونی به‌شمار می‌روند و مواردی هستند که از انجام کار ناشی می‌شوند و موجب رضایت‌مندی فرد شده و به عنوان پاداش‌های درونی محسوب می‌شوند که برای افزایش انجام کار ضروری هستند، همانند موفقیت، پیشرفت، قدردانی و ماهیت کار. درحالی‌که عوامل بهداشتی یا خارجی عمدتاً با محیط و زمینه شغلی ارتباط دارند و کارکنان را در سازمان نگاه می‌دارد و شامل: خط‌مشی و مقررات و شرایط محیط کار، حقوق و دستمزد، روابط شخصی با هم‌ردیفان و امنیت شغلی می‌شود (رضایی، ۱۳۹۸: ۴۷).

نظریه نیازهای مک‌کله‌لند<sup>۳</sup> به چگونگی ترکیب نیازهای فرد با عوامل محیطی می‌پردازد که، حاصل آن سه انگیزه اساسی انسان است: الف. نیاز به کسب موفقیت و پیشرفت: اشتیاق به انجام دادن کاری به گونه ای بهتر با بازدهی بیشتر حل مشکل یا تبحر در انجام دادن کارهای پیچیده. ب. نیاز به پیوند و وابستگی: علاقه‌مندی به ایجاد و حفظ مناسبات دوستانه و صمیمی با دیگران. ج- نیاز به قدرت: عشق به کنترل دیگران، تأثیر گذاشتن بر رفتار افراد یا مسئول دیگران بودن. از نظر مک‌کله‌لند این سه گروه از نیازها به مرور زمان و در نتیجه تجربه‌های زندگی ایجاد می‌شود و انسان با آن مورد انگیزش قرار می‌گیرد و هر یک می‌تواند با ترجیحات کاری فرد مرتبط باشد. بر اساس نظریه مک-کله‌لند نیازهای انسان یاد گرفته می‌شود و مهم‌ترین نیازها که ارضاء آن در محیط کار نقش اساسی در رضایت شغلی بازی می‌کند نیاز به پیشرفت، پیوندجویی و قدرت است. افرادی که نیاز به پیشرفت

<sup>۱</sup>. Rollinson

<sup>۲</sup>. Herzberg

<sup>۳</sup>. McClelland



در آن شدید است هنگامی از کار خود رضایت دارند که برای انجام وظایف و حل مشکلات کاری، مسئولیت شخصی دارند. مجموعه‌ای از هدف‌های، تا اندازه‌ای دشوار، برای آن طرح می‌شود و تمایل شدید آن برای باز خورد گرفتن از عملکرد خویش برآورده می‌گردد (مک کله لند، ۱۹۹۷: ۶۳۰). علاوه بر این، آن‌ها ارزش‌گذاری به وسیله پول را برای خود آن دوست ندارند بلکه، از پول تنها به عنوان نمادی برای موفقیت لذت می‌برند (پارکر<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۹۲: ۶۳۷-۶۲۷).

ویکتور وروم<sup>۲</sup> برای اولین بار از تئوری انتظار برای ایجاد انگیزش در محیط کار استفاده کرد. این تئوری به تشخیص چگونگی انتخاب راه انجام کار به وسیله افراد مربوط می‌شود. فرض اولیه تئوری این است که: انگیزش به میزان علاقه‌ی شخص برای دستیابی به چیزی و احتمالی که برای تحقق آن قائل است، بستگی دارد (یانینگ<sup>۳</sup> و دیگران، ۲۰۰۶، ۱۸۲). در اصل در نظریه انتظار چنین استدلال می‌شود که گرایش به نوع عمل یا اقدام در جهت مسئولیتی، در گرو انتظاراتی است که پیامدهای آن مشخص است و نتیجه مزبور مورد علاقه عامل یا فاعل می‌باشد. این نظریه، شامل سه متغیر یا رابطه است که از این قرارند: اهمیت: یعنی اهمیتی که فرد به نتیجه دستاورد یا پاداش بالقوه‌ای می‌دهد که در اثر انجام کار مزبور به دست می‌آید. در این فرایند نیازهای ارضاء نشده فرد مورد توجه است. رابطه بین عملکرد و پاداش: میزان یا حدود باور فرد، مقدار تلاشی است که احتمالاً به عملکرد معین بینجامد. رابطه بین تلاش و عملکرد: مقدار کوشش یا تلاشی است که احتمالاً به عملکرد معینی بینجامد (رابینز<sup>۴</sup>، ۱۴۰۳).

لاوسون و شن<sup>۵</sup> طبقه‌بندی تازه‌ای از نظریه‌های رضایت شغلی ارائه نمودند. آن‌ها نظریه‌ها را به دو طبقه ریز مدل و درشت مدل تقسیم می‌کنند. در ریزمدل‌ها بیش از هر چیز تأکید بر عوامل درونی و نیروهایی است که تحقق آن‌ها به رضایت افراد منجر می‌شود؛ لذا مبنای رضایت شغلی را اساساً بر ارضای نیازهای درونی فرد در محیط کار قرار می‌دهند. در حالی که تأکید نظریه‌های درشت مدل‌ها،

---

<sup>۱</sup> . Parker

<sup>۲</sup> . Vroom

<sup>۳</sup> . Yining

<sup>۴</sup> . Robbins

<sup>۵</sup> . Lowson & Shen

## فرا ترکیب پژوهش‌های انجام شده در حوزه رضایت شغلی معلمان

بر سازمان و به‌ویژه بر فرایندهای سازمانی قرار دارد که برای تولید و ارائه خدمات ضروری هستند (لاوسون و شن، ۱۳۸۰).

بررسی ادبیات موضوع، حاکی از این است که از بین عوامل گوناگون مؤثر بر موفقیت هر سازمانی، رضایت شغلی کارکنان می‌تواند به عنوان یکی از عوامل کلیدی موفقیت مورد توجه جدی مدیران و تصمیم‌گیرندگان هر نهاد و سازمان، از جمله آموزش و پرورش قلمداد شود. فرد با خواسته‌ها و آرزوهایی به سازمان می‌پیوندد و هماهنگی و همسویی سازمان با این آرمان‌ها در فرد ایجاد رضایت می‌کند و این رضایت شغلی، خود باعث نوآوری، خلاقیت در کار، افزایش میزان تولید و یا خدمات می‌شود و از این رهیافت، سازمان از سلامت و پویایی برخوردار می‌شود. کارکنانی که از خشنودی و رضایت اندکی برخوردارند، به گونه معمول به نرخ‌های بالای جایگزینی گرفتار می‌شوند. این گونه کارکنان احتمال دارد چشم به جاهای دلخواه تر بدوزند، در حالی که کارکنانی که از رضایت بیشتری برخوردارند، در جای خود باقی می‌مانند.

## روش

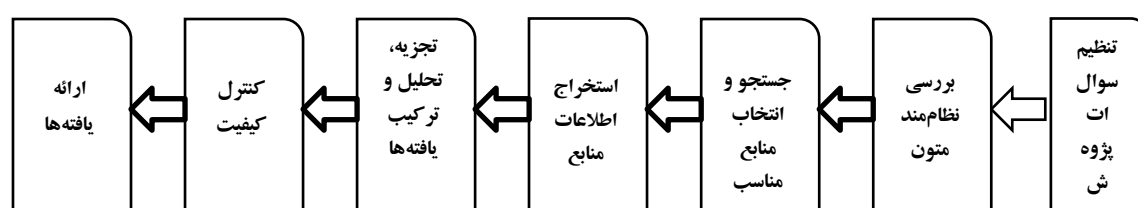
این مطالعه از نوع کیفی است که با استفاده از روش فرا ترکیب<sup>۱</sup> انجام شده است. روشی کیفی و یکی از انواع فرامطالعه به‌شمار می‌آید و به معنای تحلیل کیفی محتوای مطالعات اولیه است. فرا ترکیب، یافته‌ها و نتایج مطالعات دیگر را که دارای موضوع مشابه و مرتبطی هستند، تحلیل و جمع‌بندی می‌کند. لذا براساس مطالعات کیفی برگزیده و ارتباط آن‌ها با پرسش تحقیق، شکل می‌گیرد. فرا ترکیب با تدارک نگرش نظام‌مند برای محققان، با ترکیب پژوهش‌های مختلف کیفی، موضوعات و استعاره‌های اساسی و جدیدی را کشف می‌کند؛ بدین ترتیب، دانش موجود را ارتقا می‌دهد و دیدگاه جامع و گسترده‌ای را نسبت به موضوع پژوهش فراهم می‌کند. فرا ترکیب، مستلزم بازنگری دقیق و عمیق مطالعات گذشته و ترکیب نتایج آن‌ها است (زیمر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶: ۳۱۸-۳۱۱). هدف فرا ترکیب، ایجاد تفسیری نوآورانه و منسجم از یافته‌های کیفی است چرا که تحقیقات متعدد و موردی به دلیل حرکت در چارچوب‌های ساختاری و رشته‌ای، قادر به عرضه چنین بینشی نیست (کمالی، ۱۳۹۶: ۲۷۱-۲۳۶). تا کنون مطالعات زیادی در مورد رضایت شغلی، و به‌طور اخص در مورد رضایت شغلی معلمان، انجام گرفته و از ابعاد مختلف، این موضوع مورد بررسی

<sup>۱</sup> . Meta-synthesis

<sup>۲</sup> . Zimmer

..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال هجدهم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۳

قرار گرفته است. بر این اساس، رویکرد فراترکیب می‌تواند به‌عنوان روشی مناسب، یافته‌های جامع از پژوهش‌های گذشته را در اختیار پژوهشگران قرار دهد. به عبارت دیگر، فراترکیب تصویر عمیق و گسترده‌ای از رضایت شغلی معلمان به ما ارائه می‌دهد و قدرت تعمیم‌پذیری پژوهش را نیز افزایش می‌دهد.



شکل شماره ۱: مراحل روش سندلوسکی و باروسو

در پژوهش حاضر، برای بررسی یافته‌های پژوهش از روش هفت مرحله‌ای فراترکیب سندلوسکی و باروسو<sup>۱</sup> استفاده شد. این هفت مرحله شامل تنظیم سوال‌های پژوهش، بررسی نظام‌مند اسناد و متون، جستجو و انتخاب مقاله‌های مناسب، استخراج نتایج، تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی، کنترل کیفیت پژوهش و درنهایت ارائه یافته‌ها است (سندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۳). در این پژوهش، واحد تحلیل، مطالعاتی است که در مجلات علمی-پژوهشی چاپ شده‌اند. نتایج هر یک از مراحل فراترکیب در زیر بیان شده است:

### گام اول. طرح سوالات پژوهش

جدول شماره ۱: سوالات روش فراترکیب

شاخص‌ها	سوال‌های پژوهش	پاسخ‌ها
چه چیزی	عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان چیست؟	شناسایی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان
جامعه‌ی مطالعه	جامعه‌ی مورد مطالعه برای شناسایی این ابعاد کدام است؟	پایگاه‌های علمی معتبر
محموده زمانی	این تأثیرات، در چه دوره‌ی زمانی بررسی و جستجو شده‌اند؟	از سال ۱۳۹۰ تا سال ۱۴۰۳
چگونه	چه روشی برای فراهم کردن این مطالعات استفاده شده است؟	تحلیل اسنادی

<sup>۱</sup> . Sandelowski & Barroso

فرا ترکیب پژوهش‌های انجام شده در حوزه رضایت شغلی معلمان

### گام دوم. تحلیل منطقی و قاعده‌مند مطالعات پیشین

با توجه به واژگان کلیدی مورد نظر در مطالعات و پژوهش‌های گذشته، در بازه زمانی سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۳ تعداد ۲۰۵ مقاله گردآوری شد.

#### جدول شماره ۲: واژگان کلیدی پژوهش

رضایت شغلی، معلمان، ناراضایی شغلی، رضایت از مزایا

### گام سوم شناسایی مقولات مورد تأیید

ملاک انتخاب مقالات در جدول زیر آمده است.

#### جدول شماره ۳: ملاک‌های انتخاب مقالات

ردیف	ملاک‌ها	نتایج
۱	محل چاپ مقاله	مقالات چاپ شده در پایگاه جهاد دانشگاهی، مگیران، نورمگز
۲	موضوع مورد نظر	عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان
۳	حوزه کلی پژوهش	رضایت شغلی
۴	روش پژوهش	فرا ترکیب
۵	بازه زمانی پژوهش	مقالات چاپ شده در بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۳
۶	زبان‌های مورد استفاده	فارسی

برای بررسی کیفیت مقالات، ده معیار در نظر گرفته شده است که به هر معیار پنج نمره تعلق می‌گیرد و مقالاتی که بر اساس معیارهای مختلف نمره‌ی بالای ۳۵ بگیرند، مورد تأیید بوده و وارد فرآیند اصلی فرا ترکیب می‌شوند. برای انتخاب مقالات بر اساس معیارهای مورد توافق در روش فرا ترکیب، علاوه بر نظریات محققین این پژوهش، نظریات برخی نخبگان که در حوزه رضایت شغلی پژوهش‌هایی را انجام داده‌اند نیز، به عنوان ملاک و معیار برای انتخاب مقالات استفاده شده است. این ده معیار عبارتند از: هدف پژوهش، اصول و روش‌ها، نمونه، مرتب‌سازی داده‌ها، انعکاس‌پذیری، مبانی اخلاق حرفه‌ای، دقت تحقیق، تبیین روشن نتایج، نتیجه‌گیری کلی پژوهش. بر مبنای معیارهای ذکر شده تعداد ۳۴ مقاله به صورت نهایی پذیرفته شد.

در این مرحله از بین ۲۰۵ مقاله، ابتدا ۱۱۰ مقاله بر اساس معیار عنوان نا مرتبط حذف شد، سپس تعداد ۹۵ مقاله از نظر چکیده مورد بررسی قرار گرفت که تعداد ۱۴ مقاله به دلیل چکیده رد شد. در مرحله بعدی از بین ۸۱ مقاله باقی‌مانده و با بررسی محتوای این ۸۱ مقاله، ۴۵ مقاله نیز به دلیل محتوا

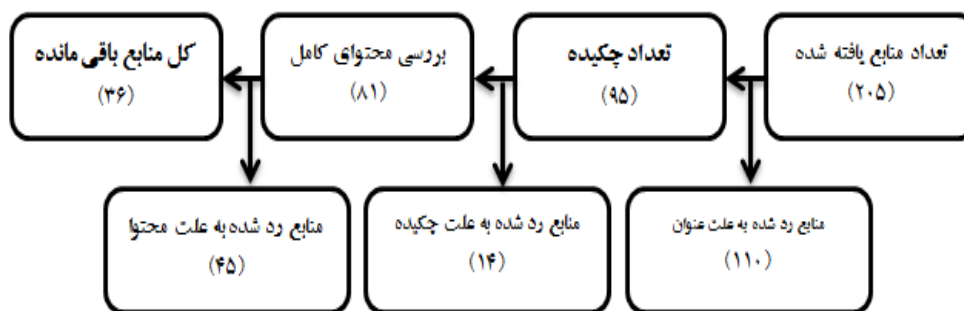
..... پژوهش های جامعه شناختی، سال هجدهم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۳

و کیفیت ضعیف رد شد. سرانجام ۳۶ مقاله باقی مانده، به عنوان مقالات نهایی پذیرفته شد و مورد بررسی قرار گرفت.

جدول شماره ۴: امتیازات داده شده به مقالات پذیرفته شده

مقاله	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
نمره نهایی	39	38	45	39	36	42	44	35	39	40
مقاله	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
نمره نهایی	40	42	43	44	37	38	40	40	39	36
مقاله	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
نمره نهایی	43	37	36	44	42	43	39	39	44	39
مقاله	31	32	33	34						
نمره نهایی	38	45	36	44						

فرآیند جستجو، مرور و انتخاب منابع در شکل زیر آمده است.



شکل شماره ۲: فرآیند جستجو، مرور و انتخاب منابع

### گام چهارم. تبیین و استخراج نتایج

در مرحله چهارم اطلاعات پژوهش دسته‌بندی می‌شوند، به طوری که در ستون اول، شماره هر سر فصل مشخص شده، سپس در ستون دوم سرفصل‌های مربوط به رضایت شغلی که در هر مقاله ذکر

### فرا ترکیب پژوهش‌های انجام شده در حوزه رضایت شغلی معلمان

شده است، بررسی می‌شود و در ستون سوم منابع و مآخذ مربوط به هر کدام از مطالعات ذکر می‌شود. در نهایت، در ستون چهارم، فراوانی آن‌ها آمده است. جدول شماره پنج، نتایج بررسی مقالات برای تعیین سرفصل‌ها را نشان می‌دهد.

در این بخش، برای انتخاب سرفصل‌ها، علاوه بر نظریات مطرح شده در قسمت ادبیات نظری، محققان به پژوهش‌های پیشین نیز رجوع کردند و این سرفصل‌ها بر اساس ادبیات نظری و پژوهش‌های پیشین انتخاب شدند. مقوله‌هایی که اندیشمندان و متفکران علوم اجتماعی، روان‌شناسی، مدیریت و غیره در حوزه رضایت شغلی مطرح کرده‌اند، به عنوان راهنمایی برای انتخاب سرفصل‌ها و ابعاد مختلف آن ذکر شده‌اند.

جدول شماره ۵: سرفصل‌های مشخص شده برای طراحی مشخصه‌های رضایت شغلی معلمان در ایران

ردیف	سرفصل	منابع	فراوانی
1	جو سازمانی مدارس	ایمانی و همکاران (1391)، برومند و همکاران (1394)	2
2	فرهنگ سازمانی	بهارى و همکاران (1391)، دواودنیا (1394)، جوادی و همکاران (1394)، برومند و همکاران (1394)	3
3	سبک مدیریتی	بخشایش و همکاران (1391)، میرصفیان (1396)، عابدی‌نیا (1399)	3
4	فناوری آموزشی	هاشمی (1398)	1
5	دوره‌های آموزشی	سلیمی و همکاران (1396)، راستگو (1395)، ایلاتولو و همکاران (1399)، کشاورز و همکاران (1393)، پاک‌مه‌ر و همکاران (1400)، ابراهیمی قوام (1390)، ارجمندنیا و همکاران (1396)	7
6	عوامل اجتماعی	زارع شاه‌آبادی و همکاران (1397)، موسوی و همکاران (1398)، جوادی و همکاران (1394)، برومند و همکاران (1394)	3
7	عوامل روان-شناختی	رشنودی و همکاران (1392)، فلائی و همکاران (1391)، پور احسان و همکاران (1401)، میکائیلی منبع و همکاران (1398)، اسدی و همکاران (1393)، جوادی و همکاران (1394)	6
8	کیفیت و سبک زندگی	جمالی و همکاران (1395)، کمالی و همکاران (1397)، جوادی و همکاران (1394)	3
9	عوامل ستادی و سازمانی	مشایخ و همکاران (1397)، رفیعی‌افوسی و همکاران (1401)، طاهری و همکاران (1398)	3
10	سلامت سازمانی	جمالزاده (1396)، جلی شیشوان و همکاران (1396)	2
11	مهارت‌های مدیران مدارس	ایمانی (1391)، گل‌پرور (1391)، احمدنژاد و همکاران (1400)، بهاری و همکاران (1400)، جوادی و همکاران (1394)	5
12	عوامل فردی	اعراب شیبانی و همکاران (1394)، امانی و همکاران (1395)	2

### گام پنجم. بررسی و ادغام نتایج

به‌منظور بررسی مطالعات انجام شده مرتبط با رضایت شغلی معلمان، از تکنیک کدگذاری استفاده شده‌است. کدگذاری، فرآیندی است که طی آن یافته‌های پژوهش، تجزیه، مفهوم‌سازی و به صورت تازه‌ای در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند. کدگذاری باز، به‌دنبال آن است که داده‌ها و پدیده‌ها را در قالب مفاهیم عرضه نماید. عبارت‌ها یا گزاره‌ها بر اساس واحدهای معنایی دسته‌بندی می‌شوند، تا مفاهیم به آن‌ها مرتبط شوند (اشتراوس و کوربین، ۱۹۹۰: ۱۱۳). در مرحله بعد، کدهای به دست آمده از کدگذاری باز که مستقیماً به پرسش تحقیق مربوط می‌شوند، دسته‌بندی یا مقوله‌بندی می‌شوند (ایمان، ۱۳۹۴: ۸۰-۷۹). در این مرحله پژوهشگر، مفاهیم را خلق و سپس مقولات و روابط آن‌ها را بر اساس متن و سؤالات پژوهش مورد بررسی قرار می‌دهد. و سرانجام، مفاهیم بر اساس اشتراک و ارتباطشان با یکدیگر، تشکیل مقوله می‌دهند. در جدول شماره شش، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان دسته‌بندی شده‌است.

جدول شماره ۶: مقوله‌بندی استخراج شده عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان و مفاهیم مربوط به آن

مقوله‌ها	مفاهیم	منابع	فراوانی
بعد سازمانی	نظام پرداخت، فرصت رشد، رشد حرفه‌ای، مشارکت‌دادن، تنوع وظیفه، کارآفرینی، ایجاد انگیزه، توجه به کار گروهی، ایجاد هدف، سلامت اداری، سلامت فنی، سلامت نهادی، نظم و انضباط، تمهد سازمانی، عدالت سازمانی، ارزیابی، پاداش، شیوه استخدام، قوانین و مقررات، نوآوری سازمانی، مزایای شغلی، توسعه حرفه‌ای، ایجاد ثبات، امنیت شغلی، عدم محرومیت و بیگانگی از کار	پوراحسان و همکاران (1401)، سلیمی و همکاران (1396)، بهاری و همکاران (1391)، میکائیلی منبع و همکاران (1398)، جمالزاده (1396)، میرصفیان (1396)، طاهری و همکاران (1398)، مشایخ و همکاران (1397)، رفیعی‌افوسی و همکاران (1401)، جلیلی - شیشوان و همکاران (1396)، مشایخ و همکاران (1397)، جوادی و همکاران (1394)، برومند و همکاران (1394)	14
بعد ذهنی - فردی	تیپ شخصیتی درونگرایی، خودکارآمدی، وجدان، خودتنظیمی شناختی، باور، نگرش، توانایی شناخت شهودی، خوش بینی، شوخ طبعی، مهرورزی، قدرشناسی، هدفمندی، لذت تجربه، دل بستگی ایمن، نگرش شغلی	رشنودی و همکاران (1392)، قلانی و همکاران (1391)، سلیمی و همکاران (1396)، میکائیلی منبع و همکاران (1398)، میرصفیان (1396)، ارجمندنیا و همکاران (1396)، امانی و همکاران (1395)، جوادی و همکاران (1394)	7
بعد اخلاقی	مدیران، فضای اخلاقی توجه، فضای اخلاقی استقلال، فضای اخلاقی ابزاری، فضای اخلاقی قوانین حرفه‌ای، فضای اخلاقی مقررات سازمانی، فضای اخلاقی سازمان	گل‌پرور (1391)، دواودنیا (1394)، پاک‌مهر و همکاران (1400)	3

## فرا ترکیب پژوهش های انجام شده در حوزه رضایت شغلی معلمان

6	سلیمی و همکاران (1396)، میکائیلی منیع و همکاران (1398)، میرصفیان (1396)، زارع شاه آبادی و همکاران (1397)، احمدنژاد و همکاران (1400)، موسوی و همکاران (1398)	نوع دوستی، رفتار مدنی، ادب و احترام، روابط مثبت با همکاران، اعتماد، احساس تعلق، اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، حمایت اجتماعی، انسجام اجتماعی، شبکه اجتماعی، هنجار اجتماعی، کارآمدی جمعی، کارکرد اجتماعی، مسئولیت، سرمایه اجتماعی، مشارکت مؤثر	<b>بعد اجتماعی</b>
11	پور احسان و همکاران (1401)، اعراب شیبانی و همکاران (1394)، ابراهیمی قوام (1390)، سلیمی و همکاران (1396)، میرصفیان (1396)، راستگو (1395)، ارجمندنیا و همکاران (1396)، ایلاتلو و همکاران (1399)، پاک مهر و همکاران (1400)، کشاورز و همکاران (1393)، برومند و همکاران (1394)	توانمندسازی روانشناختی، دوره های ضمن خدمت، آموزش مهارت حل مسئله، ایجاد اعتماد به سازمان، آموزش مهارت زندگی، آموزش ذهن آگاهی، آموزش رویکرد وجودی، آموزش فضای اخلاقی، آموزش روانشناسی مثبت نگر، ارتقای تاب آوری، امیدواری و شادکامی، مهارت های مدیریت استرس	<b>بعد توانمندسازی</b>
5	میرصفیان (1396)، اسدی و همکاران (1393)، اعراب شیبانی و همکاران (1394)، پور احسان و همکاران (1401)، جوادی و همکاران (1394)	احساس پویا، احساس حیات بخش، عدم استرس، عدم اضطراب، سلامت جسمی، استرس شغلی	<b>بعد سلامت روانی</b>
2	هاشمی (1398)، مشایخ و همکاران (1397)	استفاده از محتوای الکترونیکی و فناوری آموزشی، تسلط بر فناوری، استفاده از چند رسانه ای، نوآوری	<b>بعد نوآوری و خلاقیت</b>
8	ایمانی و همکاران (1391)، بخشایش و همکاران (1391)، جمالی (1396)، احمدنژاد و همکاران (1400)، بهاری و همکاران (1400)، موسوی و همکاران (1398)، عابدی نیا (1399)، جوادی و همکاران (1394)	مهارت های فنی، ادراکی و انسانی مدیران مدارس، سبک مدیریت انسان مدارانه، رهبری مشارکتی، رهبری آموزشی، مدیریت مشارکتی، خلاقیت، سرمایه اجتماعی مدیران، رهبری کاریزماتیک، حمایت مدیران ایمانی (1391)، بخشایش و همکاران (1391)	<b>بعد رهبری مدیران</b>
4	جمالی و همکاران (1395)، ایلاتلو و همکاران (1399)، کمالی و همکاران (1397)، جوادی و همکاران (1394)	سازگاری زناشویی، سبک زندگی اسلامی، توافق خانوادگی، رضایت خانوادگی، همبستگی خانوادگی، ابراز محبت، ابراز صداقت، ارتباط کار و زندگی، کیفیت زندگی کاری، رضایت از حرفه، کنترل در کار، شرایط کار، توازن کار و خانواده، حمایت همسر	<b>بعد سبک زندگی</b>

## گام نهم. بررسی کیفیت نتایج

به منظور کنترل نتایج به دست آمده، محققان با مقایسه و بررسی نظرات چند خبره دیگر، نتایج را از طریق شاخص کاپا ارزیابی نموده اند. مدل این پژوهش که بر اساس داده های فرا ترکیب ترسیم



..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال هجدهم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۳

شده‌است، شامل ۹ بعد اصلی است که به وسیله ۷ نفر، که ۲ نفر از آن‌ها از معلمان نمونه و ۵ نفر از متخصصان و پژوهشگران حوزه علوم انسانی که شامل استادان دانشگاه و دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری است، بررسی شده و مورد تأیید قرار گرفته است. در جلسات و تحلیل ابعاد مختلف این پژوهش، ابعاد مختلفی مطرح شد که در نهایت، ۹ بعد مورد توافق خبرگان قرار گرفت. برای بررسی روایی این مدل، محققین از "روایی محتوایی" سود جستند. برای بررسی روایی محتوایی، دو سطح توسط خبرگان مورد بررسی قرار گرفت: سطح اول به بررسی عوامل و ابعاد مدل‌های ارائه شده پیشین مربوط است که منجر به روایی شده‌است و سطح دوم که توسط خبرگان علوم اجتماعی بررسی شده و در نهایت تأکید بر عدم تغییر مدل خبرگان، حکایت از روایی مدل دارد.

همچنین برای بررسی کیفیت مطالعه از شاخص کاپا استفاده شده‌است. مقدار این شاخص بین ۰ تا ۱ در نوسان است و هر چقدر این شاخص به عدد ۱ نزدیکتر باشد، نشان دهنده این است که توافق بیشتری بین خبرگان وجود داشته است.

جدول شماره ۷: همخوانی مدل مستخرج از تحقیقات پیشین و نظرات خبرگان

آماره	مقدار کاپا	شاخص کاپا	خطای استاندارد	سطح معنی داری
کاپا	۰/۰۰۴	۰/۷۱	۰/۰۲۴	۰/۹۳

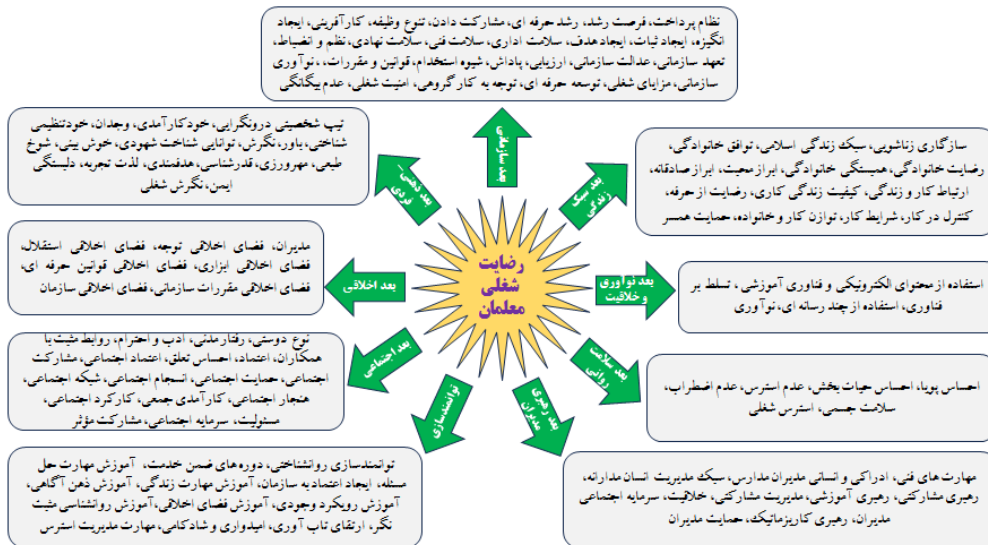
با توجه به یافته‌های جدول شماره ۷، مقدار کاپا ۰/۰۰۴ با ضریب ۰/۷۱ بوده که در سطح معناداری ۰/۹۳ است؛ با توجه به این که سطح معناداری قابل قبول می باشد و بین نظریات خبرگان و مدل حاصل شده همپوشانی وجود دارد، مدل طراحی شده تأیید می شود. همچنین، ضریب شاخص کاپا برابر با ۰/۷۱ است که مقدار قابل قبول در سطح توافق بین ۰/۶۱ تا ۰/۸۰ است که مقدار به دست آمده نشان می دهد ضریب شاخص کاپا نیز نشان دهنده توافق در مورد مدل توین شده است.

### گام هفتم. ارئه یافته‌ها و مدل مفهومی

در این مرحله، با روش فراترکیب یافته‌های مربوط به مراحل قبلی به صورت یک مدل مفهومی ارائه می شود. در مدل ارائه شده، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان در ایران در نه بعد ذکر شده‌است که از میان ابعاد ذکر شده، بیشترین فراوانی مربوط به بعد بعد سازمانی و سپس بعد دوره‌های آموزشی

## فرا ترکیب پژوهش‌های انجام شده در حوزه رضایت شغلی معلمان

و رهبری مدیران، بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند و کمترین فراوانی مربوط به بعد نوآوری و خلاقیت رضایت شغلی می‌باشد.



شکل شماره ۳: مدل نهایی فرا ترکیب عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان

## بحث و نتیجه‌گیری

تاکنون پژوهشی که بتواند با استفاده از رویکرد فرا ترکیب به طبقه‌بندی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در ایران بپردازد، انجام نشده‌است و مقاله حاضر تلاشی بود برای شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان در ایران که با روش فرا ترکیب صورت گرفت. با توجه به ماهیت فرا ترکیب، پس از بررسی منابع و متون مختلف، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان در ۹ بُعد شناسایی شد، که در ادامه به بررسی آن‌ها خواهیم پرداخت. از میان ابعاد بررسی شده، بعد سازمانی رضایت شغلی معلمان از سایر ابعاد مهم‌تر می‌باشد. بعد سازمانی از عوامل گوناگونی تشکیل شده‌است که مهم‌ترین آن عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی است. به عبارت دیگر، آنچه می‌توان از این بعد رضایت شغلی استنباط کرد این مسأله است که، رضایت شغلی تا حد زیادی متأثر از برنامه‌ها و سیاست‌های سازمانی است. نتایج این بُعد را می‌توان نمودی از نظریه نیازهای آلدرفر دانست که معتقد است تدابیر سازمانی موجب برآورده شدن نیازهای فرد می‌شود. این بُعد همچنین با نظریه دو عاملی هرزبرگ هم‌خوانی دارد. از نظر هرزبرگ در عامل بهداشتی سیاست‌ها و مقررات سازمانی

..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال هجدهم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۳

و در عامل انگیزشی، ارزیابی و پاداش موجب رضایت شغلی می‌شوند که عمده مفاهیم بعد سازمانی رضایت شغلی معلمان با این نظرات مطابقت دارد. بر اساس چارچوب نظری تحقیق براساس نظریه هرزبرگ برخی از عوامل شغلی به رضایت خاطر و احساس ایمنی و امنیت منجر می‌شود، درحالی که دیگر عوامل ممکن است مانع نارضایتی باشند و منبع رضایت خاطر نیز نخواهند بود. هرزبرگ یک دسته از عوامل دیگر را در ایجاد رضایت موثر می‌داند که نبودشان در سازمان به نارضایتی می‌انجامد. او این عوامل را عوامل انگیزشی نامیده است که عبارتند از: موفقیت در انجام دادن کار، شناسایی نفس کار، مسئولیت، احساس امنیت و رشد یا پیشرفت.

بعد توانمندسازی رضایت شغلی نیز یکی از ابعاد مهمی است که شامل آموزش‌های ضمن خدمت، دوره‌های توانمندسازی و کارگاه‌های آموزشی می‌شود و موفقیت در برگزاری این دوره‌ها، بخش بزرگی از رضایت شغلی معلمان را تبیین می‌کند. برگزاری دوره‌های توانمندسازی روانشناختی، مهارت‌های حل مسئله، آموزش روانشناسی مثبت‌نگر، ایجاد اعتماد به سازمان، آموزش ذهن آگاهی و مانند آن، از جمله مؤلفه‌هایی است که بعد توانمندسازی رضایت شغلی معلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این بُعد از رضایت شغلی، نمودی از نظریه نیازهای مک‌کله‌لند می‌باشد زیرا بعد از حضور در دوره‌های آموزشی و توانمندسازی، اشتیاق به انجام دادن کارها و امور به گونه‌ای بهتر افزایش می‌یابد. در واقع معلمان پس از برگزاری دوره‌های آموزشی، بهتر از عهده انجام و تجزیه و تحلیل وظایف شغلی خود برمی‌آیند و به دنبال آن، احساس رضایت شغلی بیشتری نیز به آن‌ها دست می‌دهد. حضور در دوره‌های آموزشی، به معلمان اجازه می‌دهد دانش خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند و نقش خود را برای ارتقای خلاقیت در شغل افزایش دهند و در جستجوی راه‌های خلاقانه برای اصلاح خطاها و بازسازی فرایندهای کاری باشند که این عوامل موجب رضایت شغلی آن‌ها می‌گردد.

در بعد رهبری مدیران، مهارت‌های فنی، ادراکی و انسانی مدیران مدارس، سبک مدیریت انسان‌مدارانه، رهبری مشارکتی، رهبری آموزشی، مدیریت مشارکتی و رهبری کارزماتیک می‌تواند زمینه بلوغ معلمان را فراهم سازد. در واقع، مدیر مدرسه می‌تواند با اتخاذ سبکی مناسب، زمینه‌های تشویق معلمان برای قبول مسئولیت‌های بیش‌تر و سنگین‌تر را فراهم سازد. در این حالت میزان تعلق معلمان به سازمان، بیش‌تر و افزون‌تر می‌شود و آموزش و پرورش را در رسیدن به اهدافش یاری

### فرا ترکیب پژوهش‌های انجام شده در حوزه رضایت شغلی معلمان

می‌کند. بدیهی است، یکی از چالش‌های مهم سازمان‌های آموزشی، کاستن اثرات گوناگون فشار روانی است. محیط کار و فعالیت‌های مدیران از جمله مواردی است که احساس‌های متفاوتی را در معلمان به وجود می‌آورد که مهم‌ترین آن‌ها، احساس رضایت یا عدم رضایت، داشتن سلامت روان یا عدم سلامت روان است. بر طبق نظر التون مایو، مؤثرترین روش رهبری بر پایه مشارکت و رعایت انصاف و توجه به فرودستان استوار است. بنابراین کارآیی و اثربخشی سازمان‌ها از راضی و خوشحال نگه داشتن عامل انسانی ناشی می‌شود نه ساخت روابط رسمی سازمان. با توجه به رشد سریع فناوری و سیستم‌های آموزشی، سال‌های آینده سال‌های چالش و تغییرند و قطعاً مستلزم این هستند که مدیران مدارس واجد مهارت‌ها و توانایی‌هایی باشند که آن‌ها را به پاسخگویی مسایل انسانی و شغلی قادر سازد. سبک رهبری انسان‌مدارانه، باعث توجه مدیران به جنبه‌های انسانی معلمان شده و با ایجاد گروه‌های کاری با کیفیت که هدف‌های بزرگ و مشترکی دارند، موجبات رضایت معلمان را فراهم می‌آورد. همچنین مشارکت دادن معلمان در تصمیم‌گیری‌های مدرسه و امور آموزشی، سبب افزایش خودکارآمدی آنان و مهم دانستن اهداف مدرسه می‌شود.

سرمایه اجتماعی بر رفتار انسان‌ها با یکدیگر تأکید دارد و ابعاد آن از جمله مشارکت، حمایت، اعتماد، هنجار و انسجام اجتماعی به دلیل ماهیت و محتوایی که دارد، به مثابه یک عامل اجتماعی مؤثر بر سلامت سازمانی و رضایت شغلی مطرح می‌باشد. پاتنام در بحث از مهمترین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، به شبکه افراد و تعلق گروهی آنان اشاره می‌کند و معتقد است که این عنصر در کنار سایر عناصر، موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه در اجتماع و در نهایت بهبود رضایت از زندگی آن‌ها می‌شود. از نظر وی، اعتماد و ارتباط متقابل اعضا در شبکه، به مثابه وسیله‌ای برای دستیابی به رضایت بالاتر از زندگی مطرح است. از نظر فوکویا (۱۹۹۵)، اعتماد اجتماعی یکی از مهمترین شاخص‌های سرمایه اجتماعی و خمیرمایه نظم در جامعه مدنی است. اعتماد، تسهیل‌گر مشارکت، تعاون اجتماعی و پرورش ارزش‌های دموکراتیک است. زارع شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان، به این نتیجه رسیدند که بعد انسجام اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان تأثیر معناداری دارد. همچنین تحقیقات مختلف نشان داده‌اند، هنگامی که در سازمانی سرمایه اجتماعی وجود داشته باشد، کارکنان آن سازمان در قالب چارچوب‌های ارتباطی و پیوندهای اجتماعی که در جریان تعاملات اجتماعی

..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال هجدهم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۳

به وجود می‌آید، قابلیت خود را افزایش می‌دهند و ضمن به دست آوردن رضایت شغلی، از اعتماد اجتماعی که در شبکه‌های ارتباطی آن‌ها به وجود آمده است برخوردار می‌شوند.

در بُعد سلامت روانی، مفاهیمی مانند عدم اضطراب، سلامت جسمانی، عدم استرس و کارکرد اجتماعی از جمله عواملی هستند که عملکرد کاری معلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در واقع معلمان به واسطه ماهیت شغلی‌شان با مشکلات عدیده‌ای از قبیل پُر حجمی کار، اُفت تحصیلی دانش‌آموزان، حقوق و مزایای ناکافی، عدم علاقه دانش‌آموزان به تحصیل، عدم حمایت خانواده از آنان، کلاس‌های پر جمعیت، مسائل مربوط به ترفیع شغلی و تعارضات مربوط به نقش مواجه هستند، که این مسائل سلامت روان آن‌ها را تحت تأثیر قرار داده و به مرور زمان باعث آسیب‌پذیری آن می‌گردد. با توجه به حساسیت سازمان آموزش و پرورش، به منظور اجرای موفقیت‌آمیز فعالیت آموزشی، علاوه بر منابع مالی، وسایل و فناوری، وجود نیروی انسانی سالم و متعهد، نقش اساسی را ایفا می‌کند. به عبارت دیگر تعهد کاری و واکنش عاطفی فرد نسبت به کار و همچنین بالا بودن سلامت روانی، قابلیت کار را بالا برده و موجبات رضایت شغلی را فراهم می‌آورد.

در نهایت، بعد اخلاقی، سبک زندگی و نوآوری و خلاقیت نیز شناسایی شد. به اعتقاد جیانگ (۲۰۱۸) جو اخلاقی سازمان یکی از عواملی است که می‌تواند خط‌مشی‌ها و برنامه‌های نیروی انسانی را به گونه‌ای عملیاتی نماید که پیامدهای آن به‌طور مشخص در ایجاد اعتماد درون سازمانی و رفتارهای کارکنان تجلی یابد. فضای اخلاقی مطلوب در سازمان منجر به ارتقاء مراتب و درجه رفتار شهروندی در سازمان آموزش و پرورش می‌گردد که این امر سخت‌کوشی معلمان را بیشتر نموده کارایی و اثربخشی عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد و مسلط بودن فضای اخلاقی مثبت، منجر به ترویج رفتار نوع‌دوستانه و مدنی در بین معلمان می‌شود و در نهایت انگیزه برای خدمت بیشتر آن‌ها در سازمان می‌گردد. همچنین سبک زندگی اسلامی با ابعاد دینداری، اخلاق‌مداری و سازگاری زناشویی، رضایت شغلی معلمان را تبیین می‌کند. کیفیت زندگی کاری بر احساس فرد درباره‌ی مطلوبیت مکان کاری و آنچه در آن بوده پایه‌گذاری می‌شود و مربوط به تجربه‌ی جاری فرد در حیطه‌های کاری است و هدف آن ارتقا و بهبود رضایت کارکنان است. همچنین کمالی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیق خود نشان دادند کیفیت زندگی، کاری با مؤلفه‌های ارتباط بین کار و زندگی، کنترل در کار، رضایت از حرفه و شرایط کار کردن تأثیر معناداری بر رضایت شغلی معلمان دارد.

### فرا ترکیب پژوهش‌های انجام شده در حوزه رضایت شغلی معلمان

تحقیقات هاشمی (۱۳۹۸) نشان داد که استفاده و تسلط معلمان در به‌کارگیری رسانه‌های آموزشی در آموزش دروس برای دانش‌آموزان ایجاد انگیزه کرده و معلم را در آموزش این دروس یاری می‌دهد و موجبات رضایت شغلی را فراهم می‌کند. به‌طوری که وقتی در آموزش از تکنولوژی و رسانه استفاده می‌گردد و معلم با تسلط کامل به استفاده از این ابزار تکنولوژی دست می‌زند، طبیعتاً فراگیر بعد از مشاهده، مفاهیم را بهتر درک خواهد کرد، در نتیجه معلم احساس رضایت و مفید بودن خواهد داشت. تحقیقات دریاکولا (۲۰۱۲) نیز نشان داد بین تسلط معلمان در به‌کارگیری فناوری و محتوای الکترونیکی در تدریس با رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.

موضوع رضایت شغلی معلمان، از مباحث بسیار مهم در ایران است زیرا یکی از راه‌های رسیدن به اهداف ساحت‌های شش‌گانه، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در گرو رضایت شغلی معلمان است. نتایج این پژوهش که با رویکرد فرا ترکیب انجام گرفته، به دسته‌بندی عوامل مختلفی که بر رضایت شغلی معلمان مؤثرند، پرداخته است و نشان می‌دهد، رضایت شغلی معلمان را باید از ابعاد مختلفی بنگریم. با توجه به یافته‌های این پژوهش و دسته‌بندی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان در ایران می‌توان گفت یکی از عوامل مهم یادگیری، پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان و افزایش کیفیت آموزشی به رضایت شغلی معلمان وابسته می‌باشد. در واقع با توجه به این که معلم، زمینه پیشرفت و تعالی کشور را در عرصه‌های گوناگون علم و فناوری فراهم می‌کند، به‌عنوان یکی از ارکان مهم و اثرگذار مدرسه، نقش کلیدی و اساسی در آموزش مفاهیم، علوم و فنون مختلف به دانش‌آموزان دارد. فراهم شدن رضایت شغلی آن‌ها، زمینه‌ساز رسیدن به این اهداف می‌باشد. نتایج این پژوهش با آنچه که اکثر نظریه‌پردازان حوزه رضایت شغلی و پژوهش‌های انجام شده درباره این مقوله، همخوانی دارد. به عبارت دیگر، نتایج این پژوهش بیانگر این نکته مهم است که طبقه‌بندی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان، می‌تواند در شکل‌گیری نگاهی درست به تصمیم‌گیری‌ها و اجرای سیاست‌های آموزشی در کشور باشد.

### پیشنهادات

با توجه به بررسی‌های انجام شده و یافته‌های پژوهش می‌توان پیشنهادات زیر را ارائه کرد:

..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال هجدهم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۳

- نظام پرداخت‌ها و پاداش‌های سازمان عادلانه و بر مبنای تخصصی و شایسته‌سالاری باشد و اصول و مقررات سازمان در معلمان به‌طوری نهادینه شود که آن‌ها بتوانند سطح توقعات خود را در سطح معقولی قرار دهند تا رضایت شغلی در محیط کار فراهم گردد.
- در انتخاب و انتصاب مدیران مدارس به میزان مهارت‌های (فنی، ادراکی بویژه ارتباطی و انسانی) آنان توجه شده و معلمان نیز مرتبط با رشته تحصیلی و تخصصی خود برای تدریس در کلاس‌های درس سازماندهی شوند.
- اجرای دوره‌های توانمندسازی و آموزشی ضمن خدمت کوتاه مدت متناسب با نیازها و شرح وظایف معلمان به روش‌های مختلف حضوری، نیمه‌حضوری و غیرحضوری با موضوعات مختلف از جمله روانشناختی و مثبت‌نگری، فناوری‌های نوین، مهارت‌های حل مسأله و مهارت‌های زندگی در دستور کار مسئولان سازمانی قرار گیرد.
- ایجاد ساز و کار مناسب در جهت تسهیل گفتگوی مشترک میان مسئولان آموزش و پرورش با مدیران و معلمان و در نتیجه آشنایی با چالش‌های معلمان و دستیابی به فهم و ارتباط بیشتر نسبت به محیط آموزشی.
- ایجاد بستر مناسب به‌منظور بهره‌گیری معلمان از اینترنت و شبکه‌های اجتماعی با زبان و معانی مشترک و همچنین توسعه انجمن‌ها و تشکل‌های آموزشی که موجب ایجاد زبان مشترک و درک مفاهیم، میان معلمان و مسئولان آموزش و پرورش شود.

### منابع

- آب خیز، شلر؛ میکائیلی منبع، فزانه (1398). بررسی روابط ساختاری خود تنظیمی شناختی و بهزیستی شغلی در معلمان دوره متوسطه دوم: نقش میانجی فرسودگی شغلی و رضایت شغلی، *فصلنامه مشاور شغلی و سازمانی*، دوره 12، شماره 44، صص 71-86.
- آذرنیوشان، مریم؛ مشایخ، مریم؛ محمدی شیر محله، فاطمه (1397). رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان، *فصلنامه علمی- پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره هشتم، شماره سه، زمستان (1397)، صص 75-94.
- ابراهیمی، الناز؛ ارجمند نیا، علی اکبر؛ افروز، غلامعلی (1396). ارزیابی اثربخشی برنامه آموزشی مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر در افزایش در رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی، *فصلنامه توانمندسازی کودکان استثنایی*، سال 8، شماره 22.

## فرا ترکیب پژوهش‌های انجام شده در حوزه رضایت شغلی معلمان

- ابراهیمی قوام، صغری (1390). رابطه بین تاب‌آوری و رضایت‌مندی شغلی در میان معلمان مدارس عادی و استثنایی شهر تهران، *روان‌شناسی افراد استثنایی*، شماره (1)، صص 67-82.
- اسدی، مسعود؛ نظری، علی محمد؛ شکوری، زینب؛ سعادت روح اله (1394). رابطه ابعاد سلامت روان و رضایت شغلی در بین معلمان زن و مرد، *زن و مطالعات خانواده*، سال هفتم، شماره بیست و پنجم.
- اشرف‌زاده، توحید؛ عیسی‌زادگان، علی و میکائیلی منیع، فرزانه (1398). الگوی علی روابط بین باورهای معرفت‌شناختی و مهارت‌های مطالعه بر عملکرد تحصیلی: نقش واسطه‌ای خودکارآمدی تحصیلی، *فصلنامه‌ی روانشناسی تربیتی*، شماره (15)، پیاپی (53)، صص 51-72.
- اندام، رضا و طاهری، حسین و (1398). طراحی مدل پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی بر اساس عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی (مورد مطالعه: معلمان زن تربیت‌بدنی استان البرز)، *مطالعات آموزش و دانشگاهی*، دوره 8، شماره 21، صص 193-215.
- امانی، ملاحظ؛ شباهنگ، محمد جواد (1395). بررسی نقش میانجی اضطراب و افسردگی در رابطه بین سبک‌های دل‌بستگی با رضایت شغلی معلمان، فصلنامه علمی تخصصی طب کار، دوره 9، شماره 2، صص 59-70.
- ایمانی، جواد (1391). تبیین مهارت‌های مدیریتی مدیران با جوسازمانی مدارس و رضایت معلمان از دیدگاه معلمان، *فصلنامه علوم تربیتی*، سال پنجم، شماره 147، صص 45-73.
- ایلاتلو، حسین؛ دلاور، علی؛ شریعتمدار، آسیه؛ احمدی، صدیقه (1399). اثربخشی آموزش رویکرد وجودی بر کیفیت زندگی و رضایت شغلی معلمان، *فصلنامه آموزش پژوهشی*، دوره ششم، شماره 22.
- بای، ناصر؛ سلیمانی مقدم، رضا و علی‌دوست قهفرخی، ابراهیم (1396). مطالعه اثر رضایت شغلی و حمایت سازمانی درک شده بر کیفیت خدمات ارائه شده توسط کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان. *نشریه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، شماره (16)، صص 31-40.
- بخشایش، علیرضا؛ آذربنیاد، عبدالله (1391). رابطه سبک‌های مدیریت مدیران با رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان، سال سوم، شماره (1)، صص 63-82.
- برزگر فروبی، کاظم؛ اربابی، یونس (1394). رابطه بین منبع کنترل و تئیدگی شغلی با رضایت شغلی در معلمان و کارکنان مدارس استثنایی. *تعلیم و تربیت استثنایی*، ص 15.
- برومند، مسعود؛ ظروفی، مجید (1393). بررسی عوامل اقتصادی و اجتماعی مرتبط با میزان رضایت شغلی دبیران، *مطالعات جامعه‌شناسی*، سال هفتم، شماره بیست و پنجم، صص 77-93.
- پاک‌مهر، حمیده؛ زعیمان باقی، ملیحه (1400). ارتقای آموزش فضای اخلاقی؛ نقش میانجی جو اخلاقی ادارک شده در رابطه رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دوره ابتدایی، *دوفصلنامه علمی تخصصی پژوهش در آموزش ابتدایی*، سال سوم، شماره (6)، صص 66-76.



..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال هجدهم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۳

- جلیلی شیشوان، علی؛ طباطبایی عدنان، الهام و جلیلی شیشوان، فرحناز (1396). تحلیل رگرسیونی سلامت سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان تهران، *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، دوره پنجم، شماره (2)، پیاپی (18)، صص 109-101.
- جمالزاده، مریم؛ جوادی پور، محمد؛ خسرو بابادی، علی اکبر (1396). ارتباط بین سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی دوره اول متوسطه شهر تهران، *مطالعات مدیریت ورزشی*، شماره 46، صص 30-17.
- جمالی، یوسف؛ کلاتر کوشه، سید محمد؛ شفیق آبادی، عبد...؛ سلم آبادی، مجتبی (1395). تدوین مدل رضایت شغلی براساس سبک زندگی اسلامی، سازگاری زناشویی و جنسیت در معلمان، *پژوهش نامه اسلامی زنان و خانواده*، سال پنجم، شماره هشتم، صص 45-65.
- داوودی، حسین؛ بهاری، فرشاد؛ میرزا جانی، سید مرتضی (1391). رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره چهارم، شماره 13، صص 139-127.
- رایبیز، استیفن پی (1403). *مبانی رفتار سازمانی*. ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- راستگو، ناهید؛ حرفه دوست، منصور؛ خیر جو، اسماعیل (1396). اثربخشی آموزش گرهی ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و برخی نشانگان آسیب شناسی روانی معلمان، *دوفصلنامه راهبردهای شناختی در یادگیری*، سال چهارم، شماره هفتم.
- رحمانی زاده، داوود؛ جعفری ثانی، حسین؛ داوود نیا، سارا (1393). نقش ابعاد فضای اخلاقی سازمان در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال دهم، شماره (3).
- رضایی، مصطفی؛ کریمی، یگانه و آصف، الناز (1398). بررسی عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بر مبنای نظریه هرزبرگ، *فصلنامه علمی پژوهشی طب و تزکیه*، دوره 28، شماره 3، صص 46-58.
- رفیعی افوسی، حمید؛ خالوندی، فاطمه (1401). مقایسه تأثیر شیوه استخدام معلمان بر میزان رضایت شغلی آنان؛ تجربه جذب از طریق کنکور سراسری با آزمون استخدامی، *فصلنامه مطالعات سیاست گذاری تربیت معلم*، دوره (5)، شماره (3).
- زارع شاه آبادی، اکبر؛ اسلامی، بهروز؛ مهدی پورخراسانی، ملیحه (1397). تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان شهریزد، *فصلنامه علمی-پژوهشی خانواده و پژوهش*، دوره (16)، شماره (1)، صص 83-100.
- زوار، تقی؛ بهاری، پروین؛ عبدالهی اصل، صیاد؛ دلخوش، واقف (1400). نقش مدیریت مشارکتی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران در رضایت شغلی معلمان متوسطه اول: آزمون میانجی‌گری خلاقیت مدیران، *مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*، سال دهم، شماره 1، صص 149-172.

## فرا ترکیب پژوهش‌های انجام شده در حوزه رضایت شغلی معلمان

- سبزی پور، امیر؛ رشنودی، بهزاد؛ امیری، سمیه؛ کرم‌الهی، علی (1392). رابطه بین تیپ شخصیتی درونگرایی-برونگرایی با میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی، *فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال پنجم، شماره 2، صص 181-194.
- سلطانی، محمدرضا؛ ازگلی، محمد؛ احمدنیا آلاشتی، سیامک (1394). *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، سال پنجم، شماره (1)، پیاپی (17)، صص 145-172.
- سلیمی، جمال؛ عبدی، آرش (1396). مطالعه رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی معلمان؛ بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی، *مجله روان‌شناسی مدرسه*، دوره 6، شماره 4، صص 70-98.
- شفیع آبادی، عبدالله (1399). *راهنمایی و مشاوره شغلی*، انتشارات رشد، چاپ سی ام.
- کمالی، یحیی (1396). *روش‌شناسی فرا ترکیب و کاربرد آن در سیاست‌گذاری عمومی*. سیاست، دوره (22)، شماره (3)، صص 236-271.
- عابدی‌نیا، افشین (1399). رابطه بین سبک‌های رهبری راهبران آموزشی و تربیتی با رضایت شغلی معلمان مدارس چندپایه، *مجله علمی رهبری آموزشی کاربردی*، سال اول، شماره (1)، صص 29-42.
- علی پور، احمد؛ اعراب شیبانی، خدیجه (1390). رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان، *فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی*، سال ششم، شماره 22، تابستان (1390).
- غفوریان، هما؛ قاسمی، ایرج؛ ابراهیمی محمد (1390). بررسی تاثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس، *اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، شماره 4، صص 33-48.
- فتحی، جلیل؛ احمدنژاد، محمد؛ صالحی، مهدی (1400). بررسی ارتباط میان رهبری آموزشی مدیران، کارآمدی جمعی معلمان و رضایت شغلی معلمان، *فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت مدرسه*، دوره نهم، شماره دوم.
- قلانی، بهروز؛ کدیور، پروین؛ صرامی، غلامرضا؛ اسفندیاری، محمد (1391). ارزیابی مدل باورهای خودکارآمدی معلمان به عنوان تعیین کننده میزان رضایت شغلی آنها و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، سال نهم، دوره 5، شماره 5، پیاپی (32).
- کشاوری، لقمان؛ کمندی، عیسی؛ فریدفتحی، اکبر و سلطانی، مرتضی (1394). ارتباط کارایی دوره‌های آموزش ضمن خدمت با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی، *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، دوره دوم، شماره (5)، صص 79-87.
- کمالی، محمد؛ معین شاهنگیان، محدثه السادات؛ مبارکی، حسین و اکبرفهمی، ملاحظ (1394). بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس استثنایی شهر تهران، *مجله مطالعات ناتوانی*، جلد (10)، شماره (41).
- گل پرور، محسن؛ جوادیان، زهرا؛ برزنده، امین (1391). نقش هماهنگی شناختی در پیوند بین رهبری اخلاقی و رضایت شغلی معلمان، *فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی*، سال چهارم، شماره یکم، مسلسل (13).

..... پژوهش های جامعه شناختی، سال هجدهم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۳

لاوسون، رابرت؛ شن، زنگ ( 1380). *روان شناسی سازمانی: رفتار سازمانی ( مبانی و کاربردها )*، ترجمه رمضان حسن زاده، انتشارات ساوالان، چاپ اول.

موسوی، فرانک؛ شیرزادی، پرستو (1397). نقش سرمایه اجتماعی مدیران مدارس بر رضایت شغلی معلمان، *فصلنامه توسعه حرفه ای معلم*، سال سوم، شماره چهارم، صص 51-62.

میرصفیان، حمید رضا (1396). تأثیر مداخله آموزشی مهارت های هفت گانه مدیریت کوانتومی بر رضایت شغلی، دبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی، *مطالعات مدیریت ورزشی*، شماره (53)، صص 219-236.

هاشمی، سیداحمد (1398). رابطه نگرش معلمان در خصوص استفاده از محتوای الکترونیکی و فناوری آموزشی با رضایت شغلی معلمان در مدارس متوسطه اول، *فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال دهم، شماره (4)، پیاپی (40).

Akiba (Eds.), *International handbook of teacher quality and policy* (pp. 374–387). London: Routledge.

Blömeke, S., Houang, R., Hsieh, F. J., & Wang, T. Y. (2017). Effects of job motives, teacher knowledge and school context on beginning teachers' commitment to stay in the profession: A longitudinal study in Germany, Taiwan and the United States. In G. K. LeTendre & M.

Crisci, A., Sepe, E., & Malafronte, P. (2019). "What influences teachers' job satisfaction and how to improve, develop and reorganize the school activities associated with them". *Quality & Quantity*, 53 (5), 2403-2419.

Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189.

Davis, E., & Newstern, H. (2012). The importance of human resources development and its impact in increasing of national port productivity. *Procardia Engineering*, 125, 519-525.

Derykulu, D., Buyuzturk, S., & Ozcinar, H. (2012). Predictors of academic achievement of student ICT teacher with different learning styles. *International Journal of Human and Social Sciences*, 5(9), 567-573

Fukuyama, F. (1995). *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*. New York, NY: Free Press

Gultekin, O. (2019). "Social Capital's Effect on Physical Education and Teachers' Job Satisfaction". *Journal of Education and Learning*, 8(1), 164-171.

Kunter, M., Klusmann, U., Baumert, J., Richter, D., Voss, T., & Hachfeld, A. (2013). Professional competence of teachers: Effects on instructional quality and student development. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 805.

Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1977). Teacher stress: A review. *Educational Review*, 29(4), 299–306.

Liang, G., & Akiba, M. (2017). Teachers' working conditions: A cross-national analysis using the OECD TALIS and PISA data. In G. K. LeTendre & M. Akiba (Eds.), *International handbook of teacher quality and policy* (pp. 388–402).

### فرا ترکیب پژوهش‌های انجام شده در حوزه رضایت شغلی معلمان

- Macdonald, Robert, 1997, Youth, the under class and social exclusion London, Routledge.
- Parker, B., & Chusmir, L. H. (1992). Development and validation of a life-success measures scale. *Psychological Reports*, 70(2), 627–637.
- Rollinson, D. Broadfield, A. & Edwards, D. (1998) Organizational Behaviour and Analysis: An Integrated Approach, Addison wesly: longmen.
- Shann M H. ***Professional Commitment and Satisfaction Among Teachers in Urban Middle Schools***. J Educa Res 1998; 92( 2): 67-74.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27, 1029-1038.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. SAGE Publications, Londo.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*, 73(1), 71-9.
- Yining.Chen ,Gupta.A, Hoshower.L, (2006). Factors that motivate Business Faculty to conduct research, *Journal of Education for Business*, pp 179- 189.
- Wolfe, A., 1997 "The Moral Meaning of Work" *Journal of Socio-Economics*, Vol 26, No 6.
- Zimmer, L. (2006). "Qualitative Meta-Synthesis: A Question of Dialoguing with Texts". *Methodological Issues in Nursing Research*, 53(3), 311-318.