

به نام خدا

تأثیر امکانات آموزشی و همکاری مدیر بر رضایت شغلی معلمان و نقش آن در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان

مولفان :

طاهره محوی خمایی

الهه سادات میرصفائی ریزی

سارا معمار

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۲)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

chaponashr.ir

سرشناسه: محوی خمایی، طاهره، ۱۳۴۶-
عنوان و نام پدیدآور: تاثیر امکانات آموزشی و همکاری مدیر بر رضایت شغلی معلمان و نقش آن در
پیشرفت تحصیلی دانش آموزان/ مولفان طاهره محوی خمایی، الهه سادات میرصفائی ریزی، سارا معمار.
مشخصات نشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۲.
مشخصات ظاهری: ۱۱۱ص.
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۶۰۵-۲-۲
وضعیت فهرست نویسی: فیپا
یادداشت: کتابنامه: ص. ۱۰۹ - ۱۱۱.
موضوع: مدرسه‌ها -- مدیریت و سازماندهی -- ایران

School management and organization -- Iran

Teachers -- Job satisfaction

معلمان -- رضایت از کار

Promotion (School)

پیشرفت تحصیلی

شناسه افزوده: میر صفائی ریزی، الهه سادات، ۱۳۶۶-

شناسه افزوده: معمار، سارا، ۱۳۴۹-

رده بندی کنگره: LB۳۰۱۲/۴

رده بندی دیویی: ۳۷۱/۲۰۰۹۵۵

شماره کتابشناسی ملی: ۹۴۸۴۵۸۴

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیپا

نام کتاب: تاثیر امکانات آموزشی و همکاری مدیر بر رضایت شغلی معلمان و نقش آن در پیشرفت

تحصیلی دانش آموزان

مولفان: طاهره محوی خمایی - الهه سادات میرصفائی ریزی - سارا معمار

ناشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)

صفحه آرایی، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۲

چاپ: زیرجد

قیمت: ۱۰۰۰۰۰ تومان

فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان:

<https://chaponashr.ir/ketabresan>

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۶۰۵-۲-۲

تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵

www.chaponashr.ir



فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۷	چکیده:
۹	مقدمه:
۱۷	رضایت شغلی
۱۸	امکانات آموزشی
۱۸	همکاری مدیر
۱۸	پیشرفت تحصیلی
۲۱	۲-۱- بخش اول - رضایت شغلی
۲۱	۲-۱-۱- تعاریف رضایت شغلی
۲۴	۲-۱-۲- مفهوم رضایت شغلی
۲۵	۲-۱-۳- ویژگیهای رضایت شغلی
۲۷	۲-۱-۴- ابعاد رضایت شغلی
۲۸	۲-۱-۵- نظریات رضایت شغلی
۲۸	۲-۱-۵-۱- نظریه انتظار
۳۰	۲-۱-۵-۲- الگوی پورتر - لالر
۳۲	۲-۱-۵-۳- نظریه برابری
۳۵	۲-۱-۵-۴- نظریه اختلاف
۳۶	۲-۱-۵-۵- تئوری ارزشی لاک
۳۶	۲-۱-۵-۶- نظریه سلسله مراتب نیازهای مزلو

- ۳۷..... ۲-۱-۵-۷- نظریه دو عاملی هرزبرگ
- ۳۸..... ۲-۱-۵-۸- مطالعات ادوین لاک
- ۳۹..... مطالعات وود و لبود:
- ۳۹..... ۲-۱-۵-۹- نظریه ویژگیهای ضروری شغل
- ۴۰..... ۲-۱-۵-۱۰- نظریه نقشی:
- ۴۲..... ۲-۱-۵-۱۱- تئوری دو عاملی انگیزش و بهداشت
- ۴۳..... ۲-۱-۵-۱۲- نظریه کامروایی نیازی:
- ۴۴..... ۲-۱-۵-۱۳- نظریه گروه مرجع:
- ۴۵..... ۲-۱-۶- مدل های رضامندی شغلی
- ۴۸..... ۲-۱-۷- عوامل موثر بر رضایت شغلی
- ۴۹..... ۲-۱-۷-۱- عوامل سازمانی
- ۵۴..... ۲-۱-۷-۲- عوامل فردی
- ۵۶..... ۲-۱-۷-۳- عوامل محیطی:
- ۵۶..... ۲-۱-۷-۴- ماهیت کار
- ۵۷..... ۲-۱-۸- اندازه گیری رضایت شغلی
- ۵۹..... ۲-۱-۹- شاخصها و پیامدهای رضایت و عدم رضایت شغلی
- ۶۱..... ۲-۱-۹-۱- جایگزینی نیروی کار
- ۶۱..... ۲-۱-۹-۲- غیبت و جابجایی
- ۶۳..... ۲-۱-۹-۳- تخلف و رفتارهای ضد تولیدی
- ۶۳..... ۲-۱-۹-۴- انگیزه و عملکرد کارکنان:

- ۶۵.....۵-۹-۱-۲- فعالیتهای اتحادیه‌گرایی:
- ۶۵.....۶-۹-۱-۲- سلامت جسمانی:
- ۶۵.....۷-۹-۱-۲- سلامت روحی:
- ۶۷.....۲-۲- بخش دوم: نقش مدیر در رضایت شغلی.....
- ۶۸..... پیشینه مدیریت آموزشی
- ۶۹..... سبکهای مدیریت هرسی و بلانچارد
- ۷۳.....۲-۳- بخش سوم: عوامل موثر در پیشرفت تحصیلی.....
- ۷۳..... عوامل موثر در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مقطع ابتدائی:
- ۷۶..... عوامل موثر بر پیشرفت تحصیلی
- ۷۶..... هوش و تاثیر آن بر پیشرفت تحصیلی
- ۷۸..... انگیزش و تاثیر آن بر پیشرفت تحصیلی:
- ۸۰..... خانواده و تاثیر آن بر پیشرفت تحصیلی
- ۸۱..... ارزشیابی و تاثیر آن بر پیشرفت تحصیلی :
- ۸۲..... کارکردهای عمده ارزشیابی:
- ۸۳..... تحقیقاتی که در زمینه رضایت شغلی در خارج از کشور صورت گرفته است:
- ۸۵..... در تحقیقاتی که وروم (۱۹۶۴) بعمل آورده نتایج زیر حاصل شده :
- ۹۰..... روش تجزیه و تحلیل داده ها
- ۹۰..... جمع آوری یافته های تحقیق و تحلیل آنها
- ۱۰۵..... نتیجه گیری کلی:
- ۱۰۶..... محدودیتهای تحقیق
- ۱۰۶..... پیشنهادات

٦

١٠٩ منابع

چکیده:

شناسایی و ایجاد انگیزه در افراد جامعه و راهنمایی آنها برای آنکه بتوانند مشاغل را انتخاب نمایند که توانایی و استعداد انجام آن را دارند می تواند گام بزرگی در راه رسیدن به رضایت شغلی باشد، فردی که با توجه به علایق و استعدادهایش و با انگیزه، شغلی را انتخاب کند نسبت به کسانی که بدون آگاهی از شغل و تصادفی شغلی را انتخاب می کنند، رضایت خاطر بیشتری خواهند داشت و البته این رضایت خاطر زمانی بیشتر می شود که فرد با گذراندن دوره های آموزشی احساس آمادگی بیشتری می کند زیرا که آمادگی بیشتر سبب موفقیت در کار و نهایتاً رضایت بیشتر از شغل می شود.

هر فردی باید سرانجام با توجه به رغبتها و استعدادهای خود و نیاز جامعه شغل مناسبی را برگزیند. در جوامع صنعتی برخلاف جوامع سنتی هیچگاه مشاغل افراد از قبل تعیین شده نیستند بلکه رغبتها، تواناییها، استعدادها و نیازهای شغلی جامعه تعیین کننده شغل آینده فرد می باشد. رضایت شغلی معلم نیز یکی از عواملی است که باید به آن توجه شود. بسیاری از کشورهای جهان سوم در برابر فشار آنی و کیفیت نامطلوب سازمانهای آموزشی. مجبور به کاهش بودجه آموزش و پرورش می شوند تا به خیال خود به سرمایه گذاریهایی برای افزایش فوری تولیدات بپردازند اما غافل از آنند که کاهش بودجه آموزش و پرورش خود موجب نزول بیشتر کیفیت آموزشی زیربنایی همه حرفه ها و مشاغل می گردد و سرانجام دور باطلی را مداومت می دهد که وابستگی بیشتر از نتایج آن است.

بهترین بازخورد را آموزش و پرورش با فراهم کردن امکانات باید بتواند از محصول خود برای رفع نیازهای خود و درجهت تامین نیروی انسانی خویش داشته باشد. رضامندی

شغلی تاثیر متقابل روی فرد و سازمان دارد، فرد همراه با خواستها و آرزوهایی به سازمان می پیوندد و هماهنگی و همسویی سازمان با این آمالها در فرد ایجاد رضایت شغلی می نماید و این رضامندی شغلی ، خود باعث نوآوری و خلاقیت در کار، افزایش میزان تولید و یا خدمات شده و از این رهیافت سازمان هم از سلامت و پویایی برخوردار می گردد.

مقدمه:

مدیران آموزشی به عنوان حلقه ارتباط دهنده تعامل فراگیران و معلمان نقش کلیدی دارند. آنها با بکارگیری الگوها و روشها و مهارتهای مدیریتی و اتکا به دانش نوین بیش از پیش در ارتقا کارائی و اثر بخشی و نیل به اهداف تعریف شده می کوشند. اما آنچه در این میان مهم و منظور نظر در این پژوهش است طیف مهارتهای مدیریتی و ارتباط آن با رضایت شغلی معلمان است. هر چند شغل و حرفه به ظاهر، به بُعد اقتصادی - معیشتی انسان ها مربوط می شود، ولی با بُعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و اداری آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد. یکی از جنبه های شغل، خشنودی و رضایت است. ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می گردد که معلمان در لحظه معینی از زمان، از شغلشان احساس رضایت کنند و به خود بگویند که از شغلشان تا چه حد راضی هستند و از آن لذت می برند. ایمنی و بهداشت کار، ساعات کار و نوبت کاری، امنیت شغلی و پیشرفت کار، برخورد عادلانه در محل کار و میزان جذب معلمان در امور مدرسه، مشارکت معلمان در تصمیم گیری ها، محتوای کار و تحقق ظرفیت های کاری معلمان، تغییرات در سازمان کار، پاداش و مزایای کافی و عادلانه، از مسائل و متغیر هایی است که رضایت شغلی معلمان را تحت تاثیر قرار می دهد. بخشی از نوسانات میزان رضایت شغلی در محیط مدرسه مربوط به مهارتهای مدیران از قبیل توانایی به کار بردن مؤثر دانش و تجربه شخصی، برنامه ریزی و نظارت، ایجاد محیط تفاهم و همکاری، آگاهی از فن تشویق و به کار گرفتن شیوه های رهبری موثر می باشد که جهت افزایش بهره وری معلمان در مدرسه، مدیران آموزشی بایستی به آن توجه داشته باشند.

با توجه به تغییرات پرشتاب محیط بیرونی و درونی مدرسه ، چگونه مدیر مدرسه می تواند در مقام رهبر آموزشی ، ایفای نقش کند و باید چه توانمندی هایی داشته باشد ؟ مدیران آموزشی تا چه میزان از مهارت های فنی ، انسانی ، ارتباطی و ادراکی برخوردار بوده و در کدام زمینه ها دچار ضعف و نیاز هستند ؟ آیا ضعف های مدیریتی آنها تاثیری در کاهش رضایت شغلی معلمان به جا می گذارد ؟ چگونه می توان بر این ضعف ها غالب آمد و رضایت شغلی معلمان را تا آنجا که به مدیریت آموزشی مربوط است افزایش داد ؟ آیا بین مدیران و معلمان مدارس اختلاف و کشمکش وجود دارد ؟ چرا برخی از مدیران با کفایت یا کارآمد تشخیص داده می شوند و بهتر می توانند بر مشکلات غالب آیند ؟ چرا بعضی از معلمان با کفایت از مدیر مدرسه اش گله مند هستند ؟ چرا در بعضی از مدارس ، معلمان از کار خود احساس رضایت کافی ندارند ؟

امروزه برخی از معلمان میل و رغبت چندانی برای حضور در محیط مدرسه نشان نمی دهند و حضور خود را در دفتر و اتاق مدیر و گاهی کلاس درس از روی ناچاری و اجبار تعبیر می کنند . تمایل دارند زودتر از محیط مدرسه خارج شوند و دیرتر به آنجا بروند .

اینها مسائلی هستند که به نوعی در کلیه مدارس کشور از جمله مدارس شهرستان اهر قابل طرح هستند . البته این به معنای آن نیست که مدیران آموزشی در شهرستان اهر از ضعف های مدیریتی شدیدی رنج می برند که موجب افزایش نارضایتی در بین معلمان می شوند ، بلکه مسئله فرا منطقه ای ، حتی ملی و بین المللی است . به جهت تحدید موضوع مورد مطالعه ناچار بوده ایم ، نمونه و موردی را در یک منطقه مانند شهرستان اهر بررسی نماییم .

مدت زیادی است که نظریه پردازان مدیریت و صاحب نظران تعلیم و تربیت به دنبال یافتن پاسخ به این پرسشها هستند که چرا بعضی از مدیران آموزشی در ایجاد رضایت شغلی همکاران خود موفق عمل می کنند و برخی شکست می خورند ؟ نتیجه تحقیقات آنها فقط پاسخ های ناقص و یک بعدی را در بر داشته و علل و عوامل این وضعیت را به عوامل روان شناختی صرف و پیشینه شخص و پایگاه خانوادگی و ... نسبت می دهند در

حالی که برخی محققان بر این باورند که یک راهبرد موفق سازمانی در این زمینه و عملکرد عالی و پایدار باید معطوف به کلیت وجود انسان باشد. طبق این نظریه جهت برخورداری از عملکرد عالی مدیریت در ارتقای سلامت روانی و رضایت شغلی همکاران آموزشی بایستی ابعاد اساسی وجود انسان اعم از نیازهای جسمی و ذهنی و روانی آنان را در مدلی تلفیق کرد و آنرا مورد بررسی قرار داد. ایجاد ساختار مناسب از یک طرف و طراحی استراتژیهای انسانگرایانه از طرف دیگر، به همراه سبک رهبری، سه عاملی هستند که مدیران از طریق آنها به راحتی می توانند پاسخگوی نیازهای کارمندانشان باشند و زمینه لازم را در جهت رضایت شغلی آنها فراهم کنند (جونز، ۱۹۹۹ و تری، ۱۹۸۹، بیکر، ۱۹۹۷).

یکی از موضوعات اساسی در جامعه شناسی سازمانها، بررسی و مطالعه مهارتهای مدیران است: اگر بخواهیم آموزش و پرورش متحول پویا و پیشرفته داشته باشیم، لزوماً مدیران آن باید متحول شوند یعنی دانش و اطلاعات آنها بروز شده و نگرشها و مهارتهای فنی، ادراکی، انسانی و ارتباطی آنها توسعه یابد. توجه به این امر، تبعات و برکات زیادی خواهد داشت که یکی از آنها افزایش رضایت شغلی معلمان است. در صورت افزایش رضایت شغلی معلمان، کیفیت آموزش، کارائی نظام مدرسه، صرفه جویی در هزینه های آموزشی و استفاده بهینه از زمان و امکانات آموزشی و ... افزایش می یابد و در مجموع کارایی و اثر بخشی نظام آموزشی سیر صعودی خواهد داشت.

از آنجا که مدیران به دنبال کسب و تحقق اهداف سازمانی مدارس هستند، بایستی موارد بسیاری را در راستای تحقق این امر در نظر بگیرند. اینکه رضایت شغلی چگونه به دست می آید، مساله ای است که بسیاری از مدیران حرفه ای با آن دست به گریبانند. عوامل متعددی وجود دارد که با ضرایب تاثیر متفاوت، در اشخاص ایجاد کننده میزانی از رضایت شغلی است. چه بسا عدم وجود یک عامل از مجموع این عوامل می تواند از شدت رضایت شغلی در فرد بکاهد یا حتی او را در زمره افراد ناراضی از شغل خود قرار دهد. میزان درآمد، وجهه اجتماعی، امکان ارتقای شغلی، احساس تبعیض و میزان

آگاهی فرد از ظرفیت شغلی خود و رفتار بالادستان ، هریک تاثیر متفاوتی در ایجاد رضایت شغلی در افراد دارد .

از مدیران آموزشی انتظار می رود که ضمن ایجاد صمیمیت و همکاری و دوستی در میان معلمان ، روابط و رفتار آنان را به سمت مسائل آموزشی هدایت نماید و از این طریق ، نسبت به برقراری تبادل افکار عمومی و تخصصی در مدرسه و شکل دهی به نگرشها و گرایشهای معلمان اقدام نماید.

هیچ مدیری نمی تواند برای انجام کارهای مربوط به شغلش تنها بر کوششهای فردی خود تکیه کند ، بلکه داشتن مهارت و توانمندی های متعددی برای مدیران ، صرف نظر از نوع فعالیت ها و ماموریتها ضرورت پیدا می کند . مدیر باید قادر باشد کارهایی را برنامه ریزی کند تا افراد زیر دست او فعالیتهای عملیاتی را انجام دهند معیارهایی را باید تعیین کند ، وظایف را مشخص کند و سرانجام دقت کند که جریان فعالیت های افراد و بخشهای مختلف با یکدیگر هماهنگ باشد (هسن ، ۱۳۷۱).

اصولاً انسان آمیخته ای از افکار، تمایلات، نیازها، ارزشها و هدفهای شخصی است و برای آنکه بتوان او را وادار ساخت که از روی میل، نیروی فکری و جسمی خود را برای حصول موفقیت آمیز هدفهای سازمانی به کار بندد، باید نیازهای او را برآورد. به عبارت دیگر باید تمهیداتی به کار برد تا انسان فعالانه به خدمت و کارثمربخش مشغول شود و بدین منظور نیروی انسانی باید اطمینان حاصل کند که خدمات صادقانه و کوششهای پیگیر وی برای رسیدن به هدفهای سازمانی، عملاً موجب ارضای تمایلات و نیازهای روانی و جسمانی خود او نیز است.

در ضرورت شناخت انگیزه های نیروی انسانی این نکته نیز حائز اهمیت است که تقریباً همه انسانها بخش اعظم زندگی خود را در محیطهای سازمانی سپری می کنند و کار، تجربه ای است که اکثریت آن را کسب می کنند و چون جامعه ما شدیداً به عملکرد اثربخش و کارآمد سازمان های خود متکی است، بنابراین ضرورت دارد که از یک نیروی برانگیخته برخوردار باشد. امروزه اهمیت رضایت شغلی در کارکرد، امری شناخته شده و

بدیهی است و موضوع مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی نیز است. توجه به این عامل بیانگر میزان اهمیتی است که مدیریت‌ها برای نیروی انسانی به‌عنوان یکی از سرمایه‌های ارزشمند قائل هستند. نظریه‌پردازان مدیریت معتقدند که رضایت شغلی وسیله‌ای است در دست مدیران که تمایل رسیدن به هدف معینی را پیوسته در کارکنان ایجاد می‌کنند. در سالهای اخیر پژوهش‌های زیادی درباره مهارت‌های مدیریتی و رابطه آن با رضایت شغلی انجام گرفته است. سالازا [۱] (۲۰۰۲) معتقد است که در سالهای اخیر توانمندسازی و کسب مهارت‌های مدیریتی به عنوان یک راهکار نیروی انسانی برای خلق کارآمدی، بهره‌وری و خشنودی بیشتر کارکنان در محیط کار مورد استفاده قرار می‌گیرد.

لین [۲] (۱۹۹۹) پژوهشی با عنوان رابطه بین توانمندسازی و رضایت شغلی در میان معلمان مبتدی و مجرب انجام داده است. این پژوهش در میان معلمان ۶ مدرسه متوسطه با پرسشنامه توانمندسازی (رنهارت و شرت، ۱۹۹۴) و پرسشنامه رضایت معلم و یک سؤال بازپاسخ اجرا شده است. نتایج نشان داده است که بین شش بعد توانمندسازی و نه خرده مقیاس رضایت معلم رابطه وجود دارد. بنابراین ابعاد توانمندسازی؛ پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای رضایت هر دو گروه معلمان مبتدی و مجرب بوده است.

هلفید [۳] (۱۹۹۹) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه توانمندسازی مدیران و تعهد سازمانی معلمان در مدارس پیشرفته تگزاس انجام داده است این پژوهش بر روی ۲۱۸ معلم اجرا شده است نتیجه پژوهش نشان داده است که بین توانمندسازی مدیران و تعهد سازمانی معلمان رابطه معنادار وجود دارد.

ماری [۴] (۲۰۰۳) تحقیقی تحت عنوان سبک رهبری، توانمندسازی و رضایت شغلی معلمان در مدارس ابتدایی دولتی انجام داده است. این پژوهش بر روی نمونه‌ای مرکب از ۵۰۰ معلم و ۵۰ مدیر مدرسه به واسطه سه پرسشنامه رهبری چند عاملی، فرم مدیر و معلم، پرسشنامه توانمندسازی و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا اجرا شده است.

نتایج نشان می دهد که بین سه مولفه توانمندسازی (تاثیر گذاری ، استقلال و خودکارآمدی) مدیران و رضایت شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد .

یان [۵] (۱۹۹۴) پژوهشی با عنوان رابطه میان توانمندسازی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان در مدارس دولتی انجام داده است . این پژوهش بر روی ۱۱۴ معلم از ۳۹ مدرسه دولتی (۱۵ مدرسه ابتدایی ، ۱۴ مدرسه متوسطه و ۱۰ دبیرستان) با سه پرسشنامه توانمندسازی، شاخص رضایت شغلی بریفیلد روث [۶] و پرسشنامه تعهدسازمانی اجرا شده است . نتایج نشان داده چنانکه معلمان سطح بالایی از توانمندسازی را درک نمایند، سطح بالاتری از رضایت شغلی را احساس خواهند نمود و همچنین معلمانی که سطح بالاتری از توانمندسازی را درک نمایند، سطح بالاتری از تعهد سازمانی خواهند داشت.

همچنین مطالعه رابرت [۷] در سال ۱۹۸۷ نشان می دهد معلمانی که رضایت شغلی بیشتری دارند نگرش مثبت تری نسبت به دانش آموزان و شغل معلمی دارند. همچنین در پژوهش ایمان [۸] که در سال ۱۹۹۰ انجام گرفت، از ۱۰۰ نفر معلم ۲۱ - ۵۵ ساله، که نیمی از آن ها مرد و نیمی زن بودند، خواسته شد پرسش نامه ای را که عوامل رضایت شغلی را می سنجد، پر کنند. نتایج این مطالعه نشان داد که بین رضایت شغلی و متغیرهایی همچون سن، جنس، سطح آموزش و حقوق ماهیانه رابطه معناداری وجود ندارد. (خلیل زاده ، ۱۳۷۵).

کاظمی (۱۳۸۶) در بررسی رابطه بین جو تواناسازی و رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه شهر قدس ، با استفاده از پرسشنامه ی توانا سازی اسکات و ژاف نتیجه گیری کرده است که رابطه معناداری بین جو توانا سازی و رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه شهر قدس وجود دارد. بین هر یک از مؤلفه های تشکیل دهنده جو تواناسازی در (روشنی اهداف، روحیه، رفتار عادلانه، مشارکت، کار تیمی، شناخت و قدردانی، ارتباطات و محیط کار سالم) و رضایت شغلی معلمان شهر قدس رابطه معناداری وجود دارد. رضایت شغلی معلمان بر حسب جنس، سن، سابقه خدمت و رشته تحصیلی آن ها به صورت معناداری

متفاوت است نیز بررسی وی نشان می دهد که تفاوت معناداری بین رضایت شغلی معلمان برحسب سن، سابقه خدمت، جنس و رشته تحصیلی وجود ندارد.

قویمی (۱۳۸۵) با اهداف شناسایی رابطه مهارتهای انسانی مدیران با دبیران، شناسایی دیدگاه دبیران درباره مهارتهای انسانی، شناسایی شاخص های منابع انسانی در مدیریت، به بررسی تاثیر شاخص های مدیریت منابع انسانی در محیط آموزشی بر کیفیت کار دبیران و پیشرفت دانش آموزان پرداخته و نتیجه گیری کرده است که رعایت شاخص های مدیریت منابع انسانی بر روی کیفیت آموزشی تاثیر گذار است و بین آنها رابطه معناداری وجود داشته است. هر چه رفتار مدیران براساس شاخص های مدیریتی منابع انسانی انجام گیرد کارآیی و پویایی دبیران در محیط آموزشی بیشتر می شود و کیفیت کار آنان را بالا می برد و باعث پیشرفت دانش آموزان می گردد.

زارعی متین و یوسف زاده (۱۳۸۴) در تبیین شاخص های مهارت ارتباطی مدیران و نقش آن در رضایت شغلی کارکنان با استفاده از هشت شاخص مهارت ارتباطی مدیران شامل: خودگشودگی، همدلی، حمایتگری، مثبت گرایی، خودنظمی، مهارت اجتماعی، نفوذ آرمانی و الهام بخشی، تحریک خردمندانه در میان کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان مازندران به این نتیجه رسیده اند که بین وضعیت موجود و مطلوب مهارت ارتباطی مدیران تفاوت معنی داری وجود دارد. این بدان معنی است که مدیران سازمان تا وضعیت مطلوب مهارت ارتباطی فاصله ی زیادی دارند. بین شاخصهای مهارت ارتباطی مدیران و رضایت شغلی کارکنان رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد. از شاخص های مهارت ارتباطی رابطه ی همدلی و مهارت اجتماعی با رضایت شغلی رابطه ای قوی داشته و رابطه ی خودنظمی مدیران و رضایت شغلی کارکنان رابطه ی متوسط و رو به پایین بوده است. خودگشودگی، حمایتگری و تحریک خردمندانه، رابطه ای متوسط و رو به بالا با رضایت شغلی کارکنان دارد و بررسی رابطه ی بین نفوذ آرمانی و الهام بخشی و مثبت گرایی با رضایت شغلی نشان می دهد که رابطه ی متوسط بین آنها با رضایت شغلی وجود دارد و در نهایت با بررسی رابطه ی بین مجموعه ی شاخص های

مهارت ارتباطی و رضایت شغلی کارکنان نشان دهنده این است که رابطه قوی و مستقیم بین مهارت ارتباطی و رضایت شغلی وجود دارد.

توره و همکارانش (۱۳۸۸) در بررسی ارتباط بین شاخصهای مهارتهای ارتباطات اثربخش با رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان اذربایجان غربی با چهار شاخص کلیدی ارتباطات اثربخش: همدلی، خودگشودگی، حمایت گری و مهارتهای اجتماعی و ارتباط آن با شاخصهای رضایت شغلی از قبیل ماهیت شغلی ترفیعات، ارتباط مناسب با همکاران، امنیت شغلی، مشارکت بررسی کرده اند و نتیجه گرفته اند که مهارتهای اثر بخشی مدیران مانند مهارتهای اجتماعی، حمایت گری، همدلی و خود گشودگی با میزان رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی رابطه ی معنی داری داشته است.

مدیران می توانند با بررسی و تجزیه و تحلیل نتایج بدست آمده از این پژوهش دریابند که عواملی مثل، میزان قدردانی از معلمین به لحاظ خدمات آنها و ... در رضایت شغلی آنها و در نتیجه پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تا چه اندازه موثر است. از دیگر نتایج جنبی این پژوهش می تواند با فراهم آوردن اطلاعات مناسبی در زمینه میزان تاثیر مشورت با آنان در تهیه برنامه ها و میزان تخصص مدیران در رضایت شغلی معلمین، دست اندرکاران تعلیم و تربیت را یاری می نماید. تحقیقاتی از این قبیل می تواند ضمن ایجاد یک چارچوب نظری مناسب، مدیران را متوجه خطرات و چالشهایی که در این راستا پیش روی دارند، بنماید. و معلمان را هم بالاخص مورد حمایت و تشویق و ترغیب قرار دهد.

رضایت شغلی بر اثر عوامل متعددی حاصل می شود. رضایت شغلی که نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغلش می باشد، زائیده عواملی نظیر شرایط محیط، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار و تاثیر عوامل فرهنگی است. لذا می توان نتیجه گرفت رضایت شغلی احساسی روانی است که از عوامل اجتماعی نیز متاثر می شود. انسان نسبت به جنبه های گوناگون کارش دارای طرز تلقی های متعددی می باشد. مجموعه

طرز تلقی های فرد نسبت به کارش رضایت شغلی را تشکیل می دهد و هر فرد دارای خصوصیات روحی و جسمی خاص خود است و تقریباً احساس رضایت یا خوشایندی در افراد بطور سلیقه ای می باشد و اینکه نحوه برخورد افراد با مسائل و مشکلات مختلف می کند. مثلاً شخصی جنبه مادی و درآمدی شغل رضایت او را برمی گریند ولی در شخص دیگری درست انجام گرفتن وظایف محوله و پیشرفت کار موجب رضایت شغلی در او می شود. لذا در این تحقیق باید عوامل موثر در پیشرفت تحصیلی را دریابیم و رضایت شغلی معلمان را مشخص کنیم و براساس نرم و یک استاندارد خاصی مورد سنجش قرارگیرد زیرا براساس یک حد وفور راحت تر می توان کاستیها و محدودیتها را تشخیص داد و از طرفی توقعات بالا در افراد را در شناخت و با آنها بطور منطقی برخورد کرد.

گاهی مسائل و امکانات پیشرفت و رضایت فراهم می باشد ولی نیازهای غیرمعقول و سطح بالای افراد مانع از رضایت شغلی می شود و جامعه مسئول آمالها و خواسته های عمومی و ذینفع می باشد. بنابراین باید عوامل مزاحم و مخل را شناخت و از طرفی امکانات و راههای پیشرفت و گسترش در مشاغل را گشود تا بتوان بنحو احسن به خواسته های افراد که همان رضایت شغلی و پیشرفت تولید می باشد، پاسخگو باشیم.

به عقیده بریل^۱ اجتماع به فرد اجازه می دهد تا اصول لذت و واقعیت را با هم ترکیب کند تا هم به نیازهای آنی برسد و هم به نیازهای آتی که طویل مدت است برسد و برای رسیدن به این دو اصل باید سازش مناسبی برقرار سازد و برنامه ریزی کند.

رضایت شغلی

به مجموع احساسات فرد در مقابل کارش اطلاق می شود. و تابعی از سازگاری انتظارات سازمانی با نیازهای فردی است و حالتی که این دو توافق و تعادل داشته باشند رفتار بطور همزمان برآورنده انتظارات سازمان و نیازهای فرد است و در این صورت رضایت

شغلی حاصل می گردد. در این تحقیق رضایت شغلی عبارتست از درجه ای که شخص از شغلش راضی است و نسبت به آن احساس و کنش مثبتی را ابراز می دارد که توسط پرسشنامه سنجیده می شود.

امکانات آموزشی

خدماتی است که سازمان در اختیار معلم قرار می دهد (مانند مناسب بودن و استاندارد بودن فضای کلاس درس، وضعیت ساختمان، تعداد دانش آموزان در یک کلاس، وسایل آموزشی و کمک آموزشی، وضعیت روشنایی، وضعیت میز و نیمکت و تخته و ...)

همکاری مدیر

کوششهایی که از طرف مدیر مدرسه در جهت بهبود شرایط کاری معلمان صورت می گیرد. (از نظر فراهم آوردن محیطی آرام و دوستانه تشکیل جلسات بحث و گفتگو و ...)

پیشرفت تحصیلی

عبارتست از یادگیری و تغییری که بطور عمیق در اثر آموزش در فرد ایجاد شده و برای مدتی طولانی اثر آن باقی می ماند و در نتیجه معلومات و مهارت فراگیران افزایش می یابد که محصول نهایی ، فرایند یادگیری فعال است که با کمک آموزشی و فعالیتهای تربیتی انجام می گیرد.

اغلب دانشمندان و متفکران مسایل تربیتی براین نظر هستند که معلمان بزرگترین عامل موثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین هر تلاشی که اصلاح فرایند آموزش و پرورش را مدنظر داشته باشد بی نیاز از توجه به معلمان نخواهد بود. از آن جایی که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد یعنی کسانی که از کار خود رضایت داشته باشند کار خود را بهتر و بیشتر انجام می دهند لازم است به موضوع رضایت شغلی معلمان توجه شایسته ای مبذول شود. از طرف دیگر ایجاد اراده و

وضعیت مساعد برای ایفای نقش کارآمد معلمان و هدایت فعالیتهای آنان در جهت حصول به اهداف تعلیم و تربیت یکی از وظایفی است که برعهده مدیران آموزشی است.

۱

هر کوششی در جهت چگونگی بهتر اداره کردن انسانها مستلزم کشف نیازهای اساسی، درک انگیزه های رفتار افراد و واکنش مختلف کاری است. براین منظور سازمان باید از محرکهایی استفاده کند که یکی از بهترین آنها جهت افزایش کارایی و اثربخشی، رضایت شغلی است.^۲

نگرشهای کارکنان برای مدیریت منابع انسانی اهمیت دارد. زیرا که این انگیزشها رفتار سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهند بویژه نگرشهایی که به تعهد و رضایت شغلی مربوط می شوند از سودمندترین موضوعات رشته رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی می باشند.

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد. هرکارفرما به نوعی درصدد افزایش رضایت شغلی درکارکنان موسسه خود می باشد. محققان رضایت شغلی را از دیدگاههای گوناگون تعریف و توجیه نموده اند. از نظر دسلر^۳ رضایت شغلی به میزان مجموعه تمایلات مثبت یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغلشان دارند، اطلاق می شود.^۴

۱ - سیدعباس زاده، سید محمد، کلیات مدیریت آموزشی، ناشر دانشگاه ارومیه، چاپ اول، تابستان ۱۳۷۴، ص ۱۴۰.

۲ - جهانیان، رمضان، بررسی رضایت شغلی دبیران بر مبنای نظریه هرزبرگ، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۱۸-۱۹، سال ۱۳۷۷، ص ۵۹.

3 - Desler

۴ - دسلر، گری، مبانی مدیریت، ترجمه داوود مدنی، انتشارات شرکت نشر قدس، چاپ حیدری، تهران ۱۳۶۶، ص ۱۰۹

اینکه فعالیتها امور و شرایطی که کار یک کارکن را تشکیل می دهند تا چه حدود و به چه خوبی نیازهایش را برآورده می سازند بستگی به قضاوت وی دارد. شخص باید موارد خوب و بد شغلش را موازنه کند. چنانچه خوبیها بر بدیها بچربند. احتمال دارد که از کارش راضی باشد. کیت دیویس و جان نیواستورم^۱ خشنودی شغلی را مجموعه ای از احساسهای سازگار و ناسازگار که کارکنان با آنها احساس به کار خود می نگرند می دانند.^۲

از نظر نائلی رضایت شغلی (خشنودی شغلی) مجموعه ای از احساس های سازگار و ناسازگار است که کارکنان به وسیله آن به کار خود می نگرند.^۳

1- keith Davis and john nestrom

۲ - طوسی، محمد علی ، مشارکت درمدیریت ، مرکز آموزش مدیریت دولتی چاپ اول ، ۱۳۷ ص ۱۶۸

۳ - نائلی ، محمد علی ، انگیزش در سازمانها ، انتشارات دانشگاه چمران ، اهواز ۱۳۷۳ ص ۷