

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۶/۱۰

تاریخ بررسی مقاله: ۱۳۹۴/۰۸/۰۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۱۲/۱۰

DOI: 10.22055/jiops.2017.23449.1057

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز و زمستان ۱۳۹۴
دوره‌ی دوم، سال ۲، شماره ۲
ص: ۶۰-۴۵

بررسی عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی مؤثر بر رضایت شغلی معلمان

رحم‌خدا جوادی*

محسن رسولی**

علی محمد نظری***

جعفر حسینی****

چکیده

این پژوهش باهدف شناسایی و تحلیل الگوی روابط ساختاری عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی مؤثر بر رضایت شغلی معلمان شهر کرج انجام شد. پژوهش حاضر از نوع طرح‌های همبستگی بوده که در آن با استفاده از یک مدل ساختاری روابط بین متغیرها بررسی شد. تعداد ۱۵۰ معلم مقاطع سه‌گانه آموزش و پرورش شهر کرج به روش نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای در پژوهش شرکت کردند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان و پرسشنامه رضایت شغلی بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS نسخه ۱۶ و روش‌های آماری همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان دادند که عوامل مزایای شغلی، توازن کار-خانواده و نگرش شغلی به‌طور مستقیم، عوامل توسعه حرفه‌ای، حمایت مدیران و حمایت همسر از طریق عامل نگرش شغلی و حمایت همسر و استرس شغلی از طریق عامل توازن کار خانوادگی بر رضایت شغلی مؤثر بودند. مدل پژوهش توانست ۵۳ درصد واریانس رضایت شغلی معلمان را تبیین کند. پیشنهاد می‌شود جهت افزایش رضایت شغلی معلمان برنامه‌هایی برای بهبود نگرش‌های شغلی معلمان از طریق توجه به مؤلفه‌های فردی، اجتماعی و سازمانی مدل حاضر اجرا شود.

کلید واژگان: توسعه حرفه‌ای، رضایت شغلی، حمایت مدیران، حمایت همسر، توازن کار-خانواده

rjavadi56@gmail.com

* دانشجوی دکتری مشاوره، دانشگاه خوارزمی (نویسنده مسئول)

** استادیار گروه مشاوره، دانشگاه خوارزمی

*** دانشیار گروه روانشناسی، دانشگاه علوم پزشکی شاهرود

**** دانشیار گروه روانشناسی بالینی، دانشگاه خوارزمی

مقدمه

رضایت شغلی^۱ یکی از مفاهیم پرکاربرد در روانشناسی صنعتی و سازمانی بوده که به‌طور گسترده مورد بررسی قرار گرفته است. رضایت شغلی را می‌توان نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف کرد. رضایت شغلی عبارت است از دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل، شرایطی که شغل در آن انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود (به نقل از گودرزی، ۱۳۹۰). بال^۲ (۲۰۰۵) رضایت شغلی را واکنش احساسی می‌داند که فرد نسبت به شغل خود نشان می‌دهد. امروزه مشخص شده که هر چه کارکنان راضی‌تر باشند، با انگیزه بیشتری به فعالیت‌های روزمره خود می‌پردازند و لذا کارایی بهتری داشته و بهره‌وری را در سازمان افزایش می‌دهند (به نقل از شاکری‌نیا، ۱۳۸۷).

سازمان‌ها علاقه دارند که وضعیت رضایت شغلی کارکنانشان را ارزیابی کنند. شروع مطالعات رضایت شغلی به دهه‌ی ۱۹۲۰ برمی‌گردد و تاکنون بیش از هزاران عنوان مقاله و رساله تحصیلی درباره این مفهوم به رشته تحریر درآمده است. پژوهش‌های زیادی انجام شده تا بتوانند رضایت شغلی کارکنان را ارزیابی کنند (ویلیامز^۳، ۲۰۰۴). به‌طوری‌که تا سال ۱۹۸۰ بیش از چهار هزار مقاله پیرامون آن انتشار یافته است (رومن^۴، ۲۰۰۸). شکرکن، نعیمی، نیسی و مهرابی‌زاده هنرمند (۱۳۸۰) اظهار داشته‌اند که هیچ موضوعی در روانشناسی صنعتی و سازمانی به اندازه رضایت شغلی از سابقه پژوهشی برخوردار نیست.

اهمیت توجه به رضایت شغلی دلایل متعددی دارد. اسپکتور^۵ (۱۹۹۷) از جنبه کرامت انسانی به موضوع می‌نگرد و یادآور می‌شود افراد حق دارند که مورد رفتار احترام‌آمیز قرار گیرند. همچنین بهره‌وری، غیبت و ترک خدمت تحت تأثیر رضایت شغلی قرار دارند (هال^۶، ۱۹۹۴). در نظریه هرزبرگ، ماوسنر و اشنايدرمن^۷ (۱۹۹۹) رضایت و عدم رضایت بجای این‌که در دو سر یک طیف باشند، باهم متفاوت هستند یعنی نارضایتی در برابر رضایت قرار نمی‌گیرد بلکه

1- job satisfaction

2- Bull

3- Williams

4- Roman

5- Spector

6- Hall

7- Herzberge, Mausner, & Snyderman

عدم رضایت مدنظر است. در برابر نارضایتی نیز عدم نارضایتی قرار می‌گیرد. وی عواملی را که منجر به رضایت کارکنان از شغل می‌شود "عوامل انگیزشی" و عواملی را که موجبات نارضایتی کارکنان را فراهم می‌آورند "عوامل بهداشتی" نامید. در این نظریه تأکید بر این است که عوامل انگیزشی بر رضایت و عوامل نگهدارنده یا بهداشتی بر عدم رضایت اثر می‌گذارند (هرزبرگ و همکاران، ۱۹۹۹).

به نظر هاپاک^۱ (۱۹۳۵) رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد (سفیری، ۱۳۷۷). استیرز و پورتر^۲ (۱۹۹۱) به چهار عامل شامل عوامل سازمانی، عوامل بلافصل محیط شغلی، عوامل محتوایی یا فعالیت‌های بالفعل شغلی مانند قلمرو شغل (میزان تنوع، استقلال و مسئولیت) و وضوح نقش و درنهایت عوامل فردی (ویژگی‌هایی که یک فرد را از دیگری متمایز می‌کند) اشاره کردند.

اسدی، زارعی، حوریان و یونسی (۱۳۹۴) در پژوهشی که بر روی ۳۲۷ نفر از معلمان دوره ابتدایی شهر همدان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که میزان رضایت شغلی معلمان به‌طورکلی بالاتر از حد متوسط است و میزان رضایت شغلی معلمان زن بیشتر از معلمان مرد است. همچنین نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که متغیرهای سرسختی روان‌شناختی، انگیزش پیشرفت و نگرش معنوی و انگیزش پیشرفت معلمان می‌توانند رضایت شغلی آنان را پیش‌بینی کنند.

ترکمان و عابدی (۱۳۹۲) در پژوهشی بر روی ۳۶۲ نفر از دبیران به بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی دبیران پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که بین عوامل انگیزشی شامل استقلال در عمل، علاقه به کار، شناخت، پیشرفت و ترقی، مسئولیت‌های شغلی و عوامل محیطی مثل ارتباط با مافوق، ارتباط با همکاران، امنیت، شرایط کاری و عوامل واسطه‌ای شامل حقوق، پایگاه و موقعیت، امکان رشد و ترقی و عوامل فردی مثل محل تولد، جنس، سن، وضعیت تأهل، رضایت کلی از زندگی و اعتقادات مذهبی بارضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. شرایط کاری و امکان رشد و ارتقاء بیشتر از سایر متغیرها با رضایت شغلی رابطه داشتند. همچنین بین چهار عامل بومی بودن، رشته تحصیلی، ارتباط با زیردستان و سابقه کار با رضایت شغلی رابطه‌ای یافت نشد.

شرتز^۳ (۱۹۸۲، ترجمه زندی‌پور، ۱۳۶۹) عوامل زیر را در رضایت شغلی مؤثر می‌داند: حقوق،

1- Hapock

2- Steers & Porter

3- Shertzer

امنیت کاری، ثبات شغلی، شرایط کاری خوب، امکان پیشرفت و ترقی و روابط انسانی. کورمن (۱۹۹۲، ترجمه شکرکن، ۱۳۷۰) این عوامل را به دو دسته تقسیم می‌کند: ۱- عوامل محیطی مثل سطح شغل، محتوای شغل، رهبری ملاحظه کار، دستمزد و فرصت‌های ترفیع ۲- عوامل شخصی مثل سن، سطح تحصیلات و جنسیت.

تاکاهاشی^۱ (۲۰۰۶) با بررسی تأثیر محرک‌های انگیزشی مانند اثر دستمزد، پاداش و ارتقای شغلی بر روی ۱۸۲۳ کارمند ژاپنی شاغل در کارخانه موتور تویاتا دریافت کرد که دستمزد و ارتقای شغلی هر دو تأثیر مثبتی روی کار با انگیزه افراد دارند. مقایسه شدت این ارتباط نشان داد که ارتقای شغلی انگیزاننده قوی‌تری نسبت به حقوق و دستمزد است. رابینز^۲ (۲۰۰۵) رضایت شغلی را مهم‌ترین موضوعی می‌داند که محققان رفتار سازمانی در دو دهه اخیر به آن توجه کرده‌اند. مطالعات مختلف متغیرهای زیادی را با رضایت شغلی مرتبط دانسته‌اند. این متغیرها در چهار گروه عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی طبقه‌بندی می‌شوند.

مروری بر ادبیات پژوهشی نشان‌دهنده این است که رضایت شغلی با استرس شغلی (احمدی، ایرانیان و پارسانژاد، ۱۳۹۰؛ لو، چانگ و وو^۳، ۲۰۰۷؛ زتینوگلو، دنتون، دیویس، باومن، تابلو فرش و رئیس^۴، ۲۰۰۷؛ کریمی، کیمیایی و مهدیان، ۱۳۹۱؛ منصور و جیناح^۵، ۲۰۱۱)، حمایت اجتماعی (شاکری‌نیا، ۱۳۸۷؛ میتزبیندر^۶، ۲۰۰۷؛ زکی، ۱۳۸۵؛ برادلی و سو^۷، ۲۰۰۴؛ هیکل، ۱۳۸۸) مزایای شغلی (شعبی سروسستانی، ۱۳۷۰؛ افتخاری، ۱۳۷۳) تعهد سازمانی (ساعتچی، ۱۳۸۷؛ امین‌بیدختی و صالح‌پور، ۱۳۸۶) سابقه خدمت (رجب‌بیگی، امینی، پرتوی و قنبرزاده علمداری، ۱۳۸۴)، ویژگی‌های شخصیتی و فردی (عابدی و مزروعی، ۱۳۸۹)، فرهنگ سازمانی (حسینی‌نسب و جوایبی، ۱۳۸۷)، منبع کنترل (برزگر بفرویی و اربابی، ۱۳۹۴)، سلامت روانی (نعیمی و عرب‌زاده، ۱۳۹۱)، خودکارآمدی (زاهد، نامور و نوبخت، ۱۳۸۸)، عدالت سازمانی (پورسلطانی، میرزایی و زارعیان، ۱۳۹۰)، کیفیت زندگی کاری (میرکمالی و نارنجی‌ثانی،

1- Takahashi

2- Robbins

3- Lu, Chang, & Wu

4- Zeytinglu, Denton, Daveis, Bauman, Plyth, & Boss

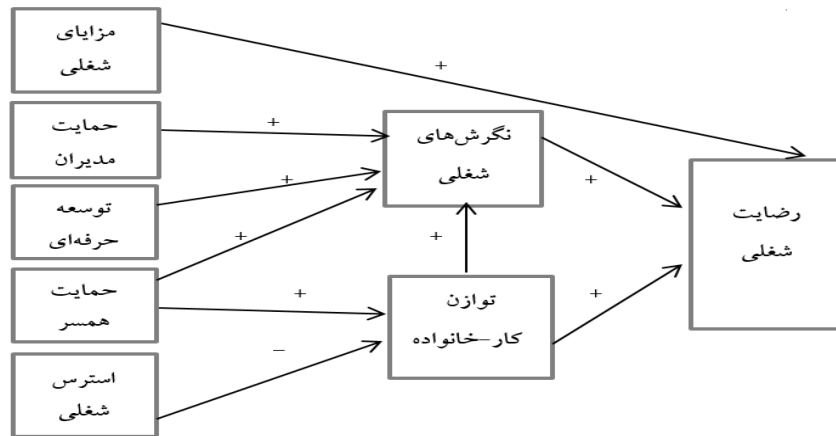
5- Mansoor & Jinnah

6- Mints-Binder

7- Bradley & Sue

(۱۳۸۷) و رضایت از زندگی (شفیع‌زاده و کامروا، ۱۳۹۳) رابطه دارد.

در این پژوهش عوامل فردی شامل توسعه حرفه‌ای و نگرش‌های شغلی، عوامل اجتماعی شامل حمایت همسر و توازن کار-خانواده و عوامل سازمانی شامل حمایت مدیران، استرس شغلی و مزایای شغلی است. الگوی پژوهش حاضر بر اساس پیشینه پژوهشی و مبانی نظری در نمودار ۱ نشان داده شده است.



نمودار ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

این پژوهش از نوع پژوهش‌های همبستگی است. جامعه پژوهش شامل کلیه معلمان شاغل در نواحی شهرستان کرج است. تعداد ۱۵۰ نفر از معلمان شهر کرج به روش نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای انتخاب و در پژوهش شرکت کردند. بدین صورت که از نواحی چهارگانه کرج نواحی ۱، ۳ و ۴ به تصادف انتخاب و پس از کسب مجوزهای اداری از آموزش و پرورش، از هر ناحیه ۶ مدرسه در مقاطع سه‌گانه (از هر مقطع تحصیلی یک مدرسه دخترانه و یک مدرسه پسرانه) به صورت تصادفی انتخاب و با مراجعه به مدارس پرسشنامه‌های پژوهش به معلمانی که مایل به شرکت در پژوهش بودند داده شد.

از بین ۱۵۰ نفر که در پژوهش شرکت کردند ۴۸ درصد مرد، ۹۳ درصد متأهل، ۳۰ درصد در

مقطع ابتدایی، ۳۲ درصد در مقطع متوسطه اول و ۳۷ درصد در مقطع متوسطه دوم مشغول کار بودند. تحصیلات ۲۳ درصد آن‌ها دیپلم و فوق دیپلم، ۷۰ درصد لیسانس و ۵ درصد بالاتر از لیسانس بودند. ۱۵ درصد کمتر از ۵ سال سابقه کار داشتند، ۲۷ درصد بین ۵ تا ۱۵ سال، ۳۱ درصد بین ۱۵ تا ۲۵ سال و ۲۴ درصد بالای ۲۵ سال سابقه کار داشتند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان. پرسشنامه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان بر اساس بازنگری پیشینه پژوهشی، انجام مطالعات مقدماتی، مصاحبه نیمه ساختمند با معلمان و نظر متخصصان، تدوین و بر روی ۳۸۰ نفر از شرکت‌کننده‌های جامعه معلمان شهر کرج با دامنه سنی ۲۰ الی ۶۰ سال اجرا شد. روایی محتوا با استفاده از نظرات پنج نفر از اساتید رشته‌های مدیریت و مشاوره و علوم تربیتی مورد تأیید قرار گرفت. برای مشخص شدن روایی سازه پرسشنامه مذکور از طریق تحلیل عاملی اکتشافی با روش مؤلفه اصلی و استفاده از چرخش واریماکس بررسی قرار گرفت.

هشت عامل از اجرای تحلیل عاملی به دست آمد که با توجه به محتوای گویه‌ها نامگذاری شدند (عامل ۱: توسعه حرفه‌ای، عامل ۲: مزایای شغلی، عامل ۳: حمایت مدیران، عامل ۴: استرس‌های شغلی، عامل ۵: نگرش شغلی، عامل ۶: حمایت همسر، عامل ۷: توازن کار-خانواده و عامل ۸: مشارکت مؤثر). این هشت عامل توانستند حدود ۴۷ درصد واریانس پرسشنامه را تبیین کنند. در مرحله بعد پرسشنامه‌ای مشتمل بر گویه‌های این هشت عامل روی یک نمونه دیگر از معلمان شهرستان کرج شامل ۳۸۰ نفر اجرا شد، سپس روی داده‌های این گروه نمونه با استفاده از نرم‌افزار AMOS به روش حداکثر درست‌نمایی^۱، تحلیل عاملی تأییدی^۲ اجرا گردید. عوامل هشتگانه به‌عنوان متغیرهای مکنون و گویه‌های مربوط به آن‌ها به‌عنوان متغیرهای مشاهده شده در نظر گرفته شدند. نتایج نشان داد که کلیه ضرایب رگرسیون و مقادیر t معنادار بوده و اکثر ضرایب رگرسیون استاندارد شده یا همان بارهای عاملی از $0/4$ بالاترند که نشان می‌دهد این گویه‌ها باید در الگو باقی بمانند. برای بررسی پایایی پرسشنامه از روش همسانی درونی استفاده شد. بدین منظور

-
- 1- maximum likelihood
 - 2- confirmatory factor analysis

همبستگی بین خرده مقیاس‌ها و ضرایب آلفای کرونباخ برای هر خرده مقیاس محاسبه شد. این نتایج در جدول ۱ و ۲ درج شده است.

جدول ۱. برآورد همسانی درونی (ضرایب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌ها و کل ابزار)

خرده مقیاس	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
توسعه حرفه‌ای	۹	۰/۸۶
حمایت مدیران	۶	۰/۸۷
نگرش شغلی	۴	۰/۷۸
توازن کار-خانواده	۴	۰/۷۴
حمایت همسر	۵	۰/۷۹
مشارکت مؤثر	۵	۰/۷۷
مزایای شغلی	۱۳	۰/۸۸
استرس شغلی	۸	۰/۸۳
کل ابزار	۵۴	۰/۹۱

همبستگی بین اکثر خرده مقیاس‌ها معنی‌دار بود ($p < ۰/۰۱$). همچنین ضرایب آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۷۴ تا ۰/۸۸ بود که نشان از پایایی خوب آن‌هاست. با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت که پرسشنامه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در جامعه معلمان شهر کرج، پایایی و روایی مناسبی دارد و ابزار مناسبی برای استفاده در موقعیت‌های پژوهشی است (جوادی، رسولی، نظری و حسنی، ۱۳۹۵).

پرسشنامه رضایت شغلی. این پرسشنامه توسط شریعت‌نیا (۱۳۷۳) تهیه شده است. پرسشنامه از ۲۰ سؤال تشکیل شده است. نمره‌گذاری آزمون بر اساس مقیاس لیکرت چهار درجه‌ای از ۱= کاملاً مخالفم تا ۴= کاملاً موافقم می‌باشد. حداقل نمره در این آزمون ۲۰ و حداکثر نمره ۸۰ است. پایایی پرسشنامه توسط شریعت‌نیا (۱۳۷۳) بر اساس روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ محاسبه شده است. پرسشنامه در دو زمان بافاصله ۷ تا ۱۰ روز به یک گروه ۳۵ نفری داده شد و ضریب همبستگی بین پاسخ‌ها در دو زمان مختلف ۰/۸۹ محاسبه شده است (رومانی، ۱۳۸۶).

جدول ۲. ماتریس ضرایب همبستگی بین خرده مقیاس‌ها و نمره کلی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان

خرده مقیاس	توسعه حرفه‌ای	حمایت مدیران	نگرش شغلی	توازن کار-خانواده	حمایت همسر	مشارکت مؤثر	مزایای شغلی	استرس شغلی	کل ابزار
توسعه حرفه‌ای	۱								
حمایت مدیران	۰/۵۳**	۱۱							
نگرش شغلی	۰/۵۲**	۰/۶**	۱						
توازن کار-خانواده	۰/۱۴**	۰/۲۵**	۰/۳**	۱					
حمایت همسر	۰/۵۱**	۰/۴۳**	۰/۴۵**	۰/۲**	۱				
مشارکت مؤثر	۰/۴۲**	۰/۶۶**	۰/۴۲**	۰/۰۷	۰/۴۲**	۱			
مزایای شغلی	۰/۶**	۰/۵۴**	۰/۴۴**	۰/۲**	۰/۳**	۰/۶**	۱		
استرس شغلی	-۰/۲۳**	-۰/۱۴**	-۰/۱۸**	-۰/۵**	-۰/۰۱	۰/۰۵	۰/۱۱	۱	
کل ابزار	۰/۵۷**	۰/۷۷**	۰/۷۳**	۰/۲۴**	۰/۶۲**	۰/۷۷**	۰/۸۱**	۰/۱۸**	۱

**p<۰/۰۱

یافته‌ها

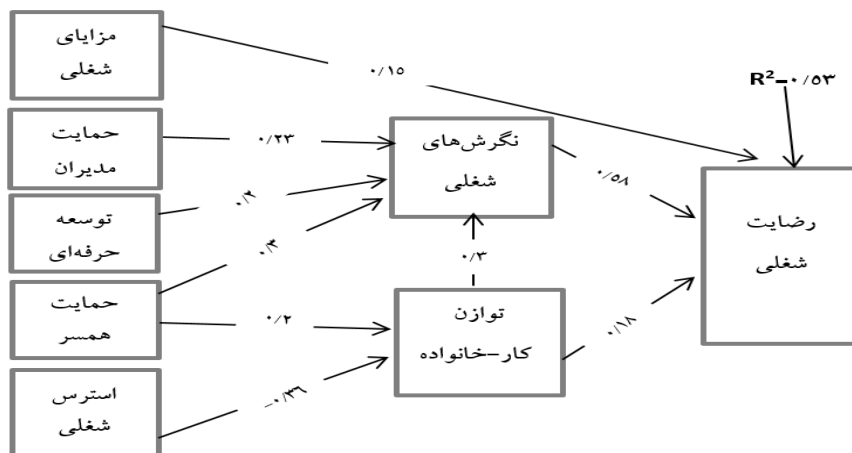
ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های پرسشنامه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی با مقیاس رضایت شغلی در جدول ۳ آورده شده است. همچنین در نمودار ۲ الگوی برازش شده پیش‌بینی رضایت شغلی به همراه ضرایب مسیر ارائه شده است.

جدول ۳. ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های پرسشنامه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی با مقیاس رضایت شغلی

توسعه حرفه‌ای	حمایت مدیران	مزایای شغلی	استرس شغلی	نگرش شغلی	توازن کار خانواده	مشارکت مؤثر	حمایت همسر
۰/۳۲**	۰/۴۵**	۰/۳۴**	-۰/۱	۰/۷۰**	۰/۴۳**	۰/۲۵**	۰/۲۸**

* $p < 0/05$ ** $p < 0/01$

همان‌طور که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد همه متغیرها به جز استرس شغلی، با رضایت شغلی در سطح کمتر از ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنادار دارند. رابطه استرس شغلی و رضایت شغلی منفی اما غیرمعنادار به دست آمده است. شاخص‌های برازندگی تحلیل مسیر الگوی پیشنهادی در جدول ۴ آورده شده است.



نمودار ۲. الگوی پیش‌بین رضایت شغلی

جدول ۴. شاخص‌های برازندگی تحلیل مسیر الگوی پیشنهادی

NFI	TLI	IFI	CFI	RMSEA	CMIN/dF	P	dF	CMIM
۰/۹۶	۰/۹۹	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۰۵	۱/۵	۱۵	۹	۱۳/۱

همه شاخص‌های جدول ۴ نشان می‌دهند که الگوی پژوهش از برازش خوبی برخوردار است و با داده‌ها تطابق دارد. اثرات مستقیم^۱ و غیرمستقیم^۲ متغیرهای برون‌زاد بر رضایت شغلی در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵. اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای برون‌زاد بر رضایت شغلی

اثر کل	متغیر واسطه‌ای	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	خرده مقیاس‌ها
۰/۱۲*	نگرش شغلی	۰/۱۲*	-	توسعه حرفه‌ای
۰/۱۳**	نگرش شغلی	۰/۱۳**	-	حمایت مدیران
۰/۲۲**	توازن کار-خانواده و نگرش شغلی	۰/۲۲**	-	حمایت همسر
-۰/۱۲**	توازن کار-خانواده	-۰/۱۲**	-	استرس شغلی
۰/۳۵**	نگرش شغلی	۰/۱۷**	۰/۱۸**	توازن کار-خانواده
۰/۱۵*	-	-	۰/۱۵*	مزایای شغلی
۰/۵۸**	-	-	۰/۵۸**	نگرش شغلی

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان در قالب یک الگو ساختاری بررسی شد. یافته‌ها نشان داد که اثرات مستقیم مزایای شغلی، نگرش شغلی و توازن کار-خانواده معنادار بوده و با توجه به این‌که اثرات متغیرهای توسعه حرفه‌ای، حمایت مدیران و حمایت همسر بر نگرش شغلی و همچنین اثرات استرس شغلی و حمایت همسر بر توازن کار-خانواده معنادار است. بر این اساس می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که نگرش شغلی و توازن کار-خانواده به‌عنوان متغیرهای واسطه‌ای در الگو عمل کرده‌اند. در کل همه مسیرهای مفروض الگو پژوهش معنادار

- 1- direct effect
- 2- indirect effect

شدند. متغیرهای پژوهش حاضر توانستند ۵۳ درصد واریانس رضایت شغلی را تبیین نمایند. استرس شغلی از طریق توازن کار-خانواده بر رضایت شغلی معلمان تأثیر داشت. این یافته با تحقیقات گذشته (مانند احمدی و همکاران، ۱۳۹۰؛ لو و همکاران، ۲۰۰۷؛ زینوگلو و همکاران، ۲۰۰۷؛ کریمی و همکاران، ۱۳۹۱؛ منصور و جیناح، ۲۰۱۱) هماهنگی دارد. بنابر نظر هولمز (۲۰۰۱)، نقل از نیرا و بگلر^۱، (۲۰۰۹) استرس با رضایت شغلی و عملکرد فرد رابطه مستقیم داشته و یکی از مؤلفه‌های مؤثر بر سلامت، ایمنی و آسودگی افراد است.

حمایت مدیران و حمایت همسر نیز به واسطه تأثیر بر نگرش‌های شغلی بر رضایت شغلی اثر داشتند. این یافته هماهنگ با پژوهش‌هایی است که تأثیر حمایت‌های اجتماعی بر رضایت شغلی را بررسی و تأیید کردند (شاکری نیا، ۱۳۸۷؛ میتزیندر، ۲۰۰۷؛ استاو و رز^۲، ۲۰۰۴؛ زکی، ۱۳۸۵؛ برادلی و سو، ۲۰۰۴؛ هیکل، ۱۳۸۸). از این یافته می‌توان این پیشنهاد را هم مطرح کرد که به نقش همسر فرهنگیان و حمایت‌های خانوادگی با پر رنگ کردن آموزش‌های خانواده و آموزش‌های مدیران مدارس در خصوص شیوه‌های صحیح برقراری ارتباط و سبک صحیح مدیریت توجه بیشتری شود. اثر توسعه حرفه‌ای هم بر رضایت شغلی هم معنادار شد. این یافته‌ها نشان‌دهنده اهمیت تأثیرگذاری رشد و توسعه حرفه‌ای بر نگرش‌های شغلی و رضایت شغلی است. این نکته قابل توجه مسئولین آموزش و پرورش است که با برگزاری دوره‌های ضمن خدمت، همایش‌ها و برنامه‌های علمی و تشویق معلمان در رشد مهارت‌ها و توسعه حرفه‌ای آن‌ها تأثیرگذار باشند زیرا با توجه به نتایج پژوهش حاضر رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان بر نگرش‌های شغلی آن‌ها تأثیر مثبت گذاشته در نهایت رضایت شغلی‌شان را افزایش می‌دهد.

مزایای شغلی به طور مستقیم بر رضایت شغلی معلمان تأثیرگذار بود که با پیشینه پژوهشی هماهنگ است (افتخاری، ۱۳۷۳؛ شفیعی سروستانی، ۱۳۷۰؛ نصیری پور و همکاران، ۱۳۹۲؛ سوکویو^۳، ۲۰۰۰؛ بیسی^۴، ۲۰۰۲؛ اوشاگمی^۵، ۲۰۰۰) و این مسأله مؤید نظریه هرزیبرگ و همکاران (۱۹۹۹) است که ابراز می‌کند عوامل بهداشتی از نارضایتی جلوگیری می‌کنند. اسمیت^۶ (۲۰۰۱)

- 1- Nira & Bogler
- 2- Staw & Ross
- 3- Sokoyo
- 4- Bassy
- 5- Oshagbemi
- 6- Smith

و ایسوم^۱ (۲۰۰۰) نیز در تحقیقات خود بر متغیر حقوق و درآمد به‌عنوان عاملی مهم در رضایت‌مندی شغلی تأکید داشته‌اند. در رابطه با این موضوع پیشنهاد می‌شود که تلاش بیشتری صورت گیرد تا حقوق دریافتی معلمان در حد میانگین کارمندان سایر ادارات دولتی قرار گیرد و تناسبی بین تورم موجود و حقوق دریافتی‌شان برقرار گردد، حمایت‌های مالی و غیرمالی مستقیم و غیرمستقیم دیگر، افزایش مزایای جانبی دیگر مانند انواع بیمه‌ها، خانه‌های سازمانی و از این قبیل می‌تواند باعث شود تا این قشر تأثیرگذار احساس مثبت‌تر نسبت به شغل معلمی داشته باشد.

نگرش شغلی در این پژوهش به‌عنوان متغیر واسطه‌ای در رابطه بین متغیرهای برونزاد و رضایت شغلی عمل کرده و با پیشینه پژوهشی همخوانی دارند. رضایت شغلی معلمان توسط عوامل زیادی تحت‌الشعاع می‌گیرد که به برخی از آن‌ها در این پژوهش پرداخته شد. حقوق و مزایا، حمایت‌های اجتماعی (شامل حمایت مدیران و حمایت همسر)، استرس‌های شغلی و توسعه حرفه‌ای و رابطه متوازن نهاد کار و نهاد خانواده، اغلب منجر به نگرشی نسبت به کار در معلمان می‌شود که این نگرش تأثیری عمیق بر میزان رضایت شغلی آن‌ها دارد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی متغیرهای دموگرافیک مثل سن و جنس و وضعیت زناشویی و سطح تحصیلات و درآمد هم در تحلیل وارد شوند. از محدودیت‌های این پژوهش علاوه بر مورد ذکر شده به دلیل تعداد زیاد سؤالات و به تبع آن افزایش زمان لازم جهت اجرا، احتمال می‌رود که دقت کافی در پاسخ‌گویی به سؤالات از طرف آزمودنی‌ها صورت نگرفته باشد.

منابع

فارسی

احمدی، عبادالله؛ ایرانیان، سیدجواد؛ و پارسانزاد، معصومه (۱۳۹۰). رابطه خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی با استرس شغلی در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس. *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی*، ۸، ۷۱-۸۴.

اسدی، بیت‌الله؛ زارعی، حبیب‌الله؛ حوریان، غلامرضا؛ و یونسی، معصومه (۱۳۹۴). نقش پیش‌بینی‌کنندگی سرسختی روانشناختی، انگیزه پیشرفت و نگرش معنوی در رضایت‌مندی شغلی معلمان

- دوره ابتدایی شهر همدان. کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی. تهران: انجمن علمی روانشناسان دانشجویان ایران.
- افتخاری، عیسی (۱۳۷۳). تأثیر پرداخت کارانه بر رضایت شغلی کارمندان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
- امین‌بیدختی، علی اکبر و صالح پور، معصومه (۱۳۸۶). رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش. *دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشور رفتار*، ۲۶، ۳۸-۳۱.
- برزگر بغروی، کاظم و اربابی، یونس (۱۳۹۴). رابطه منبع کنترل و تنیدگی شغلی با رضایت شغلی در معلمان و کارکنان استثنایی. *مجله تعلیم و تربیت استثنایی*، ۱(۲۹)، ۲۴-۱۵.
- پورسلطانی، حسین؛ میرزایی، فهیمه؛ و زارعیان، حسین (۱۳۹۰). ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری. *پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی*، ۱، ۷۰-۵۹.
- ترکمان، فرح و عابدی، سیده مرضیه (۱۳۹۲). شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی دبیران. *تحقیقات روانشناختی*، ۱(۴)، ۴۸-۳۸.
- جوادی، رحم‌خدا؛ رسولی، محسن؛ نظری، علی محمد؛ و حسینی، جعفر (۱۳۹۵). *عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی شغلی معلمان*. پایان‌نامه دکتری مشاوره، دانشگاه خوارزمی تهران.
- حسینی نسب، داود و جوینی، مهناز (۱۳۸۷). رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اردبیل. *مجله علوم تربیتی*، ۱(۱)، ۱۰۶-۷۳.
- رجب‌بیگی، مجتبی؛ امینی، مجید؛ پرتوی، بامداد؛ و قنبرزاده علمداری، ناهید (۱۳۸۴). سنجش رضایت شغلی منابع انسانی و عوامل مؤثر بر آن. *فصلنامه مدرس علوم انسانی*، ۱۰(۱)، ۱۱۱-۱۳۰.
- رومانی، سعید (۱۳۸۶). *بررسی و مقایسه رابطه رضایت شغلی و استرس شغلی معلمان با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه پنجم شهرستان خرم‌آباد در سال تحصیلی ۸۶-۸۵*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه خوارزمی، تهران.
- زاهد، عادل؛ نامور، یوسف؛ و نوبخت، شهرام (۱۳۸۸). رابطه رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشکین‌شهر در سال تحصیلی ۸۹-۸۸. *مجله علوم تربیتی*، ۱(۱۲۸-۱۰۷).
- زکی، محمدعلی (۱۳۸۵). *بررسی و سنجش حمایت سازمانی. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان*، ۱۸(۳)، ۱۲۳-۱۰۳.

ساعتچی، محمود (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی میان انگیزه‌ی شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی (دبیران) مقطع متوسطه‌ی شهرستان مرودشت. فصلنامه ره‌یافتی نو در مدیریت آموزش، ۱، ۱۶۸-۱۴۷.

سفیری، خدیجه (۱۳۷۷). جامعه‌شناسی اشتغال زنان. تهران: انتشارات تبیان.
شاکری‌نیا، ایرج (۱۳۸۷). رابطه حمایت اجتماعی ادراک شده و رضایت‌مندی شغلی زنان شاغل در معاونت‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه گیلان. نهمین همایش علمی-پژوهشی دانشگاه گیلان.
شرتزر، بروس ای (۱۹۸۲). بررسی و برنامه‌ریزی زندگی شغلی. ترجمه طیبه زندی‌پور (۱۳۶۹). تهران: نشر فروس.

شریعت‌نیا، کاظم (۱۳۷۳). بررسی رابطه بین رضایت شغلی با عزت نفس کارکنان آموزش و پرورش مرد مدارس تهران. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
شفیع‌زاده، حمید و کامروا، هدی (۱۳۹۳). بررسی رابطه رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان. مجله مدیریت فرهنگی، ۸(۲۴)، ۸۹-۷۹.
شفیعی سروستانی، مریم (۱۳۷۰). بررسی عوامل افزایش رضایت شغلی اساتید دانشگاه اصفهان. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه اصفهان، اصفهان.

شکرکن، حسین؛ نعیمی، عبدالزهراء؛ نیسی، عبدالکاسم؛ و مهربانی‌زاده هنرمند، مهناز (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۸(۳)، ۲۲-۱.
عابدی، لطفعلی و مزروعی، حسین (۱۳۸۹). عوامل فردی مؤثر بر رضایت شغلی نیروهای نظامی. مجله طب نظامی، ۱۲(۱)، ۴۹-۴۵.

کریمی، ام‌البین؛ کیمیایی، سیدعلی؛ و مهدیان، حسین (۱۳۹۱). بررسی نقش سبک‌های دلبستگی، هوش هیجانی و استرس شغلی بر رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهر تهران. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰(۴)، ۴۵-۳۱.

کورمن، آبراهام ک (۱۹۸۴). روانشناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه حسین شکرکن (۱۳۷۰). تهران: انتشارات سروش.

گودرزی، محمود (۱۳۹۰). مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

میرکمالی، محمد و نارنجی‌ثانی، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۷(۲)، ۱۰۱-۷۱.

نصیری‌پور، امیراشکان؛ دلگشایی، بهرام؛ کلهر، روح‌الله؛ زکریاکیایی، محمد؛ شاه‌بهرامی، الهام؛ و طباطبایی، سیدسعید (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بر اساس نظریه هرزبرگ در بیمارستان‌های آموزشی شهرستان قزوین. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پی‌اورد سلامت)، ۷(۴)، ۳۶۵-۳۵۴.

نعیمی، قادر و عرب زاده، مهدی (۱۳۹۱). رابطه استرس و رضایت شغلی با سلامت روانی معلمان مقطع ابتدایی. فصلنامه مشاوره و روان‌درمانی، ۲، ۱۰۷-۹۶.

هیکل، کبری (۱۳۸۸). رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی در معلمان زن شهر اهواز. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی). دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، اهواز.

لاتین

- Bassy, M. (2002). *Motivation and work, investigation and analysis of motivation factor at work*. (Magisterial dissertation). Conomica Institution Swedish. Retrieved from <http://www.diva-portal.org>.
- Bradley, J. R., & Sue, C. (2004). Social support, job stress, health and job satisfaction among nurses in the United Kingdom. *International Journal of Stress Management*, 9(3), 163-182.
- Bull, I. H. (2005). *The relationship between job satisfaction and disadvantaged areas in the Western Cape*. (Magisterial dissertation). University of the Western Cape. Retrieved from <http://etd.uwc.ac.za/>
- Hall R. (1994). *Sociology of work: Perspectives, analysis and issues*. Fine Forge Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1999). *The Motivation to Work*, 3rd Edition. New Brunswick: Transaction Publisher.
- Lu, K. Y., Chang, L. C., & Wu, H. L. (2007). Relationship between professional commitment, job satisfaction and work stress in public health nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing*, 23(2),

110-116.

- Mansoor, M., & Jinnah, M. A. (2011). The impact of job stress on employee job satisfaction: A study on telecommunication sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 50-56.
- Mints-Binder, R. D. (2007). *Social support and job satisfaction among academic nursing leaders in California*. Nursing-Academic Affairs Conference, Los Angeles City College. Los Angeles: CA, USA.
- Nira, A. E., & Bogler, R. (2009). The antecedents of teacher satisfaction with professional development programs. *Teaching and Teacher Education*, 24, 377-386.
- Oshagbemi, T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction?. *International Journal of Social Economics*, 27, 213-216.
- Robbins, S. (2005). *Organizational behavior, upper saddle river*. New Jersey: Person Prentice Hall.
- Roman, L. (2008). Nursing shortage: Looking to the future. *RN*, 71(3), 6-34.
- Sokoyo, A. (2000). Personal predictors of job satisfaction for the public sector manager: Implications for management practice and development in economy. *The Journal of Business in Developing Nations*, 4, 59-67.
- Spector P. E. (1997). *Job Satisfaction: application, assessment, causes and consequences*. London: Sage Publication.
- Staw, T., & Ross, P. (2004). Hardiness and Spiritual well-being among social work student implications for social work education. *Journal of Social Work Education*, 36(2), 231-240.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior, fifth edition*. New York: McGraw-Hill.
- Takahashi, K. (2006). Effects of wage and promotion incentives on the motivation levels of Japanese employees. *Career Development International*, 11(3), 193-203.
- Williams, J. R. (2004). *Job satisfaction and organizational commitment: Effect of Personality Variables*. Indiana: Purdue University Indiana Polis.
- Zeytingolu, I. U., Denton, M., Daveis, S., Bauman, A., Plyth, J., & Boss, L. (2007). Associations between work Intensification, Stress and Job Satisfaction: The case of Nurses in Ontario. *Relations Industrielles*, 62(2), 201-400.