

تبیین نقش پیش بینی کنندگی انگیزه پیشرفت و کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی معلمان

خدیجه گورکانی^۱، فرشته مصطفوی راد^۲، محبوبه چین آوه^۳

^۱ گروه روانشناسی واحد ارسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، ارسنجان، ایران

^۲ گروه روانشناسی، واحد سپیدان، دانشگاه آزاد اسلامی، سپیدان، ایران

^۳ گروه روانشناسی واحد ارسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، ارسنجان، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش پیش بینی کنندگی انگیزه پیشرفت و کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی معلمان انجام شد.

طرح پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری تمامی معلمان زن مدارس (ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان) شهر فیروز آباد بودند که در سال ۱۳۹۳ مشغول به تدریس در مدارس بودند و نمونه پژوهش تعداد ۱۵۲ نفر از معلمان زن که به روش نمونه گیری در دسترس، انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه انگیزه پیشرفت هرمنس، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکا و کروم (JDI) بود. داده های خام پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بررسی آزمون فرضیه ها به وسیله ی تحلیل رگرسیون خطی ساده و رگرسیون همزمان انجام شد.

بررسی آزمون فرضیه ها نشان داد مولفه های کیفیت زندگی در کل نزدیک به ۳۲ درصد از واریانس نمرات رضایت شغلی را تبیین می کند. همه مولفه های کیفیت زندگی به جز بعد فضای زندگی و بعد توسعه انسانی به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش بینی رضایت شغلی کارکنان می باشند. از دیگر نتایج پژوهش این بود که انگیزه پیشرفت نزدیک ۵ درصد از تغییرات نمرات رضایت شغلی را تبیین می کند و انگیزه پیشرفت نیز می تواند رضایت شغلی شرکت کنندگان را به صورت مثبت و معنادار پیش بینی کند.

با توجه به نتایج پژوهش کیفیت زندگی کاری و انگیزه پیشرفت عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان می باشد.

واژه های کلیدی: انگیزه پیشرفت، کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی.

مقدمه

مجموعه دگرگونیها و تغییر و تحولات قرن اخیر در عرصه علم و تکنولوژی چشم اندازی جدید و نگاهی نو را به آموزش و پرورش طلبیده است، نگاهی که تقریباً فراگیر و جهانی است. در دنیای امروز، همه ملتها و دولتها با هر نظام سیاسی- اجتماعی، توجه و عنایت ویژه ای به مسئله «آموزش» دارند. و به نقش، کارکرد و جایگاه سازمان آموزش و پرورش به عنوان اساسی ترین نهادی که متولی آماده کردن نسلهای آتی در تمامی عرصه های علمی، اجتماعی و فرهنگی جامعه است، واقفند. و آموزش و پرورش را عامل اصلی توسعه و کلید رشد و ترقی هر جامعه و کشوری می دانند(مظلومی، ۱۳۸۴).

امروزه آموزش و پرورش همگانی به عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده است و هر کشوری در جهان بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارایی آن اختصاص می دهد. در واقع آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است. اغلب صاحب نظران و متفکران مسایل تربیتی بر این نظرند که معلمان، بزرگترین و مهم ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین بی راه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می دهند.

اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی معلمان است، چرا که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می دهند. بنابراین لازم است آموزش و پرورش به موضوع رضایت شغلی معلمان، بیش از پیش توجه نشان دهد(هاکان^۱، ۲۰۱۴).

در مدیریت منابع انسانی پدیده رضایت شغلی یکی از شاخص های کیفیت زندگی می باشد. شکی نیست مردمی که از کار خود رضایت خاطر دارند در پایان روز احساس می کنند که به توفیقی نائل آمده اند. بنابراین رضایت شغلی نیروی انسانی از جمله مسائل مهمی است که نظام آموزش و پرورش جدید جهانی به آن اهمیت می دهد، بنابراین تلاش آنها در راستای کاهش استرس شغلی و بالا بودن میزان رضایت شغلی آنان می شود. زیرا که تنها چنین منابع انسانی کارآمدی می تواند باعث توسعه و ترقی جامعه گردد و سیر دستیابی به اهداف برنامه ریزی شده آینده جامعه را هموار می کند(آینی^۲ و پوپولا^۳، ۲۰۰۷).

در این بین از جمله عواملی که می تواند تأثیرات قابل توجهی بر رضایت شغلی معلمان بگذارد و باعث کاهش و افزایش آن شود، میزان کیفیت زندگی کاری آنان می باشد. امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده ای در سراسر دنیا مبدل شده است، در حالی که در دهه های گذشته فقط بر زندگی شخصی(غیرکاری) تاکید می شد(ساعدی، ۱۳۸۹). طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری، در جستجوی نظام های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند(اکدر^۴، ۲۰۰۶).

از جمله عامل دیگری که می تواند بر رضایت شغلی مؤثر باشد انگیزه پیشرفت معلمان است که حائز اهمیت بسیار می باشد و در ساده ترین تعریف عبارت است از نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغلش(شفیع آبادی، ۱۳۸۴).

^۱ -Hakan

^۲ - Ayeni

^۳ - Popoola

^۴ - Akder

به عبارت دیگر انگیزه پیشرفت عامل هدایت کننده و سوق دهنده رفتار در جهتی خاص می باشد و بر کیفیت و کمیت فعالیت آموزشی نیز تاثیر گذار است (هزاوه بی و صمدی، ۱۳۸۴).

بنابراین توجه به پژوهش در متغیرهای مربوط به معلم، به ویژه در زمینه انگیزه پیشرفت و رضایت شغلی می تواند بسیار مهم باشد زیرا تحقیقات نشان داده اند افرادی که از کارشان رضایت دارند و به آن علاقه مند هستند، از انگیزه زیادی در کارشان برخوردارند (لوکنر و هانکس، ۲۰۰۳).

با توجه به مطالب مطرح شده و چنانچه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی سازمانی شناسایی شود می توان با رفع عوامل منفی و تقویت عوامل مثبت تأثیرگذار بر آن، باعث بالارفتن میزان رضایت شغلی در سازمان شد. که پژوهش حاضر نیز به دنبال مطالعه بررسی رابطه انگیزه پیشرفت و کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی در بین معلمان آموزش و پرورش می باشد.

بیان مسئله

در فضای آموزشی قرن ۲۱ مقوله هایی مانند توجه به نیازهای معلمان، رضایت شغلی و ... مطرح است. در این فضای آموزشی عقیده بر این است که به منظور تدوین استانداردها باید برنامه و نیازهای معلمان لحاظ گردد تا در نتیجه برآورده ساختن نیازهای آنان و بالا بردن کیفیت زندگی آنان، رضایت شغلی شان حاصل گردد (آینی^۱ و پوپولا^۲، ۲۰۰۷).

از آنجایی که قرن بیست و یکم، قرن اطلاعات، انگیزه، مهارت و خلاقیت می باشد بنابراین ویژگی های معلمان در این قرن بر اساس این اصول می باشد (آینی و پوپولا، ۲۰۰۷). معلمان به عنوان پایه گذاران و مبلغان اندیشه های علمی، ارزش ها و مسئولیت های اجتماعی به کودکان ما می باشند و حرف اول را در تربیت منابع انسانی می زنند و هیچ حرفه ای همچون شغل معلم و مربی تاثیر موثری در جوامع ندارد (هزاوه بی و صمدی، ۱۳۸۴). بنابراین توجه به نیازهای معلمان و رضایت شغلی آنان نهایت ضرورت را می یابد.

رضایت شغلی هنگامی ایجاد می شود که کارکنان احساس کنند محتوا و زمینه شغلشان آن چیزی را که برایش ارزشمند است، فراهم می کند. بنابراین رضایت شغلی حالت احساسی مثبت یا مطبوعی است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است و این حالت مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می کند. رضایت شغلی حتی از مرزهای سازمانی نیز فراتر رفته و آثار آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان نیز مشاهده می شود. در صورتی که فردی از شغل خود راضی باشد، و علاقه بیشتری به انجام وظایف خود همت گمارد و عملکرد بالاتری برخوردار خواهد بود و چنانچه از شغل خود ناراضی باشد، علاقه و تعهد کمتری به انجام وظایف دارند.

به عبارتی هر قدر یک معلم از رضایت شغلی بالاتری برخوردار باشد به همان میزان می تواند در کلاس یا محیط تدریس از کارایی بیشتری برخوردار گردد. یافته های پژوهشی بیانگر این مطلب است که مربیان و معلمان که دارای رضایت شغلی بالاتری هستند، دانش آموزانشان از پیشرفت تحصیلی بالاتری برخوردار می باشند (اکرمی، ۱۳۸۸).

روش پژوهش

^۱- Ayeni

^۲- Popoola

تحقیق حاضر یک مطالعه توصیفی - همبستگی از نوع پیمایشی می باشد که با هدف تبیین نقش پیش بینی کنندگی انگیزه پیشرفت و کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی معلمان طراحی شده است، که با مشخص کردن افراد نمونه، پرسشنامه های انگیزه پیشرفت، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی را بر روی آنها به اجرا در آوردیم.

جامعه، نمونه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری:

جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی معلمان زن مدارس (ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان) شهر فیروز آباد است که در سال ۱۳۹۳ مشغول به تدریس در مدارس هستند و تعداد تقریبی آنها ۲۶۰ نفر می باشد.

نمونه و روش نمونه گیری:

در این پژوهش با توجه به چارچوب جامعه آماری و مشخص بودن تعداد آنها، با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه گرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۱۵۲ نفر از معلمان زن به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند.

روش نمونه گیری: با توجه به اینکه در پژوهش حاضر چارچوب جامعه آماری و شناسائی آنها دقیقاً مشخص بود، حجم نمونه معلمان با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس، انتخاب گردید. تعداد ۱۵۲ نفر از معلمان بر اساس تناسب انتخاب شده اند (در ابتدا تعداد مدارس ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان مشخص گردید و در مرحله بعد بر اساس تعداد معلمان در هر مقطع بر اساس جدول تناسب، تعداد افراد نمونه از هر مقطع مشخص گردیدند).

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای دموگرافیک شرکت کنندگان

متغیر	گروه	تعداد	درصد
نوع استخدام	رسمی	۱۱۹	۷۹
	غیر رسمی	۳۱	۲۱
سن	زیر ۳۰ سال	۱۹	۱۳
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۰۵	۷۰
	۴۱ تا ۵۰ سال	۲۴	۱۶
	۵۰ به بالا	۲	۱
سطح تحصیلات	زیرلیسانس	۲۵	۱۷
	لیسانس	۱۰۷	۷۱
	بالتر از لیسانس	۱۸	۱۲
سابقه خدمت	۱ تا ۵ سال	۴۴	۲۹
	۵ تا ۱۰ سال	۵۱	۳۴
	۱۰ تا ۱۵ سال	۷	۵
	۱۵ تا ۲۰ سال	۱۵	۱۰

۱۶	۲۴	۲۰ تا ۲۵ سال	
۶	۹	۲۵ سال به بالا	

متغیرهای تحقیق

متغیرهای پیش بینی پژوهش حاضر عبارتند از: انگیزه پیشرفت و کیفیت زندگی کاری .

متغیر ملاک این پژوهش عبارت است از: رضایت شغلی .

ابزار اندازه گیری

برای جمع آوری اطلاعات در خصوص موضوع فوق از پرسشنامه استفاده شده که شرح هرکدام از پرسش نامه ها در ادامه به طور جداگانه آمده است.

۱- پرسشنامه انگیزه پیشرفت هرمنس

این مقیاس قبلا در مطالعات زیادی مورد استفاده قرار گرفته است که یکی از ابزارهای معتبر برای سنجش انگیزه پیشرفت در امور پژوهشی وبالینی بوده است.

۲- پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

پرسش نامه کیفیت زندگی کاری به منظور ادراک معلمان از بهداشت فیزیکی(جسمی) و روانی(ذهنی) خود در محیط کار، توسط میرسپاسی (۱۳۷۵) بر مبنای پرسشنامه والتون ساخته و اعتباریابی شده است.

۳- پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکي و کروم(JDI)

پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی کارکنان از ویسوکي و کروم که با استفاده از شاخص توصیفی شغل JDI پنج عامل پرداخت، شغل، فرصت های ارتقاء، سرپرستی و همکاران را می سنجد.

روایی و پایایی پرسشنامه ها

پایایی هر سه پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه گردید که نتیجه آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۲: جدول ضریب پایایی آلفای کرونباخ

متغیر	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
کیفیت زندگی کاری	پرداخت منصفانه	۰/۹۱
	محیط ایمن کار	۰/۷۶
	فرصت رشد	۰/۸۳
	قانون گرایی	۰/۸۲
	وابستگی اجتماعی	۰/۷۴

۰/۶۸	۷	فضای کلی زندگی	
۰/۷۰	۶	یکپارچگی	
۰/۶۹	۶	توسعه قابلیت انسانی	
۰/۸۸	۵۰	کیفیت زندگی کاری	
۰/۸۳	۵۳	رضایت شغلی	
۰/۷۲	۲۹	انگیزه شغلی	

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این تحقیق تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی ارائه شده است. بدین صورت که ابتدا با استفاده از آمار توصیفی به تفسیر نتایج حاصل از مطالعه جامعه آماری پرداخته شد. در آمار توصیفی از آماره‌هایی همچون درصد فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همچنین تحلیل و آزمون فرضیات نیز با کمک آمار استنباطی انجام پذیرفت. که برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به عنوان، اهداف و فرضیه‌های ارائه شده از روش‌های آمار استنباطی (تحلیل رگرسیون خطی ساده و رگرسیون همزمان) در قالب نرم افزار SPSS استفاده شده است.

نتایج:

جدول ۳: محاسبه آمار توصیفی ابعاد کیفیت زندگی

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
کیفیت زندگی کاری	۱۵/۹۴	۲/۸۴	۹	۲۵
	۱۴/۰۴	۴/۷۰	۶	۲۸
	۱۴/۸۶	۴/۲۲	۶	۲۶
	۱۵/۳۱	۴/۶۴	۶	۳۰
	۱۵/۹۴	۴/۰۹	۶	۲۵
	۱۶/۵۸	۴/۷۵	۹	۳۰
	۱۷/۲۴	۲/۹۹	۸	۲۶
	۲۱/۷۰	۴/۳۲	۱۲	۳۶
	۱۳۰/۶۵	۲۴/۱۲	۸۴	۱۷۷
انگیزه شغلی	۸۷/۷۶	۷/۳۳	۷۰	۱۰۴
رضایت شغلی	۱۵۳/۰۶	۳۰/۹۹	۶۷	۲۰۴

جدول ۴: جدول ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

انگیزه پیشرفت	رضایت شغلی	کیفیت زندگی کاری	توسعه انسانی	یکپارچگی	فضای زندگی	وابستگی اجتماعی	قانون گرایی	فرصت رشد	محیط امن	پرداخت منصفانه	
										۱	پرداخت منصفانه
									۱	۰/۴۲۲	محیط ایمن
								۱	۰/۵۷۵	۰/۴۳۷	فرصت رشد
							۱	۰/۶۳۷	۰/۴۹۷	۰/۳۵۴	قانون گرایی
						۱	۰/۵۹۲	۰/۵۷۳	۰/۴۹۳	۰/۴۱۱	وابستگی اجتماعی
					۱	۰/۳۶۹	۰/۴۲۶	۰/۳۲۱	۰/۳۳۷	۰/۳۵۰	فضای زندگی
				۱	۰/۴۶۶	۰/۶۲۲	۰/۶۱۶	۰/۵۷۰	۰/۴۷۹	۰/۳۲۶	یکپارچگی
			۱	۰/۷۵۲	۰/۴۲۵	۰/۵۴۱	۰/۶۰۵	۰/۶۰۸	۰/۴۸۰	۰/۳۳۵	توسعه انسانی
		۱	۰/۳۳۵	۰/۷۵۲	۰/۴۲۵	۰/۵۴۱	۰/۶۰۵	۰/۶۰۸	۰/۴۸۰	۰/۳۳۵	کیفیت زندگی کاری
	۱	۰/۳۴۲**	۰/۰۷۹	۰/۲۲۹**	۰/۰۶۸	۰/۳۷۰**	۰/۳۱۰**	۰/۴۷۹**	۰/۴۸۶**	۰/۲۷۶**	رضایت شغلی
۱	۰/۲۱۰**	۰/۱۶۸	۰/۲۰۹	۰/۲۲۹	۰/۳۱۰	۰/۱۹۹	۰/۳۲۱	۰/۲۲۳	۰/۱۹۸	۰/۱۱۹	انگیزه پیشرفت

P<0/05* , p<0/01**

آزمون فرضیه های پژوهش

بررسی فرضیه اول پژوهش: کیفیت زندگی کاری معلمان، قادر به پیش بینی بخشی از واریانس رضایت شغلی میباشد.

جهت بررسی این فرضیه از آزمون رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد که نتایج حاصل از آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۵: آزمون رگرسیون جهت پیش بینی رضایت شغلی بر اساس مولفه های کیفیت زندگی کاری

متغیر ملاک: رضایت شغلی							
P	T	β	P	F	R ²	R	متغیر پیش بین
۰/۰۳۷	۲/۷۹	۰/۲۲۰	۰/۰۰۰۱	۶/۲۴	۰/۳۱۶	۰/۵۶۲	پرداخت منصفانه

۰/۰۰۸	۴/۴۰	۰/۳۲۱					محیط ایمن
۰/۰۱۰	۳/۳۶	۰/۳۱۷					فرصت رشد
۰/۰۲۳	۲/۹۹	۰/۲۶۵					قانون گرایی
۰/۰۰۷	۴/۵۴	۰/۳۲۴					وابستگی اجتماعی
۰/۳۴۲	۰/۵۶۴	۰/۰۴۷					فضای زندگی
۰/۰۱۸	۳/۰۰	۰/۲۹۹					یکپارچگی
۰/۳۲۴	۰/۷۶۵	۰/۰۸۶					توسعه انسانی

بررسی فرضیه دوم پژوهش: انگیزش پیشرفت معلمان، قادر به پیش بینی بخشی از واریانس رضایت شغلی میباشد.

جهت بررسی این فرضیه از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شد که نتایج حاصل از آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۶: آزمون رگرسیون تک متغیره جهت پیش بینی رضایت شغلی از روی انگیزه پیشرفت

پیش بین	B	T	R	R ²	F	P
انگیزه پیشرفت	۰/۲۱۰	۲/۶۰	۰/۲۱۰	۰/۰۴۴	۶/۷۶	۰/۰۱۰

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: «کیفیت زندگی کاری معلمان، قادر به پیش بینی بخشی از واریانس رضایت شغلی میباشد.»

جهت آزمون این فرضیه از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد.

همان گونه که در فصل چهارم و در جدول ۴-۳ مشاهده شد میزان R جهت پیش بینی رضایت شغلی از روی مولفه های کیفیت زندگی برابر ۰/۵۶۲ و میزان R² برابر ۰/۳۱۶ می باشد. به عبارتی مولفه های کیفیت زندگی در کل نزدیک به ۳۲ درصد از واریانس نمرات رضایت شغلی را تبیین می کند. همچنین پرداخت منصفانه حقوق، بعد محیط ایمن، فرصت رشد، قانون گرایی، وابستگی اجتماعی قادر به پیش بینی رضایت شغلی کارکنان میباشد. در کل میتوان نتیجه گرفت که بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی با افزایش کیفیت زندگی کاری معلمان میزان رضایت شغلی آنها نیز افزایش میابد. به عبارتی افزایش و بهبود کیفیت زندگی کاری باعث کاهش فرسودگی شغلی آنها می شود. نتیجه این آزمون همسو با تحقیقات زمردی (۱۳۸۲)، خیراندیش (۱۳۸۳)، حسام و همکاران (۱۳۹۱) و میرکمالی و همکاران (۱۳۸۷) می باشد.

در تبیین این یافته باید گفت که برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که عامل رشد و تعالی کارکنان در سازمان می باشد (فیلپو^۱، ۱۹۸۴) لذا نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه گذاری بر روی افراد را به عنوان مهمترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می دهد و بر این باور است که برآورده نمودن نیازهای

¹ -Flippo

کارکنان به بهسازی و کارایی بلند مدت سازمان منجر خواهد شد. دولان و شولر^۲ در تاثیر بهبود کیفیت زندگی کاری بر کاهش تنیدگی و فرسودگی شغلی اذعان می دارند که توجه به کیفیت زندگی کاری یعنی تاکید بر روشهایی که سازمان را دگرگون می سازد تا به نتایجی برسد که رضایت شغلی و بهره وری کارکنان را افزایش دهد، دخالت در کار و عملکرد آنان را فزونی بخشد و تنیدگی روانی، ترک خدمت و غیبت را کاهش دهد. چنین به نظر می رسد که می توان به طور همزمان به همه این اهداف رسید (ترجمه طوسی، ۱۳۷۸).

فرضیه دوم: «انگیزش پیشرفت معلمان، قادر به پیش بینی بخشی از واریانس رضایت شغلی میباشد.»

جهت آزمون این فرضیه از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد.

همان گونه که در فصل چهارم و در جدول ۴-۴ مشاهده شد میزان R جهت پیش بینی رضایت شغلی براساس انگیزه پیشرفت معلمان برابر ۰/۲۱۰ می باشد و مقدار مجذور R برابر ۰/۴۴ می باشد به عبارتی انگیزه پیشرفت نزدیک ۵ درصد از تغییرات نمرات رضایت شغلی را تبیین می کند. همچنین انگیزه پیشرفت توانست رضایت شغلی شرکت کنندگان را به صورت مثبت و معنادار پیش بینی کند ($\beta=0/210$, $p=0/010$). بنابراین با افزایش میزان انگیزه پیشرفت معلمان میزان رضایت شغلی آنها نیز افزایش میابد. به عبارت دیگر می توانیم انتظار داشته باشیم که همزمان با افزایش انگیزه پیشرفت میزان رضایت شغلی نیز افزایش یابد. این یافته ها با نتایج و یافته های یاسین^۳ (۱۹۹۶) و چن^۴ (۲۰۰۷)، مختارنیا، رضوانفر و پورآتشی^۵ (۱۳۹۰)، هرزبرگ و همکاران^۶ (۱۹۵۹)، بک^۷ (۱۹۹۹) همخوانی دارد. آنان در پژوهش های خود دریافتند که انگیزه پیشرفت یکی از عوامل مهم تاثیرگذار بر رضایت شغلی است و رابطه مثبتی بین آنها وجود دارد. همچنین جان ویمن^۸ (۲۰۰۹)، مهمت دی و همکاران^۹ (۲۰۰۹) و جولیا اسکولر و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۰) نیز در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که انگیزش کاری اثر مثبت بر رضایت شغلی دارد. به باور آنان انگیزش بالا رضایت شغلی بالا و انگیزش پایین رضایت شغلی پایین را منجر می شود.

در تبیین این یافته و با توجه به سه ویژگی افراد با انگیزه پیشرفت بالا یعنی (رقابت طلبی، احساس فوریت زمانی و انجام کارهایی با مخاطره متوسط) باید گفت از آنجا که چنین افرادی در پی انجام کار به بهترین نحو ممکن هستند (به دلیل ویژگی رقابت طلبی) و می خواهند کاری را که در دست انجام دارند به سرعت و به بهترین شکل به انجام برسانند (احساس فوریت زمانی)، چنین کارکنانی در انجام کارها مسئولیت پذیری بالایی دارند و برای انجام کارها تعهدی درونی خواهند داشت. نتایج این آزمون همسو تحقیق واحد چوکده و همکاران^{۱۱} (۱۳۹۳) می باشد.

منابع:

۱. آقامحمدیان شعرباف، رضا. ضیایی، سلیل. افشار، مونا (۱۳۸۴). بررسی مقایسه ای میزان اضطراب، استرس و افسردگی در زنان آزار دیده جنسی و غیر آزار دیده. نخستین کنگره خانواده و مشکلات جنسی، ۲ و ۳ آذرماه، دانشگاه شاهد.

² -Dolan & Schurer

³ -Yasin

⁴ -Chen

⁵ -Herzberg

⁶ -Beck

⁷ -Mehmet

۲. براهیمی، نسترن. احمدی، سیداحمد. عابدی، محمدرضا(۱۳۸۸). رابطه ساده و چندگانه ی آزار عاطفی و اختلال های روانی در زنان شهر اصفهان. مطالعات اجتماعی و روانشناختی زنان، سال ۷، شماره ی ۲، ۷۷-۹۵.
۳. پالاهنگ، حسن(۱۳۷۲). بررسی همه گیر شناسی اختلالات روانی در شهر کاشان . پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی گرایش بالینی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی تهران.
۴. تقوی، محمدرضا(۱۳۸۰). بررسی روایی و اعتبار پرسشنامه سلامت عمومی. مجله روانشناسی. سال ۵، شماره ۲۰، ۳۹۸-۳۸۱.
۵. راهپیمان، ناهید(۱۳۹۲). پیش بینی کنندگی سخت رویی و سرشت و منش برای راهبردهای تطابقی زنان مطلقه شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات فارس.
۶. صادقی فسایی، سهیلا. لاریجانی، مهسا(۱۳۹۲). آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی، مجله مطالعات اجتماعی ایران، دوره ۸، شماره ۲، ۱۱۲-۸۷.
۷. گنجی، محمود(۱۳۹۱). بهداشت روانی، تهران، انتشارات رشد.
8. Palahang, Hasan(1993) general study of mental disorder in Kashan. MA Thesis of psychology, clinical trend, University of Medical Sciences.
9. Taqavi, Mohamadreza(2001) assessment of reliability and validity of general health questionnaire. Psychology magazine. Year 5, No.20, 381-389
10. Rahpeima, Nahid(2013). Predicting nature for coping strategies of widow women in Shiraz. Master's thesis. Islamic Azad University, science and research unit of Fars.
11. Sadeqi Fasaii, Soheila. Larijani Mahsa(2013). Sexual abuse in working environment, threat for social safety, social study magazine, 8th period, No.2, 87-112
12. Ganji, Mahmoud(2012). Mental health. Tehran, Roshd press.
13. Mohadkhani, Parvaneh(2006). Mental hurt and personal-communication problems of injured women, Social welfare quarterly
14. Fogarty, C. T., Fredman, L., Heeren, T. C., & Liebschutz, J. (2008). Synergistic effects of child abuse and intimate partner violence on depressive symptoms in women. Preventive Medicine, 46 (5), 463-469.
15. Kleinke, C.L. (2009). Coping with Life Challenges. New York: Brooks/Cole Publishing Company.
16. Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping, New York: Springer.
17. Mechanic, Mindy B., Weaver, Terri L., Resick, Patricia A.(2008). Mental Health Consequences of Intimate Partner Abuse, A Multidimensional Assessment of Four Different Forms of Abuse, Violence Against Women. 14(6): 634-654 .

Clarifying the Role of Predictive Motivation and the Quality of Working Life on Teachers' Job Satisfaction

Khadijeh Gourakani¹, Fereshteh Mostafavi Rad², Mahboobeh Chinaveh³

1. Department of Psychology, Islamic Azad University, Arsanjan Branch, Arsanjan Iran

2. Department of Educational & Psychological Science, Sepidan Branch, Islamic Azad University, Sepidan, Iran

3. Assistant Professor, Department of Psychology, Islamic Azad University, Arsanjan Branch, Arsanjan Iran

Abstract

The goal of this research with the aim of clarifying the role of predictive motivation and the quality of working life the teachers' job satisfaction was conducted.

This research was Descriptive correlational. The population of female teachers in all schools (elementary, middle and high) of Firuzabad, who in 2014 began to teach in the schools and a sample of 152 female teachers the method available sampling, was chosen.

Research Tools was Achievement motivation questionnaire, Quality of working life questionnaire, and job satisfaction Visoki and Chrom (JDI). Research raw data using the software Spss both descriptive and inferential statistics were analyzed. Study to test the hypothesis by simple linear regression analysis and Simultaneous regression was performed.

The hypothesis testing showed that nearly 32 percent of the total quality of life scores for job satisfaction to explain the variance. All components of quality of life except living space and human development in a positive and significant Are able to predict job satisfaction. Another finding of the study was that achievement motivation nearly 5% Job satisfaction scores change to explain. And motivations can also Job satisfaction participants positively and significantly predict.

According to the results, quality of work life and improvement motivation Can Also Job satisfaction participants positively and significantly predict. Conclusion: According to the results, quality of work life and motivation improvement Factors affecting on Job satisfaction of teachers.

Key words: Achievement Motivation, Quality of Work Life-Satisfaction
