

## بررسی رابطه رضایت شغلی با کیفیت تدریس دبیران مدارس متوسطه آمل

### سمیه رضایی مقدم

کارشناسی ارشد علوم تربیتی - آموزش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل

---

#### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه رضایت شغلی با کیفیت تدریس دبیران مدارس متوسطه آمل می باشد. روش تحقیق موجود، به روش همبستگی می باشد، و پژوهش در شرایط طبیعی انجام پذیرفته و پژوهشگر از انجام هر گونه دستکاری و کنترل خودداری نموده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه دبیران مدارس متوسطه آمل به تعداد ۳۴۰ نفر تشکیل می دهند. در این تحقیق از میان کل جامعه آماری ۱۸۰ نفر از دبیران مدارس متوسطه آمل به طور تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شده اند. یافته های پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه رابطه معنادار وجود دارد.

**واژه های کلیدی:** رضایت شغلی، کیفیت تدریس، دبیران

---

## مقدمه

در عصر حاضر که جهان در قرن بیست و یکم قرار دارد بخش مهمی از فعالیتهای فردی و اجتماعی را تعلیم و تربیت تشکیل می دهد، به طوری که یونسکو<sup>۱</sup> در گزارشی جهانی اعلام کرده است: «تقریباً از هر پنج انسانی که امروز زندگی می کند یک نفر شاگرد است یا در نظام آموزش رسمی به عنوان معلم خدمت می کند» (امین بیدختی و صالح پور، ۱۳۸۶، ۳۱). اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه بر پایه های وجودی سازمانهای آموزشی آن جامعه است. امروزه آموزش و پرورش به عنوان یکی از سازنده ترین سازمانها و به عنوان یکی از رکن های اساسی برای توسعه آموزشی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی هر جامعه مطرح است. ضرورت دارد که هر جامعه ای که به توسعه می اندیشد تعلیم و تربیت مطلوب را در رأس برنامه های خود قرار دهد (نوربخش و علیزاده، ۱۳۸۳، ۱۷۳).

در نظام آموزش و پرورش هر کشوری عوامل متعددی وجود دارند که در شکل، اهداف، و کیفیت آن نظام مؤثر هستند. آموزش و پرورش نهادی اجتماعی است که از زندگی جمعی بوجود آمده و متأثر از محیط اجتماعی است. بنابراین، آموزش و پرورش پدیده ای اجتماعی است. نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. معلم، به عنوان یکی از عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد (کلدی و عسگری، ۱۳۸۲، ۱۰۴). بازدهی کارکنانی که رضایت شغلی دارند و آنان که از کار خود ناراضی می باشند، همواره مورد بحث و بررسی صاحب نظران بوده است. پژوهشگرانی که به ارزشهای انسانی اهمیت می دهند، چنین استدلال می کنند که رضایت شغلی باید از جمله هدفهای اصلی سازمان باشد و سازمانها باید شرایطی را فراهم آورند که کارکنان را راضی نگه دارند (رجب بیگی و دیگران، ۱۱۲، ۱۳۸۵-۱۱۱).

تدریس یکی از عناصر اصلی فرآیند آموزش و پرورش است که در کارایی نظام آموزشی نقش مؤثری ایفا می کند. در جامعه ای که سیستم تعلیم و تربیت آن بدون بحث و انتقاد، مسائل آموزش داده شده را می پذیرد و بدون تفکر منعکس می کند، خطر پدید آمدن انسان هایی فاقد نیروی استدلال و تفکر در جامعه افزایش می یابد. امروزه تدریس بیشتر به معنای انتقال معلومات از ذهن معلم به شاگرد است و ذهن فراگیر انباشته از مطالبی می شود که با نیاز و فکر آنها متناسب نیست و زمینه رکود علمی و دلزدگی از فعالیت های علمی را فراهم می سازد (یگانه، ۱۳۹۰). ریچاردسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) کیفیت تدریس را داشتن احساس وظیفه (هنر تدریس) و احساس موفقیت (یادگیری دانشجو) تعریف می کند. احساس وظیفه تدریس زمانی که بخوبی حاصل شود تدریس خوب است و زمانی که احساس موفقیت تدریس ایجاد شود تدریس موفق نامیده می شود. و زمانی که هر دو حس حاصل شود کیفیت تدریس اتفاق می افتد.

هنسون<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) معتقد است که کیفیت مطلوب تدریس برآیند کیفیت مطلوب یادگیری قلمداد و در مراکز آموزش عالی اصولاً ارتقای فرصتهای یادگیری مؤثر برای دانشجویان تعریف می شود. هدف از آموزش همانا تسهیل یادگیری دانشجویان است (استیفن، ۲۰۰۹)

<sup>1</sup> Unesco

<sup>2</sup> Richardson

<sup>3</sup> Henson

«رضایت شغلی» مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است؛ عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کارانجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود (محمدی، ۱۳۹۵).

رضایت از شغل مفهوم پیچیده و چند بعدی است که با عوامل مختلف روانی و اجتماعی ارتباط دارد به عبارتی دیگر عوامل مختلف نقش عمده‌ای در ایجاد رضایت یا عدم رضایت شغلی ایفا می‌کنند. عواملی مانند تغییر روحیه، بی‌حوصلگی که خود ناشی از عوامل مختلف می‌باشند، تشدید کننده افت کارکردی کارمندان در محیط‌های کاری می‌باشند که توجه به بهداشت روان در محیط‌های کاری می‌تواند در بهبود شرایط مفید واقع شود. امروزه آموزش و پرورش همگانی به عنوان یکی از پایه‌های مهم توسعه هر کشور است که همه جوامع بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارایی آن اختصاص می‌دهد. 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. همانطور که می‌دانیم بزرگترین و مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت معلمان هستند. بنابراین می‌توان گفت که اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می‌دهند

برای دست‌یابی به کیفیت آموزشی بالا، به معلمان موفق نیازمندیم و به این منظور معلمان باید از رضایت شغلی بالایی برخوردار باشند، چرا که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند. رضایت شغلی از عوامل مهم سازگاری بوده و در بهبود عملکرد و کارایی مؤثر است، بنابراین لازم است آموزش و پرورش به موضوع رضایت شغلی معلمان، بیش از پیش توجه نشان دهد (شعبانی، ۱۳۹۲).

به همین جهت توجه به مسایل معلمان در زمینه‌های شغلی و شخصیتی و شناسایی عواملی که موجب افزایش کارایی و رضایت شغلی و کاهش استرس شغلی آنها می‌گردد، موضع بسیار مهمی باشد. یکی از گرفتاریهای اصلی بشر امروزی که طبق نظر اندیشمندان زائیده تغییر و تحولات سریع اجتماعی است، موضوع استرس می‌باشد. فشار عصبی و روانی در زندگی روزانه افراد به وفور مشاهده می‌گردد. دنیای صنعتی و فراصنعتی گرفتاریهای فراوانی به بار می‌آورد نگرانی افراد نسبت به کار، مشکلات اجتماعی، وضع اقتصادی و نیازهای گوناگون انتظارات و توقعات سازمانها از کارمندان، پیشرفت تکنولوژی، نگرانی و بیم از کهنه شدن اطلاعات و معلومات و سایر عوامل همگی سبب می‌شود که فرد از لحظه بیداری بامداد تا هنگام آرمیدن شامگاه همواره دچار فشارهای هیجانها، نگرانی‌ها، و بیم‌ها و امیدهای گوناگون باشند که گاه با ظرفیت بدنی و عصبی و روانی وی متناسب است و گاه با آن سازگار نیست. مجموعه چنین حالات و فشارهای ناشی از آن موجب میشود تا فرد تنش را تجربه کند. بخش مهمی از زندگی که فشار فراوانی را برای انسان‌ها ایجاد میکند شغل آنهاست و در دهه‌های اخیر فشار عصبی و علل و عوارض آن در محیط‌های شغلی و نیز در سازمانها یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. (دقیقی و فرهنگ، ۱۳۸۸)

لذا مسئله اصلی پژوهش حاضر این می‌باشد که آیا رضایت شغلی با کیفیت تدریس دبیران مدارس آمل رابطه دارد؟

**پیشینه پژوهشی**

کمان و عابدی در سال ۱۳۹۹ در پژوهشی با عنوان شناسایی عوامل موثر در رضایت شغلی دبیران بیان کردند بر اساس نتایج پژوهش، با ارتقاء عوامل واسطه ای چون حقوق، پایگاه و موقعیت کاری، ارتباط با زبردستان، امکان رشد و ترقی و همچنین توجه به بهبود عوامل محیطی چون ارتباط با مافوق ها، ارتباط با همکاران، امنیت و شرایط کاری، رضایت شغلی دبیران بیشتر خواهد شد.

داوودی و همکاران در سال ۱۳۹۸ به این نتیجه رسیده اند که منابع انسانی با ارزشترین منبع برای سازمانها به حساب می آید. لذا طبیعی است که توجه به آنها از اهمیت وافری برخوردار باشد، زیرا هر فردی در سازمان برای ارائه رفتار مناسب و مطلوب در راستای تحقق اهداف سازمانی باید هم انگیزه داشته باشد و هم درست برانگیخته شده باشد. صاحب نظران علوم رفتاری و رفتار سازمانی ریشه موفقیتها و شکستهای هر سازمانی را در فرهنگ آن سازمان که تأثیرگذار بر انگیزش شغلی کارکنان آن سازمان خواهد بود جستجو میکنند. همچنین انگیزه و رضایت شغلی دو عامل بسیار مهم برای تداوم حیات سازمانی بحثهای گوناگونی را به خود اختصاص داده اند. نتایج پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمان و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

جی اف کینزل و همکاران (۲۰۱۴) طی مطالعه ای، تاثیر شرایط کاری را بر رضایت شغلی در ۱۲۵ متخصص بیهوشی اطریشی و سوئیزی از طریق پرسشنامه خودسنجی مورد بررسی قرار دادند و نتیجه گرفتند که کنترل بر کار تاثیر مهمی بر میزان رضایت شغلی افراد دارد. همچنین مشخص شد که رضایت شغلی با سلامت فیزیکی و سلامت هیجانی رابطه دارد.

مارینا کارنا و همکارانش (۲۰۱۳) موضوع رضایت شغلی را بین همه ی ۶۷۳ کارمند بیمارستان پارنا در استونی بر روی مقیاس ۵ درجه ای مطالعه نمودند و نتیجه گرفتند که میانگین رضایت شغلی در بین آنان حدود ۲/۱۳۸۶ بود. از یک سو طرح ها و برنامه ها، کیفیت ارائه خدمات بودجه ی تخصیصی و روحیه همکاری، همبستگی مثبتی با رضایت شغلی داشت. از سوی دیگر، استرس و انتظار غیر واقع بنیانه همبستگی منفی با رضایت شغلی نشان داد. همچنین احساس تعلق به مجموعه همبستگی منفی با رضایت شغلی داشت.

**روش تحقیق**

روش تحقیق موجود، به روش همبستگی می باشد، و پژوهش در شرایط طبیعی انجام پذیرفته و پژوهشگر از انجام هر گونه دستکاری و کنترل خودداری نموده است. از لحاظ هدف یک پژوهش کاربردی و از لحاظ شیوه جمع آوری اطلاعات یک پژوهش توصیفی نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری به کل گروه، افراد، رویدادها و پدیده های مورد علاقه محقق که قصد بررسی آنها را دارد، اشاره می کند. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه دبیران مدارس متوسطه آمل به تعداد ۳۴۰ نفر تشکیل می دهند. در این تحقیق از میان کل جامعه آماری ۱۸۰ نفر از دبیران مدارس متوسطه آمل به طور تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شده اند.

**ابزار گردآوری اطلاعات**

پرسشنامه کیفیت تدریس:

این پرسشنامه توسط سراج در سال ۲۰۰۳ گرد آوری شده و دارای ۳۸ سوال می باشد. و دارای زیر مقیاس های تسلط بر محتوا، تدوین طرح درس سوال، مهارت های تدریس سوال، مدیریت کلاس درس، راهنمایی و مشاوره سوال، ارزیابی عملکرد یادگیری سوال می باشد.

مولفه های پرسشنامه: مولفه ها در جدول مشخص شده و سوالات مربوطه هم در جلوی هر مولفه ثبت شده اند.

نمره گذاری پرسشنامه: نمره گذاری پرسشنامه براساس طیف لیکرت چهار درجه ای و از کم تا خیلی زیاد می باشد. که خیلی زیاد ۴، زیاد ۳، متوسط ۲ و کم ۱ نمره گذاری می شود.

روایی و پایایی: روایی آن توسط اساتید و کارشناسان مربوطه مورد تایید قرار گرفت. همچنین پایایی آن نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردید. آلفای این پرسشنامه ۰/۸۶ بدست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبول این پرسشنامه می باشد.

#### پرسشنامه رضایت شغلی (استاندارد)

پرسشنامه رضایت شغلی (JDI) که گاهی پرسشنامه خشنودی شغلی نیز نامیده می شود در اصل یک شاخص توصیفی شغل<sup>۴</sup> است اما برای سنجش رضایت شغلی نیز به کار می رود. این پرسشنامه در سال ۱۹۶۹ توسط اسمیت، کندال و هیولین ساخته شد و دارای ۷۰ سوال می باشد در بیش از ۱۰۰۰ موسسه و شرکت برجسته استفاده می شود.

در ایران نسخه های متعددی از این پرسشنامه وجود دارد که گاهی سبب سردرگمی پژوهشگران شده است. همچنین قابل ذکر است که در فرم ایرانی این پرسشنامه که توسط دکتر بهروزی و همکارانش (۱۳۸۷) تهیه شده است تغییراتی در نمره گذاری آن ایجاد شده است. آلفای کرونباخ و اعتبار ملاکی این پرسشنامه بر اساس پژوهش بهروزی فرد و همکارانش (۱۳۸۷) ۰/۴۱ می باشد.

در تجزیه و تحلیل داده ها از دو دسته روش های آماری استفاده شد. آمار توصیفی و استنباطی. در بخش آمار توصیفی از جدولها، فراوانی ها استفاده خواهد شد. در آمار استنباطی از روش ضریب همبستگی پیرسون و از روش رگرسیون چند گانه استفاده خواهد شد برای به کارگیری آزمون های آماری از نرم افزار spss استفاده خواهد شد.

<sup>4</sup> Job Descriptive Index

## یافته های پژوهش

بین رضایت شغلی و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج تحلیل همبستگی پیرسون جهت آزمون فرضیه در جدول ۴-۶ نشان داده شده است.

جدول ۱- همبستگی پیرسون بین رضایت شغلی و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه

متغیر	شاخص	
	تعداد نمونه	مقدار همبستگی
کیفیت تدریس	۱۸۰	۰/۴۱۵
رضایت شغلی		۰/۰۰۰

همان طور که نتایج آزمون همبستگی نشان می دهد مقدار همبستگی به دست آمده بین کیفیت تدریس و میزان رضایت شغلی دبیران، ۰/۴۱۵ است که بیانگر رابطه مثبت بین این دو متغیر است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که هرچه میزان رضایت شغلی دبیران بالاتر باشد، کیفیت تدریس نیز افزایش می یابد. به عبارتی دیگر دبیرانی که نمره بالایی در کیفیت تدریس گرفته اند، میزان رضایت شغلی بالاتری داشتند. همچنین با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری برابر با ۰/۰۰۰ بوده و کمتر از ۰/۰۵ است، بین متغیرها رابطه معنادار وجود دارد و فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می شود.

## نتیجه گیری

بین رضایت شغلی و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه رابطه معنادار وجود دارد. این فرض که بین رضایت شغلی و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه رابطه معنادار وجود دارد تایید می شود. همسو با یافته های پژوهش کروگر و همکارانش (۲۰۰۲) می باشد. در تبیین این یافته پژوهش باید گفت که رضایت شغلی مفهومی چند بعدی دارد و رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری در ارتباط است در واقع رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی معلمان می باشد جنبه های مربوط به بیشترین میزان رضایت شغلی معلمان شامل خدمت اجتماعی، ارزش های اخلاقی، خلاقیت، فعالیت، تنوع و کاربرد توانایی است. وقتی معلمی از شغل خود راضی باشد به جامعه خدمت بیش تری میکند خلاقیت بیش تری از خود نشان می دهد و بیش تر فعالیت و تلاش می کند همان طور که نتایج آزمون همبستگی نشان می دهد مقدار همبستگی به دست آمده بین کیفیت تدریس و میزان رضایت شغلی دبیران، ۰/۴۱۵ است که بیانگر رابطه مثبت بین این دو متغیر است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که هرچه میزان رضایت شغلی دبیران بالاتر باشد، کیفیت تدریس نیز افزایش می یابد. به عبارتی دیگر دبیرانی که نمره بالایی در کیفیت تدریس گرفته اند، میزان رضایت شغلی بالاتری داشتند.

منابع

۱. احدیان، محمدواقزاده، محرم، ۱۳۸۲. راهنمای روش‌های نوین تدریس برای آموزش وکارآموزی، چاپ بهارم، تهران؛ نشر آبیژ. ص ۶۹
  ۲. استوار، زهرا و امیرزاده، ماندانا، (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی میان هوش هیجانی، رضایت شغلی، در کارکنان کارخانه‌ی بخش خصوصی در شیراز، فصلنامه‌ی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره دوم. ص ۴
  ۳. استیفن، پی رابینز (۱۳۸۹)، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: نوبهار، چاپ پنجم. ص ۲۰-۳۱
  ۴. اسکندر فتحی آذر، نصرت الله قاسمی فر، بررسی تأثیر کارگاه آموزشی مهارت‌های تدریس بر کیفیت تدریس دستیاران درنشریه مشاوره شغلی و سازمانی : زمستان ۱۳۹۱، دوره ۴، شماره ۱۳؛ از صفحه ۱۲۷ تا صفحه ۱۳۹.
  ۵. بهروزی، ناصر، نعمی، عبد الرضا، شکر کن، حسین، تقی پور، منوچهر. (۱۳۸۷). مقایسه عدالت سازمانی، خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان معلول و غیر معلول سازمان‌های دولتی شه اهواز. مجله علوم تربیتی و روان شناسی، ۳(۱۵)، ۱۵۲-۱۳۷
  ۶. تامیلنسون، آر، پال و جانکینز، میشل (۱۳۷۶) نقش تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پیشگیری از ترک خدمت کارکنان، ترجمه محمد رضا زالی، تازه‌های مدیریت. ص ۵۶-۵۹
  ۷. رضوی، حسین. (۱۳۸۵). بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان مرد و زن، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران. ص ۴۷-۴۹
  ۸. سرمد، غلامعلی، ۱۳۸۲، روش‌های تدریس و هنر معلمی، انتشارت آوای نور. ص ۵۶
  ۹. سرمد، غلامعلی، ۱۳۸۲، روش‌های تدریس و هنر معلمی، انتشارت آوای نور. ص ۱۹
  ۱۰. سرمست و همکاران (۱۳۸۰) بررسی رابطه بین رضایت شغلی دبیران با رفتار شهروندی سازمانی آنان در دبیرستانهای دولتی شهرستان ملکان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز. ص ۵۲
  ۱۱. شعبانی، حسن (۱۳۸۵). مهارت‌های آموزش روشهاو فنون تدریس، تهران، سم. ص ۱۲
  ۱۲. صالحی، محمد، نیازآذری، کیومرث و معتمدی تلاوکی، محمدتقی (۱۳۸۸). تأثیر روشهای فعال تدریس بر پیشرفت سوادخواندن دانش آموزان پایه‌های چهارم و پنجم ابتدایی استان مازندران. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، شماره ۳۲، سال هشتم، ص ۹۷-۶۰.
  ۱۳. محمدی، علی (۲۰۰۲) بررسی رضایت شغلی با هوش هیجانی دانشجویان، پایان نامه کارشناسی پیام نور میبد ص ۸۵
  ۱۴. نور بخش، مهوش. (۱۳۷۶). بررسی انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور بر اساس نظریه هرزبرگ، رساله دکتری، تهران، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.
  ۱۵. نوربخش، حسین (۱۳۸۳) بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اهواز، پایان نامه کارشناسی رشته تربیت بدنی آزاد اهواز. ص ۸۷
16. Baba, VV and Jamal, M (1991) Routinisation of job context and job content as related to employees quality of working life: a study of psychiatric nurses. Journal of organisational behaviour.

17. Frederick J Leach, Jerry D Westbrook, " Motivation and job satisfaction in one government research and development environment ", Engineering Management Journal. Rolla: Dec 2000.Vol.12, Iss. 4; pg. 3, 6 pgs
18. Sirgy, M. J., Efraty,, D., Siegel, P & Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QoWL) based on need satisfaction and spillover theories. Social Indicators Research, 55, 241-302.
19. Smithpc.kendallm.hulinincl.themeasurementofsatisfactioninworkandretirement:astrategyforthehestudyofattitudes:randmcnally1969