بررسی عوامل مرتبط با رضایتمندی شغلی معلمان

دکتر قربانعلی سبکتکین ریزی[۱]
یونس اکبری[۲]

چکیده

هدف این پژوهش تعیین عوامل مرتبط با رضایتمندی شغلی معلمان شهرستان گیلانغرب بود. حجم نمونه ۳۰۰ نفر بود که با روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله‌ای تعیین شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ساخت یافته استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون خی‌دو و رگرسیون چند متغیره بهره گرفته شد. نتایج به‌دست آمده حاکی از آن بود که میان متغیرهای مستقل (جنسیت، وضعیت تأهل، نوع منزل مسکونی، حقوق و مزایای دریافتی و افراد تحت تکفل) و ابعاد متغیر وابسته (رضایت از شغل، رضایت از مزایا و رضایت شغلی) رابطه معنادار وجود دارد. در این بررسی میان متغیرهای زمینه ای – اجتماعی سن و تحصیلات با رضایتمندی از شغل (به منزلهٔ متغیر وابسته) رابطه آماری معنادار مشاهده نشد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چند متغیره برای بررسی تاثیر همزمان متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته بیانگر این مطلب بود که مقدار $R2$ که نشانگر تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته رضایت از شغل است برابر ۰/۲۴ است. این مقدار برای متغیرهای وابسته رضایت از مزایا و رضایت شغلی به ترتیب برابر ۰/۲۹ و ۰/۲۷ است که در مجموع متغیرهای مستقل وارده شده به معادله رگرسیونی ۲۴ درصد تغییرات متغیر وابسته رضایت از شغل را تبیین کردند. همچنین متغیرهای مستقل توان تبیین ۲۹ درصد از تغییرات متغیر رضایت از مزایا و ۳۴ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را در معادله رگرسیونی داشتند.

کلید واژگان: معلمان، رضایت از شغل، مزایا، رضایت از مزایا، رضایت شغلی، محیط اجتماعی

تاریخ دریافت: ۹۳/۱/۱۸ تاریخ پذیرش: ۹۴/۲/۲۹

۱. عضو هیئت علمی گروه جامعه شناسی دانشگاه خوارزمی saboktakin_faz@yahoo.com
۲. دانشجوی دکتری جامعه شناسی توسعه اجتماعی روستایی، دانشگاه تهران u_akbari1987@yahoo.com

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1393.11.2.1.3]

مقدمه

امروزه سازمانها برای به حداکثر رساندن سطح بهره‌وری و افزایش توان تخصصی به جلب رضایت و دلبستگی منابع انسانی خود روی آورده‌اند و بهره‌وری را با بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی کاری مربوط ساخته‌اند. در این میان رضایتمندی شغلی کارکنان، مهم‌ترین متغیر در حیطه رفتار سازمانی محسوب می‌شود. عوامل گوناگونی بر این رضایتمندی تأثیرگذارند. همچنین نبود آن، اثرات بیشماری مانند غیبتهای غیرمجاز و مجاز، کاهش تعهد شغلی، شکایت و اعتصاب و بازنشستگی زودرس و ... را در پی دارد که نهایتاً به کارایی و بازدهی و بهره‌وری نامطلوب فرد و در نتیجه سازمان می انجامد (فروغ‌زاده، ۱۳۸۳: ۱۵۵). پارسونز که از دیدگاه نظم اجتماعی به پدیده می‌نگرد، بر این اعتقاد است که رضایتمندی متقابل در میان اعضای نظام برای ثبات اجتماعی ضروری است. به عبارتی دیگر به نظر وی ثبات اجتماعی تا حدودی بستگی به تبادل رضایتمندی دارد و نظامی که رضایتمندی بیشتری برای افراد خود فراهم آورد از ثبات بیشتری برخوردار خواهد شد (گولدنر، ۱۳۶۸: ۲۶۲). اگر از دیدگاه توسعه نیز به رضایتمندی شغلی نگاه کنیم، جامعه برای رشد و توسعه نیاز به مدیران، متخصصان و اندیشمندان متفکر و خلاق دارد. متخصصان آموزش دیده محصول و خروجی نهادی به نام آموزش و پرورش هستند. اگر درون نظام آموزش و پرورش شرایط مساعد نباشد، انتظار کسب چنین محصولاتی بیهوده است. یکی از شرایط مساعد برای آموزش هر چه بهتر، معلم آسوده و راضی است؛ اصولاً معلم ناراضی به دلیل انگیزه پایین، تخلفات بالا، غیبت زیاد، ترک خدمت (که پیامدهای نارضایتمندی شغلی برای معلم است) نمی‌تواند متخصص تربیت کند (زهانی، ۱۳۸۳: ۶).

لهسایی‌زاده و منصوریان (۱۳۷۸) در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که متغیر مشارکت در تصمیم‌گیریها تأثیر مثبت و بسیار بر رضایتمندی شغلی می‌گذارد. همچنین هر چه بیگانگی از کار و محیط در سازمان بیشتر بوده، رضایتمندی شغلی کاهش یافته است. میان مسئولیت پذیری و متغیر وابسته رابطه مثبت و معنادار وجود داشته و هر چه فرد از همبستگی گروهی بالاتر در سازمان برخوردار بوده، از شغل و سازمان خود راضی‌تر بوده است.

شفیع‌آبادی (۱۳۶۸) در تحقیقی به این نتیجه رسید که برآیند عدم رضایت شغلی عبارت‌اند از: افزایش شکایات، کارکرد و کارایی ناچیز، پایین بودن کیفیت بازده، دزدی کارکنان در سازمان، غیبتهای مکرر اعضا، تمارض، بدرفتاری با ارباب رجوع و سرگردان کردن آنها، بهانه‌جویی، اتلاف وقت و بدگویی از سازمان نزد دیگران.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1393.11.2.1.3]

داوودی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که میان فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین متغیرهای انگیزش شغلی، فرهنگ سازمانی و سن پیش‌بینی کننده‌هایی معنادار برای رضایت شغلی هستند و مؤلفه‌های انگیزش شغلی در مقایسه با مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، متغیرهای پیش بینی کننده قویتری برای متغیر رضایت شغلی بودند.

پایه و اساس شکوفایی و خودکفایی هر جامعه بر شالودهٔ وجودی سازمانهای آموزشی و پژوهشی آن برپا شده و در میان همهٔ عوامل تأثیرگذار بر بهبود عملکرد یک سازمان آموزشی، اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی و آموزشی وفاق نظرشان بر این امر است که معلمان تأثیرگذارترین عامل در فرآیند تعلیم و تربیت هستند (لطیفیان و پات، ۱۳۷۸: ۴۸). در جوامع امروزی، نقش حساس و بسیار مؤثر آموزش و پرورش در توسعه انسانی و به تبع آن توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی بر کسی پوشیده نیست. معلمان در صحنه آموزش و پرورش مهم-ترین نقش را ایفا می‌کنند و سازمان آموزش و پرورش به مثابه مرکزی که محور اصلی آن ارتباط میان معلمان و دانش آموزان است با موضوع رضایت شغلی درگیر است. از این رو بررسی وضعیت این قشر از جامعه از جنبه‌های گوناگون اطلاعات سودمندی را برای برنامه‌ریزی مسئولان فراهم می‌کند. طبق گفته رئیس مرکز آمار و فناوری ارتباطات و اطلاعات آموزش و پرورش عدهٔ کل معلمان کشور ۱۰۱۳۶۵۵ نفر است که ۱۲۲۴۲۰۰۰ دانش‌آموز تحت نظارت و آموزش آنها قرار دارند. یعنی در حدود یک چهارم جمعیت جامعه عملاً درگیر موضوع رضایت یا عدم رضایتمندی معلمان هستند که این امر اهمیت موضوع را دو چندان می‌کند. موضوعی که در این تحقیق مورد تبیین قرار می‌گیرد، این است که چه عواملی با رضایتمندی شغلی معلمان مرتبط هستند.

نتایج پژوهش بورک[1] (۱۹۸۹) بیانگر آن بود که میان سالهای خدمت و رضایت شغلی، رابطهٔ غیر خطی معنادار وجود دارد. یعنی، با افزایش سنوات خدمت، رضایت شغلی ابتدا افزایش می‌یابد، بعد کاهش می‌یابد، سپس مجدداً افزایش می‌یابد. اما، افزایش سن و سالهای خدمت با کاهش سلامت جسمی و روحی همراه است.

دیویس[2] و ویلسون[3] (۲۰۰۰) در مطالعات خود به این نتیجه دست یافتند که رابطه‌ای معنادار میان رفتار مدیران برای واگذاری اختیارات به معلمان و انگیزش معلم وجود دارد. این رابطه بدین

1 . Burke
2 . Davis
3. Wilson

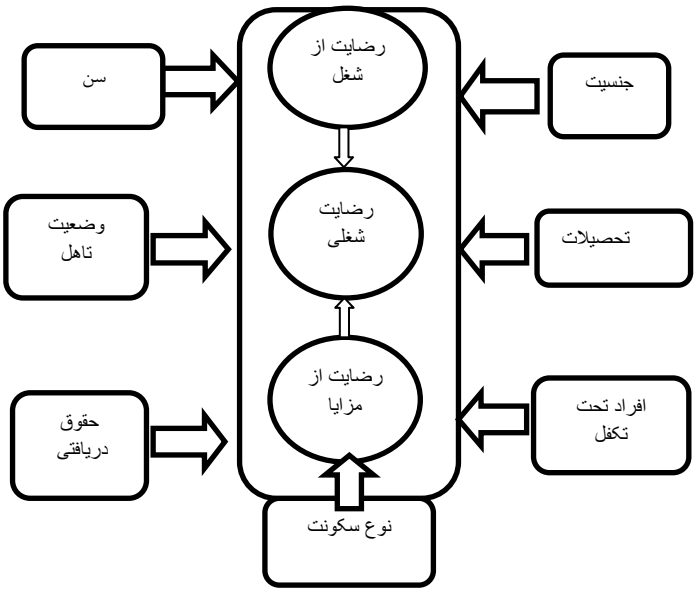
[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1393.11.2.1.3]

شکل بود که هرچه میزان شاخص واگذاری اختیارات از سوی مدیران به معلمان بیشتر بود، شاخص انگیزش کلی معلمان نیز افزایش می‌یافت.

فرضیه‌های پرسش

۱. با افزایش سن رضایت شغلی معلمان کاهش می‌یابد.
۲. میان جنسیت و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
۳. با افزایش میزان تحصیلات میزان رضایت شغلی معلمان کاهش می‌یابد.
۴. معلمان متأهل رضایتمندی شغلی کمتری نسبت به معلمان مجرد دارند.
۵. هرچه تعداد افراد تحت تکفل بیشتر باشد، نارضایتی معلمان بیشتر است.
۶. هر چه میزان حقوق و مزایا بیشتر باشد، میزان نارضایتی کمتر است.
۷. معلمانی که ساکن منزل شخصی هستند، رضایت شغلی بیشتری دارند.

مدل مفهومی



روش تحقیق

با توجه به اینکه در تحقیقات علمی روش مناسب با ماهیت تحقیق اهمیت بسیار دارد، روش مورد استفاده در این تحقیق پیماشی است. دلیل استفاده از روش پیماشی، وسیع بودن جمعیت مورد مطالعه و اطلاعات کمّی بود که محقق درصدد دست یافتن به آنها بود.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1393.11.2.1.3]

روش گردآوری داده‌ها و واحد تحلیل و مشاهده

برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات مربوط به متغیرها از پرسشنامه ساخت یافته استفاده شده است. پیش از آن، برای اندازه‌گیری هر یک از متغیرها، شاخصهایی در نظر گرفته شد، سپس سؤالاتی طراحی شد. اکثر پرسشهای طراحی شده از نوع سؤالات بسته بودند. متغیرها در سطح فرد مورد بررسی و سنجش قرار گرفتند و نتایج توصیف و تحلیل شد. در نتیجه هم واحد مشاهده و هم واحد تحلیل، فرد است.

اعتبار و پایایی

به منظور تعیین اعتبار، ابتدا پرسشنامه مقدماتی تهیه شد و با مشورت صاحب‌نظران در زمینه مورد تحقیق، اعتبار صوری و محتوایی سنجه‌ها مورد تایید قرار گرفتند. پس از آن به منظور به دست آوردن اعتبار معیار از سنجه‌های جا افتاده در زمینه متغیرهای تحقیق استفاده شد. همچنین پس از گرفتن پیش‌آزمون با تکمیل ۳۰ پرسشنامه و آزمون فرضیات و تطبیق آنها با انتظارات نظری، اعتبار سازه نیز برآورده شد.

جهت سنجش پایایی پرسشنامه، بعد از انجام پیش آزمون از ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شد و گویه یا گویه هایی که همبستگی پایینی با سایر گویه‌ها داشتند اصلاح یا گویه‌های متناسب دیگری جایگزین آنها شدند.

جدول شماره ۱ . ضریب آلفای کرونباخ متغیرها در پیش آزمون

رضایت از خود شغل	۰/۸۲۳
رضایت از مزایا	۰/۸۱۲
رضایت شغلی	۰/۷۷۶

آزمونهای آماری مورد استفاده در تحقیق

برای سنجش روابط میان متغیرهای مستقل و وابسته با توجه به ساختار فرضیات و سطح سنجش متغیرها از آماره‌های متعارف و آزمونهای آماری خی دو و رگرسیون چند متغیره در نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

روش نمونه‌گیری

تحقیق حاضر از نوع نمونه‌گیری احتمالی است و از انواع گوناگون نمونه‌گیری احتمالی از نوع نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شده است. جمعیت معلمان شهرستان گیلانغرب برابر ۱۳۵۶ نفر است که در ۱۱۳ مدرسه تحت پوشش اداره آموزش و پرورش این شهرستان مشغول به

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1393.11.2.1.3]

کار هستند. از این تعداد مدرسه، ۷۹ مدرسه ابتدایی، ۱۹ مدرسه راهنمایی، ۱۳ مدرسه متوسطه و ۲ مدرسه نیز پیش‌دانشگاهی هستند. به منظور نمونه‌گیری، ابتدا بر حسب تعداد مدارس موجود در هر مقطع تحصیلی نمونه‌ای انتخاب شد. به این ترتیب پراکندگی موجود در میان معلمان مشغول به کار در هر مقطع تحصیلی رعایت شد. پس از آن در مرحله دوم برای تکمیل کردن پرسشنامه‌ها نمونه‌ای از میان معلمان شاغل در مدارس انتخاب شدهٔ مرحله اول انتخاب شد. برای تعیین کردن حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که حجم نمونه این تحقیق برابر ۳۰۰ است که در سطح خطای کمتر از ۵ درصد محاسبه شده است.

توصیف داده‌ها

داده‌ها نشانگر آن است که از کل نمونه مورد بررسی۱۷۴ نفر (۵۷ درصد) مرد و ۱۲۶ نفر (۴۳ درصد) زن هستند. فراوانی متغیر سن بیانگر آن است که ۵۷ معلم (۱۹درصد) جوان، ۱۰۷ معلم (۳۵,۶ درصد) میانسال و ۱۳۶ معلم (۴۵,۳ درصد) مسن هستند. از نظر میزان تحصیلات ۳۲ معلم (۱۰,۶ درصد) دیپلم، ۷۵ معلم (۲۵,۷۵ درصد) فوق دیپلم، ۱۱۱ معلم (۳۷ درصد) لیسانس، ۶۱ نفر (۳.۲۰ درصد) کارشناسی ارشد و ۲۱ معلم (۷ درصد) دارای مدرک دکتری هستند. از کل جمعیت نمونه مورد بررسی، ۲۱۴ معلم (۷۱,۳ درصد) متاهل و ۸۶ معلم (۲۸,۶ درصد) مجرد هستند. از کل نمونه مورد بررسی، ۱۹۷ معلم (۶۵,۶ درصد) دارای منزل شخصی، ۸۳ معلم (۲۷,۶ درصد) در منزل اجاره‌ای و ۲۰ معلم (۶,۷ درصد) در منزل پدری سکونت دارند. ۱۶۹ معلم (۵۶,۳ درصد) افراد تحت تکفل کمی دارند، ۸۰ معلم (۲۶,۶ درصد) متوسط و ۵۱ معلم (۱۷ درصد) افراد تحت تکفلشان زیاد هستند. ۱۰۶ معلم (۳۵,۳ درصد) دارای دریافتی کم، ۱۴۹ معلم (۴۹,۶ درصد) متوسط و ۴۸ معلم (۱۶ درصد) دارای دریافتی بالا هستند. از نظر متغیر رضایت شغلی ۱۷۴ معلم (۵۸ درصد) دارای رضایت شغلی پایین، ۷۹ معلم (۲۶,۳ درصد) متوسط و ۴۷ معلم (۱۵,۶ درصد) دارای رضایت شغلی بالا هستند. ۱۷۳ معلم (۵۷,۶ درصد) دارای رضایت پایین از حقوق و مزایای خود، ۱۰۳ معلم (۳۴,۳ درصد) دارای رضایت متوسط و ۲۴ معلم (۸ درصد) رضایت بالایی از حقوق و مزایای خود دارند.

یافته‌ها

جنس و رضایت شغلی: داده‌های جدول شماره ۲ حاکی از آن است که تفاوتی نسبتاً قابل توجه میان زنان و مردان در سه متغیر رضایت از شغل، رضایت از مزایا و رضایت شغلی وجود دارد، به‌طوری که ۱۷,۹ درصد از زنان از شغل خود راضی هستند و این رقم برای مردان ۱۲,۷

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1393.11.2.1.3]

درصد است. این ارقام برای دو متغیر رضایت از مزایا و رضایت شغلی به ترتیب برای زنان ۱۸,۳ و ۱۸,۸ درصد و برای مردان ۱۳,۱ و ۱۴,۶ درصد است. این رابطه مشاهده شده از لحاظ آماری معنادار است.

جدول شماره ۲. رابطه میان متغیر جنسیت و ابعاد متغیر وابسته پژوهش

متغیر مستقل ← / متغیر وابسته ↓	جنسیت			ضریب همبستگی و معناداری
	زن	مرد	کل	
رضایت از شغل	۱۷,۹	۱۲,۷	۱۵,۸	CV= ./23**
رضایت از مزایا	۱۸,۳	۱۳,۱	۱۴,۴	CV= 0/26**
رضایت شغلی	۱۸,۸	۱۴,۶	۱۵,۸	CV= 0/21**

سن و رضایت شغلی: اطلاعات به‌دست آمده از جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که میان متغیر مستقل سن و ابعاد متغیر وابسته تحقیق رابطه‌ای معنادار از نظر آماری وجود ندارد. اطلاعات هر کدام از متغیرها به تفصیل در جدول شماره ۳ ذکر شده است.

جدول شماره ۳. رابطه میان متغیر مستقل سن و متغیر وابسته پژوهش

متغیر مستقل ← / متغیر وابسته ↓	سن				ضریب همبستگی و معناداری
	جوان	میانسال	مسن	کل	
رضایت از شغل	۱۸,۶	۱۷,۵	۱۹,۵	۱۷,۹	CV= 0/14
رضایت ازمزایا	۱۷,۴	۱۵,۸	۱۷,۴	۱۶,۹	CV= 0/15
رضایت شغلی	۱۶,۹	۱۵,۴	۱۷,۶	۱۵,۸	CV= ./14

تحصیلات و رضایت شغلی: نتایج به‌دست آمده از آزمون روابط میان متغیر مستقل تحصیلات و متغیر وابسته پژوهش حاکی از این است که میان متغیر مستقل تحصیلات و رضایت از شغل و رضایت از مزایا و رضایت شغلی رابطه‌ای معنادار وجود ندارد.

جدول شماره ۴. رابطه میان تحصیلات و متغیر وابسته پژوهش

متغیر مستقل ← / متغیر وابسته ↓	تحصیلات						ضریب همبستگی و معناداری
	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	کل	
رضایت از شغل	۱۴,۱	۱۴,۳	۱۳,۱	12.4	۱۱,۵	۱۲,۷	CV= 0/17
رضایت ازمزایا	۱۳,۹	۱۴,۵	۱۳,۵	۱۲,۵	۱۱,۱	۱۲,۹	CV= 0/19
رضایت شغلی	۱۴,۳	۱۳,۵	۱۲,۶	۱۲,۲	۱۰,۹	۱۱,۳	CV= ./23

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1393.11.2.1.3]

تأهل و رضایت شغلی: داده‌های جدول شماره ۵ حاکی از آن است که میان متغیر مستقل وضعیت تاهل و متغیر وابسته رضایت از شغل، رابطه‌ای معنادار وجود ندارد، ولی میان متغیر مستقل وضعیت تاهل و رضایت از مزایای دریافتی از نظر آماری رابطه ای معنادار وجود دارد. این داده‌ها بیانگر آن است که میزان رضایت از مزایای دریافتی میان افراد متاهل (۱۴,۷ درصد) کمتر از افراد مجرد در نمونه (۱۷,۹ درصد) است و همچنین میان متغیر مستقل و متغیر رضایت شغلی نیز از نظر آماری تفاوت معنادار وجود دارد. رضایت شغلی در میان افراد متاهل ۱۴,۴ درصد و در میان افراد مجرد ۱۶,۸ درصد است که نشان می‌دهد میزان رضایت شغلی در میان معلمان متاهل کمتر از معلمان مجرد است.

جدول شماره ۵. رابطه میان وضعیت تاهل و متغیر وابسته پژوهش

متغیر مستقل ←	وضعیت تاهل			ضریب همبستگی و معناداری
متغیر وابسته ↓	متاهل	مجرد	کل	
رضایت از شغل	۱۶,۹	18.1	۱۶,۷	CV= ./16
رضایت از مزایا	۱۴,۷	17.9	۱۴,۱	CV= 0/17*
رضایت شغلی	۱۴,۴	۱۶,۸	۱۵,۳	CV= 0/13*

تکفل و رضایت شغلی: نتایج به دست آمده از آزمون برای رابطه میان متغیر افراد تحت تکفل و متغیر وابسته پژوهش بیانگر این نکته است که میزان رضایت از شغل معلمانی که افراد تحت تکفل آنها زیاد است (۱۲,۶ درصد) کمتر از معلمانی است که افراد تحت تکفل آنها کم (۱۶,۷ درصد) است. همچنین میزان رضایت از مزایای معلمانی که افراد تحت تکفل آنها زیاد است (۱۱,۶ درصد) کمتر از معلمانی است که تعداد افراد تحت تکفل آنها کمتر است (۱۷/۵). همچنین میزان رضایت شغلی معلمانی که افراد تحت تکفل آنها زیاد است (۱۲,۴ درصد) کمتر از معلمانی است که افراد تحت تکفل آنها کم است(۱۵,۴ درصد).

جدول شماره ۶. رابطه میان متغیر مستقل افراد تحت تکفل و متغیر وابسته پژوهش

متغیر مستقل ←	افراد تحت تکفل				ضریب همبستگی و معناداری
متغیر وابسته ↓	کم	متوسط	زیاد	کل	
رضایت از شغل	۱۶,۷	۱۵,۹	۱۲/۶	۱۳,۹	CV= ./20*
رضایت از مزایا	۱۷,۵	۱۵,۱	۱۱/۶	۱۴	CV= 0/24**
رضایت شغلی	۱۵,۴	۱۴,۵	۱۲,۴	۱۳,۱	CV= 0/17*

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1393.11.2.1.3]

حقوق و رضایت شغلی: اطلاعات جدول شماره ۷ نشان دهنده این است که معلمانی که حقوق و مزایای کمتری دریافت می‌کنند (۱۱,۲ درصد)، میزان رضایت از شغل آنها کمتر از معلمانی است که حقوق و مزایای زیادی دریافت می‌کنند (۱۴,۶ درصد). همچنین داده‌ها حکایت از آن دارند که معلمانی که حقوق و مزایای کمتری دریافت می‌کنند (۱۱,۳ درصد) نسبت به معلمانی که حقوق و مزایای زیادی دریافت می‌کنند (۱۴,۴ درصد)، رضایت کمتری از مزایای دریافتی دارند. به علاوه معلمانی که حقوق و مزایای زیادی دریافت می‌کنند (۱۵,۵ درصد)، نسبت به معلمانی که حقوق و مزایای پایینی دریافت می‌کنند (۱۱,۱ درصد)، از رضایت شغلی بیشتری بهره‌مند هستند.

جدول شماره ۷. رابطه میان متغیر مستقل حقوق و مزایای دریافتی و متغیر وابسته پژوهش

متغیر مستقل ←	حقوق و مزایا دریافتی				ضریب همبستگی و معناداری
متغیر وابسته ↓	کم	متوسط	زیاد	کل	
رضایت از شغل	۱۱,۲	۱۳,۹	۱۴,۶	۱۲,۷	CV= ./14*
رضایت از مزایا	۱۱,۳	۱۳,۱	۱۴,۴	۱۲,۶	CV= 0/16*
رضایت شغلی	۱۱,۱	۱۲,۱	۱۵,۵	۱۳,۱	CV= 0/23**

مسکن و رضایت شغلی: داده‌های به‌دست آمده از آزمون نشان می‌دهند معلمانی که ساکن منزل اجاره‌ای هستند، نسبت به معلمانی که در منزل شخصی یا در کنار خانواده پدری زندگی می‌کنند رضایت کمتری از رضایت از شغل و مزایای دریافتی دارند و همچنین از رضایت شغلی پایین‌تری برخوردارند (جدول شماره ۸).

جدول شماره ۸ . رابطه میان متغیر مستقل نوع سکونت و متغیر وابسته پژوهش

متغیر مستقل ←	منزل مسکونی				ضریب همبستگی و معناداری
متغیر وابسته ↓	منزل شخصی	منزل اجاره‌ای	با خانواده پدری	کل	
رضایت از شغل	۱۵,۹	۱۲,۴	۱۳,۴	۱۳,۳	CV= ./17*
رضایت از مزایا	۱۵,۸	۱۲,۵	۱۳,۲	۱۲,۷	CV= 0/15*
رضایت شغلی	۱۶,۷	۱۲,۱	۱۳	۱۲,۹	CV= 0/16*

تحلیل رگرسیون: به منظور مطالعه و بررسی تأثیرات همزمان متغیرهای مستقل بر وابسته، از رگرسیون چندگانه بهره گرفته شد. نتایج حاصله از آزمون رگرسیون چندگانه بیانگر این است که از میان متغیرهای مستقل وارد شده به معادله رگرسیونی برای متغیر وابستهٔ رضایت از شغل بیشترین تأثیر از آن متغیر مستقل جنسیت است (۰/۲۱) و متغیر مستقل بعدی که بیشترین تاثیر را بر این متغیر وابسته دارد حقوق دریافتی است. آزمون رگرسیون برای بررسی تأثیر همزمان متغیرهای

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1393.11.2.1.3]

مستقل بر متغیر وابسته رضایت از مزایا نشان داد که متغیر مستقل افراد تحت تکفل (۰/۲۲-) بیشترین تأثیر را در میان متغیرهای مستقل به خود اختصاص داده است؛ متغیر بعدی که بیشترین تأثیر را بر متغیر وابسته رضایت از شغل دارد جنسیت است (۰/۲۰). داده‌های به‌دست آمده برای متغیر وابسته رضایت شغلی بیانگر این نکته است که از میان متغیرهای مستقل وارد شده به معادله رگرسیونی متغیر حقوق دریافتی (۰/۲۲-) بیشترین تأثیر را بر متغیر وابسته رضایت شغلی دارد، متغیر بعدی که بیشترین تأثیر را در پیش بینی متغیر وابسته رضایت شغلی دارد، جنسیت (۰/۱۹) است. در مجموع متغیرهای مستقل وارده شده به معادله رگرسیونی ۲۴ درصد تغییرات متغیر وابسته رضایت از شغل را تبیین کردند. همچنین متغیرهای مستقل توان تبیین ۲۹ درصد از تغییرات متغیر رضایت از مزایا و ۳۴ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را در معادله رگرسیونی داشتند. شایان ذکر است روش مورد استفاده برای رگرسیون چندگانه روش Enter است.

جدول شماره ۹. تحلیل رگرسیون چند متغیره میان متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش

متغیر مستقل	رضایت از شغل		رضایت از مزایا		رضایت شغلی	
	ضریب استاندارد Beta	سطح معناداری	ضریب استاندارد Beta	سطح معناداری	ضریب استاندارد Beta	سطح معناداری
سن	۰/۲	۰/۳	۰/۶	۰/۰۶	۰/۴	۰/۲
جنسیت	۰/۲۱	۰/۰۰	۰/۲۰	۰/۰۰۱	۰/۱۹	۰/۰۰
تاهل	۰/۸	۰/۰۷	۰/۱۲	۰/۰۴	۰/۹	۰/۰۲
تحصیلات	۰/۸	۰/۹	۰/۷	۰/۰۶	۰/۱۱	۰/۰۳
افراد تحت تکفل	۰/۱۵-	۰/۰۳	۰/۲۲-	۰/۰۰	۰/۱۴-	۰/۰۲
حقوق دریافتی	۰/۱۸-	۰/۰۲	۰/۱۹-	۰/۰۴	۰/۲۲-	۰/۰۰
منزل مسکونی	۰/۱۷	۰/۰۴	۰/۱۹	۰/۰۳	۰/۱۷	۰/۰۴
مقدار ثابت	۰/۳۵۷		۰/۴۰۲		۰/۲۸۳	
مجذور R	۰/۲۴		۰/۲۹		۰/۲۷	

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج یافته‌های توصیفی بیانگر آن است که ۵۸ درصد از پاسخگویان از رضایت از شغل پایین برخوردارند، ۲۶ درصد از رضایت از شغل متوسط و ۱۵,۶ درصد از رضایت از شغل بالایی برخوردارند. یافته‌های توصیفی برای متغیر رضایت از مزایا بیانگر این نکته بود که ۵۷ درصد افراد نمونه دارای رضایت از مزایای پایینی بودند، ۳۴ درصد رضایت متوسطی از حقوق و مزایای دریافتی خود داشتند و ۸ درصد رضایت بالایی از حقوق و مزایای دریافتی خود داشتند.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1393.11.2.1.3]

در بررسی رابطه میان متغیرهای مستقل و وابسته، مشخص شد که غیر از فرضیه مربوط به رابطهٔ میان متغیر سن و رضایت شغلی و رابطهٔ میان تحصیلات و متغیر وابسته پژوهش و همچنین رابطهٔ میان وضعیت تاهل و رضایت از شغل سایر فرضیات مطرح شده در تحقیق تایید شدند. با توجه به اینکه نظریات مطرح شده در تحقیق جنبه روانشناسی و روانشناسی اجتماعی داشتند و متغیرهای مطرح شده که فاقد رابطه معنادار با متغیرهای وابسته بودند، جنبه جمعیت شناختی و جامعه شناختی داشتند، احتمالاً به‌همین دلیل قادر به تبیین رابطهٔ میان متغیرها نبودند. با وجود این در بررسی روابط میان متغیرهای مستقل و وابسته نکات تامل برانگیزی وجود دارد.

رابطهٔ میان جنسیت و رضایت از شغل در تحلیل رگرسیون بیشترین مقدار را به خود اختصاص داده (۰/۲۱) که نشانگر این امر است که معلمان زن از شغل خود راضی‌تر از معلمان مرد هستند. در تفسیر این یافته می‌توان چنین استنباط کرد که به‌همین دلیل که در جوامع سنتی تقسیم کار عموماً سنی و جنسی است، زنان در این نوع تقسیم کار تنها نیازهای اولیه خود را برآورده می‌کنند و در واقع در سطح نیازهای کاستی در نظریه مازلو باقی می‌مانند، اما خودِ شغل به‌صورت عمومی و شغل معلمی به ویژه نقش عاملی را بازی می‌کند که سبب می‌شود زنان از موقعیت تقسیم کار سنتی خارج شوند و از سطح نیازهای اولیه مورد نظر مازلو گذر کنند و به سطح دوم نیازها یعنی سطح فرانیاز وارد شوند. این یافته همسو با نتایج به‌دست آمده از تحقیقات میرفردی (۱۳۹۰)، حصاری (۱۳۸۵) و زکی (۱۳۷۹) است. در رابطه میان متغیرهای مستقل و متغیر وابستهٔ رضایت از مزایای دریافتی، افراد تحت تکفل با بتای ۰/۲۲- بیشترین سهم را تبیین متغیر مورد نظر به خود اختصاص داده است. رابطه میان این دو متغیر منفی بوده به این معنا که با ازیاد افراد تحت تکفل برای معلمان میزان رضایت آنها از مزایای دریافتی کاهش یافته است. با توجه به هزینه‌های زندگی، به ویژه ازدیاد روز به روز توقعات فرزندان از والدین خود و با توجه به حقوق دریافتی معلمان که عموماً پایین است و در نتیجه توان برآوردن خواسته‌های افراد تحت تکفل خود را به صورت کامل ندارند، این یافته قابل تبیین است. تحلیل رگرسیون نشان دهنده این نکته بود که از میان متغیرهای مستقل، متغیر حقوق و مزایای دریافتی با بتای ۰/۲۲- بیشترین سهم را در تبیین متغیر رضایت شغلی دارد که با در نظر گرفتن نظریه آلدرفر می‌توان چنین استنباط کرد که معلمان از نوعی "مکانیزم برگشت" استفاده می‌کنند و توجهی فزاینده به نیازهای پایین‌تر مبذول می‌دارند. چنین به نظر می‌رسد که دلیل این امر این است که نیازهای وابستگی و رشد که شامل احتیاج فرد برای رشد و کمال است در محیط کار برآورده نمی‌شود و به نوعی به نیازهای وجود که دربرگیرندهٔ عواملی مانند حقوق و

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1393.11.2.1.3]

دستمزد است بازگشت کرده‌اند و علاقه بیشتری به این نیازها نشان می‌دهند. این یافته مؤید نظریه آلدفر در مورد نیازهاست. همچنین با نتایج تحقیقات زاهد (۱۳۸۹)، میرفردی (۱۳۹۰)، طاهری روزبهانی و نعمتی (۱۳۹۱)، اورعی یزدانی (۱۳۷۹) و فروغ‌زاده (۱۳۸۳) همسو است. متغیر حقوق و مزایای دریافتی در زمینهٔ هر سه متغیر وابسته سهم بالایی را در تبیین آنها به خود اختصاص داده که نشانگر اهمیت این متغیر در رضایت معلمان از شغل خود است.

به‌طور کلی می‌توان چنین گفت که میزان رضایت شغلی معلمان در سطح پایینی است و با توجه به یافته‌های این بررسی می‌توان چنین استنباط کرد که سهم بیشتر این نارضایتی به دلیل مسائل مالی و حقوق دریافتی آنهاست که به آنها اجازه ساخت یا خرید منزل شخصی، تأمین توقعات افراد تحت تکفل و مخارج آنها را نمی‌دهد و با در نظر گرفتن وظیفه معلمان که انتقال دانش و پرورش نیروی انسانی جامعه است، توجه بیشتر به این موضوع باید در اولویت سازمان آموزش و پرورش و همچنین مسئولان این نهاد قرار گیرد.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1393.11.2.1.3]

منابع

اورعی یزدانی، بدرالدین. (۱۳۷۹). تواناسازی جابجایی پایگاههای قدرت در سازمانهای امروزی. *فصلنامه مطالعات مدیریت*، شماره ۲۵، ۱۶۳-۱۸۰.

حصاری، رضا. (۱۳۸۵). بررسی ارتباط بین رضایت شغلی معلمان با تعهد سازمانی آنان در مدارس راهنمایی گالیکش. *پژوهشهای تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد* بجنورد، شماره هفتم، ۱۷- ۳۹ .

داوودی، حسین؛ بهادری، فرشاد و میرزاجانی، سیدمرتضی. (۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره چهارم، شماره ۱۳، ۱۲۷- ۱۳۹.

زاهد، عادل؛ نامور، یوسف و نوبخت، شهرام. (۱۳۸۹). رابطه رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشکین شهر در سال تحصیلی ۸۹-۸۸. *علوم تربیتی*، سال دوم، شماره ۸، ۱۰۷- ۱۲۸.

زکی، محمد علی. (۱۳۷۹). بررسی نقش عوامل اجتماعی موثر بر انگیزش و رضایت شغلی معلمان. *فصلنامه مصباح*، سال نهم، شماره ۳۳، ۱۲۵- ۱۴۸.

زهانی، قربانعلی. (۱۳۸۳). *بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (مطالعه موردی معلمان شهر نیشابور)*. پایان نامه کارشناسی ارشد. گروه جامعه شناسی، دانشگاه تربیت مدرس.

شفیع‌آبادی، عبداله. (۱۳۶۸). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*. تهران: انتشارات رشد.

طاهری روزبهانی، محمد و نعمتی، مریم. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر رضایتمندی شغلی بر وفاداری کارکنان. *ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و شغل*، شماره ۱۵۴، ۳۳- ۳۸.

فروغ‌زاده، سیمین. (۱۳۸۳). بررسی مقایسه‌ای میزان دریافتی کارکنان ادارات مختلف و تأثیر آن بر رضایت شغلی: مطالعه موردی شهر زاهدان. *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۳، ۱۵۵- ۱۸۵.

گولدنر، الوین. (۱۳۶۸). *بحران جامعه شناسی در غرب*، (ترجمه فریده ممتاز). تهران: شرکت سهامی انتشار.

لطیفیان، احمد و پات، فریبا. (۱۳۷۸). بررسی رابطه بین رضایتمندی شغلی و عملکرد معلمین در مدارس راهنمایی منطقهٔ طرقبه (مشهد). *مجله دانش و توسعه*، شماره ۱۰، ۴۷- ۶۲.

لهسایی‌زاده، عبدالعلی و منصوریان، محمدکریم. (۱۳۷۸). بررسی رضایتمندی شغلی در یکی از سازمانهای استان فارس. *نامهٔ علوم اجتماعی*، شماره ۱۳، ۱۶۱- ۱۸۸.

میرفردی، اصغر؛ احمدی، سیروس و رفیعی بلداجی، زهره. (۱۳۹۰). بررسی اولویت‌های ارزشی معلمان و ارتباط آن با برخی عوامل اقتصادی- اجتماعی (مورد مطالعه: معلمان شهرستان بروجن). *مجله مطالعات اجتماعی ایران*، دوره پنجم، شماره ۳، ۱۴۸- ۱۶۸.

Burke, R.J. (1989). Career stage, satisfaction and well-being among police officers. *Psychology Report*, *65*(1), 3-12.

Davis, J., & Wilson, S. M. (2000). Principals' efforts to empower teachers: Effects on teacher motivation and job satisfaction and stress. *Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues, and Ideas*, *73*(6), 349- 353.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1393.11.2.1.3]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1393.11.2.1.3]
[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]