

رابطه ی رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشگین شهر در سال تحصیلی ۸۹-۸۸

دکتر عادل زاهد^۱

دکتر یوسف نامور^۲

شهرام نوبخت^۳

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین رابطه ی رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی مشگین شهر انجام گرفته است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه ی آماری پژوهش را کلیه معلمان راهنمایی مشگین شهر به تعداد ۷۳۹ نفر تشکیل می دادند که از بین آنان تعداد ۲۵۰ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع آوری داده های موردنیاز از دو پرسشنامه رضایت شغلی (JDI) اسمیت، کندال و هایلین و آزمون خودکارآمدی چیپسون و دمبو استفاده شده است. روایی پرسشنامه ها را صاحب نظران تایید کرده اند و پایایی پرسشنامه های رضایت شغلی و خودکارآمدی با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۶۲ به دست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و آزمون t برای مقایسه ی دو گروه مستقل استفاده شده است. نتایج نشان داد بین رضایت شغلی و خودکارآمدی معلمان همبستگی معنی داری وجود دارد ($r=0/29$ و $p<0/01$) از بین مولفه های رضایت شغلی، مولفه های ماهیت کار ($r=0/33$)، سرپرستی ($r=0/34$) و

۱- استادیار دانشگاه محقق اردبیل

۲- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل

۳- کارشناس ارشد برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز (نویسنده و مسئول)

حقوق و دستمزد ($F=0/17$) با خود کارآمدی همبستگی معنی داری دارند. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که رضایت شغلی حدود ۱۴ درصد تغییرات واریانس خود کارآمدی را به گونه معنی دار تبیین می کند ($Adj. R^2=0/143$) از بین مولفه های رضایت شغلی ماهیت کار، سرپرستی و حقوق به ترتیب پیش بین معنی داری برای خود کارآمدی هستند اما مولفه های علاقه، ترفیعات و روابط با همکاران تبیین معنی داری ندارند. همچنین براساس یافته های پژوهش معلمان زن و مرد از نظر رضایت شغلی و خود کارآمدی تفاوت معنی داری ندارند.

کلید واژه ها: رضایت شغلی، خود کارآمدی، ماهیت کار، سرپرستی و حقوق

مقدمه

امروزه اهمیت آموزش و پرورش بر هیچ کس پوشیده نیست، سرمایه ی امروز و آینده ی ماست، سرمایه ای که نمی توان قیمتی بر آن نهاد و همان چیزی است که بشر را از عصر تاریکی و جهل به عصر روشنایی و نور سوق بخشیده است (یونسکو^۱، نقل از نوری ۱۳۸۸). بنابراین معلمی یکی از مشاغل مهم و اساسی هر جامعه ای محسوب می شود. مسئولیت هدایت و پرورش یک نسل بر عهده معلمان جامعه است (زارعی، ۱۳۸۱).

رضایت شغلی^۲ یکی از عوامل مهم در افزایش میزان کارایی و موفقیت شغلی تلقی می شود. توسعه یافتگی، توسط منابع انسانی کارآمد علاقمند و دارای پیوند روانی عمیق با شغل، به وجود می آید. معلمین و مربیان تربیت دهنده ی نیروی عظیم دانش آموزی باید به شغل خود علاقه مند باشند تا بتوانند استعدادهای بالقوه ی دانش آموزان را شکوفا سازند (قهرمانی عرصه دوگانه، ۱۳۸۱). رضایت شغلی هم اهمیت روانی و هم اهمیت اقتصادی دارد (لورای^۳، ۱۳۸۳). کنش متقابل سازگارپذیر در رابطه «انسان - شغل» رشد و بهسازی توانایی های انسان را تقویت

1. unesco
2. job satisfaction
3. Berk , Laura E

می‌کند. داشتن شغل مطلوب توسط هر کس، استعدادهای او را پرورش می‌دهد، شغل را کامل‌تر می‌کند و توانایی‌های بالقوای او را که طبیعت در آدمی به ودیعه گذاشته است تکامل می‌بخشد (ویکتور پکلیس، ۱۳۷۳).

طبق نظریه شناختی-اجتماعی یا دگیری البرت بندورا عوامل شخصی (از جمله باورها، انتظارات، نگرش‌ها، دانش، راهبردها و...) رویدادهای محیطی (فیزیکی و اجتماعی) و رفتارهای (عملی و کلامی) فرد با یکدیگر تأثیر متقابل دارند (به نقل از سیف، ۱۳۸۷).

مطالعه‌ی فرا تحلیلی از ۶۸ پژوهش منتشر شده در زمینه‌ی خودکارآمدی که بین سال‌های ۱۹۹۷ تا ۱۹۸۹ انجام شده‌اند نشان داده‌اند که باورهای خودکارآمدی به طور مثبت با اقدامات افراد رابطه دارند (به نقل از احمدیان، ۱۳۸۴). چنانچه معلمی به سازگاری با خود و سازگاری با دیگران دست یافته باشد، این امر موجب ارضاء روانی، عاطفی و آرامش روحی آنها می‌شوند و هم‌چنین موجب ارتقاء روحیه مسئولیت‌پذیری، مشارکت و فعالیت‌بخش و نهایتاً موجب تحقق اهداف فردی، گروهی و سازمانی می‌شود (صلب صیادی، ۱۳۸۸). به همین دلیل شناخت نیازها، انگیزه‌ها، تمایلات، و عوامل رضایت‌کارمندان نه تنها لازم است بلکه جهت اتخاذ سیاست‌های صحیح، راهبردهای مناسب و برنامه‌های مناسب ضروری می‌باشد. رضایت شغلی نتایج مثبت گوناگونی از جهت فردی و سازمانی به همراه دارد و بر احساس فرد درباره‌ی سازمان و علائق وی به مشارکت در حفظ همبستگی کمک می‌کند و تأثیر قابل توجهی در شیوه تقرب و نزدیکی افراد نسبت به مشاغل خود، میزان تلاش، تعهدات آنان در اثر بخشی سازمان و مهم‌تر از همه در خودکارآمدی^۱ معلمان دارد (بیک لیک، ۱۳۸۵).

از دیدگاه صاحب‌نظران رضایت شغلی عبارت از نگرش کلی فرد نسبت به شغل می‌باشد. (سید جوادین، ۱۳۸۲). نگرشی که چگونگی احساس مردم را نسبت به

1. self-efficacy

مشاغل شان به طور کلی و یا نسبت به حیطه های مختلف آن نشان می دهد (اسپکتور^۱، نقل از حسینی نسب و جویانی، ۱۳۸۷).

بررسی نظریه های انگیزش شغلی و پیشرفت درباره ی رضایت شغلی نشان می دهد که رضایت شغلی مفهومی چند بعدی است و با عوامل متعددی ارتباط دارد (ساعتچی، ۱۳۸۸).

الف) نظریه سلسله مراتب نیاز مازلو: مازلو معتقد است که آدمی به طور مداوم و پیوسته در حال برانگیختگی است و فقط برای مدت کوتاهی می تواند به ارضای کامل نیازها برسد وقتی یک نیاز ارضا شد، نیاز دیگری جای آن را می گیرد و می توان نیازها را به صورت سلسله مراتب و به ترتیب تقدم و تأخر و مانند یک هرم نشان داد (ساعتچی، ۱۳۸۸).



شکل سلسله مراتب نیازها (اقتباس از ساعتچی، ۱۳۸۸)

ب) نظریه ی انگیزشی - بهداشتی هرزبرگ: این نظریه در واقع اظهار می دارد که خشنودی شغل تابعی از آن فعالیتهای شغلی یا محتوای شغلی، که تلاش انگیز و محرک باشند. اینها را عوامل «انگیزشی» می نامند (کورمن، ترجمه ی شکرکن،

1. Spector

(۱۳۸۴). آنها شامل فرصت های بازشناسی، پیشرفت یا مسئولیت بیشتر هستند. هنگامیکه آنها حاضر باشند، گرایش به سمت برانگیختن کارکنان جهت بهبود بهره وریشان است. عوامل بهداشتی یا نگهداری، چیزهای اساسی که افراد برای هر شغل مهم می پندارند مانند حقوق، مزایای جانبی، شرایط کاری، روابط اجتماعی، سرپرستی، خط مشی ها و مدیریت سازمانی را بازنمایی می کند (عزیزی، ۱۳۸۹).

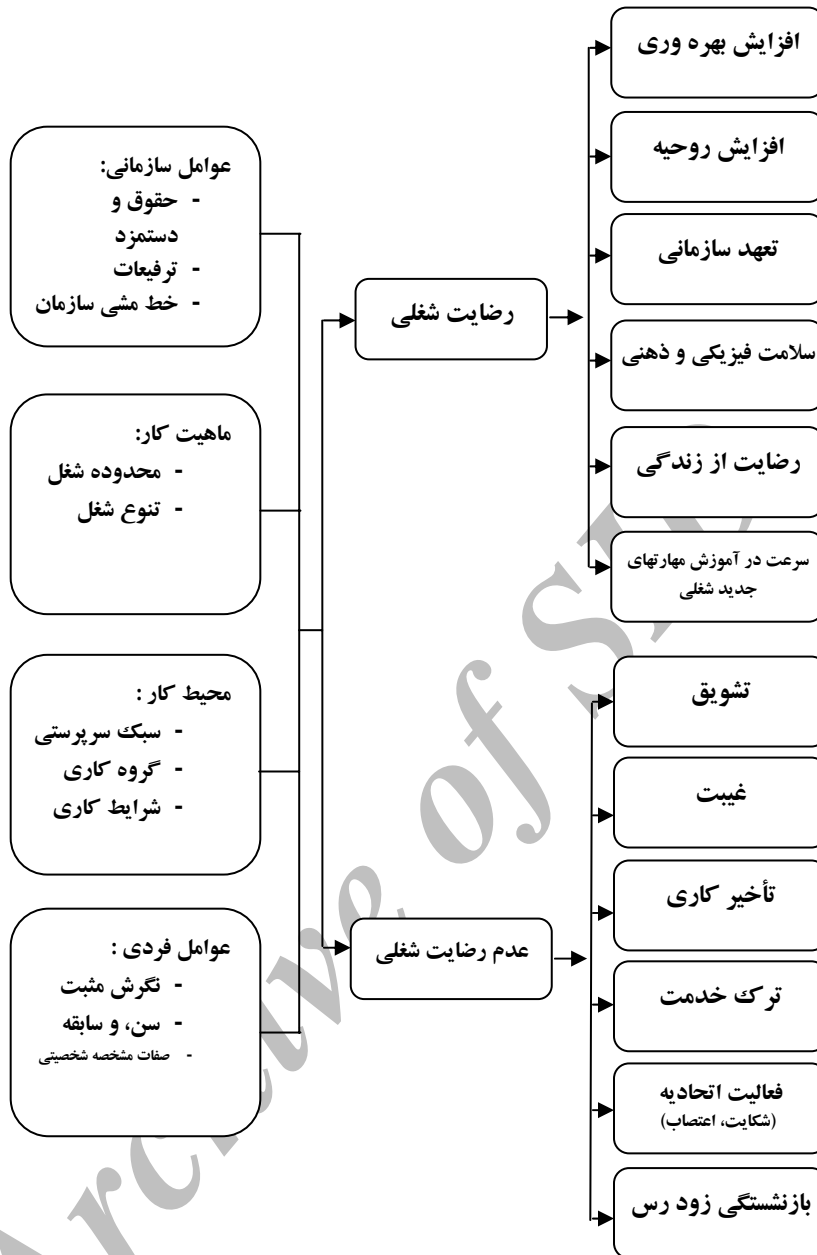
ج) نظریه ی سه وجهی آلدرفر^۱: آلدرفر با اعتقاد به وجود تفاوت های اساسی بین نیازها آنها را به سه دسته، زیستی^۲ وابستگی و تعلق^۳ و رشد^۴ تقسیم نموده است (شهبازی، ۱۳۸۸).

د) نظریه برابری آدامز: براساس نظریه آدامز، مردم درباره ی آنچه با انجام دادن وظایف شغلی و کار خود به دست می آورند (پرداخت حقوق و دستمزد واقعی، مشارکت در سود و مزایا، کسب منزلت اجتماعی، ارضای انگیزه ها و علائق فرد برای کار کردن) و نیز آنچه برای انجام دادن وظایف شغلی ارائه یا صرف می کنند (ویژگی های شخصیتی لازم برای ایفای نقش خود در سازمان، مهارت ها، سطح تحصیلات، میزان کوشش و تلاش وی در سازمان و نظایر آن) اعتقادات و باور داشت های خاصی دارند (ساعتچی، ۱۳۸۸). فرد داده ها و ستاده های خود را در سازمان با داده ها و ستاده های دیگران مقایسه کرده و براساس قضاوت خود احساس برابری یا نابرابری می کند (شهبازی، ۱۳۸۸). در کل ایجاد رضایت شغلی در فرد بستگی به عوامل متعددی دارد که در کنار هم موجب حصول نتیجه مطلوب می شوند و چه بسا نبود یک عامل فرد را در زمره اشخاص ناراضی از شغل خویش قرار دهد. این عوامل عبارت اند از: عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی (حسینی نسب و جویانی، ۱۳۸۷). برای عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و نتایج رضایت یا عدم رضایت شغلی مدلی طراحی شده است که در نمودار آمده است.

1. C.P.Alderfer
2. existence
3. relatedness
4. growth

عوامل موثر در رضایت شغلی

پیامدهای رضایت و عدم رضایت شغلی



نمودار پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی (اقتباس از مقیمی، ۱۳۸۵)

بندورا بر این باور است که خودکارآمدی مهم ترین عامل تعیین کننده فعالیت هایی است که ما برمی گزینیم و نیز عامل تعیین کننده شدتی است که ما اعمالمان را انجام می دهیم (هرگنهان و السون^۱، ۱۳۸۶). خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی^۲ آلبرت بندورا، مشتق شده است که به باورها یا قضاوت های فرد به توانایی های خود در انجام وظایف و مسئولیت ها اشاره دارد (بندورا، ۱۹۹۷). باورهای خودکارآمدی پیش بینی ساده رفتار نیست و با «می خواهم انجام دهم» کاری نداشته بلکه با این عبارت که «می توانم انجام دهم» سر و کار دارد (ذبیحی حصار، ۱۳۸۴).

در دیدگاه شناختی - اجتماعی بندورا افراد نه به وسیله نیروهای درونی برانگیخته می شوند و نه به وسیله نیروهای بیرونی به طور خودکار کنترل می شوند. نظریه شناختی - اجتماعی، دیدگاهی بافتی است زیرا بر این فرض استوار است که رفتار، نشان دهنده ی تعامل فرد با محیط است (پنتریچ و شانک^۳، ۲۰۰۲). بندورا برای ایجاد و تغییر نظام باور خودکارآمدی چهار منبع مهم تشخیص داده است که عبارتند از: الف) تجربه های موفق یا مستقیم^۴، ب) تجربه های جانیشینی^۵، ج) ترغیب کلامی یا اجتماعی^۶، د) حالات عاطفی و فیزیولوژیک^۷ (نقل از عبداللهی، ۱۳۸۵). خودکارآمدی نقش تعیین کننده ای بر خودانگیزی^۸ افراد دارد. زیرا باور خودکارآمدی بر گزینش اهداف چالش آور به میزان تلاش و کوشش در انجام وظایف، میزان استقامت و پشتکاری در رویارویی با مشکلات و میزان تحمل فشارها اثر می گذارد (بندورا، ۲۰۰۰). تجربیات ناشی از موفقیت و یا شکست

-
1. Hergen Hahn & Olson
 2. social cognition theory
 3. Pintrich & Schunk
 4. enactive , mastery experieness
 5. vicarious experiencess
 6. persuasion verbul or social
 7. plyciological and affective states
 8. self-motivation

کارکنان در طول سال های خدمت، تصورات آنان را در رابطه با توانایی هایشان نسبت به انجام وظایف شغلی تحت تأثیر قرار می دهد (عبداللهی، ۱۳۸۵). معمولاً افراد فعالیت ها و موقعیت هایی را می جویند و با شور و شوق به آنها گرایش دارند که احساس کنند می توانند خود را با آنها سازگار نموده یا از پس آنها برآیند، در حالی که از فعالیت ها و موقعیت هایی که فکر می کنند توانایی مقابله کردن آنها را از پای در می آورند، دوری می جویند (مارشال ریو، ۱۳۸۶).

به دلیل اهمیت موضوع تحقیقات گوناگونی درباره ی رضایت شغلی و خود کار آمدی و متغیرهای مربوط به آنها انجام پذیرفته است که به برخی از آنها که در راستای این پژوهش هستند اشاره می شود.

وروم^۱ نشان داد که بین رضایت شغلی و میزان کارآیی رابطه مثبت وجود دارد. یعنی رضایت شغلی افزایش کارآیی را باعث می گردد (نقل از پایدار، ۱۳۷۸). نتایج تحقیق (وولفک هوی^۲، به نقل از مانوئل و آریاس^۳، ۲۰۰۷) نشان می دهد که کارآمدی عمومی تدریس معلمان به مرور زمان کمتر می شود. در پژوهش علیشاهی بجستانی (۱۳۷۶) میانگین نمره رضایت شغلی دبیران مرد از میانگین بالاتر بوده است، هم چنین از عوامل مختلف مؤثر، عامل انگیزش بیش از همه عوامل بر رضایت شغلی مؤثر بوده (مسئولیت، ترقی، قدردانی، ماهیت کار) و سپس از آن سابقه تدریس بر رضایت شغلی دبیران مؤثر بوده است.

پژوهش نعمتی (۱۳۷۷) نشان داد: ۱- بین رضایت شغلی و کارآیی معلمان رابطه مثبت وجود دارد. ۲- بین رضایت شغلی و سابقه کار در آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود ندارد. ۳- میانگین کارآیی و رضایت شغلی معلمان زن بیشتر از معلمان مرد است بدین معنی که معلمان زن راضی تر و کارآتر از معلمان مرد می باشند.

1. Wrom
2. Woolfolk Hoy
3. Manuel & Arias

بر اساس گزارش بیشای^۱ (۱۹۹۶) رضایت شغلی معلم و انگیزش معلم همبستگی معنی داری با سطح مسئولیت پذیری، جنسیت، سن و سالهای تجربه تدریس و فعالیت آنان دارد. کلکر و لودمن^۲ (۱۹۹۷) اظهار می دارد که معلمان با سابقه تدریس ۵ سال و یا کمتر از رضایت شغلی بیشتری نسبت به معلمان با سابقه تدریس بالاتر برخوردارند. زین و مک میلان^۳ (۱۹۹۹) دریافتند که معلمان زن از نقش حرفه ای خود به عنوان معلم در مقایسه با همکاران مرد خود از رضایت بیشتری برخوردارند. آنها در بررسی هایی دریافتند که شرایط کاری، کفایت تدریس و فرهنگ سازمانی به ترتیب از اهمیت زیادی در رضایت شغلی برخوردارند. شولتز^۴ می افزاید: به نظر می رسد احساس خودکارآمدی در سنین مختلف و در دو جنس متفاوت است چرا که یافته های پژوهشی نشان داده است که مردان به طور کلی از نظر احساس خودکارآمدی بالاتر از زنان هستند (نقل از نوری، ۱۳۸۸). در مطالعه ای که توسط کاستلیوس^۵ صورت پذیرفت، گزارش شده است زنان معلم در ابتدایی و راهنمایی، در یک موقعیت کاری برابر با مردان، از رضایت شغلی بیشتری نسبت به مردان برخوردارند. همچنین معلمان با سابقه کار بیشتر از معلمان با سابقه کار کمتر، رضایت شغلی بیشتری دارند (به نقل از دی نوبیل و مک کورمیک، ۲۰۰۲). اصغری (۱۳۸۵) در تحقیقی نشان داد که بین «توانمند سازی» و «رضایت شغلی» و بین «توانمندی سازی» و «خودکارآمدی» رابطه مستقیمی وجود دارد. بین «خودکارآمدی» و «رضایت شغلی» رابطه ای یافت نشد. در صورتی که «توانمند سازی» و «خودکارآمدی» به صورت متقابل با «رضایت شغلی» رابطه داشتند. نریمانی و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی نشان دادند بین ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی بین دو جنس به جزء سلطه جویی - سلطه پذیری تفاوت معنی داری مشاهده نشد که این ویژگی در

-
1. Bishay
 2. Klecker & Loadman
 3. Xin & Macmillan
 4. Schutz
 5. Kostellios

مردان با میانگین ۳۳ می باشد. برخی تحقیقات نشان داده اند که معلمان با تجربه نسبت به معلمان تازه کار، کمتر تغییر می پذیرند، خودکارآمدی شخصی شان بالاتر و خودکارآمدی عمومی شان پایین تر است (مانوئل و آریاس^۱، ۲۰۰۷).

پاداشی (۱۳۸۸) نشان داد که بین رضایت شغلی و خودکارآمدی رابطه معنی دار وجود دارد. کلارالین، هس در تحقیقی تأثیر خودکارآمدی معلم بر رابطه بین رضایت شغلی و انگیزه ترک را بررسی کرد نتایج تحلیل نشان داد که خودکارآمدی معلم تأثیر مستقیمی بر رابطه رضایت شغلی و انگیزه ترک وجود دارد (نقل از پاداشی، ۱۳۸۸).

تیز و هاکت در پژوهش های خود به این نتیجه رسیدند که تفاوت های جنسیتی روی خودکارآمدی اثر می گذارد. مردان در تمام مشاغل خود را کارآمد می دانند در حالیکه زنان فقط در حیطه مشاغلی که معمولاً مردانه است خود را ناکارآمد و بی کفایت احساس می کنند (نقل از نوری، ۱۳۸۸).

تفاوت خودکارآمدی بین زن و مرد در تحقیق انجام یافته توسط فتحی آذر گزارش شده است اما طباطبایی تفاوت معنی داری را از لحاظ خودکارآمدی بین زن و مرد گزارش نکرده است. همچنین ابراهیمی در تحقیق خود نبود تفاوت بین میانگین های خودکارآمدی بین زنان و مردان را گزارش کرده است (نقل از احمدیان، ۱۳۸۴). نوری (۱۳۸۸) نشان داد گرچه تفاوت جزئی بین میانگین خودکارآمدی در بین معلمان زن و مرد مشاهده شد اما این تفاوت معنی دار نبود هم چنین بین معلمان زن و مرد از لحاظ خودکارآمدی تفاوتی وجود ندارد.

فرضیه های تحقیق:

- ۱- بین رضایت شغلی و خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت وجود دارد.
- ۲- بین خودکارآمدی و مؤلفه های رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد.

1. Manuel & Arias

۳- بین سنوات خدمت معلمان با خودکارآمدی آنان رابطه مثبت وجود دارد.

۴- بین سنوات خدمت با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت وجود دارد.

سؤالات تحقیق:

- ۱- آیا مؤلفه‌های رضایت شغلی خودکارآمدی معلمان را پیش بینی می‌کنند؟
- ۲- آیا بین خودکارآمدی معلمان زن و مرد تفاوت وجود دارد؟
- ۳- آیا بین رضایت شغلی معلمان زن و مرد تفاوت وجود دارد؟

روش شناسی پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان راهنمایی مشکین شهر است که در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ مشغول به تدریس هستند و تعداد آنان طبق آمار دریافت شده از آموزش و پرورش، ۷۳۹ نفر شامل ۳۴۴ معلم زن و ۳۹۵ معلم مرد می‌باشد (مدیریت آموزش و پرورش مشکین شهر). برای انتخاب افراد نمونه، روش نمونه‌گیری تصادفی طبقاتی مورد استفاده قرار گرفت و تعداد نمونه نیز براساس جدول مورگان، ۲۵۰ نفر در نظر گرفته شد که از این ۲۵۰ نفر، ۱۱۷ نفر زن و ۱۳۳ نفر مرد می‌باشند. روش تحقیق در این پژوهش از نوع همبستگی می‌باشد. در این تحقیق به منظور گردآوری اطلاعات رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی (JDI) که توسط اسمیت، کندال و هایلین در سال ۱۹۸۵ طراحی شده است، (هومن، ۱۳۸۱، نقل از پاداشی ۱۳۸۸) استفاده شده است. پرسشنامه رضایت شغلی ۷۵ سوال و ۶ مولفه دارد که میرباقری طباطبایی، ۱۳۷۹ ضریب اعتبار پرسش نامه را برای نمونه ۳۰۰ نفری و یزدی، ۱۳۸۱ برای نمونه ۶۷ نفری بدست آورده‌اند. میرباقری: ماهیت کار ۰/۸۴، علاقه و سرپرستی ۰/۸۷، حقوق ۰/۹۰، ترفیعات ۰/۸۴، همکاران ۰/۸۹، کل پرسشنامه ۰/۹۳ و پژوهش یزدی: ماهیت کار ۰/۷۹، علاقه ۰/۹۱، سرپرستی ۰/۸۱، حقوق ۰/۸۳، ترفیعات ۰/۸۳، همکاران ۰/۸۱، کل پرسشنامه

۰/۸۹ گزارش کرده اند (پاداشی، ۱۳۸۸). هم چنین جهت گردآوری اطلاعات خودکارآمدی از پرسشنامه خود کارآمدی گیبسون و دمبو که براساس الگوی دو عاملی بندورا در زمینه خودکارآمدی ابداع شده است و شامل ۳۰ گویه در مقیاس شش درجه ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) می باشد استفاده شده است. محققانی مانند اندرسون، گرین، لوون، ۱۹۹۸، بارس و هال، ۱۹۹۱، هوی و ولفووک، ۱۹۹۳، پایایی این پرسشنامه را با ذکر آلفا کرونباخ بین ۰/۷۱ - ۰/۸۱ برای مقیاس خودکارآمدی گزارش کرده اند (نوری، ۱۳۸۸). در تحقیق حاضر پایایی پرسشنامه رضایت شغلی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۸ و پایایی پرسشنامه خودکارآمدی با استفاده از ۳۰ مورد پاسخ معلمان به پرسشنامه و با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۶۲ بدست آمد. در خصوص روایی هر دو پرسشنامه از نظرات متخصصین استفاده شد.

یافته های پژوهش:

فرضیه ۱): بین رضایت شغلی و خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت وجود دارد.

جدول شماره ۱: آماره های مربوط به همبستگی رضایت شغلی و خودکارآمدی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	همبستگی = r	سطح معنی داری
خودکارآمدی	۶۴/۹۴	۶/۳۲۶	۰/۲۹۴	۰/۰۱
رضایت شغلی	۱۷۴/۳۲	۱۴/۸		

با توجه به اینکه داده های بدست آمده از هر دو متغیر از نوع کمی است و مقیاس هر دو متغیر از نوع فاصله می باشد لذا از روش آماری همبستگی پیرسون در تجزیه و تحلیل استفاده گردید.

همانطور که در جدول ۱ مشخص است بین رضایت شغلی و خودکارآمدی معلمان همبستگی معنی داری وجود دارد. یعنی اینکه با افزایش رضایت شغلی میزان خودکارآمدی هم تغییر می کند.

فرضیه ۲): بین خود کارآمدی و مؤلفه های رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد.

جدول ۲: نتایج آزمون ضریب همبستگی
بین مؤلفه های رضایت شغلی و خود کارآمدی معلمان

مؤلفه ها	میانگین	انحراف استاندارد	همبستگی r=	سطح معنی داری
ماهیت کار	۴۵/۹۶	۴/۶۴۲	۰/۳۳۵	۰/۰۰۰
علاقه	۱۰/۲۳	۱/۹۱۶	۰/۰۹۵	۰/۱۳۶
سرپرستی	۴۳/۳۲	۶/۱۵۱	۰/۳۴۳	۰/۰۰۰
حقوق و دستمزد	۱۴/۹۵	۳/۷۳۹	۰/۱۶۶	۰/۰۰۹
ترفیعات	۱۵/۵۴	۳/۶۶۹	۰/۰۶۲	۰/۳۳
روابط با همکاران	۴۴/۴۶	۵/۹۹۵	۰/۰۸۹	۰/۱۶۲

با توجه به اینکه داده های بدست آمده از این متغیرها از نوع کمی بوده و با مقیاس فاصله ای بدست آمده است لذا در تعیین میزان و نوع رابطه از روش همبستگی پیرسون استفاده گردید.

نتایج حاصل نشان می دهد که بین خود کارآمدی و مؤلفه های ماهیت کار، سرپرستی و حقوق در سطح ۰/۰۱ رابطه ی معنی داری وجود دارد ولی بین خود کارآمدی و مؤلفه های علاقه، ترفیعات و روابط با همکاران رابطه ی معنی داری وجود ندارد و رابطه ی بین آنها در حد شانس و تصادف می باشد.

فرضیه ۳): بین سنوات خدمت معلمان با خود کارآمدی آنان رابطه ی مثبت وجود دارد.

جدول ۳ نتایج مربوط به همبستگی سنوات خدمت با خود کارآمدی معلمان

متغیر مورد مطالعه	میانگین	انحراف استاندارد	همبستگی با سنوات خدمت	Sig
خود کارآمدی	۶۴/۹۴	۶/۳۲۶	۰/۰۳۷	۰/۵۶۰

با توجه به اینکه داده های بدست آمده از این سه متغیر از نوع کمی بوده و با مقیاس فاصله ای بدست آمده است. بنابراین روش آماری مناسب، همبستگی پیرسون می باشد.

نتایج بدست آمده در جدول فوق با ضریب همبستگی $r = 0/037$ با سطح معنی داری $0/56$ نشان می دهد که بین این دو متغیر رابطه ی معنی داری وجود ندارد و این میزان رابطه مشاهده شده در حد شانس و تصادفی می باشد. لذا فرض صفر یعنی عدم وجود رابطه بین سنوات خدمت و خودکارآمدی معلمان تأیید می گردد. فرضیه ۴): بین سنوات خدمت معلمان با رضایت شغلی آنان رابطه ی مثبت وجود دارد.

جدول ۴ نتایج مربوط به همبستگی سنوات خدمت با رضایت شغلی معلمان

متغیر مورد مطالعه	میانگین	انحراف استاندارد	همبستگی با سنوات خدمت	Sig
رضایت شغلی	۱۷۴/۳۲	۱۴/۸	۰/۰۴۴	۰/۴۸۶

همانطور که در جدول آمده است ضریب همبستگی بدست آمده $0/044$ با سطح معنی داری $0/486$ نشان می دهد که بین سنوات خدمت معلمان و رضایت شغلی آنان رابطه ی معین وجود ندارد و این میزان همبستگی در حد شانس و تصادفی می باشد لذا فرض صفر یعنی عدم دلیل رابطه بین سنوات خدمت و رضایت شغلی تأیید می گردد.

سوال ۱: آیا مؤلفه های رضایت شغلی خودکارآمدی معلمان را پیش بینی می کنند؟

جدول ۵ پیش بینی خودکارآمدی براساس مؤلفه های رضایت شغلی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	R	R ²	R ² تعدیل شده	درجه آزادی F	معنی داری Sig
رگرسیون	۱۶۲۸/۱۹۱	۶	۲۷۱/۳۶۵	۰/۴۰۴	۰/۱۶۶	۱/۱۴۳	۷/۹۱۰	۰/۰۰۰
باقیمانده	۸۳۳۶/۷۸۵	۲۴۳	۳۴/۳۰۸					
کل	۹۹۰۶۴/۹۷۶	۲۴۹						

ضرایب

معنی داری sig	T	ضریب استاندارد		مدل متغیرها	
		Beta	خطای استاندارد Std. Error		
۰/۰۰۰	۸/۱۲۳	-	۴/۶۳۳	۳۷/۶۳۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۴/۹۳۲	۰/۳۲۱	۰/۰۸۹	۰/۴۳۸	ماهیت کار
۰/۰۹۴	-۱/۶۸۲	-۰/۱۲۲	۰/۲۲۰	-۰/۳۷۱	علاقه
۰/۰۱۰	۲/۵۸۷	۰/۱۶۹	۰/۰۶۷	۰/۱۷۴	سرپرستی
۰/۰۱۴	۲/۴۸۰	۰/۱۵۶	۰/۱۰۶	۰/۲۶۴	حقوق
۰/۶۳۳	۰/۴۷۷	۰/۳۰	۰/۱۰۸	۰/۱۶۲	ترفیعات
۰/۶۶۳	-۰/۴۳۶	-۰/۰۲۸	۰/۰۶۷	-۰/۹۲۷	همکاران

نتایج جدول ۵ نشان می دهد که مولفه های رضایت شغلی حدود ۱۴ درصد خود کارآمدی را به طور معنی دار تبیین می کند.

$$(P \leq 0.01, F(6, 243) = 7.910, R = 0.143)$$

از بین مولفه های رضایت شغلی، ماهیت کار ($Beta=0.321$) سرپرستی ($Beta=0.669$) و حقوق ($Beta=0.156$) معنی دار است یعنی متغیرهای ماهیت کار، سرپرستی و حقوق پیش بین معنی داری برای خود کارآمدی هستند ولی مولفه های علاقه، ترفیعات و روابط با همکاران تبیین معنی داری ندارند.

سؤال ۲- آیا بین خود کارآمدی معلمان زن و مرد تفاوت وجود دارد؟

جدول شماره ۶ آزمون t برای تفاوت خود کارآمدی معلمان زن و مرد

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	t	درجه آزادی	Sig
خود کارآمدی	زن	۱۱۷	۶۴/۸۲	۶/۰۶۸	-۰/۲۷۰	۲۴۸	۰/۷۸۷
	مرد	۱۳۳	۶۵/۰۴	۶/۵۶			

با توجه به نتایج به دست آمده جدول ۷، t مشاهده شده برابر با $t = -0/270$ بوده و چون سطح معنی داری به دست آمده ($P=0/787$) بزرگتر از $0/05$ می باشد بنابراین فرضیه صفر تایید می گردد یعنی بین خودکارآمدی معلمان زن و مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد و تفاوت مشاهده شده تصادفی می باشد.

سؤال ۳ - آیا بین رضایت شغلی معلمان زن و مرد تفاوت وجود دارد؟

جدول شماره ۸ آزمون t برای تفاوت رضایت شغلی معلمان زن و مرد

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	t	درجه آزادی	Sig
رضایت شغلی	زن	۱۱۷	۱۷۵/۹۵	۱۳/۷۲۱	۱/۶۳۷	۲۴۸	۰/۱۰۳
	مرد	۱۳۳	۱۷۲/۸۹	۱۵/۶۰			

با توجه به نتایج بدست آمده جدول ۸، t مشاهده شده برابر با $t = 1/637$ بوده و چون سطح معنی داری بدست آمده ($p=0/103$) بزرگتر از $0/05$ می باشد بنابراین فرض صفر تایید می گردد یعنی بین رضایت شغلی معلمان زن و مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد تفاوت مشاهده شده ناشی از شانس و تصادف می باشد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به جدول ۱ مشخص شد که بین رضایت شغلی و خودکارآمدی معلمان، همبستگی معنی داری وجود دارد. ($r=0/29$)

این یافته بر خلاف یافته های کلارالین و هس (نقل از پاداشی، ۱۳۸۸)، اصغری (۱۳۸۵)، نعمتی (۱۳۷۷) می باشد. عدم همسویی یافته های فرض حاضر با تحقیقات گذشته، احتمالاً ناشی از این مسأله باشد که در تحقیقات گذشته شرایط تحقیق به طور مساعد رعایت نگردیده است و با توجه به اینکه این مسأله برای ما معلوم نمی باشد، به نظر می رسد که در تعمیم یافته های تحقیق حاضر نیز باید احتیاط کرد با این حال همسویی نتیجه این تحقیق با تحقیقات وروم (۹۶۴) و پاداشی (۱۳۸۸) می تواند بیانگر مستدلی از وجود رابطه بین این دو متغیر باشد. هر چند

رابطه خودکارآمدی و رضایت شغلی با توجه به این که تحت تأثیر عامل های موقعیتی و انگیزشی قرار دارند، به نظر می رسد که تطابق کامل و همسویی مطلق در نتایج تحقیق نباید زیاد قابل انتظار باشد. چرا که در زمان اجرای تحقیق ممکن است متغیر های محیطی از جمله شرایط کاری، دستمزد و سایر عوامل انگیزشی به شکل برابر نبوده است، لذا در تعمیم نتایج باید این عامل های موقعیتی هم مورد توجه و استدلال قرار گیرد. علاوه بر آن ابزار های مورد استفاده در تحقیقات گذشته بر اساس موقعیت منطقه ای یا استانی هنجار نشده است و همین مسأله می تواند در تغییر نتایج تأثیر گذار باشد.

طبق جدول ۲ مشخص شد که بین خودکارآمدی و مؤلفه های ماهیت کار، سرپرستی و حقوق همبستگی معنی داری وجود دارد اما بین مؤلفه های علاقه، ترفیعات و روابط با همکاران همبستگی معنی داری وجود ندارد. می توان چنین استدلال کرد که عدم معنی داری سه مؤلفه یا خرده آزمون رضایت شغلی با خودکارآمدی احتمالاً به ماهیت این نوع خرده آمون ها مربوط باشد مثلاً ممکنست تعدادی از افراد با خودکارآمدی خوب تحت تأثیر سایر عامل های مؤثر بر خودکارآمدی از جمله هوش، زمینه خانوادگی، سلامت جسمانی، وضعیت اقتصادی نسبت به شغل معلمی علاقه چندانی نشان نداده اند و یا اینکه ترفیعات در آموزش و پرورش عمدتاً بر مبنای سلیقه های مقطعی صورت گرفته و در آن عامل های زیربنایی، عزت نفس و خودکارآمدی چندان دخالتی ندارند. همین مسأله در ارتباط بین همکاران نیز مسأله ساز بوده و در نتیجه در روابط همکاران نه عامل های شخصیتی بلکه عامل های سلیقه ای در شغل افراد تأثیر گذاشته است.

جدول ۳ بیانگر اینست که بین سنوات خدمت و خودکارآمدی معلمان همبستگی معنی داری وجود ندارد. استدلال عقلی حکم می کند که خودکارآمدی معلمان با افزایش سنوات خدمت همسو و هماهنگ بوده و رابطه داشته باشد. ولی

در مطالعه حاضر این استدلال ظاهر نشده است. این عدم هماهنگی یا استدلال عقلانی و نتایج تحقیقات وولفلک و هوی (۱۹۹۰)، به نقل از مانوئل و آریاس (۲۰۰۷) احتمالاً به خاطر عوامل دیگری نظیر شرایط محیطی - خانوادگی و فرهنگی، پایین بودن میزان علاقه، سلیقه ای بودن ترفیعات و ارتقای شغلی معلمان باشد که در شغل آنان تأثیرگذار بوده است.

در جدول ۴ مشخص شد که بین سنوات خدمت و رضایت شغلی معلمان همبستگی معنی داری وجود ندارد. این یافته با یافته های نعمتی (۱۳۷۷) همسو می باشد زیرا نشان داد که بین رضایت شغلی و سابقه کار در آموزش و پرورش رابطه معنی دار وجود ندارد. اما برخلاف یافته های بیشایی (۱۹۹۶)، کاستیلوس (۲۰۰۱) و علیشاهی بجزستانی (۱۳۷۶) می باشد. عدم وجود رابطه در تحقیق حاضر و همسو نبودن آن با یافته های قبلی شاید ناشی از این مسأله باشد که شیوه ی پذیرش معلم در آموزش و پرورش براساس شرایط مناسب صورت نمی گیرد. و احتمالاً هر کسی جهت نیل به شغل دولتی و استخدام شدن، با هر پیشینه و استعداد و شخصیتی مورد پذیرش قرار می گیرند و در نتیجه افزوده شدن بر تجربه کاری بر رضایت شغلی آنان نمی افزاید.

از یافته های دیگر تحقیق حاضر اینست که بین خودکارآمدی معلمان زن و مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد. که این نتیجه با نتایج تحقیق طباطبائی، ابراهیمی (نقل از احمدیان، ۱۳۸۴)، نوری (۱۳۸۸) همسویی دارد اما با یافته های فتحی آذر (نقل از احمدیان، ۱۳۸۴)، شولتر (نقل از قنبرزاده، ۱۳۸۰) و تبرز و هاکت (نقل از نوری، ۱۳۸۸) غیر همسو می باشد.

هم چنین در این تحقیق مشخص شد که بین رضایت شغلی معلمان زن و مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد که نتیجه بدست آمده از این تحقیق با یافته های نریمانی و همکاران (۱۳۸۶) همسویی دارد اما با یافته های بیشایی (۱۹۹۶)، زین و مک میلان (۱۹۹۹)، کاستیلوس (۲۰۰۱)، نعمتی (۱۳۷۷) و بیک لیک

(۱۳۸۰) غیر همسو می باشد. با اینکه نتایج تحقیقات حاضر در مورد تفاوت ویژگی های مردان و زنان متناقص می باشد ولی چون معلمان زن و مرد در زمینه ی تحصیلات، ویژگی های شغلی، شرایط ترفیع، دوره های ضمن خدمت، ارتباط با همکاران و... در شرایط برابر قرار دارند و چون خودکارآمدی و رضایت شغلی جزء متغیرهای زیربنایی شخصیت محسوب نمی شود و عوامل محیطی و موقعیتی در آنها دخیل هستند لذا احتمال عدم وجود تفاوت بین معلمان زن و مرد قابل انتظار می باشد که در تحقیق حاضر این نتیجه حاصل شده است.

در مجموع در تحقیق حاضر بین رضایت شغلی و تعدادی از مؤلفه های آن با خودکارآمدی رابطه ای معناداری بدست آمده است. لذا این استدلال صورت می گیرد که رضایت شغلی می تواند خودکارآمدی را پیش بینی کند. با این حال چنین استنباط می گردد که متغیرهایی چون رضایت شغلی و خودکارآمدی چون جزء عامل های اساسی و زیربنایی شخصیتی نبوده و تحت تأثیر عامل های موقعیتی قرار دارند، لذا همسویی کامل با نتایج تحقیقات گذشته قابل انتظار نبوده و بایستی با احتیاط مورد بررسی قرار گیرد. علاوه بر اینکه تحقیقات انجام شده و مورد استناد در گزارش حاضر هم چنان موضوع مبهمی است که در تصمیم نتایج بایستی مورد توجه قرار گیرد و پیشنهاد می گردد جهت نتیجه گیری بهتر در این زمینه فرا تحلیلی صورت گیرد تا نکات قوت و ضعف پژوهش های گذشته مشخص گردد و همچنین چون تحقیق حاضر به دوره راهنمایی و از نظر مکانی به شهرستان مشگین شهر و از نظر زمانی به سال تحصیلی ۸۹-۸۸ محدود بوده است بنابراین تحقیقات جدید با آزمون های گروه های سنی مختلف و مشاغل مختلف و هم چنین دقت در نحوه انتخاب نمونه و ابزارهای هنجار شده پیشنهاد می گردد.

منابع

- آبراهام، ک. کورمن. (۱۳۸۴). **روان شناسی صنعتی و سازمانی**، (ترجمه ی حسین شکرکن، ۱۹۳۳)، انتشارات رشد.
- احمدیان، فاطمه. (۱۳۸۴). **رابطه شیوه های فرزند پروری با خودکارآمدی و سلامت روانی دانش آموزان**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
- اصغری، آرزو. (۱۳۸۵). **رابطه توانمندسازی و خودکارآمدی با رضایت شغلی در دبیران**، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی
- بیک لیک، سودابه. (۱۳۸۵). **بررسی میزان رضایت شغلی زن شاغل در وزارت مسکن و شهرسازی در مقایسه با مردان**، پایان نامه کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- پاداشی، سجاد. (۱۳۸۸). **رابطه ی هوش هیجانی و رضایت شغلی با خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد ساوه.
- پایدار، زهرا. (۱۳۷۸). **بررسی رابطه بین سبک مدیریت آموزشی با رضایت شغلی و ثبات و ماندگاری کارکنان**. پایان نامه کارشناسی ارشد. اداره کل آموزش و پرورش استان قم، کارشناسی تحقیقات.
- پنتریچ، پال آر و شانک، دیل. اچ. (۱۳۸۶). **انگیزش در تعلیم و تربیت** نظریه های، تحقیقات و راهکارها. ترجمه مهرناز شهرآرایی. (۲۰۰۲). تهران: انتشارات علم.
- حسینی نسب، سید داوود - مهناز حویانی. (۱۳۸۷). **رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی**. فصلنامه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و تربیتی. سال اول - شماره ۱
- ذبیحی حصاری، نرجس خاتون. (۱۳۸۴). **رابطه باورهای خودکارآمدی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پیش دانشگاهی شهر مشهد**. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- ریو، جان مارشال. (۱۳۸۶). **انگیزش و هیجان** (ترجمه یحیی سید محمدی). تهران، نشر ویرایش.
- زارعی، حیدر علی. (۱۳۸۱). **بررسی رابطه منبع کنترل با استرس شغلی و رضایت شغلی معلمان**، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.

ساعتچی، محمود. (۱۳۸۸). **روانشناسی کار**، کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت، تهران، موسسه نشر ویرایش

سید جوادین، سید رضا. (۱۳۸۲). **مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان**، تهران: نشر نگاه دانش

سیف، علی اکبر. (۱۳۸۷). **روانشناسی پرورشی نوین**: روانشناسی یادگیری و آموزش، تهران: دوران

شهبازی، بهزاد. (۱۳۸۸). **دوره انگیزشی در کار ویژه مدیران پایه**. برگرفته از:
<http://www.aei.org/porta/file/showfile.aspx?ID=OfaOacOe-9da3>

صلب صیادی، لیلا. (۱۳۸۸). **رابطه بین ویژگی های شخصیتی معلم و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ابتدایی شهر بناب**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.

عبداللهی، بیژن. (۱۳۸۵). **نقش خود کارآمدی در توانمند سازی کارکنان. ماهنامه علمی، آموزش مدیریت**. (تدبیر ۱۸۶)، سال ۱۷، شماره ۱۶۸.

عزیزی، محسن. (۱۳۷۹). **نظریه انگیزش - نگهداری (دو عاملی) هرز برگ**. برگرفته از:
<http://mohsenazizi.blogfa.com/post-2988.aspx>

علیشاهی بجزستانی، مجید. (۱۳۷۶). **بررسی میزان رضایت شغلی دبیران مرد آموزش و پرورش منطقه بجزستان و عوامل مؤثر بر آن**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

قهرمانی عرصه دو گاه، اسفندیار. (۱۳۸۱). **بررسی رضایت شغلی معلمان ابتدایی و تأثیر آن بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ابتدایی شهرستان خلخال و کوثر**، پایان نامه کارشناسی ارشد. مرکز آموزش مدیریت دولتی استان اردبیل.

لورای. برک. (۱۳۸۳). **روانشناسی رشد: از نوجوانی تا پایان زندگی**. مترجم: یحیی سید محمدی. (۲۰۰۱)، جلد دوم، تهران: انتشارات ارسباران

نریمانی، محمد و همکاران. (۱۳۸۶). **بررسی ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه های اردبیل. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل**، دوره هفتم، شماره اول

نعمتی، ناصر. (۱۳۷۷). **مقایسه کارایی و رضایت شغلی آموزگاران دارای مدرک کاردانی و کارشناسی آموزش ضمن خدمت با سایر آموزگاران در شهر شیراز**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی.

نوری، مسعود. (۱۳۸۸). **بررسی رابطه ی کیفیت آموزشی معلمان ابتدایی با خودکارآمدی آنان در درس علوم تجربی با تاکید بر روش فلندرز**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، دانشکده علوم تربیتی.

ویکتور پلیکس. (۱۳۷۳). **توانایی های خود را بشناسید**. ترجمه محمد تقی فرامرزی. (۱۹۸۷). چاپ دیبا.

هرگنهان، بی. آروالسون، متیو، آج. (۱۳۸۶). **نظریه های یادگیری**. ترجمه ی علی اکبر، سیف. تهران: انتشارات دوران.

Bandura , Albert. (1997). **Self-efficacy: The exercise of control**. New York: W. H. Freeman

Bandura , Albert. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. **Hand book of principles of organization behavior**: oxford : uk : Blach well. Pp. 120 – 129

Bishay, a. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: a study employing the experience sampling method. **J. Undergrad. Sci.** 3: 147-154.

Denobil, J,J & Mc Cormick. J. (2002). **Biographical differences and job satisfaction of catholic primary school staff**. Retrired from <http://www.aare.edu.au/06pap/den06333.pdf>

Klecker, b. Loadman, w. E. (1997). **Exploring teachers job satisfaction a cross years of teaching experience**. Unpublished manuscript. Ohio state university.

Manual J. De la torro-cruz. Pedrof. Casanova arias. (2007). Comparative analysis of expectancies of efficacy in in-service. And prospective teacher, **teaching and teacher education**, 23

Xin, m. Macmillan, R. (1999). Influence of work place conditions of teacher job satisfaction. **Journal of educational research** 93 (1) 39-46