



شناسایی عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی معلمان ابتدایی شهر بجنورد

طیبه رحیمی پردنجانی^{۱*}، علی محمدزاده ابراهیمی^۲

تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۲/۱۴

تاریخ ویرایش: ۹۵/۱۲/۱۳

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۲/۱۷

چکیده

زمینه و هدف: احساس رضایتمندی شغل از اساسی‌ترین مؤلفه‌های بهداشت روانی و یکی از مهم‌ترین عوامل در موفقیت شغلی می‌باشد. هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی معلمان ابتدایی شهر بجنورد می‌باشد.

روش بررسی: در این پژوهش توصیفی-همبستگی، جامعه آماری کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر بجنورد بودند که در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ مشغول به فعالیت بودند (N=۶۵۳). تعداد ۲۰۰ نفر از آنها با استفاده از روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه سنجش عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی مورد سنجش قرار گرفتند. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عامل اکتشافی با مولفه‌های اصلی با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و تحلیل عامل تأییدی با کمک نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۲ استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج حاصل از تحلیل عامل با روش چرخش واریماکس منجر به استخراج سه عامل قوی با محتوای نارسایی مدیریت (۲۷ ماده)، عوامل فردی (۱۲ ماده) و کمبود عوامل رفاهی (۹ ماده) شد که این سه عامل ۴۱/۰۷ درصد واریانس کل را در بر می‌گیرد. در گام بعدی به منظور تبیین مدل مفهومی، تحلیل عامل تأییدی روی ماده‌ها انجام شد. نتایج نشان داد پرسشنامه سنجش عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی از سه سازه مکتون وزیربنایی ساخته شده است. شاخص‌های الگوی تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که الگو دارای برازش قابل قبولی است.

نتیجه‌گیری: پژوهش حاضر اهمیت سه عامل نارسایی مدیریت، عوامل فردی و کمبود عوامل رفاهی را به عنوان عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر بجنورد نشان داد. لذا متولیان نظام آموزش و پرورش می‌توانند در برنامه ریزی‌های خرد و کلان سازمان بر این عوامل تأکید کنند.

کلیدواژه‌ها: نارضایتی شغلی، معلمان، تحلیل عامل اکتشافی، تحلیل عامل تأییدی.

مقدمه

سازمان‌ها به عنوان رکن اصلی اجتماعات کنونی نقش تعیین‌کننده‌ای در برآوردن انتظارات جوامع دارند و نیروی انسانی با ارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها به شمار می‌آید. از این رو به منظور افزایش بهره‌وری و کارایی بیشتر توجه به نیازهای کارکنان و تأمین سلامت روانی و جسمانی و جلب رضایت آن‌ها، اهمیت ویژه‌ای می‌یابد [۱]. احساس رضایتمندی شغلی از اساسی‌ترین مؤلفه‌های بهداشت روانی، پویایی، کارآمدی و خلاقیت شاغلان هر شغل و حرفه و یکی از مهمترین عوامل در موفقیت شغلی است. سطح رضایت شغلی بر عملکرد شغلی فرد تأثیر دارد. مطالعات نشان می‌دهد که رضایت شغلی در سلامت روانی و جسمی فرد تأثیر گذار است و عدم رضایت شغلی با تعدادی از علائم بالقوه آسیب رسان و استرس و خستگی مرتبط است [۲]. پایین بودن رضایت شغلی به دلیل عواملی

چون سختی کار، درآمد کم، زمان کار طولانی، تراکم کار و بسیاری از عوامل دیگر می‌تواند فشار روانی را در افراد سبب شود و در صورت استمرار، منجر به اختلالات روانی و جسمانی گردد [۳].

به دلیل اهمیت رضایت شغلی و تأثیر فراوان آن در زندگی، بیش از نیم قرن است که توجه پژوهشگران به این مسأله اساسی متمرکز شده است که چه عواملی با رضایت شغلی به ویژه در قشر معلمان ارتباط دارد. از نظر هرزبرگ (Herzberg) عوامل انگیزشی مثل پیشرفت، موفقیت، مسئولیت، ماهیت کار و شناخت بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی دارند. همچنین عوامل بهداشتی مانند کیفیت مدیریت، افزایش حقوق و مزایا، رابطه متقابل میان افراد و خط مشی سازمان و مدیریت بیشترین تأثیر را بر نارضایتی شغلی دارد [۴]. بر مبنای نظر اسپکتور (Spector) (۱۹۹۷)، عواملی که بر رضایت شغلی اثر می‌گذارند در چهار گروه قابل

۱- (نویسنده مسئول) دکتری روانشناسی و عضو هیئت علمی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران. tayebe.Rahimi@yahoo.com

۲- دکتری روانشناسی و عضو هیئت علمی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران.

(Hawthorne) نشان داد که کاهش یا افزایش انگیزه های مادی از جمله حقوق و دستمزد، ساعات استراحت، دادن ناهار و نوشیدنی و... در میزان تولید تأثیری ندارد، بلکه مناسبات و روابط گروهی در آنها احساس تعلق و وابستگی، شایستگی و کسب موفقیت به وجود آورده است [۸]. همچنین کورب و آکتینند [۹] در پژوهشی که به شناسایی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان مدارس نیجریه پرداختند، نشان دادند که روابط معلم-مدیر، فراهم بودن تجهیزات آموزشی لازم و اعتقاد به مشارکت اجتماعی در تعلیم و تربیت با رضایت شغلی رابطه مثبت معنی دار و حقوق ماهیانه رابطه غیر معنی داری با رضایت شغلی داشتند. عابد-الفتاح [۱۰] نیز در پژوهشی که روی معلمان مصری انجام دادن نشان داد که افزایش در پرداخت معلمان تأثیری در رضایت شغلی آنها ندارد.

علاوه بر این، رضایت شغلی تاحدودی تابع عوامل ژنتیکی و خصوصیات فردی است. تفاوت‌های فردی، همانند ویژگی‌های محیط کار در رضایت شغلی حایز اهمیت هستند. در تأیید این فرضیه، تحلیل جامعی که اخیراً صورت گرفته، تأیید می‌کند که رضایت شغلی به میزان زیادی با خصوصیات وضعیتی همچون عزت نفس، خوداثربخشی، مرکز کنترل درونی و ثبات هیجان مرتبط است [۱۱]. سایر پژوهش‌ها نیز نشان داده‌اند خصوصیات فردی همچون سن، ارشدیت و سابقه تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر رضایت شغلی دارند. کارکنانی که دارای سن بالا و سابقه زیاد در سازمان هستند، انتظار می‌رود که رضایت بیشتری از شغل خود داشته باشند. همچنین بعضی صفات شخصیتی، به گونه‌ای است که باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود [۱۲]. موراک و کیرا [۱۳] نیز در پژوهشی که روی معلمان مقطع راهنمایی کنیا انجام دادند نشان دادند که بین رضایت شغلی معلمان و متغیرهای جمعیت شناختی جنسیت، سن، وضعیت تأهل و تحصیلات رابطه غیر معنی داری وجود دارد؛ اما بین ابعاد رضایت شغلی با سن و سابقه-کاری معلمان رابطه معنی دار وجود دارد. در پژوهشی دیگر وانگای [۱۴] نشان داد بین ابعاد رضایت شغلی و

طبقه بندی هستند که عبارتند از: عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی. بطوری که راهبردها و خط مشی‌های سازمانی غیر منعطف موجب برانگیختن احساسات منفی شغلی می‌شود و خط مشی منعطف، با رضایت شغلی بالا مرتبط است [۱]. در واقع سیاست‌های سازمانی (نابرابری در پرداخت‌ها، مقررات انعطاف ناپذیر، نوبت‌های کاری غیرثابت، شرح وظایف غیرواقعی)، ساخت‌های سازمانی (تمرکز، عدم مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها)، امکانات اندک برای پیشرفت کار، صوری بودن بیشتر کارها، شرایط مادی (سروصدا، گرما یا سرمای شدید، آلودگی هوا، خطرات ایمنی و نور کافی) و فرآیندها (ارتباطات ضعیف، هد‌های مبهم یا متضاد، اندازه‌گیری عملکرد به شیوه‌های نادقیق یا مبهم، سیستم‌های نظارت غیرعادلانه و اطلاعات ناکافی) در ایجاد فشار شغلی مؤثرند و توجه به این مسائل منجر به ایجاد رضایت و بهبود کیفی زندگی کارکنان خواهد شد [۵].

ایچیوفور [۶] نشان داد که مهارت‌های رهبری تعاملی مدیر شامل توجه به عقاید معلمان و مشارکت آنها در تصمیمات و روابط مثبت با همکاران می‌تواند در رضایت شغلی معلمان تأثیرگذار باشد. همچنین در پژوهشی، فلاح مهند و اسدیان [۷] نشان دادند بین امنیت شغلی، روابط اجتماعی با همکاران، امکانات و فرصت‌های رشد و ارتقاء و منزلت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان سه مقطع شهر فردوس رابطه مثبت معنی دار وجود دارد.

بعضی از پژوهشگران معتقدند حقوق و دستمزد مهمترین عامل ایجاد رضایت شغلی در کارکنان محسوب می‌شود؛ اما برخی دیگر نشان دادند که عوامل دیگری بجز حقوق و دستمزد بر رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار است. از جمله وایت (۱۹۹۵) که در نتیجه تحقیقات وسیع درباره طرح‌های انگیزه پولی، پی برده است که پول، این وسیله انگیزشی «معتبر قدیمی» مخصوصاً برای کارگران تولید تا آن اندازه که گمان می‌رفت «قادر مطلق» نیست. با شروع نهضت روابط انسانی، مایو (Mayo) در تحقیقات هاثورن

عوامل موثر بر نارضایتی شغلی معلمان در داخل کشور مورد بررسی قرار گیرد؛ بنابراین مسئله اساسی این است که چه عواملی در میزان نارضایتی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر بجنورد تأثیرگذار است؟ برای این منظور با استفاده از روش تحلیل عامل اکتشافی ابتدا به کشف و شناسایی عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی معلمان پرداخته می شود و سپس به منظور تبیین مدل مفهومی، با استفاده از تحلیل عامل تأییدی، عوامل شناسایی شده مورد تأیید قرار می گیرد.

روش بررسی

این بررسی از نوع همبستگی (Correlation) و تحلیل ماتریس واریانس-کوواریانس (Variance-covariance matrix) از نوع تحلیل عاملی (Factor analysis) با روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی (Principle components analysis) است. برای بررسی مسأله تحقیق از دو روش استفاده شده است:

روش زمینه یابی: شامل انجام مصاحبه و توزیع پرسشنامه.

روش تحلیل عامل: شامل تحلیل عامل از نوع اکتشافی و تأییدی.

جامعه آماری این پژوهش، کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر بجنورد می باشد که در سال ۹۳-۱۳۹۴ مشغول به کار بودند. به استناد دفتر آمار اداره کل آموزش و پرورش شهر بجنورد تعداد کل معلمان مقطع ابتدایی ۶۵۳ نفر می باشد. در این پژوهش در دو مرحله نمونه‌گیری صورت گرفت:

مرحله اول: در این مرحله به منظور ساخت ابزار و پرسشنامه، روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده گردید. به همین منظور با مراجعه تصادفی به ۵ مدرسه ابتدایی شهر بجنورد، از یک نمونه ۳۰ نفری از معلمان مصاحبه به عمل آمد.

مرحله دوم: پس از طراحی پرسشنامه، از میان معلمان ۲۰۰ نفر براساس جدول کرجسی و مورگان [۱۷] به صورت خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. توصیه‌های کلی درباره حجم نمونه در تحلیل عامل

متغیرهای سن، تحصیلات دانشگاهی و سابقه‌کاری رابطه معنی دار وجود دارد. عابدی و مزروعی [۱۵] در پژوهشی که روی نیروهای نظامی انجام دادند نشان دادند که از نظر ویژگی‌های شخصیتی مورد بررسی، افراد مثبت، قاطع و فعال نسبت به دو گروه دیگر یعنی افراد منفعل و غیر فعال و افراد پرخاشگر و منفی دارای رضایت شغلی بیشتری بودند. همچنین، سطح تحصیلات، سابقه خدمت، نوع عضویت در بسیج و رسته خدمتی افراد با رضایت شغلی آنها ارتباط معنی داری داشت. ترکمان و عابدی [۱۶] در پژوهشی که روی دبیران استان فارس انجام دادند، نشان دادند بین چهار عامل رشته تحصیلی، بومی بودن، سابقه خدمت، ارتباط با زیردستان با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود ندارد؛ اما بین عوامل انگیزشی مثل، استقلال در عمل، علاقه به کار، شناخت، پیشرفت و ترقی، مسئولیت‌های شغلی و عوامل محیطی چون ارتباط با مافوق، ارتباط با همکاران، امنیت، شرایط کاری و عوامل واسطه‌ای شامل، حقوق، پایگاه و موقعیت، امکان رشد یا ترقی و عوامل فردی، چون محل تولد، جنس، سن، وضعیت تاهل، رضایت کلی از زندگی و اعتقادات مذهبی نارضایت شغلی رابطه وجود دارد.

امروزه در میان دست اندرکاران تعلیم و تربیت کمتر کسی یافت می‌شود که به اهمیت کار معلم و کیفیت آموزش توجه نداشته باشد. بخشی از مشکلات فعلی نظام آموزش و پرورش ناشی از بی‌توجهی به رضایت شغلی معلمان و تأثیر آن بر کیفیت آموزش می‌باشد؛ بنابراین شناسایی عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی معلمان می‌تواند در پیشبرد اهداف نظام آموزش و پرورش نقش بسزایی داشته باشد. آنچه از نظر گذشت نشان داد اغلب پژوهش‌های صورت گرفته در داخل و خارج از کشور در زمینه رضایت شغلی، صرفاً به بررسی رابطه بین عوامل از قبل تعیین شده با رضایت شغلی پرداخته و کمتر درصدد کشف و شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در جامعه هدف برآمدند. لذا ضروری به نظر می‌رسد که این مباحث را با توجه به جامعه اسلامی و فرهنگ ایرانی تعدیل و بازنگری نموده و

«خیلی کم» نمره ۱ داده شد. پرسشنامه ارائه شده شامل ۳ بخش بود که عبارتند از:

۱. در بخش اول آن به مشخصات عمومی شرکت کنندگان (شامل جنسیت، سن، سابقه خدمت و سطح تحصیلات) اشاره شده بود.

۲. بخش دوم شامل ۵۰ سؤال مربوط به سنجش عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی بود.

۳. بخش سوم پرسشنامه خشنودی شغلی بریفیلد و روث [۱۹] جهت سنجش اعتبار پرسشنامه محقق ساخته بود.

ضریب پایایی پرسشنامه سنجش عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ محاسبه گردید که نشانگر پایایی بسیار مطلوب آزمون می باشد. همچنین برای به دست آوردن روایی پرسشنامه مذکور از روایی ملاکی همزمان استفاده شد. در واقع با همبسته کردن نمرات پرسشنامه سنجش عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی با پرسشنامه خشنودی شغلی بریفیلد و روث (۱۹۵۱)، میزان ضریب همبستگی ۰/۶۳ - گزارش شد که در سطح $(p < ۰/۰۴)$ معنی دار می باشد. جاج و همکاران [۲۰] پایایی پرسشنامه خشنودی شغلی بریفیلد و روث [۱۹] را با روش آلفای کرونباخ روی چهار نمونه ۰/۸۱، ۰/۸۵، ۰/۸۳ و ۰/۸۵ گزارش دادند. همچنین هاشمی شیخ شبانی و تقی پور [۲۱] پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ گزارش دادند.

یافته‌ها

گروه مورد مطالعه را، معلمان مقطع ابتدایی شهر بجنورد تشکیل دادند که ۷۰ نفر (۳۷/۰۴٪) از آنها زن و ۱۱۹ نفر (۶۲/۹۶٪) مرد بودند. همچنین تعداد ۶۴ نفر (۳۳/۸۶٪) از شرکت کنندگان دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۱۰۸ نفر (۵۷/۱۴٪) لیسانس و تعداد ۱۸ نفر (۹/۵۲٪) دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر بودند. همچنین میانگین و انحراف معیار سن $6/47 \pm$ (۴۲/۱۸) و سابقه کاری معلمان $7/13 \pm$ (۲۱/۱۰) می باشد.

اکتشافی در حد حداقل ۲۰۰ آزمودنی گزارش شده است. تعداد ۵ آزمودنی در مقابل هر متغیر، یک ملاک مطلوب برای انتخاب حجم نمونه در تحلیل عامل اکتشافی به حساب می آید [۱۸]. به این ترتیب که ابتدا شهر بجنورد را به چهار ناحیه (شمالی، جنوبی، شرقی و غربی) تقسیم نموده و از بین ۳۸ مدرسه، به طور تصادفی ۴ مدرسه از هر ناحیه انتخاب شد. بعد از انتخاب مدارس، پرسشنامه مذکور در میان آنها توزیع شد که ۱۸۹ پرسشنامه بازگشت داده شد (نرخ برگشت پذیری ۹۴/۵٪).

ابزار پژوهش

پرسشنامه سنجش عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی: این پرسشنامه که توسط پژوهشگران ساخته شد از ۵۰ ماده تشکیل شده است و هر کدام از این ماده‌ها یکی از عواملی را که تصور می شد بر روی نارضایتی شغلی معلمان مؤثر است، می سنجد. از آنجائیکه هدف شناسایی عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی معلمان بود، بدین منظور پژوهشگران به دنبال ساخت پرسشنامه‌ای جهت سنجش این عوامل بودند. برای این منظور در اولین گام برای گردآوری تعداد زیادی ماده که سازه مورد نظر را اندازه گیری می کند، به متون مربوط به رضایت شغلی مراجعه شد و ماده‌های مختلفی که به عنوان عوامل مؤثر در مطالعات مختلف وجود داشتند، استخراج شدند. سپس مصاحبه‌ای با ۳۰ نفر از معلمان صورت گرفت. در واقع از آنها پرسیده شد که "به نظر شما چه عواملی در نارضایتی شغلی معلمان مؤثر است؟"، سپس نظرات معلمان برای ساخت پرسشنامه نارضایتی شغلی، با همدیگر تلفیق گشت. همچنین از صاحب نظران مختلف خواسته شد با توجه به تجاربی که در این زمینه دارند، ماده‌های دیگری را معرفی کنند. همه این موارد با هم ترکیب و یک پرسشنامه با ۵۰ ماده ساخته شد. در مرحله آخر، پرسشنامه‌ها در بین گروه نمونه‌ای که از جامعه تحقیق انتخاب شده بود، توزیع شد. در این پرسشنامه به گزینه «خیلی زیاد» نمره ۵، «زیاد» نمره ۴، «متوسط» نمره ۳، «کم» نمره ۲ و

الف. یافته های مربوط به تحلیل عوامل

تحلیل عوامل از نوع مؤلفه های اصلی با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ بر روی داده های گردآوری شده از شرکت کنندگان انجام گرفت که قبل از دسته بندی عاملی بر روی داده ها، چند آزمون مقدماتی اجرا می شود که در اینجا به اختصار درباره آنها توضیح داده خواهد شد:

۱) آزمون کفایت نمونه گیری برای تحلیل:

کفایت نمونه گیری توسط آزمون کایسر- مایر- الکین (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)) مشخص می شود. در صورت معنی دار بودن این آزمون، محقق از کافی بودن حجم نمونه مطمئن می شود. همچنین این آزمون نشانگر آن است که همبستگی میان زوج متغیرها را نمی توان از طریق سایر متغیرها، تبیین کرد؛ به عبارت دیگر آزمون KMO این سؤال را مورد بررسی قرار می دهد که آیا میزان همبستگی میان متغیرها کوچک است یا خیر. مقدار KMO بزرگتر از ۰/۵۰ نشانگر کفایت حجم نمونه است. مقدار KMO در این پژوهش برابر با ۰/۸۳۹ است که بیانگر کفایت نمونه برداری در حد کاملاً مطلوبی است [۱۸].

۲) آزمون بارتلت (مناسب بودن داده ها)

(Bartlett): معنی داری اطلاعات موجود در یک ماتریس و به عبارتی دیگر مناسب بودن داده ها، از طریق آزمون بارتلت صورت می گیرد. در آزمون بارتلت فرض صفر این است که متغیرها فقط با خودشان همبستگی دارند. رد فرض صفر حاکی از آن است که ماتریس همبستگی دارای اطلاعات معنی داری است و حداقل شرایط لازم برای انجام دادن تحلیل عاملی وجود دارد. در پژوهش حاضر مقدار این آزمون برابر است با ۲۲۶۳ که در سطح $P \leq 0/0001$ معنی دار

است. لذا با توجه به چنین نتیجه ای، اجرای تحلیل عاملی بر مبنای ماتریس همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه می تواند صورت گیرد.

نظر به اینکه نتایج آزمون KMO و آزمون بارتلت در جهت تأیید ادامه تحلیل عوامل بود، مراحل بعدی به اجرا درآمد. برای تعیین تعداد عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی، سه شاخص اصلی مقدار ویژه (Eigenvalue)، نسبت واریانس تبیین شده توسط هر عامل و نمودار مقادیر ویژه که از طریق آزمون اسکری (Scree test) به دست می آید، مورد استفاده قرار گرفت.

۳) آزمون اسکری: در سومین گام از تحلیل عوامل، جهت برآورد تعداد عامل های قابل استخراج از مقیاس عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی، از آزمون اسکری استفاده شد. انجام آزمون اسکری نمایانگر وجود حداکثر ۳ سازه مستقل و قابل قبول در منحنی واریانس عامل های مقیاس عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی می باشد. سازه های قابل قبول، به سازه هایی اطلاق می شود که واریانس آنها در حد معنی داری باشد.

۴) چرخش واریماکس (Varimax) و تعیین

نقطه برش (Cut of point): در چهارمین گام از تحلیل عاملی، برای شناسایی عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی در نمونه مورد تحقیق، ۵۰ ماده پرسشنامه نهایی به شیوه تحلیل مؤلفه های اصلی با استفاده از چرخش آزمایشی از نوع واریماکس و همچنین با به کارگیری آزمون نرمال سازی کایسر و با تعیین نقطه برش یا بار عاملی حداقل ۰/۴ [۱۸]، مورد تحلیل عاملی قرار گرفت. تحلیل داده ها با روش چرخش واریماکس، منجر به قرار گرفتن ۲۷ ماده روی عامل اول، ۱۲ ماده روی عامل دوم و ۹ ماده روی عامل سوم شد. در جدول ۱ تعداد عامل ها، تعداد ماده های هر عامل، ارزش ویژه و

جدول ۱- شاخص های آماری مربوط به عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی

| عوامل | مقدار ویژه | درصد واریانس تبیین شده | درصد تجمعی واریانس تبیین شده | تعداد سؤالات یا ماده ها |
|----------|------------|------------------------|------------------------------|-------------------------|
| عامل اول | ۱۴/۴۷ | ۲۸/۹۵ | ۲۸/۹۵ | ۲۷ |
| عامل دوم | ۳/۴۹ | ۶/۹۸ | ۳۵/۹۳ | ۱۲ |
| عامل سوم | ۲/۵۷ | ۵/۱۴ | ۴۱/۰۷ | ۹ |

بر این اساس عامل اول به نام «نارسایی مدیریتی» نامگذاری شد. عامل دوم ۱۲ ماده را در خود جای داده است و در برگیرنده ویژگی های شخصیتی و فردی می باشند؛ بنابراین عامل دوم «عوامل فردی» نامیده شد. عامل سوم دارای ۹ ماده می باشد و مسائل مربوط به حقوق، پاداش و مزایا و عوامل رفاهی را در بر می گیرد؛ بنابراین عامل سوم «کمبود عوامل رفاهی» نامیده شد.

ب. یافته های توصیفی پژوهش

در جدول ۲ میانگین، انحراف معیار و حداقل و حداکثر نمره مربوط به عامل اول تا سوم نشان داده شده است.

همان گونه که در جدول شماره ۲ مشاهده می شود میانگین و انحراف معیار عامل اول به ترتیب ۹۶/۰۱ و ۱۹/۸۰، عامل دوم به ترتیب ۳۸/۹۴ و ۸/۱۹ و عامل سوم به ترتیب ۳۲/۷۵ و ۶/۳۵ می باشد. جدول ۳ بار عاملی هر یک از ماده ها را نشان می دهد.

درصد واریانس آن ها ارائه شده است. همانگونه که در جدول ۱ ملاحظه می گردد، ارزش ویژه هیچکدام از عامل ها از ۱ کمتر نیست. عامل اول ۲۸/۹۵ درصد واریانس در ماده های مربوط به عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی را تبیین می کند، عامل دوم ۶/۹۸ درصد واریانس و عامل سوم ۵/۱۴ درصد واریانس را تبیین می کند. به طور کلی، سه عامل شناسایی شده ۴۱/۰۷ درصد واریانس داده ها را تبیین می کند. همچنین عامل اول، بیشترین سهم را در تبیین ماده های مرتبط با عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی، برعهده دارد، بنابراین نتیجه می گیریم این عامل بیشترین نقش را بر روی نارضایتی شغلی معلمان دارا می باشد.

نامگذاری عوامل

با توجه به بارهای عاملی، عامل اول ۲۷ ماده را در برمی گیرد، ماده هایی که در عامل اول قرار گرفته اند، مواردی هستند که به مدیریت سازمان، مربوط می شوند.

جدول ۲- شاخص های توصیفی عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی

| عوامل | میانگین | انحراف معیار | حداقل نمره | حداکثر نمره |
|-------------------|---------|--------------|------------|-------------|
| نارسایی مدیریتی | ۹۶/۰۱ | ۱۹/۸۰ | ۴۵ | ۱۳۵ |
| عوامل فردی | ۳۸/۹۴ | ۸/۱۹ | ۲۲ | ۶۰ |
| کمبود عوامل رفاهی | ۳۲/۷۵ | ۶/۳۵ | ۱۴ | ۴۵ |

جدول ۳- بار عاملی هر یک از ماده ها در عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی معلمان

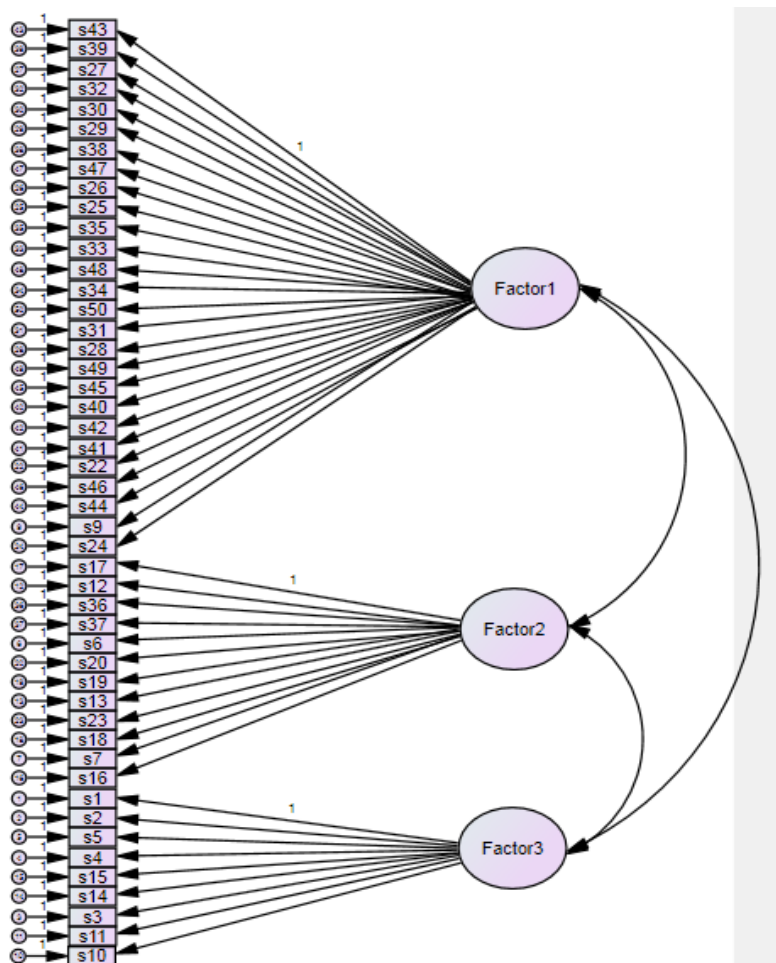
| شماره ماده | ماده | بار عاملی عامل اول | بار عاملی عامل دوم | بار عاملی عامل سوم |
|------------|---|--------------------|--------------------|--------------------|
| ۴۳ | مشارکت ندادن معلمان در تصمیم گیری های مدرسه | ۰/۷۱۵ | | |
| ۳۹ | عدم استفاده از روش های نوین در تدریس | ۰/۶۹۳ | | |
| ۲۷ | نداشتن استقلال و اختیار لازم جهت انجام کارها | ۰/۶۸۱ | | |
| ۳۲ | وجود تعارض و تضاد میان وظایف یک شغل | ۰/۶۷۸ | | |
| ۳۰ | عدم توجه مدیران به درخواست های مرخصی ساعتی معلمان | ۰/۶۷۶ | | |
| ۲۹ | اجرای نادرست دستورالعمل ها، بخش نامه ها و قوانین و مقررات سازمانی | ۰/۶۷۴ | | |
| ۲۸ | عدم توجه آموزش و پرورش نسبت به مشکلات شخصی و خانوادگی معلمان | ۰/۶۷۲ | | |
| ۴۷ | پرداخت اضافه کاری بدون توجه به مقدار کار انجام شده | ۰/۶۵۰ | | |
| ۲۶ | پارتی بازی در دادن وام | ۰/۶۴۱ | | |
| ۲۵ | اعمال تبعیض در دادن ترفیع | ۰/۶۳۸ | | |
| ۳۵ | نبود ابزارها و امکانات کافی برای انجام کارها | ۰/۶۲۴ | | |
| ۳۳ | مناسب نبودن ابزارها و وسایل کاری | ۰/۶۲۳ | | |

ادامه جدول ۳

| | | |
|-------|--|----|
| ۰/۶۲۲ | بی توجهی به انتقادات و پیشنهادات کارکنان | ۴۸ |
| ۰/۶۱۹ | توهین و پرخاشگری به معلمان از جانب مدیران | ۳۴ |
| ۰/۶۱۸ | نبودن فرصت پیشرفت و رشد در شغل معلمی | ۵۰ |
| ۰/۶۱۱ | عدم امکان استفاده از مرخصی ها | ۳۱ |
| ۰/۶۰۹ | عدم مشورت مدیران با معلمان در تصمیم گیری های مربوط با وظایف شغلی | ۲۸ |
| ۰/۵۹۸ | دخالت مدیریت در مسائل شخصی کارکنان | ۳۹ |
| ۰/۵۸۰ | به تعویق انداختن اجرای بخش نامه های مصوب سازمان، نسبت به تهران | ۴۵ |
| ۰/۵۶۸ | شایعه پراکنی در میان همکاران | ۴۰ |
| ۰/۵۴۵ | پایین بودن خدمات بهداشتی در مدرسه | ۳۲ |
| ۰/۵۲۰ | کوچک بودن فضای فیزیکی مدرسه | ۴۱ |
| ۰/۵۰۵ | دستورالعمل ها و آیین نامه های پی در پی | ۲۲ |
| ۰/۴۹۹ | عدم تناسب حقوق و مزایای معلمان با سطح تحصیلات آنها | ۴۶ |
| ۰/۴۷۰ | وجود گرمای بیش از حد محیط کار، در تابستان و سرمای زیاد در زمستان | ۴۴ |
| ۰/۴۵۹ | ارزش و احترام قایل نشدن برای معلمان از سوی جامعه | ۹ |
| ۰/۴۴۲ | عدم توجه به مراسمی چون بزرگداشت هفته معلم | ۲۴ |
| ۰/۶۷۳ | نقص عضو داشتن معلمان | ۱۷ |
| ۰/۶۱۷ | تغییر پی در پی محتویات کتب درسی | ۱۲ |
| ۰/۵۹۸ | وجود تبعیض های قومی و نژادی | ۳۶ |
| ۰/۵۸۷ | زیرآب زنی و بدگویی همکاران نسبت به یکدیگر | ۳۷ |
| ۰/۵۴۴ | آگاه نبودن والدین از نظام آموزشی جدید | ۶ |
| ۰/۵۰۵ | داشتن شغل دوم | ۲۰ |
| ۰/۴۸۳ | جنسیت معلمان | ۱۹ |
| ۰/۴۷۱ | درون گرا بودن معلمان | ۱۳ |
| ۰/۴۷۰ | ثبات شخصیتی معلمان | ۲۳ |
| ۰/۴۶۷ | کهنوت سن معلمان | ۱۸ |
| ۰/۴۴۷ | با وجدان و وظیفه شناس بودن معلمان | ۷ |
| ۰/۴۲۵ | کم تجربه بودن معلمان در تدریس | ۱۶ |
| ۰/۶۶۹ | حقوق و مزایای کم | ۱ |
| ۰/۶۶۷ | در نظر نگرفتن توانمندی های معلمان از طرف مدیران | ۲ |
| ۰/۶۱۲ | نداشتن کانون صنفی برای فرهنگیان | ۵ |
| ۰/۶۰۳ | اختلاف حقوق بین شغل معلمی و سایر مشاغل | ۴ |
| ۰/۵۷۷ | عدم شرایط ادامه تحصیل برای اخذ مدارک بالاتر | ۱۵ |
| ۰/۵۶۹ | عدم امنیت شغلی نیروی آزاد نسبت به نیروی رسمی | ۱۴ |
| ۰/۴۹۰ | توقع نایجای خانواده ها و دانش آموزان از معلمان | ۳ |
| ۰/۴۸۹ | غیر مرتبط بودن رشته تحصیلی معلم با دروسی که تدریس می کند | ۱۱ |
| ۰/۴۵۳ | نداشتن بیمه | ۱۰ |

هفته معلم» دارای کمترین بارعاملی (۰/۴۲) می باشد. همچنین، در عامل دوم یا تفاوت های فردی، ماده «نقص عضو داشتن معلمان» بیشترین بارعاملی (۰/۶۷) و ماده «کم تجربه بودن معلمان در تدریس» کمترین

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می شود در عامل اول یا نارسایی مدیریتی، ماده «مشارکت ندادن معلمان در تصمیم گیری های مدرسه» دارای بیشترین بارعاملی (۰/۷۱) و ماده «عدم توجه به مراسمی چون بزرگداشت



شکل ۱- ساختار عاملی متغیرهای مکنون پرسشنامه سنجش عوامل موثر بر نارضایتی شغلی، نشانگرها و ضرایب/ بارعاملی استاندارد آنها

پرسشنامه سنجش عوامل موثر در نارضایتی شغلی از سه سازه مکنون وزیربنایی نارسایی مدیریتی (عامل ۱)، عوامل فردی (عامل ۲) و کمبود عوامل رفاهی (عامل ۳) ساخته شده است. در نهایت شاخص‌های برازش به منظور بررسی مطلوب بودن برازش الگو محاسبه شد. شاخص‌های برازندگی به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفتند: مقدار مجذور کای (Chi-square)، شاخص هنجار شده مجذور کای (نسبت مجذور کای بر درجات آزادی) (χ^2 Normed)، شاخص نیکویی برازش (Goodness-of-fit)، شاخص برازندگی هنجار شده (Normed fit)

بارعاملی (۰/۴۲) را داراست. در عامل سوم یا کمبود عوامل رفاهی، ماده «حقوق و مزایای کم» بیشترین بارعاملی (۰/۶۶) و ماده «نداشتن بیمه» کمترین بارعاملی (۰/۴۵) را دارا می باشد.

در ادامه جهت بررسی برازش ساختار سه عاملی (براساس تحلیل اکتشافی)، تحلیل عامل تأییدی و روش برآورد بیشینه احتمال با استفاده از نرم افزار AMOS-21 روی ماده‌های آن انجام شد. ساختار عاملی متغیرهای مکنون پرسشنامه سنجش عوامل موثر بر نارضایتی شغلی، نشانگرها و ضرایب/ بارعاملی استاندارد آنها در شکل ۱ نشان داده شده است.

جدول ۴- شاخص های برازندگی الگوی تحلیل عاملی پرسشنامه سنجش عوامل موثر بر نارضایتی شغلی

| RMSEA | NFI | CFI | TLI | IFI | AGFI | GFI | χ^2/df | χ^2 | |
|-------|------|------|------|------|------|------|-------------|----------|---|
| ۰/۰۷ | ۰/۹۶ | ۰/۹۴ | ۰/۹۳ | ۰/۹۵ | ۰/۹۷ | ۰/۹۶ | ۲/۴۷ | ۱۸۵۸/۳۹ | پرسشنامه سنجش عوامل موثر بر نارضایتی شغلی |

وظایف یک شغل، عدم توجه مدیران به درخواست‌های مرخصی ساعتی معلمان، اجرای نادرست دستورالعمل‌ها، بخش‌نامه‌ها و قوانین و مقررات سازمانی، نبود ابزارها و امکانات کافی برای انجام کارها و غیره از جمله عواملی هستند که منجر به نارضایتی شغلی در معلمان می‌شود. این یافته با نتایج حاصل از تحقیق چانگ و لو [۲۲]، ریجیو [۴] میر و آلن [۲۳]، هاشمی شیخ شبانی و تقی پور [۲۱]، فلاح مهند و اسدیان [۷] و نعیمی و شکرکن [۲۴] همخوانی و هماهنگی دارند.

این عامل را می‌توان براساس دو نظریه تبیین نمود. بر طبق نظریه برابری آدامز (۱۹۶۵) می‌توان چنین گفت که؛ کارکنان درون دادهایی مانند تجربه، آموزش، تحصیلات، صلاحیت‌ها، انرژی و کوشش را درون شغل وارد می‌کنند و انتظار دارند برون دادهایی مانند دستمزد، مزایای جانبی، پذیرش و کار جالب و چالش انگیز، برخورد عادلانه و منصفانه و احترام متناسب با درون دادهای خود دریافت کنند. کارکنان این نسبت درون داد- برون داد خود را با نسبت درون- برون داد افراد دیگر در سازمان خود یا سازمان های دیگر مقایسه می‌کنند که اگر نابرابر باشند، فرد احساس نارضایتی می‌کند [۴]. همچنین بر طبق نظریه عدالت سازمانی میر و آلن [۲۳]، عدالت تعاملی، عدالتی مرتبط با جنبه‌های فرایند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده است. به خاطر اینکه عدالت تعاملی توسط رفتار مدیریت تعیین می‌شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت است. بنابراین زمانی که کارمندی احساس بی عدالتی تعاملی می‌کند به احتمال زیاد این کارمند به جای سازمان به سرپرستش واکنش منفی نشان می‌دهد. از این رو پیش بینی می‌شود که کارمند از سرپرست مستقیم‌اش به جای سازمان در کل

(index Comparative)، شاخص برازندگی تطبیقی (fit index)، شاخص برازندگی افزایشی (Incremental fit index)، شاخص توکر-لوپس (Tucker-Lewis) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (Root-mean-square error of approximation).

همانطور که جدول ۴ نشان می‌دهد، شاخص های برازندگی الگوی تحلیل عاملی تأییدی به ملاک های برازندگی نزدیک است و الگو دارای برازش مناسب و مطلوب در جامعه است. لازم به ذکر است که مقدار مجذورکای کوچک و غیرمعنی‌دار، حاکی از برازش خوب الگو با داده هاست. از آنجا که مجذورکای نسبت به اندازه نمونه بسیار حساس است، بسیاری از پژوهشگران مجذورکای را نسبت به درجه آزادی آن می‌سنجد (مجذور کای نسبی)، نسبت بین ۲ تا ۵ برازش خوب الگو را با داده ها نشان می‌دهد. برای GFI مقادیر بالاتر از ۰/۹۰ حاکی از برازش خوب الگو باداده‌هاست. مقادیر نزدیک به ۰/۹۵ برای AGFI نمایگر برازش خوب با داده‌ها می باشد. در IFI، CFI، TLI و NFI مقدار ۰/۹۰ معمولاً به عنوان برازش نیکو تلقی می‌شود. در ارتباط با جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) مقدار ۰/۰۸ یا کمتر نشان دهنده برازش خوب الگو است [۱۸].

بحث و نتیجه‌گیری

عامل اول (نارسایی مدیریتی)

در ارتباط با عامل اول می‌توان بیان کرد که براساس اظهارات شرکت کنندگان در پژوهش، مشارکت ندادن معلمان در تصمیم گیری‌های مدرسه، عدم استفاده از روش‌های نوین در تدریس، نداشتن استقلال و اختیار لازم جهت انجام کارها، وجود تعارض و تضاد میان

کهولت سن معلمان و غیره از جمله عواملی هستند که منجر به نارضایتی شغلی در معلمان می‌شود. این یافته با نتایج حاصل از پژوهش‌های موراگ و کیرا [۱۳]، وانگای [۱۴]، کینکی و کریتنر [۱۱]، عابدی و مزروعی [۱۵]، مروی [۲۶] و مصطفایی و روشن [۲۷] همخوان و همجهت است.

در تبیین این رابطه باید اینطور بیان نمود که ویژگی‌های شخصیتی افراد به عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کنند. هر چه سازگاری و تناسب میان شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت بیشتری در پی خواهد داشت و هر چه این سازگاری کمتر باشد، علاوه بر عدم تأمین رضایت شغلی، آثار و تبعات منفی متعددی را در سازمان به دنبال خواهد داشت. از این رو، انتخاب شخصیت متناسب با شغل موردنظر م تواند عملکرد بهتری را برای سازمان به همراه آورد و بر نگرش کارکنان نسبت به کارشان تأثیر بگذارد و رضایت شغلی مطلوبی را در بر خواهد داشت [۲۷]؛ بنابراین می توان با شناسایی این ویژگی‌ها برای پیش بینی رفتار چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می تواند به مدیریت کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابه جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد.

همچنین رضایت درونی و بیرونی در معلمان سنین پایین و بالا از یک طیف خطی برخوردار نیستند. در سنین پایین معلمان از رضایت درونی بالایی که همان لذت فرد از استخدام و پیشرفت در کار است، برخوردارند ولی به دلیل کم تجربه بودن و عدم ارتباط با دانش آموزان و شرایط اشتغال از رضایت بیرونی پایینی برخوردارند. در سنین بالا با افزایش سن این رضایت بیرونی است که به دلیل کسب تجربه فرد و برخورد مناسب با محیط افزایش می‌یابد و از میزان رضایت درونی به دلیل عدم پیشرفت در کار و بازخوردهای مناسب از دانش آموزان کاسته می‌شود و این تعامل افزایش و کاهش رضایت درونی و بیرونی شغل در سنین مختلف، باعث می‌شود که معنا داری رابطه سن

ناراضی باشد [۲۳]. بر طبق عدالت رویه‌ای، مشاهده نابرابری در تصمیم‌گیری‌ها، وضع خط مشی‌های سازمانی و ارتباطات کاری، احساس نفرت را از سازمان و مدیران و سرپرستان در کارکنان بیشتر بر خواهد انگیخت. در این میان همکاران فرد هم که احتمالاً از این نوع فرایند تصمیم‌گیری و ارتباطی منتفع می‌شوند، از این احساس نفرت بی نصیب نخواهند ماند؛ اما این نوع عدم ادراک برابری، کمتر خشنودی از حقوق و یا ارتقاء را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به عبارت دیگر اگر چه فرد تا حدودی از حقوق و دریافتی‌های خود راضی است، اما ممکن است از فرایندهای مختلف سازمانی که منجر به توزیع منابع شده و یا ارتباطات کاری را تعریف می‌نماید، ناراضی باشد و این خود میزان وفاداری وی به سازمان و نیز ارتباطات کاری با سرپرستان و همکاران را تحت تأثیر قرار خواهد داد. [۲۴].

همچنین از مواردی که می تواند در نارضایتی شغلی معلمان تأثیرگذار باشد، عدم مشارکت معلمان در تصمیمات مربوط به مدرسه و نداشتن استقلال و اختیار جهت انجام کارهاست. زمانی که مدیریت سازمانی از نوع مشارکتی باشد، موجب می شود که تصمیم‌گیری با مشارکت معلمان صورت گیرد و بدین‌سان آنها از استقلال و آزادی بیش تری برخوردار خواهند شد و به دنبال آن حس مسئولیت‌پذیری و تعهد و اثر بخشی در میان آنها افزایش می‌یابد. متعاقب این امر، جوکاری بهتر، فرصت بیشتر برای پیشرفت در رشته تخصصی و استفاده بهینه از تخصص افراد فراهم می‌شود و موجب ارتقای سطح علمی مدارس و افزایش رضایت شغلی معلمان خواهد یافت [۲۶].

عامل دوم (عوامل فردی)

در ارتباط با عامل دوم می توان بیان کرد که براساس اظهارات کارکنان شرکت کننده در پژوهش، نقص عضو داشتن معلمان، تغییر پی در پی محتویات کتب درسی، وجود تبعیض‌های قومی و نژادی، زیرآب زنی و بدگویی همکاران نسبت به یکدیگر، کم تجربه‌بودن معلمان، داشتن شغل دوم، جنسیت معلمان، درون گرا بودن معلمان، با وجدان و وظیفه شناس بودن معلمان،

با رضایت شغلی به صفر نزدیک شود [۲۶].

عامل سوم (کمبود عوامل رفاهی)

در ارتباط با عامل سوم می‌توان بیان کرد که براساس اظهارات شرکت کنندگان در پژوهش، حقوق و مزایای کم، در نظر نگرفتن توانمندی‌های معلمان از طرف مدیران، نداشتن کانون صنفی برای فرهنگیان، اختلاف حقوق بین شغل معلمی و سایر مشاغل، عدم شرایط ادامه تحصیل برای اخذ مدارک بالاتر و نداشتن بیمه و غیره از جمله عواملی هستند که منجر به نارضایتی شغلی در معلمان می‌شود. این یافته با نتایج حاصل از پژوهش‌های مکفارلین و اسوینی [۲۸]، هرسی و بلانچارد [۸]، هاشمی شیخ شبانی و تقی پور [۲۱] و حسین زاده و ناصری [۲۹] همسو و با نتایج پژوهش‌های کورب و آکتینند [۹] و عابد-الفتاح [۱۰] ناهمسو می‌باشد.

این رابطه را می‌توان با استفاده از نظریه عدالت توزیعی تبیین نمود. عدالت توزیعی به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می‌کنند اشاره می‌کند. این نوع عدالت سازمانی ریشه در نظریه برابری آدامز دارد. این نظریه به نحوه پاس دهی افراد نسبت به مداخله‌ها و رفتارهای ناعادلانه مدیران و سرپرستان در توزیع امکانات و پاداش‌ها در سازمان‌ها توجه دارد [۲۹]. احساس عدم خشنودی در حقوق و ارتقاء زمانی رخ می‌دهد که فرد حقیقتاً نابرابری را در یک فرایند مقایسه اجتماعی مشاهده یا ادراک نماید. این احساس که حقوق و دستمزد فرد با میزان مشارکت و تلاش وی و یا نسبت به حقوق همکاران خود با کار مشابه و تلاش مشابه در سازمان، متناسب نیست، موجبات عدم رضایت و خشنودی فرد از حقوق و شغل و سازمان را به دنبال خواهد داشت [۲۸].

اغلب انسان‌ها در درجه اول، برای بدست آوردن پول کار می‌کنند و اگر در یک محیط کار همه امکانات فراهم باشد اما حقوق مکفی و مناسبی وجود نداشته باشد آن محیط را نمی‌توان محیط کار مطلوب نامید. بایستی در حد متعارف و متوسط، سازمان به کارکنان حقوق و دستمزد مکفی دهد چرا که بر طبق نظریه

برابری آدامز، پرداخت کمتر و پرداخت بیشتر هر دو منجر به شکاف بزرگ بین خواسته‌ها و پیامدها می‌شود و در نهایت به استرس بالا در کارکنان منجر می‌گردد. خواسته‌ها نقش مهمی در رضایت شغلی افراد ایفا می‌کنند، اگر خواسته همیشه برآورده شود ممکن است افزایش در حقوق و دستمزد منجر به افزایش در رضایت شغلی نشود [۳۰].

معلم، به عنوان یکی از عناصر مهم نظام آموزش و پرورش، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت شغلی او می‌تواند در تحقق اهداف این نظام تأثیر بسزایی داشته باشد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که سه عامل نارسایی مدیریت، عوامل فردی و کمبود عوامل رفاهی می‌تواند در میزان نارضایتی شغلی معلمان مقطع ابتدایی تأثیرگذار باشد. برای مدیر آگاهی و شناخت نیازهای معلمان و همچنین موانع ارضای آن‌ها در سازمان که منجر به کاهش رغبت آن‌ها به کارشان می‌شود، ضروری و مهم است. همچنین در گماردن افراد به شغل معلمی، بررسی عوامل فردی و خصوصیات جسمانی و روانشناختی آنها لازم و ضروری است؛ در غیر این صورت مشاغل به افرادی که علاقه مند به شغل موردنظر نیستند و یا توانایی و استعداد لازم برای انجام آن کار را ندارند سپرده می‌شود. از طرف دیگر متولیان نظام آموزش و پرورش باید اطمینان داشته باشند که نظام جبران خدمات، منصفانه و مشوقانه باشد، زیرا اگر کارکنان احساس کنند که در برابر کارشان پرداخت و پاداش مناسب صورت نمی‌گیرد، به کاهش کوشش‌های خود برای سازمان می‌پردازند و اغلب این به ترک خدمت منجر می‌گردد.

اما از محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که چون داده‌ها با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شده است امکان سوءگیری در پاسخ‌گویی به سوالات وجود داشت. همچنین تمامی داده‌ها در یک مقطع زمانی جمع‌آوری شده بود و نمی‌توان به طور قطع از آن استنباط و نتیجه‌گیری علی- معلولی انجام داد. تعیین علیت نیازمند انجام پژوهش‌های طولی و آزمایشی نیز

Organizational Behavior. Translated by Alagheband Ali. Tehran: Amirkabir Publication; 2003. [Persian]

9. Korb KA, Akintunde OO. Exploring factors influencing teacher job satisfaction in Nigerian schools. Nigerian Journal of Teacher Education and Training. 2013; 11: 211-223.

10. Abd-El-Fattah S. Longitudinal effects of pay increase on teachers' job satisfaction: A motivational perspective. Journal of International Social Research. 2010; 3: 11-21

11. Kinki A, Kritner R. Organizational behavior management. Farhangi AA, Safarzadeh H, translators. Tehran: Pouyesh Publication; 2008. [Persian]

12. Moghimi SM. Organization and management research approach. Terhan: Termeh publication. 2006. [Persian]

13. Murage WS, Kibera WL. Teachers Related Factors that Influence Secondary School Teachers Job Satisfaction Levels in Public Secondary Schools in Mombasa District, Kenya. Journal of Education Research and Behavioral Sciences. 2014; 3(6): 148-153.

14. Wangai MM. Factors affecting job satisfaction among secondary school teachers of Mwatate district, Kenya. Project paper presented as a partial fulfillment for the requirement of the award of certificate in senior management course, Gti Embu, Kenya. 2012

15. Abedi L, Mazruee H. Individual factors affecting military forces job satisfaction. Iranian Journal of Military Medicine. 2010; 12(10): 45-49. [Persian]

16. Torkaman F, Abedi M. Identifying Effective Factors in Teachers' Job Satisfaction. Psychol. Res. 2007; 4(1): 38-48. [Persian]

17. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 1970; 30: 607-610.

18. Beshlide K. Research methods and statistical of research examples using SPSS and AMOS. Ahvaz: Shahid Chamran University Maziar Publication; 2012. [Persian]

19. Brayfield AH, Roth HF. An index of job satisfaction. Journal of Applied Psychology. 1951; 35: 307-311.

20. Judge TA, Erez A, Bono JE, Thoresen CJ. The core self-evaluations scale: development of a measure. Personnel Psychology. 2003; 56: 303-331.

21. Hashemi Sheykhshabani SE, Taghipour A. Identifying job stressors in an Iranian industrial company and their relationships with employee's

می‌باشد. محدود بودن جامعه آماری به معلمان مقطع ابتدایی در شهر بجنورد نیز از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر است که امکان تعمیم نتایج آن را به سایر کارکنان سازمان‌های صنعتی و غیر صنعتی در استان خراسان شمالی و سایر مناطق کشور با محدودیت روبرو می‌سازد.

با وجود این محدودیت، پژوهش حاضر می‌تواند سطح آگاهی و دانش متولیان نظام آموزش و پرورش را نسبت به عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی افزایش دهد و در برنامه ریزی‌های خرد و کلان سازمان آموزش و پرورش نظیر ارتقاء افراد به سمت مدیریت مدارس، گزینش و استخدام معلمان جدید و اصلاح نظام جبران خدمت معلمان بر این عوامل تأکید کنند.

منابع

1. Zamini S, Hosseini Nasab D, Zamini S, Zarei P. The relationship between organizational culture and job satisfaction and job burnout among the employees in Tabriz University. Iran Occupational Health Journal. 2011; 8 (1): 30-40. [Persian]

2. Kaldi A, Askari G. Investigating job satisfaction of primary school teachers of Education. Journal of Psychology and Educational Science. 2003; 33(1): 104-105. [Persian]

3. Teasdale EL. Workplace Stress. Post-Traumatic Disorders. 2006; 5: 251-255.

4. Rigio RA. The field of industrial/organizational psychology. Translate by Hosseinzade D, Lebad Z, Salehi P. Tehran: Maziar Publication; 2001. [Persian]

5. Kaldi AR, Samavatiyan B. Factor's affecting job satisfaction of male and female employees of branches social security organization Tehran. 2009. Journal Social Science Research. 2009; 2(2): 74-89. [Persian].

6. Ejimofor FO. Principals' transformational leadership skills and their teachers' job satisfaction in Nigeria. Doctoral dissertation, Cleveland State University, Cleveland, OH. 2007

7. Fallahmehne T, Asadian M. Factors affecting job satisfaction and provide a model. Educational Research. 2006; 2(5): 1-21. [Persian]

8. Hersey P, Blanchard H. Management of

mental health and job satisfaction. *International Journal of Psychology*. 2010; 4(2): 126-150.

22. Chang K, Lu L. Characteristics of organizational culture, stressors and wellbeing: The case of Taiwanese organizations. *Journal of Managerial Psychology*. 2007; 22: 549-568.

23. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management review*. 1991; 1: 61-98.

24. Naami AZ, Shokrkon H. A study between organizational justice and job satisfaction in industrial organization in Ahvaz. *Journal of Education and Psychology*. 2006; 11(1, 2): 57-70. [Persian]

25. Araste HR. Job satisfaction among foreign educated faculty members in Iran. *Journal of Research and Planning in Higher Education*. 2005; 9(1): 97-125. [Persian]

26. Morori M. Study of relationship between job satisfaction and demographic variables and a comparison with teachers of mentally retarded and deaf students of secondary schools in Mazandaran Province. *Journal of Exceptional education*. 2010; 5: 11-20. [Persian]

27. Mostafai F, Roshan R. The relationship between personality characteristics and job satisfaction in traffic police officers of Tehran. *Danesh-e-Entezami Journal*. 2010; 11(4):183-206. [Persian]

28. McFarlin D, Sweeney PD. Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*. 1992; 35 (3): 626-637.

29. Hossinzade A, Naseri M. organizational justice. *Tadbir*; 19: 18-23. [Persian]

30. Solberg EC, Diener E, Wirtz D, Oishi S, Lucas RE. Wanting, having, and satisfaction: examining the role of desire discrepancies in satisfaction with income. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2002; 83(3): 725-734.

Identifying of effective factors on job dissatisfaction of primary school teachers in Bojnord city

Tayebe Rahimi Pordanjani*¹, Ali Mohammadzadeh Ebrahimi²

Received: 2016/05/06

Revised: 2017/03/03

Accepted: 2017/05/04

Abstract

Background and aims: Job satisfaction is one of the most basic components of mental health and an important factor in career success. The aim of this study was identification of effective factors on job dissatisfaction of primary school teachers of Bojnord city.

Methods: In this descriptive – correlation study, the population were all primary school teachers that who were working in 2015 (N= 653). 200 teachers were selected by the use of multistage cluster sampling method. Participants in this study were measured by "measuring factors influencing job dissatisfaction questionnaire". In order to analyze the data, the exploratory factor analysis with principal components was performed through SPSS v.22 software and the confirmatory factor analysis was performed using AMOS v.22 software.

Results: Principal components analysis using varimax rotation yielded a three-factor solution of improper management (27 items), individual factors (12 items) and lack of welfare agents (9 items) that jointly accounted for 41.07 percent of the total variance. The next step to explain the concept, confirmatory factor analysis was performed. The results showed job dissatisfaction questionnaire building from three construct latent. Indices of confirmatory factor analysis model showed that the model has an acceptable fit.

Conclusion: The results of this study showed the importance of improper management, individual factors and lack of welfare agents as factors that have influence on job dissatisfaction of primary school teachers in Bojnord city. Therefore, custodians of educational system for micro and macro planning may rely on these variables.

Keywords: Job dissatisfaction, Teachers, Exploratory factor analysis, Confirmatory factor analysis.

1. (**Corresponding author**) Assistant Professor of Psychology, Department of Psychology, School of Humanities, University of Bojnord, Iran. Tayebe.Rahimi@yahoo.com

2. Assistant Professor of Psychology, Department of Psychology, School of Humanities, University of Bojnord Iran.