

Determining the Predictors of Teachers' Job Satisfaction by Gender

[DOI: 10.22070/tlr.2024.19135.1594](https://doi.org/10.22070/tlr.2024.19135.1594)

Mahsa Larijani¹, Marjan Rashvand Sorkhkouleh^{2*}

1. Assistant Professor, Department of Social Sciences, Faculty of Social Sciences and Economics, Alzahra University, Tehran, Iran.

Email: m.larijani@alzahra.ac.ir

2. Assistant Professor Department of Demography, Faculty of Social Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. (Corresponding Author)

Email: m.rashvand@atu.ac.ir

Abstract

Aim and Introduction: One of the most important institutions in the modern world is the field of education. Given the significance of teachers in shaping and developing knowledge and skills, identifying the factors that contribute to their job satisfaction is essential.

The aim of this research is to compare the levels of job satisfaction among teachers and the factors influencing it, with a focus on gender differences.

Methodology: The data is derived from a cross-sectional survey conducted in 2023/2024 using a structured questionnaire. This questionnaire was initially implemented in the field as a pretest study, during which the validity and reliability of the concepts and variables were confirmed. The statistical population comprises male and female teachers from all educational levels in Kalaleh. The sample size, calculated using Cochran's formula, was 305 individuals. The sampling method employed a combination of stratified multistage sampling and simple random sampling. Initially, the total population of teachers was assessed, and the sample size was determined in proportion to the number of teachers at each educational level. A total of 165 primary school teachers, 70 middle school teachers, and 70 high school teachers were selected. Furthermore, the sample size was adjusted based on the gender distribution of male and female teachers within each educational level. Ultimately, the sample was randomly finalized according to the number of teachers, categorized by both gender and educational level.

Findings: The relationship between age and job satisfaction among both genders is significant at the 0.01 level. Among female teachers, this relationship is negative, indicating that as their age increases, job satisfaction decreases. In contrast, among male teachers, the relationship is positive, suggesting that as their age increases, job satisfaction also increases. Additionally, the relationship between education and job satisfaction is significant at the 0.05 level for female teachers and at the 0.01 level for male teachers, indicating that as the education level of teachers increases, their job satisfaction decreases.

The relationship between work experience and job satisfaction is significant at the 0.01 level for both genders. Among female teachers, this relationship is negative, suggesting that as their work experience increases, their job satisfaction decreases. In contrast, among male teachers, the relationship is positive, indicating that as their work experience increases, their job satisfaction also rises.

The relationship between the number of children and job satisfaction is significant at the 0.01 level for both genders. Among female teachers, this relationship is positive, indicating that as the number of children increases, their job satisfaction also rises. In contrast, among male teachers, the relationship is negative, suggesting that as the number of children increases, their job satisfaction declines.

There is a positive relationship between in-service training, welfare services, and job satisfaction among both female and male teachers, which is significant at the 0.01 level. As the levels of these two variables increase, job satisfaction also rises.

Received on: 14/05/2024

Revised on: 24/09/2024

Accepted on: 16/10/2024



Research
Article

Vol. 21, No. 2, Serial 40

Autumn & Winter

2024-25

pp: 63-78

Received on: 14/05/2024

Revised on: 24/09/2024

Accepted on: 16/10/2024



**Research
Article**

Vol. 21, No. 2, Serial 40

Autumn & Winter

2024-25

pp: 63-78

The relationship between healthcare services and job satisfaction is significant at the 0.01 level for male teachers and at the 0.05 level for female teachers. This relationship is positive for both genders, indicating that as healthcare services for teachers improve, their job satisfaction also rises.

Similarly, the relationship between financial services and job satisfaction is significant at the 0.01 level for both genders. This relationship is positive, indicating that as financial services for both female and male teachers increase, their job satisfaction also rises.

Regarding the relationship between gender and job satisfaction, the results indicate that female teachers report higher average job satisfaction than their male counterparts. Additionally, married teachers exhibit greater job satisfaction on average compared to single teachers. Finally, permanent teachers demonstrate higher average job satisfaction than non-permanent teachers.

The results of the multivariate analysis indicated that work experience, age, in-service training, and employment status had the most significant relationships with job satisfaction among male teachers. In contrast, for female teachers, in-service training, number of children, employment status, and welfare services exhibited the strongest relationships with job satisfaction.

Discussion and Conclusion: Job satisfaction varies between women and men, with women generally reporting higher levels of satisfaction. This discrepancy may be attributed to the responsibilities associated with teaching and work hours, which enable women to achieve a better balance between their professional and personal lives. In contrast, for men, job satisfaction appears to be more closely tied to income and the capacity to fulfill the family's economic needs. Among female teachers, all independent variables, except for healthcare services, demonstrated a relationship with job satisfaction. For male teachers, all four independent variables were found to be related to job satisfaction.

To explain the limited significance of the healthcare variable for women, it can be hypothesized that women may not perceive this factor as crucial to their job satisfaction because they can rely on their spouses' health insurance. In fact, increasing salaries and benefits, along with providing opportunities for advancement, could significantly enhance job satisfaction.

In examining the individual characteristics of age, education, work experience, marital status, number of children, and employment status in relation to job satisfaction among teachers by gender, the research findings indicate that all these variables are associated with job satisfaction. However, significant differences exist in the direction of the relationship (positive or negative) between women and men for certain variables.

For women, job satisfaction tends to decrease with age and work experience, whereas for men, it generally increases. This trend may be attributed to the diminishing presence of children at home as women grow older, resulting in fewer household responsibilities and a decreased need to balance home and work obligations. As a result, dissatisfaction with the work environment may increase among women.

As men age and their children leave home, they often experience a decrease in economic responsibilities related to parenting. Consequently, the demands of teaching are not viewed as burdensome, despite potential physical fatigue, and may lead to greater personal satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, Teachers, In-service training, Survey.

عوامل پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی معلمان

DOI: 10.22070/tr.2024.19135.1594

مهسا لاریجانی^۱، مرجان رشوند سرخکوله^{۲*}

۱. استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران.

Email: m.larjani@alzahra.ac.ir

۲. استادیار گروه جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

Email: m.rashvand@atu.ac.ir

چکیده

مقدمه: یکی از مهم‌ترین نهادهای دنیای مدرن، حوزه آموزش است. با توجه به اهمیت معلمان در فرایند شکل‌گیری و توسعه دانش‌ها و مهارت‌ها، شناسایی عواملی که به رضایت شغلی آن‌ها منجر می‌شود، ضروری به نظر می‌رسد. هدف از این تحقیق، مقایسه میزان رضایت شغلی معلمان و عوامل مؤثر بر آن به تفکیک جنسیت است.

روش: جامعه آماری پژوهش معلمان زن و مرد تمام مقاطع شهرستان کلاله هستند که با استفاده از نمونه‌گیری چندمرحله‌ای انتخاب شده‌اند.

یافته‌ها: رضایت شغلی در بین زنان بیش از مردان است. متغیرهای سابقه کار (۰/۸۰۸)، سن (۰/۶۸۵)، آموزش ضمن خدمت (۰/۶۱۸) و وضعیت استخدام (رسمی بودن) (۰/۳۸۷)، به ترتیب بیشترین رابطه را با رضایت شغلی مردان داشته‌اند. متغیرهای آموزش ضمن خدمت (۰/۷۴۷)، تعداد فرزندان (۰/۴۷۱)، وضعیت استخدام (۰/۴۱۷) و خدمات رفاهی (۰/۳۹۷) بیشترین رابطه را با رضایت شغلی زنان داشته‌اند. در مردان، با افزایش سن، رضایت شغلی افزایش می‌یابد؛ اما با افزایش سن زنان، رضایت شغلی آن‌ها کاهش می‌یابد. همچنین با افزایش سابقه کاری مردان، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. با افزایش سابقه کار، رضایت شغلی زنان کاهش می‌یابد. در بین معلمان زن، با افزایش تعداد فرزند، رضایت شغلی افزایش می‌یابد؛ در صورتی که با افزایش تعداد فرزند مردان، رضایت شغلی آنان کاهش می‌یابد. رضایت شغلی معلمان زن متأهل و رسمی، با افزایش تعداد فرزندان، آموزش ضمن خدمت، خدمات رفاهی و خدمات مالی، افزایش می‌یابد و رضایت شغلی معلمان مرد متأهل و رسمی با افزایش سن، سابقه کار، آموزش ضمن خدمت، خدمات رفاهی و خدمات مالی افزایش می‌یابد.

نتایج: در این پژوهش، متغیرهای متعددی برای رضایت شغلی معلمان سنجش شده است. بیشتر متغیرها ثابت بودن میزان رضایت براساس جنسیت را نشان دادند. برخی تفاوت‌ها نیز ظهور پیدا کردند که جنبه نوآورانه این پژوهش بوده است که شامل افزایش سن و سابقه کار و رابطه معکوس آن با رضایت شغلی در میان زنان و رابطه‌ای کاملاً متفاوت، یعنی رابطه مثبت سن و سابقه کار با رضایت شغلی برای مردان بوده است. تحلیلی که از این رابطه می‌توان ارائه داد این است که زنان با افزایش سن و کاهش وظایف مادری، رضایتشان کاهش می‌یابد، اما مردان با افزایش سن و سابقه کار و ایجاد فرسودگی، رضایت شغلی‌شان افزایش می‌یابد.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، معلمان، آموزش ضمن خدمت، پیمایش.

نشریه علمی
پژوهش‌های
آموزش و یادگیری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۲۵
تاریخ اصلاحات: ۱۴۰۳/۰۷/۰۳
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۲۵



مقاله پژوهشی

Journal of
Training & Learning
Researches
Vol. 21, No. 2, Serial 40
Autumn & Winter
2024-25

دوره ۲۱، شماره ۲، پیاپی ۴۰
پاییز و زمستان ۱۴۰۳
صص: ۶۳-۷۸

مقدمه

درباره عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پژوهش‌های متعددی وجود دارد که شامل عوامل محیطی [۷-۸]، توانمندسازی [۹]، تعامل سالم بین معلمان [۱۰]، تشویق‌ها و پاداش‌ها [۱۱-۱۲] و... است؛ اما شواهد تجربی کمتر و گاه متضادی درباره رابطه این عوامل با رضایت شغلی بر مبنای جنسیت وجود دارد.

پروگینی و ولدیسولژویک^۱ (۲۰۱۹) معتقدند که یک فاکتور مهم مرتبط با رضایت شغلی جنسیت است [۱۳]. اما اسکالویک^۲ و اسکالویک (۲۰۱۵) بیان می‌کنند که درباره دلایل رضایت شغلی در تدریس حرفه‌ای، تفاوتی بین زنان و مردان وجود ندارد [۱۴]. در برخی پژوهش‌ها نیز میزان رضایت شغلی معلمان مرد را بیشتر از زنان گزارش کرده‌اند [۱۵]. اسلون و ویلیامز^۳ (۲۰۰۰) در مقاله‌ای با استناد فراوان^۴ بیان می‌کنند که تعیین‌کننده‌های رضایت شغلی برای مردان و زنان متفاوت‌اند و شکاف رضایت جنسیتی در مشاغل مشخص در کشورهای مختلف متفاوت است [۱۶]. با توجه به ادبیات متناقض در این حوزه، مسئله این پژوهش عوامل مؤثر بر رضایت شغلی به تفکیک جنسیت است؛ اینکه در ایران رضایت شغلی معلمان به چه عواملی وابسته است و این عوامل چگونه می‌توانند رضایت شغلی زنان و مردان را تغییر دهند.

در واقع، مسئله اصلی پژوهش این است که تاکنون تلاشی برای مشخص کردن ابعاد مؤثر بر مفهوم رضایت شغلی براساس جهت‌گیری‌های جنسیتی در تجربه کاری زنان و مردان انجام نشده است. مسئله این است که آیا عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در میان معلمان زن و مرد به گونه متفاوتی تأثیر می‌گذارد یا خیر. در واقع، اگر رضایت شغلی برحسب جنسیت متفاوت باشد، سیاست‌گذاران آموزشی باید ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر رضایت شغلی همچون برنامه‌های رفاهی و تسهیلاتی و حقوقی خود را برای زنان و مردان معلم به‌طور متفاوتی در نظر

یکی از مهم‌ترین نهادهای دنیای مدرن، حوزه آموزش است که با تغییر روزافزون جامعه و کاهش نقش خانواده در این حوزه، کارکردهای مهمی همچون بازتولید ارزش‌ها، هنجارها و پاسخ‌گویی به نیازهای جامعه و تأمین سرمایه انسانی را بر عهده دارد. در فرایند آموزش و تحقق خواسته‌های جامعه، عناصری کلیدی وجود دارند که به اثربخشی بیشتر منابع درسی و در سطحی بالاتر محقق ساختن نیازهای تربیتی و پرورشی جامعه منجر می‌گردند؛ این عناصر کلیدی معلمان هستند که بنا بر یافته‌های پژوهشی، کنش‌ها و نگرش‌های آنان بر دانش‌آموزان اثر می‌گذارد [۱].

یکی از ظرفیت‌های مهم در ارتقای فرهنگی اعضای جامعه، تمرکز بر توسعه انسان‌محور است که این مهم در بستر آموزش و پرورش و با رفع چالش‌های موجود در آن محقق می‌شود. بنابراین تمرکز بر عوامل مؤثر بر ارتقای سطح تحصیلات دانش‌آموزان می‌تواند گامی در جهت توسعه مناطق محروم با قومیت‌های مختلف باشد. در میان مسائل مختلف در حوزه یادگیری دانش‌آموزان، تمرکز بر رضایت شغلی معلمان و عوامل مؤثر بر آن به تعمق و تحلیل بیشتری نیاز دارد.

اهمیت معلمان در فرایند شکل‌گیری و توسعه دانش‌ها و مهارت‌ها و شناسایی عواملی که موجب افزایش کیفیت کار آن‌ها می‌شود، ضروری به نظر می‌رسد. یکی از این عوامل، رضایت شغلی است. رضایت شغلی که به نگرش و احساس کارمند به شغلش بازمی‌گردد [۲]، رابطه مستقیمی با عملکرد شغلی دارد. کارمندانی که از شغل خود رضایت دارند، کمتر از محیط کار خود غیبت می‌کنند، بیشتر به شغل خود متعهد هستند و سطوح بالاتری از عملکرد را از خود نشان می‌دهند [۳]. بنابراین رضایت شغلی، هم برای معلمان و هم دانش‌آموزان، ضروری است [۴]؛ زیرا موجب شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان، کاهش خستگی آنان [۵] و درنهایت موجب پیشرفت و تقویت دانش‌آموزان و یادگیری بیشتر می‌گردد [۶].

1. Perugini & Vladislavjević
2. Skalvik
3. Sloane & Williams
4. Highly Sited

- آیا بین میزان رضایت شغلی زنان و مردان معلم تفاوت وجود دارد؟
- آیا متغیرهای آموزش ضمن خدمت، خدمات رفاهی، خدمات درمانی و خدمات مالی با رضایت شغلی معلمان به تفکیک جنسیت رابطه معناداری دارد؟
- آیا بین ویژگی‌های فردی (اعم از سن، تحصیلات، سابقه کار، وضعیت استخدام، وضعیت تأهل و تعداد فرزندان) و رضایت شغلی معلمان به تفکیک جنسیت، رابطه معناداری وجود دارد؟

۲. پیشینه پژوهش

دریر^۲ (۲۰۲۴) در مقاله‌ای درباره رفاه و رضایت شغلی معلمان، به تحلیل داده‌های ۵۱۱ معلم آلمانی پرداخت. نتایج نشان داد که از بین پنج عامل حوزه‌های رفاهی، احساسات مثبت، مشارکت، روابط، ادراکات و دستاوردها، احساسات مثبت قوی‌ترین سهم را در پیش‌بینی رضایت شغلی داشته‌اند [۱۹].

راجسواران^۳ و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی درباره رضایت شغلی و مدیریت مناسب انسانی را در استان شمالی سریلانکا و میان ۳۹۲ نفر معلمان دوره متوسطه انجام دادند. نتایج نشان داد که تربیت، توسعه و ارتقای آموزش،^۴ سلامت، امنیت و روابط معلمان به‌طور معنی‌داری با رضایت شغلی رابطه دارد. باوجوداین، استخدام و گزینش، ارزیابی عملکرد، جبران خسارت، پاداش، مزایا، انگیزه و جابه‌جایی‌های شغلی رابطه معنی‌دار نداشته‌اند [۲۰].

کاس و اولیگلو^۵ (۲۰۲۳) در مقاله‌ای با عنوان «جنسیت و رضایت شغلی»، ۳۵ کشور را مطالعه کردند و نشان دادند که در کشورهای مختلف میزان رضایت برحسب جنسیت متفاوت است. بنابراین رابطه رضایت شغلی و جنسیت در همه کشورها به یک شیوه اتفاق نمی‌افتد [۲۱].

بگیرند.

برای رسیدن به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان، یکی از ارجاعات مهم، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش^۱ (۱۳۹۰) است که پنج مؤلفه اصلی رسیدن معلم به شایستگی و اقتدار را شامل دانش محتوایی، توان معلم، بینش معلم، گزینش و آرامش معلم ذکر کرده‌اند [۱۷]. در منابع پژوهشی متعدد نیز دانش‌افزایی و آموزش ضمن خدمت یکی از راه‌های رسیدن به رضایت شغلی ذکر شده است [۹]. همچنین شاخص‌های استاندارد کیفیت زندگی نه تنها شامل ثروت و استخدام هستند، بلکه شامل محیط‌زیست، سلامت جسمی و روانی، تحصیلات، تفریح و اوقات فراغت و تعلق اجتماعی نیز می‌شوند [۱۸]. جامعه آماری تحقیق معلمان شهرستان کلاله است. شهرستان کلاله یکی از شهرستان‌های استان گلستان در شمال ایران است. شهرستان کلاله با ۴۹۶۲ کیلومتر مربع وسعت، در شرق استان گلستان قرار دارد. شهر کلاله مرکز این شهرستان است. جمعیت شهرستان کلاله در سال ۱۳۹۵ برابر با ۳۱۹،۱۱۷ نفر بوده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵). با توجه به اینکه با فاصله گرفتن از پایتخت، با شهرهایی مواجه خواهیم شد که از لحاظ فرهنگی و اجتماعی کمتر توسعه یافته هستند و با در نظر گرفتن اهمیت رضایت شغلی بر کارایی معلمان و ارتقای تحصیلات و در نهایت توسعه فرهنگی دانش‌آموزان، از میان جامعه‌های آماری مختلف کمتر توسعه یافته، این منطقه که دسترسی آن برای محققان امکان بیشتری داشته است، به‌عنوان میدان مطالعه انتخاب شد.

در این پژوهش، عوامل پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی شامل آموزش ضمن خدمت، خدمات رفاهی، خدمات درمانی، خدمات مالی و ویژگی‌های فردی است که در میان معلمان شهرستان کلاله در شرق استان گلستان مطالعه می‌شود و به سؤالات زیر پاسخ داده می‌شود:

2. Dreer

3. Rajeswaran

4. That Training, Development, and Education (TDE)

5. Kose & Avcioglu

1. Foundational Document of Education and Training Transformation

استعداد بالقوه، رشد و بهسازی توانایی فردی، توازن کار - خانواده، تعارض کار - خانواده، استرس والدین، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، جو سازمانی و محیط کاری، مشارکت اجتماعی، نفوذ مدیریتی، حمایت مدیریتی، توسعه حرفه‌ای، سبک رهبری، چالش‌های کاری، اخلاق کاری، حقوق و مزایای شغلی، نظام پرداخت عادلانه، اعطای اعتبارات اقتصادی، تبدیل فرصت‌ها به سرمایه اقتصادی، پشتیبانی منابع، بودجه دولتی عادلانه، انصاف تطبیقی در پرداخت‌ها، عدالت حقوقی در مقایسه با سایر مشاغل مدیریت فردی و اجتماعی، حمایت اجتماعی، منزلت اجتماعی، همکاری اجتماعی، احترام و تعهد فردی، ارزش‌ها و اصول مشترک اعتقادی، هنجارها و انسجام فرهنگی، فرهنگ سازمانی، هدایت ارزشی سازمانی و همکاری، زمینه‌ساز رضایت درونی و بیرونی در فرد می‌شوند که در نهایت به بهبود وضعیت شغلی و اجتماعی منجر می‌گردد [۲۵].

بهجت و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی اسلامشهر»، با استفاده از روش کمی و تکنیک پیمایش، به مطالعه ۲۵۴ نفر از معلمان پرداختند که به شیوه تصادفی انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، اما بین حمایت مدیران با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج همچنین نشان داد که بین سبک‌های رهبری واگذارکننده و مشارکتی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۲۶].

با تأملی بر پیشینه‌ها درمی‌یابیم که بحث رضایت شغلی بر مبنای جنسیت در پژوهش‌های مختلف متفاوت گزارش شده است و به نظر می‌رسد که نگرش فردی زنان و مردان و ماهیت کار بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی آنان دارد. دیگر عوامل مؤثر، حقوق و پاداش، روابط کاری و احساسات مثبت، در پژوهش‌ها تکرار و تأیید شده‌اند. با توجه به نتایج متفاوت در حوزه رضایت شغلی، متغیرهای متعددی را به تفکیک جنسیت بررسی

پیکیتو^۱ و همکاران (۲۰۲۳) در مقاله‌ای با موضوع «رضایت شغلی و جنسیت»، به تحلیل ثانویه داده‌های سال‌های ۲۰۰۳ تا ۲۰۰۹ آمار ملی ایتالیا پرداختند. در این پژوهش، بهترین مدل قابل ارائه مدل چهاربعدی رضایت شغلی، شامل ابعاد ذاتی کار، پاداش‌ها، زمان و بعد اجتماعی - محتوایی، بوده است. تجزیه و تحلیل‌ها نشان از بی‌تأثیری جنسیت بر رضایت شغلی بوده‌اند؛ اما در برخی مشاغل، حسب ماهیت شغل و برخی ویژگی‌های فردی، این رضایت متفاوت است. در واقع، به‌واسطه ویژگی‌های فردی زنان، میزان رضایت آن‌ها بیشتر است [۲۲].

ردموند^۲ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با موضوع «توضیح شکاف جنسیتی در رضایت شغلی»، با استفاده از داده‌های ۲۸ کشور در اتحادیه اروپا، رضایت شغلی بیشتر زنان در مقایسه با مردان را توضیح می‌دهند؛ اما این شکاف در رضایت زمانی از بین می‌رود که زنان در شغل خود نتوانند تعادلی بین کار و زندگی ایجاد کنند [۲۳].

ساوری (۱۴۰۲) در پژوهشی درباره رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با رضایت شغلی و سلامت روان در معلمان زن مقطع ابتدایی شهرستان گرگان، با روش پیمایش و به روش توصیفی همبستگی، به بررسی ۱۱۹ نفر از معلمان به روش تصادفی پرداختند. نتایج نشان داد با افزایش یکی از متغیرها، دو متغیر دیگر نیز افزایش می‌یابد. همچنین متغیر سن رابطه بسیار کمی با مهارت‌های ارتباطی و رضایت شغلی و سلامت روان دارد [۲۴].

حاجی‌زاده و صفریان (۱۴۰۱) عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان در مقطع متوسطه دوم شهر اهواز را با دو روش کمی و کیفی مطالعه کردند. یافته‌ها نشان دادند عواملی همچون انگیزش، شخصیت فردی و اجتماعی، آموزش و توسعه، فهم و درک متقابل، نگرش معلم، روحیه کار، شرایط فیزیکی و جسمی، پرورش

1. Piccitto
2. Redmond

کردیم تا با ادبیات موجود مقایسه شود.

۳. چارچوب نظری

نظریات در حوزه رضایت شغلی شامل بخش نظریات مبتنی بر جنسیت و نظریات مبتنی بر سایر عوامل هستند. کلارک^۱ (۱۹۹۷) معتقد است که زنان در انگلیس رضایت شغلی بیشتری نسبت به مردان دارند. او دلایل بالقوه این تفاوت را به پنج بخش تقسیم می‌کند که شامل تفاوت در ویژگی‌های فردی و شغلی، تفاوت در ارزش‌های کاری، سوگیری انتخاب، تفاوت در توزیع نسبی درآمد و تفاوت در انتظارات است [۲۷].

بندر^۲ و همکاران (۲۰۰۵) نیز بیان می‌کنند که زنان در مشاغل تحت سلطه رضایت شغلی بیشتری دارند؛ زیرا در این مشاغل ارزش بیشتری برای انعطاف‌پذیری و تعامل اجتماعی قائل هستند، حتی اگر این مشاغل دستمزدهای کمتر و شرایط کاری بدتری داشته باشند [۲۸]. این ایده درباره ارزش‌های شغلی مختلف در زنان و مردان توجه گسترده‌ای را به خود جلب کرده است [۱۳].

عوامل و شرایط مرتبط با رضایت شغلی در دو سطح مطرح شده است: سطح مدرسه و سطح معلم. در رویکرد سطح مدرسه، شرایط کاری، منابع ناکافی، فضای مدرسه و... با رضایت شغلی معلمان رابطه دارند [۲۹].

در دیدگاه سطح معلم، ویژگی‌های فردی بر رضایت اثر می‌گذارند و حتی ممکن است بر متغیرهای بالا نیز اثرگذار باشند. در این زمینه مواردی همچون سن، جنسیت، سابقه کار و پایه تدریس اهمیت می‌یابند [۳۰]. اما درباره سایر عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، نظریه هرزبرگ مبنای مدل نظری پژوهش قرار می‌گیرد.

نظریه انگیزشی - بهداشتی: هرزبرگ^۳ (۱۹۷۲) با تصحیح نظریه مازلو، معتقد بود رضایت تابعی از میزان

کامروایی و ارضای نیازهای فردی است. وی دو دسته عوامل را بر رضایت شغلی مؤثر دانست: عوامل انگیزشی که به محتوای درونی کار مربوط می‌شود و عوامل بهداشتی. عوامل بهداشتی به شرایطی گفته می‌شود که کار در آن انجام می‌شود که شامل خطی‌مشی‌ها و مدیریت سازمان، شرایط کار، روابط متقابل، حقوق و مقام می‌شود [۳۱].

نظریه حمایت سازمانی ادراک‌شده: آیزنبرگر^۴ و همکاران (۱۹۸۶) به تلقی کارکنان درباره ارزش‌گذاری سازمان درباره مشارکت‌ها و تأمین بهزیستی افراد از طریق سازمان اشاره می‌کنند و سه گروه متغیرهای سازمانی شامل پاداش، شرایط مطلوب کاری و حمایت مدیران درباره رفتار با مدیران را بیان می‌کنند که در تأمین رفاه کارکنان نقش مهمی دارند [۳۲].

نظریه هدف‌گذاری: طبق نظریه کلاینبرگ^۵ (۱۹۵۰)، اگر برای هر فردی هدفی تعیین شود، افراد برای نیل به اهداف تعیین‌شده برانگیخته می‌شوند. بنابراین علاوه بر نیازها، خواسته‌ها و دیگر مفاهیم درونی، آموزش‌های ضمن خدمت برای تعیین اهداف و هدایت معلمان نقش مهمی دارند. در واقع، این نظریه بیان می‌کند که افراد دارای هدف بیشتر و دقیق‌تر از افراد بی‌هدف تلاش می‌کنند و افرادی که نسبت به اهداف پذیرش دارند، فعال‌ترند [۳۳].

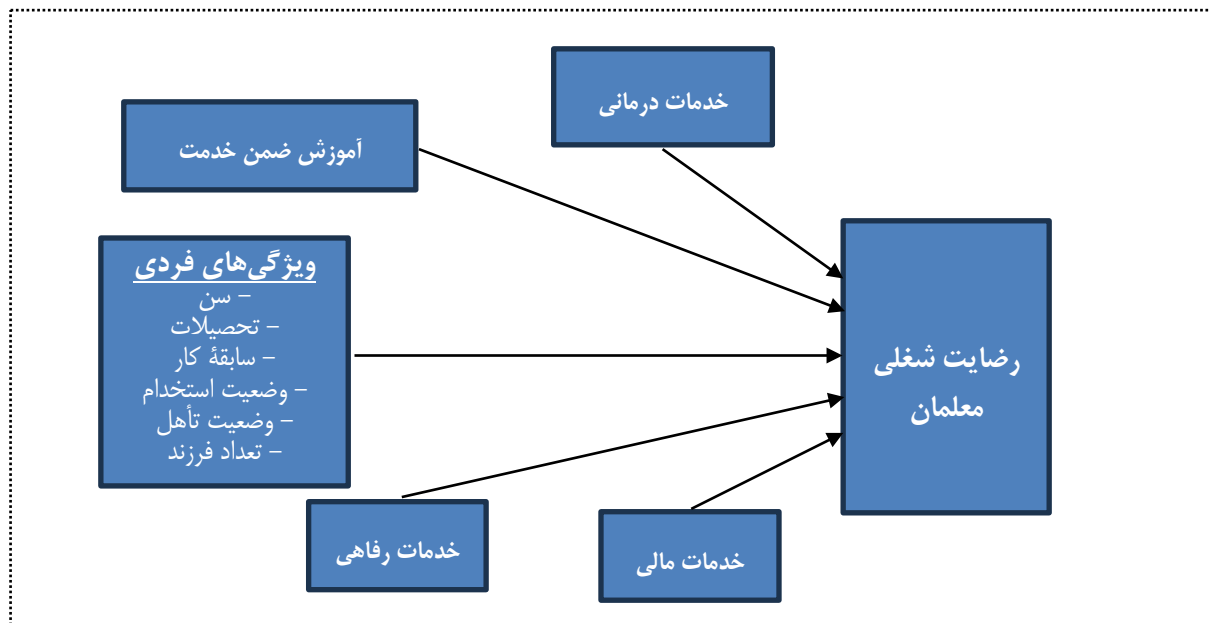
۴. روش‌شناسی پژوهش

داده‌ها حاصل یک پیمایش مقطعی هستند که با استفاده از ابزار پرسش‌نامه ساخت یافته گردآوری شده‌اند و در سال ۱۴۰۲ جمع‌آوری شده‌اند. پرسش‌نامه ساخت یافته در میدان تحقیق به صورت مقدماتی به اجرا درآمد و اعتبار درونی و پایایی مفاهیم و متغیرها احراز شد.

جامعه آماری معلمان زن و مرد کل مقاطع کلاله هستند. مطابق با آمار آموزش و پرورش شهرستان کلاله،

4. Eisenberger
5. Klineberg

1. Clark
2. Bender
3. Herzberg



نمودار ۱: مدل نظری تحقیق

تحصیلی، به صورت تصادفی تکمیل گردید (جدول ۱). برای سنجش روابط دومتغیره بین متغیر وابسته (رضایت شغلی) و متغیرهای مستقل که در مقیاس فاصله‌ای هستند (سن، تحصیلات، سابقه کار، تعداد فرزندان، آموزش ضمن خدمت، خدمات رفاهی، خدمات درمانی و خدمات مالی)، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. برای سنجش رابطه دومتغیره بین متغیر وابسته و متغیرهای اسمی دوگزینه ای جنس، وضعیت استخدام (رسمی با کد ۱ و غیررسمی با کد صفر) و وضعیت تأهل (متأهل با کد ۱ و مجرد با کد صفر)، از آزمون T با دو نمونه مستقل استفاده شد. برای سنجش تحلیل چندمتغیره بین متغیر وابسته و متغیرهای مستقل، از آزمون رگرسیون خطی چندمتغیره استفاده شد.

در سال ۱۴۰۲، تعداد آن‌ها ۱۴۸۲ نفر بوده است که از این تعداد ۶۵۶ نفر را معلمان زن و ۸۲۶ نفر را معلمان مرد تشکیل می‌دهند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۳۰۵ نفر برآورد گردید.

شیوه نمونه‌گیری ترکیبی از روش‌های طبقه‌بندی چندمرحله‌ای و تصادفی ساده است. بدین منظور، ابتدا جمعیت کل معلمان در نظر گرفته شد و سپس به تناسب جمعیت هر مقطع، تعداد نمونه مشخص گردید. ۱۶۵ نفر از معلمان ابتدایی، ۷۰ نفر از معلمان متوسطه اول و ۷۰ نفر از معلمان مقطع متوسطه دوم در نظر گرفته شدند. همچنین به تناسب جمعیت معلمان هر مقطع به تفکیک جنس، تعداد نمونه مشخص شد. در نهایت، نمونه براساس تعداد معلمان به تفکیک جنس و مقطع

جدول ۱. توزیع جمعیت معلمان براساس مقطع تحصیلی و به تفکیک جنس، شهرستان کلاله

مقطع تحصیلی	کل جمعیت	توزیع درصد	توزیع جمعیت	زن	مرد
ابتدایی	۸۰۳	۵۴/۲	۱۶۵	۷۶	۸۹
متوسطه اول	۳۳۹	۲۲/۹	۷۰	۳۱	۳۹
متوسطه دوم	۳۴۰	۲۲/۹	۷۰	۲۸	۴۲
کل	۱۴۸۲	۱۰۰/۰	۳۰۵	۱۳۵	۱۷۰

منبع: داده‌های آموزش و پرورش شهرستان کلاله، ۱۴۰۲

از ۴ گویه (میزان رضایت از قراردادهای بیمه تکمیلی با بیمارستان‌ها و مراکز درمانی، نحوه پرداخت هزینه‌ها از طریق بیمه اصلی، نحوه پرداخت هزینه‌ها با بیمه تکمیلی و مطلوبیت خدمات بیمه تکمیلی) استفاده شد که با یکدیگر جمع شدند و مقیاسی شبه‌فاصله‌ای به دست آمد. طیف این گویه‌ها به صورت ترتیبی است. مقدار استاندارد شده آلفای کرونباخ برای متغیر خدمات درمانی برابر با ۰/۷۹۹ است.

خدمات مالی: برای سنجش این متغیر، از ۴ گویه (میزان عادلانه و منصفانه وام‌های اعطایی، میزان رضایت از وام‌های اعطایی، امکان استفاده از کمک‌های نقدی و امکان استفاده از کمک‌های غیرنقدی) استفاده شد. طیف این گویه‌ها به صورت ترتیبی است. مقدار استاندارد شده آلفای کرونباخ برای متغیر خدمات مالی برابر با ۰/۷۸۰ است. برای به دست آوردن و سنجش متغیر خدمات مالی، ۳ گویه با یکدیگر جمع شدند. به این ترتیب، متغیری در مقیاس شبه‌فاصله‌ای به دست آمد.

رضایت شغلی: برای سنجش متغیر رضایت شغلی، از ۱۷ گویه استفاده شد که شامل ابعاد مربوط به حقوق (تناسب حقوق و مزایا با وظایف محول‌شده، تناسب حقوق پرداختی با معاش، رضایت از حقوق، تناسب حقوق با تخصص و تحصیلات)، همکاران (وفاداری همکاران، فعال بودن همکاران، روش همکاری و...)، ماهیت کار (امکان پیشرفت در این کار، امکان به کارگیری توانایی‌ها در کار، امکان به کار بردن شیوه‌های شخصی خود و...) و فرصت‌های ترفیع (عادلانه بودن ارتقا، تناسب ارتقا با شایستگی فرد و وجود ارتقای منظم) می‌شد. طیف این گویه‌ها به صورت ترتیبی بود. مقدار استاندارد شده آلفای کرونباخ برای متغیر رضایت شغلی برابر با ۰/۸۸۴ بود. این گویه‌ها با یکدیگر جمع شدند و متغیری در مقیاس شبه‌فاصله‌ای به دست آمد. برای سنجش روایی گویه‌های متغیرهای مستقل و وابسته از روش اعتبار صوری و نظرخواهی از متخصصان استفاده شد.

سطح تحصیلات فرد به دو صورت ترتیبی (۱. دیپلم، ۲. کاردانی، ۳. کارشناسی، ۴. کارشناسی ارشد و ۵. دکتری) و فاصله‌ای و با پرسش از تعداد کلاس‌هایی که فرد به صورت رسمی در مدارس و دانشگاه‌ها درس خوانده است، سنجش و بررسی شده است. وضعیت استخدام هر فرد به صورت متغیر اسمی دوگزینه‌ای (رسمی با کد ۱ و غیررسمی با کد صفر) در نظر گرفته شده است. وضعیت تأهل هر فرد به صورت متغیر اسمی دوگزینه‌ای (متأهل با کد ۱ و مجرد با کد صفر) در نظر گرفته شده است.

آموزش ضمن خدمت: به مجموعه فعالیت‌های آموزشی نیازسنجی و برنامه‌ریزی شده به منظور اصلاح و ارتقای دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای اعضای سازمان برای انجام وظایف حاضر محوله سازمانی اطلاق می‌گردد. برای این متغیر از ۹ گویه (آشنایی با فناوری‌های جدید، امکان کسب تجربیات واقعی، آشنایی با کتاب‌های راهنما و دستورالعمل‌ها، کسب تجربه واقعی از مکان درس و محیط آموزشی، آماده کردن معلمان برای تصدی وظایف و مسئولیت‌های جدید، مؤثر بودن آموزش‌های ضمن خدمت در کیفیت تدریس و...) استفاده شد که با یکدیگر جمع شدند و متغیری در مقیاس شبه‌فاصله‌ای به دست آمد. طیف این گویه‌ها به صورت ترتیبی، از کاملاً مخالفم با کد (۱) تا کاملاً موافقم با کد (۵) است. مقدار استاندارد شده آلفای کرونباخ برای متغیر رضایت شغلی برابر با ۰/۹۱۴ است. خدمات رفاهی: برای سنجش متغیر خدمات رفاهی، از ۷ گویه (شرایط مناسب برای گذراندن دوره‌های ورزشی، سفرهای علمی، تفریحی و زیارتی، سرویس ایاب و ذهاب، اسکان در خانه معلم، مراکز خرید و فروشگاه‌های فرهنگی و...) استفاده شد که با یکدیگر جمع شدند و متغیری در مقیاس شبه‌فاصله‌ای به دست آمد. طیف این گویه‌ها به صورت ترتیبی است. مقدار استاندارد شده آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۳۷ است. خدمات درمانی: برای سنجش متغیر خدمات درمانی،

۵. یافته‌های پژوهش

نفر (معادل ۴۴/۳ درصد) زن هستند. کمتر از ۴ درصد نمونه تحقیق دارای تحصیلات دیپلم و کاردانی هستند. بیش از ۵۲ درصد نمونه تحقیق دارای تحصیلات کارشناسی هستند و فقط ۳/۶ درصد دارای تحصیلات دکتری هستند. از ۳۰۵ نفر نمونه تحقیق، ۳۹/۷ درصد غیررسمی و ۶۰/۳ درصد رسمی هستند (جدول ۲).

توزیع معلمان برحسب گروه‌های سنی حاکی از آن است که ۴۳ درصد از آن‌ها ۳۵ سال و کمتر سن دارند. ۳۵/۴ درصد در گروه ۳۶ تا ۴۵ ساله‌اند و ۲۱/۷ درصد ۴۶ سال و بیشتر سن دارند. میانگین سنی معلمان ۳۶/۷ سال است. ۱۷۰ نفر (معادل ۵۵/۷ درصد) معلمان مرد و ۱۳۵

جدول ۲. توزیع نمونه تحقیق برحسب متغیرهای پژوهش

کل		متغیرها	
درصد	تعداد		
۸/۲	۲۵	کمتر از ۲۶ سال	سن
۳۴/۸	۱۰۶	۲۶-۳۵ سال	
۳۵/۴	۱۰۸	۳۶-۴۵ سال	
۱۸/۷	۵۷	۴۶-۵۵ سال	
۳/۰	۹	۵۶ سال و بیشتر	
۱۰۰/۰	۳۰۵	جمع	
۳۶/۷		میانگین سنی	
۵۵/۷	۱۷۰	مرد	جنس
۴۴/۳	۱۳۵	زن	
۱۰۰/۰	۳۰۵	جمع	
۱/۳	۴	دیپلم	سطح تحصیلات
۲/۶	۸	کاردانی	
۵۲/۵	۱۶۰	کارشناسی	
۴۰/۱	۱۲۲	کارشناسی ارشد	
۳/۶	۱۱	دکتری	
۱۰۰/۰	۳۰۵	جمع	
۳۹/۷	۱۲۱	غیررسمی	وضعیت استخدامی
۶۰/۳	۱۸۴	رسمی	
۱۰۰/۰	۳۰۵	جمع	
۲۳/۰	۷۰	مجرد	وضعیت تأهل
۷۷/۰	۲۳۵	متأهل	
۱۰۰/۰	۳۰۵	جمع	
۹/۸	۲۳	بدون فرزند	تعداد فرزند
۲۳/۴	۵۵	یک فرزند	
۳۹/۱	۹۲	دو فرزند	
۲۰/۴	۴۸	سه فرزند	
۷/۲	۱۷	چهار فرزند و بیشتر	
۱۰۰/۰	۲۳۵	جمع	

جدول ۳. رابطه بین برخی متغیرهای مستقل و رضایت شغلی معلمان

معلمان مرد		معلمان زن		رابطه بین برخی متغیرهای مستقل و رضایت شغلی معلمان
سطح معناداری	ضریب پیرسون	سطح معنی‌داری	ضریب پیرسون	
۰/۰۰۱	۰/۳۸۱	۰/۰۰۰	-۰/۴۰۵	سن
۰/۰۰۱	-۰/۳۷۰	۰/۰۴۱	-۰/۰۵۷	تحصیلات
۰/۰۰۰	۰/۳۸۲	۰/۰۰۰	-۰/۳۸۷	سابقه کار
۰/۰۰۷	-۰/۳۳۲	۰/۰۰۰	۰/۴۵۱	تعداد فرزندان
۰/۰۰۰	۰/۷۹۱	۰/۰۰۰	۰/۷۱۹	آموزش ضمن خدمت
۰/۰۰۰	۰/۶۱۴	۰/۰۰۰	۰/۵۵۷	خدمات رفاهی
۰/۰۰۲	۰/۴۲۵	۰/۰۲۹	۰/۳۹۶	خدمات درمانی
۰/۰۰۱	۰/۵۲۱	۰/۰۰۸	۰/۴۴۵	خدمات مالی

مستقیم است و با افزایش سابقه کار، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد.

رابطه بین تعداد فرزندان و رضایت شغلی در هر دو جنس در سطح ۰/۰۱ معنادار است. در بین معلمان زن، جهت رابطه مستقیم است؛ بدین معنا که با افزایش تعداد فرزندان معلمان زن، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. در بین معلمان مرد، جهت رابطه معکوس است و با افزایش تعداد فرزندان معلمان مرد، رضایت شغلی آنان کاهش می‌یابد.

بین آموزش ضمن خدمت و خدمات رفاهی و رضایت شغلی معلمان زن و مرد رابطه مستقیمی وجود دارد و این رابطه در سطح ۰/۰۱ معنادار است. هرچه میزان این دو متغیر افزایش یابد، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد.

رابطه بین خدمات درمانی و رضایت شغلی در بین معلمان مرد در سطح ۰/۰۱ و در بین معلمان زن در سطح ۰/۰۵ معنادار است. جهت رابطه در هر دو جنس مستقیم است و با افزایش خدمات درمانی معلمان، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. همین‌طور، رابطه بین خدمات مالی و رضایت شغلی در هر دو جنس در سطح ۰/۰۱ معنادار است. جهت رابطه در هر دو جنس مستقیم است و با افزایش خدمات مالی معلمان زن و مرد، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد (جدول ۳).

همچنین ۲۳۵ نفر معلمان متأهل و ۷۰ نفر مجرد بوده‌اند. از میان ۲۳۵ معلم متأهل، حدود ۱۰ درصد فرزندی نداشته‌اند. ۲۳/۴ درصد دارای یک فرزند، بیش از ۳۹ درصد دارای دو فرزند و ۲۷/۶ درصد دارای سه فرزند و بیشتر بوده‌اند (جدول ۲).

برای سنجش رابطه بین متغیرهای مستقل و رضایت شغلی معلمان، از ضریب همبستگی پیرسون به تفکیک دو جنس استفاده شد. رابطه بین سن و رضایت شغلی در بین دو جنس در سطح ۰/۰۱ معنادار است. در بین معلمان زن، جهت رابطه معکوس است و با افزایش سن معلمان زن، رضایت شغلی آنان کاهش می‌یابد؛ در صورتی که در بین معلمان مرد جهت رابطه مستقیم است و با افزایش سن معلمان مرد، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد.

رابطه بین تحصیلات و رضایت شغلی در بین معلمان زن در سطح ۰/۰۵ و در بین معلمان مرد در سطح ۰/۰۱ معنادار است و با افزایش تحصیلات معلمان، رضایت شغلی آنان کاهش می‌یابد.

رابطه بین سابقه کار و رضایت شغلی در بین دو جنس در سطح ۰/۰۱ معنادار است. در بین معلمان زن جهت رابطه معکوس است، بدین معنا که با افزایش سابقه کار معلمان زن، رضایت شغلی آنان کاهش می‌یابد؛ در صورتی که در بین معلمان مرد، جهت رابطه

تفاوت معنی‌داری با یکدیگر دارند و این دو گروه با سطح اطمینان ۹۹ درصد، در میانگین رضایت شغلی باهم تفاوت دارند. میانگین رضایت شغلی معلمان مرد برابر با ۶۱/۱۶۴۷ و میانگین رضایت شغلی معلمان زن برابر با ۶۵/۱۴۱۸ است. میانگین رضایت شغلی در بین معلمان زن بیش از معلمان مرد است و اختلاف این میانگین برابر با ۳/۹۷۷۱ است (جدول ۴).

درباره رابطه بین وضعیت تأهل و رضایت شغلی، با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون لون (۰/۰۷۱) بزرگ تر از ۰/۰۵ است، از نتایج ردیف اول استفاده می‌کنیم که فرض برابری واریانس‌ها را برای دو گروه می‌پذیرد. نتایج آزمون t ($t = 5/031$ و $Sig = 0/020$) گویای آن است که میانگین‌های دو گروه معلمان متأهل و معلمان مجرد تفاوت معنی‌داری با یکدیگر دارند و این دو گروه با سطح اطمینان ۹۵ درصد، در میانگین رضایت شغلی باهم تفاوت دارند. میانگین رضایت شغلی معلمان متأهل برابر با ۶۳/۹۸۵۲ و میانگین رضایت شغلی معلمان مجرد برابر با ۶۱/۹۳۶۵ است. میانگین رضایت شغلی در بین معلمان متأهل بیش از معلمان مجرد است و اختلاف این میانگین برابر با ۲/۰۴۸۷ است (جدول ۴).

بنابراین مطابق نتایج جدول ۳، بین تمام متغیرهای مستقل و رضایت شغلی معلمان زن و معلمان مرد رابطه‌ای معنادار وجود دارد؛ با این تفاوت که با افزایش سن و سابقه کار معلمان زن، میزان رضایت شغلی آنان کاهش می‌یابد. این در حالی است که با افزایش سن و سابقه کار معلمان مرد، میزان رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. همچنین با افزایش تعداد فرزندان معلمان زن، میزان رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد؛ در حالی که با افزایش تعداد فرزندان معلمان مرد، میزان رضایت شغلی آنان کاهش می‌یابد.

در ادامه برای سنجش رابطه دومتغیره بین متغیرهای مستقل (جنس، وضعیت تأهل و وضعیت استخدام) و متغیر وابسته (رضایت شغلی) از آزمون T با دو نمونه مستقل استفاده شد.

درباره رابطه بین جنس و رضایت شغلی با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون لون (۰/۰۰۱) کوچک تر از ۰/۰۵ است، از نتایج ردیف دوم استفاده می‌کنیم که فرض نابرابری واریانس‌ها را برای دو گروه می‌پذیرد. نتایج آزمون t ($t = 7/117$ و $Sig = 0/000$) گویای آن است که میانگین‌های دو گروه معلمان مرد و معلمان زن

جدول ۴. نتایج آزمون T با دو نمونه مستقل برای متغیرهای جنس، وضعیت تأهل و وضعیت استخدام

متغیرها		آزمون لون		آزمون t				
		آزمون F	معناداری	T	درجه آزادی	معناداری	تفاوت میانگین	
جنس	رضایت	فرض برابری واریانس	۱۷/۳۵۸	۰/۰۰۱	۷/۰۶۸	۳۰۲	۰/۰۰۰	۳/۹۷۷۱
	شغلی	فرض نابرابری واریانس			۷/۱۱۷	۲۹۸/۷۷۳	۰/۰۰۰	۳/۹۷۷۱
وضعیت تأهل	رضایت	فرض برابری واریانس	۸/۵۴۴	۰/۰۷۱	۵/۰۳۱	۳۰۲	۰/۰۲۰	۲/۰۴۸۷
	شغلی	فرض نابرابری واریانس			۴/۶۷۵	۲۹۴/۷۲۳	۰/۰۲۱	۲/۰۴۸۷
وضعیت استخدام	رضایت	فرض برابری واریانس	۱۰/۵۴۴	۰/۶۱۰	۵/۱۸۸	۳۰۲	۰/۰۰۱	۲/۶۷۵۵
	شغلی	فرض نابرابری واریانس			۵/۱۶۹	۲۷۶/۸۴۸	۰/۰۰۲	۲/۶۷۵۵

می‌پذیرد. نتایج آزمون t ($t = 5/188$ و $Sig = 0/001$) گویای آن است که میانگین‌های دو گروه معلمان رسمی و معلمان غیررسمی تفاوت معنی‌داری با یکدیگر دارند و این دو گروه با سطح اطمینان ۹۹ درصد، در میانگین

درباره رابطه بین وضعیت استخدام و رضایت شغلی، با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون لون (۰/۶۱۰) بزرگ تر از ۰/۰۵ است، از نتایج ردیف اول استفاده می‌کنیم که فرض برابری واریانس‌ها را برای دو گروه

استفاده شده است. این آزمون یک بار برای معلمان زن (جدول ۵) و یک بار برای معلمان مرد (جدول ۶) انجام شد.

مقدار ضریب همبستگی بین متغیرها $0/688$ و مقدار ضریب تبیین تعدیل‌شده برابر با $0/445$ است و نشان دهنده این است که متغیرهای تحقیق توانسته‌اند $44/5$ درصد از کل تغییرات متغیر وابسته (رضایت شغلی) را پیش‌بینی کنند.

مطابق نتایج جدول ۵، به جز متغیر خدمات درمانی، رابطه تمامی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته (رضایت شغلی) معنادار است. متغیر آموزش ضمن خدمت با ضریب $0/747$ ، متغیر تعداد فرزندان با ضریب $0/471$ ، متغیر وضعیت استخدام با ضریب $0/417$ و متغیر خدمات رفاهی با ضریب $0/397$ ، به ترتیب بیشترین رابطه را با متغیر وابسته (رضایت شغلی) داشته‌اند.

رضایت شغلی باهم تفاوت دارند. میانگین رضایت شغلی معلمان رسمی برابر با $65/2192$ و میانگین رضایت شغلی معلمان غیررسمی برابر با $62/5437$ است. میانگین رضایت شغلی در بین معلمان رسمی بیش از معلمان غیررسمی است و اختلاف این میانگین برابر با $2/6755$ است (جدول ۴).

بنابراین مطابق نتایج جدول ۴، میانگین رضایت شغلی در بین معلمان زن بیش از معلمان مرد است. میانگین رضایت شغلی در بین معلمان متأهل بیش از معلمان مجرد است. میانگین رضایت شغلی در بین معلمان رسمی بیش از معلمان غیررسمی است. به بیان دیگر، بیشترین رضایت شغلی مربوط به معلمان زن متأهلی است که رسمی هستند.

برای بررسی رابطه هم‌زمان تمامی متغیرهای تحقیق با متغیر وابسته، از تکنیک رگرسیون خطی چندمتغیره

جدول ۵. نتایج آزمون رگرسیون چندمتغیره درباره عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان زن

سطح معناداری	مقدار t	ضرایب استاندارد شده Beta	ضرایب استاندارد نشده		متغیرهای مستقل
			Std. Error	B	
0/000	-10/393	-0/390	0/25	-0/261	سن
0/021	-5/254	-0/264	0/98	-0/517	تحصیلات
0/023	-2/269	-0/249	0/25	-0/057	سابقه کار
0/000	11/722	0/417	0/371	4/343	وضعیت استخدام (رسمی = 1)
0/001	5/873	0/286	0/315	1/850	وضعیت تأهل (متأهل = 1)
0/000	17/381	0/471	0/123	2/144	تعداد فرزندان
0/000	39/415	0/747	0/017	0/665	آموزش ضمن خدمت
0/000	14/220	0/397	0/071	1/012	خدمات رفاهی
0/872	0/161	0/031	0/061	0/020	خدمات درمانی
0/048	1/440	0/107	0/139	0/161	خدمات مالی
$R=0/688$	$R^2=0/446$		$R^2.AD=0/445$		ضرایب رگرسیون

متغیرهای مستقل وضعیت استخدام، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان، آموزش ضمن خدمت، خدمات رفاهی و خدمات مالی، با متغیر وابسته مستقیم و مثبت است و با افزایش تعداد فرزندان، آموزش ضمن خدمت، خدمات

گفتنی است که جهت متغیرهای مستقل سن، تحصیلات و سابقه کار با متغیر وابسته معکوس و منفی است و با افزایش سن، تحصیلات و سابقه کار معلمان زن، از رضایت شغلی آنان کاسته می‌شود. جهت

تیین تعدیل شده برابر با ۰/۴۶۵ است که نشان می‌دهد متغیرهای تحقیق توانسته اند ۴۶/۵ درصد از کل تغییرات متغیر وابسته (رضایت شغلی) را پیش‌بینی کنند.

رابطه تمام متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته معنادار است. متغیر سابقه کار با ضریب ۰/۸۰۸، متغیر سن با ضریب ۰/۶۸۵، متغیر آموزش ضمن خدمت با ضریب ۰/۶۱۸ و متغیر وضعیت استخدام با ضریب ۰/۳۸۷، به ترتیب بیشترین رابطه رگرسیونی را با متغیر وابسته داشته‌اند (جدول ۶).

رفاهی، خدمات مالی، در بین معلمان زن متأهل و رسمی، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. به بیان دیگر، زنان معلمی که دارای سن، تحصیلات و سابقه کاری کمی هستند، از طرفی متأهل، دارای فرزند و رسمی هستند و آموزش ضمن خدمت، خدمات رفاهی و خدمات مالی نیز دریافت می‌کنند، بیشترین رضایت شغلی را دارند (جدول ۵).

جدول ۶ خروجی رگرسیون چندمتغیره عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان مرد را نشان می‌دهد. مقدار ضریب همبستگی بین متغیرها ۰/۷۰۵ و مقدار ضریب

جدول ۶. نتایج آزمون رگرسیون چندمتغیره درباره عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان مرد

سطح معناداری	مقدار t	ضرایب استاندارد شده Beta	ضرایب استاندارد نشده		متغیرهای مستقل
			Std. Error	B	
۰/۰۰۰	۲۲.۶۰۵	.۶۸۵	.۰۲۵	.۵۶۳	سن
۰/۰۰۱	-۷.۰۰۵	-.۲۷۴	.۰۶۴	-.۴۴۷	تحصیلات
۰/۰۰۰	۲۸.۹۷۸	.۸۰۸	.۰۲۱	.۶۰۶	سابقه کار
۰/۰۰۰	۱۴/۴۶۳	.۳۸۷	.۳۲۸	۴/۷۳۸	وضعیت استخدام (رسمی = ۱)
۰/۰۳۸	۲/۱۶۳	.۲۲۵	.۴۵۳	.۹۸۱	وضعیت تأهل (متأهل = ۱)
۰/۰۱۹	-۵/۱۲۸	-.۲۵۲	.۰۸۶	-.۳۵۶	تعداد فرزندان
۰/۰۰۰	۳۸/۲۸۸	.۶۱۸	.۰۱۴	.۵۴۴	آموزش ضمن خدمت
۰/۰۰۰	۱۰/۰۵۹	.۳۳۲	.۰۵۶	.۵۶۵	خدمات رفاهی
۰/۰۲۱	۴/۳۲۵	.۲۴۹	.۰۵۶	.۱۸۶	خدمات درمانی
۰/۰۳۰	۳/۶۳۲	.۲۴۲	.۱۱۷	.۳۰۷	خدمات مالی
R=۰/۷۰۵	R ^۲ =۰/۴۶۶		R ^۲ .AD=۰/۴۶۵		ضرایب رگرسیون

مرد متأهل و رسمی، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. به بیان دیگر، معلمان مردی که دارای تحصیلات و تعداد فرزندان کمی هستند، از طرفی متأهل و رسمی‌اند و سن زیادی دارند و آموزش ضمن خدمت، خدمات رفاهی و خدمات مالی نیز دریافت می‌کنند، بیشترین رضایت شغلی را دارند (جدول ۶).

۶. نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به دنبال تعیین عوامل پیش‌بینی‌کننده

گفتنی است که جهت متغیرهای مستقل تحصیلات و تعداد فرزندان با متغیر وابسته معکوس و منفی است. با افزایش تحصیلات و تعداد فرزندان معلمان مرد، از رضایت شغلی آنان کاسته می‌شود؛ در صورتی که جهت متغیرهای مستقل سن، سابقه کار، وضعیت استخدام، وضعیت تأهل، آموزش ضمن خدمت، خدمات رفاهی، خدمات درمانی و خدمات مالی، با متغیر وابسته مستقیم و مثبت است. با افزایش سن، سابقه کار، آموزش ضمن خدمت، خدمات رفاهی، خدمات مالی، در بین معلمان

فردی (سن، تحصیلات، سابقه کار، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان و وضعیت استخدامی) و رضایت شغلی معلمان به تفکیک جنسیت، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که همه این متغیرها با رضایت شغلی رابطه دارند، اما تفاوت‌های معنی‌داری در جهت رابطه (مستقیم یا معکوس) بین زنان و مردان در برخی متغیرها وجود دارد. زنان با افزایش سن و سابقه کار، رضایتشان کاهش پیدا می‌کند؛ در حالی که مردان با افزایش سن و سابقه کار، رضایتشان افزایش می‌یابد. احتمالاً دلیل این امر برای زنان کاهش یا فقدان حضور فرزندان در خانه با افزایش سن و کمتر شدن وظایف خانگی و بی‌نیازی از ایجاد تعادل میان وظایف خانه و وظایف کاری است و از این‌رو نارضایتی‌ها از محیط کاری افزایش می‌یابد؛ در حالی که به نظر می‌رسد برای مردان با افزایش سن و خروج فرزندان، تأمین نیازهای اقتصادی فرزندان کمتر می‌شود و بنابراین وظایف شغل معلمی با توجه به فرسودگی جسمی آنان، آسیب‌زا تلقی نمی‌شود و رضایت بیشتری برایشان ایجاد خواهد کرد.

هیکسون و اوشاگمبی^۱ (۱۹۹۹) بیان کردند که رضایت شغلی معلمان زن با افزایش سن کاهش پیدا می‌کند [۳۶]؛ زیرا ممکن است با خروج فرزندان از خانه و کاهش وظایف مادری، عوامل دیگری به غیر از ساعت کاری و تعادل کار و خانه برای زنان اهمیت یابد. سایر محققان تفاوتی بین گروه‌های سنی و رضایت شغلی پیدا نکرده‌اند [۱۴]. ساوری (۱۴۰۲) ادعان می‌دارد که بین سن و رضایت شغلی رابطه بسیار کمی وجود دارد [۲۴]؛ زیرا ممکن است رضایت از شغل در هر سنی رخ دهد یا در ابتدای کار این رضایت وجود نداشته باشد و بعد به دلیل مزایای شغلی افزایش پیدا کند. برخی محققان معتقدند که با افزایش سن و تجربه طولانی مدت در شغل معلمی رضایت شغلی افزایش می‌یابد [۳۷].

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد آنچه اهمیت دارد عواملی است که به رضایت از خود شغل یا به عبارتی رضایت شغلی حرفه‌ای بازمی‌گردد. حمیدی‌زاده (۱۴۰۱)

رضایت شغلی معلمان به تفکیک جنسیت بوده است. ادبیات نظری رضایت شغلی را تحت تأثیر عوامل درونی و بیرونی می‌داند. براساس رویکرد نظری هرزبرگ و نظریات انگیزش شغلی، انتظار می‌رفت که همه متغیرهای مستقل در این پژوهش بر رضایت شغلی اثر گذار باشند؛ اما براساس نظریات جنسیتی، تفاوت رضایت شغلی بین زنان و مردان پیش‌بینی پذیر است. در این پژوهش، جامعه آماری معلمان زن و مرد تمام مقاطع شهرستان کلاله‌اند که به صورت نمونه‌گیری چندمرحله‌ای، تعداد ۳۰۵ نفر از آنها انتخاب شدند و با استفاده از تکنیک پیمایش مقطعی، داده‌ها جمع‌آوری شدند.

در پاسخ به سؤال اول پژوهش، باید گفت که رضایت شغلی در بین زنان و مردان متفاوت است و این میزان در زنان بیشتر از مردان است؛ زیرا وظایف شغل معلمی و ساعات کاری موجب ایجاد تعادل بین کار و خانه در زنان می‌شود؛ در حالی که به نظر می‌رسد در مردان رضایت شغلی وابسته به درآمد و تأمین نیازهای اقتصادی خانواده است و بر رضایت شغلی آن‌ها اثر می‌گذارد. این نتایج همسو با یافته‌های دریر (۲۰۲۴) است [۱۹] و در تناقض با برخی یافته‌های پژوهشی است که نشان می‌دهند رضایت شغلی مردان بیشتر از زنان است [۳۴].

در پاسخ به سؤال دوم، در بین معلمان زن، همه متغیرهای مستقل، به جز خدمات درمانی، با رضایت شغلی زنان رابطه داشته‌اند. در مردان هر چهار متغیر مستقل با رضایت شغلی رابطه داشته‌اند. در توضیح معنی‌دار نبودن متغیر درمانی با متغیر رضایت شغلی در زنان می‌توان این فرضیه را مطرح کرد که به دلیل امکان استفاده زنان از پوشش درمانی همسران خود، این متغیر را عاملی مؤثر بر افزایش یا کاهش رضایت شغلی خود ندانسته‌اند. در واقع، با افزایش حقوق و مزایا و فراهم آوردن فرصت‌های ارتقا، می‌توان رضایت شغلی را افزایش داد [۳۵].

در پاسخ به سؤال سوم، یعنی رابطه ویژگی‌های

1. Hickson & Oshagbemi

منابع

1. Liu J, Loeb S. Engaging teachers: Measuring the impact of teachers on student attendance in secondary school. *Journal of Human Resources*. 2021 Mar 31; 56(2): 343-379.
2. Armstrong, M. A handbook of human resource management practice. Kogan Page Publishers; 2006.
3. Onikoyi, OA. Teachers' Job Satisfaction and Its Perceived Influence on Secondary School Student's Academic Performance. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Research*. 2024; 4(1): 9-16.
4. Skaalvik EM, Skaalvik S. Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*. 2017 Oct 1; 67: 152-160.
5. Abedinya, A. Relationship between leadership styles of educational and training leaders with job satisfaction of multigrade primary school teachers in Talesh city. *Applied Educational Leadership*. 2020; 1(1): 29-42.
6. Klusmann U, Richter D, Lüdtke O. Teachers' emotional exhaustion is negatively related to students' achievement: Evidence from a large-scale assessment study. *Journal of Educational Psychology*. 2016 Nov; 108(8): 1193.
7. Admiraal W, Veldman I, Mainhard T, van Tartwijk J. A typology of veteran teachers' job satisfaction: Their relationships with their students and the nature of their work. *Social Psychology of Education*. 2019 Apr 17; 22(2): 337-355.
8. Liu S, Keeley JW, Sui Y. Multi-level analysis of factors influencing teacher job satisfaction in China: Evidence from the TALIS 2018. *Educational Studies*. 2023 Mar 4; 49(2): 239-259.

بیان می‌کند که علاقه و نگرش به حرفه معلمی از سرمایه‌های انسانی دانشگاه فرهنگیان است [۳۸]. پژوهش قائد و همکاران (۱۴۰۰) نشان می‌دهد استرس شغلی با میانجی تعارض کار خانواده و رضایت شغلی زنان رابطه معکوس دارد و موجب کاهش رضایت زنان می‌شود [۳۹]. انعطاف‌پذیری در برنامه کار بر متغیر تعادل کار و زندگی اثرگذار است [۴۰]; زیرا زنان شاغل با تحمل باری به اصطلاح «دو حضوره»^۱ مواجه هستند؛ آن‌ها هم باید با شغل مزدبگیر خود و هم با وظایف خانگی خود کنار بیایند [۴۱].

پیشنهاد می‌شود در راستای سؤال اول، سیاست‌گذاران در حوزه آموزش و پرورش به ایجاد تعادل مناسب بین کار و خانواده زنان و مردان اهتمام ورزند و اعطای مسئولیت متناسب با وضعیت تعداد فرزندان در زنان و حمایت‌های مالی از مردان با توجه به بعد خانوار صورت گیرد. در راستای سؤال دوم پیشنهاد می‌شود حجم کاری معقول و ایجاد محیط کاری مساعد که موجب افزایش رضایت شغلی (به‌خصوص در زنان) می‌گردد، تقویت شود. توزیع مناسب منابع و امکانات رفاهی و مالی نیز بر رضایت شغلی آنان اثرگذار است. توجه به حضور مداوم و مؤثر در برنامه‌های ضمن خدمت و کیفیت بخشی به آموزش‌ها متناسب با نیاز معلمان نیز از عواملی است که به ارتقای میزان رضایت شغلی کمک می‌کند.

در راستای سؤال سوم مبنی بر تفاوت ویژگی‌های فردی و رضایت شغلی معلمان، پیشنهاد می‌شود که در بخش جذب و گزینش معلمان، ویژگی‌های فردی متفاوت، اعم از تأهل و مجرد، زن و مرد بودن، تعداد فرزندان و سنین استخدام متفاوت (دارای قابلیت استخدام)، در نظر گرفته شود تا میزان رضایت شغلی برحسب ویژگی‌های فردی از توزیع مناسبی برخوردار گردد.

19. Dreer, B. Teachers' well-being and job satisfaction: The important role of positive emotions in the workplace. *Educational studies*. 2024 Jan 2; 50(1): 61-77.
20. Rajeswaran P, Navaneethakrishnan K, Rasanayakam J. Teacher Job Satisfaction: Do Human Resource Management Practices Matter? Evidence from Secondary Level Education. *Educational Administration: Theory and Practice*. 2023 Jun 15; 29(3).
21. Kose T, Avcioglu K. Gender and job satisfaction in OECD countries. *Economics and Business Letters*. 2023; 12(2): 157-164.
22. Piccitto G, Schadee HM, Ballarino G. Job Satisfaction and Gender in Italy: A Structural Equation Modeling Approach. *Social Indicators Research*. 2023 Oct; 169(3): 775-793.
23. Redmond P, McGuinness S. Explaining the gender gap in job satisfaction. *Applied Economics Letters*. 2020 Oct 6; 27(17): 1415-1418.
24. Savari, M. Investigating the Relationship Between Communication Skills and Job Satisfaction and Mental Health in Female Elementary School Teachers in Gorgan County in the Academic Year 1402-1401. *Journal of Modern Research Approaches in Management and Accounting*. 2023 Feb 8; 7(25): 1018-1031.
25. Hajizadeh H, Safaryan, M. Investigating the Familial, Economic, Social, and Cultural Factors on Job Satisfaction and Their Impact on High School Teachers in Zone 3 of Ahvaz. *Journal of Excellence in Education and Training*. 2023 January 21; 1(2): 28-45.
26. Bahjat A, Faghieh Aram B, Azadyekta M. Factors Affecting Job Satisfaction of Female Elementary School Teachers in Eslamshahr (with Emphasis on Management Styles and Organizational Culture Dimensions). *Journal of Excellence in Counseling and Psychotherapy*. 2016 May 21; 17(1): 92-106.
9. Motamed, H. Dibachi L. Investigating the Impact of Empowerment on Teachers' Job Satisfaction. *National Conference on Organization and Management Research*. Event Duration; 2023.
10. Shoeb R, Ahmad MA, Iftikhar A. History of education in Punjab, 1999-2008: An analysis. *Journal of the Research Society of Pakistan*. 2017 Jul; 54(2).
11. Troeger, M. Teacher Job Satisfaction Among K-12 Public School Teachers: A Mixed Methods Study. *Doctoral dissertation*. Long Island University, CW Post Center.
12. Alawattegam, KK. Free education policy and its emerging challenges in Sri Lanka. *European Journal of Educational Sciences*. 2020; 7(1): 1-5.
13. Perugini C, Vladisavljević M. Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics*. 2019 Oct 1; 60: 129-147.
14. Skaalvik EM, Skaalvik S. Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological reports*. 2014 Feb; 114(1): 68-77.
15. Tran, AD. Job satisfaction of preventive medicine workers in northern Vietnam: a multi-method approach. *Doctoral dissertation*. Queensland University of Technology.
16. Sloane PJ, Williams H. Job satisfaction, comparison earnings, and gender. *Labour*. 2000 Sep; 14(3): 473-502.
17. Foundational Document of Education and Training Transformation; 2011.
18. Bashartifard, A. Investigating Quality of Life with Emphasis on Social Welfare Indicators (Case Study: Middle School Teachers in Dezful). *Afagh-e Elom-e Ensani*. 2017 November 6; 3(1): 105-121.

36. Hickson C, Oshagbemi T. The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics*. 1999 Apr 1; 26(4): 537-544.
37. Kyndt E, Gijbels D, Grosemans I, Donche V. Teachers' everyday professional development: Mapping informal learning activities, antecedents, and learning outcomes. *Review of educational research*. 2016 Dec; 86(4): 1111-1150.
38. Hamidizadeh, K. Examining the academic satisfaction of student teachers from Farhangian University: a mixed study. *Teaching and Learning Research*. 2022; 19(1): 53-64. doi: 10.22070/tlr.2023.16524.1298.
39. Ghaedamini Harouni A, Sadeghi de Cheshmeh M, Babaefarsani M, Maleki Farsani GR. The role of job stress on job satisfaction of female primary school teachers during the corona pandemic with the mediating test of work-family conflict and parental stress. *Applied Educational Leadership*. 2021 November 5; 2(1): 77-95.
40. Kazemi M, Rashidi Toghraejardi M. The effect of role conflict on the balance of work and life of Technical Teachers with mediation of job satisfaction. *Teaching and Learning Research*. 2022; 19(2): 123-138. doi: 10.22070/tlr.2023.17254.1377.
41. Cantalini, S. *Famiglia e disuguaglianza: Matrimonio, fecondità e posizione sociale nell'Italia contemporanea*. Famiglia e disuguaglianza; 2020.
27. Clark, AE. Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. *Labour economics*. 1997 Dec 1; 4(4): 341-372.
28. Bender KA, Donohue SM, Heywood JS. Job satisfaction and gender segregation. *Oxford economic papers*. 2005 Jul 1; 57(3): 479-496.
29. Toropova A, Myrberg E, Johansson S. Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*. 2021 Jan 2; 73(1): 71-97.
30. Fütterer T, van Waveren L, Hübner N, Fischer C, Sälzer C. I can't get no (job) satisfaction? Differences in teachers' job satisfaction from a career pathways perspective. *Teaching and Teacher Education*. 2023 Jan 1; 121: 103942.
31. Zare Shahabadi A, Torkan R, Hidari M. A Survey of the Relationship between Job Satisfaction and Social Happiness among High-schools Teachers of Geroft City. *Journal of Applied Sociology*. 2013 March 3; 23(4): 165-188.
32. Eisenberger R, Rhoades L. Rewards, intrinsic motivation, and creativity: A case study of conceptual and methodological isolation. *Creativity Research Journal*. 2003; 15: 121-130.
33. Klineberg, O. *Social Psychology*. Ali Mohammad Kardan. Tehran: Andisheh; 1997.
34. Aytac, T. The effect of gender on teachers' job satisfaction: A meta-analysis. *The Anthropologist*. 2015 Jun 1; 20(3): 385-396.
35. Rafiei M, Jahani F, Mousavipour S. Evaluation OF Job Satisfaction Among Faculty Members OF Arak University OF Medical Sciences IN 2010. *Arak Medical University Journal (AMUJ)*. 2011 Apr 18; 14(1): 35-45.