





دانشگاه تبریز

دانشکده علوم انسانی و اجتماعی

گروه علوم اجتماعی

پایان نامه

برای اخذ درجه کارشناسی ارشد در رشته جامعه‌شناسی

عنوان

بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه (مطالعه

موردی شهر تبریز)

استاد راهنما

دکتر حسین بنی فاطمه

استاد مشاور

دکتر محمد باقر علیزاده اقدام

محقق: موسی بهاری

تقدیر و تشکر

در ابتدا نعمت های بیکران الهی را شکر می گویم که همیشه و در همه حال مشمول رحمت بی منتهایش بوده و هستم. خدای را شاکرم که بار دیگر توانستم مرحله دیگری از زندگی را با یاریش پشت سر بگذارم.

به حکم شاگردی و وظیفه خود می دانم، از استاد راهنمای خود آقای دکتر حسین بنی فاطمه به خاطر راهنمایی های ارزنده و اخلاق و رفتار دوستانه و صمیمانه ایشان در تمام مراحل انجام پژوهش تشکر و قدردانی نمایم.

از استاد مشاورم آقای دکتر محمدباقر علیزاده اقدم به خاطر نظرات و پیشنهادهای علمی و سازنده ای که در طول انجام پژوهش در جهت بهبود پایان نامه در اختیار بنده گذاشتند صمیمانه تشکر و قدردانی می نمایم.

از استاد بزرگوار آقای دکتر حسین میرزایی به خاطر دقت کم نظیرش در داوری این پایان نامه کمال تشکر و سپاس را دارم.

از اساتید ارجمند دوره های کارشناسی و کارشناسی ارشدم به خاطر زحمات ارزنده ایشان نهایت قدردانی و تشکر را دارم.

از همکلاسی هایم آقایان اصغر فتحی و حسن صالح نژاد و خانم ها حسین نژاد، صادقپور و برجوند کمال تشکر را دارم.

نام خانوادگی: بهاری	نام: موسی
عنوان پایان نامه: بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه در شهر تبریز	
استاد راهنما: دکتر حسین بنی فاطمه	استاد مشاور: دکتر محمدباقر علیزاده اقدم
مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد	رشته: علوم اجتماعی
گرایش: جامعه‌شناسی	
دانشگاه: تبریز	دانشکده: علوم انسانی و اجتماعی
	تعداد صفحات: ۱۲۱
واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، سبک مدیریت، ارتقاء شغلی، احساس امنیت شغلی، رابطه با همکاران، کفایت حقوق، علاقه به خود شغل، معلمان دبیرستان.	
<p>چکیده: این تحقیق به بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان در شهر تبریز پرداخته است. در این تحقیق به منظور توضیح عوامل موثر بر رضایت شغلی از نظریه‌های رضایت شغلی بهره گرفته شده است. مطابق مدل تحلیلی تحقیق متغیرهای تأثیرگذار عبارتند از: علاقه به خود شغل، سبک مدیریت، مشارکت، امنیت شغلی، ارتقاء شغلی، رابطه با همکاران، کفایت حقوق دریافتی و متغیرهای زمینه‌ای هستند.</p> <p>داده‌های مورد نیاز از طریق پرسشنامه که در بین ۲۹۵ از معلمان توزیع شد، جمع‌آوری شده است. معلمان بطور تصادفی از بین حدود ۲۷۰۰ نفر از نواحی پنجگانه تبریز انتخاب شدند.</p> <p>در تحلیل داده‌های گردآوری شده از آزمونهای آماری آنالیز واریانس، آزمون t، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده گردیده است. نتایج حاصله از یافته‌های تحقیق به شرح زیر است: بین متغیرهای علاقه به خود شغل، سبک مدیریت و رهبری، امنیت شغلی، ارتقاء شغلی، جنس، کفایت حقوق دریافتی و میزان تحصیلات با متغیر وابسته رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج مربوط به متغیرهای رابطه با همکاران، سن، سابقه خدمت و درآمد هیچ گونه رابطه معنی داری را با متغیر وابسته نشان نمی‌دهند. نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که متغیرهای علاقه به خود شغل، مشارکت معلمان، امنیت شغلی، ارتقاء شغلی، جنس، حقوق دریافتی در تعیین میزان رضایت شغلی فرد بیشترین میزان را به خود اختصاص داده و حدود ۵۸ درصد تغییرات متغیر وابسته بوسیله این متغیرها توضیح داده شده‌اند. سایر متغیرها نیز خارج از معادله رگرسیون قرار گرفته‌اند.</p>	

۱	فصل اول: کلیات تحقیق
۲	۱-۱- مقدمه
۳	۱-۲- بیان مسأله
۴	۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق
۶	۱-۴- اهداف تحقیق
۶	۱-۴-۱- هدف کلی تحقیق
۶	۱-۴-۲- اهداف جزئی تحقیق
۷	۱-۵- سازماندهی گزارش
۸	فصل دوم: چارچوب نظری و مروری بر پیشینه تحقیق
۹	۲-۱- مقدمه
۹	۲-۲- مبانی نظری تحقیق
۱۱	۲-۲-۱- تعریف رضایت شغلی
۱۵	۲-۲-۲- بررسی نظریات رضایت شغلی
۱۵	۲-۲-۲-۱- طبقه بندی از کمپ از نظریه های رضایت شغلی
۱۶	۲-۲-۲-۲- نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو
۱۸	۲-۲-۲-۳- نظریه بهداشت- انگیزش هرزبرگ
۲۰	۲-۲-۲-۴- نظریه کارکردگرایی
۲۱	۲-۲-۲-۵- تئوری انتظار
۲۱	۲-۲-۲-۶- تئوری انتظار ووروم
۲۲	۲-۲-۲-۷- نظریه ای آر جی (ERG)
۲۳	۲-۲-۲-۸- نظریه برابری
۲۴	۲-۲-۲-۹- نظریه نیازهای آموخته شده مک کله لند

۲۵	۲-۲-۲-۱۰- نظریه سیستمها
۲۶	۲-۲-۲-۱۱- نظریه کینز برگ
۲۶	۲-۲-۲-۱۲- تئوری ارزشی لاک
۲۷	۲-۲-۲-۱۳- تئوری تعیین هدف
۲۸	۲-۲-۲-۱۴- نظریه تبادل هومنز
۲۹	۲-۲-۲-۱۵- نظریه نگرش و رضامندی
۳۰	۲-۲-۳- منابع رضایت شغلی
۳۹	۲-۳- مروری بر پیشینه تجربی تحقیق
۳۹	۲-۳-۱- تحقیقات داخلی
۴۲	۲-۳-۲- تحقیقات خارجی
۴۴	۲-۴- جمعبندی مبانی نظری و انتخاب چارچوب تحقیق
۴۶	۲-۵- فرضیه های تحقیق
۴۷	۲-۵-۱- فرضیه های اصلی تحقیق
۴۷	۲-۵-۲- فرضیه های فرعی تحقیق
۴۹	فصل سوم: روش تحقیق
۵۰	۳-۱- مقدمه
۵۰	۳-۲- تعریف مفاهیم و متغیرهای تحقیق
۵۰	۳-۲-۱- تعریف مفهومی و عملیاتی متغیر وابسته (رضایت شغلی)
۵۰	۳-۲-۲- اندازه گیری متغیر وابسته (رضایت شغلی)
۵۱	۳-۲-۳- تعریف مفهومی متغیرهای مستقل
۵۴	۳-۳- اعتبار و روایی شاخصها
۵۴	۳-۳-۱- تعیین اعتبار (Validity) ابزار پژوهش

۵۵	۳-۳-۲- تعیین پایایی (reliability) ابزار پژوهش
۵۸	۳-۴- جامعه آماری
۵۸	۳-۵- نمونه گیری
۵۹	۳-۶- حجم نمونه تحقیق
۶۱	۳-۷- ابزار گردآوری اطلاعات
۶۲	۳-۸- شیوه های تحلیل آماری
۶۳	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۶۴	۴-۱- مقدمه
۶۴	۴-۲- نتایج توصیفی یک متغیره تحقیق
۶۴	۴-۲-۱- توزیع جنسی پاسخگویان
۶۵	۴-۲-۲- سن پاسخگویان
۶۶	۴-۲-۳- توزیع پاسخگویان بر حسب وضعیت تأهل
۶۶	۴-۲-۴- توزیع پاسخگویان بر حسب سابقه خدمت
۶۷	۴-۲-۵- توزیع پاسخگویان بر حسب نوع استخدام
۶۸	۴-۲-۶- توزیع پاسخگویان بر اساس میزان تحصیلات
۶۸	۴-۲-۷- مسکن پاسخ گویان
۶۹	۴-۲-۸- میزان درآمد ماهانه پاسخ گویان
۶۹	۴-۲-۹- نتایج توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق
۷۰	۴-۲-۱۰- نتایج توصیفی متغیر وابسته تحقیق (رضایت شغلی)
۷۲	۴-۲-۱۱- نتایج توصیفی متغیر علاقه به خود شغل
۷۵	۴-۲-۱۲- نتایج توصیفی متغیر سبک مدیریت
۷۷	۴-۲-۱۳- نتایج توصیفی متغیر مشارکت معلمان

۷۹ ۱۴-۲-۴- نتایج توصیفی کفایت حقوق
۸۱ ۱۵-۲-۴- نتایج توصیفی متغیر ارتقاء شغلی
۸۳ ۱۶-۲-۴- نتایج توصیفی متغیر رابطه با همکاران
۸۴ ۱۷-۲-۴- نتایج توصیفی متغیر امنیت شغلی
۸۶ ۳-۴- آزمون فرضیات و تحلیل دادهها
۸۷ ۱-۳-۴- تحلیل روابط دوبهدو متغیرها
۸۷ ۱-۱-۳-۴- رابطه بین علاقه به خود شغل و رضایت شغلی
۸۸ ۲-۱-۳-۴- رابطه بین سبک مدیریت و رضایت شغلی
۸۹ ۳-۱-۳-۴- رابطه بین مشارکت معلمان و رضایت شغلی
۸۹ ۴-۱-۳-۴- رابطه بین کافی دانستن حقوق دریافتی و رضایت شغلی
۹۰ ۵-۱-۳-۴- رابطه بین ارتقاء شغلی و رضایت شغلی
۹۱ ۶-۱-۳-۴- رابطه با همکاران و رضایت شغلی
۹۲ ۷-۱-۳-۴- رابطه احساس امنیت شغلی و رضایت شغلی
۹۲ ۸-۱-۳-۴- آزمون تفاوت میانگین ها بین جنسیت و رضایت شغلی
۹۳ ۹-۱-۳-۴- رابطه رضایت شغلی و میزان تحصیلات
۹۴ ۱۰-۱-۳-۴- رابطه بین سن و رضایت شغلی
۹۵ ۱۱-۱-۳-۴- رابطه بین درآمد و رضایت شغلی
۹۶ ۱۲-۱-۳-۴- رابطه سابقه خدمت و رضایت شغلی
۹۶ ۲-۳-۴- ضرایب همبستگی بین متغیرهای مستقل
۱۰۰ ۳-۳-۴- تحلیل چند متغیره تحقیق
۱۰۱ ۱-۳-۳-۴- رگرسیون چند متغیره رضایت شغلی
۱۰۵ فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۱۰۶	۵-۱- مقدمه
۱۰۶	۵-۲- نتایج تجربی تحقیق
۱۰۸	۵-۳- نتایج آزمون فرضیه های پژوهش
۱۱۱	۵-۴- نتایج تئوریکی تحقیق
۱۱۴	۵-۵- محدودیتهای تحقیق
۱۱۵	۵-۶- پیشنهادات کاربردی
۱۱۶	۵-۷- پیشنهادات پژوهشی تحقیق
۱۱۷	منابع
۱۱۷	الف: فارسی
۱۲۰	ب- انگلیسی
۱۲۲	پیوستها

فهرست جداول و اشکال

صفحه

جدول (۲-۱) برانگیزنده ها و عوامل بهداشتی هرز برگ	۲۰
جدول (۲-۲) تئوریها و متغیرهایی که از تئوریها اخذ شده است	۴۶
جدول (۳-۱) نتایج ضرایب آلفای شاخصهای تحقیق	۵۶
جدول (۳-۲) توزیع پاسخگویان بر حسب منطقه	۶۱
جدول (۴-۱) توزیع فراوانی پاسخ گویان بر حسب جنسیت	۶۴
جدول (۴-۲) سن پاسخگویان	۶۶
جدول (۴-۳) توزیع فراوانی پاسخ گویان بر حسب وضعیت تأهل	۶۶
جدول (۴-۴) توزیع فراوانی پاسخ گویان بر حسب سابقه خدمت	۶۷
جدول (۴-۵) توزیع فراوانی پاسخ گویان بر حسب نوع استخدام	۶۷
جدول (۴-۶) توزیع فراوانی پاسخگویان براساس میزان تحصیلات	۶۸
جدول (۴-۷) توزیع فراوانی نوع مسکن پاسخ گویان	۶۸
جدول (۴-۸) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب درآمد	۶۹
جدول (۴-۹) توصیف آماره های شاخص رضایت شغلی	۷۰
جدول (۴-۱۰) توزیع پاسخگویان در شاخص رضایت شغلی	۷۱
جدول (۴-۱۱): توصیف آماره های شاخص علاقه به خود شغل	۷۳
جدول (۴-۱۲) توزیع پاسخگویان در شاخص علاقه به شغل	۷۴
جدول (۴-۱۳) توصیف آماره های شاخص سبک مدیریت	۷۵
جدول (۴-۱۴) توزیع پاسخگویان در شاخص سبک مدیریت	۷۶
جدول (۴-۱۵): توصیف آماره های شاخص مشارکت معلمان	۷۷
جدول (۴-۱۶) توزیع پاسخگویان در شاخص مشارکت معلمان	۷۸
جدول (۴-۱۷) توصیف آماره های شاخص کفایت حقوق	۷۹

- جدول (۱۸-۴) توزیع پاسخگویان در شاخص کفایت حقوق ۸۰
- جدول (۱۹-۴) توصیف آماره های متغیر ارتقاء شغلی ۸۱
- جدول (۲۰-۴) توزیع پاسخگویان در شاخص ارتقاء شغلی ۸۲
- جدول (۲۱-۴) توصیف آماره های شاخص رابطه با همکاران ۸۳
- جدول (۲۲-۴) توزیع پاسخگویان در شاخص رابطه با همکاران ۸۴
- جدول (۲۳-۴) توصیف آماره های شاخص امنیت شغلی ۸۵
- جدول (۲۴-۴) توزیع پاسخگویان در شاخص امنیت شغلی ۸۶
- جدول (۲۵-۴) نتایج رابطه بین رضایت شغلی و علاقه به خود شغل ۸۷
- جدول (۲۶-۴) نتایج رابطه بین رضایت شغلی و سبک مدیریت ۸۸
- جدول (۲۷-۴) نتایج رابطه بین رضایت شغلی و مشارکت معلمان ۸۹
- جدول (۲۸-۴) نتایج رابطه بین رضایت شغلی و کفایت حقوق ۹۰
- جدول (۲۹-۴) نتایج رابطه بین رضایت شغلی و ارتقاء شغلی ۹۱
- جدول (۳۰-۴) نتایج رابطه بین رضایت شغلی و رابطه با همکاران ۹۱
- جدول (۳۱-۴) نتایج رابطه بین رضایت شغلی و امنیت شغلی ۹۲
- جدول (۳۲-۴) آزمون T.Test برای متغیر جنسیت ۹۳
- جدول (۳۳-۴) آزمون لون برای متغیر جنسیت ۹۳
- جدول (۳۴-۴) نتایج رابطه بین رضایت شغلی و امنیت شغلی ۹۴
- جدول (۳۵-۴) نتایج رابطه بین رضایت شغلی و سن ۹۵
- جدول (۳۶-۴) نتایج رابطه بین رضایت شغلی و درآمد ۹۵
- جدول (۳۷-۴) نتایج رابطه بین رضایت شغلی و سابقه خدمت ۹۶
- جدول (۳۸-۴) ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق ۹۹
- جدول (۳۹-۴) نتایج رگرسیون چند متغیره رضایت شغلی ۱۰۲

جدول (۴-۴۰) ضرایب رگرسیون رضایت شغلی ۱۰۳

فهرست اشکال

- دیاگرام (۴-۱) توزیع متغیر جنسیت ۶۵
- دیاگرام (۴-۲) توزیع متغیر رضایت شغلی ۷۲
- دیاگرام (۴-۳) توزیع متغیر علاقه به شغل ۷۴
- دیاگرام (۴-۴) توزیع متغیر سبک مدیریت ۷۶
- دیاگرام (۴-۵) توزیع متغیر مشارکت معلمان ۷۸
- دیاگرام (۴-۶) توزیع متغیر کفایت حقوق ۸۰
- دیاگرام (۴-۷) توزیع متغیر ارتقاء شغلی ۸۲
- دیاگرام (۴-۸) توزیع متغیر رابطه با همکاران ۸۴
- دیاگرام (۴-۹) توزیع متغیر امنیت شغلی ۸۶

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

در عصر حاضر که جهان در قرن بیست و یکم قرار دارد بخش مهمی از فعالیتهای فردی و اجتماعی را تعلیم و تربیت تشکیل می‌دهند، به طوری که یونسکو در گزارش جهانی اعلام کرده است که تقریباً از پنج انسان در روی کره زمین یک نفر یا شاگرد است یا به عنوان معلم در نظام آموزشی خدمت می‌کند. چگونگی و نحوه کیفیت تدریس معلمان اساس و بنیاد موفقیت یا شکست نظام آموزشی است. تعامل روزانه بین معلم و شاگرد در مرکز فرایند آموزشی است و جذب معلمانی که از روی علاقه و اشتیاق به تدریس و تحقیق می‌پردازند نیاز اساسی آموزش و پرورش است. از گامهای نخستین برای رسیدن به این مقصود شناخت و فهم عواملی است که منجر به بالا بردن کیفیت تدریس معلمان می‌شود. یکی از مهمترین این عوامل رضایت شغلی است.

رضایت شغلی در سطحی وسیع توسط پژوهشگران سازمانی بررسی شده است و مطالعات پیرامون این موضوع تاریخچه‌ای طولانی دارد. از دهه ۱۹۲۰ تاکنون محققان تلاش کرده‌اند تا عواملی که باعث رضایت شغلی می‌شود را شناسایی کنند.

این تحقیق به مطالعه رضایت شغلی و برخی عوامل مؤثر بر آن می‌پردازد. عواملی که در اینجا مورد تحقیق قرار گرفته‌اند شامل علاقه به شغل، سبک مدیریت مدرسه، مشارکت معلمان در مدرسه، کفایت حقوق، ارتقاء شغلی، رابطه با همکاران و امنیت شغلی می‌شوند.

۲-۱- بیان مسأله

در جوامع انسانی نهاد آموزش و پرورش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این نهاد از مهمترین عوامل رشد اجتماعی، اقتصادی و تربیتی در هر جامعه‌ای است و عامل رشد آگاهی و ساماندهی نیروی انسانی برای رشد و توسعه است. آموزش و پرورش نهادی انسانی است که از زندگی جمعی بوجود آمده و متأثر از محیط اجتماعی است. از نخستین روزهای زندگی گروهی انسان آموزش و پرورش وجود داشته است. بنابراین آموزش و پرورش نهادی اجتماعی است (علاقبند ۱۳۸۲: ۶۷). نظام آموزش و پرورش از گروه‌های متعددی تشکیل یافته که هر کدام از این عوامل در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. معلم به‌عنوان یکی از این عوامل اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می‌تواند در تحقق اهداف این سازمان تأثیر بسزایی داشته باشد.

محققان واژه رضایت را از دیدگاه‌های مختلف تعریف کرده‌اند. اکثر صاحب نظران در زمینه ارتباط رضایت شغلی با عوامل روانی و اجتماعی اشتراک نظر دارند و اعتقاد دارند چنانچه شغل مورد نظر برای فرد مطلوبیت داشته باشد فرد از شغلش راضی خواهد بود.

در شرایط فعلی نیاز به معلمان با انگیزه و کارآمد بیش از گذشته احساس می‌شود. مرور ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر تحقیقات گوناگونی در مورد رضایت شغلی معلمان انجام یافته است اما در شهر تبریز به جز چند تحقیق، آن هم در سطح محدود و پایان‌نامه کارشناسی، تحقیق جامعی پیرامون این موضوع صورت نگرفته است. سؤال اصلی این است که در شرایط کنونی، معلمان تا چه حد از شغل خود رضایت دارند و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کدامند؟ تحقیق حاضر در جهت پاسخگویی به این سؤال اجرا می‌گردد.

۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق

یکی از عمده‌ترین مفاهیمی که از یک سو تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته و از دیگر سو در تمامی سطوح مدیریت و منابع نیروی انسانی سازمانها اهمیت زیادی پیدا کرده رضایت شغلی است. این اهمیت به دلیل نقشی است که این مفهوم در پیشرفت و بهبود سازمان و سلامت نیروی کار دارد.

رضایت شغلی تعیین کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی است. تحقیقات نشان داده که رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار، ایجاد ارتباطات صحیح، بالا بردن روحیه، عشق و علاقه به کار است. رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. پایین بودن رضایت شغلی را با تعدادی علائم بالقوه آسیب رسان مرتبط دانسته‌اند (عسگری وکلدی، ۱۳۸۲: ۱۰۵، به نقل از کول^۱ و فریمان، ۱۹۹۷).

سطح رضایت شغلی بر اجرای مؤثر کار فرد تأثیر دارد. مطالعات نشان می‌دهند که رضایت شغلی در سلامت روانی و جسمی فرد تأثیر دارد و عدم رضایت شغلی با استرس و خستگی مرتبط است. به عبارت دیگر رضایت فرد از شغل خود امری روان‌شناختی است و جنبه فردی دارد؛ اما محیط کار، رضایت از مدیریت و عوامل اجتماعی بسیاری نیز بر آن تأثیر می‌گذارد(همان). به نظر توسلی رضایت از کار به دو دلیل اهمیت دارد: ۱- تأثیر آن بر رفتار فرد در حین کار، ۲- تأثیر آن بر روابط اجتماعی در محیط کار(توسلی، ۱۳۷۸: ۱۳۵).

¹ - Cool and Friman

از طرف دیگر یکی از نهادهای اساسی در هر جامعه‌ای نهاد تعلیم و تربیت است. این نهاد جوانب مختلف تربیت افراد بویژه کودکان و نوجوانان را دربر می‌گیرد. کارکردهای نهاد آموزش و پرورش شامل: آموزش و پرورش عمومی، آموزش فنی و حرفه‌ای، تلفیق ارزشها، کشف و بسط دانش جدید و کاربرد علم و دانش برای حل مسائل اجتماعی و ارتقاء سطح زندگی در جامعه است (علاقه بند، ۱۳۸۲: ۸۰).

یکی از عوامل مهمی که در کیفیت آموزش و پرورش مؤثر است، بدون شک معلم و درجه صلاحیت صلاحیت شغلی و شخصی اوست. معلم همیشه واسطه میان گذشته و آینده است. به عبارت دیگر رابط میان جامعه بزرگسالان و کودکان می‌باشد (قرائی مقدم ۱۳۷۳: ۱۳۱).

معلم در مقام واسطه انتقال فرهنگ، اطلاعات و ارزشها هم به منزله یک کارشناس فرهنگی و آموزش دهنده، در اجتماعی کردن کودکان و نوجوانانی که تحت تعلیم او قرار می‌گیرند نقش دارد. اهمیت شغل معلم علاوه بر نقشی که در انجام وظیفه خود ایفا می‌کند، در تلاش او برای تربیت دانش-آموزان که در پیشرفتهای اجتماعی - اقتصادی جامعه نقش مهمی دارد، است. دانش‌آموزان، والدین آنها و دیگر مسئولین امر تعلیم و تربیت از جمله افرادی هستند که با توجه به نقش معلم از او انتظاراتی دارند. آنان از معلم انتظار تدریس دارند، در حالیکه ممکن است خود معلم به تدریس به منزله کوچکترین و کم اهمیت ترین نقش خود بنگرد. معلم ممکن است خود را مشاور یا راهنمای شاگردانش بداند و همواره برای شنیدن مسائل و مشکلات آنان، مشتاق و آماده باشد. مدیر مدرسه هم از او انتظاراتی دارد، از جمله اینکه در جلساتی که در مدرسه تشکیل می‌شود شرکت کند و همچنین در برقراری نظم در مدرسه مدیر را یاری دهد.

بنابراین می‌توان معلم را به عنوان سازنده و معمار فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی جامعه دانست. اهمیت شغل معلمی بدان سبب است که با شخصیتها و مناسبات پیچیده انسانی مانند شاگردان، والدین، روسا، مشاوران، بازرسان، و بسیاری افراد دیگر سر و کار دارد. به همین دلیل است که نقش او به صورتهای مختلف تعبیر می‌شود (موریش آیور، ۱۳۸۷: ۲۵۰).

نتایج تحقیق حاضر می‌تواند از بسیاری جهات نقش متغیرهای سازمانی و فردی را بر متغیر رضایت شغلی مشخص کرده و این تشخیص می‌تواند بستر را برای تضعیف عوامل منجر به فرسودگی شغلی و ترک خدمت در کنار تقویت عوامل منجر به رضایت شغلی فراهم سازد. بنابراین، به نظر می‌رسد اجرای پژوهشی که بتواند به گونه‌ای کاستیها و نارساییهای مربوط به شغل معلمان را شناسایی کند و از طرف دیگر عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را آشکار سازد، ضروری باشد تا با شناخت این عوامل بتوان با انجام اصلاحات و تحولاتی در جهت تأمین رضایت آنان موجبات عملکرد بهتر را فراهم نمود.

۴-۱- اهداف تحقیق

۴-۱-۱- هدف کلی تحقیق

این تحقیق با هدف بررسی میزان رضایت شغلی معلمان و عوامل مؤثر بر آن در شهر تبریز انجام گرفته است. بنابراین هدف کلی این تحقیق بررسی میزان رضایت شغلی معلمان متوسطه در شهر تبریز می‌باشد.

۴-۱-۲- اهداف جزئی تحقیق

اهداف جزئی این تحقیق عبارتند از:

- بررسی رابطه بین علاقه شغلی و رضایت شغلی
- بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدرسه و رضایت شغلی معلمان
- بررسی رابطه بین مشارکت در امور مدرسه و رضایت شغلی
- بررسی رابطه بین حقوق دریافتی و رضایت شغلی
- بررسی رابطه بین ارتقاء شغلی و رضایت شغلی
- بررسی رابطه بین رابطه با همکاران و رضایت شغلی
- بررسی رابطه بین احساس امنیت شغلی و رضایت شغلی
- بررسی رابطه بین متغیرهای زمینه‌ای و رضایت شغلی

۵-۱- سازماندهی گزارش

در ادامه این گزارش در چهار فصل سازماندهی می‌گردد. فصل دوم در برگیرنده مبانی نظری تحقیق، بیان مفهوم رضایت شغلی، مروری بر پیشینه تحقیق و انتخاب چارچوب نظری است. در فصل سوم تعریف مفاهیم و متغیرهای تحقیق، اعتبار و روایی تحقیق، جامعه آماری، حجم نمونه، روش تحقیق و ابزار گردآوری اطلاعات بیان می‌شود. تحلیل یافته‌های تحقیق عنوان فصل چهارم است. این فصل در برگیرنده نتایج توصیفی و نتایج استنباطی تحقیق است. در فصل آخر این تحقیق نیز نتایج تحقیق، نتایج آزمون فرضیات تحقیق، بحث و بررسی نتایج نظری تحقیق و نهایتاً پیشنهادات پژوهشی و کاربردی در ارتباط با نتایج بدست آمده ارائه می‌گردد.

فصل دوم

چارچوب نظری و مروری بر پیشینه تحقیق