



بررسی رابطه بین رضایت شغلی دبیران با ابعاد انگیزش شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه یک کرمانشاه

سادات قاسمی^۱، فرانک موسوی^{۲*}

۱- گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

۲- گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

چکیده

مطالعه رفتار افراد در محیطهای کاری از دیرباز مورد توجه اندیشمندان علوم مدیریت بوده است و با ظهور رشته رفتار سازمانی در سالهای نخست دهه ۱۹۶۰، در این امر جدیت بیشتری به عمل آمد. بسیاری از مطالعات صورت گرفته، سعی در تقسیم بندی رفتارها و علل بروز آن ها داشته اند. امروزه توجه روانشناسان و رفتارشناسان به وجود تفاوت هایی در رفتارهای رسمی با رفتارهای غیر رسمی کارکنان در محیط کار که برای سازمانها مفید و سودمند هستند ولی در شرح شغل کارکنان وجود ندارند و اغلب بوسیله سیستم پاداش سازمانها شناخته نمی شوند متمایل شده است. این رفتارهای غیر رسمی که از سوی کارکنان به نمایش گذاشته می شوند تحت عناوین گوناگونی مشخص شده اند که شایعترین آنها انگیزش شغلی می باشد. مباحثی نظیر: ادراک، انگیزش، نگرشهای شغلی و ... از جمله مواردی هستند که به بررسی ریشه بسیاری از رفتارهای آدمی در محیط کار می پردازند. از سویی در دنیای بسیار رقابتی امروز، سازمانها در جستجوی شیوه های نوین جهت حداکثر نمودن عملکرد و تلاش کارکنان شان هستند. بزرگترین و اصلی ترین سرمایه هر سازمان، سرمایه انسانی آن است که سایر سرمایه گذاریهای سازمان را تحت الشعاع قرار می دهد و دستیابی به اهداف سازمانها تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنان است. با توجه به اینکه ترغیب انگیزش شغلی در کارکنان امکان پذیر نیست. بنابراین، برای تشویق این گونه رفتارها در بین کارکنان بایستی به تقویت پیش زمینه های آنها پرداخت. یکی از این پیش زمینه ها راههای افزایش انگیزش شغلی می باشد. هدف پژوهش حاضر بررسی راههای افزایش انگیزش شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه یک کرمانشاه می باشد. که بدین منظور پنج فرضیه فرعی و یک فرضیه اصلی طراحی شد و اطلاعات مورد نیاز جهت تحلیل فرضیه های تحقیق از طریق پرسشنامه طراحی شده که در نمونه آماری که بر اساس فرمول کوکران ۹۵ نفر محاسبه شد و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای پخش و پس از جمع آوری و تحلیل کلیه فرضیه ها مورد تأیید قرار گرفتند که برای آزمون فرضیه ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. یعنی بین ابعاد

ابعاد انگیزش شغلی (رضایت از کار، مافوق، همکار، ترفیع، حقوق) با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

واژه های کلیدی

ابعاد انگیزش شغلی، انگیزش شغلی، معلمان مقطع ابتدایی، آموزش و پرورش ناحیه یک کرمانشاه.

مقدمه

دستورالعمل در نظام آموزش و پرورش هر کشوری عوامل متعددی وجود دارند که در شکل، اهداف، و کیفیت آن نظام مؤثر هستند. آموزش و پرورش نهادی اجتماعی است که از زندگی جمعی بوجود آمده و متأثر از محیط اجتماعی است. بنابراین، آموزش و پرورش پدیده ای اجتماعی است.

نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. معلم، به عنوان یکی از عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد (کلدی و عسگری، ۱۳۸۲، ۱۰۴).

در عصر حاضر که جهان در قرن بیست و یکم قرار دارد بخش مهمی از فعالیتهای فردی و اجتماعی را تعلیم و تربیت تشکیل می دهد، به طوری که یونسکو (Unesco) در گزارشی جهانی اعلام کرده است: «تقریباً از هر پنج انسانی که امروز زندگی می کند یک نفر شاگرد است یا در نظام آموزش رسمی به عنوان معلم خدمت می کند» (امین بیدختی و صالح پور، ۱۳۸۶، ۳۱).

اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه بر پایه های وجودی سازمانهای آموزشی آن جامعه است. امروزه آموزش و پرورش به عنوان یکی از سازنده ترین سازمانها و به عنوان یکی از رکن های اساسی برای توسعه آموزشی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی هر جامعه مطرح است. ضرورت دارد که هر جامعه ای که به توسعه می اندیشد تعلیم و تربیت مطلوب را در رأس برنامه های خود قرار دهد (نوربخش و علیزاده، ۱۳۸۳، ۱۷۳).

بازدهی کارکنانی که رضایت شغلی دارند و آنان که از کار خود ناراضی می باشند، همواره مورد بحث و بررسی صاحب نظران بوده است. پژوهشگرانی که به ارزشهای انسانی اهمیت می دهند، چنین استدلال می کنند که رضایت شغلی باید از جمله هدفهای اصلی

(نویسنده مسئول) frnkmosavi@iauksh.ac.ir *