

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

بسم الله الرحمن الرحيم

موضوع :

پروژه آماری

بررسی میزان رضایت شغلی دبیران حرفه و فن آموزش و پرورش ناحیه ۲ استان قم

تهیه و تنظیم :

www.asebankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

موضوع:

بررسی میزان رضایت شغلی دبیران حرفه و فن آموزش و پرورش ناحیه ۲ استان قم

چکیده

در این پژوهش در پی آن بوده‌ایم تا میزان رضایت شغلی دبیران حرفه و فن آموزش و پرورش ناحیه ۲ استان قم در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ را بررسی کنیم.

در این راستا و به منظور دست یابی به هدف موردنظر، سؤالات پژوهشی زیر را مطرح نمودیم:

میزان رضایت شغلی معلمان حرفه و فن از حقوق و مزایای دریافتی ماهیانه چقدر است؟

میزان رضایت شغلی معلمان حرفه و فن از فراغت شغلی و تعطیلات چقدر است؟

تا چه اندازه معلمان حرفه و فن از خدمات رفاهی آموزش و پرورش رضایت دارند؟

آیا خدمات بیمه‌ای جابگویی نیاز معلمان می‌باشد؟

آیا در آموزش و پرورش امکان ادامه تحصیل برای معلمان حرفه و فن وجود دارد؟

در آموزش و پرورش چقدر به ورزش کارکنان اهمیت داده می‌شود؟

آیا میزان رضایت شغلی دبیران حرفه و فن زن از دبیران حرفه و فن مرد بیشتر است؟

یا میزان رضایت شغلی دبیران حرفه و فن با مدرک تحصیلی مختلف متفاوت است؟

آیا میزان رضایت شغلی دبیران با سابقه از دبیران کم سابقه بیشتر است؟

شرایط فیزیکی تلاش تا به اندازه در رضایت شغلی دبیران حرفه و فن تأثیر دارد؟

تا چه اندازه دبیران حرفه و فن از تراکم کلاس‌ها رضایت دارند؟

تا به چه اندازه محل خدمت دبیران حرفه و فن در رضایت شغلی ایشان تأثیر دارد؟

تدریس درس حرفه و فن تا چه میزان در رضایت شغلی دبیران تأثیر دارد؟

تا چه میزان انجام اضافه کار در درس حرفه و فن در رضایت شغلی تأثیر دارد؟

سپس با اجرای پرسشنامه مبتنی بر سؤالات پژوهشی بر روی حجم نمونه‌ی ۶۰ نفره از جامعه ۷۰

نفری دبیران حرفه و فن آموزش و پرورش ناحیه ۲ استان قم در سال تحصیلی (۹۱-۹۰)، نتیجه این

شد که:

بیشترین رضایتمندی‌ها مربوط به اوقات فراغت و تراکم کلاسی با میانگین ۲۰ نفر بوده و از نظر

جنسیتی زنان علی‌رغم وجود مشکلات درس حرفه، بیش از مردان از تدریس حرفه و فن راضی

بوده‌اند. ولی متأسفانه میزان رضایت‌ها در سایر زمینه‌ها از جمله خدمات رفاهی، ورزشی، بیمه‌ای،

درآمدی و حمایتی از آمار چشمگیری برخوردار نبوده و در حد متوسط یا کم قرار دارد.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، فراغت شغلی، خدمات بیمه‌ای، تراکم کلاسی

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات

۱-۱-۱	بیان مسئله	۱
۱-۱-۲	اهمیت و ضرورت تحقیق	۳
۱-۱-۳	اهداف تحقیق	۴
۱-۱-۴	سؤالات پژوهشی	۵
۱-۱-۵	تعریف واژه‌ها	۶

فصل دوم: ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

۱-۲-۱	اهداف آموزش	۸
۱-۲-۲	مأموریت آموزش و پرورش	۸
۱-۲-۳	هدف‌های آموزش و پرورش در دوره‌های راهنمایی تحصیلی	۹
۱-۲-۴	نظریه‌های رضایت شغلی	۹
۱-۲-۴-۱	نظریه بروفی و تقسیم بندی‌ها	۹
۱-۲-۴-۲	نظریه هاپاک	۱۰
۱-۲-۴-۳	نظریه کینزبرگ و همکاران	۱۱
۱-۲-۴-۴	نظریه فیشر و مانا	۱۱
۱-۲-۴-۵	نظریه هالند	۱۵
۱-۲-۵	عوامل موثر بر رضایت شغلی	۱۶
۱-۲-۶	عوامل مربوط به رضایت شغلی معلمان	۲۰
۱-۲-۷	پیشینه تحقیق	۲۳

۱-۲-۷-۱	تحقیقات انجام شده پیرامون رضایت شغلی معلمان در داخل کشور	۲۶
---------	--	----

۱-۲-۷-۲	تحقیقات انجام شده پیرامون رضایت شغلی معلمان در خارج از کشور	۳۱
---------	---	----

فصل سوم: روش تحقیق

۱-۳-۱	مقدمه	۳۸
۱-۳-۲	نوع و روش تحقیق	۳۸

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۳۸	۳-۳ جامعه آماری
۳۹	۳-۴ نمونه آماری (فرمول نمونه گیری نحوه محاسبه و انتخاب نمونه)
۳۹	۳-۴-۱ فرمول نمونه گیری
۳۹	۳-۵ نحوه محاسبه و برآورد نمونه
۳۹	۳-۶ روش نمونه گیری
۴۰	۳-۷ ابزار جمع آوری داده ها
	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۴۲	۴-۱ مقدمه
۴۲	۴-۲ جداول و نمودارها
	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۷۱	۵-۱ مقدمه
۷۱	۵-۲ هدف کلی یا موضوع تحقیق
۷۱	اهداف جزئی
۷۲	۵-۳ سؤالات پژوهشی
۷۲	۵-۴ حجم نمونه و جامعه آماری
۷۳	۵-۵ بررسی سؤالات پژوهشی
۷۴	۵-۶ یافته های جانبی پژوهشی
۷۵	۵-۷ نتیجه گیری
۷۷	۵-۸ پیشنهادات
۷۸	۵-۹ محدودیت های پژوهش
۷۸	۵-۱۰ محدودیت های اجرای پژوهش
۷۹	منابع و ماخذ
۸۰	پرسشنامه

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

فصل اول

کلیات پژوهش

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

مقدمه

آموختن و کشف مجهولات در طول تاریخ مورد توجه انسان بوده است. چرا که حس کنجکاوی و تلاش در راه کشف ناشناخته‌های جهان برای بشر امری فطری است و یکی از آرزوهای دیرینه او همین بوده است که بتواند به اسرار آفرینش، رازهای طبیعت و جهان ماورای طبیعت دست یا بدو این واضح است که تحقق آرزوهایش نیاز به آموزگار دارد و آموزگار می تواند در این مسیر توفیق یابد که خود در این راه قدم‌های اساسی برداشته باشد و قبل از هر چیز اقدام به تربیت و ادب نقش خویش پرداخته باشد چنان که مولای متقیان حضرت علی $\%$ می‌فرماید: «آموزنده و ادب کننده نقش خویش به احترام سزاوارتر است از آموزنده و ادب کننده مردم» (شهیدی، ۱۳۷۱، ص ۱۷۳)

در دنیای کنونی که نهادی بنام آموزش و پرورش مسئولیت تعلیم و تربیت انسان‌ها را بر عهده گرفته است و چنین به نظر می‌رسد که توسعه در هر جامعه مستلزم توسعه در آموزش و پرورش آن جامعه است و توسعه در این نهاد مستلزم شناسائی عوامل مؤثر به آن، پیدا نمودن نقاط ضعف و قوت آن و ایجاد تغییرات مفید و موثر با توجه به نیازهای جامعه است و هر چه در این راه بیشتر سرمایه گذاری شود در توسعه بخش‌های دیگر کشور مفیدتر واقع می‌گردد. برای این منظور و فعال کردن معلم باید از محرک‌هایی استفاده کرد که یکی از محرک‌های مهم در جهت این هدف توجه به رضایت شغلی معلمین است. اما باید دید که کدام عوامل معلم را از شغل و آموزش و پرورش راضی و خوشحال می‌سازد؟

یکی از عوامل مهم در استفاده صحیح از توانائی‌های معلم توجه به رضایت شغلی وی است چرا که اگر ناخدای کشتی به کارش را غب نباشد و با علاقه انجام وظیفه ننماید چه بسا کشتی را نتواند به ساحل و هدف مورد نظر برساند و هدایت کند. حرفه معلمی اغلب به شمع تشبیه می‌شود، ماهیت عمل شمع خود فنا شدن و روشنی بخشی جهت هدایت و راهنمائی دیگران در دنیای تاریکی‌ها است و زمانی می‌توان از معلم چنین انتظاری داشت که معلم از شغل خود احساس رضایت و خوشحالی نماید.

در همین راستا هدف از این تحقیق بررسی میزان رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش ناحیه ۲ استان قم است.

۱-۱ بیان مسئله

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

به عقیده متفکران و دانشمندان تعلیم و تربیت، آموزش و پرورش، سازنده فرد و جامعه است و جوامع را انسان‌ها می‌سازند و انسان‌ها دست پرورده نظام تعلیم و تربیت می‌باشند و بر این عقیده‌اند که مهم‌ترین و اساسی‌ترین راه برای حل بسیاری از مشکلات فردی و اجتماعی انسان‌ها در این نهاد مهم نهفته است و توسعه و پیشرفت‌های علمی، اقتصادی، سیاسی، نظامی و ... مرهون تلاش‌های همه جانبه معلمان و فرهنگیان می‌دانند و در حال حاضر اکثر کشورهای پیشرفته و در حال پیشرفت بیشترین بودجه را صرف این سازمان نموده و به نیروی انسانی و فرهنگیان توجه کافی می‌نمایند.

نتیجه بررسی‌ها (دهقان خلیلی - پایان نامه ۱۳۷۷) نشان می‌دهد که کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها بستگی به رضایت و خشنودی کارکنان از شغل خود دارد. در حال حاضر شواهد نشان می‌دهد که در نظام آموزش و پرورش ایران معلمان و متقاضیان شغل دبیری کمتر با علاقه جذب این نهاد می‌شوند و کسانی که این شغل را انتخاب نموده‌اند نیز به نوعی اعلام عدم رضایت دارند که نتیجه این عدم رضایت افت بازده کارائی در مدارس را به همراه دارد که بی‌تردید یکی از عوامل مهم این افت همین عدم رضایت و خشنودی معلمان از شغل است.

جلب رضایت معلمان و علاقه‌مند کردن هر چه بیشتر آنان نسبت به شغل و حرفه خود از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است وقتی معلم از شغل خود راضی و خشنود باشد مسئولیت خویش را با دقت انجام می‌دهد و نه تنها از کار خود احساس خستگی نمی‌کند بلکه احساس خوشحالی و نشاط نیز خواهد نمود. شناخت این وضعیت در سازمان‌ها بویژه آموزش و پرورش نیاز به تحقیق و بررسی دارد و از آنجا که شناخت عوامل رضایتمندی معلمان حرفه و فن تقویت آنان گام‌های این قشر دلسوز و زحمتکش را در ترغیب و تثبیت رفتار متعادل و بالا بردن سطح علمی و تربیتی و نیز شغلی دانش آموزان تأثیر به‌سزائی دارد.

معلمان حرفه با توجه به کاربردی بودن و رشته‌شان می‌طلبند که کار بیشتری در مدرسه انجام دهند و دانش‌آموزان را بیشتر به انجام یک رشته عملی ترغیب نمایند.

دانش‌آموزان با انجام دادن کار عملی و خارج شدن از محیط کلاس تنوعی در شیوه تدریس می‌بینند و با میل و رغبت بیشتر به درس علاقه‌مند می‌شوند و می‌توانند در آینده شغلی مناسب با علاقه و استعداد خود انتخاب نمایند و این مطلب نیازمند تلاش و کوشش بیشتر معلم حرفه است که هر چه معلم حرفه از شغل خود راضی‌تر باشد در رسیدن به این هدف تلاش بیشتری می‌کند.

لذا اینجانب به عنوان محقق تلاش دارم در این زمینه تحقیقی تحت عنوان:

«بررسی میزان رضایت شغلی دبیران حرفه و فن آموزش و پرورش ناحیه ۲ استان قم در سال تحصیلی ۹۰-۹۱» به انجام برسانم.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۱-۲ اهمیت و ضرورت تحقیق

معلمین طراحان ساختمان جامعه فردا بلکه امروز هستند و پیشرفت تمدن بشری و توسعه جوامع در زمینه‌های مختلف فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی بستگی به علائق و انگیزه‌های معلم و نحوه تلاش وی دارد. پس جامعه و مسئولان مربوطه باید در تأمین نیازهای معلم بکوشند تا وی بتواند با دقت و توجه بیشتر در آگاه نمودن دانش آموزان علیه فقر مادی و معنوی توفیق یابد. چه بسا معلم ناراضی با قرار دادن دانش آموزان در مسیر عادت‌های ناسالم نهایتاً زمینه انحراف و جدایی آنان از مدرسه و جامعه را فراهم آورد.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

پس لازم است تا با از میان برداشتن علل نارضایتی معلمین، این سازندگان امروز و فردای کشور را به حرفه شان هر چه بیشتر علاقه مند نمود چرا که بودن معلمان کارآمد و رضایتمند، داشتن کشور و نظامی سر بلند و مستقل، با نشاط و پیشرفته در تمامی زمینه ها بسیار دشوار خواهد بود. مسئولان نظام تعلیم و تربیت باید به این کار مهم توجه و دقت داشته باشند و عوامل تلاش و رغبت معلمان را بیابند.

«رهبری می کوششهای دیگران در جهت مطلوب مستلزم آگاهی بر این است که چه چیزی انسانها را به تلاش و کوشش و می دارد و موجب انگیزش آنان می شود.»^۱

رسیدن به یک جامعه خلاق و پیشرفته در قالب یک نظام تعلیم و تربیت درست و بویا امکان پذیر است و داشتن چنین نظامی نیز با توجه به رکن اساسی این نظام یعنی معلم میسر خواهد شد. معلمی که با رضایت از کار خود به آن عشق بورزد و این عشق برای او حاصل نمی شود مگر آنکه عواملی که عشق را در وجود معلم شعله ور می سازد را بشناسیم و با تقویت آن معلم را نسبت به شغل و حرفه خود راغب تر و پر تلاش تر سازیم.

ما با انجام این تحقیق و ارائه آن به مسئولین نشان می دهیم که چقدر رضایت شغلی دبیران حرفه و فن در کارآئی و نقش این دبیران در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و انتخاب شغل آنان در آینده و نیز ارتقاء کیفیت آموزشی و شغلی در جامعه تأثیر دارد.

۳-۱ اهداف تحقیق

۳-۱-۱ هدف کلی:

بررسی میزان رضایت شغلی دبیران حرفه و فن آموزش و پرورش ناحیه ۲ قم در سال تحصیلی ۹۱-۹۰

۳-۱-۲ اهداف جزئی:

۱- بررسی میزان رضایت شغلی معلمان حرفه و فن از نظر میزان حقوق و مزایای دریافتی ماهیانه

۲- بررسی رابطه میان رضایت شغلی و میزان فراغت شغلی (نوروز، تابستان، ایام امتحانات)

^۱. کونتر و اوادانل، اصول مدیریت مترجم: محمد علی طوسی، ص ۶۴

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

- ۳- بررسی رابطه میان رضایت شغلی و خدمات رفاهی آموزش و پرورش
- ۴- بررسی رابطه میان رضایت شغلی و بیمه درمان
- ۵- بررسی رضایت شغلی و امکان ادامه تحصیل در آموزش و پرورش
- ۶- بررسی رابطه رضایت شغلی و ورزش کارکنان
- ۷- بررسی میزان رضایت شغلی به تفکیک جنسیت
- ۸- بررسی میزان رضایت شغلی به تفکیک مدرک تحصیلی
- ۹- بررسی رابطه میزان رضایت شغلی به تفکیک سابقه خدمت
- ۱۰- بررسی رابطه میزان رضایت شغلی و تراکم کلاس‌ها
- ۱۱- بررسی رابطه میزان رضایت شغلی و محتوای کتاب
- ۱۲- بررسی رابطه میان رضایت شغلی و شرایط فیزیکی کلاس

۴-۱ سوالات پژوهشی

- ۱- میزان رضایت شغلی معلمان حرفه و فن از حقوق و مزایای دریافتی ماهیانه چقدر است؟
- ۲- میزان رضایت شغلی معلمان حرفه و فن از فراغت شغلی و تعطیلات چقدر است؟
- ۳- تا چه اندازه معلمان حرفه و فن از خدمات رفاهی آموزش و پرورش رضایت دارند؟
- ۴- آیا خدمات بیمه ای جوابگوی نیاز معلمان می باشد؟
- ۵- آیا در آموزش و پرورش امکان ادامه تحصیل برای معلمان حرفه و فن وجود دارد؟
- ۶- در آموزش و پرورش چقدر به ورزش کارکنان اهمیت داده می شود؟
- ۷- آیا میزان رضایت شغلی دبیران حرفه و فن زن از دبیران حرفه و فن مرد بیشتر است؟
- ۸- آیا میزان رضایت شغلی دبیران حرفه و فن با مدرک تحصیلی مختلف متفاوت است؟
- ۹- آیا میزان رضایت شغلی دبیران با سابقه از دبیران کم سابقه بیشتر است؟
- ۱۰- شرایط فیزیکی تلاش تا به اندازه در رضایت شغلی دبیران حرفه و فن تأثیر دارد؟

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

- ۱۱- تا چه اندازه دبیران حرفه و فن از تراکم کلاسها رضایت دارند؟
- ۱۲- تا به چه اندازه محل خدمت دبیران حرفه و فن در رضایت شغلی ایشان تأثیر دارد؟
- ۱۳- تدریس درس حرفه و فن تا چه میزان در رضایت شغلی دبیران تأثیر دارد؟
- ۱۴- تا چه میزان انجام اضافه کار در درس حرفه و فن در رضایت شغلی تأثیر دارد؟

۵-۱ تعریف واژه‌ها

رضایت شغلی

الف) تعریف عملیاتی: منظور از رضایت شغلی در این تحقیق عبارتست از نمره‌ای که پاسخگو از پاسخ دادن به سئوالات پرسشنامه بدست می‌آورد.

ب) تعریف نظری: منظور از رضایت شغلی احساس خشنودی و داشتن نگرش مثبت از شغل و حرفه معلمی است.

۱- حقوق: میزان مبلغ دریافتی دبیر بر اساس حکم استخدامی که در مقابل تدریس موظف خود ماهیانه دریافت می‌کند.

۲- سابقه خدمت: میزان سنوات خدمت که دبیر بصورت رسمی آزمایش یا پیمانی به انجام وظیفه پرداخته است.

۳- خدمات بیمه‌ای: منظور از خدمات بیمه‌ای، خدمات درمانی و بیمه تکمیلی می‌باشد.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۴- ورزش کارکنان: منظور، فراهم کردن امکانات و سالن های ورزش و نیز انجام مسابقات فرهنگی می باشد.

۵- خدمات رفاهی: منظور خدماتی است که آموزش و پرورش در جهت رفاه حال معلمان در اختیار آنان قرار می دهد.

فصل دوم

ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۲-۱ اهداف آموزش

از زمانی که انسان پا به عرصه کره خاکی نهاد آموزش و پرورش به نوعی نقش اصلی و اساسی را در زندگی بشر داشته تا جایی که همه دستیابی‌های بشر به علم و فن آوری زمان خود مدیون آموزش و پرورش بوده و هست و اثر آن تا جایی مشهود است که هر زمان و در هر جامعه اگر کوچکترین کم توجهی به امر تعلیم و تربیت شده بزرگترین لطمات و خسارات بر پیکر اصلی جامعه و فرهنگ آن وارد شده است چه بسا خساراتی که در کوتاه مدت قابل جبران نبوده و باعث اشاعه فرهنگی توخالی و پوچ شده که جایگزین فرهنگ اصیل و ناب هر کشور شده و از آنجا که انسان طبعاً همیشه و در هر اوضاع و احوال زندگی شخصی و اجتماعی فرد تحت تعلیم و الگوپذیر بوده و هست و دارای استعدادهای بالقوه فطری می باشد لذا باید نهادی باشد که این استعدادها را به نحو مطلوب به بالفعل در آورد و در جهت رشد و توسعه راه صحیح را به انسان بیاموزد و از جهت دیگر تنها از طریق آموزش است که انسان می تواند دانسته‌ها و معلومات خود را به نسل بعد منتقل کند. از این جهت است که به اهمیت این نهاد در زندگی انسان‌ها به خوبی معلوم می‌باشد و وابستگی انسان و نیازهایش به این نهاد روشنتر جلوه می کند. از طرف دیگر یکی از سازمان‌های مهم و اثربخش که چه در حال و آینده الگوی کلیه نهادها و سازمان‌های دیگر جامعه می باشد آموزش و پرورش است چون محور اصلی و موضوع اساسی این سازمان انسان است. به این دلیل که مهمترین و دشوارترین مسئله انسان مسئله تعلیم و تربیت اوست.

در طول قرن‌های متمادی در ایران مکتب‌ها و مدرسه‌های علوم دینی و همچنین مدارس به سبک جدید عهده دار انتقال عناصر فرهنگی و فرایند یاددهی و یادگیری به کودکان و نوجوانان بوده‌اند. با توجه به رشد روزافزون جمعیت و تحولات اجتماعی و نیازهای فردی و اجتماعی از طرفی دیگر، دست به دست هم داده و وظایف آموزش و پرورش کشور را پیچیده تر و مأموریت آن را گسترده تر و رسالت آن را سنگین تر کند.

۲-۲ مأموریت آموزش و پرورش

فراهم آوردن شرایط و امکانات لازم برای تعمیق باورهای دینی و رشد فضایل اخلاقی دانش‌آموزان، ارتقا کیفیت آموزش‌های متوسطه در شاخه‌های مختلف تحصیلی و توسعه کمی این آموزش‌ها به تناسب نیازهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور با توجه به مقتضیات زمانی و مکانی و رعایت

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

تناسب بین محتوای آموزشی و نیازها و مقتضیات سنی و جسمی دانش آموزان، ایجاد عدالت آموزشی و فراهم کردن زمینه‌های لازم برای بروز استعدادهای عالی انسانی و کاهش نابرابری‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی از والاترین اهداف و مأموریت‌های این نهاد ارزشمند می باشد. ایجاد فرصت‌های برابر برای همه اقشار جامعه و برخورداری یکسان مردم از امکانات آموزشی و پرورش برای بروز خلاقیت‌ها و استعدادهای بالقوه، که کلیه موارد فوق براساس اصول ذیل می‌باشد:

۱. تاکید برای تزکیه و تربیت دینی و تقویت مهارت‌های زندگی
۲. توسعه فرهنگ مهارت آموزی و ایجاد انعطاف لازم به منظور سمت گیری آموزش‌های متوسطه در جهت تعیین رشته‌های تحصیلی بر طبق شرایط و امکانات محیط با توجه به پیشرفت‌های عملی و فنی
۳. افزایش کیفیت و بالا بردن سطح کیفیت و میزان منزلت آموزش‌های فنی و حرفه ای
۴. فراهم آوردن زمینه و شرایط مناسب برای استفاده بهینه از امکانات جامعه به منظور اجرای آموزش‌های متوسط و سازماندهی آموزش‌های خارج از واحد آموزشی و تقویت و گسترش این آموزش‌ها با استفاده از امکانات دستگاه‌های مختلف کشور. (آیین نامه آموزشی مدارس متوسه، ۱۳۷۹، ص ۹)

۲-۳ هدف‌های آموزش و پرورش در دوره‌های راهنمایی تحصیلی

در این دوره کوشش می‌شود که بین استعدادهای و خصوصیات، یعنی جنبه‌های بدنی و روانی فرد مورد راهنمایی از یک طرف و مقتضیات مناسب، یعنی انتخاب رشته تحصیلی، حرفه و شغل مورد نظری که فرد به آن مشغول خواهد شد. از طرف دیگر، حداکثر توافق ممکن را ایجاد نمود، تا فرد مورد راهنمایی انسانی موفق گردد.

فارغ التحصیلان دوره راهنمایی معمولاً ۱۴ سال سن خواهند داشت که اگر تا این تعیین درست تربیت شده باشند به طوری که می‌توانند به کاروان جامعه بپیوندند و کار کنند، ولی خدماتی که می‌توانند عرضه نمایند محدود است. و علت این محدودیت آن است که این نوجوانان هنوز به رشد کامل جسمی خود نرسیده اند. (خستران، ۱۳۷۳، ص ۴۷)

۲-۴ نظریه‌های رضایت شغلی

در ارتباط با موضوع شغلی نظریه‌ها و آراء متفاوتی از سوی اندیشمندان و علما روان شناسی و علوم اجتماعی تاکنون بیان گردیده است که در ذیل به بررسی چند نمونه از آنها می پردازیم.

۲-۴-۱ نظریه بروفی و تقسیم بندی‌ها

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

بروفی (۱۹۵۹) نظریه‌های رضایت شغلی را به شرح زیر تقسیم بندی نموده است: (شفیع آبادی، ۱۳۷۵، ص ۱۲۶)

۱- نظریه نیازها: میزان رضایت شغلی هر فرد که از اشتغال حاصل می شود به دو عامل بستگی دارد. اول چه مقدار از نیازها و به چه میزان از طریق کار و احراز موقعیت مورد نظر تأمین می گردد. دوم چه مقدار از نیازها و به چه میزانی از طریق اشتغال به کار مورد نظر تأمین نشده باقی می ماند. نتیجه ای که از بررسی عوامل دسته اول و دوم حاصل می شود میزان رضایت شغلی فرد را معین می کند.

۲- نظریه انتظارات: انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی فرد مؤثرند. اگر انتظارات فرد از شغلش خیلی زیاد باشد در این حالت، رضایت شغلی معمولاً دیرتر و مشکل تر حاصل می گردد مثلاً ممکن است فردی در صورتی از شغلش راضی شود که بتواند به تمام انتظارات تعیین شده خود از طریق اشتغال جامعه عمل بپوشاند.

مسئله چنين فردی به مراتب دیرتر از فردی که کمترین انتظارات را از شغلش دارد به احراز رضایت شغلی نایل خواهد آمد. لذا رضایت شغلی مفهومی کاملاً فردی است که باید بطور جداگانه عوامل و میزان و نوع آن مورد بررسی قرار گیرد.

۱. نظریه نقش: در این نظریه به دو عامل جنبه ای اجتماعی و روانی توجه می شود. در جنبه اجتماعی تأثیر عواملی نظیر نظام سازمانی و کارگاهی و شرایط محیط اشتغال در رضایت شغل مورد توجه قرار می گیرد. این عوامل همان شرایط بیرونی رضایت شغلی را شامل می شود. جنبه روانی رضایت شغلی بیشتر به انتظارات و توقعات فرد مربوط می گردد و به عبارت دیگر، احساس فرد از موفقیت شغلی و فعالیت هایش در انجام مسئولیت های محوله و ایفای نقش خاص به عنوان عضوی از اعضای جامعه میزان رضایت شغلی فرد را مشخص می نماید. رضایت کلی نتیجه ای است که از ترکیب دو جنبه اجتماعی و روانی حاصل می گردد.

بطور کلی از نتایجی که هرزبرگ بر روی تحقیقات خویش حاصل نموده، مبین آن است که «درجه رضایت بخشی و عدم رضایت کارکنان بستگی مستقیم به افراد یا عواملی دارد که در محیط سازمانی انگیزه های مثبت و یا منفی را در آنها تقویت می نماید و با بوجود آوردن سیستم های مدیریت صحیح که از بهداشت سازمانی صحیح برخوردار باشد، می توان حس رضایت بخشی را در روح و روان افراد سازمانی بوجود آورد که از این راه هم سازمان و هم فرد از یکدیگر رضایت کامل خواهند داشت.» (پرهیزگار، ۱۳۷۲، ص ۱۰۲)

۲-۴-۲ نظریه های پاک

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

«به نظر هاپاک (۱۹۳۵) رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می شود که فرد شاغل در لحظه معین از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و به خود بگوید از شغلش راضی است و از آن لذت می برد، فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و فرآورده اشتغال، در زمان های متفاوت دارد به طریق گوناگون احساس رضایت از شغلش می نماید.» (شفیع آبادی، ۱۳۷۵، ص ۹۸)

۲-۴-۳ نظریه کینزبرگ و همکاران

«کینز برگ و همکارانش (۱۹۵۱) که رضایت شغلی را از دیدگاه های گوناگون مورد توجه قرار داده اند به دو نوع رضایت شغلی اشاره می کند.

۱. رضایت درونی که از دو منبع حاصل می گردد اول احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می شود. دوم لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت و با انجام برخی مسئولیت های اجتماعی و به ظهور رساندن توانائی ها و رغبت های فردی به انسان دست می دهد.

۲. رضایت بیرونی که با شرایط و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر و تحول است. از عوامل رضایت بیرونی به عنوان مثال شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش نوع کار و روابط موجود بین کار گرو کار فرما را می توان نام برد.

عوامل درونی که خصوصیات و حالات فردی را شامل می گردند در مقایسه با عوامل بیرونی که شرایط کار و اشتغال را در بر می گیرند، از ثبات بیشتری برخوردارند. لذا رضایت درونی پایدارتر از رضایت بیرونی است.

رضایت کلی نتیجه تعامل بین رضایت درونی و بیرونی است. رضایت شغلی نتیجه بررسی طرز تلقی فرد درباره شغلش می باشد» (شیخ آبادی: ۱۳۷۵، ص ۹۹)

۲-۴-۴ نظریه فیشر و مانا

«فیشر و مانا (۱۹۳۹) رضایت شغلی را عامل درونی قلمداد می نمایند و آنرا نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می انگارند، یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای خود تأمین نماید، در این حالت فرد از شغلش راضی است. در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد در این حالت فرد شروع به مزمت شغل می نماید و درصدد تغییر آن بر می آید» (شیخ آبادی: ۱۳۷۵، ص ۹۸)

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

نیازها، علائق و انگیزه‌ها به رفتار انسانی نیرو داده، آن را در مسیر معینی قرار می‌دهند و تداوم می‌بخشد. به این صورت که ابتدا نیازها و انگیزه‌های انسان وی را در جهت رفتار معینی سوق می‌دهد سپس جهت گیری علایق فرد رفتار او را به طرف هدفی هدایت می‌کند و سرانجام نیروها و عوامل درونی و بیرونی فرد در تعامل با یکدیگر بر شدت، جهت و تداوم رفتار فوق می‌افزاید یا در صورت نامناسب بودن نیروها و عوامل فوق آنها را تضعیف می‌کند.

انسان برای ارضا نیازهای خود مانند غذا، پوشاک، تامین امنیت و... که در شرایط شخصی یک یا چند نیاز نسبت به بقیه مسلط‌تر است رفتار خاصی را از خود بروز می‌دهد. با این همه رابطه نیاز با رفتار به صورت ساده فوق نمی‌باشد. به عبارت دیگر رفتار انسان تحت تاثیر عوامل متعدد دیگری است با این همه برای تشریح رضایت شغلی در زیر تنها به ذکر نام آنها بسنده می‌شود:

۱. محرک‌های طبیعی

۲. پاداش‌ها

۳. تعیین هدف

۴. مقایسه اجتماعی

۵. چگونگی انتخاب از بین راه حل های مختلف

هر کدام از موارد فوق که مفاهیم مرکزی تئوری های متعددی است گوشه ای از جریان پیچیده رفتار رضایت یا عدم رضایت ناشی از آن را توضیح می‌دهد (عباس زاده: ۱۳۷۰، ص ۸۳-۵۸). هرزبرگ ضمن بررسی‌های خود از گروهی کارمند خواست مدت زمانی که در سازمان متبوع خود خدمت کرده‌اند سعی کنند موانع و مواردی را به یاد آورند که از سازمان راضی و خشنود بوده‌اند و دلایل این رضایت را ذکر کنند، عکس این سؤال نیز برای مصاحبه شوندگان مطرح شد، بدین معنی که از آنان پرسش شد طی مدت خدمت خود درج مواردی و به چه علتی از سازمان خشنود نبوده‌اند. سپس عوامل و عناصر عنوان شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و دلایل رضایت و عدم رضایت استخراج شد.

هرزبرگ در بررسی خود به این نتیجه رسید که دلایل ارائه شده برای رضایت یا عدم رضایت از نظر ماهیت در افراد مختلف یکسان نبوده و با یکدیگر تفاوت داشته است و به همین علت او در مدل «ایجاد انگیزه و رضایت شغلی» خود دو دسته عوامل کاملاً مجزا و منفک از یکدیگر را ارائه کرده است. یک دسته شامل عوامل و شرایطی هستند که فقدان آنها در درجه اول موجب عدم رضایت می‌شود اما وجود و تأمین آنها باعث ایجاد انگیزه شدید و قوی نمی‌گردد. هرزبرگ این عناصر را عوامل بهداشتی یا عوامل موثر در حفظ وضع موجود نامیده است. تأمین این عوامل تنها از عدم رضایت جلوگیری می‌کند اما وجود آنها موجب انگیزش نمی‌باشد.

این عوامل به رغم هرزبرگ عبارتند از: طرز تلقی و برداشت کارکنان درباره شیوه اداره امور و خط مشی‌های سازمان، ماهیت و میزان سرپرستی فنی، استقرار روابط متقابل دو جانبه با سرپرستان همگنان و مرئوسان، سطح حقوق و دستمزد، امنیت کاری، زندگی شخصی کارکنان، شرایط کاری و

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

مقام و منزلت، وجود این عوامل و شرایط تنها حافظ وضع موجود بوده، کارکنان را در سازمان ابقا می کند، زیرا در غیر این صورت کارکنان ممکن است دچار (درجه‌ای) از عدم رضایت شوند که سازمان را ترک کرده بقا و موجودیت آن را به مخاطره اندازند، از این روست که هرزبرگ این عوامل را برای تامین و حفظ بهداشت و سلامت سازمان لازم داشته است.

اما دسته دوم عوامل موثر در ایجاد انگیزه هستند. وجود این عوامل در درجه نخست موجب رضایت و انگیزش افراد می گردد، اما غیبت آنها موجب عدم رضایت ضعیفی می شود. عدم رضایت در این حالت، از این جهت ضعیف است که کارکنان قبلاً از عوامل گروه نخست برخوردار بوده و در سازمان ابقا شده‌اند. بنابراین فقدان عوامل گروه دوم مترادف با عدم انگیزش تلقی می شود. به نظر هرزبرگ عوامل موثر در ایجاد انگیزه عبارتند از: موفقیت کاری شناخت و قدردانی از افراد و کارکنان، پیشرفت و توسعه شغل، ماهیت کار و ظرائف محوله رشد فردی و ماهیت مسئولیت‌های محوله. توجه به این نکته حائز اهمیت است که عوامل موثر در ایجاد انگیزه مربوط به محتوای شغل هستند (جهانیان: سال ۷۷، ص ۶۰).

تئوری دو عاملی هرزبرگ ارتباط خاصی با محیط کاری دارد. مدیران برای این که بتوانند در محیط کار ایجاد انگیزش نمایند، لازم است از دانش خود برای اطمینان از این که عوامل بهداشتی در محیط کار وجود دارند، بعنوان مبنای انگیزش استفاده نمایند.

عدم وجود یا کیفیت پایین عوامل بهداشتی می تواند منجر به عدم رضایت نیروی کار شود. وقتی مدیران عالی سازمان عوامل بهداشتی رضایت بخشی در سازمان ایجاد نمودند، آنها می توانند بر روی عوامل انگیزشی متمرکز شوند.

یک نکته حائز اهمیت این است که تقریباً همه مدیران قدرت افزایش انگیزه در محیط کار را دارند آنها می توانند با دادن مسئولیت بیشتر به کارکنان، تقدیر از موفقیت‌های آنها و ایجاد (روحیه) موفقیت در افراد، باعث افزایش انگیزه در آنها گردند.

کارکنان برانگیخته شده باور خواهند داشت که بر روی شغل خود کنترل دارند و این باور می تواند به عنوان عاملی اساسی در مدیریت تیمی، توانمند سازی و کارآفرینی موثر واقع شود. یکی از مشکلات سازمان‌های دولتی در ایران، پایین بودن حقوق کارکنان است و از آنجا که حقوق و مزایای شغلی یکی از عوامل نگهدارنده است، تلاشی برای ایجاد انگیزه در کارکنان و افزایش بهره‌وری، پیش از ترمیم حقوق کارکنان نتیجه‌ای را بدنبال نخواهد داشت (مقیمی: ۱۳۸۰، ص ۳۹۹).

برای ایجاد انگیزه در کارکنان اصول ذیل بایستی رعایت گردد:

۱. پاداش‌های مرتبط با عملکرد باشد.
 ۲. پاداش‌ها منصفانه باشد.
 ۳. شخصی که برای انجام کار برانگیخته می شود، باید توانایی انجام کار را داشته باشد.
 ۴. بایستی بین نیازهای سطح پایین و سطح بالا تمایز قائل شد.
- یکی از موضوعات بحث انگیز رضایت شغلی، ارتباط آن با عملکرد است.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

سه دیدگاه مختلف در این مورد وجود دارد:

۱. رضایت شغلی باعث افزایش عملکرد می شود.
۲. عملکرد شغلی موجبات رضایت شغلی را فراهم می آورد.
۳. ارتباط ذاتی بین رضایت شغلی و عملکرد وجود ندارد، بلکه پاداش های متغیری هستند که مداخله می کنند.

برای دو دیدگاه اول پشتوانه ضعیفی ارائه شده است، بیست مطالعه انجام یافته در این زمینه نشانگر آن است که بین رضایت شغلی و عملکرد ارتباط ضعیفی وجود دارد و بیانگر آن است که کارمند راضی ضرورتاً عملکرد بالایی ندارد. البته نتایج این تحقیقات نشان می دهد، دیدگاه دوم تا حدودی مورد تایید قرار گرفته و عملکرد بالاتر، رضایت بالاتری را نیز به دنبال دارد اما در این میان دیدگاه سوم که عامل پاداش را به عنوان متغیر مداخله گر در ارتباط بین عملکرد و رضایت شغلی معرفی می کند، بیشتر مورد تایید قرار گرفته است. این بدان مفهوم است که عملکرد، پیامد رضایت شغلی نیست و همچنین رضایت شغلی نیز پیامد عملکرد نیست.

در سال ۱۹۵۵ «برایفیلد و کروکت» ادبیات ارتباط رضایت شغلی و عملکرد را مورد بازنگری قرار دادند و نتیجه گرفتند که بین این دو پدیده ارتباط مستقیم کمی وجود دارد. در حقیقت بعضی اوقات رضایت شغلی و عملکرد بطور معکوس با یکدیگر ارتباط دارند.

تئوری انتظار تا حدودی این معما را حل نمود. این دو پژوهشگر ثابت کردند که رضایت شغلی نتیجه فرآیند انگیزش جامع است. از این دیدگاه، انگیزش عبارتست از فعالیت و هدایت انرژی و رفتار، در حالی که رضایت شغلی ایستگاه یا پاداش رفتار است. وقتی اعضا سازمانی از کار رضایت پیدا می کنند. میزان غیبت، تأخیر در کار و حتی ترک خدمت کاهش می یابد. در حقیقت رضایت شغلی می تواند برای سازمان تعیین کننده باشد.

البته محقق دیگری در مورد مسائل حل نشده در رضایت شغلی تحقیق انجام داده است. کوایتز در سال ۱۹۶۲ معتقد است چند سؤال در زمینه رضایت شغلی بدون جواب مانده است و با انجام تحقیقات بیشتری باید پاسخ مناسب به این پرسش ها تعیین شود از جمله:

۱. آیا بین رضایت کلی در زندگی با رضایت شغلی ارتباط وجود دارد؟ که مطالعات اندکی در این زمینه صورت یافته نشان داده است که رابطه مثبتی بین این دوست یعنی افرادی که از زندگی خود احساس رضایت دارند از شغل خود راضی هستند.

۲. آیا می توان برای رضایت شغلی حداکثری قائل شد؟

۳. آیا رضایت شغلی از روزی تا روز دیگر در حال تغییر و تحول است؟

۴. آیا رضایت شغلی آگاهانه انجام می شود یا ناآگاهانه؟

به نظر فیشر دهانا رضایت شغلی تا حدود زیادی ناآگاهانه انجام می گیرد، زیرا فرد دقیقاً نمی داند چرا کارش را دوست دارد.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

تحقیقی دیگر پیرامون همین موضوع صورت گرفت، تحقیقی که روم در سال ۱۹۶۴ بعمل آورد و نتایج زیر حاصل شد:

۱. بین رضایت شغلی و احتمال استعفا از کار رابطه منفی وجود دارد. یعنی کسی که از شغلش راضی است کمتر احتمال دارد استعفا بدهد.

۲. بین رضایت شغلی و غیبت از کار نیز رابطه منفی است.

۳. بین رضایت شغلی و میزان کار این رابطه مثبت می باشد یعنی رضایت شغلی، افزایش کارایی را به دنبال دارد.

همچنین در ارتباط با رضایت شغلی نظریه جان هالند نیز حائز اهمیت است.

۲-۴-۵ نظریه هالند

هالند نظریه خود را بر مبنای ۲ اصل مهم استوار نموده است:

۱. انتخاب شغل و حرفه با نوع شخصیت خود بستگی دارد.

۲. انتخاب شغل و حرفه رابطه نزدیکی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد.

هالند همچنین معتقد است که پیشرفت‌هایی در روش‌های شناسایی و آماری نصیب انسان شده است. لذا از طریق مصاحبه با مردم که به شناخت علائق و گرایش‌های آنان منجر می شود می توان افراد را از نظر شغلی و شخصیتی در گروه‌هایی قرار داد.

هدف هالند ارائه نظریه‌ای جامع درباره مسیر تکاملی و انتخاب شغل بود. وی در نظر داشت با استفاده از تمام علوم و نیز با توجه به واقعیات زیستی و محیطی انسان، نظریه‌ای پیشنهاد نماید که دامنه تحقیق را بطور وسیع و گسترده برانگیزد.

هالند در آغاز معتقد بود انتخاب شغل بر اثر تعامل بین عوامل وراثتی، فرهنگی و محیطی نظیر تأثیر دوستان، والدین و بزرگترها و نیز طبقات اجتماعی انجام می پذیرد. این تعامل باعث می شود که انسان یک سلسله عادات و رفتار فعالیت‌ها را در محیط زندگی برای خود ایجاد نماید و برخی از عوامل محیطی را بر عوامل دیگر ترجیح دهد.

بدیهی است که چنین عوامل ترجیعی با در نظر گرفتن اختلافات فردی در زمینه توانایی‌ها، وضع جسمانی و اجتماعی در افراد مختلف متفاوت است و با توجه به مطلب فوق هالند افراد را از نظر نوع شخصیت به ۶ طبقه تقسیم کرده است که عبارتند از: واقع بین، معنوی، اجتماعی، سنتی، مشهور و هنری. این طبقه بندی کلی است و در واقع ۷۲ الگوی مختلف شخصیتی را شامل می شود. با بررسی تاریخچه زندگی و مشاهده رفتار فرد می توان غلبه یکی از این انواع شخصیتی براساس انواع را ملاحظه کرد. در عین حال ممکن است در عده‌ای نیز ترکیبی از هر شش نوع ویژگی شخصیتی فوق وجود داشته باشند.

هالند معتقد است با مشاهده دقیق رفتار انسان می توان دریافت که یکی از این ۶ نوع ویژگی شخصیتی نسبت به سایر انواع غلبه بیشتری دارد.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

به نظر هالند با توجه به شش نوع شخصیت مختلف، شش نوع محیط شغلی نیز وجود دارد. هر کدام از انواع شخصیت‌ها به محیطی نیاز دارد که موافق و سازگار با خصوصیات آن باشد و نهایت امکان رشد را برای آن نوع شخصیت فراهم می‌کند.

به عبارت دیگر هر فرد در جستجوی محیطی است که بتواند از مهارت‌ها و توانایی‌های خود حداکثر استفاده را بنماید و به موفقیت و رضایت شغلی مورد قبول نائل شود. سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با حرفه و شغل می‌گردد. که به نوبه خود به رضایت شغلی منجر می‌شود.

به گفته هالند چنین سازشی باعث انتخاب شغل مناسب‌تر با پیشرفت مقبول‌تر، ثبات عاطفی و روانی، فعالیت و خلاقیت بیشتر در رشد خصوصیات فردی می‌شود. از سوی دیگر عدم سازگاری بین محیط و نوع شخصیت موجب نارضایتی تغییر شغل، عدم موفقیت و بی‌ثباتی عاطفی و روانی خواهد گردید. هالند نوع شخصیت فرد را با سیاهه ترجیح شغلی اندازه‌گیری می‌کند. زیرا معتقد است هر فردی که به سوی نوع خاصی از شخصیت گرایش داشته باشد در آن طبقه قرار می‌گیرد. سیاهه ترجیح شغلی هالند بر این اصل استوار است که انتخاب شغل مستقیماً با نوع شخصیت ارتباط دارد که این به نوبه خود در رضایت شغلی موثر است. بنابراین به نظر هالند سیاهه ترجیح شغلی و پرسشنامه‌های رغبت شغلی همانند پرسشنامه‌های تعیین نوع شخصیت هستند. همچنین هالند معتقد است افرادی که با مشاغل یکسان اشغال دارند دارای شخصیتی تقریباً همانند می‌باشند.

هالند درباره رابطه بین اطلاعات شغلی و حرفه‌ای و انتخاب نوع شغل فرضیاتی ارائه می‌دهد. از جمله معتقد است افرادی که درباره مشاغل اطلاعات بیشتری دارند نسبت به کسانی که اطلاعاتشان در زمینه مشاغل ناقص‌تر است انتخاب‌های بهتری انجام می‌دهند. انتخاب مناسب به سن نیز بستگی دارد.

با افزایش سن معمولاً یادگیری بیشتر و کسب اطلاعات بهتر و عمیق‌تر انجام می‌گیرد. در نتیجه انتخاب شغل با افزایش سن بطور دقیق‌تر و مناسب‌تری عملی می‌گردد. همچنین هالند در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که با افزایش سن سازگاری بیشتری بین فرد شاغل و شغل مورد نظر بوجود می‌آید.

۲-۵ عوامل موثر بر رضایت شغلی

مطالعات مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان می‌دهد که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی مرتبط است که این متغیرها در چهار گروه قابل طبقه‌بندی است:

۱. عوامل سازمانی
۲. عوامل محیطی
۳. ماهیت کار
۴. عوامل فردی

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۱. عوامل سازمانی: بعضی از عوامل سازمانی که منبع رضایت شغلی هستند عبارتند از:
الف) حقوق و دستمزد: مطالعات «لاک» نشان می دهد که حقوق و دستمزد یک عامل تعیین کننده رضایت شغلی است. بویژه زمانی که از دیدگاه کارمند این پرداخت منصفانه و عادلانه باشد.
ب) ترفیعات: ترفیعات شامل تغییر مثبت در حقوق بالاتر، کمتر مورد سرپرستی قرار گرفتن، چالش کاری بیشتر، مسئولیت بیشتر و آزاری در تصمیم گیری است. بعلاوه این که ارتقا میزان ارزش فرد را برای سازمان نشان می دهد بویژه در سطوح عالیتر، ترفیع فرد منجر به افزایش روحیه وی می گردد.
ج) خط مشی سازمانی: ساختار دیوان سالارانه برای فردی که دارای سبک رهبری دموکراسی است، مناسب نیست. علاوه بر آن خط مشی های سازمانی نیز در رضایت شغلی تأثیر می گذارد. خط مشی های غیرمنعطف باعث برانگیختن احساسات منفی شغلی می شود و خط مشی منعطف باعث رضایت شغلی می گردد.

۲. عوامل محیطی: عوامل محیطی کار شامل موارد زیر است:
الف) سبک سرپرستی: هر جا که سرپرستان با کارکنان رفتاری حمایتی و دوستانه داشته اند، رضایت شغلی نیز زیاد بوده است.
ب) گروه کاری: اندازه گروه و کیفیت ارتباطات متقابل شخصی در گروه، نقش مهمی در خشنودی کارکنان دارد. هر چه گروه کاری بزرگتر باشد، رضایت شغلی نیز کاهش می یابد، زیرا ارتباطات متقابل شخصی ضعیف تر شده و احساس همبستگی کم رنگ تر و نهایتاً شناخت تمامی افراد مشکل می شود. همچنین گروه کاری به عنوان یک اجتماع، سیستم حمایتی - احساسی و روحیه برای کارکنان محسوب می شود. اگر افراد در گروه دارای ویژگی های اجتماعی مشابهی (نگرش ها و باورهای مشابه) باشند، جوی را بوجود می آورند که در سایه آن رضایت شغلی فراهم می شود.
ج) شرایط کاری: هر چه شرایط کاری مطلوب تر باشد باعث رضایت شغلی می شود، چرا که در شرایط کاری مطلوب، آرامش فکری و روانی بهتری برای فرد فراهم می شود.

۳. ماهیت کار: کار به خودی خود نقش مهمی در تعیین سطح رضایت شغلی دارد. محتوای شغل دارای دو جنبه است: یکی محدوده شغل است که شامل میزان مسئولیت، اقدامات کار و بازخور است. هر چه این عوامل وسیع تر باشد باعث افزایش حیطه شغلی می شود که آن نیز به نوبه خود رضایت شغلی را فراهم می آورد. دومین جنبه عبارتست از تنوع کاری.
تحقیقات نشان می دهد که تنوع کاری متوسط مؤثرتر است. تنوع وسیع تر باعث ابهام و استرس می شد و از طرف دیگر تنوع کم نیز باعث یکنواختی و خستگی می شود که نهایتاً منجر به عدم رضایت شغلی می گردد.
ابهام در نقش همواره از سوی کارکنان مورد اجتناب قرار گرفته است زیرا اگر کارکنان کاری که انجام می دهند و انتظاری که از آنها می رود را نشناسند، موجبات ناخشنودی آنها فراهم می گردد.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۴. عوامل فردی: در حالی که محیط بیرونی سازمان و ماهیت شغلی عوامل تعیین کننده در رضایت شغلی هستند، صفات و ویژگی‌های فرد نیز نقش مهمی در آن دارد. افرادی که بطور کلی دارای نگرش منفی هستند، همیشه از هر چیزی که مربوط به شغل است، شکایت دارند. مهم این نیست که شغل چگونه است، آنها همواره دنبال بهانه‌ای می‌گردند تا به گله و شکایت بپردازند. سن و سابقه تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر رضایت شغلی دارد. کارکنانی که دارای سن بالا و سابقه زیاد در سازمان هستند، انتظار دارند که رضایت بیشتری از شغل خود داشته باشند. (مقیم، ۱۳۸۰، ص ۳۸۵-۳۸۷)

۲-۶ عوامل مربوط به رضایت شغلی معلمان

مطالعاتی که اخیراً در ارتباط با عوامل مختلف مربوط به حرفه معلمان و دانشجویان تربیت معلم و دبیر صورت گرفته است مبین این واقعیت است که علاقه، انگیزه و احساس تعهد معلمان نسبت به شغل خود ارتباط معنی داری با موفقیت آنان در تدریس دارد. به عبارت دیگر اگر آنان حرفه معلمی را با علاقه انتخاب کرده و دارای احساس تعهد و انگیزه نسبت به کار خود باشند، عملاً موفقتر از دیگران هستند. مطالعات متعدد دیگری هم که در دهه اخیر در مورد مدارس اثر بخش انجام شده است حاکی از آن است که معلمان این مدارس نسبت به معلمان مدارس دیگر بازده بهتری دارند که این بازده مطلوب بخاطر رضایت شغلی بیشتر آنان در شرایط کاملی مناسب مدارس اثر بخش است. از جمله این شرایط می‌توان موارد زیر را برشمرد:

۱- رفتار مناسب با معلمان به عنوان افراد حرفه‌ای از طرف مسئولان و والدین.

۲- شرکت فعال در تصمیم‌گیری‌های مختلف مدارس

۳- امکانات رشد حرفه‌ای بیشتر نظیر امکان ادامه تحصیل

۴- شرایط فیزیکی مناسب در مدرسه.

۵- پاداش‌های مادی مناسب با موفقیت و تلاش معلمان.

عوامل فوق موجب می‌شوند تا معلمان از کار خود، رضایت شغلی بیشتری کسب کنند.

که آن هم به نوبه خود باعث می‌شود تا میزان تلاش معلمان بالا رفته، تعهد شغلی بیشتری از خود نشان داده و در نتیجه اثر بخشی بیشتری داشته باشند.

تئوری‌ها و تحلیل‌های علمی، مبین این است که رضایت و عدم رضایت دو انتهای یک پیوست نیستند و نیز آن چنان که بسیاری تصور می‌کنند عدم رضایت و یا رضایت بطور یک جانبه بخاطر حقوق و دستمزد کم و یا زیاد نمی‌شود، اگر چه متأثر از آن نیز هست. بلکه رضایت شغلی، نتیجه تأثیر و تأثیر عوامل زیادی نظیر نیازها، علایق، انگیزه‌ها، نگرش و شخصیت از یک طرف و مختصات شغلی نظیر معنی داری، فضای سازمانی (محیط کار) و نیز از طرف دیگر مدیریت می‌باشد. (که اگر موید یکدیگر باشند موجب حالتی می‌گردد که فرد در خود احساس رضایت می‌کند و به رضایت شغلی معروف است.) اگر مختصات مربوط به حرفه معلمی و معلمان با یکدیگر همخوانی داشته و بتوانند آنان را

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

برای انجام وظایف خود برانگیزند، معلمان رضایت شغلی کسب کرده و در نتیجه دارای اثر بخشی بیشتری خواهند بود. (سید عباس زاده، ۱۳۷۴ ص ۱۴۶).

در واقع رضایتمندی معلمان از شغلشان ممکن است بر کیفیت و ثبات آموزش ارائه شده به دانش آموزان تأثیر داشته باشد.

استردف (۱۹۹۲) و اشتون و وب (۱۹۸۶) (به نقل از پری و بیکر ۱۹۹۷) بر اساس پژوهش‌های شان معتقدند عدم حمایت در کار ممکن است موجب شود انگیزه معلمان برای کار بهتر در کلاس پایین بیاید.

همچنین چوی و همکاران (۱۹۹۳) به نقل از پری و بیکر (۱۹۹۷) نیوموی بودند معلمان دارای رضایت شغلی بالانسبت به معلمان با رضایتمندی پایین تر، احتمال کمتری دارد که مدارس خود را تغییر دهند یا اینکه بطور کل حرفه معلمی را ترک گویند. این اعمال باعث سست شدن بنیان محیط مدرسه می شود. از نظر لی و همکاران (۱۹۹۱) عوامل درونی زیر بر رضایت شغلی معلمان تأثیر گزار است.

اولین عامل تعاملات روزمره معلمان با دانش آموزان است. این تعاملات احساسات معلمان را درباره اینکه آیا دانش آموزان در نهایت از مطالب ارائه شده در کلاس چیزی فهمیده‌اند یا نه شکل می دهد. دومین عامل ادراک دانش آموزان از نمره و سطح تسلط معلم بر محیط کلاس است.

از نظر لی و همکارانش این دو عامل بر رضایت شغلی معلمان تأثیرگذار است بووگیلفورد (۱۹۹۲) ولی و همکاران (۱۹۹۱) در طی دو پژوهش جداگانه به این نتیجه رسیدند که عوامل با دو متغیر فرسودگی شغل و رضایت از تدریس رابطه دارند.

عوامل درونی مثل علاقه به تدریس، رضایت از تدریس و نقش مهمی در انگیزه افراد برای ورود به حرفه معلمی دارند عموماً اکثر معلمان به این وارد می شوند به خاطر لذت تدریس و بخاطر دوست داشتن کار با جوانان می باشند افراد بسیاری به خاطر پاداشهای بیرونی ای از قبیل حقوق، مزایا و یا پرستیژ وارد این حرفه می شوند.

به هر حال با وجود یک نیروهای درونی ممکن است مردم را به سمت معلم شدن سوق دهد، شرایط بیرونی نیز بر رضایت فعال و تمایل آنان به باقی ماندن در این حرفه به عنوان یک شغل تمام وقت تأثیر دارد.

فایراستون (۱۹۹۰) در طی پژوهش خود به این نتیجه رسید که مشوقها و پاداشهایی مثل حقوق بالا صرفاً تأثیر اندکی بر افزایش رضایت و تعهد معلمان دارند در واقع حقوق پایین با افزایش تعهد سازمان رابطه دارد زیرا افرادی که با این حقوق کار می کنند برای باقی ماندن در کارشان روابط دیگری را گسترش می دهند (پری و بیکر، ۹۹۷، ص ۴-۲).

تحقیقات انجام شده پیرامون رضایت شغلی دبیران و معلمان، در داخل کشور: عنوان جابر کوشکی در سال تحصیلی ۷۳-۱۳۷۲ به بررسی رابطه بین بیماری‌های روان تنی با میزان رضایت شغلی

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

معلمین مرد شاغل در مدارس دولتی آموزش و پرورش شهر مشهد پرداخت در پژوهش وی ۴ هدف عمده مدنظر بود.

الف- بررسی رابطه بین بیماری‌های روان تنی با میزان رضایت شغلی.

ب- شناخت رابطه بین بیماری‌های روان تنی و رضایت شغلی.

ج- مطالعه و شناخت ویژگی‌های بیماری‌های روان تنی.

ت- ارائه پیشنهادهای مناسب با توجه به یافته‌های تحقیق به مراکز آموزش، درمانی و ...

در این خصوص به منظور دستیابی به اهداف فوق، فرضهای زیر تدوین گردید:

الف- بین بیمارهای روان تنی با میزان رضایت شغلی در مقطع راهنمای رابطه وجود دارد.

ب- بین بیمارهای روان تنی با میزان رضایت شغلی در مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد.

ج- بین بیماری‌های روان تنی با میزان رضایت شغلی در مقطع دبیرستان رابطه وجود دارد.

از میان جامعه معلمین مشهد تعداد ۹۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند ابزارهای پژوهش عبارت بود از ۱- فرم کوتاه شده پرسشنامه ام. ام. پی (مینی ماکت) و ۲- پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث.

روش تحقیق این مطالعه روش همبستگی است و اطلاعات جمع آوری شده بوسیله ضریب همبستگی‌های مورد بررسی قرار گرفت. جهت معنی‌داری از جدول مربوط به معنی‌داری خی دو استفاده شد. و اما نتایج بدست آمده بدین قرار است: در مورد فرض اول: الف بررسی نشان می‌دهد خی دوی محاسبه شده در سطح ۵٪ از مقدار خی دوی جدول بزرگتر است $3/84 > 5/29$.

بنابراین این فرضیه تأیید شد. اما در مورد فرض دوم خی دو محاسبه شده از مقدار کافی جدول کوچکتر بود $(3/24 < 3/84)$ ، پس این فرضیه رد شد. و در مورد فرض سوم خی دوی محاسبه شده کوچکتر از مقدار کامی جدول در سطح ۵٪ است $(2/24 < 3/84)$ ، پس این فرضیه نیز رد شد. بنابراین این نتایج فقط در مقطع ابتدایی بین رضایت شغلی و بیماری‌های روان تنی رابطه وجود دارد.

دلجو (۱۳۷۴) به بررسی رابطه رضایت شغلی با نیازهای معلمان و مدیران پرداخت جامعه آماری پژوهشی و کلیه معلمان و مدیران دوره راهنمایی شهر تهران در سال ۷۵-۱۳۷۴ بودند که از این میان تعداد ۵۲۳ نفر (۲۵۰ معلم زن و ۲۱۳ معلم مرد و ۶۰ مدیر زن و مرد) به عنوان نمونه انتخاب شدند. متغیر وابسته پژوهش رضایت شغلی بود که با استفاده از پرسشنامه بری فیلد ورت اندازه گیری می‌شد. و اما متغیر مستقل شامل نیازهای سلسله مراتب بود که عبارتند از نیاز فیزیولوژیک یا مادی و اقتصادی، نیاز ایمنی، نیاز اجتماعی یا وابستگی. نیاز حرمت و احترام و نیاز خود شکوفای. برای سنجش نیازها (متغیر مستقل) از پرسشنامه نیازهای کارکنان که بوسیله الوانی در سال ۱۳۷۳ تدوین شده است استفاده گردید. در این پژوهش از روش‌های آماری تحلیل کوارپانیر، تحلیل رگرسیون و آزمون t استفاده شده نتایج آزمون‌های آماری نشان دهنده این مطلب است که:

۱- معلمان زن رضایت شغلی بیشتری نسبت به معلمان مرد دارند، لیکن میزان رضایت شغلی مدیران زن و مرد تقریباً یکسان و مشابه است که از لحاظ آماری نیز معنادار نیست. ۶۴ درصد افراد مورد

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

بررسی رضایتی در حدود راضی تا بسیار راضی داشتند و ۳ درصد ناراضی بودند ۳۴ درصد نیز بی تفاوت بودند.

۲- قدرت غلبه نیازهای مادی در معلمان مرد بیشتر از معلمان زن و دیگر گروه‌های مورد پژوهش می‌باشد. بعلاوه نیاز وابستگی و تعلق در معلمان زن از قدرت غلبه بیشتری نسبت به معلمان مرد برخوردار است. نیازهای غالب مدیران یکسان و مشابه است و تفاوت مشاهده شده از لحاظ آماری معنادار نیست.

۳- در ارتباط با اثر کلی نیازها در جهت مورد پژوهش باید گفت که صرفاً ۱۰ درصد از رضایت شغلی در کل گروه مورد مطالعه به وسیله ترکیبی از نیازهای پنجگانه قابل پیش بینی است پس ارضاع نیازهای اساسی و غالب بوسیله کار لازم است اما برای تبیین و پیش بینی رضایت شغلی کافی نیست. شهاب فر (۱۳۷۶) در طی پژوهش به بررسی سبک مدیریت مدارس استثنایی شهر مشهد و ارتباط آن با رضایت شغلی معلمان پرداخت. هدف این تحقیق بدرستی توزیع سبک مدیریتی مدیران مدارس استثنایی شهر مشهد بر اساس سبک‌های چهارگانه لیکرت و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی معلمان می‌باشد. فرض اصلی تحقیق بیان می‌دارد که میان سبک مدیریتی مدیران مدارس استثنایی شهر مشهد و میزان رضایت شغلی معلمان ارتباط معنی داری وجود دارد. در این ارتباط هفت فرض فرعی تحقیق عبارتند از:

- ۱- مدیران مدارس استثنایی به کار خود علاقمندند.
- ۲- این معلمان از همکاران خود رضایت دارند.
- ۳- مدیران مدارس استثنایی اعتماد لازم را نسبت به معلمان دارند.
- ۴- معلمان مدارس استثنایی از شیوه مدیریت مدیران خود راضی هستند.
- ۵- این مدیران معلمان را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌دهند.
- ۶- تعامل و همکاری خود بین مدیران و معلمان وجود دارد و بالاخره این که نوع مدیریت مدارس کارآمد و تأکید برانجام قوانین و مقررات است با توجه به محدود بودن جامعه شهر مشهد به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شد.

روش جمع‌آوری اطلاعات بوسیله پرسشنامه خود ساخته با سؤالات بسته بود روش آماری مورد استفاده در تجزیه و تحلیل فرض‌های فرعی تحقیق، آزمون تک متغیری کولموگوروف-اسمیونوف و برای فرض اصلی تحقیق رگرسیون بود. نتایج حاصله نشان می‌دهد که تمامی فرض‌های فرعی به غیر از فرضیه هفتم با سطح اطمینان ۹۹٪ مورد تأیید قرار گرفت. اما در تجزیه و تحلیل فرض اصلی تأیید گردید که سبک مدیریت تا حدود ۳۰ درصد در رضایت شغلی مدارس استثنایی مشهد تأثیر دارد.

پایدار (۱۳۷۸) به بررسی رابطه بین سبک مدیریت آموزشی با رضایت نقل و ثبات کارکنان آموزشی پرداخت. هدف این پژوهش شناسایی سبک مدیریت در آموزشگاه‌های دختران متوسطه استان قم و بررسی رابطه بین سبک مدیریت آموزشی با رضایت شغلی و ثبات کارکنان آموزشی این مدارس

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

می باشد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران واحدهای آموزشی دخترانه متوسطه استان قم و ۱۶۰۰ دبیر رسمی این مدارس است. نمونه مورد بررسی عبارت بود از ۶۰ مدیر مدرسه دخترانه استان قم بعلاوه ۱۸۰ دبیر آموزشگاههای دخترانه این استان.

ابزار پژوهش پرسشنامه ۳۵ سؤال سبک مدیریت لوتاتو برای تعیین سبک مدیریت و پرسشنامه ۱۸ سؤال خود ساخته رضایت شغلی است و نتایج بدست آمده حاکی از آن است که:

۱- از میان ۶۰ مدیر، ۳۹ سبک مدیریت انسانگرا و ۲۱ نفر سبک رهبری سازمانگرا دارند.
۲- میانگین رضایت شغلی کارکنان در آموزشگاههایی که بوسیله مدیران سازمانگرا اداره می شود ۶۵/۴ با انحراف معیار ۸/۵۹ است در حالی که این میانگین در آموزشگاههایی که بوسیله مدیران انسانگرا اداره می شود ۷۲/۱۹ با انحراف معیار ۵/۳۴ است.

۳- براساس اجرای دو آزمون آماری (مجدورکای و ضریب همبستگی در رشتهای نقطه‌ای) مشخص می شود که رابطه بین سبک مدیریت آموزشی.

رضایت شغلی کارکنان معنی دار می باشد به عبارت دیگر بکارگیری سبک مدیریت انسانگرایی توسط مدیران افزایش رضایت شغلی کارکنان را موجب می شود.

۴- براساس اجرای دو آزمون آماری (مجزو کای و همبستگی پیرسون) مشخص شد که رابطه بین رضایت شغلی کارکنان آموزشی و ثبات و ماندگاری آنان در آموزشگاهها معنی دار می باشد. به عبارت دیگر رضایت شغلی بالا در کارکنان آموزشی موجب افزایش ماندگاری آنان در آموزشگاه می شود. عطارد (۱۳۷۹) در طی پژوهشی به شناسایی سبک های رهبری مدیران و ارتباط آن با رضایت شغل در مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان قم پرداخت.

در این تحقیق سعی شده است با شناسایی سبک های رهبری و مقطع متوسطه و ارتباط آن با رضایت شغلی میزان تأثیر این عامل در رضایت شغلی دبیران سنجیده شود. براساس آمار تعداد دبیران مقطع متوسطه شهرستان قم در سال تحصیلی ۷۸-۱۳۷۷، ۳۹۷۶ نفر بود که از این تعداد ۱۰ درصد، برابر با ۳۰۰ نفر، به عنوان گروه نمونه انتخاب شدند ابزار پژوهش پرسشنامه تعیین سبک رهبری باردنزد و متنکاس بود. در این پرسشنامه ۴۰ سؤالی سوالات ۱ تا ۳۴ مربوط به سنجش سبک رهبری و سوالات ۳۵ تا ۴۰ مربوط به سنجش رضایت شغلی دبیران است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون استقلال خی دو و ضریب همبستگی در رشتهای استفاده شد.

سوال اول پژوهش عبارت بود از:

سبک رهبری مدیران دبیرستان های شهر قم چیست؟

نتایج پژوهش نشان می دهد که ۴۷٪ از مدیران مقطع متوسطه شهرستان قم سبک رهبری گفتاری، ۴۷/۳٪ سبک رهبری استدلال و ۵/۳٪ سبک رهبری مشارکتی دارند. پس دو سبک حاکم بر دبیرستان های قم سبک استدلال و سبک گفتاری است.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

و اما پرسش دوم: آیا بین سبک رهبری و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. مشاهده شد که میزان رضایت شغلی در سبک رهبری گفتاری ۷۵٪ و در سبک رهبری استدلالی ۸۳٪ و در سبک رهبری مشارکتی ۹۱٪ است.

سپس هر چه مشارکت جویانه بودن مدیران در شیوه مدیریتی خود بیشتر شود رضایت شغلی دبیران افزایش می یابد.

وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱) به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان مرد تربیت بدنی پرداخت.

در این مطالعه رابطه بین این متغیرها در میان معلمان مرد تربیت بدنی شهر مشهد و همچنین ارتباط برخی از ویژگی های فردی آنها با متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. سوال اصلی تحقیق عبارت بود از اینکه آیا ارتباط معنی داری بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در افراد تحت بررسی وجود دارد یا خیر. همچنین آیا ارتباط معنی داری بین برخی از ویژگی های فردی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در افراد تحت بررسی وجود دارد یا خیر. نتایج حاصله بدین شرح است که:

- ۱- بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی نمونه تحت بررسی رابطه معنی داری مشاهده شد.
- ۲- بین رضایت شغلی از نوع کار با تعهد سازمانی رابطه معنی داری مشاهده شد.
- ۳- بین رضایت از سرپرست با فوق با تعهد سازمانی رابطه معنی دار مشاهده شد.
- ۴- بین رضایت همکاران با تعهد سازمانی رابطه معنی داری مشاهده شد.
- ۵- بین رضایت از ارتقاء و ترفیع یا تعهد سازمانی معنی داری مشاهده شد.
- ۶- بین رضایت از حقوق و مزایا با تعهد سازمانی رابطه معنی داری مشاهده نشد.
- ۷- بین برخی از ویژگی های فردی با رضایت شغلی رابطه معنی داری مشاهده نشد.
- ۸- بین برخی از ویژگی های فردی با تعهد سازمانی رابطه معنی داری مشاهده نشد.

۷-۲ پیشینه تحقیق

در زمینه بررسی رضایت شغلی در سطح کشور تحقیقات زیادی صورت پذیرفته که در این تحقیق بدلیل عدم دسترسی به همه آنها فقط تعدادی از آنها را مورد مطالعه قرار داده ایم و نتایج این تجارب و تحقیقات مورد بهره برداری قرار گرفته. در ذیل به برخی از نتایج این تحقیقات که مورد استفاده قرار گرفته است اشاره خواهد شد.

۷-۱-۱ تحقیقات انجام شده پیرامون رضایت شغلی معلمان در داخل کشور

۱. جناب آقای دکتر میرمحمد اسماعیل زاده تحت عنوان «حرف معلمی و رضایت شغلی معلمان» (۱۳۶۹) محقق عوامل نارضایتی معلمان از شغل خویش را در اکثر کشورهای جهان سوم به شرح زیر می داند:

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

الف) حیثیت و اعتبار کم

ب) عدم استقلال و آزادی عمل

ج) دخالت زیاد سازمان مرکزی آموزش و پرورش

د) حقوق و دستمزد کم

۲. سرکارخانم مریم شفیعی سروستانی دانشجوی ارشد دانشگاه اصفهان تحت عنوان «بررسی عوامل افزایش رضایت شغلی اساتید دانشگاه اصفهان و ارائه پیشنهاداتی برای بالا بردن کارایی» به راهنمایی جناب آقای دکتر احمد احمدی که در سال ۱۳۷۰ صورت گرفته است. این تحقیق نیز بر آن است که با درک ضرورت‌ها به عواملی که باعث رضایت شغلی اساتید می‌شود دست یافته و راه‌هایی برای افزایش کارایی آنان ارائه و پیشنهاد گردد، تحقیق این فرضیات را که اگر برخورداری از مدیریت صحیح و کارا، فراهم بودن جو سازمانی و نهایتاً فراهم بودن زمینه مناسب برای احترام و شناخت و قدردانی از کار اساتید باعث رضایت شغلی آنان می‌گردد، را بررسی می‌کند.

جامعه آماری ۲۵۰ نفر اعضا هیئت علمی حاضر در دانشگاه اصفهان بودند که در آن شرکت کردند. نتایج حاصله از تحقیقات حاکی از آن است که گرچه اساتید دانشگاه از کمی حقوق و امکانات رفاهی ناخشنود بودند و خواهان حقوق و امکانات بیشتری بودند ولی تنها عامل رضایت آنان افزایش حقوق نبوده است، بلکه عواملی مانند اعتبار و حیثیت اجتماعی بیشتر برای آنان اهمیت دارد. دانشجویان فعال موجب رضایت بیشتر اساتید می‌شوند. همچنین اساتید معتقدند که یک تمرکز نسبی از مدیریت فعال صحیح و کارا برخوردار باشد. همچنین امنیت شغلی بیش از عوامل اقتصادی به رضایت شغلی آنان کمک می‌کند.

۳. آقای سید عبدالام بنی سعید (۱۳۷۱) تحقیقی تحت عنوان «بررسی علل عوامل موثر در کاهش رغبت معلمان منطقه بندر امام خمینی(ره)» انجام داده‌اند و از جمله نتایج زیر از یافته‌های این تحقیق است

الف) بین رضایت شغلی و جنسیت رابطه معنی داری وجود دارد. در جامعه آماری مورد تحقیق درصد نارضایتی از شغل معلمی در بین دبیران مرد بیشتر از دبیران زن است.

ب) بین رضایت شغلی و سطح مدرک تحصیلی رابطه معکوس وجود دارد و در مجموع درصد نارضایتی از شغل معلمی در بین لیسانس‌ها بیشتر از مدارک دیگر بوده است.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۴. آقای یوسف کریمی (۱۳۷۱) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رضایت شغلی معلمان در مقاطع مختلف شهر سنندج» انجام داده اند و آنچه از نتایج این تحقیق مربوط به تحقیق مورد بررسی ما می شود. این یافته است که: بین رضایت شغلی و نوع جنسیت ارتباط معنی داری وجود ندارد.

۵. تحقیقی توسط گروه علوم تربیتی دانشگاه بلوچستان (۱۳۷۱) به نام «بررسی رضایت شغلی آموزگاران ابتدائی شهر زاهدان» انجام شده و به این مطالب دست یافته اند که ۱۶ درصد مردان و ۲ درصد زنان عنوان کرده اند که از شغل دوم برخوردارند و ۷۲٫۵ درصد از مردان و ۷۰ درصد از زنان از حقوق خود اعلام نارضایتی کرده اند و زنان بیشتر از مردان از شغل خود اعلام رضایت کرده اند که موارد بالا می تواند بعنوان پیشینه ای برای تحقیق ما مورد استفاده قرار گیرد.

۶. در زمینه رضایت از شغل و عوامل موثر بر آن آقای حسام الدین رحیمیان (۱۳۷۱) تحقیقی تحت عنوان «بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان سمنان از شغل مورد تصدی» انجام داده اند گرچه تحقیق فوق بر روی کارکنان اداری می باشد ولی بعضی از نتایجی که محقق به آن رسیده اند. می توانیم به عنوان پیشینه ای برای تحقیق خود مورد نظر قرار دهیم از جمله یافته های تحقیق موارد ذیل است درصد کمی از کارکنان از حقوق خود اظهار رضایت نموده اند و درصد زیادی آرزوی داشتن شغل دوم برای تأمین مخارج هزینه های خود داشته اند و اینکه ایشان به این نتیجه رسیده اند که آزمودنی ها بطور کلی از اینکه در استخدام آموزش و پرورش هستند اظهار رضایت نموده اند ولی از نقش عواملی که تأثیر منفی بر آنان داشته اظهار نارضایتی کرده اند.

۷. یکی از این تحقیقات مربوط می شود به آقای حجت الله پورصمد، دانشجوی رشته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تربیت معلم که در سال ۱۳۷۲ تحت عنوان بررسی انگیزش های شغلی معلمان کهگیلویه انجام داده اند که در زیر به چکیده ای از این تحقیق اشاره می کنیم. (پورصمد، ۱۳۷۰، ص ۲۰-۲۷)

محقق در گوشه ای از تحقیق خود با اشاره بر این نکته که در مباحث مربوط به مدیریت و بحث های مدیریت، نیروی انسانی، انگیزش و رضایت شغلی کارکنان جایگاه ویژه ای دارند و مدیریت در کنار سایر کارکنان خود ضمن بکارگیری روش هایی برای جذب مناسب ترین افراد برای مناسب ترین کارها بخشی از کارکرد خود را صرف نگهداری نیروی جذب شده به سازمان و فعال نگاه داشتن آنها می کند، که این امر بدون شناخت از انگیزه ها و علایق افراد سازمان مسیر نخواهد بود، چون با شناخت علایق و انگیزه ها و همچنین اهداف سازمان ترغیب و تشویق نموده و به این وسیله به کارایی و ثمربخشی

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

آنان افزود. در مورد معلمان که عمده‌ترین عوامل اجرایی برای تحقق اهداف آموزشی هستند نیز این مورد صدق می‌کند و این پژوهش نیز همین مورد را دنبال می‌کند. این تحقیق درصدد است که دریابد دلیل نارضایتی معلمان چیست و چه عواملی آن را تشدید می‌کند. روش انجام تحقیق توصیفی بوده که از فراوانی و درصد آمار استنباطی (۲X) بهره گرفته است، مجموعاً ۲۳۰ پرسشنامه مربوط به مردان و ۱۰۸ پرسشنامه مربوط به زنان بوده است. تجزیه و تحلیل آماری نشان داده معلمان عامل گرایش خود را به این شغل عشق و علاقه دانسته‌اند و نارضایتی خود را پایین بودن موقعیت اجتماعی و عدم ارزشیابی صحیح نسبت می‌دهند. پایین بودن میزان حقوق و درآمد به عنوان عامل نارضایتی در رتبه سوم قرار گرفته است.

۸. آقای حافظ باطنی با همکاری شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی (۱۳۷۲) تحقیقی تحت عنوان «بررسی عوامل موثر در رضایت و عدم رضایت شغلی معلمان شهر تبریز» صورت داده است.

نتایج این تحقیق حاکی از آن است که:

الف) ۸۰/۸ درصد نقش حقوق مناسب را در بالا بردن علائق شغلی خیلی زیاد و زیاد می‌داند و تنها ۶ درصد پاسخ دهندگان تاثیر حقوق دریافتی مناسب را در افزایش رضایت شغلی کم اثر و خیلی کم اثر می‌دانند.

ب) ۶۴ درصد معتقدند که مسئولین آموزش و پرورش، در برقراری روابط عاطفی انسانی یا معلمان توافق نداشته‌اند و تنها ۱۲/۴ درصد زیاد و خیلی زیاد را علامت زده‌اند.

ج) ۷۸/۲ درصد معلمان عقیده دارند که عملکرد مسئولین اداری و مدیران در رضایت و عدم رضایت شغلی آنان اثر داشته است.

د) ۸۹/۲ درصد وجود یا عدم وجود شرایط مناسب برای ادامه تحصیل و ارتقا معلمان را در افزایش رضایت شغلی آنها خیلی زیاد و زیاد علامت زده‌اند و آن را موثر می‌دانند.

ه) ۸۷/۲ درصد معتقدند که عامل تشویق می‌تواند در رضایت شغلی موثر باشد.

و) ۴۶/۲ درصد رسیدگی به وضع مادی و رفاهی معلمان را باعث افزایش رضایت شغلی می‌دانند و ۱۰ درصد آنان استفاده از وسایل کمک آموزشی را موثر دانسته‌اند.

ز) ۱۷/۴ درصد سپردن کار ادارات را به افراد کاردان و لایق و حذف تشریفات دست و پا گیر و برخورد احترام آمیز کادر اداری با معلمان را به عنوان عامل موثر در افزایش رضایت شغلی موثر دانسته‌اند.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۹. آقای جمشید حیدری (۱۳۷۳) تحقیقی تحت عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در بین آموزگاران مقطع ابتدائی شهرستان کهگیلویه و بویر احمد» انجام داده و به نتایج زیر دست یافته است.

الف) بین مدرک تحصیلی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد به این معنی که هر چه مدرک تحصیلی بالاتر باشد، رضایت شغلی نیز بالاتر است.

ب) بین حقوق مناسب و رضایت از شغل رابطه معنی دار وجود دارد. همچنین محقق نقش عواملی چون استفاده از نظرات معلمان، عملکرد مدیریت مدرسه، اجرای طرح تشویق، نحوه انتخاب مدیران و عوامل دیگر رضایت شغلی معلمان تأثیر پذیر دانسته اند که دریافته بالا به تحقیق ما مرتبط است و مورد استفاده قرار می گیرد.

۱۰. در ارتباط با رضایت شغلی معلمان محمد حسین فرخی (۱۳۷۴) تحقیقی تحت عنوان «راههای افزایش کارائی و رضایت شغلی معلمان به منظور ارتقای کیفیت آموزش» انجام داده اند که محقق اهدافی چون شناخت عمده ترین عوامل روانی و اجتماعی مؤثر بر کارائی معلمان و همچنین شناخت عواملی مادی و خدمات رفاهی که به رضایت شغلی معلمان تأثیر دارند را دنبال نموده و به نتایج زیر دست یافته اند.

هر چه نیازهای روانی معلمان تأمین شود کارائی آنان نیز افزایش می یابد و تأمین نیازهای رفاهی در رضایت شغلی را بسیار مؤثر می داند و رابطه میان حقوق بالا و رضایت شغلی را معنی دار در حد بالا در این تحقیق مشاهده شده است.

۱۱. آقای ناصر زورقی (۱۳۷۵) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی عوامل مؤثر در رغبت شغلی معلمان به شغل معلمی در استان سیستان و بلوچستان» انجام داده است به این مطلب رسیده که:
الف) میان سابقه خدمت و رضایت شغلی ارتباط معنی داری مشاهده نشده است.
ب) بین رضایت شغلی و جنسیت ارتباط معنی داری مشاهده شده و رضایت در بین دبیران زن از مرد بیشتر است.

۱۲. آقای دکتر سید محمود عباس زاده تحقیقی تحت عنوان «بررسی عوامل مؤثر در رضایت و عدم رضایت معلمان به منظور ارائه راه حلی برای ایفای نقش حرفه ای آنان» می باشد که ایشان به نتایج زیر دست یافته است.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

«معلمان باید وجود کلی شغل خود را دوست داشته و از روی علاقه و میل به آن دست یافته و روی آورده باشد آنان از کمی حقوق و امکانات رفاهی ناخشنودند و خواهان اعتبار و حیثیت اجتماعی بیشتر هستند.

همچنین یادآور می شود که ۷۰ درصد معلمان مورد پژوهش با حداکثر توانائی خود کار نکرده و اگر بتوانند شغل دیگری را انتخاب خواهند نمود»

۲-۷-۲ تحقیقات انجام شده پیرامون رضایت شغلی معلمان در خارج از کشور

اودل و همکاران (۱۹۹۰) طی یک پژوهش رابطه بین رضایت شغلی و رضایت زنا شوئی معلمان مدارس متوسطه کشاورزی ایالات شمال آمریکا را مورد بررسی قرار دادند. بدین منظور از ۱۵۴۱ معلم در ۱۳ ایالات شمالی آمریکا، نمونه‌ای شامل ۲۸۳ نفر بطور تصادفی انتخاب نمودند. برای سنجش میزان رضایت زناشوئی از مقیاس سازگاری دیدادیک و برای سنجش میزان رضایت شغلی از پرسشنامه نظر سنجی معلم پر دو استفاده شد. یک پرسشنامه نظر سنجی معلم پر دو و برای معلمان و دو مقیاس سازگاری دیدادیک برای معلمان و همسرانشان پست شد. ضمناً اطلاعات دموگرافیک نیز جمع آوری شد. روش‌های آماری بکار رفته در این پژوهش عبارت بودند از: روش همبستگی گشتاوری پیرسون و تکنیک رگرسیون چند متغییری. اما نتایج حاکی از آن است که معلمان مدارس کشاورزی ایالات شمالی آمریکا از سطوح متوسط رضایت شغلی برخوردار هستند در حالیکه رضایت زناشوئی معلمان و همسرانشان بالا می‌باشد. یافته‌ها همچنین نشان داد که رضایت شغلی معلمان کاملاً وابسته با فاکتورهای شغلی نمی‌باشد بلکه ویژگی‌های خانوادگی به ویژه رضایت زنا شوئی از همسر نیز دارای سهمی در تعیین رضایت شغلی ایشان می‌باشد. از دیگر عوامل سهمیم در رضایت شغلی حضور بچه‌ها در خانه است. تعامل بین مسئولیت‌های پدری و حرفه‌ای باعث بوجود آمدن رابطه منفی بین حضور بچه‌ها در خانه و رضایت شغلی می‌شود از دیگر عوامل سهمیم در این رابطه میزان حقوق علم است بطوریکه حقوق پایین تر از ۲۵۰۰۰ دلار در سال با رضایت شغلی رابطه منفی دارد.

واتسون و هیلیسون (۱۹۹۱) به بررسی بین تیپ‌های شخصیتی و رضایت شغل در میان جمعی از معلمان کشاورزی ایالات ویرجینیا پرداختند. این پژوهش تحقیقی توصیفی بود که در آن به بررسی رابط بین رضایت شغلی و تیپ‌های شخصیتی و متغیرهای دموگرافیک (جمعیت شناسی) در میان معلمان این ایالات پرداخته شده بود. افراد گروه نمونه ۶۳ معلم بودند که در کنفرانس سالیانه ویژه معلمان ویرجینیای غربی شرکت داشتند. برای سنجش میزان شغلی معلمان از فرم کوتاه پرسشنامه رضایت مینه سوتا و برای پی بردن به تیپ شخصیتی افراد مذکور از فرم (G) شاخص تیپ مایرز بریجر استفاده شد. پرسشنامه اخیر با توجه به نظریه تیپ شناسی شخصیتی کرسی بیتز تدوین شده است.

نتایج توصیفی این پژوهش عبارت بود از:

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۱- از میان ۴ تیپ شخصیتی مورد بررسی در این پژوهش (یعنی تیپ‌های قضاوتی - احساسی ادراکی - احساسی، تفکر شهودی و احساسی - شهودی، ۵۷/۶٪ از افراد در تیپ شخصیتی قضاوتی احساسی قرار داشتند.

۲- افراد شرکت کننده در این پژوهش عموماً از جنبه‌های درونی شغلشان بیشتر از جنبه‌های بیرونی آن راضی بودند. به تبع آن کلیه تیپ‌های شخصیتی ذکر شد از جنبه‌های درونی شغلشان بیشتر راضی بودند، به تبع آن کلیه تیپ‌های شخصیتی ذکر شده از جنبه‌های درونی شغلشان بیشتر راضی بودند اما از جنبه‌های بیرونی آن ناراضی بودند. (عوامل درونی رضایت شغلی عبارتست از: خلاقیت، حمایت اجتماعی و استقلال عمل و جنبه‌های بیرونی نیز عبارتند از: خط مش‌های مدرسه، ارتقاء، کفایت سرپرستان).

۳- معلمین دارای تیپ‌های شخصی ادراکی - احساسی پایین ترین میزان رضایت - شغلی بیرون و کلی را نشان دادند.

براون و کشل (۱۹۹۵) در پژوهش خود، رضایت شغلی، تعداد رفاه دریافت شده و میزان آسودگی خاطر معلمین زن مقطع ابتدائی را مورد بررسی قرار دادند، پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش شامل زیر مقیاس‌های زیر بود:

۱- پرسشنامه رضایت شغلی معلم

۲- فرم کوتاه مقیاس آسودگی خاطر

۳- زیر مقیاس سنجش میزان رفاه دریافت شده و اطلاعات دموگرافیک.

این پرسشنامه بر روی ۳۴۷ معلم زن مدارس ابتدائی اجرا گردید. طیف سنی پاسخگویان از ۲۲ تا ۶۲ سال در تغییر بود میانگین سن افراد پاسخگو ۴۰ و میانگین تجربه ایشان در تدریس ۱۳ سال بود. برای بررسی میزان قدرت رابطه میان متغیرهای چون اطلاعات دموگرافیک، رضایت شغلی آسودگی خاطر و مقدار رفاه دریافت شده از روش تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده شد. نتایج رگرسیون نشان داد که هر دو متغیر مقدار رفاه دریافت شده و رضایت خاطر با رضایت شغلی معلمین ارتباط آماری معنادار دارند، اما شواهد، رابطه آماری معناداری بین رضایت شغلی و آسودگی خاطر به تنهایی نشان ندادند.

این وجود شواهد قوی‌ای وجود دارد مبنی بر اینکه مقدار رفاه دریافت شده بطور معناداری با رضایت شغلی معلمین رابطه دارد. تحلیل رگرسیون همچنین نشان داد که سه زیر مقیاس فرم کوتاه مقیاس سنجش رضایت خاطر (منظور زیر مقیاس‌های روانشناختی، اجتماعی و آرامش است) بطور معنی داری با مقدار رفاه دریافت شده رابطه دارد. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که معلمین زن مدارس ابتدائی که در فعالیت‌های رفاهی شرکت می‌کردند مقدار آرامش بیشتری در خودشان احساس می‌کنند. به همین ترتیب، زنانی که در خودشان آرامش بیشتری احساس می‌کردند، سطوح بالایی از رضایت شغلی را گزارش کردند.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

بیشی (۱۹۹۶) در پژوهش تحت عنوان «انگیزش و رضایت شغلی معلمان» مطالعه‌ای با بکارگیری روش نمونه گیری تجربی انجام داد. در این پژوهش ابتدا یک نمونه ۵۰ تایی از معلمان به روش سنتی (پاسخگوئی به مسئله) پاسخگوئی یک پرسشنامه ۵۵ سوالی بودند. سوالات این پرسشنامه در ۳ قسمت تدوین شده بود.

۱- اطلاعات دموگرافیک مثل سن، جنس و...

۲- سنجش میزان رضایت شغلی با زیر مقیاسهای رضایت از درآمد، نگرش نسبت به کار، حیثیت اجتماعی شغل معلمی.

۳- احساس معلمان از حس انجام وظایف مختلف (انگیزش)

اما در قسمت دوم پژوهش یک نمونه ۱۲ تایی از معلمان با استفاده از روش نمونه گیری تجربی مورد استفاده قرار گرفتند. در این قسمت معلمان انتخاب شده بطور تصادفی بوسیله پیجرهای خاصی ۵ بار در روز فرخوانده شدند در هر بار فراخوانی معلمان پرسشنامه ای را که در زمینه فعالیتها و خلقشان در آن لحظه بود پر می کردند. این برنامه ۵ روز طول کشید. در نهایت ۱۹۰ گزارش از تجربیات روزمره معلمان بدست آمد.

در این پژوهش از آزمونهای آماری تحلیل واریانس و t مستقل و همبستگی استفاده شد. داده‌های بدست آمده از روش سنتی (پرسشنامه) با داده‌های حاصل از روش نمونه گیری تجربی همخوانی داشت. نتایج حاکی از آن بود که زنان نسبت به مردان بطور معنی داری از حقوق خود ناراضی تر بودند. همچنین پاسخ گروه علوم انسانی با گروه ریاضی و علوم پایه متفاوت بود. بنحوی که در مقابل این سوال که آیا دوباره این شغل را انتخاب می کنید؟ ۶۰ درصد گروه ریاضی و علوم و تنها ۵۲ درصد گروه زبان و علوم اجتماعی موافق بودند.

در مورد این معلمان مشخص شد که رضایت شغلی و انگیزش بطور معناداری با متغیرهای چون سطوح مسئولیت، جنس، سن، شاخه مورد تدریس و مقدار تجربه معلم رابطه دارد. هم در روش سنتی و هم در روش تجربی داده‌ها نشان داد که معلمان از شغلشان بسیار راضی هستند، با این حال زنان از سطوح رضایت شغلی پایین تری برخوردار بودند. هرچه سطوح مسئولیت ایشان در خانه بیشتر بود، رضایت شغلی ایشان نیز کمتر بود. در روش نمونه گیری تجربی آزمون مستقل نشان داد که معلمان احساس می کنند در ساعات بعد از ظهر بطور معناداری از ساعات صبح توانا تر هستند.

همچنین معلمینی که در مدارس کار می کردند که دانش آموزان شان بصورت گزینشی انتخاب می شوند. هم دارای سطوح انگیزش و هم سطوح رضایت شغلی بالاتر هستند. بر مبنای یافته‌ها، به نظر می رسد که ارضاء نیازهای مرتبه بالاتر در رضایت شغلی معلمان نقش بسزایی دارد.

پری و بیکر (۱۹۹۷) پژوهشی را تحت عنوان رضایت شغلی در میان معلمان آمریکایی: تأثیر شرایط کاری، ویژگی های فردی و مزایایی شغلی هدایت نمودند. این محققین طی یک نمونه گیری تصادفی از کلیه مدارس دولتی تمام ایالات آمریکا تعداد ۶۳۳۹۴ معلم و ۱۲۵۵۸ مدیر را انتخاب کردند. از این

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

میان ۵۳۰۰۸ معلم و ۹۴۱۵ مدیر از مدارس دولتی و ۱۰۳۸۶ معلم و ۳۱۴۳ مدیر از مدارس خصوصی انتخاب شده بودند. برای هر یک از معلمین، مدیران، مدارس دولتی و خصوصی پرسشنامه‌ای مجزا بکار گرفته شد. گزارش ارائه شده بر روی رضایت شغلی معلمین مدارس ابتدائی و متوسطه و مدارس دولتی و خصوصی تمرکز یافته است. این پژوهش سه جزء عمده را مورد بررسی قرار داد.

۱- شاخص رضایت از شغل معلمی به عنوان یک شغل خلاق که توسط چندین آیتم از پرسشنامه معلم مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۲- شاخص توصیفی مربوط به رضایت شغل معلمین با توجه به ویژگی‌های فردی معلم، ویژگی‌های مدرسه و کلاس در این قسمت تأکید عمده بر شرایط کارهای معلم است. بطور مثال میزان خودمختاری معلم، اینست مدرسه و حمایت کادر اجرایی و سازمان مربوطه از معلم.

۳- بررسی تحلیل رضایت شغلی معلمین برای پاسخگویی به این سوال که آیا عوامل مثل شرایط کاری و مزایای شغل معلمی روابط قدرتمندی با رضایت شغلی معلمین پس از کنترل متغیرهای جمعیت شناختی (دموگرافیک) دارد یا نه: نتایج حاصل از این پژوهش در دو بخش خلاصه شده است: در بخش اول: سوال پژوهشی مربوط عبارتند از: میزان رضایت معلمین از تدریس به عنوان یک شغل تا به حد است ۳۴٪ معلمین پاسخشان حاکی از آن است که مطمئن نیستند در صورت انتخاب شغل مجدد، تدریس را به عنوان یک شغل برگزینید و قسمت اعظمی از این گروه ۳۴٪ معتقد بودند که سعی در معلمی نمونه بوده دقت تلف کرده است. این گروه به عنوان افرادی که دارای شغل پایین‌تر هستند شناخته شدند. از طرف دیگر تقریباً ۳۲٪ از معلمین اظهار داشتند که در صورت انتخاب شغل مجدد حتماً شغل معلمی را دوباره برمی‌گزینند. این گروه به عنوان افراد دارای رضایت شغل بالا شناخته شدند و اما ۳۵٪ باقیمانده بین این دو گروه قرار دارند و به عنوان افراد با رضایت شغلی متوسط شناخته می‌شوند.

بروکن وچیمین (۱۹۹۸) پژوهش را تحت عنوان «یافتن متغیرهای تعدیل کننده موثر در رابطه بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی یک مطالعه میدانی» سازماندهی کردند. این محقق بر مبنای نظریه ویلنسکی سه فرضیه وی را مورد رابطه بین کار و زندگی آزمودند. هدف این پژوهش اندازه گیری تأثیر تعدادی از مداخله کننده‌های بالقوه به رابطه زندگی کار است. این مداخله کننده‌ها متغیرهای شخصی و سازمانی را شامل می‌شوند. اما سه فرضیه مورد بحث عبارتند از: فرضیه جبران این فرضیه پیش بینی می‌کند که رضایت بالا در هر یک از این دو موجب کاهش رضایت از دیگری می‌شود. فرضیه سرریز عنوان می‌کند که سطح رضایت از شغل و زندگی باید بطور یکسان محقق شوند. و اما سومین فرضیه یعنی مجزا بودن به این نکته اشاره دارد که کار و زندگی دو قلمرو مجزای بر افرو هستند. نمونه مورد بررسی ۲۰۳ نفر از دانشمندان، مهندسیین و متخصصین فنی و اجرایی شمال شرق آمریکا بودند. ابزار پژوهش سه پرسشنامه، زمینه یابی رضایت از زندگی و پرسشنامه تعهد سازمانی بعلاوه اطلاعات دموگرافیک بود. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار ناپارامتریک (خی دو)

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

و تحلیل وارپانس یکراهه استفاده شد. نتایج نشان داد که ۴۶ درصد از افراد مورد بررسی هستند نه به فرضیه سرریز، ۴۰ درصد معتقدند به فرضیه مجزا بودن و ۱۴ درصد معتقدند فرضیه جبران. در گروه معتقد به فرضیه جبران، ۷۰ درصد آزمودنی‌ها نمرات بالایی در رضایت از زندگی و نمرات پایین در رضایت از شغل کسب نموده بودند. تحلیل تفاوت‌های بین این سه گروه نشان داد که افراد گروه جبران از تحصیلات پایین‌تری نسبت به گروه معتقد به فرضیه مجزا بودن برخوردار بوده و حقوق کمتری نیز نسبت به دو گروه دیگر در یافت می‌داشتند از این تحلیل چنین در یافت می‌شود که افراد گروه جبران نارضایتی بیشتری را در ارتباط با کارشان تجربه می‌کنند که شاید بخاطر حقوق پایین و تحصیلات کم ایشان است. در طبقه بندی شاغل، متخصصین فنی بیشترین پاسخگویان گروه جبران بودند در کل چنین می‌توان گفت که در پژوهش حاضر مشخص شد که طبقه بندی مشاغل یک متغیر تعدیل کننده در رابطه رضایت شغل رضایت از زندگی است. از یافته‌های دیگر این پژوهش آن است که کارگران سطوح پایین‌تر که دارای تحصیلات پایین‌تر و حقوق کمتر هستند احتمال بیشتری دارد که این کمبود شغل را با سطوح بالای رضایت از زندگی جبران کنند. به گونه‌ای که برای کسب رضایت مندی بیشتر در زندگی شاید غیبت‌های بیشتری نیز داشته باشد. از طرف دیگر یافته‌ها نشان داد که مهندسين و دانشمندان احتمال بیشتری دارد که شغلشان را از سایر جنبه‌های زندگی‌شان مجزا بدانند. (فرضیه مجزا بودن) شاید این بدان علت باشد که این افراد در تعاملشان با محیط بیشتر منطقی هستند تا هیجان.

کالسیتلو و همکاران (۱۹۹۹) به بررسی میزان رضایت شغلی معلمان مدارس کشاورزی ایالت اوهایو پرداختند. این پژوهش که بر مبنای تئوری دو عاملی سرزبرگ طراحی شده است. به مطالعه عوامل خاص ارتباط با رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی N معلم زن و ۲۱۲ معلم مرد مدارس کشاورزی ایالت اوهایو پرداخته است. جامعه آماری پژوهش حاضر عبارت بود از ۵۳۴ معلم دبیرستان‌های کشاورزی اوهایو که براساس نمونه گیری تصادفی ساده از میان ۴۵۳ مرد و ۸۱ زن (که زنان به عنوان نمونه انتخاب شدند) تعداد مذکور انتخاب شدند. همانطور که قبلاً شد در این نظریه عوامل رضایت و عدم رضایت شغل مجزا هستند. عوامل رضامندی در این مطالعه عبارتند از پیشرفت، ارتقاء، تشخیص و مسئولیت پذیری و ماهیت کار عوامل نارضایتی نیز عبارتند از: روابط بین فردی، خط مشی‌های مدرسه، حقوق، سرپرست و شرایط کاری ابزار مورد استفاده شاخص رضایت شغلی برایفیلدروت است. این شاخص کلیه عوامل رضایت و عدم رضایت شغل را مورد سنجش قرار می‌دهد. برای بررسی داده‌ها از ضریب همبستگی استفاده می‌شود. تفاسیر ضریب همبستگی محاسبه شده حاکی از آن است که همه عوامل رضایت بجز عامل مسئولیت پذیری با رضایت شغلی کلی معلمان زن ارتباط دارد. اما در مورد مردان هیچ یک از عوامل رضایت با رضایت شغلی کلی معلمان مرد ارتباط معنی داری ندارد. در میان زنان پیشرفت بالاترین مرتبه و مسئولیت پذیری پایین‌ترین مرتبه را در میان عوامل رضایت شغلی کسب کرده است. اما در میان مردان از بین عوامل رضایت تشخیص و مسئولیت پذیری بالاترین مرتبه و ماهیت کار پایین‌ترین امتیاز را کسب نموده است. در میان

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

عوامل نارضایتی زنان عامل خط مشی را مهمترین عامل و شرایط کاری را کم اهمیت ترین عامل دانسته‌اند. از میان عوامل نارضایتی مردان عامل سرپرست و شرایط کاری را مهمترین عامل و عامل روابط بین فردی را کم اهمیت ترین فاکتور معرفی کرده‌اند. در کل می توان گفت که مردان و زنان معلم در ایالت اوهایو از شغلشان تا حد کمی رضایت دارند. نیوبای (۱۹۹۹) در طی پژوهش به مطالعه رضایت شغلی مدیران مدارس راهنمایی ویرجینیا پرداخت. سوال پژوهشی کلی ای که وی در این تحقیق به دنبال پاسخگوئی به آن بود عبارتست از «سطح رضایت شغلی مدیران مدارس راهنمایی ویرجینیا که بوسیله پرسشنامه مین سوتا اندازه گیری می شود در چه حد است؟» علاوه بر این سوال کلی سه سوال جزئی دیگر نیز در این پژوهش مدنظر محقق بود. این سوالات عبارتند از:

۱- سطح کلی رضایت شغلی با توجه به متغیرهای جمعیت شناسی چگونه است؟ منظور از متغیرهای جمعیت شناسی متغیرهای چون جنس، سن، میزان تحصیلات، سابقه تدریس، موفقیت مدرسه و اندازه مدرسه است.

۲- سطح رضایت در هر یک از ۲ بعد شغل (که بوسیله پرسشنامه مین سوتا اندازه گیری می شود) تا چه حد است.

۳- سطح رضایت در هر یک از ۲۰ بعد شغل با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی در چه حد است. تعداد ۱۸۸ مدیر مدرسه راهنمایی با استفاده از کتابچه راهنمای محصیلی سال ۹۸-۱۹۹۷ ویرجینیا انتخاب شدند، همانطور که گفته شده در این پژوهش برای سنجش میزان رضایت شغلی از فرم بلند پرسشنامه مینه سوتا استفاده شد.

در این پژوهش یافته‌ها صرفاً با استفاده از آمار توصیفی گزارش شده‌اند. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که نمره کلی رضایت شغلی پاسخگویان دارای میانگین $3/65$ است، باشد به اینکه در این پرسشنامه طیف رضایتمندی بین $3/99$ - $3/00$ است، چنین می توان گفت: مدیران مدارس راهنمایی ویرجینیا از شغلشان راضی هستند. یافته‌ها همچنین نشانگر آن است که همه نمرات کلی رضایت شغلی در تمایل متغیرهای جهت شناختی در همین طیف (طیف رضایتمندی) قرار دارند. اما در میان ابعاد ۲۰ گانه اندازه گیری شده توسط این پرسشنامه میانگین نمرات دارای طیفی از رضایتمندی اندک ($2-2/99$) تا « بسیار رضایتمند» ($4/00-4/99$) بود. در میان این ابعاد، عامل پاداش پایین ترین رتبه ($2/83$) و عامل خدمت به مردم بالاترین رتبه ($4/19$) را کسب نموده است. از نظر جمعیت شناسی زنان در دو بعد فعالیت و تنوع رضایتمندی بیشتری نسبت به مردان نشان دادند. مدیران جوانتر و مسن تر نسبت به مدیران میانسال در بعد فعالیت، رضایتمندی بیشتری نشان دادند. مدیران دارای مدرک تحصیلی مدیریت آموزشی در بعد پیشرفت بیشتر از مدیران دارای مدرک دکترا و فوق لیسانس احساس رضایت می کردند. مدیران مدارس حومه شهر در ابعاد پاداش، سرپرست و شرایط کاری نسبت به مدیران مدارس شهری و روستائی رضایتمندی بیشتری نشان دادند. مدیران مدارس بزرگ از نظر رضایت شغلی کلی و ابعاد پیشرفت و امنیت از مدیران مدارس کوچک، رضایتمندی بیشتری داشتند.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

بنت و همکارانش (۲۰۰۱) به بررسی رضایت شغلی معلمان مدارس کشاورزی جورجیا و برخی متغیرهای نشان دهنده احتمال ترک حرفه معلمی پرداختند. این پژوهش مطالعه‌ای توصیفی است که مورد نگرش شغلی معلمان مدارس کشاورزی ایالت جورجیا، منظور از نگرش شغلی در این پژوهش سنجش میزان رضایت شغلی و عوامل مؤثر در ابقاء در شغل معلمی است. از میان ۲۸۸ معلم شاغل به تدریس در سال ۹۹-۱۹۹۸ تعداد ۱۴۴ نفر بطور تصادفی انتخاب گردیدند. ابزار پژوهش پرسشنامه برنز است که در سال ۱۹۹۰ توسط برنز تدوین شده است. این پرسشنامه ۴۴ آیتم دارد علاوه بر پرسشنامه متغیرهای دموگرافیک مثل سن، جنس، سابقه خدمت و... نیز مورد پرسش قرار گرفت نتایج این پژوهش عبارتند از:

۱- معلمان مدارس کشاورزی این ایالت، به عنوان یک گروه عموماً از شغل تدریس فعل انسان راضی هستند.

۲- وقتی رابطه بین ویژگی‌های شغل معلمان و رضایت شغلی امثال مورد بررسی قرار گرفت، دو ویژگی بطور معناداری با سطوح رضایت شغلی در ارتباط بودند که عبارتند از:

۱- وضعیت ساعات فوق برنامه معلمان ۲- تعداد سؤالاتی که قبل از ورود به حرفه تدریس در حرفه کشاورزی مشغول به کار بودند. بنابراین، معلمان که دارای ساعت فوق برنامه و فعالیت‌های جانبی (حمایت خارج از ساعت تدریس از پروژه‌های دانش آموزان) هستند، از شغلشان رضایت بیشتری دارند. همچنین کسانی که قبل از حرفه تدریس، در حرفه کشاورزی مشغول به کار بودند رضایتمندی بیشتری نشان دادند.

بلور و همکاران (۲۰۰۲) طی پژوهش تحت عنوان «پیش بینی میزان رضایت شغلی آسیب شناسان زبان گفتاری شاغل به کار در مدارس عمومی» به بررسی میزان رضایت شغلی این افراد پرداختند، این محققین پس از یک نمونه گیری طبقه‌ای مبنی از تمامی ایالات امریکا تعداد ۲۰۰۰ نفر از آسیب شناسان گفتاری شاغل در مدارس دولتی را انتخاب کردند. ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای بود که در چهار زمینه اطلاعات کسب می نمود که عبارت بودند از:

۱- اطلاعات (دموگرافیک) ۲- آیتم‌های مربوط به شغل (میزان حقوق، تعداد مراجعین و سابقه کاری)

۳- آیتم‌های مربوط به موقعیت محل کار (شهر و روستا) و بالاخره مقیاس استاندارد شده زمینه یابی رضایت شغلی. این مقیاس ۳۶ سؤالی بر روی ۸۰۰۰ نفر هنجار یابی شده بود. ضمناً دارای ۹ مقیاس زیر می باشد. که عبارتند از: حقوق، شرایط کاری، همکاران، ارتقاء سرپرست، مزایای جانبی، پاداش‌های احتمالی، ماهیت کار، ارتباطات. پرسشنامه فوق الذکر توسط پست به افراد منتخب داده شد که از میان این افراد تعداد ۱۲۰۷ نفر پرسشنامه را عودت دادند. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل رگرسیون استفاده شده نتایج بدست آمده حاکی از آن است که کلاً ۴۲/۲٪ از این آسیب شناسان از شغل خود راضی هستند. ۳۴/۱٪ پاسخگویان نیز از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند و تنها ۲۳/۷٪ از این افراد رضایت شغلی ندارند. نتایج حاصل رگرسیون مشخص ساخت که سن افراد، تعداد سال‌های خدمت در شغل فعلی و تعداد مراجعین پیش بینی کننده رضایت

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

شغلی آسیب شناسان زبان گفتاری شاغل در مدارس است بطوری که افراد مسن تر، با سابقه دارای مراجعین کمتر از رضایتمندی بیشتری نسبت به سایرین برخوردارند. مایکلوا (۲۰۰۲) در پژوهش خود که به صورت کتاب منتشر ساخته است رضایت شغل معلمین، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و هزینه آموزش اولیه را در کشورهای فرانسوی زبان آفریقایی مورد بررسی قرار داده است.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمین دانش آموزان پایه پنجم ابتدایی کشورهای بوركینافاسو، کامرون، کاتماندو، ماداگاسکار و سنگال بود. نمونه پژوهش که حاصل نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای است از ۵۰۴ معلم ۶۶۶۴ دانش آموز و ۳۸۶ مدرسه تشکیل شده است ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای با ۳ سؤال بود که عبارتند از:

۱- اگر فرصت انتخاب مجدد داشته باشید آیا دوباره شغل معلمی را انتخاب می کنید؟

۲- میزان تمایل معلمین به تغییر مدرسه را مورد پرسش قرار داده بود.

۳- سومین سوال نیز تعداد روزهای غیبت معلمین را در سال گذشته جویا شده بود.

اطاعات دموگرافیک نیز همراه این پرسش‌ها جمع آوری شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که ۴۷٪ معلمین پایه پنجم ترجیح می دهند شغل دیگری داشته باشند و ۴۴٪ معلمین نیز مدارس خود را دوست دارند و تمایلی به تغییر آن ندارند. از طرف دیگر بطور متوسط معلمین ۲ روز در ماه گذشته غیبت داشته‌اند. در میان این ۵ کشور معلمین کشور سنگال از رضایت شغلی کمتری برخوردار بودند. شواهد نشان می دهد معلمین این کشور بطور متوسط ۵ روز از ماه گذشته غیبت داشته‌اند (که دو برابر کشورهای دیگر است). همچنین ۶۰ درصد آنان تمایل به تغییر مدرسه دارند و تنها ۴۰٪ آنان دوباره این حرفه را برمی‌گزینند.

لازم به ذکر است که روش آماری بکار رفته در این پژوهش تحلیلی رگرسیون است پس از این تحلیل آشکار شد که تنها دو متغیر بطور صریح و واضح رابطه مثبتی با هر دو موضوع تحقیق (یعنی رضایت شغل معلم و پیشرفت تحصیلی دانش آموز) دارد. اولین متغیر تجهیزات کلاس درس است که اثر مثبتی بر رفاه معلم و پیشرفت دانش آموز دارد. و دومی امکانات در دسترسی دانش آموز بخصوص کتاب‌های درسی است که رابطه مثبتی با این دو موضوع دارد. تنها متغیری که تأثیر منفی بر یادگیری دانش آموزان و رضایت شغل معلمین توأمان دارد دو شیفته بودن مدارس است.

از دیگر یافته‌های پژوهش آن است که اگر تعداد دانش آموزان بالاتر از ۶۵ نفر در هر کلاس باشد. تأثیر منفی ای بر یادگیری دانش آموزان دارد. همچنین در این پژوهش مشخص شد که معلمین که دارای مدرک لیسانس و بالاتر هستند دچار تضادهای بین انتظاراتشان و واقعیت‌های زندگی حرفه ایشان شده‌اند بگونه‌ای که نگرش منفی تر و ناامیدانه‌تری نسبت به شغل خود داشته و در نتیجه رضایت شغلی کمتری دارند.

در پایان در این پژوهش حمایت چندانی از این فرضیه که حقوق کم معلمین و بزرگتر از اندازه معمول بودن کلاس درسی یکی از منابع عمده رضایت شغلی پایین و عملکرد ضعیف دانش آموزان

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

است بلکه صرفاً مشخص شد بزرگ بودن بیش از اندازه کلاس درسی فقط بر رضایت شغل معلمین اثر منفی دارد.

سارجنت و هانام (۲۰۰۳) پژوهشی را تحت عنوان «راضی نگهداشتن معلمین رضایت شغلی در میان معلمین مدارس ابتدایی مناطق روستایی چین» هدایت نمودند. این پژوهش در پی یافتن جواب این سوال بود که چه عواملی باعث می شود معلمین مناطق محروم از کارشان راضی باشند و راضی باقی بمانند؟

جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمین و مدیران مدارس ابتدایی و مسئولان روستاهاست یکی از محروم ترین ایالات چین (گانسو) است. طی نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای تعداد ۱۰۰ سوال روستا، ۱۲۸ مدیر مدرسه ۱۰۰۳ معلم انتخاب شدند.

نقش عوامل نظیر ویژگی های فردی معلم، محیط مدرسه و نوع جامعه روستا با استفاده از تحلیل چند متغیری مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که سطح حقوق با رضایت شغلی معلمین رابطه مثبتی ندارد بلکه در واقع با ادراک معلمی به عنوان حرفه ای ایده آل رابطه منفی دارد. در مقابل نتایج مربوطه به محیط مدرسه تا حد زیادی مبهم بود. در کل نتایج نشان داد که مدارس که شرایط کاری بهتری دارند، و در مدارس که منابع اقتصادی سرشاری برای حمایت از تدریس معلم و رفاه دانش آموزان وجود دارد، معلمین رضایت بیشتری دارند و همچنین پرداخت بموقع حقوق نیز بر افزایش رضایتمندی رابطه دارد. این پژوهش در توافق با پژوهشگران دیگر نشان داد. که معلمین جوانتر و با کفایت تر رضایت کمتری دارند. نتایج این پژوهش را می توان در چند جمله به صورت زیر خلاصه کرد. در حالی که حقوق به موقع و هزینه سرانه مدرسه جزء عواملی هستند که بطور مثبت با رضایتمندی معین رابطه دارند، سایر شرایط اقتصادی حاکم بر جوامع و مدارس مثل درآمد سرانه روستا، کمک های همگانی روستائیان به مدرسه و حقوق معلمین با رضایتمندی ایشان یا اصلاً رابطه ندارد و یا اگر رابطه ای دارند بطور منفی است.

مورس (۲۰۰۳) به بررسی رابطه بین ویژگی های امکانات موجود در مدرسه، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و سطوح رضایت شغلی معلمین پرداخت. هدف این پژوهش تعیین میزان رابطه موجود در میان متغیرهای زیر است. مداری با ویژگی های فیزیکی معین، سطوح بالای پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، رفتار خوب دانش آموزان، و رضایت شغلی معلمین.

امکانات موجود در مدرسه ۱۳ عامل را شامل می شد که برخی از آنها عبارتند از: وجود نور طبیعی، کف پوشی، وجود دستگاه تهویه مطبوع، دستگاه کنترل درجه هوا و... ۱۰ آیتم رفتار دانش آموز و ۴ آیتم نیز رضایت شغلی معلمین را اندازه گیری می گیرد. متغیرهایی مثل وضعیت اجتماعی اقتصادی، سابقه معلم و سطح تحصیلات او کنترل شد. هر معلم یک درجه بندی ۱۰ گزینه ای برای ۲۷ آیتم ذکر شده در پیشبرد داشت از طرف دیگر سطوح پیشرفت تحصیلی دانش آموزان به وسیله آزمون نهایی مدرسه اندازه گیری شد. نمونه مورد بررسی را ۱۶۴ معلم از ۲۸ مدرسه جوجیای شمال و مرکزی تشکیل می دادند، داده ها بوسیله ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت نتایج

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

بدست آمده نشان داد که در میان مدارس شرکت کننده در این پژوهش، هیچ رابطه‌ای بین ویژگی‌های فیزیکی مدرسه و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان وجود ندارد. اما یک همبستگی متوسط بین کیفیت محیط فیزیکی و رضایت شغلی معلمان و رفتار دانش آموزان وجود دارد. از طرفی نیز همبستگی معناداری بین میزان رضایت شغلی معلمان و رفتار دانش آموزان وجود دارد به نحوی که ۱۸٪ واریانس متغیر رضایت شغلی معلمان توسط رفتار دانش آموزان مقابل پیش بینی است. کلاً معلمینی که در کلاس‌های تمیزتر با سیستم تهیه بهتر کار می‌کنند گزارش کردند که دانش آموزان در این کلاس از انگیزش بالاتری برخوردارند. احساس کسالت کمتری می‌کنند و غیبت کمتری دارند.

فصل سوم
روش تحقیق

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۳-۱ مقدمه

برای رسیدن به واقعیت‌ها معمولاً راه‌های مختصی دارد که نقش مهمی در کشف قوانین علمی ایفا می‌کند اما بدیهی است محقق باید دقیق‌ترین، مناسب‌ترین و ارزان‌ترین روش‌ها و ابزارها را به کارگیرد تا به واقعیات پی برده و رابطه قوانین را کشف کند. ضمناً در این امر باید اهداف مورد نظر و امکانات را نیز در نظر گرفت و همواره از شیوه‌های نوین، علمی و تجزیه و تحلیل‌های پیشرفته آماری بهره گرفت، تا نتایج بدست آمده کاربردی‌تر شود.

۳-۲ نوع و روش تحقیق

با توجه به مطالب مندرج در فصل اول و موضوع مورد مطالعه، تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی می‌باشد.

۳-۳ جامعه آماری

جامعه آماری ما را تمام معلمان حرفه و فن ناحیه ۲ آموزش و پرورش استان قم در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ تشکیل می‌دهند که طبق جدول، فراوانی و درصد آنها به شرح زیر می‌باشد.

جدول ۳-۱ توزیع فراوانی جامعه به تفکیک جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۳۵	۵۰
مرد	۳۵	۵۰
جمع	۷۰	۱۰۰

آمار مأخوذه از

کارشناسی آموزش ناحیه ۲ آموزش و پرورش

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۳-۴ نمونه آماری (فرمول نمونه گیری نحوه محاسبه و انتخاب نمونه)

۳-۴-۱ فرمول نمونه گیری:

فرمول مورد استفاده ما در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه فرمول گرجسی و مورگان است. که با در نظر گرفتن خطای ۵٪ نمونه گیری و سطح اطمینان ۹۵ درصد به قرار زیر می باشد و

$$n = \frac{z^2 NP(1-P)}{D^2(N-1) + z^2 P(1-P)}$$

جدول ۳-۲ جدول توزیع فراوانی نمونه به تفکیک جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۳۰	۵۰
مرد	۳۰	۵۰
جمع	۶۰	۱۰۰

توضیح: فراوانی نمونه نباید کمتر از ۳۰ باشد.

۳-۵ نحوه محاسبه و برآورد نمونه

با توجه به جامعه ۷۰ نفره و استفاده از فرمول ذکر شده حجم نمونه برآورد و مشخص گردید. که پس از محاسبه عدد ۵۹ بدست آمد.

۳-۶ روش نمونه گیری

با توجه به اینکه تمام افراد حجم جامعه در دسترس بودند برای نمونه گیری و تعیین حجم نمونه از روش نمونه گیری منظم یا سیستماتیک که در واقع مورد اصلاح شده روش تصادفی ساده است استفاده می کنیم.

بنابراین برای تعیین فاصله از فرمول $I = \frac{N}{n} = \frac{\text{حجم جامعه}}{\text{حجم نمونه}}$ کمک می گیریم که براساس آن این

فاصله معادل ۱/۱۷ شده است.

از آنجا که نفر اول جامعه آماری ما باید از این عدد کمتر باشد فرد شماره یک را به عنوان نقطه شروع انتخاب می کنیم.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

با رعایت فاصله مورد نظر انتخاب را ادامه دادیم تا ۶۰ نفر از جامعه آماری ما برگزیده شوند.

۳-۷ ابزار جمع آوری داده ها

ابزار جمع آوری داده‌ها در این پژوهش پرسش نامه ای است که به شرح زیر می‌باشد:
این پرسشنامه از قسمت‌های زیر تشکیل شده است:

الف) راهنمای پرسش نامه

ب) سؤالات جمعیتی

ج) گزاره‌ها و مقیاس‌ها

تعداد سؤالات مندرج در این پرسشنامه ۲۵ عدد می‌باشد که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت سنجیده می‌شود.

خرده مقیاس‌ها	حقوق و مزایای ماهیانه	فراغت شغلی	خدمات رفاهی	بیمه و درمان	امکان ادامه تحصیل	تراکم کلاس‌ها	محل خدمت	نظم و انضباط دانش آموزان	سوال مربوطه در پرسشنامه
	۱ و ۱۰	۲-۱۱	۳ و ۲۲	۸ و ۱۸	۵	۷	۱۵	۱۶	

جدول ۳-۳ خرده مقیاس‌ها

خرده مقیاس‌ها	محتوای کتاب حرفه و فن	شرایط فیزیکی کلاس	تدریس درس حرفه و فن	فعالیت‌های عملی کتاب حرفه و فن	نحوه ی تشویق معلمان	ورزش کارکنان	اضافه کار درس و فن	کار حرفه

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

سوال	۸ و ۲۱ و ۲۴	۱۹ و ۹	۲۳ و ۱۷	۲۰	۱۴	۱۲ - ۶	۱۳
------	-------------	--------	---------	----	----	--------	----

فصل چهارم
تجزیه و تحلیل داده‌ها

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۴-۱ مقدمه

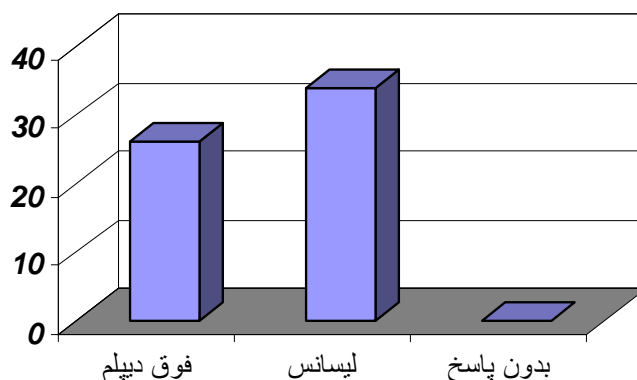
آن چه که در این فصل پیش رو داریم، جداول و نمودارهای توزیع فراوانی هستند که با استفاده از نتایج به دست آمده از اجرای پرسشنامه پژوهشی در بین ۶۰ نفر از همکاران که در رشته حرفه و فن تدریس می کنند، طراحی شده است. در ضمن با کمک آمار و ارقام مندرج در جدول به توصیف آماری داده ها و اطلاعات جمع آوری شده نیز پرداخته ایم تا میزان رضایت شغلی آنان با راحتی بیشتر قابل بررسی باشد.

۴-۲ جداول و نمودارها توصیف آماری

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

جدول ۴-۱- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک مدرک تحصیلی

ردیف	مدرک تحصیلی	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	فوق دیپلم	۲۶	۴۳,۳	۴۳,۳
۲	لیسانس	۳۴	۵۶,۷	۱۰۰
۳	بدون پاسخ	۰	۰	۰
۴	جمع	۶۰	۱۰۰	-



نمودار ۴-۱- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک مدرک تحصیلی

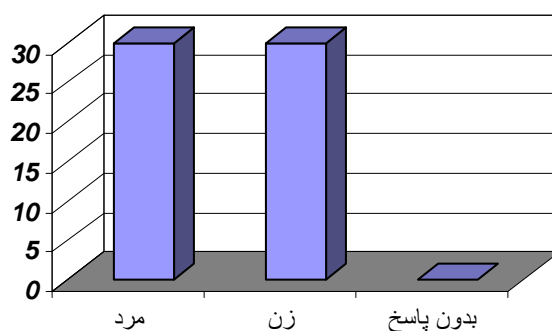
با نگاهی به جدول در می یابیم که تمام حجم ۶۰ نفره نمونه آماری به این گزاره جواب داده و از بین آنها ۵۶,۷ درصدشان دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۴۳,۳ درصد هم مدرک فوق دیپلم دارند.

جدول ۴-۲- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک جنسیت

ردیف	جنسیت	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
------	-------	---------	---------	---------------------

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۱	مرد	۳۰	۵۰	۵۰
۲	زن	۳۰	۵۰	۱۰۰
۴	جمع	۶۰	۱۰۰	-



نمودار ۴-۲- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک جنسیت

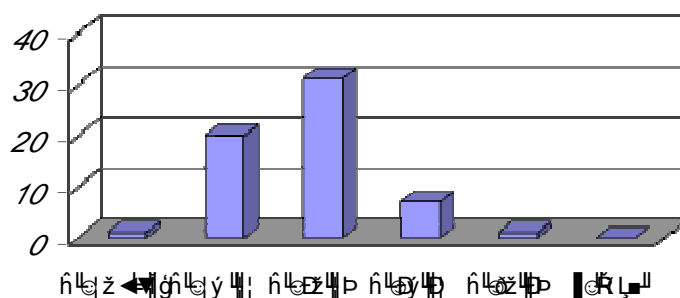
اعداد مندرج در جدول نشان می دهد حجم نمونه از نظر جنسیتی با هم برابر و هر کدام میانگینی معادل ۵۰٪ را به خود اختصاص داده اند.

جدول ۴-۳- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک سابقه خدمتی

ردیف	محدوده سابقه خدمتی	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	کمتر از ۱۰ سال	۱	۱,۷	۱,۷
۲	۱۱ تا ۱۵ سال	۲۰	۳۳,۳	۳۵

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۳	۱۶ تا ۲۰ سال	۳۱	۵۱,۷	۸۶
۴	۲۱ تا ۲۵ سال	۷	۱۱,۷	۹۸
۵	۲۶ تا ۳۰ سال	۱	۱,۷	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-



نمودار ۴-۳- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک سابقه خدمتی

آن چه که با مشاهده آمار جدول متوجه می شویم این است که افراد با سابقه خدمتی بین ۲۶ تا ۳۰ سال کمترین میانگین یعنی ۱,۷٪ را به خود اختصاص داده اند، که در این میزان با افراد دارای سابقه خدمتی کمتر از ۱۰ سال برابری می کنند، اما در مقابل افراد با سابقه بین ۱۶ تا ۲۰ سال بیشترین میانگین، یعنی ۵۱,۱٪ را در اختیار دارند.

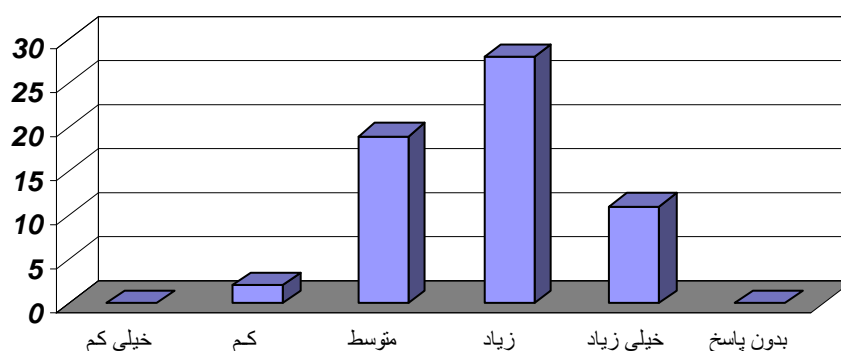
سؤال ۱: تا چه میزان از حقوق و مزایای شغلی خود رضایت دارید؟

جدول ۴-۴- توزیع فراوانی پاسخها به سؤال ۱

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۰	۰	۰
۲	کم	۲	۳,۳	۳,۳

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۳	متوسط	۱۹	۳۱,۷	۳۵
۴	زیاد	۲۸	۴۶,۷	۸۱,۷
۵	خیلی زیاد	۱۱	۱۸,۳	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-



نمودار ۴-۴- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۱

اعداد جدول فوق نشان می دهد ۴۶,۷٪ از پاسخ دهندگان به مقدار زیاد و ۳,۳٪ هم به مقدار کم از حقوق و مزایای شغلی خود راضی هستند.

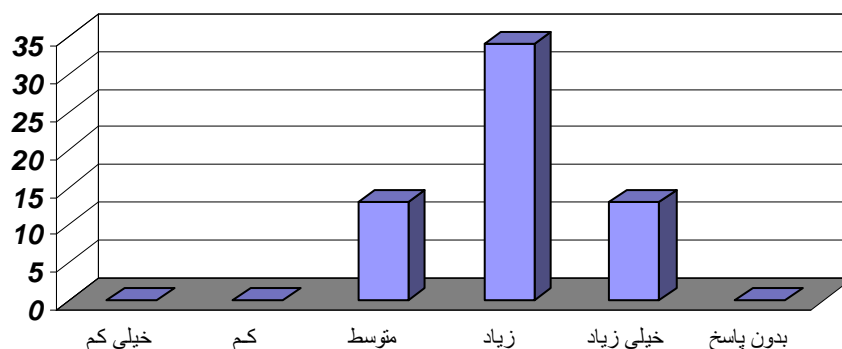
سؤال ۲: تا چه حد از زمان فراغت خود (نوروز، تابستان و ایام امتحانات) رضایت دارید؟

جدول ۴-۵- توزیع فراوانی پاسخها به سؤال ۲

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۰	۰	۰
۲	کم	۲	۳,۳	۳,۳
۳	متوسط	۱۹	۳۱,۷	۳۵

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۴	زیاد	۲۸	۴۶,۷	۸۱,۷
۵	خیلی زیاد	۱۱	۱۸,۳	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-



نمودار ۴-۵- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۲

ارقام مندرج در این جدول حاکی از این موضوع است که ۵۶,۷٪ از پاسخ دهندگان به میزان زیاد از اوقات فراغت خود راضی بوده و میانگین افرادی که میزان رضایت آنها در این زمینه متوسط و یا خیلی زیاد می باشد با هم برابر و معادل ۲۱,۷٪ است.

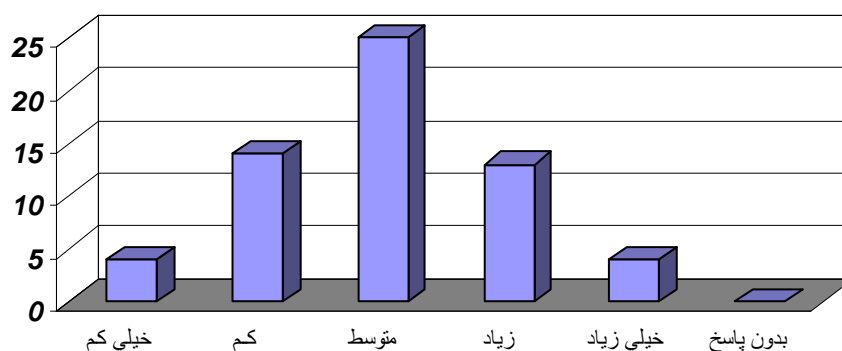
سؤال ۳- خدمات رفاهی آموزشی و پرورشی از نظر شما چگونه است؟

جدول ۴-۶- توزیع فراوانی پاسخها به سؤال ۳

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۴	۶,۷	۶,۷
۲	کم	۱۴	۲۳,۳	۳۰
۳	متوسط	۲۵	۴۱,۷	۷۱,۷
۴	زیاد	۱۳	۲۱,۷	۹۳,۳

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۵	خیلی زیاد	۴	۶,۷	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-



نمودار ۴-۶- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۳

از جدول فوق در می یابیم ۴۱,۷٪ از پاسخ دهندگان میزان خدمات رفاهی آموزشی و پرورشی را متوسط و ۲۳,۳٪ کم عنوان نموده اند.

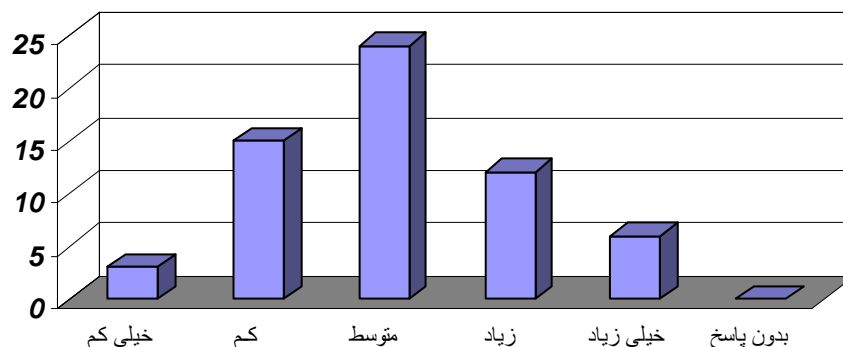
سؤال ۴: آیا بیمه درمان آموزش و پرورش جوابگوی نیاز دبیران است؟

جدول ۴-۷- توزیع فراوانی پاسخها به سؤال ۴

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۳	۵	۵
۲	کم	۱۵	۲۵	۳۰
۳	متوسط	۲۴	۴۰	۷۱
۴	زیاد	۱۲	۲۰	۹۰
۵	خیلی زیاد	۶	۱۰	۱۰۰

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۶	بدون پاسخ	۰	۰
۷	جمع	۶۰	۱۰۰



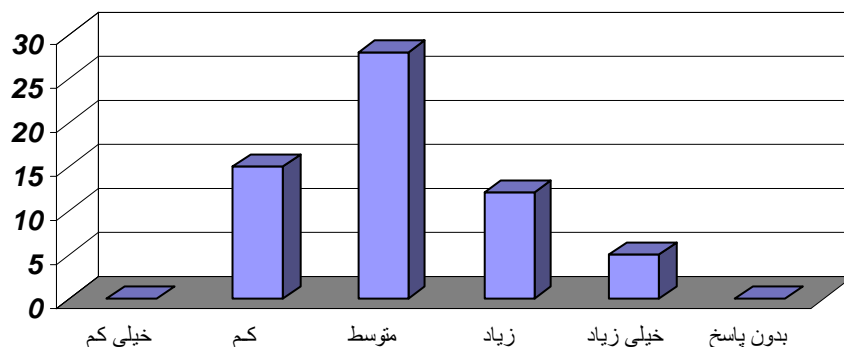
نمودار ۴-۷- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۴

با نگاهی به جدول در می یابیم ۴۰٪ از حجم نمونه آماری ما، جوابگو بودن بیمه درمانی آموزش و پرورش را با نیاز دبیران، متوسط و ۵٪ خیلی کم بیان نموده اند.

سؤال ۵: آیا امکان ادامه تحصیل در آموزش و پرورش برای دبیران حرفه و فن وجود دارد؟
جدول ۴-۸- توزیع فراوانی پاسخها به سؤال ۵

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۰	۰	۰
۲	کم	۱۵	۲۵	۲۵
۳	متوسط	۲۸	۴۶,۷	۷۱,۷
۴	زیاد	۱۲	۲۰	۹۱,۷
۵	خیلی زیاد	۵	۸,۳	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



نمودار ۴-۸- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۵

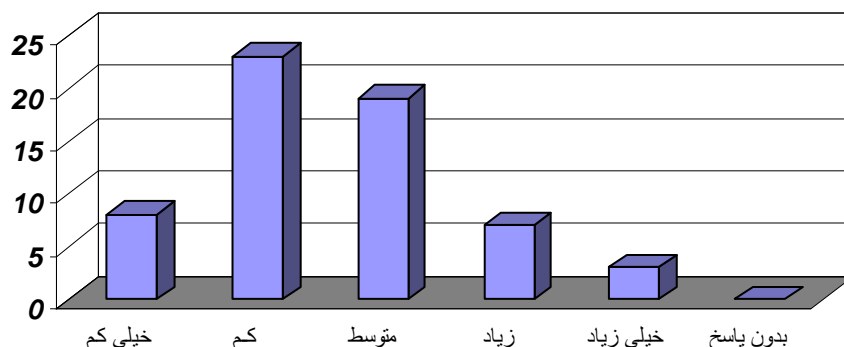
آن چه از این جدول مشهود است این که ۴۶,۷٪ از پاسخ دهندگان معتقدند امکان ادامه تحصیل در آموزش و پرورش برای آنها در حد متوسط و ۸,۳٪ هم این امکان را خیلی زیاد دانسته‌اند.

سؤال ۶: به نظر شما آموزش و پرورش تا چه اندازه به ورزش کارکنان اهمیت می‌دهد؟

جدول ۴-۹- توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۶

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۸	۱۳,۳	۱۳,۳
۲	کم	۲۳	۳۸,۳	۵۱,۷
۳	متوسط	۱۹	۳۱,۷	۸۳,۳
۴	زیاد	۷	۱۱,۷	۹۵
۵	خیلی زیاد	۳	۵	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



نمودار ۴-۹- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۶

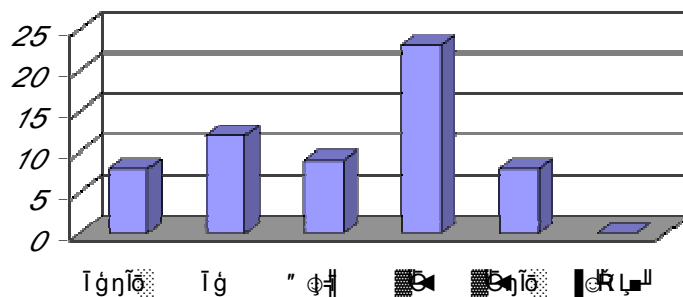
آمار جدول حاکی از آن است که ۳۸,۳٪ از حجم نمونه، اهمیت دادن به ورزش کارکنان را از سوی آموزش و پرورش، کم و ۵٪ خیلی زیاد دانسته‌اند.

سؤال ۷: تراکم بالای ۲۰ نفر کلاس‌ها برای انجام فعالیت‌های عملی درس حرفه و فن تا چه حد مناسب است؟

جدول ۴-۱۰- توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۷

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۸	۱۳,۳	۱۳,۳
۲	کم	۱۲	۲۰	۳۳,۳
۳	متوسط	۹	۱۵	۴۸,۳
۴	زیاد	۲۳	۳۸,۳	۸۶,۷
۵	خیلی زیاد	۸	۱۳,۳	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



نمودار ۴-۱۰- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۷

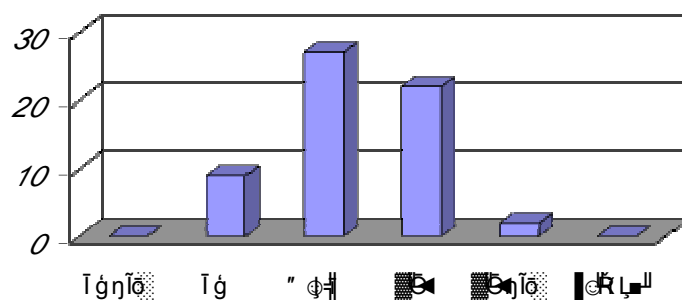
با مشاهده جدول فوق پی می بریم میزان تناسب تراکم بالای ۲۰ نفر کلاسها با انجام فعالیت های عملی، از نظر ۳۸,۳٪ حجم نمونه ما، زیاد و از نظر ۱۳,۳٪ خیلی زیاد و یا خیلی کم می باشد.

سؤال ۸: تا چه حد از محتوای کتاب درسی حرفه و فن رضایت دارید؟

جدول ۴-۱۱- توزیع فراوانی پاسخها به سؤال ۸

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۰	۰	۰
۲	کم	۹	۱۵	۱۵
۳	متوسط	۲۷	۴۵	۶۰
۴	زیاد	۲۲	۳۶,۷	۹۶,۷
۵	خیلی زیاد	۲	۳,۳	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



نمودار ۴-۱۱- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۸

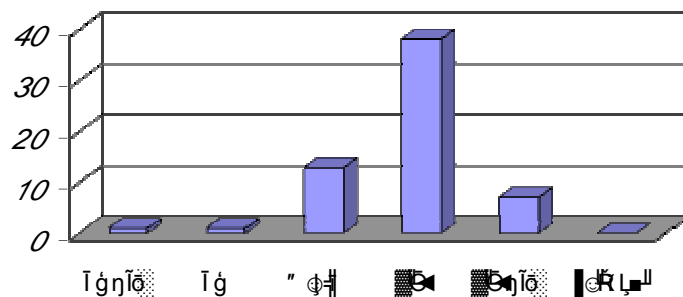
آمار جدول نشان می دهد، این که تا چه حد از محتوای کتاب درسی حرفه و فن رضایت وجود دارد، ۴۵٪ این میزان را متوسط و ۳،۳٪ هم خیلی زیاد عنوان کرده اند.

سؤال ۹: شرایط فیزیکی کلاس تا چه اندازه در تدریس درس حرفه و فن تأثیر دارد؟

جدول ۴-۱۲- توزیع فراوانی پاسخها به سؤال ۹

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۱	۱,۷	۱,۷
۲	کم	۱	۱,۷	۳,۳
۳	متوسط	۱۳	۲۱,۷	۲۵
۴	زیاد	۳۸	۶۱,۷	۸۶,۷
۵	خیلی زیاد	۷	۱۳,۳	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



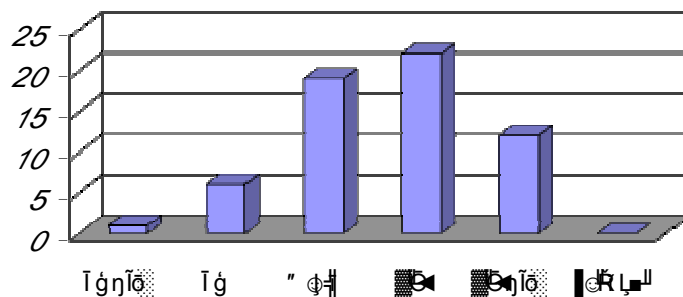
نمودار ۴-۱۲- توزیع فراوانی پاسخ دهنده‌گان به سؤال ۹

در مورد میزان تأثیر شرایط فیزیکی کلاس در تدریس، ۶۱٫۷٪ این تاثیرگذاری را زیاد و ۱٫۷٪ خیلی کم و یا کم دانسته‌اند.

سؤال ۱۰: میزان حقوق و مزایای شما جوابگوی مخارج زندگی شما می‌باشد؟
جدول ۴-۱۳- توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۱۰

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۱	۱٫۷	۱٫۷
۲	کم	۶	۱۰	۱۱٫۷
۳	متوسط	۱۹	۳۱٫۷	۴۳٫۳
۴	زیاد	۲۲	۳۶٫۷	۸۰
۵	خیلی زیاد	۱۲	۲۰	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



نمودار ۴-۱۳- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۱۰

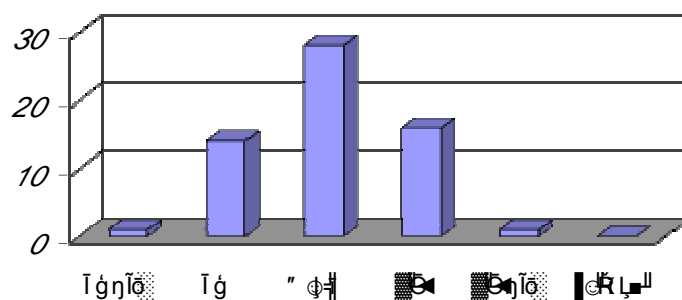
طبق آمار مندرج در جدول به نظر ۳۶,۷٪ افراد، جوابگویی حقوق و مزایا با مخارج آنها زیاد و از نظر ۱,۷٪ خیلی کم مطرح شده است.

سؤال ۱۱: تا چه حد اوقات فراغت خود را به مطالعه کتب و مطالعات اینترنتی اختصاص می دهید؟

جدول ۴-۱۴- توزیع فراوانی پاسخها به سؤال ۱۱

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۱	۱,۷	۱,۷
۲	کم	۱۴	۲۳,۳	۲۵
۳	متوسط	۲۸	۴۶,۷	۷۱,۷
۴	زیاد	۱۶	۲۶,۷	۹۸,۳
۵	خیلی زیاد	۱	۱,۷	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



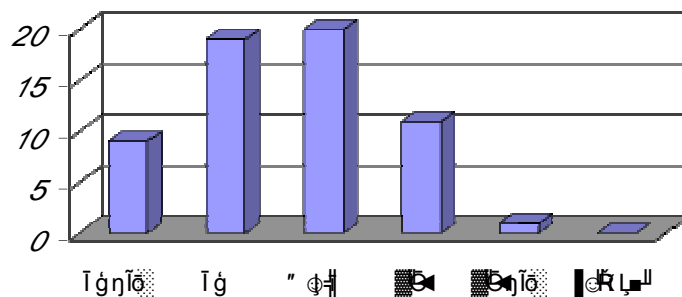
نمودار ۴-۱۴- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۱۱

طبق آمار، ۴۶,۷٪ حجم نمونه در حد متوسط و ۱,۷٪ هم در حد خیلی کم یا خیلی زیاد، اوقات فراغت خود را به مطالعه علمی یا اینترنتی اختصاص می دهند.

سؤال ۱۲: آیا شما در محیط کار خود زمان و فضایی برای انجام کارها و فعالیت های ورزشی دارید؟
جدول ۴-۱۵- توزیع فراوانی پاسخها به سؤال ۱۲

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۹	۱۵	۱۵
۲	کم	۱۹	۳۱,۷	۴۶,۷
۳	متوسط	۲۰	۳۳,۳	۸۰
۴	زیاد	۱۱	۱۸,۳	۹۸,۳
۵	خیلی زیاد	۱	۱,۷	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



نمودار ۴-۱۵- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۱۲

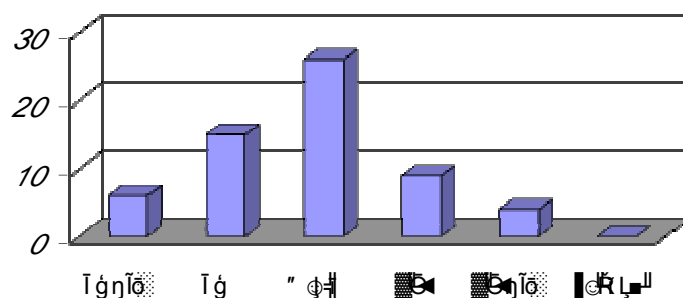
اعداد و ارقام مندرج در جدول نشان می دهد ۳۳,۳٪ از پاسخ دهندگان زمان و فضای محیط کار خود را برای انجام فعالیت های ورزشی در حد متوسط و ۱,۷٪ هم خیلی زیاد اعلام نموده اند.

سؤال ۱۳: تا چه حد از میزان ارائه اضافه کار در آموزش و پرورش رضایت دارید؟

جدول ۴-۱۶- توزیع فراوانی پاسخ ها به سؤال ۱۳

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۶	۱۰	۱۰
۲	کم	۱۵	۲۵	۳۵
۳	متوسط	۲۶	۴۳,۳	۷۸,۳
۴	زیاد	۹	۱۵	۹۳,۳
۵	خیلی زیاد	۴	۶,۷	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



نمودار ۴-۱۶- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۱۳

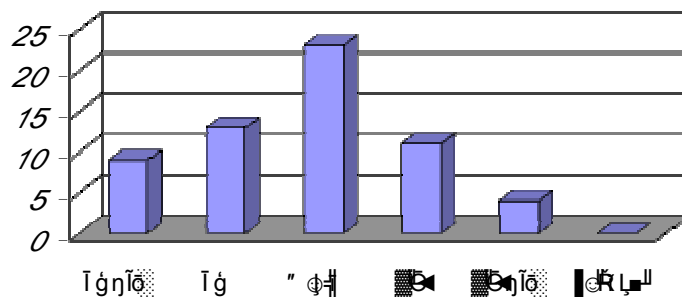
آن چه از ارقام جدول فوق بر می آید این است که میزان رضایت ۴۳,۳٪ از افراد موردنظر در رابطه با اضافه کار متوسط بوده و این در حالی است که ۶,۷٪ هم میزان رضایت خود را از این موضوع خیلی زیاد عنوان کرده اند.

سؤال ۱۴: آیا از نحوه تشویق معلمان در آموزش و پرورش رضایت دارید؟

جدول ۴-۱۷- توزیع فراوانی پاسخها به سؤال ۱۴

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۹	۱۵	۱۵
۲	کم	۱۳	۲۱,۷	۳۶,۷
۳	متوسط	۲۳	۳۸,۳	۷۵
۴	زیاد	۱۱	۱۸,۳	۹۳,۳
۵	خیلی زیاد	۴	۶,۷	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



نمودار ۴-۱۷- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۱۴

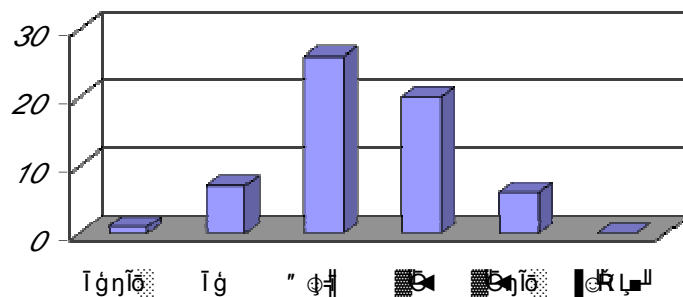
با نگاهی به جدول در می یابیم ۳۸,۳٪ افراد در حد متوسط و ۶,۷٪ در حد خیلی زیاد از نحوه تشویق معلمان در آموزش و پرورش رضایت دارند.

سوال ۱۵: تا چه حد محل خدمت در رضایت شغلی شما تأثیر دارد؟

جدول ۴-۱۸- توزیع فراوانی پاسخها به سؤال ۱۵

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۱	۱,۷	۱,۷
۲	کم	۷	۱۱,۷	۱۳,۳
۳	متوسط	۲۶	۴۳,۳	۵۶,۷
۴	زیاد	۲۰	۳۳,۳	۹۰
۵	خیلی زیاد	۶	۱۰	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



نمودار ۴-۱۸- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۱۵

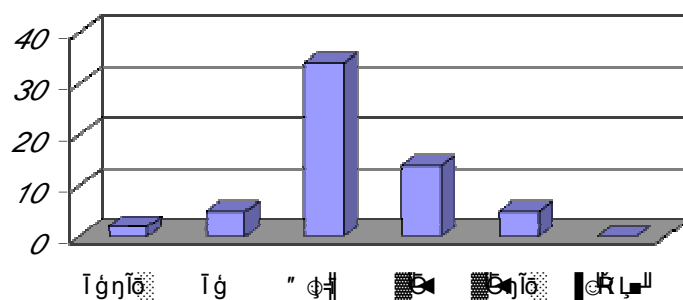
اعداد و ارقام جدول به ما نشان می دهد میزان تاثیر محل خدمت در رضایت شغلی، به نظر ۳،۳٪ افراد، متوسط و به نظر ۱،۷٪ هم خیلی کم می باشد.

سؤال ۱۶: آیا از نظم و انضباط دانش آموزان محل تدریس خود رضایت دارید؟

جدول ۴-۱۹- توزیع فراوانی پاسخها به سؤال ۱۶

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۲	۳،۳	۳،۳
۲	کم	۵	۸،۳	۱۱،۷
۳	متوسط	۳۴	۵۶،۷	۶۸،۳
۴	زیاد	۱۴	۲۳،۳	۹۱،۷
۵	خیلی زیاد	۵	۸،۳	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



نمودار ۴-۱۹- توزیع فراوانی پاسخ دهندهگان به سؤال ۱۶

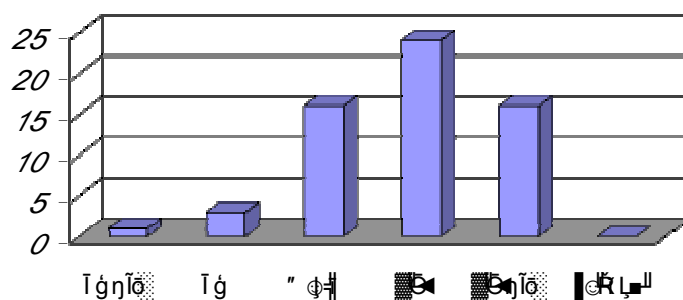
طبق این جدول، میزان رضایت ۵۶,۷٪ معلمان از نظم و انضباط دانش آموزان محل تدریس خود در حد متوسط و ۳,۳٪ در حد خیلی کم است.

سؤال ۱۷: تا چه اندازه از تدریس درس حرفه و فن رضایت دارید؟

جدول ۴-۲۰- توزیع فراوانی پاسخها به سؤال ۱۷

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۱	۱,۷	۱,۷
۲	کم	۳	۵	۶,۷
۳	متوسط	۱۶	۲۶,۷	۳۳,۳
۴	زیاد	۲۴	۴۰	۷۳,۳
۵	خیلی زیاد	۱۶	۲۶,۷	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



نمودار ۴-۲۰- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۱۷

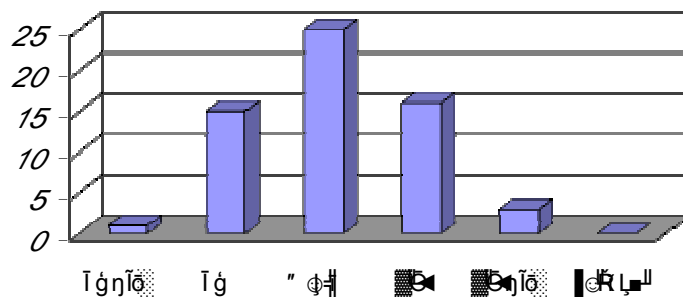
همان طور که از اعداد مندرج در جدول بر می آید، ۴۰٪ از افراد به مقدار زیاد و ۱،۷٪ به مقدار خیلی کم از تدریس درس حرفه اعلام رضایت کرده اند.

سؤال ۱۸: آیا از آرایه خدمات بیمه تکمیلی رضایت دارید؟

جدول ۴-۲۱- توزیع فراوانی پاسخها به سؤال ۱۸

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۱	۱،۷	۱،۷
۲	کم	۱۵	۲۵	۲۶،۷
۳	متوسط	۲۵	۴۱،۷	۶۸،۳
۴	زیاد	۱۶	۲۶،۷	۹۵
۵	خیلی زیاد	۳	۵	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



نمودار ۴-۲۱- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۱۸

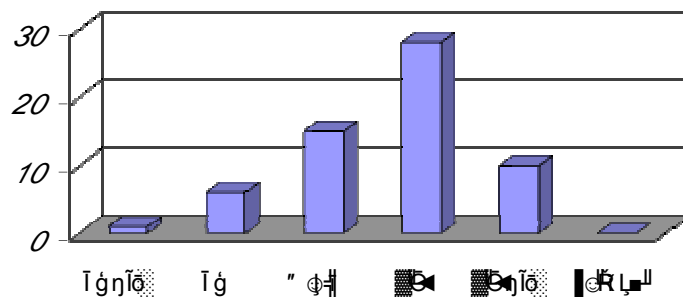
از مشاهده جدول چنین بر می آید افرادی که از ارائه خدمات بیمه تکمیلی به میزان متوسط راضی اند، ۴۱,۷٪ و افرادی که رضایت خیلی کمی دارند ۱,۷٪ از مجموع پاسخ دهندگان به این پرسش را تشکیل می دهند.

سؤال ۱۹: تا چه میزان شرایط فیزیکی کلاس مانند میز و صندلی ها، نور و... در یادگیری دانش آموزان تأثیر دارد؟

جدول ۴-۲۲- توزیع فراوانی پاسخ ها به سؤال ۱۹

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۱	۱,۷	۱,۷
۲	کم	۶	۱۰	۱۱,۷
۳	متوسط	۱۵	۲۵	۳۶,۷
۴	زیاد	۲۸	۴۶,۷	۸۳,۳
۵	خیلی زیاد	۱۰	۱۶,۷	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



نمودار ۴-۲۲- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۱۹

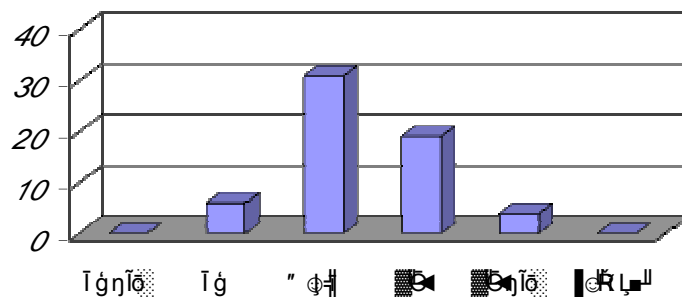
با بررسی ارقام جدول متوجه خواهیم شد تاثیر شرایط فیزیکی کلاس در یادگیری دانش آموزان از دیدگاه ۴۶,۷٪ از پاسخ دهندگان زیاد و از دیدگاه ۱,۷٪ از آنان خیلی کم می باشد.

سؤال ۲۰: آیا فعالیت های عملی کتاب حرفه و فن با توانایی دانش آموزان تناسب دارد؟

جدول ۴-۲۳- توزیع فراوانی پاسخ ها به سؤال ۲۰

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۰	۰	۰
۲	کم	۶	۱۰	۱۰
۳	متوسط	۳۱	۵۱,۷	۶۱,۷
۴	زیاد	۱۹	۳۱,۷	۹۳,۳
۵	خیلی زیاد	۴	۶,۷	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



نمودار ۴-۲۳- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۲۰

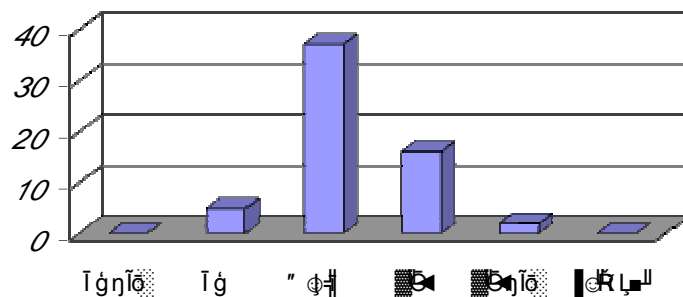
مطالعه ارقام جدول نشان می دهد ۵۱,۷٪ از پاسخ دهندگان به این سؤال معتقدند تناسب فعالیت های عملی کتاب حرفه و فن با توانایی دانش آموزان در حد متوسط بوده، در حالی که ۶,۷٪ هم اعتقادشان بر این است که این تاثیر خیلی زیاد می باشد.

سؤال ۲۱: محتوای کتاب حرفه و فن تا چه اندازه در انتخاب شغل آینده دانش آموزان تاثیر دارد؟

جدول ۴-۲۴- توزیع فراوانی پاسخ ها به سؤال ۲۱

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۰	۰	۰
۲	کم	۵	۸,۳	۸,۳
۳	متوسط	۳۷	۶۱,۷	۷۰
۴	زیاد	۱۶	۲۶,۷	۹۶,۷
۵	خیلی زیاد	۲	۳,۳	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



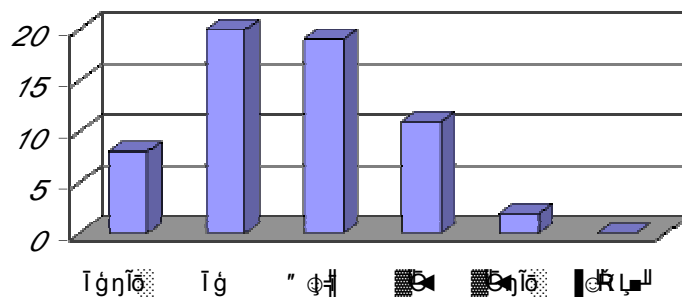
نمودار ۴-۲۴- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۲۱

با نگاهی به جدول در می یابیم که تمام حجم نمونه به سؤال فوق جواب داده، بیشترین و کمترین میانگین در رابطه با تاثیر محتوای کتب حرفه و فن در انتخاب شغل آینده دانش آموزان، به ترتیب مربوط به مقیاس متوسط و خیلی زیاد است، در حالی که هیچ کدام از آنها گزینه خیلی کم را انتخاب نکرده اند.

سؤال ۲۲: در مسافرت ها تا چه حد خدمات رفاهی لازم به شما ارائه می شود؟
جدول ۴-۲۵- توزیع فراوانی پاسخ ها به سؤال ۲۲

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۸	۱۳,۳	۱۳,۳
۲	کم	۲۰	۳۳,۳	۴۶,۷
۳	متوسط	۱۹	۳۱,۷	۷۸,۳
۴	زیاد	۱۱	۱۸,۳	۹۶,۷
۵	خیلی زیاد	۲	۳,۳	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



نمودار ۴-۲۵- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۲۲

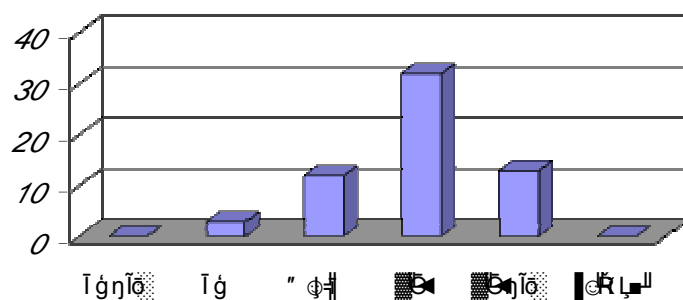
ارائه خدمات رفاهی ویژه سفر از سوی آموزش و پرورش، به نظر ۳۳,۳٪ پاسخ گویان در حد کم و به اعتقاد ۳,۳٪ به میزان خیلی زیاد عنوان شده که ارقام جدول این موضوع را تایید می کند.

سؤال ۲۳: تا چه اندازه به تدریس درس حرفه و فن نسبت به دروس دیگر علاقه دارید؟

جدول ۴-۲۶- توزیع فراوانی پاسخها به سؤال ۲۳

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۰	۰	۰
۲	کم	۳	۵	۵
۳	متوسط	۱۲	۲۰	۲۵
۴	زیاد	۳۲	۵۳,۳	۷۸,۳
۵	خیلی زیاد	۱۳	۲۱,۷	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



نمودار ۴-۲۶- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۲۳

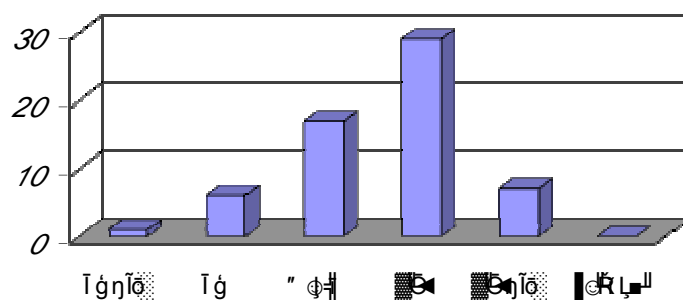
با مشاهده جدول پی خواهیم برد که ۵۳,۳٪ از افراد به طور نسبی علاقه مندی زیاد خود و ۵٪ علاقه مندی کم خود را به تدریس درس حرفه و فن اعلام نموده‌اند.

سؤال ۲۴: آیا محتوای زیاد کتاب حرفه و فن در کیفیت تدریس تاثیر دارد؟

جدول ۴-۲۷- توزیع فراوانی پاسخ‌ها به سؤال ۲۴

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۱	۱,۷	۱,۷
۲	کم	۶	۱۰	۱۱,۷
۳	متوسط	۱۷	۲۸,۳	۴۰
۴	زیاد	۲۹	۴۸,۳	۸۸,۳
۵	خیلی زیاد	۷	۱۱,۷	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



نمودار ۴-۲۷- توزیع فراوانی پاسخ دهندهگان به سؤال ۲۴

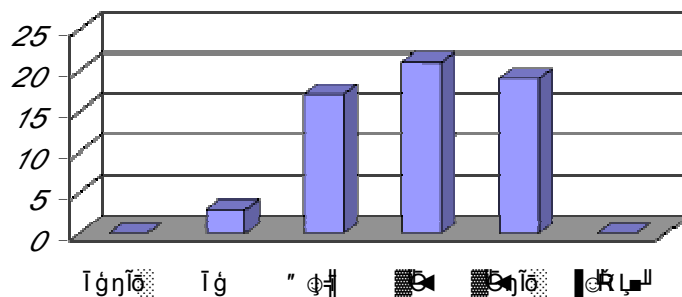
بررسی اعداد و ارقام جدول نشان می دهد کسانی که تاثیر محتوای کتاب حرفه و فن را در کیفیت تدریس آن به میزان زیاد دانسته اند، میانگینی معادل ۴۸,۳٪ و کسانی که این تاثیر را خیلی کم می دانند میانگینی برابر با ۱,۷٪ را به خود اختصاص داده اند.

سؤال ۲۵: تا چه حد از شغل شریف خود رضایت دارید؟

جدول ۴-۲۸- توزیع فراوانی پاسخها به سؤال ۲۵

ردیف	مقیاس	فراوانی	میانگین	درصد فراوانی تراکمی
۱	خیلی کم	۰	۰	۰
۲	کم	۳	۵	۵
۳	متوسط	۱۷	۲۸,۳	۳۳,۳
۴	زیاد	۲۱	۳۵	۶۸,۳
۵	خیلی زیاد	۱۹	۳۱,۷	۱۰۰
۶	بدون پاسخ	۰	۰	-
۷	جمع	۶۰	۱۰۰	-

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir



نمودار ۴-۲۸- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سؤال ۲۵

طبق آمار مندرج در جدول فوق، ۳۱٫۷٪ از تمام دبیرانی که در قالب حجم نمونه آماری ما به این سؤال پاسخ داده‌اند به میزان خیلی زیاد از شغل شریف خود رضایت داشته و در مقابل ۵٪ هم در حد کم از شغل خود راضی بوده‌اند.

فصل پنجم
بحث و نتیجه گیری

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۵-۱ مقدمه

آن چه که در این فصل با استفاده از نتایج به دست آمده از انجام تحقیق و پژوهش عنوان می شود، عبارت است از: خلاصه یافته های پژوهش به جز به جز همراه با نتایج آن، پیشنهادات و محدودیت های انجام پژوهش. در پایان نیز منابع و پیوست ها درج می گردند.

۵-۲ هدف کلی یا موضوع تحقیق

بررسی میزان رضایت شغلی دبیران حرفه و فن آموزش و پرورش ناحیه ۲ قم در سال تحصیلی ۹۱-۹۰

اهداف جزئی

بررسی میزان رضایت شغلی معلمان حرفه و فن از نظر میزان حقوق و مزایای دریافتی ماهانه
بررسی رابطه میان رضایت شغلی و میزان فراغت شغلی (نوروز، تابستان، ایام امتحانات)
بررسی رابطه میان رضایت شغلی و خدمات رفاهی آموزش و پرورش
بررسی رابطه میان رضایت شغلی و بیمه درمان
بررسی رضایت شغلی و امکان ادامه تحصیل در آموزش و پرورش
بررسی رابطه رضایت شغلی و ورزش کارکنان
بررسی میزان رضایت شغلی به تفکیک جنسیت
بررسی میزان رضایت شغلی به تفکیک مدرک تحصیلی
بررسی رابطه میزان رضایت شغلی به تفکیک سابقه کار
بررسی رابطه میزان رضایت شغلی و تراکم کلاس ها
بررسی رابطه میزان رضایت شغلی و محتوای کتاب
بررسی رابطه میان رضایت شغلی و شرایط فیزیکی کلاس
بررسی رابطه میان رضایت شغلی و اضافه کار
بررسی رابطه میان رضایت شغلی و نظم و انضباط دانش آموزان در کلاس
بررسی رابطه میان رضایت شغلی و محل خدمت
بررسی رابطه میان رضایت شغلی و تشویق معلمان

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۵-۳ سؤالات پژوهشی

میزان رضایت شغلی معلمان حرفه و فن از حقوق و مزایای دریافتی ماهیانه چقدر است؟
میزان رضایت شغلی معلمان حرفه و فن از فراغت شغلی و تعطیلات چقدر است؟
تا چه اندازه معلمان حرفه و فن از خدمات رفاهی آموزش و پرورش رضایت دارند؟
آیا خدمات بیمه‌ای جوابگوی نیاز معلمان می‌باشد؟
آیا در آموزش و پرورش امکان ادامه تحصیل برای معلمان حرفه و فن وجود دارد؟
در آموزش و پرورش چقدر به ورزش کارکنان اهمیت داده می‌شود؟
آیا میزان رضایت شغلی دبیران حرفه و فن زن از دبیران حرفه و فن مرد بیشتر است؟
یا میزان رضایت شغلی دبیران حرفه و فن با مدرک تحصیلی مختلف متفاوت است؟
آیا میزان رضایت شغلی دبیران با سابقه از دبیران کم سابقه بیشتر است؟
شرایط فیزیکی تلاش تا به اندازه در رضایت شغلی دبیران حرفه و فن تأثیر دارد؟
تا چه اندازه دبیران حرفه و فن از تراکم کلاس‌ها رضایت دارند؟
تا به چه اندازه محل خدمت دبیران حرفه و فن در رضایت شغلی ایشان تأثیر دارد؟
تدریس درس حرفه و فن تا چه میزان در رضایت شغلی دبیران تأثیر دارد؟
تا چه میزان انجام اضافه کار در درس حرفه و فن در رضایت شغلی تأثیر دارد؟

۵-۴ حجم نمونه و جامعه آماری

در این پژوهش جامعه و نمونه‌ی ما به ترتیب از حجمی معادل ۷۰ و ۶۰ نفر برخوردار بوده است. ما در این پروژه‌ی تحقیقاتی، جهت برآورد حجم نمونه، با توجه به وجود فاصله کم بین جامعه آماری و حجم نمونه برای نمونه گیری در این تحقیق از روش قرعه کشی (زیر مجموعه روش تصادفی) استفاده کردیم و براساس آن تعداد ۱۱ نفر به قید قرعه از حجم جامعه حذف گردید و ۵۹ نفر باقی ماند که حجم نمونه ما را تشکیل می‌دهند.

البته بنابر راهنمایی استاد راهنما حجم نمونه را عدد ۶۰ در نظر گرفتیم که تعداد ۳۰ نفر زن و ۳۰ نفر مرد حاصل شد.

ابزار جمع آوری داده‌ها در این پژوهش پرسش نامه‌ای بود که محقق به کمک استاد راهنما طراحی کرده است.

این پرسشنامه، شامل ۲۵ سؤال و قسمت‌های زیر بود:

الف) راهنمای پرسش نامه (ب) سؤالات جمعیتی (ج) گزاره‌ها و مقیاس‌ها
نظرات پاسخ دهندگان هم با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت و با گزینه‌هایی از قبیل خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم سنجیده شد که سطح نمرهای آنان به ترتیب عبارت بود از: ۱، ۲، ۳، ۴، ۵.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۵-۵ بررسی سؤالات پژوهشی

آن چه که در این بخش به آن می پردازیم بررسی سؤالات پژوهشی با توجه به نظر همکارانی است که در رشته ی حرفه و فن تدریس می کنند:

الف) در خصوص رضایت شغلی معلمان حرفه و فن از حقوق و مزایای دریافتی ماهیانه نتیجه: ۴۶.۷ درصد از پاسخ دهندگان به مقدار زیاد و ۳.۳ درصد هم به مقدار کم از حقوق و مزایای ماهیانه خود راضی هستند و به نظر ۳۶.۷ درصد افراد نیز، جوابگویی حقوق و مزایا با مخارج آنها زیاد و از نظر ۱.۷ درصد خیلی کم مطرح شده است.

ب) در مورد رضایت شغلی معلمان حرفه و فن از فراغت شغلی و تعطیلات نتیجه: ۵۶.۷ درصد از پاسخ دهندگان به میزان زیاد از اوقات فراغت خود راضی بوده و میانگین افرادی که میزان رضایت آنها در این زمینه متوسط و یا خیلی زیاد می باشد با هم برابر و معدل ۲۱.۷ درصد است.

پیرامون رضایت معلمان حرفه و فن از خدمات رفاهی آموزش و پرورش نتیجه: ۴۱.۷ درصد از پاسخ دهندگان میزان خدمات رفاهی آموزش و پرورش را متوسط و ۳.۳ درصد کم عنوان نموده اند.

همچنین ارائه خدمات رفاهی ویژه سفر از سوی آموزش و پرورش، به نظر ۳۳.۳ درصد پاسخ گویان در حد کم و به اعتقاد ۳.۳ درصد به میزان خیلی زیاد عنوان شده است.

در مورد جوابگویی خدمات بیمه ای به نیاز معلمان نتیجه: ۴۰ درصد از حجم نمونه آماری ما، جواب گو بودن بیمه درمانی آموزش و پرورش را نیاز دبیران، متوسط و ۵ درصدشان خیلی کم بیان نموده اند. افرادی هم که از ارائه خدمات بیمه تکمیلی به میزان متوسط راضی اند، ۴۱.۷ درصد و افرادی که رضایت خیلی کمی دارند. ۱.۷ درصد از مجموع پاسخ دهندگان به این پرسش را به خود اختصاص داده اند.

در زمینه امکان ادامه تحصیل برای معلمان حرفه و فن در آموزش و پرورش نتیجه: ۴۶.۷ درصد از پاسخ دهندگان معتقدند امکان ادامه تحصیل در آموزش و پرورش برای آنها در حد متوسط و ۳.۸ درصد هم این امکان را خیلی زیاد دانسته اند.

در خصوص این که در آموزش و پرورش چقدر به ورزش کارکنان اهمیت داده می شود.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

نتیجه: ۳۸.۳ درصد از حجم نمونه، اهمیت دادن به ورزش کارکنان را از سوی آموزش و پرورش، کم و ۵ درصد خیلی زیاد دانسته‌اند.

در مورد میزان رضایت شغلی دبیران حرفه و فن به تفکیک جنسیت نتیجه: در این مورد ضمن تحقیقات به صورت جانبی مشخص شد که زنان به طور نسبی از معلمی رضایت بیشتری دارند ولی در زمینه تدریس حرفه و فن به دلیل آشنا نبودن به علوم فنی، تدریس این درس کمی برایشان مشقت آور است.

در خصوص نقش شرایط فیزیکی کلاس در رضایت شغلی دبیران حرفه و فن نتیجه: در مورد میزان تأثیر شرایط فیزیکی کلاس در تدریس، ۶۱.۷ درصد این تأثیر گذاری را زیاد و ۱.۷ درصد خیلی کم و یاکم دانسته‌اند. تأثیر شرایط فیزیکی کلاس در یادگیری دانش آموزان هم از دیدگاه ۴۶.۷ درصد از پاسخ دهندگان زیاد و از دیدگاه ۱.۷ درصد از آنان خیلی کم ذکر شده است.

در مورد میزان رضایت دبیران حرفه و فن از تراکم کلاسها نتیجه: میزان تناسب تراکم بالای ۲۰ نفر کلاسها در راستای انجام فعالیتهای عملی، از نظر ۳۸.۳ درصد حجم نمونه ما، زیاد و از نظر ۱۳.۳ درصد خیلی زیاد و یا خیلی کم می باشد.

پیرامون تأثیر محل خدمت دبیران حرفه و فن در رضایت شغلی آنها نتیجه: میزان تأثیر محل خدمت در رضایت شغلی، به نظر ۴۳.۳ درصد افراد، متوسط و به نظر ۱.۷ درصد هم خیلی کم عنوان شده است.

در مورد تأثیر تدریس درس حرفه و فن در میزان رضایت شغلی دبیران نتیجه: ۵۳.۳ درصد از افراد به طور نسبی علاقه مندی زیاد خود و ۵ درصد هم علاقمندی کم خود را به تدریس در س حرفه و فن اعلام نموده‌اند.

پیرامون تأثیر میزان انجام اضافه کار درس حرفه و فن در رضایت شغلی نتیجه: که میزان رضایت ۴۳.۳ درصد از افراد مورد نظر در رابطه با اضافه کار متوسط بوده و در حالی که ۶.۷ درصد هم میزان رضایت خود را از این موضوع خیلی زیاد عنوان کرده بوده‌اند.

۵-۶ یافته‌های جانبی پژوهشی

در حین انجام پژوهش و صحبت با همکاران عزیز، در کنار یافته‌های اصلی منطبق بر سؤالات پرسشنامه، نتایج زیر به دست آمد:

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

- به کار گیری همکاران رشته‌های دیگر درسی در تدریس حرفه و فن، نمود و تأثیر این درس را در کارایی دانش آموزان و زندگی آنان کمرنگ کرده است.
- علاقه دانش آموزان به دبیران حرفه و فن که اکثر ساعات تدریس خود را به صورت عملی و در کارگاه انجام می دهند، بیشتر است.
- بالا بردن ظرفیت محتوایی کتاب حرفه و فن، می تواند کمک عمده‌ای به موفقیت دانش آموزان در زندگی و در نتیجه افزایش توان فنی جامعه بنماید.
- ارائه‌ی آموزشهای فنی (اتومکانیک، برق و الکترونیک) به معلمان زنی که تدریس حرفه و فن را به عهده دارند موجبات رضایت بیشتر شغلی آنان و یادگیری بهتر دانش آموزان را فراهم می کند.

۷-۵ نتیجه گیری

این پژوهش که به بررسی میزان رضایت شغلی دبیران حرفه و فن آموزش و پرورش ناحیه‌ی ۲ قم در سال تحصیلی (۹۰-۹۱) پرداخته، درصدد بوده تا نظر مدرسان درس حرفه و فن را در این زمینه جویا شود. به همین منظور محقق با کمک پرسشنامه پژوهشی که با همکاری استاد ارجمند تدوین و تکثیر کرده بود میزان رضایت شغلی را در حجم نمونه مورد سنجش و ارزیابی قرار داده و با بررسی فراوانی و درصد فراوانی پاسخها و مقایسه آنها با میانگین درجات، به نتیجه زیر رسید:

پایین بودن خدمات رفاهی معلمان ناحیه ۲ آموزش و پرورش استان قم که تنها ۳/۳ درصد معلمان حرفه و فن آن را بسیار مطلوب دانسته‌اند و نیز پایین بودن خدمات بیمه‌ای که تنها ۵ درصد از معلمان آن را بسیار مطلوب بیان کرده‌اند نشان می دهد کاهش این خدمات رابطه مستقیم با کاهش رضایت شغلی معلمان حرفه و فن ناحیه ۲ داشته است.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

در این ناحیه ۶/۷ درصد از معلمان وضعیت اضافه کاری را بسیار مطلوب تشخیص داده‌اند، که این خود عامل دیگر در کاهش رضایت شغلی آنان می‌باشد.

تعیین ۶/۷ درصدی وضعیت مطلوب در نحوه‌ی تشویق معلمان برتر از سوی مسئولین اداره آموزش و پرورش کاهش رضایت شغلی را در بین معلمان به همراه داشته است.

در مورد امکانات ورزشی و فضای ورزشی برای معلمان وضعیت به همین صورت است. مناسب بودن این فضا از سوی ۱/۷ درصد از معلمان و امکانات ورزشی از سوی ۵ درصد از معلمان ناحیه خود گواه عدم رضایت مندی آنان از این موارد است که کاهش رضایت شغلی را به همراه داشته است.

عدم وجود نظم و انضباط مناسب در بین دانش آموزان که ۸/۳ درصد آن را مطلوب تشخیص داده‌اند و نیز تراکم نامناسب کلاس درس جزء عواملی است که کاهش رضایت شغلی معلمان را به همراه داشته است.

در بین عوامل مختلف عواملی که کمتر در کاهش رضایت شغلی معلمان تاثیر داشته است می‌توان به عواملی چون حقوق ماهانه و علاقه به کتاب و تدریس حرفه و فن اشاره کرد که به نسبت عوامل دیگر در کاهش رضایت مندی معلمان حرفه و فن ناحیه درصد پایین‌تری را به خود اختصاص داده است.

عوامل دیگری که باعث کاهش رضایت شغلی معلمان ناحیه ۲ گردیده است نارضایتی از ادامه تحصیل و محتوای کتاب حرفه و فن دوره راهنمایی می‌باشد.

بررسی نتایج حاصله نشان می‌دهد وضعیت مطلوب ادامه‌ی تحصیل در بین معلمان ناحیه ۲ ۸/۳ درصد می‌باشد و نیز این نتایج نشان می‌دهد وضعیت مطلوب محتوای کتاب درسی در بین معلمان ناحیه ۳/۳ درصد است که این خود عاملی در کاهش رضایت شغلی معلمان ناحیه ۲ آموزش و پرورش استان قم می‌باشد.

هر اقدامی هر چند کوچک در زمینه‌های مختلف، اعم از تجهیز کارگاه مدارس، موقعیت فیزیکی کلاس و کارگاه، بالا بردن پوشش بیمه‌ای کارکنان آموزش و پرورش، مدیریت اضافه کارها، تامین معیشت کارمندان آموزش و پرورش و همسان سازی آنان با کارکنان سایر نهادها و... می‌تواند رضایت شغلی معلمان را بالا برده و کیفیت سطح آموزش را ارتقا ببخشد.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۵-۸ پیشنهادات

- ۱) توجه بیش از پیش مسئولان به تامین مسایل رفاهی و معیشتی کارکنان به ویژه کارکنان آموزش و پرورش.
- ۲) عنایت دست اندکاران و برنامه ریزان به امور مدارس.
- ۳) ساخت مدارس مطابق استانداردهای جهانی.
- ۴) رسیدگی به امور بیمه‌ای کارمندان و انعقاد قرارداد با شرکت‌های معتبرتر.
- ۵) عمل به وعده‌های انگشت شمار توسط مسئولان.
- ۶) تلاش در جهت افزایش سطح اجتماعی معلمان و کمک به آن.
- ۷) افزایش کلاسها و دوره‌های آموزشی ضمن خدمت متناسب با رشته‌های تدریس.
- ۸) ارائه خدمات به معلمان همانند سایر کارمندان.
- ۹) تغییر نگرش عموم به آموزش و پرورش و کارآمدی آن.
- ۱۰) تغییر نگرش مدیران به درس حرفه و فن.
- ۱۱) آموزش بیشتر فنی معلمان زن متناسب با محتوای کتاب.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۹-۵ محدودیت‌های پژوهش

- ۱) تداخل اجرای پرسشنامه با امتحانات پایانی سال تحصیلی و مشکل دسترسی آسان به حجم نمونه.
- ۲) همکاری نکردن مناسب برخی از همکاران در اجرای پرسشنامه.
- ۳) مسلط نبودن محقق بر علوم آماری و کار با رایانه.
- ۴) عدم دسترسی آسان به استاد راهنما با توجه به پایان سال تحصیلی دانشگاهها و تاخیر محقق در انجام این پژوهش.
- ۵) تدریس برخی از افراد حجم نمونه در رشته غیر تخصصی.

۱۰-۵ محدودیت‌های اجرای پژوهش

- ۱) عدم علاقمندی محقق به کار پژوهشی.
- ۲) عدم آشنایی محقق با حداقل تکنیک کار با رایانه.
- ۳) عدم دسترسی آسان به نمونه‌های آماری و همکاری نکردن درست.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

منابع و ماخذ

۱. نهج البلاغه
۲. بنی سعید، عبدالامام (۱۳۷۱). بررسی علل و عوامل موثر در کاهش رغبت معلمین در منطقه بندر امام خمینی (ره). پایان نامه.
۳. جهانیان، رمضان (۱۳۷۴). بررسی رضایت شغلی دبیران بر مبنای نظریه هرزبرگ. پایان نامه.
۴. حیدری، جمشید (۱۳۷۲). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی آموزگاران شهرستان کهگیلویه و بویراحمد. پایان نامه.
۵. دهقان، خلیل (۱۳۷۷). بررسی میزان رضایت شغلی دبیران دوره راهنمایی شهرستان داراب با پایگاه اقتصادی- اجتماعی آنها. پایان نامه.
۶. رحیمیان، حسام الدین (۱۳۷۳). عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان سمنان. پایان نامه.
۷. زورقی، ناصر (۱۳۷۵). بررسی عوامل موثر در رغبت شغلی معلمان استان سیستان و بلوچستان. پایان نامه.
۸. شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۶۳). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای. تهران: انتشارات رشد.
۹. فرخی، محمدحسین (۱۳۷۴). راهنمای افزایش کارآیی و رضایت شغلی معلمان به منظور ارتقای کیفی آموزش. بی‌جا.
۱۰. کریمی، یوسف (۱۳۷۱). بررسی رضایت شغلی معلمان مقاطع مختلف شهر سندرگ. پایان نامه.
۱۱. کوئن، بروس (۱۳۷۱). درآمدی به جامعه‌شناسی. ترجمه محمد ثلاثی. تهران: انتشارات فرهنگ معاصر
۱۲. کونتر، هرولد و سیریل اودائل (بی‌تا). اصول مدیریت. ج ۲. ترجمه محمد علی طوسی. تهران: موسسه چاپ و انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۳. گروه علوم تربیتی دانشگاه سیستان و بلوچستان (۱۳۷۱). بررسی رضایت شغلی آموزگاران شهر زاهدان. پایان نامه.
۱۴. مرادی، نعمت الله (۱۳۷۴). بررسی رابطه برخی عوامل با رضایت شغلی معلمان در شهرستان خرم آباد. پایان نامه.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

پیوست

پرسشنامه

ششنامه: همکارگرامی، ضمن عرض خسته نباشید، پرسشنامه ای که مشاهده می فرمائید در مورد یک تحقیقی مبنی بر رضایت شغلی دبیران حرفه و فن ناچ تن قم در سال ۹۰-۹۱ می باشد ضمن کمر از وقتی که اختصاص می دهید. لطفاً پاسخ های خود را با صراحت و صداقت مرقوم فرمائید. به شما بیان می دهیم اطلاعات مربوط به شما محفوظ می ماند.

ک تحصیلی جنسیت: سابقه خدمت:

۱	۲	۳	۴	۵
۶	۷	۸	۹	۱۰

الات پرسش نامه

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید این پروژه با قیمت بسیار مناسب پنج هزار تومان و بصورت ورد به سایت کافی نت آسمان مراجعه کنید. www.asebankafinet.ir

۱ چه میزان از حقوق و مزایای ماهیانه خود رضایت دارید؟
تا چه حد از زمان فراغت شغلی خود (نوروز، تابستان، ایام امتحانات) رضایت دارید؟
خدمات رفاهی آموزشی و پرورشی از نظر شما چگونه است؟
آیا بیمه درمان آموزش و پرورش جوابگوی نیاز معلمان می باشد؟
آیا امکان ادامه تحصیل در آموزش و پرورش برای دبیران حرفه و فن وجود دارد؟
به نظر شما آموزش و پرورش تا چه اندازه به ورزش کارکنان اهمیت می دهد؟
تراکم بالای ۲۰ نفر کلاسها برای انجام فعالیت های علمی درسی حرفه و فن تا چه حد سب است؟
تا چه حد از محتوای کتاب درسی حرفه و فن رضایت دارید؟
شرایط فیزیکی کلاسی تا چه اندازه در تدریس درس حرفه و فن تأثیر دارد؟
میزان حقوق و مزایای شما جوابگوی مخارج زندگی شما می باشد؟
تا چه حد اوقات فراغت خود را به مطالعه کتب و مطالعات اینترنتی اختصاص می بد؟
آیا شما در محیط کار زمان و فضایی برای انجام کارها و فعالیت ورزشی مناسب دارید؟
تا چه حد از میزان ارائه اضافه کار در آموزش و پرورش رضایت دارید؟
آیا از نحوه تشویق معلمان در آموزش و پرورش رضایت دارید؟
تا چه حد محل خدمت در رضایت شغلی شما تأثیر دارد؟
آیا از نظم و انضباط دانش آموزان مدرسه محل تدریس رضایت دارید؟
تا چه اندازه از تدریس درس حرفه و فن رضایت دارید؟
آیا از ارائه خدمات بیمه تکمیلی رضایت دارید؟
آیا شرایط فیزیکی کلاس مانند میز و صندلی و نور در یادگیری دانش آموزان تأثیر
د؟
فعالیت های عملی کتاب حرفه و فن با توانایی دانش آموزان تناسب دارد؟
محتوای کتاب حرفه و فن تا چه حد خدمات رفاهی لازم به شما ارائه می شود؟
در مسافرت ها تا چه حد خدمات رفاهی لازم به شما ارائه می شود؟
تا چه اندازه به تدریس درس حرفه و فن نسبت به دروس دیگر علاقه دارید؟
آیا محتوای کتاب حرفه و فن در کیفیت تدریس تأثیر دارد؟
در آخر بفرمائید تا چه حد از شغل شریف خود رضایت دارید؟

<http://maghalesh.blogspot.com>