



## تأثیر محل اشتغال در رضایت شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان مازندران

مهدی علیخانی دادوکلائی<sup>۱\*</sup>، مهدی چرمچیان لنگرودی<sup>۲</sup>، هادی مومنی هاللی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانش آموخته کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری،

<sup>۲</sup> گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری

### چکیده

رضایت شغلی یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایند ناشی از ادراک فرد درباره کار و یا تجربه اش است. تحقیق حاضر به منظور بررسی تأثیر محل اشتغال بر رضایت شغلی آموزشگران (تخصصی و عمومی) هنرستان‌های کشاورزی استان مازندران انجام گرفته است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری ۱۲۷ نفر بوده است. نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از آماره ی کوکران ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه‌ای محقق ساخته بود که روایی محتوایی آن براساس نظر متخصصان ترویج و آموزش کشاورزی تأیید و پایایی آن با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ برابر با ۰.۹۵ و تتای ترتیبی برابر ۰.۹۲ محاسبه گردید. نتایج تجزیه تحلیل داده‌های تحقیق مبین آن بود که میزان رضایت شغلی (۸۵ درصد از آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان مازندران) در حد متوسط و بالا است. با توجه به نتایج پژوهش، بین میانگین رتبه رضایت شغلی آموزشگران در رابطه با متغیر محل اشتغال اختلاف معنی داری در سطح ۱ درصد خطا وجود دارد به طوری که میانگین رتبه رضایت شغلی آموزشگران وابسته به سازمان جهاد کشاورزی بالاتر از سازمان آموزش و پرورش و سازمان آموزش و پرورش بالاتر از بدون سازمان (آموزشگرانی که به هیچ سازمانی وابسته نبودند) می‌باشد.

واژه های کلیدی: رضایت شغلی، آموزشگران، هنرستان کشاورزی، محل اشتغال.

### مقدمه

در جوامع انسانی افراد برای رفع نیازهای مختلف خود به کار اشتغال می‌ورزند. هر فرد بنا بر توانایی، استعدادها، انتظارات و امکانات خود به کاری مشغول است و کار بخش مهمی از ساعات زندگی را به خود اختصاص می‌دهد. هدف اصلی از کار کردن رفع نیازهای مختلف مادی، معنوی و اجتماعی است. در حقیقت احتیاجات و نیازهای انسانی اعم از مادی و معنوی، جسمی و روحی، همان محرک‌های انسانی در برگزیدن پیشه و کار می‌باشد، پس با کار کردن علاوه بر رفع نیازهای مادی و تأمین معاش احساس رضایت روانی نیز حاصل می‌شود. آشنایی با نیازهای کارکنان می تواند زمینه ارضاء بهتر این نیازها را فراهم نماید. صاحب نظران معتقدند چنانچه نیازهای واقعی اعضای سازمان به درستی شناخته شده و در حد امکان برای تأمین آنها صمیمانه تلاش شود حتی اگر لازمه آن صرف هزینه باشد، یکی از نتایج آن ایجاد رضایت خاطر و علاقه‌مندی بیشتر کارکنان است (کلدی و سمواتیان، ۱۳۸۸).

در واقع، رضایت شغلی به عنوان یکی از اصلی‌ترین شاخصه‌های سنجش رفتار در یک سازمان تلقی گردیده و به عنوان یکی از عواملی است که می‌توان بدان وسیله وضعیت یک سازمان را مورد ارزیابی قرار داد. نگرش افراد در مورد شغل‌شان، در نحوه زندگی شان موثر بوده و تعیین کننده بخش عمده‌ای از مفهومی است که به آن رضایت از زندگی می‌گوییم. تأثیر عامل رضایت شغلی بر اثر



بخشی سازمان در بلند مدت و به علاوه تحمیل هزینه بر سازمان به علت ترک شغل و جابجایی کارکنان و غیره از جمله عواملی است که مدیران را به اهمیت مساله رضایت شغلی در سازمان کشانیده است. باید توجه داشت که اثرات مرتبط بر رضایت شغلی به کل جامعه نیز کشانیده می‌شود، هنگامی که کارکنان از شغل خود راضی باشند از کار خود لذت می‌برند و در جهت سلامت جامعه خود تلاش بیشتری به عمل می‌آورند، زیرا کارکنان راضی، شادابی و مسرت را به خانه و جامعه منتقل می‌نمایند (کریمی-تکلمی، ۱۳۸۶).

در این رابطه با توجه به این که انسان موجودی اجتماعی با نیازمندی‌های گوناگون است، امروزه همه بر این حقیقت واقفند که باید جنبه‌های جسمانی، روانی و اجتماعی او را شناخت (میرزاپور، ۱۳۹۱). بنابراین شناخت خصوصیات و ویژگی‌های نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر کارآیی آنان جهت بکارگیری هرچه مطلوبتر این سرمایه سازمانی یکی از دل‌مشغولی‌های رهبران و مدیران تمامی سازمان‌ها بوده و می‌باشد (خسروی، ۱۳۸۸). رضایت شغلی به عنوان نگرش مهم نسبت به شغل، شاخص عمده و اصلی برای سلامت نیروی کار سازمان و از جمله عوامل بسیار مهم در افزایش کارایی و موفقیت شغلی محسوب می‌گردد. چگونگی احساس و نگرش افراد نسبت به شغل و سازمانی که در آن کار می‌کنند از دیرباز توجه دانشمندان و پژوهشگران رفتار سازمانی را به خود مشغول ساخته است. این توجه از آن جهت حائز اهمیت است که نگرش می‌تواند روی ادراک و رفتار کارکنان تاثیر بگذارد و نهایتاً به عملکرد شغلی مطلوب یا نامطلوب منجر گردد (اناری نژاد، ۱۳۷۸). رضایت شغلی بیشترین متغیر مطالعه شده در ادبیات به دلیل اهمیت آن در رفتار سازمانی می‌باشد (Ahmad et al, 2010). اهمیت مطالعه و بررسی رضایت شغلی را از ابعاد مختلف می‌توان مرور نمود: در تمامی سازمان‌ها و مؤسسات، علاقه‌ی خاصی به بررسی رضایت شغلی صورت می‌گیرد و لذا رضایت شغلی به عنوان موضوعی مشترک در تمام سازمان‌ها تلقی می‌شود. (سیدجوادی، ۱۳۸۱). آگاهی از میزان نگرش کارکنان نسبت به شغل‌شان در همه‌ی مؤسسات مهم محسوب می‌گردد. لاک (۱۹۷۶) تعریف رضایت شغلی را به عنوان یک وضعیت لذت بخش از یک حالت هیجانی مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی می‌داند. رضایت شغلی نتیجه‌ای از ارزیابی شخصی از کار و تجربه‌های کار است. وندریلاگ و اسکولت (۲۰۰۳) پنج جنبه اساسی از رضایت شغلی را مدیریت، حمایت، استقلال، روابط با همکاران، ماهیت کار، و شرایط کار تشخیص دادند. عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در مطالعات تحقیقاتی، به عنوان حالت پسندیده، باور شغل (آلیس و جاج، ۲۰۰۴)، باور استعداد (رودس، هولاینشید و نویل، ۲۰۰۷)، انعطاف‌پذیری، مسئولیت، تنوع شغل (هوستن، میر و پاولی، ۲۰۰۶)، وضوح نقش، کنترل شغلی (کورانکا، اسپارینتز، کارایون و ساینفورت، ۲۰۰۳)، استقلال در تصمیم‌گیری (زمبیللاس و پاپاناستاسیو، ۲۰۰۵)، شرایط مالی و سطح استقلال (گاریبدو، پرز و آنتون، ۲۰۰۵)، حمایت از مدیریت منابع انسانی (استیونز و همکاران، ۲۰۰۶)، رهبری تحول (نگونی، اسلیگاز و دنسن، ۲۰۰۶)، روابط همکار و شرایط کار مشارکتی (رودس و همکاران، ۲۰۰۷) می‌باشد. بررسی و تحلیل رضایت شغلی دغدغه‌ی تمامی دانشمندان علوم انسانی است و مطالعه‌ی آن به عنوان مبحثی میان رشته‌ای تلقی می‌شود.

رضایت شغلی معلمان کانون قابل توجه‌ای از تحقیقات شده است (Badri et al., 2013; Veldman et al., 2013; Aydin et al., 2010; al., 2012; Maele & Houtte, 2012; Basaka & Ghoshb, 2011; Foor & Cano, 2011; Rezaei et al., 2008; De Nobile & Blachburn & Robinson, 2008; Klassen & Chui, 2010; Demirta, 2010; McCormick, 2005; De Nobile, Dinham & Scott, 1998, 2000; Spector, 1997; Singh & Billingsley, 1996). در بسیاری از مطالعات تجربی، رضایت شغلی معلم به فرسودگی احساساتی، مطالبات شغلی، کنترل بر محیط کار شخصی، نوع مدرسه، استرس، تصدی، شایستگی، فرهنگ سازمانی، متغیرهای دموگرافیک (سن، جنس، کلاس تدریس، موضوع تدریس، نوع مدرسه، ملیت و پرداخت عوامل مرتبط با آن) و حمایت اجتماعی وابسته است (Badri & El Mourad, 2011; Chan, 2002; McDonald, 1999; Van Houtte, 2006).



اهمیت این موضوع موجب آن گردیده است که صاحب نظران از زوایای متعدد: روان شناسی، جامعه شناسی، مدیریت و علوم تربیتی، به تبیین ابعاد گوناگون رضایت شغلی بپردازند و این مهم باعث تنوع رویکردها و کثرت تولیدات علمی در تحلیل رضایت شغلی گردیده است (زکی، ۱۳۸۷). مطالعه‌ی رضایت شغلی از دو بعد حائز اهمیت است: نخست از جنبه انسانی که شایسته است با کارکنان به صورت منصفانه و با احترام رفتار گردد و دوم: از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی می‌تواند رفتار کارکنان را به گونه‌ای هدایت نماید که بر کارکرد و وظایف سازمانی آنها تاثیر بگذارد و به بروز رفتارهای مثبت و منفی از طرف آن‌ها منجر گردد (Spector, 2000). با توجه به مطالب ذکر شده و علاقه محقق، این انگیزه ایجاد شد که تاثیر محل اشتغال در رضایت شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان مازندران پرداخته شود.

### روش شناسی پژوهش

محدوده مکانی و جغرافیایی تحقیق حاضر به هنرستان‌های کشاورزی استان مازندران در شهرستان‌های ساری، آمل و جویبار محدود است. تحقیق حاضر از نوع کاربردی و به روش توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق (آموزشگران تخصصی و عمومی هنرستان‌های کشاورزی استان مازندران) شامل ۱۲۷ نفر می‌باشد و تعداد نمونه بر اساس فرمول کوکران ۸۵ نفر برآورد شد که برای افزایش دقت مطالعه با اضافه کردن ۲۵ به آن در مجموع به ۱۱۰ رسانده شد و نیز به منظور انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده گردید که در نهایت جمعاً به ۱۰۸ پرسشنامه پاسخ داده شد. در تحقیق حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه (اسنادی) به منظور آشنایی بیشتر با سوابق موضوع و دستیابی به نتایج تحقیقاتی انجام شده و روش میدانی جهت اخذ اطلاعات مورد نیاز تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته بهره گرفته شد. به منظور تعیین روایی پرسشنامه، از نقطه نظرات و پیشنهادات اساتید گروه ترویج کشاورزی، محققان و کارشناسان استفاده گردید. برای سنجیدن اعتبار پرسشنامه‌های تهیه شده، به وسیله یک تحقیق مقدماتی (پیش آزمون) تعداد ۲۹ نسخه از آن توسط آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان گلستان تکمیل گردید که پرسشنامه‌های تکمیل شده با استفاده از نرم‌افزار spsswin و LISREL به روش آلفای کربنباخ مورد سنجش قرار داده شد که نتایج حاصله از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مذکور برابر با ۰.۹۵ و تنای ترتیبی ۰.۹۲ بدست آمد، که بیانگر آن بود که پرسش‌های پرسشنامه از اعتبار علمی قابل قبولی برخوردار می‌باشند. در این تحقیق نتایج و اطلاعات حاصله در بخش توصیفی استفاده گردید.

### نتایج

به مجموعه روش‌هایی که برای سازمان دادن، خلاصه کردن و توصیف مشاهدات مورد استفاده قرار می‌گیرد آمار توصیفی گویند. آمار توصیفی، جمع‌آوری، تلخیص، تنظیم و آرایه اطلاعات به صورت روشن و قابل درک و در صورت لزوم تعیین روابط موجود بین اطلاعات جمع‌آوری شده است. این بخش از آمار که بیشتر به مشخص کردن داده‌ها، تنظیم و ارائه‌ی آن‌ها به صورت جدول بندی یا ترسیمی، محاسبه‌ی آمارها و تعیین ارتباط بین اطلاعات می‌پردازد را آمار توصیفی می‌نامند. موضوع آمار توصیفی تنظیم و طبقه بندی داده‌ها، نمایش ترسیمی، و محاسبه‌ی مقادیری از قبیل نما، میانگین، میانه و ... می‌باشد که حاکی از مشخصات یکایک اعضای جامعه‌ی مورد بحث است.

همه آموزشگران را مردان تشکیل می‌دادند. کمترین سن آموزشگران ۲۵ سال و بیشترین سن ۵۴ سال بوده است. بیشترین فراوانی در محدوده سنی ۴۶ تا ۵۰ سال بودند که در نتیجه آموزشگران میانسال بوده‌اند. اکثر آموزشگران (۹۶.۴ درصد) متأهل بودند. کمترین سابقه تدریس ۲ سال و بیشترین ۳۲ سال بوده است. بیشترین فراوانی مربوط به گروه ۱۹ تا ۲۴ سال بوده است که نشان می‌دهد اکثر آموزشگران با تجربه هستند. اکثر آموزشگران (۶۴.۸ درصد) دارای وضعیت استخدامی رسمی بودند. حدود نیمی از آموزشگران (۴۶.۲ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس بودند. حدود نیمی از آموزشگران (۵۲.۴ درصد) تحصیل کرده رشته کشاورزی بودند. اکثر آموزشگران (۸۸.۵ درصد) بومی بودند. بیشتر آموزشگران (۵۷.۳ درصد) در روستا به دنیا آمده بودند. اکثر



آموزشگران (۸۵.۶ درصد) در شهر سکونت داشتند. (۶۶.۷ درصد) آموزشگران دروس تخصصی را تدریس می کردند. اکثر آموزشگران (۷۴.۳ درصد) سابقه فعالیت عملی در کشاورزی داشتند. حدود نیمی از آموزشگران (۵۱.۹ درصد) در موسسه آموزشی دیگری تدریس داشتند. (۶۳.۵ درصد) آموزشگران به غیر از تدریس به کار دیگری نیز مشغول بودند. (۳۳.۳ درصد) از آموزشگران در هنرستان کشاورزی شهید بهشتی ساری مشغول بودند. میانگین حقوق ماهانه دریافتی آموزشگران هنرستان های کشاورزی برابر ۱۰۸۷۷۰۰۰ ریال بود که کمترین حقوق ماهانه دریافتی برابر ۶۰۰۰۰۰ ریال و بیشترین آن نیز ۱۷۰۰۰۰۰۰ ریال بوده است. اکثر آموزشگران (۸۳.۳ درصد) در سازمان آموزش و پرورش مشغول به کار بودند. میانگین مجموع ساعات دوره آموزشی گذرانده آموزشگران، برابر با ۷۹۰.۰۱ ساعت می باشد که کمترین ۱۲ ساعت و بیشترین ۲۰۰۰ ساعت بوده است. کمترین تعداد دوره آموزشی که آموزشگران گذرانده بودند ۲ دوره و بیشترین تعداد ۹۰ دوره بوده است که بیشتر آموزشگران زیر ۱۰ دوره را گذرانده بودند. میانگین مطالعه روزانه آموزشگران برابر با ۱.۸۲ ساعت بود. که کمترین ۰.۲۵ ساعت و بیشترین ۸ ساعت و بیشترین فراوانی مربوط به گروه ۰.۵۱ تا ۱.۵ ساعت بوده است که نشان می دهد همه آموزشگران روزانه مطالعه دارند. اکثریت آموزشگران (۵۶.۵ درصد) میزان رضایت شغلی خود را در حد " متوسط " و ۲۸.۷ درصد از آموزشگران میزان رضایت شغلی خود را در حد " بالا " گزارش کردند، بنابراین بیشتر افراد (۸۵ درصد) دارای سطح رضایت شغلی متوسط و بالا بودند.

#### جدول (۱) ویژگی فردی - حرفه ای پاسخگویان

ردیف	متغیر	میانگین	کمینه	بیشینه	انحراف معیار
۱	سن (سال)	۴۰.۴۴	۲۵	۵۴	۸.۱۹
۲	سابقه (سال)	۱۷.۸۳	۲	۳۲	۹.۲۳
۳	درآمد (هزار تومان)	۱۰۸۰	۶۰۰	۱۷۰۰	۴۷۷
۴	ساعات دوره آموزشی (ساعت)	۷۹۰.۰۱	۱۲	۲۰۰۰	۵۸۹.۱
۵	تعداد دوره (بار)	۳۳.۱۶	۲	۹۰	۱۹.۴۴
۶	مطالعه روزانه (ساعت)	۱.۸۲	۰.۲۵	۸	۱.۴۵

بر طبق جدول (۲)، نتایج نشان داد ۸۳.۳ درصد از پاسخگویان، با بیشترین فراوانی در سازمان آموزش و پرورش مشغول به کار هستند و ۵۶ درصد از پاسخگویان در سازمان جهاد کشاورزی مشغولند که کمترین فراوانی را دارند.

جدول (۲): توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب سازمان محل اشتغال

سازمان (محل اشتغال)	فراوانی (نفر)	درصد فراوانی معتبر
آموزش و پرورش	۹۰	۸۳.۳
جهاد کشاورزی	۶	۵.۶
مستقل (بدون سازمان)	۱۲	۱۱.۱
جمع	۱۰۸	۱۰۰

مد = آموزش و پرورش

به منظور الویت بندی ۲۲ سوال تشکیل دهنده رضایت شغلی از دیدگاه آموزشگران از ضریب تغییرات استفاده شد. همانطور که در جدول (۳) ملاحظه میگردد، از دیدگاه افراد مورد مطالعه، دوست داشتن همکاران، لذت بردن از کار با همکاران، دوست داشتن تدریس و احساس غرور، روابط خوب بین همکاران و یاری مدیر به آموزشگران به هنگام کمک به ترتیب در خصوص ابعاد رضایت شغلی، در بالاترین الویت قرار گرفته اند.

جدول (۳): رتبه بندی ابعاد رضایت شغلی از دیدگاه آموزشگران

رتبه	متغیر	میانگین رتبه ای	انحراف معیار	درصد ضریب تغییرات
۱	دوست داشتن همکاران	۴.۲۶	۰.۶۹	۱۶.۱۷



۲	۱۹.۴۳	۰.۷۸	۴.۰۴	لذت بردن از کار با همکاران
۳	۱۹.۶۶	۰.۸۴	۴.۲۸	دوست داشتن تدریس و احساس غرور
۴	۲۰.۶۵	۰.۷۹	۳.۸۵	روابط خوب بین همکاران
۵	۲۰.۹۰	۰.۸۱	۳.۸۹	یاری مدیر به آموزشگران به هنگام کمک
۶	۲۱.۸۰	۰.۸۷	۳.۹۹	تعامل خوب با مدیر
۷	۲۲.۰۹	۰.۸۳	۳.۷۵	ارتباطات خوب درون هنرستان بین مدیر، آموزشگران و هنرجویان
۸	۲۲.۸۱	۰.۸۵	۳.۷۵	احترام گذاشتن دانش آموزان به معلم
۹	۲۵.۶۷	۰.۹۴	۳.۶۶	شایستگی مدیر در انجام کار
۱۰	۲۶.۲۵	۰.۹۷	۳.۶۸	همکاران انگیزه دهنده
۱۱	۳۴.۹۴	۱.۰۸	۳.۱	ساعات کاری کم نسبت به سایر مشاغل
۱۲	۳۶.۲۹	۱.۱۴	۳.۱۵	آزادی عمل در شغل
۱۳	۴۳.۷۶	۱.۱۱	۲.۵۳	قدردانی برای کار بهتر
۱۴	۴۵.۱	۱.۱۲	۲.۴۹	حقوق مناسب برای کار
۱۵	۴۶.۳۴	۱.۱۴	۲.۴۵	شرایط کاری راحت در معلمی، نسبت به سایر مشاغل
۱۶	۴۶.۴۶	۱.۰۲	۲.۱۹	رضایت از مزایای دریافتی
۱۷	۴۶.۵۲	۱.۰۱	۲.۱۸	افزایش در حقوق، کم و با فاصله زمانی زیاد
۱۸	۴۶.۸	۱.۱۹	۲.۵۴	ارتقاء افراد بر مبنای صلاحیت و توانایی
۱۹	۴۷.۷۲	۱.۲۱	۲.۵۴	رضایت از میزان حقوق دریافتی
۲۰	۴۹.۲۹	۱.۱۶	۲.۳۶	کافی بودن حقوق برای مخارج معمولی زندگی
۲۱	۵۱.۸۷	۱.۰۱	۲.۱۲	دادن پاداش
۲۲	۵۶.۹۲	۰.۸۷	۱.۵۳	مزایای دریافتی در این سازمان به مانند سایر سازمانها

در بیشتر فعالیت‌های آماری جمع آوری، تنظیم و ارائه‌ی یافته‌ها و یا تعیین آماره‌ها کفایت نمی‌کند، بلکه لازم است بر اساس این اطلاعات جمع آوری و تنظیم شده، تجزیه و تحلیل و استنباط‌هایی برای تبیین و تصمیم‌گیری صورت گیرد. این بخش از آمار که به تحلیل، تفسیر و تصمیم‌تایج حاصل از تنظیم و محاسبه‌ی مقدماتی آماری تکیه دارد. آمار استنباطی خوانده می‌شود. با استفاده از روش‌های آمار استنباطی می‌توان مشخصات جامعه‌ی آماری را از روی نمونه‌ها استنباط کرد.

بر اساس جدول (۳) بین میانگین رتبه رضایت شغلی آموزشگران در رابطه با متغیر محل اشتغال اختلاف معنی داری در سطح ۱ درصد خطا وجود دارد به طوری که بین میانگین رتبه رضایت شغلی آموزشگران (آموزش و پرورش و بدون سازمان) و (جهاد کشاورزی و بدون سازمان) اختلاف معنی داری در سطح ۱ درصد خطا وجود دارد و بین میانگین رتبه رضایت شغلی آموزشگران (آموزش و پرورش و جهاد کشاورزی) اختلاف معنی داری وجود ندارد. همچنین میانگین رتبه رضایت شغلی آموزشگران وابسته به سازمان جهاد کشاورزی بالاتر از سازمان آموزش و پرورش و سازمان آموزش و پرورش بالاتر از بدون سازمان (آموزشگرانی که به هیچ سازمانی وابسته نبودند) می‌باشد در نتیجه فرضیه پژوهش رد می‌گردد.

### جدول (۲): نتایج حاصل از آزمون کروسکال والیس بین متغیرهای تحقیق و رضایت شغلی آموزشگران

DF=k-1	Chi-square	Sig	متغیر مستقل	متغیر وابسته
۲	۱۹.۲۰۲	۰.۰۰۰**	سازمان (محل اشتغال)	رضایت شغلی

\*\*= معنی داری در سطح ۱٪ خطا

\*= معنی داری در سطح ۵٪ خطا



## بحث

بین مقایسه میانگین رتبه رضایت شغلی آموزشگران در رابطه با سازمان (محل اشتغال) تفاوت معنی داری در سطح ۱ درصد خطا وجود دارد به طوری که آموزشگرانی که وابسته به سازمان آموزش و پرورش و سازمان جهاد کشاورزی بودند نسبت به آموزشگرانی که به هیچ سازمانی وابسته نبودند رضایت شغلی بالاتری داشتند. به طور کلی با توجه به نتایج تحقیق می توان گفت که سازمان های متولی می توانند با ایجاد انگیزه (تقدیرنامه، جوایز، پاداش و ...) و با فراهم کردن محیطی مهیج و مناسب (به لحاظ امکانات مادی) و با در اختیار گذاشتن منابع لازم برای آنها و همچنین با ارائه آموزش های متنوع و مداوم و با استفاده از روش های مختلف، (به منظور افزایش سطح دانش و توانایی شغلی آموزشگران به ویژه آن دسته که سابقه خدمت بالا دارند و نیازمند به اطلاعات و نوآوری های جدید می باشند) باعث افزایش رضایت شغلی آموزشگران هنرستان های کشاورزی و در نتیجه موجب رشد، توسعه و بهره وری سازمان شوند. شایان ذکر است باید به عواملی مانند سازمان (محل اشتغال) آموزشگران که بر رضایت شغلی اثر داشتند توجه ویژه گردد.

## منابع مورد استفاده

کریمی گوغری، ح. (۱۳۹۰). تحلیل رابطه عوامل سازمانی و عملکرد شغلی در میان کارشناسان ترویج استان کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد. پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران.

کریمی تکلمی، ل. (۱۳۸۶). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی مربیان مراکز آموزش کشاورزی تحت پوشش وزارت جهاد کشاورزی استان های منتخب ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد. پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران.

میرزاپور، و. (۱۳۹۱). عوامل موثر بر رضایت و عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی استان مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

اناری نژاد، ع. (۱۳۸۷). بررسی اعتبار و پایایی مقیاس رضایت شغلی (JSS) برای سازمان های خدماتی (آموزش و پرورش) در شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه شیراز.

خسروی، ع. ا. (۱۳۸۸). بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان و اهمال کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه تجارت ایران. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال سوم. (۲). ۱۲۵-۱۴۱.

سید جوادین، س. ر. (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان. تهران: نگاه دانش.

زکی، م. ع. (۱۳۸۷). بررسی تحقیقات رضایت شغلی در ایران (تحلیل محتوای پایان نامه های تحصیلات تکمیلی) دانشگاه های دولتی طی سال های ۱۳۵۸-۱۳۸۷. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). شماره ۱. صفحات ۷۹-۱۰۴.

Ahmad, H. Ahmad, KH. & Alishah, I. (2010). Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment. *European Journal of Social Sciences*, 48(2). Available at <http://journalseek.net>.

Akhtar, Sh. N. Hashmi, M. A. & Naqvi, S. I. H. (2010). A Comparative Study of Job Satisfaction in Public and Private School Teachers at Secondary Level. *Journal of Social and Behavioral Sciences* 2. 4222-4228.

Aydin, A. Uysal, S. & Sarier, Y. (2012). The effect of gender on job satisfaction of teachers: a Meta analysis study. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 46. 356 – 362.



- Badri, M. A. Mohaidat, J. Ferrandino, V. & Mourad, T. E. (2013). The social cognitive model of job satisfaction among teachers: Testing and validation. *International Journal of Educational Research*, 57. 12–24.
- Badri, M., & El Mourad, T. (2011). Measuring job satisfaction among teachers in Abu Dhabi: Design and testing differences. 4th Redesigning Pedagogy, NIE International Conference.
- Basaka, R. & Ghoshb, A. (2011). School Environment and Locus of Control in Relation to Job Satisfaction among School Teachers – A Study from Indian Perspective. *Journal of Social and Behavioral Sciences* 29. 1199 – 1208.
- Blachburn, J. & Robinson, SH. (2008). Assessing Teacher Self-Efficacy and Satisfaction of Early Career Agriculture Teachers in Kentucky. *Journal of Agricultural Education*, 49(3):1-11. Available online at: [www.jae.org](http://www.jae.org).
- Chan, D. W. (2002). Stress, self-efficacy, social support, and psychological distress among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Educational Psychology*, 22(5), 557–569.
- De Nobile, J. J. & McCormick, J. (2005). Job Satisfaction and Occupational Stress in Catholic Primary Schools. Paper presented at the Annual Conference of the Australian Association for Research in Education, Sydney, Australia.
- Demirta, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Journal of Social and Behavioral Sciences* 9. 1069–1073.
- Dinham, S., & Scott, C. (1998). A three domain model of teacher and school executive career satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 362–378.
- Dinham, S., & Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38(4), 379–396.
- Foor, R.M. & Cano, J. (2011). Predictors of Job Satisfaction among Selected Agricultural Faculty. *Journal of Agricultural Education*, 52(1): 30-39. Available online at: [www.jae.org](http://www.jae.org)
- Garrido, M. J., Perez, P., & Anton, C. (2005). Determinants of Sales Manager Job Satisfaction: An Analysis of Spanish Industrial Firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 16 (10), pp. 1934 1954.
- Houston, D. Meyer, L.H. & Paewai, S. (2006). Academic Staff Workloads and Job Satisfaction: Expectations and Values in Academe. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 28(1), 17 30.
- Ilies, R. & Judge, T. A. (2004). An Experience -Sampling Measure of Job Satisfaction and Its Relationships with Affectivity, Mood at Work, Job Beliefs, and General Job Satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(3), 367 389.



- Klassen, R. M., & Chui, M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741e756.
- Korunka, C. Scharitzer, D. Carayon, P. & Sainfort, F. (2003). Employee Strain and Job Satisfaction Related to An Implementation of Quality in A Public Service Organization: A Longitudinal Study. *Work & Stress*, 17(1), 52 72.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297e1349). Chicago, IL: Rand McNally
- Maele, D. V. Houtte, M. V. (2012). The role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference? *Teaching and Teacher Education* 28. 879-889.
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah, NJ Erlbaum.
- Nguni, S. Slegers, P. & Denessen, E. (2006). Transformational and Transactional Leadership Effects on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in Primary Schools: The Tanzanian Case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), pp. 145 177.
- Rezaei, A, Alambeigi, A. & Rezvanfar, A. (2008). Analysis of the Job Performance of the Agricultural Extension Experts of Yazd Province, Iran. *Research Journal of Agricultural and Biological Sciences*. 4(1), 78-58. Available at <http://journalseek.net>
- Rhodes, C. Hollinshead, A. & Nevill, A. (2007). Changing Times, Changing Lives: A New Look at Job Satisfaction in Two University Schools of Education Located in the English West Midlands. *Research in Post-Compulsory Education*, 12(1), 71 89.
- Singh, K., & Billingsley, B. S. (1996). Intent to stay in teaching: Teachers of students with emotional disorders versus other special educators. *Remedial and Special Education*, 17(1), 37-47.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Spector, P.E., (2000), "Development of the Work Locus of Control Scale", *Journal of Organizational Psychology*.
- Van der Ploeg, J. D., & Scholte, E. M. (2003). *Handleiding voor leerkrachten in het basis- en voorgezet onderwijs*. Houten/Antwerpen: BohnStafleu Van Loghum.
- Van Houtte, M. (2006). Tracking and teacher satisfaction: Role of study culture and trust. *Journal of Educational Research*, 99(4), 247-254.
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E.C. (2005). Modeling Teacher Empowerment: The Role of Job Satisfaction. *Educational Research and Evaluation*, 11(5), 433 459.





## **Place of employment Influence in the Teachers' Job satisfaction in Agricultural High School, Mazandaran Province, Iran**

Mehdi Alikhani Dadokolaii<sup>\*1</sup>, Mehdi Charmchian Langerodi<sup>2</sup>, hadi moumeni helali<sup>3</sup>

<sup>1, 3</sup> Former of MSc in Agricultural Extension and Education, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

<sup>2</sup>Department of Agricultural Extension and Education, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

### **Abstract**

Job satisfaction is a positive or pleasant emotional state resulting from a person's appreciation of his/her own job or experience. The purpose of this research was investigated Place of employment influence in the teachers' job satisfaction in Agricultural High School in Mazandaran province, Iran. This is a descriptive-correlative research. The statistical population includes 127 teachers. The sample size was determined using Cochran's formula, 108 teachers were selected, and 108 teachers completed the questionnaires. Questionnaire is the research instrument. A group of extension specialists measured the content validity of questionnaires. In order to investigate the reliability of research questionnaires, 29 teachers were randomly selected and they completed the questionnaires. In addition, Cronbach's alpha and ordinal theta were 0.95 and 0.92 respectively. The results indicate that the rate of job satisfaction (%85.2 of Agricultural High School teachers in Mazandaran province) is moderate and high. Furthermore, results shows that there is a significant difference ( $P < 0.01$ ) between job satisfaction variable and Variables Place of employment. In other words teachers of Agricultural High School education had higher job satisfaction than who were engaged in jihad agricultural organization.

**Key Words:** Job satisfaction, Teachers, Agricultural High School, Place of employment.