

## مدل یابی معادله ساختاری رضایت شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان مازندران

مهدی علیخانی دادوکلائی<sup>۱\*</sup> - مهدی چرمچیان لنگرودی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۷/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۸/۱۷

### چکیده

رضایت شغلی یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایند ناشی از ادراک فرد درباره کار و یا تجربه‌اش از کار است، که تحقیق حاضر به منظور مدل‌یابی معادله ساختاری رضایت شغلی آموزشگران (تخصصی و عمومی) هنرستان‌های کشاورزی استان مازندران انجام گرفته است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. 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. 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 تنای ترتیبی برابر ۰/۹۲ و پایایی ترکیبی برابر ۰/۸۷ 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. همچنین با توجه به نتایج مدل‌یابی معادله ساختاری، رضایت شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان مازندران از عناصر مختلف تأثیر می‌پذیرد که مهم‌ترین عامل مؤثر بر رضایت شغلی، عامل محیطی است که ضریب مسیر آن ۰/۶۴ می‌باشد. عامل انگیزشی نیز به میزان ۰/۲۶ در رضایت شغلی تأثیر دارد. همچنین عامل محیطی بر عامل انگیزشی، با ضریب مسیر ۰/۵۵ تأثیر دارد.

**واژه‌های کلیدی:** رضایت شغلی، آموزشگران، هنرستان کشاورزی، مدل‌یابی معادله ساختاری

### مقدمه

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 (۳۳) 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 (۲۰)، باور استعداد (۲۹)، انعطاف پذیری، مسئولیت، تنوع شغل (۱۹)، وضوح نقش، کنترل شغلی (۲۳)، استقلال در تصمیم‌گیری (۳۶)، شرایط مالی و سطح استقلال (۱۶)، حمایت از مدیریت منابع انسانی (۳۲)، رهبری تحول (۲۷)، روابط همکار و شرایط کار مشارکتی (۲۹) می‌باشد. دستمزدها و حقوق‌ها از عوامل مهمی هستند که کمک می‌کند پرسنل به نیازهای اساسی خود دست یابند و ابزاری در فراهم کردن رضایت نیازهای سطح بالا است (۳). عامل دیگری که رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد امکانات ترفیع است. اگر کارمندان فکر کنند که احتمال زیادی برای ارتقاء ندارند، ممکن است تحت تأثیر مخالفت واقع شوند (۱۴). اثبات شرایط فیزیکی خوب کار (برای مثال: نظافت مکان کار، ابزار و تجهیزات مناسب، درخشیدن) کارمندان را قادر می‌سازد

اکثر اقتصاددانان در این امر توافق دارند که آنچه در نهایت خصوصیت و روند توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور را تعیین می‌کند " منابع انسانی " آن کشور است و نه سرمایه و یا منابع مادی آن (۲۱). حال مفهومی که از یک سو تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته و از دگر سو در تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده " رضایت شغلی " است (۱۷). رضایت شغلی شرط اساسی حضور و همکاری فرد با سازمان است و این به دلیل نقش مهم رضایت شغلی در افزایش بهره‌وری، تعهد نسبت به سازمان، تضمین سلامت فیزیکی و روانی، تسریع در یادگیری مهارت‌های جدید شغلی و افزایش روحیه فرد می‌باشد (۲). لاک (۲۴) تعریف رضایت شغلی را به عنوان یک وضعیت لذت بخش

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی و عضو باشگاه پژوهشگران جوان، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری  
\*نویسنده مسئول: (Email: Alikhany.mehdi@yahoo.com)  
۲- استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری

میان ۱۴۳۰ معلم، دریافتند که رابطه مستقیمی بین خودکارآمدی معلمان برای مدیریت کلاس درس و استراتژی‌های آموزشی با رضایت شغلی وجود دارد. بلکبرن و رایبسون (۷)، در تحقیقی به ارزیابی خود اثربخشی معلم و رضایت شغلی معلمان حرفه‌ای کشاورزی در کنتاکی پرداختند. هدف از این مطالعه سرشماری برای توصیف سطح رضایت شغلی و خود اثربخشی معلم در میان معلمان حرفه‌ای کشاورزی بود. بین معلمان خود اثربخش و رضایت شغلی شش سال اول یک رابطه وجود داشت. خود اثربخشی معلم اندازه‌گیری شده بود از طریق سه سازه: فعالیت‌های دانش‌آموزان، شیوه‌های آموزشی و مدیریت کلاس درس. معلمان اولیه حرفه‌ای کشاورزی در کنتاکی مؤثر بودند و با آموزش راضی شده بودند. رضایی و همکاران (۲۸)، در یک مطالعه به بررسی رضایت شغلی معلمان آموزش کشاورزی استان یزد پرداختند. مطالعه حاضر با هدف اندازه‌گیری رضایت شغلی در بین معلمان آموزش کشاورزی استان یزد صورت گرفته است. یافته‌ها نشان داد که اکثر پاسخگویان در سطح متوسط از نظر رضایت شغلی قرار داشتند. سه الویت اول موانع تأثیرگذار بر کاهش رضایت شغلی معلمان به ترتیب شامل انتظارات غیرواقعی جامعه از معلمان کشاورزی، زمان ناکافی برای برنامه‌های یادگیری با عمل و نامناسب بودن تعداد دانش آموز به معلم در کلاس درس بودند.

رضایت شغلی بسیار مهم است که نبود آن اغلب منجر به بی‌علاقگی و کاهش تعهد سازمانی می‌شود. رضایت کارمند بسیار بارز است. کارکنان ناامید یا دل‌سرد تمایل منفی به انجام کار دارند، کارکنان ناراضی کمتر متعهد به سازمان هستند که این در عملکردشان و در نهایت عملکرد سازمان اثر می‌گذارد. از مهم‌ترین شواهد که نشان می‌دهد شرط و خیم‌تر شدن سازمان را، رضایت شغلی پایین است. بنابراین رضایت شغلی کلیدی برای ایجاد یک محیط سالم در یک سازمان است. شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی بسیار مهم است زیرا این مقوله در پیامد و بهره‌وری سازمان و حتی زندگی فردی نقش بارزی ایفا می‌کند. حال با توجه به اهمیت هنرستان‌های کشاورزی در تشکیل بهینه هرم اشتغال بخش کشاورزی، اهمیت کیفیت آموزشی این مراکز با توجه به هزینه‌های مادی و معنوی که صرف آن‌ها می‌شود و با توجه به مسایل و مشکلات مشاهده شده و نیز عدم وجود تحقیقات تخصصی که به بررسی مسایل هنرستان‌های کشاورزی (که در قطب کشاورزی قرار دارد) و بالاخص در موضوع مورد اشاره (رضایت شغلی آموزشگران) پرداخته باشد، محقق بر آن شد که عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی آموزشگران را جهت پیش‌بینی مورد بررسی دقیق‌تر قرار دهد تا بدین وسیله این تحقیق آغازی برای تحقیقات جامع در آینده باشد. در این رابطه، اهداف زیر دنبال می‌گردد:

تعیین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، تعیین سطح رضایت شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی و مدل‌یابی معادله ساختاری رضایت شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی.

شغل‌شان را به آسانی، به راحتی و با لیاقت انجام دهند (۳). رضایت شغلی معلمان کانون قابل توجه‌ای از تحقیقات شده است (۱، ۳، ۴، ۶، ۷، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۲۲، ۲۵، ۲۸، ۳۱، ۳۰، ۳۵). 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 (۵، ۸، ۲۶، ۳۴). شایان ذکر است تحقیقات گوناگونی در زمینه رضایت شغلی انجام گرفته است که در ذیل به برخی اشاره می‌گردد:

حسینی کوهستانی (۱۸) در پژوهشی با عنوان شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان به این نتیجه رسید که عوامل انگیزشی، علمی، حرفه‌ای، سازمانی و آگونومی بر رضایت شغلی تأثیر داشته است و عوامل انگیزشی بیشترین تأثیر را دارا بوده است. کریمی تکلمی (۲۱) به بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مربیان مراکز آموزش کشاورزی (تحت پوشش وزارت جهاد کشاورزی) پرداخت. عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مربیان آموزش کشاورزی، به ترتیب اهمیت عبارتند از: عوامل کاری، مزایا، حقوق و دستمزد، مدیریت و سرپرستی، ارتقاء، خط مشی سازمان، گروه و شرایط کاری، پاداش می‌باشد. ولدمن و همکاران (۳۵)، در پژوهشی با عنوان رضایت شغلی و روابط معلم - دانش آموز در سراسر آموزش حرفه‌ای، به بررسی توسعه روابط معلم و دانش آموز و رضایت شغلی معلمان پرداختند. رضایت شغلی معلمان مثبت به نظر می‌رسد که این گزارش خود مربوط به کیفیت روابط معلم و دانش آموز است. بدری و همکاران (۴)، در پژوهشی با عنوان مدل شناختی اجتماعی از رضایت شغلی در میان معلمان، در امارات متحده عربی، اشاره کردند که معلمانی که بیشتر از شغل خود راضی هستند، محیط کار خودشان را به عنوان محیط حمایتی، پیشرفت اهداف تجربه مثبت می‌بینند و سطح بالایی از احساس مثبت، را گزارش می‌کنند. میل و هوت (۲۵)، در تحقیقی با عنوان نقش معلم و اعتماد دانشکده در شکل دادن رضایت شغلی معلمان، یافته‌ها با ابعاد اجتماعی تدریس مشخص می‌کند، که با بهبود کیفیت روابط اجتماعی معلمان در محل کار رضایت شغلی‌شان بالا می‌رود. باساکا و قوشب (۶)، در تحقیقی با عنوان محیط مدرسه و مکانی از کنترل در ارتباط با رضایت شغلی در میان معلمان مدرسه - در هند پرداختند. این مطالعه یک تأثیر حیاتی از محیط مدرسه و مکانی از کنترل را در رضایت شغلی نشان داده است. دنیش و عثمان (۹)، در تحقیقی به مطالعه تجربی تأثیر پاداش و شناخت در رضایت شغلی و انگیزش در پاکستان پرداختند. تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که ابعاد مختلف کار انگیزه و رضایت به میزان قابل توجهی با رضایت مرتبط بودند و پاداش و به رسمیت شناختن تأثیر بیشتری بر انگیزه کارکنان دارند. کلاس و چوی (۲۲)، در یک مطالعه در مورد رابطه بین خودکارآمدی معلمان و رضایت شغلی در

## مواد و روش‌ها

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 (پیش‌آزمون) 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 کرونباخ و تتای ترتیبی و پایایی ترکیبی مورد سنجش قرار داده شد که نتایج حاصله از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مذکور برابر با ۰/۹۵ و نتایج حاصله از تتای ترتیبی برابر ۰/۹۲ و نتایج حاصله از پایایی ترکیبی برابر ۰/۸۷ بدست آمد، که بیانگر آن بود که پرسش‌های پرسشنامه از اعتبار علمی قابل قبولی برخوردار می‌باشند. متغیر وابسته این تحقیق، رضایت شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان مازندران می‌باشد که جهت سنجش آن از پرسشنامه JJS استفاده گردید و متغیرهای مستقل این تحقیق شامل: عوامل محیطی، عوامل انگیزشی می‌باشد. در این تحقیق نتایج و اطلاعات حاصله در دو بخش توصیفی و استنباطی بررسی شد، اما پیچیدگی روابط بین پدیده‌های اجتماعی-اقتصادی این تحقیق باعث گردیده تا روش‌های آماری متعارف قادر به تحلیل این‌گونه روابط نباشند و محققین تلاش کنند تا این روابط را با بهره‌گیری از برنامه‌های پیشرفته‌تر مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند. یکی از روش‌های جدید برای تجزیه و تحلیل و تفسیر علی چند متغیری، مدل معادلات ساختاری با توان تحلیل نقش متغیرهای مکنون می‌باشد. مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM)<sup>۱</sup> برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای مکنون (پنهان) و متغیرهای آشکار است. مراحل کلی مطرح در تحلیل لیسرلی عبارتند از: طراحی مدل، گردآوری داده‌ها به منظور آزمون مدل، برآورد مدل، ارزیابی مدل،

اصلاح مدل می‌باشد. که برای مدل‌یابی معادله ساختاری از نرم افزار LISREL (8/5) استفاده گردید.

## نتایج و بحث

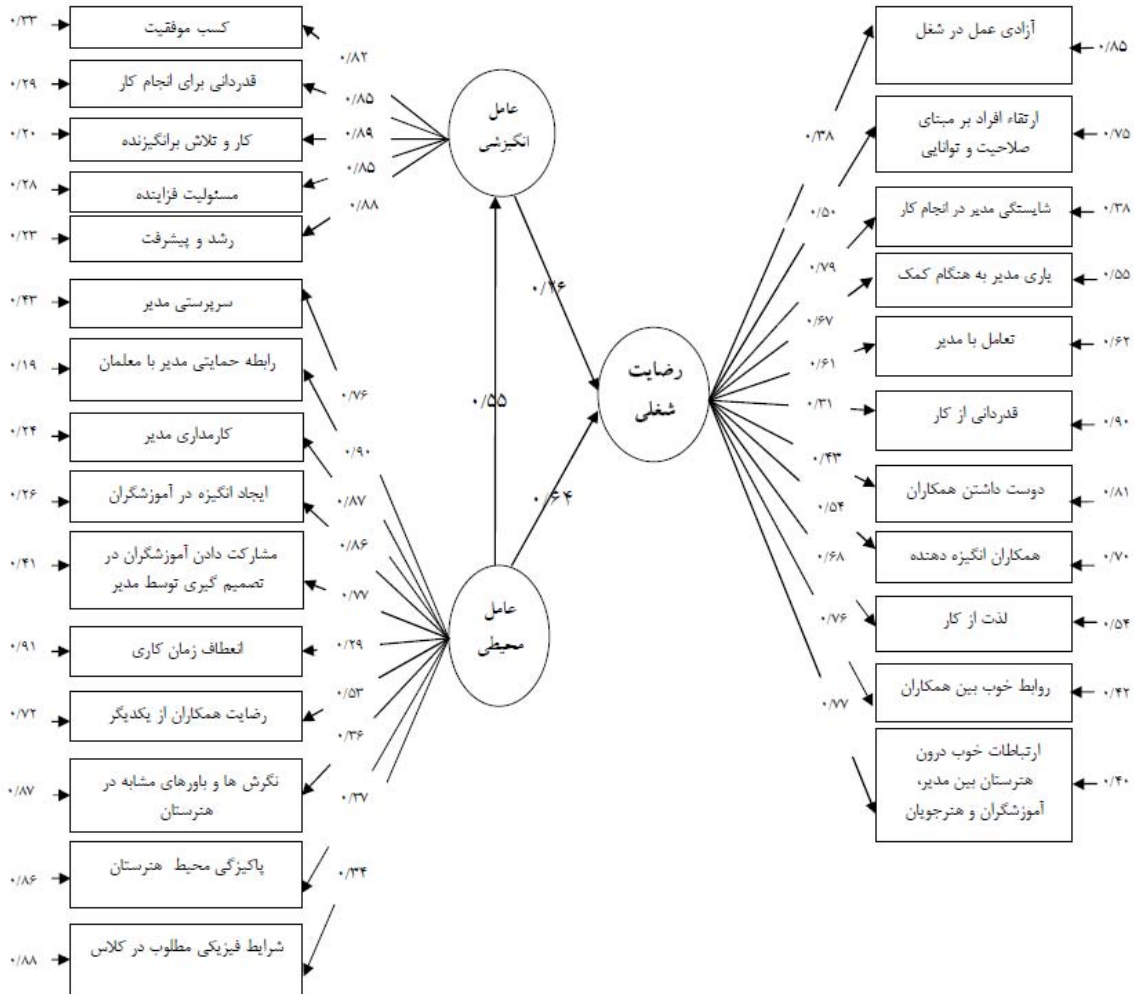
براساس نتایج حاصل از پرسشنامه و جدول (۱) در زمینه ویژگی‌های فردی آموزشگران، تمامی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی مورد مطالعه مرد بوده و از لحاظ سن، بیش‌ترین فراوانی در محدوده سنی ۴۶ تا ۵۰ سال بودند. اکثر آموزشگران (۹۶/۴ درصد) متأهل بودند. از لحاظ سابقه بیش‌ترین فراوانی مربوط به گروه ۱۹ تا ۲۴ سال بوده است. 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 می‌کردند. 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 مجموع ساعات دوره آموزشی گذرانده آموزشگران، برابر با ۷۹۰/۰۱ ساعت می‌باشد. بیشتر آموزشگران زیر ۱۰ دوره آموزشی را گذرانده بودند. میانگین مطالعه روزانه آموزشگران برابر با ۱/۸۲ ساعت بود. اکثر آموزشگران (۸۳/۳ درصد) در سازمان آموزش و پرورش مشغول به کار بودند. میانگین حقوق ماهانه دریافتی (درآمد) آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی برابر ۱۰۸۷۷۰۰۰ ریال بود.

به منظور الویت‌بندی سوالات تشکیل دهنده متغیرها از ضریب تغییرات استفاده شد. با توجه به نتایج جدول (۲) از دیدگاه افراد مورد مطالعه، رضایت همکاران از یکدیگر، نگرش‌ها و باورهای مشابه در هنرستان، رابطه حمایتی مدیر با معلمان، به ترتیب در خصوص عوامل محیطی، در بالاترین الویت قرار گرفته‌اند و متغیرهای مسئولیت فزاینده، رشد و پیشرفت، کار و تلاش برانگیزنده به ترتیب در خصوص عوامل انگیزشی، در بالاترین الویت قرار گرفته‌اند.

هم‌چنین، 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 رضایت شغلی، در بالاترین الویت قرار گرفته‌اند و کافی بودن حقوق برای مخارج معمولی زندگی، دادن پاداش و مزایای دریافتی در این سازمان به مانند سایر سازمان‌ها است در پایین‌ترین اولویت قرار گرفتند.

جدول ۱- ویژگی‌های فردی آموزشگران

متغیر	میانگین	کمینه	بیشینه	انحراف معیار
سن (سال)	۴۰/۴۴	۲۵	۵۴	۸/۱۹
سابقه (سال)	۱۷/۸۳	۲	۳۲	۹/۳۳
مجموع ساعات دوره آموزشی (ساعت)	۷۹۰/۰۱	۱۲	۲۰۰۰	۵۸۹/۰۱
میزان حقوق (ریال)	۱۰۸۷۷۰۰۰	۶۰۰۰۰۰	۱۷۰۰۰۰۰۰	۴۷۷۲۶۰۰



شکل ۱- مدل تابع ساختاری اجزای رضایت شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان مازندران

می‌شود، بر اساس گروه‌بندی میزان رضایت شغلی افراد، ۵/۵۶ درصد از پاسخگویان سطح رضایت شغلی "متوسط" و ۷/۲۸ درصد از پاسخگویان سطح رضایت شغلی آن‌ها در حد "بالا" بوده است، بنابراین بیش‌ترین افراد دارای سطح رضایت شغلی متوسط و بالا هستند.

طیف لیکرت: خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵)  
ابعاد رضایت شغلی شامل اندازه‌گیری ۹ زیر حیطه با عناوین (حقوق، ارتقاء، سرپرستی، مزایا، پاداش، ضوابط و شرایط کار، همکاران، ماهیت کار، ارتباطات) می‌باشد. همان‌طور که در جدول (۳) نشان داده

جدول ۲- اولویت‌بندی سؤالات تشکیل دهنده متغیرها از دیدگاه آموزشگران

رتبه	درصد ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای	متغیر
۱	۳۰/۱۹	۰/۸۸	۲/۹۲	مسئولیت فزاینده
۲	۳۵/۶۸	۱/۰۵	۲/۹۵	رشد و پیشرفت
۳	۳۶/۷۵	۰/۳۱	۲/۸۱	عوامل انگیزشی کار و تلاش برانگیزنده
۴	۳۷/۴۲	۱/۰۷	۲/۸۵	کسب موفقیت
۵	۳۸/۹۰	۱/۰۶	۲/۷۲	قدردانی برای انجام کار
۱	۱۹/۳۸	۰/۷۲	۳/۷۲	رضایت همکاران از یکدیگر
۲	۲۰/۰۲	۰/۶۷	۳/۳۶	نگرش‌ها و باورهای مشابه در هنرستان
۳	۲۱/۸۵	۰/۸۴	۳/۸۳	رابطه حمایتی مدیر با معلمان
۴	۲۲/۵۵	۰/۸۵	۳/۷۶	توان سرپرستی مدیر
۵	۲۳/۴۲	۰/۸۹	۳/۷۸	کارمداری مدیر
۶	۲۳/۸۰	۰/۸۲	۳/۴۵	پاکیزگی محیط هنرستان
۷	۲۵/۹۲	۰/۸۵	۳/۲۷	شرایط فیزیکی مطلوب (دما، رطوبت، تهویه، نور و صدا) در کلاس
۸	۲۶/۵۴	۰/۸۸	۳/۳۲	قابلیت انعطاف زمان کاری
۹	۲۸/۲۷	۱/۰۱	۳/۵۶	توانایی مدیر در ایجاد انگیزه در آموزشگران
۱۰	۳۱/۱	۱/۰۶	۳/۴	مشارکت دادن آموزشگران در تصمیم‌گیری توسط مدیر
۱۱	۳۱/۵۲	۱/۰۱	۳/۲۲	وجود ابزارآلات کشاورزی مناسب
۱۲	۳۱/۵۳	۱	۳/۱۶	وجود ابزار مناسب (کامپیوتر، اینترنت، ابزار کمک آموزشی)
۱	۱۶/۱۷	۰/۶۹	۴/۲۶	دوست داشتن همکاران
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	۴۹/۳۹	۱/۱۶	۲/۳۶	کافی بودن حقوق برای مخارج معمولی زندگی
۲۱	۵۱/۸۷	۱/۱	۲/۱۲	دادن پاداش
۲۲	۵۶/۹۲	۰/۸۷	۱/۵۳	مزایای دریافتی در این سازمان به مانند سایر سازمان‌ها

جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب ابعاد رضایت شغلی

رضایت شغلی	فراوانی	درصد فراوانی معتبر	در صد فراوانی تجمعی
خیلی پایین	۰	۰	۰
پایین	۱۶	۱۴/۸	۱۴/۸
متوسط	۶۱	۵۶/۵	۷۱/۳
بالا	۳۱	۲۸/۷	۱۰۰
خیلی بالا	۰	۰	۱۰۰
جمع	۱۰۸	۱۰۰	

میانده = متوسط میانگین رتبه‌ای = ۳/۱۴

طیف لیکرت: کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، بی نظر (۳)، موافقم (۴)، کاملاً موافقم (۵)

### مدل‌یابی معادله ساختاری رضایت شغلی آموزشگران

#### هنرستان‌های کشاورزی استان مازندران

رضایت شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان مازندران از عناصر مختلف تأثیر می‌پذیرند که مهم‌ترین عامل مؤثر بر رضایت شغلی، عامل محیطی است که ضریب مسیر آن ۰/۶۴ می‌باشد. عامل انگیزشی نیز به میزان ۰/۲۶ در رضایت شغلی تأثیر دارد. هم‌چنین عامل محیطی بر عامل انگیزشی، با ضریب مسیر ۰/۵۵ تأثیر دارد (شکل ۱). لازم به ذکر است بین تعامل با مدیر و یاری رساندن مدیر به هنگام کمک، خطای کوواریانس با ضریب ۰/۲۵ برقرار است، مقدار  $t = ۳/۳۴$  بود. هم‌چنین بین قدردانی برای انجام کار و ارتقاء افراد بر مبنای صلاحیت، خطای کوواریانس با ضریب ۰/۴۴ برقرار است، مقدار  $t = ۴/۳۸$  بود. بین لذت کار کردن با همکاران و همکاران انگیزه دهنده، خطای کوواریانس با ضریب ۰/۳۵ برقرار است، مقدار  $t = ۴/۲۹$  بود. بین نگرش‌ها و باورهای مشابه و مشارکت آموزشگران در تصمیم‌گیری، خطای کوواریانس با ضریب ۰/۲۶ برقرار است، مقدار  $t = ۴/۱۶$  بود. بین نگرش‌ها و باورهای مشابه و رضایت همکاران از یکدیگر، خطای کوواریانس با ضریب ۰/۴۴ برقرار است، مقدار  $t = ۵/۰۲$  بود. بین شرایط فیزیکی مطلوب در کلاس و پاکیزگی محیط هنرستان، خطای کوواریانس با ضریب ۰/۳۶ برقرار است، مقدار  $t = ۳/۶۱$  بود. شایان ذکر است، ۰/۶۵ درصد از تغییرات مربوط به رضایت شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی، توسط عامل محیطی و عامل انگیزشی تبیین می‌شود و ۰/۳۱ از تغییرات عامل انگیزشی توسط عامل محیطی تبیین می‌شود. لازم به ذکر است معادلات ساختاری رضایت شغلی به شرح زیر می‌باشد:

$$\text{عامل محیطی} = ۰/۶۴ * \text{عامل انگیزشی} + ۰/۲۶ * \text{رضایت شغلی}$$

$$R^2 = ۰/۶۵, \text{Error var.} = ۰/۳۵$$

$$\begin{matrix} (۰/۱۹) & (۰/۱۸) & (۰/۱۱) \\ ۱/۹۰ & ۳/۴۹ & ۲/۳۶ \end{matrix}$$

$$\text{Error var.} = ۰/۷, \text{عامل محیطی} = ۰/۵۵ * \text{عامل انگیزشی}, R^2 = ۰/۳۱$$

$$\begin{matrix} (۰/۱۵) & (۰/۱۰) \\ ۴/۹۵ & ۵/۴۴ \end{matrix}$$

هم‌چنین همان‌طور که مشخصه‌های برازندگی جدول (۴) نشان می‌دهد شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر ۰/۱۱۷ می‌باشد که بیانگر برازش مدل (برازش مدل این است که تا چه حد یک مدل با داده‌های مربوطه سازگاری و توافق دارد) است. معیار دیگر برای برازش این مدل، بالا بودن تقریبی شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) که برابر ۰/۹۰ و شاخص برازندگی فزاینده (IFI) یا DELTA که برابر ۰/۹۰ می‌باشند که تأییدی دیگر برای برازش مدل می‌باشد. هر چه شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده (RMR) برای مدلی نزدیک‌تر به صفر باشد، مدل مذکور برازش بهتری دارد که مدل از نظر این معیار نیز مناسب می‌باشد.

### نتیجه‌گیری

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 زندگی‌شان مؤثر بوده و تعیین‌کننده بخش عمده‌ای از مفهومی است که به آن رضایت از زندگی می‌گوییم.

جدول ۴- شاخص‌های برازندگی مدل نهایی

شاخص	RMSEA	CFI	IFI	GFI	NFI	NNFI	RMR	$\chi^2$	P	df
مقادیر	۰/۱۱۷	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۶۶	۰/۸۵	۰/۸۹	۰/۱۲	۷۱۱/۲۵	۰/۰۰۰	۲۹۰

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی آموزشگران می‌باشد که با این تحقیق هم جهت می‌باشند. هم‌چنین عامل انگیزشی (کسب موفقیت، قدردانی برای انجام کار، کار و تلاش برانگیزنده، مسئولیت فزاینده، رشد و پیشرفت) نیز در رضایت شغلی تأثیر دارد، که نتایج بدست آمده با یافته‌های حسینی کوهستانی (۱۸)، دانیش و عثمان (۹) هم‌خوانی دارد. شایان ذکر است در بین گویه‌های عوامل انگیزشی ترفیع و پیشرفت بر رضایت شغلی تأثیر به سزایی دارد که با یافته‌های گزارش شده توسط فلدمن و آمولد (۱۴) همسو می‌باشد. لازم به ذکر است عامل محیطی بر عامل انگیزشی نیز تأثیرگذار می‌باشد.

در این قسمت با توجه به نتایج پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد:

با توجه به نتایج حاصل از مدل‌یابی معادلات ساختاری از بین دو متغیر مکنون (عامل انگیزشی و عامل محیطی)، متغیر عامل محیطی بیش‌ترین اثر را بر رضایت شغلی داشته است و لذا رابطه حمایتی مدیر با معلمان، کارمداری مدیر، ایجاد انگیزه در آموزشگران توسط مدیر، مشارکت دادن آموزشگران در تصمیم‌گیری توسط مدیر باعث بالا رفتن رضایت شغلی می‌شود. لذا پیشنهاد می‌شود سازمان متولی برای افزایش رضایت شغلی آموزشگران، با برگزاری کلاس‌های آموزشی و توجیهی مدیران را مجاب به حمایت، ایجاد انگیزه و مشارکت دادن آموزشگران در تصمیم‌گیری نماید و هم‌چنین شرایطی را فراهم کند تا مدیران کارمداری را اولویت بخشند.

هم‌چنین با توجه به نتایج، در متغیر مکنون عامل انگیزشی، کار و تلاش برانگیزنده، رشد و پیشرفت، قدردانی برای انجام کار باعث بالا رفتن رضایت شغلی می‌شود. لذا پیشنهاد می‌شود سازمان متولی برای افزایش رضایت شغلی آموزشگران، شرایط را به گونه‌ای فراهم کند تا آموزشگران کار و تلاش برانگیزنده داشته باشند و مراحل پیشرفت را طی کنند و نیز برای انجام دادن بهتر کارها طی فواصل زمانی مشخص از آن‌ها قدردانی کنند.

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. حال با توجه به نتایج پژوهش، میزان رضایت شغلی اکثر آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان مازندران (۵۶/۵ درصد) در حد متوسط است. نتایج ارائه شده در بخش یافته‌ها حاکی از آن است، رضایت شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان مازندران از عناصر مختلف تأثیر می‌پذیرد که در مدل ساختاری، مهم‌ترین عامل مؤثر بر رضایت شغلی، عامل محیطی (سرپرستی مدیر، رابطه حمایتی مدیر با معلمان، کارمداری مدیر، ایجاد انگیزه در آموزشگران، مشارکت دادن آموزشگران در تصمیم‌گیری توسط مدیر، انعطاف زمان کاری، رضایت همکاران از یکدیگر، نگرش‌ها و باورهای مشابه در هنرستان، پاکیزگی محیط هنرستان، شرایط فیزیکی مطلوب در کلاس) می‌باشد. که نتایج بدست آمده با یافته‌های کریمی تکلمی (۲۱)، ولدمن و همکاران (۳۵)، بدری و همکاران (۴)، میل و هوت (۲۵)، باساکا و قوشب (۶)، هم‌خوانی دارد که گویه‌های فوق بیش‌ترین تأثیر را در رضایت شغلی پاسخگویان دارند. لازم به ذکر است در بین گویه‌های عوامل محیطی انعطاف‌پذیری بر رضایت شغلی تأثیر دارد که با یافته‌های گزارش شده توسط هستون و همکاران (۱۹) همسو می‌باشد. هم‌چنین مطابق با یافته‌های استیون و همکاران (۳۲) حمایت مدیر از معلمان، مطابق با یافته‌های رودس و همکاران (۳۹) روابط همکار و رضایت از یکدیگر، مطابق با یافته‌های آیدین و همکاران (۳) شرایط فیزیکی مطلوب از

## منابع

- 1- Akhtar S.N., Hashmi M.A., and 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.
- 2- Ashwin W.J., and Mrugank T. 2005. Motivating Salesperson Customer Orientation: Insights from the Job Characteristics Model, *Journal of Business Research*, 58: 584–592.
- 3- Aydin A., Uysal S., and 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.
- 4- Badri M.A., Mohaidat J., Ferrandino V., and Mourad T.E. 2013. The social cognitive model of job satisfaction among teachers: Testing and validation, *International Journal of Educational Research*, 57: 12–24.
- 5- Badri M., and ElMourad T. 2011. Measuring job satisfaction among teachers in Abu Dhabi: Design and testing differences, 4th Redesigning Pedagogy, NIE International Conference.
- 6- Basaka R., and 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.
- 7- Blachburn J., and 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).
- 8- 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.
- 9- Danish R.Q., and Usman A. 2010. Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan, *International Journal of Business and Management*, 5(2). Available online at: [www.ccsenet.org/ijbm](http://www.ccsenet.org/ijbm).
  - 10- De Nobile J.J., and 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.
  - 11- Demirta Z. 2010. Teachers' job satisfaction levels, *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 9: 1069–1073.
  - 12- Dinham S., and Scott C. 1998. A three domain model of teacher and school executive career satisfaction, *Journal of Educational Administration*, 36(4): 362–378.
  - 13- Dinham S., and Scott C. 2000. Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction, *Journal of Educational Administration*, 38(4): 379–396.
  - 14- Feldman D.C., and Arnold H.J. 1985. *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*, Mc Graw- Hill Book C.
  - 15- Foor R.M., and 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)
  - 16- Garrido M.J., Perez P., and Anton C. 2005. Determinants of Sales Manager Job Satisfaction: An Analysis of Spanish Industrial Firms, *The International Journal of Human Resource Management*, 16 (10): 1934-1954.
  - 17- Hooman H.A. 2002. Providing and standardize assessment scale of job satisfaction, Tehran: Governmental management education center. (In Persian)
  - 18- Hosseini Kohestani A. 2012. Identify and Rank Factors that Influence Job Satisfaction of Staff, Master's thesis. Islamic Azad University, Sari Branch. (In Persian)
  - 19- Houston D., Meyer L.H., and 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.
  - 20- Ilies R., and 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.
  - 21- Karimi Takalomi L. 2007. An investigation of affective factors on the job satisfaction teachers of agricultural education Ministry of Agriculture in selected provinces of Iran's. Master's thesis, College of Agriculture and Natural Resources, Tehran University. (In Persian)
  - 22- Klassen R.M., and 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): 741-756.
  - 23- Korunka C., Scharitzer D., Carayon P., and Sainfort F. 2003. Employee Strain and Job Satisfaction Related to An Implementation of Quality in A Public Service Organization: A Longitudinal Study, *Work and Stress*, 17(1): 52 - 72.
  - 24- Locke E.A. 1976. The nature and causes of job satisfaction, In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, pp. (1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally
  - 25- Maele D.V., and 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.
  - 26- McDonald R.P. 1999. *Test theory: A unified treatment*, Mahwah. NJ Erlbaum.
  - 27- Nguni S., Slegers P., and 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): 145 -177.
  - 28- Rezaei A., Alambeigi A., and 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>
  - 29- Rhodes C., Hollinshead A., and 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.
  - 30- Singh K., and 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.
  - 31- Spector P.E. 1997. *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*, Thousand Oaks, CA: Sage.
  - 32- Stevens M.J., Oddou G., Furuya N., Bird A., and Mendenhall M. 2006. HR Factors Affecting Repatriate Job Satisfaction and Job Attachment for Japanese Managers, *The International Journal of Human Resource Management*, 17(5): 831- 841.
  - 33- Van der Ploeg J.D., and Scholte E.M. 2003. Handleiding voor leerkrachten in het basis- en voorgezet onderwijs. Houten/Antwerpen: BohnStafleu Van Loghum.
  - 34- Van Houtte M. 2006. Tracking and teacher satisfaction: Role of study culture and trust, *Journal of Educational Research*, 99(4): 247–254.



- 35- Veldman I., Tartwijk J.V., Brekelmans M., and Wubbels T. 2013. Job satisfaction and teacher -student relationships across the teaching career: Four case studies, *Journal of Teaching and Teacher Education*, 32: 55-65.
- 36- Zembylas M., and Papanastasiou E.C. 2005. Modeling Teacher Empowerment: The Role of Job Satisfaction. *Educational Research and Evaluation*, 11(5): 433- 459.