

اثربخشی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه اول و دوم شهرستان میبد

محمود میرزاده کوهشاهی^۱

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

احمد ابوحمزه^۲

مربی گروه علوم اجتماعی دانشگاه فرهنگیان

چکیده

رضایت شغلی نگرشی فردی نسبت به شغل بوده و یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارایی، بروز خلاقیت و احساس رضایت فردی میگردد. بر این اساس روشن است عوامل موجود در محیط کاری عملکرد فرد را در شغل او تحت تأثیر قرار می دهد. هدف از انجام این پژوهش، ارزیابی رابطه رضایت شغلی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه اول و دوم شهرستان میبد در سال ۱۳۹۶ بوده است. ابزار پژوهش، بررسی رضایت شغلی، پرسشنامه های مشتمل بر ۶۴ سؤال و ۹ مولفه و برای سنجش عملکرد از پرسش نامه محقق ساخته که شامل ۶۰ سؤال و ۱۱ مولفه دارد، استفاده شده است. در مجموع، ۳۹ نفر از مدیران مدارس متوسطه اول و دوم که هم شامل مدارس دخترانه و پسرانه می شوند. مورد مطالعه قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان می دهد که میانگین نمره رضایت شغلی مدیران مدارس ۷۵.۸۱ است و میانگین عملکرد ۸۷.۴۴ است. در زیر مولفه های رضایت شغلی کمترین رضایت را از مولفه حقوق داشتند و در زیر مولفه های عملکرد، کمترین عملکرد را از مولفه برنامه ریزی داشتند براساس نتایج، رضایت شغلی می توانند عملکرد مدیران را تحت تأثیر قرار دهد.

کلید واژه ها: رضایت شغلی، عملکرد، مدیران مدارس، عملکرد شغلی، شهرستان میبد

۱. مقدمه

از موضوعات اساسی سازمان ها برای رشد و توسعه، مدیریت منابع انسانی سازمان است. با توجه به رقابت بین سازمان ها و تلاش هر سازمان در کاهش هزینه ها و افزایش بهره‌وری، یکی از موضوعات مهم روانشناسی صنعتی - سازمانی در راستای این هدف جذب و پرورش شاغلین متناسب با مشاغل مورد نظر است با توجه به اهمیت و دیرینه بودن موضوع مورد نظر، تحقیقات زیادی در این رابطه انجام شده است و عوامل متعددی چون، دانش، مهارت، توانایی، عوامل محیطی، موقعیتی و شغلی در رابطه با عملکرد منابع انسانی سازمان بررسی شده اند؛ اما یکی دیگر از عوامل بسیار مهمی که بر عملکرد منابع انسانی می‌تواند تاثیر داشته باشد رضایت شغلی است. رضایت شغلی یک حالت عاطفی مثبت و خوشایند است که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی خود میباشد در واقع رضایت شغلی یکی از عواملی است که باعث علاقه یا عدم علاقهٔ فرد به شغل می‌شود (قمری زارع، ۱۳۹۱). توجه محققان در سال های اخیر به موضوع رضایت شغلی در سازمان جلب شده است؛ زیرا کارکنانی که رضایت شغلی بالای دارند به بهره‌وری سازمان کمک می‌کنند (Azeem, 2010). رضایت شغلی با عملکرد شغلی رابطه مستقیم دارند یعنی کاهش رضایت شغلی باعث غیبت و جابجایی افراد میشود و افزایش رضایت شغلی باعث افزایش بهره‌وری می‌شود. (Pawase, 2013). رضایت شغلی یک پیش نیاز برای عملکرد کارکنان در هر سازمان است. کارکنانی که در مشاغل خود راضی هستند بیشتر در حال همکاری و انگیزه هستند؛ اما کسانی که از شغل خود راضی نیستند، شاید بیشتر به فکر تولیدات و خروجی های با کیفیت پایین باشند و حتی در کار خود اعتصاب کنند و از کار اخراج شوند (Mwiti, 2012) از طرفی بررسی ها نشان می‌دهند که افزایش رضایت شغلی، خلاقیت و مولد بودن فرد را نیز افزایش داده و انگیزه های کاری را بیشتر و غیبت از کار را کاهش می‌دهد. عدم رضایت شغلی می‌تواند باعث استرس روانی و غیبت بیش از حد و جابجایی کارکنان شود. که به نوبه خود منجر به بهره‌وری پایین تر و کاهش اثربخشی و ناکار آمدی و از دست دادن سود می‌شود. رضایت شغلی همچنین در عمل بخاطر آن که می‌تواند به مدیران کمک کند تا انگیزش و بهره‌وری را در زیر دستان بهبود ببخشد مهم است. عدم رضایت شغلی بین کارکنان در هر شغلی خطر ناک است؛ اما اگر در حرفه معلمی و آموزش و پرورش اتفاق بی‌افتد، خودکشی است، زیرا این مقوله در پیامد و بهره‌وری سازمان و حتی زندگی فرد نقش بارزی ایفا می‌کند (بیرانوند، ۱۳۹۳). معلمان ستون فقرات فعالیت آموزشی هستند. موفقیت و شکست فعالیت های آموزشی وابستگی زیادی به عملکرد آنها دارد. عملکرد آنها با فرایند و محصول آموزش و پرورش ارتباط مستقیم دارد. بنابراین عملکرد معلمان برای بهبود آموزش مؤثر است (Ami, 2013). با این اوصاف مسئله پژوهش فعلی روشن می‌گردد، اگر چه در سال های اخیر توجه شایانی به رضایت شغلی صورت گرفته است؛ اما مسئله ای که همچنان باقی مانده است این است که عدم رضایت شغلی مدیران و معلمان مدارس می‌تواند باعث کاهش عملکرد و کارایی و اثربخشی مدارس شود و سوالی که در این زمینه وجود دارد این است که چقدر چقدر رضایت شغلی مدیران مدارس تامین می‌شود؟ بنابر این پژوهش حاضر در صدد است با تمرکز بر روی مدیران مدارس شهرستان میبد پاسخ واضحی به این مسئله دهد.

۱-۱- سوالات پژوهش

وضعیت رضایت شغلی مدیران مدارس شهرستان میبد چگونه است؟

وضعیت عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان میبد چگونه است؟

بین عملکرد شغلی مدیران مدارس با مولفه های رضایت شغلی ارتباط معنا داری وجود دارد؟

۲-۱- روش شناسی پژوهش

روش این پژوهش از نظر هدف از نوع کاربردی و از نظر جمع آوری داده ها از نوع توصیفی-هم بستگی می باشد جامعه پژوهش فعلی کلیه مدیران مدارس متوسطه اول و دوم پسرانه و دخترانه شهرستان میبد می باشد روش نمونه گیری به روش سر شماری بوده است و ۵۰ نفر از مدیران مدارس در این روش نمونه گیری بود برای سنجش رضایت شغلی از پرسش نامه محقق پرسش نامه محقق ساخته استفاده شده است پایایی این پرسش نامه توسط الفای کرونباخ ۹۱ محاسبه شده است این پرسش نامه که شامل ۹ مولفه حقوق، ارتقاء، ماهیت کار، نظارت و سرپرستی، همکاری، محیط کار، امنیت شغلی، مسئولیت و جو سازمانی می باشد. برای سنجش عملکرد شغلی از پرسش نامه محقق ساخته است پایایی این پرسش نامه ۹۷ توسط الفای کرونباخ می باشد استفاده شده است. این پرسش نامه دارای ۶۰ سوال میباشد که ۱۱ مولفه عملکرد مدیران که شامل، ارتباطات، برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری، نظارت و کنترل، تصمیم گیری، ابتکار و خلاقیت، مسئولیت پذیری، رضایت ارباب رجوع، کیفیت کار و رعایت اخلاق در کار را می سنجد.

۳-۱- پیشینه تحقیق

سهرابی (۱۳۹۵) پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین عوامل پنجگانه شخصیتی معلم با رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی منطقه پنج آموزش و پرورش شهر تهران انجام داده است. یافته های پژوهش او حاکی از آن بود که معلمان زن بیشتر از معلمان مرد دارای رضایت شغلی هستند

توکلی (۱۳۹۵) پژوهش با هدف بررسی رابطه بین جنسیت و رضایت شغلی شاغلین زن و مرد شهر شیراز انجام داده است نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی مردان و زنان رابطه معناداری وجود دارد و زنان شاغل از رضایت بیشتری برخوردارند.

رحیمی (۱۳۹۵) پژوهش با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه ارومیه انجام داده است. یافته های این تحقیق نشان داد که رابطه مثبت معناداری بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی وجود دارد.

رنگریزان (۱۳۹۳) پژوهشی با هدف مقایسه تعهد سازمانی و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر رشت انجام داده است جامعه آماری این پژوهش تمامی دبیران مدارس دخترانه و پسرانه است که در سال ۹۳-۱۳۹۲ می باشد که نمونه ای به حجم ۲۲۰ نفر به روش نمونه گیری خوشه ای طبقه ای انتخاب شدند و پرسشنامه های تعهد سازمانی (مایر و آلن) و رضایت شغلی (اسمیت کندال و هالین) را تکمیل نمودند. نتایج نشان داد تفاوت رضایت از ماهیت کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران و رضایت از پرداخت (حقوق و مزایا) از مولفه های رضایت شغلی در دبیران زن و مرد از نظر آماری معنی دار می باشد رضایت از ارتقاء دبیران زن و مرد از نظر آماری معنی دار نمی باشد تفاوت تعهد عاطفی، تعهد مستمر از مولفه های تعهد سازمانی در دبیران زن و مرد، از نظر آماری معنی دار می باشد تعهد هنجاری دبیران زن و مرد، از نظر آماری معنی دار نمی باشد.

لعل شهباز (۱۳۹۲) پژوهشی با هدف بررسی رابطه ی عملکرد خانواده با عملکرد شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی تهران انجام داده است. نتایج نشان داد که بین عملکرد خانواده با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد، بین عملکرد خانواده و رضایت شغلی رابطه وجود دارد، بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد، دو متغیر دانش کاری و ارتباط کاری عوامل پیش بینی کننده ی عملکرد خانواده هستند.

هاشمی (۱۳۹۰)، پژوهشی با موضوع بررسی میزان رضایت شغلی معلمان شهرستان آبیگ و رابطه ی آن با خدمات رفاهی انجام داده است. پس از انجام کار تحقیق محقق به این نتایج رسیده است که میان رضایت شغلی معلمان و متغیرهایی مانند خدمات بهداشتی، امنیت درآمدی، نحوه گذران اوقات فراغت و تأمین نیازهای اساسی رابطه وجود دارد و این متغیرها بر رضایت شغلی معلمان تأثیر بسزایی دارند.

رحمتی (۱۳۹۰). در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش هیجانی با خلاقیت و رضایت شغلی مدیران مدارس شهرستان بم در سال تحصیلی ۸۹ برای سنجش رضایت شغلی از پرسش نامه رضایت شغلی هرزبرگ استفاده نمودند، به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی با خلاقیت

تحقیقات انجام شده خارج از کشور

سوارز (۲۰۱۷) پژوهشی با هدف مقایسه رضایت شغلی پزشکان و پرستاران و کارمندان بخش اورژانس بیمارستان های استرالیا انجام داد. پژوهش او از نوع توصیفی، مقطعی بوده است برای جمع آوری داده ها از پرسش نامه استفاده کرده است. نتایج تحقیق او نشان می دهد رضایت شغلی پزشکان نسبت به پرستاران و کارمندان بالاتر است و همچنین رضایت شغلی پرستاران از کارمندان بالاتر است.

پاندینا (۲۰۱۷) پژوهشی با هدف ارزیابی میزان رضایت شغلی در میان کتابداران هند انجام داده است که متغیر های حقوق، محیط کار، ساعت کار، محل کار، کارفرما مورد ارزیابی قرار گرفتند. ۷۷ درصد از پاسخ دهندگان اعلام کردن آنها در حرفه خود مایل به تغییر کارفرمایی فعلی خود هستند. همچنین داده های پژوهش او نشان می دهند که ۸۰ درصد نیز از کارفرمایان خود ناراضی هستند.

تیتک (۲۰۱۷) پژوهشی با هدف بررسی سبک های تصمیم گیری مدیران مدارس بر رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی استان ساکاری ترکیه انجام داده است. جامعه آماری ۴۳۸ معلم از ۱۶۷ مدرسه بوده اند برای جمع آوری داده ها از پرسش نامه رضایت شغلی مینه سوتا و پرسش نامه سبک های تصمیم گیری استفاده کرده است نتایج تحقیق او نشان میدهد که سطوح رضایت شغلی معلمان و مدیران شرکت کننده در این پژوهش بالا بوده است.

پانزر (۲۰۱۷) تحقیقی با هدف بررسی رابطه بین رفتار کارآفرینی و رضایت شغلی معلمان مدارس دولتی برزیل انجام داده است برای نمونه گیری از روش گلوله برفی ۳۸۵ معلم را انتخاب کرده است نتایج تحقیق او نشان میدهد که بین کارآفرینی و رضایت شغلی رابطه معکوس وجود دارد.

ناس (۲۰۱۷) پژوهشی با هدف مقایسه رضایت شغلی مشاوران مدارس پیش دبستانی با مدارس ابتدایی در ترکیه انجام داده است ۲۲۳ نفر از مشاوران مدارس به عنوان جامعه آماری او انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده های او نشان می دهد که رضایت شغلی مشاوران مدارس ابتدایی بالاتر از مشاوران مدارس پیش دبستانی است تنها یک سوم از مشاوران مدارس پیش دبستانی رضایت شغلی خود را بالا اعلام کرده اند و تقریباً نیمی از مشاوران پیش دبستانی و یک سوم مشاوران ابتدایی رضایت شغلی خود را پایین اعلام کرده اند.

ساداسا (۲۰۱۳) تحقیقی با هدف بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی، رفتار رهبری و رضایت شغلی بر عملکرد شغلی معلمان مدارس هند انجام داده است. روش تحقیق او از نوع پیمایشی، و نمونه آماری او شامل ۲۲۱ نفر از معلمان مدارس راهنمایی در استان سو قوبومی هند بوده است. نتایج تحقیق او نشان میدهد فرهنگ سازمانی و رفتار رهبری و رضایت شغلی عوامل مهمی در عملکرد معلمان مدارس راهنمایی هستند.

کانا (۲۰۱۱) تحقیقی را با عنوان رابطه رضایت شغلی و عملکرد شغلی معلمان انجام داده است که نتایج تحقیق او نشان می دهد ترفیع سریع، حقوق بالا و رضایت شغلی معلمان از جمله عوامل اصلی هدایت ذهن و درک شان است که به عنوان وسیله ای برای انتقال، تولید و افزایش عملکرد شغلی آنها در مدارس متوسطه دولتی بوده است. ادیمی (۲۰۱۳) تحقیقی با عنوان رابطه بین جو سازمانی و عملکرد شغلی معلمان نیجریه انجام داده است. یافته ها نشان می دهد که اکثر مدارس جو مدرسه از نوع آزاد است سطح عملکرد کار معلمان نیز پایین بود. کاپارا و همکاران (۲۰۰۶). تحقیقی تحت عنوان خود باوری معلمان به عنوان عامل تعیین کننده رضایت شغلی و موفقیت آموزشی دانش آموزان انجام دادند این تحقیق که در بین ۷۵ مدرسه ایتالیایی انجام گرفت نشان داد که اعتماد به نفس و خودباوری معلمان باعث افزایش رضایت شغلی معلمان می شود که این خود نیز منجر به پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و موفقیت آموزشی معلمان است.

۲. تعریف مفهوم رضایت شغلی

نوعی احساس خشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است که از کار مناسب با استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تامین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه های موفق، روابط، محیط، و جوسازمانی پدید می آید (میرکمالی، ۱۳۹۳: ۱۷۶) رضایت شغلی و انگیزش دو مفهوم پیوسته اند، انگیزش در لغت به معنایی آنچه که شخص را به حرکت وا می دارد. نظیر ترس، قدرت یا عشق است. از نظر روان شناسی فاصله بین غریزه و انگیزه عبارت است از تفاوت بین عکس العمل ناآگاهانه بدنی و عکس العمل قابل کنترل رفتار مردم است. در یک تعریف نسبتاً جامع انگیزش عبارت است از احساس کمبود روانشناختی، فیزیولوژیک یا نیاز که انسان را در راستای هدفی به فعالیت وا میدارد. رضایت شغلی و انگیزش دو مفهوم توأم هستند. یعنی زمانی کارمند برای انجام وظیفه اش انگیزه دارد که از شغل خود رضایت داشته باشد و در صورت ناراضی بودن انگیزه کافی برای انجام کار ندارد. می توان گفت انگیزه باعث رضایت شغلی می شود و بالعکس. به همین دلیل بسیاری از صاحب نظران این دو عنوان را مترادف هم به کار می برند. (میرکمالی، ۱۳۸۰: ۵۵). رضایت شغلی مجموعه ای از احساسات مطلوب یا نامطلوب است که کارکنان آنها را مشاهده می کنند. این به مجموعه ای از نگرش هایی است که کارگران در مورد کارشان دارند اشاره دارد. (Azhar, ۲۰۱۱). رضایت شغلی نوعی احساس در مورد شغل است که عواملی نظیر پاداش، شرایط کاری و همکاران می توانند بر آن تاثیر داشته باشند (Drago and others, 1991). رضایت یک مفهوم چند بعدی است. رضایت شغلی شامل عوامل خارجی مانند حقوق و دستمزد، شرایط کاری، همکاران، توسعه حرفه ای و نظارت و عوامل داخلی مانند انتظارات افراد از کار و درخواست آن ها می باشد به نوعی رضایت شغلی به ایجاد یک نگرش مثبت نسبت به شغل کمک می کند (Demirel, 2014).

۲-۱. ماهیت رضایت شغلی

رضایت شغلی به طور نوعی به نگرش های کارکنان اشاره دارد. رضایت شغلی ابعاد بسیاری دارد و ممکن است نمایانگر نگرش کلی نسبت به شغل باشد یا فقط به قسمت هایی از شغل بازگردد. رضایت شغلی به عنوان مجموعه ای از احساسات فرد، ماهیتی پویا دارد یعنی به همان شدتی که پدید می آید، از میان می رود بنابراین برای تداوم آن، توجه مستمر مدیران، ضرورت دارد رضایت شغلی بخشی از رضایت از زندگی است، به نحوی که سرشت محیط

بیرونی، بر احساسات فرد در کارش اثر می گذارد. به همین ترتیب، چون شغل بخش مهمی از زندگی انسان است، رضایت از شغل بر رضایت کلی از زندگی تأثیر دارد. (خدایاری فرد و همکاران، ۱۳۸۸)

۲-۲. تأثیر رضایت شغلی بر سازمان

ارزیابی ها نشان می دهند که هرگاه کارکنان یک سازمان از شغل خود رضایت داشته باشند سازمان آنها نیز دارای اثرات مثبت خواهد بود و به صورت یک سازمان اثربخش و مفید در خواهد آمد. علاوه بر موارد مذکور، رضایت شغلی نتایج دیگری نیز دارد: کارکنان کاملاً راضی گرایش کمتری در مورد تسلیم شدن شکایت دارند. از سلامت جسمانی و روانی بیشتری برخوردار هستند. طول عمرشان بیشتر است. وظایف جدید مرتبط با شغل را سریع تر یاد می گیرند و با سوانح شغلی کمتر روبه رو می شوند (محمدی، ۱۳۸۳).

۲-۳. نظریه های رضایت شغلی

۲-۳-۲. نظریه ارزش

این نظریه مدعی است رضایت شغلی به وسیله این پدیده تأمین می گردد که آیا شغل فرد امکان حفظ ارزش های خصوصی و شخصی را می دهد یا نه این نظریه بیان می کند که اگر شغل با حفظ ارزش های خصوصی و شخصی سازگار باشد او از شغل خود رضایت دارد ولی چنان چه شغلش با ارزش های خصوصی او در تعارض باشد و تناقض داشته باشد رضایت شغلی برایش حاصل خواهد شد (محمدی، ۸۳).

۲-۳-۳. نظریه انتظارات

انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی موثرند. اگر انتظارات فرد از شغلش خیلی زیاد باشد در این حالت رضایت شغلی معمولاً دیرتر و مشکل تر حاصل میشود. مثلاً ممکن است فردی در صورتی از شغلش راضی شود که بتواند تمام انتظارات او تأمین شده باشد مسلماً چنین فردی به مراتب دیرتر از فردی که کمترین انتظار از شغلش دارد به رضایت شغلی نائل خواهد شد لذا رضایت شغلی مفهومی کاملاً یکتا و فردی است و باید در مورد هر فرد به طور جداگانه عوامل و میزان و نوع آن مورد بررسی قرار بگیرد (محمدی، ۱۳۸۶).

۲-۳-۴. نظریه هرزبرگ^۳

به نظر هرزبرگ واحدهای صنعتی در صورتی موفق می شوند افراد را به خوبی به خود جذب و نیازهای آنان را ارضا کنند که بتوانند اولاً کاری به آنها عرضه کنند که رضایت آنها را جلب کند ثانیاً کار را با توجه به چگونگی ارضای نیازهای سطح سوم در نظر بگیرند. یعنی سازمان براساس تحقق ظرفیت روحی و فکری کارگر و شناخت استعدادهای وی باعث ایجاد علاقه به کار-براساس طبیعت آن و احساس مسئولیت هایی که در جریان کار سازمان مورد نظر است می شود و امکانات حرفه ای و پرداخت دستمزد برابر با کوشش های فرد را فراهم می سازد. (توسلی، ۱۳۸۷، ص ۱۳۹)

۲-۵. تعریف مفهوم عملکرد شغلی

عملکرد شغلی به عنوان مجموعه رفتارهای کارکنان به شکل مثبت یا منفی در دست یابی به اهداف سازمانی سهیم هستند و عملکرد شغلی همواره به عنوان یکی از عوامل مهم در مدیریت کارکنان به شمار می رفته است (ستیال و راسلی، ۲۰۱۱ به نقل از محمدنژاد، ۱۳۹۶) عملکرد معلمان به طور عمده به ویژگی های معلم مانند پایگاه دانش،

³ Herzberg

احساس مسئولیت و ذهنیتش بستگی دارد ویژگی های دانش آموز مانند فرصت یادگیری و کار علمی؛ عوامل آموزشی مانند ساختار درس و ارتباطات؛ جنبه های یادگیری مانند درگیری و موفقیت؛ و پدیده های کالس درس جو سازمان و مدیریت اگر معلمان در مورد این عوامل دقت کنند عملکرد آنها می تواند به سطح مطلوب افزایش یابد(رائو و کومار ۲۰۰۴ به نقل از جماندسوری، ۲۰۱۳)

۶-۲. ضرورت ارزیابی عملکرد کارکنان

هیچ مدیریت و سازمانی بدون بررسی نتایج کار و عملکرد خود نمی توانند به آرمان ها و اهداف خود برسند. ارزشیابی یکی از وظایف اساسی مدیریت است که با بررسی و تحقیق در عملکرد افراد و سازمان میزان دست یابی به اهداف را می سنجد و زمینه های برطرف کردن موانع، اصلاح روش ها، بهسازی نیروها و نهایتا پیمودن مراحل دیگر حرکت و رشد فرد در سازمان را فراهم می سازد(میرکمالی، ۱۳۸۹:۳۶۱).

۷-۲. اهداف ارزیابی عملکرد

سازمان های در ارزیابی عملکرد کارکنان و اعضای خود در پی هدف های گوناگون و مختلف هستند مدیران برای تصمیم گیری که در مورد کارکنان باید بگیرند از این گونه ارزیابی ها استفاده میکنند، آنها می توانند بدین وسیله درباره ارتقاء، نقل و انتقال، وظایف بخشیدن به کارکنان تصمیم های مهمی بگیرند با استفاد از ارزشیابی ها، متوجه نارسایی های مهارتی افراد می شوند و در میابند، چه نوع برنامه های آموزشی باید به اجرا در بیارند، آنها بدین وسیله می توانند مهارت ها و شایستگی افراد را مشخص کنند و برای حل این مشکل، برنامه های مناسبی اجرا می کنند. همچنین می توانند مشخص کنند که کدام یک از برنامه های آموزشی معتبر و قابل اثر بخشی مناسب هستند و همچنین می توانند کارکنان تازه استخدام شده را که داری عملکرد ضعیف هستند شناسایی کنند(احمد زاده ۱۳۹۰، به نقل از فتح الهی، ۱۳۹۱)

۸-۲. عوامل تاثیر گذار بر عملکرد سازمانی

طبیعت عملکرد در یک سازمان به نیازمندی های شغل، اهداف و ماموریت های سازمان و باورهای موجود سازمان نسبت به رفتار پر اهمیت وابسته است. نقطه مشترک تمام تعاریف موجود در مورد عملکرد سازمانی، نحوه انجام وظایف و مسئولیت های محول شده به افراد در قالب یه موجودیت کلی یعنی سازمان مربوط میباشد در واقع عملکرد سازمانی متشکل است از مجموعه رفتارهای که کارکنان یک سازمان در ارتباط با شغل از خودشان نشان می دهند و محصول و بازدهی از این رفتار منتج میشود. مطالعات مختلفی در زمینه عوامل موثر بر عملکرد شغلی انجام گرفته است در یکی از این مطالعات سابقه خدمت و رضایت شغلی به عنوان متغیرهای تاثیر گذار بر عملکرد شغلی معرفی شده اند(احمدی، ۱۳۹۲)

۹-۲. رویکرد های سنجش عملکرد

در سنجش عملکرد دو رویکرد عمده وجود دارد: عینی و ذهنی و هر دو رویکرد دارای محاسن و معایب خاص خود است. مقیاس های عینی بیشتر واقعی هستند، اما از نظر قلم و پوشش محدود به داده های مالی هستند و دیگر ابعاد سازمان را تبیین نمی کنند. از طرفی دیگر مقیاس ذهنی واقع گرا هستند اما توصیف غنی که از اثربخشی سازمان ارائه می کنند. این مقیاس ها اجازه می دهند دامنه تغییرات وسیعی از سازمان در منابع مختلف مورد مقایسه قرار بگیرند. بنابراین قابلیت تعمیم بر مبنای یافته های ذهنی بیشتر است. همچنین مقیاس های ذهنی عناصر تحلیل

مبنی بر ادراک را نیز پوشش می دهند که در پژوهش های علوم انسانی و اجتماعی جایگاه ویژه ای پیدا کرده است (مومنی، ۱۳۹۲)

۱۰-۴ تجزیه و تحلیل داده ها

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی مطلق و نسبی متغیرهای دموگرافیک در گروه مورد مطالعه

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد
جنس	زن	۱۸	۴۶.۲
	مرد	۲۱	۵۳.۸
مدرک تحصیلی	کارشناسی	۲۴	۶۱.۵
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۵	۳۸.۵
مدیر مقطع	متوسطه اول	۲۳	۶۰
	متوسطه دوم	۱۵	۴۰
نوع مدرسه	پسرانه	۲۱	۵۳.۸
	دخترانه	۱۸	۴۶.۲

جدول بالا نشان دهنده این است که از مجموع ۳۹ شرکت کننده در این طرح ۲۱ نفر (۵۳.۸٪) مرد و بقیه زن بودند. از نظر مدرک تحصیلی ۲۴ نفر (۶۱.۵٪) دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بقیه کارشناسی ارشد و بالاتر بوده اند. از نظر مقطع تحصیلی مدیران، ۲۳ نفر (۶۰٪) در مقطع متوسطه اول و ۱۵ نفر (۴۰٪) متوسطه دوم و از نظر نوع مدرسه ۲۱ نفر (۵۳.۸٪) در مدرسه پسرانه و بقیه با ۴۶.۲٪ در مدرسه دخترانه مشغول به کار بوده اند

جدول شماره ۲: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای رضایت شغلی و

مؤلفه های مربوط به آن در گروه مورد مطالعه

مؤلفه های رضایت شغلی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
ماهیت کار	۳۹	۸۸.۱۱	۱۰
امنیت	۳۹	۷۳.۰۲	۱۲
محیط فیزیکی	۳۹	۸۱.۱	۱۱
جو سازمانی	۳۹	۷۵.۹	۱۰
شیوه سرپرستی	۳۹	۷۵.۹	۱۱
همکاران	۳۹	۸۵	۹
حقوق و مزایا	۳۹	۴۹.۹	۱۳

مسئولیت	۳۹	۸۴.۱	۱۰
ارتقاء	۳۹	۶۸.۹	۱۲
رضایت شغلی		۸۵.۱	۸

جدول بالا به بررسی میانگین و انحراف استاندارد رضایت شغلی و مؤلفه های مربوط به آن در گروه مورد مطالعه می پردازد همانطور که در جدول مشاهده می شود. میانگین رضایت شغلی ۷۵.۸۱ و زیرمقیاس های آن شامل ماهیت کار (۸۸.۱۱)، امنیت (۷۳.۰۲)، محیط فیزیکی کار (۸۱.۱۳)، جو سازمانی (۷۵.۹۸)، شیوه سرپرستی (۷۵.۹۶)، همکاران (۸۵.۰۷)، حقوق و مزایا (۴۹.۹۴)، مسئولیت (۸۴.۱۸) و ارتقاء (۶۸.۹) بدست آمد.

جدول شماره ۳: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای عملکرد مدیران و

مؤلفه های مربوط به آن در گروه مورد مطالعه

مؤلفه های عملکرد شغلی	تعداد	فراوانی	انحراف معیار
ارتباطات منابع انسانی	۳۹	۸۶.۰۹	۱۰
برنامه ریزی	۳۹	۸۳.۶۰	۱۲
ابتکار و خلاقیت	۳۹	۸۶.۸۵	۱۱
سازماندهی	۳۹	۸۷.۸۲	۹
مسئولیت پذیری	۳۹	۹۱.۲۵	۹
تصمیم گیری	۳۹	۸۶.۱۵	۱۱
هدایت و رهبری	۳۹	۸۷.۱۷	۱۱
نظارت و کنترل	۳۹	۸۷.۶۳	۱۰
رضایت ارباب رجوع	۳۹	۹۰.۱۷	۱۰
کیفیت کار	۳۹	۸۵.۲۵	۱۰
رعایت اخلاق در کار	۳۹	۸۹.۸۵	۱۱
عملکرد مدیران	۳۹	۸۷.۴۴	۹

جدول بالا به بررسی میانگین و انحراف استاندارد عملکرد مدیران و مؤلفه های مربوط به آن در گروه مورد مطالعه می پردازد. همانطور که در جدول مشاهده می شود میانگین عملکرد مدیران ۸۷.۴۴ و زیرمقیاس های آن شامل ارتباطات منابع انسانی (۸۶.۰۹)، برنامه ریزی (۸۳.۶)، ابتکار و خلاقیت (۸۶.۸۵)، سازماندهی (۸۷.۸۲)، مسئولیت

پذیری (۹۱.۲۵)، تصمیم گیری (۸۶.۱۵)، هدایت و رهبری (۸۷.۱۷)، نظارت و کنترل (۸۷.۶۳)، رضایت ارباب رجوع (۹۰.۱۷)، کیفیت کار (۸۵.۲۵)، رعایت اخلاق در کار (۸۹.۸۵) بدست آمد.

فرضیه اول: بین رضایت شغلی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۴: خلاصه مدل رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد مدیران

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	خطای معیار تخمینی	سطح معنی داری
رضایت شغلی	.546	.298	8.01301	0.000

همانطور که در جدول بالا مشاهده می شود مقدار ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و عملکرد مدیران که اشاره به همبستگی ساده بین دو متغیر فوق الذکر می کند و به عبارتی شدت همبستگی را نشان می دهد ۰.۵۴ بدست آمد. با توجه به اطلاعات بدست آمده می توان گفت بین دو متغیر رضایت شغلی و عملکرد مدیران همبستگی معنی داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین مؤلفه ماهیت کار (زیرمقیاس رضایت شغلی) و عملکرد مدیران مدارس متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۵: خلاصه مدل رابطه بین ماهیت کار و عملکرد مدیران

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	خطای معیار تخمینی	سطح معنی داری
ماهیت کار	.438	.192	8.59615	0.005

همانطور که در جدول بالا مشاهده می شود مقدار ضریب همبستگی بین ماهیت کار و عملکرد مدیران که اشاره به همبستگی ساده بین دو متغیر فوق الذکر می کند و به عبارتی شدت همبستگی را نشان می دهد ۰.۴۳ بدست آمد. با توجه به اطلاعات بدست آمده می توان گفت بین دو متغیر ماهیت کار و عملکرد مدیران همبستگی معنی داری وجود دارد

فرضیه سوم: بین مؤلفه امنیت (زیرمقیاس رضایت شغلی) و عملکرد مدیران مدارس متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۶: خلاصه مدل رابطه بین امنیت و عملکرد مدیران

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	خطای معیار تخمینی	سطح معنی داری
امنیت	.381	.145	8.84184	0.01

همانطور که در جدول بالا مشاهده می شود مقدار ضریب همبستگی بین امنیت و عملکرد مدیران که اشاره به همبستگی ساده بین دو متغیر فوق الذکر می کند و به عبارتی شدت همبستگی را نشان می دهد ۰.۳۸ بدست آمد. با توجه به اطلاعات بدست آمده می توان گفت بین دو متغیر امنیت و عملکرد مدیران همبستگی معنی داری وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین مؤلفه محیط فیزیکی کار (زیرمقیاس رضایت شغلی) و عملکرد مدیران مدارس متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۷: خلاصه مدل رابطه بین محیط فیزیکی کار و عملکرد مدیران

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	خطای معیار تخمینی	سطح معنی داری
محیط فیزیکی کار	.447	.200	8.55507	0.004

همانطور که در جدول بالا مشاهده می شود مقدار ضریب همبستگی بین محیط فیزیکی کار و عملکرد مدیران که اشاره به همبستگی ساده بین دو متغیر فوق الذکر می کند و به عبارتی شدت همبستگی را نشان می دهد ۰.۴۴ بدست آمد. با توجه به اطلاعات بدست آمده می توان گفت بین دو متغیر محیط فیزیکی کار و عملکرد مدیران همبستگی معنی داری وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین مؤلفه جو سازمانی (زیرمقیاس رضایت شغلی) و عملکرد مدیران مدارس متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۸: خلاصه مدل رابطه بین جو سازمانی و عملکرد مدیران

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	خطای معیار تخمینی	سطح معنی داری
-----	--------------	--------------------	-------------------	---------------

0.1	9.21947	.045	.070	.265	جو سازمانی
-----	---------	------	------	------	------------

جدول بالا به بررسی رابطه بین جو سازمانی و عملکرد مدیران در گروه مورد مطالعه می پردازد. همانطور که در جدول مشاهده می شود مقدار ضریب همبستگی بین جو سازمانی و عملکرد مدیران که اشاره به همبستگی ساده بین دو متغیر فوق الذکر می کند و به عبارتی شدت همبستگی را نشان می دهد ۰.۲۶ بدست آمد. با توجه به اطلاعات بدست آمده می توان گفت بین دو متغیر جو سازمانی و عملکرد مدیران همبستگی معنی داری وجود ندارد فرضیه ششم: بین مؤلفه شیوه سرپرستی (زیرمقیاس رضایت شغلی) و عملکرد مدیران مدارس متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۹۵: خلاصه مدل رابطه بین شیوه سرپرستی و عملکرد مدیران

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	خطای معیار تخمینی	سطح معنی داری
شیوه سرپرستی	.277	.077	9.18873	0.08

همانطور که در جدول بالا مشاهده می شود مقدار ضریب همبستگی بین شیوه سرپرستی و عملکرد مدیران که اشاره به همبستگی ساده بین دو متغیر فوق الذکر می کند و به عبارتی شدت همبستگی را نشان می دهد ۰.۲۷ بدست آمد. با توجه به اطلاعات بدست آمده می توان گفت بین دو متغیر شیوه سرپرستی و عملکرد مدیران همبستگی معنی داری وجود ندارد.

فرضیه هفتم: بین مؤلفه متغیر همکاران (زیرمقیاس رضایت شغلی) و عملکرد مدیران مدارس متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۱۰: خلاصه مدل رابطه بین متغیر همکاران و عملکرد مدیران

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	خطای معیار تخمینی	سطح معنی داری
متغیر همکاران	.328	.108	9.03198	0.04

همانطور که در جدول بالا مشاهده می شود مقدار ضریب همبستگی بین متغیر همکاران و عملکرد مدیران که اشاره به همبستگی ساده بین دو متغیر فوق الذکر می کند و به عبارتی شدت همبستگی را نشان می دهد ۰.۳۲ بدست آمد. با توجه به اطلاعات بدست آمده می توان گفت بین دو متغیر همکاران و عملکرد مدیران همبستگی معنی داری وجود دارد.

فرضیه هشتم: بین مؤلفه حقوق و مزایا (زیرمقیاس رضایت شغلی) و عملکرد مدیران مدارس متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۱۱: خلاصه مدل رابطه بین حقوق و مزایا و عملکرد مدیران

مدل	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای معیار تخمینی	سطح معنی داری
حقوق و مزایا	.246	.061	.035	9.26733	0.13

همانطور که در جدول بالا مشاهده می شود مقدار ضریب همبستگی بین حقوق و مزایا و عملکرد مدیران که اشاره به همبستگی ساده بین دو متغیر فوق الذکر می کند و به عبارتی شدت همبستگی را نشان می دهد ۰.۲۴ بدست آمد. با توجه به اطلاعات بدست آمده می توان گفت بین دو متغیر حقوق و مزایا و عملکرد مدیران همبستگی معنی داری وجود ندارد

فرضیه نهم: بین مؤلفه مسئولیت (زیرمقیاس رضایت شغلی) و عملکرد مدیران مدارس متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۱۲: خلاصه مدل رابطه بین مسئولیت و عملکرد مدیران

مدل	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای معیار تخمینی	سطح معنی داری
مسئولیت	.539	.291	.271	8.05376	0.000

همانطور که در جدول بالا مشاهده می شود مقدار ضریب همبستگی بین مسئولیت و عملکرد مدیران که اشاره به همبستگی ساده بین دو متغیر فوق الذکر می کند و به عبارتی شدت همبستگی را نشان می دهد ۰.۵۳ بدست آمد. با توجه به اطلاعات بدست آمده می توان گفت بین دو متغیر مسئولیت و عملکرد مدیران همبستگی معنی داری وجود دارد

فرضیه دهم: بین مؤلفه ارتقاء (زیرمقیاس رضایت شغلی) و عملکرد مدیران مدارس متوسطه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۱۳: خلاصه مدل رابطه بین ارتقاء و عملکرد مدیران

مدل	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای معیار تخمینی	سطح معنی داری
-----	--------------	--------------------	------------------------------	-------------------	---------------

ارتقاء	.557	.310	.291	7.94228	0.000
--------	------	------	------	---------	-------

همانطور که در جدول بالا مشاهده می شود مقدار ضریب همبستگی بین ارتقاء و عملکرد مدیران که اشاره به همبستگی ساده بین دو متغیر فوق الذکر می کند و به عبارتی شدت همبستگی را نشان می دهد ۰.۵۵ بدست آمد. با توجه به اطلاعات بدست آمده می توان گفت بین دو متغیر ارتقاء و عملکرد مدیران همبستگی معنی داری وجود دارد.

۵- بحث و نتیجه گیری

۵-۱- تعیین وضعیت هر یک از مولفه های رضایت شغلی مدیران مدارس شهرستان میبد

رضایت شغلی در این پرسش نامه داری ۹ مولفه است که با توجه به تحلیل داده ها وضعیت هر کدام به این شرح می باشد ،ماهیت کار(۸۸.۱۱)، امنیت(۷۳.۰۲)، محیط فیزیکی کار(۸۱.۱۳)، جو سازمانی(۷۵.۹۸)، شیوه سرپرستی(۷۵.۹۶)، همکاران(۸۵.۰۷)، حقوق و مزایا(۴۹.۹۴)، مسئولیت(۸۴.۱۸) و ارتقاء(۶۸.۹) با توجه به این نتایج معلوم می شود که ماهیت کار، همکاران، مسئولیت به ترتیب مولفه های هستند بیشترین رضایت شغلی مدیران مدارس جامعه پژوهش فعلی از آن ها دارند و همچنین مدیران مدارس کمترین رضایت شغلی را از مولفه حقوق و مزایا دارند این داده ها همسو با تحقیق بیرانود (۱۳۹۳) هستند.

۵-۲- تعیین وضعیت هر یک از مولفه های عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان میبد

با توجه به تحلیل داده ها میانگین عملکرد مدیران ۸۷.۴۴ و زیرمقیاس های آن شامل ارتباطات منابع انسانی(۸۶.۰۹)، برنامه ریزی(۸۳.۶)، ابتکار و خلاقیت(۸۶.۸۵)، سازماندهی(۸۷.۸۲)، مسئولیت پذیری(۹۱.۲۵)، تصمیم گیری(۸۶.۱۵)، هدایت و رهبری(۸۷.۱۷)، نظارت و کنترل(۸۷.۶۳)، رضایت ارباب رجوع(۹۰.۱۷)، کیفیت کار(۸۵.۲۵)، رعایت اخلاق در کار(۸۹.۸۵) بدست آمد. همان طور که مشاهده میشود مدیران مدارس شهرستان میبد بیشترین عملکرد را در مولفه های مسئولیت پذیری، رضایت ارباب رجوع، سازماندهی، هدایت و رهبری، به ترتیب دارند و کمترین عملکرد را نیز در مولفه برنامه ریزی دارند میانگین و انحراف معیار ماهیت کار ۸۸.۱۱ و ۱۰.۴۵ و عملکرد مدیران ۸۷.۴۴ و ۹.۴۳ محاسبه گردید. نتایج این مورد با تحقیق ادیمی (۲۰۱۳) در تضاد است زیرا در تحقیق ادیمی معلمان عملکرد شغلی پایینی دارند.

۵-۳- بین رضایت شغلی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه شهرستان میبد رابطه معنی داری وجود دارد هیچ گونه رابطه ای وجود ندارد. و فرض خلاف یا فرض تحقیق ادعا میکنند که بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. اما وقتی مقدار سطح معنا داری کمتر از ۵ صدم به دست بیاید یعنی فرض صفر رد میشود و فرض تحقیق پذیرفته می شود همان طور که در مشاهده شد در قسمت تجزیه و تحلیل سطح معناداری به دست آمده (۰/۰۰) است و با قبولی فرض تحقیق می توانیم بگویم بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی مدیران مدارس رابطه وجود دارد یعنی با افزایش رضایت شغلی مدیران مدارس عملکرد آنها نیز افزایش میابد و بر عکس این اصل نیز صدق میکند یعنی با کاهش رضایت شغلی، عملکرد شغلی مدیران کاهش پیدا می کند نتایج این تحقیق با تحقیق رحیمی (۱۳۹۵) و رحمتی (۱۳۹۰) هم سو است.

۵-۴- بین مولفه های رضایت شغلی و عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان میبد رابطه وجود دارد

برای پاسخ به این فرضیه نیز باید مانند فرضیه قبل فرض صفر و فرض خلاف را در نظر بگیریم فرض صفر ادعا میکند که بین مولفه های رضایت شغلی و عملکرد شغلی هیچ گونه رابطه ای وجود ندارد و فرض خلاف یا فرض تحقیق ادعا میکنند که بین مولفه های رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد اما وقتی مقدار سطح معنا داری کمتر از ۵ صدم به دست بیاید یعنی فرض صفر رد میشود و فرض تحقیق پذیرفته میشود بین مولفه های ماهیت کار، امنیت، محیط فیزیکی کار، همکاران، مسئولیت، ارتقا و متغیر عملکرد شغلی رابطه وجود دارد به نوعی هم بستگی وجود دارد چون فرض صفر در این مولفه ها رد میشود یعنی سطح معنا داری در آن ها کمتر از (۰/۰۵) است اما در مولفه های جو سازمانی و شیوه سرپرستی و حقوق و مزایا با متغیر عملکرد شغلی رابطه ای وجود ندارد. یعنی سطح معنا داری بیشتر از (۰/۰۵) است و فرض صفر که ادعا داشت رابطه وجود ندارد رد می شود نتایج این تحقیق در مولفه های که ارتباط دارند با تحقیق هاشمی (۱۳۹۰) همسو است.

عملکرد شغلی معلمان یکی از مهم ترین ویژگی معلمان است زیرا معلمانی که داری عملکرد شغلی بالای باشند به نوعی می توان گفت به اهداف آموزشی رسیده اند عوامل زیادی می توانند بر عملکرد شغلی معلمان تاثیر داشته باشند که یکی از این عوامل رضایت شغلی است که دارای مولفه های حساسی می باشد و اگر به آن توجه شود می توانند باعث بهبود عملکرد شغلی در معلمان شود همان طور که در تحلیل داده هم مشاهده شد تنها می توان گفت معلمان شهرستان میبد در مولفه حقوق تا حدودی ناراضی بودند و در سایر موارد رضایت شغلی آنها می توان گفت بالاتر از میانگین است و در بحث عملکرد شغلی نیز در تمامی مولفه ها بالاتر از میانگین بودند. پس می توان گفت برای افزایش عملکرد شغلی معلمان باید جوانب مختلف تاثیر گذار بر آن شناسایی شوند تا بتوان عملکرد شغلی آنها در در سطح قابل قبولی مشاهده کرد و این به نوبه خود باعث تحقق اهداف آموزشی می شود.

پیشنهادهات

۱_ برای سنجش رابطه رضایت شغلی و عملکرد شغلی در مدارس یا هر سازمان دیگری پرسش نامه عملکرد شغلی توسط ذی نفعان آن سازمان پر شود

منابع فارسی

- احمدی، حسن (۱۳۹۲). بررسی رابطه رهبری توزیع شده با عملکرد سازمانی معلمان مدارس دولتی ابتدایی شهر تهران، در قالب پایان نامه، دانشکده روان شناسی دانشگاه تهران.
- بیرانوند، مهدی (۱۳۹۴). بررسی رضایت شغلی مدیران مدارس شهرستان خرم آباد و ارائه راهکارهای برای افزایش رضایت شغلی آن ها، در قالب پایان نامه، دانشکده روان شناسی دانشگاه تهران.
- توسلی، غلامعباس، ۱۳۸۷، جامعه شناسی کار و شغل، ناشر: سمت، تهران.
- توکلی، مریم، ۱۳۹۵، بررسی مقایسه جنسیت و رضایت شغلی، نهمین کنگره پیشگامان پیشرفت، تهران، مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت.
- خدایاری فرد، محمد و سیدمحمد میرکمالی، حسین شکرکن، باقر غباری بناب، محسن شکوهی یکتا، دکتر علی نقی فقیهی و سایر همکاران (۱۳۸۸) سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان و رضایت مشتریان بانک صادرات ایران و ارائه الگوی مداخله روانشناختی به منظور ارتقای آن، پیمانکار بانک صادرات ایران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- رحمتی، عباس؛ عزیزاله صابری؛ حمید مرتضوی و فاطمه مهربانی فر، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه هوش هیجانی با خلاقیت و رضایت شغلی مدیران مدارس شهرستان بم در سال تحصیلی ۸۸-۸۹، کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون، جهاد اقتصادی، نایین، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نایین.

رحمتی، عباس (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش هیجانی با خلاقیت و رضایت شغلی مدیران مدارس شهرستان بم، کنفرانس ملی کار افرینی، تعاون، جهاد اقتصادی.

رحیمی، پرویز و محمد حسنی، (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارمندان دانشگاه ارومیه، کنفرانس جهانی روانشناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم اجتماعی در آغاز هزاره سوم، شیراز، پژوهش شرکت ایده بازار صنعت سبز، رنگرزیان، فاطمه؛ ربابه رفیعان و جواد خلعتبری، ۱۳۹۳، مقایسه تعهد سازمانی و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر رشت، کنفرانس بین المللی علوم انسانی و مطالعات رفتاری، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.

سهرابی، مونا و نادر سلیمانی، (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین عوامل پنجگانه شخصیتی معلم با رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی منطقه پنج آموزش و پرورش شهر تهران، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱، ایتالیا-رم، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا،

فتح الهی، بختیار، (۱۳۹۱). بررسی رابطه عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهرستان بانه، در قالب پایان نامه، دانشکده روان شناسی دانشگاه تهران.

قمی زارع، زهره (۱۳۹۰). بررسی هم بستگی کیفیت ارزشیابی عملکرد و رضایت شغلی پرستاران، دانشگاه آزاد اسلامی شهر قم.

لعل شهباز، مهرنوش (۱۳۹۲). بررسی رابطه عملکرد خانواده با عملکرد شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علامه، در قالب پایان نامه. دانشکده علامه طباطبایی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی.

محمدی، صلاح الدین (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین هویت سازمانی، رضایت شغلی، و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان های شهر سنندج، در قالب پایان نامه، دانشکده روان شناسی دانشگاه تهران.

محمدی، طالب (۱۳۸۳). رابطه سبک مدیریت مدیران با رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه نظری دولتی استان کردستان. در قالب پایان نامه. دانشکده روان شناسی دانشگاه تهران.

مومنی، کبری (۱۳۹۲). بررسی وضعیت عملکرد گروههای آموزشی دانشگاه ایلام، در قالب پایان نامه. دانشکده روان شناسی دانشگاه تهران،

میرکمالی، سید محمد، (۱۳۸۹)، رهبری و مدیریت آموزشی، انتشارات یسطرون، ص، ۳۶۱.

میرکمالی، سید محمد، (۱۳۹۳). رفتار و روابط در سازمان و مدیریت، نشر یسطرون، ص، ۱۷۶.

هاشمی، معصومه، (۱۳۹۰). بررسی رابطه رضایت شغلی و با خدمات رفاهی معلمان شهرستان آبینک، در قالب پایان نامه، دانشکده روانشناسی دانشگاه علامه.

محمد نژاد، آسی، (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه دو ارومیه در سال تحصیلی، در قالب پایان نامه، دانشگاه ارومیه.

منابع انگلیسی

- Adeyemi, T. O. (2008). Organizational climate and teachers' job performance in primary schools in Ondo State, Nigeria: an analytical survey. *Asian Journal of Information Technology*, 7(4), 138-145.
- Amin, M., Shah, R. U., Ayaz, M., & Atta, M. A. (2013). TEACHERS' JOB PERFORMANCE AT SECONDARY LEVEL IN KHYBER PAKHYUNKHWA, PAKISTAN. *Gomal University Journal of Research*, 29(2), 100-104.
- Azeem, S. M. (2010). Job satisfaction and organizational commitment among employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, 1(4), 295-300.
- Azhar, M., & Asdaque, M. M. (2011). Job satisfaction of secondary school teachers: A comparative analysis of gender, urban and rural schools. *Asian Social Science*, 7(8), 203-206
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of school psychology*, 44(6), 473-490.

Chamundeswari, S. 2. (2013). Job satisfaction and performance of sch teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), 420.

Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 4925-4931.

Drago, R. W., Wooden, M., & Sloan, J. (1991). *Productive Relations?: Australian Industrial Relations and Workplace performance*. National Institute of Labour Studies.

Gana, A. B., Bukar, A. G., & Kadai, Y. M. (2011). AN ASSESSMENT OF TEACHER'S JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE IN THREE SELECTED SECONDARY SCHOOLS OF BORNO STATE, NIGERIA. *Contentet J. Education Research*, 4(1), 28-24

Mwiti, S. (2012). *Pervceived relationship between job satisfaction and employee performance among teachers service commission secretariat at the headquarters in Nairobi* (Doctoral dissertation).

Nas, E., Sak, R., & Sak, İ. T. Ş. (2017). School Counselors' Job Satisfaction: a Comparative Study of Preschool and Primary-School Counselors in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 39(4), 377-394.

Neto, R. D. C. A., Rodrigues, V. P., & Panzer, S. (2017). Exploring the relationship between entrepreneurial behavior and teachers' job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 63, 254-262

Olcum, D., & Titrek, O. (2015). The effect of school administrators' decision-making styles on teacher job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 197, 1936-1946.

Pandita, R. (2017). Job satisfaction among library and information science professionals in India; A case study. *J. Info. Sci. Theory Practice*, 5(1), 47-62.

Pawase, D. B. (2013). Role of job satisfaction on job performance of teachers from government and private polytechnics. *benefits*, 7(98), 76.

Sadasa, K. (2013). The influence of organizational culture, leadership behavior, and job satisfaction towards teacher job performance. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 4(9), 1637

Suárez, M., Asenjo, M., & Sánchez, M. (2017). Job satisfaction among emergency department staff. *Australasian Emergency Nursing Journal*, 20(1), 31-36.