

بررسی میزان رضایت شغلی معلمان لیسه‌های ستارگان تمدن و ذوالفقار ناحیه ۱۳ و ۶ شهر کابل

مرتضی مطهر^۱

چکیده

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در کیفیت آموزش است که امروزه آموزش و پرورش همگانی به‌عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده است و هر کشوری در جهان بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارایی آن اختصاص می‌دهد. در واقع آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن تعلیم و تربیت کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است؛ که رضایت شغلی نقش مستقیم با انگیزش و موفقیت شغلی معلمان دارد. به همین دلیل پژوهش حاضر به هدف بررسی میزان رضایت شغلی معلمان لیسه‌های خصوصی ستارگان تمدن و ذوالفقار در ناحیه‌های ۱۳ و ۶ شهر کابل انجام گرفته است. لذا پس از مطالعه تحقیقات انجام شده در این خصوص، چهار متغیر معاش و امتیازات، جایگاه اجتماعی، روابط محیط کاری و ثبات و امنیت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. مطالعه انجام شده بر مبنای هدف کاربردی و بر اساس روش پیمایشی و آزمون T مستقل می‌باشد. تعداد جامعه ۶۴ نفر و نمونه ۶۱ نفر می‌باشد. ابزار تحقیق پرسشنامه می‌باشد که روایی و پایایی آن مورد آزمون قرار گرفت. بر اساس نتایج تحلیلی داده‌ها مشخص گردید که معاش و امتیازات در رضایت شغلی معلمان در هر دو مکتب نقش قابل توجه دارد، جایگاه اجتماعی و روابط محیط کار در ستارگان تمدن باعث رضایت شغلی معلمان می‌شود و در مکتب ذوالفقار باعث رضایت شغلی نمی‌شود؛ اما ثبات و امنیت شغلی در رضایت شغلی معلمان در دو مکتب بی‌تأثیر ارزیابی گردید.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، حقوق و امتیازات، جایگاه اجتماعی، روابط محیط کاری، ثبات و امنیت شغلی

۱. فارغ‌التحصیل مقطع ماستری دانشگاه بین‌المللی المصطفی (ص) - افغانستان و استاد همکار با دانشکده علوم تربیتی دانشگاه بین‌المللی المصطفی (ص) - افغانستان، شماره تماس (۰۰۹۳۷۷۵۵۱۴۵۱)، ایمیل mortazamotahar@gmail.com

مقدمه

امروزه تعلیم و تربیت به‌عنوان یکی از ارکان مهم توسعه پایدار در جوامع شناخته شده است و هر کشوری در جهان بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارایی آن اختصاص می‌دهد. از مهم‌ترین اهداف تعلیم و تربیت، آموزش و تربیت دانش‌آموزان به‌وسیله معلمان و مدیران هستند، بنابراین جا دارد که گفته شود شالوده و سنگ زیربنای هر سیستم آموزشی موفق را معلمان موفق تشکیل می‌دهند. اکثر صاحب‌نظران و متفکران مسائل تعلیم و تربیت به این نظرند که معلمان؛ مهم‌ترین عنصر در فرایند تعلیم و تربیت هستند. برای دست یافتن به اهداف آموزشی مهم‌ترین اقدامی که باید صورت بگیرد، توجه به نیروی انسانی (معلمان) و عوامل مؤثر بر کیفیت فعالیت‌های آنان می‌باشد.

عوامل متعددی در موفقیت کار معلمان نقش تعیین‌کننده دارند؛ یکی از مهم‌ترین عوامل در بهره‌وری کار معلمان، موضوع رضایت شغلی آنان می‌باشد که رابطه مستقیم بین رضایت شغلی معلمان و عملکرد آنان وجود دارد. کسانی که رضایت شغلی بالاتر داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند که در نتیجه سبب موفقیت مکتب و معارف کشور می‌شود. تعلیم و تربیت سالم انسان‌های یک جامعه محصول نظام آموزشی کشور است که توسط معلمان صورت می‌گیرد. پس لازم است رضایت شغلی معلمان مورد توجه مسوولین معارف و مدیران مکاتب قرار بگیرند تا توفیقات و دستاوردهای مطلوب‌تر در عرصه رشد کیفیت معارف و تربیت نسل آگاه، خلاق و متعهد داشته باشیم.

پس باید بدانیم آیا معلمان از شغلی که انجام می‌دهند احساس رضایت دارند؟ آیا از کار کردن لذت می‌برند؟ آیا احساس آرامش و موفقیت می‌کنند؟ آیا به شغل خود افتخار می‌کنند؟ آیا از جایگاه اجتماعی رضایت دارند؟ آیا احساس امنیت نسبت به ثبات شغلی خود دارند؟ در صورت پیدا کردن شغل مشابه معلمی را ادامه می‌دهند؟ آیا مجبور هستند به شغل معلمی ادامه دهند و یا برای ارضایی نیازهای زندگی و علایق خود به شغل‌های دیگر چشم می‌دوزند؟

با توجه به نقش بسیار اساسی رضایت شغلی معلمان بر کیفیت کار و تحقق اهداف آموزشی، محقق می‌خواهد میزان رضایت شغلی معلمان لیسه‌های خصوصی ستارگان تمدن و ذوالفقار که در ناحیه سیزدهم و ششم شهر کابل موقعیت دارد مورد بررسی قرار دهد. در واقع محقق با بررسی این

موضوع میزان رضایت شغلی معلمان، عوامل تأثیرگذار در رضایت شغلی، شاخصه‌های رضایت شغلی و همچنان راهکارهای برای افزایش رضایت شغلی ارائه خواهد کرد. هدف اصلی تحقیق مشخص شدن میزان رضایت شغلی معلمان در این دو مکتب و استفاده از نتایج آن برای اقدامات عملی و مفید در بهبود رضایت شغلی معلمان می‌باشد.

موضوع انگیزه و رضایت شغلی کارکنان از دیرباز مورد توجه صاحب‌نظران بوده مباحث مختلف پیرامون آن مطرح شده است به طور نمونه از نهضت روابط انسانی که با مطالعات هاثورن و همکارانش از دهه‌ی ۱۹۳۰ آغاز شد و بعد از آن موضوع رضایت شغلی کارمندان هر روز اهمیت بیشتر پیدا کرد تا جای که گفته‌اند: کارگر خوشحال، بهره‌وری بیشتر دارد. رابرت هاپاک دانشمند علوم انسانی رضایت شغلی را مفهوم پیچیده و چندبعدی تعریف کرد که با عوامل روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد به نظر او تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود و ترکیب معینی از مجموعه‌ی عوامل گوناگون سبب می‌گردد که فرد شاغل در لحظه معینی از زمان، از شغلش احساس رضایت می‌کند. (هوی و میسکل، ۱۳۷۱، ص ۲۷۶)

تحقیقات مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان داده است که رضایت‌مندی از کار، یکی از اساسی‌ترین عوامل بقاء و تداوم سازمان بوده و رابطه‌ی مستقیم با موفقیت و بهره‌وری سازمانی دارد. رضایت پائین موجب بروز عملکرد ضعیف افراد در سازمان می‌گردد. (فیدلر، ۱۳۷۳، ص ۷۴) قبلاً چنین تصور می‌شد که اگر کارکنان یک سازمان راضی باشند به کار خود نیز علاقه‌مند خواهند بود؛ و در مقابل اگر کارکنان ناراضی باشند نسبت به کار خود نیز بی‌علاقه خواهند بود؛ اما تحقیقات هرزبرگ نشان داد که ممکن است کارمند از شغل خود راضی باشد؛ اما نسبت به شغل خود علاقه‌مند نباشد و بالعکس. به همین دلیل هرزبرگ از اصلاح، ابقا و یا بهداشت بر اساس عوامل در رضایت شغلی استفاده کرد. (ساعتچی، ۱۳۷۲، ص ۴۰۹)

اصولاً عواملی که در رضایت شغلی مؤثرند بسیار زیادند و نمی‌توان آن‌ها را به یک یا چند عامل محدود کرد. انسان در کارهای روزانه‌ی خود با افراد، مواد و تجهیزات سروکار دارد که هر یک به نوبت خود در رضایت یا عدم رضایت سهم بسزایی دارد. در مطالعات و بررسی‌های انجام شده، این اتفاق نظر دیده می‌شود که عواملی از قبیل معاش و مزایا، امکانات رفاهی، همکاری و دوستی بین کارکنان، رابطه مدیران و کارگزاران، تأمین نیازمندی‌های شغلی، شایستگی و صلاحیت

مدیران، کارآیی امور اداری، ارتباطات مثبت، پایگاه اجتماعی، شناسایی ارزش‌های کاری، ثبات کاری، تطابق اهداف شخصی کارکنان با اهداف سازمان، شرایط و محیط کار، فرصت رشد و ترقی، خط‌مشی‌های سازمانی، نظم و انضباط در کار و قدردانی در مقابل انجام کار، در روحیه و رضایت شغلی کارکنان مؤثر هستند. (کمالی، ۱۳۷۸، ص ۲۶)

شاخص‌های رضایت شغلی

برای رضایت شغلی، شاخصه‌های زیادی مانند رضایت از حقوق و امتیازات، روابط در محیط کاری، ثبات و امنیت شغلی، منزلت اجتماعی، جو سازمانی، سیستم ارزیابی و بازخورد، مشارکت در تصمیم‌گیری، آزادی و استقلالیت در شغل و ... ارائه شده است که هر یک از آن‌ها نقش بسیار مهم در بهبود رضایت شغلی دارد؛ اما در این تحقیق چهار شاخص (رضایت از حقوق و امتیازات، روابط در محیط کاری، ثبات و امنیت شغلی و منزلت اجتماعی) انتخاب گردیده است تا میزان رضایت معلمان لیسه‌های ستارگان تمدن و ذوالفقار در مورد آن مورد بررسی قرار بگیرد.

الف) معاش و امتیازات: پاداش و امتیاز در ضمن رفع نیازهای اولیه زندگی و ایجاد رفاه در زندگی نقش اساسی دارد. معاشی که افراد از شغل خود به دست می‌آورند با معاش کسانی که شغل مشابه انجام می‌دهند مقایسه می‌شود و میزان زحمات و تلاش‌های آن‌ها نیز با میزان معاش که دریافت می‌کنند سنجیده می‌شود که معاش می‌تواند هزینه‌های زندگی آن‌ها را تأمین کند یا نه. عادلانه بودن معاش نسبت به زحمات که کارمند متقبل می‌شود، نقش اساسی در رضایت و نارضایتی شغلی آن‌ها دارد. اگر معاش کارمند در حد کافی باشد و احتیاجات زندگی را رفع بتواند رضایت شغلی بیشتری برای او ایجاد می‌کند.

ب) منزلت اجتماعی شغل: یافته‌های پژوهش‌ها نشان می‌دهد که معیار ارزش‌ها در جامعه تغییر کرده است، بدین معنی که علم و حرمت کم رنگ و معیارهای دیگری جایگزین ارزش‌های حرمت، منزلت و شخصیت معلمان شده است. بی‌توجهی به شأن و منزلت حرفه معلمی، منجر به واکنش‌های مانند حقارت، ضعف، درماندگی، دل‌سردی، یأس و ناامیدی خواهد شد و رفتار جبرانی به دنبال دارد. بازتاب این روحیه تربیت نسلی درمانده و ناامید خواهد بود، بنابراین توجه به شأن و مقام معلمی در جامعه از مسائل مهم و ضروری به

حساب می‌آید و یکی از قدم‌های مؤثر در این راه، گماشتن مدیران شایسته، مسئول، متعهد و متخصص در رأس امور است. تا بتواند در جامعه کوچک بنام مکتب و در بین نسل در حال ساخته شدن جامعه شأن و منزلت شغل معلمی و شخصیت معلمان را تبیین و به نمایش بگذارند و در نتیجه نسل آینده جامعه نسبت به شغل معلمی جایگاه و اهمیت قائل باشند و معلمان در جامعه از مقام و منزلت عالی برخوردار شوند. (رایبیز، ۱۳۸۹، ص ۲۸۵).

ج) روابط بین همکاران: انسان یک موجود اجتماعی است و داشتن روابط خوب و سالم بین افراد یک نیاز مبرم در زندگی هر فرد محسوب می‌شود. مخصوصاً ارتباط صمیمی و مثبت توأم با اعتماد و همکاری بین همکاران نقش بسیار اساسی در رضایت شغلی معلمان دارد و اگر فرد در محیط کاری و در ارتباط با همکاران خود احساس رضایت داشته باشد سختی‌ها و خستگی‌های شرایط کار برای فرد قابل تحمل‌تر می‌شود و از کار خود لذت می‌برد و بودن در محیط کار و در جمع همکاران برایش خوشایند و لذت‌بخش تمام می‌شود و در صورت روابط بین همکاران همراه با سوء ظن و رقابت منفی باشد. برای کارمندان احساس عدم رضایت و دلسردی خلق می‌کند.

ج) ثبات و امنیت شغلی: امنیت شغلی عبارت از میزان پایداری و تداوم شغل است که احتمال بیکار شدن کارمند بسیار پایین باشد. این مهم وابسته به فاکتورهای اقتصادی، موقعیت تجاری و مهارت‌های شخصی فرد شاغل است. امنیت شغلی موافق چرخه تجاری عمل می‌کند به این صورت که در رونق اقتصادی افزایش می‌یابد و در رکودها کاهش خواهد داشت. البته عوامل شخصی زیادی را می‌توان مؤثر بر ثبات شغلی با اهمیت دانست؛ از جمله تحصیلات، سابقه کار، موقعیت شغلی و... در واقع نیروی کار باید بتواند خود را به سرعت با شرایط کار وفق دهد و جابجایی کمتر در شغل، تمرکز بر شغل توسط افراد، انتخاب شغل مناسب، رضایت در شغل، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش، وابسته شدن فرد به سازمان مؤلفه‌های مهم شمرده می‌شود. (مور، گریفن، ۱۳۸۸، ص ۳۱۸).

روش و ابزار تحقیق

با توجه به موضوع و هدف تحقیق که بررسی میزان رضایت شغلی معلمان لیسه‌های خصوصی ستارگان تمدن و ذالفقار در ناحیه ۱۳ و ۶ شهر کابل می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه دارای ۲۴ پرسش در مورد شاخصه‌های رضایت شغلی معلمان از طیف پرسش‌های پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده که یکی از رایج‌ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری به شمار می‌رود و مورد تأیید استادان اهل فن و استاد راهنما قرار گرفت تا مولفه‌های رضایت از معاش و امتیازات، رضایت از منزلت اجتماعی شغل معلمی، رضایت از روابط محیط کاری، رضایت از ثبات و امنیت شغلی را مورد بررسی قرار دهد. تمام معلمین آقا و خانم این دو مکتب که از صنوف اول تا صنف دوازدهم تدریس می‌کردند شامل جامعه آماری تحقیق بود که تعداد آن ۶۴ نفر معلم بود و پرسشنامه به‌طور مستقیم بین معلمان توزیع گردید و هدف و چگونگی پاسخ دهی به آنها توضیح داده شد و خواسته شد تا صادقانه به سؤالات نظر خود را ابراز کنند و بعد از مدت یک هفته تعداد ۶۱ پرسشنامه پاسخ داده شده گردآوری گردید. در پژوهش حاضر از آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. بدین صورت که پس از استخراج داده‌های پرسشنامه، ابتدا جهت بررسی‌های جمعیت‌شناختی از روش‌های آمار توصیفی در مورد متغیرهای مورد مطالعه استفاده و سپس برای پاسخ‌گویی به دیگر سؤالات تحقیق از آمار استنباطی بهره گرفته شده است.

آمار توصیفی: در این پژوهش از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین به کمک پرسشنامه رضایت شغلی معلمان فراوانی و درصد هر یک از سؤالات و میانگین مربوط به هر مولفه درکل و ارزش عددی هر کدام از گزینه‌ها (کاملاً موافق=۵؛ موافق=۴؛ نظری ندارم=۳؛ مخالف=۲؛ خیلی مخالف=۱) در تمام نمونه‌ها جمع و سپس بر تعداد سؤالات تقسیم شده است. و جهت قضاوت در مورد مطلوبیت مؤلفه‌ها، با توجه به اینکه میانگین‌ها بر اساس طیف لیکرت از ۱-۵ گزارش شده است.

آمار استنباطی: از آنجا که در اکثر همبستگی دو متغیره‌ای از مقیاس فاصله‌ای با پیش فرض توزیع نورمال دو متغیره‌ای برای اندازه‌گیری متغیرها استفاده می‌کنند. لذا ضریب همبستگی محاسبه شده در این گونه تحقیقات، ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون (pearson product moment Correlation Coefficient) مورد نظر است.

در این تحقیق به بررسی رابطه بین معاش، جایگاه اجتماعی، روابط محیط کاری و امنیت با رضایت شغلی معلمان که هم بستگی پارامتریک مورد استفاده شامل ضریب همبستگی پیرسون می‌باشد، که آن را به علامت r نشان می‌دهند. ضریب همبستگی پیرسون (که به‌عنوان ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون، ضریب همبستگی و ضریب همبستگی دو جانبه نیز نامیده می‌شود) برای محاسبه درجه و میزان ارتباط خطی بین دو متغیر فاصله‌ی و نسبی را اندازه‌گیری می‌کند. مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین -1 تا $+1$ در نوسان است که علامت آن، نشانگر جهت رابطه (مثبت یا منفی) می‌باشد. ضریب همبستگی پیرسون، یک آزمون پارامتری است. بنا به راین لازم است توزیع داده‌ها، از توزیع نورمال تبعیت کند (حبیب پور و دیگران، ۱۳۹۰: ۴۵۴). به‌کارگیری ضریب همبستگی پیرسون در این پژوهش برای بررسی رابطه میان معاش، جایگاه اجتماعی، روابط محیط کاری و امنیت با رضایت شغلی معلمان استفاده می‌شود.

آزمون دیگری که در این تحقیق به کاررفته آزمون تی تک متغیره است. این آزمون یکی از پرکاربردترین آزمون‌ها در تحقیقات رشته‌های علوم تربیتی و مدیریت می‌باشد. این آزمون مشخص می‌کند که آیا میانگین مشاهده شده در مقایسه با یک مقدار تعیین شده، متفاوت است یا خیر؟ به‌عبارتی دیگر برای مقایسه میانگین یک نمونه با یک عدد ثابت از این آزمون استفاده می‌شود. به‌منظور تعمیم نتایج حاصل از نمونه مورد مطالعه به کل جامعه آماری در مورد معاش، جایگاه اجتماعی، روابط محیط کاری و امنیت شغلی در هر در هر چهار مؤلفه سؤالات فرعی با محاسبه میانگین واریانس نمونه از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده خواهد شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

بر اساس مدل تحقیق چهار عامل بر رضایت شغلی معلمان مکاتب ستارگان تمدن و ذوالفقار تأثیر دارند که برای پاسخ به سؤالات آن ابتدا به سؤالات فرعی بر اساس تأثیر چهار متغیر بر رضایت شغلی سنجیده می‌شود و سپس بر اساس آن به جواب سؤال اصلی می‌رسیم.

بررسی سؤال فرعی اول: آیا حقوق و امتیازات در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه دارد؟

➤ حقوق و امتیازات در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه ندارد: H_0

➤ حقوق و امتیازات در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه دارد: H_1

جدول ۴-۱۹ آزمون تی مستقل معاش در مکتب ستارگان تمدن (۱)

Group Statistics					
	q1	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
معاش	>= 3	30	12.7333	1.74066	.31780
	< 3	26	9.7308	1.71015	.33539

جدول ۴-۲۰ آزمون تی مستقل معاش در مکتب ستارگان تمدن (۲)

Independent Samples Test										
F		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
۳	Equal variances assumed	.018	.894	6.49	54	.000	3.00256	.46264	2.07504	3.93009
	Equal variances not assumed			6.49	53.1	.000	3.00256	.46204	2.07588	3.92925

شکل بالا نتایج را نشان می‌دهد. در جدول Independent sample test اگر آزمون لون برای برابری دو واریانس نشان دهد که دو واریانس با هم برابر هستند از سطر اول نتایج استفاده می‌نماییم. ولی اگر آزمون لون نشان دهد که واریانس دو نمونه با هم برابر نیستند باید از سطر دوم نتایج استفاده نمود. در این سؤال مقدار Sig که نشان‌دهنده سطح معنی‌داری آزمون لون عدد ۰.۸۹۴ می‌باشد که نشان می‌دهد دو نمونه دارای واریانس یکسانی هستند (هر گاه عدد sig از ۰.۰۵ کمتر باشد در سطح ۰.۰۵٪ و هر گاه این عدد از ۰.۰۱ کمتر باشد در سطح ۰.۰۱٪ واریانس دو نمونه با هم برابر نیست) پس از سطر اول استفاده می‌نماییم. در این پژوهش مقدار تی ۶.۴۹ و sig مقدار ۰.۰۰۰ را نشان می‌دهد که چون مقدار sig از ۰.۰۵

بررسی میزان رضایت شغلی معلمان لیسه‌های ستارگان تمدن و ذوالفقار ناحیه ۱۳ و ۶ شهر کابل | ۴۳

کوچک‌تر می‌باشد نتیجه گرفته می‌شود که دو نمونه از لحاظ آماری با یکدیگر تفاوت معنی‌دار دارند و فرض H_0 رد می‌گردد.

در نهایت می‌توان این‌گونه گفت که (در مکتب ستارگان تمدن) حقوق و امتیازات در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه دارد.

جدول ۴-۲۱ آزمون تی مستقل معاش در مکتب ذوالفقار (۱)

Group Statistics					
	س 7	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
معاش. 2	>= 3	20	11.3500	1.81442	.40572
	< 3	34	9.1176	1.98120	.33977

جدول ۴-۲۲ آزمون تی مستقل معاش در مکتب ذوالفقار (۲)

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
معاش. 2	Equal variances assumed	1.938	.170	4.12	52	.000	2.23235	.54160	1.14555	3.31916
	Equal variances not assumed			4.21	42.8	.000	2.23235	.52920	1.16502	3.29968

در این سؤال مقدار Sig که نشان‌دهنده سطح معنی‌داری آزمون لون عدد ۰.۱۷۰ می‌باشد که

نشان می‌دهد دو نمونه دارای واریانس یکسانی هستند (هر گاه عدد sig از ۰.۰۵ کمتر باشد در سطح ۰.۰۵٪ و هر گاه این عدد از ۰.۰۱ کمتر باشد در سطح ۱٪ واریانس دو نمونه با هم برابر نیست) پس از سطر اول استفاده می‌نماییم.

در این پژوهش مقدار تی ۴.۱۲ و sig مقدار ۰.۰۰ را نشان می‌دهد که چون مقدار sig از ۰.۰۵ کوچک‌تر می‌باشد نتیجه گرفته می‌شود که دو نمونه از لحاظ آماری با یکدیگر تفاوت معنی‌دار دارند و فرض H_0 رد می‌گردد.

در نهایت می‌توان این‌گونه گفت که (در مکتب ذوالفقار) حقوق و امتیازات در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه دارد.

بررسی سؤال فرعی دوم: آیا جایگاه اجتماعی شغل معلمی در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه دارد؟

➤ جایگاه اجتماعی شغل معلمی در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه ندارد: H_0

➤ جایگاه اجتماعی شغل معلمی در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه دارد: H_1

جدول ۴-۲۳ آزمون تی مستقل کار در مکتب ستارگان تمدن (۱)

Group Statistics					
	q2	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
کار	>= 3	27	13.2222	2.92645	.56320
	< 3	29	9.9310	2.34416	.43530

جدول ۴-۲۴ آزمون تی مستقل کار در مکتب ستارگان تمدن (۲)

Independent Samples Test											
F		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference			
								Lower	Upper		
کار	Equal variances assumed	1.591	213	4.66	54	.000	3.29119		.70618	1.87538	4.70699
	Equal variances not assumed			4.62	49.8	.000	3.29119		.71181	1.86135	4.72102

در این سؤال مقدار Sig که نشان‌دهنده سطح معنی‌داری آزمون لون عدد ۰.۲۱۳ می‌باشد که نشان می‌دهد دو نمونه دارای واریانس یکسانی هستند (هر گاه عدد sig از ۰.۰۵ کمتر باشد در سطح ۰.۰۵٪ و هر گاه این عدد از ۰.۰۱ کمتر باشد در سطح ۰.۰۱٪ واریانس دو نمونه با هم برابر نیست) پس از سطر اول استفاده می‌نماییم.

در این پژوهش مقدار تی ۴.۶۶ و Sig مقدار ۰.۰۰ را نشان می‌دهد که چون مقدار sig از ۰.۰۵ کوچک‌تر می‌باشد نتیجه گرفته می‌شود که دو نمونه از لحاظ آماری با یکدیگر تفاوت معنی‌دار دارند و فرض H_0 رد می‌گردد.

در نهایت می‌توان این‌گونه گفت که (در مکتب ستارگان تمدن) جایگاه اجتماعی شغل معلمی در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه دارد.

جدول ۴-۲۵ آزمون تی مستقل کار در مکتب ذوالفقار (۱)

Group Statistics					
	س 2	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
کار 2.	>= 3	32	13.8750	2.66095	.47039
	< 3	21	12.9048	5.51276	1.20298

جدول ۴-۲۶ آزمون تی مستقل کار در مکتب ذوالفقار (۲)

Independent Samples Test										
F		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
کار. 2	Equal variances assumed	.3890	.054	.858	.51	.395	.97024	1.13110	-1.3005	3.24102
	Equal variances not assumed			.751	.261	.459	.97024	1.29168	-1.683	3.62439

در این سؤال مقدار Sig که نشان‌دهنده سطح معنی‌داری آزمون لون عدد 0.054 می‌باشد که نشان می‌دهد دو نمونه دارای واریانس یکسانی هستند (هر گاه عدد sig از 0.05 کمتر باشد در سطح 5% و هر گاه این عدد از 0.1 کمتر باشد در سطح 10% واریانس دو نمونه با هم برابر نیست) پس از سطر اول استفاده می‌نماییم.

در این پژوهش مقدار تی 0.858 و sig مقدار 0.395 را نشان می‌دهد که چون مقدار sig از 0.05 بزرگ‌تر می‌باشد نتیجه گرفته می‌شود که دو نمونه از لحاظ آماری با یکدیگر تفاوت معنی‌دار ندارند و فرض H_0 رد نمی‌گردد.

در نهایت می‌توان این‌گونه گفت که (در مکتب ذوالفقار) جایگاه اجتماعی شغل معلمی در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه ندارد.

بررسی سؤال فرعی سوم: آیا روابط محیط کاری در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه دارد؟

➤ روابط محیط کاری در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه ندارد: H_0

➤ روابط محیط کاری در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه دارد: H1

جدول ۴-۲۷ آزمون تی مستقل روابط محیط کاری در مکتب ستارگان تمدن (۱)

Group Statistics					
	q3	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
روابط محیط کاری	>= 3	21	12.5238	2.58107	.56323
	< 3	35	10.4571	2.11914	.35820

جدول ۴-۲۸ آزمون تی مستقل روابط محیط کاری در مکتب ستارگان تمدن (۲)

Independent Samples Test										
F		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
روابط محیط کاری	Equal variances assumed	.834	.365	3.25	54	.002	2.06667	.63515	.79326	3.34007
	Equal variances not assumed			3.09	35.9	.004	2.06667	.66749	.71292	3.42041

در این سؤال مقدار Sig که نشان‌دهنده سطح معنی‌داری آزمون لون عدد ۰.۳۶۵ می‌باشد که نشان می‌دهد دو نمونه دارای واریانس یکسانی هستند (هر گاه عدد sig از ۰.۰۵ کمتر باشد در سطح ۰.۰۵٪ و هر گاه این عدد از ۰.۰۱ کمتر باشد در سطح ۰.۰۱٪ واریانس دو نمونه با هم برابر نیست) پس از سطر اول استفاده می‌نماییم.

در این پژوهش مقدار تی ۳.۲۵۴ و sig مقدار ۰.۰۰۵ را نشان می‌دهد که چون مقدار sig از

۰.۵. کوچک‌تر می‌باشد نتیجه گرفته می‌شود که دو نمونه از لحاظ آماری با یکدیگر تفاوت معنی‌دار دارند و فرض H_0 رد می‌گردد.
در نهایت می‌توان این‌گونه گفت که (در مکتب ستارگان تمدن) روابط محیط کاری در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه دارد.

جدول ۴-۲۹ آزمون تی مستقل روابط محیط کاری در مکتب ذوالفقار (۱)

Group Statistics					
	س 3	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
روابط محیط کاری 2.	>= 3	28	11.8214	2.31026	.43660
	< 3	26	10.6923	2.09321	.41051

جدول ۴-۳۰ آزمون تی مستقل روابط محیط کاری در مکتب ذوالفقار (۲)

Independent Samples Test										
F	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
روابط محیط کاری 2.	Equal variances assumed	.125	.725	1.87	.52	.066	1.12912	.60151	-.07790	2.33614
	Equal variances not assumed			1.88	.519	.065	1.12912	.59928	-.07344	2.33168

در این سؤال مقدار Sig که نشان‌دهنده سطح معنی‌داری آزمون لون عدد ۰.۷۲۵ می‌باشد که نشان می‌دهد دو نمونه دارای واریانس یکسانی هستند (هر گاه عدد sig از ۰.۵ کمتر باشد در سطح ۰.۵٪ و هر گاه این عدد از ۰.۱ کمتر باشد در سطح ۰.۱٪ واریانس دو نمونه با هم برابر نیست)

پس از سطر اول استفاده می‌نماییم.

در این پژوهش مقدار تی ۱.۸۷۷ و sig مقدار ۰.۰۶ را نشان می‌دهد که چون مقدار sig از ۰.۰۵ بزرگ‌تر می‌باشد نتیجه گرفته می‌شود که دو نمونه از لحاظ آماری با یکدیگر تفاوت معنی‌دار ندارند و فرض H_0 رد نمی‌گردد.

در نهایت می‌توان این‌گونه گفت که (در مکتب ذوالفقار) روابط محیط کاری در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه ندارد.

بررسی سؤال فرعی چهارم: آیا ثبات و امنیت شغلی در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه دارد؟

➤ ثبات و امنیت شغلی در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه ندارد: H_0

➤ ثبات و امنیت شغلی در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه دارد: H_1

جدول ۴-۳۱ آزمون تی مستقل محیط در مکتب ستارگان تمدن (۱)

Group Statistics					
	q8	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
محیط	>= 3	31	20.0968	3.36011	.60349
	< 3	25	19.4400	3.24140	.64828

جدول ۴-۳۲ آزمون تی مستقل محیط در مکتب ستارگان تمدن (۲)

Independent Samples Test										
F	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference			
							Lower	Upper		
محیط	Equal variances assumed	.000	.998	.739	54	.463	.65677	.88919	-1.12593	2.43948
	Equal variances not assumed			.742	52.2	.462	.65677	.88570	-1.12033	2.43388

در این سؤال مقدار Sig که نشان‌دهنده سطح معنی‌داری آزمون لون عدد ۰.۹۹۸ می‌باشد که نشان می‌دهد دو نمونه دارای واریانس یکسانی هستند (هر گاه عدد sig از ۰.۰۵ کمتر باشد در سطح ۰.۰۵٪ و هر گاه این عدد از ۰.۰۱ کمتر باشد در سطح ۰.۰۱٪ واریانس دو نمونه با هم برابر نیست) پس از سطر اول استفاده می‌نماییم.

در این پژوهش مقدار تی ۰.۷۳۹ و sig مقدار ۰.۴۶۳ را نشان می‌دهد که چون مقدار sig از ۰.۰۵ بزرگ‌تر می‌باشد نتیجه گرفته می‌شود که دو نمونه از لحاظ آماری با یکدیگر تفاوت معنی‌دار ندارند و فرض H_0 رد نمی‌گردد.

➤ در نهایت می‌توان این‌گونه گفت که (در مکتب ستارگان تمدن) ثبات و امنیت شغلی در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه ندارد.

جدول ۴-۳۳ آزمون تی مستقل محیط در مکتب ذوالفقار (۱)

Group Statistics					
	س 8	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
محیط 2	>= 3	30	21.6667	3.21991	.58787
	< 3	20	19.9500	3.63427	.81265

جدول ۴-۳۴ آزمون تی مستقل محیط در مکتب ذوالفقار (۲)

Independent Samples Test										
F		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
محیط 2	Equal variances assumed	1.093	.301	1.754	48	.086	1.71667	.97861	-.25095	3.68428
	Equal variances not assumed			1.712	37.3	.095	1.71667	1.00299	-.31488	3.74822

در این سؤال مقدار Sig که نشان‌دهنده سطح معنی‌داری آزمون لون عدد ۰.۳۰۱ می‌باشد که نشان می‌دهد دو نمونه دارای واریانس یکسانی هستند (هر گاه عدد sig از ۰.۰۵ کمتر باشد در سطح ۰.۰۵٪ و هر گاه این عدد از ۰.۰۱ کمتر باشد در سطح ۰.۰۱٪ واریانس دو نمونه با هم برابر نیست) پس از سطر اول استفاده می‌نماییم.

در این پژوهش مقدار تی ۱.۷۵۴ و sig مقدار ۰.۰۸۶ را نشان می‌دهد که چون مقدار sig از ۰.۰۵ بزرگ‌تر می‌باشد نتیجه گرفته می‌شود که دو نمونه از لحاظ آماری با یکدیگر تفاوت معنی‌دار ندارند و فرض H0 رد نمی‌گردد.

➤ در نهایت می‌توان این‌گونه گفت که (در مکتب ذوالفقار) ثبات و امنیت شغلی در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه ندارد.

بررسی سؤال اصلی: آیا معلمان لیسه‌های خصوصی ستارگان تمدن و ذوالفقار به یک میزان از شغلشان رضایت دارند؟

چون در دو مؤلفه (جایگاه اجتماعی شغل معلمی و روابط محیط کاری) نتایج به دست آمده در دو مکتب مخالف هم می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که معلمان این دولیسه به یک میزان رضایت شغلی ندارند.

۴-۴. سنجش نسبی میزان رضایت در دو مکتب

جدول ۴-۳۵ سنجش نسبت رضایت از معاش در دو مکتب

معاش / معاش 2. Ratio Statistics for 2.		
Price Related Differential	Coefficient of Dispersion	Coefficient of Variation
		Median Centered
1.060	.283	34.9%

چنانکه در جدول فوق مشاهده می‌گردد میزان رضایت از پرداخت معاش در مکتب ذوالفقار نسبت به مکتب ستارگان تمدن کمتر می‌باشد به عبارت دیگر میزان رضایت از معاش در مکتب ذوالفقار ۳۴.۹ درصد مکتب ستارگان تمدن می‌باشد.

جدول ۴-۳۶ سنجش نسبت رضایت از کار در دو مکتب

کار / کار 2. Ratio Statistics for 2.		
Price Related Differential	Coefficient of Dispersion	Coefficient of Variation
		Median Centered
1.093	.342	51.5%

چنانکه در جدول فوق مشاهده می‌گردد میزان رضایت از کار در مکتب ذوالفقار نسبت به

بررسی میزان رضایت شغلی معلمان لیسه‌های ستارگان تمدن و ذوالفقار ناحیه ۱۳ و ۶ شهر کابل | ۵۳

مکتب ستارگان تمدن بیشتر می‌باشد به عبارت دیگر میزان رضایت از کار در مکتب ذوالفقار ۵۱.۵ درصد مکتب ستارگان تمدن می‌باشد.

جدول ۴-۳۷ سنجش نسبت رضایت از مدیریت در دو مکتب

Ratio Statistics for modir / modir.2		
Price Related Differential	Coefficient of Dispersion	Coefficient of Variation
		Median Centered
1.034	.237	30.4%

چنانکه در جدول فوق مشاهده می‌گردد میزان رضایت از مدیریت در مکتب ذوالفقار نسبت به مکتب ستارگان تمدن کمتر می‌باشد به عبارت دیگر میزان رضایت از مدیریت در مکتب ذوالفقار ۳۰.۴ درصد مکتب ستارگان تمدن می‌باشد.

جدول ۴-۳۸ سنجش نسبت رضایت از محیط در دو مکتب

Ratio Statistics for محیط / محیط 2		
Price Related Differential	Coefficient of Dispersion	Coefficient of Variation
		Median Centered
1.038	.220	30.4%

چنانکه در جدول فوق مشاهده می‌گردد میزان رضایت از محیط در مکتب ذوالفقار نسبت به مکتب ستارگان تمدن کمتر می‌باشد به عبارت دیگر میزان رضایت از محیط در مکتب ذوالفقار ۳۰.۴ درصد مکتب ستارگان تمدن می‌باشد. در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که میزان رضایت شغلی در مکتب ستارگان به میزان ۱۴٪ از مکتب ذوالفقار بیشتر است.

نتیجه‌گیری

با توجه به بررسی‌های به عمل آمده در این تحقیق مشخص گردید که متغیر حقوق و امتیازات به

میزان ۶.۴۹ (مقدار تی) بر متغیر رضایت شغلی معلمان در مکتب ستارگان تمدن و به میزان ۴.۱۲ (مقدار تی) بر متغیر رضایت شغلی معلمان در مکتب ذوالفقار تأثیر داشته است. در نتیجه اولین سؤال فرعی این تحقیق مبنی بر اینکه آیا حقوق و امتیازات در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه دارد؟ پاسخ مثبت خود را می‌یابد.

با توجه به بررسی‌های به عمل آمده در این تحقیق مشخص گردید که متغیر جایگاه اجتماعی به میزان ۴.۶۶ (مقدار تی) بر متغیر رضایت شغلی معلمان در مکتب ستارگان تمدن و به میزان ۰.۸۵۸ (مقدار تی) بر متغیر رضایت شغلی معلمان در مکتب ذوالفقار تأثیر داشته است. در نتیجه دومین سؤال فرعی این پایان نامه مبنی بر اینکه آیا جایگاه اجتماعی معلمی در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه دارد؟ در مکتب ستارگان تمدن پاسخ مثبت و در مکتب ذوالفقار پاسخ منفی دارد.

با توجه به بررسی‌های به عمل آمده در این تحقیق مشخص گردید که متغیر روابط محیط کاری به میزان ۳.۲۵۴ (مقدار تی) بر متغیر رضایت شغلی معلمان در مکتب ستارگان تمدن و به میزان ۱.۸۷۷ (مقدار تی) بر متغیر رضایت شغلی معلمان در مکتب ذوالفقار تأثیر داشته است. در نتیجه سومین سؤال فرعی این پایان نامه مبنی بر اینکه آیا روابط محیط کاری در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه دارد؟ در مکتب ستارگان تمدن پاسخ مثبت و در مکتب ذوالفقار پاسخ منفی دارد. با توجه به بررسی‌های به عمل آمده در این تحقیق مشخص گردید که متغیر ثبات و امنیت شغلی به میزان ۰.۷۳۹ (مقدار تی) بر متغیر رضایت شغلی معلمان در مکتب ستارگان تمدن و به میزان ۱.۷۵۴ (مقدار تی) بر متغیر رضایت شغلی معلمان در مکتب ذوالفقار تأثیر داشته است. در نتیجه چهارمین سؤال فرعی این پایان نامه مبنی بر اینکه آیا ثبات و امنیت شغلی در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه دارد؟ پاسخ در مورد هر دو مکتب منفی است.

- بررسی سؤال اول تحقیق نشان می‌دهد که حقوق و امتیازات در هر دو مکتب (ستارگان تمدن و ذوالفقار) در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه دارد لذا پیشنهاد می‌شود به مسائلی مانند پرداخت به موقع معاش، در نظر گرفتن امتیازات و پرداخت معاش مکفی تا سطح رضایت شغلی حفظ و یا ارتقا داده شود.
- بررسی سؤال دوم تحقیق نشان می‌دهد که جایگاه اجتماعی در مکتب (ستارگان تمدن)

در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه دارد؛ اما در مکتب (ذوالفقار) چنین نیست لذا پیشنهاد می‌شود که این وضعیت یعنی توجه به معلم به‌عنوان یک عنصر مهم جامعه و برجسته‌سازی جایگاه اجتماعی آن در مکتب ستارگان تمدن حفظ و ارتقا یابد و در مکتب ذوالفقار نیز به این امر اهتمام ویژه صورت بگیرد تا معلمان جایگاه اجتماعی معلمی را رفیع ببینند تا سطح رضایت شغلی حفظ و یا ارتقا داده شود.

➤ بررسی سؤال سوم تحقیق نشان می‌دهد که روابط محیط کاری در مکتب (ستارگان تمدن) در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه دارد؛ اما در مکتب (ذوالفقار) چنین نیست لذا پیشنهاد می‌شود که روابط محیطی که در مکتب ستارگان تمدن ایجاد شده است حفظ و ارتقا یابد و در مکتب ذوالفقار نیز به این امر اهتمام ویژه صورت بگیرد تا معلمان رفتار صمیمانه‌تری را در مکتب داشته باشند تا سطح رضایت شغلی حفظ و یا ارتقا داده شود.

➤ بررسی سؤال چهارم تحقیق نشان می‌دهد که ثبات و امنیت شغلی در هر دو مکتب (ستارگان تمدن و ذوالفقار) در رضایت شغلی معلمان نقش قابل توجه ندارد. لذا پیشنهاد می‌شود که امنیت شغلی به‌عنوان یک اصل مهم در مکاتب خصوصی تعریف شود و از تعویض و تبدیل سلیقه‌ی و اقتصاد محور معلمان خودداری شود تا سطح رضایت شغلی حفظ و یا ارتقا داده شود.

منابع

۱. اسدی، حمید (۱۳۸۶)، بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان دانشکده علوم پزشکی شهید بهشتی بر مبنای نظریه دو عاملی هرزبرگ، پایان نامه فوق لیسانس رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی.
۲. الوانی، سید مهدی (۱۳۷۶)، مدیریت عمومی، چاپ دهم، تهران: نشر نی.
۳. انصاری جابری، مسعود (۱۳۸۹) بررسی نقش مدیر در ایجاد و رشد خلاقیت و نوآوری در مدرسه، نقل از وبگاه تکنولوژیست آموزشی.
۴. انصاف، زهرا (۱۳۷۷) بررسی رابطه سبک مدیریت مدیران با اثربخشی آنان از نظر دبیران، سازمان آموزش و پرورش استان تهران.
۵. ایمانی، جواد (۱۳۸۸) «بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس»، فصلنامه علوم تربیتی دانشگاه آزاد تبریز، سال دوم، شماره ۵.
۶. برومند، زهرا، (۱۳۹۱) مدیریت رفتار سازمانی انتشارات: دانشگاه پیام نور.
۷. بیان، حسام‌الدین (۱۳۷۰)، آئین مدیریت، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۸. تسلیمی، محمد سعید (۱۳۸۱)، مدیریت تحول سازمانی، تهران: انتشارات سمت.
۹. جاسبی، عبدالله (۱۳۷۶)، اصول و مبانی مدیریت، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۰. حافظی نژاد، محمد (۱۳۹۴)، کلیدهای تدریس، ناشر: تعالی.
۱۱. حیدری، زهرا و همکاران (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه بین جو سازمانی و مدیریت تعارض از دیدگاه دبیران»، فصلنامه تازه‌های روان‌شناختی صنعتی و سازمانی، سال اول، شماره ۳.
۱۲. خورشیدی، عباس (۱۳۸۱) «بررسی تأثیر سن، جنسیت، تجربه به طور اعم و کنترل بر رضایت شغلی معلمان»، پایان نامه فوق لیسانس مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۳. دری، بهروز (۱۳۷۳) «آموزش مدیریت در نظام سازمانی»، تهران: وزارت فرهنگ و آموزش عالی.

۱۴. رایبیز، استیفین پی (۱۳۸۹)، رفتار سازمانی، مترجمان: دکتر علی پارسایان و دکتر سید محمد علی اعرابی، ج ۱، شانزدهم، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
۱۵. رضائیان، علی (۱۳۸۶)، مبانی مدیریت رفتار انسانی، تهران: انتشارات سمت.
۱۶. رمضان‌زاده دارایی، عیسی (۱۳۸۶) «بررسی چگونگی تحول بنیادین در آموزش و پرورش»
۱۷. رنجبریان، بهرام (۱۳۷۵) «تعهد سازمانی»، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان. سال دهم، شماره ۱ و ۲.
۱۸. رون، سید امیر (۱۳۸۵) «ضرورت تحول ساختار در سازوکار وزارت آموزش و پرورش با رویکرد علمی و اصولی»، روزنامه رسالت، شماره ۵۸۹۲.
۱۹. ساعتچی، محمود، (۱۳۹۲)، روانشناسی کار، ناشر ویرایش، چاپ بیست سوم.
۲۰. سرمدی، غلامعلی، (۱۳۹۰)، روابط سازمانی انسانی در سازمانهای آموزشی، چاپ پور روشن، هفتم.
۲۱. سرمدی، محمد رضا، (۱۳۸۸)، مدیریت آموزشی، انتشارات دانشگاه پیام نور، پنجم.
۲۲. سعادت، اسفندیار (۱۳۹۳)، مدیریت منابع انسانی، نوزدهم، تهران: انتشارات سمت.
۲۳. سکاران، اوما، (۱۳۸۸)، روش تحقیق در مدیریت، مترجمان: دکتر محمد صائبی.
۲۴. سید عباس زاده، میر محمد (۱۳۷۴)، کلیات مدیریت آموزشی. ارومیه: دانشگاه ارومیه.
۲۵. سیف، علی اکبر (۱۳۸۹)، سنجش و اندازه‌گیری، نشر دوران.
۲۶. شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۹۶)، راهنمایی و مشاوره شغلی، بیست و سوم، انتشارات: رشد.
۲۷. شفیعی، عباس (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۲۸. علاقه بند، علی (۱۳۷۸) مقدمات مدیریت آموزشی، چاپ بیست و سوم. تهران: نشر روان.
۲۹. علاقه بند، علی، (۱۳۹۲) مقدمات مدیریت آموزشی، نشر روان، چهل و سوم
۳۰. علاقه بند، علی، (۱۳۹۴) مبانی و اصول مدیریت آموزشی، نشر روان، بیست و ششم.
۳۱. مطهری، مرتضی (۱۳۶۸)، ده گفتار، تهران: صدرا.
۳۲. مطهری، مرتضی (۱۳۷۰)، مدیریت رهبری در اسلام، تهران: صدرا.

۳۳. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۵)، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران، انتشارات ترمه.
۳۴. میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۸)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رابط کار، چهارم، تهران: انتشارات میر.
۳۵. میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۷۸). روابط انسانی در آموزشگاه. تهران: نشر یسطرون.
۳۶. میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۷۸)، رهبری و مدیریت آموزشی، پنجم. تهران: نشر یسطرون.
۳۷. هرسی، پاول و بلانچارد، کنت اچ (۱۹۹۶)، مدیریت رفتار سازمانی استفاده از منابع انسانی، ترجمه: قاسم کبیری، پنجم، انتشارات: جهاد دانشگاهی، ۱۳۷۵
۳۸. هومن، حیدر علی (۱۳۷۳)، شناخت روش علمی در علوم رفتاری. تهران: نشر پارسا.
۳۹. هوی، وین ک. میسکل، سیسیل ج (۱۳۹۵)، مدیریت آموزشی، مترجمان نادر سلیمان، محمود صفری، سید مرتضی نظری، انتشارات سمت، دوم.
۴۰. پرهیزگار، کمالی (۱۳۷۳)، مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی، تهران: نشر دیدار.
۴۱. کمالی، پرهیزگار (۱۳۶۸)، تئوری‌های مدیریت، انتشارات: اشراق.
۴۲. کمالی، پرهیزگار (۱۳۶۸)، روابط انسانی در مدیریت، انتشارات: اشراق.
۴۳. گرفین، مورهد (۱۳۷۴)، رفتار سازمانی، مترجمان مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.