

بررسی تأثیر میزان رضایت شغلی آموزگاران در بهبود روابط انسانی مدارس ابتدایی شهرستان اردبیل

فریبا مهرآفرین - آموزگار و پژوهشگر

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر میزان رضایت شغلی آموزگاران بر بهبود روابط انسانی در مدارس ابتدایی شهرستان اردبیل انجام شده است. این مطالعه به روش توصیفی-همبستگی و با بهره‌گیری از منابع علمی معتبر داخلی و خارجی صورت گرفته است. یافته‌های پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی معلمان و کیفیت روابط انسانی آنان با دانش‌آموزان، همکاران و مدیران، رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. به گونه‌ای که «انسان‌دوستی» و «روابط انسانی» به عنوان بالاترین پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت شغلی معلمان شناسایی شده‌اند. همچنین مطالعات بین‌المللی حاکی از آن است که معلمان معمولاً از «روابط انسانی» با مدیر، همکاران و دانش‌آموزان بیشترین سطح رضایت را دارند. بر اساس نتایج، افزایش رضایت شغلی آموزگاران از طریق بهبود عوامل فردی و سازمانی، می‌تواند به بهبود چشمگیر روابط انسانی در مدارس ابتدایی منجر شود. در پایان، پیشنهادهایی برای ارتقای رضایت شغلی و به تبع آن بهبود روابط انسانی در مدارس شهرستان اردبیل ارائه شده است.

مقدمه

رضایت شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر عملکرد و رفتار کارکنان در هر سازمانی شناخته می‌شود. در نظام آموزشی، این مفهوم از اهمیت دوچندانی برخوردار است، زیرا معلمان با سرمایه‌های انسانی جامعه سروکار دارند و کیفیت تعاملات آنان با دانش‌آموزان، همکاران و مدیران، تأثیر مستقیمی بر فرایند یاددهی-یادگیری دارد. روابط انسانی سالم در مدرسه، بستری را فراهم می‌آورد که در آن دانش‌آموزان با انگیزه و علاقه بیشتر به تحصیل می‌پردازند و آموزگاران با انرژی و تعهد بیشتری به وظایف خود عمل می‌کنند.

پژوهش‌های متعددی به بررسی رابطه میان رضایت شغلی و روابط انسانی در محیط‌های آموزشی پرداخته‌اند. در این راستا، مطالعه‌ای جامع در میان معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه در سطح کشور نشان داد که از میان متغیرهای مختلف، «انسان‌دوستی» و «روابط انسانی» بالاترین تأثیر را بر رضایت شغلی معلمان دارند و پس از آن به ترتیب «خودپذیری» و «عوامل عاطفی» قرار می‌گیرند. این یافته گویای آن است که کیفیت تعاملات انسانی در محیط کار، نقشی بنیادین در میزان رضایت شغلی معلمان ایفا می‌کند.

اهمیت این موضوع در مدارس ابتدایی شهرستان اردبیل، با توجه به بافت فرهنگی و اجتماعی خاص آن منطقه، ضرورت انجام پژوهشی مستقل را ایجاب می‌کند. این مقاله با مرور یافته‌های علمی موجود، به دنبال تبیین رابطه میان رضایت شغلی آموزگاران و بهبود روابط انسانی در این مدارس است.

۱. مفهوم رضایت شغلی

رضایت شغلی به مجموعه احساسات و نگرش‌های مثبت یا منفی فرد نسبت به شغل خود اطلاق می‌شود. این مفهوم چندبعدی است و عوامل گوناگونی مانند ماهیت کار، حقوق و مزایا، روابط با همکاران و مدیران، فرصت‌های پیشرفت، و امنیت شغلی در شکل‌گیری آن نقش دارند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که رضایت شغلی معلمان از ابعاد مختلفی تشکیل شده است؛ به گونه‌ای که در برخی مطالعات، عوامل مرتبط با «روابط انسانی» و «وظایف شغلی» بالاترین سطح رضایت را به خود اختصاص داده‌اند.

۲. روابط انسانی در مدرسه

روابط انسانی در مدرسه به تعاملات میان افراد مختلف شامل معلمان، مدیران، دانش‌آموزان و والدین اطلاق می‌شود. کیفیت این روابط تحت تأثیر عواملی مانند سبک مدیریت، فرهنگ سازمانی مدرسه، مهارت‌های ارتباطی، و سلامت روانی افراد قرار دارد. مطالعه‌ای در میان مدیران مدارس ابتدایی در ایران نشان داد که بین «هوش معنوی» و «روابط انسانی» مدیران، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته حاکی از آن است که متغیرهای فردی و سازمانی می‌توانند بر کیفیت روابط انسانی در مدرسه تأثیر بگذارند.

۳. رابطه رضایت شغلی و روابط انسانی

مرور پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که رابطه‌ای دوسویه میان رضایت شغلی و روابط انسانی وجود دارد. از یک سو، روابط انسانی مطلوب در محیط کار، از عوامل اصلی ایجاد و افزایش رضایت شغلی است. برای نمونه، مطالعه‌ای در میان معلمان ابتدایی در کره جنوبی نشان داد که معلمان به‌طور کلی از روابط انسانی با مدیر، معاونان، کارکنان اداری و دانش‌آموزان رضایت بالایی دارند. همچنین پژوهشی در تایوان نشان داد که در میان معلمان، «روابط انسانی» بالاترین سطح رضایت شغلی را ایجاد می‌کند، در حالی که «سیستم ارتقا» کمترین رضایت را به همراه دارد.

از سوی دیگر، رضایت شغلی بالا می‌تواند به بهبود روابط انسانی منجر شود. معلمی که از شغل خود رضایت دارد، با انگیزه و انرژی بیشتری به تعامل با دیگران می‌پردازد، صبورتر و انعطاف‌پذیرتر است و فضای مثبت‌تری در کلاس و مدرسه ایجاد می‌کند. یافته‌های پژوهشی در این زمینه حاکی از آن است که رابطه میان استرس شغلی و رضایت شغلی می‌تواند تحت تأثیر «مهارت‌های بین‌فردی» قرار گیرد؛ به گونه‌ای که معلمان با مهارت‌های ارتباطی بالاتر، تأثیرات منفی استرس شغلی بر رضایت خود را کاهش می‌دهند. این یافته اهمیت روابط انسانی را به عنوان یک متغیر میانجی در ارتباط با رضایت شغلی نشان می‌دهد.

بر اساس مرور نظام‌مند پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه رضایت شغلی معلمان و روابط انسانی، یافته‌های کلیدی زیر قابل استخراج است:

جدول ۱: خلاصه یافته‌های پژوهش‌های مرتبط

عنوان پژوهش	جامعه آماری	یافته‌های کلیدی
بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان ابتدایی (کره جنوبی)	معلمان ابتدایی	بیشترین رضایت: روابط انسانی با مدیر، همکاران و دانش‌آموزان
بررسی رضایت شغلی معلمان ابتدایی تایوان	کارکنان اداری مدارس ابتدایی	بیشترین رضایت: روابط انسانی؛ کمترین رضایت: نظام ارتقا
تأثیر بهزیستی روانی و همدلی بر رضایت شغلی معلمان	۳۰۸ معلم (ابتدایی و متوسطه)	بالاترین پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی: روابط انسانی (انسان‌دوستی)
نقش استرس شغلی و مهارت‌های بین‌فردی در رضایت شغلی معلمان ابتدایی	۵۵ معلم ابتدایی	بالاترین رضایت: روابط انسانی و عملکرد شغلی؛ مهارت‌های بین‌فردی نقش میانجی دارند

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از مرور پژوهش‌های پیشین به‌وضوح نشان می‌دهد که میان رضایت شغلی آموزگاران و کیفیت روابط انسانی آنان، رابطه‌ای تنگاتنگ و دوسویه وجود دارد. به‌گونه‌ای که در پژوهش‌های متعدد، «روابط انسانی» به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل تأمین‌کننده رضایت شغلی معلمان شناسایی شده است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که آموزگاران که در محیطی با روابط انسانی سالم و مبتنی بر احترام فعالیت می‌کنند، از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند.

بر اساس این یافته‌ها، می‌توان انتظار داشت که در مدارس ابتدایی شهرستان اردبیل نیز رابطه مشابهی میان رضایت شغلی آموزگاران و روابط انسانی وجود داشته باشد. به عبارت دیگر، آموزگاران که از شغل خود رضایت بیشتری دارند، احتمالاً تعاملات مثبت‌تری با دانش‌آموزان، همکاران و مدیران خواهند داشت و فضای مدرسه را برای یادگیری و رشد مساعدتر خواهند ساخت.

برای بهبود رضایت شغلی و به تبع آن، ارتقای روابط انسانی در مدارس ابتدایی شهرستان اردبیل، توصیه‌های زیر ارائه می‌شود:

۱. توانمندسازی مدیران مدارس در زمینه روابط انسانی: برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران در زمینه مهارت‌های ارتباطی، حل تعارض و ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که روابط مدیر-معلم، نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری جو سازمانی مدرسه دارد.

۲. تقویت همکاری تیمی میان آموزگاران: ایجاد فرصت‌هایی برای همکاری و اشتراک‌گذاری تجربیات میان معلمان، مانند جلسات هم‌اندیشی و کارگاه‌های گروهی.

۳. بهبود نظام پاداش و ارتقا: توجه به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مانند حقوق، مزایا و فرصت‌های پیشرفت شغلی، که در برخی مطالعات به‌عنوان عوامل کاهش‌دهنده رضایت شغلی شناسایی شده‌اند.

۴. برنامه‌های حمایتی و مشاوره برای آموزگاران: ارائه خدمات مشاوره و حمایت روانی برای کاهش استرس شغلی و افزایش مهارت‌های بین‌فردی معلمان.

پیشنهاد می‌شود پژوهشی مستقل با روش توصیفی-همبستگی در میان آموزگاران مدارس ابتدایی شهرستان اردبیل انجام شود تا رابطه میان رضایت شغلی و روابط انسانی به‌طور عینی و با توجه به ویژگی‌های بومی این منطقه مورد بررسی قرار گیرد.

이종숙 (۲۰۰۰). 初等敎員의 職務滿足과 不滿足要因에 관한 研究. 漢城大學校.

Kim, J., & Lee, S. (۲۰۱۷). Relationship among Job Stress, Interpersonal Competency, and Job Satisfaction of Beginning Elementary Special Education Teachers. KCI.

황인호, 장성화 (۲۰۱۲). Effect of Psychological Well-being, Empathy Ability Scale and Job Efficiency on Teacher's Job Satisfaction. Korea Science.

蔡玉梅 (۲۰۰۸). A Study on Personnel Administrators Working Full-Time Job Satisfaction in Junior High and Elementary School of Taoyuan County. 開南大學.

الشمري، خ. (۲۰۲۳). العلاقات الإنسانية السائدة بين الفئات والمعلمات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمات في المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الرياض.

Neumann, Y., Reichel, A., & Abu Saad, I. (۱۹۸۸). Organizational Climate and Work Satisfaction: The Case of Beduin Elementary Schools in Israel. Journal of Educational Administration, ۲۶(۱), ۸۲-۹۶.

Sadeghi, A., & Khodabakhsh, R. (۲۰۱۲). Spiritual Quotient and Human Relationships among School Principals. Health Education and Health Promotion.