

مقاله پژوهشی

نقش اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معلمان در پیش‌بینی پیوند با مدرسه دانش‌آموزان

علی شیخ‌الاسلامی*، رباب دادجویی**، نسترن سیداسماعیلی قمی***
تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۸/۱۰

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معلمان در پیش‌بینی پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان انجام گرفت. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری پژوهش را تمامی دانش‌آموزان دختر دوره‌ی متوسطه‌ی اول ناحیه‌ی دو شهر اردبیل و همچنین معلمان این ناحیه در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ تشکیل می‌دادند که از میان آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای، ۷۲۰ نفر (۱۴۴ معلم و ۵۷۶ دانش‌آموز) به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی پیوند با مدرسه‌ی سرنکوچ و جوردانو، پرسشنامه‌ی اشتیاق شغلی شائوفلی و بیکر و پرسشنامه‌ی رضایت شغلی مینه‌سوتا، استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معلمان با پیوند با مدرسه دانش‌آموزان رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد ($p < 0/01$). همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معلمان تقریباً ۲۳ درصد از واریانس مربوط به پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان را پیش‌بینی می‌نمایند ($p < 0/01$). در نتیجه می‌توان گفت که اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معلمان توانایی پیش‌بینی پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان را داشته و نیازمند برنامه‌هایی برای بهبود این متغیرها در معلمان می‌باشد.

واژگان کلیدی: اشتیاق شغلی، رضایت شغلی، پیوند با مدرسه.

* دانشیار روانشناسی تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران (نویسنده مسئول). a_sheikholslamy@yahoo.com

** کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

*** دکتری روانشناسی و آموزش کودکان استثنائی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۱- مقدمه

آموزش و پرورش یکی از عوامل موثر در پیش‌بینی موفقیت افراد در طول زندگی است و به عنوان یک ابزار ضروری برای رسیدن به آینده‌ی بهتر در نظر گرفته می‌شود (اشرف‌زاده، عیسی‌زادگان و میکائیلی‌منیع، ۱۳۹۸). آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم‌ترین ضروریات زندگی در دنیای امروز، دارای اهداف متعددی است که یکی از مهمترین‌ترین آن‌ها، افزایش پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان است. پیوند با مدرسه^۱، اصطلاح گسترده‌ای است که برای توصیف روابط دانش‌آموزان با مدرسه به کار می‌رود و مورد علاقه‌ی دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت و متخصصان بهداشت مدارس می‌باشد (برزگر بفرویی، برزگر بفرویی و خضری، ۱۳۹۵). اولین درک جامع درباره‌ی پیوند با مدرسه، براساس نظریه‌ی پیوند اجتماعی هیرشی^۲ (۱۹۶۹) مفهوم سازی شده است (رضایی شریف، حجازی، قاضی طباطبایی و اژه‌ای، ۱۳۹۳). پیوند با مدرسه، علاقه و دلبستگی دانش‌آموزان به معلمان، کارکنان، مدیران و احساس غرور نسبت به مدرسه‌ی خود است (ایس^۳، ۲۰۰۵؛ به نقل از شیخ‌الاسلامی، کریمیان‌پور و محمدی، ۱۳۹۷). همچنین اندرمن و اندرمن^۴ (۱۹۹۹؛ به نقل از رضایی شریف و همکاران، ۱۳۹۳) پیوند با مدرسه را احساس دانش‌آموزان از مورد احترام واقع شدن و احساس راحتی در مدرسه می‌داند. اولسنر، لپولد و گرینبرگ^۵ (۲۰۱۰) پیوند با مدرسه را شامل مشارکت در مدرسه و تعهد به ارزش‌ها و باورها نسبت به مدرسه تعریف کرده‌اند. مطالعات انجام شده در رابطه با پیوند با مدرسه نشان می‌دهد که این متغیر دارای شش مولفه‌ی (دلبستگی به مدرسه، مشغولیت در مدرسه، باور، تعهد به مدرسه، دلبستگی به کارکنان، دلبستگی به معلمان) است. پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که دلبستگی به مدرسه اثر مستقیمی بر موفقیت تحصیلی دارد (برایان، مورتوماس، جنزل، کیم، لین و نا^۶، ۲۰۱۲).

ادبیات پژوهشی موجود نشان می‌دهند که ارتباط مستقیمی بین اشتیاق شغلی^۷ و رضایت شغلی^۸ معلمان با پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان وجود دارد. در دهه‌های اخیر اشتیاق شغلی به عنوان عامل

-
1. School Bonding
 2. Hirshish
 3. Ace
 4. Andermann & Andermann
 5. Oelsner, Lippold & Greenberg
 6. Bryan, Moore-Thomas, Gaenzle, Kim, Lin & Na
 7. job engagement
 8. work engagement

اساسی در ابقاء کارکنان مورد توجه قرار گرفته است (پربرا، ووسیکا، گرانزیرا و مک ایلوین^۹، ۲۰۱۸). اشتیاق شغلی حالت ذهنی مثبت کارکنان نسبت به حرفه ای است که انتخاب کردند. اشتیاق شغلی نوعی تعهد شخصی و حرفه ای به شغل و سازمان است که سه مولفه ی نیرومندی، فداکاری و جذب دارد. نیرومندی بیه سطوح بالایی از انعطاف پذیری ذهنی و پرانرژی بودن همراه با تمایل به تلاش و پافشاری در انجام وظایف اشاره دارد. فداکاری به تعامل و درگیر شدن کامل فرد با شغل مربوط می شود؛ به طوری که فرد حس کند نقش مهمی در سازمان دارد و احساس شوق، غرور و افتخار کند. جذب توصیفی از تمرکز کامل فرد در شغل است که در آن فرد چنان با خرسندی مجذوب شغل می شود که متوجه گذر زمان نمی شود (کیکو، گامینگز، یونگی و وانگ^{۱۰}، ۲۰۱۶). اشتیاق شغلی به چگونگی درگیر شدن در کار و علاقه ای که به شغل دارند مربوط می باشد و مطالعات زیادی نشان می دهند که اشتیاق شغلی با متغیرهای مهمی مانند خروجی های سازمان، ترک سازمان و تعهد نسبت به سازمان، ... ارتباط دارد. به طوری که کارکنان مشتاق به طور کامل با سازمان یکی می شوند و سازمان را هویت خود می پندارند و شکست و موفقیت سازمان را شکست و موفقیت خود می پندارند (مرادی مقدم، جعفری و نبوی، ۱۳۹۶). اشتیاق باعث می شود معلم نه تنها با سختی کار سازگار شود، بلکه فرآیندی است برای اینکه چگونه افراد به بهترین نحو عملکرد خود را انجام دهند. پیامدهای اشتیاق شغلی دوجانبه است. زمانی که کارفرمایان برای کارکنان ارزش قائل شوند، کارکنان احساس ارزشمندی می کنند و میل بیشتری به ماندن در سازمان خواهند داشت و برای موفقیت آن تلاش می کنند (ترن^{۱۱}، ۲۰۱۸). اشتیاق شغلی بالا با رضایت شغلی بیشتر کارکنان، بازدهی بیشتر آنان، بهبود عملکرد سازمان، تعهد سازمان بالاتر و عدم تمایل به ترک حرفه ارتباط مستقیم دارد (لی، وانگ، لی و ژو^{۱۲}، ۲۰۱۷). لیبی^{۱۳} (۲۰۰۴) در نتایج پژوهش خود نشان داد ارتباط با مدرسه ی دانش آموزان شامل دو عامل مستقل حمایت معلم و دل بستگی به مدرسه است. مساح، عریضی سامانی و کلانتری (۱۳۹۶) در پژوهش شان به این نتیجه رسیدند که لزوم توجه به اشتیاق شغلی معلمان از جمله عوامل روانشناختی ارتقاء دهنده نگرش های شغلی معلمان در مدرسه است. معرفتی (۱۳۸۸) پژوهشی با عنوان رابطه ی اشتیاق شغلی و ویژگی های شخصیتی معلمان با پیوند به مدرسه ی دانش آموزان صورت

9. Perera, Vosicka, Granziera & McIlveen

10. Keyko, Cummings, Yonge & Wong

11. Tran

12. Li, Wang, Li & Zhou

13. Libbey

داد. نتایج نشان داد ویژگی‌های شخصیتی برونگرایی، همسازی، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه رابطه‌ی مستقیمی با پیوند دانش‌آموزان با مدرسه دارد. ولی ویژگی روان‌رنجورخویی رابطه‌ی معکوس و معناداری با پیوند دانش‌آموزان با مدرسه دارد. نتایج رگرسیون نیز نشان داد اشتیاق شغلی و ویژگی‌های شخصیت توانایی پیش‌بینی پیوند دانش‌آموز با مدرسه را داشتند.

از جمله مفاهیم دیگری که با اشتیاق شغلی هم‌پوشانی مفهومی دارد، رضایت شغلی است. رضایت شغلی نیز مجموعه‌ای از احساسات و باورها است که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند (هرزبرگ^{۱۴}، ۱۹۹۶). رضایت شغلی به عنوان میزانی که یک کارمند از شغل یا حرفه خود لذت می‌برد، تعریف شده است (تاو، النبر و وانگ^{۱۵}، ۲۰۱۵). در تعریفی دیگر رضایت شغلی به عنوان یک احساس عمومی که فرد در رابطه با شغل خود دارد، معرفی می‌گردد (ژاو^{۱۶} و همکاران، ۲۰۱۸). رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (هرزبرگ، ۱۹۹۶). رضایت شغلی به‌عنوان ابزار ارزشیابی‌کننده شغل فرد، بازتاب نیکویی از این احساسات و نگرش‌ها است و در طی دهه‌های اخیر جنبه‌ای مهم از پژوهش‌های سازمانی، صنعتی و کار و شغل به شمار آمده است (شعبانی‌پور، فراهانی و جعفری، ۱۳۹۰). اسمیت و کندال و هیولین^{۱۷} (۱۹۶۹) برای شکل‌گیری رضایت شغلی، پنج عامل اصلی را مورد توجه قرار داده‌اند که عبارت‌اند از ماهیت شغل، ماهیت شغل یعنی خود شغل به معنی این است که فرد شغل را دوست داشته باشد؛ پرداخت، پرداخت به مفهوم حقوق یا مزایایی است که به فرد در مقابل کارها و زحماتش پرداخت می‌شود؛ فرصت‌های پیشرفت و ترقی، این عامل به توضیح میزان امکان طی مراحل نردبان شغلی و کسب موفقیت در کار می‌پردازد؛ سرپرستان، این عامل به کسب و روش مدیران و رابطه آن‌ها با کارکنان و بالعکس اشاره می‌کند؛ همکاران، عامل همکاران به نوع برخورد و همدلی و همکاری کارکنان هم‌تراز در یک سازمان برمی‌گردد (به نقل از میرکمالی، ۱۳۹۳).

امانی (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان "ارتباط رضایت شغلی و کیفیت تدریس معلمان با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان مقطع متوسطه" به این نتیجه رسیدند که متغیرهای پیش‌بین ماهیت

14. Herzberg

15. Tao, Ellenbecker & Wang

16. Zhou

17. Smith, Kendal & Hulin

شغل، شرایط ارتقاء و روابط بین فردی عملکرد تحصیلی را پیش بینی و تبیین می کند. ساکی، قلی پور هفتخوانی و رضایی (۱۳۸۹) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه‌ی تعهد سازمانی معلمان با عملکرد تحصیلی دانش آموزان در مدارس راهنمایی دخترانه‌ی منطقه‌ی ۶ شهر تهران» دریافتند که ۱- بین تعهد سازمانی و عملکرد تحصیلی دانش آموزان رابطه‌ی معنادار و مثبت وجود دارد. ۲- بین تعهد عاطفی و عملکرد تحصیلی دانش آموزان رابطه‌ی معنادار و مثبت وجود دارد. ۳- بین تعهد مستمر و عملکرد تحصیلی دانش آموزان رابطه‌ی معناداری وجود ندارد. ۴- بین تعهد هنجاری و عملکرد تحصیلی دانش آموزان رابطه‌ی معنادار و مثبت وجود دارد. ۵- بین تعهد سازمانی با مدرک تحصیلی معلمان رابطه‌ی معنادار و منفی وجود دارد؛ اما بین تعهد با سابقه‌ی شغلی و سن رابطه‌ی معنادار وجود ندارد. نتایج مطالعه‌ی رانسی (۲۰۱۰؛ به نقل از مک کوهن و کلبرت^{۱۸}، ۲۰۱۱) در خصوص رابطه‌ی بین انتظارات شغلی و رضایت شغلی معلمان با احساس تعاون و پیوند با مدرسه در دانش آموزان نشان داد در مدرسی که معلمان کارآیی بالا دارند و انتظارات معلمان از دانش آموزان بیشتر و احساس تعاون بین همکاران قوی تر است، معلمان نسبت به شغل شان افتخار می کنند، دانش آموزان نیز احساس تعاون و پیوند با مدرسه بیشتری دارند. دینکیر و اوسمان^{۱۹} (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان «بررسی نقش سبک تصمیم گیری مدیران مدرسه بر رضایت شغلی معلمان و پیوند با مدرسه دانش آموزان» صورت دادند. نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان داد همبستگی مثبت معنادار بین سبک تصمیم گیری مدیران مدرسه با رضایت شغلی معلمان وجود دارد. همچنین براساس نتایج رابطه‌ی مثبت معناداری بین رضایت شغلی معلمان و پیوند با مدرسه‌ی دانش آموزان به دست آمد. به علاوه نتایج آنالیز مسیر نشان داد که بین سبک تصمیم گیری مدیران مدرسه با پیوند با مدرسه دانش آموزان همبستگی معناداری وجود دارد. بیگراستاف^{۲۰} (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای به بررسی «رابطه‌ی مدیریت مدرسه و رضایت شغلی معلمان با گرایش به مدرسه در دانش آموزان مدرسه‌ی ابتدایی» پرداخت. نتایج به دست آمده نشان داد رابطه‌ی مثبت معناداری بین سبک رهبری مدیر با رضایت شغلی معلمان و رابطه‌ی مثبت معناداری بین رضایت شغلی معلمان با گرایش به مدرسه در دانش آموزان وجود دارد. بنابراین، با توجه به پژوهش های انجام گرفته و با در نظر گرفتن هزینه های نظام آموزشی کشور و خانواده ها در خصوص دانش آموزان خود، اهمیت و ضرورت های انجام این پژوهش نمایان می

18. McCoach & Colbert

19. Dincer & Osman

20. Biggerstaff

گردد. مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهند که نحوه‌ی ارتباط و پیوند دانش‌آموزان با مدرسه یکی از عوامل تأثیرگذار بر کیفیت تحصیل و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان می‌باشد (هاتچت، ۲۰۱۰). پیوند مؤثر با مدرسه می‌تواند با سوق دادن دانش‌آموزان به مدرسه و تحصیل، زمینه و شرایط مناسبی برای پیشرفت تحصیلی آنها فراهم نماید. بنابراین، سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که آیا بین رضایت شغلی و اشتیاق شغلی معلمان با پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان رابطه وجود دارد؟ و آیا می‌توان براساس اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معلمان، پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان را پیش‌بینی کرد؟

۲- روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی بود. در این پژوهش اشتیاق شغلی و رضایت شغلی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین و پیوند با مدرسه به‌عنوان متغیر ملاک است.

جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر شامل تمامی دانش‌آموزان دختر دوره‌ی متوسطه‌ی اول ناحیه‌ی دو شهر اردبیل و همچنین معلمان این ناحیه در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ بودند. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شد. به این صورت که ابتدا از بین مدارس ناحیه‌ی ۲ شهر اردبیل ۱۲ مدرسه (دخترانه) انتخاب شد. سپس از هر مدرسه برای هر پایه‌ی تحصیلی تعداد ۴ معلم و به ازای هر معلم، تعداد ۴ دانش‌آموز انتخاب شدند. در مجموع ۱۴۴ معلم و ۵۷۶ دانش‌آموز به عنوان نمونه انتخاب شدند (به‌منظور تساوی تعداد معلمان و دانش‌آموزان، در مقابل نمره‌ی یک معلم از میانگین نمره‌ی ۴ دانش‌آموز استفاده شد). برای گردآوری داده‌ها از ابزارهای ذیل استفاده شد:

- پرسشنامه‌ی اشتیاق شغلی: این پرسشنامه در سال ۲۰۰۳ توسط شائوفلی و بیکر ساخته شد. یک پرسشنامه‌ی خودگزارشی شامل ۱۷ سؤال هست که ۳ خرده مقیاس نیرومندی (سؤالات ۱، ۴، ۸، ۱۲، ۱۵ و ۱۷)، وقف خود (سؤالات ۲، ۵، ۷، ۱۰ و ۱۳) و جذب (۳، ۶، ۹، ۱۱، ۱۴ و ۱۶) را شامل می‌شود. شیوه‌ی نمره‌گذاری پرسشنامه با استفاده از مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت به این گونه است که برای هر جمله به طیفی از هرگز تا همیشه، به ترتیب نمرات ۰ تا ۶ اختصاص داده می‌شود. شافلی و بیکر (۲۰۰۳) ضرایب آلفای کرونباخ را برای کل پرسشنامه (۰/۹۶-۰/۹۱) و برای خرده مقیاس‌ها، نیرومندی (۰/۹۰-۰/۸۳)، وقف خود (۰/۹۵-۰/۸۸) و جذب (۰/۸۸-۰/۷۰) به دست آوردند. جهت تعیین روایی شائوفلی (۲۰۰۱) ارتباط این مقیاس را با فرسودگی شغلی سنجید و رابطه‌ی منفی و

بالای بین این دو مقیاس یافت و همچنین نشان داد که همه‌ی خرده‌مقیاس‌های اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی به‌طور منفی در رابطه هستند (شائوفلی، ۲۰۰۱).

- **پرسشنامه‌ی رضایت شغلی مینه‌سوتا:** این پرسشنامه در سال ۱۹۶۷ توسط ویس و همکاران تهیه شد. پرسشنامه‌ی رضایت شغلی مینه‌سوتا از ۱۹ گویه و ۶ خرده‌مقیاس تشکیل شده است. خرده‌مقیاس‌ها عبارت‌اند از: نظام پرداخت (سؤال ۱ تا ۳)، نوع شغل (سؤال ۴ تا ۷)، فرصت‌های پیشرفت (سؤال ۸ تا ۱۰)، جوّ سازمانی (سؤال ۱۱ تا ۱۲)، سبک رهبری (سؤال ۱۳ تا ۱۶) و شرایط فیزیکی (سؤال ۱۷ تا ۱۹). نمره‌گذاری پرسشنامه به‌صورت طیف لیکرت می‌باشد که برای گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالقم»، «نظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود. در این پرسشنامه نمره‌های بین ۱۹ تا ۳۸ نشان‌دهنده‌ی میزان رضایت شغلی ضعیف؛ نمره‌های بین ۳۸ تا ۵۷ نشان‌دهنده‌ی میزان رضایت شغلی متوسط و نمره‌های بالای ۵۷ نشان‌دهنده‌ی میزان رضایت شغلی بسیار خوب می‌باشد. ویس، دیویس، انگلند، لافکویست (۱۹۶۷) ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را در دامنه بین ۰/۸۷ تا ۰/۹۳ گزارش کردند. همچنین در ایران در تحقیق محمدی (۱۳۹۰) پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به‌دست‌آمده است. (محمدی، ۱۳۹۰).

- **پرسشنامه‌ی پیوند با مدرسه:** این پرسشنامه توسط سرنکوویچ و جوردانو^{۲۱} (۱۹۹۲)، ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۱۸ سؤال پنج گزینه‌ای است که گزینه‌های آن به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شوند. حداقل نمرات ۱۸ و حداکثر نمرات ۹۰ می‌باشد. این پرسشنامه دارای چهار خرده‌مقیاس دل‌بستگی به معلم (سوالات ۷-۱)، دل‌بستگی به مدرسه (۱۲-۸)، مشارکت در مدرسه (۱۵-۱۳) و تعهد به مدرسه (۱۸-۱۶) است. سرنکوویچ و جوردانو (۱۹۹۲) پایایی این پرسشنامه با روش ضریب آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب برابر ۰/۸۳ و ۰/۷۹ گزارش کردند. همچنین در ایران در پژوهش قاضی طباطبایی، حجازی و رضایی‌شریف (۱۳۸۹) همسانی درونی کل سؤال‌ها با محاسبه‌ی آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به‌دست‌آمده است. همچنین، روایی سازه پرسشنامه از طریق محاسبه‌ی ضریب همبستگی بین آزمون و خرده‌آزمون‌ها در سطح بالایی گزارش شده است (قاضی طباطبایی، حجازی و رضایی‌شریف، ۱۳۸۹).

۳- یافته‌ها پژوهش

جدول ۱: آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
اشتیاق شغلی	۸۹/۳۳	۱۹/۳۰
رضایت شغلی	۵۷/۶	۱۴/۰۴
پیوند با مدرسه	۷۲/۶۴۲۹	۹/۵۷

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار اشتیاق شغلی معلمان به ترتیب برابر با ۸۹/۳۳ و ۱۹/۳۰، میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی معلمان به ترتیب برابر با ۵۷/۶ و ۱۴/۰۴، میانگین و انحراف معیار پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان به ترتیب برابر با ۷۲/۶۴ و ۹/۵۷، می‌باشد.

جدول ۲: ضرایب همبستگی پرسون بین اشتیاق شغلی و رضایت شغلی با پیوند با مدرسه

متغیرها	پیوند با مدرسه
اشتیاق شغلی	۰/۴۶
رضایت شغلی	۰/۲۷

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بین اشتیاق شغلی با پیوند با مدرسه $(p < ۰/۰۱)$ ، $(r=۰/۴۶)$ و بین رضایت شغلی با پیوند با مدرسه $(r=۰/۲۷, p < ۰/۰۱)$ رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان

براساس اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معلمان

مدل	R	R2	R تعدیل شده	F	Sig
۱	۰/۴۸	۰/۲۳	۰/۲۲	۱۹/۸۸	۰/۰۱

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، تقریباً ۲۳ درصد از واریانس پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان براساس متغیرهای اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معلمان قابل پیش‌بینی است. نسبت F نیز بیانگر این است که رگرسیون متغیر پیوند با مدرسه براساس متغیرهای اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معنادار می‌باشد.

جدول ۴: ضرایب بتا و آزمون معناداری T برای متغیرهای پیش‌بین

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	B	STE	β	T	Sig
مقدار ثابت		۱۰/۹۶	۳/۸۴	-	۲/۸۵	۰/۰۱
پیوند بامدرسه	اشتیاق شغلی	۰/۱۷	۰/۰۳	۰/۴۱	۵/۶۶	۰/۰۱
	رضایت شغلی	۰/۱۵	۰/۰۵	۰/۳۴	۳/۰۰	۰/۰۱

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، متغیر اشتیاق شغلی معلمان با بتای ۰/۴۱ و متغیر رضایت شغلی معلمان با بتای ۰/۳۴، به طور مثبت معناداری می‌توانند پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان را پیش‌بینی کنند. با توجه به بتاهای به دست آمده می‌توان گفت که از لحاظ قدرت پیش‌بینی‌کنندگی ابتدا متغیر اشتیاق شغلی و سپس متغیر رضایت شغلی قرار دارد.

۴- بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت تحصیل دانش‌آموزان برای آینده‌ی یک کشور، جذب کردن و گرایش دادن آنان به مدرسه از اهمیت بالایی برخوردار است و معلمان به‌عنوان کلیدهای اساسی برای گرایش دادن دانش‌آموزان به مدارس می‌باشند. پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان براساس اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معلمان انجام گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معلمان با پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون آشکار کرد که تقریباً ۲۳ درصد از کل واریانس پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان براساس متغیرهای اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معلمان قابل پیش‌بینی است. در ذیل به بحث و نتیجه‌گیری پیرامون یافته‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

یافته‌ی اول پژوهش مبنی بر رابطه‌ی مثبت و معنادار اشتیاق شغلی با پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان و پیش‌بینی پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان توسط متغیر اشتیاق شغلی با یافته‌های لیبی (۲۰۰۶) و معرفتی (۱۳۸۸) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که یکی از عوامل مهم در بالا بردن انرژی روانی معلمان و به طبع آن پیوند دانش‌آموزان با مدرسه، اشتیاق شغلی آن‌هاست. اشتیاق شغلی میزان اشتیاق و دل‌بستگی و درگیری مطلوب با شغل است (شائوفلی، مارفینز، پیتو، ۲۰۰۲). هالبرگ و شائوفلی (۲۰۰۶) اشتیاق شغلی را یک مفهوم روان‌شناختی مثبت می‌دانند و به‌عنوان شاخص بهزیستی و سلامت روان‌شناختی در محیط کار شناخته می‌شود. همچنین، اشتیاق شغلی یک وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار است؛ که در این وضعیت شخص یک احساس نیرومندی

و ارتباط مؤثر با فعالیت‌های کارش دارد و خودش را به عنوان فردی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی می‌داند (شائوفلی، مار فیتنز، گنزالز روما، سالونووا و باکر، ۲۰۰۲). وجود چنین نیرو و اشتیاق در معلمان باعث می‌گردد که آنان در ارائه‌ی مفاهیم درسی عملکرد مؤثر نشان دهند که این عامل موجب لذت بردن دانش‌آموزان از درس شده و به طبع آن موجب ترغیب و گرایش دانش‌آموزان به مدرسه و کلاس درس می‌گردد. به‌طوری که در این راستا شیرلس^{۲۲} (۲۰۰۳) نشان داده است که یکی از عامل‌های اساسی پیوند دانش‌آموزان به مدرسه لذت بردن از ارائه درس توسط معلمان می‌باشد. در واقع معلمان، زمانی که اشتیاق شغلی را در ابعاد شناخت، هیجان و ارتباط تجربه می‌کنند، به علت ادراک قدرت، جذب و وقف بالا در شغلش که جنبه‌ی روانشناختی دارند، سطح بالایی از علاقه‌ی روانشناختی به شغل را کسب می‌کنند. این معلم به علت سطح بالای انرژی و لذت از شغل خود، واکنش عاطفی و شناختی نسبت به شغلش دارد. تمام واکنش‌های روانشناختی پدید آمده در معلم با حضور اشتیاق شغلی شرایط پیوند با مدرسه به عنوان یک متغیر نگرشی را فراهم می‌نماید.

یافته‌ی دوّم پژوهش مبنی بر رابطه‌ی مثبت و معنادار رضایت شغلی با پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان و پیش‌بینی پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان توسط متغیر رضایت شغلی با یافته‌های ساکی و همکاران (۱۳۸۹)، دینسر و اوسمان (۲۰۱۵) و بیگراستاف (۲۰۱۴) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورها است که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند (جورج و جونز، ۱۹۹۹). رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (هرزبرگ، ۱۹۹۶). رضایت شغلی به‌عنوان ابزار ارزشیابی‌کننده‌ی شغل فرد، بازتاب نیکویی از این احساسات و نگرش‌ها است که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. وجود چنین حالتی موجب می‌شود که معلمان در رابطه، برخورد، نحوه‌ی ارائه درس و ... رابطه‌ای رضایت بخش و مناسب با دانش‌آموزان داشته باشد و این عامل می‌تواند در گرایش و پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان نقش بسزایی داشته باشد.

در کل می‌توان گفت معلمان به‌عنوان عامل اساسی در پیوند دانش‌آموزان به مدرسه تلقی می‌شوند. هنگامی که معلمی احساس خرسندی و خشنودی از کار خود داشته باشد، از آن لذت می‌برد و در پی آن، به شغل خود دلگرمی و وابستگی پیدا می‌کند. اشتیاق شغلی یک تفکر مثبت و واقعی می‌باشد

که به وسیله قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می‌شود و موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به انجام کار فراهم می‌نماید (مسلج و همکاران، ۲۰۰۶) به طوری که مزایای اشتیاق شغلی کارکنان شامل بهبود مدیریت دانش، کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، افزایش ایمنی و افزایش انگیزه‌ی آنان می‌باشد. بنابراین، وجود اشتیاق و رضایت شغلی در معلمان منجر می‌گردد که آنها با شوق و اشتیاق بالایی در سر کلاس حضور داشته باشند که این عوامل منجر به رضایت دانش‌آموزان از مدرسه و به طبع آن پیوند بیشتر آنان با مدرسه می‌شود. چرا که براساس تئوری کنترل اجتماعی، پیوند با مدرسه نتیجه‌ی چهار عامل دل‌بستگی، تعهد، مشارکت و باور به مدرسه ذکر شده است (هیرشی، ۱۹۶۹). پس وجود اشتیاق و رضایت شغلی معلمان منجر به تعهد کاری بیشتر و مشارکت با مدرسه و دانش‌آموزان شده و وجود این عوامل منجر به افزایش دل‌بستگی و باور بیشتر دانش‌آموزان به مدرسه شده و باعث افزایش پیوند بیشتر با مدرسه در آنان می‌گردد. لذا با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد سازمان آموزش و پرورش، مسئولان و نهادهای مرتبط ملزومات اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معلمان و به تبع آن سوق دادن معلمان به مدرسه، تدریس و ارائه‌ی آموزش‌های مناسب را فراهم نمایند تا بدین طریق پیوند به مدرسه‌ی دانش‌آموزان را افزایش دهند. از جمله محدودیت‌های این پژوهش، این است که جامعه‌ی مورد مطالعه دانش‌آموزان دختر و معلمان زن دوره‌ی متوسطه‌ی اول ناحیه‌ی دو شهر اردبیل بودند. علاوه بر این، شیوه این پژوهش خودسنجی بوده و در خودسنجی، امکان پاسخ دادن و تاثیرگذاری از طریق خلق و خوی آزمودنی وجود دارد. لذا لازم است در تعمیم نتایج این پژوهش به سایر شرایط، مقاطع تحصیلی و شهرها جانب احتیاط را رعایت نمود. از این رو پیشنهاد می‌گردد که پژوهش‌هایی از این نوع روی دانش‌آموزان پسر و معلمان مرد نیز انجام پذیرد تا قابلیت تعمیم‌پذیری بیشتری داشته باشد.

۵- منابع

۱. اشرف‌زاده، توحید؛ عیسی‌زادگان، علی و میکائیلی منبع، فرزانه. (۱۳۹۸). الگوی علی روابط بین باورهای معرفت‌شناختی و مهارت‌های مطالعه بر عملکرد تحصیلی: نقش واسطه‌ای خودکارآمدی تحصیلی. *فصلنامه‌ی روانشناسی تربیتی*، ۱۵(۵۳)، ۵۱-۷۲.
۲. امانی، ملاحظت. (۱۳۹۷). ارتباط رضایت شغلی و کیفیت تدریس معلمان با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان مقطع متوسطه. *نشریه‌ی رویش روانشناسی*، ۷(۱۲)، ۲۵۴-۲۴۱.
۳. برزگر بفرویی، کاظم؛ برزگر بفرویی، مهدی و خضری، حسن. (۱۳۹۵). نقش پیوند با مدرسه در وقوع زورگویی دانش‌آموزان دوره متوسطه اول شهر یزد. *فصلنامه‌ی روانشناسی تربیتی*، ۱۲(۴۲)، ۴۰-۲۱.

۴. رضایی شریف، علی؛ حجازی، الهه؛ قاضی طباطبایی، محمود و ازه ای، جواد. (۱۳۹۳). ساخت و آماده سازی پرسشنامه‌ی پیوند با مدرسه در دانش آموزان. *مجله‌ی روانشناسی مدرسه*، ۳(۱)، ۶۷-۵۵.
۵. ساکی، رضا. قلی‌پور هفتخوانی، زهره و رضایی، منیره. (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی تعهد سازمانی معلمان با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان در مدارس راهنمایی دخترانه منطقه ۶ شهر تهران. *پژوهش رهبری و مدیریت آموزشی*، ۲(۱۳)، ۸۱-۶۱.
۶. شعبانی‌پور، غلامرضا. فراهانی، ابوالفضل و جعفری، عبدالله. (۱۳۹۰). تعیین رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی آموزش و پرورش استان همدان. *پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش*، ۸(۱)، ۴۲-۳۳.
۷. شیخ‌الاسلامی، علی؛ کریمیان‌پور، غفار و محمدی، یسری. (۱۳۹۷). پیش‌بینی پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان براساس حمایت تحصیلی و خودپنداره‌ی تحصیلی. *فصلنامه‌ی مطالعات روانشناسی تربیتی*، ۳۰(۳)، ۱۸۷-۲۰۶.
۸. قاضی طباطبایی، سیدمحمود. حجازی، الهه و رضایی شریف، علی. (۱۳۸۹). آزمون تئوری‌های مسئله اجتماعی پیوند با مدرسه در بین دانش‌آموزان مقطع ابتدایی. *مسائل اجتماعی ایران*، ۱(۲)، ۱۳۸-۱۱۳.
۹. محمدی، صلاح‌الدین. (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی بین هویت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان دبیران دوره دبیرستان شهرستان سنندج. *پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد چاپ نشده*. دانشگاه تهران.
۱۰. مرادی مقدم، مجیده؛ جعفری، سکینه و نبوی، سیده مریم. (۱۳۹۶). روابط ساختار سبک رهبری اصیل با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی درک شده پرستاران. *فصلنامه‌ی رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۱(۲)، ۸۴-۶۷.
۱۱. مساح، هاجر؛ عریضی سامانی، سیدحمیدرضا و کلانتری، مهرداد. (۱۳۹۶). اشتیاق معلم: تحلیل خودگردان میانجی‌گری رابطه جو مدرسه و نگرشهای شغلی معلمان. *فصلنامه‌ی تعلیم و تربیت*، ۳۳(۳)، ۱۴۸-۱۳۱.
۱۲. معرفتی، زهرا. (۱۳۸۸). رابطه‌ی اشتیاق شغلی و ویژگی‌های شخصیتی معلمان با پیوند دانش‌آموزان به مدرسه. *پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد چاپ نشده*. دانشگاه شیراز.
۱۳. میرکمالی، سیدمحمد. (۱۳۹۳). رفتار و روابط در سازمان و مدیریت. انتشارات یسپرون.
14. Biggerstaff, J. (2014). The Relationship between Teacher Perceptions of Elementary School Principal Leadership Style and Teacher Job Satisfaction. *Dissertations*, 22.
15. Bryan, J; Moore-Thomas, C; Gaenzle, S; Kim, J; Lin, C.H. & Na, G. (2012). The Effects of School Bonding on High School Seniors' Academic Achievement, 90(2), 467-480.
16. Cernkovich, S. A. & Giordano, P. C. (1992). School bonding, race, and delinquency. *Criminology*, 30, 261-291.
17. Dincer, O. & Osman, T. (2015). The Effect of School Administrators' Decision-Making Styles on Teacher Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 197(25), 1936-1946.
18. George, M.J., & Jones. G. (1999). *Organizational behavior understanding and managing*. New York, Addison Wesley. P.74.
19. Hatchett, D.Y. (2010). The impact of school culture, teacher job satisfaction, and student attendance rates on academic achievement of middle school students. *Electronic Theses and Dissertations*, 582.
20. Herzberg, F. (1996). How do you motivate employees?. *Harvard Business Review*, 25(5), 5218-5228.
21. Hirschi.T. (1969). *cause of delinquency*. Berkeley. University OF California press.

22. Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O., & Wong, C. A. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 61, 142-164
23. Li, F., Wang, G., Li, Y., & Zhou, R. (2017). Job demands and driving anger: The roles of emotional exhaustion and work engagement. *Accident Analysis & Prevention*, 98, 198-205.
24. Libbey, H. P. (2004). Measuring student relationships to School: Attachment, bonding, connectedness, and engagement. *Journal of School Health*, 74(7), 274–283.
25. McCoach, D. B. & Colbert R. D. (2010). Factors Underlying the Collective Teacher Efficacy Scale and Their Mediating Role in the Effect of Socioeconomic Status on Academic Achievement at the School Level. *Journal of measurement and Evaluation in Counselin*
26. Oelsner, J; Lippold, M.A. & Greenberg, M.T. (2010). Factors influencing the development of school bonding among middle school students. *The Journal of Early Adolescence*, 31(3), 463-487.
27. Perera, H. N., Vosicka, L., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Towards an integrative perspective on the structure of teacher work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 28-41.
28. Schaufeli, W. B. Bakker, A. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross - national study. *Educational and Psychological Measuremen*, 66, 701- 716.
29. Schaufeli, W. Marfitnez, I. Gonzalez-Roma, V. Salanova, M. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Stud*, 3(2), 71-92.
30. Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management (Volume 5): Managing social and ethical issues in organizations* (pp. 135-177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.
31. Smith PC, Kendall. L.M., & Hulin.C.L. (1969). *the Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*: Rand McNally.
32. Tao H, Ellenbecker CH, Wang Y, Li Y. (2015). Examining perception of job satisfaction and intention to leave among ICU nurses in China. *International Journal of Nursing Sciences*, 2(2), 140-8.
33. Tran, Q. (2018). Employee Engagement: How does the organization increase engagement? From the viewpoint of HR representatives in Finland.
34. Zhou H, Han X, Zhang J, Sun J, Hu L, Hu G, et al. (2018). Job Satisfaction and Associated Factors among Medical Staff in Tertiary Public Hospitals: Results from a National Cross-Sectional Survey in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(7), 15-28.