

انگیزش تحصیلی در نظام‌های آموزشی



دسترسی آزاد

<https://journal.afagh.ac.ir>

شماره ۲، دوره ۱، ۱۴۰۴

شناسایی عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی معلمان چند پایه در استان اردبیل با رویکرد تحلیل مضمون

عادل زاهد بابلان^۱، سلیم کاظمی^۲، دریا عاقل زاده^۳

۱. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

۳. دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

Email: Salim.kazami@yahoo.com

چکیده

رضایت شغلی یکی از متغیرهای مهم و کلیدی در بهبود عملکرد شغلی است؛ لذا در صورت ایجاد نارضایتی در آنها، می‌توان انتظار کاهش و افت عملکرد را در معلمان داشت. براین اساس پژوهش حاضر به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی معلمان چند پایه در استان اردبیل انجام شده است. در این پژوهش از روش تحقیق کیفی تحلیل مضمون استفاده شد و با روش نمونه‌گیری هدفمند مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با ۱۲ نفر از معلمان و مدیران مدارس چندپایه استان اردبیل تا حصول اشباع نظری ادامه پیدا کرد. به منظور اطمینان از روایی ابزار از نظرات خبرگان مدیریت آموزشی و برای اطمینان از پایایی داده‌ها از روش بازبینی نخبگان غیر شرکت کننده در پژوهش استفاده شد. پس از طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی، نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که نارضایتی شغلی معلمان چندپایه از عوامل آموزشی، حرفه‌ای، اداری، مالی، فردی و فیزیکی تشکیل شده است. با توجه به یافته‌ها در خصوص عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی معلمان چندپایه می‌توان بیان کرد تا زمانی که آموزش‌های لازم و ضروری برای معلمان چندپایه ارائه نشود و در حد امکان شرایط مهیا نباشد، نارضایتی شغلی دامن گیر نظام آموزشی می‌شود.

واژگان کلیدی: نارضایتی شغلی، معلمان چندپایه، رویکرد تحلیل مضمون

۱. مقدمه

سازمان ها در دنیای کنونی نقش غیرقابل انکاری دارند و به عنوان رکن اصلی جامعه وظیفه برآورده سازی انتظارات جامعه و افراد انسانی را دارند. منابع انسانی زبده و کارآزموده از مهم ترین و اصلی ترین دلایل پیشرفت و توسعه سازمان و همچنین تحقق اهداف آن است. با توجه به لزوم وجود کارکنان موثر در سازمان توجه به نیازها علایق و خواسته های آنها ضروری به نظر می رسد. حس رضایتمندی از کار در کارکنان هر سازمانی عامل مهم و تاثیر گذار بر کارایی و بهره وری آن سازمان است. مسئله ای که در رأس هرم مسائل چالش برانگیز سازمان ها قرار دارد، رضایت شغلی است که بر بیشتر ابعاد نتایج سازمانی به ویژه عملکرد سازمانی، وفاداری مشتری، غیبت و ترک خدمت تأثیر می گذارد (رامالهو، گروت و آدامز^۱، ۲۰۱۸). معانی متفاوت و متنوعی برای رضایت شغلی بیان می شود و نمی توان به تعریف واحدی رسید. اما به طور کلی می توان گفت رضایت شغلی به معنای احساس رضایت و خشنودی افراد از شغل و وظیفه ای است که انجام می دهند و به تعدادی عوامل مختلف بستگی دارد (ولیان و همکاران، ۱۴۰۴). رضایت شغلی فقط دربردارنده حالت های ظاهری مثل شوق، تمرکز و با انرژی بودن نیست بلکه در قالب رفتار نیز نمود پیدا می کند. رفتارهایی از جمله اجرای فعالانه، توسعه شغلی، کارکردن فراتر از انتظار، انطباق و سازگاری (لو^۲ و همکاران، ۲۰۱۶).

رضایت شغلی به عنوان پاسخ هیجانی به موقعیت شغلی به واسطه پیامدها و انتظارات تعیین می شود. برای مثال اگر کارمندی احساس کند که بیشتر از بقیه همکارانش کار می کند اما پاداش کمتری نسبت به بقیه دریافت می کند، نگرش منفی نسبت به همکاران و مدیر پیدا می کند. فقدان رضایت شغلی منجر به بی علاقتی و کاهش تعهد سازمانی و رها کردن شغل می شود (بابایی نادینلوی^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). باید توجه داشت که رضایت شغلی بیشتر یک حالت درونی است که می تواند از نظر کمی و کیفی با احساس پیشرفت در افراد همراه باشد. وقتی افراد بدانند که شغلشان به طور مستقیم و غیرمستقیم تسهیل کننده برای دستیابی به نیازها و ارزش ها است، سطح رضایت شغلی و نگرش آنها نسبت به شغل و سازمان مثبت می شود (وانگ و همکاران^۴، ۲۰۱۷). رضایت شغلی را می توان واکنش عاطفی فرد نسبت به شغل خود که ناشی از مقایسه نتایج شغل با آن چیزی است که انتظارش را دارند تعریف کرد (کرنی و همکاران، ۱۹۹۲). همچنین تعریف دیگری از رضایت شغلی توسط لوک^۵ (۱۹۷۶) بیان شده است. او رضایت شغلی را حالت عاطفی لذت بخشی می داند که از ارزیابی شغلی شخص یا تجربه شغلی او منتج می شود و نارضایتی شغلی را حالت عاطفی غیر لذت بخشی می داند که ناشی از ارزیابی شغل خویش در نرسیدن به اهداف یا ناکام شدن در نیل به ارزش های شغلی است (محمد زاده کمالی و صباغ، ۱۳۹۶). رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغل شان به طور کلی و یا نسبت به حیطه های مختلف آن نشان می دهد (اسپکتور^۶، ۱۹۹۷).

احساس رضایت مندی شغلی از اساسی ترین مؤلفه های بهداشت روانی، پویایی، کارآمدی و خلاقیت شاغلان هر شغل و حرفه و یکی از مهمترین عوامل در موفقیت شغلی است. سطح رضایت شغلی بر عملکرد شغلی فرد تاثیر دارد. مطالعات نشان می دهد که رضایت شغلی در سلامت روانی و جسمی فرد تاثیر گذار است و عدم رضایت شغلی با تعدادی از علائم بالقوه آسیب رسان و استرس

¹ Ramalho, Groot & Adams

² Lu

³ Babayi Nadinloyi

⁴ Wang, Tang, Zhao, Men, Liu

⁵ Luak

⁶ Spector

خستگی مرتبط است. رضایت شغلی شرط اساسی حضور و همکاری فرد با سازمان است و این به دلیل نقش مهم رضایت شغلی در افزایش بهره‌وری، تعهد نسبت به سازمان، تضمین سلامت فیزیکی و روانی، تسریع در یادگیری مهارت‌های جدید شغلی و افزایش روحیه فرد می‌باشد (تاکور^۱ و جوشی^۲، ۲۰۰۵). رضایت شغلی به دلیل ضرورت آن برای متغیرهای مرتبط با شغل از قبیل انگیزش، وابستگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و غیره بسیار با اهمیت است (صمدی و همکاران، ۱۳۹۴). نتایج مطالعات نشان می‌دهد کسانی که از رضایت شغلی برخوردارند، کارآیی بیشتری دارند و در حرفه خود به مدت طولانی باقی می‌مانند. قدر مسلم، رضایت شغلی عامل مؤثر و مهمی در بقا، علاقه، رشد و افزایش کارآیی شخص در یک حرفه است و زمانی این پدیده حاصل می‌شود که میزان قابل توجهی از نیازهای فرد در شغلش برآورده شود (عیدی و همکاران، ۱۳۹۴). عوامل فردی، شغلی، سازمانی-ساختاری، فرهنگی-فرایندی و محیطی هستند که به صورت تعاملی بر ماندگاری معلمان اثر می‌گذارند. نتایج بر ضرورت رویکردی چندبعدی و نظام‌مند در سیاست‌گذاری منابع انسانی آموزش و پرورش تأکید دارد و نشان می‌دهد مداخلات یک‌بعدی قادر به کاهش پایدار مشکلات معلمان نیستند (داداشی، احمدی و شفیع زاده، ۱۴۰۴).

به دلیل اهمیت رضایت شغلی و تأثیر فراوان آن در زندگی، بیش از نیم قرن است که توجه پژوهشگران به این مسأله اساسی متمرکز شده است که چه عواملی با رضایت شغلی به ویژه در قشر معلمان ارتباط دارد. از نظر هرزبرگ^۳ عوامل انگیزشی مثل پیشرفت، موفقیت، مسئولیت، ماهیت کار و شناخت، بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی دارند. همچنین عوامل بهداشتی مانند کیفیت مدیریت، افزایش حقوق و مزایا، رابطه متقابل میان افراد و خط مشی سازمان و مدیریت بیشترین تأثیر را بر نارضایتی شغلی دارد (ریگیو^۴، ۲۰۰۱). از نظر اسپکتور (۱۳۹۷) عواملی در چهار گروه عمده تقسیم بندی می‌شوند بر رضایت شغلی اثر می‌گذارند: عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی از جمله این عوامل تأثیر گذار می‌باشند. راهبردها و خط مشی‌های سازمانی غیر منعطف موجب برانگیختن احساسات منفی شغلی می‌شود و خط مشی منعطف با رضایت شغلی بالا مرتبط است. در پژوهشی که توسط کورب^۵ و آکنتیند^۶ (۲۰۱۳) انجام شد به شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان مدارس نیجریه پرداختند و نشان دادند که روابط معلم - مدیر، فراهم بودن تجهیزات آموزشی لازم و اعتقاد به مشارکت اجتماعی در تعلیم و تربیت با رضایت شغلی رابطه مثبت معنی دار و حقوق ماهیانه رابطه غیر معنی داری با رضایت شغلی داشتند. مطالعات مختلفی را نشان می‌دهد که باعث نارضایتی شغلی معلمان می‌شود مانند مشکلات اداری و مدیر مدرسه، ارزیابی عملکرد دانش آموزان، رسیدگی به مشکلات، کار سنگین در معلمان، دستمزد ضعیف، عدم احترام به حرفه تدریس و گلوگاه‌های ارتقا، وقتی تدریس که باید دوست داشتنی باشد فقط یک شغل می‌شود، وقتی فرایند آموزش و یادگیری یک رویداد و روند ناخوشایند می‌شود، نتیجه باعث تعهد کم و نارضایتی شغلی می‌شود. علاوه بر این معلمان در صورت در دسترس بودن شغل جایگزین با حقوق بالاتر آماده ترک شغل معلمی می‌شوند. در واقع میزان رضایت شغلی معلمان توان پیش بینی قصد معلم برای ترک حرفه معلمی را ندارد (ایبودون^۷ و همکاران، ۲۰۱۲). بررسی‌های وجود دارد که نشان می‌دهد خصوصیات ذاتی شغل مثل دستاورد، امنیت شغلی، ارزش کار، بازخورد، مسئولیت، استقلال، شناخت کار خود،

¹ Thakor

² Joshi

³ Herzberg

⁴ Rigio

⁵ Korb

⁶ Akintunde

⁷ Ibodon

رشد شخصی، عدالت و انصاف می‌تواند به عنوان متغیرهای موثر در ایجاد رضایت شغلی در معلمان باشد (صفری نسب، ۱۳۹۹). در پژوهشی که توسط داداشی و همکاران (۱۴۰۴) انجام شد، نتایج نشان داد عوامل فردی، شغلی، سازمانی-ساختاری، فرهنگی-فرایندی و محیطی هستند که به صورت تعاملی بر ماندگاری معلمان اثر می‌گذارند. همچنین ترکمان و عبادی (۱۳۸۶) روی دبیران استان فارس انجام شد نشان داده شد بین چهار عامل رشته تحصیلی، بومی بودن، سابقه خدمت و ارتباط با زیردستان با مولفه رضایت شغلی دبیران رابطه ای ندارند اما بین عوامل انگیزشی مثل استقلال در عمل، علاقه به کار، شناخت، پیشرفت و ترقی، مسئولیت های شغلی و عوامل محیطی چون ارتباط با مافوق، ارتباط با همکاران، امنیت، شرایط کاری و عوامل واسطه ای شامل حقوق پایگاه و موقعیت امکان رشد و ترقی و عوامل فردی همچون محل تولد، جنس، سن، وضعیت تاهل و رضایت کلی از زندگی و اعتقادات مذهبی با رضایت شغلی با رابطه وجود دارد. علاوه بر این، رضایت شغلی تاحدودی تابع عوامل ژنتیکی و خصوصاً فردی است. تفاوت های فردی، همانند ویژگی های محیط کار در رضایت شغلی حایز اهمیت هستند. در تأیید این فرضیه، تحلیل جامعی که اخیراً توسط کینیکی^۱ و کریتر^۲ صورت گرفته، تأیید می‌کند که رضایت شغلی به میزان زیادی با خصوصیات وضعیتی همچون عزت نفس، خودآثربخشی، مرکز کنترل درونی و ثبات هیجانی مرتبط است (عابدی و مزروعی، ۱۳۸۹).

سبک مدیریت مدیران مدارس نیز می‌تواند از جمله عوامل موثر در رضایت معلمان باشد. به عنوان مثال در پژوهشی که توسط حسینی نسب و همکاران انجام گرفت نشان داده شد بین سبک های رهبری مدیران مدارس و رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه رابطه مستقیمی وجود دارد. از بین سبک های رهبری سبک رهبری مشارکتی و مشورتی رابطه بیشتری نسبت به سایر سبک ها با رضایت شغلی دبیران داشتند. همچنین در پژوهشی که توسط رحیمی و محمدزاده (۱۳۹۶) انجام شد عواملی مانند مشارکت ندادن معلمان در تصمیم گیری های مدرسه، عدم استفاده از روش های نوین در تدریس، نداشتن استقلال و اختیار نظم جهت انجام کارها، وجود تعارض و تضاد میدان وظایف یک شغل، عدم توجه مدیران به درخواست های مرخصی معلمان، اجرای نادرست دستورالعمل ها، بخشنامه ها و قوانین و مقررات سازمانی، نبود ابزارها و امکانات کافی برای انجام کارها و غیره از جمله عواملی هستند که منجر به نارضایتی شغلی در معلمان می‌شود. از نظر رامالهو^۳ و همکاران رضایت شغلی برای به دست آوردن هر نوع مزیت به عنوان عنصری حیاتی در نظر گرفته شده است (طباطبایی کوپایی، ۱۴۰۱). برای سازمان هایی که به عنوان ستاد مرکزی فعالیت می کنند، بسیار مهم است، زیرا نبود این عامل مهم به طور یقین بر سایر زنجیره های متصل به ستاد مرکزی تأثیر می گذارد (اوسن^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). رضایت شغلی از کار پدیدهای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می شود (رابینز^۵، ۱۳۹۴) برای بررسی ابعاد پیامدهای شغلی مدل های مختلفی ارائه شده است. در پژوهش طبرسا و همکاران (۱۳۹۸) از مدل چهاربعدی پیامدهای شغلی با رفتارهای مطلوب منابع انسانی از جمله رضایت شغلی، تعهد سازمانی، ترک خدمت و تحلیل رفتگی روانشناختی استفاده شده است. این مدل نه تنها شامل ملاحظه های فیزیکی کارکنان است، بلکه به ابعاد روحی مانند فرسودگی روانی نیز نگاهی انداخته است. رضایت شغلی از جمله متغیرهای سازمانی می‌باشد که می‌تواند در سلامت جسمی، روانی و بهزیستی روانی تأثیر گذارد و کیفیت زندگی کاری را بهبود بخشد و در نهایت کارایی هر سازمانی

¹ Kaneki

² Kreitner

³ Ramalho

⁴ ousen

⁵ Roobins

را ارتقاء دهد (لوانو^۱ و همکاران، ۲۰۱۵؛ سایمون^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). سیستم آموزش و پرورش هر کشوری از جمله نظام های مهم و تاثیر گذار آن کشور است. اساس و بنیان موفقیت هر سازمانی کارکنان و کارمندان آن سازمان می باشد بنابراین توجه به معلمان به عنوان رکن مهم و حیاتی برای تحقق اهداف عالی نظام آموزش و پرورش ضرورت دارد. شناخت عوامل زمینه ساز بروز نارضایتی های شغلی در معلمان و انجام برنامه ریزی هایی برای به حداقل رساندن این نارضایتی ها از مهمترین اقدامات برای داشتن کارکنان ای با انگیزه بالا و اثربخش در سازمان می باشد. شناخت و تبیین عوامل موثر بر کیفیت زندگی شخصی و کاری معلمان، انجام اقداماتی به منظور ارتقاء سطح رفاه و سلامت روان آنها و اعمال مشابه از جمله وظایف سیاستمداران و کارگزاران در سطح کلان است. پژوهش های گذشته تنها به رابطه عوامل مختلف با فرسودگی شغلی معلمان پرداخت اند. بنابراین ضروری به نظر می رسد عوامل موثر بر نارضایتی شغلی معلمان شناسایی و پیشنهادهای جهت بهبود وضعیت کنونی ارائه شود. بنابراین مسئله اساسی این است که چه عواملی بر نارضایتی شغلی معلمان تاثیر گذار است. بر این اساس سوال اصلی پژوهش اینگونه مطرح می شود که عوامل موثر بر نارضایتی شغلی معلمان چندپایه کدامند؟

۲. روش شناسی پژوهش

روش این پژوهش، از نوع تحقیقات کیفی است. پژوهش حاضر از نظر جهت گیری، کاربردی و از نظر هدف، اکتشافی و با روش تحلیل مضمون می باشد. جهت گردآوری داده های مورد نیاز از روش مصاحبه نیمه ساختارمند استفاده شد. در ابتدای مصاحبه توضیحات کلی در مورد تحقیق و هدف های آن به مصاحبه شونده ارائه و سپس مصاحبه آغاز شد. از مصاحبه شوندگان درباره دیدگاه شان درباره نارضایتی شغلی معلمان چند پایه در استان اردبیل سؤال شد. مدت زمان هر مصاحبه بین ۵۰ تا ۶۰ دقیقه بود و در بعضی موارد با کسب اجازه مشارکت کنندگان محتوای مصاحبه ضبط شد. جامعه آماری این پژوهش را معلمان و مدیران مدارس چند پایه، تشکیل داده بودند. این افراد به واسطه موقعیت خود، با مسأله پژوهش حاضر و نسبت نارضایتی شغلی معلمان چند پایه در استان اردبیل ارتباط نزدیکی داشتند. معیار ورود این افراد به مصاحبه کسانی بودند که چندپایه بودند، حداقل ده سال سابقه معلمی در مدارس چندپایه داشتند. نظر به ضرورت بهره گیری از دیدگاه های طیف گسترده ای از افراد شاخص در این حوزه، پژوهشگر با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند و معیار اشباع نظری با ۱۲ نفر مصاحبه انجام گرفت تا به اشباع رسید. تحلیل داده ها بر مبنای شیوه کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت گرفت. برای اطمینان از قابلیت اعتماد یافته ها از تکنیک های ممیزی، مقایسه تحلیلی و اعتباریابی توسط مشارکت کنندگان استفاده شد، در تکنیک ممیزی چند متخصص نظریه زمینه ای بر مراحل مختلف کدگذاری و استخراج مقولات نظارت داشتند و در مقایسه تحلیلی نگارندگان به داده های خام رجوع کردند و ساخت بندی نظریه را با آن مقایسه کردند و بالاخره در اعتباریابی از مشارکت کنندگان خواسته شد تا یافته ها را ارزیابی کنند و در مورد صحت آن نظر دهند. همی موارد مذکور در جریان تحقیق تأیید شد، بنابراین تا حد زیادی از قابلیت اعتماد یافته ها اطمینان حاصل شد. تحلیل داده ها بر اساس دستورالعمل های ارائه شده توسط استراس و کوربین (۱۹۹۸) طی سه مرحله اصلی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی صورت گرفت.

¹ Ioannou

² Simone

جدول ۱. ویژگی جمعیت شناختی مصاحبه شوندهگان

ردیف	جنسیت	شغل
۱	مرد	معلم چندپایه
۲	زن	معلم چندپایه
۳	مرد	معلم چندپایه
۴	مرد	معلم چندپایه
۵	مرد	معلم چندپایه
۶	زن	معلم چندپایه
۷	زن	معلم چندپایه
۸	مرد	معلم چندپایه
۹	زن	معلم چندپایه
۱۰	مرد	معلم چندپایه
۱۱	مرد	معلم چندپایه
۱۲	مرد	معلم چندپایه

۳. یافته ها

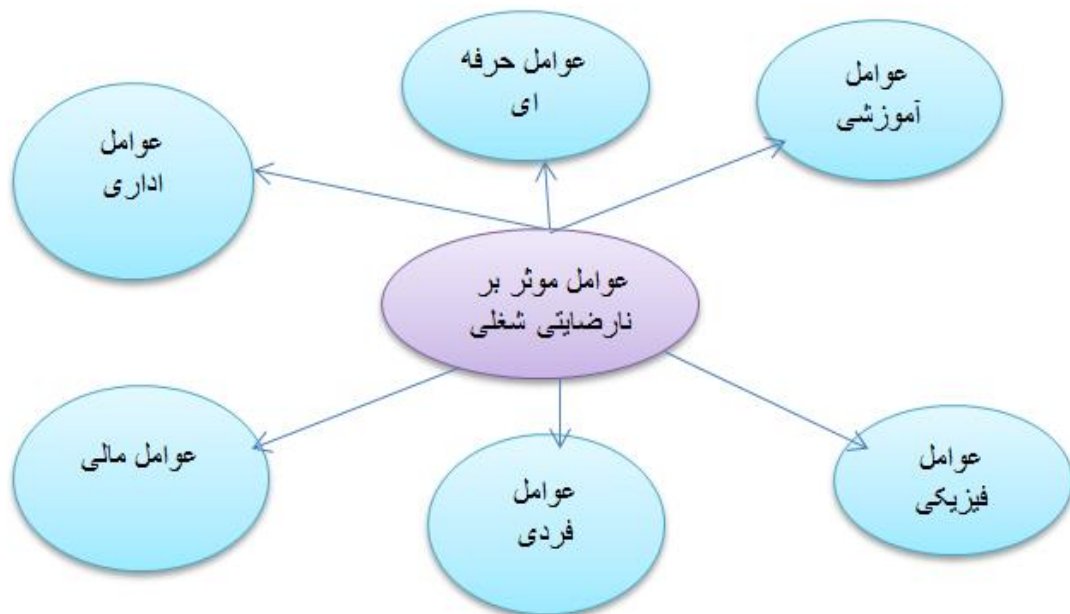
واحد اصلی تحلیل برای کدگذاری باز مفاهیم بودند. در مرحله کدگذاری محوری، رونوشت مصاحبه‌ها برای یافتن مقوله‌های اصلی، مقوله‌ها، زیر مقوله‌ها به‌طور منظم بررسی شد. طی این فرایند کدگذاری تعداد ۳۰ کد باز استخراج و ویژگی‌های آنها شناسایی شد. کدهای استخراج شده با توجه به ویژگی‌های مشترک در ۶ مقوله دسته بندی شدند. مقولات بدست آمده از دسته بندی کدهای باز شامل: عوامل عوامل آموزشی، حرفه ای، اداری، مالی، فردی و فیزیکی می‌باشند که یافته‌های مبتنی بر کدگذاری در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. عوامل موثر بر نارضایتی شغلی معلمان چندپایه

کدهای اولیه (مفاهیم)	کدهای محوری	کدهای گزینشی
زیاد بودن حجم و تعداد وظایف معلم	عوامل آموزشی	نارضایتی معلمان چندپایه
اهداف آموزشی کلی و غیر ملموس		
عدم استفاده از راهبردهای یادگیری		
عدم آموزش مناسب معلمان قبل تدریس		
کمبود وقت برای تدریس		
نقصان تجربه معلمان چندپایه		
ضعف بنیه علمی دانش آموزان		
عدم مشارکت بیشتر دانش آموزان در کارگروهی		
عدم مشارکت اولیا در امر تحصیل فرزندان		
غیبت بیش از حد دانش آموزان		
عدم امکان استفاده از روش تدریس نوین		

عوامل حرفه ای	نبود امکان رشد و ترقی برای معلمان چندپایه ارزش و احترام قائل نشدن برای معلمان از سوی جامعه اختلاف حقوق شغلی معلمي با سایر مشاغل عدم شرایط ادامه تحصیل برای مقاطع بالاتر
عوامل اداری	استفاده از سبک رهبری زهرآگین علاوه بر تدریس وظایف اداری داشتن پایین بودن سرانه دانش آموزان در الویت قرار ندادن مدارس چندپایه
عوامل مالی	فقر مالی اولیا مشکلات مالی معلمان
عوامل فردی	مشغله کاری زیاد (سنگینی حجم کار) عدم علاقه به تدریس در مدارس چندپایه وجود تعارض و تضاد میان وظایف شغل صبر و حوصله کم
عوامل فیزیکی	فضای فیزیکی نامناسب کمبود کلاس کمبود فضای آموزشی مدرسه کمبود تجهیزات سخت افزاری و نرم افزاری پایین بودن خدمات بهداشتی

با توجه به کدهای بدست آمده از مصاحبه ها الگوی عوامل موثر بر نارضایتی شغلی معلمان چند پایه در شکل شماره ۱ تدوین شده است.



شکل ۱. عوامل موثر بر نارضایتی شغلی معلمان چند پایه

۴. بحث و نتیجه گیری

این پژوهش به منظور شناسایی عوامل موثر بر نارضایتی معلمان چند پایه در استان اردبیل انجام گرفته است. عوامل و شرایط اثرگذار بر نارضایتی این معلمان طی مصاحبه با ۱۲ نفر از معلمان چند پایه شناسایی و بررسی شد. یافته های این پژوهش نشان می دهد عوامل موثر بر نارضایتی معلمان عبارتند از عوامل آموزشی، حرفه ای، اداری، مالی، فردی و فیزیکی. در ادامه به بررسی بیشتر این عوامل خواهیم پرداخت.

عوامل آموزشی: از جمله موارد مهم از نظر معلمان چند پایه عوامل آموزشی بوده است. مشکلاتی همچون زیاد بودن حجم و تعداد وظایف معلم، اهداف آموزشی غیر ملموس و کلی، عدم استفاده از راهبردهای یادگیری، عدم آموزش مناسب معلمان قبل از تدریس، کمبود وقت برای تدریس، بی تجربگی و کم تجربگی معلمان چند پایه، ضعف بنیه علمی دانش آموزان، عدم مشارکت بیشتر دانش آموزان در کار گروهی، عدم مشارکت اولیا در امر تحصیل فرزندان، غیبت بیش از حد دانش آموزان و عدم امکان استفاده از روش تدریس نوین از جمله این عوامل موثر به شمار می آید. با توجه به عوامل شناسایی شده می توان با تعیین مرز برای وظایف معلم و ارائه آموزش های مناسب ضمن خدمت برای معلمان و تخصیص زمان مناسب و اختیار کافی برای فعالیت های معلم می تواند بخشی از مسائل و مشکلات را تقلیل دهد. یافته های این پژوهش نشان داد بخش اعظم مسائل و مشکلات در حوزه مدارس چند پایه مربوط به مسائل آموزشی می باشد. می توان نتیجه گیری کرد که یافته های حاصل از این پژوهش با نتایج برخی پژوهش ها از جمله مرتضوی و حسنی (۱۴۰۰)، ناپران و همکاران (۲۰۲۱)، اکر و سوسی (۲۰۲۰)، دیپلیسیس و همکاران (۲۰۱۹)، فارل (۲۰۱۹)، کریمی و همکاران (۱۳۹۷)، میولادزی (۲۰۱۶) همسو می باشد. در واقع وجود مشکل در عوامل آموزشی و شرایط موجود در فرایندهای تدریس، یاددهی و یادگیری به عنوان وظیفه اصلی مدرسه می تواند زمینه ساز بروز بسیاری از مسائل و مشکلات هم برای معلم و هم برای دانش آموز باشد. بذل توجه و انجام اقداماتی در جهت بهبود شرایط آموزشی می تواند تا حدودی به معلمان در انجام وظایف خود انگیزه دهد. همچنین نتایج نشان داد نارضایتی شغلی معلمان در بُعد آموزشی زمانی شکل می گیرد که میان انتظارات حرفه ای آنان و امکانات، برنامه های درسی و شرایط واقعی تدریس شکاف وجود داشته باشد. تراکم بالای کلاس ها، تغییرات مکرر برنامه درسی و نبود اختیار در روش تدریس، احساس ناکارآمدی و فشار روانی را افزایش می دهد. در نتیجه، کاهش حمایت آموزشی و محدود شدن رشد حرفه ای، به افت انگیزش و رضایت شغلی معلمان منجر می شود.

عوامل حرفه ای: عامل مهم دیگری که می تواند بر نارضایتی معلمان تاثیرگذار باشد عوامل مربوط به حرفه معلمی می باشد. نبود امکان رشد، توسعه و ترقی برای معلمان از جمله این عوامل می باشد. بی توجهی به شان و منزلت اجتماعی شغل معلمی از سوی جامعه و همچنین اختلاف حقوق شغل معلمی با سایر مشاغل از سایر عوامل حرفه ای است. علاوه بر این برای بسیاری از معلمان چند پایه شرایط کافی برای ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر وجود ندارد که این یک عامل مهم نارضایتی می باشد. ایجاد شرایط رشد حرفه ای برای معلمان، فرهنگ سازی در سطح جامعه در مورد مرتبه اجتماعی آنها و تلاش برای بهبود آن و ایجاد شرایط مساعد برای ادامه تحصیل آنها می تواند رضایت معلمان را جلب نماید. در این زمینه پژوهش های بسیاری انجام گرفته است که نشان دهنده تاثیر فوق العاده آن بر رضایت معلمان است. یافته های مربوط به این عوامل با نتایج پژوهش های اکر و همکاران (۲۰۲۰)، دیپلیسیس و همکاران (۲۰۱۹)، بکدمیر (۲۰۱۹)، کریمی و همکاران (۱۳۹۷)، هم جهت می باشد. در تبیین این یافته ها می توان گفت ارزش قائل نبودن جامعه و فرهنگ یک کشور به جایگاه معلمی و رسالتی که مدرسه و معلم در ایجاد زمینه برای تربیت نسل جدید و نیروی انسانی کارآمد دارد می تواند به عنوان عاملی مهم برای نارضایتی و بی انگیزگی معلمان برای انجام وظایف در طولانی مدت

باشد. بنابراین ضروری به نظر می‌رسد سیاستمداران در زمینه فرهنگ سازی اقدامات موثری انجام دهند. نارضایتی شغلی معلمان در بُعد حرفه‌ای زمانی شکل می‌گیرد که میان هویت حرفه‌ای آنان و شرایط واقعی کار فاصله ایجاد شود. کمبود فرصت‌های رشد و ارتقای شغلی، ارزشیابی‌های غیرمنصفانه، نبود استقلال حرفه‌ای و بی‌توجهی به تخصص معلم، احساس بی‌عدالتی و کاهش انگیزش را تقویت می‌کند. در نتیجه، تضعیف شأن و جایگاه حرفه‌ای معلم به فرسودگی شغلی و کاهش رضایت از کار می‌انجامد.

عوامل اداری: یکی از عوامل تاثیر گذار و جدی در کاهش رضایت معلمان چند پایه طبق پژوهش‌های انجام گرفته، عوامل اداری و مسائل ناشی از سیستم مدرسه و مدیریت می‌باشد. سبک رهبری مدیر مدرسه از جمله این عوامل به شمار می‌آید سبک رهبری زهرآگین که در آن رضایت کارکنان و انگیزش آنها مورد تهدید قرار می‌گیرد یکی از عوامل شایع اداری برای نارضایتی شغلی معلمان می‌باشد. علاوه بر این برخی معلمان علاوه بر تدریس وظایف اداری و مدیریتی دیگری نیز دارند که می‌تواند فشار و بار مضاعفی را بر آنها وارد سازد و باعث ایجاد فرسودگی و نارضایتی شود. پایین بودن سرانه دانش آموزان نیز از جمله عوامل موثر می‌باشد همچنین مدارس چند پایه عموماً مورد بی‌توجهی و غفلت سیاستمداران در سطح کلان قرار می‌گیرد و این موجب ایجاد احساس پوچی و بطالت در مدیر و معلمان مدارس چند پایه می‌شود. نتایج پژوهشی مربوط به عوامل اداری در ایجاد نارضایتی شغلی با پژوهش‌های طبرسا و همکاران (۱۳۹۸)، جادا و همکاران (۲۰۱۸)، جاجرمی (۱۳۹۷)، میولادزی (۲۰۱۶)، کلانتری و همکاران (۱۳۹۵)، عیدی و همکاران (۱۳۹۴) همسو می‌باشد. طبق توضیحات بیان شده تغییر سبک رهبری مدیران مدارس به خصوص در مدارس چند پایه می‌تواند رضایت نسبی معلمان را جلب نماید. همچنین اجتناب از واگذاری وظایف مضاف بر وظیفه معلمی نیز در جلوگیری از فرسودگی و نارضایتی ضروری به نظر می‌رسد و لازم است سیاستمداران عالی کشور توجه ویژه‌ای بر مدارس چند پایه به خصوص در مناطق محروم داشته و امکانات و شرایط مطلوب تری برای این مدارس لحاظ نمایند. آنچه در مورد عوامل اداری موثر بر نارضایتی شغلی معلمان بیان شد علاوه بر مدارس چند پایه در مدارس عادی و تک پایه نیز مطرح است و ضروری به نظر می‌رسد تحولاتی در این زمینه انجام گیرد.

عوامل مالی: از جمله عوامل موثر دیگر که شاید شایعترین علت نارضایتی معلمان در کشور ما باشد عوامل مالی و اقتصادی مربوط به حقوق و مزایای می‌باشد. مشکلات مالی معلمان چندین دهه است که گریبان گیر این قشر می‌باشد و سالهاست که تغییرات مهم و اثر بخشی در این زمینه انجام نگرفته است. پایین بودن حقوق دریافتی معلمان در مقایسه با سایر مشاغل با توجه به منزلت اجتماعی این شغل به عنوان یک عامل موثر در نارضایتی می‌باشد. علاوه بر مسائل مالی معلمان، فقر مالی اولیا نیز بر ابعاد اقتصادی نارضایتی اثر گذار است. اولیای فقیر از توان مالی کمک و همکاری به مدرسه کمتری برخوردار هستند. همچنین فقر مالی اولیا بر شرایط تحصیلی فرزندان آنها نیز تاثیر گذار است و مانعی جدی برای پیشبرد اهداف آموزشی و پرورشی مدرسه می‌باشد. نتایج مربوط به عوامل مالی این پژوهش با تحقیقات فروغی (۱۳۸۶)، عسگری و همکاران (۱۳۸۴)، زاهدی و همکاران (۱۳۷۹) در یک راستا قرار می‌گیرد. در واقع یکی از عواملی که موجب ایجاد نارضایتی معلمان چند پایه می‌شود و می‌توان به سهولت آن را مرتفع ساخت عوامل مالی و اقتصادی، حقوق و مزایای معلمان می‌باشد. به نظر می‌رسد با افزایش حقوق و میزان دریافتی معلمان می‌توان از بروز نارضایتی‌های آنها جلوگیری کرد.

عوامل فردی: از جمله عوامل و شرایط اثر گذار دیگر در بروز نارضایتی معلمان که ریشه در شخصیت و احساسات معلمان دارد عوامل فردی می‌باشد در واقع این عوامل مربوط به وجه شخصی و درونی معلم بوده و کمتر به عوامل بیرونی مربوط است. مشغله کاری و سنگینی حجم کار، عدم علاقه به تدریس و بی‌انگیزگی نسبت به شغل معلمی در مدارس چند پایه، وجود تعارض و تضاد میان

وظایف شغلی و وظایف شخصی از جمله این عوامل زمینه ای محسوب می شود. نتایج مربوط به این عوامل با پژوهش های آکر و سوسی (۲۰۲۰)، دیپلیس و مستری (۲۰۱۹) جیایوکو و همکاران (۲۰۱۳)، حسینی هاشم زاده (۱۳۸۹)، موراک و کیبرا (۲۰۱۴)، وانگای (۲۰۱۲)، عابدی و مزروعی (۲۰۱۲)، جوهرت و جوردان (۲۰۱۰)، هاپاک (۱۹۵۳) و می باشد. نتایج تحقیقات نشان می دهد که ایجاد زمینه برای افزایش انگیزه و علاقه به شغل معلمی در معلمان و حل تعارضات و تضاد بین وظایف شغلی و شخصی می تواند نارضایتی را در معلمان چندپایه کاهش دهد

عوامل فیزیکی: از جمله موانع شایع دیگر در ایجاد رضایت در معلمان چند پایه عوامل فیزیکی و محیطی مربوط به کلاس درس و مدرسه شناسایی شد. فضای فیزیکی و محیطی نامناسب مدرسه، کمبود کلاس درس به نسبت تعداد دانش آموزان و مساحت کم کلاس ها، کمبود فضای آموزشی مدرسه، کمبود امکانات و تجهیزات سخت افزاری و نرم افزاری و همچنین لوازم کمک آموزشی و مکمل تدریس از جمله این مسائل به شمار میروند. علاوه بر این پایین بودن خدمات بهداشتی در مقایسه با مدارس عادی و تک پایه شرایط نامناسبی را برای معلمان و دانش آموزان ایجاد میکند. از این جهت نتایج این پژوهش با تحقیقات مرتضوی و حسینی (۱۴۰۱)، ناپران و آلنسیک (۲۰۲۱)، اردن (۲۰۲۰) کریمی و غفوری (۱۳۹۷)، اشمیت (۲۰۱۷) هم جهت می باشد. در واقع براساس عوامل ذکر شده از جمله حقوق ابتدایی معلمان و دانش آموزان برخورداری از شرایط بهداشتی و فیزیکی مساعد برای تدریس و یادگیری می باشد. کوچک بودن مساحت کلاس ها و مدرسه با توجه به تعداد دانش آموزان توسط تمامی پاسخ دهندگان بیان شد که نشان از اهمیت بالای آن دارد. نبود فاصله فیزیکی دانش آموزان با یکدیگر می تواند یادگیری آنها را تحت تاثیر قرار داده و اثربخشی تدریس معلم را کاهش دهد. بنابراین لازم است با در نظر گرفتن شرایط مساعدتری برای امکانات فیزیکی و محیطی و همچنین امکانات بهداشتی مدارس علاوه بر افزایش رضایت معلمان و ارتقاء انگیزه آنان برای انجام وظایف، یادگیری دانش آموزان را تسهیل کرد. در مورد پژوهش حاضر باید توجه داشت که همه محدودیت هایی که شامل تحقیقات حوزه علوم انسانی و اجتماعی می شود؛ نیز وجود دارد. از جمله این که مصاحبه تنها ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش بود و احتمال سوگیری نیز در مصاحبه ها وجود دارد. همچنین عوامل شخصیتی، فردی نیز در نحوه پاسخگویی افراد می تواند تاثیر گذار باشد.

همچنین پیشنهادات کاربردی ارائه شده است: بدین صورت که به منظور تشویق معلمان به تدریس در کلاس های چند پایه مشوق ها و امتیازات مادی و معنوی در نظر گرفته شود تا آنها با انگیزه ی بالا آماده همکاری با مدارس شوند. معلمانی را برای تدریس در کلاس های چند پایه در نظر گرفته شوند که از تجربه بالا و تخصص کافی برخوردار بوده و در مواجهه با مسائل و مشکلات مختلف بهترین عملکرد را داشته باشند. مشاوران شغلی و تحصیلی می توانند نقش مهمی در شناسایی و حل مشکلات مربوط به عوامل بروز نارضایتی معلمان و همچنین مسائل مربوط به دانش آموزان ایفا کنند. مدیران این مدارس بایستی ساز و کاری در نظر داشته باشند که در آن استقلال و اختیار معلم حفظ شده و و از این طریق از بروز نارضایتی ها جلوگیری کنند. مشارکت دادن معلمان در تدوین راهبردهای سازمانی و همچنین تصمیم گیری های مختلف در مدرسه می تواند در جلب رضایت آنها موثر باشد.

منابع

- آبرون، فاطمه؛ سفیری، خدیجه؛ میرزایی، خلیل. (۱۳۹۹). تحلیل جامعه شناختی نقش نارضایتی مقایسه ای در ایجاد بطالت شغلی (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه شریف). مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۳(۴۷)، ۱۱۷-۱۳۱.
- امانی، ملاحظت. (۱۳۹۶). فرسودگی، استرس، نارضایتی شغلی و سلامت روان در کارکنان آموزش و پرورش. ششمین کنگره انجمن روانشناسی ایران، تهران.
- بازوند، کیومرث؛ کاشف، میر محمد؛ و اسمعیلی، محمدرضا. (۱۳۹۲). رابطه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان لرستان. نشریه مدیریت ورزشی (حرکت)، ۵(۴)، ۱۲۵-۱۴۳.
- بشیری حدادان، گلثوم؛ محمودی، فیروز؛ رضاپور، یوسف؛ ادیب، یوسف. (۱۳۹۴). توصیف تجارب و ادراک معلمان و کارشناسان از آموزش در کلاس‌های چندپایه دوره ابتدایی مناطق روستایی کلیر. پژوهش‌های آموزش و یادگیری، ۱۲(۲)، ۱۰۷-۱۲۰.
- بهجت، اعظم؛ فقیه آرام، بتول؛ آزادیکتا، مهرناز. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی اسلامشهر (با تاکید بر سبک‌های مدیریت و ابعاد فرهنگ سازمانی). فصلنامه تعالی مشاوره و روان درمانی، ۵(۱۷)، ۹۲-۱۰۶.
- ترکمان، فرخ؛ عابدی، سیده مرضیه. (۱۳۸۸). شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی دبیران. نشریه تحقیقات روانشناختی، ۱(۴)، ۳۸-۴۸.
- حسینی نسب، سیدداوود؛ فرنی، محمدعلی؛ مولانا، فیروزه. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری (براساس نظریه لیکرت) مدیران مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان پارس آباد در سال تحصیلی ۸۸-۸۹. فصلنامه علوم تربیتی، ۶(۲۰)، ۱۳-۳۲.
- داداشی، حسن؛ احمدی، فخرالدین؛ و شفیع‌زاده، حمید. (۱۴۰۴). شناسایی عوامل کاهش ترک خدمت معلمان دوره ابتدایی با رویکرد تحلیل مضمون. پژوهش و نوآوری در تربیت و توسعه. ۵(۴)، ۱۱-۲۲.
- دهقانی، یوسف؛ دهقانی، مصطفی؛ مظاهری تهرانی، فاطمه. (۱۳۹۲). ارتباط خلایق با رضایت شغلی و سلامت روان در زنان پرستار. نشریه پرستاری ایران، ۲۶(۸۱)، ۴۳-۳۲.
- رایبیز، استیفن. پی. جاج، تیموتی ای. (۱۳۹۶). مبانی رفتار سازمانی (ترجمه محمد اعرابی و محمد تقی زاده مطلق). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رحیمی پردنجانی، طیبه؛ محمدزاده ابراهیمی، علی. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی معلمان ابتدایی شهر بجنورد (مطالعه تحلیل عاملی). سلامت کار ایران، ۱۴(۴)، ۶۵-۷۴.
- صمدی میارکلائی، حسین؛ صمدی میارکلائی، حمزه؛ بابایی، عباس. (۱۳۹۴). رابطه رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان صنایع نساجی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه علمی پژوهش امداد و نجات، ۷(۱)، ۱۰۲-۱۱۳.
- طباطبایی کوپایی، ابوالفضل. (۱۴۰۱). تاثیر مولفه های ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان در محیط های فرهنگی (مطالعه موردی: موسسه رزمندگان و دبستان پسرانه معراج اندیشه). فصلنامه ایده های نوین روانشناسی، ۱۲(۱۶)، ۱-۱۸.
- طبرسا، غلامعلی؛ رضاییان، علی؛ فلکی، پریسا (۱۳۹۸). بررسی رابطه میان آوای کارکنان و پیامدهای رضایت شغلی به واسطه نقش تعدیلی تبادل رهبر - عضو. مدیریت دولتی، ۱۱(۴)، ۶۶۱-۶۸۱.
- عابدی، لطفعلی؛ مزروعی، حسین. (۱۳۸۹). عوامل فردی مؤثر بر رضایت شغلی نیروهای نظامی. مجله طب نظامی، ۱۲(۱)، ۴۵-۴۹.
- عطاری، مسعود؛ فتحی زاده، علیرضا. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی کارکنان، کنفرانس بین المللی پژوهشهای نوین در مدیریت و مهندسی صنایع، تهران.
- عیدی، حسین؛ لقمانی، محسن؛ سرارودی، اکبر. (۱۳۹۴). پیش بینی رضایت شغلی کارمندان بر اساس رفتار اخلاقی مدیران ادارات ورزش و امور جوانان استان کرمانشاه. پژوهشنامه مدیریت ورزشی (رفتار حرکتی)، ۱۱(۲۲)، ۲۰۱-۲۱۰.

- محمدزاده کمالی، حسین؛ و صباغ، صمد. (۱۳۹۶). بررسی مشکلات موجود معلمان غیر بومی منطقه تیکمه داش و میزان تاثیرگذاری آن در کیفیت آموزشی. *مطالعات جامعه شناسی*، ۹(۳۶)، ۹۹-۱۱۶.
- مرتضوی زاده، سید حشمت الله؛ حسنی محمد. (۱۴۰۰). واکاوی تجارب زیسته معلمان تازه کار از چالش های تدریس در کلاس های چندپایه. *مجله رویکردهای نوین آموزشی*. ۱۶ (۱)، ۱۱۵-۱۴۰.
- معیدفر، سعید؛ ذهانی، قربان علی. (۱۳۸۴). بررسی میزان ناراضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی موثر بر آن (مطالعه موردی معلمان شهر نیشابور). *مجله جامعه شناسی ایران*، ۶(۱)، ۱۳۵-۱۵۰.
- ولیان، اعظم؛ جابری انصاری، زهرا؛ نجفی ابرندی آبادی، احمد؛ بحرینیان، عبدالمجید؛ سعیدی، فاطمه؛ بحری، مهتا. (۱۴۰۴). میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده های دندانپزشکی شهر تهران: یک مطالعه مقطعی. *مجله دانشکده دندانپزشکی مشهد*، ۴۹(۱)، ۱۱۵-۱۲۲.

Akcor, G., & Savasci, M. (2020). A review of challenges and recommendations for Novice EFL teachers in Turkey. *Novitas-ROYAL (Research on Youth and Language)*, 14(2), 16-37

Babayi Nadinloyi, K., Sadeghi, H., & Hajloo, N. (2013). Relationship between Job Satisfaction and Employees Mental Health. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 293 – 297

Bekdemir, N. (2019). Adaptation problems and solutions of novice teachers of English (Unpublished Master's thesis). Hacettepe University, Ankara

Du Plessis, P., & Mestry, R. (2019). Teachers for rural schools—a challenge for South Africa. *South African Journal of Education*, 39, 1-9.

Farrell, T. S. (2019). My training has failed me: Inconvenient truths about second language teacher education. *TESL-EJ*, 22(4), 1-16

Korb, KA., Akintunde, OO. (2013). Exploring factors influencing teacher job satisfaction in Nigerian schools. *Nigerian Journal of Teacher Education and Training*. 2013; 11: 211-223

Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737-761

Mulaudzi, M. S. (2016). Challenges Experienced by Teachers of Multi-Grade Classes in Primary Schools at nzhelele East Circuit. MEd diss., University of South Africa, Pretori

Naparan, G. B., & Alinsug, V. G. (2021). Classroom strategies of multigrade teachers. *Social Sciences & Humanities Open*, 3(1), 100-109.

Ocen, E., Francis, K., & Angundaru, G. (2017). The role of training in building employee commitment: the mediating effect of job satisfaction. *European Journal of Training and Development*, 41(9), 742-757.

- Ramalho, R., Groot, S., & Adams, P. (2022). Community Mental Health Care in Aotearoa New Zealand: Past, Present, and the Road Ahead. *Consortium psychiatricum*, 3(4), 53–62.
- Rigio, RA. (2001). *The field of industrial/organizational psychology*. Translate by Hosseinzade D, Lebadi Z, Salehi P. Tehran: Maziar Publication.
- Simone, S., Cicotto, G., Lampis, J., (2015). Occupational stress, job satisfaction and physical health in teachers *Revue européenne de psychologie appliquée*, 66, 65-77
- Spector P E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* John Wiley, New York, NY.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction*. Sage publications. Thousand oaks London New Delhi.
- Wang, H., Tang, Ch., Zhao, S., Meng, Q., Liu, X. (2017). Job Satisfaction among Health-Care Staff in Township Health Centers in Rural China: Results from a Latent Class Analysis. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. (14), 1-10.



Identifying Factors Affecting Job Dissatisfaction Among Multi-Grade Teachers in Ardabil Province Using a Content Analysis Approach

Adel Zahed Babolan¹, Salim Kazemi², Darya Agelzadeh³

1. Professor, Department of Educational Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran
2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran
3. PhD Student, Department of Educational Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran

Email: Salim.kazami@yahoo.com

Abstract

Job satisfaction is one of the important and key variables in improving job performance; therefore, if there is dissatisfaction in them, we can expect a decrease and decline in performance in teachers. Accordingly, the present study was conducted to identify the factors affecting job dissatisfaction of multi-grade teachers in Ardabil province. In this study, the qualitative research method of content analysis was used and, with the purposive sampling method, semi-structured interviews with 12 teachers and managers of multi-grade schools in Ardabil province were continued until theoretical saturation was achieved. In order to ensure the validity of the tool, the opinions of educational management experts were used, and to ensure the reliability of the data, the method of reviewing elites not participating in the research was used. After three stages of open, axial and selective coding, the results of data analysis showed that job dissatisfaction of multi-grade teachers consists of educational, professional, administrative, financial, personal and physical factors. According to the findings regarding the factors affecting job dissatisfaction of multi-grade teachers, it can be stated that until the necessary and essential training is not provided for multi-grade teachers and conditions are not prepared as much as possible, job dissatisfaction will plague the education system.

Keywords: Job dissatisfaction, Multi-grade teachers, Content analysis approach