

Investigating the role of rating in primary teachers' job satisfaction

Maryam Jafari Lotfali
Mehbooba Suleimanpour Omran

Abstract

The ranking of teachers, according to the announcement of education officials, is a process that is carried out in order to improve the grade of teachers and increase the quality of education provided in schools; This rating system will be pleasant for some teachers and unpleasant for some, as a result, dissatisfied teachers will leave the school or office and resign. But satisfied people are less absent from work and follow their work regularly and accurately. Satisfied employees enjoy better health and live longer; Unhappy people are prone to all kinds of diseases from headaches to heart diseases, a satisfied teacher brings happiness from school to home and society; Therefore, we can defend this phenomenon by considering the social responsibilities that will be given to the society in the shadow of job satisfaction. The current research method is descriptive. And it is fundamental in terms of purpose, it has been compiled using authentic scientific books and articles. In this research, the role of rating in primary teachers' job satisfaction was investigated and we found that there is a significant relationship between teachers' ratings and job satisfaction.

Keywords: Teacher ratings, job satisfaction, performance

بررسی نقش رتبه بندی در رضایت شغلی معلمان ابتدایی

مریم جعفری لطفعلی^۱

محبوبه سلیمان پور عمران^۲

صص ۷۴ - ۸۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۸/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۲۰

چکیده

رتبه بندی معلمان، بر اساس اعلام مسئولان آموزش و پرورش، فرایندی است که به منظور ارتقای درجه معلمان و افزایش کیفیت آموزش های ارائه شده در مدارس، انجام می گیرد؛ این نظام رتبه بندی برای عده ای از معلمان خوشایند و برای عده ای ناخوشایند خواهد بود، در پی این موضوع معلمان ناراضی مدرسه یا اداره را ترک میکنند و بیشتر استعفا میدهند. اما افراد راضی، کمتر در کار غیبت میکنند و کارشان را منظم و دقیق پیگیری می کنند. کارکنان راضی، از سلامت بهتری برخوردارند و بیشتر عمر میکنند؛ افراد ناراضی مستعد انواع بیماری ها از سردرد تا بیماری های قلبی هستند، معلم راضی، شادابی را از مدرسه به خانه و جامعه منتقل می کند؛ بنابراین میتوان با توجه به مسئولیت های اجتماعی که در سایه وجود رضایت شغلی، نصیب جامعه خواهد شد از این پدیده دفاع کرد. روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی است. و از نظر هدف بنیادی می باشد، با استفاده از کتب و مقالات معتبر علمی گردآوری شده است. در پژوهش حاضر نقش رتبه بندی در رضایت شغلی معلمان ابتدایی مورد بررسی قرار گرفت و متوجه شدیم بین رتبه بندی معلمان و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد.

کلیدواژه ها: رتبه بندی معلمان، رضایت شغلی، عملکرد

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

^۲ نویسنده مسئول: گروه مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران m.pouromran@gmail.com

مقدمه

ارزشیابی عملکرد کارکنان تحت عناوین نظام ترفیعات تعیین شایستگی و ارزیابی عملکرد و نظایر این ها در اغلب سازمان ها و شرکت های دولتی و خصوصی مطرح است؛ ارزشیابی، ابزار موثری در مدیریت منابع انسانی است که با انجام صحیح و منطقی آن، ضمن آن که سازمان ها با کارایی به اهداف خود می رسند، منافع کارکنان نیز تامین میگردد. در جریان ارزشیابی عملکرد یک مدیر، رفتارهای کاری کارکنان را از طریق سنجش و مقایسه آنها با معیارهای از پیش تنظیم شده، ارزیابی میکند، نتایج حاصله را ثبت می کند؛ و آنها را به اطلاع کارکنان سازمان می رساند (رایبزنز، ۱۳۷۷). انجام صحیح و دقیق مراحل ارزشیابی امری نسبتاً مشکل است، زیرا کار ارزشیابی مستلزم نوعی قضاوت و داوری درباره رفتار و عملکرد افراد است، بنابراین انجام ارزشیابی با کیفیت و روشی که کمترین آثار سوء را داشته باشد ضرورت دارد. در تعدادی از سازمان ها و شرکت ها، امر ارزشیابی جنبه ظاهری و تشریفاتی پیدا می کند؛ و نتایج مورد انتظار از آن حاصل نمی شود. بیشتر روش های معمول ارزشیابی، حالت ذهنی و کیفی دارند؛ همین امر سبب عدم رضایت و ناخرسندی کارکنان می گردد. در بسیاری از موارد مشاهده میشود بنا به دلایل متعدد شخصی و سازمانی، معیارهای کیفی ارزشیابی به صورت آگاهانه یا ناخودآگاه با تعصب، حمایت از کارکنان خاص و انحراف از اهداف ارزشیابی همراه است. اگر کارکنان سازمان به این نتیجه برسند که اعطای ترفیعات و شایستگی و پرداخت پاداش ها، بر معیارهای عملکردی استوار نبوده و بر مبنای ارزشیابی واقعی صورت نگیرد، اثرات زیانبار و مخربی بر عملکرد آنان خواهد داشت. تاخیر ورود، غیبت، ترک کار و اتلاف منابع، سالانه مبالغ هنگفتی زیان به سازمان ها وارد می آورد. همچنین عملکرد ضعیف کارکنان اثرات منفی و زیانباری بر رهبری و کارکنان سازمان به جای میگذارد به طوری که امروزه بخش مهمی از وقت مدیران صرف تفکر درباره چگونگی اقدام در مورد افراد کم کار می شود.

امروزه سازمان ها برای به حداکثر رساندن سطح بهره وری و افزایش توان تخصصی به جلب رضایت و دلبستگی منابع انسانی خود روی آورده اند. و بهره وری را با بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی کاری مربوط ساخته اند. در این میان رضایتمندی شغلی کارکنان، مهم ترین متغیر در حیطه رفتار سازمانی محسوب می شود؛ عوامل گوناگونی بر این رضایتمندی تأثیر گذارند. همچنین نبود آن اثرات بیشماری مانند: غیبت های غیر مجاز و مجاز، کاهش تعهد شغلی، شکایت و اعتصاب و بازنشستگی زودرس و را در پی دارد که نهایتاً به کارایی و بازدهی و بهره وری نامطلوب فرد و در نتیجه سازمان می انجامد (فروغ زاده، ۱۳۸۳: ۱۵۵).

آموزش و پرورش زیر بنای توسعه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی هر جامعه است، به همین دلیل در اکثر جوامع، توجه ویژه ای به آن میشود؛ و سالانه بخش قابل ملاحظه ای از بودجه های هر جامعه صرف فعالیت های آموزشی می گردد (رضایی، ۱۳۸۴).

از سوی دیگر، در انتقال میراث فرهنگی جامعه از نسلی به نسل دیگر و زمینه سازی برای باروری میراث فرهنگی، شاید هیچ عنصری به اندازه آموزش توسط معلمان با انگیزه، سهم و نقش اساسی ندارد؛ در حقیقت معلمان هسته های اصلی آموزش و پرورش و معماران واقعی تعلیم و تربیت در جامعه اند (رشیدی، ۱۳۸۲).

برای تحقق این امر مهم، جوامع بشری به معلمان با انگیزه و اثر بخش نیاز دارند تا بتوانند جوانان را در قالب یک نظام تعلیم و تربیت اثر بخش، پرورش دهند و آنان را برای آینده ای بهتر، تجهیز کنند بنابراین به نظر میرسد برای ایجاد انگیزه ها و رضایت های شغلی قوی، مسئولین باید تلاش نمایند تا بتوانند محیطی جذاب و مطلوب که بتواند به نیازهای معلمان پاسخ دهد، فراهم آورند. بدیهی است برای انجام چنین امر مهمی

در مرحله نخست، شناسایی نیازها و انگیزه های معلمان از اهمیت بالایی برخوردار است، تا بتوان هماهنگ با برنامه ریزی های منظم و مطابق با اصول، ضمن دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت، معلمان نیز به اهداف شخصی خود دست یابند (همان).

معلمان نقش فزایندهای در موفقیت دانش آموزان داشته و بر تربیت نسل آینده تأثیر دارند. معلم به عنوان کارشناس یادگیری اثربخش مهمترین نقش را در یادگیری اثربخش ایفا می کند و ضرورت دارد، دارای صلاحیت های لازم برای انجام چینی نقشی در نظام آموزشی باشد. نیروی انسانی به عنوان مهمترین رکن در دستیابی به اهداف آموزش و پرورش می باشد و سایر منابعی که به عنوان ورودی سازمان است، خود به خود نمی توانند دستیابی به اهداف سازمان را محقق سازند. دستیابی به اهداف فوق نیازمند آن هستند که کارکنان سازمان دارای انگیزه کافی بوده و در انجام کارها خلاق باشند، همچنین نسبت به کار خود مسئولیت پذیر بوده و در امور سازمان مشارکت کنند و به طور کلی در فراتر از آنچه از آنان انتظار می رود در وظایف خود حرکت کنند (مولائی و یاری، ۱۴۰۱).

ارزشیابی معلمان یک خط مشی مهم برای بهبود آموزش دانش آموزان در راستای پیشرفت تحصیلی آنان است. ارزشیابی و رتبه بندی معلمان یک سیاست آموزشی مهم و راهبردی قوی برای بهبود بخشیدن به آموزش دانش آموزان در راستای پیشرفت تحصیلی بهتر است. یکی از جمله مسائل بحث برانگیز در حوزه آموزش و پرورش و تعلیم و تربیت کشور مسئله رتبه بندی معلمان است. رتبه بندی بر اساس اعلام مسئولان وزارت آموزش و پرورش فرآیندی است که منجر به ارتقای کیفیت در آموزش و پرورش می شود و هدف مستقیم آن افزایش حقوق نیست اما منجر به افزایش حقوق هم می شود، صلاحیت های عمومی شامل شخصیت افراد، تخصصی شامل دانش و توانمندی های آموزشی و پرورشی و حرفه ای شامل مجموعه ای از شایستگی ها، توانمندی ها و مهارت هایی است که معلم حین کار به دست آورده و خود را ارتقا می دهد و کاملاً مرتبط با شغل معلمی است (رسپاوغلو^۴، ۲۰۱۴).

اگر از دیدگاه توسعه نیز به رضایتمندی شغلی نگاه کنیم، جامعه برای رشد و توسعه نیاز به مدیران، متخصصان و اندیشمندان متفکر و خلاق دارد. متخصصان آموزش دیده، محصول و خروجی نهادهای به نام آموزش و پرورش هستند. اگر درون نظام آموزش و پرورش شرایط مساعد نباشد، انتظار کسب چنین محصولاتی بیهوده است. یکی از شرایط مساعد برای آموزش هر چه بهتر معلم آسوده و راضی است؛ اصولاً معلم ناراضی به دلیل انگیزه پایین، تخلفات بالا، غیبت، زیاد ترک خدمت که پیامدهای نارضایتمندی شغلی برای معلم است نمی تواند متخصص تربیت کند (زهانی، ۱۳۸۳: ۶).

شفیع آبادی (۱۳۶۸)، در تحقیقی به این نتیجه رسید که برآیند عدم رضایت شغلی عبارت اند از: افزایش شکایات کارکرد و کارایی ناچیز پایین بودن کیفیت، بازده دزدی کارکنان در سازمان غیبت های مکرر اعضا، تمارض بدرفتاری با ارباب رجوع و سرگردان کردن آنها، بهانه جویی، اتلاف وقت و بدگویی از سازمان نزد دیگران.

اهمیت و ضرورت پژوهش

آموزش و پرورش، رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است. اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی بر این باورند که، معلمان با ارزش ترین و مهمترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند؛ بنابراین بیره نیست، اگر گفته شود شالوده و اساس یک نظام آموزشی موفق را معلمان تشکیل می دهند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر

^۴ Recepoğlu, E

آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است؛ یکی از این عوامل، رضایت شغلی معلمان است؛ چرا که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد.

کسانی که رضایت داشته باشند کار خود را بهتر انجام میدهند؛ بنابراین لازم است، آموزش و پرورش به موضوع رضایت شغلی معلمان بیش از پیش توجه نشان دهد. که از بین مدیریت های گوناگون، مدیریت سازمان های آموزش و پرورش از اهمیتی ویژه برخوردار است؛ و نقشی راهبردی دارد. زیرا تمام هدف ها و عامل های این سازمان انسانی است. از جمله رفتارهای مهم مدیران در این سازمان ها و توجه به انگیزه کارکنان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنهاست. که در سالهای اخیر به عنوان موضوعی بسیار مهم برای مدیران سازمان ها مورد توجه قرار گرفته است (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۷).

بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۵۹۳ مورخه ۱۳۸۸/۰۲/۲۱ به ضرورت رتبه بندی معلمان به منظور افزایش انگیزش و کارایی و توانمندی آنان صورت گرفت؛ آموزش و پرورش «در سند تحول آموزش و پرورش» نیز بر ضرورت رتبه بندی معلمان، با هدف افزایش صلاحیت های حرفه ای توانمندی ها و انگیزش شغلی تاکید دارد. ارزشیابی معلم به دلیل امکان ایجاد تجربیات آموزشی بهتر برای دانش آموزان در مرکز کیفیت تدریس و یادگیری کلاس درس است (استرانگ و تاکر^۵، ۲۰۱۲). همواره تلاش برای تبدیل سیستم ارزشیابی معلمان در سراسر طول زندگی حرفه ای به منظور ارتقاء در قلب سیاست آموزش و پرورش ایالات متحده قرار گرفته است (کلیتون^۶، ۲۰۱۳). ارزشیابی از عملکرد معلم ناشی از حق قانونی آموزش و پرورش در راستای حمایت از کودکان و مصون داشتن آنها ناشی از صدمات ناشی از رفتارهای معلمان غیر حرفه ای ناتوان و نالایق می باشد (نولان و هور، عبدالهی، ۱۳۸۵).

بنابراین انجام این پژوهش به منظور بررسی دیدگاه معلمان در خصوص نظام رتبه بندی و بررسی رابطه نظام رتبه بندی معلمان با میزان رضایت شغلی و انگیزش شغلی ضرورت یافت. نتایج این پژوهش می تواند به عنوان چارچوبی برای اقدامات و طرح های مؤثر آتی، به منظور افزایش رضایت شغلی و انگیزش شغلی معلمان مورد استفاده قرار گیرد.

شناخت مفهوم حرفه و رضایت شغلی

گاهی واژگان چنان در هم تنیده اند که تفکیک آن بسی مشکل و بعضاً محال میباشد و اصولاً در عرف جامعه ما واژه معلمی با واژه حرفه بیان میشود. اگر چه در بعضی از فرهنگ ها به ویژه بعد از انقلاب اسلامی به معلمی به عنوان یک فن نگریسته شده است؛ اما به هر حال از آنجا که منبع درآمد و امرار معاش خانواده ها هم میباشد، هنوز به عنوان یک حرفه به آن توجه میشود. لذا لازم است در اینجا ابتدا حرفه را معنی و سپس تفاوت آن با واژه فن بیان شود.

- حرفه، شغلی است که مستلزم معلومات تخصصی و آمادگی علمی زیاد و دراز مدت میباشد.
- حال آن که فن، شغل یا کسبی است که مستلزم زبردستی و مهارت هنری میباشد و به تعبیر ساده تر فن، شغلی است که بیشتریدی است تا فکری ولی حرفه بیشتر فکری است تا یدی.

اگر چه همه شغل ها به فعالیت های عضلانی و فکری نیازمند هستند؛ لیکن اهل فن بیشتر به مهارت های عضلانی تکیه می کنند. بنابراین با وجود این تفاوت، مهمترین عاملی که این دوره را از هم جدا و متمایز میسازد همان پایه نظری است. لذا اگر فن به تدریج با معلومات و اطلاعات

^۵ Strong & Taker

^۶ Celyton

نظری همراه گردد، میتواند تبدیل به حرفه شود و فزون بر پایه نظری یکی از خصوصیات حرفه ای ها ، منحصر نشدن به ساعات اداری میباشد. به تعبیر دیگر حرفه ای کسی است که در اوقات فراغت خود نیز با کار بوده و همانند یک کارمند اداری نیست، که با اتمام وقت اداری همه را تمام شده میداند. از این رو، معلمی یک حرفه است و افزون بر رشد سریع تکنولوژی و گستردگی دامنه آن در امر آموزش و پرورش، روز به روز گرایش حرفه ای بیشتری میپذیرد. به همین خاطر است که در بعضی از کشورها داشتن مدرک بالاتر و معتبرتر برای معلمان الزامی میباشد؛ بنابراین باید توجه داشت که به رسمیت شناختن حرفه معلمی، اگر منتهی به برقراری شرایط لازم به منظور ایفای نقش حرفه ای معلمان ، نشوند. مبحثی است که در قالب نظریه پردازی های علمی محصور خواهد بود به عبارت دیگر اگر قرار باشد که معلمان در ورای انتقال معلومات در ارتباط با تعلیم و تربیت دانش آموزان انجام وظیفه کنند؛ وزارت آموزش و پرورش باید شرایطی را به وجود آورد که معلمان بتوانند به وظایف حرفه ای خود عمل کنند، در غیر این صورت معلمان افرادی خواهند بود که شغل معلمی را تقریباً از روی اجبار در گذراندن زندگی انتخاب کرده اند و با شغل معلمی خود انفصال ذهنی داشته و مشمول آموزش مندرج در کتاب های درسی به دانش آموزان خواهند بود؛ و نتیجه چنین کاری، تعلیم و تربیت جنبه های مختلفی از رشد شخصیتی دانش آموزان نخواهد بود. اما بدون شک جهت ایفای نقش حرفه ای در معلمی باید شرایط آن فراهم شود که بعضی از خصوصیات معلمی چنین است (بیابانگرد، ۱۳۷۰).

۱. حرفه ای ها خواهان استقلال عمل هستند.
۲. حرفه ای ها خواهان کنترل توسط افراد حرفه ای هستند؛ زیرا بعضی ها معتقدند که مهارت در نتیجه آموزش نظری در طول زمان بدست میآید. بنابراین افرادی که دارای این مهارت نیستند، نمی توانند حرفه ای عمل کنند و به پیچ و خم آن حرفه و مشکلات آن آگاهی و احاطه داشته باشند، درست به همین خاطر است که ارزشیابی در وزارت آموزش و پرورش همیشه با بحث و جدل همراه است.
۳. حرفه ای ها، تابع هنجارهای حرفه ای هستند؛ آنها معمولاً از هنجارهای خدمت بی طرفی، غیبت غیر شخصی بودن استفاده می.کنند آنان منافع خود را در گرو منافع مشتریان خود میدانند و خدمت به آنان را مدنظر قرار میدهند و در تصمیم بی طرف بوده و تابع احساسات مراجعان خود قرار نمیگیرند؛ زیرا درگیری عاطفی با مراجعان خود ندارند و قادرند تصمیمات منطقی بگیرند.
۴. حرفه ای ها خواهان افزایش حقوق خود هستند (بیابانگرد، ۱۳۷۰).

- نظریه های اجتماعی رضایت شغلی

به طور کلی و بر اساس مطالعات موضوعی در خصوص رضایت شغلی میتوان آن را به دو دسته تقسیم

کرد: الف) نظریه های با رویکرد نیاز ب) نظریه های با رویکرد مقایسه

- رویکرد نیاز

رضایت و نیاز دو واژه ای هستند که مکمل یکدیگرند؛ و همواره در کنار هم قرار دارند، گویا انیس هم هستند و تا نیازی نباشد رضایت بدست نمیآید و در پی نیاز است که انسان به دنبال تلاش و تکاپو و حرکت و مونس است و نهایتاً وقتی نیاز به نقطه جوش و اشباع برسد به دنبال آن اعمال و حرکات پدید می آید. بدیهی است که اگر نیاز بر مبنای اعمال و حرکات عقلایی برآورده نشود، و شدت یابد تمام فعالیت های موجود زنده، حول برآورد آن متمرکز میشود و تمام اعمال و اندیشه ها و حتی نگرش های انسان برای برآورد شدن آن بسیج میشوند (صالحی و محسنی، ۱۳۸۲). بر پایه این رویکرد نیاز است که رضایت شغلی تأمین میشود؛ زیرا رضایت شغلی در هر فرد به دو عامل بستگی دارد:

الف) چه تعداد و تا چه میزان از نیازهای فرد از طریق احراز شغل تأمین میشود.

ب) چه تعداد و تا چه میزان از نیازهای فرد از طریق اشتغال بکار مورد علاقه تأمین نشده است.

با این شاخص است که رضایت شغلی محاسبه میشود، در واقع رضایت به عنوان تابعی از میزان کامروانی و ارضای نیازهای فرد؛ شامل نیازهای جسمی و روانشناسی تعریف میشود، که نیازهای جسمی نظیر غذا و مسکن و رفاه مادی و نیازهای روان شناسی همانند امنیت و آرامش و خود شکوفایی زیبایی و نهایتاً ارزشهای انسانی که خود این نیازها هم میتواند در افراد متفاوت باشد و همچنان عدم ارضاء نیازها منجر به ناراضایتی شغلی میشود. (معیدفر و ذهابی، ۱۳۸۴).

- نظریه با رویکرد مقایسه

این نظریه بر این اصل استوار است که افراد خود را با یکدیگر در درون سازمان و محل شغل و هم چنین جامعه و محل زندگی مقایسه میکنند؛ که چه عواملی باعث رضایت یا عدم رضایت میشود، که پس از بررسی اگر نتایج این مقایسه مساوی باشد، نشان از رضایت است و اگر نامساوی باشد، دلیل بر ناراضایتی است که بدنبال دارد در واقع مقایسه افراد با دیگران همانند یک ترازو با دو کفه است که اگر کفه خود انسان سنگینی کند نشان از رضایت مندی او از شغل است و اگر کفه دیگران سنگینی کند نشان از ناراضایتی او از شغلش را دارد (معیدفر، و ذهابی، ۱۳۸۴). به عبارت دیگر، احساس عدالتی میکند بین خودش و دیگران و در واقع رضایت یا ناراضایتی معلول نوعی تعامل با دیگران است؛ به عنوان مثال فرد شغل خودش را با دیگر مشاغل مثل سرپرستان یا کارکنان مقایسه میکند و اگر میزان پاداش ها و مزایای دریافتی خود از سازمان در مقایسه با دیگران کم باشد، احساس ناراضایتی می کند و اگر این میزان بیشتر یا مساوی باشد؛ احساس رضایت مندی به وجود می آید. در سطح جامعه هم این فرآیند مقایسه شکل میگیرد، که افراد شغل خود را با دیگران مقایسه کنند؛ تا میزان منزلت، اجتماعی، حقوق و پاداش های دریافتی خود را بررسی کنند (معید فر و ذهابی، ۱۳۸۴).

- مفهوم رضایت شغلی از دیدگاه صاحب نظران

اصولاً نیازهای فرد محرک و برانگیزاننده هستند و اقدام به کار جهت رفع این نیازها میباشد. اما این سؤال پیش میآید که چرا برخی از مردم بیشتر از دیگران کار میکنند؟

رابینزا (۱۳۶۹) معتقد است که توانایی و انگیزش هر دو در این میان نقش مهمی بازی میکنند و با وجود انگیزش، افراد فعالیت بیشتری انجام میدهند؛ وی انگیزش را میل کار کردن تعریف مینماید و از دیدگاه او کار باید بتواند برخی از نیازهای افراد را برآورده سازد (کبیری، ۱۳۶۹). اگر هدفی برای فرد از ارزش و اهمیت بیشتری برخوردار باشد فرد برای دستیابی به آن فعالیت بیشتری انجام خواهد داد. تا حدی که همتایان با استعدادتر را از میدان بدر کند و برآورده شدن رضایت خاطر فرد را به وجود می آورد. و این احساس رضایت، منجر به تحریک فرد برای تلاش بیشتر و کارآیی مطلوبتر میشود. اگر انتظارات فرد از حرف هاش برآورده شود و به هدفی که از انتخاب شغل خود داشته است برسد، در او ایجاد رضایت شده و خود را موفق احساس میکند.

کوهلن^۷ معتقد است اگر انگیزه های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام میدهد، ارضاء شوند و هرچه فاصله بین نیازهای شخصی فرد و ادراک یا نگرش او نسبت به توانایی بالقوه شغل برای ارضاء این نیازها کمتر باشد رضایت شغلی نیز زیاد خواهد بود (ساعتچی، ۱۳۷۲). بنابراین وجود انگیزش در شغل برای ادامه اشتغال لازم و ضروری است و اگر فرد به شغل خود علاقمند نباشد و در انجام وظایفش

^۷ kohlen

برانگیخته نشود، ادامه حرفه برای او ملالت آور خواهد بود ولی برآورده شدن نیازها از طریق حرفه باعث میشود که احساس رضایت نسبت به شغل ایجاد شود و همین احساس رضایت هم بسته به اهمیت و شدت وجود نیاز و میزان ارضاء آن توسط حرفه خواهد بود.

- جایگاه رضایت شغلی معلمان

یافته ها و نتیجه تحقیقات نشان دهنده آن است، که افراد ناراضی سازمان را ترک میکنند و بیشتر استعفا میدهند. اما افراد راضی، کمتر در کار غیبت میکنند و کارشان را منظم و دقیق پیگیری می کنند. کارکنان راضی، از سلامت بهتری برخوردارند و بیشتر عمر میکنند؛ افراد ناراضی مستعد انواع بیماری ها از سردرد تا بیماری های قلبی هستند.

رضایت شغلی از کار، پدیده ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر میرود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده میشود. کارمند راضی، شادابی را از سازمان به خانه و جامعه منتقل می کند؛ بنابراین میتوان با توجه به مسئولیت های اجتماعی که در سایه وجود رضایت شغلی نصیب جامعه خواهد شد از این پدیده دفاع کرد (محمدی به نقل از فروتن، ۱۳۸۶).

- حرمت و منزلت معلمان

یافته های پژوهش ها نشان میدهد، که معیار ارزش ها در جامعه تغییر کرده است. بدین معنی علم و حرمت کم رنگ و معیارهای دیگری جایگزین ارزش های حرمت، منزلت و شخصیت معلمان شده است.

بی توجهی به حرفه معلمی منجر به واکنش هایی مانند : حقارت، ضعف درماندگی، دلسردی، یأس و ناامیدی خواهد شد و رفتار جبرانی به دنبال دارد؛ بنابراین بازتاب این روحیه تربیت نسلی درمانده و نا امید خواهد بود. بنابراین لزوم توجه به شأن و مقام معلمی ضرورت دارد، و یکی از قدم های مؤثر در این راه گماشتن مدیران، شایسته، مسئول، متعهد و متخصص در رأس امور است. در این خصوص برخی راهبردهای عملی میتواند شامل اقدامات زیر باشد (دلجو، ۱۳۷۴).

- ۱- احترام و حرمت به معلمان و فرهنگیان براساس، لیاقت شایستگی و کفایت آنها.
- ۲- ارضای تمایل به موفقیت کفایت و شایستگی معلمان در محیط کار با تأمین استقلال و آزادی آنان تغییر در انتخاب و گزینش معلمان و، مدیران انتخاب افراد لایق و با استعداد و توانا در کادرآموزشی و مدیریت.
- ۳- احترام به معلم و ایجاد فرهنگ حرمت و بزرگداشت معلم در معلمان و دانش آموزان.

پیامدهای رضایت شغلی

رضایت شغلی، باعث میشود بهره وری فرد افزایش یابد؛ فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت های جدید شغلی را به سرعت فراگیرد. تحقیقات نشان میدهد وقتی اعضای سازمان از کار رضایت پیدا میکنند، میزان غیبت یا تأخیر در کار و حتی ترک خدمت، کاهش مییابد (عسگریان، ۱۳۸۳).

به نظر میرسد که افت تحصیلی شدید دانش آموزان دوره ابتدایی کشور میتواند یکی از پیامدهای مرتبط با عدم رضایت شغلی معلمان این دوره تلقی شود و به اعتقاد صاحب نظران، رضایت از عوامل مهم سازگاری بوده و در بهبود کارایی و عملکرد مؤثر است (دلجو، ۱۳۷۴).

شواهد عینی دیگری وجود دارد که رضایت شغلی بر سلامت جسمانی و طول عمر کارکنان اثر میگذارد به طور جدی تر این نارضایتی میتواند، منجر به امراضی نظیر زخم دستگاه گوارش، تورم مفاصل، فشارخون، مصرف الکل و مواد مخدر، سکتة های مغزی و حمله قلبی گردد. همچنین نارضایتی شغلی منجر به مواردی چون اضطراب، افسردگی، تنش روابط فردی آسیب دیده، حساسیت های آزار دهنده، فراموشی، ناتوانی در تصمیم گیری و عدم تمرکز حواس گردد (محمدی به نقل از جانقلی، ۱۳۸۶). از دیگر پیامدهای نارضایتی شغلی میتوان به مواردی همچون کم کاری، غیبت، پرخاشگری، بیماری و ترک شغل اشاره کرد که کارکنان به طور معمول برای ابراز نارضایتی خود از شرایط کاری به اقداماتی همچون ترک سازمان اعتراض و اقدامات منفی دست میزنند (محمدی، منفرد و همکاران، ۱۳۸۹).

- مفهوم ارزشیابی

ارزشیابی، کارکردی برای قضاوت جامع در مورد عملکرد و شایستگی های معلم، جهت تصمیم گیری در مورد اهداف و مقاصد کارکنان از قبیل ادامه فعالیت و استخدام طراحی شده است. اصلاح و بهبود عملکرد معلم می تواند ناشی از این فرایند باشد و ممکن است، پیامدهای مطلوب را به همراه داشته باشد. به طور کلی هدف اصلی این فرایند قضاوت جامع از کیفیت عملکرد معلم در انجام وظایف آموزشی و دیگر مسئولیت هایی است که به او محول شده است، ارزشیابی معلم امری ضابطه مند است (نولان و هوورا، عبدالهی، ۱۳۹۵).

هدف از ارزشیابی قضاوت جامع در مورد کیفیت عملکرد معلم در انجام وظایف محوله می باشد. ارزشیابی، تصویری از کیفیت عملکرد تدریس معلمان حرفه ای به دست می دهد. که خروجی پایانی این فرایند می تواند رتبه بندی پایانی باشد، که به صورت کمی یا کیفی میباشد. لازمه رتبه بندی داشتن معیارهای روشن و الگوی استاندارد میباشد. به طور خلاصه اینکه هدف اصلی ارزشیابی عملکرد معلمان این است که آیا همه معلمان از یک حداقل استاندارد شایستگی عملکرد برخوردارند یا خیر. ارزشیابی اطمینان خاثری ایجاد می کند که تمامی معلمان در نظام آموزشی در یک سطح حداقلی از شایستگی رفتار میکنند. ارزشیابی از عملکرد معلم ناشی از حق قانونی آموزش و پرورش در راستای حمایت از کودکان و مصون داشتن آنها ناشی از صدمات ناشی از رفتارهای معلمان غیر حرفه ای ناتوان و نالایق می باشد؛ ارزشیابی از نظر ماهیت دارای محدوده وسیعی می باشد. ارزشیابی نه تنها عملکرد معلم در کلاس درس را می سنجد. بلکه نقش آفرینی معلم را در مدرسه، شرکت در جلسات تعامل با همکاران، ارتباط با والدین دانش آموزان، عهده دار شدن رشد حرفه ای خود و سهم آفرینی در چرخه زندگی مدرسه به عنوان یک سازمان آموزشی مورد بررسی قرار می دهد (نولان و هوورا، عبدالهی، ۱۳۹۵).

شاخص های اثربخش ارزشیابی عملکرد معلمان

۱. ارزشیابی معلم باید مبتنی بر استانداردهای تدریس حرفه ای باشد.
۲. ارزشیابی باید مبتنی بر شواهد چند وجهی از عملکرد معلم، یادگیری دانش آموزان و همکاری حرفه ای باشد.
۳. ارزیاب باید آموزش دیده و آگاه باشد.
۴. ارزشیابی باید مبتنی بر بازخورد حرفه ای باشد و به توسعه حرفه ای بینجامد.
۵. معلمان کارشناس نیز باید به عنوان بخشی از فرایند ارزشیابی کمک کنند (هموندا، ۲۰۱۳).

طراحی نظام بومی ارزشیابی عملکرد

طراحی نظام بومی ارزشیابی عملکرد شامل مراحل زیر است:

۱- تشکیل یک کارگروه برای پژوهش در مورد ارزشیابی

مدیران مدارس، باید دانش و توانایی طراحی و روشن سازی یک چشم انداز مشترک مبتنی بر تحقیق و فرایندهای برنامه ریزی راهبردی را داشته باشند در این راستا اولین گام در تدوین برنامه راهبردی داشتن یک نظام ارزشیابی مؤثر است به گونه ای که ملاحظات همه گروه های ذی نفع در آن لحاظ شده باشد و این کارگروه بر اساس فرهنگ و وسعت منطقه باشد.

۲- طراحی یک نظام برای دستیابی به نیازهای منطقه آموزشی

یک برنامه راهبردی دارای باورهای روشن به عنوان راهنمای کارگروه می باشد که به صورت یک بیانیه کتبی است وقتی نظام باورها تعیین شد کارگروه باید تعیین کنند که آیا نظام جدید ارزشیابی تدوین کنند؟ یا الگوهای جدید را بررسی کنند؟ و یا از الگوهای جدید با توجه به نیازها منابع جو و نقاط مثبت منطقه برای منطقه آموزشی استفاده کنند.

۳- اجرا و تثبیت نظام از طریق بالندگی مستمر (حمایت از نظام)

راه رسیدن به نظام باورها ایجاد آمادگی از طریق اجرای دورههای آموزشی برای ارتقاء سطح دانش و مهارت ها است.

۴- اجرای نظام یادگیری از طریق ارزشیابی دوره ای

برای تضمین اینکه نظام با انسجام ادامه می یابد منطقه آموزشی با یک تعهد بلندمدت به دوره ای ارزیابی و بازسازی تلاشهای خود بر اساس دادههای بدست آمده نیاز دارد. ارزشیابی دوره ای سیستم را برای عملیاتی کردن آماده می کند (نولان و هوور ترجمه عبدالهی، ۱۳۹۵).

- رتبه بندی معلمان

رتبه بندی معلمان، بر اساس اعلام مسئولان آموزش و پرورش، فرایندی است که به منظور ارتقای درجه معلمان و افزایش کیفیت آموزش های ارائه شده در مدارس، انجام می گیرد؛ و در واقع هدف اصلی از آزمون رتبه بندی معلمان، افزایش حقوق نیست ولی منجر به افزایش حقوق معلمان نیز می شود.

- شرایط ارتقاء رتبه در نظام رتبه بندی معلمان

۱. داشتن حداقل درجه ی علمی مورد نیاز
 ۲. داشتن تجربه ی خدمت مورد نیاز
 ۳. کسب امتیازات لازم از فعالیت ها
 ۴. کسب امتیاز لازم در ارزشیابی های ملی
- تبصره: ارائه ی مقالات و تالیفات علمی مناسب، در زمینه ی موضوعات آموزش و پرورش و پیشرفت تربیتی و تحصیلی دانش آموزان در ارزشیابی فعالیتهای معلمان کانون توجه قرار می گیرد (سند تحول آموزش و پرورش).

- رتبه بندی معلمان بر اساس عملکرد

الف) رتبه ی پایه حرفه ای

- ۱- حداقل مدرک تحصیلی کارشناس (لیسانس) با ۵ سال تجربه؛

۲- دارا بودن کارت صلاحیت حرفه ای تدریس در زمینه ی مربوط؛

۳- طی دوره ی آموزشی ضمن خدمت در علوم تربیتی متناسب با تحولات علمی روز به میزان مورد نیاز؛

۴- طی دوره ی آموزشی ضمن خدمت، در زمینه ی تخصصی و رشته تحصیلی متناسب با تحولات علمی روز به میزان مورد نیاز؛

۵- داشتن حداقل امتیازات لازم از دو ارزشیابی فعالیتهای چهارگانه مشروط بر آن که فاصله ی دو ارزشیابی بیش از دو سال نباشد؛

۶- داشتن حداقل امتیازات لازم از شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت، مطابق ضوابط مربوط؛

موفقیت در آزمون شایستگی تخصصی مربی معلم

ب) رتبه ارشد حرفه ای

۱- کارشناسی (لیسانس) با ۱۵ سال تجربه

۲- کارشناسی ارشد فوق لیسانس) با ۱۲ سال تجربه؛

۳- دکتری با ۶ سال تجربه

۴- دارا بودن کارت صلاحیت حرفه ای تدریس در زمینه ی مربوط به رتبه مربی معلم؛

۵- داشتن امتیازات لازم در دو ارزشیابی عملکرد سالیانه مشروط بر آن که فاصله ی دو ارزشیابی بیش از دو سال نباشد؛ و در آخرین ارزشیابی حداقل درصد امتیازات کسب کرده باشد؛

۶- داشتن امتیازات لازم از شرکت در دورههای آموزش ضمن خدمت و طی دوره ی آموزش ضمن خدمت ویژه ی این رتبه علاوه بر آموزشهای ضمن خدمت مرتبط با رتبه ی مربی معلم؛

۷- ارائه حداقل دو مقاله علمی که هیئتهای مربوط ارزشیابی کرده باشند؛

۸- دارا بودن رتبه ی مربی، معلم برای دارندگان درجه ی لیسانس و فوق لیسانس؛ ۹ موفقیت در آزمون ملی تشخیص شایستگی تخصصی رتبه استادیار معلم؛

تبصره: دارندگان مدارک تحصیلی لیسانس و فوق لیسانس و دکتری مشروط به داشتن امتیازات تعیین شده در سه ارزشیابی عملکرد متوالی منتهی به زمان درخواست رتبه دانشیار معلم می توانند به ترتیب با یک سال تجربه کمتر درخواست رتبه ی دانشیار معلم کنند.

پیشینه پژوهش

نقوی (۱۳۶۹)، در پژوهشی با عنوان بررسی و تحلیل نظام ارزشیابی عملکرد معلمان به این نتایج دست یافت که:

۱- بیشتر معلمان نظام ارزشیابی عملکرد را امری ضروری قلمداد می کنند.

۲- بیشتر معلمان نظام ارزشیابی عملکرد کنونی را امری تشریفاتی قلمداد می کنند.

۳- نظام ارزشیابی عملکرد معلمان، باعث ایجاد کدورت و دلتنگی کادر آموزشی از یکدیگر می شود.

۴- نظام ارزشیابی عملکرد کنونی قادر به تشخیص معلمان کارآمد از معلمان ناکارآمد نیست.

ساکی (۱۳۷۵) در پژوهشی با عنوان دشواری اجرای ارزشیابی عملکرد کارکنان آموزشی و شیوههای رویارویی با آنها به نتایج زیر دست یافت:

۱- در ارزشیابی عملکرد کارکنان آموزشی به سنجش مهارتهای شناختی عاطفی و اجتماعی دانش آموزان آماده سازی ذهنی، کارکنان یکپارچه سازی عمل با رفتار و استمرار و مداومت برنامه توجهی نشده است، همچنین به عوامل برون مدرسه ای موثر بر کارایی فرهنگ جامعه شرایط اجتماعی اقتصادی دانش آموزان و محدودیتهای مدارس انعطاف پذیری قضاوتها (تعدیل نتایج توجه خیلی کمی شده است.

۲- میزان دقیق و مستند بودن اطلاعات، ارزشیابی سنجش و اندازه گیری ملاک های ارزشیابی اعتبار اطلاعات و توانایی ارزشیابی در تفکیک شایستگی ها در حد کم ارزشیابی شد.

۳- میزان اعتقاد ارزشیابان به لزوم اجرای ارزشیابی میزان شایستگیها در ابعاد دانش و تجربه و میزان استفاده از آنها برای رشد حرفه ای در سطح پایینی ارزیابی شد.

۴- ارزشیابی به عنوان وسیله ای تشریفاتی در سطح بالایی ارزیابی شد.

پژوهشی با عنوان بررسی و مقایسه ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی معلمان دبستان های عادی و استثنائی شهر اصفهان صورت گرفته که نشان میدهد میانگین نمرات رضایت از مدیریت معلمان دبستان های عادی به طور معناداری بیشتر از میانگین نمرات رضایت از مدیریت معلمان دبستان های استثنائی بوده است (شفیعی علویجه، ۱۳۷۷). همچنین برای این که کارائی شغلی و تحصیلی بالا رود و تمایل ماندن در شغل افزایش یابد معلمان میبایست از رغبت و خشنودی شغلی و تعهد سازمانی بالایی برخوردار باشند (تدریس حسنی، ۱۳۷۳).

در پژوهشی که با نام بررسی رابطه موضوع کنترل با سبک مدیریت مراکز دولتی انجام گرفت، نتایج آن نشان داد که هر چقدر معلمان که به عنوان مهمترین آموزش محسوب میگردند دارای رضایت شغلی بیشتری باشند اشتیاق به یادگیری را در دانش آموزان افزون می کنند (اکرمی، ۱۳۷۱). بنابراین معلمان باید احساس کنند که تلاش هایشان در تحقق اهداف سازمانی با ارزش است و مورد شناسائی قرار میگیرند زیرا آنان دانش آموزان را بر اساس دانش و اطلاعات موجود الگوی رشد دانش آموزان تفاوت و توانائی های فردی و عوامل داخلی و خارجی مختلف بر می انگیزانند و از این نظر است که در چنین شرایطی پرداختن به رضایت شغلی معلمان و اولویت بخشیدن به آن ضروری به نظر میرسد (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۷).

پرهیزکار (۱۳۷۳) بیان میکند، که رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش و کارائی و نیز احساس رضایت فردی میگردد. در پژوهشی که با عنوان بررسی و مقایسه رضایت شغلی کارمندان آموزش و پرورش در شهر یاسوج صورت گرفت. نتایج آن نشان داد که کارمندان آموزشی و غیرآموزشی با مدرک تحصیلی مختلف از رضایت شغلی یکسان برخوردارند اما بین رضایت شغلی کارمندان آموزشی و غیرآموزشی زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد و زنان در مقایسه با مردان از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند (فرامرزی، ۱۳۷۵). تحقیق دیگری که با عنوان رابطه مهارت های مدیران انتصابی و انتخابی با رضایت شغلی معلمان شهرستان اصفهان انجام گرفته نشان داد که رضایت شغلی معلمان در مسایل اقتصادی

توسعه شغلی شرایط فیزیکی و محیط کار کمتر از حد متوسط و در بعد عملکرد مدیر و جو سازمانی بیشتر از سطح متوسط بوده است (رضایی، ۱۳۸۴). همچنین بررسی رابطه بین منع کنترل رضایت شغلی و رقابت جویی معلمان ابتدائی عادی و استثنائی استان ایلام نشان داد، که بین معلمان زن و مرد تفاوت معنی داری از لحاظ منبع کنترل وجود دارد و زنان برون گراتر از مردان هستند (پور کمال آباد، ۱۳۷۸).
رئوفی (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان بررسی نظام جدید ارزشیابی عملکرد معلمان از دیدگاه معلمان و مدیران ابتدائی شهرستان بردسکن به نتایج زیر دست یافت:

۱- معلمان و مدیران مؤلفههای ارزشیابی عملکرد موجود در فرم ارزشیابی را مناسب می دانند.

۲- مؤلفه های مربوط به رفتار شغلی و اخلاقی توسعه فردی و دو مرحله ای شدن ارزشیابی مناسب است.

۳- فرایند و نحوه ارزشیابی عملکرد درست نیست.

۴- نظام ارزشیابی در دست یافتن به اهداف خود ناموفق بوده است.

۵- نظرات مردان و زنان در خصوص نظام ارزیابی عملکرد تفاوت معناداری را نشان می دهد.

بهرامی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان بررسی شاخص های ارزشیابی عملکرد مدیران شهر اصفهان از دیدگاه مدیران و معلمان به این نتایج دست یافتند که میزان توجه به توان مدیران در مهارتهای اداری و مالی مدیریتی و فرامدیریتی در فرم ارزشیابی بیش از سطح متوسط است همچنین بین نگرش معلمان و مدیران در رابطه با فرم ارزشیابی تفاوت معناداری وجود دارد.

چوی و پارک^۸ (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان تجزیه و تحلیل مسائل مهم در سیستم های ارزیابی معلمان کره ای دریافتند که سیستم های ارزشیابی عملکردی معلمان در کره دارای محدودیت ها و معایبی هستند. آنها روند تحول سیستم ارزشیابی عملکردی معلمان در کره را به صورت زیر بیان کردند. در کشور کره سه طرح به منظور ارزشیابی عملکرد معلمان صورت گرفته است.

رتبه معلم بر اساس عملکرد (رتبه بندی ارزیابی عملکرد گذشته، معلم عملکرد فعلی و بالقوه معلمان)، سیستم پرداخت مبتنی بر عملکرد (پاداش های پولی) و ارزیابی معلم برای توسعه حرفه ای و تصمیم گیری برای ارتقاء (برای معلمان در آموزش بازخورد اصلاحی فراهم می کند).

آنها نتیجه گرفتند که سیستم ارزشیابی عملکرد، باید مبتنی بر عملکرد واقعی و بالقوه معلمان، پرداخت مبتنی بر شایستگی و بازخورد اصلاحی باشد.

هاریس^۹ (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان بررسی اثر عوامل دوره تصدی شغل، رضایت شغلی و رضایت با فرصت ارتقاء شغلی، که با هدف تعیین رابطه بین تحصیلات دانشگاهی و تجربه به عنوان پیش بینی رضایت شغلی و فرصت ارتقاء انجام داد؛ نتایج نشان داد رابطه مثبت و قابل ملاحظه معنی داری بین متغیرهای پیش بینی و متغیر ملاک وجود دارد.

^۸ Choy & park

^۹ Haris

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش رتبه بندی در رضایت شغلی معلمان ابتدایی، صورت گرفت؛ که با توجه به آنچه استناد شد نشان می دهد، رتبه بندی معلمان با رضایت شغلی آنها رابطه ای معنا دار دارد. اما به معایب نظام رتبه بندی هم باید توجه لازم را داشت.

با توجه به نتیجه ای که از پژوهش (محمدی، منفرد و همکاران، ۱۳۸۹)، تحت عنوان تأثیری که رتبه بندی بر رضایت شغلی دارد، نارضایتی از شغل باعث میشود بر سلامت جسمانی و طول عمر کارکنان اثر بگذارد به طور جدی تر این نارضایتی میتواند، منجر به امراضی نظیر زخم دستگاه گوارش، تورم مفاصل، فشارخون، مصرف الکل و مواد مخدر، سکتة های مغزی و حمله قلبی گردد. همچنین نارضایتی شغلی منجر به مواردی چون اضطراب، افسردگی، تنش روابط فردی آسیب دیده، حساسیت های آزار دهنده، فراموشی، ناتوانی در تصمیم گیری و عدم تمرکز حواس گردد؛ از دیگر پیامدهای نارضایتی شغلی میتوان به مواردی همچون کم کاری، غیبت، پرخاشگری، بیماری و ترک شغل اشاره کرد که کارکنان به طور معمول برای ابراز نارضایتی خود از شرایط کاری به اقداماتی همچون ترک سازمان اعتراض و اقدامات منفی دست میزنند (محمدی، منفرد و همکاران، ۱۳۸۹).

بنابراین از آنجایی که رضایتمندی شغلی کارکنان، مهم ترین متغیر در حیطه رفتار سازمانی محسوب می شود؛ عوامل گوناگونی بر این رضایتمندی تأثیر گذارند. پس سازمانهایی مانند آموزش و پرورش باید در نظام رتبه بندی خود تمهیداتی را اجرایی کند که نارضایتی شغلی و من جمله عواقب آن گریبان گیر کارکنان نشود.

References

Akrami, M. (۱۹۹۲). The relationship between position of control and the management style of government centers, Master's thesis, Al-Zahra University, Faculty of Social Sciences and Economics, Tehran, Public Management Education Center.

Askarian, M. (۲۰۰۴). Human resource management, academic jihad, teacher education, quarterly management in education (۵) ۳۸-۴۵

Babangard, A. (۱۹۹۱). Journal of Mental Health, Link ۱۳۸: ۲۵-۳۵

Bahrami, Azam; Ahmadi, Gholamreza; Saadatmand, Zahra and Abbasi Zahra (۲۰۱۹). Investigating performance evaluation indices of managers in Isfahan city from the point of view of managers and teachers New Approach Quarterly in Educational Management ۴(۳): ۱۴۱-۱۵۲

Choi, H. J., & Park, J. H. (۲۰۱۳). Historical analysis of the policy on the college entrance system in South Korea. International Education Studies, ۶(۱۱), ۱۰۶-۱۲۱.

Clayton, C. (۲۰۱۳). Understanding current reforms to evaluate teachers: A literature review on teacher evaluation across the career span. Retrieved ۱۶. ۵. ۲۰۱۵ from <http://scholar.google.co.kr/schol>

Deljo, S. (۲۰۰۵). Relations between people and social skills, Tehran, Sepehr Sokhon Publishing House, page ۲۶۱.

Foroughzadeh, Simin (۲۰۰۸). A comparative study of the amount received by employees of different departments and its effect on job satisfaction, a case study of Zahedan city, Journal of Social Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Ferdowsi University of Mashhad, Number ۴, Winter ۲۰۱۳, ۱۵۵-۱۸۵.

Ministry of Education (۲۰۱۹) two-stage evaluation plan for employees of the Ministry of Education, Circular No. ۷۱۰/۴۴ dated ۱۵/۱۰/۱۳۹۰.

Mohammadi, p. (۲۰۱۹). Increasing job satisfaction, Hamshahri newspaper, June ۱, ۲۰۱۶, article code ۲۲۶۳۲.

Moidfar, S. and Zahabi, Q. (۲۰۱۹). Investigating the level of teachers' job dissatisfaction and social factors affecting it (a case study of teachers in Neishabur city), Iranian Journal of Sociology, ۶(۱): ۱۵۰-۱۳۵

Moulai Z., Yari, Haj Atalo J. (۲۰۲۱). The role of teachers' ratings on improving their job enthusiasm in Maragheh secondary schools. Specialized Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting, ۶(۲۰), ۱۶۰۴-۱۶۱۶.

Nolan, James; Hoover, Linda (۱۹۵۰). Educational supervision and teacher performance evaluation, translated by Abdulahi, Bijan (۲۰۱۵), Khwarazmi University Publishing.

Parhishkar, K. (۲۰۰۴). Human resources management and employment affairs department, Tehran, Neshar Didar, page ۲۸۸

Pour Kamal Abad, r. (۲۰۰۴). Investigating the relationship between the control source of job satisfaction and competitiveness among regular and exceptional elementary school teachers in Ilam Province, Master's thesis of Islamic Azad University, Khorasgan branch.

Recepoğlu, E. (۲۰۱۴). Analyzing job motivation level of high school teachers in Turkey. Procedia-Social and Behavioral Sciences, ۱۱۶, ۲۲۲۰-۲۲۲۵.

Reofi, Alireza. (۲۰۱۹). Examining the new teacher performance evaluation system from the point of view of primary teachers and principals in Bardaskan city, Master's thesis, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran.

Rezaei Dizgah, Murad Farhid Farzin. (۲۰۰۵). The effect of management strategies on the psychological empowerment of tax affairs employees of Gilan Province, Research Quarterly (Management), ۷ (۲۰): ۱۰۹-۱۲۷

Saatchi, M. Ghasemi N. and Namazi S. (۲۰۰۸) Investigating the relationship between job motivation and organizational commitment of high school employees (teachers) in Maroodasht city, Journal of New Approaches in Educational Management, (۲) ۱۴۷-۱۶۸

Saki, Reza. (۱۳۷۵). The difficulties of implementing the educational staff performance evaluation program and ways to deal with it, Education Quarterly, ۱۷ (۴۵): ۶۳-۸۲

Salehi Beh and Mohseni, M. (۱۳۸۲). Social satisfaction in Iran, Tehran, Aron Publications, page ۲۲۴

Shafi Abadi Abdullah (۲۰۱۸) Career and professional guidance and counseling and job selection theories, Tehran: Rushd Publications.

Shafiabadi, A. (۲۰۰۵). Educational and career guidance and counseling (concepts and applications), Tehran: Samit Publications

Shafi'i Alawijeh, M. (۲۰۱۰). Investigating and comparing the personality traits and job satisfaction of teachers of ordinary and exceptional elementary schools in Isfahan city, Master's thesis of Islamic Azad University, Khorasgan branch.

Strong, J. H., & Tucker, P. D. (۲۰۱۲). Handbook on teacher evaluation: Assessing and improving performance. Moorabbin, VIC: Hawker Brownlow Education.

Tadris Hasni, d. (۲۰۱۰). Examining the relationship between job status, job satisfaction, organizational commitment and desire to stay in the job, performance and master's degree thesis of Shahid Chamran University of Ahvaz.

Wiles, Campbell. (۱۹۷۷). Management and educational leadership of Mohammad Ali Toosi (۱۹۷۷). Tehran: Management Publication

Zahani, Gurban Ali (۲۰۰۸). Examining the level of job dissatisfaction of teachers and social factors affecting it (a case study of teachers in Neishabur city), master's thesis. Department of Sociology, Tarbiat Modares University.