

مکونگی ادراک معلمان و مدیران مدارس استان کردستان از رفاه معلم

صلاح‌الدین محمدی عیسی آباد^۱، نعمت‌الله عزیزی^{۲*}، پریش جعفری^۳ و خلیل غلامی^۴

Received: 03/12/2017

صفحات: ۱۴۲-۱۳۳

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۹/۱۲

Accepted: 06/09/2018

پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۶/۱۵

چکیده

پژوهش حاضر در حوزه تحقیقات کیفی و با بهره‌گیری از روش نظریه‌ی برخوردارانه از داده‌ها انجام شد. مشارکت‌کنندگان این پژوهش، ۱۲ نفر از معلمان و ۱۰ نفر از مدیران بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با تأکید بر رویکرد اشباع نظری، انتخاب گردیدند. گردآوری داده‌ها با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختارمند به عمل آمد. داده‌های پژوهش با استفاده از راهبردهای کدگذاری، در سه سطح کدگذاری باز، محوری و گزینشی مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج کدگذاری‌های چندگانه و تحلیل محتوای مصاحبه‌ها نشان داد که اولاً رفاه از نگاه مشارکت‌کنندگان یک مفهوم جامع و دارای ابعاد مادی و روانی می‌باشد؛ ثانیاً این مقوله متأثر از عوامل گوناگونی نظیر سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، عوامل سازمانی مانند مدیریت، فرایندها و اقدامات اداری، نقش مدیر مدرسه به عنوان رهبر آموزشی، عوامل فردی مانند نقش خود معلمان و ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها، و همچنین صفات شخصیتی مدیران مدارس، (مهارت انسانی مدیران)، عوامل حرفه‌ای مانند هویت شغلی و پرستیژ حرفه‌ای بر رفاه معلمان می‌باشد.

کلید واژگان: ادراک معلمان، مدیر مدرسه، رفاه معلمان

۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

*۲ استاد گروه علوم تربیتی، دانشگاه کردستان، ایران

نویسنده مسئول: n.azizi@uok.ac.ir

۳ دانشیار گروه دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

۴ دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه کردستان

مقدمه

امروزه آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین و حیاتی‌ترین نهاد اجتماعی هر جامعه به شمار می‌رود. بدون شک یکی از اجزای کلیدی و هسته‌ای هر نظام آموزشی عنصر معلم می‌باشد که می‌تواند بسته به دانش، توانایی، مهارت‌ها، علاقه و میزان انگیزتگی خود، میزان تأمین همه جانبه وی از لحاظ رفاهی و معیشتی نقش موثری در کیفیت خروجی‌های نظام آموزشی و توسعه جامعه داشته باشد. تاریخ آموزش و پرورش نشان می‌دهد، هر چه از گذشته به سمت حال حرکت کرده‌ایم، حدود مسئولیت، وظایف و فرایندهای تحول آفرین، فضای نقش آموزشی و تربیتی معلمان، افزایش یافته است (Hamidi Sharif, 2003).

تعامل چهره به چهره معلم و دانش آموزان به عنوان دو قطب اصلی نظام تربیتی، معلم را در موقعیت ممتاز و منحصر به فردی قرار داده است، که هیچ یک از عناصر نظام آموزشی، از آن برخوردار نیستند. افزون بر این، معلم از آن جهت کارگزار و عامل اصلی آموزش و پرورش به شمار می‌آید که اهداف اجرایی و متعالی نظام آموزشی، در نهایت توسط وی محقق می‌شود. در نتیجه معلم به واسطه نقش برتری که دارد، باید به بازنمایی تمام و کمال خصوصیات و کیفیت‌های مطلوب هر نظام آموزشی تبدیل شود (Ghaderzad & Faraji, 2014). (NzulwaJoyce,) (2014) نشان داد که جذب، نگهداری و توسعه شغلی معلمان جزء وظایف دولت بوده و عناصری چون تأمین نیازهای اولیه معلمان، فراهم ساختن محیط کاری با ارگونومی مناسب و حاکم شدن رفتار و روابط توأم با احترام میان معلمان و همکاران و مدیران را از مولفه‌های مهم رفاه معلم ذکر کرده است.

در این میان، مدیر مدرسه در کسوت یک رهبر آموزشی، می‌تواند برای معلمان محیطی را فراهم سازد، که معلم نسبت به حرفه خویش به یک ارضاء درونی رسیده و از لحاظ رفاه روانی احساس مثبتی داشته باشد. بنابراین مفروضات بنیادی مثبت مدیر مدرسه در مورد انسان، می‌تواند احساس کامیابی حرفه‌ای معلمان، افزایش کیفیت تدریس وی، و نهایتاً بهبود ادراک معلمان از رفاه خویش را به دنبال داشته باشد. یکی از دلایلی که اهمیت رضایت شغلی مدیران مدارس را نشان می‌دهد، این است که مدیران بر محیط مدرسه تأثیر می‌گذارند. که این مساله به نوبه خود بر رضایت شغلی معلمان نیز تأثیر بسزایی دارد (Thekedam, 2010; Shen, Leslie & Spybrook, 2011) با عنایت به اینکه نقش مدیریت و رهبری در یک فضای آموزشی، برای اثربخشی کلی مدرسه، تعیین کننده می‌باشد، و رضایت شغلی مدیران مدارس، نه تنها برای بهبود رضایت شغلی معلمان حیاتی می‌باشد، بلکه می‌تواند اثرات منفی تجارب آموزشی را

کاهش دهد. (Ma & Macmillan, 1999) مدیر می‌تواند با بهره‌گیری از تقویت سرمایه اجتماعی، ایجاد فضای صمیمی و توأم با احترام در مدرسه، استقرار نظام مشارکتی در انجام امور مدرسه و فراهم نمودن یک محیط حرفه‌ای، در شکل‌گیری نگرش مثبت معلمان نسبت به رفاه خویش، تاثیر بسزایی داشته باشد. معلم به عنوان یک انسان، دارای نیازها و خواسته‌های گوناگونی می‌باشد که تامین بخش عمده‌ای از این نیازها بر عهده نظام رفاهی جامعه است و یکی از زیرمجموعه‌های نظام رفاهی، نظام رفاهی معلمان است. نظریه پردازان علوم انسانی تعاریف متعدد و گوناگونی از مفهوم رفاه به دست داده‌اند فیتزپاتریک، در یکی از جامعترین تعریف‌ها از رفاه، ضمن برشمردن شادکامی، تأمین توجهات، نیازها، استحقاق و مقایسه‌های نسبی به‌عنوان مؤلفه‌های مرتبط با رفاه، نظام رفاهی را به عنوان نظامی اجتماعی-اقتصادی قلمداد می‌کند که اصل رفاه را به خدمت می‌گیرد تا باعث تحول اجتماعی شود. رفاه، یک اصطلاح جامع است که به بهزیستی افراد از لحاظ فیزیکی، ذهنی، اخلاقی و عاطفی، اشاره دارد (Fitzpatrick, 2003).

تحقیقات (dworkin & Saha, 2003) نشان می‌دهد که وضعیت مبهم و نامناسب محیط کاری و رفاه عمومی معلمان بر خلیات و انگیزش معلمان تاثیر گذاشته و این تاثیر عملکرد شغلی معلم و نهایتاً پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را نیز تحت شعاع قرار می‌دهد. معلمان در زندگی خویش علاوه بر درگیر شدن با مسائلی مانند مسئولیت‌های آموزشی، سوء رفتار دانش آموزان و فقدان انگیزه آنها برای یادگیری، با مسائل شغلی و چگونگی غنی ساختن آن نیز، مواجه می‌باشند (Dworkin, Gary, Saha, Lawrence, & Antwanette, 2003). یافته‌های برخی از پژوهش‌ها نشان می‌دهد معلمان با مسائل محیطی از قبیل منابع ناکافی، دشواری در وظایف کاری، اندازه بزرگ کلاس‌ها، خطرات امنیتی و بهداشتی، و موضوعات تدریس غیر مرتبط با رشته تحصیلی، مواجه بوده‌اند (Achinstein, 2002). محیط فیزیکی کار، شامل محیط مطبوع و دلنشین، وسایل و امکانات مناسب، میلمان کاری و غیره، یکی از عواملی است که تاثیر بسیار زیادی بر احساس رضایت و رفاه افراد می‌گذارد (Mir Kamali et al, 2015). از جمله شاخصهای رفاهی سازمانی دیگری که می‌تواند به ادراک مطلوب معلمان از رفاه خویش کمک نماید می‌توان به مواردی چون: حمایت اداری، اندازه کلاس، حقوق، اوقات فراغت، منابع مورد نیاز دانش آموزان، اوضاع اجتماعی-اقتصادی دانش آموزان، قومیت دانش آموزان، عملکرد دانش آموزان، نهادهای مدرسه و تمام تصمیماتی که محیط کاری و رفاه عمومی معلمان را متاثر می‌سازد، اشاره نمود (Horng & Sun, 2009).

قشر زحمتکش و مهم معلمان از نظر دسترسی به شاخصهای استاندارد کیفیت زندگی و امکانات رفاهی اکثراً در مضیقه می‌باشند. عدم دریافت حقوق مکفی، عدم برخورداری از نظام بهداشتی و سلامت با کیفیت و جامع، عدم دسترسی به امکانات مسافرتی و گردشگری مناسب، و نهایتاً محرومیت از داشتن یک تشکل صنفی مستقل که مدافع حقوق حرفه‌ای آنها باشد، همه و همه دست به دست هم داده اند که معلمان از وضعیت رفاه خویش، تصویر مطلوبی نداشته باشند. عدم رضایت شغلی معلمان و ادراک آنها از رفاه خویش به عنوان یک پدیده‌ی نامطلوب، در سطح فردی کاهش تاثیر نقش الگویی معلم، احساس سرخوردگی و اضطراب شغلی آنها را به دنبال داشته است (Alizadeh & Rezaei, 2009). و در سطح سازمانی بیانگر این واقعیت است که شایستگی نظام آموزشی به اندازه شایستگی معلمان آن است (Navidi & Barzegar, 2002). وضعیت فعلی نظام آموزش و پرورش نه تنها شرایط لازم را برای جذب نیروی با کیفیت مهیا نمی‌سازد، بلکه موجب انتقال نیروهای با کیفیت از آموزش و پرورش به آموزش عالی و سایر دستگاه‌ها می‌شود (Mohammadi, 2008). با یک جستجوی ساده در میان تحقیقات حوزه تعلیم و تربیت، با حجم زیادی از تحقیقاتی مواجه می‌شویم که کلید واژه‌هایی چون انگیزه، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، اثربخشی، ترک خدمت، جابجایی و غیبت معلمان را مورد مطالعه قرار داده‌اند. اهمیت این واقعیت هنگامی برجسته می‌گردد که بدانیم در اکثر این تحقیقات همواره عامل تامین مادی و شرایط کاری مناسب و نظام‌های گوناگون جبران و حقوق و دستمزد یکی از عوامل تعیین کننده و تاثیرگذار بوده است (daolatkhahan, 2000; Dehghani Ahmadabad, 2000; Mohamadi, 2002; Mohammadi, 2007; Mirkamali, Biranvand, and Porkarimi, 2015). حجم زیاد اینگونه تحقیقات در حوزه‌ی ادبیات پژوهشی تعلیم و تربیت، و گرایش بیشتر به انجام چنین پژوهشهایی در نظام آموزشی، همه گویای عدم ارضای نیازهای گوناگون مادی، معنوی، مدنی، اجتماعی، حرفه‌ای، تحصیلی و غیره‌ی معلمان است.

علیرغم تعداد زیاد مطالعات و تحقیقاتی که پیرامون معیشت و کیفیت زندگی حرفه‌ای معلمان انجام پذیرفته است، اما هیچ کدام از آنها به صورت مستقل به مطالعه دقیق رفاه معلمان نپرداخته‌اند و هر کدام از آنها به تنهایی زاویه‌ای از این مساله را دیده و بخشی از آن را مورد تحقیق قرار داده‌اند. ویژگی خاص این پژوهش نسبت به تحقیقات قبلی، تمرکز کامل و تخصصی روی رفاه معلمان و جنبه‌های گوناگون آن می‌باشد. علاوه بر این مشارکت مدیران مدارس در

کنار معلمان، و واکاوی مساله رفاه معلمان از دیدگاه آنها نیز، یکی دیگر از مزیت‌های این مطالعه به شمار می‌رود.

جامعه پژوهش حاضر معلمان استان کردستان می‌باشد که بنا به اعلام رسمی اداره کل آموزش و پرورش استان در سال ۱۳۹۵ تعداد ۲۲۳۷۹ نفر به عنوان معلم مشغول به خدمت هستند و این تعداد مسئولیت آموزش و آماده ساختن حدود دویست و هشتاد و سه هزار نفر (۲۸۳۰۰۰) از دانش‌آموزان استان را بر عهده دارند. با یک نگاه ساده به آمار معلمان و دانش‌آموزان و احتساب خانواده آنها به راحتی می‌توان حدس زد که حدود نیمی از جمعیت کل استان مستقیماً با مقوله آموزش و پرورش در ارتباط می‌باشند که نگرشها، عملکرد و انگیزه آنها می‌تواند متاثر از یک نظام آموزشی با کیفیت باشد و این کیفیت نیز خود به میزان انگیزه و تامین همه جانبه معلمان آموزش و پرورش استان برمی‌گردد.

بنابراین با عنایت به مطالب پیش گفته مسئله پژوهش حاضر از سه بعد قابل طرح است:

الف - ابهام کلی در مورد وضعیت و کیفیت رفاه معلمان

ب- فقدان تصویر روشن از ابعاد، شاخصها و عوامل موثر بر رفاه معلمان

ج- تبیین نقش متغیرهای جمعیت شناختی معلمان در ادراک رفاه خویش

پیشینه نظری پژوهش

مطالعه ادبیات موضوع نشان می‌دهد که به طور عام برای رفاه کارکنان و به صورت خاص برای رفاه معلمان، نظریه مستقل و مشخصی وجود ندارد. به نظر می‌رسد در میان نظریه‌های متعدد و گوناگونی که به نحوی با رفاه ارتباط پیدا می‌کنند، نظریه‌های سلسله مراتبی نیازهای مازلو، نظریه دو عاملی هرزبرگ، نظریه تقویت، نظریه انتظار، نظریه برابری، نظریه حمایت سازمانی ادراک شده، نظریه‌های مرتبط با رضایت شغلی و کیفیت زندگی افراد دارای بیشترین ارتباط مفهومی با رفاه هستند. به عبارت دیگر با استفاده از این تئوریها، می‌توان ابعاد گوناگون مادی، معنوی، اقتصادی، اجتماعی، سازمانی، حرفه‌ای و غیره رفاه کارکنان را تبیین نمود.

یکی از ابعاد مهم رفاه، رفاه روانی می‌باشد که تحت تاثیر عوامل زیادی از جمله محیط کاری، و ویژگیهای مرتبط با شغل قرار می‌گیرد. در این خصوص، فردریک هرز برگ در نظریه مشهور دو عاملی خود عواملی که این جنبه از رفاه راه بهبود می‌بخشند عوامل انگیزاننده نامیده که عبارتند از کامیابی در کار، ماهیت کار، پیشرفت و رشد فرد به سبب کار را عوامل انگیزاننده نامید که شرایط مطلوب عوامل مذکور در مرحله نخست موجبات رضایت فرد را فراهم نموده و در مرحله بعد باعث افزایش رفاه روانی وی می‌گردد. نظریه برابری که توسط استیسی آدامز

مطرح گردید بر این پایه استوار است که اشخاص می‌خواهند که با آنها به صورت عادلانه برخورد شود در این نظریه برابری با عنوان باوری که آیا با ما در ارتباط با دیگران به انصاف رفتار شده است؟ تعریف می‌شود. بدون شک رعایت عدالت در هر جامعه و سازمان بستری را فراهم می‌سازد که امکانات، منابع و ظرفیت‌های سازمان با توجه به لیاقت و توانایی افراد توزیع گردیده و از بروز تبعیض و شکاف بین افراد اجتناب گردد در چنین شرایطی به طور معمول افراد از لحاظ روانی نیز از یک نوع تامین رفاهی برخوردار می‌شوند. از دیگر نظریاتی که حمایت سازمانی ادراک شده به دنبال تامین نیازهای روانی- اجتماعی کارکنان است نظریه حمایت سازمانی (Eisenberger, Huntington, Hutchinson, & Sowa, 1986) می‌باشد که بر اساس آن حمایت ادراک شده سازمانی را، تلقی کارکنان نسبت به ارزش‌گذاری سازمان در مورد مشارکت آنها، در سازمان و تامین بهزیستی افراد از طرف سازمان، می‌داند.

حمایت ادراک شده سازمانی به صورت مستقیم بر سه گروه از متغیرهای سازمانی دلالت می‌کند که عبارتند از: پاداش سازمانی، شرایط مطلوب کاری و انصاف و حمایت مدیران در خصوص رفتار با کارکنان. بنابراین می‌توان گفت که حمایت سازمانی ادراک شده نیز به عنوان یکی از فرایندهای سازمانی در تامین رفاه کارکنان نقش بسزایی دارد. (Franc and Pavers, 1985) در نظریه خود کیفیت زندگی را معادل ادراک فرد از رفاه معنی کرده‌اند که به نظر می‌رسد از رضایت در حیطه‌های عمده زندگی ناشی می‌شود. بر این اساس کیفیت زندگی یک حالت رفاه ویژه است که یکی از ابعاد مهم آن توانایی انجام فعالیت‌های روزانه است که خود به رفاه جسمی، روانی و اجتماعی فرد بر می‌گردد. از این‌رو کیفیت زندگی و رفاه از لحاظ شاخص‌ها، ابعاد و حوزه‌های تحت پوشش از تقارن و همپوشانی بالایی برخوردار بوده به طوری که یکی از مولفه‌های اصلی و کلیدی سنجش رفاه هر جامعه کیفیت زندگی در آن جامعه می‌باشد. یکی از مشهورترین نظریه‌های مرتبط با نیاز نظریه سلسله مراتب نیازها می‌باشد که توسط آبراهام مازلو ارائه گردیده است. جامعیت این نظریه در لحاظ نمودن نیازهای گوناگون انسان و توجه به ابعاد مادی و روانی نیاز افراد بر اهمیت بیش از حد این نظریه در تبیین رفتار سازمانی افراد تاکید دارد. از این‌رو فراهم کردن خدمات رفاهی مناسب برای کارکنان برای بهبود کارایی و بهره‌وری سازمانی بسیار مهم ارزیابی شده است (Manju & Mishra, 2007). با عنایت به مطالب پیشین جهت رسیدن به هدف غایی پژوهش یعنی تبیین ادراک و ارزیابی معلمان و مدیران مدارس شهر سنندج از وضعیت رفاهی معلمان، سوالات ذیل مبنای انجام پژوهش قرار گرفت:

۱- ابعاد و شاخصهای رفاه از دیدگاه معلمان و مدیران آنها کدامند؟

- ۲- از دیدگاه معلمان و مدیران، چه عواملی در ایجاد رفاه معلم دخیل می‌باشد؟
- ۳- آثار و عواقب ناشی از رفاه معلمان کدام است؟

روش شناسی

با عنایت به ماهیت، موضوع و هدف نهایی از انجام پژوهش حاضر، و همچنین با توجه به نوع داده‌ها، روش گردآوری آنها و فرایند انجام کار، به نظر می‌رسد که مناسبترین روش جهت انجام این پژوهش تحقیق کیفی و بهره‌گیری از راهبرد نظریه‌برخواسته از داده‌ها می‌باشد. جامعه پژوهش حاضر، عبارت است از تمام معلمان و مدیران مدارس شهرستان سنندج که در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵ مشغول به خدمت بودند نمونه پژوهش، ۱۲ نفر معلم و ۱۰ نفر از مدیران مدارس بودند به منظور انتخاب نمونه مکفی، مطلع و مشرف به مساله پژوهش، از راهبرد نمونه‌گیری هدفمند با تاکید بر رویکرد اشباع نظری استفاده شد و اعضای نمونه یکی پس از دیگری انتخاب گردیدند. جهت گردآوری داده‌های پژوهش، از مصاحبه‌های نیمه ساختارمند استفاده شد. به منظور تضمین قابلیت اعتماد و اطمینان از اعتبار ابزار، تلاش شد که سوالات و مفاهیمی که در مصاحبه‌ها مورد استفاده و واکاوی قرار می‌گیرند، همه از ادبیات علمی موضوع و مبانی نظری حوزه رفاه و نظریه‌های مرتبط با انگیزش و نیازهای انسان انتخاب گردند. علاوه بر این، به منظور بیشینه ساختن دقت و اعتبار ابزار، سوالات، مفاهیم، مسائل و اصطلاحات مطروحه در مصاحبه‌ها جهت مقایسه و انطباق با اصول و مفاهیم علمی حوزه موضوع مورد پژوهش، به نظر گروهی از اساتید فن و متخصصان موضوع پژوهش رسید. و نهایتاً اعتبار ابزار و محتوای حاصل از آن مورد تایید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و جهت دستیابی به یافته‌های نهایی، متناسب با روش نظریه داده بنیاد از روشهای کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی استفاده و نتایج حاصل نیز در همین قالب در بخش یافته‌های تحقیق ارائه شده است.

متن دوازده مصاحبه انفرادی به صورت دقیق مورد تجزیه و تحلیل و بازبینی قرار گرفت؛ که در مرحله اول حدود ۵۱۱ کد باز در مرحله دوم به ۴۷۷ کد و ۳۴ مقوله عمده کاهش یافت در مرحله سوم پس از مشاوره و بهره‌گیری از نظرات و راهنمایی‌های اساتید و صاحب نظران موضوع پژوهش مشاور تعداد کدهای باز و گزاره‌ها به ۳۷۱ کد و ۳۰ مقوله تقلیل یافت در مرحله چهارم پس از انجام مقایسه‌های نهایی، ۴ مقوله دیگر به خاطر تشابه زیاد و همپوشانی بالا، با سایر مقوله‌ها ادغام گردید و تعداد کدهای اصلی و گزاره‌ها به ۳۶۱ کد و تعداد مقوله‌ها نیز به ۲۶ مقوله رسید. و در مرحله نهایی پس از انجام مقایسه‌های ثابت و تعیین دقیق فضای مفهومی

مقوله‌ها ۱۷۶ کد به عنوان مفاهیم اولیه و ۱۸ مقوله تعیین گردیدند لازم به ذکر است مقاله حاضر بر اساس ۲۷ مفهوم و ۷ مقوله کلیدی مرتبط با موضوع نگاشته شده است.

مفاهیم و مقوله‌های مستخرج از داده‌های کیفی مطالعه بر اساس روش نظریه زمینه‌ای

مقوله هسته-ایی	توضیحات	مقوله‌های عمده	مفاهیم
رفاه نامطلوب معلمان	منظور جنبه‌های عینی رفاه می‌باشد که در تامین نیازهای زیستی انسان دخالت مستقیم دارند	رفاه مادی	درآمد، مسکن، بهداشت، شرایط فیزیکی محیط کار
	منظور شرایطی است که بیانگر آسودگی خاطر و رضایت انسان از زندگی می‌باشد	رفاه روانی	امنیت، عدالت، پرستیژ، هویت شغلی معلم
	این مقوله بیانگر نگاه مسئولین و دولتمردان به امر تعلیم و تربیت و میزان امکان مشارکت سیاسی و فعالیتهای مدنی معلمان است	عامل سیاسی	برنامه‌های سیاسی، آزادی، دموکراسی، وضعیت اقتصادی دولت، برنامه‌های دولت
	تمام ساز و کارهای سازمانی است که به نحوی در ارتقای کیفیت زندگی معلمان دخیل است	عامل سازمانی	مدیریت، فرایند و اقدامات اداری، کانونهای صنفی، کارایی نظام آموزشی
	این مقوله بیانگر نظام اعتقادات، باورداشتهای، ارزشها و نگرش‌های جامعه در مورد تعلیم و تربیت و جایگاه معلمان در آن است	عامل اجتماعی	ارزشها، نگرشها، سرمایه اجتماعی، ویژگی‌های فردی معلم
	منظور از این مقوله نحوه و سبک مدیریت یک مدیر در مدرسه می‌باشد به گونه‌ای که از حالت رسمی خارج شده و به ایجاد یک نوع ارتباط عاطفی میان مدیر و معلمان منجر شود	رهبری آموزشی	رابطه صمیمانه مدیر با معلمان، همدلی و پیگیری امور حرفه‌ای معلمان
	منظور حوزه‌ها و حیطه‌هایی است که بر اثر رفاه نامطلوب معلمان به صورت جدی دچار آسیب می‌گردد	پیامدهای رفاه نامطلوب معلمان	کاهش علاقه و انگیزه معلم، تضعیف بعد علمی معلم، شکست یا موفقیت تحصیلی دانش آموز

یافته‌های تحقیق

بر حسب سنت تحقیقات کیفی و روش نظریه برخاسته از داده‌ها، تعیین کدهای اولیه و مقوله‌های عمده با استفاده از راهبرد مقایسه‌های ثابت و در طول فرایندهای رفت و برگشت متعدد و مقایسه اطلاعات انجام پذیرفت. که در حین انجام این مقایسه‌ها سعی گردید تا جایی که امکان دارد کدهای اولیه که دارای بار معنایی مشابه و متداخل بودند تحت عنوان یک مقوله واحد سازمان دهی شده و با لحاظ نمودن معیارهای مشخص مرز بین مقوله‌ها را از ابعاد مختلف تعیین نموده و مقوله‌های دیگری خلق گردد.

سوال اول: ابعاد و شاخصهای رفاه از دیدگاه معلمان و مدیران مدارس کدامند؟

در راستای پاسخگویی به سوال اول پژوهش مقوله‌های شماره ۱ تا ۱۱ (جنبه‌های عینی و فیزیکی رفاه، جنبه‌های روانی و معنوی رفاه، حقوق و مزایای مالی، خدمات بهداشتی و درمانی، مسکن، مزایای فرهنگی و مسافرتی، امنیت، عدالت، شرایط فیزیکی محیط کار و مزایای حرفه‌ای، پایگاه و پرستیژ معلم، هویت شغلی معلم) استخراج و تجزیه و تحلیل گردید. این مقوله‌ها، شامل ادراک معلمان و مدیران مدارس از مفهوم رفاه و ابعاد و شاخصهای آن از نظر آنها می‌باشد. به عبارت دیگر، پاسخ به سوال اول به این شکل است که اولاً مفهوم رفاه از دیدگاه معلمان و مدیران، یک مفهوم جامع بوده و شامل دو بعد رفاه مادی و رفاه معنوی می‌باشد (ابعاد کمی یا عینی و کیفی یا ذهنی) ثانیاً اینکه، در رفاه معلمان علاوه بر شاخص‌های معمولی هر نظام رفاهی مانند درآمد و حقوق، خدمات بهداشتی و درمان و مسکن، شاخص‌های دیگری نیز ضروری و دارای اهمیت می‌باشد که از جمله آنها می‌توان به امکانات و تکنولوژی استاندارد و مورد نیاز برای آموزش، (رفاه آموزشی) پایگاه و پرستیژ اجتماعی معلمان، هویت شغلی آنها، مزایای حرفه‌ای، شرایط مناسب محیط کار، خدمات فرهنگی و اوقات فراغت مناسب، و حتی امنیت و عدالت نیز اشاره نمود.

سوال دوم: چه عواملی در ایجاد رفاه معلمان دخیل می‌باشد؟

در خصوص این مساله که چه عواملی در ایجاد رفاه معلمان دخیل می‌باشد؟ تجزیه و تحلیل، سازماندهی و طبقه بندی داده‌های پژوهش، نشان می‌دهد که عوامل متعدد و متنوعی در شکل گیری وضعیت فعلی رفاه معلمان دخیل می‌باشد. این عوامل که در قالب مقوله‌های عمده طبقه بندی شده‌اند از دیدگاه معلمان، عبارتند از ۱- برنامه‌ها، اقدامات و الزامات سیاسی، ۲- ویژگی‌ها

و نقش معلم، ۳- استقلال حرفه‌ای، ۴- کانون‌های صنفی معلمان، ۵- مدیریت، ۶- فرایند و اقدامات اداری، ۷- کارایی نظام آموزشی، ۸- نگرشها، ۹- ارزشها، ۱۰- سرمایه اجتماعی، ۱۱- نقش رسانه‌های جمعی، ۱۲- رفاه دانش‌آموزان و ۱۳- الزامات اقتصادی. شایان ذکر است که مدیران مدارس نیز مقوله‌های مشابهی را از جمله عوامل اصلی تاثیر گذار بر رفاه معلمان می‌دانند و آنها را در قالب شرایط سیاسی و بسترهای قانونی، اقدامات سازمانی و مقررات اداری، ویژگی‌های فردی معلم و نظام اعتقادی و باورداشت‌های اجتماعی، مدیر مدرسه به عنوان رهبر آموزشی و نقش سازمانی وی سازماندهی نموده‌اند. لذا از دیدگاه معلمان و مدیران آنها، موارد مذکور از جمله عواملی تشخیص داده شده‌اند که بازنگری و بهره‌گیری صحیح از آنها می‌تواند به بهبود رفاه معلمان منجر گردد. از نظر ماهیت، این عوامل به گونه‌ای هستند که می‌توان آنها را در قالب عوامل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فردی، سازمانی و حرفه‌ای طبقه‌بندی نمود.

سوال سوم: آثار و عواقب ناشی از رفاه معلمان کدام است؟

هر چند عواقب و آثار ناشی از وضعیت نامطلوب رفاه در هر جامعه، بر کسی پوشیده نیست، اما به منظور پی بردن دقیقتر به آن و دستیابی به یک تصویر علمی از سطح و عمق آثار و پیامد های رفاه نامطلوب معلمان یک سوال به شرح زیر مطرح گردید و به آن پاسخ داده شد. آثار و عواقب ناشی از رفاه معلمان کدام است؟

بررسی اطلاعات به دست آمده از معلمان و مدیران آنها و همچنین تحلیل داده‌های پژوهش، نشان می‌دهد که عامل بسیاری از ناکارآمدی‌های آموزش و پرورش به ویژه در حوزه عملکرد حرفه‌ای معلمان و موفقیت و شکست تحصیلی دانش‌آموزان، به صورت مستقیم و غیر مستقیم به کیفیت رفاه معلمان بر می‌گردد. لازم به ذکر است با وجود آنکه رفاه معلمان خود معلول مجموعه متکثری از عوامل است، به نوبه خود می‌تواند پیامدهای مختلفی را نیز بسته به رضایت بخش بودن یا نارضایت بخش بودن آن در پی داشته باشد با این حال نتایج حاصل از دیدگاه مشارکت‌کنندگان مبین آن است که معلمان وضعیت رفاهی خویش را بشدت بر انگیزه و عملکرد حرفه‌ای خود اثر گذار می‌دانند. به عبارت دیگر کدهای به دست آمده برای این مقوله نشان داد که به باور معلمان، وضعیت رفاهی آنها به صورت کلی و مستقیم می‌تواند بر انگیزه و علاقه حرفه‌ای معلمان، کیفیت فرایند تدریس و بعد علمی معلم، عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان و نهایتاً کارایی نظام آموزشی تاثیر گسترده‌ای داشته باشد. مدیران مدارس نیز در یک تحلیل مشابه، بیشترین تاثیرگذاری وضعیت رفاه معلم را در کارایی مدرسه دیده، و معتقد هستند که

بی‌تردید یکی از حوزه‌هایی که تحت تاثیر رفاه نامطلوب معلمان آسیب جدی خواهد دید، کارایی سازمانی مدارس می‌باشد.

نتیجه‌گیری و بحث

به طور کلی یافته‌ها و نتایج این پژوهش حاکی از این واقعیت است که اصطلاح رفاه از دیدگاه معلمان و مدیران آنها، یک مفهوم جامع بوده که دارای ابعاد و شاخص‌های گوناگونی می‌باشد. معلمان معتقد هستند که عوامل متعددی باعث شکل‌گیری وضعیت فعلی رفاه آنها شده است و خود این وضعیت نیز، پیامدهای منفی زیادی را در نظام آموزشی رقم زده است. ابعاد و شاخص‌های رفاه معلمان:

در پاسخ به این مساله که ابعاد و شاخص‌های رفاهی معلمان کدامند، تحلیل داده‌های پژوهش و بررسی پاسخ‌های معلمان و مدیران آنها به این سوال نشان می‌دهد که آنها مفهوم رفاه را به طور کلی دارای دو بعد مادی (جنبه‌های عینی و فیزیکی) و معنوی (جنبه‌های ذهنی و روانی) می‌دانند. کدگذاری و تعیین مقوله‌های عمده در تحلیل داده‌های کیفی حاکی از این واقعیت است که از دیدگاه معلمان و مدیران، رفاه دارای شاخص‌های گوناگونی می‌باشد که از بین مقوله‌های به دست آمده ۹ مقوله زیر در زمره‌ی شاخص‌های رفاهی معلمان می‌باشد. ۱- حقوق و مزایای مالی، ۲- خدمات بهداشتی و درمانی، ۳- مسکن، ۴- مزایای فرهنگی و مسافرتی، ۵- امنیت، ۶- عدالت، ۷- شرایط فیزیکی محیط کار و مزایای حرفه‌ای، ۸- پایگاه و پرستیژ معلم، ۹- هویت شغلی معلم.

مطالعه ادبیات و متون علمی مربوط به رفاه نشان می‌دهد که برای توصیف ابعاد آن از مفاهیم گوناگونی استفاده شده است. که همواره دو مفهوم مادی و معنوی یا اصطلاحات مشابه با آن از قبیل عینی-ذهنی و فیزیکی و روانی به عنوان دو بعد مهم و غیر قابل تفکیک رفاه مطرح گردیده است. این یافته از تحقیق یعنی ابعاد مادی و معنوی رفاه به ترتیب با اصول ۲۸-۳۱-۴۳ و ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران (بعد مادی) همسو می‌باشد. در همین رابطه یافته بعد معنوی نیز با اصول ۸-۲۰-۲۲-۲۳ و ۳۴ قانون اساسی نیز همخوانی دارد.

شایان ذکر است مواردی که در این تحقیق به عنوان شاخص‌های رفاه معلمان شناسایی شده اند از لحاظ مفهومی و بار معنایی، با شاخص‌های رفاهی موجود در ادبیات و سازمان‌های بین المللی چون سازمان بین المللی کار، سازمان بهداشت جهانی و سازمان ملل دارای همپوشانی بوده و همسو می‌باشد. نکته دیگری که در مورد شاخص‌های رفاهی معلمان قابل ذکر است، اینکه در رفاه معلمان علاوه بر شاخص‌های معمولی هر نظام رفاهی مانند درآمد و حقوق،

خدمات بهداشت و درمان و مسکن، شاخص‌های دیگری نیز در رفاه معلمان ضروری و دارای اهمیت است که از جمله آنها می‌توان به امکانات و تکنولوژی استاندارد و مورد نیاز برای آموزش (رفاه آموزشی)، پایگاه و پرستیژ اجتماعی معلمان، هویت شغلی آنها، مزایای حرفه‌ای، شرایط مناسب محیط کار، خدمات و کالاهای فرهنگی و اوقات فراغت مناسب، و حتی امنیت و عدالت نیز اشاره نمود.

برای مثال (Darwish & Ahmadineia, 2011) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که حقوق و دستمزد همواره یکی از موضوعات بحث برانگیز بین معلمان و سیاست‌گذاران است. اهمیت میزان و مقدار آن همیشه یکی از مسائل کلیدی محافل بوده که گاه به اعتصاب و نا آرامی نیز کشیده شده است. یافته‌های مربوط به این سوال با تحقیقات مشابه قبلی سازگار می‌باشد برای نمونه (Baroni, 2013) در تحقیق خود با عنوان تاثیر کمی گسترش آموزش بر رشد اقتصادی و رفاه خانوارهای شهری و روستایی در ایران به این نتیجه رسیده که سرمایه انسانی از طریق افزایش کیفیت و افزایش مهارت‌های نیروی کار باعث افزایش میزان دریافتی نیروی کار و متعاقب آن افزایش رشد اقتصادی می‌گردد. (Rugher, Mousavi & Azeri Bani, 2015) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که میزان دسترسی افراد به تحصیلات و آموزش رابطه مستقیمی با افزایش رفاه آنها دارد.

عوامل موثر بر رفاه معلمان:

در خصوص این مساله که چه عواملی در ایجاد رفاه معلمان دخیل می‌باشد؟ تجزیه و تحلیل، سازماندهی و طبقه بندی داده‌های پژوهش، نشان می‌دهد که عوامل متعدد و متنوعی در شکل گیری وضعیت فعلی رفاه معلمان دخیل می‌باشد. این عوامل که در قالب مقوله‌های عمده طبقه بندی شده اند عبارتند از ۱- برنامه‌ها، اقدامات و الزامات سیاسی، ۲- ویژگی‌ها و نقش معلم، ۳- استقلال حرفه‌ای، ۴- کانون‌های صنفی معلمان، ۵- مدیریت، ۶- فرایند و اقدامات اداری، ۷- کارایی نظام آموزشی، ۸- نگرشها، ۹- ارزشها، ۱۰- سرمایه اجتماعی، ۱۱- نقش رسانه‌های جمعی، ۱۲- رفاه دانش‌آموزان و ۱۳- الزامات اقتصادی.

شایان ذکر است که مدیران مدارس نیز مقوله‌های مشابهی را از جمله عوامل اصلی تاثیر گذار بر رفاه معلمان می‌دانند و آنها را در قالب شرایط سیاسی و بسترهای قانونی، اقدامات سازمانی و مقررات اداری، ویژگیهای فردی معلم و نظام اعتقادی و باورداشت‌های اجتماعی، مدیر مدرسه به عنوان رهبر آموزشی و نقش سازمانی وی سازماندهی نموده‌اند.

لذا از دیدگاه معلمان و مدیران مدارس، موارد مذکور از جمله عواملی تشخیص داده شده‌اند که بهره‌گیری صحیح از آنها می‌تواند به بهبود رفاه معلمان بیانجامد. از نظر ماهیت این عوامل به گونه‌ای هستند که می‌توان آنها را در قالب عوامل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فردی، سازمانی، و حرفه‌ای طبقه‌بندی نمود. در ارتباط با تفسیر و تبیین این یافته می‌توان گفت از آنجا که اصطلاح رفاه یک مفهوم جامع و دارای ابعاد گوناگون می‌باشد و همچنین درک افراد، گروه‌ها و جوامع مختلف بسته به زمان و مکان در مورد این مفهوم، نسبی می‌باشد؛ لذا در ایجاد، تغییر و بهبود آن نیز معتقد به عوامل گوناگونی هستند. گاه این اعتقاد به گونه‌ای است که هر چیزی را بدون تعیین مرز و حدود مشخصی عامل ایجاد و تغییر رفاه می‌دانند. چنانچه یافته‌های این تحقیق نیز حاکی از این واقعیت است.

نتایج این سوال با نتایج تحقیقات مشابه همسو می‌باشد. برای مثال نتایج تحقیق (Pour Ashraf & Tolabee, 2009) نشان داد که کیفیت زندگی کاری معلمان، ویژگی‌های حرفه معلمی، ویژگی‌های فردی، محیط اجتماعی- اقتصادی و تخصصی کردن یا حرفه‌ای کردن شغل معلمان، از عوامل اساسی تأثیرگذار بر ماندگاری با انگیزه معلمان و تمایل آنها برای تلاش بیشتر و تداوم همکاری در حرفه معلمی است. حال اگر ماندگاری معلمان در شغل خود و انگیزه و تلاش بیشتر آنها را محصول رضایت آنها از وضعیت رفاه و شغل خود بدانیم و رضایت معلمان را بخشی از نتیجه وضعیت معیشتی و رفاه مطلوب آنها تلقی نماییم، به این نتیجه می‌رسیم که عوامل فوق‌الذکر به صورت غیر مستقیم با رفاه معلمان مرتبط می‌باشد. مطالعه دیگری نشان داد که میزان احساس محرومیت، میزان نیازهای ارضاء نشده، بی‌عدالتی سازمانی منزلت اجتماعی شغل و تحصیلات معلمان، جمعاً حدود ۶۳ درصد تغییرات نارضایتی شغلی معلمان را پیش‌بینی نموده‌اند (Hazar jaribi, 2011; Moeidfar & zahani, 2005). نیز در تحقیق خود که پیرامون عوامل موثر بر رفاه در شهر تهران انجام داده است به این نتیجه رسید که عواملی چون اعتماد به مسئولان، دینداری، پایگاه اقتصادی و اجتماعی افراد و احساس عدالت اجتماعی، دارای رابطه مثبت (مستقیم) با میزان رفاه اجتماعی در بین افراد می‌باشد.

پیامدهای رفاه معلمان:

بررسی اطلاعات به دست آمده از معلمان و مدیران و همچنین تحلیل داده‌های تحقیق، نشان می‌دهد که عامل بسیاری از ناکارآمدی‌های آموزش و پرورش به ویژه در حوزه عملکرد حرفه‌ای معلمان و موفقیت و شکست تحصیلی دانش‌آموزان، به صورت مستقیم و غیر مستقیم به کیفیت رفاه معلمان بر می‌گردد. لازم به ذکر است با وجود آنکه رفاه معلمان خود معلول جمع‌کثیری از عوامل است، به نوبه خود می‌تواند پیامدهای مختلفی را نیز بسته به رضایت بخش بودن یا

نارضایت بخش بودن آن در پی داشته باشد با این حال نتایج حاصل از دیدگاه مدیران و معلمان مبین آن است که وضعیت رفاهی معلمان می‌تواند بشدت بر انگیزه و عملکرد حرفه‌ای معلمان اثر بگذارد. اطلاعات استخراج شده از مصاحبه‌ها و تاکید بیش از حد مشارکت کنندگان بر آثار و عواقب ناشی از وضعیت رفاه بیانگر اهمیت این مقوله می‌باشد به عبارت دیگر تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌های معلمان نشان داد که وضعیت رفاه معلمان به صورت کلی و مستقیم می‌تواند بر انگیزه و علاقه حرفه‌ای آنها، کیفیت فرایند تدریس و بعد علمی معلم، عملکرد تحصیلی دانش آموزان و نهایتاً کارایی نظام آموزشی تاثیر گسترده‌ای داشته باشد.

مدیران مدارس نیز در یک تحلیل مشابه، بیشترین تاثیرگذاری وضعیت رفاه معلم را در کارایی مدرسه دیده، و معتقد هستند که بی‌تردید یکی از حوزه‌هایی که تحت تاثیر رفاه نامطلوب معلمان آسیب جدی خواهد دید، کارایی سازمانی مدارس می‌باشد. به نظر می‌رسد که تحلیل تفسیر معلمان و مدیران از آثار نامطلوب رفاه معلمان، تا حدود زیادی دارای همپوشانی معنایی بوده و تنها تفاوت تحلیل این دو گروه را در سطح و حوزه آسیب، می‌توان یافت. به عبارت روشنتر معلمان علاقه و انگیزه حرفه‌ای خویش، عملکرد تحصیلی دانش آموزان و نهایتاً کارایی نظام آموزشی را قربانی رفاه نامطلوب خود می‌دانند. در صورتی که مدیران دامنه آسیب ناشی از رفاه نامطلوب معلم را به حوزه حرفه‌ای خویش، یعنی کارایی مدرسه، محدود ساخته‌اند. در نتیجه به صورت منطقی، اینکه افزایش و بهبود رفاه معلمان احتمالاً کیفیت موارد مذکور را تقویت بخشیده و ارتقا می‌دهد و برعکس، رفاه نامطلوب آنها می‌تواند در تضعیف و کاهش کیفیت موارد بالا تاثیر مستقیم داشته باشد

نتیجه این سوال نیز با یافته‌های تحقیقات قبلی سازگار است به عنوان نمونه علیزاده و رضایی (Alizadeh & Rezaei, 2009) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رفاه نامطلوب معلمان در سطح فردی، کاهش تاثیر نقش الگویی معلم، احساس سرخوردگی و اضطراب شغلی را به دنبال دارد (Alizadeh & Rezaei, 2009). یافته تحقیق دیگری نشان می‌دهد که پیامد معلمان بی انگیزه و بی‌رمغ متوجه سازمان و نظام آموزشی می‌گردد و در سطح سازمانی بیانگر این واقعیت است که شایستگی نظام آموزشی به اندازه شایستگی معلمان آن است (Navidi & barzegar, 2003). همچنین در راستای تایید نتیجه این سوال (Maleki, 2003) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که در سطح ملی، آموزش و پرورش کلید توسعه محسوب می‌شود. و موفقیت و سعادت ملتها و آینده‌ی هر کشوری را می‌توان از سیمای کنونی آموزش و پرورش و کیفیت زندگی معلمان آن دریافت (Maleki, 2009).

به هر حال از آنجا که کارکنان توانمند، با انگیزه، مسئولیت‌پذیر، خلاق و برخوردار از رفتارهای مناسب شهروند سازمانی ثروت و مزیت رقابتی هر سازمانی به حساب می‌آیند، از این‌رو تردیدی نیست که خدمات، فعالیتها و امکانات رفاهی که سازمانها برای پرسنل خود فراهم می‌کنند می‌بایست به منزله یک سرمایه‌گذاری عقلایی و راهبردی در نظر گرفته شود (Singla & Goyal, 2015). بر همین اساس نتایج مطالعات انجام شده در خصوص نقش و اهمیت رفاه کارکنان در حیات سازمانی نشان می‌دهد که تسهیلات رفاهی در سازمانها نه تنها به سازمانها کمک می‌کند تا بسوی تأمین رضایت شغلی کارکنان حرکت نمایند بلکه آن همچنین یکی از با ارزش‌ترین و بهترین فعالیتهای یک سازمان ارزیابی می‌شود. به هر حال از جمله دلایلی که ضرورت پرداختن به مسائل رفاهی معلمان را همانند سایر کارکنان به یک اقدام فراگیر مبدل و در کانون توجه مدیران سازمانها و همینطور اندیشمندان حوزه مدیریت رفتار سازمانی در آموزش و پرورش قرار داده است، می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

۱. وجود شرایط رفاهی مناسب سبب بهبود کارایی معلمان شده و بهره‌وری آنان را به طور قابل توجهی افزایش می‌دهد؛
۲. زمینه بهبود روحیه کاری آنان را فراهم می‌کند. این امر سبب تقویت این احساس می‌گردد که به آنها به طور مناسبی توجه می‌گردد؛
۳. در کاهش غیبت و خروج معلمان از سازمان مؤثر است؛
۴. به بهبود فضای انسانی و احترام متقابل میان افراد و کاهش مناقشات سازمانی کمک می‌کند؛
۵. تغییرات قابل توجهی در دیدگاه معلمان نسبت به سازمان ایجاد می‌کند و سبب بهبود ایمان و اعتماد کارکنان نسبت به مدیریت سازمان و همچنین فعالیت مشتاقانه و مسؤانه آنان در سازمان می‌گردد؛ و
۶. از آسیبها و بیماریهای سازمانی در سازمان می‌کاهد و بهداشت روانی و جسمی معلمان را بهبود می‌بخشد.

با این حال نتایج مطالعه (Singla & Goyal, 2015) نشان می‌دهد که اکثریت کارکنان از بیشتر خدمات رفاهی و شاخصهای آن که توسط سازمانها ارائه می‌شود رضایت ندارند. و نتایج مطالعه (Moss, 1999) در ایالات متحده آمریکا نیز نشان می‌دهد که فعالیت تحت فشار و تنش کارکنان به طور چشمگیری بر توانایی و اثربخشی عملکرد آنها اثر منفی می‌گذارد. مع الوصف و نظر به اهمیت و نقش وضعیت رفاهی معلمان در بهبود عملکرد حرفه‌ای آنها، سطح و کیفیت یادگیری دانش‌آموزان و در نهایت کارایی و اثربخشی نظام آموزشی، مدیران و دست‌اندرکاران

نظام آموزشی کشور می‌بایست بهبود وضعیت رفاهی معلمان را به عنوان یک رسالت راهبردی در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند و در اندیشه بهره‌گیری از سازوکارهایی باشند که برآیند آن خوشنودی روانی و مادی معلمان را در پی داشته باشد.

منابع

- Achinstein, B. (2002). Conflict amid community: The micropolitics of teacher collaboration. *Teachers College Record*, 104 (3), 4212-4455.
- Alizadeh, E & Rezaei, A M. (2009). Examining the social status of a teacher's professional and its changes over the past three decades. *Faslname moaavari hai aamoozeshi. Shm=omari* 29. *Sal hashtom. Bhar*
- Baroni, M & Ghaderi H. (2013). The Little Impact of Education Extension on Economic Growth and Welfare of Urban and Rural Households in Iran: With the Approach of Structural Laser Analysis. *Majalai bhdasht va toseh-sal dovom, shomari sevom, paez*
- Bosibori, Y. W., Nyakundi, A. W., Charles, M., and Walter, O. (2012). Role of Employee Welfare Services on Performnace of the National Police Service in Kenya: A Case of KISII CENTRAL DISTRICT. *International Journal of Arts and Commerce*, 1(7), 73-95.
- Cascio, W. (Managing human resources: Productivity, quality of work life. New York: McGraw-Hill
- Darwish, H & Ahmadinia, H. (2011). Study of the payment system of the education department of Zanjan province according to the law of the state service management: the explanation of the individual role. *payanameh khvshenasi arshad daneshkadeh modirit va hesabdari daneshgah pyamnoor Tehran*
- Davlatkahan, M (2001). Investigating the Organizational Threat of Managers with Their Job Satisfaction in High Schools of Tehran . *payanameh khvshenasi arshad modiriati aamoozeshi. daneshkadeh ravanshenasi va oloom tarbiati daneshgah tehran*
- Dehghani A& Abad, A. (2001). The Relationship between Psychological Characteristics and Job Satisfaction among Teachers of Retarded Mentally Students . *payanameh khvshenasi arshad koodakan estesnail. daneshkadeh ravanshenasi va oloom tarbiati daneshgah tehran*
- Dworkin, A. G., Saha, Lawrence. J., & Hill, A. N. (2003). Teacher Burnout and Perceptions of a Democratic School Environment. *International Education Journal*, 4 (2), 2003.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.

- Ferrance.C: powers, M(1985). Quality of life index: Development and propertied. *adv narsci .vol(8):Pp.2-10*
- Fitzpatrick, T (2002). Welfare Theory. Hormoz Homayounpour translation *.tehran. moasesaieh aali pajooohesh taamin ejtemaei*
- Ghaderzadeh, O & Faraji, S.(2014). Analysis of teachers' experiences of being two. *Rahbord farhang. Shomareh 26. Tabstan 2014*
- Hamidi Sharif, W (2003). Teacher last month. *mahnameh gozaresh shomari 146*
- Hazar Jaber, J & Safari Shali,R.(2012). Social welfare anatomy. *Tehran entesharat jameh va farhang*
- Hezar Jaber, J.(2011). Social welfare and factors affecting it . *Majali pajohesh va barnameh rizi shahri.sal dovom shomareh panjom. Tabestan 2011*
- Hu, M. L., Horng, J. S. & Sun, Y. H. C. (2009). Hospitality teams: Knowledge sharing and service nnovation performance. *Tourism Management, 30* (1), 41-50
- Jawahar Babu K.V.S.N., & KALESHA MASTHAN VALL, S. (2012). Recent trends in factories welfare measures, *Academisia: An International Multidisciplinary Research Journal, 2(12), 252-26.*
- Kamkari, K., Ghafourian, H., and Ghadami, M. H. (2014). Impact Welfare Services and Benefits on the Performance of Staff of the Inspector General Organization. *J. Appl. Environ. Biol. Sci.*, 4 (3), 114-119.
- Lagat, A. C., Mutai, B. K., and Kosgey, I. S (2014). Importance of Employee Welfare and Performance: The Case of the UASU at Egerton University, Kenya. *European Journal of Business and Management, 6* (7), 205-211.
- Latifi, G.(2010). Fundamentals of Planning and Social Policy . *Tehran. Jahad daneshgahi daneshgai alameh tabatabaii*
- Ma, X. & MacMillan, R. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research, 93*, 39-47.
- Macaroni, D.(1999). Social welfare, structure and performance. *Tarjomeh mohamad taghi jogataii va faridheh hemati.teharn. daneshgai oloom behzisti*
- Maleki, H.(2010). Assessing the teachers' job status in comparison with the work group. *Majali rastan shomareh 5*
- Manju, B. & Mishra, S. (2007), The Principles for Successful mplementation of Labour Welfare Activities. From Police Theory to Functional Theory: Retrieved from <http://www.ijac.org.uk/images/frontImages/gallery/Vol1no7december2012/8.pdf>.20/03/2013
- Manzini, H., & Gwandure, C. (2011). *The Provision of Employee Assistance Programmes in South Africa Football Clubs*. University of the Witwatersrand, Johannesburg. South Africa.
- Meijli, J.(1999). Social welfare in the world . Translation by Mohammad Taghi Jugatei . *Tehran. Daneshgai oloom beizisti*

- Mirkamali, SM, Beyranvand, M and Pourkarimi, J (2015). Job satisfaction survey of Khoramabad school principals and providing solutions for increasing their job satisfaction . *Faslanmeh pajooresh haieh rahbari va modiriat aamoozeshi.daneshgah alami tabatabaii. Doreh dovom. Shomareh 6. Zemestan 12394*
- Mohammadi, T.(2003). Relationship between job characteristics and job satisfaction of Kermanshah official prison staff . *payanameh khvshenasi arshad modiriat aamoozeshi. daneshkadeh ravanshenasi va oloom tarbiati daneshgah tehran*
- Mohammadi, S.(2007). The Relationship between Organizational Identity, Job Satisfaction and Organizational Commitment among High School Teachers in Sanandaj. *payanameh khvshenasi arshad modiriat aamoozeshi. daneshkadeh ravanshenasi va oloom tarbiati daneshgah tehran*
- Mohammadi, A.(2008). Evaluation of Human Resources Planning in Iranian Education and its Problems . *Faslnami taalim va tarbiat. Shomareh 9*
- Mojdefar, S & Ghorbanali, Z. (2005). Investigating the degree of job dissatisfaction of teachers and contemporary social factors on it . *Majali jameshenasi iran. Doreh sheshom shomareh 1*
- Moss, I. (1999). *Welfare in the United States*. Retrieved on July 19, 2016 from [http://www.associatedcontent.com/article/319080welfare-in-the-Navidi, a & barzgar, m. \(2003\). Ways to Improve the Social Status of Teachers . Faslnameh talim va tarbiat.sal 19. Shomareh 2](http://www.associatedcontent.com/article/319080welfare-in-the-Navidi, a & barzgar, m. (2003). Ways to Improve the Social Status of Teachers . Faslnameh talim va tarbiat.sal 19. Shomareh 2)
- Nazari Pour, S.(2012). Study of Cultural Writers of Department of Education in District 1 of Karaj regarding the Welfare of Welfare Programs. *Payanami arshad daneshkadi oloom ejtemaei daneshgai alameh tabatabaii*
- Babazadeh Khorasani, B & Shadkar, M S (2015). Investigating the dependence of the welfare of the people of the developing society on macroeconomic variables. *Shomareh 110. Bahaar ۲۰۱۵*
- Norman, B.(2001). Social Welfare. Translated by Akbar Shahsani and Morteza Nourbakhsh . *Entesharat samt.*
- Nyakwara, S., Shiundu, J., & Gongera, G. E. (2014). Evaluation of Employee welfare Facilities as an Intervention strategy of Industrial Unrest on Organization Performance: Case of Mumias Sugar Company. *European Journal of Business and Management*, 6 (29), 209-219.
- Pour Ashraf, Y & Tolaby, Z. (2009) Qualitative approach to contemporary factors on the willingness of teachers to last forever. . *Taleem va tarbiat. Sal bist va panjom. Tabstan 1388 shomareh 2*
- Raghfar, H, Azari Bani, B & Mousavi, M (2015) Study of the income of the pulpit on the high consumption of male headed households in Iran. *Majali pajooresh va raibord. Paez 1394. Doreh 22 shomari 83*

- Shen, J. Leslie, J. M. Spybrook, J. K. & Ma, X. (2011). Are principal background and School processes related to Teacher job satisfaction? A multilevel study using schools and staffing survey 2003-04. *American Educational Research Association*, 49(2), 200- 230.
- Singla, A. K., & Goyal, C. (2015). Employee Action in SMEs: A Study of DOABA Steel Mills. *International Journal In Applied Studies And Production Management*, 1 (2), 37-50.
- Thekedam, J. S. (2010). A Study of job satisfaction and factors that Influence it. *Management and Labour Studies*, 35(4), 407- 417.
- Willemse, N., and de Beer, P. (2012). Three worlds of educational welfare states? A omparative study of higher education systems across welfare states. *Journal of European Social Policy*, 22 (2), 105-117.
- Zhan, L. (1992). Quality of Life: Conceptual and Measurement Issue. *Journal of Advanced Nursing*, 17 (7), 795-800.