

دو فصلنامه علمی تخصصی پژوهش در آموزش ابتدایی

سال اول، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۸. صفحات: ۳۱-۲۲.

رابطه بین گرایش به یادگیری مادام‌العمر با رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی شهر گمیشان

علیرضا بادله^{۱*}، راضیه جاذبی^۲، علی اکبر اسفندیاری کلایی^۳

^{۱*} استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

Alireza.Badeleh@gmail.com

^۲ آموزگار ابتدایی، گمیشان، گلستان، ایران.

^۳ دبیر زبان انگلیسی، بهشهر، مازندران، ایران.

چکیده

یکی از حوزه‌هایی که موجب افزایش رضایت شغلی معلمان می‌شود مقوله یادگیری و به‌ویژه گرایش به یادگیری مادام‌العمر است. پژوهش حاضر با هدف سنجش رابطه بین گرایش به یادگیری مادام‌العمر با رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی شهر گمیشان صورت پذیرفت. این پژوهش، از لحاظ ماهیت از نوع پژوهش‌های کمی با روش توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان زن مقطع ابتدایی شهر گمیشان، در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ و به تعداد ۱۲۵ نفر می‌باشد که از آن میان به روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک، ۸۶ نفر انتخاب شدند. از بین ۷ مؤلفه گرایش به یادگیری مادام‌العمر، چهار مؤلفه: خود‌مدیریتی، فرایادگیری، ابتکار و نوآوری و قابلیت جمع‌آوری اطلاعات، رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی به دست آوردند و سه مؤلفه دیگر؛ یعنی قابلیت تصمیم‌گیری، خودتنظیمی و خودکنترلی، رابطه‌ای با رضایت شغلی نشان ندادند. همچنین از بین مؤلفه‌های گرایش به یادگیری مادام‌العمر، بیشترین میانگین متعلق به مؤلفه ابتکار و نوآوری (۲/۹۱) و کمترین میانگین متعلق به مؤلفه قابلیت جمع‌آوری اطلاعات (۲/۳۵) بوده است.

اطلاعات مقاله

دریافت: ۲۲ آبان ۱۳۹۷

پذیرش: ۲۵ اردیبهشت

۱۳۹۸

واژگان کلیدی:

یادگیری مادام‌العمر، رضایت شغلی، معلمان ابتدایی.

Journal of Research in Elementary Education

Volume 1, Issue 1, Spring and Summer 2019. Pages:22-31.

The Relationship Between The Tendency of Female Teachers Towards Lifelong Learning and Job Satisfaction in Primary Schools of Gomishan

Alireza Badeleh^{1*}, Razieh Jazebi², Aliakbar Esfandiyari Kelaei³

^{1*} Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

² Elementary School Teacher, Gomishan, Golestan, Iran.

³ English Language Teacher, Behshahr, Mazandaran, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Received: 13 November 2018

Accepted: 15 May 2019

Keywords:

Lifelong learning, Job Satisfaction, Primary Teachers.

ABSTRACT

One of the areas that causes the teachers' job satisfaction increase is learning and, in particular, the tendency towards lifelong learning. The aim of this study was to measure the relationship between the tendency towards lifelong learning and the job satisfaction of the female teachers of primary schools in Gomishan. This research is a quantitative research with descriptive-correlational method. The statistical population of this study consisted of all the 125 female teachers teaching in primary schools of Gomishan in academic year of 2017 - 2018. Using systematic random sampling, 86 subjects were selected. Among the seven components of the lifelong learning tendency, the four components (self-management, meta-learning, innovation, and data gathering capability) had a positive and significant relationship with job satisfaction while the other three components (decision-making, self-regulation and self-control) did not show the significant relationship with Job satisfaction. Among the components showing the tendency toward lifelong learning, the highest mean belonged to the innovation component (2.91), and the least mean belonged to the data gathering capability (2.35).

مقدمه

امروزه مفهوم جامعه یادگیری، به معنای آموزش و یادگیری در هر جا و در هر مکان مطرح می‌باشد (Green, 2002) و پدیده انفجار اطلاعات بر ضرورت آن افزوده است (Moolahosseini and Barkhordar, 2007)؛ زیرا یادگیری، بنیادی‌ترین فرآیندی است که به موجب آن، موجودی ناتوان در طی تعامل با رشد جسمی به فرد تحول یافته‌ای تبدیل می‌شود که توانایی‌های شناختی و قدرت اندیشه‌ی وی، حد و مرز نمی‌شناسد (Moolahosseini and Barkhordar, 2007)؛ در حالی که یادگیری، یک فرآیند آگاهانه و بدون حد و مرز است (Fleming, 1997). در همین راستا مفهوم یادگیری مادام‌العمر مطرح می‌گردد که نوعی از یادگیری است که ساختاریافته و دراز مدت است (Luker, 1997)؛ و تاثیر بسیار مثبتی بر زندگی افراد جامعه دارد (Masclé, 2007) و به یک ضرورت تبدیل شده (Chen, 2003) و باعث افزایش کیفیت زندگی می‌شود (Eggelmeyer, 2010) که اهمیت آن بر کسی پوشیده نیست (Thorn, 2012). در تعریف یادگیری مادام‌العمر آمده است: این نوع از یادگیری به‌عنوان تمام استراتژی‌هایی است که برای ایجاد فرصت برای یادگیری استفاده می‌شود. این فرآیند، مستمر، آگاهانه و به منظور تامین نیازهای فردی و اجتماعی است (Abukari, 2004) و تمام فعالیت‌های یادگیری سرتاسر زندگی را، با هدف بهبود دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌ها در یک چشم انداز فردی، مدنی، اجتماعی یا شغلی در بر می‌گیرد و متشکل بر محیط‌های رسمی (دانشگاه و مدرسه)، و غیر رسمی است (Mohammadzadeh and Saeid Rezvani, 2009)، در واقع ماهیت حقیقی این نوع از یادگیری آن است که انسان بیاموزد چگونه نیات و افکار خود را بیان کند، چگونه محیط را مورد پرسش قرار داده و هر چه سریع‌تر شخصیت واقعی خود را باز یابد و باز نماید و استعدادهای نهفته در خویش را شکوفا سازد (Mohammadi and et al, 2011). این نوع از یادگیری بر تربیت انسان‌های توانمند تاکید دارد (Mir Hosseini and Parioikh, 2008)، از این رو فرآیند یادگیری برای بودن و تلاش برای تبدیل جامعه به یک جامعه یادگیرنده و به طور کلی تربیت یادگیرندگان مادام‌العمر، مورد توجه همه سازمان‌ها و موسسات قرار گرفته است (Mohammadi, 2011)؛ زیرا اعتقاد بر این است که یادگیری در کل چرخه زندگی فرد جریان داشته (Afzalnya and et al, 2010)، و مباحثی مانند عمومی‌سازی آموزش، توسعه و گسترش آموزش، مقوله یادگیری مادام‌العمر را مهم‌تر جلوه می‌دهد (Mohammadi and et al, 2011). در سال ۱۹۸۰ برای اولین بار مالکوم شفر، با بیان مفهوم یادگیری مادام‌العمر، به سازماندهی و تمرکز بر روی آن تاکید کرد (Duyff, 1999). وی معتقد بود این نوع از یادگیری شامل تمام مراحل زندگی است (Maruyama, 2009)، وی همچنین (Hildebrand, 2008)، بر این باور است که یادگیری مادام‌العمر موجب افزایش اعتماد به نفس، توسعه مهارت‌های بین فردی و توسعه فرصت‌های شغلی می‌شود (Kendall and et al, 2004). شش عنصر یادگیری مادام‌العمر عبارت است از: ۱- مشارکت در کار ۲- درک نیاز به یادگیری ۳- منابع انسانی کافی ۴- تسهیل دسترسی به فرصت‌های یادگیری ۵- ایجاد یک فرهنگ یادگیری ۶- تلاش برای برتری. شفر این شش عنصر را مورد بحث قرار داد. در سطحی بزرگ‌تر نیز سران گروه جی ۸، در بیست و پنجمین نشست خویش، عناصر ضروری یادگیری مادام‌العمر را مباحثی مانند تحصیلات با کیفیت بالا، آموزش اجباری و آموزش حرفه‌ای می‌دانند (Sultana, 2007)؛ همچنین این نوع از یادگیری مورد تاکید کمیسیون آموزش و پرورش یونسکو (Mir Hosseini and Parioikh, 2008)، نیز قرار گرفته است. امروزه مقوله‌ای که می‌تواند تحت تاثیر یادگیری و یه ویژه یادگیری مادام‌العمر قرار گیرد مقوله رضایت شغلی است، چرا که می‌تواند زمینه‌های لازم برای توسعه حرفه‌ای را ایجاد کرده و فرد را در موقعیت برتر شغلی قرار دهد، این در حالی است که مفهوم رضایت شغلی در معلمان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (Asadi and et al, 2015)، و تحقیقات گسترده بر این موضوع تاکید دارند. ترکمن و عابدی (Turkman and Abedi, 2013) و تخشایی (Takahashi, 2006). رضایت شغلی حالتی عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است و آنچه رضایت شغلی را شکل می‌دهد، ماهیت آن حرفه نیست بلکه انتظاراتی است که فرد از آن شغل دارد (Shafizadeh, H., Baezzat, 2012)؛ در واقع رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان

می‌دهد و عبارتست از وضعیتی که در آن افراد از شغل خود و سایر شرایط وابسته اظهار رضایت می‌کنند (Farahi, Bozanjani and et al, 2010). این اظهار رضایت، به عنوان واکنش عاطفی یا هیجانی یک فرد نسبت به شغل خود یاد می‌شود که ناشی از مقایسه پیامدهای واقعی با تمایلات، انتظارات و خواسته‌های کارمند می‌باشد (Ravari et al, 2012). در یک جمع‌بندی کلی، رضایت شغلی، نوعی احساس رضایت از شغل خود در سازمان است که با کار مناسب، استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تامین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق و جوّ سازمانی ارتباط دارد (Mirkamali, 1999)، که غالباً شرکت‌ها، از طریق مقیاس رتبه‌بندی واکنش کارکنان به شغل خود، آن را اندازه‌گیری می‌نمایند. به عبارت دیگر این نگرش، یک "ارزیابی یا قضاوت ارزیابانه است که با توجه به یک موضوع نگرشی" مطرح می‌شود (Kumari & Pandey, 1999)؛ زیرا رضایتمندی شغلی، در ایفای نقش مطلوب مسئولیت‌های فردی و گروهی و بالطبع تحول و توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی، نقش بسیار داشته و در اغلب جوامع، کارگزاران بیشترین توجه را به این مقوله دارند و همین میزان اهمیت در سازمان‌ها و مراکز مختلف شغلی و حرفه‌ای، به‌ویژه در بخش‌های فرهنگی وجود دارد، چرا که رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد و فرد نسبت به سازمان متعهدتر شود و سلامت روانی و فیزیکی وی تامین گردد و روحیه‌اش افزایش یابد (Omranifard, 2011)، در این راستا، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را به دو بخش تقسیم می‌کنند: شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی که جنبه‌های بیرونی به حساب می‌آیند و ویژگی‌های شخصیتی، احساسات عاطفی و حالت‌های هیجانی که جنبه‌های درونی خوانده می‌شوند. (Tett & Meyer, 1993) به عبارت دیگر، بر اساس دیدگاه نظریه‌پردازان رفتار سازمانی و رضایت شغلی کارکنان، تنها متأثر از عواملی همچون حقوق، مزایا، همکاران و دیگر عوامل بیرونی نیست، بلکه عواملی مانند روحیات و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان را می‌توان عامل تعیین کننده‌ای در چگونگی سازگاری با شرایط و متغیرهای سازمانی و انگیزش کاری آنان به حساب آورد (Yar Mohammadi, Monfared et al, 2010). از سویی دیگر اسپکتور (Spector, 1997) در یک مدل از رضایت شغلی، آن را تحت تأثیر دو عامل می‌داند که عبارتند از: عوامل سازمانی و عوامل شخصی (Kafetsios, K. and zampetakis, 2008). هنده (Hende, 2002)، این مدل را گسترش داد و هوش هیجانی را به عنوان یک عامل شخصی قرار داد که در کنار دیگر عوامل شخصی همچون جنسیت، سطح تحصیلات و ویژگی‌های دموگرافیک، بر میزان رضایت شغلی مؤثر است، این در حالی است که رضایت شغلی، تعامل بین رضایت درونی و بیرونی است. عوامل درونی که شامل خصوصیات و حالات فردی است در مقایسه با عوامل بیرونی از ثبات بیشتری برخوردارند. رضایت کلی، نتیجه تعامل بین رضایت درونی و بیرونی است (Shojaei, Boanlo, Ghorbani, 2015). با توجه به مباحث مطرح شده و اهمیت و جایگاه حوزه رضایت شغلی به ویژه در بین قشر فرهنگی، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین گرایش به یادگیری مادام‌العمر با رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی شهر گمیشان انجام شد.

روش پژوهش

پژوهش موردنظر، از لحاظ ماهیت از نوع پژوهش‌های کمی و از نظر هدف از نوع تحقیقات بنیادی به شمار می‌رود. روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد؛ زیرا به دنبال بررسی رابطه بین متغیرهاست. هدف از این پژوهش، توصیف و بررسی رابطه میان گرایش به یادگیری مادام‌العمر و مؤلفه‌های آن (خودمدیریتی، فرایادگیری، ابتکار و نوآوری، قابلیت جمع-آوری اطلاعات، قابلیت تصمیم‌گیری، خودتنظیمی و خودکنترلی) با رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی شهر گمیشان در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ است.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان زن مقطع ابتدایی شهر گمیشان در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ و به تعداد ۱۲۵ نفر می‌باشند. با توجه به جامعه آماری این پژوهش که ۱۲۵ نفر بودند و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) نمونه آماری این پژوهش با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۸۶ نفر انتخاب شدند.

در این پژوهش از دو ابزار برای سنجش متغیرها استفاده شد که عبارتند از:

الف) پرسشنامه گرایش به یادگیری مادام العمر: برای سنجش گرایش به یادگیری مادام‌العمر از پرسشنامه گرایش به یادگیری (۱۳۹۱؛ به نقل از، بردبار، ۱۳۹۴) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۶۰ سوال بسته پاسخ است که بر مبنای طیف لیکرت از (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) نمره‌گذاری شده است. همچنین این پرسشنامه دارای ۷ خرده‌آزمون خود-مدیریتی (سؤالات ۱ تا ۱۰)، فرایادگیری (سؤالات ۱۱ تا ۱۸)، ابتکار و نوآوری (سؤالات ۱۹ تا ۲۶)، قابلیت جمع‌آوری اطلاعات (سؤالات ۲۷ تا ۳۷)، قابلیت تصمیم‌گیری (سؤالات ۳۸ تا ۴۲)، خودتنظیمی (سؤالات ۴۳ تا ۵۰) و خودکنترلی (سؤالات ۵۰ تا ۶۰) می‌باشد. اعتبار پرسشنامه را بردبار (۱۳۹۴)، به روش آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۲ گزارش کرده است. در این مطالعه برای تعیین روایی ابزار از روایی صوری و محتوایی (تأیید محتوا و تک تک گویه‌های پرسشنامه توسط اساتید متخصص) استفاده شد و برای بررسی پایایی نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که به این ترتیب میزان آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۸ و برای هر کدام از خرده‌مقیاس‌های خودمدیریتی، فرایادگیری، ابتکار و نوآوری، قابلیت جمع‌آوری اطلاعات، قابلیت تصمیم‌گیری، خودتنظیمی و خودکنترلی به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۲، ۰/۶۶، ۰/۷۴، ۰/۶۴، ۰/۷۲ و ۰/۷۴ به دست آمد.

ب) پرسشنامه رضایت شغلی ۲ (MSQ): برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۲۰۰۹) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۹ سوال «بسته پاسخ» است که بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) نمره‌گذاری شده است. (Mohammadi, 2011) در رساله خود پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بیان کرده است. بختیار نصر آبادی و همکاران (Bakhtiyar Nasrabadi and et al, 2009) نیز در پژوهش خود پایایی کل مقیاس را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش کردند. در این مطالعه برای تعیین روایی ابزار از روایی صوری و محتوایی (تأیید محتوا و تک تک گویه‌های پرسشنامه توسط اساتید متخصص) استفاده گردید. همچنین ضریب آلفای کرونباخ نیز ۰/۸۴ به دست آمد که نشان دهنده پایایی خوب ابزار پژوهش است.

یافته‌های پژوهش

جدول (۱) میانگین، انحراف معیار، ضرایب اعتبار و ماتریس ضرایب همبستگی گرایش به یادگیری مادام العمر و مؤلفه‌های آن (خودمدیریتی، فرایادگیری، ابتکار و نوآوری، قابلیت جمع‌آوری اطلاعات، قابلیت تصمیم‌گیری، خودتنظیمی و خودکنترلی) و رضایت شغلی را نشان می‌دهد. یافته‌های جدول بیانگر این است که از بین مؤلفه‌های گرایش به یادگیری مادام العمر، «ابتکار و نوآوری»، دارای بیشترین میانگین در میان مؤلفه‌هاست و این امر نشان می‌دهد که این متغیر احتمالاً بیشتر از سایر مؤلفه‌ها در میان معلمان زن وجود دارد. همچنین مؤلفه قابلیت جمع‌آوری اطلاعات دارای کمترین میانگین در میان مؤلفه‌هاست، لذا این امر حاکی از این است که این مؤلفه احتمالاً کمتر از سایر مؤلفه‌ها در میان معلمان زن وجود دارد. علاوه بر این یافته‌های حاصل از ضرایب همبستگی نشان داد که متغیر مستقل «گرایش به یادگیری»، ضریب همبستگی مثبت و معناداری با رضایت شغلی به دست آورده است ($r=0/79, p=0/01$)، همچنین نتایج نشان می‌دهد که، از بین ۷ مؤلفه گرایش به یادگیری مادام‌العمر، چهار مؤلفه خودمدیریتی ($r=0/79, p=0/01$)، فرایادگیری ($r=0/87, p=0/01$)، ابتکار و نوآوری ($r=0/85, p=0/01$) و قابلیت جمع‌آوری اطلاعات ($r=0/73, p=0/01$)، ضریب همبستگی مثبت و

¹ Krejcie & Morgan

². Minnesota Satisfaction Questionnaire

معناداری با رضایت شغلی به دست آوردند و سه مؤلفه قابلیت تصمیم گیری ($r=0/086, p=0/43$)، خود تنظیمی ($r=0/45, p=0/082$) و خودکنترلی ($r=0/087, p=0/118$) رابطه‌ای با رضایت شغلی نشان ندادند. علاوه بر این ضرایب همبستگی گزارش شده در جدول نشان می‌دهد که از بین چهار مؤلفه‌ای که رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی به دست آورده‌اند، مؤلفه فرایادگیری، بیشترین ضریب همبستگی را داراست.

جدول ۱- میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی گرایش به یادگیری مادام العمر و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی

متغیر	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱. خودمدیریتی	۲/۵۴	۰/۷۷	۰/۸۳								
۲. فرایادگیری	۲/۶۲	۰/۷۹	۰/۸۰**	۰/۸۲							
۳. ابتکار و نوآوری	۲/۹۱	۰/۹۰	۰/۵۴**	۰/۵۴**	۰/۶۶						
۴. قابلیت جمع‌آوری اطلاعات	۲/۳۵	۰/۶۴	۰/۶۸**	۰/۶۴**	۰/۴۸**	۰/۷۴					
۵. قابلیت تصمیم‌گیری	۲/۴۱	۰/۸۵	۰/۰۷	-۰/۰۹	۰/۰۴	۰/۲۲**	۰/۶۴				
۶. خودتنظیمی	۲/۶۱	۰/۶۵	-۰/۰۹	-۰/۰۲	-۰/۱۴	۰/۰۸	۰/۵۶**	۰/۷۲			
۷. خودکنترلی	۲/۷۴	۰/۸۳	-۰/۰۳	۰/۰۲	-۰/۰۷	۰/۱۳	۰/۵۷**	۰/۷۴	۰/۷۴		
۸. گرایش به یادگیری مادام العمر	۲/۶۰	۰/۴۷	۰/۷۳**	۰/۷۵**	۰/۵۹**	۰/۷۸**	۰/۵۲**	۰/۳۸**	۰/۴۸**	۰/۸۸	
۹. رضایت شغلی	۲/۶۸	۰/۷۲	۰/۷۹**	۰/۸۷**	۰/۸۵**	۰/۷۳**	۰/۰۸	-۰/۰۸	-۰/۰۱	۰/۷۹**	۰/۸۴

**معناداری در سطح ۰/۰۱ *معناداری در سطح ۰/۰۵ **ضرایب اعتبار بر روی قطر اصلی ماتریس قرار دارند.

سپس به جهت تعیین سهم گرایش به یادگیری مادام العمر در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان زن، از تحلیل رگرسیون خطی ساده استفاده گردید. برای اجرای تحلیل رگرسیون، ابتدا پیش‌فرض‌های آن مورد بررسی قرار گرفت (حبیب پور گنابی و صفری شالی، ۱۳۹۰). برای این منظور در مرحله اول نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی شد که توزیع داده‌های مربوط به رضایت شغلی (متغیر وابسته) سطح معنی‌داری بیشتر از ۰/۰۵ را نشان داد که بر این اساس می‌توان گفت که توزیع داده‌های مربوط به متغیر وابسته، نرمال است ($KS=0/69, p>0/05$). علاوه بر این در توزیع داده‌ها مقادیر پرت وجود نداشت، مقادیر آماره آزمون Tolerance نزدیک به عدد صفر بود و فرض عدم هم‌خطی تأیید شد. نتایج حاصل از آزمون هم‌خطی عامل تورم واریانس نیز نشان داد که مقادیر آماره (VIF) برای همه متغیرها نزدیک به عدد یک است، به این ترتیب پیش‌فرض‌های اجرای تحلیل رگرسیون برقرار و استفاده از مدل رگرسیون بلا مانع می‌باشد. جدول (۲) نتایج برازش داده‌ها با مدل رگرسیون را نشان می‌دهد: نتایج برازش میزان تبیین‌کنندگی را برابر با ۰/۶۳ نشان داد؛ به این معنا که، ۶۳ درصد از واریانس رضایت شغلی معلمان زن از طریق متغیر گرایش به یادگیری مادام‌العمر، قابل تبیین است ($R^2=0/63, F_{1,86} = 11/97, p=0/01$). بنابراین متغیر گرایش به یادگیری مادام‌العمر، قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان زن می‌باشد. علاوه بر این متغیر مستقل آماره دوربین-واتسون نشان دهنده عدم وجود خود همبستگی در خط مورد نظر رگرسیون، دارای مقداری کمتر از ۲ است و لذا، استفاده از مدل رگرسیون بلا مانع می‌باشد. بر اساس آنچه در جدول ۲ آمده است، بررسی ضریب رگرسیونی و معناداری آن نشان می‌دهد که متغیر گرایش به یادگیری مادام‌العمر ($\beta=0/79, p=0/01$)، ضریب رگرسیونی معناداری به دست آورده است، به عبارت دیگر می‌توان گفت با افزایش گرایش به یادگیری، رضایت شغلی معلمان زن افزایش پیدا می‌کند. همچنین با توجه به ضرایب رگرسیونی (β) به نظر می‌رسد که گرایش به یادگیری بیش از نیمی از واریانس رضایت شغلی را تبیین کرده و به نظر می‌رسد تأثیر زیادی بر روی رضایت شغلی معلمان زن دارد.

جدول ۲- ضرایب رگرسیون گرایش به یادگیری مادام‌العمر در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان

متغیر پیش بین	R	R2	β	t	p
گرایش به یادگیری مادام‌العمر	۰/۷۹	۰/۶۳	۰/۷۹	۱۱/۹۷	۰/۰۱***

*معناداری در سطح ۰/۰۱

همچنین به منظور تعیین سهم هر کدام از مؤلفه‌های گرایش به یادگیری مادام‌العمر در پیش‌بینی متغیر وابسته رضایت شغلی از رگرسیون خطی چندگانه به روش همزمان استفاده گردید. جدول (۳) ضرایب رگرسیون مؤلفه‌های گرایش به یادگیری مادام‌العمر با رضایت شغلی را نشان می‌دهد. نتایج برازش داده‌ها با مدل رگرسیون نشان داد که ۹۵ درصد از واریانس رضایت شغلی از طریق ترکیب خطی مؤلفه‌های گرایش به یادگیری مادام‌العمر (فرا یادگیری، ابتکار و نوآوری، قابلیت جمع‌آوری اطلاعات و قابلیت تصمیم‌گیری) قابل تبیین است ($R^2=0/95, F_{7,86} = 2/64, p=0/02$). به این ترتیب مؤلفه‌های ذکر شده گرایش به یادگیری مادام‌العمر، قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان زن هستند. همچنین بر اساس آنچه در جدول ۳ آمده است، بررسی ضرایب‌های رگرسیونی و معناداری آن‌ها نشان می‌دهد که از بین ۷ مؤلفه گرایش به یادگیری مادام‌العمر، ۴ مؤلفه‌ی فرایادگیری ($\beta=0/47, p=0/01$)، ابتکار و نوآوری ($\beta=0/50, p=0/01$)، قابلیت جمع‌آوری اطلاعات ($\beta=0/16, p=0/01$) و قابلیت تصمیم‌گیری ($\beta=-0/23, p=0/003$)، ضریب رگرسیونی معناداری به دست آورده‌اند و سه مؤلفه دیگر یعنی خودمدیریتی ($\beta=0/23, p=0/23$)، خودتنظیمی ($\beta=0/02, p=0/26$) و خودکنترلی ($\beta=0/62, p=0/009$) ضریب رگرسیونی معناداری به دست نیاورند. شایان ذکر است که از بین مؤلفه‌های گرایش به یادگیری مادام‌العمر که ضریب رگرسیونی معناداری با رضایت شغلی به دست آورده‌اند مؤلفه ابتکار و نوآوری با ضریب رگرسیون بالاتر نیمی از واریانس رضایت شغلی را به تنهایی تبیین می‌کند و مؤلفه قابلیت تصمیم‌گیری با ضریب رگرسیون منفی رابطه عکس با رضایت شغلی دارد؛ به عبارت دیگر در این پژوهش ارزیابی‌ها نشان داد با افزایش قابلیت تصمیم‌گیری معلمان زن، رضایت شغلی آن‌ها کاهش پیدا می‌کند.

جدول ۳- ضرایب رگرسیون مؤلفه‌های گرایش به یادگیری مادام‌العمر در پیش‌بینی رضایت شغلی

متغیرهای پیش بین	R	R2	β	t	p
۱. خودمدیریتی	۰/۹۵	۰/۹۱	۰/۰۳	۱/۱۹	۰/۲۳
۲. فرایادگیری			۰/۴۷	۱۸/۰۸	۰/۰۱***
۳. ابتکار و نوآوری			۰/۵۰	۲۷/۲۸	۰/۰۱***
۴. قابلیت جمع‌آوری اطلاعات			۰/۱۶	۷/۷۳	۰/۰۱***
۵. قابلیت تصمیم‌گیری			-۰/۲۳	-۱۱/۲۱	۰/۰۰۳***
۶. خودتنظیمی			۰/۰۲	۱/۱۲	۰/۲۶
۷. خودکنترلی			۰/۰۹	۰/۴۸	۰/۶۲

*معناداری در سطح ۰/۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای امروز توجه به یادگیری تنها مختص به فضای کلاس درس و یا ساختارهای سنتی که وظیفه آموزش و یادگیری را بر عهده دارند نمی‌باشد، بلکه همه ساختارهای جوامع امروزی بر این مهم و در مکان‌ها و زمان‌های مختلف تاکید دارند. این موضوع زمانی مهم‌تر جلوه می‌نماید که بدانیم در عصر انفجار اطلاعات، در هر لحظه عمر دانش بشری در حال کوتاه شدن است و با توجه به تکنولوژی رو به پیشرفت، نمی‌توان با همان یادگیری‌هایی که در کلاس درس و در دانشگاه‌ها حاصل می-

شود، انتظار تغییر و تحول چه در خود فرد و چه در محیط زندگی و کار داشت، چرا که آن اطلاعات و دانش دیگر پاسخگوی نیازهای در حال رشد و تغییر جوامع امروزی نیست، در این راستا مقوله^۴ یادگیری مادام‌العمر و تاثیراتی که می‌تواند این حوزه از یادگیری بر سایر متغیرهای روان‌شناختی و سازمانی بگذارد مطرح می‌گردد که مقوله رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین این متغیرها است؛ زیرا تعیین کننده^۵ نوع نگرش ما به کار و به عنوان یک نیروی محرکه برای تولید، تلاش و خدمت به خود و جامعه می‌باشد؛ پژوهش حاضر در این راستا با هدف بررسی رابطه^۶ یادگیری مادام‌العمر با رضایت شغلی صورت پذیرفت.

نتایج در بخش آمار توصیفی نشان داد که؛ از بین مؤلفه‌های گرایش به یادگیری مادام‌العمر، بیشترین میانگین متعلق به مؤلفه^۷ ابتکار و نوآوری (۲/۹۱) و کمترین میانگین متعلق به مؤلفه^۸ قابلیت جمع‌آوری اطلاعات (۲/۳۵) بوده است. یافته‌های حاصل از ضریب همبستگی نشان دهنده^۹ رابطه^{۱۰} مثبت و معنادار گرایش به یادگیری مادام‌العمر و رضایت شغلی بود و از بین ۷ مؤلفه^{۱۱} گرایش به یادگیری مادام‌العمر، چهار مؤلفه^{۱۲} خود مدیریتی، فرایادگیری، ابتکار و نوآوری و قابلیت جمع‌آوری اطلاعات رابطه^{۱۳} مثبت و معناداری با رضایت شغلی به دست آوردند و سه مؤلفه^{۱۴} دیگر یعنی (قابلیت تصمیم‌گیری، خود تنظیمی و خود کنترلی) رابطه‌ای با رضایت شغلی نشان ندادند. در بخش آمار استنباطی نیز ابتدا، نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف حاکی از نرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به متغیر وابسته بود ($KS=0/69$) سپس نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون خطی ساده نشان داد که متغیر گرایش به یادگیری مادام‌العمر قادر به پیش بینی رضایت شغلی معلمان می‌باشد و به عبارتی با افزایش گرایش به یادگیری مادام‌العمر، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. علاوه بر این نتایج آزمون تحلیل رگرسیون خطی چندگانه برای پیش‌بینی سهم هر یک از مؤلفه‌های گرایش به یادگیری مادام‌العمر (خود مدیریتی، فرایادگیری، ابتکار و نوآوری، قابلیت جمع‌آوری اطلاعات، قابلیت تصمیم‌گیری، خودتنظیمی و خودکنترلی) در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان نشان داد که ۹۵ درصد از واریانس رضایت شغلی از طریق ترکیب خطی ۴ مؤلفه^{۱۵} گرایش به یادگیری مادام‌العمر (فرایادگیری، ابتکار و نوآوری، قابلیت جمع‌آوری اطلاعات و قابلیت تصمیم‌گیری) قابل تبیین بود. در واقع از بین ۷ مؤلفه^{۱۶} گرایش به یادگیری مادام‌العمر، ۴ مؤلفه^{۱۷} فرایادگیری، ابتکار و نوآوری، قابلیت جمع‌آوری اطلاعات و قابلیت تصمیم‌گیری ضریب رگرسیونی معناداری به دست آورده و در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان زن نقش دارند و ۳ مؤلفه^{۱۸} دیگر؛ یعنی خود مدیریتی، خودتنظیمی و خودکنترلی، ضریب رگرسیونی معناداری به دست نیاورده و لذا در پیش‌بینی واریانس متغیر رضایت شغلی معلمان زن نقش ندارند. شایان ذکر است که از بین مؤلفه‌های گرایش به یادگیری مادام‌العمر که ضریب رگرسیونی معناداری با رضایت شغلی به دست آورده‌اند مؤلفه^{۱۹} ابتکار و نوآوری با ضریب رگرسیون بالاتر، نیمی از واریانس رضایت شغلی را به تنهایی تبیین می‌کند و مؤلفه^{۲۰} قابلیت تصمیم‌گیری با ضریب رگرسیون منفی رابطه^{۲۱} عکس با رضایت شغلی دارد؛ به عبارتی در این پژوهش ارزیابی‌ها نشان داد با افزایش قابلیت تصمیم‌گیری معلمان زن رضایت شغلی آن‌ها کاهش پیدا می‌کند. در تبیین نتایج کلی پژوهش می‌توان بیان کرد، یادگیری یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت همه سازمان‌ها محسوب می‌شود (Senge and et al, 1999) و در شرایط کنونی سازمان‌ها نیازمند توسعه یادگیری در همه اشکال آن می‌باشند تا به وسیله آن بتوانند خلاقیت، به روز بودن و به کارگیری ایده‌ها و الگوهای جدید را در سازمان نهادینه کنند (Sherif & Xing, 2006). این موضوع نشان دهنده^{۲۲} اهمیت نیروی انسانی در هر سازمان و دانش و تخصصی است که وی داشته و از آن می‌توان در جهت اهداف سازمان استفاده نمود (Jolodar and Jolodar, 2012). به همین دلیل زمانی که نیروی انسانی به این احساس دست پیدا کند که توانایی لازم برای یادگیری توانایی‌های لازم خویش را در شغل خود را دارد، در نتیجه احساس کمبود حداقل در این حوزه نکرده و رضایت شغلی ایجاد می‌شود. از این رو توصیه می‌شود با توسعه آموزش‌های سازمانی در خصوص یادگیری مادام‌العمر زمینه رضایت شغلی کارکنان فراهم گردد.

Reference

- Abukari, A. (2004) **Conceptualising Lifelong Learning: A Reflection on Lifelong learning**, 1st International euredocs conference sciences: Transformations experienced by higher education and research institutions in European countries, Paris, France.
- Afzalnya, M. R. Eshkouh, H. Kaklavi, A. (2010) Examining the status of formal, informal and lifelong learning in the age of information insecurity, **Quarterly Journal of Iran Engineering**, 45: 57-68.
- Asadi, B. Zarei, H. Horian, G. Younesi, M. (2015) **Prediction of Psychological Hardiness, Motivation for Progress and Spiritual Attitude in Job Satisfaction of Primary Teachers in Hamedan**, International Conference on Humanities, Psychology and Social Sciences, Tehran: Iranian Students' Psychological Association. (in Persian)
- Bakhtiyar Nasrabadi, H. Rajaeipour, S. Salimi, G. Taherpour; F. Partovi, M. (2009) Investigating the relationship between the nature of the job and job satisfaction. **Journal of Scientific and Research Implementation Management**, 1:23-38. (in Persian)
- Chen, T. (2003) Recommendations for creating and maintaining effective networked learning communities: a review of the literature, **International Journal of Instructional Media**, 30(1), 35-44.
- Duyff, R. L. (1999). The value of lifelong learning: key element in professional career development. **Journal of the American Dietetic Association**. 99 (5): 538-543.
- Eggelmeyer, S. (2010) **What are the benefits of lifelong learning?** Expert Answer. Retrieved 2011Nov. 15, from: <http://continuing-education.yoexpert.com/lifelong-learning/what-are-the-benefits-of-lifelong-learning-445.html>.
- Farahi Bozanjani, B. Mahdavi, M. Abbasi, M. (2010) Factors Affecting Job Satisfaction or Dissatisfaction. **Quarterly journal of human resource management at Imam Hossein University**. 3: 101-120. (in Persian)
- Fleming, T. (1997). **Lifelong learning: The challenge for later years** (p.2). Age and Opportunity Seminar: Learning in Later Years – The Challenge to Educational Service Providers, Marino Institute of Education, Dublin, Ireland.
- Green, A. (2002). The many faces of lifelong learning: recent education policy trends in Europe. **Journal of Education Policy**, 17 (6), 611-626.
- Hendee, S.S. (2002) **Measurement of Differences in Emotional Intelligence and Job Satisfaction of Practicing Chefs and Culinary Educators as Measured by the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test and Spector's Job Satisfaction Survey**. New York University, School of Education.
- Hildebrand, D. S. (2008) **The powerful benefits of lifelong learning**. Winnetka, California; USA, Retrieved 2011Nov. 15, from: <http://www.officearrow.com/training/the-powerful-benefits-of-lifelong-learning-oaiur-861/view.html>.
- Jolodar, S.Y.E Jolodar, S.R.E. (2012) The relationship between organizational learning capability and job satisfaction. **International Journal of Human Resource Studies**, 2(1): 15-27.
- Kafetsios, K. Zampetakis, L.A. (2008) Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. **Personality and Individual Differences**, 44: 712-722.
- Kendall, M., Samways, B., Weert, T.J.V. Wibe, J. (2004) **Lifelong learning in the digital age: sustainable for all in a changing world**. Boston, MA; USA. Kluwer Academic Publishing.
- Kumari, G. Pandey, K.M. (2011) Job Satisfaction in Public Sector and Private Sector: A Comparison. **International Journal of Innovation, Management and Technology**, 2 (3): 7-16.
- Luker, P. (1996) Lifelong learning: rising to the challenge. **Journal of Information Technology and Public Policy**, 15(1): 41-43.
- Masclé, D. (2007) **No Adult Left Behind: 5 Big Benefits of Lifelong Learning**. Article Alley, UK. Retrieved 2011Nov. 15, from: <http://deannamasclé.articlealley.com/no-adult-left-behind-5-big-benefits-of-lifelong-learning-139607.html>

- Maruyama, H. (2009) Lifelong learning for sustainable community development in a Japanese case. **Journal of Educational Policy Analysis and Strategic Research**, 4(1), 5-18.
- Mir Hosseini, N. Parirokh, M. (2008) Educational Evaluation, Modern System of Primary Education in Iran and the Place of School Libraries in it, **Journal of Library and Information Science**, 11(4): 155-188. (in Persian)
- Mirkamali, S. M. (1999). **Behavior and relationships in organization and management**. Tehran: Yastaron Publication. (in Persian)
- Mohammadi, S. (2011) **The Relationship between Organizational Identity, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Sanandaj High School Teachers**. Master's thesis, University of Tehran. (in Persian)
- Mohammadi, M. Maleki, H. Abbaspour, A. Khoshdel, A.R. (2011) The Role of Higher Education in Life-Long Learning, **Quarterly Journal of Medical Education**, 4(2): 961-975. (in Persian)
- Mohammadzadeh, L. Saeedi Razvani, M. (2009) **Life-Long Learning, Emotional Intelligence and Descriptive Evaluation. National Conference of School Libraries Educational System Dynamics and Participation in Teaching-Learning Process**, Mashhad, Library and Information Society, Ferdowsi University of Mashhad. (in Persian)
- Moolahosseini, A. Barkhordar, B. (2007) Investigating the Relationship between Self-management Skills and Innovation among Employees in Kerman Province Organizations, **Humanities and Social Sciences Research Journal**, 27(7): 98-110. (in Persian)
- Omranifard, K. (2012) **The Relationship between Spiritual Intelligence, Life Satisfaction and Job Satisfaction among Female High School Students of Eslamshahr City**. Master's Thesis, Al-Zahra University. (in Persian)
- Senge, P. Kliener, A. Roberts, C. Ross, R. Roth, G. Smith, B. (1999) The dance of change: The challenges to sustaining momentum in a learning organizations. Performance Improvement.
- Sherif, K. Xing, B. (2006) Adaptive processes for knowledge creation in complex systems: The case of a global IT consulting firm. **Information & Management**, 43(4): 530-40.
- Shafizadeh, H. Baezzat, F. (2012) Relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence with job stress in university employees. **Journal of Research on Religion and Health**, 4 (13): 55-68. (in Persian)
- Shojaei Boanlo, M. Ghorbani, I. (2015) The Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction among the Employees of the Welfare Organization of North Khorasan. **Quarterly Journal of Law Enforcement**, 7 : 65-80.
- Spector, P. E. (1997) **Advanced topics in organizational behavior. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences**. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Sultana, R. G. (2007). **Guiding learners in the learning society: The situation in nine central and eastern european countries**, New York; USA. Peter Lang Publishing Group
- Takahashi, K. (2006) Effects of wage and promotion incentives on the motivation levels of Japanese employees. **Career Development International**, 11(3): 193-203.
- Tett, R.P. Meyer, J.R. (1993) Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. **Personnel Psychology**, 46(2): 259-292.
- Thorn, R. (2012). Lifelong Learning and European Higher Education Institutions – the FLLLEX Project. European Association for Quality Assurance in Higher Education 2011, Brussels. ISSN 1458-106X. Pp; 25. Fadeeva, Z. Mochizuki, Y. (2010). Universities As Important Actors For Shaping The Future Of The World Society In Terms Of Sustainable Development —By Addressing Sustainability Through Their Major Functions Of Education, Research And Outreachl 250.
- Turkman, F. Abedi, S. M.(2013) Identifying Effective Factors on the Job Satisfaction of the Secretaries of **Journal of Psychology Researches**, 1(4): 48-37. (in Persian)

Yar Mohammadi Monfared, S. Hematinejad, M. Ramezani Nejad, R.. (2010) The Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction of Physical Education Teachers. **Sports Management Magazine**, 6: 47-65. (in Persian)