

خود شکوفایی و رضامندی شغلی

دکتر حسین میرزائی^۱

صبح محمدی^۲

Contents

1.....	خود شکوفایی و رضامندی شغلی
2.....	چکیده:
2.....	کلید واژه‌ها:
3.....	بیان مساله:
5....	جدول شماره (1): سلسله مراتب نیازها، عوامل سازمانی ارضای آنی از دیدگاه لوسیر
13.....	جدول شماره (2): ضرایب پایایی متغیرهای مستقل تحقیق
13.....	یافته‌ها
19.....	بحث و نتیجه‌گیری:
23.....	منابع:

1- دانشگاه فردوسی مشهد، گروه علوم اجتماعی؛ مشهد- ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: hmirzaei@um.ac.ir

2- کارشناسی ارشد جامعه شناسی دانشگاه تبریز

چکیده:

معلمان و دبیران مدارس در نظام تعلیم و پرورش و داشتن نسلی فرهیخته نقش اساسی دارند. البته رضامندی شغلی معلمان تأثیری غیر قابل انکار بر وظایف آموزشی و تربیتی آنها دارد و رضایت از شغل نیز متاثر از عوامل گوناگونی است.

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه دبیران ناحیه 5 آموزش و پرورش تبریز (1390) و حجم نمونه 183 نفر می باشد.

با در نظر داشتن ترکیبی از نظریه های مزلو، بروفی، مک کللند،... و پیشینه تجربی تحقیق متغیرهای مستقل تحقیق استخراج و رابطه آنها با متغیر وابسته مورد آزمون قرار گرفت. اهداف کلی تحقیق شناخت «میزان رضایت شغلی دبیران دبیرستان های ناحیه 5 آموزش و پرورش شهر تبریز و شناسایی مهمترین عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی دبیران این ناحیه است.

نتایج نشان داد میانگین رضایت شغلی دبیران مورد مطالعه در حد مطلوبی (میانگین 25/4 از 35) بوده و در بین متغیرهای مورد مطالعه به ترتیب متغیرهای «خودشکوفایی» (0/69)، «محیط فیزیکی کار» (0/33)، «رابطه با همکاران» (0/22)، «ماهیت شغل» (0/21) و «حقوق و مزایا» (0/17) با متغیر وابسته رابطه معناداری داشته اند.

کلید واژه ها:

رضایت شغلی، دبیران، آموزش، تبریز

بیان مساله:

علاقه به موضوع رضایت شغلی با تحقیق التون مایو که در شهر هائورن آمریکا و شرکت وسترن الکتریک انجام شد، به وجود آمد. رضایت شغلی که در گذشته عمدتاً از مطلوب بودن منافع مادی حاصل می‌گردید به طور فزاینده‌ای تغییر شکل داد و جای خود را به رضایت شغلی که ریشه‌ی آن در تناسب کار، علاقه به کار و منزلت اجتماعی کار بود، داده است. در حال حاضر کار فقط وسیله‌ی تأمین احتیاجات مادی نمی‌باشد. هر چند که هنوز درآمد یک عامل مهم است ولی امنیت شغلی و محیط‌های انسانی‌تر کار، روز به روز اهمیت پیدا می‌کنند. انسانی‌کردن کار فقط مفهوم عوامل ارگانیکی (تلفیق نیروی انسانی و ماشینی) را نمی‌دهد بلکه پهنه‌ای برای خودسازی و مشارکت در جریان تصمیم‌گیری‌ها است. بعلاوه کار سبب می‌شود که بعضی از نیازهای مهم انسان که برخاسته از عوامل مهم اجتماعی هستند ارضاء شود. از جمله نیاز به رقابت، نیاز به کسب مهارت، نیاز به مشارکت در اجتماعات وسیع‌تر، نیاز به پرورش و تکامل شخصیت جزء نیازهایی هستند که با کار کردن برطرف می‌شود. این موضوع در رابطه با معلمان نیز صادق است.

معلمان از تأثیرگذارترین اقشار هر جامعه‌ای هستند که نوع نگاه آن‌ها به شغل‌شان و رضایت از آن، بر عملکرد کاری و حرفه‌ای آنان بسیار مؤثر است. تأمین اقتصادی معلم باعث علاقه‌ی بیشتر به کارش می‌شود و تلاش خواهد کرد تا مطالعه‌ی بیشتر و تنظیم کار بهتری داشته باشد. با گذشت زمان اوضاع اجتماعی، اقتصادی و سیاسی دگرگون می‌شود و نیازهای مردم تغییر می‌کند؛ بنابراین روش‌های آموزشی هم با توجه به مقتضیات اجتماعی باید جوابگوی نیازهای جامعه باشد. گروهی که نقش آموزشی (معلمان) در جامعه را برعهده دارند چنانچه به علل گوناگونی نسبت به شغل‌شان احساس عدم رضایت نمایند ضربه جبران ناپذیری بر جامعه وارد می‌شود و آینده جامعه را به خطر می‌اندازد. بر این اساس در این مقاله در

پی پاسخگویی به دو سوال اساسی هستیم رضایت از شغل نمونه تحقیق به چه میزانی است و در بین متغیرهای مورد بررسی کدامیک بیشترین تاثیر را در رضایتمندی نمونه تحقیق داشته است؟

مبانی نظری و تجربی:

در تبیین و سنجش رضایت شغلی تلاش‌های زیادی از سوی صاحب‌نظران صورت گرفته که نتیجه آن ارائه نظریه‌های مختلف از سوی آنان بوده است.

با بررسی اجمالی ادبیات مربوط به رضایت شغلی، می‌توان دو دسته نظریه‌های متفاوت را ملاحظه نمود. برخی اساساً مبنای رضایت شغلی را بر اساس ارضای نیازهای درونی فرد در محیط کار قرار می‌دهند. در این گونه نظریه‌ها فرض بر آن است که هر چه ارضای نیازهای روانی فرد بیشتر صورت گیرد وی راضی‌تر و مولدتر خواهد بود. تئوری‌های دیگر به جای آنکه برای تبیین رضایت شغلی تنها بر فرد متمرکز باشد برای بافت سازمان نیز اهمیت زیادی قائل هستند. این نظریه‌ها به خاطر آنکه شامل فرآیندهای نسبتاً ساده‌ای برای آغاز، جهت دهی و استمرار رضایت شغلی می‌شود از اهمیت زیادی برای مدیران برخوردار است (هومن، 1371:13).

در نظریه سلسله مراتب مزلو که یکی از پرکاربرد تئوری‌های در بررسی رضایت شغلی است پنج نوع از نیازهای انسانی مطرح می‌شود که این نیازها به ترتیب اهمیت و از پائین به بالا عبارتند از: نیازهای فیزیولوژیک، نیازهای ایمنی، نیازهای اجتماعی، نیازهای حرمت و نیازهای خودشکوفایی. این نیازها با توجه به تفسیر و تطبیق لوسیر با مقتضیات سازمانی مطابق جدول زیر می‌باشند:

جدول شماره (1): سلسله مراتب نیازها، عوامل سازمانی ارضای آنی از دیدگاه

لوسیر

ارضاء کننده‌ها	سطح نیاز
حقوق مناسب و مکفی، استراحت‌های کوتاه مدت، موقعیت‌های ایمن کاری.	فیزیولوژیک
افزایش حقوق برای جبران تورم، امنیت شغلی، موقعیت‌های ایمن کاری، مزایای جانبی (مانند بیمه درمانی، حقوق در زمان بیماری، خانه‌های سازمانی) که می‌تواند از نیازهای فیزیولوژیک نیز حمایت کنند.	ایمنی
ایجاد فرصت برای تعامل کارکنان با یکدیگر، پذیرفته شدن و دوست داشتن از طریق فعالیت‌هایی مانند جشن‌ها، مراسم سازمانی، سفرهای دسته جمعی کارکنان و تیم‌های ورزشی.	اجتماعی
پست‌های سازمانی، رضایت حاصل از اتمام یک کار، افزایش شایستگی، حقوق، بازنشستگی، قدردانی، وظایف چالش برانگیز، شرکت در تصمیم‌گیری.	عزت نفس
فرصت پیشرفت، رشد مهارت‌های کارکنان، فرصت برای خلاق بودن،	خودشکوفایی

مک‌کلند از جمله دیگر صاحب‌نظرانی است که مطالعات و پژوهش‌های خود را درباره نیازهای اساسی افراد انسانی انجام داده و آن‌ها را به سه گروه تقسیم کرده است. این نیازها به باور وی عبارتند از: نیاز به موفقیت، نیاز به قدرت و نیاز به وابستگی. البته در این میان تحقیقات مک‌کلند در زمینه نیاز به کسب موفقیت از اهمیت بیشتری برخوردار است. وی معتقد است شخص هنگامی عملاً به سطوح بالایی از بازده و کارایی نایل می‌گردد که انگیزه کسب موفقیت و پیشرفت در او بوجود آمده باشد، به عبارتی هر چه نیاز فرد به کسب موفقیت قوی‌تر و شدیدتر باشد کمیت و کیفیت کار او نیز در سطح بالاتری قرار خواهد گرفت. چنانچه بتوان این انگیزه را در افراد فعال کرد قطعاً کارایی فرد و سازمان افزایش پیدا می‌کند. بر اساس این تئوری مدیر بایستی توانایی و استعدادهای کارکنان را برای آن‌ها بشناساند و این کار معمولاً با هدایت و آموزش افراد حاصل می‌شود. مک‌کلند نشان داد که مدیران می‌توانند با ایجاد محیط کاری مناسب از قبیل اعطای استقلال، افزایش مسئولیت، دادن بازخورد به عملکرد پرسنل، اعطای آزادی عمل در انجام کار، تغییر طرح شغل (توسعه شغل)، انگیزه کسب موفقیت و در نتیجه رضایت از شغل را در کارکنان و کارگران بوجود آورند.

در تئوری که توسط آدامز مطرح و به نظریه «برابری» معروف شده است بر جنبه دیگری از عوامل موثر بر رضایت شغلی تأکید شده است. به باور آدامز رضایت حاصل و نتیجه رفتاری است که در مقایسه با دیگران نسبت به ما انجام می‌گیرد. اعضا و کارکنان سازمان در خلاء کار نمی‌کنند. آنان همواره خود را با «دیگران» مقایسه می‌کنند (رابینز، 85:1377). مبنای مقایسه (دیگری) ممکن است یکی از اعضای همان گروه کاری باشد و یا شخص دیگری در دیگر بخش‌های سازمان و یا حتی مجموعه‌ای از اشخاص در سرتاسر سازمان. بعد از ارزیابی نحوه برخورد سازمان با «شخص» و «دیگری»، نتیجه

ارزیابی‌ها با یکدیگر مقایسه می‌شود و شخص موقعیت خود را با موقعیت دیگری مقایسه می‌کند. پیامد این مقایسه برای شخص ممکن است احساس برابری یا نابرابری باشد. آدامز فرایند مقایسه برابری را بر حسب نسبت‌های ورودی و خروجی توصیف می‌کند. داده‌ها، یعنی آنچه فرد به سازمان می‌دهد، مانند تحصیلات، تجربه، کوشش و وفاداری. ستاده‌ها، دریافتی فرد را از سازمان در قبال داده‌ها نشان می‌دهد، مانند حقوق و دستمزد، شهرت، روابط اجتماعی و پاداش‌های درونی. بخشی از ارزیابی داده‌ها و ستاده‌های خود و دیگری، به وسیله فرد بر پایه مشاهده‌های عینی (مثلاً حقوق فرد) و بخش دیگر، بر ادراک فرد استوار است. رابطه زیر نمایانگر مقایسه برابری است.

$$\frac{\text{ستاده‌ها (خویش)}}{\text{داده‌ها (خویش)}} = \frac{\text{ستاده‌ها (دیگری)}}{\text{داده‌ها (دیگری)}}$$

شخص نسبت ستاده به داده خود را با نسبت ستاده به داده دیگری مقایسه می‌کند (گریفین، 1374:114).

در نظریه برابری گفته می‌شود که کارکنان و اعضای سازمان در صورت احساس اجحاف نسبت به خود ممکن است، از میزان فعالیت خود بکاهند یا میزان مصرفی خود و دیگران (و نیز بازده) را مخدوش یا مختل کنند. به گونه ای رفتار کنند که دیگران به کم کاری تشویق شوند، از میزان مصرف خود (داده‌ها) و بازدهی‌ها بکاهند، مرجع یا آنچه شخص خود را با آن مقایسه می‌کند تغییر می‌دهند و یا آنکه سازمان را ترک کنند.

مهمترین کاربرد نظریه برابری برای مدیران، به پاداش‌های سازمان و نظام‌های پاداش مربوط می‌شود. از آن جایی که پاداش‌های رسمی سازمانی (مانند میزان حقوق و نوع وظایف) بیش از

پاداش‌های غیر رسمی در رضایت درونی فرد مؤثر واقع می‌شوند، مقایسه‌های اجتماعی نیز عامل قدرتمندی در محیط کاری به حساب می‌آیند (گریفین: 116:1374).

بروفی از دیگر اندیشمندان مسایل سازمانی، در «نظریه انتظار» بیان می‌دارد چنانچه انتظارات فرد از شغل اش خیلی زیاد باشد، رضایت شغلی معمولاً دیرتر و مشکل‌تر حاصل می‌شود. مثلاً ممکن است فردی در صورتی از شغل اش راضی شود که بتواند به تمام انتظارات تعیین شده خود از طریق اشتغال جامه عمل بپوشاند. بی‌تردید چنین فردی به مراتب دیرتر از فردی که کمترین انتظارات را از شغل اش دارد، به رضایت شغلی دست خواهد یافت. بنابراین، رضایت شغلی، مفهومی کاملاً یکتا و انفرادی است و در مورد هر فرد به طور جداگانه باید عوامل، میزان و نوع آن مورد بررسی قرار گیرد (شفیع‌آبادی: 126:1369). این نظریه شامل سه متغیر یا رابطه می‌شود، که از این قرارند:

1- رابطه بین تلاش و عملکرد فرد، درجه یا میزانی که پاداش‌های سازمانی می‌توانند نیازها یا هدف‌های شخصی فرد را تأمین کنند و همچنین میزان جذابیت یا جالب بودن پاداش‌ها.

2- رابطه بین عملکرد و پاداش، میزان یا حدود باور فرد، مبنی بر اینکه سطح معینی از کار به نتیجه، دستاورد یا پاداش مورد نظر می‌انجامد.

3- رابطه بین پاداش و اهداف شخصی از دیدگاه یا نظر فرد، مقدار کوشش یا تلاشی که احتمالاً به عملکرد معینی بینجامد

در نظریه انتظار اعتقاد بر آنست که انگیزش، حاصل ضرب سه متغیر یاد شده است. بنابراین، هنگامی که مقدار هر سه متغیر بالا باشد، انگیزش نیز بالا خواهد بود. به علاوه، هر گاه مقدار یکی از سه متغیر مذکور صفر باشد. سطح کلی انگیزش نیز صفر خواهد شد. از این رو، حتی اگر کارمندی اعتقاد داشته باشد که تلاش وی منجر به عملکرد خواهد شد و عملکرد وی منجر به ارائه پاداش‌هایی به وی

می‌شود، چنانچه جذابیت و ارزش پاداشی که وی انتظار دریافتش را دارد، صفر باشد، انگیزش نیز صفر خواهد بود (رایینز: 1377:354).

هرزبرگ «نظریه دو عاملی» خود را در بین سال‌های 1950 تا 1960 ارائه داد. وی نشان داد که ماهیت و خودکار، منابع مهمی در رضایت شغلی هستند. در این دیدگاه رضایت واقعی از شغل با تفویض مسئولیت‌های کافی به افراد و چالش‌دار بودن شغل به دست می‌آید. بسیاری از مدیران با توجه به نتایج این پژوهش‌ها به طراحی مجدد مشاغل پرداختند و مشاغل را از حالت تکراری و ساده به مشاغلی فنی و پر محتوا تغییر داده و برای کارکنان، آزادی، کنترل و مسئولیت‌آداره‌ی نقش را فراهم کرده‌اند (میرسپاسی، 1379:83).

علاوه بر تئوری‌های مورد اشاره، تحقیقات مختلف خارجی و داخلی نیز مرتبط با حوزه رضایت شغلی وجود دارد که محقق مسایل سازمانی را می‌تواند در فهم و شناسایی متغیرهای موثر بر رضایت شغلی یاری نماید. در ادامه به چند مورد از این تحقیقات اشاره می‌شود:

- در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه‌ی میان انگیزه‌ی شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی (دبیران) مقطع متوسطه‌ی شهرستان مرودشت» که توسط محمود ساعتچی و همکارانش انجام یافته است مشخص گردید که بین انگیزه‌ی مدیران و رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه‌ای معنادار وجود دارد (ساعتچی، 1387).

- در تحقیق بختیاری نصرآبادی و همکارانشان که در سال 1384 در بین کارکنان ذوب‌آهن اصفهان انجام گرفته بین ارزش کار، استقلال، فرصت‌های شغلی، امکانات شغلی و چالش شغلی با رضایت شغلی گروه‌های مورد مطالعه رابطه‌ی معنادار و مثبت وجود داشته است (بختیاری نصرآبادی، 1388).

- در تحقیق ایسپا با عنوان بررسی رضایت شغلی کارکنان بانک صنعت و معدن محققین متغیرهای سازمانی همچون شرایط فیزیکی محیط کار، امکانات رفاهی و مشارکت را مهمترین متغیرهای موثر بر رضایت شغلی کارکنان این بانک معرفی نموده اند (ایسپا، 1382).

- در پژوهشی دیگر با عنوان بررسی تاثیر عوامل درونی و بیرونی بر رضایت شغلی و سلامت (روانی و جسمانی) کارکنان شرکت گاز استان آذربایجان شرقی " مشخص شد که استرس شغلی در تبیین رضایت شغلی نقش بارزتری نسبت به ویژگی‌های شخصیتی داشته است و در تبیین سلامتی هم مشخص شد که استرس شغلی و رضایت شغلی نسبت به ویژگی‌های شخصیتی نقش مهمتری دارند (سرنودی و مانی، 1385).

- اسمیت^۱ (2001) و ایسوم^۲ (2000) در تحقیقات خود بر متغیر حقوق و درآمد به عنوان عاملی

مهم در رضایتمندی شغلی تاکید داشته اند. سیگل^۳ و همکارانش (2005) متغیر رعایت عدالت و عدم

تبعیض و امنیت شغلی را دارای تاثیر بیشتر دانسته‌اند و کم^۴ (2001) و واید^۵ (2006) بر استقلال شغلی انگشت گذاشته اند.

کین^۶ (2001) و پالپو^۷ (1998) بر اهمیت ارتباطات سازنده بین همکاران و اعضای گروه اشاره داشته‌اند و در مطالعه تامسون نحوه نظارت مسئولین و مافوق مهم تشخیص داده شده است.

¹ - Smith

² - Easom

³ - Siegel

⁴ - Cam

⁵ - Wild

⁶ - Cain

⁷ - Palepu

^۱ فلاناگان (2002) بر وضعیت‌استخدامی در رضایتمندی شغلی تاکید کرده‌اند. دیسانیتس و دیورست ^۲ (1996) در تحقیقات خود نشان داده‌اند که کارکنان با سابقه بالا توانایی دارند تا بهتر تجربیات خود را در فرایند کار ارائه نمایند و هر قدر سن و سابقه کار افراد در سازمان بالاتر می‌رود رضایت شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد (دیسانیتس و دیورست، 1996). ^۳ کاریون نشان داد که ویژگی‌های شغلی و سازمانی تأثیر بیشتری بر رضایتمندی شغلی کارکنان زن دارد تا مردان و در این میان نقش تحصیلات نیز مهم است (کاریون، 2003).

اهداف و فرضیه‌ها:

هدف اصلی این تحقیق « بررسی میزان رضایت شغلی دبیران دبیرستان‌های ناحیه 5 شهر تبریز و عوامل مؤثر بر آن » است.

فرضیات تحقیق نیز به شرح زیر تدوین شد:

1- رضایت شغلی دبیران بر حسب متغیرهای (جنس، وضعیت تأهل، نوع مسکن و وضعیت استخدامی) متفاوت است.

2- بین متغیرهای زمینه‌ای سن، سال‌های خدمت و میزان تحصیلات با متغیر رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

3- بین متغیر خودشکوفایی و میزان رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.

4- بین متغیر ماهیت شغل و میزان رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.

5- بین متغیر حقوق و مزایا و میزان رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.

¹ - Flanagan

² - Desantis&Durst

³ - Carayon

6- بین متغیر مدیریت و میزان رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.

7- بین متغیر محیط فیزیکی کار و میزان رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.

8- بین متغیر رابطه با همکاران و میزان رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی:

جامعه آماری پژوهش کلیه دبیرانی هستند (زن 114 نفر زن و 89 نفر مرد) که در مقطع متوسطه‌ی روزانه‌ی عمومی ناحیه 5 تبریز در سال تحصیلی 90-1389 مشغول به تدریس بوده‌اند. در کل تعداد 376 نفر جامعه‌ی آماری را تشکیل دادند. از طریق فرمول کوکران تعداد 183 نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. از این 183 نفر سهم دبیران زن 114 نفر و سهم دبیران مرد 69 نفر محاسبه شد. با استفاده از روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای تعداد نمونه برای هر جنس (مرد و زن) و با توجه به تعداد دبیران هر دبیرستان محاسبه شد.

این تحقیق از نوع پیمایشی بوده و از پرسش نامه برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است. اعتبار¹ ابزار اندازه‌گیری، از نوع صوری² بوده است. جهت بررسی پایایی³ گویه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب پایایی بدست آمده (جدول شماره 3) نشان از پایداری درونی نسبتاً مناسبی بین گویه‌ها دارد. متغیر وابسته پژوهش «رضایت شغلی» و متغیرهای مستقل تحقیق: «خودشکوفایی، ماهیت شغل، حقوق و مزایا، مدیریت، محیط فیزیکی کار و نوع رابطه با همکاران» می‌باشند. همچنین متناسب با سطح سنجش متغیرهای از آماره‌های توصیفی و استنباطی شد و آزمون‌های مورد استفاده برای آزمون فرضیه‌ها ضریب همبستگی پیرسون و تفاوت میانگین‌ها می‌باشد.

¹ - Validity

² - Face Validity

³ - Reliability

جدول شماره (۲): ضرایب پایایی متغیرهای مستقل تحقیق

عنوان متغیر	نوع متغیر	ضریب پایایی
رضایت شغلی	وابسته	0/82
خودشکوفایی	مستقل	0/75
ماهیت شغل	مستقل	0/78
حقوق و مزایا	مستقل	0/85
مدیریت	مستقل	0/71
محیط فیزیکی کار	مستقل	0/70
رابطه با همکاران	مستقل	0/81

یافته‌ها

۱. یافته‌های توصیفی:

براساس نتایج 62/3 درصد دبیران مورد بررسی زن و 37/7 درصد مرد بوده‌اند. از لحاظ گروه سنی بیشترین نمونه در دو گروه 30 تا 39 سال (50/3 درصد) و 40 تا 49 ساله (43/7 درصد) قرار داشته‌اند. 92/9 درصد نمونه متأهل و 7/1 درصد مجرد بوده‌اند. از لحاظ مدرک تحصیلی، 5/5 درصد فوق‌دیپلم، 78/7 درصد کارشناسی و 15/8 درصد نیز دارای مدرک کارشناسی ارشد بوده‌اند. از لحاظ وضعیت مسکن 65/6 دارای خانه‌ی شخصی بوده‌اند و 29 درصد پاسخگویان نوع مسکن خود را غیر شخصی (اجاره‌ای، سازمانی و ...) اظهار کرده‌اند. در مورد وضعیت استخدامی 97/8 درصد رسمی و 2/2 درصد غیر رسمی (قراردادی، آزمایشی) بوده‌اند.

۲. یافته‌های استنباطی (آزمون فرضیه‌های تحقیق)

در جدول زیر آماره‌های مختلف مربوط به متغیرهای وابسته و مستقل آمده است با توجه به نتایج بدست آمده مشخص گردید که میزان رضایت شغلی جامعه مورد مطالعه 72/6 بوده است.

جدول شماره (۳): آماره‌های توصیفی متغیرهای وابسته و مستقل تحقیق

آماره	رضایت شغلی	خودشکوفایی	ماهیت شغل	حقوق و مزایا	مدیریت	محیط فیزیکی کار	ارتباط با همکاران
میانگین ^۱	72/6	68/5	53/4	69/6	70	67/3	62/7
خطای معیار	0/42	0/26	0/28	0/23	0/19	0/20	0/17
میانگین							
انحراف معیار	5/70	4/67	3/79	3/12	2/62	2/73	2/34
واریانس	52/	30/	37/	78/9	91/6	45/7	51/5
	32	14	14				
چولگی	0/73	-0/42	0/63	0/74	-0/09	-0/14	0/30
	-	-	-	-	-	-	-
کشیدگی	0/34	-0/31	0/53	0/54	-0/30	-0/79	0/38
	-	-	-	-	-	-	-
دامنه	26	16	20	16	12	11	12

- محاسبه میانگین براساس 100 صورت گرفته است.¹

تغییرات

1- رضایت شغلی دبیران بر حسب متغیرهای (جنس، وضعیت تأهل، نوع مسکن و وضعیت استخدامی)

متفاوت است.

جدول شماره (۴) آزمون تفاوت میانگین‌ها برای متغیر رضایت شغلی و متغیرهای

زمینه ای (جنس، وضعیت تأهل نوع مسکن و وضعیت استخدامی)

متغیر وابسته	متغیر زمینه ای	میانگین	ارزش T	سطح معناداری تفاوت میانگین (Sig)
رضایت شغلی	جنس	زن	80/4	0/000
		مرد	69	
	وضعیت تأهل	مجرد	76/2	0/587
		متاهل	76	
	وضعیت مسکن	شخصی	78/2	0/088
		اجاره ای	71/5	
	استخدامی	رسمی	76/1	0/772
		غیر رسمی	77	

براساس جدول شماره (4) دبیران زن از دبیران مرد رضایت شغلی بیشتری داشته و این موضوع از لحاظ آماری نیز معنی دار است. اما میزان رضایت شغلی دبیران بر حسب متغیرهای (زمینه ای) وضعیت تأهل، وضعیت مسکن و وضعیت استخدامی تفاوت معنی داری ندارد. به عبارتی دبیران مجرد و متأهل مالک و غیر مالک، رسمی و غیر رسمی از رضایت شغلی نسبتاً مشابهی برخوردارند.

2- با بالا رفتن سن، سال های خدمت و میزان تحصیلات رضایت شغلی جامعه آماری مورد مطالعه افزایش می یابد.

جدول شماره (5) آزمون ضریب همبستگی بین متغیر رضایت شغلی و متغیرهای

زمینه ای (سن، میزان تحصیلات و سال های خدمت)

رضایت شغلی		سن		تحصیلات		سال های خدمت	
ضریب همبستگی	معنی داری	ضریب همبستگی	معنی داری	ضریب همبستگی	معنی داری	ضریب همبستگی	معنی داری
0/06	0/42	0/10	0/16	0/12	0/11		

براساس نتایج جدول فوق هیچ گونه رابطه ای بین متغیرهای زمینه ای سن، تحصیلات، سال های خدمت و میزان رضایت شغلی مشاهده نشد.

3- بین متغیرهای مستقل (خودشکوفایی، ماهیت شغل، حقوق و مزایا، مدیریت، محیط فیزیکی کار و روابط با همکاران) و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۶): آزمون ضریب همبستگی بین متغیر رضایت شغلی و متغیرهای

مستقل تحقیق

متغیر وابسته	متغیرهای مستقل	ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد مشاهدات
رضایت شغلی	خودشکوفایی	+0/69	0/000	171
	ماهیت شغل	+0/21	0/005	178
	حقوق و مزایا	-0/17	0/02	176
	مدیریت	-0/07	0/38	155
	محیط فیزیکی کار	-0/33	0/000	161
	رابطه با همکاران	+0/22	0/007	151

نتایجی که از آزمون ضریب همبستگی برای متغیرهای مستقل تحقیق به دست آمد عبارت است از:

- وجود رابطه بین خودشکوفایی و رضایت شغلی تأیید شد و شدت رابطه 0/69+ بود که نشان دهنده‌ی وجود رابطه مثبت با شدت قوی بین این دو متغیر است.

- بین دو متغیر ماهیت شغل و رضایت شغلی نیز وجود رابطه تأیید و شدت 0/21+ بوده است که نشان دهنده‌ی وجود رابطه‌ی مثبت و با شدت قوی بین دو متغیر است.

- بین دو متغیر حقوق و مزایا و رضایت شغلی نیز فرض وجود رابطه تأیید و شدت رابطه بین دو متغیر 0/17- می‌باشد که نشان دهنده‌ی وجود رابطه‌ی معکوس و با شدت ضعیف بین دو متغیر است.

- بین دو متغیر مدیریت و رضایت شغلی فرض وجود رابطه تأیید نشد.

- بین دو متغیر محیط فیزیکی کار و میزان رضایت شغلی نیز فرض وجود رابطه تأیید و شدت رابطه بین دو متغیر 0/33- می‌باشد که نشان‌دهنده‌ی وجود رابطه‌ی معکوس و با شدت متوسطی بین دو متغیر است.

- بین دو متغیر روابط با همکاران و رضایت شغلی وجود رابطه تأیید شد و شدت رابطه 0/22+ می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری:

در این تحقیق دو هدف اساسی مورد نظر بود نخست بررسی میزان رضایت شغلی دبیران مورد مطالعه و دوم شناسایی مهمترین عوامل موثر بر رضامندی شغلی نمونه تحقیق بود. در رابطه با هدف نخست نتایج حاکی از رضایت شغلی نسبتاً مطلوب نمونه این تحقیق دارد. اما در خصوص هدف دوم در تئوری‌های و تحقیقات مورد اشاره در بخش مبانی نظری و تجربی تحقیق، عوامل و متغیرهای چون خودشکوفایی، ماهیت شغل، حقوق و مزایا، مدیریت، رابطه با همکاران، فرصت‌های پیشرفت، عدالت و انصاف در پرداخت‌ها، چالشی بودن شغل، امکانات و شرایط فیزیکی و رفاهی، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، جنسیت، میزان تحصیلات و... در رضایت شغلی مورد توجه بود که بر همین اساس در این تحقیق در جهت دستیابی به هدف دوم 6 متغیر مستقل و 7 متغیر زمینه‌ای مورد توجه و به آزمون رابطه آن‌ها با رضایت شغلی نمونه تحقیق پرداخته شد.

یافته‌ها در رابطه با متغیرهای زمینه‌ای جنس، وضعیت تاهل، وضعیت مسکن و وضعیت استخدامی نشان داد که به جز در رابطه با متغیر جنس در دیگر متغیرها تفاوت‌ها معنادار نبوده است لذا بر این اساس می‌توان گفت دبیران مجرد و متاهل، رسمی و غیر رسمی و دارای مسکن سازمانی یا شخصی از لحاظ میزان رضایت از شغل‌شان وضعیت مشابهی دارند و تفاوت‌های ملاحظه شده از لحاظ آماری معنی‌دار نیست، اما دبیران زن این تحقیق رضایت شغلی شان بیش از همکاران مرد بوده و البته این نتیجه

همخوان با یافته‌های تحقیق کاریون(2000) می‌باشد. آزمون ضریب همبستگی پیرسون نیز نشان داد که متغیرهای زمینه ای سن، میزان تحصیلات و سال‌های خدمت رابطه معنی‌داری با رضایت شغلی دبیران نداشته‌اند.

در رابطه با متغیرهای مستقل تحقیق نیز نتایج موید این مطلب است که به جز متغیر «مدیریت» بقیه متغیرها رابطه معناداری با رضایت شغلی نمونه تحقیق داشته‌اند و از لحاظ آماری نیز این رابطه‌ها معنی‌دار بوده است.

متغیر خودشکوفایی بیشترین ارتباط را با متغیر وابسته داشته است. این نتیجه را می‌توان تایید تئوری‌های مزلو، بروفی و هرزبرگ دانست که معتقدند هر فردی از داشتن یک شغل علاوه بر نیازهای مادی بدنبال رشد و پیشرفت، بروز خلاقیت و استعدادها و به عبارت شکوفایی خود است با این نتیجه مهمترین عاملی که نمونه تحقیق نسبت به شغل خود احساس خوبی دارند و از آن راضی هستند همین متغیر است.

در همین راستا آموزش و پرورش باید در جهت تنوع بخشی و غنای شغل معلمی و فراهم نمودن امکان پیشرفت شخصی و شغلی آنان تلاش بیشتری نماید.

موضوع دیگر رابطه متوسط متغیر «محیط فیزیکی کار» با رضایت شغلی است این یافته منطبق با تفسیر سازمانی لوسیر از تئوری مزلو و نتایج تحقیق مرکز افکارسنجی دانشجویان ایران است که بر نقش محیط فیزیکی کار در رضامندی شغلی تاکید دارند.

با توجه به اینکه ناحیه 5 آموزش و پرورش شهر تبریز(مکان این تحقیق) محروم‌ترین ناحیه‌ی آموزش و پرورش این شهر از نظر فضاهای آموزشی، کلاس‌های درس و امکانات ورزشی است، اقدامات بیشتر مسئولان ذیربط از جمله؛ نوسازی و تجهیز دبیرستان‌های قدیمی و جدید به امکانات آموزشی، ورزشی و فرهنگی، زیباسازی فضاهای عمومی مدارس از قبیل (حیاط، کلاس‌های درس، راهروها و ...) و

توجه بیشتر به مسائل زیبایی شناختی دبیرستان‌ها مانند (معماری، رنگ، نورپردازی، مساحت کلاس‌ها و ...) می‌تواند علاوه بر افزایش رضایت شغلی معلمان در ارتقاء تحصیلی دانش آموزان نیز موثر واقع شود. «رابطه و تعامل با همکاران» سومین متغیر مستقلی است که با رضایت شغلی رابطه معناداری داشته است. این یافته علاوه بر اینکه همخوان با تفسیر لوسیر از تئوری مزلو در بعد اجتماعی است تایید نتیجه ای است که کین (2001) و پالو (1998) در تحقیقات خود به آن رسیده اند.

با توجه با این نتیجه به هر میزان که سازمان آموزش و پرورش این ناحیه در تقویت همکاری و تعامل دبیران این ناحیه بکوشد باعث افزایش رضایت دبیران از شغل‌شان خواهد شد اقدامات پیشنهادی در این خصوص عبارتند از؛ برگزاری سفرها و اردوهای دسته جمعی و خانوادگی، برگزاری جشن‌ها و مراسم سازمانی، سازماندهی و تشکیل تیم‌های ورزشی و تشویق کارهای گروهی.

«ماهیت شغل» چهارمین متغیر تاثیرگذار بر رضایت شغلی نمونه این تحقیق بوده است. این نتیجه نیز در تحقیقات بیسلی و رایت (2004)، واید (2006)، بختیاری نصرآبادی (1388) و سرنیدی و مانی (1385) حاصل شده است و در تئوری‌های مزلو (تفسیر سازمانی لوسیر از این تئوری) و دیدگاه هرزبرگ نیز مورد توجه بوده است. در این ارتباط تلاش آموزش و پرورش در بالا بردن جایگاه و ارزش اجتماعی شغل معلمی، تنوع بخشی به آن می‌تواند باعث افزایش رضایتمندی بیشتر دبیران از شغل‌شان شود.

«حقوق و مزایا» از مهمترین متغیرهای است که در رضایتمندی شغلی افراد از شغل‌شان موثر است این نتیجه در این تحقیق دیده شده و مشخص شد که با افزایش حقوق و مزایایی نمونه تحقیق رضایت‌شان از شغل‌شان افزایش داشته است. در نظریه برابری آدامز زمانی که گفته می‌شود هر فردی بین داده و ستاده خود در سازمان محل کارش مقایسه می‌کند اشاره به همین موضوع دارد و نیازهای فیزیولوژیک مزلو به عنوان پایه‌ای‌ترین نیاز انسان تاکید بر همین موضوع است. همچنین نتیجه این تحقیق در رابطه با تاثیر حقوق و مزایا در افزایش رضایت شغلی در تحقیقات اسمیت (2001) و ایسوم (2000) نیز دیده

می‌شود. در رابطه با این موضوع پیشنهاد می‌شود که تلاش بیشتری صورت گیرد تا حقوق دریافتی دبیران در حد میانگین کارمندان سایر ادارات دولتی قرار گیرد و تناسبی بین تورم موجود و حقوق دریافتی‌شان برقرار گردد، حمایت‌های مالی و غیر مالی مستقیم و غیر مستقیم دیگر، افزایش مزایای جانبی دیگر مانند انواع بیمه‌ها، خانه‌های سازمانی، بن‌های کارمندی می‌تواند باعث شود تا این قشر تاثیر گذار احساس مثبت‌تر نسبت به شغل معلمی داشته باشد و در نتیجه تلاش مضاعفی در جهت تعلیم و تربیت فرزندان این مرز و بوم از خود نشان دهند.

منابع:

ایسپا واحد مرکز. (۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان بانک صنعت و معدن.

منتشر نشده.

بختیاری نصرآبادی، ح. (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی بین ماهیت شغل و رضایت شغلی در شرکت ذوب

آهن اصفهان. پژوهش نامه مدیریت اجرایی. سال نهم، شماره ۱، (پیاپی ۳۳)، صفحه: ۵۷-۷۶

ساعتچی، م. (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی میان انگیزه‌ی شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی

(دبیران) مقطع متوسطه‌ی شهرستان مرودشت. فصل نامه رهیافتی نو در مدیریت آموزش.

سال اول، شماره دوم، صفحه: ۱۶۸-۱۴۷

سرنندی، پ و مانی آ. (۱۳۸۵). بررسی تاثیر عوامل درونی و بیرونی بر رضایت شغلی و سلامت جسمانی کارکنان شرکت گاز استان آذربایجان شرقی. منتشر نشده.

شفیع آبادی، ع. (۱۳۶۹). **راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخابات شغل**. تهران: انتشارات رشد.

گریفین، م. (۱۳۷۴). **رفتار سازمانی**. ترجمه: سید م، الوانی و غ، معمارزاده. تهران: انتشارات مروارید.

میرسپاسی، ن. (۱۳۷۹). **مدیریت منابع انسانی و روابط کار**. تهران: انتشارات میر.

رایینز، استیفن. پی. (۱۳۷۷). **رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها، کاربردها**. ترجمه: ع، پارسائیان و م، اعرابی. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.

هومن، ج. (۱۳۷۱). **پایه های پژوهش در علوم رفتاری**. تهران: انتشارات فرهنگ.

Cain, J.M & Schulkin, J. (Eds). (2001). Effects of perceptions and mentorship on pursuing a career in academic medicine in obstetrics and gynecology. **Journal of Academic Medicine**. 76 (6): 628-34.

Cam, O. (2001). The burnout in nursing academicians in Turkey. **International Journal of nursing studies**. Vol: 38, 201- 207.

Carayon, P & Honokker, P. (2003). **Job characteristic and quality of working life in the IT workforce: The role of gender**. ACM SIGMIS CPR Conference. Edited by E. Trauth, April 10-12, 2003, Philadelphia, Pennsylvania, pp.58-63

Desantis, V & Durst, S. (1996) Comparing job satisfaction among public and private sector Employees. **American Review of public Administration**. Vol: 26 (3): 327

Easom, A.K. (2000). Nephrology APNs: who are we and what do we do? Survey results October 1999 Nephrol Nurs J. 2000 Apr; 27(2):187-91

Flanagan NA, Fianagan TJ. An analysis of the relationship between job satisfaction and job stresses in correction nurses. **Research in Nursing & Health**.Vol: 25 (4):282–294.

Palepu, A& Friedman, R.H. (Eds). (1998). junior faculty members' mentoring relationships and their professional development in U.S Medical schools. Journal of Academic Medicine; 73(3): 318-23.

Siegel, P.A,Post, C. Brockner, J. Fishman, A.Y. Garden,C.(2005).The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment. **Journal of Applied Psychology**; 90(1):13-24.

Smith,T.J, Girtman J, Riggins J. (2001). Why academic divisions of hematology/oncology are in trouble and some suggestions for resolution. **Journal of Clinical Oncology**; 19(1):260-4.

Wild, P. Parsons, V& Dietz, E. (2006).Nurse practitioner's characteristics and job satisfaction. **Journal of the American Academy of Nurse Practitioners**.18 (11): 544-9.

Abstract:

Self actualization and Job satisfaction

Hossein Mirzaei

Sabah Mohammadi

The role of teachers in the education system and training a generation is main. Of course job satisfaction affected educational tasks of teachers, for this reason the study of job satisfaction is very important. This research focused on job satisfaction and identification of influential factors on it between teachers of 5 area of education organization in the East Azerbaijan Province in 1390/2011.

The Methodology has been of survey type and the statistical population was all teachers of this area also the sample size consisted of 193 teachers .Questionnaire was used to gather the necessary data.

On the whole, this research was to answer two basic questions. Firstly, how much is job satisfaction level of teachers? Secondly, what are the important variables that influence the level of job satisfaction of them?

In general, results showed that, on average, the level job satisfaction of teachers was 72.6

Also, to answer the second question, the results showed that, there were relation between job satisfaction with self-actualization (0/69), work place (0/33), relation with colleague (0/22), nature of job (0/21) and salary- benefits (0/17).

Key words: Job Satisfaction, teacher, self-actualization, work place