

«مطالعات جامعه‌شناسی»

سال سوم، شماره یازدهم، تابستان ۱۳۹۰

ص ص ۱۹-۷

خود شکوفایی و رضامندی شغلی

دکتر حسین میرزائی^۱
صبح محمدی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۸/۲۰

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۲/۱۱/۳۱

چکیده

معلمان و دبیران مدارس در نظام تعلیم و پرورش و داشتن نسلی فرهیخته نقش اساسی دارند. البته رضامندی شغلی معلمان تأثیری غیرقابل 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 ۵ آموزش و پرورش تبریز (۱۳۹۰) و حجم نمونه ۱۸۳ نفر می‌باشد.

با در نظر داشتن ترکیبی از نظریه‌های مزلو، بروفی، مک‌کلند و ... 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 دبیرستان‌های ناحیه ۵ 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 ۲۵/۴ از ۳۵) بوده و در بین متغیرهای مورد مطالعه به ترتیب متغیرهای «خودشکوفایی» (۰/۶۹)، «محیط فیزیکی کار» (۰/۳۳)، «رابطه با همکاران» (۰/۲۲)، «ماهیت شغل» (۰/۲۱) و «حقوق و مزایا» (۰/۱۷) با متغیر وابسته رابطه معناداری داشته‌اند.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، دبیران، آموزش، تبریز.

بیان مساله

علاقه به موضوع رضایت شغلی با تحقیق التون مایوکه 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،

۱. دانشگاه فردوسی مشهد، استادیار گروه علوم اجتماعی؛ مشهد-ایران (نویسنده مسئول).

E-mail: hmirzaei@um.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه تبریز.

علاقه به کار و منزلت اجتماعی کار بود، داده است. در حال حاضر کار فقط وسیله‌ی تامین احتیاجات مادی نمی‌باشد. هرچند 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 کارسبب 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. تامین اقتصادی معلم باعث علاقه‌ی بیشتری 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 بعامل‌گوناگونی نسبت به شغل‌شان احساس عدم رضایت نمایند ضربه جبران‌ناپذیری 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 کدام یک بیشترین تأثیر 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 براساس ارضای نیازهای درونی فرد در محیط کار قرار می‌دهند. در این گونه نظریه‌ها فرض بر آن است که هرچه ارضای نیازهای روانی فرد بیشتر صورت گیرد وی راضی‌تر و مولدتر خواهد بود. تئوری‌های دیگر به جای آن که برای تبیین رضایت شغلی تنها بر فرد متمرکز باشد برای بافت سازمان نیز اهمیت زیادی قائل هستند. این نظریه‌ها بخاطر آن که شامل فرآیندهای نسبتاً ساده‌ای برای آغاز، جهت‌دهی و استمرار رضایت شغلی می‌شود از اهمیت زیادی برای مدیران برخوردار است (هومن، ۱۳۷۱: ۱۳).

در نظریه سلسله مراتب مزلو که یکی از کاربردی‌ترین تئوری‌های 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 (۱): سلسله مراتب نیازها، عوامل سازمانی ارضای آنی از دیدگاه لوسیر

سطح نیاز	ارضای کننده‌ها
فیزیولوژیک	حقوق مناسب و مکفی، استراحت‌های کوتاه مدت، موقعیت‌های ایمن کاری.
ایمنی	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.
اجتماعی	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.
عزت نفس	پست‌های سازمانی، رضایت حاصل از اتمام یک کار، افزایش شایستگی، حقوق، بازنشستگی، قدردانی، وظایف چالش برانگیز، شرکت در تصمیم‌گیری.
خودشکوفایی	فرصت پیشرفت، رشد مهارت‌های کارکنان، فرصت برای خلاق بودن، پیشرفت و ارتقاء، توانایی کنترل کامل بر شغل.

منبع: (هومن، ۱۳۷۰).

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 به وجود 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 برجسته دیگری از عوامل موثر بر رضایت شغلی تاکید 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، ۱۳۷۷: ۸۵). 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 آن چه 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.

$$\frac{\text{ستاده‌ها (خویش)}}{\text{داده‌ها (خویش)}} \quad \text{مقایسه می‌شود با} \quad \frac{\text{ستاده‌ها (دیگری)}}{\text{داده‌ها (دیگری)}}$$

شخص نسبت ستاده به داده خود را با نسبت ستاده به داده دیگری مقایسه می‌کند (گریفین، ۱۳۷۴: ۱۱۴).

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 گونه‌ای رفتارکنند که دیگران به کم‌کاری تشویق شوند، از میزان مصرف خود (داده‌ها) و بازدهی‌ها بکاهند، مرجع یا آن چه شخص خود را با آن مقایسه می‌کند تغییر می‌دهند و یا آن که 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 غیررسمی در رضایت درونی فرد مؤثر واقع می‌شوند، مقایسه‌های اجتماعی نیز عامل قدرت‌مندی در محیط کاری به حساب می‌آیند (همان).

بروفی از دیگر اندیشمندان مسایل سازمانی، در «نظریه انتظار» بیان می‌دارد چنانچه انتظارات فرد از شغلش خیلی زیاد باشد، رضایت شغلی معمولاً دیرتر و مشکل‌تر حاصل می‌شود. مثلاً ممکن است فردی در صورتی از شغلش راضی شود که بتواند به تمام انتظارات تعیین شده خود از طریق اشتغال جامعه عمل ببوشاند. بی‌تردید چنین فردی به مراتب دیرتر از فردی که کمترین انتظارات را از شغلش 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، ۱۳۶۹: ۱۲۶). این نظریه شامل سه متغیر یا رابطه می‌شود، که از این قرارند:

۱. 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.
۲. رابطه بین عملکرد و پاداش، میزان یا حدود باور فرد، مبنی بر این که سطح معینی از کار به نتیجه، دستاورد یا پاداش مورد نظر می‌انجامد.
۳. 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. بعلاوه، هرگاه 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 (رابینز، ۱۳۷۷: ۳۵۴). هرزبرگ «نظریه دو عاملی» خود را در بین سال‌های ۱۹۵۰ تا ۱۹۶۰ 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 بدست می‌آید. بسیاری از مدیران با توجه به نتایج این پژوهش‌ها به طراحی مجدد مشاغل پرداختند و مشاغل را از حالت تکراری و ساده به مشاغل فنی و پر محتوا تغییر داده و برای کارکنان، آزادی، کنترل و مسئولیت‌آداری نقش را فراهم کرده‌اند (میرسپاسی، ۱۳۷۹: ۸۳). 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 رابطه 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 انگیزه مدیران و رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه‌ای معنادار وجود دارد (ساعتچی، ۱۳۸۷).

- در تحقیق بختیاری نصرآبادی و همکارانشان که در سال ۱۳۸۴ 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، ۱۳۸۸).

- 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 نموده‌اند (ایسپا، ۱۳۸۲).

- 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 (سرندي و مانی، ۱۳۸۵).

- اسمیت^۱ (۲۰۰۱) و ایسوم^۲ (۲۰۰۰) در تحقیقات خود بر متغیر حقوق و درآمد به عنوان عاملی مهم در رضایت‌مندی شغلی تاکید داشته‌اند. سیگل^۳ و همکارانش (۲۰۰۵) متغیر رعایت عدالت و عدم تبعیض و امنیت شغلی را دارای تاثیر بیشتر دانسته‌اند و کم^۴ (۲۰۰۱) و واید^۵ (۲۰۰۶) بر استقلال شغلی انگشت گذاشته‌اند. کین^۶ (۲۰۰۱) و پالیو^۷ (۱۹۹۸) 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. فلانگان^۸ (۲۰۰۲) بر وضعیت استخدامی در رضایت‌مندی شغلی تاکید کرده‌اند. دیسانتیس و دیورست^۹ (۱۹۹۶) 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 (دیسانتیس و دیورست، ۱۹۹۶). کاریون^{۱۰} 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، ۲۰۰۳).

اهداف و فرضیه‌ها

هدف اصلی این تحقیق «بررسی میزان رضایت شغلی دبیران دبیرستان‌های ناحیه ۵ شهر تبریز و عوامل مؤثر بر آن» است.

فرضیه‌های تحقیق نیز به شرح زیر تدوین شد:

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

1. Smith
2. Easom
3. Siegel
4. Cam
5. Wild
6. Cain
7. Palepu
8. Flanagan
9. Desantis & Durst
10. Carayon

۲. بین متغیرهای زمینه‌ای سن، سال‌های خدمت و میزان تحصیلات با متغیر رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۳. بین متغیر خودشکوفایی و میزان رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.
۴. بین متغیر ماهیت شغل و میزان رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.
۵. بین متغیر حقوق و مزایا و میزان رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.
۶. بین متغیر مدیریت و میزان رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.
۷. بین متغیر محیط فیزیکی کار و میزان رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.
۸. بین متغیر رابطه با همکاران و میزان رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی

جامعه آماری پژوهش کلیه دبیرانی هستند (۱۱۴ نفر زن و ۸۹ نفر مرد) که در مقطع متوسطه روزانه عمومی ناحیه ۵ تبریز در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ مشغول به تدریس بوده‌اند. در کل تعداد ۳۷۶ نفر جامعه آماری را تشکیل دادند. از طریق فرمول کوکران تعداد ۱۸۳ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. از این ۱۸۳ نفر سهم دبیران زن ۱۱۴ نفر و سهم دبیران مرد ۶۹ 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 پرسشنامه برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است. اعتبار^۱ ابزار اندازه‌گیری، از نوع صوری^۲ بوده است. جهت بررسی پایایی^۳ گویه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب پایایی بدست آمده جدول شماره (۳) 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 متغیرها از آماره‌های توصیفی و استنباطی استفاده شد و آزمون‌های مورد استفاده برای آزمون فرضیه‌ها ضریب همبستگی پیرسون و تفاوت میانگین‌ها می‌باشد.

جدول شماره (۲): ضرایب پایایی متغیرهای مستقل تحقیق

عنوان متغیر	نوع متغیر	ضریب پایایی
رضایت شغلی	وابسته	۰/۸۲
خودشکوفایی	مستقل	۰/۷۵
ماهیت شغل	مستقل	۰/۷۸
حقوق و مزایا	مستقل	۰/۸۵
مدیریت	مستقل	۰/۷۱
محیط فیزیکی کار	مستقل	۰/۷۰
رابطه با همکاران	مستقل	۰/۸۱

^۱ Validity

^۲ Face Validity

^۳ Reliability

یافته‌ها**یافته‌های توصیفی**

براساس نتایج ۶۲/۳ درصد دبیران مورد بررسی زن و ۳۷/۷ درصد مرد بوده‌اند. از لحاظ گروه سنی بیشترین نمونه در دو گروه ۳۰ تا ۳۹ سال (۵۰/۳ درصد) و ۴۰ تا ۴۹ ساله (۴۳/۷ درصد) قرار داشته‌اند. ۹۲/۹ درصد نمونه متأهل و ۷/۱ درصد مجرد بوده‌اند. از لحاظ مدرک تحصیلی، ۵/۵ درصد فوق دیپلم، ۷۸/۷ درصد کارشناسی و ۱۵/۸ درصد نیز دارای مدرک کارشناسی ارشد بوده‌اند. از لحاظ وضعیت مسکن ۶۵/۶ دارای خانه‌ی شخصی بوده‌اند و ۲۹ درصد پاسخگویان نوع مسکن خود را غیر شخصی (اجاره‌ای، سازمانی و ...) اظهار کرده‌اند. در مورد وضعیت استخدامی ۹۷/۸ درصد رسمی و ۲/۲ درصد غیر رسمی (قراردادی، آزمایشی) بوده‌اند.

یافته‌های استنباطی (آزمون فرضیه‌های تحقیق)

درجدول 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 ۷۲/۶ بوده است.

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

آماره	رضایت شغلی	رضایت شغلی در دستکاری	تفاوت و میزان	جنس	وضعیت تأهل	وضعیت مسکن	ارتباط با همکاران
میانگین ^۱	۷۲/۶	۶۸/۵	۵۳/۴	۶۹/۶	۷۰	۶۷/۳	۶۲/۷
خطای معیار میانگین	۰/۴۲	۰/۲۶	۰/۲۸	۰/۲۳	۰/۱۹	۰/۲۰	۰/۱۷
انحراف معیار	۵/۷۰	۴/۶۷	۳/۷۹	۳/۱۲	۲/۶۲	۲/۷۳	۲/۳۴
واریانس	۳۲/۵۲	۱۴/۳۰	۱۴/۳۷	۹/۷۸	۶/۹۱	۷/۴۵	۵/۵۱
چولگی	-۰/۷۳	-۰/۴۲	-۰/۶۳	-۰/۷۴	-۰/۰۹	-۰/۱۴	۰/۳۰
کشیدگی	۰/۳۴	-۰/۳۱	۰/۵۳	۰/۵۴	-۰/۳۰	-۰/۷۹	-۰/۳۸
دامنه تغییرات	۲۶	۱۶	۲۰	۱۶	۱۲	۱۱	۱۲

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

۱. محاسبه میانگین براساس ۱۰۰ صورت گرفته است.

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

متغیر وابسته	متغیر زمینه‌ای	میانگین	ارزش T	سطح معناداری تفاوت میانگین
جنس	زن	۸۰/۴	۴/۸۱	۰/۰۰۰
	مرد	۶۹		
وضعیت تأهل	مجرد	۷۶/۲	۰/۰۳	۰/۵۸۷
	متاهل	۷۶		
وضعیت مسکن	شخصی	۷۸/۲	۲/۳۷	۰/۰۸۸
	اجاره‌ای	۷۱/۵		
استخدامی	رسمی	۷۶/۱	۰/۱۲	۰/۷۷۲
	غیر رسمی	۷۷		

براساس جدول شماره (۴) دبیران زن از دبیران مرد رضایت شغلی بیشتری داشته و این موضوع از لحاظ آماری نیز معنی‌دار است. اما میزان رضایت شغلی دبیران بر حسب متغیرهای (زمینه‌ای) وضعیت تأهل، وضعیت مسکن و وضعیت استخدامی تفاوت معنی‌داری ندارد. بعبارتی دبیران مجرد و متاهل مالک و غیر مالک، رسمی و غیر رسمی از رضایت شغلی نسبتاً مشابهی برخوردارند.

- با بالا رفتن سن، سال‌های خدمت و میزان تحصیلات رضایت شغلی جامعه آماری مورد مطالعه افزایش می‌یابد.

جدول شماره (۵): آزمون ضریب همبستگی بین متغیر رضایت شغلی و متغیرهای زمینه‌ای

رضایت شغلی	سن		تحصیلات		سال‌های خدمت	
	پاسر	پاسر	پاسر	پاسر	پاسر	پاسر
	۰/۰۶	۰/۴۲	-۰/۱۰	۰/۱۶	-۰/۱۲	۰/۱۱

براساس نتایج جدول فوق هیچ‌گونه رابطه بین متغیرهای زمینه‌ای سن، تحصیلات، سال‌های خدمت و میزان رضایت شغلی مشاهده نشد.

- 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	معنی‌داری	تعداد مشاهدات
رضایت شغلی	خودشکوفایی	+۰/۶۹	۰/۰۰۰	۱۷۱
	ماهیت شغل	+۰/۲۱	۰/۰۰۵	۱۷۸
	حقوق و مزایا	-۰/۱۷	۰/۰۲	۱۷۶
	مدیریت	-۰/۰۷	۰/۳۸	۱۵۵
	محیط فیزیکی کار	-۰/۳۳	۰/۰۰۰	۱۶۱
	رابطه با همکاران	+۰/۲۲	۰/۰۰۷	۱۵۱

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 +۰/۶۹ بود که نشان دهنده 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 +۰/۲۱ بوده است که نشان دهنده وجود رابطه 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 +۰/۱۷ می‌باشد که نشان دهنده وجود رابطه معکوس و با شدت ضعیف بین دو متغیر است.
- بین دو متغیر مدیریت و رضایت شغلی فرض وجود رابطه تأیید و شدت رابطه بین دو متغیر +۰/۰۷ می‌باشد که نشان دهنده وجود رابطه معکوس و با شدت ضعیف بین دو متغیر است.
- بین دو متغیر محیط فیزیکی کار و میزان رضایت شغلی نیز فرض وجود رابطه تأیید و شدت رابطه بین دو متغیر -۰/۳۳ می‌باشد که نشان دهنده وجود رابطه 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 +۰/۲۲ 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 خود شکوفایی، 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 ۶ متغیر مستقل و ۷ 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 متأهل، 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 شغلی‌شان بیش از همکاران مرد بوده و البته این نتیجه همخوان با یافته‌های تحقیق کاربون (۲۰۰۰) می‌باشد. آزمون ضریب همبستگی پیرسون نیز نشان داد که متغیرهای زمینه‌ای 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 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.

باتوجه به این که ناحیه ۵ آموزش و پرورش شهر تبریز (مکان این تحقیق) محروم‌ترین ناحیه 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 زیبایی‌شناختی دبیرستان‌ها مانند (معماری، رنگ، نورپردازی، مساحت کلاس‌ها و ...) می‌تواند علاوه بر افزایش رضایت شغلی معلمان در ارتقاء تحصیلی دانش‌آموزان 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 این که همخوان با تفسیر لوسیر از تئوری مزلو در بعد اجتماعی است تایید نتیجه‌ای است که کین (۲۰۰۱) و پالیو (۱۹۹۸) در تحقیقات خود به آن رسیده‌اند.

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 (۲۰۰۴)، واید (۲۰۰۶)، بختیاری نصرآبادی (۱۳۸۸) و سرنندی و مانی (۱۳۸۵) 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 وارزش 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 رضامندی 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 (۲۰۰۱) و ایسوم (۲۰۰۰) 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 تاثیرگذار 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)، صص ۷۶-۵۷.
- ساعتچی، م. (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی میان انگیزه‌ی شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی (دبیران) مقطع متوسطه‌ی شهرستان مرودشت. **فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزش**. سال اول، شماره دوم، صص ۱۶۸-۱۴۷.

- سرنندی، پ؛ و دیگری. (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 حرفه‌ای و نظریه‌های انتخابات شغل. تهران: انتشارات رشد.
- گریفین، م. (۱۳۷۴). رفتار سازمانی. ترجمه: س، م، الوانی و دیگری. تهران: انتشارات مروارید.
- میرسپاسی، ن. (۱۳۷۹). مدیریت منابع انسانی و روابط کار. تهران: انتشارات میر.
- رابینز، ا. پ. (۱۳۷۷). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها. ترجمه: ع، پارسائیان و دیگری. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- هومن، ج. (۱۳۷۱). پایه‌های 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 academician 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, Flanagan TJ. An analysis of the relationship between job satisfaction and job stress 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.