

بررسی رابطه رضایت شغلی و متغیرهای جمعیت شناختی

و مقایسه آن در معلمان دانش آموزان کم توان ذهنی و ناشنوا مقطع راهنمایی استان مازندران

مصطفی مروری / کارشناس ارشد روان شناسی کودکان استثنایی

چکیده

این پژوهش با هدف مقایسه رابطه متغیرهای جمعیت شناختی با رضایت شغلی در معلمان دانش آموزان کم توان ذهنی و ناشنوا انجام شد. پژوهش حاضر از نوع همبستگی بوده و جامعه پژوهش را تمامی معلمان دانش آموزان کم توان ذهنی و ناشنوا مقطع راهنمایی استان مازندران تشکیل داده بود با روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای نمونه‌ای به اندازه ۱۲۸ نفر انتخاب شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه رضایت شغلی بود که توسط برقی تهیه و بکار گرفته شده بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از آزمون‌های آماری همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک طرفه و آزمون تی مستقل استفاده شد. یافته‌ها نشان داد هیچ یک از متغیرهای جمعیت‌شناختی رابطه معناداری با رضایت شغلی در معلمان دانش‌آموزان کم‌توان‌ذهنی نداشت، ولی در معلمان دانش‌آموزان ناشنوا متغیرهای سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت رابطه معناداری با رضایت شغلی داشتند. رضایت شغلی در معلمان دو گروه تفاوت آماری معناداری نداشت. در صورتی که رضایت شغلی معلمان زن به طور معناداری بیشتر از معلمان مرد بود. بطور کلی می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی یک مفهوم چند بعدی است که تنها یک عامل در آن دخیل نیست.

واژه های کلیدی: رضایت شغلی، کم توان ذهنی، ناشنوا، متغیرهای جمعیت‌شناختی

مقدمه

مختلف در موفقیت و رشد فرد و جامعه تأثیر می گذارد

(حسینی، ۱۳۸۴).

رضایت شغلی معلمان به عنوان یک شاخص مهم و مؤثر در آموزش، توجه مجریان و پژوهشگران حوزه تعلیم و تربیت را جلب کرده است (زانگ، ۲۰۰۷). رضایت شغلی در معلمان یک منبع مهم برای رضایت شخصی است و در حفظ و نگهداری معلمان در کارشان مؤثر است (کمیلی، ۲۰۰۴) و فداکاری، علاقه‌مندی و تعهد در مسئولیت‌شان را ممکن می‌سازد (تسنیم، ۲۰۰۶).

تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که شاغل در لحظه‌ای معین از شغل احساس رضایت کند (سفیری، ۱۳۷۷ نقل از محمدی، ۱۳۸۲).

داورمنش و براتی سده (۱۳۸۵) عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را به پنج دسته زیر تقسیم بندی کرده‌اند:

۱. میزان حقوق: الف) تأمین کننده مخارج زندگی

یکی از اساسی‌ترین مسائل شغلی که متخصصان را به خود مشغول نموده، رضایت شغلی می‌باشد (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۶). در واقع برخورداری از احساس رضامندی شغلی برای همه صاحبان مشاغل امری است لازم و ضروری، اما برای صاحبان رسالت خطیر معلمی امری است فوق‌العاده مهم و حیاتی (افروز، ۱۳۸۱). اهمیت شغل معلمی در هر جامعه‌ای انکارناپذیر است. معلمی یکی از مشاغل مهم و اساسی هر جامعه محسوب می‌شود و مسئولیت هدایت و پرورش یک نسل به عهده معلمان جامعه است، بنابراین توجه به پژوهش در متغیرهای مربوط به معلم، به ویژه در زمینه رضایت شغلی می‌تواند بسیار مهم باشد (زارعی، ۱۳۸۰). افرادی که از کارشان رضایت دارند و به آن علاقه‌مند هستند، از انگیزه زیادی در کارشان برخوردارند (کاتزل و تامپسون، ۱۹۹۰ نقل از لوکنر و هانکس، ۲۰۰۳). رضایت شغلی، نوعی نگرش فردی است که به طرق

در میان معلمان و سرپرستان مدارس استثنایی در ترکیه پرداخت. هدف این پژوهش، مشخص کردن تفاوت سرپرستان و معلمان دانش‌آموزان استثنایی در موقعیت‌های کاری، جنسیت و تجربه‌های کاری و نیز تحلیل عوامل تأثیرگذار در رضایت و فرسودگی شغلی بوده است. کل آزمودنی‌ها ۲۹۵ نفر بودند که ۳۳ نفر سرپرست و ۲۶۲ نفر معلم دانش‌آموزان استثنایی بودند. یافته‌های پژوهش نشان داد که در هر دو گروه رابطه معنی‌داری بین رضایت و فرسودگی شغلی وجود نداشت. ولی جنسیت با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری داشت و معلمان زن نسبت به معلمان مرد رضایت شغلی بیشتری داشتند.

پلت سیدو و آگالیوتیس (۲۰۰۸) به بررسی فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، و ساختار شغلی مرتبط با منبع‌های استرس در معلمان آموزش و پرورش استثنایی در یونان پرداختند. برای این کار آنها از ۱۲۷ معلم مقطع ابتدایی خواستند به پرسشنامه‌های: فرسودگی روانی، رضایت از استخدام و عامل‌های مرتبط با شغل پاسخ دهند. نتایج آنها مشخص کرد که معلمان استثنایی از سطوح فرسودگی روانی کم تا متوسطی برخوردارند و سطوح بالایی از رضایت شغلی را دارا می‌باشند. همچنین معلمان رضایت متوسطی از موقعیت‌های کاری و رضایت کمی از امید به پاداش و تشویق داشتند. متغیرهای سن، جنس و موقعیت‌های خانواده اثرات معنی‌دار کمی با استرس شغلی داشتند. یافته این پژوهش نشان داد که رضایت شغلی معلمان استثنایی و عادی تفاوتی با هم ندارد.

در پژوهش دیگری ایچنگر (۲۰۰۰) رابطه جنسیت و جهت‌گیری اجتماعی با استرس و رضایت شغلی در بین معلمان استثنایی را مورد بررسی قرار داد. در این پژوهش ۳۹ معلم کودکان استثنایی زن و ۴۳ معلم کودکان استثنایی مرد شرکت داشتند. جهت‌گیری اجتماعی معلمان از لحاظ بیانگری، وسیله‌ای، متوازن و نامتمایز با استفاده از پرسشنامه ۶ نقشی مورد بررسی قرار گرفت. این

باشد. ب) بر مبنای قانونی معین استوار باشد. ج) با اجحاف و نابرابری همراه نباشد.

۲. امنیت شغلی: اطمینان در ثبات شغل حداقل برای مدت معینی وجود داشته باشد.

۳. شرایط خوب کاری: محیط کار به دور از آلودگی جسمی، روانی و اخلاقی باشد.

۴. امکانات پیشرفت: امکان پیشرفت و ترقی برای کارکنان وجود داشته باشد.

۵. روابط انسانی: در حد مقدماتی، انتخاب محل کار، نوع کار و همکار برای هر فرد ممکن باشد.

بیشتر پژوهش‌ها رضایت شغلی در معلمان دانش‌آموزان عادی را مورد بررسی قرار دادند و رابطه رضایت شغلی با کیفیت سازمانی (ابراهیمی، ۱۳۶۵ نقل از برقی، ۱۳۷۴)، تعهد سازمانی (حسینی، ۱۳۸۴)، ویژگی‌های شخصیتی (مجدزاده، ۱۳۷۳)، انگیزتگی (بیشی، ۱۹۹۶)، فرسودگی روانی (سری، ۲۰۰۴)؛ و پلت سیدو و آگالیونیس، (۲۰۰۸) را مشخص کرده‌اند.

پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه رضایت شغلی نتایج متناقضی را نشان داده‌اند. در مورد رابطه سن با رضایت شغلی معلمان در پژوهش‌های کوزه‌چیان (۱۳۸۲) رابطه‌ای وجود نداشت؛ ولی در پژوهش‌های کشانی (۱۳۷۷) و بیشی (۱۹۹۶) رابطه معنی‌دار وجود داشت. بین سابقه خدمت و رضایت شغلی معلمان در پژوهش‌های کوزه‌چیان (۱۳۸۲)، برقی (۱۳۷۴) و کمیلی (۲۰۰۴) رابطه‌ای وجود نداشت؛ ولی در پژوهش‌های کشانی (۱۳۸۷) و سری (۲۰۰۴) رابطه منفی و در پژوهش‌های حسینی (۱۳۸۴) و بیشی (۱۹۹۶) رابطه مثبت وجود دارد. بین مدرک تحصیلی و رضایت شغلی معلمان در پژوهش‌های حسینی (۱۳۸۴) رابطه مثبت وجود داشت؛ ولی در پژوهش‌های کشانی (۱۳۷۷)، برقی (۱۳۷۴) و کوزه‌چیان (۱۳۸۲) رابطه منفی وجود داشت.

سری (۲۰۰۴) به بررسی رضایت و فرسودگی شغلی

رضایت شغلی در دو گروه مرد و زن تفاوت معناداری وجود نداشت و نیز معلمان با مدرک تحصیلی بالاتر از رضایت شغلی بیشتری برخوردار بودند.

نتایج مشخص کرد که معلمان استثنایی از سطوح فرسودگی روانی کم تا متوسطی برخوردارند و سطوح بالایی از رضایت شغلی را دارا می باشند.

برقی (۱۳۷۴) پژوهشی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان کودکان استثنایی در شهر مشهد انجام داد. نمونه در این پژوهش برابر کل جامعه بود. ۲۲۱ نفر از معلمان گروه‌های دانش‌آموزان استثنایی شامل معلمان دانش‌آموزان عقب مانده ذهنی، ناشنوا، نابینا و جسمی حرکتی در این پژوهش شرکت داشتند. آزمودنی‌ها به پرسشنامه رضایت شغلی محقق ساخته پاسخ دادند. نتایج پژوهش نشان داد که جنسیت و سوابق خدمت با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری نداشت. اما مدرک تحصیلی با رضایت شغلی رابطه معنی‌دار منفی داشت و معلمان با مدرک تحصیلی بالاتر رضایت شغلی کمتری نسبت به معلمان با مدرک تحصیلی پایین داشتند. همچنین رشته تحصیلی مرتبط با کودکان استثنایی با رضایت شغلی رابطه معنی‌دار مثبت را نشان داد.

با توجه به اینکه پژوهش‌های کمی به بررسی رضایت شغلی در معلمان کودکان استثنایی پرداختند و از دهه قبل تا به حال در ایران پژوهشی به طور مستقیم، رضایت شغلی در معلمان کودکان استثنایی را مطالعه نکرده است و نیز نتایج متناقضی که در پژوهش‌های انجام شده، گزارش شده است ما را بر آن داشت تا پژوهشی در زمینه رابطه متغیرهای جمعیت‌شناسی با رضایت شغلی در معلمان دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی و معلمان دانش‌آموزان ناشنوا انجام دهیم و رضایت شغلی در این دو گروه را مورد مقایسه قرار دهیم.

پرسشنامه ۶۰ تا آیتم داشت و معلمان باید برای هر آیتم نمره ۱-۷ را به خود می دادند. نتایج این پژوهش مشخص کرد که معلمان استثنایی زن جهت‌گیری نقش اجتماعی متوازن همراه با سطوح بالاتر رضایت شغلی و سطوح پایین‌تر استرس را داشتند، در حالیکه معلمان مرد جهت‌گیری نقش اجتماعی نامتمایز همراه با سطوح پایین‌تر رضایت شغلی و سطوح بالاتر استرس را داشتند.

بیشی (۱۹۹۶) سطوح رضایت شغلی و هیجان را در ۵۰ معلم مورد پژوهش قرار داد. معلمان به وسیله یک پژوهشگر آموزش دیده، در ۵ زمان در یک روز و به مدت ۵ روز مورد بررسی قرار گرفتند و عملکردها و خلق و خو آنها در هر زمان ثبت شد. در کل ۱۹۰ گزارش از تجربیات روزانه معلمان جمع‌آوری شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که رضایت شغلی و هیجان، رابطه معنی‌داری با جنس، سن، سابقه تدریس و عملکرد دارد. یعنی با افزایش سن و سابقه خدمت، رضایت شغلی افزایش می‌یابد و همچنین زنان نسبت به مردان رضایت شغلی بالاتری دارند. قاسم زاده (۱۳۸۷) به بررسی ارتباط سبک مدیریت تعارض مدیران از دیدگاه معلمان کودکان استثنایی با رضایت شغلی آنان در مدارس استثنایی استان مازندران پرداخت. جامعه آماری این پژوهش ۵۶۹ معلم کودکان استثنایی بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی ۱۸۹ نفر انتخاب شدند. در این پژوهش از روش توصیفی - تحلیلی استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه مدیریت تعارض و رضایت شغلی مینه سوتا استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که معلمانی که مدیران آنها از سبک مدیریت تعارض استفاده می‌کنند، رضایت شغلی بیشتری نسبت به معلمانی دارد که مدیران آنها از سبک مدیریتی اجتناب استفاده می‌کردند. همچنین نتایج نشان داد که بین سن و سابقه خدمت معلمان استثنایی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، فارغ از این که مدیران از چه سبک مدیریتی استفاده کرده باشند.

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه این پژوهش تمامی معلمان دانش آموزان کم-توان ذهنی و ناشنوا در مقطع راهنمایی استان مازندران، در سال تحصیلی ۸۸ - ۸۷ بود. نمونه این پژوهش شامل ۱۲۸ معلم دانش آموزان کم توان ذهنی و ناشنوا بود که به روش خوشه ای تصادفی انتخاب شد. به این ترتیب که از ۱۴ شهرستان که در استان مازندران وجود دارد ۴ شهرستان (آمل، بابل، ساری و قائمشهر) به صورت تصادفی به عنوان خوشه انتخاب شدند و تمام معلمان راهنمایی دانش آموزان کم توان ذهنی و ناشنوا این شهرها (که شامل ۱۲۸ نفر بود) مورد مطالعه قرار گرفتند.

احساس و علاقه واقعی خویش را درباره هر یک از جملات در یکی از پنج گزینه مربوط مشخص نماید، در مقابل هر یک از گویه ها مقیاس پنج درجه ای (مقیاس لیکرت) متشکل از درجات کاملاً موافق، موافق، بی نظر، مخالف و کاملاً مخالف قرار دارد.

برای روایی این پرسشنامه از نظر متخصصان (شفیع آبادی و سلیمی زاده) استفاده شده است. پایایی این آزمون از طریق آلفای کرونباخ ۸۹ درصد بدست آمد که این رقم نشانگر انسجام بالای آزمون می باشد (برقی، ۱۳۷۴).

اجرا

بعد از هماهنگی با آموزش و پرورش استثنایی استان مازندران و شهرهایی که به عنوان خوشه انتخاب شده اند (شهرهای آمل، بابل، ساری و قائمشهر) به مدارس راهنمایی دانش آموزان کم توان ذهنی و ناشنوا این شهرها مراجعه شد و دو پرسشنامه متغیرهای جمعیت شناختی و رضایت شغلی به معلمان جهت تکمیل داده شد. پس از تکمیل پرسشنامه ها، داده های بدست آمده بوسیله نرم افزار آماری Spss تجزیه و تحلیل شد.

ابزار

بوسیله پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی که توسط پژوهشگر تدوین گردیده است، داده های مربوط به سن، جنس، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و گروه آموزشی گردآوری شد و داده های مربوط به رضایت شغلی با استفاده از پرسشنامه رضایت شغلی برقی (۱۳۷۴) جمع آوری شد.

پرسشنامه رضایت شغلی

این پرسشنامه توسط برقی در سال ۱۳۷۴ ساخته شده است. این پرسشنامه با توجه به پرسشنامه رضایت شغلی بریفیلد و روث^۱ و فرم کوتاه شده پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا^۲ و پژوهش های انجام شده در این زمینه تدوین گردیده است و شامل ۲۰ سوال می باشد که آزمودنی باید این پرسشنامه رضایت شغلی تکمیل کند.

یافته ها

۱۲۸ معلم مرد و زن در این پژوهش شرکت داشتند که از این تعداد ۶۰ نفر (۴۶/۹ درصد) معلم دانش آموزان ناشنوا و ۶۸ نفر (۵۳/۱ درصد) معلم دانش آموزان کم توان ذهنی بودند.

جدول ۱- توزیع جنسیت معلمان تحت بررسی به تفکیک گروه های مطالعه

گروه	ناشنوا		کم توان ذهنی		کل	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
زن	۳۲	۵۳/۳	۳۶	۵۲/۹	۶۸	۴۶/۹
مرد	۲۸	۴۶/۷	۳۲	۴۷/۱	۶۰	۵۳/۱
کل	۶۰	۱۰۰/۰	۶۸	۱۰۰/۰	۱۲۸	۱۰۰/۰

جدول ۲- همبستگی سن و رضایت شغلی در معلمان دانش‌آموزان کم توان ذهنی و ناشنوا

متغیر	ناشنوا		کم توان ذهنی	
	ضریب همبستگی	مقدار احتمال	ضریب همبستگی	مقدار احتمال
رضایت شغلی	۰/۳۷	۰/۰۰۳	۰/۰۹	۰/۴۲۱

تحصیلات‌شان وجود دارد ($p=0/038$). برای مشخص کردن اینکه تفاوت در کدام گروه تحصیلی وجود دارد از آزمون تعقیبی شفه (با توجه به نابرابر بودن تعداد در گروه‌ها) استفاده شد. نتایج نشان داد که در گروه معلمان دانش‌آموزان ناشنوا، معلمان کارشناس ارشد رضایت شغلی کمتری از معلمان دارای مدرک کاردانی داشته و تفاوتی در رضایت شغلی سایر گروه‌ها مشاهده نمی‌شود.

جدول ۴- همبستگی سابقه خدمت و رضایت شغلی در معلمان دانش‌آموزان کم توان ذهنی و ناشنوا

متغیر	ناشنوا		کم توان ذهنی	
	ضریب همبستگی	مقدار احتمال	ضریب همبستگی	مقدار احتمال
رضایت شغلی	۰/۲۵	۰/۰۴۴	-۰/۱	۰/۸۷۴

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، رضایت شغلی با سابقه خدمت در گروه معلمان دانش‌آموزان کم-توان ذهنی به لحاظ آماری رابطه معناداری ندارد ($p=0/874$)، ولی رضایت شغلی با سابقه خدمت در گروه معلمان دانش‌آموزان ناشنوا به لحاظ آماری رابطه مثبت معناداری دارد ($p=0/044$).

جدول ۵- مقایسه میانگین رضایت شغلی در معلمان مرد و زن

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار احتمال
مرد	۶۰	۴۹/۲	۱۰/۷۱	۰/۰۰۹
زن	۶۸	۵۴/۰	۱۰/۰۹	

همان‌طور که در جدول ۵ مشخص است، رضایت شغلی معلمان زن به لحاظ آماری بیشتر از معلمان مرد است ($p=0/009$).

همان‌طور که در جدول ۲ می‌توان مشاهده نمود، رضایت شغلی با سن در گروه معلمان دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی به لحاظ آماری رابطه معناداری ندارد ($p=0/421$)، ولی رضایت شغلی با سن در گروه معلمان دانش‌آموزان ناشنوا به لحاظ آماری رابطه مثبت معناداری دارد ($p=0/003$).

جدول ۳- مقایسه میانگین رضایت شغلی در معلمان دانش‌آموزان کم توان ذهنی و ناشنوا با توجه به میزان تحصیلات

گروه	میزان تحصیلات	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار احتمال
کم توان ذهنی	کاردانی	۱۷	۵۵/۰	۸/۶۶	۰/۳۳۳
	کارشناسی	۴۷	۵۲/۲	۹/۹۵	
	کارشناسی ارشد	۴	۴۷/۵	۹/۲۹	
ناشنوا	کاردانی	۹	۵۵/۴	۸/۰۹	۰/۰۳۸
	کارشناسی	۴۳	۵۱/۵	۱۱/۸۱	
	کارشناسی ارشد	۸	۴۱/۶	۱۰/۲۵	

همان‌طور که در جدول ۳ می‌توان مشاهده نمود، تفاوت آماری معناداری در رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی با توجه به سطح تحصیلات‌شان وجود ندارد ($p=0/333$)، اما تفاوت آماری معناداری در رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان ناشنوا با توجه به سطح

جدول ۶- مقایسه میانگین رضایت شغلی در معلمان دانش آموزان کم توان ذهنی و ناشنوا

گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار احتمال
کم توان ذهنی	۶۸	۵۲/۶	۹/۶۴	۰/۳۳۷
ناشنوا	۶۰	۵۰/۸	۱۱/۶۵	

همان طور که در جدول ۶ مشخص است، تفاوت معنادار به لحاظ آماری در رضایت شغلی معلمان معلمان دانش آموزان کم توان ذهنی و ناشنوا وجود ندارد ($p=0/337$).

بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر رابطه رضایت شغلی با متغیرهای جمعیت شناختی و مقایسه آن در معلمان دانش آموزان کم توان ذهنی و ناشنوا مقطع راهنمایی مورد بررسی قرار گرفت. همان طور که در جدول ۲ مشخص است، رضایت شغلی با سن در گروه معلمان دانش آموزان کم توان ذهنی به لحاظ آماری رابطه معناداری ندارد ($p=0/42$).

معلمان با مدرک تحصیلی بالاتر، طالب پست‌های بالاتر، خود را یک درجه بالاتر از معلمان دیگر می‌بینند، چرا که فکر می‌کنند با داشتن این مدرک می‌توانستند در جایگاه‌های تصمیم‌گیری و مدیریتی خدمت کنند

دلیل احتمالی این وضعیت این است که رضایت شغلی بر دو نوع می‌باشد: رضایت درونی که مربوط به احساس لذت فرد از اشتغال به کار و پیشرفت است و رضایت بیرونی که با محیط و شرایط اشتغال ارتباط دارد (شفیع آبادی، ۱۳۸۶). به این صورت که رضایت درونی و بیرونی در معلمان دانش آموزان کم توان ذهنی سنین پایین و بالا از یک طیف خطی برخوردار نیستند. در سنین پایین رضایت درونی بالایی که همان لذت فرد از استخدام و

پیشرفت در کار است، برخوردارند ولی به دلیل کم تجربه بودن و عدم ارتباط با دانش آموزان و شرایط اشتغال از رضایت بیرونی پایینی برخوردارند. در سنین بالا با افزایش سن این رضایت بیرونی است که به دلیل کسب تجربه فرد و برخورد مناسب با محیط افزایش می‌یابد و از میزان رضایت درونی به دلیل عدم پیشرفت در کار و بازخوردهای مناسب از دانش آموزان به دلیل معلولیت آنها، کاهش می‌یابد و این تعامل افزایش و کاهش رضایت درونی و رضایت بیرونی شغل در سنین مختلف، باعث می‌شود که معناداری رابطه سن با رضایت شغلی به صفر نزدیک شود. یافته‌های پژوهش حاضر در این بخش با یافته‌های کوزه‌چیان (۱۳۸۲) همخوانی دارد.

در حالی که رضایت شغلی با سن در گروه معلمان دانش آموزان ناشنوا به لحاظ آماری رابطه مثبت معناداری دارد ($p=0/003$). هرزبرگ (۱۹۵۹) می‌گوید، کارمندانی که درباره شغلشان توقعات واقع بینانه‌تری دارند، به نسبت کسانی که توقعاتشان واقع بینانه نیست، راضی‌تر هستند و شاید به این علت باشد که کارمند با بالاتر رفتن سن به تدریج سطح آرزوهای خود را پایین‌تر می‌آورد و آنها را به سطح توانایی‌های خود می‌رساند (زهی، ۱۳۷۷).

در واقع علت رضایت شغلی بیشتر معلمان مسن‌تر دانش آموزان ناشنوا در تجربه مفید و بازخوردهای مناسب دانش آموزان ناشنوا به دلیل بالا بودن هوش آنها نسبت به دانش آموزان کم توان ذهنی، استفاده از راهکارهای روشن، صریح و آسان و ایجاد تعادل بین نیازهای درونی و بیرونی در آمد حاصل از شغل، پختگی اجتماعی و توانایی بیشتر در حل مشکلات است. همچنین انس گرفتن با شغل، رشد واقع‌نگری و ایجاد تعادل بین خواسته‌ها و شرایط، را می‌توان از عوامل دیگر در افزایش رضایت شغلی معلمان مسن دانست (سلمان تبریزی، ۱۳۷۸). یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های کشانی (۱۳۷۷) و بیشی (۱۹۹۶) همخوانی دارد.

می‌داند یعنی اگر انتظارات فرد از شغلش بسیار باشد رضایت شغلی دیرتر و مشکل‌تر حاصل می‌شود. دلیل این است که افراد با سطح تحصیلات بالاتر دارای «گروه‌های مرجع» بالاتر هستند. گروه‌هایی در داخل و خارج سازمان وجود دارند که کارمند امتیازات خود را با آنها مقایسه می‌کند. بدیهی است هر چه نقطه مرجع شخصی بالاتر باشد، فرد ناراضی‌تر است (شفیع آبادی، ۱۳۸۶).

معلمان با مدرک تحصیلی بالاتر، طالب پست‌های بالاتر، خود را یک درجه بالاتر از معلمان دیگر می‌بینند، چرا که فکر می‌کنند با داشتن این مدرک می‌توانستند در جایگاه‌های تصمیم‌گیری و مدیریتی خدمت کنند و حال آن که همانند افراد با مدرک پایین‌تر صرفاً در کلاس با چند دانش‌آموز ناشنوا سرو کار دارند در نتیجه رضایت شغلی پایینی دارند. ولی معلمان با مدرک کاردانی فقط دوره‌های تربیت‌معلم را گذرانده‌اند و آن سختی و مشکلاتی را که یک معلم با مدرک بالا، برای ادامه تحصیل و کارهای پژوهشی کشیده است را نداشتند. بنابراین ادعای کارشناسی نداشته و کار خود را با مدرک تربیت معلم هم‌خوان می‌دانند و در نتیجه رضایت شغلی بالاتری دارند. (سلمان تبریزی، ۱۳۷۸). نتایج این پژوهش در این بخش با نتایج پژوهش‌های کشانی (۱۳۷۷)، برقی (۱۳۷۴) و کوزه‌چیان (۱۳۸۲) همخوانی دارد.

همان‌طور که در جدول ۴ مشخص است، رضایت شغلی با سابقه خدمت در گروه معلمان دانش‌آموزان کم-توان ذهنی به لحاظ آماری رابطه معناداری ندارد ($p=0/87$). هر چه سن معلمان افزایش می‌یابد طبیعی است که سابقه خدمت آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. با توجه به جدول شماره ۲ که رضایت شغلی با افزایش سن معلمان دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی رابطه معنی‌داری وجود نداشت، طبیعی است که رضایت شغلی با سابقه خدمت در گروه معلمان دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی با توجه به جدول شماره ۴ به لحاظ آماری رابطه معناداری وجود

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص است، تفاوت آماری معناداری در رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی با توجه به سطح تحصیلات شان وجود ندارد ($p=0/33$).

یکی از دلایل عدم تفاوت رضایت شغلی با توجه به مدرک در معلمان دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی، می‌تواند همسانی مدرک تحصیلی بین معلمان در نمونه پژوهش حاضر باشد. به طوری که مدرک تحصیلی ۶۹/۱ درصد از معلمان، کارشناسی و ۲۵ درصد کاردانی بوده است. مدرک تحصیلی به دو گونه می‌تواند بر رضایت شغلی موثر واقع شود: ۱- افزایش دانش در زمینه مورد نظر ۲- افزایش حقوق، با توجه به اینکه بیشتر معلمان پژوهش حاضر دارای مدرک کارشناسی بودند، این دو عامل نمی‌تواند در بین آنها متفاوت باشد.

از سوی دیگر در سازمان آموزش و پرورش، معلمان با هر مدرکی که باشند، دوره‌های ضمن خدمت در مورد موضوع و محتوا درس‌ها و آموزش را در ابتدای سال تحصیلی دریافت می‌کنند. این دوره‌ها باعث افزایش سطح یادگیری و آموزش می‌شود و تفاوت مدرک تحصیلی را جبران می‌کند، به گونه‌ای که سطح آگاهی معلمان با مدارک مختلف تقریباً با هم برابر می‌شود و باعث عدم معناداری تفاوت‌ها در مدرک‌های معلمان با رضایت شغلی آنها می‌شود (سلمان تبریزی، ۱۳۷۸).

در حالی که تفاوت آماری معناداری در رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان ناشنوا با توجه به سطح تحصیلات-شان وجود دارد ($p=0/03$). بدین صورت که معلمان کارشناس ارشد، رضایت شغلی کمتری از معلمان دارای مدرک کاردانی داشته ولی تفاوتی در رضایت شغلی سایر گروه‌ها (کاردانی با کارشناسی و کارشناسی با کارشناسی ارشد) مشاهده نشد. بهترین تبیین برای این نتایج را می‌توان در نظریه انتظار جستجو کرد. در این نظریه، انتظارات فرد را در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی مؤثر

نداشته باشد ($p=0/87$) و همان تبیین‌ها و دلایلی که در مورد سن بیان شد، در مورد سابقه خدمت نیز صدق می‌کند.

معلمان با سابقه خدمت بالا به دلیل تجربه کاری زیاد، اداره کردن کلاس، برخورد با همکاران و مدیر و راهنمای کوتاه و مفید آموزشی و.. را آموخته‌اند

ولی رضایت شغلی با سابقه خدمت در گروه معلمان دانش‌آموزان ناشنوا به لحاظ آماری رابطه مثبت معناداری دارد ($p=0/04$). وقتی سابقه خدمت به وجود می‌آید که فرد در شغل خود ابقا شده و به آن انس گرفته و شرایط و ویژگی‌های آن را پذیرفته است. چرا که وقتی فردی از شغل خود ناراضی باشد، سعی می‌کند شغل خود را عوض کند و یا در همان طیف به بخش دیگر با شرایط متفاوت منتقل شود. در سال‌های اولیه خدمت میزان رضایت شغلی مانند سال‌های بعدی نیست. چون در سال‌های اولیه به کسب تجربه می‌پردازد و هنوز جایگاه بروز توانایی‌های خود را ندارد بنابراین، رضایت شغلی نسبت به سال‌های بعد که تجربه کسب کرده، کمتر است.

معلمان با سابقه خدمت بالا به دلیل تجربه کاری زیاد، اداره کردن کلاس، برخورد با همکاران و مدیر و راهنمای کوتاه و مفید آموزشی و.. را آموخته‌اند و از طرف دیگر به دلیل پختگی اجتماعی، سطح توقع و خواسته‌های خود را در سطح ارضاء، به وسیله شغل تغییر داده‌اند و سازگارتر و بهتر با مسائل شغلی نسبت به معلمان کم سابقه کنار می‌آیند. این نتایج با نتایج پژوهش‌های پیشی (۱۹۹۶) و حسینی (۱۳۸۴) همخوانی دارد.

همان‌طور که در جدول ۵ مشخص است، رضایت شغلی معلمان زن به لحاظ آماری بیشتر از معلمان مرد است ($p=0/009$). یکی از دلایل مهم این امر، ویژگی‌های خاص زنان در مشاغلی مانند تعلیم و تربیت می‌باشد

۱- تعلیم و تربیت امری کلاً وابسته به عواطف انسانی و خصلت‌های مادرانه است، به خصوص آموزش استثنایی که به صبر و تحمل زیاد، تمرین و تکرار مرتب و پیگیری نیازمند است و تجربه نشان داده است که زنان در این زمینه‌ها از مردان پیش هستند. ۲- در فرهنگ جامعه ایرانی و اسلامی، برای زنان معلم و یا کادر پزشکی احترام بیشتری قائل هستند تا کارمند زن در ارگان‌های دیگر و این امر ریشه در فرهنگ کهن ایرانی دارد و بافت فرهنگی جامعه به گونه‌ای است که شغل معلمی برای زنان به دلیل شخصیت خاص زن و حفظ شأن اجتماعی آنها ترویج می‌شود (سلیمان تیریزی، ۱۳۷۸). این نتایج با نتایج پژوهش‌های سری (۲۰۰۴)، ایچنگر (۲۰۰۰) و پیشی (۱۹۹۶) همخوانی دارد.

همان‌طور که در جدول ۶ مشخص است، تفاوت معنادار به لحاظ آماری در رضایت شغلی معلمان دانش‌آموز کم‌توان ذهنی با معلمان دانش‌آموز ناشنوا نیست. مشخص شده که تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که شاغل در لحظه‌ای معین از شغل احساس رضایت کند (سفیری، ۱۳۷۷ نقل از محمدی، ۱۳۸۲).

برخی از عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی در هر دو گروه مشابه می‌باشد. مانند:

- ۱- امنیت شغلی: بیشتر معلمان استخدام رسمی هستند.
- ۲- شرایط کاری: هر دو گروه با کودکان استثنایی کار می‌کنند که دشواری‌های زیادی را تجربه می‌کنند
- ۳- میزان حقوق: هر دو گروه به لحاظ درآمد تقریباً یک جور می‌باشند.
- ۴- امکانات پیشرفت: معلمان کودکان استثنایی (کم توان ذهنی و ناشنوا) با هر مدرک و با هر گرایشی تنها می‌توانند در حوزه کودکان استثنایی کار کنند.
- ۵- روابط انسانی: با توجه به محدود بودن تعداد

پیمانی یا قراردادی بوده یا مدرک تحصیلی آنها مرتبط با کودکان استثنایی نبوده، قابل تعمیم نیست. همچنین با توجه به اینکه جامعه پژوهش حاضر معلمان دوره راهنمایی بوده، این نتایج به معلمان دوره ابتدایی و دبیرستان قابل تعمیم نیست. پیشنهاد می‌شود در پژوهشی رضایت شغلی معلمان کودکان کم‌توان ذهنی و ناشنوا که در مقاطع تحصیلی ابتدایی و دبیرستان مشغول هستند، بررسی شود. پیشنهاد می‌شود علاوه بر متغیرهای جمعیت‌شناختی، رابطه متغیرهای دیگری نظیر متغیرهای سازمانی و متغیرهای شخصیتی با رضایت شغلی معلمان کودکان استثنایی بررسی شود.

مدارس استثنایی در هر شهر، حق انتخاب محل کار، همکار و نوع کار برای همه معلمان تقریباً محدود می‌باشد. بدین لحاظ (روابط انسانی) معلمان کودکان کم‌توان ذهنی و ناشنوا مشابه می‌باشند در نتیجه رضایت شغلی در هر دو گروه معلمان، تفاوت معنی‌داری با هم ندارند. از جمله محدودیت‌ها در این پژوهش محدود بودن جامعه آماری می‌باشد که فقط معلمان کودکان استثنایی (کم‌توان ذهنی و ناشنوا) که استخدام رسمی بوده و مدرک تحصیلی آنها مرتبط با کودکان استثنایی بوده، مورد بررسی قرار گرفته‌اند. بنابراین این نتایج به معلمان کودکان کم‌توان ذهنی و ناشنوایی که استخدام آنها

زیرنویس‌ها :

1-Brayfield & Roth

2- Minnesota Satisfaction Questionnaire

منابع :

- افروز، غلامعلی (۱۳۸۱). معلمی و ضرورت رضامندی شغلی. مجله پیوند. ش ۲۷۹. ۱.
- برقی، اسماعیل (۱۳۷۴). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان کودکان استثنایی شهر مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- حسینی، سید حسین (۱۳۸۴). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی در استان گلستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شهید بهشتی
- داورمنش، عباس و براتی سده، فرید (۱۳۸۵). مقدمه‌ای بر اصول توان‌بخشی معلولان. تهران. انتشارات رشد. چاپ اول
- زارعی، حیدر علی (۱۳۸۰). رابطه منبع کنترل با استرس شغلی و رضایت شغلی معلمان منطقه شبستر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی. دانشگاه تبریز
- زهی، بهناز (۱۳۷۷). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی زنان شاغل در مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم انسانی. دانشگاه تربیت مدرس
- سلمان تبریزی، سیما (۱۳۷۸). بررسی رضایت شغلی معلمان و دبیران مدارس ناشنوای شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی تهران
- شفیع آبادی، عبد... (۱۳۸۶). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران. انتشارات رشد. چاپ ۱۶.
- قاسم زاده، کوروش (۱۳۸۷). بررسی ارتباط سبک مدیریتی تعارض مدیران از دیدگاه معلمان با رضایت شغلی آنان در مدارس استثنایی

- استان مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت توان بخشی. دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی تهران.
- کشان، عباس (۱۳۷۷). رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان کودکان عقب مانده ذهنی آموزش پذیر. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- کوزه چیان، هاشم؛ زارعی، جواد و طالب پور، محمدی (۱۳۸۲). بررسی تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی استان خراسان. فصلنامه المپیک. ش ۱ و ۲.
- مجد زاده، منور (۱۳۷۳). رابطه رضایت شغلی با ویژگی های شخصی و سطوح مختلف نیازها در میان دبیران زن دبیرستان های دخترانه شهر کرد. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی.
- محمدی، طالب (۱۳۸۲). رابطه سبک مدیریت مدیران با رضایت شغلی دبیران در دبیرستان های پسرانه کردستان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.

- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal Undergrad.* 3, 147-157.
- Camilli, K. (2004). Teacher job satisfaction and teacher burnout as product of years of experience in teaching. A thesis of the master of the graduate school at Rowan University.
- Eichinger, J. (2000). Job Stress and Satisfaction Among Special Education Teachers: effects of gender and social role orientation. *International Journal of Disability, Development and Education*, 47(4). 397 - 412
- Luckner, J & Honks, J (2003). Job satisfaction: perception of a national sample of teachers of students who are deaf or hard of hearing. *American Annals of The Deaf*, 148(1), 5-17.
- Platsidou, m & Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 55(1), 61-76.
- Sari, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish social school head teachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. *Education Studies*, 30 (3), 291-306
- Tasnim, S. (2006). Job satisfaction among female teachers: a study on primary school in Bangladesh. Thesis submitted in partial fulfillment of the m.phil. degree, department of administration and organization theory, university of Bergen, Norway.
- Zhang, Z. (2007). Study of job satisfaction among elementary school teacher in shanghais. *Journal articles; reports-descriptive.* 40 (5), 40- 46.

Abstract

A Survey on the relationship of job satisfaction with demographic variables and comparison of mentally retarded students and deaf students teachers in guidance schools of Mazandaran province

The purpose of this research was to compare the relationship of demographic variables with job satisfaction in teachers of mentally retarded and deaf students. This was a correlation study. The population includes all teachers of mentally retarded and deaf students throughout senior high schools of Mazandaran province. The sample (128 teachers) was selected by randomly cluster sampling method.

The instrument used in this study was a job satisfaction questionnaire made by Barghi. To analyze data, Pearson correlation test, ANOVA and T test were carried out. The results showed that none of the demographic variables had statistically significant relation with job satisfaction in teachers of mentally retarded students, but in the other group, variables age, level of education, work history, had significant relationship with job satisfaction.

There was no significant difference in Job satisfaction between two groups of teachers. Job satisfaction among female teachers was significantly more than among male ones. As a result, the job satisfaction is a multi-dimensional concept that may has more than one factor engaged.