

## بررسی میزان رضایت شغلی و عزت نفس معلمان مدارس استثنائی شهرستان های ارومیه، خوی و مهاباد در سال تحصیلی ۸۱-۸۰

### Study on Teachers' Job Satisfaction and Self-Esteem in Urmia, Khoy and Mahabad Exceptional Schools (2001-2002)

R. Yavarian\* and H. Samadi\*\*

Personality characteristics and attitudes influence occupational behavior and mental health, so we studied job satisfaction and self-esteem in teachers of exceptional schools in the cities of Urmia, Khoy and Mahabad. In this study 130 teachers completed job satisfaction and Izeng self-esteem questionnaires. Most teachers had moderate scores on the job satisfaction questionnaire. We found a significant positive relation between job satisfaction and self-esteem, but among job satisfaction, self-esteem, and individual characteristics there was no significant relationship. Results of this study confirmed the outcome of previous studies. Accordingly, it appeared that special attention should be paid to occupational problems of teachers of exceptional education schools.

**Key Words:** Job Satisfaction, Self-Esteem

\* Trainer, Urmia University of Medical Sciences

\*\* Educational Supervisor of Exceptional Education of west Azarbaijan .

#### چکیده

**مقدمه:** با توجه به تاثیر نگرش ها و صفات شخصیتی در رفتار سازمانی، در این پژوهش میزان رضایت شغلی و عزت نفس که نقش مهمی در رفتار شغلی و بهداشت روانی فرد دارند بررسی شده است.

#### مواد و روش:

برای انجام این مطالعه توصیفی - مشاهده ای بعد از انجام هماهنگی های لازم با اداره آموزش و پرورش

بررسی میزان رضایت شغلی و عزت نفس  
معلمان مدارس استثنائی شهرستان های  
ارومیه، خوی و مهاباد در سال تحصیلی ۸۱-۸۰

رویا یاوریان

مربی گروه روان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه

حمید صمدی

کارشناس مسئول آموزش اداره آموزش و پرورش

استثنائی استان آذربایجان غربی

غیبت نمی کند، حادثه نمی آفریند. باند تشکیل نمی دهد، شاد است و به شادی جوّ کاری کمک می کند.

بین عملکرد فرد و رضایت از کار رابطه مستقیمی وجود دارد کارکنانی که از کار خود ناراضی هستند بیشتر در معرض علامت های جسمی، روانی و سندرم غیبت قرار دارند. بنابراین رضایت از کار، بهداشت فرد را تحت تاثیر قرار می دهد و به همین دلیل اندازه گیری رضایت از کار برای مدیران از اهمیت خاصی برخوردار است و بر اساس آن درمی یابند کدام جنبه کاری یا سازمانی باید تغییر یابد. می توان کل رضایت از کار یا برخی از جنبه های آن را اندازه گرفت (۴).

یکی از صفات شخصیتی که رفتار سازمانی یا رفتار در محیط کار را تحت تاثیر قرار می دهد. عزت نفس است. در اهمیت عزت نفس همین بس که رضایت ما از زندگی شدیداً به احساسات ما در مورد میزان ارزش خویش بستگی دارد. به طوری که هر گاه افراد احساس کنند عزت نفس آن ها در معرض خطر قرار گرفته است سعی می کنند با استفاده از انواع رفتارها و راه بردها احساس ارزشمندی خویش را حفظ کرده از خود دفاع کنند. بیشتر صاحب نظران در ارزیابی بالینی و غیر بالینی خود از عزت نفس به عنوان یک نکته کلیدی که می تواند اغلب حوادث زندگی فرد را تحت تاثیر قرار دهد یاد می کنند و با افزایش آن در دیگر زمینه های زندگی فرد تغییر ایجاد می کنند. به اعتقاد روان شناسان، جامعه ای که افراد آن از عزت نفس بالایی برخوردار باشند در برابر انواع مسائل و مشکلات زندگی، فشارهای روانی، حوادث و بیماری های روانی مقاوم و پایدار خواهند بود و این امر، شکوفایی استعدادها، نهفته، خلاقیت و پیشرفت های فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی را به دنبال خواهد داشت (۱۳و۱).

با توجه به تاثیر رضایت شغلی و عزت نفس در بهداشت روانی، در این پژوهش به بررسی این دو عامل در قشری که نقشی عمده در تامین نیازهای آموزشی و بهداشتی دانش آموزان استثنائی و خانواده های آن ها پرداخته ایم.

استثنائی استان آذربایجان غربی پرسش نامه رضایت شغلی و تست عزت نفس آیزنک توسط معلمان مدارس استثنائی شهرستان های ارومیه، خوی و مهاباد تکمیل شد و سپس پرسش نامه ها نمره گذاری شدند.

**نتایج:** نتایج مطالعه نشان داد که اکثر معلمان رضایت شغلی متوسط دارند و بین میزان رضایت شغلی و عزت نفس همبستگی مثبت معنی داری به دست آمد ( $P < 0/01$ ) ولی بین ویژگی های فردی (مثل: جنس، وضعیت تاهل، میزان تحصیل، محل خدمت و...) با عزت نفس و رضایت شغلی تفاوت معنی داری یافت نشد.

**بحث:** با فراهم آوردن زمینه های افزایش رضایت شغلی از طریق تاثیر گذاری بر محیط انسانی و مادی و با تقویت عزت نفس می توان رفتار شغلی را تحت تاثیر قرار داد.

**کل واژگان:** رضایت شغلی، عزت نفس

#### مقدمه:

بحث رضایت شغلی از مباحثی است که زیر مجموعه روان شناسی اجتماعی محسوب می شود و رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغل خود اطلاق می شود. کسی که رضایت شغلی در سطح بالا داشته باشد نسبت به کارش نگرش مثبت دارد ولی کسی که از کارش ناراضی است نسبت به کار خود نگرش منفی دارد. رضایت شغلی ناشی از ارزیابی شغل به عنوان وسیله ای است که امکان رسیدن به ارزش های مهم شغلی را فراهم می آورد. این ارزش ها با ارضای نیازهای اساسی فرد هماهنگ است و به تحقق آن کمک می کند. می توان گفت که رضایت شغلی عبارت است از یک حالت هیجانی مثبت که نظر شخصی کارکنان در مورد کار خود، یا جوّ حاکم بر محیط کار را منعکس می کند (۴).

رضایت از کار برای مدیران خیلی اهمیت دارد، زیرا عقیده کلی این است که کارمند راضی بازده خوبی دارد،

**مواد و روش:**

جنس، وضعیت تاهل، میزان تحصیل، محل خدمت و نوع معلولیت دانش آموزانی که معلمان به آن‌ها آموزش می‌دادند) و عزت نفس و رضایت شغلی تفاوت معنی داری وجود ندارد میانگین و انحراف معیار نمرات عزت نفس و رضایت شغلی براساس ویژگی‌های فردی نیز در جدول شماره ۱ آورده شده است.

همان‌طور که در جدول شماره ۲ آمده است، ۹۰/۵٪ از آموزگاران رضایت شغلی متوسط و ۳/۱۷٪ رضایت شغلی پایین و ۶/۳۴٪ رضایت شغلی بالا داشتند. هیچ کدام از آموزگاران رضایت شغلی بسیار پایین و یا غیر طبیعی را نداشتند.

با مراجعه به جدول شماره ۳ می‌توان دریافت که بین رضایت شغلی و عزت نفس و سابقه خدمت همبستگی مثبت وجود دارد ( $P < 0/01$ ) ولی میزان ضریب همبستگی بین عزت نفس و رضایت شغلی بیشتر از ضریب همبستگی این دو با سابقه خدمت می‌باشد.

آزمودنی‌های این مطالعه توصیفی - مشاهده ای را تمامی معلمان مدارس استثنائی شهرستان‌های ارومیه، خوی و مهاباد تشکیل می‌دادند (۱۳۰ نفر). ویژگی‌های فردی آزمودنی‌های پژوهش در جدول شماره ۱ آورده شده است. برای انجام این پژوهش بعد از ایجاد هماهنگی‌های لازم با مسئولان اداره آموزش و پرورش استثنائی استان آذربایجان غربی و با همکاری کارشناس مسئول آموزش این اداره، پرسش‌نامه ۳۰ سؤالی رضایت شغلی و تست ۳۰ سؤالی عزت نفس آیزنک در اختیار کلیه معلمان مدارس استثنائی شهرستان‌های مذکور قرار گرفت. بعد از تکمیل پرسش‌نامه‌ها و نمره‌گذاری آن‌ها تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از برنامه نرم افزار آماری (Spss) انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون  $t$  برای گروه‌های مستقل و روش همبستگی پیرسون استفاده شد.

**نتایج:**

تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از آزمون  $t$  برای گروه‌های مستقل نشان داد که بین ویژگی‌های فردی (مانند

جدول شماره ۱ - میانگین و انحراف معیار نمرات رضایت شغلی و عزت نفس آزمودنی‌های پژوهش بر حسب ویژگی‌های فردی

ویژگی‌های فردی	تعداد کل	رضایت شغلی		عزت نفس	
		تعداد	میانگین	تعداد	میانگین
جنسیت	مرد	۳۶	۱۱۷/۲۰	۳۳	۲۲/۴۰
	زن	۹۴	۱۱۸/۰۸	۹۲	۲۲/۶۹
وضعیت تاهل	متاهل	۱۰۹	۱۱۷/۱۱	۱۰۴	۲۳/۰۹
	مجرد	۲۰	۱۲۳/۳۷	۲۰	۲۲/۱۷
میزان تحصیلات	دیپلم	۹	۱۲۲/۲۲	۹	۲۴/۷۷
	فوق دیپلم	۶۹	۱۱۹/۱۶	۶۴	۲۲/۴۴
محل خدمت	لیسانس	۴۹	۱۱۵/۲۰	۴۹	۲۳/۴۳
	ارومیه	۷۷	۱۱۴/۶۰	۷۴	۲۲/۴۲
نوع معلولیت دانش آموزی	خوی	۲۷	۱۱۹/۰۰	۲۵	۲۳/۸۸
	مهاباد	۲۶	۱۲۵/۸۸	۲۶	۲۳/۲۱
محل خدمت	عقب مانده ذهنی	۸۵	۱۱۶/۵۹	۸۱	۲۲/۹۰
	ناشنوا	۳۷	۱۲۰/۱۶	۳۶	۲۲/۸۳
نوع معلولیت دانش آموزی	ناپیدا	۳	۱۱۵/۶۶	۳	۲۲/۲۵
	اختلال رفتاری	۴	۱۲۳/۵۰	۴	۲۳/۵۰

جدول شماره ۲: توزیع فراوانی میزان رضایت شغلی  
آزمودنی های پژوهش

میزان رضایت شغلی	فراوانی	درصد فراوانی
رضایت شغلی بسیار پایین	۰	۰
رضایت شغلی پایین	۴	۳/۱۷
رضایت شغلی متوسط	۱۱۴	۹۰/۵۰
رضایت شغلی بالا	۸	۶/۳۴
رضایت شغلی غیر طبیعی	۰	۰

جدول شماره ۳: ضریب همبستگی بین نمرات عزت نفس، رضایت شغلی و سابقه خدمت آزمودنی های پژوهش

رضایت شغلی	عزت نفس	سابقه خدمت
رضایت شغلی	۰/۶۹۸	۰/۲۹۳
عزت نفس	۱	۰/۳۶۰
سابقه خدمت	۰/۳۶۰	۱

### بحث:

یافته های به دست آمده از این پژوهش حاکی از این است که بین رضایت شغلی و عزت نفس و سابقه خدمت، رابطه مثبت معنی دار وجود دارد، ولی بین ویژگی های فردی (مثل جنس، وضعیت تاهل، محل خدمت و نوع معلولیت دانش آموزانی که به آن ها آموزش داده می شود) و عزت نفس و رضایت شغلی تفاوت معنی داری وجود ندارد. نتایج پژوهش های قبلی نیز بعضی از این یافته ها را تأیید می کنند از جمله: در پژوهشی که توسط کمال درانی و غلامعلی لواسانی در سال ۱۳۷۹ انجام شد، بین رضایت شغلی و عزت نفس و فقدان علائم روانی رابطه

مثبت معنی داری یافت شد. (۳). در پژوهش دیگری که توسط معصومه پورجلی در سال ۱۳۸۰ انجام شد بین عزت نفس و رضایت شغلی رابطه مثبت معنی داری به دست آمد ولی بین عزت نفس و رضایت شغلی و سابقه خدمت و وضعیت تاهل اختلاف معنی دار نبود. بین عزت نفس زنان و مردان تفاوت معنی داری وجود داشت و مردان عزت نفس بالاتری داشتند. (۲). در پژوهش دیگری که توسط آبراهام (Abraham R) در سال ۱۹۹۷ انجام شد عزت نفس به طور معنی داری رابطه بین میزان رضایت شغلی و تمایل به انتقال ناشی از بی عدالتی در محیط کار را تعدیل می کرد. (۵). در پژوهشی که توسط مور (Moor S) لندکویست (Lindquist S) و کاتز (Katz B) در سال ۱۹۹۷ بر روی ۲۵۳ پرستار خانه های بهداشتی انجام شد، رابطه مثبت معنی داری بین عزت نفس، رضایت شغلی و صمیمیت و علاقه اجتماعی یافت شد. در همین پژوهش پرستاران با سابقه کار ۵ سال و بیشتر عزت نفس بالاتری داشتند (۹). در پژوهش دیگری که توسط بن (Bone TE) و جاج (Judge TA) در سال ۲۰۰۱ انجام شد عزت نفس به عنوان یکی از بهترین پیش بینی کننده های رضایت شغلی و عملکرد شغلی شناخته شد. (۸). در پژوهش ای می (Imai K) نیز که در سال ۲۰۰۱ انجام شد بین عزت نفس و رضایت شغلی و سابقه خدمت رابطه مثبت معنی داری یافت شد. (۷). در پژوهشی که توسط کاسپر (Casper ES) و فیش بین (Fish bein S) در سال ۲۰۰۲ انجام شد نیز نتایج حاکی از آن بود که رضایت شغلی و موفقیت شغلی، عزت نفس را تحت تاثیر قرار داده و تغییر می دهد. (۶).

با توجه به این یافته ها می توان با فراهم آوردن زمینه های افزایش رضایت شغلی از طریق تاثیرگذاری بر محیط مادی و انسانی و با تقویت عزت نفس با استفاده از روش های روان شناختی رفتار شغلی و بهداشت روانی را تحت تاثیر قرار داد.