

بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان

استان اصفهان در سال تحصیلی ۸۲-۱۳۸۱

رضا طهماسبی بروجنی و دکتر سعید رجایی پور

چکیده

احساس رضامندی شغلی از اساسی‌ترین مؤلفه‌های بهداشت روان، پویایی، کارآمدی و خلاقیت شاغلان هر شغل و حرفه‌ای است. پژوهش‌های انجام شده در قلمرو رضامندی شغلی صاحبان مشاغل و حرف مختلف، بیانگر این حقیقت است که هر قدر متولیان مشاغل مختلف از احساس رضامندی شغلی بیشتری برخوردار باشند، از سلامت روان، نشاط درون، اندیشه‌ی تلاش و قابلیت خلاقیت و نوآوری افزون‌تری بهره‌مند بوده، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌گردند. معلم به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر نظام آموزشی می‌باشد. معلمان، دانش‌آموزان را بر اساس دانش و اطلاعات موجود، الگوی رشد دانش‌آموزان، تفاوت و توانایی‌های فردی و عوامل داخلی و خارجی مختلف برمی‌انگیزانند. آنان اشتیاق به یادگیری را در دانش‌آموزان ایجاد می‌کنند. معلمان باید احساس کنند که تلاششان در تحقق اهداف سازمانی با ارزش است و مورد شناسایی قرار می‌گیرد. با ایجاد انگیزه‌های شغلی می‌توان معلمان را به تلاش بیشتر و تدابیر با کیفیت بهتر وادار کرد.

در این پژوهش از روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده گردید. جامعه‌ی آماری در این پژوهش شامل کلیه‌ی معلمان رسمی و پیمانی استان اصفهان در سال تحصیلی ۸۲-۸۱ و برابر با ۴۱۳۳۲ نفر بود. تعداد حجم نمونه ۵۴۰ نفر برآورد گردید و در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده گردید. ابزار مورد نیاز برای جمع‌آوری اطلاعات، دو پرسشنامه بود که عبارتند از:

الف) پرسشنامه‌ی رضایت شغلی مینه‌سوتا (*MSQ*)

ب) پرسشنامه‌ی مربوط به سنجش عوامل مؤثر بر رضایت شغلی. تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی و با استفاده از نرم‌افزار *SPSS* صورت گرفت. یافته‌های این پژوهش نشان داد که: میزان رضایت شغلی معلمان استان اصفهان در مقیاس لیکرت (۵-۱ درجه‌ای) برابر با ۳/۵۲ بوده است و بیانگر این مطلب می‌باشد که میزان رضایت شغلی معلمان بیشتر از سطح متوسط بوده است و معلمان به‌طور کلی از شغل خود راضی بودند.

واژه‌های کلیدی

رضایت شغلی، انگیزش، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، معلمان.

مقدمه

در نظام تعلیم و تربیت هر کشور نیروی انسانی از اهمیت

ویژه‌ای برخوردار است. در چنین شرایطی است که در ضرورت پرداختن به وضعیت شغلی معلمان و اولویت بخشیدن به آن نسبت به سایر عوامل، همه‌ی اندیشمندان اتفاق نظر دارند. به‌صراحت می‌توان گفت کارایی و رضایت شغلی معلمان از عوامل مهمی هستند که باید در توسعه و پیشرفت نظام‌های آموزش و پرورش مورد توجه دقیق قرار گیرند. در دستگاه عظیم آموزش و پرورش، معلم به‌عنوان یکی از ارکان نظام آموزشی، از اهمیت قابل توجهی برخوردار است و بهبود وضعیت تعلیم و تربیت و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تا حدود زیادی به رضایت شغلی معلمان وابسته است.

با ایجاد انگیزه‌های شغلی می‌توان معلمان را به تلاش بیشتر و تدابیر با کیفیت بهتر وادار کرد. ایجاد حس مسؤولیت در معلم در قبال کارهایی که انجام می‌دهد، اعتماد به‌نفس و رویارویی با مشکلات و موقعیت‌ها، احترام متقابل، ایمان به توانایی‌ها و ارزش‌های فردی، از جمله عوامل مهمی هستند که مسؤولان آموزش و پرورش باید به آنها توجه بیشتری نمایند.

پس بایسته و شایسته آن است که همه‌ی تلاش کارگزاران نظام بر حول این محور صورت گیرد که همواره زمینه‌ی حضور صاحبان بر جسته‌ترین و مطلوب‌ترین خصیصه‌های شخصیتی را بیش از پیش در نظام تعلیم و تربیت کشور فراهم سازند و همه‌ی سعی خود را برای ایجاد و حفظ بالاترین میزان رضامندی شغلی در بین ایشان به‌کار گیرند.

با توجه به مطالب فوق و ضرورت امر توجه به رضایت شغلی معلمان، این مقاله به دنبال پاسخ به سؤال‌ها و فرضیه‌های زیر بوده است:

* این پژوهش با حمایت‌های مالی سازمان آموزش و پرورش استان انجام پذیرفته است.

پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی و با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفته است در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر: فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، انحراف از میانگین به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شد و در سطح استنباطی نیز از شاخص‌های آماری نظیر: ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t تک متغیره، آزمون تحلیل واریانس یک طرفه آزمون توکی، آزمون: t دو گروه مستقل، رگرسیون چند متغیره و شیوه (Stepwise) یا گام به گام، آزمون تحلیل واریانس چند متغیره، آزمون بن فرونی^(۲)، آزمون کالموگراف اسمیرنوف^(۳)، ضریب تعیین، آزمون همگنی واریانس‌ها (لون)^(۴)، استفاده گردیده است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج تحقیق (طهماسی، ۱۳۷۸) همسو می‌باشد. وی نیز میزان رضایت شغلی معلمان را ۳/۲۰ ارزیابی نمود که نشانگر این مطلب است که معلمان از شغلشان راضی می‌باشند. عباس‌زاده (۱۳۶۹) نیز در تحقیق خود به این نتیجه دست یافته که معلمان عموماً شغل خود را دوست داشته و از روی علاقه به آن روی آورده‌اند که نتایج این تحقیق را تأیید می‌کند. هم‌چنین نتایج پژوهش چیز^(۵) (۱۹۵۱) با نتایج این پژوهش هم‌خوانی دارد، وی اعلام کرد که ۸۸/۶ درصد از معلمان اظهار داشتند که از شغل خود راضی یا خیلی راضی هستند.

نتایج حاصل از این پژوهش با تحقیق (جهانی، ۱۳۶۸) هم‌خوانی دارد. وی نیز نتیجه گرفت بین دو متغیر رضایت شغلی و عامل محیطی، همبستگی متوسط وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش وروم (۱۹۶۴) همسو می‌باشد. وی نیز نتیجه گرفت که انگیزش شغل و سن ارتباط مستقیم با هم دارند.

- ۱ - رضایت شغلی معلمان استان اصفهان به چه میزان است؟
- ۲ - بین عوامل اجتماعی و میزان رضایت شغلی معلمان استان اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۳ - بین عوامل فرهنگی و میزان رضایت شغلی معلمان استان اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۴ - بین عوامل سازمانی و میزان رضایت شغلی معلمان استان اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۵ - بین عوامل محیطی و میزان رضایت شغلی معلمان استان اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۶ - سهم هر یک از عوامل پنجگانه (شخصی، اجتماعی، فرهنگی، سازمانی، محیطی) بر میزان رضایت شغلی معلمان به چه میزان است؟

- ۷ - آیا بین میزان رضایت شغلی معلمان استان اصفهان از نظر عوامل شخصی (متغیرهای دموگرافیک) تفاوت وجود دارد؟
- ۸ - آیا بین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان، با توجه به متغیرهای دموگرافیک تفاوت وجود دارد؟

روش

با توجه به بررسی‌های به عمل آمده و نیز با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، از روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است.

جامعه‌ی آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه‌ی آماری در این پژوهش شامل کلیه‌ی معلمان رسمی و پیمانی استان اصفهان در سال تحصیلی ۸۲-۸۱ و برابر با ۴۱۳۳۲ نفر می‌باشند. تعداد حجم نمونه ۵۴۰ نفر برآورد گردید. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی متناسب با حجم می‌باشد.

ابزار گردآوری داده‌ها: ابزار مورد نیاز برای جمع‌آوری اطلاعات دو پرسشنامه می‌باشد که عبارتند از:

الف) پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ)^(۱)

ب) پرسشنامه‌ی مربوط به سنجش عوامل مؤثر بر رضایت شغلی.

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها: تجزیه و تحلیل داده‌های این

1- Minnesota Satisfaction Questionnaire

2- Benferroni

3- Kolmogrov-Smirnov-Test

4-Levene

5- Chase

ولی نتایج این پژوهش با پژوهش مظفری (۱۳۷۵) همسو نمی‌باشد. وی نتیجه گرفت که بین متغیر سن و متغیر رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

نتایج حاصل از تحقیقات معتمدی (۱۳۷۲)، معینی (۱۳۷۲)، پورصمد (۱۳۷۲)، بنی‌سعید (۱۳۷۱)، وروم (۱۹۶۴) با نتایج این پژوهش هم‌خوانی دارند. در این تحقیقات نیز بین میزان رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت وجود داشت و میزان رضایت شغلی زنان بیشتر از رضایت شغلی مردان ارزیابی گردید. ولی نتایج حاصل از این پژوهش با نتیجه‌ی تحقیق مرادی (۱۳۷۲) همسو نمی‌باشد، وی بر خلاف این پژوهش نتیجه گرفت که معلمان مرد رضایت بیشتری را نسبت به معلمان زن از خود نشان داده‌اند.

نتایج حاصل از این پژوهش با پژوهش مرادی (۱۳۷۲)، مظفری (۱۳۷۵) و بنی‌سعید (۱۳۷۱) هم‌خوانی دارد. در این پژوهش‌ها نیز نتیجه گرفته شد که بین میزان رضایت شغلی معلمان و سطح تحصیلات آنان رابطه‌ی معکوس وجود دارد و معلمان با مدرک تحصیلی پایین، رضایت شغلی بیشتری نسبت به معلمان دارای مدرک تحصیلی بالاتر دارند.

نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج تحقیق معتمدی (۱۳۷۲) و معینی (۱۳۷۲)، همسو می‌باشد. آنان نیز به‌عدم همبستگی بین رضایت شغلی معلمان و سابقه‌ی خدمت آنان رسیدند. ولی نتیجه تحقیق مظفری (۱۳۷۵) با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی ندارد. وی نتیجه گرفت که بین سابقه کار با رضایت شغلی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.

پیشنهادها

به‌مسئولان آموزش و پرورش کشور پیشنهاد می‌گردد با تشکیل مداوم جلسات آموزشی، گروه‌های درسی، آموزش ضمن خدمت و کارگاه‌های آموزشی به‌رشد و غنای حرفه‌ای معلمان کمک نمایند.

جهت ادامه تحصیل معلمان شرایطی را فراهم نمایند که معلمان بتوانند به‌راحتی ادامه تحصیل دهند و علاوه بر آن از خدمات شبکه‌های اطلاع‌رسانی بهره ببرند و با روش‌های جدید و متنوع

تعلیم و تربیت آشنا شوند.

به‌برنامه‌ریزان و مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد از آن‌جا که یکی از دلایل روی آوردن معلمان به‌ادامه تحصیل، تأمین امکانات رفاهی بیشتر است، با فراهم نمودن امکانات رفاهی زمینه‌ی مساعدی را برای افزایش علاقه و جذب معلمان تحصیل‌کرده و کارآمد ایجاد نمایند.

موجباتی فراهم آید تا در حد امکان و با اتخاذ تصمیماتی حقوق و مزایای کارکنان یا مجموع دریافتی آنان افزایش پیدا کند، هر چند دستیابی به‌این هدف برای مدیران سطوح پایین‌تر سازمان امکان کمتری دارد، مع‌هذا مدیران سطوح بالاتر سازمان می‌توانند منابع خاص و گاه در آغاز شناخته نشده‌ای را برای این منظور به‌کار گیرند.

مسئولان محترم ذی‌ربط امکانات رفاهی لازم را برای کارکنان فراهم نمایند. تجربه نشان می‌دهد سازمان‌هایی که در زمینه‌ی امکانات رفاهی کارکنان خود سرمایه‌گذاری می‌کنند بر علاقه‌ی آنان نسبت به‌سازمان محل کار خود می‌افزایند. امکاناتی نظیر باشگاه‌ها می‌تواند در احساس دوستی و نزدیکی کارکنان سازمان نسبت به‌یکدیگر بیافزاید و بسیاری از تنش‌ها و درگیری‌های آنان را نسبت به‌هم و با هم از بین ببرند.

وجود روابط دوستانه بین کارکنان یکی از شاخص‌های مهم رضایت کارکنان از محیط کار است. مدیرانی که ذکاوت و زیرکی را برای درک این نکته مهم دارا می‌باشند و در جهت ایجاد فضای روانی مناسب در سازمان محل کار خود کوشش به‌عمل می‌آورند، موجبات خشنودی کارکنان تحت نظارت خود را فراهم می‌آورند و این خشنودی نیز موجبات علاقه به‌کار را در آنان فراهم می‌آورد. ارتباط‌های غیررسمی و دوستانه اگر در یک سازمان شناخته و به‌شبهه‌ای صحیح به‌کار گرفته شود، علاقه به‌شغل را در کارکنان افزایش می‌دهد. توصیه می‌شود مسئولان سازمان از این شیوه ارتباطی در جهت پیشبرد اهداف سازمانی بهره گیرند.

تدابیری اتخاذ گردد که مسئولان محترم مدارس نسبت به‌مدیریت مشارکتی نگرش مثبت‌تری پیدا نمایند. این مهم از طریق برقراری سمینارها و یا آموزش ضمن خدمت امکان‌پذیر

است. در این جلسات روش‌ها و مزایای مدیریت مشارکتی برای مدیران مدارس مطرح می‌گردد.
از کارهای معلمان به‌نحو شایسته‌ای قدردانی گردد، که این امر می‌تواند به‌وسیله‌ی پاداش‌های مالی و یا حتی تقدیرنامه انجام پذیرد.

منابع

و غلامرضا معمارزاده. تهران: مروارید.
Arnold, Hugh j & Feldman, Daniel, C. (1983). Organizational Behavior. Second Edition, NewYork. McGraw-Hill.
Atkinson, J. & meager, N. (1986). Changing Work patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet Needs. London National Ecompanies Achieve Flexibility to Meet Needs. London National Economic Development Office.
Baron, R-and Grrenberg, S. (1990). Behavior in Organization. 3rd,ed. Boston: Allyn and Bacon.
Bryfield, A. and Crockett, W. (1990) Human Relation at Work. 3rd, ed. NewYork. McGrow-Hill.
Conely, Shuron and Lerinston, Rulph (1993). Teacher Work Resesign and job Satisfaction: Educational Administration Quarterly. V.23. H.A.P.
Dubrin, j. Andrew. (1984). fundamentals of Organizational Behavior. N.J. prentice-Hall.
Heller, H. Willam. (1993). Relationship Between Teacher Job satisjaction and principal Leadership. Journal of School Leadership.
Jones, A.P. & James, L.R. (1979). Psychological Climate: Dimensions & relationships of individual & aggregated work environment perceptions. Organizational Behavior & Human performance, 23,201-50.
Lawson, R.B, Shen, z. (1998) Organizational Psychology Foundations Applications. Oxford University Press.
Mullinns. J. Lauruie. (1993) Management and Organizational Behavior. 3rd, ed. Bitman Publishing.
Morgan, C.T. King, R.A, Robinson, N.M. (1984) Introduction to Psychology 3th, ed. NewYork: MCGraw-Hill.
Muller, ch, W. and Price, Y. (1993) Determinations of Employee Job Satisfaction An Emprical Test of a Causal Model Journal of Human Relations. Vol. 46, No. 8
Rollinson, D, Broadfild, A, and edwards, D.J. organizational Behavior and Analysis An Integrated Approach. (1998). 3rd ed. Wesley Longman.
Rohl, Smith and conic, Smith (1993). Teacher Job Satisfaction in a Quality School. Journal of school Leader ship. V. 3, A5.
Terez, T. (2000). 22 Keys Creating A meaning ful Workplace. Work place soulutions. INC. Columbus, ohio Tom Meaningful work Place Com.
Vroom, V.H. (1974). Can Leaders Learn to Lead Organizational Dynamics. Winter. 17-28.
Waldron, D.A. (1998) Status in organizations: Where Evolutionary theory Ranks Management and Economics, 19,505,506.

ازکمپ، استوارات (۱۳۷۰). روانشناسی کاربردی. ترجمه فرهاد ماهر، تهران: آستان قدس رضوی.
افروز، غلامعلی (۱۳۸۱). معلمی و ضرورت رضامندی شغلی. نشریه پیوند، شماره ۲۷۹.
پیام، امیرمحمد (۱۳۷۶) رضایت شغلی چگونه به‌وجود می‌آید؟ روزنامه همشهری، سال پنجم، شماره ۱۲۳۷.
پیاژه، ژ. (۱۹۵۴) روانشناسی در آموزش و پرورش. ترجمه ع. م. کاردان، (۱۳۶۷) تهران: دانشگاه تهران.
جعفری، رضا (۱۳۵۴) روحیه و رضایت از کار، مدیریت امروز، دوره ششم، شماره چهارم، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی
جهانی، جعفر. (۱۳۶۸). بررسی تحلیل عوامل مؤثر در رضایت شغلی دبیران مرد مدارس متوسطه چهارگانه آموزش و پرورش شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تهران.
دیویس، کیت و نیواستورم، جان. (۱۳۷۰). رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی) ترجمه محمدعلی طوسی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی. مترجمان علی پارسائیان، سید محمد اعرابی. تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی
ساعتچی، محمود (۱۳۷۰). نگرش کارکنان درباره عوامل مؤثر در رضایت شغلی و ترک خدمت. فصلنامه مدیریت دوره اول، شماره ۴۰. ستیز، ریچارد و پورتر، لیمان دبلیو. (۱۳۷۲). انگیزش و رفتار در کار. ج ۱. ترجمه سیدامید الله علوی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی
سرمد، زهره، و بازرگان، عباس (۱۳۷۶). روشهای تحقیق در علوم رفتاری. تهران: آگه.
شیولسون، ریچارد (۱۳۶۶). استدلال آماری در علوم تربیتی. مترجم علیرضا کیامنش. تهران: تهران: جهاد دانشگاهی.
طوسی، محمدعلی. (۱۳۷۰) فرهنگ سازمانی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
علوی، سید امین‌الله (۱۳۷۶). روانشناسی مدیریت سازمان. شرکت تعاونی و خدمات انتشاراتی علوم مدیریت
کوتنز، هرول و اودانل، سیریل و بهرخ، هانیز. (۱۳۷۵) اصول مدیریت: ج ۲. مترجمان: محمدعلی طوسی، سید امین‌الله علوی، علی اکبر فرهنگی و اکبر مهدویان، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
محمدرزاده، عباس و مهروزان، آرمن (۱۳۷۵) رفتار سازمانی نگرش اقتضایی. تهران: علامه طباطبایی
مورهد، گریفین (۱۳۷۴). رفتار سازمانی. مترجمان: سید مهدی الوانی