

تعریف و بیان مسأله

معلمان مراکز آموزش استثنایی به دلیل کارسخت و تخصصی خود نیازمند توجه جدی هستند، چراکه وجود شرایطی که رضامندی شغلی آنان را فراهم آورد همانند هر سازمان دیگری می‌تواند کارایی آنان را افزایش داده و از این رهیافت کمک موثری به فرایند تعلیم و تربیت کودکان و دانش‌آموزان استثنایی باشد. رضامندی شغلی این قشر ارزشمند، عامل تعیین‌کننده‌ای در تحقق آرمانها و هدفهای این سازمان بوده و عدم توجه به آن می‌تواند در جریان و محصول این سازمان تأثیر گذاشته و در مسیر نیل به هدفهای تعیین شده اشکال ایجاد کند. از اینرو شناخت

استثنایی را برعهده دارند به سبب ویژگیها و محدودیتهای این کودکان، می‌بایست مورد توجه جدی‌تر قرار گرفته و راهکارهایی برای تقویت آن اندیشند و بکار گرفت. پژوهش حاضر نیز به منظور بررسی عواملی که ممکن است بر رضامندی شغلی معلمان مراکز استثنایی تأثیر داشته باشد، صورت گرفته است و در آن متغیرهایی انتخاب و پرسشنامه رضامندی شغلی به گروه نمونه که شامل معلمان مراکز آموزش استثنایی شهر مشهد در زمان اجرای پژوهش بوده است، ارائه و اطلاعات حاصله با آزمونهای تحلیل واریانس یک طرفه و آزمون تی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

مقدمه:

نیروی انسانی یکی از عوامل زیربنایی در هر سازمان بوده و رفتار سازمانی نیازمند بررسی دقیق و همه جانبه است. رفتار سازمانی هر فرد به شدت تحت تأثیر رضامندی شغلی اوست و رضامندی شغلی که نوعی احساس روانی و عاطفی مثبت نسبت به شغل و شرایط اشتغال است، باعث بهره‌وری و کارایی فرد شاغل شده و از این رهیافت اهداف سازمانی تحقق می‌یابد. رضامندی شغلی معلمان به سبب نقش حساس آنان در رشد و بالندگی آینده سازان این مرزوبوم از اهمیت بیشتری نسبت به سایر سازمانها برخوردار است. رضامندی شغلی گروهی از معلمان که تعلیم و تربیت کودکان

بررسی عوامل موثر در

رضامندی شغلی معلمان مراکز

آموزش استثنایی شهر مشهد^۱

اسماعیل برقی



عوامل موثر در ایجاد محیطی سالم و مطلوب که همه معلمان بتوانند با علاقه به کار خود ادامه دهند، اهمیت بسزایی دارد. در این راستا، این پژوهش در پی آن است تا ضمن شناخت میزان رضامندی شغلی معلمان دانش آموزان استثنایی، برخی از عواملی که ممکن است در این امر اثرگذار باشند را مورد شناسایی قرار دهد، بدین منظور و در جهت پاسخ به سؤال این پژوهش یعنی ((چه عواملی در رضامندی شغلی معلمان مراکز آموزش استثنایی موثر است؟)) سولاتی را مطرح و بر این مبنا فرضیه‌هایی را تدوین کرده است که در طی پژوهش به آزمون این فرضیه‌ها پرداخته می‌شود. سعی شده است که متغیرهایی که به زعم پژوهشگر اثرات تعیین کننده‌ای بر رضامندی شغلی دارند مورد مطالعه قرار گیرند.

در این پژوهش جنسیت، مدرک تحصیلی، گروه آموزشی، سنوات خدمتی، تعداد دانش آموزان کلاس، رضایت از عملکرد مدیر مدرسه، تناسب نوع کار ورشته تحصیلی، مشارکت در تصمیم گیریهای آموزشی، قدردانی از کار و وجود جو عاطفی و صمیمانه بین معلمان مراکز آموزشی بعنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است. همچنین رضامندی شغلی متغیر وابسته‌ای است که تأثیر متغیرهای مستقل فوق الذکر بر آن اندازه گیری می‌شود.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه معلمان شاغل در مراکز آموزش استثنایی شهرستان مشهد در زمان مورد نظر یعنی سال تحصیلی ۷۵-۱۳۷۴ می‌باشد. در این پژوهش نمونه گیری انجام نشده

و ابزار اندازه گیری به تمامی معلمان جامعه آماری ارائه شده است. لذا جامعه نمونه شامل جامعه آماری می‌شود و مشتمل بر ۳۲۱ نفر می‌باشد که در ۱۳ مرکز آموزش مشغول بکار بوده و مجموع پرسشنامه‌های جمع آوری شده نیز ۲۹۶ عدد می‌باشند.

ابزار اندازه گیری

ابزار اندازه گیری در این پژوهش، پرسشنامه‌ای است که با توجه به پرسشنامه رضایت شغلی بریفیلدوروث^(۱) و فرم کوتاه شده پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا^(۳) و سایر پژوهشهای انجام شده در این زمینه تدوین گردیده است.

پرسشنامه شامل ۳۰ سوال بسته پاسخ است که در دو قسمت تدوین شده است. در قسمت اول ۱۰ سوال چهار و دو گزینه‌ای در مورد مشخصات جمعیت شناختی و ویژگیهای جامعه مورد مطالعه می‌باشد و در قسمت دوم ۲۰ عبارت یا اظهار نظر در مورد گویه‌های رضایت شغلی است که آزمودنی می‌بایست احساس و علاقه واقعی خویش را درباره هر یک از جملات در یکی از پنج گزینه مربوطه مشخص نماید. در مقابل هر یک از گویه‌ها، مقیاس پنج درجه‌ای متشکل از درجات کاملاً موافق، موافق، بی نظر، مخالف و کاملاً مخالف قرار دارد. برای نمره گذاری این عبارتها نمرات صفر تا چهار در نظر گرفته شده است. برای اینکه به آزمودنی جهت داده نشود و هیچ گونه سوگیری وجود نداشته باشد، بعضی از عبارات بصورتی نگارش یافته که موافقت با آن به معنی رضایت و مخالفت با آن به معنی عدم رضایت است و برخی از عبارات بدین گونه طراحی شده که موافقت با آنها نشانه عدم رضایت و مخالفت

با آنها نشانه رضایت است. بنابراین حداقل نمره برای هر آزمودنی صفر و حداکثر آن ۸۰ خواهد بود.

بعد از اجرای آزمایشی پرسشنامه، میزان اعتبار^(۴) کلی آزمون از طریق فرمول آلفای کربناخ محاسبه و رقم ۸۹/۸۲٪ بدست آمد که نشانگر انسجام بالای آزمون است. اعتبار هر یک از گویه‌ها نیز به روش لوپ^(۵) نشان می‌دهد که تمامی عبارات از اعتبار و همسازی درونی مناسبی برخوردار است.

طرح تحقیق

در این طرح چون متغیر مستقل بصورت طبیعی وجود داشته و پژوهشگر آنها را بهیچوجه اعمال یا دستکاری ننموده است، بلکه فقط آنها را انتخاب کرده است، لذا برای بررسی اثرات این متغیرها بر متغیر رضامندی شغلی که ممکن است تحت تأثیر آنها قرار داشته باشد، طرح تحقیق ((علمی یا پس از وقوع)) انتخاب شد و در آن کشف یک رابطه علمی و بررسی تأثیر عواملی چون جنسیت، مدرک تحصیلی، سنوات خدمتی و..... بر رضامندی شغلی معلمان مراکز آموزش استثنایی مورد نظر است.

روشهای آماری مورد استفاده

در تجزیه و تحلیل اطلاعات و به منظور بررسی معنی دار بودن تفاوت بین میانگینهای موجود از تکنیک تحلیل واریانس یک طرفه (آزمون f) و آزمون تی استودنت (آزمون t) استفاده شد. اطلاعات گردآوری شده ابتدا کدگذاری گردید و با استفاده از نرم افزار کامپیوتری SPSS عملیات آماری انجام شد.

نتایج پژوهشی

نتایج حاصله از تجزیه و تحلیل اطلاعات توصیفی و نمرات آزمودنیها در زمینه رضامندی شغلی

تحصیلی مستخدمین با تعلیم و تربیت استثنایی، برگزاری دوره‌های ضمن خدمت، کاهش تعداد دانش آموزان کلاس، انتخاب مدیران کاردان در مراکز آموزشی، اتخاذ تدابیری به منظور مشارکت معلمان در فرایند تصمیم گیریهای آموزشی و ایجاد جو عاطفی و صمیمانه در بین همکاران از جمله این موارد است.

زیرنویس

- ۱- پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی به راهنمایی دکتر عبدالله شفیع آبادی
- 2- Brayfield and Roth
- 3- Minnesota satisfaction Questionnaire
- 4- Reliability
- 5- loop

منابع و مأخذ:

- ه دیویس، کیت و نیوستروم، جان ((رفتار انسانی در کار، رفتار سازمانی)) ترجمه محمدعلی طوسی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، چاپ دوم، ۱۳۷۳
- ه ساعتچی، محمود ((روان شناسی در کار، سازمان و مدیریت)) انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، چاپ اول، ۱۳۶۹
- ه شرتز، بروس تی - ((بررسی و برنامه ریزی زندگی تحصیلی شغلی)) ترجمه طیبه زندی پور، انتشارات فردوس، تهران، چاپ سوم، ۱۳۷۱
- ه شفیع آبادی، عبدالله - ((راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل)) انتشارات رشد، تهران، چاپ هفتم، ۱۳۷۴
- ه لوتائز، مرد - ((رفتار سازمانی)) ترجمه علامعلی سرمد، موسسه پاکداری ایران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، چاپ اول، ۱۳۷۲
- ه منجیل، ترنس آر - ((مردم در سازمانها، زمینه رفتار سازمانی)) ترجمه حسین شکر کن، انتشارات رشد، تهران، چاپ اول، ۱۳۷۳
- ه هرزبرگ، مردریک - ((انگیزه)) مقاله‌هایی در بارهٔ میان رفتار سازمانی و انگیزش، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، چاپ اول، ۱۳۷۰

- * Arndd, Hugilg and Feldman, Danid c. "Organizational Behavior" New York, Mac Graw- Hill 2nd Printing - 1988
- * Robbins, stephen P. " Organizational Behavior" Prentice - Hall International, INC. Sixth Edition 1993

استثنایی است، بدین مفهوم که عملکرد نامناسب مدیر مرکز آموزشی وعدم استفاده او از روابط انسانی با معلمان موجب نارضایتی شغلی معلمان می‌گردد.

- تحلیل داده‌ها نشان داده است که تناسب رشته تحصیلی معلمان با شغل آنها نیز در رضامندی شغلی اثر داشته، بدین مفهوم که معلمانی که رشته تحصیلی آنان در ارتباط با کودکان استثنایی بوده است، رضامندی شغلی بیشتری از معلمان سایر رشته‌ها داشته‌اند.

- این پژوهش در مورد مشارکت در تصمیم گیریها به این نتیجه می‌رسد که استفاده از نظرات معلمان در تصمیم گیریهای آموزشی نیز بعنوان عامل موثری در رضامندی شغلی این گروه از معلمان می‌باشد.

- یافته دیگر پژوهش حاکی از آن است که قدردانی از زحمات معلمان نیز باعث افزایش رضامندی شغلی آنها شده است، چرا که معلمانی که از زحمات و تلاش آنها قدردانی شده است، رضامندی شغلی بیشتری داشته‌اند.

- در این پژوهش وجود جو عاطفی و صمیمانه در بین همکاران بعنوان یک عامل مهم و موثر در رضامندی شغلی شناخته شده است و مؤید این است که رضامندی شغلی متکی بر سازگاری و روابط شخصی افراد گروه با یکدیگر است.

با توجه به این یافته‌ها، به منظور افزایش رضامندی شغلی معلمان مراکز آموزش استثنایی، پژوهشگر پیشنهاداتی را مطرح کرده است تا مسئولین با تمهید مقدمات آن بعنوان عوامل افزایش میزان رضامندی شغلی و در نهایت ارتقاء کارایی بهره گیرند. ارائه اطلاعات شغلی و حرفه‌ای در بدو استخدام و در نظر گرفتن تناسب رشته

با استفاده از آزمونهای مناسب آماری در بخش استنباطی به شرح ذیل می‌باشد:

- رضامندی شغلی معلمان زن و مرد در مراکز آموزش استثنایی تفاوت معنی داری با یکدیگر نداشته و رابطه‌ای بین رضایت شغلی و جنسیت وجود ندارد.

- معلمان با مدارج تحصیلی مختلف، نمرات رضایت شغلی متفاوتی داشته‌اند، بکارگیری آزمون تحلیل واریانس، این موضوع را نشان داده است. آزمون شفه نیز نشان داد که تفاوت در گروه معلمان با مدرک دیپلم و لیسانس معنی دار است.

- سوابق خدمتی نیز بعنوان عامل موثری در رضامندی شغلی این گروه از معلمان نبوده است، چرا که گروهها تفاوت معنی داری با یکدیگر نداشته‌اند.

- کاربرد آزمونهای آماری در مورد چهار گروه آموزشی نشان داد که تفاوت نمرات رضامندی شغلی معنادار است و این تفاوت در دو گروه معلمان گروه جسمی - حرکتی با گروه ناشنوا در سطح ۵٪ معنی دار است.

- معلمان از نظر تعداد دانش آموزان کلاس خود در چهار گروه قرار گرفته‌اند و بررسی نتایج این چهار گروه نشان داد که هرچه تعداد دانش آموزان کلاس کمتر باشد میزان رضامندی شغلی معلمان این مراکز بیشتر است.

- یافته‌های دیگر این پژوهش مؤید آن است که میانگین نمرات رضامندی شغلی معلمانی که از عملکرد مدیر خود رضایت دارند از معلمانی که از عملکرد مدیر مدرسه خود راضی نیستند، تفاوت معنی داری داشته است و این امر نشانه نقش عملکرد مدیر در رضامندی شغلی معلمان مراکز