

بررسی میزان رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی استان گیلان در سال ۸۶-۸۵

سولماز آوریده، عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور گیلان avarideh_soolmaz@yahoo.com

سیدرضا معینی، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران مرکزی Reza moini43@yahoo.com

چکیده:

هدف پژوهش حاضر بررسی رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی استان گیلان در سال ۸۶-۸۵ و همچنین بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی و آرایه راهکارهایی برای بالا بردن میزان رضایت شغلی و کاهش ناراضیاتی مربیان و معاونین پرورشی استان گیلان است.

روش‌ها: با توجه به اهداف و مقتضیات طرح در تدوین مبانی و چارچوب نظری از روش اسنادی و جمع آوری داده‌ها و نیز از روش پیمایشی استفاده شده است. به نحوی که از بین مربیان و معاونین پرورشی استان گیلان تعداد ۷۸ نفر با استفاده از فرمول کوکران و با روش نمونه‌گیری غیراحتمالی از نوع سهمیه‌ای انتخاب شدند و سپس پرسشنامه به صورت تصادفی در اختیار پاسخگویان قرار گرفت. پرسشنامه محقق ساخته شده شامل ۴۰ گویه با سؤال بسته پاسخ با طیف لیکرت تنظیم شده در حیطه سن، جنس، بیگانگی از کار، حقوق و مزایا، کنترل کار، محیط کار، سابقه کار، عدالت توزیعی، مدرک تحصیلی مرتبط به صورت خود ایفا تکمیل گردید و داده‌ها به دو صورت توصیفی (با استفاده از جدول توزیع فراوانی در صد فراوانی، فراوانی جمععی) و استنباطی (با استفاده از آزمون دو جمله‌ای، یومن ویتنی، همبستگی پیرسون) با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: عمده ترین یافته‌های پژوهشی این است که بین رضایت شغلی با متغیرهای حقوق و مزایای دریافتی، بیگانگی نسبت به کار، عدالت توزیعی و محیط کار پرورشی رابطه معناداری وجود دارد. در بین موارد ذکر شده بالاترین درجه رضایت شغلی مربوط به محیط کار امور پرورشی و پایین ترین درجه رضایت شغلی مربوط به بیگانگی از کار می‌باشد. این در حالی است که نوع جنسیت و مدرک تحصیلی، کنترل بر کار و سابقه خدمت در میزان رضایت شغلی اثر چندانی ندارد.

نتیجه‌گیری: مربیان و معاونین پرورشی از حقوق و مزایای دریافتی خود رضایت داشتند و خواستار اجرای عدالت توزیعی و فراهم بودن شرایط ابتکار و خلاقیت در کار و تأمین انتظارات شغلی خود بودند. توجه به خواسته‌های مربیان و ارتقای شرایط فیزیکی محیط کار می‌تواند از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی آنان باشد.

واژه‌گان کلیدی:

رضایت شغلی، مربیان و معاونین پرورشی، بیگانگی از کار، عدالت توزیعی، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، محیط کار، سن، جنس، حقوق و مزایای دریافتی

مقدمه:

در کشور ما اهمیت تعلیم و تربیت رسمی تا حدی است که در بالاترین سطح دستگاه اداری، تعلیم از تربیت مجزا گشته و در سطح آموزش و پرورش هر کدام وظایف و برنامه ریزی زیر مجموعه خود را به صورت مستقل انجام می‌دهد.

در ماهیت آموزش و پرورش گفته شده، تا هنگامی که فرد از نظر جسمی و روحی مستعد و آماده تعلم نشود نمی‌توان به او آموزش و تعلیم داد (عمادی حائری، ۱۳۶۲: صفحه ۱۷).

علاوه بر نقش حساس و حیاتی مربیان و معاونین پرورشی که در نظام آموزش و پرورش دارند، این خادمان سهم به سزایی را نیز در جهت هدایت و اداره جریان تکاملی و ارتقای دانش‌آموزان داشته و در ساختن فرهنگ، شخصیت، پرورش استعدادها و اخلاقیات نسل آینده و توالی فرهنگ جامعه پیوسته در تلاش می‌باشند (علی قائمی، ۱۳۶۲: ۲۸۷).

حساسیت آموزش و پرورش فرزندان این مرز و بوم اقتضاء می‌کند که به رضایت شغلی افراد خدمتگزار در این مجموعه اهمیت خاصی داده شود.

لذا ضروری است رضایت شغلی آنها مورد بحث و بررسی قرار گیرد. با توجه به نظام‌مند بودن آموزش و پرورش کشور، اگر هر گونه ناراضیاتی شغلی به وجود آید بخشی از عناصر سیستم کار آبی مطلوب را از دست داده و حتی ممکن است باعث اختلال در کل نظام آموزشی کشور شود. اهمیت پرداختن به بررسی علمی در این زمینه تا حدی است که گفته شده توجه نکردن به رضایتمندی شغلی مربیان و معاونین پرورشی باعث تحقق نیافتن اهداف و آرمان‌های آموزش و پرورش و تلف شدن استعدادهای و نهایتاً تخریب نیروی کار و تحمیل هزینه‌های مادی و سر خوردگی جوانان خواهد شد (مجله تربیت، ۱۳۵۷: صفحه ۱۲).

« ضرورت پژوهش‌های شغلی و مروری بر برخی از این پژوهش‌ها »

مطالعه متون مربوط به رضایت شغلی نشان داد که رضایت شغلی از جنبه‌ها و ابعاد خاص در محیط‌های مختلف و برای گروه‌های متفاوت اهمیت گسترده دارد. رضایت شغلی یک حساس یا شاخص مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است رضایت شغلی باعث می‌شود که بهره‌وری افزایش یافته و فرد نسبت به سازمان متعهد شود؛ روحیه او افزایش یابد و از زندگی راضی و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت بیاموزد (مقیمی، ۱۳۷۷).

و عدم رضایت موجب تشویش، کم کاری، غنبت، استعفا، ترک خدمت و ناراحتی‌های جسمی و روحی گردد (استیفن، ۱۳۷۷: ۴۶). عدم رضایت شغلی ممکن است همیشه از ماهیت خود شغل ناشی نشود، بلکه از منبعی غیر از عامل شغلی صورت گرفته باشد. مثلاً فردی که از شغل خود رضایت دارد، ممکن است از به تعویق افتادن ارتقايش و یا افزایش ناچیز حقوق خود احساس عدم رضایت کند. حتی افرادی که شغلی را از روی علاقه انتخاب کرده‌اند، ممکن است تحت تأثیر فضای نامناسب محیط کار رضایت علاقه خود را نسبت به کار از دست بدهند (طوسی، ۱۳۷۴: ۲۱).

محیط کار امور پرورش در میزان رضایت شغلی مؤثر

است. اگر دانش‌آموزان، مدرسه، مدیران، همکاران و غیره

در مورد اجرای برنامه‌های پرورشی با این گروه همکاری

لازم را داشته باشند، مربیان و معاونین پرورش هم نسبت به

شغل خود رغبت لازم را مبذول خواهند داشت و این علاقه و

رغبت نشانه رضایت شغلی است

اگرچه بحث رضایت شغلی از حدود دو قرن پیش مورد توجه دانشمندان علوم رفتاری قرار گرفته، ولی پژوهش در این زمینه به حدود ۶۰ سال قبل برمی‌گردد. به طوری که می‌توان گفت بررسی رضایتمندی شغلی در دهه ۱۹۳۰ شروع شد که یافته‌های یکی از این پژوهش‌ها که توسط محقق بنام استیفن انجام گرفته نشان می‌دهد مدرک تحصیلی و سن در میزان رضایت شغلی تأثیر به سزایی دارند و همچنین مدرک تحصیلی مرتبط با شغل در افزایش رضایت شغلی مؤثر است (رابینتر، استیفن، ۱۳۷۷: ۱۳۳).

و همین‌طور مدارک زیادی وجود دارد مبنی بر این که بین سن و رضایت شغلی فرد رابطه مثبت برقرار است که تا ۶۰ سالگی حفظ می‌شود. اما شاید تغییراتی که در حال حاضر در تکنولوژی روی می‌دهد این رابطه را بهم بزند و در نتیجه رضایت شغلی افراد مسن‌تر در مقایسه با کارکنان جوان کمتر خواهد شد (رابینتر، استیفن، ۱۳۷۷: ۱۳۴).

محقق دوه، در سال (۱۹۸۶) عدم رضایت شغلی را یکی از منابع تنش شغل معلمی ذکر کرده است (مجله تربیت شماره ۸، اردیبهشت، ۱۳۵۷: ۱۲).



رابطه وجود دارد.
۷. کنترل بر کار همبستگی مستقیمی با رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی دارد.
۸. بین محیط کار با رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی رابطه وجود دارد.

روش‌ها:

در این مطالعه که با استفاده از روش پیمایشی (survey) انجام شده است، جامعه مورد مطالعه شامل مربیان و معاونین پرورشی رسمی، آزمایشی، پیمانی، قرار دادی و حق التدریس وزارت آموزش و پرورش در شهرهای رشت، لنگرود، تالش، رضوانشهر، آستانه و آستارا است.
کل جامعه نمونه شامل ۱۰۲۴ نفر مربی و معاون در شهرهای مورد اشاره بودند.

حجم نمونه نیز با استفاده از فرمول کوکران $\frac{Nt^2S^2}{Nd^2 + t^2S^2}$ با چند درصد افزایش به ۷۸ نفر رسید. روش نمونه‌گیری به صورت غیراحتمالی از نوع سهمیه‌ای است که از شهرهای غرب، شرق و مرکز گیلان با توجه به تناسب جمعیت مربیان و معاونین پرورشی آن شهرها نسبت به کل جمعیت مربیان و معاونین پرورشی استان گیلان تخمین زده شد. در ادامه پژوهش پرسشنامه‌ای به صورت تصادفی در اختیار تعداد تخمین زده شده قرار گرفت.

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته در خصوص سن، جنس، بیگانگی از کار، کنترل بر کار، عدالت توزیعی، مدرک تحصیلی مرتبط، سابقه کار، محیط کار استفاده گردید. محتوای پرسشنامه با استفاده از کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، مقالات داخلی و خارجی تهیه و سپس با نظر خواهی از صاحب نظران اصلاح و بازنگری شد.

فرم پرسشنامه حاوی ۴۰ سؤال با طیف مدرج لیکرت بود که با توجه به فرضیه‌های تحقیق و سنجش رضایت شغلی تدوین شده بود.

روایی پرسشنامه به صورت روایی محتوی و صوری با نظر خواهی از متخصصین و مربیان پرورشی مورد پذیرش قرار گرفت. به منظور بررسی پایایی ابتدا پرسشنامه، در یک مطالعه مقدماتی در دسترس ۲۰ نفر از مربیان و معاونین پرورشی قرار گرفت و بعد از تکمیل پرسشنامه آزمایشی توسط آنها داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و با محاسبه آلفای کرونباخ 0.822 و در حد قابل قبول و مقدار مناسبی جهت تأیید پایایی پرسشنامه بود (ساروخانی، ۱۳۸۲: ۱۴۶-۱۳۹).

توزیع پرسشنامه در سطح مدارس شهرستان‌های یاد شده توسط رابطان ارزشیابی آموزش و پرورش و در برخی موارد توسط مجری طرح توزیع و ارسال گردید که با پیگیری‌های دقیق و مورد به مورد افراد جمعیت مورد مطالعه و تماس‌های، تلفنی پرسشنامه‌ها عودت داده شد.

به منظور تحلیل داده‌های پژوهش از دو شیوه آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده، در تحلیل توصیفی با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد فراوانی، فراوانی تجمعی و در استنباطی از آزمون همبستگی اسپیرمن، یومن ویتنی و آزمون دوجمله‌ای به تجزیه و تحلیل پرداخته شد و سپس هر کدام از فرضیه‌ها با آزمون مربوط به خود مورد سنجش قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش:

آزمون فرضیه اول تحقیق

طراحی فرض H0: مربیان و معاونین پرورشی از حقوق و مزایای خود رضایت ندارند.

طراحی فرض H1: مربیان و معاونین پرورشی از حقوق و مزایای خود رضایت دارند.

با توجه به جدول فوق، فراوانی مشاهده شده در گروه کوچکتر یا مساوی

هاکمن و لاولر^۱ (۱۹۷۱)، عوامل قدردانی، مسئولیت در تصمیم‌گیری، تنوع در شغل و مهمتر از همه اهمیت شغل را موثر در رضایت شغلی دانسته‌اند (Galman & Chapman, ۱۹۸۹: ۱۳۳).

تحقیقی توسط کاتن و نورثرن^۲، نشان داده است که افراد با سابقه کاری بیشتر، عملکرد بهتر و رضایت بیشتر از کار داشته‌اند. بدیهی است که موفقیت آنان نیز در ادامه کارشان مؤثر بوده است (Bischof ۱۹۷۶).

در ایران قدمت پژوهش‌ها در زمینه رضایت شغلی کمتر از کشورهای غربی است و در زیر به یافته‌های تعدادی از این گونه پژوهش‌ها اشاره می‌شود:

تحقیقات نشان داده که رضایت شغلی در بین زنان بیشتر از مردان، خانواده‌های کم‌اولاد بیشتر از پر اولاد، پیران بیشتر از جوانترها بوده است (عبدالوهاب، پایان‌نامه ارشد، ۱۳۷۴).

در پژوهشی که توسط محمد رضا طالبان در سال (۱۳۷۴)، نشان داد که کنترل بر کار مهم‌ترین عامل رضایت شغلی و بیگانگی نسبت به کار ارتباط منفی با رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش دارد.

و همچنین آقای خداینده در سال (۵۹-۵۸)، در اصفهان بیان می‌کند که بین میزان حقوق و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

محقق حمید شکیب در سال (۱۳۵۶)، کم توجهی مسئولین امر را نسبت به ارزیابی کارکنان از علل نارضایتی شغلی متذکر شد.

میزان در یافت حقوق و مزایا نیز از عوامل مورد بحث در انگیزه شغلی کارکنان است که در مطالعات مختلف به آن توجه شده است چنان که در یک مطالعه نشان داده شد که بین رضایت شغلی و میزان حقوق و مزایای دریافتی و نیز بین رضایت شغلی و پاداش‌های دریافت شده ارتباط وجود دارد (Lamborn ML, ۱۹۹۱: ۳۱-۴۰).

بنابراین شناخت عواملی که باعث ایجاد انگیزه شغلی می‌شود یکی از ضروریاتی است که می‌تواند در ایجاد بهره‌وری و رضایت شغلی با برنامه‌ریزی دقیق و قابل اجرا باعث بالا رفتن روند کار و کیفیت کار مربیان و معاونین پرورشی شود. این پژوهش با هدف تعیین میزان رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی استان گیلان در سال ۸۶-۸۵ انجام شد تا بتوان بر اساس اطلاعات مستند در امر برنامه‌ریزی و ارتقای رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی گام برداشته و زیر بنای توسعه کیفیت آموزشی و پرورشی راتسهیل کند.

هدف کلی:

بررسی میزان رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی استان گیلان ۸۶-۸۵.

اهداف ویژه:

۱. شناسایی عوامل موثر بر افزایش میزان رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی استان گیلان.

۲. بررسی عوامل مرتبط با نارضایتی شغلی مربیان و معاونین پرورشی استان و ارائه پیشنهاد به مسئولین برای کاهش نارضایتی.

فرضیه‌ها:

۱. رضایت شغلی با حقوق و مزایای دریافتی مربیان و معاونین پرورشی ارتباط دارد.

۲. بیگانگی نسبت به کار، ارتباط منفی و همبستگی با رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی دارد.

۳. جنسیت مربیان و معاونین پرورشی رابطه معناداری با میزان رضایت شغلی آنان دارد.

۴. بین سابقه خدمت و رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی همبستگی وجود دارد.

۵. عدالت توزیعی همبستگی مثبت با رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی دارد.

۶. بین مدرک تحصیلی مربیان و معاونین پرورشی با رضایت شغلی آنان

شغلی آنان ارتباط وجود دارد.

جدول ۴- فراوانی و میانگین رتبه های گروه های سابقه خدمت در آزمون یو من-وینتی

سابقه خدمت	فراوانی	میانگین رتبه ها
کمتر از ۱۵ سال	۱۳	۳۸/۱۹
از ۱۵ سال به بالا	۶۵	۳۹/۷۶

جدول ۱-۴ نتایج حاصل از آزمون یو من-وینتی مربوط به فرضیه چهارم

فرضیه چهارم	آماره یو من-وینتی	عدد معنی داری	نتیجه آزمون
سابقه خدمت و رضایت شغلی	۴۰۵	۰/۸۱۹	عدم رد فرضیه صفر

به منظور انجام این آزمون سابقه خدمت به دو گروه کمتر از ۱۵ سال و بالاتر از ۱۵ سال تقسیم شده است. با توجه به جدول فوق، آماره یو من-وینتی محاسبه شده برابر با ۴۰۵ می باشد. مقدار عدد معنی داری (sig) مشاهده شده برابر با ۰/۸۱۹ بوده است که از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) بیشتر است. لذا دلیلی برای رد فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود ارتباط میان سابقه خدمت و میزان رضایت شغلی در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود ندارد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که میان سابقه خدمت مربیان و معاونین پرورشی با رضایت شغلی آنان ارتباط وجود ندارد.

آزمون فرضیه پنجم تحقیق

طراحی فرض H0: عدالت توزیعی همبستگی مثبت با رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی ندارد.

طراحی فرض H1: عدالت توزیعی همبستگی مثبت با رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی ندارد.

جدول ۵- نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن مربوط به فرضیه پنجم

فرضیه پنجم	ضریب همبستگی	عدد معنی داری	نتیجه آزمون
عدالت توزیعی / رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی	۰/۳۰۵	۰/۰۰۷	رد فرضیه صفر

با توجه به جدول فوق، ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۳۰۵ می باشد. مقدار عدد معنی داری (sig) مشاهده شده برابر با ۰/۰۰۷ بوده است که از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است. لذا فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود ارتباط میان عدالت توزیعی و رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید نمی شود. بنابراین می توان نتیجه گرفت که عدالت توزیعی با رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی ارتباط معنی داری دارد و از آنجا که ضریب همبستگی محاسبه شده مثبت می باشد نشانگر مثبت و مستقیم بودن این ارتباط خواهد بود.

آزمون فرضیه ششم تحقیق

طراحی فرض H0: میان میزان تحصیلات مربیان و معاونین پرورشی با رضایت شغلی آنان ارتباط وجود ندارد.

طراحی فرض H1: میان میزان تحصیلات مربیان و معاونین پرورشی با رضایت شغلی آنان ارتباط وجود دارد.

جدول ۶- فراوانی و میانگین رتبه های گروه های میزان تحصیلات در آزمون یو من-وینتی

میزان تحصیلات	فراوانی	میانگین رتبه ها
دیپلم و فوق دیپلم	۱۶	۳۹/۵۳
لیسانس و فوق لیسانس و بالاتر	۶۲	۳۹/۴۹

جدول ۱-۶ نتایج حاصل از آزمون یو من-وینتی مربوط به فرضیه ششم

فرضیه ششم	آماره یو من-وینتی	عدد معنی داری	نتیجه آزمون
میزان تحصیلات و رضایت شغلی	۴۹۵/۵	۰/۹۹۵	عدم رد فرضیه صفر

به منظور انجام این آزمون میزان تحصیلات به دوره های دیپلم و فوق دیپلم و لیسانس و بالاتر تقسیم شده است. با توجه به جدول فوق، آماره یو من-وینتی محاسبه شده برابر با ۴۹۵/۵ می باشد. مقدار عدد معنی داری (sig) مشاهده شده برابر با ۰/۹۹۵ بوده است که از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) بیشتر است. لذا دلیلی برای رد فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود ارتباط میان میزان تحصیلات و میزان رضایت شغلی در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود ندارد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که میان میزان تحصیلات مربیان و معاونین پرورشی با رضایت شغلی آنان ارتباط وجود ندارد.

جدول ۱- نتایج حاصل از آزمون دو جمله ای مربوط به فرضیه اول

فرضیه اول	گروه بندی	تعداد	فراوانی مشاهده شده	نسبت آزمون	عدد معنی داری
رضایت از حقوق و مزایا	کوچکتر یا مساوی	۲۷	۱/۲۳۵	۰/۵	۰/۰۰۹
	بزرگتر از ۳	۵۱	۰/۱۶۵		

۲ (شامل خیلی کم و کم) برابر ۰/۳۵ و در گروه بزرگتر از دو (شامل متوسط، زیاد و خیلی زیاد) برابر با ۰/۶۵ می باشد، که در مقایسه با نسبت آزمون (۰/۵)، فراوانی گروه بزرگتر از ۲ بیشتر است. به علاوه این که مقدار عدد معنی داری (sig) مشاهده شده نیز برابر با ۰/۰۰۹ بوده است که از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که مربیان و معاونین پرورشی از حقوق و مزایای دریافتی خود رضایت دارند.

آزمون فرضیه دوم تحقیق

طراحی فرض H0: بیگانگی نسبت به کار ارتباط معکوس با رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی ندارد.

طراحی فرض H1: بیگانگی نسبت به کار ارتباط معکوس با رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی دارد.

جدول ۲- نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن مربوط به فرضیه دوم

فرضیه دوم	ضریب همبستگی اسپیرمن	عدد معنی داری	نتیجه آزمون
بیگانگی نسبت به کار / رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی	-۰/۶۱۰	۰/۰۰۰	رد فرضیه صفر

با توجه به جدول فوق، ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۶۱۰ می باشد. مقدار عدد معنی داری (sig) مشاهده شده برابر با صفر بوده است که از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است. لذا فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود ارتباط میان بیگانگی نسبت به کار و رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید نمی شود. بنابراین می توان نتیجه گرفت که بیگانگی نسبت به کار با رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی ارتباط معنی داری دارد و از آنجا که ضریب همبستگی محاسبه شده منفی می باشد، نشانگر معکوس بودن این ارتباط خواهد بود.

آزمون فرضیه سوم تحقیق

طراحی فرض H0: میان جنسیت مربیان و معاونین پرورشی با رضایت شغلی آنان ارتباط وجود ندارد.

طراحی فرض H1: میان جنسیت مربیان و معاونین پرورشی با رضایت شغلی آنان ارتباط وجود دارد.

جدول ۳- فراوانی و میانگین رتبه های گروه های جنسیت در آزمون یو من-وینتی

جنسیت	فراوانی	میانگین رتبه ها
مرد	۳۵	۳۸/۷۴
زن	۴۲	۳۹/۲۱

جدول ۱-۳ نتایج حاصل از آزمون یو من-وینتی مربوط به فرضیه سوم

فرضیه سوم	آماره یو من-وینتی	عدد معنی داری	نتیجه آزمون
جنسیت و رضایت شغلی	۷۲۶	۰/۹۲۷	عدم رد فرضیه صفر

با توجه به جدول فوق، آماره یو من-وینتی محاسبه شده برابر با ۷۲۶ می باشد. مقدار عدد معنی داری (sig) مشاهده شده برابر با ۰/۹۲۷ بوده است که از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) بیشتر است. لذا دلیلی برای رد فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود ارتباط میان جنسیت و میزان رضایت شغلی در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود ندارد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که میان جنسیت مربیان و معاونین پرورشی با رضایت شغلی آنان ارتباط وجود ندارد.

آزمون فرضیه چهارم تحقیق

طراحی فرض H0: میان سابقه خدمت مربیان و معاونین پرورشی با رضایت شغلی آنان ارتباط وجود ندارد.

طراحی فرض H1: میان سابقه خدمت مربیان و معاونین پرورشی با رضایت



پژوهش نسبت به کار و امور پرورشی بیگانگی شغلی دارند و کار بر ایشان تا حدی جبر محسوب شده احساس خلایقیت نکرده و دوست دارند تغییر شغل دهند. و

متغیرهای سابقه خدمت و جنسیت در این تحقیق تأثیر بر رضایت شغلی از خود نشان نداد. به عبارت دیگر رضایت شغلی تابعی از جنسیت یا سابقه خدمت نیست. در مورد نقش عدالت توزیعی بر رضایت شغلی نتایج شغلی نشان می‌دهد که اگر مزایا، حقوق، پاداش و ارتقای مقام به صورت منصفانه بین افراد توزیع نگردد نارضایتی شغلی ایجاد خواهد شد.

نتایج تحقیق نقش مدرک تحصیلی بر میزان رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی را بی تأثیر نشان داد. اما کنترل بر کار در افزایش رضایت شغلی و کارایی آنها مؤثر بود. یعنی زمانی که افراد احساس می‌کنند از طرف مسئولین خود نظارت می‌شوند، سعی می‌کنند دقت و تلاش لازم را در کار می‌پذول داشته و رضایت مسئولین را جلب کنند و وجود کنترل و نظارت را نشانه مهم و با ارزش بودن شغل خود تلقی کنند و این باعث افزایش رضایت شغلی خواهد بود.

محیط کار امور پرورش در میزان رضایت شغلی مؤثر است. اگر دانش‌آموزان، مدرسه، مدیران، همکاران و غیره در مورد اجرای برنامه‌های پرورشی با این گروه همکاری لازم را داشته باشند، مربیان و معاونین پرورش هم نسبت به شغل خود رغبت لازم را می‌پذول خواهند داشت و این علاقه و رغبت نشانه رضایت شغلی است، اما سنگینی وظایف مربیان و معاونین پرورشی در مدارس و کم‌کاری مدیران و عدم همکاری دانش‌آموزان با این گروه از مشکلات عمده این گروه شغلی بود که در زمان جواب‌گویی به پرسشنامه بیان می‌کردند.

عده‌ای از مربیان و معاونان پرورشی معتقد بودند که برتر بودن پرورش بر آموزش باید به شکل عینی و عملی مطرح شود تا دانش‌آموزان بیشتر پی به مفاهیم و ارکان پرورشی ببرند.

پیشنهادهات:

اکثر مربیان پرورشی توصیه می‌کردند که اداره آموزش و پرورش باید زمان و امکانات کافی را برای اجرای امور پرورش اختصاص دهد و برای دانش‌آموزان فرهنگ‌سازی کند که دروس امور پرورشی نیز مانند آموزش امری حیاتی و مهم است و ارزش وقت گذاشتن را دارد.

عده‌ای دیگر توصیه می‌کردند که کار مربیان پرورشی وسیع و وقت‌گیر است و نیاز به نیروی زیادی دارد، پس اداره باید برای هر نوبت کاری مدرسه، حداقل ۲ نفر مربی و معاون پرورشی را در اختیار داشته باشد تا کارهای پرورشی را به نحوی احسن انجام دهند که به لطف پروردگار، رهبر گرانقدر جمهوری اسلامی ما جهت استخدام و به کارگیری نیروی پرورشی دستورات لازم را صادر فرمودند.

مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی لازم است به عواملی که باعث ایجاد رضایت شغلی در بین این گروه می‌شود، مانند: قدردانی از عملکرد مربیان و معاونین پرورشی با اهدای جوایز و سایر روش‌های تشویقی، توجه بیشتری نموده و درصد ارتقای شرایط مادی و معنوی و فراهم کردن امکانات و تجهیزات و محیط مناسب باشند و همچنین با رفع مشکلات فیزیکی و محیط کار و فراهم آوردن تسهیلات مسکن و غیره در جلب رضایت مربیان و معاونین پرورشی کوشا باشند.

رضایت شغلی آنان ارتباط وجود ندارد.

آزمون فرضیه هفتم تحقیق

طراحی فرض H0: کنترل بر کار همبستگی مثبت با رضایت شغلی مربیان

و معاونین پرورشی ندارد.

طراحی فرض H1: کنترل بر کار همبستگی مثبت با رضایت شغلی مربیان

و معاونین پرورشی ندارد.

جدول ۷- نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن مربوط به فرضیه هفتم

فرضیه هفتم	ضریب همبستگی	عدد معنی داری	نتیجه آزمون
کنترل بر کار / رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی	۰/۳۰۷	۰/۰۶۹	عدم رد فرضیه صفر

با توجه به جدول فوق، ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۳۰۷ می‌باشد. مقدار عدد معنی داری (sig) مشاهده شده برابر با ۰/۰۶۹ بوده است که از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) بیشتر است. لذا دلیلی برای رد فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود ارتباط میان کنترل بر کار و رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی در سطح اطمینان ۹۵٪ به دست نمی‌آید. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که کنترل بر کار با رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی ارتباط معنی داری ندارد.

آزمون فرضیه هشتم تحقیق

طراحی فرض H0: محیط کار پرورشی همبستگی مثبت با رضایت شغلی

مربیان و معاونین پرورشی ندارد.

طراحی فرض H1: محیط کار پرورشی همبستگی مثبت با رضایت شغلی

مربیان و معاونین پرورشی ندارد.

جدول ۸- نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن مربوط به فرضیه هشتم

فرضیه هشتم	ضریب همبستگی	عدد معنی داری	نتیجه آزمون
محیط کار پرورشی / رضایت شغلی مربیان و معاونین پرورشی	۰/۲۴۵	۰/۰۳۱	رد فرضیه صفر

با توجه به جدول فوق، ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۲۴۵ می‌باشد. مقدار عدد معنی داری (sig) مشاهده شده برابر با ۰/۰۳۱ بوده است که از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است. لذا فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود ارتباط میان محیط کار پرورشی و رضایت شغلی مربیان و معاونان پرورشی در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید نمی‌شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که محیط کار پرورشی با رضایت شغلی مربیان و معاونان پرورشی ارتباط معنی داری دارد و از آنجا که ضریب همبستگی محاسبه شده مثبت می‌باشد نشانگر مثبت و مستقیم بودن این ارتباط خواهد بود.

بحث و نتیجه گیری

مروری بر اهم یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که میزان حقوق دریافتی مربیان و معاونین پرورشی استان با رضایت شغلی آنها ارتباط دارد. یعنی حقوق و مزایای بالا باعث ایجاد انگیزه کاری و رضایت شغلی در بین این گروه می‌شود. البته پخش پرسشنامه و سنجش رضایت شغلی در رابطه با میزان حقوق و دریافتی مربیان و معاونین پرورشی همزمان با افزایش حقوق فرهنگیان در کشور بود که این مسئله هم تا حدی می‌تواند در پاسخ‌گویی به سؤال تأثیر گذار باشد. زیرا هیجان و شوق اضافه حقوق ممکن است توجه افراد را نسبت به تورم‌های اقتصادی پیش‌بینی نشده کاهش دهد. در مورد بیگانگی از شغل نتایج نشان می‌دهد که اغلب کارکنانی که با معیارهای سنجشی در این

منابع و مأخذ:

- مقیمی، سعید محمد. (۱۳۷۷). سازمان و مدیریت رویکرد پژوهش، (چاپ اول)، تهران: ترمه.
- نادری، عزت الله و مریم سیف نراقی. (۱۳۸۰). روش های تحقیق در علوم انسانی، تهران: بدر، (چاپ ششم).
- Bischof, L. (1976) Adult psychology, Harper & row publishers, NEW YORK;
- Gale, E. & Chapman, A. (1989) psychology social work never done? time use subjective out comes, Radical pedagogy, V.1)2);
- Lowborn ml. motivation and job satisfaction of deans of schools of nursing. j prof nurse 1991 Jan -Feb 40-33 (1)7

Abstract:

Introduction: the purpose of this study is to analyze job satisfaction among educational preceptor and assistants of Gilan province in the academic year 2007-2006. This study is, also, going to analyze the related factors in job satisfaction and present some strategies to increase job satisfaction and decrease dissatisfaction of training educators and assistants of the province.

Methods: regarding the purposes and requirements of the plan, documentary method and measurement method were used in compiling basis and theoretical frames of the study. To do so, 78 preceptors and assistants were selected using kochran formula and quatotype non-probability sampling method and they received questionnaires randomly. The questionnaire included 40 questions with yes/no answers (closed answers) with likert spectrum and was designed in the areas of age, gender, alienation from work, salary and benefits, control on the job, work condition, job experience, distributional justice and license. The questionnaires were filled self-performedly and the data was analyzed with SPSS program in both descriptive way (using distributional abundance, abundance percentage, abundance gathering diagram) and inferential way (using two-sentenced test, yoman vitney, Pierson correlation).

Results: major researches findings show that there is a significant relationship between job satisfaction and salary and benefits, alienation from work, distributional justice, and educational work condition. In the mentioned cases the highest number of job satisfaction was related to educational work condition and the lowest number of job satisfaction was related to alienation from work. It should be mentioned that gender, educational certificate, having control on the job and work experience were influential on the amount of job satisfaction.

Conclusion: educational preceptors and assistants were satisfied with their salary and benefits, and they wanted the distributional justice to be executed and asked for a situation in which they can have creativity and innovation and their job expectations can be fulfilled. Of course, paying attention to their requirements and to the physical work condition can be influential on their job satisfaction.

Key words: job satisfaction, educational preceptors and assistants, alienation from work, distributional justice, educational certificate, work experience, work condition, age, gender, salary and benefits.

- باطنی، حافظ. (۴). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مربیان و معلمان و کلیه کارکنان آموزشی و پرورشی در تبریز.
- بهمن آبادی، مسعود. جعفر زاده کرمانی، زهرا. فتاحی، رحمت الله. (۴). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رشته کتابداری و اطلاع رسانی در ایران.
[/http://aftab.ir/article](http://aftab.ir/article) -
- رابینز، استیفن، بی. (۱۳۷۷). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها، کاربردها، ترجمه: علی پارسایان، سعید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.

- حافظ نیا، محمد رضا. (۱۳۸۴). مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، تابستان.
- خدا بنده، محمد. (۵۹-۱۳۵۸). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت مندی شغلی مربیان و معلمان آموزشی و پرورشی در اصفهان.
- دلاور، علی. (۱۳۸۴). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران: رشد، چاپ چهارم.
- رابینز، استیفن، بی. (۱۳۷۷). رفتار سازمانی، ترجمه: دکتر علی پارسایان و دکتر سعید محمد اعرابی، چاپ نوبهار.
- ساروخانی، باقر. (۱۳۸۲). روش های تحقیق در علوم اجتماعی، (جلد اول)، ناشر: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، چاپ فرشیو.
- طالبان، محمدرضا. (۱۳۷۴). تحلیل اجتماعی ساز عوامل خشنودی شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- طوسی، محمد علی. (۱۳۷۴). بهبود و بازسازی، انتشارات دانشگاه پیام نور، (چاپ اول).

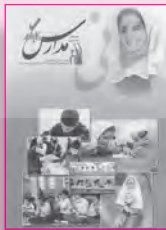
- عبدالوهاب، پروین. (۱۳۷۴). بررسی رضایت شغلی دبیران زن ناحیه (۲ و ۱) شهر ری، استاد راهنما: محسن تبریزی، مشاور: غلام عباس توسلی، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی، زمستان.
- عمادی حائری، اسماعیل. (۱۳۶۲). تعلیم و تربیت کودک و نوجوان از دیدگاه اسلام و علمای غرب، تهران: نشر حافظ - مجل.
- فخری، فرزاد. (۱۳۷۹). سازمان و مدیریت، تئوری ها، وظایف و مسئولیت ها، تهران: هوای تازه.

- قائمی، علی. (۱۳۶۲). زمینه تربیت، انتشارات امیری ۲۸۷ ص.
- مجله تربیت، ماهنامه پرورشی وزارت آموزشی و پرورش سال یازدهم شماره ۸، اردیبهشت ۱۳۵۷ ص ۱۲.

بی نوشت ها:

1. hackman & lawer
2. canan & narthem

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی



اشتراک فصلنامه مدارس کارآمد
گامی در جهت توسعه مدارس کارآمد کشور
۰۲۱-۸۸۴۵۹۵۵۹

