

بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن

(مطالعه موردی معلمان شهر نیشابور)

سعید معیدفر، قربانعلی ذهانی

نارضایتی شغلی اگرچه در ابتدا موجب کاهش کارایی و افزایش هزینه‌ها در محل کار می‌شود، اما تداوم آن سست شدن تعهد افراد نسبت به ارزش‌ها، هنجارها، اهداف نظام و اعتماد اجتماعی را در بر دارد. طی چند سال اخیر بعضاً شاهد بروز نارضایتی‌هایی در میان معلمان به صورت اعتصابات و راهپیمایی بوده‌ایم. از آنجایی که پیامدهای نارضایتی شغلی معلمان برای جامعه بسیار گرانبار است، بررسی میزان و سرچشمه این نارضایتی‌ها ضروری به نظر می‌رسد. مقاله حاضر برگرفته از پژوهشی است به منظور شناخت میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن. جامعه آماری تحقیق کلیه معلمان شهر نیشابور به تعداد ۴۶۷۳ نفر هستند که از این بین ۲۰۹ نفر با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. براساس یافته‌های تحقیق، ۴۹ درصد معلمان در جمعیت نمونه از شغل خود ناراضی هستند. همچنین، میان احساس محرومیت، میزان نیازهای ارضا نشده، بی‌عدالتی در اداره، منزلت اجتماعی شغل و تحصیلات معلمان با نارضایتی شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد و این متغیرها جمعاً ۶۳ درصد تغییرات نارضایتی شغلی را تبیین می‌کنند.

کلید واژگان: رضایت شغلی، نیاز، بی‌عدالتی، محرومیت نسبی، منزلت شغلی.

بیان مسئله و ضرورت بررسی آن

شغل موضوعی است که هر یک از رشته‌های علوم اجتماعی به اقتضای دیدگاه و چشم‌انداز خود به بررسی آن پرداخته‌اند و رضایت شغلی یکی از موضوعاتی است که بیشتر مطالعات و

بررسی‌ها را در زمینه کار در سازمان به خود اختصاص داده است و موضوع مورد علاقه و مشترک دو دسته از افراد است: افرادی که در سازمان‌ها کار می‌کنند و افرادی که آن‌ها را مطالعه می‌کنند (اسپکتور، ۱۹۹۷: ۱).

تداوم تعهد فرد به نظام اجتماعی و اهداف سازمانی ریشه در رضایت از خود، سازمان و جامعه‌ای دارد که فرد در آن زندگی می‌کند. هر فرد از طریق تحلیل شرایط پیرامون می‌تواند اوضاع فردی خویش را دریافته و به ارزیابی آن بپردازد. عواطف مثبت فرد از شرایط خود اگرچه عنصری ذهنی است، اما ریشه در شرایط عینی دارد، نمی‌توان این حقیقت را نادیده انگاشت که مؤلفه‌های اصلی در ارزیابی مثبت و منفی هر فرد تحلیل و ارزیابی ذهنی است که نسبت به شرایط خود و جامعه در تطبیق با دیگران دارد. چنانچه ارزیابی فرد از اوضاع شخصی یا از زندگی خود به نتایج منفی بیانجامد، این احساس منفی در همان بخش محدود نمانده و بسیاری از رفتارها و گرایش‌ها فرد نسبت به وضعیت فردی و شرایط اجتماعی را تحت تأثیر قرار داده و متحول می‌نماید. اکثر صاحب‌نظران نارضایتی شغلی را از عوامل مهم ناسازگاری فرد با شغل خویش و به دنبال آن کاهش کارایی و افزایش هزینه‌ها می‌دانند و همچنین تأکید دارند که چنانچه فرد به شغلش علاقه‌مند باشد و از آن رضایت داشته باشد، عملکرد و کارایی او افزایش می‌یابد.

از سوی دیگر، چنانچه رضایت، آرامش، احساس سعادت و، یا بالعکس، نارضایتی، عدم احساس خوشبختی در جامعه تسری یافته و عده زیادی از اعضای جامعه را در برگیرد، این را نمی‌توان به شرایط فردی تحویل نمود، بلکه باید اوضاع اجتماعی را در ارتباط با آن در نظر گرفت و تحلیلی اجتماعی از آن ارائه داد. از آنجا که بروز عواطف مثبت و منفی در اعضای جامعه یا سازمان می‌تواند بسیاری از کنش‌های اجتماعی و انگیزه افراد را نسبت به یکدیگر متأثر نماید، هیچ سازمان، جامعه و حتی حکومتی نمی‌تواند خود را بی‌نیاز از بررسی شرایط روانی اعضای خود ببیند. تداوم نارضایتی اجتماعی و شغلی اکثریت اعضای سازمان یا قشر قابل توجهی از افراد برای هر نظم اجتماعی و عملکرد سازمانی نامیمون و خطرناک است. چراکه تداوم و گسترش آن باعث کم‌رنگ شدن تعهد افراد نسبت به نظام ارزشی و اهداف نظام و اعتماد آنان به سایر اعضا گردیده و چه بسا منشأ بسیاری از ناپهنجاری‌های اجتماعی گردد.

طی چند سال اخیر شاهد بروز نارضایتی‌های معلمان در سطح «رفتار اجتماعی» مثل اعتصابات و راهپیمایی‌های گوناگون هستیم. از آنجایی که پیامدهای نارضایتی شغلی معلمان برای جامعه بسیار گرانبار است، بررسی میزان و سرچشمه نارضایتی‌ها ضروری به نظر می‌رسد.

مباحث نظری

با نگاهی به مطالعات و تحقیقات انجام شده درباره نارضایتی یا رضایت شغلی می‌توان دسته‌بندی‌های گوناگونی از آن‌ها ارائه کرد. مثلاً، می‌توان رضایت شغلی را به‌عنوان متغیر وابسته و یا متغیر مستقل در نظر گرفته و بر این اساس کارهای انجام شده را طبقه‌بندی کرد. همچنین می‌توان مطالعات انجام شده را از نظر روش بررسی دسته‌بندی کرد. مطالعات انجام شده درباره نارضایتی یا رضایت شغلی از لحاظ «موضوع» به شرح زیر دسته‌بندی شده‌اند:

۱. مطالعات با رویکرد سازمانی
۲. مطالعات با رویکرد روان‌شناختی
۳. مطالعات با رویکرد جامعه‌شناختی

مطالعات با رویکرد سازمانی به رضایت شغلی

سازمان‌ها و اصولاً محیط کار نقش بسیار مهمی در ایجاد رضایت یا نارضایتی شغلی دارند. در محیط کار متغیرهایی وجود دارد که باعث نگرش‌های منفی و مثبت شغلی می‌شود. اگرچه متغیرهای سازمانی طیف بسیار گسترده‌ای را شامل می‌شوند، اما هدف نهایی همه این متغیرها بررسی ارتباط بین سازمان (محیطی که فرد در آن انجام وظیفه می‌کند) و رضایت شغلی فرد است. بخشی از مطالعات انجام شده در موضوع رضایت شغلی در تلاش برای فهم روابط سازمانی و عوامل سازنده و ایجادکننده آن صورت گرفته است (نجفی ۱۳۷۸، ترابی‌کیا ۱۳۷۷، لوزیر ۱۹۹۶، وارنر ۱۹۹۹، اندروز ۲۰۰۳، هلر و کلی ۱۹۹۶).

مطالعات با رویکرد روان‌شناختی

ویژگی‌های شخصی کارکنان می‌تواند الگوهایی برای پیش‌بینی رفتار و حالت‌های روانی آنان فراهم آورد. از این‌رو، مفهوم شخصیت اهمیت زیادی برای سازمان‌ها دارد. بسیاری از سازمان‌ها فرهنگ و الگوی مورد قبول رفتاری خاص خود را دارند، اما تفاوت‌های فردی افراد در این میان عامل مهمی به حساب می‌آید که نشان می‌دهد چرا برخی افراد بهتر از دیگران با شرایط و متغیرهای سازمانی تناسب دارند و کنار می‌آیند و برخی دیگر نمی‌توانند خود را با شرایط سازمانی سازگار کنند. علاوه بر این، مشاغل بر پایه ویژگی‌های شخصی مورد نیاز با یکدیگر تفاوت دارند و شخصیت افراد می‌تواند بر مناسبت آن‌ها با نقش‌های معین تأثیر زیادی داشته باشد و در نهایت سطوح مختلفی از انگیزش، رضایت و کارکرد را برای آنان به وجود آورد. بخشی از مطالعات انجام شده در موضوع رضایت شغلی نیز معطوف به ویژگی‌های شخصیتی و

روان‌شناختی افراد است (باقری ۱۳۷۹، معمار ۱۳۷۶، جمشیدیان ۱۳۸۰، راگوت ۱۹۹۷، بیٹی ۱۹۹۶، اسپکتور ۱۹۹۴).

مطالعات با رویکرد جامعه‌شناختی

این دسته از مطالعات از چند لحاظ متمایز از مطالعات دیگر است. اولاً، اکثر قریب به اتفاق نظریه‌های مورد استفاده در تحقیق، به‌ویژه فرضیات تحقیق، اجتماعی یا جامعه‌شناختی می‌باشند. ثانیاً، اکثر آن‌ها از سوی محققان علوم اجتماعی با رشته تخصصی جامعه‌شناسی صورت گرفته است. در این دسته مطالعات، متغیرهای مورد بررسی (که همگی رابطه مثبتی با رضایت شغلی دارند) عبارتند از: عدالت یا برابری در اداره، منزلت اجتماعی شغل، بیگانگی اجتماعی، نفوذ اجتماعی، انتظار و... (زهی ۱۳۷۷، یوسف‌پور ۱۳۷۷، رضوی اصل ۱۳۷۶، طالبان ۱۳۷۴، وسلی ۲۰۰۱، تاج ۱۹۹۱).

مفهوم رضایت شغلی

کرنی و دیگران (۱۹۹۲: ۱) معتقداند اگرچه تعاریف بسیار متعددی از رضایت یا نارضایتی شغلی بیان شده است، اما یک توافق روشن و آشکاری در تعریف رضایت شغلی وجود دارد. آن‌ها رضایت شغلی را این‌گونه تعریف می‌کنند: «واکنش عاطفی فرد نسبت به شغل خود، که ناشی از مقایسه نتایج شغل با آن چیزی است که انتظارش را دارد».

لوک (۱۹۷۶: ۷۶) رضایت شغلی را «حالت عاطفی لذت‌بخشی می‌داند که از ارزیابی شغلی شخص یا تجربه شغلی او منتج می‌شود و نارضایتی شغلی را حالت عاطفی غیر لذت‌بخشی می‌داند که ناشی از ارزیابی شغل خویش در نرسیدن به اهداف یا ناکام شدن در نیل به ارزش‌های شغلی است».

هوارد ویس (۲۰۰۲: ۱۷۳) با تلفیق تعاریف رضایت و نارضایتی شغلی لوک، به تعریف دیگری رسیده است: «رضایت شغلی قضاوت ارزشی مثبت یا منفی است که فرد از شغل خود یا موقعیت شغلی‌اش دارد».

پس، رضایت شغلی نگرش کلی فرد است نسبت به شغل معین یا حالتی است که شخص از شغل خود راضی است و نسبت به آن احساس مثبت یا منفی ابراز می‌دارد. شغل در این حالت می‌تواند برای فرد هم منبع جذب و وابستگی باشد (در صورت رسیدن به اهداف و ارزش‌های شغلی) و هم منبع دفع وابستگی (در صورت ناکام ماندن در رسیدن به اهداف شغلی).

نظریه‌های اجتماعی رضایت شغلی

نظریه‌های اجتماعی رضایت شغلی را می‌توان به دو دسته عمده طبقه‌بندی کرد:

۱. نظریه‌های با رویکرد نیاز

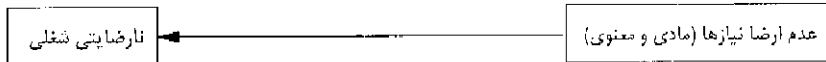
۲. نظریه‌های با رویکرد مقایسه

۱. نظریه‌های با رویکرد نیاز

«رضایت» یا «نیاز» ارتباط ارگانیکی دارد. تا نیازی نباشد و در پی آن حرکتی، تلاشی و کوششی انجام نپذیرد، مقوله رضایت نمی‌تواند مطرح باشد. وقتی کشش و نیاز گرسنگی به وجود آید و به شدت برسد، اعمال، حرکات و اقدامات خاص به صورت عقلانی به دنبال می‌آورد. اگر نیاز بر مبنای اعمال و اقدامات عقلایی برآورده نشود و شدت یابد تمام فعالیت‌های موجود زنده حول بر آوردن آن متمرکز می‌شود. تمام اعمال و اندیشه‌ها و حتی نگرش‌های فرد برای ارضای آن بسیج می‌شود تا برآورده گردد (محسنی و صالحی، ۱۳۸۲: ۱۱).

بر پایه این رویکرد، میزان رضایت شغلی هر فرد به دو عامل بستگی دارد: نخست این‌که، چه تعداد از نیازهای فرد و تا چه میزان از طریق احراز شغل تأمین می‌شود. دوم این‌که، چه تعداد و چه میزان از نیازهای فرد از طریق اشتغال به کار مورد علاقه تأمین نشده و باقی می‌ماند. نتیجه حاصل از بررسی این دو عامل رضایت شغلی فرد را تعیین می‌کند. به بیان دیگر، در این رویکرد، رضایت به‌عنوان تابعی از میزان کامروایی و ارضای نیازهای فرد شامل نیازهای فرد، اعم از نیازهای جسمی و روان‌شناختی تعریف می‌شود. نیازها به‌عنوان احتیاجات عینی انسان که در همه افراد مشابه است در نظر گرفته می‌شود، در حالی‌که ارزش‌ها و آرزوهای فرضی افراد از شخصی به شخص دیگر تفاوت پیدا می‌کند.

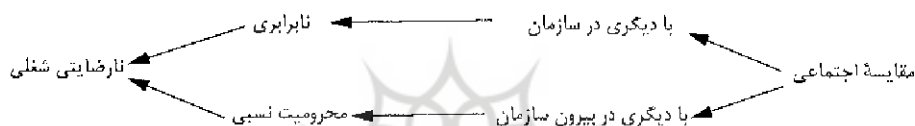
از تئوری‌های با رویکرد نیاز می‌توان نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو، نظریه آلدرفر، نظریه نیازهای آموخته شده مک‌کلند و نظریه دو عاملی هرز برگ را نام برد.



۲. نظریه‌های با رویکرد مقایسه

براساس این رویکرد، مقایسه افراد در تبیین میزان رضایت شغلی آنان مؤثر است. مقایسه حاصل ارزیابی خود و دیگری چه در سازمان و چه در جامعه می‌باشد. اگر نتیجه این ارزیابی از خود و دیگری تساوی باشد رضایت شکل می‌گیرد، ولی با توجه به نمودار شماره (۱) اگر در

جریان مقایسه کفه ترازو به نفع «دیگری مورد مقایسه» سنگینی کند، نارضایتی رخ می‌دهد. بنابراین در هر حال رضایت یا نارضایتی حاصل نوعی تعامل فرد با دیگران می‌باشد. در سطح سازمان، فرد خود را با همکاران، سرپرستان و... خود مقایسه می‌کند. اگر پاداش‌ها و دریافت‌های او با دیگری در سازمان متفاوت یا کم باشد و او از این اختلاف احساس ناعادلانه داشته باشد، نارضایتی شغلی حاصل می‌شود. در سطح جامعه نیز این فرایند شکل می‌گیرد. فرد خود را با افراد و با مشاغل دیگر مقایسه می‌کند و جایگاه خود را با توجه به شغل، منزلت اجتماعی و پایگاه اقتصادی‌اش در جامعه با دیگران ارزیابی می‌کند. اگر در این ارزیابی احساس نامطلوب برای فرد ایجاد شود، نارضایتی بر فرد حاکم خواهد شد. بنابراین در این تئوری‌ها دیگران و ارتباط و تعامل با آن‌ها بسیار مهم‌تر از خواست‌ها و نیازها و علائق فرد می‌باشد.



نمودار شماره ۱. رابطه بین مقایسه اجتماعی و نارضایتی شغلی

تئوری‌های برابری یا انصاف، مقایسه اجتماعی، محرومیت نسبی جزء این رویکرد می‌باشد.

چارچوب نظری

۱. نظریه نیازها

این نظریه رضایت را تابعی از میزان کامروایی و ارضای نیازهای فرد (شامل نیازهای حسی و روان‌شناختی) تعریف می‌کند. در این زمینه مازلو معتقد است کارکنان بر پایه سطوح پنجگانه نیازها برانگیخته می‌شوند و چنانچه این نیازها با توجه به موقعیتی که دارند برآورده شوند، رضایت شغلی ایجاد می‌شود. این نیازها به ترتیب اولویت عبارتند از: نیازهای فیزیولوژیک، نیاز به امنیت، نیازهای اجتماعی، نیاز به احترام، نیاز به خودشکوفایی که در جدول شماره (۱) به ترتیب درج شده‌اند. نظریه مازلو بر پایه سه فرض عمده قرار دارد:

۱. افراد تنها بر پایه نیازهای برآورده نشده برانگیخته می‌شوند.
۲. نیازهای افراد به ترتیب اهمیت از نیازهای ساده به پیچیده مرتب شده‌اند.
۳. نیازهای سطوح بالاتر زمانی می‌توانند موجب برانگیختن فرد شوند که نیازهای سطوح پایین‌تر برآورده شده باشند (لوزیرو، ۱۹۹۶: ۱۳۳).

لاوسون و شن (۱۹۹۸: ۱۱۹) بر پایه این نظریه فهرستی از نیازها تهیه کرده‌اند که سازمان می‌تواند با توجه به سطحی که افراد در آن قرار دارند موجبات رضایت شغلی آنان را فراهم آورد.

جدول شماره ۱. سطوح پنج‌گانه نیازها

سطح نیاز	ارضاکننده‌های کلی	ارضاکننده‌های سازمانی
نیازهای فیزیولوژیک	غذا، آب، استراحت	دستمزد، پاداش، منافع جنبی
نیاز به امنیت	ایمنی، اطمینان، ثبات	موقیبت‌های کاری ایمنی، امنیت شغلی
نیازهای اجتماعی	محبت، عاطفه، تعلق	کار به هم پیوسته گروهی، عضویت در گروه
عزت نفس	احترام به خود، احترام از دیگران	بازخورد ارباب رجوع
نیاز به خودشکوفایی	مقام، وجهه، اعتبار، پیشرفت	فرصت برای خلاقیت، ارتقاء، پیشرفت در کار

براساس این نظریه می‌توان توقع و انتظار معلمان را در محیط کار و جامعه از شغل خود در دو دسته عمده جای داد. ۱. تأمین نیازهای معیشتی ۲. برخورداری از شأن و منزلت اجتماعی شایسته.

۲. نظریه عدالت سازمانی

بنا بر نظر آدامز، نارضایتی شغلی زمانی به وقوع می‌پیوندد که نسبت بازده فردی یک فرد (هدف) به درون‌داده‌ها و نسبت بازده‌ها به درون‌داده‌های افراد دیگر مورد مقایسه قرار گیرد و کمتر از آن برآورده و تأمین شود.

درون‌داده‌ها یا داده‌ها یعنی آنچه فرد به سازمان می‌دهد (مانند تحصیلات، تجربه، کوشش و وفاداری)، و ستاده‌ها یا بازده‌ها، دریافت‌های فرد از سازمان در قبال داده‌هایش را نشان می‌دهد (مانند حقوق و دستمزد، شهرت، روابط اجتماعی، پاداش‌های درونی و...).

بنا بر نظر آدامز، شخص آگاهانه یا ناخودآگاهانه داده‌های خود را با آنچه دیگران با خود به سازمان می‌آورند مقایسه می‌کند. با این وصف، وقتی برابری وجود دارد که نسبت داده‌های شخصی با داده‌های اشخاص دیگر برابر باشد. عدم برابری نیز هنگامی وجود دارد که نسبت داده‌های فرد با آنچه دیگران به سازمان می‌آورند برابر نباشد (هومن، ۱۳۸۱: ۲۴).

در بحث نابرابری یا برابری در سازمان، مفهوم ادراک نابرابری بسیار مهم است. زیرا با آن‌که شواهد تجربی در مورد نظریه برابری تا اندازه‌ای در هم آمیخته است، اما بسیار بدیهی است که اعضای سازمان اعمال و پیامدهای ناشی از آن را در دیگری مشاهده و آن را با کنش‌ها و نتایج

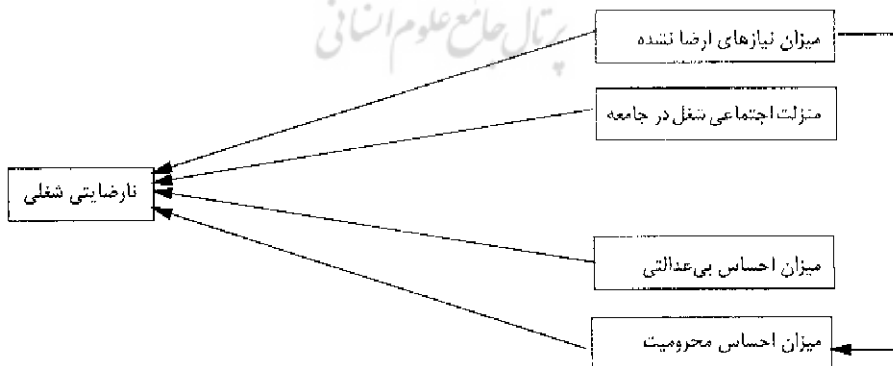
خود مقایسه کنند. از این‌رو، در مورد رضایت شغلی، ادراک فرد نسبت به نابرابری از آن‌چه واقعاً در محیط کار روی می‌دهد مهم‌تر است.

۳. نظریه محرومیت نسبی

از نظریه‌هایی که تاکنون در سطوح متعدد در بررسی پدیده نارضایتی مورد بهره‌برداری قرار گرفته است نظریه محرومیت نسبی است. افرادی چون مرتون، گور، دیویس، از این نظریه در تبیین نارضایتی‌ها، شورش‌ها و انقلاب‌ها استفاده کرده‌اند.

گور معتقد است شکاف ناگهانی و فزاینده میان توقعات و بهره‌مندی‌ها، قطع نظر از این‌که واقعی یا واهی باشند، باعث بروز احساس محرومیت نسبی می‌شود (گور، ۱۳۷۹: ۱۵۰). اما به نظر مرتون احساس محرومیت نسبی حالتی است روانی و احساس کمبودی است که فرد با گروه یا فردی که برای او الگو و مرجع است بروز می‌کند. چنان‌چه فرد خود را با افراد یا گروهی که شخص دوست دارد شرایط مشابهی با وی داشته باشند مقایسه نموده و به این پنداشت و ارزیابی ذهنی برسد که شرایط وی نسبت به مرجع مقایسه ناهمساند است، دچار احساس محرومیت نسبی شده و در صورت تداوم و تعمیم این احساس به نارضایتی، انحراف و شورش می‌انجامد (ماروین، ۱۹۸۵: ۱۲۳).

با این وصف، علت نارضایتی شغلی معلمان در این نظریه مقایسه‌ای است که آنان میان وضعیت، امکانات و مزایای شغلی خود با وضعیت، امکانات و مزایای شغلی مشاغل دیگر مانند کارمندان بانک و شرکت نفت که از لحاظ وضعیت معیشتی و رفاهی در وضعیتی مناسب‌تراند انجام می‌دهند و براساس آن احساس نارضایتی می‌کنند. با توجه به مباحث نظری پیش‌گفته مدل و فرضیه‌های این تحقیق به صورت نمودار شماره (۲) ترسیم شده است.



نمودار شماره ۲. مدل نظری تحقیق

فرضیه‌ها

۱. هرچه میزان نیازهای ارضا نشده معلمان بالاتر باشد، بر میزان ناراضایتی شغلی آنان نیز افزوده خواهد شد.
۲. هرچه منزلت اجتماعی شغل معلمی در جامعه کاهش یابد، میزان ناراضایتی شغلی آنان افزوده خواهد شد.
۳. هرچه میزان احساس بی‌عدالتی معلمان بالاتر باشد، بر میزان ناراضایتی شغلی آنان نیز افزوده خواهد شد.
۴. هرچه میزان احساس محرومیت معلمان بالاتر باشد، بر میزان ناراضایتی شغلی آنان نیز افزوده خواهد شد.

جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق شامل معلمان کلیه مقاطع تحصیلی اداره آموزش و پرورش شهر نیشابور در سال تحصیلی ۱۳۸۲-۱۳۸۳ است که، براساس آمار این اداره، تعداد کل معلمان شهر نیشابور ۴۶۷۳ نفر می‌باشند. از این تعداد حدوداً نیمی زن و نیم دیگر مرد هستند.

حجم نمونه

برای محاسبه نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. در این فرمول با جمعیت ۴۶۷۳ نفر معلم و خطای استاندارد ۶ درصد و سطح اطمینان ۹۵ درصد حجم نمونه برابر ۲۰۹ نفر برآورده شده است.

شیوه نمونه‌گیری و جمع‌آوری داده‌ها

برای نمونه‌گیری در این تحقیق از روش تصادفی ساده استفاده شده است. روش نمونه‌گیری تصادفی در واقع همان روش قرعه‌کشی است و هر یک از افراد جامعه آماری شانس مساوی برای انتخاب شدن دارند (ساعی، ۱۳۸۱: ۲۹). با توجه به این‌که قیاس‌های حقوقی معلمان همراه با کد، نام معلم و نام مدرسه محل کار وجود داشت، برای انتخاب نمونه‌ها با همکاری اداره آموزش و پرورش نیشابور، به واحد حسابداری مراجعه شد و براساس جدول اعداد تصادفی، ۲۰۹ عدد تصادفی و سپس تعداد ۲۰۹ فیش انتخاب گردید. بدین وسیله، افراد نمونه انتخاب شدند و سپس به هر یک از مدارس برای جمع‌آوری و تکمیل پرسش‌نامه‌ها مراجعه شد و پرسش‌نامه‌ها در حضور محقق و توسط افراد نمونه تکمیل شد.

یافته‌های تحقیق

میزان نارضایتی شغلی

همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، در مجموع در ۴۹ درصد معلمان نارضایتی شغلی در حد زیاد و بسیار زیاد است.

جدول شماره ۱. میزان نارضایتی شغلی

درصد تراکمی	درصد	تعداد	
۹/۴	۹/۴	۱۹	خیلی نارضایتی
۴۹	۳۹/۶	۸۰	نارضایتی
۷۴/۷	۲۵/۷	۵۲	تا حدودی راضی
۹۹	۲۴/۳	۴۹	راضی
۱۰۰	۱	۲	خیلی راضی

میزان احساس بی‌عدالتی در اداره یا سازمان

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود ۶۳/۵ درصد معلمان، بی‌عدالتی و نابرابری در اداره آموزش و پرورش را زیاد و بسیار زیاد ارزیابی کرده‌اند و تنها ۱۶/۷ درصد آن را کم یا ناچیز دانسته‌اند.

جدول شماره ۲. میزان احساس بی‌عدالتی در اداره یا سازمان

درصد تراکمی	درصد	تعداد	
۳۱	۳۱	۶۱	خیلی زیاد
۶۳/۵	۳۲/۵	۶۳	زیاد
۸۳/۲	۱۹/۸	۳۹	تا حدودی کم
۹۰/۹	۷/۶	۱۵	کم
۱۰۰	۹/۱	۱۸	خیلی کم

میزان احساس محرومیت نسبی

همچنین براساس جدول ۳ مشخص می‌شود که میزان احساس محرومیت ۵۲/۹ درصد معلمان شهر نیشابور در حد زیاد و بسیار زیاد می‌باشد که در مقایسه با عدم احساس محرومیت ۲۵ درصد معلمان، میزان بالایی است.

جدول شماره ۳. میزان احساس محرومیت

درصد تراکمی	درصد	تعداد	
۲۹/۳	۲۹/۳	۶۱	خیلی زیاد
۵۲/۹	۲۳/۶	۴۹	زیاد
۷۵	۲۲/۱	۴۶	تا حدودی
۱۰۰	۲۵	۵۲	کم
۱۰۰	۰	۰	خیلی کم

میزان نیازهای ارضا نشده و میزان نارضایتی از شأن و منزلت اجتماعی معلمی

براساس داده‌های تحقیق، ۶۸/۳ درصد معلمان اظهار داشته‌اند که نیازهای اساسی آنان در حد زیاد و خیلی زیاد تأمین نشده است و ۳۴ درصد معلمان نیز اظهار داشته‌اند که شأن معلمی آنان در جامعه پایین و بسیار پایین است.

نیازهای ارضا نشده و نارضایتی شغلی

ضریب همبستگی (رگرسیون) میزان نیازهای ارضا نشده و میزان نارضایتی شغلی ۰/۶۵ است که با ۹۹ درصد اطمینان معنادار است ($\text{sig} = 0/000$). با این وصف، فرضیه اول مبنی بر این که «هرچه میزان نیازهای ارضا نشده معلمان بالاتر باشد، بر میزان نارضایتی شغلی آنان افزوده خواهد شد»، تأیید می‌شود. همچنین، ضریب تعیین (R^2) رابطه مزبور نیز ۰/۴۲ می‌باشد. به بیان دیگر ۰/۴۲ از واریانس میزان نارضایتی شغلی توسط متغیر میزان نیازهای ارضا نشده تبیین می‌شود.

منزلت اجتماعی شغل و نارضایتی شغلی

ضریب همبستگی (رگرسیون) متغیر میزان منزلت اجتماعی و نارضایتی شغلی ۰/۴۳ می‌باشد که با سطح اطمینان ۹۹ درصد این رابطه معنادار می‌باشد ($\text{sig} = 0/000$). با این وصف، فرضیه دوم مبنی بر این که «هرچه منزلت اجتماعی شغل معلمی در جامعه کاهش یابد، میزان نارضایتی شغلی آنان افزوده خواهد شد»، تأیید می‌شود. همچنین، ضریب تعیین (R^2) رابطه مزبور نیز ۰/۱۹ را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر منزلت اجتماعی شغل، ۱۹ درصد نارضایتی شغلی را تبیین می‌کند.

احساس محرومیت و میزان نارضایتی شغلی

ضریب همبستگی (رگرسیون) متغیر احساس محرومیت و میزان نارضایتی شغلی $0/73$ است که با 99 درصد اطمینان معنادار است ($\text{sig} = 0/000$). با این وصف، فرضیه چهارم مبنی بر این که «هرچه میزان احساس محرومیت معلمان بالاتر باشد، بر میزان نارضایتی شغلی آنان نیز افزوده خواهد شد» تأیید می‌شود. همچنین، ضریب تعیین (R^2) این رابطه نیز $0/53$ می‌باشد. به بیان دیگر $0/53$ واریانس میزان نارضایتی شغلی توسط میزان احساس محرومیت نسبی توضیح داده می‌شود.

میزان احساس بی‌عدالتی در اداره و نارضایتی شغلی

ضریب همبستگی (رگرسیون) میزان احساس بی‌عدالتی در اداره و نارضایتی شغلی $0/71$ است که با سطح اطمینان 99 درصد این رابطه معنادار است ($\text{sig} = 0/000$). با این وصف، فرضیه سوم مبنی بر این که «هرچه میزان احساس بی‌عدالتی معلمان بالاتر باشد، بر میزان نارضایتی شغلی آنان نیز افزوده خواهد شد» تأیید می‌شود. همچنین، ضریب تعیین (R^2) این رابطه نیز $0/51$ می‌باشد و نشان می‌دهد که $0/51$ واریانس متغیر نارضایتی شغلی به وسیله احساس بی‌عدالتی تعیین می‌شود.

میزان تحصیلات و نارضایتی شغلی

میانگین نارضایتی شغلی در بین افراد با تحصیلات بالا و پایین با سطح اطمینان $0/95$ تفاوت می‌کند ($\text{sig} = 0/039$). افراد دارای تحصیلات بالاتر از نارضایتی بیشتری برخوردارند. همچنین، $0/021$ واریانس میزان نارضایتی شغلی توسط میزان تحصیلات توضیح داده می‌شود.

تأثیر همزمان متغیرها

ضریب همبستگی (رگرسیون) پنج متغیر بی‌عدالتی، منزلت اجتماعی، تحصیلات، محرومیت و میزان نیازهای ارضا نشده با میزان نارضایتی شغلی $0/79$ می‌باشد که با $0/99$ درصد اطمینان معنادار است. ضریب تعیین این رابطه نیز برابر با $0/63$ است. در واقع، $0/63$ از واریانس میزان نارضایتی شغلی معلمان توسط ۵ متغیر مذکور قابل تعیین است. معادله رگرسیون چند متغیری به صورت زیر است:

۰/۱۱ + (منزلت اجتماعی شغل) ۰/۱۸ - (میزان احساس بی‌عدالتی) ۰/۲۳ = میزان ناراضایتی شغلی
(میزان نیازهای ارضاننشده) ۰/۲۸ + (میزان احساس محرومیت) ۰/۱۸ + (تحصیلات)

نتیجه‌گیری

از آن‌جا که ناراضایتی شغلی در ابتدا موجب کاهش کارایی افراد در محل کار و سپس سست شدن تعهد آنان نسبت به ارزش‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی می‌شود، بنابراین پیوسته بررسی آن در میان اقشار مختلف از اهمیت خاصی برخوردار بوده است.

در بررسی سابقه موضوع مشخص شد که بخشی از مطالعات انجام شده در موضوع رضایت شغلی در تلاش برای فهم روابط سازمانی و عوامل سازنده و ایجادکننده آن صورت گرفته است. بخشی از مطالعات انجام شده در موضوع رضایت شغلی نیز معطوف به ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی افراد است. بخشی از مطالعات انجام شده در این زمینه نیز از سوی جامعه‌شناسان صورت گرفته است. در این دسته مطالعات، متغیرهای مورد بررسی در ارتباط با رضایت شغلی عبارتند از: عدالت یا برابری در محل کار، منزلت اجتماعی شغل، بیگانگی اجتماعی، نفوذ اجتماعی، توقع و انتظار از کار و جامعه و...

به‌عنوان چارچوب نظری تحقیق، سه نظریه مورد توجه قرار گرفت. در نظریه نیازها، رضایت تابعی از میزان کامروایی و ارضای نیازهای فرد (شامل نیازهای حسی و روان‌شناختی) تعریف می‌شود. بر این اساس می‌توان توقع و انتظار معلمان را در محیط کار و جامعه از شغل خود در دو دسته عمده جای داد. ۱. تأمین نیازهای معیشتی ۲. برخورداری از شأن و منزلت اجتماعی شایسته.

در نظریه عدالت سازمانی گفته شد که شخص داده‌ها و ستاده‌های خود را از سازمان با داده‌ها و ستاده‌های دیگران در سازمان مقایسه می‌کند. با این وصف، وقتی برابری وجود دارد که نسبت داده‌ها و ستاده‌های شخص با داده‌ها و ستاده‌های اشخاص دیگر برابر باشد. عدم برابری و بی‌عدالتی نیز هنگامی وجود دارد که این نسبت برابر نباشد. در بحث نابرابری یا برابری در سازمان، مفهوم ادراک نابرابری بسیار مهم است. در واقع، ادراک فرد نسبت به نابرابری از آنچه واقعاً در محیط کار روی می‌دهد مهم‌تر است.

در نظریه محرومیت نسبی گفته شد که شکاف ناگهانی و فزاینده میان توقعات و بهره‌مندی‌ها باعث بروز احساس محرومیت نسبی می‌شود. همچنین گفته شد که احساس محرومیت نسبی حالتی است روانی و احساس کمبودی است که در اثر مقایسه فرد با گروه یا فردی که برای او الگو و مرجع است، بروز می‌کند. چنانچه افراد به این پنداشت و ارزیابی ذهنی برسند

که شرایط آنان نسبت به مرجع مقایسه ناهمانند است، دچار احساس محرومیت نسبی می‌شوند.

با توجه به نظریه‌های مزبور، علت نارضایتی شغلی معلمان را می‌توان در نیازهای ارضا نشده آنان، منزلت اجتماعی شغل معلمی در جامعه، احساس بی‌عدالتی معلمان در محل کار و احساس محرومیت آنان نسبت به سایر اقشار اجتماعی دانست.

در بررسی پیمایشی میزان نارضایتی شغلی و رابطه آن با عوامل مزبور مشخص شد که حدود نیمی از معلمان نیشابوری از شغل خود ناراضی‌اند و در میان متغیرهای تبیین‌کننده نارضایتی احساس محرومیت نسبی و احساس بی‌عدالتی در محل کار از اهمیت بیشتری برخوردارند و پس از آن به ترتیب میزان نیازهای ارضا نشده و تلقی منفی از منزلت اجتماعی قرار دارد. در بررسی هم‌زمان متغیرها نیز مشخص شد که این چهار متغیر به همراه پارامتر تحصیلات جمعاً $0/63$ واریانس میزان نارضایتی را توضیح می‌دهند.

همچنین، از آن‌جا که متغیرهای مستقل با یکدیگر روابط متقابل دارند، پس از کنترل تأثیر متقابل آن‌ها اهمیت میزان نیازهای ارضا نشده بیشتر می‌شود. در یک نگاه کارکردگرایانه به این موضوع مشخص می‌شود که امتیازات حاصل از موقعیت‌های اجتماعی (در این‌جا شغل معلمی) از جمله درآمد رسمی کفاف نیازهای دارندگان موقعیت اجتماعی معلمی را نمی‌دهد. براساس نظر پارسونز کارکرد اساسی شغل تأمین کلیه نیازهای شخصی، خانوادگی و اجتماعی دارندگان آن است. اما در واقع، شغل معلمی از این جنبه‌ها کارکرد بسیار ناقصی دارد.

در واقع، به نظر می‌رسد عدم تأمین نیازهای اولیه معیشتی معلمان و پایین بودن سطح زندگی آنان نسبت به سایر گروه‌های درآمدی هم‌ردیف از نظر سطح تحصیلات و سطح توقع موجب تلقی منفی آنان از پایگاه اقتصادی، اجتماعی معلمی و احساس بی‌عدالتی و محرومیت شدید در میان آنان می‌شود.

با این وصف، نظر به اهمیت نقش معلمان (و این‌که سرنوشت نزدیک به یک سوم جمعیت کشور یعنی حدود ۱۹ میلیون دانش‌آموز به عملکرد معلمان گره خورده است) بایستی در تأمین نیازهای اولیه معیشتی آنان کوشید. در شرایط تورم و رواج روحیه تجمل‌گرایی و مصرف‌زدگی، عدم توجه لازم به رشد درآمد معلمان جامعه و فراهم‌نیابردن حداقل تسهیلات برای آنان باعث ترویج روحیه‌ای مغایر با اهداف توسعه در میان آنان می‌شود. اکنون به مدد رسانه‌های جمعی آگاهی معلمان از مختصات یک زندگی مناسب در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی موجب شده است که آنان شرایط واقعی خود را با شرایط یک زندگی مناسب و ایده‌آل مقایسه کرده و از وضع موجود خود ناراضی باشند. معلمان اگرچه در آغاز، عموماً شغل خود را دوست داشته و از

روی علاقه به آن روی آورده‌اند، اما پس از چندی به دلیل کمی حقوق و امکانات رفاهی و بی‌عدالتی‌های موجود در کار، سطح زندگی خود را نامطلوب یافته و اعتبار و حیثیت اجتماعی مورد انتظار خود را نیز در خطر می‌بینند. ناراضی‌های معلمان و کاهش اعتبار و منزلت آنان در جامعه نیز باعث ناکارآمدی نظام تعلیم و تربیت برای پرورش نسل آینده و کاهش تأثیرات الگویی معلمان برای دانش‌آموزان می‌شود.

منابع

- ترابی، کیا (۱۳۷۷) «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- جمشیدیان، مهدی (۱۳۸۰) «آثار فشار روانی ناشی از عوامل سازمانی بر رضایت شغلی»، اصفهان مجله دانشکده علوم اداری، سال سیزدهم، شماره ۲۵.
- رضوی اصل، محمد (۱۳۷۶) «بررسی رابطه عوامل اقتصادی، اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان ادارات و نهادهای دولتی شهر دشت»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- رفعی‌پور، فرامرز (۱۳۷۲) «سنجش گرایش روستاییان به جهاد سازندگی»، چاپ اول، انتشارات جهاد سازندگی.
- زهی، بهناز (۱۳۷۷) «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی زنان شاغل در شهر مشهد»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- ساعی، علی (۱۳۸۱) «تحلیل آماری در علوم اجتماعی»، تهران، انتشارات کیان‌مهر.
- طالبان، محمدرضا (۱۳۷۳) «تحلیل اجتماعی از خشنودی شغلی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- گور، رابرت تد (۱۳۷۹) «چرا انسان‌ها شورش می‌کنند؟ ترجمه علی مرشدزاده، چاپ دوم، تهران، پژوهشکده مطالعات راهبردی».
- گولدنر، انوین (۱۳۶۸) «بحران جامعه‌شناسی غرب»، ترجمه فریده ممتاز، تهران، شرکت سهامی انتشار، ص ۲۶۲.
- محسنی، منوچهر و پرویز صالحی (۱۳۸۲) «رضایت اجتماعی در ایران»، تهران انتشارات آرون.
- معمار، محمدعلی (۱۳۷۶) «بررسی موضوع کنترل و تیپ شخصیت دبیران مدارس راهنمایی شهر اصفهان با رضایت شغلی آنان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- نجفی، حسین (۱۳۷۸) «بررسی رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی دبیران در مدارس شهر اصفهان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱) تهیه و استاندارد ساختن مقیاس رضایت شغلی، چاپ اول، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- یوسفی‌پور، مهدی (۱۳۷۷) «بررسی میزان تمایل معلمان مقطع ابتدایی برای انتقال به مقاطع بالاتر و عوامل مؤثر بر آن»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.

- Andrews, Charles. (2003) Job satisfaction and policy perception doctoral dissertation, University of north Texas.
- Beatty, C.A. (1996) The stress of managerial and professional woman: Is price too high? Journal of occupational psychology, vol: 64.
- Cranny, C.J, smith, P.C & Stone, E, 1992, Job satisfaction: how people feel about their jobs and how it affects their performance, New York: Lexington press.
- Heller, H.W, & Clay. R. (1996), The relationship between teacher job satisfaction and principle leadership style, journal of school leadership, vol, 3.
- Lussier, R.N, (1996) Management, concepts, application and skill development, Southwestern, college publishing Ohio.
- Loke, E.A. (1976). The natural and causes of Job satisfaction, Chicago, Rand McNally.
- Lawson, R.B, Shen, Z. (1998), Organizational psychology, Foundations and application, Oxford University press.
- Marvin, Shaw. F. Costaza, P.R, (1985) Theories of social psychology, USA. Grow Hill.
- Raggatt, P.T, (1991) Work stress among long distance coach drivers: a survey and correlation study, Journal of organizational behavior, vol: 12.
- Spector, E. Paul, (1997), Job satisfaction, London, Sage Publication.
- Tuch, S.A, Martin, J.K, (1991) Race in the work place: black/white differences in the sources of Job satisfaction, Sociological Quarterly, vol: 32.
- Warner, P.D.A, (1999) comparative study of the three patterns of staffing within the cooperative extension organization and their association with. Organizational structure organizational effectiveness, Job satisfaction and role conflict, doctoral dissertation, Ohio state university: Columbus.
- Weiss, Howard. M, (2002), Deconstructing Job satisfaction separating evaluation, beliefs and affective experiences, Human Resource Management Review, vol, 12.

سعید معیدفر، عضو هیئت علمی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران است. از ایشان تاکنون کتب و مقالات بسیاری به چاپ رسیده است.
قربانعلی ذهانلی فارغ‌التحصیل دوره کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه تهران می‌باشد.