

**بررسی عوامل اجتماعی موثر بر رضایت شغلی دبیران زن
مطالعه موردی (دبیرستانهای دخترانه ناحیه ۴ شهر کرج)**

مهناز آذرپیشه^۱، دکتر سروش فتحی^۲، دکتر معصومه رشاد^۳

چکیده

هدف از این مطالعه شناخت تاثیر عوامل اجتماعی موثر بر رضایت شغلی دبیران شاغل در مراکز آموزشی دوره متوسطه ناحیه چهار شهر کرج می باشد. تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی بوده و روش استفاده شده در این مطالعه پیمایشی بوده است. جامعه آماری مورد مطالعه ۴۲۰ نفر دبیرشاغل در دوره متوسطه بوده که در زمان انجام مطالعه (۱۳۹۱) در شهر کرج مشغول به کار بوده اند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۰ نفر تعیین گردید و از روش نمونه‌گیری تصادفی (هدفمند) انتخاب و داده‌های مورد نیاز با استفاده از تکنیک روایی صوری و پایایی آن نیز با استفاده از ضریب آلفای کرو نباخ مورد تایید گردید.

یافته‌های تحقیق نشان داد سطح رضایت از شغل معلمي متوسط و رو به پایین است. بین ماهیت کار و تعهد سازمانی با رضایت از شغل رابطه قوی و معنا دار وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از این پژوهش نشان دهنده این است که هرچه به نیازهای کارکنان توجه بیشتری شود عدالت توزیعی سازمانی بیشتر باشد، جوسازمان مثبت تر و در نتیجه تعهد سازمانی در افراد پررنگ تر خواهد شد و در نهایت بازدهی کار بیشتر و احساس مسئولیت و تعهد به سازمان بیشتر می شود و هزینه‌های سازمان کاهش می یابد.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، انتظارات شغلی، بیگانگی شغلی، عدالت توزیعی.

تاریخ پذیرش: ۹۵/۴/۲۰

تاریخ دریافت: ۹۴/۲/۱۶

^۱ دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مطالعات زنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

^۲ گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم انسانی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران (نویسنده مسئول).
fathi.soroush@gmail.com

^۳ استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران

مقدمه

از اوایل قرن حاضر جهان با پدیده اجتماعی-اقتصادی نوینی تحت عنوان مشارکت زنان در مشاغل خارج از منزل مواجه شده است. این پدیده جدید دستاورد تغییر و تحولات اساسی در زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی و سیاسی و فرهنگی جامعه بشری در قرن اخیر است. یکی از اساسی‌ترین و مهمترین مشاغل در هر کشوری شغل معلمی است. همه جوامع و ملت‌ها و با هر نظام سیاسی و اجتماعی پیشرفته و در حال پیشرفت به مسأله تعلیم و تربیت توجه دارند و آموزش و پرورش نسبت به سایر فعالیت‌های اجتماعی در مقیاس جهانی از اولویت خاصی برخوردار است. این نهاد از مهمترین عوامل رشد اجتماعی و اقتصادی و تربیتی در هر جامعه‌ای است و عامل رشد و آگاهی و سازماندهی نیروی انسانی برای رشد و توسعه جوامع نظام آموزش و پرورش است و در نظام آموزش و پرورش هر کشوری عوامل متعددی وجود دارد که در شکل و اهداف و کیفیت آن نظام موثرند. دبیران به عنوان یکی از عناصر مهم، اهمیت خاصی در تعلیم و تربیت دارند و رضایت آنان می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش سهم و تاثیر بسزایی داشته باشد. (اعظم آزاده، ۱۳۸۵: ۲۲۳).

رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موقعیت شغلی است و عاملی است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فرد می‌گردد ترکیب معینی از عوامل گوناگون چه درونی (احساس لذت از انجام کار) و چه بیرونی (حقوق و مزایا، روابط محیط کاری) سبب می‌شود که فرد از شغلش راضی باشد و پایین بودن رضایت شغلی را با تعدادی علائم بالقوه‌ی آسیب رسان مرتبط دانست. (پرهیزگار، ۱۳۷۹: ۱۰۳).

مسئله مهم و اساسی برای مسئولان آموزش و پرورش که با دانش آموزان نوجوان مقطع دبیرستان سروکار دارند این است که نیازهای دبیران را برطرف نموده و ایجاد رضایت شغلی نمایند و پس از شناخت آن با شیوه‌های علمی و مشروع درصددارضاء نیازهای آنان برآیند تا دانش آموزان کمترین ضرر را متحمل شوند.

آموزش و پرورش یکی از نهادهای اصلی و نخستین در هر جامعه‌ای است که از اهمیت بالایی برخوردار است. از طرفی (مدرسه) به عنوان اولین نهاد رسمی اجتماعی کردن افراد به حساب می‌آید. از آنجایی که مهمترین هدف آموزش و پرورش، اجتماعی کردن افراد و آموزش افراد جامعه برای بر عهده گرفتن پست‌های گوناگون جامعه می‌باشد، بنابراین زمانی این هدف محقق می‌شود

که تمام اجزاء در کنار هم و در ارتباط متقابل باشند. از مهمترین عواملی که می تواند اهداف این نهاد را محقق سازد، رضایت شغلی افراد و کارکنان آن می باشد که در این نهاد مشغول به کار می باشد و از مهمترین اجزاء آن دبیران می باشند که به طور مستقیم با دانش آموزان و تعلیم و تربیت آنها ارتباط دارند مسئله رغبت و رضایت شغلی کارکنان از مسائل اساسی هر سازمان به شمار می رود . (رئوفی، ۱۳۸۶: ۵۴). به هر حال آنچه به عنوان مسئله مهم که سبب ایجاد انگیزه برای ارائه طرح پژوهش حاضر شده است ، مشخص ساختن عواملی است که موجب رضایت شغلی معلمان می گردد، زیرا عملکرد هر فرد بسته به میزان علاقه و انگیزه ای دارد که فرد برای انجام آن کار نیاز دارد. این پژوهش در واقع به دنبال یافتن عواملی است که میزان رضایت شغلی زنان دبیر را در مدارس دچار تغییر و تحول می کند، و ارائه راهکارهایی جهت حل مشکل با تاکید بر بالا بردن رضایت شغلی که منجر به بهبود وضعیت کیفیت آموزشی و اثر بخشی معلمان می گردد، همچنین امر توسعه و ترقی امکان پذیر خواهد شد. به همین علت عوامل اجتماعی تاثیر گذار مورد بررسی و کنکاش قرار گرفت.

پیشینه پژوهش :

مختاری اصفهانی (۱۳۸۹) از تحقیقات خود چنین نتیجه میگیرد : از جمله متغیرهای سازمانی که تاثیر قابل توجهی بر رضایت شغلی کارکنان داشته است، متغیر مشارکت در تصمیم گیریها، احساس برابری و عدالت، مناسب بودن جوسازمانی، رضایت از محیط فیزیکی کار، رضایت از امکانات رفاهی و... بوده است.

« میر و کیلی، شمس السادات (۱۳۸۰) از تحقیقات خود چنین نتیجه میگیرد: بین متغیر اجتماعی، احساس بی عدالتی نسبی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد یعنی هر چه بر میزان تبعیض و بی عدالتی افزوده شود از میزان رضایت کاسته می شود . خانواده، تحصیلات، درآمد پاسخگو، رضایت از والدین، رضایت همسر از اشتغال پاسخگو، احساس بی عدالتی مستقیماً بر رضایتمندی شغلی تاثیر دارد.

مهدوی (۱۳۸۰) از تحقیقات خود چنین نتیجه میگیرد: اکثریت مدیران دارای سبکهای حمایتی و مشورتی هستند و رضایت شغلی دبیران در سبکهای مشارکتی بیش از سایر سبکها می باشد.

۱۵۴..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال دهم، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۵

شاه حسینی (۱۳۸۴) از تحقیقات خود چنین نتیجه می‌گیرد: معلمین بالای ۲۰ سال سابقه خدمت رضایت شغلی بیشتری نسبت به معلمان کمتر از ۲۰ سال سابقه خدمت دارند. و بین مدرک تحصیلی و رضایت شغلی معلمین در این پژوهش رابطه معناداری مشاهده نشد.

احمدیان (۱۳۷۸) از تحقیقات خود چنین نتیجه می‌گیرد: ایجاد فرصت‌های مادی مناسب برای همه شاغلان با ارتقاء شغلی سبب پیشرفت در سلسله مراتب اداری و حرفه‌ای می‌شود و این امر موجب رضایت شغلی کارکنان می‌شود. همچنین بررسی‌ها نشان می‌دهند که منزلت شغلی - اجتماعی از عوامل بسیار موثر در رضایت شغلی شاغلان می‌باشد.

علیشاهی (۱۳۷۹) از تحقیقات خود چنین نتیجه می‌گیرد: نتایج حاصله بیانگر این واقعیت است که در بین عوامل موثر بر رضایت شغلی عامل انگیزشی بیش از سایر عوامل موثر بوده و بعد از آن سابقه کار دبیران و نیز رضایت کلی فرد از زندگی رابطه قابل توجهی با رضایت دبیر «طالبان»

کریمی طالقانی (۱۳۷۷) از تحقیقات خود چنین نتیجه می‌گیرد: ۱- هر چه زمینه و شرایط ارتقاء و پیشرفت تحصیلی و شغلی برای معلمان فراهم باشد رضایت شغلی آنها به همان نسبت افزایش می‌یابد. ۲- بیگانگی نسبت به کار رابطه منفی و معکوس با رضایت شغلی دارد. ۲- کنترل بر کار رابطه مستقیم و مثبت با رضایت شغلی دارد. ۳- بین تشویق معلمان از طرف آموزش و پرورش (انتظارات شغلی) و رضایت از شغل رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد. ۴- بین فرسودگی شغلی و رضایت از شغل رابطه معکوس وجود دارد.

«تورتون» (۲۰۰۴) از تحقیقات خود چنین نتیجه می‌گیرد: نارضایتی شغلی یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده ثبات معلم می‌باشد و دلایل مهم نارضایتی شامل: فقدان مواد و منابع آموزشی، فقدان حمایت والدین، فقدان حمایت مدیریتی، سوء رفتار دانش‌آموزان، فشارهای زمانی، محدودیت در تصمیم‌گیری، دست‌مزد پایین، فقدان انگیزش دانش‌آموزان و کمبود محیط آموزشی است.

باکگر، (۲۰۰۱) گزارش می‌دهد: معلمینی که قصد ترک شغل خود را داشته‌اند، علت آن را رضایت شغلی پایین، نگرش منفی نسبت به سازمان آموزش و پرورش و همچنین به معلمی به عنوان یک شغل اعلام کرده‌اند.

رابر (۱۹۹۹) از تحقیقات خود چنین نتیجه می‌گیرد: یافته‌های این تحقیق آشکار نمود زنانی که از خدمات نگهداری فرزندان در شرکت استفاده نموده‌اند به طور معنی‌داری استرس پایین‌تر و سطوح رضایت شغلی بالاتری را نشان داده‌اند، در مقابل زنانی که از این خدمات بهره‌مند نبوده

اند و خودشان مجبور بوده اند از بچه هایشان نگهداری کنند استرس بالا و رضایت شغلی را نشان داده اند .

بری فیلد (۱۹۹۱) از تحقیقات خود چنین نتیجه میگیرد: ارتباط پیچیده بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی وجود دارد . «وروم (۱۹۶۹) از تحقیقات خود چنین نتیجه میگیرد: بین رضایت شغلی و استیفاء کارکنان رابطه منفی وجود دارد. بین رضایت شغلی و غیبت از کار رابطه منفی وجود دارد و بین رضایت شغلی و میزان کارایی رابطه مثبت وجود دارد.

ملاحظات نظری

منظور از طرح (چارچوب) نظری مسئله تحقیق، نگرش یا چشم اندازی نظری است که تصمیم گرفته می شود برای بررسی مسئله ای که در پرسش آغازین طرح شده است پذیرفته شود طرح نظری است که شالوده مدل تحلیلی را تشکیل خواهد داد. طرح کردن نظری مسئله، چیزی نیست جز آماده سازی شیوه دیگری برای نگاه کردن به مسئله تحقیق و دادن پاسخی اصیل به پرسش آغازین. (کیوی، کامپنهود، ۱۳۸۳: ۸۳-۸۱).

رضایت شغلی به مجموعه عواملی گفته می شود که سبب می شود فرد شاغل در لحظه معین از زمان از شغلش احساس رضایت کند و بگوید از شغلش راضی و از آن لذت میبرد (شفیع آبادی، ۱۳۸۲: ۱۲۴). محیط کار در انسانها، احساسات و نگرشهای متفاوتی رابه وجود می آورد. کارکنان ممکن است نگرش مثبت (رضایت) و یا منفی (نارضایتی) به مشاغلشان داشته باشند. نگرشهای مربوط به شغل یا کار را عموماً " بااصطلاح رضایت شغلی تعریف می کنند. (بیرون، ۱۳۹۰: ۷۹۶). با نگاهی گذرا به گذشته جامعه خود متوجه این مسأله می شویم، کسانی که امر تعلیم و تربیت را بر عهده داشتند در قبال کارشان انتظار دستمزد از مردم را نداشتند. آنان این کار را نه برای کسب درآمد، بلکه به عنوان یک عامل برتری پایگاه و موقعیت اجتماعی خود انجام می دادند، در حالی که با افزایش جمعیت و تغییر ساختار جامعه در امر تعلیم و تربیت نیز تغییراتی بوجود آمد. بدین معنا معلمی به شکل یک شغل معرفی گردید، به طوری که ویژگیهای آن شغل با سایر مشاغل هم از سوی کسانی که خواستار وارد شدن به این شغل بودند و هم از سوی افراد دیگر مورد ارزیابی قرار گرفت. این جریانات باعث شد معلمی که در گذشته مختص طبقات خاص بود به شکل همگانی در آید. یعنی افراد هر طبقه این امکان را یافتند که بتوانند عهده دار آن باشند. و همین امر باعث تنزل پایگاه اجتماعی معلم گردید. از سوی دیگر توزیع درآمد و ثروت

در برخی از موارد بدون توجه به تلاش افراد صورت می‌گیرد، به طوری که ناهمگونی محسوسی بین شیوه‌های کسب درآمد احساس می‌شود. مقایسه بین شغل معلمی و خصوصیات آن با سایر مشاغل بویژه از نظر درآمد و نوع پایگاه اجتماعی - باعث تنزل پایگاه اجتماعی معلم شد و در نهایت باعث عدم رضایت او از شغلش می‌شود. چنانچه رضایت از شغل نباشد، پیامد غیبت از کار، حضور نامرتب، ارتباط ضعیف و ناصحیح معلم با دانش آموزان، بی‌علاقگی به تدریس منجر به کاهش روحیه یا ترک شغل می‌انجامد. این امر با توجه به امر تعلیم و تربیت به ضرر فرد و سازمان خواهد بود. لذا با شناخت عوامل اجتماعی موثر بر رضایت شغلی با رویکرد ارائه راهکارهایی جهت فراهم آوردن این عوامل و حل مشکلات گامی مثبت برداشته خواهد شد که نهایتاً به سود فرد و جامعه خواهد بود. این مطالب ما را به نظریه هرزبرگ می‌رساند، هرزبرگ بر این باور بود که رابطه فرد با کارش یک رابطه اصلی است و نگرش فرد به کارش می‌تواند باعث موفقیت و شکست وی گردد. طبق این دیدگاه عواملی که به رضایت شغلی منجر می‌شوند جدا از عواملی هستند که به نارضایتی شغلی می‌انجامند. لذا علاوه بر استفاده از تئوری هرزبرگ در خصوص دستیابی به عواملی که موجب رضایت می‌شوند شاخص ابعاد پنج‌گانه‌کنندگان و اسمیت نیز مورد استفاده قرار گرفته است. مطابق این شاخص ابعاد شغل عبارتست از: «ماهیت کار»، «دستمزد»، «فرصت ارتقاء» و همچنین «رابطه با همکاران» است.

- متغیر "بیگانگی نسبت به کار" را به عنوان متغیر کلیدی برای تعیین رضایت شغلی، میتوان از نظریه بیگانگی نسبت به کار استنتاج کرد. مارکس معتقد بود بیگانگی از کار، از آنجا پدید می‌آید که برای کارگرنوع کار، امری خارجی است، یعنی که جزئی از طبیعت او نیست و نتیجتاً او در کار خویش ارضاء نمیشود. (توسلی، ۱۳۷۵: ۹۵).

- متغیر اصلی برای تبیین رضایت شغلی در نظریه اختلاف همان "انتظارات شغلی" است. هومنز بر این باور است که وجود رابطه معنی دار بین آنچه فرد در اختیار سازمان قرار میدهد و آنچه وی از سازمان دریافت میکند (نظریه مبادله جورج هومنز) میتواند به عنوان عاملی مثبت در جهت شکل‌گیری رضایت از کار باشد. اگر فرد این رابطه را عادلانه بداند، از شغلش راضی و در غیر این صورت، این امر میتواند نشانه‌ای از عدم رضایت فرد از کارش باشد. (ساعتچی، ۱۳۶۹: ۴۱۳).

- "عدالت توزیعی" مهمترین متغیری است که میتوانیم برای تبیین رضایت شغلی، از نظریه انصاف (برابری) استنتاج کرد. بر اساس نظریه آدامز یک کارمند گرایش به آن دارد که در راه هم‌سنجی

درون داده ها و پاداش های خود در کار، بادرین داده ها و پاداش های دیگران درباره انصاف و عدالت سازمان داوری کند. درباره آنچه برای انجام دادن وظایف شغلیشان ارائه یا صرف می کنند و چیزهایی که از کارشان به دست می آورند، باورداشتهای خاصی دارند. براین اساس شخص آگاهانه یا ناآگاهانه داده های خود را با آنچه دیگران با خودبه سازمان می آورند مقایسه می کند و همین وضعیت را درارتباط با دریافتی های خود دارد. (گیدنز، ۱۳۸۴: ۱۰۸).

- **تعهد سازمانی:** نوعی نگرش شغلی است که در خلال آن فرد کارکن خود را با اهداف و ارزشهای سازمانی مربوطه مانند سازی میکند. پورتر و همکارانش اعتقاد دارند که تعهد به وسیله سه عامل مشخص میگردد:

اعتقاد راسخ به هدف سازمان و پذیرش آن ۲- تمایل به تلاش بیشتر در راه تحقق اهداف سازمانی
۳- تمایل شدید به باقی ماندن و حفظ عضویت خود در سازمان. (ساعتچی، ۱۳۶۹: ۴۱۳).

فرضیه ها:

به نظر می رسد بین انتظارات شغلی و رضایت شغلی رابطه معنا دار وجود دارد.
به نظر می رسد بین عدالت توزیعی درآموزش و پرورش و رضایت شغلی رابطه معنا دار وجود دارد.
به نظر می رسد بین رضایت از نوع شغل (ماهیت کار) و رضایت شغلی رابطه معنا دار وجود دارد.
به نظر می رسد بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنا دار وجود دارد.
به نظر می رسد بین بیگانگی نسبت به کار و رضایت شغلی رابطه معنا دار وجود دارد.
به نظر می رسد بین تاثیر رضایت از مدیر (سرپرست) و رضایت شغلی رابطه معنا دار وجود دارد

روش شناسی

تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی بوده و روش به کاررفته پیمایشی است. با توجه به ماهیت موضوع و روش تحقیق برای جمع آوری داده ها و اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران زن شاغل دوره متوسطه ناحیه ۴ شهر کرج واقع در استان البرز در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ می باشد که تعداد آنها براساس آخرین آمار ارائه شده ۴۲۰ نفر می باشد. انتخاب نمونه با اندازه کافی به منظور جمع آوری اطلاعات معتبر از اهمیت بسزایی برخوردار است. حجم نمونه باید به اندازه ای باشد که نتایج حاصل عیناً با نتایج همان مطالعه در جامعه ای که نمونه از آن انتخاب شده است برابر باشد. (دلاور، ۱۳۸۲: ۱۱۹). حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۰ نفر تعیین گردید. از نمونه گیری تصادفی هدفمند استفاده شده است.

یافته‌ها

از نظر متغیر سن، افراد ۴۱ تا ۴۵ سال با ۳۰ درصد بیشترین فراوانی را بین جامعه مورد مطالعه به خود اختصاص داده و کمترین فراوانی نیز به افراد ۲۵ تا ۳۰ سال با ۶/۸ درصد اختصاص یافته است. از نظر وضعیت تأهل افراد متأهل با ۷۰ درصد بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده اند. از نظر سطح تحصیلات، افراد کارشناسی با ۶۷/۹ درصد بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده و کمترین فراوانی نیز به افراد دیپلم ۱/۶ درصد اختصاص یافته است. از نظر تعداد فرزندان اکثریت افراد با داشتن ۲ فرزند (۲۹/۵ درصد) بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده و کمترین فراوانی نیز به افرادی که بیش از ۳ فرزند داشتند (۱۳/۷ درصد) اختصاص یافته است.

از نظر میزان تجربه کاری، اکثریت افراد با داشتن سابقه بین ۵-۱۰ سال (۲۶/۸ درصد) بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده و کمترین فراوانی نیز به افرادی که دارای کمتر از ۵ سال سابقه دارند (۱۳/۷ درصد) اختصاص یافته است.

از نظر میزان درآمد اکثریت افراد با داشتن بیش از ۶۰۰ هزار تومان (۳۹/۵ درصد) بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده و کمترین فراوانی نیز به افرادی که درآمد کمتر از ۴۰۰ هزار تومان دارند (۱۳/۲ درصد) اختصاص یافته است.

یافته‌های استنباطی

فرضیه ۱- بین انتظارات شغل دبیری و میزان رضایت مندی از شغلشان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۱) نتایج آزمون پیرسون پیرامون رابطه انتظارات شغلی با رضایت شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	نام آزمون	مقدار آزمون	سطح معناداری
انتظارات شغلی	رضایت شغلی	پیرسون	۰/۰۵۷	۰/۲۴۱

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده (۰/۲۴۱) فرض صفر تأیید و فرض تحقیق رد می‌گردد و می‌توان گفت، بین انتظارات شغلی با رضایت شغلی دبیران مورد مطالعه رابطه معنی داری وجود ندارد و نتایج حاصل را با حدود اطمینان ۹۵ درصد می‌توان به جامعه آماری نمی‌توان مورد مطالعه تعمیم قرار داد.

فرضیه ۲- بین احساس عدالت و برابری و میزان رضایت مندی از شغلشان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۲) نتایج آزمون پیرسون پیرامون رابطه احساس عدالت و برابری با رضایت شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	نام آزمون	مقدار آزمون	سطح معناداری
احساس عدالت و برابری	رضایت شغلی	پیرسون	-۰/۰۳۵	۰/۱۶۵

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده (۰/۱۶۵) فرض صفر تأیید و فرض تحقیق رد می گردد و می توان گفت، بین احساس عدالت و برابری با رضایت شغلی دبیران مورد مطالعه رابطه معنی داری وجود ندارد و نتایج حاصل را با حدود اطمینان ۹۵ درصد می توان به جامعه آماری مورد مطالعه تعمیم نمی باشد.

فرضیه ۳- بین رضایت از نوع شغل (ماهیت کار) و میزان رضایت مندی از شغلشان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۳) نتایج آزمون پیرسون پیرامون رابطه رضایت از نوع شغل با رضایت شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	نام آزمون	مقدار آزمون	سطح معناداری
رضایت از نوع شغل	رضایت شغلی	پیرسون	۰/۳۴۹	۰/۰۰

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده (۰/۰۰) فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می گردد و می توان گفت، بین رضایت از نوع شغل (ماهیت کار) با رضایت شغلی دبیران مورد مطالعه رابطه معنی داری وجود دارد و نتایج حاصل را با حدود اطمینان ۹۵ درصد می توان به جامعه آماری مورد مطالعه تعمیم داد. مثبت بودن مقدار آزمون نشان می دهد که در شرایط نرمال می توان انتظار داشت که همزمان با افزایش رضایت از نوع شغل (ماهیت کار)، می توان انتظار داشت که بر میزان رضایت شغلی دبیران مورد مطالعه افزوده شود.

فرضیه ۴- بین تعهد سازمانی و میزان رضایت مندی از شغلشان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۴) نتایج آزمون پیرسون پیرامون رابطه تعهد سازمانی با رضایت شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	نام آزمون	مقدار آزمون	سطح معناداری
تعهد سازمانی	رضایت شغلی	پیرسون	-۰/۱۲۱	۰/۰۰۴

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده (۰/۰۰۴) فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می گردد و می توان گفت، بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی دبیران مورد مطالعه رابطه معنی داری وجود دارد و نتایج حاصل را با حدود اطمینان ۹۵ درصد می توان به جامعه آماری مورد مطالعه تعمیم

۱۶۰..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال دهم، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۵

داد/مثبت بودن مقدار آزمون نشان می‌دهد که در شرایط نرمال می‌توان انتظار داشت که همزمان با افزایش تعهد سازمانی افراد، می‌توان انتظار داشت که بر میزان رضایت شغلی دبیران مورد مطالعه افزوده شود.

فرضیه ۵- بین بیگانگی نسبت به کار و میزان رضایت مندی از شغلشان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۵) نتایج آزمون پیرسون پیرامون رابطه بین بیگانگی نسبت به کار با رضایت شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	نام آزمون	مقدار آزمون	سطح معناداری
بیگانگی نسبت به کار	رضایت شغلی	پیرسون	۰/۰۳۹	۰/۲۱۸

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده (۰/۲۱۸) فرض صفر تأیید و فرض تحقیق رد می‌گردد و می‌توان گفت، بین بیگانگی نسبت به کار با رضایت شغلی دبیران مورد مطالعه رابطه معنی داری وجود ندارد و نتایج حاصل را با حدود اطمینان ۹۵ درصد می‌توان به جامعه آماری مورد مطالعه تعمیم نمی‌باشد.

فرضیه ۶- بین رضایت از مدیر (نحوه سرپرستی) و میزان رضایت مندی از شغلشان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۶) نتایج آزمون پیرسون پیرامون رابطه بین رضایت از مدیر با رضایت شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	نام آزمون	مقدار آزمون	سطح معناداری
رضایت از مدیر	رضایت شغلی	پیرسون	۰/۰۱۰	۰/۷۹

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده (۰/۷۹) فرض صفر تأیید و فرض تحقیق رد می‌گردد و می‌توان گفت، بین رضایت از مدیر با رضایت شغلی دبیران مورد مطالعه رابطه معنی داری وجود ندارد و نتایج حاصل را با حدود اطمینان ۹۵ درصد می‌توان به جامعه آماری مورد مطالعه تعمیم نداد.

بحث و نتیجه گیری

کارآیی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که سازمانها بزرگتر و گسترش یافته تر می‌شوند در نتیجه به مشکلات و اهمیت کنترل و اداره این نیروی عظیم نیز اضافه می‌شود. مدیران در ارتباط با مسایل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. تصور مدیران این است که وقتی شخصی در یک محل استخدام می‌شود باید تمام شرایط آن سازمان را بپذیرد. بعضی از مدیران بر روی این مسئله که رضایت کارکنان را می‌توان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار افزایش داد، با فشاری می‌کنند. شاید تصور مدیران این است که

کارکنان، زیردستان آنها هستند و باید فرامین آنها را بپذیرند. اگر چه امروزه به دلیل اینکه کارکنان در زیر فشار مالی زیادی بسر می‌برند بیشتر توجه و تمایل آنها به مسائل اقتصادی کار می‌باشد، ولی بتدریج کارکنان علاقمند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود هستند، تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آنها دست دهد.

زمانی تصور می‌شد که ارضای نیازهای افراد از منابع و امکانات سازمان می‌کاهد. اما امروزه این نظریه به کلی منتفی شده است. هم‌اکنون کارشناسان معتقدند چنانچه نیازهای واقعی کارکنان به درستی درک و به آنها بها داده نشود، بهره‌وری در سازمان کاهش پیدا می‌کند زیرا علاقه مندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه‌ها می‌شود.

افراد دارای یک ارزش فراگیر عدالت جویی در روابط اجتماعی محیط کارشان هستند چنین فرض شده است موقعیت‌هایی که در آنها بی‌عدالتی و نابرابری وجود دارد کارکنان را برای جبران بی‌عدالتی برانگیخته می‌کند. تقریباً همه اعضای سازمان می‌خواهند کارکنان خوبی باشند و وقتی احساس کنند سازمانشان عاری از تبعیض است چنین رفتاری خواهند داشت.

پس اگر بتوان رویه عادلانه در سازمان به وجود آورد افراد احساس برابری خواهند کرد و افرادی که احساس برابری می‌کنند در سازمان احساس رضایت، افزایش بهره‌وری، کاهش ترک خدمت و در نهایت احساس تعهد در برابر مسئولیت‌ها و اهداف سازمان خواهند داشت.

وجود تعهد در کارکنان می‌تواند با عوامل سازمانی، شغلی، محیط کار و عوامل فردی رابطه متقابل داشته باشد. متعهد بودن به کار، وجدان کاری را همواره بیدار نگه می‌دارد، که در نتیجه منجر به انجام بهینه امور خواهد شد.

در آنچه ذکر شد، معلوم گردید که رضایت شغلی در مجموع، احساس مطبوع، مثبت و خوشایندی است که فرد از شغل خود دارد. بیش‌تر دانشمندان - به طور کلی - عوامل اجتماعی، محیط کار و نفس کار را در رضایت شغلی مؤثر می‌دانند. همه نظریه‌های ضایع شغلی به نحوی به تامین نیازهای افراد، مادی یا روانی، اهمیت می‌دهند و توجه به خواست‌ها و انتظارات شاغل را مهم می‌دانند.

از گزارش‌ها و آمار چنین به دست می‌آید که در کشور ما، مساله شغل، رضایت شغلی و جوانب آن هنوز به صورت کارشناسانه مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار نگرفته است. از سوی دیگر، طبق

اظهار نظرها، کم کاری در کشور، به وفور مشاهده می شود، تا جایی که بعضی می گویند: میزان کار مفید روزانه در ایران قریب نیم ساعت است .

امروزه که نظام جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک نظام الهی - اسلامی نوپا و منحصر به فرد در جهان ادعا دارد خواهان پیاده کردن عدالت انسانی - اجتماعی است، ضروری به نظر می رسد که محققان مسلمان در زمینه شغل و اشتغال دست به تحقیقات گسترده و دقیق بزنند. کارگران و کارکنان نیز مجدانه تلاش کنند و در راه اعتلا و ترقی اسلام و ایران ایثار نمایند .

در واقع می توان بیان داشت جو مدرسه نتیجه مستقیم ارزشها و هنجارها، عقاید مشارکت کنندگان در محیط مدرسه است، آنگونه که باید با یکدیگر در حال تعامل می باشند. صاحب نظران جو ادراک شده در محیط مدرسه را دارای دو بعد: جو علمی و جو اجتماعی می دانند که هر کدام از این دو بعد به نوبه خود دارای خصوصیات و ویژگیهایی هستند که در ارتباط با یکدیگر زمینه بهبود جو مدرسه را فراهم می سازند.

کارکنان در بدو ورود به سازمان انتظار دارند با جو سازمانی مطلوب و حمایت آمیزی مواجه شوند تا در لوای آن، نیازهای خود را تامین کنند. این مسئولیت مدیران است که امور مربوطه به گونه ای سازماندهی شود که افراد با تمام وجودشان در فعالیتهای شرکت نمایند. در واقع مسئولیت مشترک مبنای خلاقیت و ابتکار جمعی است. هر چه جو سازمانی مثبت تر باشد، برقراری روابط انسانی آسان تر خواهد بود. بالعکس، جوهای بسته، ترس آور و یا منفی سبب بی اعتمادی، ترس، دوری و نفرت افراد از هم می شود. بنابراین جو مثبت و باز، بهداشت روانی افراد را تامین می کنند.

راهکارها:

آگاهی و شناخت از نیازهای معلمان که خود تاثیر گذار است بر رضایت شغلی که خود منجر به خشنودی از شغل و بهبود کیفیت آموزش می شود. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
مجموعه مجلات علمی و پژوهشی
فصلنامه علمی و پژوهشی در زمینه علوم انسانی

کمک به حفظ شان و منزلت اجتماعی معلمان توسط رسانه ملی، همایش های بین المللی و نهادهای آموزش و پرورش.

فراهم کردن امکانات جهت ارتقاء شغلی در داخل شغل معلمی برای علاقه مندان، با ایجاد انگیزه در بین معلمان می توان آنها را به کارشان علاقمند تر کرد.

اجرای عدالت در سازمان ، زیرا احساس ناعدالتی تاثیر منفی و کاهنده بر رضایت معلمان دارد همچنین پیشنهاد می گردد مسئولیتهایی به آنها محول گردد تا استقلال و ابتکارات، احساس بیگانگی

به کار را در آنها کاهش دهد. باید قوانینی تصویب گردد تا عدالت و برابری در دستمزد تا به درستی انجام گیرد تا افراد نسبت به شغلشان احساس نارضایتی نداشته باشند.

با ایجاد کلاسهای مختلف در حوزه مدیریتی می توان به افراد در ایجاد مدیریتی درست یاری نمود و با ایجاد ارتباط درست و دوستانه بین دبیران و مدیران می توان کمک نمود در رضایت بیشتر آنان از کارشان

با توجه به اهمیت رابطه بین ماهیت کار با رضایت شغلی، پیشنهاد می گردد تا ضمن شناسایی عوامل تاثیر به گذار بر ماهیت کار، نسبت به تقویت آنها اقدام گردد

با توجه به اهمیت رابطه بین نحوه سرپرستی با رضایت شغلی، پیشنهاد می گردد تا با برگزاری دوره های آموزشی، مدیران را با شیوه های جدید سرپرستی آشنا کنند.

با توجه به اهمیت رابطه بین انتظارات شغلی با رضایت شغلی، پیشنهاد می گردد تا با اعمال مدیریت صحیح در مراکز آموزشی ضمن تلاش در جهت برآوردن انتظارات شغلی، امکان افزایش رضایت شغلی نیروها را فراهم نمایند.

با توجه به اهمیت رابطه بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی، پیشنهاد می گردد تا با اعمال مدیریت صحیح در مراکز آموزشی، بستر مناسبی را در جهت افزایش نیروها به سازمان و اهداف آن فراهم نمایند

منابع

احمدیان، مریم، (۱۳۷۸: ۶۵)، بررسی دلایلی از بین رفتن انگیزه های شغلی در محیط کار استوارت، از کمپ، (۱۳۶۹: ۲۶۷)، روان شناسی اجتماعی کاربردی، ترجمه فرهاد ماهر، چاپ اول، معاونت فرهنگی آستان قدس رضوی

اعظم آزاده، منصوره، (۱۳۸۱)، بررسی تاثیر شرایط عینی و ذهنی کار، بر رضایت شغلی زنان در بخش غیر دولتی، مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری.

پرهیزگار، کمال، (۱۳۷۳)، اصول و مبانی طبقه بندی ارزشیابی مشاغل، دانشگاه علوم اداری، مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی، تهران، نشر آگاه.

توسلی، غلامعباس، (۱۳۷۲)، جامعه شناسی کار و شغل، نشر سمت، چاپ سوم.

توسلی، غلامعباس، (۱۳۸۵)، جامعه شناسی کار و شغل، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها، نشر سمت، چاپ هشتم

سرمد، غلامعلی، (۱۳۸۴)، روشهای تحقیق در علوم اجتماعی، تهران، نشر سمت.

۱۶۴..... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال دهم، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۵

- ساروخانی، باقر، (۱۳۸۸)، روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، بینش هاو فنون، تهران، جلد دوم. ساعتچی، محمود، (۱۳۶۹)، روانشناسی در کار، چاپ اول.
- شاه حسینی، مرتضی، (۱۳۸۴)، مقایسه رضایت شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی پسرانه و دخترانه منطقه ۸ تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه علوم تربیتی، واحد رودهن
- شفیع آبادی، عبدالله، (۱۳۷۰)، راهنمایی تحصیلی و شغلی، نشر دانشگاه پیام نور
- جکسون (۱۹۸۳)، تاثیر مشارکت در تصمیم‌گیری و کاهش فشارهای شغلی. (جلیل زاده: ۳۱).
- حافظ نیا، (۱۳۷۷)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، انتشارات سمت.
- دلاور، علی، (۱۳۷۷)، روش تحقیق روانشناسی در علوم تربیتی، نشر ویرایش.
- رئوفی، محمدحسین، (۱۳۸۳)، مدیریت عمومی و آموزش، مشهد، نشر رواق مهر چاپ دوم.
- طالقانی، کریم، (۱۳۷۷)، پایان نامه کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان شهر گرگان.
- گیدنز، آنتونی، (۱۳۸۴)، جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران، نشر نی.
- میروکیلی، شمس‌السادات، (۱۳۸۰)، بررسی عوامل اقتصادی و اجتماعی موثر بر رضایت شغلی کارگران زن، پایان نامه کارشناسی ارشد، پژوهش علوم اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه الزهرا.
- مهدوی، علی، (۱۳۸۰)، تعیین سبک رهبری مدیران موفق مدارس دولتی منطقه ۳ تهران و تاثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان. (پایان نامه کارشناسی ارشد).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی