

## بررسی تاثیر میزان رضایت شغلی معلمان بر ارتقای سطح آموزش آنها

آمنه مالمیر<sup>۱</sup>، عباس محمدی (نویسنده مسئول)<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> استادیار گروه مدیریت، واحد فراهان، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران amenehmalmir@yahoo.com

<sup>۲</sup> گروه مدیریت، واحد فراهان، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران

### چکیده

تحقیق پیش رو با هدف بررسی بررسی تاثیر میزان رضایت شغلی معلمان بر ارتقای سطح آموزش آنها انجام شده است. تحقیقات انجام شده نشان داد که عواملی از قبیل فرهنگ سازمانی، میزان حقوق و دستمزد، وضع قوانین حمایت از معلمان، ابعاد همکاری گروهی، هویت سازمانی، خلاقیت، ریسک پذیری، سیستم پاداش با رضایت شغلی معلمان چه به صورت مستقیم و چه به طرق غیر مستقیم رابطه مثبت و معناداری دارد. شرایط کاری خوب در رضایت مندی شغلی بسیار مهم است افراد دوست دارند در محیطهای تمیز و پاکیزه کار کنند، محیط کارشان مطبوع و دلپذیر باشد. حقوق یا دستمزد چیزی است که به افراد اجازه تهیه مادیات و لوازم دلخواه مورد نیاز زندگی را می دهد و بیشتر مردم درآمد کم ولی طولانی مدت را به درآمد زیاد اما بدون تغییر تخمین ترجیح می دهند. روابط انسانی بیش از هر عامل دیگری در رضایت مندی شغلی مهم است مردم می خواهند با کسانی که با آنها کنار می آیند کار کنند و برای کسانی که دوستشان دارند و قدرشان را می دانند کار کنند.

### واژه های کلیدی

اقدام پژوهی، پیشرفت تحصیلی، معلم پژوهنده، توانمندسازی.

#### ۱. متن مقاله

در واقع باید به این امر توجه اکید داشت که رضایت شغلی معلمان و فراهم بودن زمینه ها و امکانات از عوامل مهمی است که همواره در توسعه آموزش و پرورش از نظر کیفی توجه قرار می گیرد، مطالعات زیادی در این زمینه به انجام رسیده که عموماً حاکی از آن است که رضایت شغلی معلمان و دیگر عوامل دخیل در آموزش و پرورش در بالا بردن کیفیت آموزشی و پرورشی که در نهایت منجر به پیشرفت همه جانبه کشور نقشی بی بدیل داشته است. قطعاً می توان ابراز کرد رضایت شغلی از اصلی ترین عوامل در افزایش میزان کارایی و موفقیت شغلی تلقی می شود. وبا توجه به اینکه عموماً افراد تلاش می کنند شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تامین نیازهای مادی از نظر فردی- اجتماعی و روان شناختی نیز او را ارضاء نماید توسعه یافتگی، توسط منابع انسانی کارآمد علاقمند و دارای پیوند روانی عمیق با شغل، به وجود می آید. معلمان و مربیان تربیت دهنده ی نیروی عظیم دانش آموزی باید به شغل خود علاقه مند باشند تا بتوانند استعدادها بالقوه ی دانش آموزان را شکوفا سازند. رضایت شغلی هم اهمیت روانی و هم اهمیت اقتصادی دارد. بدین لحاظ برای نیل به این هدف یعنی گماردن افراد در مشاغل مناسب مطالعه خصوصیات فردی و اجتماعی و روان شناختی نیروی انسانی لازم و ضروری است. در غیر این صورت، با سپردن مشاغل به افرادی که یا علاقه ای به انجام شغل مورد نظر ندارند و یا فاقد رضایتمندی شغلی لازم برای انجام آن هستند علاوه بر آنکه فردی ناشایست بر سر کاری گمارده می شود، بلکه موجب تغییر در سطح آموزشگاه نیز می گردد. باید قبول کرد تحول در آموزش چالشهای عدیده ای را در تصمیم گیری مناسب شغلی و حرفه ای به وجود می آورد. به عنوان مثال می توان گفت تنوع و تعدد حرف و مشاغل و نیز پیچیده بودن روابط بین افراد، طرح ریزی حرفه ای و انتخاب شغل و رضایتمندی شغلی مفاهیمی هستند که معطوف به آموزش اند. به خاطر اینکه کار قسمت بزرگی از اوقات زندگی هر فرد را به خود اختصاص می دهد حتی در جوامع بدوی نیز هر کس مجبور به انجام کاری است و باید قسمتی از وظایف محوله در جامعه خود را بر عهده گیرد. گروهی معتقدند انسان به خاطر ارضای نیازهای مادی خود بالاجبار به کار تن می دهد در حالیکه گروهی دیگر کار کردن و اشتغال را بالاجبار توأم نمی دانند و معتقدند اجبار نمی تواند عامل مهمی در ادامه اشتغال به شمار رود. به نظر این گروه گرچه انسان از طریق کار نیازهای زندگی را برطرف می سازد. در حین حال از کار نیز لذت می برد و به خاطر کار کردن زندگی می کند کار از سوی دیگر علاوه بر رفع نیازهای مادی برای جسم و ذهن تمرین و ممارستی طبیعی محسوب می شود و ارضاء کننده فعالیتها و تلاشهای جسمی و ذهنی انسان است. برطرف کردن نیازهای مادی که از طریق کسب درآمد در مقابل انجام کار حاصل می شود، نمی تواند تنها علت لازم و کافی برای کار کردن محسوب گردد. ارضای نیازهای روانی- اجتماعی نیز از تعیین کننده های مهم در اشتغال و نوع آن به شمار می روند. هیچ عاملی به اندازه انجام کاری که درست انتخاب شده باشد، برای انسان لذت آور و رضایتمندیبخش نیست. از طریق کار کردن انسان خود را با دیگران مقایسه می کند. توانایی ها و مهارت های خود را می شناسد و همچنین محدودیتهایش را کشف می کند. تعامل بین انسان و پدیده های محیط شغلی ساختار رضایتمندی و در نهایت سطح عملکرد را به تصویر می کشد. این تحقیق در حقیقت به بررسی تاثیر میزان رضایت مندی شغلی معلمان با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ابتدایی اختصاص دارد. اگر رضایتمندی شغلی به شکل صحیح مطالعه و بررسی شود و با توجه به نتایج به دست آمده برای دستیابی به آن، طرح ریزی شده و بر اجرای طرحها نظارت شود، منافع چندگانه عام و خاص برای آموزش و پرورش، به همراه خواهد داشت.

در عصر حاضر که تکنولوژی حرف اول را می زند و در دنیایی که اشخاص برای داشتن زندگی در آن نیاز به کار کردن دارد، آیا ضروری است که مدیران و برنامه ریزان بخش آموزش، با خواستهها و ملاکهایی که یک فرد در زمینه عوامل رضایتمندی شغلی با آن روبروست آشنا شوند؟ برآستی آیا آگاهی از نیازها و خواستههای معلمان می تواند منجر به تغییر سطح پیشرفت آموزش و تحصیلی دانش آموزان گردد؟ آیا وقتی معلمی برای شغل خود ارزش و اعتبار قائل شود و یا اهمیت آن را واقعاً دریابد، این فرایند به تغییر سطح رضایتمندی شغلی او و تغییر سطح پیشرفت آموزش و تحصیلی دانش آموزان می انجامد؟ و از همه مهمتر اینکه آیا همیشه رضایتمندی شغلی موجب پیشرفت آموزش بالا می شود یا خیر؟ می توان گفت در این میان مهمترین مسأله تلاش برای انجام مطالعه هدفمند و معطوف به رضایتمندی شغلی در راستای پیشرفت تحصیلی است. یعنی شناخت علمی فرایند متغیر مستقل، بر متغیر وابسته، در شرایط تعدیل کننده و... در بحث رضایتمندی شغلی و پیشرفت دانش آموزان.

هدف اساسی این تحقیق بررسی و مطالعه عوامل رضایتمندی شغلی معلمان بر ارتقاء سطح کیفیت آموزش آنها است. نتایج تحقیق، منعکس کننده بخشی از رضایتمندی یا نارضایتمندی گروههای خاصی از کارکنان است و به عبارت دیگر بیانگر احساسات کارکنان در خصوص کارشان است که این احساسات مربوطه به کدام بخش از رضایتمندی شغلی می‌شود، پیشرفت تحصیلی بیشتر از کدام بخش از رضایتمندی تاثیر خواهد پذیرفت و به چه عاملی مربوط می‌شود. جنبه‌های وابسته به ابزار سنجش عبارتند از کار، سرپرست، همکار، ترفیع و دستمزد که میانی رضایتمندی شغلی را شامل می‌شود. لذا هدف اصلی و مهم از انجام این پژوهش و تحقیق بررسی و مطالعه ارتباط رضایتمندی شغلی معلمان با ارتقاء سطح کیفیت آموزش آنها است هر چند باید اذعان کرد مساله رضایتمندی شغلی همواره ذهن مدیران را به سوی خود مشغول کرده است، اما همیشه مورد تجزیه و تحلیل دقیق و کندو کاو علمی و دقیق قرار نگرفته است. مهمترین هدف این پژوهش سنجش میزان رضایتمندی شغلی و در نهایت کاربرد موثر رضایتمندی شغلی معطوف به پیشرفت تحصیلی است. با تمام این شرایط هدف اساسی این تحقیق بررسی و تحلیل رضایتمندی شغلی اعم از شناخت عواملی مانند کار، سرپرستی شغل، حقوق مزایا، امکان ترفیع و رشد در شغل و نقش همکاران در این حوزه از یکسو و درک عوامل معطوف به سطح واحد (میزان نیل به هدف نسبت به نیروی انسانی و میزان رضایتمندی ذینفعان اصلی نسبت به نیروی انسانی) از سوی دیگر است. اما در این میان ایجاد حساسیت در مدیران شرکت از ناحیه درک بیشتر پیامدهای عدم رضایتمندی شغلی و همچنین بسترسازی جهت اثرگذاری بر ادراک و طرز تلقی کارکنان نسبت به تلاشهای شرکت در جهت اهمیت دادن به منابع انسانی و اولویت بندی رضایتمندی شغلی معطوف به پیشرفت تحصیلی است.

مبحث رضایتمندی شغلی معلمان به تعیین نمودن برنامه ریزی های مهم جامعه و وضعیت اجتماعی، سبک زندگی و ضوابط خانوادگی، بهداشت و درمان و نیازهای آموزشی تاثیرگذار است. از آنجا که رفتار فرد توسط تعامل میان شغل او یا ویژگیهای محیطی - شغلی تعیین می شوند، چنین تعاملات فرهنگی میان افراد و محیط آنها به انتخاب شغلی با ثبات تر، پیشرفت شغلی بیشتر، دست یابی به رضایتمندی بیشتر و سرانجام آموزش موثر منجر می شود. اغلب بزرگسالان بیشتر اوقات خود را در محل کار می گذرانند، پس تعجب آور نیست که مشاغل یا حرفه ها منبع مهم در بهداشت روانی - اجتماعی نقش موثر ایفا کنند بنابراین بررسی رضایتمندی شغلی علیرغم اهمیت در آموزش برای بهداشت روانی معلمان از اهمیت بالای پژوهشی برخوردار است. از طرفی، رضایتمندی شغلی معلمان بعنوان مهمترین رکن و عامل سازمانی آموزش و پرورش نقش ویژه ای در آموزش دارد. به طوریکه متون جدید ارزش هر سازمان را معادل ارزش کارکنان آن می دانند. اگر با نگرشی واقع بینانه به سازمانهای موفق نظری بیفکنیم متوجه خواهیم شد که تنها و تنها سازمانهای تکنولوژیک که به منابع انسانی توجهی عمیق داشته اند. به توفیق واقعی دست یافته‌اند. باید توجه داشت که در عصر حاضر منابع انسانی چه به لحاظ مهارت ها و توانایی ها و چه به لحاظ تفکرات، ارزشها، نیازها و خواسته ها با گذشته متفاوت است و دیگر نمی توان با همان انگیزاننده های ساده و غیرپویای گذشته. انسان پیچیده امروزی را به تحرک و پویایی ترغیب نمود. بنابراین درک میزان رضایتمندی کارکنان از سازمانها و شناسایی عوامل انگیزاننده و نگهدارنده در دنیای امروز برای هر سازمانی متناسب با شرایط خاص خود، مهم به نظر می رسد که این اهمیت، ضرورت انجام این تحقیق را ایجاب نموده است. و از طرف دیگر چون مبحث رضایتمندی شغلی در آموزش، مبحثی پیچیده و چند بعدی است و عوامل موثر بر رضایتمندی شغلی در کار و آموزش تکنولوژیک به علت فقدان تعاریف و مفاهیم روشن از یکسو و تکرر و تفاوت فرهنگ ها و محیط ها متفاوت تکنولوژیک از سوی دیگر بسیار گسترده و فراوانند، از این رو انجام پژوهش عملیاتی براساس مفاهیم نظری و دستمزدن به شاخصهای آن در فرایند علمی و تجربی فعالیتی تازه محسوب می شود. مطالعات انجام شده در زمینه پیشرفت تحصیلی، زاویه ای دیگر از آموزش به حساب می آید که پژوهش در حیطه آن گامی مهم تلقی می شود. از جهت دیگر پاسخ به سوالات کارشناسان آموزش ابهامات فرایند نظامدار در زمینه تغییر سطح آموزش و افزایش آن را مرتفع خواهد ساخت. زیرا دستمزدن به این بخش آموزش، زمینه های بسط و توسعه پژوهش در سایر منابع تحقیقی نیروی انسانی و پیشرفت و آموزش را امکان پذیر می سازد. در بخش مبانی نظری پژوهش، هدف پژوهشگر ذکر مهمترین تعاریف، مفاهیم و نظریه های رایج و عوامل و روشهای ارزیابی رضایتمندی شغلی معلمان بوده است.

فرضیه تحقیق:

بین رضایت مندی شغلی معلمان و و بالا رفتن کیفیت آموزش رابطه آماری معناداری وجود دارد.

تعریف واژه ها (اصطلاحات):

- رضایتمندی شغلی: به نمره حاصل جمع ارزشیابی مجموع معیارهای پنجگانه [پرسشنامه](#) سنجش رضایتمندی شغلی (JDI) ویسوکو و کروم اتلاق می شود. این معیارها عبارتند از:
- ۱- کار: که طراحی شغل در خصوص غنی سازی، توسعه شغلی و به مجموعه امتیازهایی استناد دارد که پیچیدگی، غیرتکراری و خلاقانه بودن، شیفته بودن، خوب، محترمانه، مفید و ارزشمند، مطبوع و سودمند همراه با احساس موفقیت و رسیدن به هدف را می سنجد.
  - ۲- سرپرستی: که به کاربرد در روابط انسانی و مواردی همچون شایستگی، هوش، در دسترس بودن، مورد پسند بودن، میانه روی، انعطاف پذیری، عدم دخالت در کار، بازخورد دهی سرپرست را مورد سنجش قرار می دهد.
  - ۳- حقوق و مزایا: به مجموعه ارزیابی عملکرد و ارزشیابی شغل و ملاک های خوب بودن، امنیت شغلی، دستمزد بالا، مکفی و متناسب و توانمند بودن حقوق را اندازه گیری می نماید.
  - ۴- امکان ترفیع و رشد در شغل: که برنامه ریزی کارراه را با ملاک های ترفیع مناسب، منظم و براساس توانایی، مستمر همراه با فرصت پیشرفت را مورد سنجش قرار می دهد.
  - ۵- همکاری در شغل: که مجموعه روابط انسانی، مشاغل گروهی و حلقه های کیفیت را با زیر مجموعه انگیزه دهنده، وفادار، سریع، مسئولیت پذیر، زیرک، فعال، مراعات کننده، خوشایند، دوستانه و پرجاذبه بودن را می سنجد.
- پیشرفت تحصیلی: شامل نمره آخرین معدل تحصیلی است که دانش آموز کسب نموده است.

#### «ادبیات و پیشینه تحقیق»

مبانی نظری رضایتمندی شغلی

باید در نظر داشت افراد از نظر تفاوت های فردی با هم متفاوتند. بعضی اشخاص برای تعدادی از مشاغل واجد شرایط هستند که به نوعی از استعدادها و خصایص شخصیتی و سایر ویژگیها نیازمند است. در عین باید به توانایی روانی مورد نیاز و تخصصها و تعلیمات لازم برای ورود به آن شغل توجه نمود. شرایط مختلفی که انسانها در آن زندگی می کنند و مفاهیمی که از خود دارند همراه با گذشت زمان و کسب تجربه تغییر می کند و به همان نسبت هم اولویت های شغلی تغییر می کنند. رضایت از کار و زندگی نیز به میزان ثمره ای دارد که فرد از استعدادها و خصایص شخصیتی خود به دست می آورد. اگر نوع کار با کسب زندگی خود سازگار باشد و در ایفای نقش او مشکلات و موانع و محدودیتهای مختلف پیش نیاید، سازگاری با شغل را موجب می شود.

تعاریف رضایت شغلی

اولین تعریف رضایت شغلی توسط «رابرت هاپاک» انجام شد. وی عوامل رضایت شغلی را به عنوان ترکیبی از موارد روان شناختی، زیست شناختی و پدیدار شناختی معرفی کرد که باعث می شود اظهار نماید که «من از شغل خود رضایت دارم». «رضایت شغلی» مجموعه ای از احساسات و باورهایست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند (شفیع آبادی، ۱۳۶۷، ص ۱۴۶). رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است؛ عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد (بروس آی. شرتزر، پیشین. ص ۲۰۹). رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می شود. با جمع بندی تعاریف بالا، می توان گفت: «رضایت شغلی» یعنی احساس خرسندی و رضایت که فرد از کار خود می کند و لذتی که از آن می برد و در پی آن، به شغل خود دل گرمی و وابستگی پیدا می کند. «رضایت شغلی» حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل و یا تجارت شغلی است؛ مفهومی دارای ابعاد، جنبه ها و عوامل گوناگون که باید مجموعه آنها را در نظر گرفت. از جمله این عوامل می توان به معیارهای نفس کار، سرپرستی شغل، حقوق و مزایا، امکان ترفیع و رشد در شغل و همکاری در شغل اشاره نمود (عبدالله شفیع آبادی، پیشین، ص ۱۲۳). فیشر و هانا رضایت شغلی را عامل درونی می دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط می انگارند؛ یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تامین کند، شخص، از شغلش راضی است. در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهند، در این حالت، او از کار خود راضی نیست و درصدد تغییر آن برمی آید (سفیری، ۱۳۷۷، ص ۷۶).

چستر بارنارد (۱۹۸۵)، عقیده دارد که رضایت شغلی باعث تداوم همکاری فرد و سازمان می‌گردد. رضایت‌های ویژه‌ای که انسان را برمی‌انگیزد تا کوشش‌های خود را به یاری یک سازمان روانه سازد. کنزل و بارت (۱۹۸۶) در مقاله رضایتمندی شغلی، انجام کار و شرایط شغل را بیان کرده‌اند که رضایتمندی شغلی باید به عنوان یک بازده که متکی به دیگر متغیرها است مورد توجه قرار گیرد نه اینکه به شکل متغیری مستقل تلقی گردد. دیویس و نیواستورم (۱۹۸۵)، رضایت شغلی را مجموعه‌ای از خواسته‌ها، نیازها، آرزوها و آزمودگی‌های گذشته را با خود به همراه می‌آورند و رضایت شغلی، نشانی از هم داستانی توقعات نخواست‌ه انسان با پاداش‌هایی است که کار فراهم می‌آورد. رضایت شغلی ابعاد متعددی دارد و می‌تواند نمایانگر نگرش کلی یا تنها به پاره‌هایی از مشاغل انسان باز گردد. رضایت شغلی به همان شتابی که پدید می‌آید، از میان می‌رود، بنابراین نیاز به توجه مستمر دارد. (محمدزاده و مهره‌وزان، ۱۳۷۵، ص ۲۷۴ تا ۲۷۹). شرتز (۱۹۸۷)، رضایت شغلی را به معنای دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل شریطی که کار در آن انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود، می‌داند. وی همچنین اظهار می‌کند که فعالیت‌ها و شریطی که کار را تشکیل می‌دهند، تا چه حدود و به چه میزانی نیازهای فرد را برآورده می‌سازند، بستگی به قضاوت فرد دارد. فرد باید موارد خوب و بد شغلش را ارزشیابی کند. چنانچه خوبها بر بدیها غلبه کند احتمال دارد که فرد از شغلش راضی باشد.

#### عوامل ساختاری رضایت شغلی

در حقیقت رضایت شغلی یعنی علاقه داشتن به وظیفه‌های مورد نیاز یک شغل، شریطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای انجام آن می‌گیرد. اینکه تلاشها و فعالیتها و مسائل و شریطی که کار یک کارگر را شکل می‌دهد تا چه حد و به چه نحوی نیازها و احتیاجاتش را برآورده می‌سازد، بستگی به قضاوت او دارد. شخص باید موارد نیک و بد شغل خود را موازنه کند چنانچه بدیها احتمال دارد که فرد از شغل خود رضایت داشته باشد. اصلی که حاکم بر همه بررسیهای مربوط به رضایت شغلی است این است که هر یک از کارکنان، انسانی است با نیازهای بیشمار. و اگر قرار است او خوشحال و تولیدکننده و مفید باشد، می‌بایست در کارش ارضاء گردند (طوسی، ۱۳۷۲، ص ۱۲۹). بعضی از عوامل که به نظر شرتوزا در رضایتمندی شغلی مهم هستند به طور اختصار مورد بحث قرار می‌گیرند: حقوق یا دستمزد چیزی است که به افراد اجازه تهیه مادیات و لوازم دلخواه مورد نیاز زندگی را می‌دهد و بیشتر مردم درآمد کم ولی طولانی مدت را به درآمد زیاد اما بدون تغییر تخمین ترجیح می‌دهند. عاملی که به نظر می‌رسد در رضایتمندی شغلی رتبه بالایی دارد امنیت است. افرادی می‌خواهند بدانند که آیا شغل بادوام و ثابتی خواهند داشت و یا آینده شغلی آنان چگونه است و کارشان برای چند ساله ادامه خواهند یافت، امنیت یعنی کارکردن بر روی شغل مطمئنی که با یک اتفاق و تصادف از بین نخواهد رفت می‌باشد. شریط کاری خوب در رضایتمندی شغلی بسیار مهم است افراد دوست دارند در محیطهای تمیز و پاکیزه کار کنند، محیط کارشان مطبوع و دلپذیر باشد. کارمندان اداری یا یقه سفیدها مانند کارمندان دفتری و یا منشی‌ها اگر کارهای تخصصی انجام بدهند، درآمد بیشتری خواهند داشت. ولی به علت شریط کاری خوب حاضر به تغییر طبقه بندی شغلی نمی‌شوند (ثنائی، ۱۳۷۱، ص ۱۱۳). به دلیل اهمیت پیشرفت و ترقی در رضایتمندی شغلی کارمندان بیشتر نگران وضعیت آینده خود هستند تا حال. و به طور مثال یک مرد یا زن ترجیح می‌دهند شغلی را که درآمد بالایی دارد رد کنند و شغلی را که درآمد کمتری دارد شروع نکنند لیکن وعده ترقی سریعتری را که در آن شغل می‌دهند انتخاب می‌کند. روابط انسانی بیش از هر عامل دیگری در رضایتمندی شغلی مهم است مردم می‌خواهند با کسانی که با آنها کنار می‌آیند کار کنند و برای کسانی که دوستشان دارند و قدرشان را می‌دانند کار کنند، آنها برای یک رئیس خوب کار می‌کنند وقتی او را دوست نداشته باشند، یا عوامل نارضایتی از او ببینند، کار را رها می‌کنند، یا جنائز درست کار نمی‌کنند. آنها می‌خواهند که مشکلاتشان را راحت بازگو کنند و قسمت مدیریت به آنان کمک نموده و راهنمایان کند و نحوه پیشرفتشان را بازگو کنند و می‌خواهند احساس کنند که از کارشان قدردانی می‌شود.

تمام این عوامل خاطر نشان می‌سازد که مردم برای خیلی چیزها به غیر از پول کار می‌کنند و چنانچه شغل آنان از امنیت امکانات و شریط کاری خوب و روابط انسانی و حقوقی مناسب برخوردار باشد معمولاً برایشان رضایت بخش است. به نظر تیدمن اوهارا تاریخچه اشتغال و نیز جریان انتخاب شغل فرد در سازش شغلی تاثیر بسزایی دارد. مشخصات تاریخچه انتخاب و اشتغال به شرح زیر است:

۱- انواع امکانات گوناگون از نظر فردی و موقعیتهای شغلی که در احراز شغل موثر بوده‌اند.



- ۲- ارزش اجتماعی و نیز میدان درآمد شغل مورد نظر در مقایسه با سایر مشاغل چگونه است؟ هر چه درآمد یک شغل بیشتر و ارزش اجتماعی بالاتری را در مقابل سایر شغلها حائز باشد، امکان سازش شغلی بیشتری است.
- ۳- مدت زمان اشتغال به کار مورد نظر یکی از عوامل سازش شغلی است.
- گینزبرگر و همکارانش رضایت شغلی را از دیدگاههای گوناگون مورد توجه قرار داده‌اند و به دو نوع رضایت شغلی اشاره می‌کنند:
- ۱- رضایت درونی که از دو منبع حاصل می‌گردد. اول احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار نصیب می‌شود. دوم لذتی که بر اثر ترقی و پیشرفت و یا انجام بعضی مسئولیتهای اجتماعی و ظاهر ساختن توانایی‌ها و انگیزه‌های فردی به انسان دست می‌دهد.
- ۲- رضایت بیرونی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و دائماً در حال تغییر و تحول است از عوامل رضایت بیرونی به عنوان مثال شرایط محیط کار، میزان دستمزد، پاداش، نوع کار و روابط موجود بین کارکرد کارفرما را می‌توان نام برد.
- رضایت شغلی با عواملی در محیط کار و خارج از آن ارتباط دارد، در تحقیقاتی که روم به عمل آورد روابط زیر بین رضایت شغلی و عوامل دیگر حاصل شده است:
- ۱- بین رضایت شغلی و غیبت از کار رابطه منفی وجود دارد یعنی کسی که از شغل خود رضایت دارد احتمال کمی وجود دارد که از حضور در کارش غیبت کند (شریفی، ۱۳۷۰، ص ۹۳).
- ۲- بین رضامندی شغلی و استعفاء نیز رابطه منفی وجود دارد یعنی کسی که از کارش راضی است احتمال کمی وجود دارد که از شغلش استعفاء دهد.
- ۳- بین رضامندی شغلی و تصادفات و موانع کار رابطه منفی وجود دارد یعنی کسی که از شغلش رضایت داشته باشد در محیط کار کمتر دچار موانع و تصادفات می‌شود (حیدر نارکی، ۱۳۷۲، ص ۱۰۵).
- ۴- بین رضامندی شغلی و میزان کارایی رابطه مثبت وجود دارد یعنی کسی که از شغلش رضایت دارد باعث افزایش کارایی او می‌شود.
- همبسته‌های رضایت شغلی به عوامل محیطی

#### سطح شغل:

یافته‌ها نشان می‌دهد که هر چه سطح شغل بالاتر باشد رضایت شغلی بیشتر است. بخشی از توضیح نظری در رابطه مثبت میان سطح شغلی و رضایت شغلی ناشی از نظریه گروه مرجع است. بدین معنا که اجتماع روی هم رفته برای بعضی از مشاغل ارزش بیشتری قائل است تا برای برخی دیگر از مشاغل.

محتوای شغل:

با استناد به شواهد و مستندات می‌توان گفت که هر چه تنوع در محتوای شغل بیشتر باشد رضایت افراد درگیر بیشتر است. نمونه معمولی از این مطالعه توسط واکر و گیست (۱۹۵۲) در رابطه با کارگران یک کارخانه مونتاژ و قطعات اتومبیل انجام گرفت، آنها کشف کردند که ۶۹٪ از کارگران شاغل واحد پنج عمل یا بیشتر احساسات شغلی مطلوب هستند. در مقام تنها ۳۳٪ از آنها که عمل ساده‌ای را انجام می‌دادند به کار خود علاقمند بودند. دستمزد و فرصتهای ترفیع: در شرایط یکسان دیگر این دو متغیر یا رضایت شغلی رابطه مثبت دارند. تعامل اجتماعی و کار در یک گروه: در پاسخ که چه هنگام تعامل رضایت بخش‌ترین است، شاید فرضیه‌های زیر متداولترین فرضیه‌ها باشند:

- ۱- تعامل هنگامی بیشترین رضایت را به بار می‌آورد که نگرشهای دیگران با نگرشهای فرد مشابه باشند، زیرا این امر محاسبه رفتار دیگران را آسان می‌سازد و برای شخص نوعی اعتبار به شمار می‌آید.
- ۲- تعامل هنگامی بیشترین رضایت را به بار می‌آورد که پذیرش خود از سوی دیگران بیانجامد.
- ۳- تعامل هنگامی بیشترین رضایت را به بار می‌آورد که حصول اهداف را تسهیل نماید.
- همبسته‌های رضایت شغلی به عوامل شخصی
- در این قسمت ویژگیهای شخصی مربوط به رضایت شغلی را بازنگری می‌کنیم.

سن: بیشترین شواهد در خصوص رابطه میانی سن و رضایت شغلی، با ثبات نگهداشتن عواملی از قبیل سطح شغل حاکی از این است که تا سالها پیش از بازنشستگی (تقریباً اوایل دهه شست سالگی) عموماً رابطه‌ای مثبت میان این دو متغیر وجود دارد و بعد کاهشی چشمگیر در آن دیده می‌شود.

سطح تحصیلات: شواهد نسبتاً پایداری حاکی از این است که با ثبات نگهداشتن سطح شغل میان سطح تحصیلات فرد و رضایت شغلی رابطه‌ای منفی وجود دارد. می‌توان چنین استدلال کرد که هر چه سطح تحصیلات فرد بیشتر باشد سطح گروهی که وی برای راهنمایی و چگونگی ارزشیابی پادشاهی شغلی به آن می‌نگرد بالاتر خواهد بود. بنابراین هر چه سطح مرجع گروهی که وی ممکن است به آن بنگرد بالاتر باشد، کمتر از امتیازهایی که دریافت می‌دارد رضایتمند می‌شود.

جنسیت: تاکنون شواهد پایداری حاکی از این است که اگر سطح شغل را ثابت نگهداریم زنان از مشاغل خود رضایتمندتر از مردانند در دست نیست. حتی اگر تفاوتی هم وجود داشته باشد مطمئن نیستیم مفهوم آن چیست (شکرکن، ۱۳۷۰، ۶۵).

نتایج رضایت از شغل

آگاهی از نتایج مهم رضایت از شغل به اندازه شناخت آنچه موجب رضایت می‌شود اهمیت دارد. این نتایج عبارت است از:

الف- رضایت و ترک خدمت

رضایت از شغل و ترک خدمت با یکدیگر رابطه دارند. وروم [3] پی برد که دامنه همبستگی بین این دو متغیر در بررسی‌های گوناگون، از ۲۵٪ تا ۴۲٪ است. سپس پورتر و استیرز در پانزده بررسی، پی بردند که همبستگی میان رضایت و ترک خدمت ۲۵٪ است (آبراهام، کورمن، ۱۳۷۰، ص ۲۳۶-۳۳۲).

بازنگران قرن اخیر که به بررسی رابطه بین وضعیت شغلی و رها کردن شغل پرداخته‌اند، گزارش می‌دهند که بین این دو یک رابطه منفی برقرار است؛ یعنی اگر کارکنان از شغل خود راضی باشند کار خود را رها نخواهند کرد و اگر از شغل خود راضی نباشند، به رها کردن شغل خود مبادرت می‌ورزند. لاک در سال ۱۹۷۶ نیز گزارش تقریباً مشابهی ارائه داد (عباس محمدزاده و آرمن مهرروزان، ص ۲۹۴).

ب- رضایت از شغل و غیبت از کار

شواهد نشان می‌دهد که رابطه‌ای معتدل و معکوس بین رضایت از شغل و غیبت کارکنان از محل کار خود وجود دارد. وروم در چندین بررسی نشان داد که دامنه همبستگی از ۱۴٪ تا ۳۸٪ است. این بررسی مورد تأیید پورتر و استیرز و دیگران نیز قرار گرفت.

ج- رضایت و عملکرد

یکی از بحث‌انگیزترین مباحث در زمینه رضایت شغلی، ارتباط آن با عملکرد است. سه نظریه در این باره ارائه شده است:

رضایت موجب عملکرد می‌شود.

عملکرد موجب رضایت می‌شود.

پاداش، بین عملکرد و رضایت به عنوان واسطه عمل می‌کند.

دو نظریه نخست از حمایت ضعیفی برخوردار است، اما نظریه سوم، که بر اساس آن، پاداش به عنوان واسطه عملکرد و رضایت عمل کند، از حمایت بیشتری برخوردار است. عملکرد قبلی موجب دریافت پاداش درونی (احساس کامیابی شخصی) و پاداش برونی (حقوق و ترفیع) می‌شود. این پاداش به نوبه خود هم عملکرد آینده فرد را بالا می‌برد و هم در بالا بردن میزان رضایت شغلی او موثر است.

وروم در تحقیقات خود، به دست آورد که بین رضایت شغلی و میزان کارایی و عملکرد، رابطه مثبتی وجود دارد.

استیرز و پورتر در کتاب خود می‌گویند: هر قدر انگیزه کاری کارمند و کارگر بالاتر باشد و هر قدر نگران او به شغلش مثبت تر باشد (از کارش راضی تر باشد)، عملکرد او نیز در سطحی بالاتر خواهد بود. به عکس هر قدر انگیزه و نگرش مثبت نسبت به کار، پایین تر باشد (رضایت از کار کمتر باشد)، عملکرد فرد نیز در سطح پایین تری قرار خواهد گرفت.

د- تاثیر رضایت شغلی بر سازمان

ارزیابی‌ها نشان می‌دهد که هرگاه کارکنان یک سازمان از شغل خود رضایت داشته باشند، سازمان آنها نیز دارای اثرات مثبتی خواهد بود و به صورت یک سازمان اثر بخش و مفید در خواهد آمد (پورتر و استیرز، ۱۹۹۱، ص ۲۵۷).

علاوه بر موارد مذکور، رضایت شغلی نتایج دیگری نیز دارد: کارکنان کاملاً راضی گرایش کمتری در مورد تسلیم شکایت دارند، از سلامت جسمانی و روانی بیشتری برخوردارند، طول عمرشان بیشتر است، وظایف جدید مرتبط به شغل را سریع‌تر یاد می‌گیرند و با سوانح شغلی کم‌تر روبه‌رو می‌شوند.

پیامدهای نگرشهای مطلوب شغلی

پرسش مورد نظر در این است که رفتار کارکنان رضایتمند، از چه جهاتی با رفتار کارکنان ناراضایتمند تفاوت دارد. چهار موضوع اصلی یعنی ترک شغل، غیبت‌های شغلی، سلامتی و باروری بازنگری خواهد شد:

باروری

سالیان متمادی مزمین بر این بود که کارکنان رضایتمند کارآمدترند، که حصول سطوح بالاتری از کارآمدی از رهگذر بهبود روحیه میسر است. بازنگریهای کامل و نسبتاً حمایت‌اندکی در ارتباط با این فرضیه فراهم ساخته اند. میانگین همبستگی‌ها میان رضایت شغلی و باروری ۱۵٪ است.

رضایت شغلی و باروری به هیچ وجه به گونه‌ای هماهنگ با هم رابطه ندارند. برخی از مولفان حتی استدلال کرده اند که رابطه اندک موجود می‌تواند ناشی از ارتباطی معکوس باشد یعنی اینکه باروری موجب رضایت است (طوسی، ۱۳۷۲، ص ۱۷۹).

عواملی که رضایت حرفه‌ای را به وجود می‌آورند:

- ۱- سازش شخص به محیط: بسیاری عقیده دارند که نارضایتی شغلی در اثر عدم سازگاری به محیط به وجود می‌آید.
- ۲- رضایت حرفه‌ای و نوع کار: هر چه کار متنوع‌تر باشد آن کار برای فرد جالب‌تر و نشاط‌بخش‌تر است نوع کار در بعضی از کارکنان چنان ایجاد شوق و شغف می‌کند که اغلب دستمزد کار آنها را نیز تحت شعاع قرار می‌دهد ولی در بعضی افراد بدین صورت نیست.
- ۳- رضایت شغلی و همکاران: روان‌شناسان و جامعه‌شناسان معتقدند گروهی که در یک محیط شغلی با هم کار می‌کنند طبعاً دچار عدم هماهنگی می‌شوند. اگر حسن روابط که ایجاد رضایت شغلی می‌نماید، وجود داشته باشد، افراد با دلگرمی به کار خود ادامه می‌دهند و اگر عدم هماهنگی وجود داشته باشد، به ناراحتی‌ها، انتقادهای و بالاخره به ترک شغل منتهی می‌گردد.
- ۴- رضایت شغلی و سرپرست: سرپرستان و روابط آنها با کارمندان موبات رضایت شغلی را فراهم می‌کند اینجاست که دیگر اضافه دستمزدها و شرایط خوب محیطی و بالاخره هیچ چیز نمی‌تواند جوابگوی احساسات و عواطف کارمندان بشود.
- ۵- رضایت شغلی و محیط اجتماعی کار: هاپاک در این مورد می‌گوید: رضایت شغلی بستگی به موقعیت اجتماعی و مقام شغلی آن دارد و کارهای تجربی و اداری بیشتر از مشاغل دیگر تقاضای مقام شغل می‌کنند.

مسائل حل نشده در رضایت شغلی

به نظر گراتیز ۱۹۶۹ چندین سوال در زمینه رضایت شغلی بلاجواب مانده است و با انجام تحقیقات بیشتری باید پاسخ مناسب برای این پرسش‌ها تعیین شود. برخی از این پرسشها عبارتند از:

۱- آیا بین رضایت کلی در زندگی با رضایت شغلی ارتباطی وجود دارد؟

مطالعات اندکی که در این مورد انجام شده نشان می‌دهد که رابطه مثبتی بین رضایت کلی در زندگی و رضایت شغلی وجود دارد. یعنی افرادی که از زندگی خود راضی هستند از شغلشان نیز رضایت دارند برعکس رضایت شغلی تا حدود زیادی تامین‌کننده رضایت در زندگی است.

۲- آیا می‌توان برای رضایت شغلی حداکثری قائل شد؟

راهنما و مشاور شغلی و حرفه‌ای به مراجع کمک می‌کند تا حداکثر رضایت شغلی از اشتغال را به دست آورد. آیا رضایت شغلی حدودی دارد و آیا می‌توان برای کلمه حداکثر حدودی را تعیین کرد؟ متأسفانه تعیین حدود رضایت شغلی غیرممکن است و میزان آن به نوع شغل و فرد شاغل بستگی دارد.

۳- آیا رضایت شغلی از روزی تا روز دیگر در حال تغییر و تحول است؟

رضایت شغلی به طور کلی در حال تغییر و تحول است مثلاً ممکن است فردی در لحظه معینی از زمان به طور کلی از شغلش راضی باشد و در زمان دیگری رضایت قبلی را از شغلش نداشته باشد. زیرا عوامل ایجادکننده رضایت دائماً در حال تغییر و تحول هستند.

۴- آیا رضایت شغلی آگاهانه انجام می‌پذیرد یا ناآگاهانه؟



به نظر فیشر و هانا ۱۹۳۱ رضایت شغلی تا حدودی زیادی ناآگاهانه انجام می‌گیرد زیرا فرد دقیقاً نمی‌داند که چرا کارش را دوست دارد. به عبارت دیگر عواملی که رضایت شغلی را موجب می‌شوند از نظر فرد کاملاً شناخته شده نمی‌باشند. شیفر ۱۹۵۳ عدم رضایت بخش شغلی به طور کامل شناخته شده نیستند. هنوز تحقیق در زمینه آگاهانه یا ناآگاهانه بودن رضایت شغلی به نتیجه قطعی نرسیده و باید قبول کرد که برخی از عوامل رضایت شغلی آگاهانه و برخی ناآگاهانه انجام می‌پذیرد (شفیع آبادی، ۱۳۷۴، ص ۳۰).

علل اساسی رضایت از شغل

محققان مدت‌هاست در جست و جوی تعیین علل اساسی رضایت از شغل در سازمان و اداره هستند. تاکنون آنها توانسته‌اند به رشته ای از عوامل ثابت و مرتبط با رضایت شغلی دست یابند، اما دست یابی به یک الگوی جامع تجربی تحقق نیافته است. می‌توان به اختصار به چند عامل که در این زمینه از اهمیت بیشتری برخوردارند اشاره کرد. پورتر [۲] و استیرز [۳] به چهار عامل ذیل اشاره کرده‌اند: عوامل سراسری سازمان؛ یعنی متغیرهایی که به طور وسیع در مورد بیشتر کارکنان صدق می‌کند؛ مثل حقوق و فرصت‌های ارتقا. عوامل بلافصل محیط شغلی؛ متغیرهایی که گروه‌های شغلی را تشکیل می‌دهد. همانند شیوه سرپرستی و کیفیت روابط با همکاران، شرایط کار و محل کار.

عوامل محتوایی یا فعالیت‌های بالفعل شغلی؛ مانند قلمرو شغل (میزان تنوع، استقلال و مسؤولیت) و وضوح نقش. عوامل فردی ویژگی‌هایی که یک فرد را از دیگری متمایز می‌سازد. همچون سن، سنوات خدمت و شخصیت (اعتماد به نفس، عزم و بلوغ)؛ (عباس محمدزاده و آرمین مهره‌وزان، پیشین، ص ۳۷۵/ ص ۲۷۹).

لاک مهمترین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را چنین خلاصه می‌کند:

کار پرمخاطره ذهنی که فرد می‌تواند با موفقیت با آن سازگار شود (موفقیت در سازگاری با کار).  
علاقه فردی به خود شغل که هر قدر علاقه فرد به شغل بیشتر باشد میزان رضایت او بیشتر خواهد بود.  
کاری که از نظر جسمانی بیش از حد خسته کننده نباشد (هر قدر فرد بیشتر خسته شود، رضایتش کمتر خواهد بود و هر قدر کمتر خسته شود میزان رضایتش بیشتر خواهد بود).

پاداش برای عملکرد، منصفانه، آموزنده و منطبق با خواست فرد باشد.

شرایط کار که با نیازهای فیزیکی سازگار باشد و به اهداف شغلی کمک کند.

احساس احترام به نفس از سوی شاغل؛ او هر قدر از سوی دیگران نسبت به خود بیشتر احساس احترام کند، میزان رضایتش بیشتر خواهد بود.

عواملی که در محیط کار، نیاز به ارزش‌های شغلی را تسهیل می‌کند؛ از قبیل افزایش حقوق و ترفیع.

انصاف و عدالت در پرداخت نیز با رضایت شغلی ارتباط دارد. هر قدر انصاف و عدالت در پرداخت بیشتر و بهتر رعایت شود، میزان رضایت شغلی بالاتر است و هر قدر میزان رضایت بیشتر باشد. عملکرد کارگر و کارمند نیز بالاتر می‌رود. همچنین رضایت شغلی به وسیله پرداخت پاداش و تشویق کردن نیز بالا می‌رود. نگرش‌های فرهنگی، خدمات درمانی و تسهیلات رفاهی در بالابردن میزان رضایت شغلی دخالت دارند (جورج و جونز، رفتار سازمانی، ۱۹۹۹، ص ۷۸).

جورج و جونز چهار عامل اساسی را در میزان رضایت شغلی مؤثر می‌دانند:

۱- شخصیت و صفات شخصیتی. ۲- ارزشها. ۳- موقعیت کار و شغل. ۴- تاثیر اجتماعی. هر یک از این عوامل اساسی چهارگانه، با زیر مجموعه‌های آن در شکل (۱) منعکس شده است:

شرتزر عوامل ذیل را در رضایت‌مندی شغلی مؤثر می‌داند: حقوق، امنیت کاری و ثبات شغلی، شرایط کاری

خوب، امکان پیشرفت و ترقی روابط انسانی (وودمن و هل ریجل، رفتار سازمانی، ص ۵۳)

کورمن این عوامل مؤثر را به دو دسته تقسیم می‌کند:

عوامل محیطی؛ مثل سطح شغل، محتوای شغل، رهبری ملاحظه‌کار، دست‌مزد و فرصت‌های ترفیع.

عوامل شخصی؛ مثل سن، سطح تحصیلات و جنسیت.

هر قدر شغل از لحاظ سطح مسؤولیت، استقلال و تنوع بالاتر باشد، مطلوب تر است. هر چند به نسبتی که فرد در سطح بالاتری قرار داشته باشد (برحسب تحصیلات، تواناییها و مانند آن)، سطح لازم این خصوصیات برای کسب رضایت باید بالاتر باشد (بروس آی، شرتزر، پیشین، ص ۲۰۹).

بارن (۱۹۸۶)، عوامل مؤثر در رضایت شغلی را به شرح زیر بیان می نماید:

وضعیت کار و رضایت شغلی، با توجه به وضعیت کار، به نظر می رسد مهمترین عوامل، سیستم های پاداش باشد. سیستم های تشویقی که از نظر کارمندان منصفانه باشد، باعث افزایش رضایت شغلی و سیستم هایی که به نظر آنها غیر منصفانه باشد، باعث کاهش آن می گردد و به همین نحو اعمال رویه هایی مثل شرکت افراد در تصمیم گیری که به آنها مربوط می شود و تفویض اختیار و مسؤولیت در سطح سازمان چگونگی نظارت و سرپرستی باعث افزایش رضایت شغلی می گردد. «هنگامیکه کارکنان سبک مدیریت سرپرستانشان را بپذیرند، رضایت شغلی افزایش می یابد. برعکس وقتی کارکنان از شیوه مدیریت سرپرستانشان راضی نباشد رضایت شغلی کاهش می یابد.» یافته ها نشان می دهد، بیشتر اشخاص شغلی که از نظر ذهنی قابل رقابت و متنوع و جالب باشد را ترجیح می دهند. شرایط عمومی کار که دستیابی به هدف های کار آسان می شود، معمولاً سطوح رضایت شغلی بالاتری از یک محیط نامساعد، بی نظم و غیر قابل پیش بینی را ایجاد می کند. همچنین وجود ابهام در مسؤولیت یا اهداف، غالباً رضایت شغلی را کاهش می دهد. وضوح و روشنی نسبت به این موضوعات می تواند آن را افزایش دهد.

ویژگی های فردی، اشخاص به دو طریق در رضایت شغلی نقش مهمی دارند. اول ویژگی های فردی آنها می تواند روی احساس آنها نسبت به کارشان تاثیر بگذارد. به عنوان مثال افرادی که عزت نفس بالا و کنترل درونی دارند در مقایسه با کسانی که عزت نفس پایینی دارند از شغل خود راضی تر هستند. دوم نحوه ارتباط افراد با دیگران، یافته های پژوهشی نشان می دهد که وقتی افراد، ارتباطات مثبت و دوستانه به همکاران و مدیرانشان داشته باشند رضایت شغلی بیشتری دارند تا وقتیکه ارتباطی ندارند. وقتی افراد احساس کنند افراد پیرامونشان، اعتقادات و ارزش های مشترکی با آنها دارند. به نوبه خود، وجود این ارتباطات آسان تر می گردد و رضایت شغلی افزایش می یابد. توقعات درباره شغل، اغلب موقع استخدام افراد جدید، شرکت های تصویری بسیار خوشبینانه از اوضاع داخلی خود ترسیم می کنند، بعد وقتی افراد به استخدام شرکت درآمدند، متوجه می شوند که انتظاراتشان از کار برآورده نمی شود. در نتیجه ممکن است نارضایتی در آنها بوجود آید. برای جلوگیری از چنین عکس العملهایی و پژوهشگران دیگر استفاده از چشم اندازهای واقعی را توصیه نموده اند، که تحت آن شرایط، توضیحی صحیح درباره کارهایی که انجام خواهند داد، ارائه می شود. احتمالاً، تحت شرایطی توقعاتشان واقعی تر و شانس بیشتری برای برآورده شدن خواهند داشت.

از سوی دیگر شعاری نژاد عوامل رضایت شغلی را چنین خلاصه کرده است:

منابع؛ در دسترس بودن منابع برای انجام کار از قبیل کمک به موقع.

پاداش مالی؛ البته به اندازه نیاز مشروع کارگر با کارمند، که موجب ایمنی خاطر او شود.

چالش؛ که کار را برای شخص معنی دار می کند و فرصت شکوفایی و رشد تواناییها را به او می دهد.

روابط با همکاران؛ این عامل به نیازهای عاطفی و شغلی شخص پاسخ می دهد.

آسایش؛ یعنی شخص این فرصت را دارد که در موقع لزوم به استراحت بدنی بپردازد.

گینزبرگ و همکارانش (۱۹۸۱)، رضایت شغلی را از دیدگاه های گوناگون مورد توجه قرار داده اند و به دو نوع رضایت شغلی اشاره می کنند: رضایت درونی که از دو منبع حاصل می گردد. اول احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار فعالیت عایدش می شود. دوم لذتی که بر اثر مشاهده و یا انجام برخی مسؤولیت های اجتماعی و بظهور رساندن تواناییها و رغبت های فردی به انسان دست می دهد.

رضایت بیرونی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر آن در حال تغییر و تحول است. عوامل درونی که خصوصیات و حالات فردی را شامل می شود، در مقایسه با عوامل بیرونی که شرایط کار و اشتغال را در برمی گیرد، از ثبات بیشتری برخوردارند. لذا رضایت درونی پایدارتر از رضایت بیرونی است. و میتواند در دراز مدت ثبات بیشتری داشته باشد. گینزبرگ رضایت کلی را نتیجه تعامل بین رضایت درونی و بیرونی می داند.

### نتیجه گیری :

با توجه به تحقیق انجام شده و در بررسی رابطه میان متغیرهای مستقل و وابسته ، مشخص شد که غیر از فرضیه مربوط به رابطه میان متغیر سن و رضایت شغلی و رابطه میان تحصیلات و متغیر وابسته پژوهش و همچنین رابطه میان وضعیت تاهل و رضایت از شغل سایر فرضیات مطرح شده در تحقیق تایید شدند. با توجه به اینکه نظریات مطرح شده در تحقیق جنبه روانشناسی و روانشناسی اجتماعی داشتند و متغیرهای مطرح شده که فاقد رابطه معنا دار با متغیرهای وابسته بودند، جنبه جمعیت شناختی و جامعه شناختی داشتند، احتمالاً به همین دلیل قادر به تبیین رابطه میان متغیرها نبودند. با وجود این در بررسی روابط میان متغیرهای مستقل و وابسته نکات تامل برانگیزی وجود دارد.

رابطه میان جنسیت و رضایت از شغل در تحلیل رگرسیون بیشترین مقدار را به خود اختصاص داده (۳/۴۸) که نشانگر این امر است که معلمان زن از شغل خود راضی تر از معلمان مرد هستند. در تفسیر این یافته میتوان چنین استنباط کرد که به همین دلیل که در جوامع سنتی تقسیم کار عموماً سنی و جنسی است، زنان در این نوع تقسیم کار تنها نیازهای اولیه خود را برآورده می کنند و در واقع در سطح نیازهای کاستی در نظریه مازلو باقی می مانند، اما خود شغل به صورت عمومی و شغل

معلمی به ویژه نقش عاملی را بازی میکند که سبب میشود زنان از موقعیت تقسیم کار سنتی خارج شوند و از سطح نیازهای اولیه مورد نظر مازلو گذر کنند و به سطح دوم نیازها یعنی سطح فرا نیاز وارد شوند. در رابطه میان متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رضایت از مزایای دریافتی، افراد تحت تکفل با بتای ۳/۴۴- بیشترین سهم را تبیین متغیر مورد نظر به خود اختصاص داده است. رابطه میان این دو متغیر منفی بوده به این معنا که با زیاد افراد تحت تکفل برای معلمان میزان رضایت آنها از مزایای دریافتی کاهش یافته است. با توجه به هزینه های زندگی، به ویژه ازدیاد روز به روز توقعات فرزندان از والدین خود و با توجه به حقوق دریافتی معلمان که عموماً پایین است و در نتیجه توان برآوردن خواسته های افراد تحت تکفل خود را به صورت کامل ندارند، این یافته قابل تبیین است. تحلیل رگرسیون نشان دهنده این نکته بود که از میان متغیرهای مستقل، متغیر حقوق و مزایای دریافتی بیشترین سهم را در تبیین متغیر رضایت شغلی دارد. که با در نظر گرفتن نظریه آلدرفر میتوان چنین استنباط کرد که معلمان از نوعی "مکانیزم برگشت" استفاده می کنند و توجهی فزاینده به نیازهای پایینتر مذبول میدارند. چنین به نظر می رسد که دلیل این امر این است که نیازهای وابستگی و رشد که شامل احتیاج فرد برای رشد و کمال است در محیط کار برآورده نمی شود و به نوعی به نیازهای وجود که دربرگیرنده عواملی مانند حقوق و دستمزد است بازگشت کرده اند و علاقه بیشتری به این نیازها نشان می دهند. این یافته مؤید نظریه آلدرفر در مورد نیازهاست.

### منابع

۱. حسن ملکی، مهارت های اساسی تدریس، زنجان، نیکان کتاب، ۱۳۸۲.
۲. رمضان حسن زاده، روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، ساوالان، ۱۳۸۲.
۳. زهره سرمد و همکاران، روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، آگه، ۱۳۷۶.
۴. علی رؤوف، «چرا علاقه به پژوهش در عمل احیا شده است؟»، مجله رشد تکنولوژی آموزشی، دوره نوزدهم، ش ۱۵۲ (آذر ۱۳۸۳)، تهران، دفتر انتشارات کمک آموزشی.

5. Alvani, Mahdi, Pourezzat, Ali Asghar and Najabat, Aniseh (2014) The reasons for the ineffectiveness of Iran's policy in the field of poverty alleviation, Public Administration: 11-1(In



[www.spconf.ir](http://www.spconf.ir)

# هشتمین کنفرانس ملی مطالعات مدیریت و اقتصاد در علوم انسانی

8<sup>th</sup> National Conference on  
Management Studies and Economics in the Humanities