

شناسایی عوامل موثر در رضایت شغلی دبیران

دکتر فرح ترکمان*

سیده مرضیه عابدی**

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی بود. ۳۶۲ نفر از دبیران از طریق نمونه گیری چند مرحله ای انتخاب و به پرسشنامه رضایت شغلی پاسخ دادند. نتایج حاصل از آزمون که مجذور کای نشان می دهد بین ۴ عامل رشته تحصیلی، بومی بودن، سابقه خدمت، ارتباط با زیردستان با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود ندارد. بین عوامل انگیزشی شامل، استقلال در عمل، علاقه به کار، شناخت، پیشرفت و ترقی، مسئولیت های شغلی و عوامل محیطی چون ارتباط با مافوق، ارتباط با همکاران، امنیت، شرایط کاری و عوامل واسطه ای شامل، حقوق، پایگاه و موقعیت، امکان رشد یا ترقی و عوامل فردی، چون محل تولد، جنس، سن، وضعیت تاهل، رضایت کلی از زندگی، اعتقادات مذهبی، بارضایت شغلی رابطه وجود دارد. ضریب کرامر نشان می دهد، شدت روابط، شرایط کاری و امکان رشد و ارتقاء از سایر متغیرهای مستقل با رضایت شغلی، بیشتری است.

واژه های کلیدی: رضایت شغلی دبیران، عوامل فردی رضایت شغلی، عوامل انگیزشی رضایت شغلی، عوامل محیطی رضایت شغلی، عوامل واسطه ای رضایت شغلی، دبیران.

مقدمه

آموزش زیربنای اصلی پیشرفت های علمی و تکنولوژیکی در جهان امروزی محسوب می شود. تمدنی که بشر امروزی به وجود آن افتخار می کند، در حقیقت نتیجه انباشت تجربه ها و انتقال آن از راه آموزش از نسلی به نسل دیگر است و کشوری که نتوانسته باشد ویژگی های لازم یک جامعه علمی را به دست آورد، علت اصلی را باید در نظام آموزشی خویش جستجو کند و با رفع موانع و مشکلات موجود در جامعه به طور قطع، خواهد توانست به پیشرفت های فراوان در همه زمینه ها دست یابد. بنابراین، به دلیل اهمیت بسیار نظام آموزشی، باید ارکان اصلی این نظام یعنی معلمان و دبیران در همه دوره های تحصیلی اعم از ابتدایی، راهنمایی و متوسطه مورد توجه ویژه قرار گیرند، زیرا معلمان چنان چه در طول زندگی حرفه ای خویش دچار امراض جسمانی و روانی گوناگون گردند، به یقین، رضایت از زندگی و شغل را از دست داده و نظام آموزشی در زمینه ارتباط عناصر اصلی خویش یعنی معلم و دانش آموز و حتی دیگر عناصر تشکیل دهنده این نظام با مشکل جدی مواجه می گردد و به تبع آن، در جهت اهداف مشخص خویش عمل نخواهد کرد. در نهایت، جلب رضایت معلمان و علاقه مند کردن هر چه بیشتر آنان نسبت به شغل خویش دارای اهمیت ویژه ای است.

به طور کلی، هر سازمانی در صدد آگاهی از نگرش های شغلی کارکنان است و اگر این نگرش ها به صورتی مشخص بیان شوند سازمان ها می توانند جهت مدیریت نیروی انسانی، اطلاعات مفیدی به دست آورند.

رضایت شغلی، بیشترین متغیر سازمانی اندازه گیری شده در هر جنبه پژوهشی و کاربردی است. دلایل متعددی برای توجه به این نگرش کاری وجود دارد. نخست، سازمانها علاقه دارند که وضعیت کنونی رضایت شغلی کارکنانشان را ارزیابی کنند و دوم، پژوهشهای زیادی انجام شده تا بتوانند رضایت شغلی کارکنان را مورد ارزیابی قرار دهند (ویلیامز، ۲۰۰۴).^۲ بال^۲ (۲۰۰۵) رضایت شغلی را واکنش احساسی کلی می داند که فرد نسبت به شغل خود نشان می دهد. با توجه به این که رضایت شغلی با عوامل سازمانی، محیطی، شغلی و فردی مرتبط است و دیدگاههای متفاوتی در مورد رضایت شغلی و روشهای مختلفی برای اندازه گیری آن وجود دارد، لذا نتایج متفاوت و متناقض دیده شده است.

کشورهای مختلفی به بررسی وضعیت رضایت شغلی در نظام کاری پرداخته اند و از دیدگاههای مختلف، رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. مسأله رضایت شغلی همواره به عنوان یک مشکل در سازمانها مطرح بوده و هست. به طوری که تا سال ۱۹۸۰ بیش از چهار هزار مقاله پیرامون آن انتشار یافته است (رومن^۳، ۲۰۰۸). بیشترین میزان رضایت شغلی در کشور آمریکا است (۴۱٪) و پس از آن اسکاتلند (۳۸٪)، انگلستان (۳۶٪)، کانادا (۳۳٪) و آلمان (۱۷٪) قرار دارند (پاپ و دیگران^۴، ۲۰۰۳).

با وجود آن که درباره رضایت شغلی در سال های گذشته پژوهشهایی در داخل و خارج از کشور صورت پذیرفته است، اما اکثر این پژوهش ها (بیش از ۹۰ درصد) متعلق به حداقل یک دهه قبل است. با توجه به تغییر ارزش ها، هنجارها و باورهای موجود در جامعه فعلی در زمینه اهمیت آموزش و تحصیل، نقش معلم در آموزش و

1 - Williams
2 - Bull
3 - Roman
4 - Papp & et al.

پرورش (تعلیم و تربیت) دانش آموزان، گسترش ارتباطات و فن آوری های جدید و روش های گوناگون آموزشی ترویج یافته در سال های اخیر، پرداختن به نقش مهم و اساسی گروه شغلی فرهنگیان اهمیت یافته است. این اهمیت از آن رو است که، این گروه در ارتباط با نوجوانان هستند، دوره ای که در زندگی یک نسل از جامعه از اهمیت به سزایی برخوردار است و در واقع هر چه این دوران از زندگی یک فرد پربارتر باشد، سلامت آینده آن جامعه تضمین خواهد شد، پژوهش حاضر در پی پاسخ گویی به این سوال اساسی است که "چه عواملی در رضایت شغلی دبیران موثر است؟" و برای رسیدن به پاسخ سوال اصلی پژوهش، سوالاتی به شرح زیر مطرح می شود:

- آیا عوامل فردی مانند محل تولد، جنس، سن، وضعیت تاهل، رشته تحصیلی، بومی بودن، سابقه خدمت، رضایت کلی از زندگی و اعتقادات مذهبی در رضایت شغلی فرد موثر است؟

- آیا عوامل شغلی (عوامل انگیزشی، واسطه ای، محیطی) در رضایت شغلی فرد موثر است؟

محمدی (۱۳۷۸) مطرح می سازد هر نظام اجتماعی دارای ۲ رکن اصلی است که بر یکدیگر تاثیر متقابل دارند: (۱) سازمان، (۲) فرد. آن چه که مبنای رفتار و عملکرد شخص قرار می گیرد و طرز تلقی فرد را نسبت به مسائل سازمانی تشکیل می دهد، انگیزش و نیروهای درونی فرد است. رضایت شغلی نیز یک نوع طرز تلقی یا نگرش است. در واقع، انگیزش عبارت است از مجموعه ی نیروهای پیچیده ای شامل سائقه ها، نیازها، حالات تنش یا دیگر مکانیزم هایی که فعالیت اختیاری را برای کسب اهداف مشخصی شروع و حفظ می کند (هوی و میکسل^۱، ۱۹۷۸) و به طور معمول، با یک نیاز شروع می گردد. افراد راه های متعددی برای ارضای نیازهایشان انتخاب می نمایند و رفتار ناشی از عملکردها نتایجی را به همراه دارد.

البته با وجودی که در باره ی رضایت شغلی، نظریه ها و پژوهشهای متنوع و گسترده مطرح شده است با این وجود در حال حاضر نظری جامع از رضایت شغلی که بتواند یافته های گوناگون را در خود جمع کند، وجود ندارد (وکسلی و یوکی^۲، ۱۹۸۵).

برطبق نظر مازلو^۳ (۱۹۴۳)، انسان دارای یک سلسله از نیازهای مراتبی است که با نیازهای فیزیکی شروع و به خودیابی ختم می شود. همچنین، با ارضای یک نیاز در سطح پایین، نیاز سطح بالاتر فعال می گردد (دسلر^۴، ۲۰۰۳)، نیازهای سطح بالاتر هر فرد هنگامی خودنمایی می کند که نیازهای سطوح پایین تر برآورده شود و نیازهای سطح بالاتر مد نظر قرار می گیرند (ازکمپ^۵، ۱۹۸۹). مازلو نیازها را به صورت سلسله مراتبی تنظیم و به دو دسته مهم، یعنی (۱) نیازهای کمبود^۶ و (۲) نیازهای رشد یا هستی^۷ تقسیم کرده است (پارسا، ۱۳۷۴).

همانند مازلو، موری^۸ نیز معتقد به سلسله مراتب نیازهای انسان است، اما ترتیب و توالی خاصی برای آن ها قائل نیست. در یک زمان چندین نیاز می توانند فعال شوند که بیشتر اکتسابی و دارای شدت و جهت هستند (جاسبی، ۱۳۷۱)، انتقاد اساسی بر نظریه موری ناظر بر پیچیدگی نظریه اوست (سیاسی، ۱۳۷۴).

- 1 - Hoy & Miksel
2. Wexley & yuki
- 3 - Maslow
- 4 - Dessler
- 5 - Oszkamp
- 6 - deficien needs
- 7 - growth needs
- 8 - Marrey

نیازهای آلدرفر^۱ (۱۹۷۲) نه فقط هم سطح با نیازهای پنج گانه مازلو است، بلکه نظریه مازلو را نیز اصلاح کرده است. به این صورت که فرض می شود، سه طبقه نیاز وجود دارد: (۱) نیاز وجود، (۲) نیازهای وابستگی، (۳) نیازهای رشد. شیوه آلدرفر با این که تمایزی اساسی میان نیازهای بلند پایه و دون پایه قائل است، به مساله تفوق نیازها یا به این موضوع که محرومیت به فعال شدگی می انجامد، اشاره ای ندارد (میچل^۲، ۱۹۹۳).

در نظریه هرزبرگ^۳ (۱۹۵۹)، رضایت و عدم رضایت به جای این که در دو سر یک طیف باشند، با هم متفاوت هستند، یعنی نارضایتی در برابر رضایت قرار نمی گیرد، بلکه عدم رضایت مد نظر است، در برابر نارضایتی نیز عدم نارضایتی قرار می گیرد. در این نظریه تاکید بر این است که عوامل انگیزش بر رضایت اثر می گذارند و عوامل نگهدارنده یا بهداشتی بر عدم رضایت اثر می گذارند. رابینز^۴ معتقد است نظریه انگیزش - سلامت هرزبرگ دارای کاستی هایی است (رابینز، ۱۹۹۲).

هوی و میکسل (۱۹۷۸) در انتقاد و تکمیل نظریه هرزبرگ علاوه بر عواملی که او در نظریه اش بیان می کند، دسته ی دیگری از عوامل را با عنوان "عوامل واسطه ای" مد نظر قرار داده که با توجه به ادراک فرد از موقعیت خود و سازمان ممکن است در رضایت و یا نارضایتی فرد موثر باشد.

برطبق نظریه پورتر و لاولر^۵ (۱۹۶۴) عملکرد ممکن است منجر به برخی نتایج بیرونی و درونی شود. اگر فردی احساس کند این نتایج براساس عدالت به دست آمده است، از دستیابی به آن ها احساس رضایت می کند. این نظریه به تئوری تکمیل شده انتظار معروف است. به عبارت دیگر، نظام های تشویقی در سازمان ها، باید از دیدگاه سود-هزینه نگریسته شود. افزون بر آن، هزینه ها را می توان ترتیب داد و کنترل کرد و در نهایت، برای سودها برنامه ریزی به عمل آورد (استیرز و پورتو^۶، ۱۹۸۵). در الگوی پورتر و لاور تصور منصفانه بودن پاداش به همراه پاداش درونی و پاداش بیرونی بر خشنودی شغلی تاثیر دارد (نایلی، ۱۳۸۰).

برطبق نظریه اسناد، افراد یا کارمندان عملکرد خود را ناشی از عوامل خارجی و داخلی می دانند و به وسیله ی پاداش هایی که با علت های رفتار آن ها مرتبط باشد، برانگیخته می گردند (محمدی، ۱۳۷۸).

مطابق نظریه کامروایی نیازی، اگر فردی آن چه را که طالب بوده است، به دست آورد، راضی می شود و میزان رضایت به اهمیت چیزی که فرد خواستار آن بوده است، بستگی دارد. این تئوری بر الگوی تفریقی و تکاثری استوار است که هر دو، فرض اصلیشان این است که رضایت شغلی تابعی مستقیم از همنوایی و ساختار نیاز فرد است (محمدی، ۱۳۷۸).

بر طبق نظریه هدف گذاری ادوین لاک^۷ کوشش برای کسب موفقیت در جهت یک هدف، نیروی انگیزش فرد را تشکیل می دهد و اهداف اعمال فیزیکی انسانی را هدایت می نماید (بیلز^۸، ترجمه کدیور، ۱۳۷۱).

- 1 - Alderfer
- 2 - Mitchell
- 3 - Herzberg
- 4 - Robbins
- 5 - Porter & Lowler
- 6 - Steers & Porter
- 7 - Loke
- 8 - Bills

نظریه گروه مرجع^۱ نیز رضایت شغلی فرد را به برآورده شدن انتظارات گروه مرجع فرد از شغل خود می‌داند. گروه مرجع مشخص کننده ی نگرش فرد از دنیا و چگونگی ارزشیابی او از موضوعات متعدد در محیط است (افتخاری، ۱۳۷۳).

نظریه نقشی به دو جنبه ی روانی و اجتماعی فرد توجه دارد که در جنبه روانی ارتباط رضایت شغلی را با انتظارات و توقعات فرد و در جنبه اجتماعی شرایط محیط کار، نظام سازمانی و کارگاهی و تاثیر این عوامل بر رضایت شغلی مورد توجه قرار می‌گیرد (شفیع آبادی، ۱۳۷۵).

بر اساس آن چه که مطرح شد، چارچوب نظری پژوهش شکل می‌گیرد. هدف استفاده از یک چارچوب نظری آن است که پژوهشگر از مطالعه دانشمندی که در این زمینه کار و پژوهش کرده اند، کمک بگیرد و براساس آن‌ها بداند در پژوهش مورد نظرش به دنبال چه متغیرها و فرضیه هایی باید باشد. بنابراین، چارچوب نظری کمک می‌کند که مساله به ابعاد آن تجزیه شود و ارتباط بین اجزا مشخص و حدود مساله معین گردد (رفیع پور، ۱۳۶۴) بر این اساس، سوالات اصلی پژوهش حاضر عبارتند از:

- آیا بین عوامل فردی و رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.

- آیا بین عوامل انگیزشی و رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.

- آیا بین عوامل واسطه ای و رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.

- آیا بین عوامل محیطی و رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.

در این پژوهش براساس عنوان پژوهش که: "عوامل موثر در رضایت شغلی دبیران" است، متغیر وابسته رضایت شغلی و متغیرهای مستقل که بر متغیر وابسته اثر دارند به چهار دسته اصلی، شامل: عوامل فردی، انگیزشی، واسطه ای و محیطی تقسیم شده است.

عوامل فردی شامل: سن، جنس، وضعیت تاهل، محل تولد، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، بومی بودن، سابقه خدمت، اعتقادات مذهبی و رضایت کلی از زندگی؛

عوامل انگیزشی شامل: استقلال در عمل، علاقه به کار، شناخت، پیشرفت و ترقی و مسئولیتهای شغلی؛

عوامل واسطه ای شامل: حقوق، پایگاه و موقعیت، ارتباط با زیردستان و امکان رشد یا ارتقا؛

عوامل محیطی شامل: ارتباط با مافوق ها، ارتباط با همکاران، امنیت شغلی و شرایط کاری؛

روش

پژوهش حاضر از نوع پژوهشهای پهنانگر محسوب می‌شود، لذا روش اصلی این مطالعه به دلیل ماهیت موضوع پژوهش، گستردگی جمعیت مورد مطالعه، تحدید جامعه مورد مطالعه از طریق نمونه گیری و تکیه بر سوالات توصیفی و فرضیه های همبستگی، روش پژوهش پیمایشی است. این پژوهش به دنبال این است که نگرش ها و باور های افراد را در سطحی وسیع و گسترده بررسی کند.

در پیمایش دو بحث اساسی وجود دارد، یکی نمونه گیری که در آن جامعه آماری، نمونه آماری، حجم نمونه و

روش نمونه گیری را باید مشخص کرد و دیگری ساخت پرسش نامه است.

روش پژوهش مورد استفاده، روش کمی، پیمایشی و پنهانگر است و ابزار مورد استفاده پرسش نامه خودساخته و خود تنظیمی است. بر اساس شاخص هایی که برای سنجش متغیرها در نظر گرفته شد، سوالات پرسشنامه طرح شد. برای این که رضایت از شغل به نحو قابل قبولی سنجیده شود، دو روش وجود دارد: الف) در روش عام و کلی تک ماده ای، از کارکنان خواسته می شود میزان رضایت شغلی خود را در پاسخ به یک سوال، روش نمایند. این روش به صورت مستقیم و غیرمستقیم انجام می پذیرد. در روش دوم، به جای یک سوال از مجموعه ای از سوالات (مقیاس ها) استفاده شد که در آن از ابعاد مختلف شغل پرسیده و هر سوال یا گزاره، نمره مربوط به خود را دریافت کرد. در پژوهش حاضر، هر دو روش برای سنجش رضایت شغلی مورد استفاده قرار گرفت. متغیرهای سن، جنس، وضعیت تاهل، محل تولد، آخرین مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، متغیر بومی بودن، حقوق و وضعیت محیط به طور مستقیم در پرسشنامه مورد سوال قرار گرفتند. متغیرهای روابط با همکاران، متغیر پیشرفت و ترقی، استقلال در عمل، علاقه به کار، مسئولیت شغلی، امنیت شغلی، رضایت کلی از زندگی، اعتقادات مذهبی، ارتباط با زیردستان، امکان رشد و ارتقاء و روابط با مافوق، در قالب طیف لیکرت، مورد سنجش قرار گرفتند.

در پژوهش حاضر، مساله عوامل موثر بر رضایت شغلی دبیران، در حوزه روانشناسی اجتماعی، روانشناسی کار و شغل و جامعه شناسی سازمان ها، مد نظر قرار گرفت. علت انتخاب استان فارس به عنوان محدوده مکانی از آن جهت بوده که استان فارس از جمله، استان های پر جمعیت کشور است که تعداد زیادی از جمعیت آن را افراد در حال تحصیل (دانش آموزان) تشکیل می دهند و در واقع استانی با جمعیت جوان است. در ضمن از نظر تعداد فرهنگیان نیز حدود هفتاد هزار نفر در آموزش و پرورش این استان مشغول به کار هستند.

پژوهش حاضر از آن جا که قصد پرداختن به یک مساله اجتماعی را دارد، پژوهشی عملی و کاربردی است. هدف این پژوهش « بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی دبیران استان فارس در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۸۸ » بود و علت اصلی انجام آن مشاهده مسائل، مشکلات و کاستی های مختلف در نظام آموزشی استان در زمینه های مختلف از جمله، نوعی بی تفاوتی در دانش آموزان نسبت به مسایل درسی در اکثر دبیرستان ها، بروز تنش ها و اختلافات فراوان بین دبیران و کادر اداری در موارد متفاوت، عدم حضور فعال دبیران در جلسه های شورای دبیران در شوراهای آموزشی گروه، پایین بودن سطح علمی دانش آموزان و پایین بودن درصد قبولی و به خصوص کاهش یادگیری عمقی در بسیاری از رشته های تحصیلی بود.

جامعه آماری این پژوهش مشتمل است بر تمامی دبیران دبیرستان های استان فارس که در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷ مشغول به تدریس در دوره متوسطه عمومی و در رشته های مختلف بودند. براساس آمار موجود در سایت آموزش و پرورش استان فارس تعداد کل آن ها ۹۷۴۷ نفر بود و طبق درصد احتساب شده کل کارمندان از این تعداد ۵۴۵۳ نفر یعنی ۵۵/۹۵ درصد زن و ۴۲۹۴ نفر یعنی ۴۴/۰۵ درصد مرد هستند.

جهت برآورد حجم نمونه و اعتبار ابزار پژوهش (پرسشنامه) از پیش آزمون رسمی استفاده شد. اعتبار پرسشنامه با احتساب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد.

در این پژوهش، نمونه گیری در چند مرحله صورت گرفت. به این صورت که ابتدا تعداد دبیران جامعه آماری به تفکیک مناطق آموزشی تهیه و سپس، بر اساس درصد دبیران هر منطقه نسبت به کل جامعه آماری، با توجه به حجم نمونه، تعداد نمونه در هر یک از مناطق مشخص شد. البته به دلیل احتمال پر نشدن بعضی از پرسش نامه ها یا سوالات، یک درصد افزایش در هر منطقه آموزشی مد نظر قرار گرفت.

یافته ها

در سطح توصیفی، افراد گروه نمونه از نظر جنس ۵۲/۸ درصد مرد و ۴۷/۲ درصد زن بودند. از نظر سنی بیشترین فراوانی یعنی ۰/۴۷ یا ۱۷۰ نفر در گروه سنی ۳۱ تا ۳۵ و کمترین فراوانی یعنی ۰/۳ در گروه سنی ۲۱ تا ۲۵ قرار داشتند. از نظر وضعیت تاهل ۵۹/۹ درصد از نمونه آماری متاهل بودند. براساس محل تولد ۲۱۷ نفر یعنی ۵۹/۹ درصد متولد شهر و بقیه در روستا بودند.

جهت آزمون معناداری رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته از آزمون مجذور کای استفاده به عمل آمد.

جدول نتایج آزمون مجذور کای جهت بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل و رضایت از شغل

متغیر مستقل	خی دو	df	p	متغیر مستقل	خی دو	df	p
۱ سن	۳۲/۴۹۳	۸	/۰۰۱	۱۳ شناخت از کار	۱۰۷/۸۸	۸	/۰۰۱
۲ جنس	۳۴/۹۵۳	۲	/۰۰۱	۱۴ پیشرفت و ترقی	۵۲/۱۷۴	۶	/۰۰۱
۳ وضعیت تاهل	۱۴/۰۹۸	۲	/۰۰۱	۱۵ مسئولیت های شغلی	۲۷/۸۵۵	۶	/۰۰۱
۴ محل تولد	۵۸/۸۱۱	۲	/۰۰۱	۱۶ میزان حقوق	۳۴/۰۸۰	۶	/۰۰۱
۵ مدرک تحصیلی	۲۷/۵۹۷	۲	/۰۰۱	۱۷ پایگاه اجتماعی	۷۷/۰۹۸	۸	/۰۰۱
۶ رشته تحصیلی	۶/۸۸۴	۴	/۱۴۲	۱۸ ارتباط با زیر دستان	۱۲/۳۲۸	۶	۰/۵۵
۷ بومی بودن	۰/۳۴۸	۲	/۸۴۰	۱۹ امکان رشد و ارتقا	۱۸۵/۲۲۵	۸	/۰۰۱
۸ سابقه خدمت	۶/۰۵۴	۶	/۴۱۷	۲۰ ارتباط با مافوق	۴۵/۷۵۶	۶	/۰۰۱
۹ اعتقادات مذهبی	۶۴/۴۳۲	۸	/۰۰۱	۲۱ ارتباط با همکاران	۳۵/۶۱۱	۶	/۰۰۱
۱۰ رضایت کلی از زندگی	۱۱۸/۲۴۱	۸	/۰۰۱	۲۲ امنیت شغلی	۷۴/۸۲۷	۸	/۰۰۱
۱۱ استقلال در عمل	۷۳/۹۵۴	۸	/۰۰۱	۲۳ شرایط کاری	۲۹۵/۸۱۳	۴	/۰۰۱
۱۲ علاقه به کار	۶۲/۹۴۰	۸	/۰۰۱				

مقادیر p که با * مشخص شده است در سطح ۰/۰۱ و مقادیر p که با * مشخص شده در سطح ۰/۰۵ معنا دار بوده است.

جدول بالا بر اساس آزمون رابطه متغیرهای پژوهش و میزان رضایت از شغل تنظیم شده است. متغیر سن با $p=۰/۰۰۱$ از $p=۰/۰۱$ کوچکتر است، بنابراین، با رضایت از شغل رابطه دارد. تاثیر جنس ($p=۰/۰۰۱$)، وضعیت تاهل ($p=۰/۰۰۱$)، محل تولد ($p=۰/۰۰۱$)، مدرک تحصیلی ($p=۰/۰۰۱$)، اعتقادات مذهبی ($p=۰/۰۰۱$)، رضایت کلی از زندگی ($p=۰/۰۰۱$)، استقلال در عمل ($p=۰/۰۰۱$)، علاقه به کار ($p=۰/۰۰۱$)، شناخت از کار ($p=۰/۰۰۱$)،

پیشرفت و ترقی ($p=0/001$)، مسئولیت‌ها شغلی ($p=0/001$)، میزان حقوق ($p=0/001$)، پایگاه اجتماعی ($p=0/001$)، امکان رشد و ارتقاء ($p=0/001$)، ارتباط با مافوق ($p=0/001$)، ارتباط با همکاران ($p=0/001$)، امنیت ($p=0/001$) و شرایط کاری ($p=0/001$) کوچکتر از 0/01 هستند، بنابراین، متغیرهای مذکور با رضایت شغلی رابطه معنادار دارند. حال آن که رشته تحصیلی ($p=0/142$)، بومی بودن ($p=0/840$) و سابقه خدمت ($p=0/417$)، ارتباط با زیردستان ($p=0/55$)، بیشتر از 0/01 است لذا، این مطلب، عدم رابطه این متغیرها را بر رضایت شغلی نشان می‌دهد.

جدول نتایج ضریب کرامر جهت بررسی شدت رابطه متغیرهای مستقل و رضایت از شغل

متغیر مستقل	ضریب کرامر	ضریب تعیین
سن	0/212	4/49
جنسیت	0/311	9/67
وضعیت تاهل	0/197	3/88
محل تولد	0/403	16/24
مدرک تحصیلی	0/276	7/62
اعتقادات مذهبی	0/298	8/88
رضایت کلی از زندگی	0/404	16/32
استقلال در عمل	0/320	10/24
علاقه به کار	0/295	8/7
شناخت از کار	0/386	14/9
پیشرفت و ترقی	0/268	7/18
مسئولیت شغلی	0/196	3/84
میزان حقوق	0/218	4/74
پایگاه اجتماعی	0/326	10/63
امکان رشد و ارتقاء	0/506	25/6
ارتباط با مافوق	0/251	6/3
ارتباط با همکاران	0/222	4/93
امنیت شغلی	0/321	10/3
شرایط کاری	0/599	35/88

ضریب کرامر که مبین شدت رابطه و ضریب تعیین است، نشان می‌دهد: (۱) عوامل فردی که بیشترین شدت ارتباط با رضایت شغلی را دارند عبارتند از: رضایت کلی از زندگی (0/404)، محل تولد (0/403)، جنسیت (0/311)، اعتقادات مذهبی (0/298)، مدرک تحصیلی (0/276)، سن (0/212) و سپس وضعیت تاهل (0/197)؛ (۲) در

بین عوامل انگیزشی، شدت رابطه با رضایت شغلی به ترتیب: شناخت از کار (۰/۳۸۶)، استقلال در عمل (۰/۳۲۰)، علاقه به کار (۰/۲۹۵)، پیشرفت و ترقی (۰/۲۶۸) و مسئولیت شغلی (۰/۱۹۶) هستند؛ (۳) امکان رشد و ترقی (۰/۵۰۶) در بین عوامل واسطه‌ای، دارای شدت ارتباط بیشتر نسبت به پایگاه اجتماعی (۰/۳۲۶) و میزان حقوق (۰/۲۱۸) است. (۴) عوامل محیطی به ترتیب شدت ارتباط با رضایت شغلی عبارتند از شرایط کاری (۰/۵۹۹)، امنیت شغلی (۰/۳۲۱)، ارتباط به مافوق (۰/۲۵۱) و ارتباط با همکاران (۰/۲۲۲).

ضریب تعیین که بیانگر تبیین واریانس رضایت شغلی بر اساس واریانس عوامل است، نشان می‌دهد به ترتیب، واریانس عوامل فردی، واریانس عوامل محیطی، واریانس عوامل انگیزشی و در نهایت واریانس عوامل واسطه‌ای در اولویت قرار دارند.

در بررسی سؤال‌های مطرح شده ارتباط متغیرهای رشته تحصیلی، بومی بودن، سابقه خدمت و ارتباط با زیردستان با رضایت شغلی تایید نشده و عوامل فردی شامل سن، جنس، وضعیت تاهل، محل تولد، مدرک تحصیلی، اعتقادات مذهبی و رضایت کلی از زندگی، عوامل شغلی شامل: (۱) عوامل انگیزشی (استقلال در عمل، علاقه به کار، شناخت، پیشرفت و ترقی، مسئولیت‌های شغلی)، (۲) عوامل واسطه‌ای (حقوق، پایگاه و موقعیت و امکان رشد یا ارتقا) و (۳) عوامل محیطی (ارتباط با مافوق‌ها، ارتباط با همکاران، امنیت شغلی و شرایط کاری) مورد تایید قرار گرفت. بر این اساس می‌توان عنوان کرد در بین عوامل شغلی فقط ارتباط با زیردستان که از جمله عوامل واسطه‌ای شغل است و از عوامل فردی، رشته تحصیلی، بومی بودن و سابقه خدمت بر رضایت شغلی دبیران استان فارس رابطه نداشته است.

بحث

در این پژوهش در پی پاسخگویی به این سوال پژوهشی که "عوامل موثر بر رضایت شغلی دبیران کدامند؟" با استفاده از نظر نظریه پردازان، مدل تحلیل براساس تاثیر عوامل فردی، عوامل شغلی، شامل انگیزشی، واسطه‌ای و محیطی بر رضایت شغلی طرح شد. پس از انجام پیش‌آزمون مقدماتی، ۱۶۰ پرسش‌نامه جهت انجام پیش‌آزمون رسمی در بین دبیران پخش شد و با احتساب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ اعتبار پرسشنامه و روایی صوری ابزار پژوهش، توسط تنی چند از استادان، بررسی گردید. از جامعه آماری ۹۷۴۷ نفری، ۳۶۲ نفر به عنوان جامعه نمونه انتخاب و از طریق نمونه‌گیری چند مرحله‌ای، پرسش‌نامه‌ها پر شد.

بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده از جامعه دبیران استان فارس، تعداد مردان بیشتر از تعداد زنان بوده است. سن دبیران بین ۳۱ تا ۳۵، دارای بیشترین فراوانی بودند و متاهلین ۵۹/۹ درصد از نمونه آماری را تشکیل می‌دادند. ۵۹/۹ درصد از جامعه آماری در شهر متولد شده بودند. ۱۸/۵ درصد از جامعه نمونه، دارای مدرک بالاتر از لیسانس بودند که این مطلب در واقع نشان‌دهنده این است که آموزش و پرورش از جمله سازمانهایی است که امکانات مناسب و لازم را جهت ادامه تحصیل در اختیار کارمندان قرار نداده است، همچنین، به جهت کمبود امکانات مالی، امکان ادامه تحصیل در دانشگاه آزاد و ... نیز برای آنان فراهم نبوده است.

در سطح استنباطی با استفاده از آزمون مجذور کای تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها صورت پذیرفت. در بررسی فرضیه

های مطرح شده، چهار فرضیه رشته تحصیلی، بومی بودن، سابقه خدمت و ارتباط با زیردستان تایید نشده و بقیه فرضیه ها یعنی سن، جنس، وضعیت تاهل، محل تولد، مدرک تحصیلی، اعتقادات مذهبی و رضایت کلی از زندگی، عوامل شغلی شامل: (۱) عوامل انگیزشی (استقلال در عمل، علاقه به کار، شناخت، پیشرفت و ترقی، مسئولیت های شغلی)، (۲) عوامل واسطه ای (حقوق، پایگاه و موقعیت و امکان رشد یا ارتقا) و (۳) عوامل محیطی (ارتباط با مافوق ها، ارتباط با همکاران، امنیت شغلی و شرایط کاری) مورد تایید قرار گرفت. بر این اساس می توان عنوان کرد در بین عوامل شغلی فقط ارتباط با زیردستان که از جمله عوامل واسطه ای شغلی است و از عوامل فردی رشته تحصیلی، بومی بودن و سابقه خدمت بر رضایت شغلی دبیران استان فارس رابطه نداشته است.

بر اساس فرضیه های تایید شده در پژوهش، با ارتقاء عوامل واسطه ای چون حقوق، پایگاه و موقعیت کاری، ارتباط با زیردستان، امکان رشد و ترقی و همچنین توجه به بهبود عوامل محیطی چون ارتباط با مافوق ها، ارتباط با همکاران، امنیت و شرایط کاری، رضایت شغلی دبیران بیشتر خواهد شد.

بر اساس ضریب کرامر، شدت تاثیر شرایط کار، از زمره عوامل محیطی و امکان رشد و ارتقاء از دسته عوامل واسطه ای، بر رضایت شغلی، قابل توجه است لذا با ایجاد شرایط کاری بهتر و مهیا کردن امکان رشد و ارتقاء دبیران، رضایت شغلی آنان نیز افزایش خواهد یافت. شناخت از کار در بین عوامل انگیزشی، بیشترین شدت را در بین این دسته عوامل نشان می دهد، بدین ترتیب به امر ارتقاء شناخت دبیران نسبت به شغلشان، عنایت بیشتری باید کرد. در انجام پژوهش حاضر محدودیت هایی چون عدم تمایل به پر کردن پرسشنامه از طرف برخی از دبیران به علت خستگی و همچنین، بدون جواب ماندن سوال چگونگی روابط با مافوق ها، به خصوص، رده های بالای کادر اداری، بر دشواری کار پژوهش افزودند که این امر با پر کردن تعداد بیشتری از پرسشنامه توسط دبیران، مرتفع شد.

منابع

- ازکمپ، استوارت (۱۳۷۰). روانشناسی اجتماعی کاربردی، فرهاد ماهر، مشهد: آستان قدس رضوی.
- استیرز، ریچارد ام/ پورتر، سیمان دلیو (۱۳۷۲) انگیزش و رفتار در کار، ترجمه سید امین... علوی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- افتخاری، عیسی (۱۳۷۳). تاثیر پرداخت کارانه بر رضایت شغلی کارمندان شرکت ملی پخش فراورده های نفتی ایران، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- بیلز، رابرت (۱۳۷۱). کاربرد روانشناسی در آموزش، ترجمه پروین کدیور، تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- پارسا، محمد (۱۳۷۴). روانشناسی تربیتی، تهران: سخن.
- جاسبی، عبدالله (۱۳۷۱). اصول و مبانی مدیریت، تهران: انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- دسلر، گری (۱۳۸۲). مبانی مدیریت، ترجمه داوود مدنی، تهران: نشر قومس.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.

رفیع پور، فرامرز (۱۳۶۴). جامعه روستایی و نیازهای آن، تهران: شرکت سهامی انتشار.

سیاسی، علی اکبر (۱۳۷۴). نظریه های شخصیت یا مکاتب روانشناختی، تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.

شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۷۵). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل، تهران: انتشارات رشد.

کلانتری، خلیل (۱۳۸۵). پردازش داده ها در پژوهشهای اجتماعی - اقتصادی، تهران: انتشارات شریف.

محمدی، محمد (۱۳۷۸). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی دبیران دبیرستان های شهرستان بجنورد ۷۸-۱۳۷۷، تهران: دانشگاه آزاد، واحد تهران مرکزی.

میچل، ترنس، آر (۱۳۷۳). مردم در سازمان ها، زمینه رفتار سازمانی، ترجمه حسین شکر شکن، تهران: رشد.

نایلی، محمد علی (۱۳۷۳). انگیزش در سازمان ها، اهواز: دانشگاه شهید چمران.

- Bull, IH (2005). The Relation ship between job satisfaction and disadvantaged areas in the western cape. University of the western cape.
- Hoy, Wayne, K. Miskel, Ceil. G (1978) "Educational Administration." New Yourk, The Free Press.
- Lu H, while AE, Barribal KL (2007). Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. Int J Nuns stud, 44(4)
- Papp I, Markkanen M, von Bonsdorff M (2003). Clinical environment as a learning environment : student nurses' perceptions concerning clinical learning experiences. Nune Educ Today, 23(4).
- Roman L (2008). Nursing shortage: Looking to the future. RN, 71(3).
- Wexly. P. G and Yuki L.M, (1985) "organizational and personnel psychology" Irwin, Inc, P.45,.
- Williams, JR (2004). Job satisfaction and organizational commitment. Indiana University Purdue University Indiana polis – Industrial/ organizational- Psychology.