

وضعیت اشتغال و رضایت شغلی دانش آموختگان نابینای شاغل در شهر تهران

دکتر فرح ترکمان*

ستار افزا**

چکیده

مقاله پژوهشی حاضر با هدف بررسی وضعیت شغلی و رضایت شغلی دانش آموختگان نابینای شاغل در شهر تهران در سال ۱۳۸۹، قصد پرداختن به یک مسئله اجتماعی را دارد، لذا پژوهشی عملی و کاربردی است. عامل اصلی بر ای انجام این پژوهش، مشاهده مسائل و مشکلات و کاستی های مختلف در استخدام و رضایت شغلی این گروه از جامعه می باشد. روش پژوهش حاضر پیمایشی و از نوع تبیینی است و جامعه آماری را نابینایان با تحصیلات عالی مشغول به کار در شهر تهران، در سال ۱۳۸۹ تشکیل می دهد؛ با توجه به اینکه آمار دقیقی از این افراد در هیچ مرکزی یافت نشد، لذا با استفاده از روش نمونه گیری غیراحتمالی گلوله برفی یا شبکه ای اقدام به شکل دادن نمونه شد و از ۱۷۲ نفر نمونه، با تکنیک پرسش نامه، داده های لازم جمع آوری گردید، به منظور تدوین فرضیات این پژوهش، از نظریه های دوعاملی هرزبرگ، انتظار پورتر و لاولر، سلسله نیازهای مازلو، نظریه «عوامل واسطه ای» هوی و میکسل استفاده شده است. پس از ورود اطلاعات با استفاده از نرم افزار آماری، داده های مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و فرضیات به آزمون گذارده شد. در بررسی فرضیه های مطرح شده در پژوهش مشخص شد، عوامل فردی شامل سن، جنس، محل تولد، رضایت کلی از زندگی و عوامل واسطه ای شامل حقوق، پایگاه و موقعیت، امکان رشد و ارتقاء و عوامل انگیزشی شامل استقلال در عمل، علاقه به کار، شناخت، پیشرفت و ترقی، مسئولیت های شغلی و عوامل محیطی شامل ارتباط با مافوق، ارتباط با همکاران، امنیت شغلی، شرایط کاری، در رضایت شغلی تأثیر دارد. براساس ویژگی های جامعه مورد مطالعه مشخص شد، اکثر شاغلین در رشته های حقوق، علوم اجتماعی و روانشناسی پست های سازمانی بهتر و درخور رشته تحصیلی خود دارند.

واژه های کلیدی: رضایت شغلی، عوامل فردی، عوامل انگیزشی، عوامل محیطی، عوامل واسطه ای، دانش آموخته

نابینا.

مقدمه

عدم تعادل پایدار بین تقاضای نیروی انسانی متخصص و دانش آموختگان و آموزش عالی با میزان و نوع تخصص این نیروها، مسئله مشترک کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه طی دهه های ۹۰-۱۹۷۰ بوده است. این عدم تعادل نه تنها در نظام های با پذیرش باز بلکه در نظام های با پذیرش کنترل شده نیز وجود دارد. به منظور یافتن دلایلی برای توجیه عدم تعادل موجود در بازار نیروی انسانی متخصص، مطالعات متعددی انجام گرفته است.

مهمترین مسائل آموزش عالی که به سیستم اشتغال مربوط می شود از دهه ۱۹۶۰ میلادی ظهور کرد و موجب به وجود آمدن نظریه سرمایه انسانی گردید، طبق این نظریه سرمایه گذاری در آموزش بطور عام و آموزش عالی به طور خاص، باعث نهادینه شدن قدرت بهره وری در وجود انسان می شود. ضرغامی (۱۳۷۹) عنوان می کند: «آموزش عالی یک نوع سرمایه گذاری است که بازدهی بیشتر از سرمایه فیزیکی دارد و لذا بطور فزاینده ای به ثروت اقتصادی کمک می کند» (ص ۲۷).

در دهه ۱۹۷۰ این دید منفی گسترش یافت که آموزش عالی اولاً بیشتر از نظر کمی در حال رشد است و ثانیاً در برخی از زمینه ها، فارغ التحصیلان مهارت و دانش مورد نیاز بازار کار را کسب ننموده اند از جمله پژوهشگران پیشگام در این زمینه می توان از فری من^۲، رامبرگر^۳، سوکالاس^۴ نام برد. در دهه ۱۹۸۰ نیز برای یافتن پاسخ سئوالاتی نظیر آنکه، چه عواملی باید ارتقا دهنده مزایا و منافع ارتباط بین آموزش عالی و بازار کار باشد؟ قوانین و مقررات شغلی چگونه باید باشد؟ آموزش عالی چگونه می تواند پاسخگوی انتظارات باشد و ... «نظریاتی همانند نظریه توهم به وجود آمد که در ادبیات اقتصادی آموزش، از طرفداران زیادی برخوردار نیستند و جایگاه ویژه ای ندارند» (ضرغامی، ۱۳۷۹: ۲۸).

در دهه ۱۹۹۰ پژوهشگران در نگاه نخست مشاهده نمودند که چشم اندازهای شغلی برای فارغ التحصیلان جدید در بیشتر نقاط جهان مایوس کننده بوده و روند فزاینده ثبت نام در آموزش عالی این مشکل را تشدید می کند، لذا در اواخر این دهه، مجدداً بحث رابطه بین آموزش عالی و بازار کار بالا گرفته است. در گزارشی که توسط یونسکو (۱۹۸۸) تهیه شده است علت ارزیابی منفی از وضعیت اشتغال فارغ التحصیلان آموزش عالی را به فقدان معیار مناسب ارزیابی، مربوط کرده است. در گزارش مذکور اشاره شده است که در پاسخ به چالشهای دنیای متغیر کار، از آموزش عالی انتظار می رود که اولاً بیشتر از لحاظ ساختاری مانند پیوند اوضاع اقتصادی و دروس، برنامه ریزی شده باشد؛ ثانیاً عنایت بیشتری به صلاحیت های عمومی، مهارت های اجتماعی و پیشرفتهای شخصی نماید و ثالثاً روش های منظم ارتباطی بین آموزش عالی و دنیای کار ایجاد کند. ابزارهای ارتباطی پیشنهاد شده توسط یونسکو برای فائق آمدن بر مشکلات عرضه و تقاضای نیروی کار تحصیل کرده عبارتند از: مشارکت کارفرمایان در توسعه برنامه های درسی، انعطاف پذیر کردن دوره های دانشگاهی و حرفه ای و آموزش نیمه وقت شاغلین، کار نیمه وقت دانشجویان طی تحصیل در رشته مربوط، در نظر

^۲ . Friman
^۳ . Ramberger
^۴ . Sokalas

گرفتن کارآموزی صنعتی در برنامه‌های درسی، شرکت فعال دانشجویان در پروژه‌هایی که توسط صنعت اجرا می‌شود و تدارک خدمات شغل و حرفه ای برای کمک به اشتغال فارغ‌التحصیلان. مطالعه هارت در سال ۱۹۹۱ نشان می‌دهد که علت اساسی بیکاری به ویژه در کشورهای در حال توسعه، عدم انطباق کیفی بین عرضه و تقاضا است، به طوریکه چه بسا در برخی از دوره‌های زمانی، مزاد عرضه نیروی انسانی با مزاد تقاضای نیروی انسانی همزمان و این امر در سطوح بالای آموزش به میزان بیشتری جلوه گر است. رویکردهای رایج برای ارتباط بین آموزش عالی و اشتغال، روی سرمایه انسانی، نیازمندی‌ها و تقاضای اجتماعی متمرکز می‌شود. با توسعه آموزش عالی و ظهور مبارزه طلبی‌های اقتصادی - اجتماعی برای آموزش‌های عالی در سال‌های ۱۹۹۰-۱۹۸۰ تأثیر این رویکردها محدود شده است و تعدادی موضوعات جدید در راستای اشتغال و آموزش بوجود آمده است که به شرح زیر می‌باشد:

۱- انعطاف بیشتر در آموزش عالی

۲- استفاده از آموزش مبتنی بر کار و تجربه

۳- تأکید بیشتر روی شکل‌گیری شخصیت دانش‌آموزان

۴- تأثیر حمایت و پیوندهای آموزش - شغل روی استخدام فارغ‌التحصیلان

«نظام آموزشی ما از ابتدایی تا عالی از بعد کمی و کیفی، استاندارد نشده است. این در حالی است که سالها قبل، کشورهای پیشرفته نظام تضمین کیفیت را در کلیه واحدهای آموزشی خود بکار گرفته‌اند؟» میان شغل و تخصص دانش‌آموختگان اکثراً رابطه چندانی وجود ندارد و انتخاب رشته بیشتر با انگیزه‌های کاریابی و مدرک‌گرایی انجام می‌گیرد. وجود ساختار ناهمگون و پراکنده تولید، نازل بودن میزان سرمایه‌گذاری به علت عدم شفافیت وضعیت اقتصادی و فقدان ثبات و امنیت لازم و شرایط مساعد از لحاظ پیش‌بینی و انتظارات، بازدهی سرمایه‌گذاری، تعداد مراکز سیاست‌گذاری و وجود سازمانهای موازی و ناهماهنگ با یکدیگر، عدم تطابق بعضی از قوانین و مقررات با مناسبات رشد اقتصادی، تصدی بیش از اندازه دولت در انجام امور، عدم نظارت صحیح و مستمر بر فعالیت‌های تولیدی و نحوه استخدام، عدم استفاده از فن‌آوری‌های جدید و ارتباطات جهانی، مجموعاً منجر به عدم بکارگیری ظرفیت بالقوه تولید و عدم تخصیص منابع، خصوصاً نیروی انسانی گردیده است. باتوجه به مسائل مطرح شده، این پژوهش در پی پاسخگویی به سئوالات زیر است:

در جامعه ای که حدود ۱/۲ درصد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بسیاری در فعالیت‌های غیر مرتبط با مدرک تحصیلیشان فعالیت می‌کنند وضعیت اشتغال نابینایان تحصیل‌کرده چگونه است؟ آیا نابینایان تحصیل‌کرده وضعیتی مشابه دیگر تحصیل‌کردگان دارند؟ رضایت شغلی این جامعه تحت تأثیر کدام دسته از عوامل فردی، انگیزشی، واسطه‌ای و محیطی است؟

مفاهیم اساسی پژوهش حاضر به شرح زیر تعریف شده‌اند:

□ شغل: آلن بیرو (۱۹۶۶/۱۳۸۰) شغل را به عنوان یک نقش اجتماعی در نظر گرفته و چنین عنوان می‌کند:

از دیدگاه جامعه‌شناسی عبارت است از یک نوع نقش اجتماعی که برحسب ارزش‌ها، هنجارها و الگوهای رفتاری خاص خود ایفا می‌گردد و در این صورت موقعیت اجتماعی ویژه آن برای فرد محفوظ و مدام می‌شود. این نقش را «نقش حرفه‌ای» و موقعیت مناسب آن را «موقعیت حرفه‌ای» می‌خوانند. به تعبیر دیگر زمانی که می‌گوییم شغل یک

نقش اجتماعی است، منظورمان این است که «شامل رفتار و کردار و یا وظیفه ای است که فرد بر طبق الگوهای اجتماعی و فرهنگی گروه صورت می دهد و همچون نحوه پاسخ به انتظار دیگران تعریف می شود» (ص ۳۳۷).

پارسونز (۱۹۶۸) به عنوان یک ساختار گرای - کارکردگرای اینگونه به شغل می پردازد:

براساس دیدگاه پارسونز سازمان درونی یک جامعه را در مدل نظام کنش می توان براساس چهار خرده نظام شامل ارگانیزم رفتاری، نظام شخصیت، نظام اجتماعی و نظام فرهنگی تبدیل کرد. در یک جامعه الگوی سازگاری را می توان با مجموعه فعالیت هایی که باتولید و توزیع ارتباط دارد، مقایسه و تطبیق داد. کار، اساسی ترین ابزاری است که جامعه توسط آن خود را به محیط پیوند می دهد و می کوشد در گستره آن ادامه حیات دهد و آن را به کار گرفته و از آن سود ببرد و مجموعه فرآیندهایی است که به سبب آن ها اجتماعی شدن افراد تحقق می یابد و در حکم کارکرد حفظ الگو در جامعه می باشد.

اشتغال: توسلی (۱۳۸۱) در این رابطه می نویسد: اشتغال را مجموع فعالیت هایی که در یک دوره معین انجام می شود و در مقابل آن مزدی پرداخت می شود می توان تعریف کرد.

رضایت شغلی: 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)، بال (۲۰۰۵) رضایت شغلی را واکنش احساسی کلی می داند که فرد نسبت به شغل خود نشان می دهد.

دانش آموخته نابینا: دانش آموخته به کسی اطلاق می شود که تحصیلات عالی داشته باشد، یعنی دارای حداقل مدرک فوق دیپلم و حداکثر مدرک دکتری باشد.

جهانفر (۱۳۷۲) مفهوم نابینا را چنین تعریف می کند: نابینا به کسی اطلاق می شود که:

- ۱- دید هر دو چشمش را کاملاً از دست داده (اگرچه مختصر نوری را درک کند).
 - ۲- قادر به تشخیص حرکت اجسام در فاصله بیش از یک متری یا به عبارتی بیش از سه متری نیست.
- با مروری به ادبیات رضایت شغلی، تلاش در جهت تبیین نظری این موضوع انجام شد. 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.

با وجود آنکه در باره 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 و در مورد جامعه مورد پژوهش حاضر هیچ سابقه پژوهشی دیده نشد.

محمدی (۱۳۷۸) مطرح می سازد هر نظام اجتماعی دارای ۲ رکن اصلی است که بر یکدیگر تأثیر 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،

انگیزه و نیروهای درونی فرد است. رضایت شغلی نیز یک نوع طرز تلقی یا نگرش است. در واقع، انگیزش عبارت است از مجموعه 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^۵، ۱۹۷۸) و به طور معمول، با یک نیاز شروع می گردد. افراد راه های متعددی برای ارضاء 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^۶، ۱۹۸۵).

برطبق نظر مازلو^۷ (۱۹۴۳)، انسان دارای یک سلسله از نیازهای مراتبی است که با نیازهای فیزیکی شروع و بر خودیابی ختم می شود. همچنین با ارضای یک نیاز در سطح پایین، نیاز سطح بالاتر فعال می گردد (دسلر^۸ / ۱۳۷۳). نیازهای سطح بالاتر هر فرد هنگامی خودنمایی می کند که نیازهای سطوح پایین تر برآورده شود و نیازهای سطح بالاتر مدنظر قرار می گیرند ازکمپ^۹ (۱۹۸۹) و مازلو نیازها را به صورت سلسله مراتبی تنظیم و به دو دسته مهم، یعنی ۱) نیازهای کمبود^{۱۰} و ۲) نیازهای رشد یا هستی^{۱۱} تقسیم کرده است (پارسا، ۱۳۷۴). همانند مازلو، موری^{۱۲} 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).

نیازهای آلدرفر^{۱۳} (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 مسأله تفوق نیازها یا به این موضوع که محرومیت به فعال شدگی می انجامد، اشاره ای ندارد (میچل^{۱۴}، ۱۳۷۶).

در نظریه هرزبرگ^{۱۵} (۱۹۵۹) رضایت و عدم رضایت به جای این که دو سر یک طیف باشند، با هم متفاوت هستند، یعنی نارضایتی در برابر رضایت قرار نمی گیرد، بلکه عدم رضایت مدنظر است، در برابر نارضایتی نیز عدم نارضایتی قرار می گیرد. در این نظریه تأکید بر این است که عوامل انگیزش بر رضایت اثر می گذارند و عوامل نگهدارنده یا بهداشتی بر عدم رضایت اثر می گذارند. رابینز^{۱۶} (۱۹۹۲) معتقد است نظریه انگیزش، سلامت، هرزبرگ دارای کاستی هایی است.

5 . Hoy & Miksel
6 . Wexley & Yuki
7 . Maslow
8 . Dessler
9 . Oskamp
10 . Deficien needs
11 . Growth needs
12 . Marrey
13 . Alderfer
14 . Mitchell
15 . Herzberg
16 . Robbins

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» مدنظر قرار داده که باتوجه به ادراک فرد از موقعیت خود و سازمان ممکن است در رضایت و یا نارضایتی فرد مؤثر باشد.

برطبق نظریه پوتر و لاولر^{۱۷} (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 آنها 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 نگرینسته 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 پوتر^{۱۸} (۱۹۸۵). در الگوی پوتر و لاور تصور منصفانه بودن پاداش به همراه پاداش درونی و پاداش بیرونی بر خشنودی شغلی تأثیر دارد (نایلی، ۱۳۸۰).

برطبق نظریه اسناد، افراد یا کارمندان عملکرد خود را ناشی از عوامل خارجی و داخلی می دانند و به وسیله پاداش هایی که با علامت های رفتار آن ها مرتبط باشد، بر انگیزته 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 تفریحی و تکاثری استوار است که هردو، فرض اصلیشان این است که رضایت شغلی تابعی مستقیم از همنوایی و ساختار نیاز فرد است (محمدی، ۱۳۷۸).

بر طبق نظریه هدف گذاری، کوشش برای کسب موفقیت در جهت یک هدف، نیروی انگیزش فرد را تشکیل می دهد و اهداف اعمال فکری فیزیکی انسان را هدایت می نماید (بیلز^{۱۹}، ۱۳۷۱).

نظریه گروه مرجع^{۲۰} نیز رضایت شغلی فرد را به برآورده شدن انتظارات گروه مرجع فرد از شغل خود می داند. 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 تأثیر این عوامل بر رضایت شغلی مورد توجه قرار می گیرد (شفیع آبادی، ۱۳۷۵).

در این پژوهش، چهارچوب نظری بر اساس الگوی هرزبرگ، هوی دسکیل و در کنار آن عوامل فردی ساخته شد. براساس الگوی هرزبرگ، دو دسته عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی یا محیطی مدنظر قرار می گیرد که هرکدام شامل موارد زیر می باشند.

- ۱- عوامل انگیزش: توفیق در انجام کار، قدردانی، مسئولیت، ترقی
- ۲- عوامل بهداشتی (محیطی): پاداش های پولی، سرپرستی لایق و شایسته، خط مشی و اداره امور و شرایط کار و

17. Porter & Lowler
18. Steers & Porter
19. Bales
20. Reference group

الگوی هوی و میسکل سه دسته عوامل انگیزشی، واسطه ای و محیطی را دربر می گیرد که هرکدام شامل موارد زیر می باشند:

- ۱- عوامل انگیزشی: خودکار، شناخت، پیشرفت و ترقی، مسئولیت های شغلی و استقلال در عمل.
 - ۲- عوامل واسطه ای: حقوق، امکان رشد، رابطه با زیردستان، قدر و منزلت، مقام و موقعیت.
 - ۳- عوامل محیطی: رابطه با همکاران، سرپرستی تخصصی، خط مشی، امنیت شغلی و شرایط کاری
- این دو نظریه در کنار عوامل فردی جهت تبیین نظری رضایت شغلی دانش آموختگان نابینا اتخاذ گردید. براساس چارچوب نظری پژوهش چهار فرضیه اصلی طرح شد:

- به نظر می رسد عوامل فردی در رضایت شغلی نابینایان دانش آموخته تأثیر دارد.
 - به نظر می رسد عوامل انگیزشی در رضایت شغلی نابینایان دانش آموخته تأثیر دارد.
 - به نظر می رسد عوامل واسطه ای در رضایت شغلی نابینایان دانش آموخته تأثیر دارد.
 - به نظر می رسد عوامل محیطی در رضایت شغلی نابینایان دانش آموخته تأثیر دارد.
- متغیرهای پژوهش بشرح زیر عملیاتی شدند:

متغیر عوامل فردی

- ★ جنس: افراد جامعه آماری به دوگروه زن و مرد تقسیم می شوند.
 - ★ حقوق و مزایای دریافتی: میزان دریافتی ماهانه فرد و پایگاه و موقعیت شغلی و این که آیا افراد جامعه تصورشان از این شغل، داشتن پایگاه و موقعیت بالا در جامعه است یا خیر؟
 - ★ سابقه یا سنوات خدمت: سابقه خدمت کارمندان، تعداد سالهایی که فرد در یک سازمان یا اداره دولتی مشغول به فعالیت است.
 - ★ محل تولد: به دو دسته شهر و روستا تقسیم شده است.
 - ★ سن: تعداد سال هایی که براساس شناسنامه از زمان تولد فرد می گذرد.
 - ★ وضعیت تأهل: افراد بر این اساس به دو دسته مجرد و متأهل تقسیم می شوند.
 - ★ بومی بودن: در این پژوهش بومی بودن را براساس ساکن بودن به همراه خانواده در محل خدمت مشخص می سازیم.
 - ★ مدرک تحصیلی: براساس شاخص های زیر مورد سنجش قرار گرفت: بر این اساس که حداقل مدرک تحصیلی برای دانش آموخته فوق دیپلم می باشد.
 - ★ رشته تحصیلی: جهت گروه بندی دانش آموختگان نابینای شاغل بر حسب نوع رشته تحصیلی ابتدا رشته تحصیلی را مشخص نموده و سپس به گروه های علوم انسانی، علوم تجربی و ریاضی - فیزیک تقسیم می نمایم.
 - ★ رضایت کلی از زندگی: آیا رضایت از شغل با رضایت از زندگی ارتباط دارد؟ برای پاسخ دادن به این سؤال سه نظریه مطرح شده است:
- الف: نظریه جبران^{۲۱} که مدعی است شخصی که از شغل خود ناراضی است به دنبال رضایت جبرانی در دیگر زمینه های زندگی بر می آید.

²¹ . Compensation theory

ب: نظریه سرایت^{۲۲} که بر طبق آن ناخشنودی از شغل بر کل زندگی تأثیر می گذارد.
ج: نظریه تفکیکی که بر این اعتقاد است که رضایت از شغل و رضایت از زندگی متفاوت و مجزا از یکدیگر می-باشند و ارتباطی با هم ندارند (Wexley & Yuki, 1985).

در این پژوهش رضایت کلی از زندگی با سؤال چند گزینه ای در سطح سنجش رتبه ای از دید ذهنی دانش آموختگان نابینای شاغل پرسش شده و ارتباط آن با نمره رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است.

متغیر عوامل انگیزی

★ استقلال در عمل: تعلق دستاوردهای شغل به خود فرد و آزادی در انجام هر کار و بیان هر سخن به همان گونه که تمایل دارد.

★ علاقه به کار: چون علاقه داشتن یک حس است مستقیم از این حس سؤال می شود.

★ شناخت: انس با شغل از زمان های خیلی قبل مثلاً از زمان کودکی و وجود افرادی در میان دوستان و هموعان که باعث شناخت فرد از شغل می شود.

★ پیشرفت و ترقی: حالت بالفعل دارد و این موضوع که فرد در کار خویش از ابتدا تا کنون به چه میزان پیشرفت کرده است و چه مرتبه هایی را پشت سر گذاشته است.

★ مسئولیت های شغلی: داشتن این حس که شغل وی علاوه بر داشتن جنبه های مادی و معنوی، به عنوان یک مسئولیت کلیدی در جامعه، شناخته می شود.

متغیر عوامل واسطه ای

★ پایگاه و موقعیت: جایگاه فرد در جامعه به عنوان یک شخص شاغل

★ ارتباط با زیردستان: برقراری روابط نزدیک و عاطفی با افرادی که از نظر سلسله مراتب شغلی از فرد پایین تر هستند.

★ امکان رشد یا ارتقاء: در طول دوران کاری رضایت از روش هایی که به طور بالقوه برای رشد و بالا رفتن مرتبه فرد وجود دارد.

متغیر عوامل محیطی

★ ارتباط با مافوق ها: داشتن رابطه مناسب با مدیر یا اعضا و کادر اداری که از نظر سلسله مراتب شغلی در رده هایی بالاتر از فرد (نابینا) قرار دارند.

★ ارتباط با همکاران: برقراری ارتباط با همکاران در چار چوب روابط رسمی یا غیر رسمی و این که آیا روابط با آنان به گونه ای صمیمانه است که در خارج از ساعات کاری هم با آنان روابطی دارند یا توان بیان مسائلی غیر از مسائل کاری مثلاً مسائل و مشکلات خانوادگی را با همکاران خویش دارند یا خیر؟

★ امنیت شغلی: چون یک حس است علاوه بر سؤال مستقیم و جستجوی نظرات آنان به طور غیر مستقیم مثلاً امید به امتداد فعالیت ها در آن شغل هم صورت می گیرد.

★ شرایط کاری: وجود امکانات شغلی از جمله بیمه، رفاه، وضعیت ایاب و ذهاب و غیره

²². Spil-over theory

روش

روش پژوهش مورد استفاده روش کمی، پیمایشی و پنهانگر است و ابزار مورد استفاده پرسش نامه خود ساخته و خود تنظیمی که حاوی سئوالاتی در خصوص عوامل مؤثر بر اشتغال و رضایت شغلی نابینایان است که پیرامون متغیرها و فرضیات پژوهش تهیه و تنظیم گردیده است. جامعه آماری را دانش آموختگان نابینای شاغل در شهر تهران تشکیل می دهند. در پژوهش حاضر به دلیل عدم دسترسی به جمعیت معینی از دانش آموختگان نابینای شهر تهران از روش گلوله برفی استفاده شده است و سعی شد به کلیه افرادی که در تهران دانش آموخته نابینایی شاغل هستند که تعداد آنها ۱۷۲ نفر است مراجعه شود و پرسشنامه جهت پر کردن در اختیار آنان قرار گیرد.

یافته ها

ویژگی های اقتصادی- اجتماعی نمونه مورد بررسی شامل متغیرهای: سن، جنسیت، وضعیت تأهل، محل تولد، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، سابقه اشتغال، نوع شغل، نوع سازمان و پست سازمانی می باشد.

۵۶/۴ درصد پاسخگویان مورد مطالعه در رده سنی بین ۲۷ تا ۳۴ سال و ۳۱/۴ درصد در رده سنی ۳۵ تا ۴۲ سال و ۱۲/۲ درصد در رده سنی ۴۳ تا ۵۰ سال می باشند. بیشتر پاسخگویان مورد مطالعه در سنین ۲۷ تا ۳۴ سال می باشند. ۷۳/۷ درصد پاسخگویان مورد مطالعه مرد و ۲۶/۳ درصد پاسخگویان مورد مطالعه زن می باشند. مقوله نمایای جنسیت این پژوهش به نفع مردان است. ۴۹/۴ درصد پاسخگویان مورد مطالعه مجرد و ۵۰/۶ درصد پاسخگویان مورد مطالعه متأهل می باشند. ۸۲/۶ درصد پاسخگویان مورد مطالعه متولد شهر و ۱۷/۴ درصد پاسخگویان مورد مطالعه متولد روستا می باشند ۴۳/۶ درصد پاسخگویان مورد مطالعه دارای مدرک فوق دیپلم و لیسانس و ۵۴/۱ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و دکتری می باشند. رشته تحصیلی ۲۵/۶ درصد پاسخگویان مورد مطالعه تاریخ و ۲۷/۳ درصد الهیات و ادیان و ۱۵/۱ درصد حقوق و ۱۵/۱ درصد ادبیات و ۱۶/۹ درصد علوم اجتماعی می باشند. ۲۹/۷ درصد از پاسخگویان دارای سابقه اشتغال کمتر از ۵ سال و ۴۵/۳ درصد از پاسخگویان دارای سابقه شغلی ۵ تا ۱۰ سال و ۲۵ درصد از پاسخگویان نیز دارای سابقه شغلی بیشتر از ۱۰ سال می باشند. همانطور که مشخص است اکثریت پاسخگویان دارای سابقه شغلی ۵ تا ۱۰ سال هستند. ۸۷/۲ درصد از پاسخگویان اظهار داشته اند که محل زندگی و خدمتشان یکسان است و ۱۲/۸ درصد از پاسخگویان نیز اظهار داشته اند که محل زندگی و خدمتشان یکسان نیست. از بین ۲۲ درصد پاسخگویانی که اظهار داشته اند بومی محل خدمتشان نیستند همچنین عنوان داشته اند که شب ها در محل خدمت بیتوته نمی کنند ۱۶/۹ درصد پاسخگویان مورد مطالعه درآمدشان کمتر از ۳۵۰ هزار تومان و ۶۹/۲ درصد پاسخگویان مورد مطالعه درآمدشان بین ۳۵۰ تا ۷۰۰ هزار تومان و ۱۴ درصد درآمدشان بیشتر از ۷۰۰ هزار تومان می باشند. ۹/۳ درصد پاسخگویان مورد مطالعه کارمند ساده و ۸۷/۸ درصد کارشناس، دبیر و ۲/۹ درصد پاسخگویان مدیر در سطح بخش خصوصی و تا حد متوسط دولتی می باشند. ۲۸/۵ درصد پاسخگویان مورد مطالعه در بخش خصوصی و ۷۱/۵ درصد پاسخگویان مورد مطالعه در بخش دولتی شاغل می باشند. ۹۴/۲ درصد پاسخگویان مورد مطالعه کارشناس و ۵/۸ درصد پاسخگویان مورد مطالعه کارشناس مسئول می باشند.

بر اساس یافته ها، ۳۶ درصد از پاسخگویان در حد پائین و ۵۰ درصد در حد متوسط و ۱۴ درصد در حد بالایی رضایت شغلی اشان را ابراز کرده اند.

بررسی سنجش ابعاد سازنده رضایت شغلی

الف) استقلال در عمل

۱۳/۴ درصد از پاسخگویان استقلال در عملشان را در حد پائین و ۵۴/۱ درصد در حد متوسط و ۳۲/۶ درصد در حد بالایی ارزیابی کرده اند. ۱۷ درصد پاسخگویان در حد کم، ۲۲/۷ درصد در حد متوسط و ۵۹/۳ درصد نیز در حد زیاد جذابیت کار خود را در استقلال در عمل می بینند. ۲۰/۹ درصد پاسخگویان در حد کم، ۱۹/۲ درصد در حد متوسط و ۵۹/۹ درصد نیز در حد زیاد دستاوردهای کار را متعلق به خود می دانستند. در خصوص گویه «کار متعلق به فرد است و هر چیز را بخواهم می توانم بگویم و هرکاری را بخواهم می توانم انجام دهم» به این ترتیب است که ۳۷/۲ درصد پاسخگویان در حد کم، ۴۱/۹ درصد در حد متوسط و ۲۰/۹ درصد در حد زیاد اظهار داشته اند کار متعلق به فرد است و هر چیز را بخواهم می توانم بگویم و هرکاری را بخواهم می توانم انجام دهم

ب) علاقه به شغل

۲۳/۳ درصد از پاسخگویان علاقه به شغلشان را در حد پائین و ۲۹/۷ درصد در حد متوسط و ۴۷/۱ درصد در حد بالایی ارزیابی کرده اند.

۲۶/۲ درصد از پاسخگویان میزان پیشرفت و ترقی شغل اشان را در حد پائین و ۴۱/۹ درصد در حد متوسط و ۳۲ درصد در حد بالایی ارزیابی کرده اند. خصوص وجهه شغلی ۳۳/۲ درصد پاسخگویان در حد کم، ۲۲/۱ درصد در حد متوسط و ۴۴/۷ درصد نیز در حد زیاد اظهار داشته اند که شغلشان در جامعه از وجهه بالایی برخوردار است. در خصوص امکان پیشرفت و ترقی در شغل، ۴۴/۲ درصد پاسخگویان در حد کم، ۲۱/۵ درصد در حد متوسط و ۳۴/۳ درصد نیز در حد زیاد اظهار داشته اند که در شغل اشان امکان پیشرفت و ترقی وجود دارد.

د) مسئولیت

بر اساس یافته های پژوهش ملاحظه گردید که ۱۷/۴ درصد از پاسخگویان میزان مسئولیت کاری اشان را در حد پائین و ۴۶/۵ درصد در حد متوسط و ۳۶ درصد در حد بالا، ارزیابی کرده اند.

۳۳/۸ درصد پاسخگویان در حد کم، ۲۷/۹ درصد در حد متوسط و ۳۸/۴ درصد نیز در حد زیاد، اظهار داشته اند که مسئولیت کاریشان، یک مسئولیت کلیدی در جامعه است. همچنین یافته ها نشان داد که ۲۰/۳ درصد پاسخگویان در حد کم، ۱۹/۲ درصد در حد متوسط و ۶۰/۴ درصد نیز در حد زیاد، اظهار داشته اند که مسئولیت کاری اشان، یک مسئولیت دنیایی-خروی است.

ه) رضایت از حقوق

بر اساس یافته های پژوهش ملاحظه گردید، ۱۰/۵ درصد از پاسخگویان در حد پائین و ۵۳/۵ درصد در حد متوسط و ۳۶ درصد در حد زیاد از حقوق دریافتی خود رضایت دارند.

ی) رضایت از مافوق

۵۸/۱ درصد از پاسخگویان در حد پائین و ۳۲/۶ درصد در حد متوسط و ۹/۳ درصد در حد زیادی از مافوق خود رضایت دارند. در خصوص میزان پایبندی مسئولین در انجام تعهدات خود، ۴۱/۲ درصد پاسخگویان در حد کم، ۳۷/۸ درصد در حد متوسط و ۲۰/۹ درصد نیز در حد زیاد، میزان پایبندی بالای مسئولین در انجام تعهدات خود در قبال کارمندان را ارزیابی کرده اند. ۸۳/۷ درصد پاسخگویان در حد کم، ۹/۳ درصد در حد متوسط و ۷ درصد نیز در حد زیادی اظهار داشته اند که مسئولین در بالا بردن سطح کارمندان نابینا گامهای موثری بر می دارند. در خصوص در میان گذاشتن مسائل کاری با مافوق ۳۸/۹ درصد پاسخگویان در حد کم، ۳۱/۴ درصد در حد متوسط و ۲۹/۷ درصد نیز در حد زیادی اظهار داشته اند که مسائل کاری در رابطه با وضع خاص خودشان را به راحتی با مافوق خود در میان می گذارند. ۶۲/۲ درصد پاسخگویان در حد کم، ۱۷/۴ درصد در حد متوسط و ۲۰/۳ درصد نیز در حد زیاد، اظهار داشته اند که مسائل غیرکاری در رابطه با وضع خاص خودشان را به راحتی با مافوق خود در میان می گذارند. همچنین یافته ها گویای این مطلب است که ۴۸/۲ درصد پاسخگویان در حد کم، ۱۳/۱ درصد در حد متوسط و ۱۸/۶ درصد نیز در حد زیاد، اظهار داشته اند که به وعده مسئولین اجرایی در مورد بهتر ساختن وضعیت نابینایان دانش آموخته اعتماد دارند.

ی) امکان رشد

بر طبق یافته های پژوهش ملاحظه شد، ۴۰/۱ درصد از پاسخگویان در حد پائین و ۴۵/۹ درصد در حد متوسط و ۱۴ درصد در حد زیاد، اظهار داشته اند که در شغلشان امکان رشد وجود دارد. در خصوص عادلانه بودن ملاک و نحوه ارزشیابی کارمندان ۵۱/۸ درصد پاسخگویان در حد کم، ۳۰/۸ درصد در حد متوسط و ۱۷/۴ درصد نیز در حد زیاد، اظهار داشته اند که در اداره اشان ملاک و نحوه ارزشیابی کارمندان عادلانه است. ۴۹/۴ درصد پاسخگویان در حد کم، ۲۶/۷ درصد در حد متوسط و ۲۳/۸ درصد نیز در حد زیاد، اظهار داشته اند که وضعیت ارتقاء و اخذ گروه در این اداره عادلانه است.

ی) رابطه با همکاران

۴۲/۴ درصد از پاسخگویان در حد پائین و ۵۰ درصد در حد متوسط و ۷/۶ درصد در حد زیاد، میزان رابطه خود را با همکارانشان ارزیابی کرده اند. در خصوص برنامه ریزی برای گردش و تفریح با همکاران ۵۰/۶ درصد پاسخگویان در حد کم، ۲۸/۵ درصد در حد متوسط و ۲۰/۹ درصد نیز در حد زیاد، اظهار داشته اند که بعد از کار با همکارانشان برای خرید و گردش و تفریح برنامه ریزی می کنند. در خصوص در میان گذاشتن مسائل شخصی و خانوادگی ۶۰/۵ درصد پاسخگویان در حد کم، ۳۲ درصد در حد متوسط و ۷/۶ درصد نیز در حد زیادی اظهار داشته اند که مسائل شخصی و خانوادگی خود را با همکاران در میان می گذارند.

ی) رضایت از امنیت شغلی

داده های جمع آوری شده براساس رضایت از امنیت شغلی گویای این مطلب است که ۲۲/۱ درصد از پاسخگویان در حد پائین و ۵۸/۷ درصد در حد متوسط و ۱۹/۲ درصد در حد زیاد، عنوان کرده اند که از امنیت شغلی خود رضایت دارند. در خصوص بالا بودن احساس امنیت شغلی یافته ها گویای این مطلب است که ۴۰/۷ درصد پاسخگویان در حد کم، ۳۷/۸ درصد در حد متوسط و ۲۱/۵ درصد نیز در حد زیاد، اظهار داشته اند که در شغل خود احساس امنیت شغلی بالایی دارند. ۲۲/۱ درصد پاسخگویان در حد کم، ۴۳ درصد در حد متوسط و ۲۰/۹ درصد نیز در حد زیاد، اظهار

داشته اند که در تداوم فعالیت‌هایشان در این شغل، امید فراوان دارند.

ه) رضایت از شرایط

در خصوص واگذاری شغل بر اساس قابلیت‌ها ۶۱ درصد پاسخگویان در حد کم، ۱۴/۵ درصد در حد متوسط و ۲۴/۴ درصد نیز در حد زیاد، اظهار داشته اند که در اداره اشان واگذاری شغل در اینجا بر اساس قابلیت هاست. ۴۵/۴ درصد پاسخگویان در حد کم، ۲۷/۹ درصد در حد متوسط و ۲۶/۷ درصد نیز در حد زیاد، اظهار داشته اند که امکانات در محیط کار برایشان مناسب است. در خصوص مناسب بودن ساعت کاری، ۲۶/۸ درصد پاسخگویان در حد کم، ۱۸/۶ درصد در حد متوسط و ۵۴/۷ درصد نیز در حد زیاد، اظهار داشته اند که ساعت کاری اشان مناسب است. ۴۷/۷ درصد پاسخگویان در حد کم، ۳۰/۲ درصد در حد متوسط و ۲۲/۱ درصد نیز در حد زیاد، اظهار داشته اند که اجرای قوانین کار را در رابطه با خودشان عاقلانه می‌بینند. همچنین یافته‌ها گویای این مطلب است که ۵۲/۹ درصد پاسخگویان در حد کم، ۲۷/۹ درصد در حد متوسط و ۱۹/۲ درصد نیز در حد زیاد، اظهار داشته اند که امکانات رفاهی متناسب با وضعیت خود را دریافت می‌کنند. یافته‌ها نشان داد که ۳۷/۸ درصد پاسخگویان در حد کم، ۳۳/۷ درصد در حد متوسط و ۲۸/۵ درصد نیز در حد زیاد، اظهار داشته اند که به منظور حل مشکلات محل کار دعوت به مشارکت می‌شوند. ۴۸/۳ درصد پاسخگویان در حد کم، ۲۸/۵ درصد در حد متوسط و ۲۳/۲ درصد نیز در حد زیاد اظهار داشته اند که به پیشنهادات و نظرات توجه می‌شود. در خصوص واگذاری مسئولیت متناسب با قابلیت‌ها ۳۱/۹ درصد پاسخگویان در حد کم، ۳۵/۵ درصد در حد متوسط و ۳۲/۶ درصد نیز در حد زیاد، اظهار داشته اند که در اداره اشان واگذاری مسئولیت‌ها متناسب با قابلیت‌های افراد است.

آزمون فرضیه‌ها

متغیرهای سن، جنس، محل تولد، مدرک تحصیلی، سابقه اشتغال، نوع شغل، پست سازمانی و حقوق ماهیانه در رضایت از شغلی تأثیر دارند. رابطه بین مدرک تحصیلی، حقوق ماهیانه با رضایت از شغل، رابطه‌ای معکوس است. شواهد نشان می‌دهد که نابینایانی که مدرک بالاتری دارند سطح رضایت از شغل در آنان پایین می‌آید. از آنجا که حقوق ماهیانه، تابع مدرک تحصیلی است و متقابلاً رابطه معکوس بین مدرک تحصیلی و رضایت از شغل دیده شد، لذا دور از ذهن نخواهد بود که با بالا رفتن حقوق ماهیانه، از رضایت شغلی کاسته شود. جنس و محل تولد تأثیری در حد متوسط در رضایت شغل را نشان داد. نابینایانی که در شهر متولد شده‌اند در مقایسه با نابینایانی که در روستا متولد شده‌اند، رضایت شغلی بیشتری را ابراز نمودند. براساس توزیع نسبت‌ها و میانگین رضایت شغلی به تفکیک جنس، زنان در مقایسه با مردان، از رضایت شغلی بیشتری بهره مند بودند. جدول (۱)

جدول (۱) تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته رضایت از شغل

متغیر مستقل	کای اسکوئر	درجه آزادی	سطح معناداری	شدت تأثیر
۱. سن	۱۲/۱۴۶	۴	۰/۰۱۶	Kendattav-c 0/102
۲. جنس	۲۲/۹۸۱	۲	۰/۰۰۰	Vcramer 0/366
۳. وضعیت تأهل	۳/۸۰۷	۲	۰/۱۴۹	
۴. محل تولد	۲۲/۹۸۱	۲	۰/۰۰۰	V cramer 0/366
۵. مدرک تحصیلی	۳۷/۰۲۲	۴	۰/۰۰۰	Kendall tau-c -0/092
۶. سابقه اشتغال	۱۰/۱۶۲	۴	۰/۰۳۸	Kendall tau-c 0/152
۷. محل خدمت	۴/۱۰۲	۲	۰/۱۲۹	
۸. نوع شغل	۱۴/۲۲۹	۶	۰/۰۲۷	Vcramer 0/203
۹. نوع سازمان	۱/۶۵۹	۲	۰/۴۲۸	
۱۰. پست سازمانی	۹/۲۰۲	۲	۰/۰۱۰	Vcramer 0/231
۱۱. حقوق ماهیانه	۱۵/۶۰۹	۴	۰/۰۰۴	-۰/۱۹

از آنجا که آزمون KMO مقدار ۰/۷۵۲ و آزمون بارتلت سطح معناداری ۰/۰۰۱ را نشان داد، اقدام به تحلیل عاملی ممکن شد. (ص ۳۶)

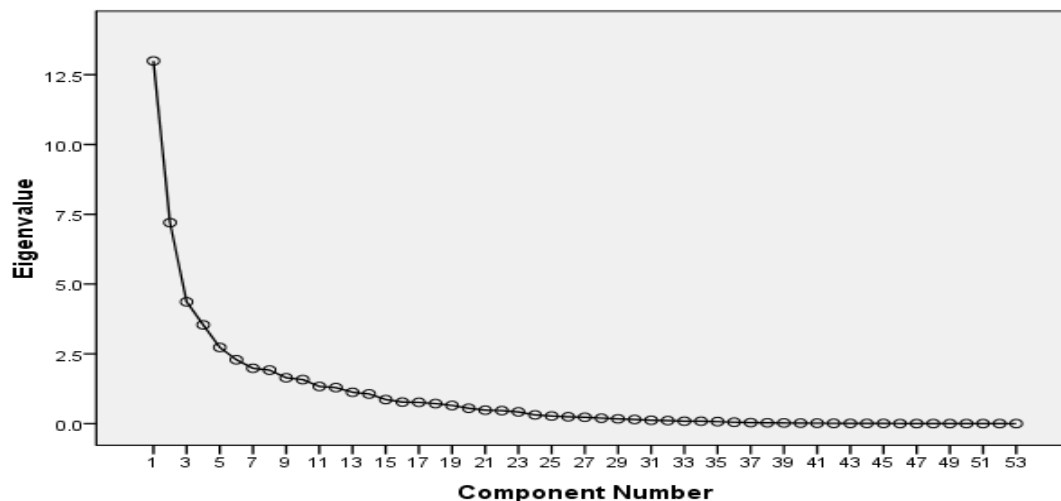
در رابطه با استخراج عامل‌ها در این پژوهش از روش تحلیل مولفه‌های اصلی استفاده شد. جدول (۲) نشان می‌دهد که با استفاده از روش کیزر، تعداد ۵ عامل دارای ارزش ویژه بالاتر از یک می‌باشند. در ضمن، عامل اول توانسته است حدود ۲۰/۰۴۵ درصد از کل واریانس مجموعه ۵۳ مورد (از ابزار اندازه‌گیری) را تبیین کنند. عامل‌های بعدی نیز به ۱۳/۲۲۸ و ۱۰/۸۵۱ و ۷/۵۴۸ و ۶/۴۹۲ درصد از واریانس ۵۳ مورد را تبیین کرده‌اند. علاوه بر این، کل واریانس تبیین شده توسط مجموعه ۵ عامل از مجموعه ۵۰ مورد نیز برابر با ۵۸/۱۶۴ درصد بوده است.

جدول (۲) واریانس تبیین شده گویه‌ها توسط عامل‌ها

مقدار ویژه			
عامل‌ها	کل	درصد از واریانس	درصد تجمعی از واریانس
اول	۵/۶۲۴	۲۰/۰۴۵	۲۰/۰۴۵
دوم	۳/۰۱۱	۱۳/۲۲۸	۳۳/۲۷۲
سوم	۲/۷۵۱	۱۰/۸۵۱	۴۴/۱۲۳
چهارم	۲/۰۰۱	۷/۵۴۸	۵۱/۶۷۲
پنجم	۱/۴۴۱	۶/۴۹۲	۵۸/۱۶۴

نمودار سنگریزه نیز (همانند معیار کیزر) نشان می‌دهد که مجموعه ۵۳ سوال مورد نظر، قابل تقلیل به ۵ عامل زیربنایی می‌باشند. در واقع، نمودار سنگریزه به شکل بصری، نتیجه معیار کیزر در جدول قبلی مبنی بر ۵ عاملی بودن ابزار اندازه‌گیری را تأیید می‌کند.

Scree Plot



عامل اول

۱- با علاقه انتخاب کردن کار ۲- جامعه عمل پوشاندن به آرمان های ذهنی ۳- انتخاب دوباره شغل در صورت انتخاب مجدد شغل ۴- احساس ساخته شدن فرد برای کار ۵- رسیدن به آرزوهای خود به کمک شغل ۶- وجود داشتن امکان پیشرفت و ترقی در کار ۷- بالا بودن وجهه شغلی در جامعه ۸- بالا بودن منزلت شغلی ۹- تصور کردن بالا بودن موقعیت و پایگاه شغل در جامعه ۱۰- استقلال در عمل به عنوان یکی از جذابیت های کار ۱۱- رضایت از شغل ۱۲- متعلق بودن دستاوردهای کار به فرد ۱۳- امید فراوان داشتن در امتداد فعالیت های شغلی ۱۴- متعلق بودن کار به فرد ۱۵- انتخاب شغل با آشنایی کامل ۱۶- توصیه انتخاب شغل به دیگران ۱۷- کلیدی بودن مسئولیت کاری فرد ۱۸- دنیوی و اخروی بودن مسئولیت کاری فرد ۱۹- بالا بودن میزان پایداری مسئولین در انجام تعهدات خود در قبال کارکنان ۲۰- اعتقاد داشتن به حرکت اداره ام در جهت اهداف اداره ۲۱- اعتقاد داشتن به کارآمدی مدیریت ۲۲- قردادانی مسئولین از عملکرد درست

عامل دوم

۱- گامهای موثر مسئولین در بالا بردن سطح کارمندان نابینا ۲- توجه به پیشنهادات و نظرات ۳- اعتماد به کارایی مدیریت ۴- دریافت امکانات رفاهی متناسب با وضعیت ۵- در میان گذاشتن مسائل کاری با مافوق ۶- عادلانه بودن ملاک و نحوه ارزشیابی کارمندان ۷- دعوت به مشارکت به منظور حل مشکلات محل کار ۸- مناسب بودن امکانات در محل کار ۹- در میان گذاشتن مسائل غیرکاری با مافوق ۱۰- واگذاری مسئولیت متناسب

با قابلیت ها ۱۱- اعتماد کامل داشتن به وعده مسئولین اجرایی در مورد بهتر ساختن وضعیت نابینایان دانش آموخته ۱۲- عادلانه بودن وضعیت ارتقا و اخذ گروه در اداره.

عامل سوم

۱- فراهم کردن حقوق دریافتی به منظور داشتن تفریحات ۲- پرداخت به موقع حقوق ۳- تناسب کامل میزان حقوق و فعالیت ها ۴- رضایت از حقوق در مقایسه با کارکنان ادارات دیگر ۵- امکان پس انداز با حقوق دریافتی ۶- امکان اضافه کاری و دریافت حق در اداره ۷- توجه به تحصیلات در اداره ۸- در میان گذاشتن مسائل شخصی و خانوادگی با همکاران ۹- توجه به وضعیت مسکن کارکنان در اداره

عامل چهارم

۱- امکان داشتن جذب منشی با حقوق دریافتی ۲- امکان داشتن وسعت در زندگی با حقوق دریافتی ۳- برنامه ریزی کردن برای رفتن به تفریح با همکاران بعد از کار ۴- واگذاری شغل بر اساس قابلیت ها ۵- اعتقاد به جایگاه موثر خود در اداره

عامل پنجم

۱- مناسب بودن ساعت کاری ۲- عادلانه بودن اجرای قوانین کار در رابطه با خود ۳- برآورده شدن نیازها با حقوق پرداختی ۴- بالا بودن احساس امنیت شغلی ۵- راضی بودن از زندگی به صورت کلی

آزمون رگرسیون چند متغیره برای شناسایی عوامل موثر بر رضایت شغلی

به منظور پیش بینی تغییرات رضایت شغلی طریق متغیرهای مستقل از رگرسیون چند متغیره (و با روش Enter) استفاده شده است.

جدول شماره (۳) مشخص کننده های کلی تحلیل رگرسیونی متغیرهای مستقل بر رضایت شغلی

شاخص آماری مدل رگرسیون	ضریب همبستگی (R)	R ²	R ² تعدیل شده	F	سطح معناداری
۱	۰/۸۴۷	۰/۷۱۸	۰/۷۰۱	۴۱/۰۰۸	۰/۰۰۰

منظور از R² میزان برآورد واریانس رضایت شغلی می باشد که توسط متغیرهای مستقل تبیین می شود. که در تحقیق حاضر مشخص شد که ۷۱ درصد از واریانس (یا تغییرات) متغیر رضایت شغلی توسط مجموع متغیرهای مستقل تبیین می گردد.

با توجه به مقدار F= ۴۱/۰۰۸ و سطح معناداری به دست آمده (Sig = 0/000) که در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد (Sig < 0/05). می توان گفت که متغیرهای مستقل قادرند تغییرات متغیر وابسته را تبیین کنند.

نتایج حاصل از تحلیل مسیر عوامل موثر بر روی رضایت شغلی

برای انجام تحلیل مسیر بر روی رضایت شغلی تمامی متغیرهای مستقل به برنامه رگرسیونی معرفی شدند.

متغیرهای «رضایت از شرایط کاری»، «مسئولیت کاری»، «امکان رشد» «امکان پیشرفت و ترقی»، «رضایت از حقوق» «استقلال در عمل»، «رضایت از مافوق»، «رضایت از همکاران» و «امنیت شغلی» بعنوان متغیرهای مستقل معرفی شدند و متغیر وابسته اصلی و نهایی این تحقیق، «رضایت شغلی» است که در این قسمت، به بررسی نتایج حاصل از آزمون تحلیل مسیر عواملی پرداخته می‌شود که بر رضایت شغلی تأثیر گذاشته‌اند. البته قبل از اشاره به این نتایج، باید گفت که متغیرهای مستقل به سه شیوه (الف - اثر صرفاً مستقیم، ب- اثر صرفاً غیرمستقیم، ج- اثر مستقیم و هم غیرمستقیم) و با ضریب بتاهای مختلف بر رضایت شغلی (بعنوان متغیر وابسته) تأثیر داشته‌اند که در زیر به ترتیب سهم نسبی تأثیر هر یک از این سه شیوه، به نتایج اشاره می‌شود:

۱- متغیرهایی که بطور مستقیم بر متغیر وابسته تأثیر می‌گذارند.

با توجه به نتایج تحلیل مسیر مشخص است که متغیر رضایت از شرایط کاری به عنوان یک متغیر کلیدی و واسط می‌باشد و از بعضی از متغیرها تأثیر پذیرفته و بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد و از این رو در ادامه به شرح و بسط کوتاهی از مدل تحلیل مسیر می‌پردازیم. بر طبق نتایج، متغیر «رضایت از شرایط کاری» با ضریب تأثیر ۰/۶۴۹ (Beta=۰/۶۴۹) بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی داشته است، بنابراین رضایت شغلی بیش از همه تابع تغییرات رضایت از شرایط کاری است. یعنی هر چه فرد از شرایط کاری رضایت بیشتری داشته باشد، رضایت شغلی بیشتری خواهد داشت. البته این متغیر بلافاصله بعد از رضایت شغلی بعنوان متغیر وابسته میانی وارد معادله گردیده و تأثیر رگرسیون سایر متغیرها بر روی آن محاسبه شده است.

۲- متغیری که علاوه بر تأثیر مستقیم بصورت غیر مستقیم (با واسطه سایر متغیرها) بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارند:

متغیرهایی که علاوه بر تأثیر مستقیم، بصورت غیرمستقیم و از طریق متغیرهای وابسته میانی^{۳۳} بر متغیر وابسته نهایی (رضایت شغلی) تأثیر می‌گذارند، عبارتند از:

- متغیر "رضایت از حقوق" علاوه بر تأثیر مستقیم (با ضریب ۰/۲۴۲) با واسطه متغیر رضایت از شرایط کاری (با ضریب ۰/۳۰۶) تأثیر افزایش بر رضایت شغلی دارد.

همچنین متغیر رضایت از حقوق با واسطه متغیر رضایت از مافوق (با ضریب ۰/۲۸۸) و متغیر رضایت از شرایط کاری (با ضریب ۰/۴۲۴) بر رضایت شغلی تأثیر افزایش دارد. نتیجه را بدین صورت می‌توان تحلیل کرد که با افزایش رضایت از حقوق، «رضایت از مافوق، رضایت از شرایط کاری» بالا خواهد رفت و با بالا رفتن هر یک از آنها، رضایت شغلی نیز افزایش پیدا می‌کند.

- متغیر "امکان رشد" علاوه بر تأثیر مستقیم (با ضریب ۰/۱۸۸) با واسطه متغیر رضایت از شرایط کاری (با ضریب ۰/۲۰۹) تأثیر افزایش بر رضایت شغلی دارد. نتیجه را بدین صورت می‌توان تحلیل کرد که با افزایش امکان رشد «رضایت از شرایط کاری» بالا خواهد رفت و بالا رفتن رضایت از شرایط کاری باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود.

همچنین متغیر امکان رشد با واسطه متغیر رضایت از مافوق (با ضریب ۰/۴۲۴) و متغیر رضایت از شرایط کاری (با ضریب ۰/۴۲۴) بر رضایت شغلی تأثیر افزایش دارد. نتیجه را بدین صورت می‌توان تحلیل کرد که با افزایش امکان

^{۳۳} در تحلیل مسیر منظور از متغیرهای وابسته میانی، متغیرهایی می‌باشد که بعد از متغیر رضایت شغلی وارد معادله شده‌اند (مثل رضایت از شرایط کاری، رضایت از مافوق) و تأثیر رگرسیون سایر متغیرها بر روی آنها محاسبه شده است.

رشد، «رضایت از مافوق، رضایت از شرایط کاری» بالا خواهد رفت و با بالا رفتن هر یک از آنها، رضایت شغلی نیز افزایش پیدا می کند.

- متغیر "امکان پیشرفت و ترقی" علاوه بر تأثیر مستقیم (با ضریب ۰/۳۶۳) با واسطه متغیر رضایت از شرایط کاری (با ضریب ۰/۲۹۵) تأثیر افزایشده بر رضایت شغلی دارد. نتیجه را بدین صورت می توان تحلیل کرد که با افزایش امکان پیشرفت و ترقی در کار «رضایت از شرایط کاری» بالا خواهد رفت و بالا رفتن رضایت از شرایط کاری باعث افزایش رضایت شغلی می شود

متغیری که دارای تأثیر غیرمستقیم بر رضایت شغلی می باشند:

- متغیر استقلال در عمل با واسطه متغیر رضایت از شرایط کاری (با ضریب ۰/۳۳۳) بر رضایت شغلی تأثیر افزایشده دارد. نتیجه را بدین صورت می توان تحلیل کرد که با افزایش استقلال در عمل، «رضایت از شرایط کاری» بالا خواهد رفت و با بالا رفتن رضایت از شرایط کاری، رضایت شغلی نیز افزایش پیدا می کند.

- متغیر رضایت از همکاران با واسطه متغیر رضایت از شرایط کاری (با ضریب ۰/۱۴۴) بر رضایت شغلی تأثیر افزایشده دارد. نتیجه را بدین صورت می توان تحلیل کرد که با افزایش رضایت از همکاران، «رضایت از شرایط کاری» بالا خواهد رفت و با بالا رفتن رضایت از شرایط کاری، رضایت شغلی نیز افزایش پیدا می کند.

همچنین متغیر رضایت از همکاران با واسطه متغیر رضایت از مافوق (با ضریب ۰/۲۵۶) و متغیر رضایت از شرایط کاری (با ضریب ۰/۴۲۴) بر رضایت شغلی تأثیر افزایشده دارد. نتیجه را بدین صورت می توان تحلیل کرد که با افزایش رضایت از همکاران، «رضایت از مافوق، رضایت از شرایط کاری» بالا خواهد رفت و با بالا رفتن هر یک از آنها، رضایت شغلی نیز افزایش پیدا می کند.

- متغیر امنیت شغلی با واسطه متغیر رضایت از شرایط کاری (با ضریب ۰/۲۱۰) بر رضایت شغلی تأثیر افزایشده دارد. نتیجه را بدین صورت می توان تحلیل کرد که با افزایش امنیت شغلی، «رضایت از شرایط کاری» بالا خواهد رفت و با بالا رفتن رضایت از شرایط کاری، رضایت شغلی نیز افزایش پیدا می کند.

همچنین متغیر امنیت شغلی با واسطه متغیر رضایت از مافوق (با ضریب ۰/۱۷۷) و متغیر رضایت از شرایط کاری (با ضریب ۰/۴۲۴) بر رضایت شغلی تأثیر افزایشده دارد. نتیجه را بدین صورت می توان تحلیل کرد که با افزایش امنیت شغلی، «رضایت از مافوق، رضایت از شرایط کاری» بالا خواهد رفت و با بالا رفتن هر یک از آنها، رضایت شغلی نیز افزایش پیدا می کند.

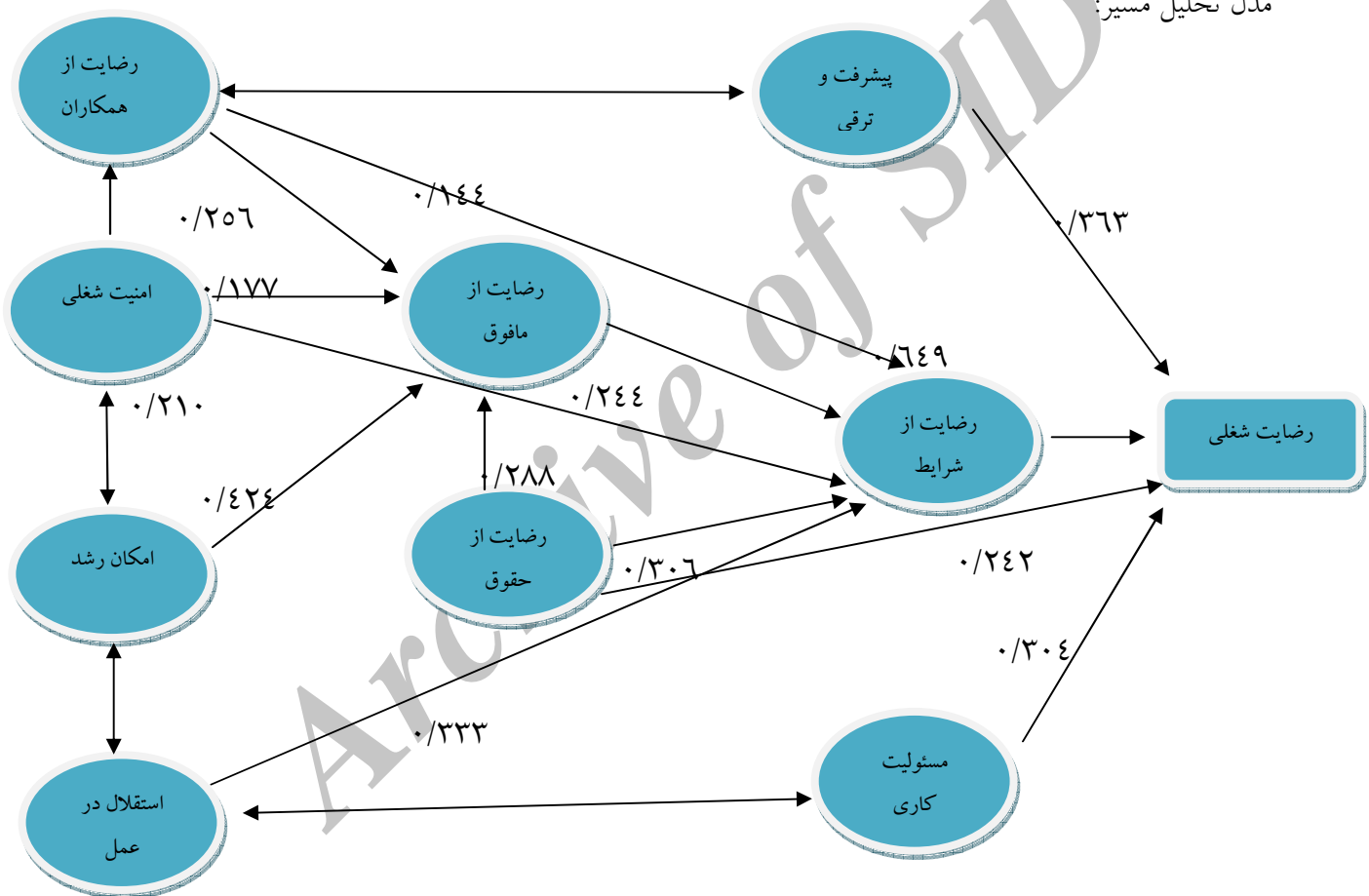
- متغیر رضایت از مافوق با واسطه متغیر رضایت از شرایط کاری (با ضریب ۰/۴۲۴) بر رضایت شغلی تأثیر افزایشده دارد. نتیجه را بدین صورت می توان تحلیل کرد که با افزایش رضایت از مافوق، «رضایت از شرایط کاری» بالا خواهد رفت و با بالا رفتن رضایت از شرایط کاری، رضایت شغلی نیز افزایش پیدا می کند.

جدول شماره (۴): میزان تأثیر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مستقل بر رضایت شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
رضایت از شرایط کاری	رضایت شغلی	۰/۶۴۹	-	۰/۶۴۹
مسئولیت کاری	رضایت شغلی	۰/۳۰۴	-	۰/۳۰۴

۰/۵۱۹	۰/۲۷۷	۰/۲۴۲	رضایت از حقوق
۰/۵۵۴	۰/۱۹۱	۰/۳۶۳	پیشرفت و ترقی
۰/۱۱۷	۰/۱۱۷	-	امکان رشد
۰/۱۸۴	۰/۱۸۴	-	امنیت شغلی
۰/۱۶۳	۰/۱۶۳	-	رضایت از همکاران
۰/۲۷۵	۰/۲۷۵	-	رضایت از مافوق
۰/۲۱۶	۰/۲۱۶	-	استقلال در عمل

مدل تحلیل مسیر:



بحث

با توجه به پژوهش انجام شده، در بین دانش آموختگان نابینای شهر تهران هم چنین نشستن پای صحبت ها و در واقع درد دل های دانش آموختگان نابینا، قابل ذکر است که این قشر جامعه زمینه اشتغال بسیار محدود می باشند و عدم اعتماد مسئولین و مدیران مزید بر علت می باشد. بنابراین چند پیشنهاد در این خصوص ضروری به نظر می-رسد. (۱) فرهنگ سازی و اعتماد سازی نسبت به کارنابینان. سازمانها و نهادهای مربوطه مانند صدا و سیما، وزارت

آموزش و پرورش، وزارت فرهنگ و ارشاد، وزارت علوم و فناوری و نهادهایی مثل قوه مقننه و NGO های مربوط به، نابینایان می‌توانند بلندترین گام‌ها را در این راه بردارند. (۲) در نظر گرفتن وام‌های اشتغال سهل الوصول که نابینایان بتوانند از آن طریق اشتغال زایی کنند. (۳) ایجاد صندوق حمایت از دانش‌آموختگان نابینا در صورت بیکاری، از سوی دیگر، (۱) از آنجائیکه این قشر از جامعه درآمدی برابر و بعضاً کمتر از هم‌ردیفان خود داشته و هزینه‌های بیشتری نسبت به دیگر اقشار جامعه دارند، عملکرد مسئولان در این رابطه حائز اهمیت است چنانچه با برنامه‌ریزی‌ها و قانون‌گذاری‌های دقیق می‌توانند هزینه‌های زندگی آنها را کاهش دهند. (۲) پست‌هایی در خور شأن و دانش آنان در سازمانها برای ایشان در نظر گرفته شود. (۳) ایجاد بانک اطلاعاتی دانش‌آموختگان نابینا، که با این کار می‌توان در خصوص نوع شغل، میزان درآمد، تناسب شغلی با رشته تحصیلی و سایر اطلاعات در شناسایی مشکلات دانش‌آموختگان نابینا بهره‌جست.

Archive of SID

منابع

- افتخاری، عیسی. (۱۳۷۳). تاثیر پرداخت کارانه بر رضایت شغلی کارمندان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران. تهران: دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی: دانشگاه علامه طباطبایی.
- بیرو، آلن. (۱۳۸۰). فرهنگ علوم اجتماعی. (باقر ساروخانی، مترجم). تهران: انتشارات کیهان.
- بیلز، رابرت. (۱۳۷۱). کاربرد روان شناسی در آموزش. (پروین کدیور، مترجم). تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- پارسا، محمد. (۱۳۷۴). روان شناسی تربیتی. تهران: سخن.
- توسلی، غلام عباس. (۱۳۸۱). جامعه شناسی کار و شغل. تهران: نشر علمی.
- جاسبی، عبدالله. (۱۳۷۱). اصول و مبانی مدیریت. تهران: انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- جهانفر، محمد. (۱۳۷۲). نظری به شاخص های جمعیتی، بهداشتی، اقتصادی و اجتماعی جهان امروز در ۱۹۹۲ میلادی. تهران: مؤسسه جغرافیایی و کاتوگرافی سحاب.
- دسلر، گری. (۱۳۷۳). مبانی مدیریت. (داود مدنی، مترجم). تهران: قومس.
- سیاسی، علی اکبر. (۱۳۷۴). نظریه های شخصیت یا مکاتب روان شناختی. 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.
- ضرغامی، مصطفی. (۱۳۷۹). مشکلات اشتغال و بیکاری فارغ التحصیلان آموزش عالی. تنگناها، زمینه ها و راه حل ها. فصلنامه پژوهش. شماره دوم.
- 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. (۱۳۷۶). مدیریت در سازمان ها: مقدمه ای بر رفتار کارکنان در سازمان ها، (محمد حسن نظری نژاد، مترجم). مشهد: آستان قدس رضوی.
- نائلی، محمد علی. (۱۳۸۰). انگیزش در سازمان ها. اهواز: دانشگاه شهید چمران.
- هوی، وین ک/ میسکل، ج. (۱۳۷۰). تئوری پژوهش و عمل در مدیریت آموزشی، (میر محمد سیدعباس زاهد، مترجم). ارومیه: انتشارات انزلی.

Hoy, Wayne, K. Miskel, Ceil.(1978). G "Educational Administration." New Yourk, The Free Press.

Wexly. P. G and Yuki L.M,(1985). "organizational and personnel psychology" Irwin, Inc, P.45.

Employment status and occupational satisfaction of blind graduates employed in city of Tehran (2010)

Torkaman, F. (Ph.D.)

Afza, S. (M.A)

Abstract

The present article, which intends to deal with a social issue, is a practical and applied research. The research has as its objective studying job status of the blind graduates working in City of Tehran, in the year of 2010. The main motive behind the making of this research is observation of issues and problems and different kind of deficiency in employment and job satisfaction among this stratum of the society. Surveying is the methodology used for research and it is of descriptive type. The statistical community constitutes the blind with higher education employed and working in Tehran in the year of 2010. No accurate statistics of the quantity of members of this community was found in any center. Accordingly, the sample was shaped, using snow ball or lattice nonprobability sampling. The technique of questionnaire has been used in this research. In order to make research hypotheses, the two factor theories of Herzberg, the expectation, theory of Porter and Lawer, and extension and needs series of Mazlo, the Hoy and Miksel Theory, the Charles Holin Theory and Kort Loin Theory were used. There were 172 people interviewed in this research, who constituted the whole of our statistical society; and, we have made descriptive and deductive analysis of the data, using statistical software. Individual factors hypotheses include age, sex, birthplace, and general satisfaction with life and job factors, such as (1) motivation factors-independence in action, interest in work, knowledge, advancement and progress, and job responsibilities; (2) intermediary factors-rights, base and situation and the possibility of growth or promotion; (3) environmental factors-communication with superiors, relation with colleagues, job security and work conditions. Based on the specifications of the society under study, it became clear that most of the employees in the fields of law, social sciences and psychology have better organizational positions that suite their fields of study.

Keywords: occupational satisfaction, individual factors, motivation factors, environmental factors, medium factors, blind graduates employed