

بررسی میزان رضایت شغلی بین معلمان زن و مرد مقطع متوسطه اول شهرستان کهنوج در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۰۳

کد مقاله: ۱۹۱۷۴

فاطمه کارگرا، نسرین کریمی زه^۲، فاطمه کریمی^۳،
مهرانگیز کریمی نیا^۴

چکیده

یکی از نیازهای اساسی جامعه بشری نیاز به تعلیم و تربیت است که در حال حاضر این رسالت خطیر را قشر عظیمی از زنان و مردان بر عهده دارند. با پیشرفت همه جانبه علم و تکنولوژی در تمامی عرصه‌ها؛ توقع افزایش رفاه، آسایش و رضایت از زندگی یکی از مولفه‌های اصلی افراد محسوب می‌شود. در این میان رضایت شغلی یکی از مولفه‌های بسیار مهمی است که تاثیر بسزایی در موفقیت شغلی دارد. رضایت شغلی باعث افزایش کارایی و نیز آرامش روحی و روانی افراد می‌گردد. آموزش و پرورش به عنوان نهاد رسمی تعلیم و تربیت که در میان سایر نهادها بیشترین نیروی انسانی را به خود اختصاص داده، عهده دار تعلیم و تربیت قشر عظیمی از نوجوانان و جوانان است. آموزش و پرورش در این عرصه همانند سایر نهادها تلاش می‌کند تا ابتدا کارکنانی توانمند، دارای بهره‌وری بالا، متعهد و بانگیزه را پرورش دهد تا زمینه رشد فراگیرانش در فرایند یاددهی و یادگیری مهیا شود. رضایت شغلی می‌تواند رضایت از زندگی افراد را افزایش دهد و وسیله رسیدن به مقصود را فراهم سازد. هدف این پژوهش بررسی میزان رضایت شغلی بین زنان و مردان مقطع متوسطه اول شهرستان کهنوج است. روش تحقیق در این پژوهش، روش پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش تمام زنان و مردان شاغل در مقطع متوسطه اول شهرستان کهنوج در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۲ است؛ به لحاظ کثرت جامعه هدف، افراد مورد مطالعه به روش نمونه‌گیری علمی تصادفی ساده انتخاب شده است. سپس پژوهش در جمعیت نمونه صورت گرفت؛ آنگاه نتایج پژوهش در جمعیت کل تعمیم داده شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده است.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، معلمان، متوسطه اول، یادگیری، پیشرفت

۱- کارشناس ارشد علوم اقتصادی، kargar1097f@mihanmail.org

۲- کارشناس علوم اجتماعی

۳- کارشناس آموزش ابتدایی

۴- کارشناس زبان و ادبیات فارسی

با وجود این که از پیشرفت علم و تکنولوژی مدت زمان زیادی نمی‌گذرد؛ پیشرفت همه‌جانبه علم و تکنولوژی، باعث توقع افزایش رفاه، آسایش و رضایت از زندگی بطور چشمگیری شده است. در عین حال در عصر کنونی، جامعه بشری چنان درگیر مشکلاتی است که شاید بتوان گفت این پریشان‌حوالی و غرق در دنیای ماشینی شدن، نتیجه دور شدن او از هدف و غایت اصلی زندگی و داشتن دغدغه‌هایی است که به درستی تعریف نشده‌اند.

در چنین شرایطی، حضور پررنگ سازمان‌های آموزشی در کشورمان است که می‌تواند با توجه به اهداف عالی، سند چشم‌انداز و نقشه راه، با هدایت و برانگیختن نیروهای انسانی خود بر اساس اعتقادات، باورها و ارزش‌های انسانی شرایطی را فراهم سازد تا ابتدا کارکنانی توانمند، دارای بهره‌وری بالا، متعهد و باانگیزه را تربیت و پرورش دهند؛ آنگاه این نیروی تربیت یافته؛ خود، عهده‌دار تعلیم و تربیت نسل‌های بعدی باشند. «تعلیم و تربیت یکی از نیازهای اساسی و دغدغه‌دیرین تمام جوامع بشری بوده است. در اکثر جوامع، حتی دورافتاده‌ترین قبایل و گروه‌های اجتماعی کوچک، در سراسر این کره خاکی، برای تأمین این نیاز ضروری زندگی اجتماعی حساسیت به خرج می‌دادند. چرا که این اشرف مخلوقات، تنها با آموزش است که می‌تواند مشکلات خود را مرتفع نماید و این ویژگی، وجه تمایز انسان با سایر موجودات است. ویژگی دیگری که نشان ارجحیت انسان بر سایر جانوران محسوب می‌شود این است که؛ می‌تواند از طریق آموزش، دانش و مهارت خود را به آیندگان انتقال دهد.» (بیرقی فرد و همکاران، ۱۳۹۹: ۵۴)

«رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. اکثر صاحب‌نظران در خصوص ارتباط رضایت شغلی با عوامل روانی و اجتماعی اشتراک نظر دارند و معتقدند اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است (پرهیزکار، ۱۳۷۳). ترکیب معینی از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا، و روابط محیط کاری سبب می‌گردد که فرد از شغلش راضی باشد. پایین بودن رضایت شغلی را با تعدادی علائم بالقوه آسیب‌رسان مرتبط دانسته‌اند (کول و فریمن، ۱۹۹۷). براون و همکاران (۱۹۹۸) خاطر نشان می‌کنند که رضایت شغلی به منظور تضمین ارائه خدمات با کیفیت مطلوب به دانش‌آموزان ضروری است. سطح رضایت شغلی بر اجرای موثر کار فرد تأثیر دارد (باچراچ و همکاران، ۱۹۹۰؛ ما و همکاران، ۱۹۹۹؛ اسپکتور، ۱۹۹۷). مطالعات نشان می‌دهند که رضایت شغلی در سلامت جسمی و روانی فرد تأثیر دارد (کول و فریمن، ۱۹۹۷؛ دو چام و همکاران، ۲۰۰۰؛ پاگلیسی، ۱۹۹۹)، و عدم رضایت شغلی با استرس و خستگی مرتبط است (لوبان و همکاران، ۱۹۹۸؛ مارتین و همکاران، ۱۹۹۸؛ ول پین و همکاران، ۱۹۹۱)» (کلدی و عسکری، ۱۳۸۲: ۱۰۵).

«رضایت شغلی از عوامل مهم موفقیت شغلی است که موجب کارایی بیشتر و احساس رضایت فرد از خویش می‌شود. افرادی که از شغل خود رضایت دارند، کارایی بیشتری داشته و به احتمال بیشتری در شغل خود می‌مانند. (دیمگلو و همکاران، ۲۰۰۵) در مقابل، نارضایتی شغلی عامل پیش‌بینی‌کننده مهمی برای استعفا و غیبت از کار است که کارآمدی سازمان را نیز کاهش می‌دهد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱). از دیدگاه هاپاک (۱۹۳۵) رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است که با عوامل روانی، جسمانی و عاطفی ارتباط دارد؛ در همین مورد گینزبرگ (۱۹۵۱) به دو نوع رضایت شغلی اشاره می‌کند: نخست، رضایت درونی که از دو منبع حاصل می‌گردد (احساس لذتی که از اشتغال به کار و فعالیت عاید فرد می‌شود و لذتی که بر اثر مشاهده، پیشرفت و انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی و بروز توانایی‌ها و رغبت‌ها به انسان دست می‌دهد). دوم، رضایت بیرونی که با اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر است» (جمالی و همکاران، ۱۳۹۵: ۴۶).

اهمیت نقش معلم در نظام آموزش و پرورش از این نظر است که عمده‌ترین و موثرترین ارتباط را با فراگیران دارد و هرگونه رفتار و نگرش او می‌تواند بر رفتار فراگیران تأثیر بسزایی داشته باشد. رضایت شغلی یکی از عواملی است که در نحوه رفتار و عملکرد کارکنان موثر است. در مطالعات رفتار سازمانی ثابت شده است که رضایت شغلی با عواملی مانند غیبت، استعفا، اخراج، بیماریهای جسمی و روانی کارکنان رابطه منفی دارد (عباسی، ۱۳۷۰؛ به نقل از نظریور صمصامی، ۱۳۸۵).

یکی از علل توجه به رضایت شغلی معلمان این است که نارضایتی از شغل به نوعی موجب بروز مشکلاتی در آنان می‌شود. این امر نه تنها موجب گسیختگی روند آموزش و پرورش می‌شود بلکه تأثیر نامطلوب در یادگیری دانش‌آموزان دارد و در نهایت زبانهای غیرقابل جبرانی به آموزش و پرورش وارد می‌کند، زیرا که معلم نقش مهم و اساسی در فرایند یادگیری و کیفیت آموزشی دارد از طرف دیگر رضایت شغلی آنان نقش مهمی در رشد شخصیت آنها نیز دارد.

رضایت شغلی می‌تواند رضایت از زندگی افراد را افزایش دهد و وسیله رسیدن به مقصود را فراهم سازد. مطالعات متعدد نشان می‌دهد نحوه عملکرد مردان و زنان در مشاغل یکسان متفاوت بوده است. انگیزه‌ها، خواسته‌ها و نیازهای این دو گروه نیز متفاوت است. بنابراین این تفاوت می‌تواند دارای درجات، شدت و ضعف از نظر شغلی باشد. این نوشتار با محور قرار دادن این فرض مطرح شده در خصوص اینکه رضایت شغلی می‌تواند رضایت از زندگی افراد را افزایش دهد؛ به بررسی میزان رضایت شغلی بین زنان و

مردان شاغل در مقطع متوسطه اول شهرستان کهنوج استان کرمان پرداخته است. پس این پژوهش در امتداد این پرسش آغازین که: آیا عوامل و وضعیت موجود در جلب رضایت شغلی معلمان مرد موثر است یا در جلب رضایت معلمان زن؟ ادامه خواهد داشت.

۲- اهمیت و ضرورت تحقیق

امروزه یکی از مولفه‌های مهمی که مورد توجه بسیاری از پژوهشگران علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی است و در بررسی میزان و کیفیت آن نیز تحقیقات فراوانی صورت گرفته، رضایت شغلی است. «در زمینه رضایت شغلی معلمان و عوامل موثر بر آن، می‌توان به پژوهش‌هایی که توسط برخی پژوهشگران نیز انجام شده اشاره کرد (جهانی، ۱۳۶۸؛ شریعت‌نیا، ۱۳۷۳؛ حسینی لرگانی، ۱۳۷۶؛ مهربابی‌زاده هنرمند و همکاران، ۱۳۸۰)» (کلدی و عسگری، ۱۳۸۲: ۱۰۷-۱۰۶). محققان بیان می‌کنند که تشویق در محیط کار می‌تواند منجر به مزایا و منافع از قبیل افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیت ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر و نیز عملکرد و بهره‌وری بالاتر شود (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶). در این میان بدون شک موضوع رضایت شغلی معلمان از جهات مختلف قابل تامل است. از جهتی رضایت شغلی معلمان می‌تواند پاره‌ای از مشکلاتی را که گریبانگیر جامعه و آموزش و پرورش است کاهش دهد. چرا که این رضایت باعث می‌شود معلم با دغدغه کمتری در کلاس درس حاضر شود؛ با آرامش خاطر بیشتری تدریس خود را انجام دهد. یقیناً تدریس مطلوب موجب تغییر در کیفیت آموزش می‌شود؛ نتیجه تغییر در کیفیت آموزش، تربیت و پرورش دانش‌آموزانی است که آرمان جامعه و وزارت آموزش و پرورش است. آنچه ضرورت انجام پژوهش حاضر را آشکار می‌کند این است که آگاهی از میزان رضایت شغلی معلمان به مدیران پایه و میانی کمک می‌کند در برنامه‌ریزی‌های آتی خود به عوامل دخیل و موثر در رضایت شغلی معلمان توجه بیشتری نموده و در صد تقویت آن عوامل برآیند.

۳- هدف کلی تحقیق

هدف کلی این پژوهش بررسی میزان رضایت شغلی بین معلمان زن و مرد مقطع متوسطه اول شهرستان کهنوج در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۲ است.

۴- پرسش‌های پژوهش

سوالات پژوهشی که در این پژوهش قابل طرح و بررسی است عبارتند از:

۱. آیا میزان و کیفیت رضایت شغلی در معلمان زن بیشتر است یا مرد؟
۲. آیا سطح تحصیلات بر رضایتمندی شغلی موثر است؟
۳. آیا سابقه خدمت بر رضایتمندی شغلی موثر است؟
۴. آیا وضعیت تاهل بر رضایتمندی شغلی موثر است؟

۵- فرضیات تحقیق

۱. بین میزان و کیفیت رضایت شغلی معلمان زن و مرد تفاوت وجود دارد.
۲. بین سطح تحصیلات و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۳. بین سابقه خدمت و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۴. بین وضعیت تاهل و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

۶- تعریف مفاهیم

از جهتی ناگزیر هستیم به منظور تسهیل قرائت این نوشتار برای خوانندگان، برخی از مفاهیم کاربردی را با استناد به منابع موثق تعریف نماییم.

۶-۱- آموزش متوسطه^۱

1. Second Level of education

«آموزش متوسطه: این اصطلاح در عرف بین‌المللی به دومین مرحله از آموزش رسمی اطلاق می‌گردد که در نظامهای آموزشی کشورهای مختلف، شکل‌های متفاوتی دارد. مثلاً در یک کشور، آموزش متوسطه به صورت دو دوره متوالی از هم متمایز است و در کشور دیگر اولین دوره آن دنباله دوره ابتدایی است. محققان موسسات بین‌المللی تعلیم و تربیت به منظور اجتناب از هرگونه سردرگمی در مقایسه نظامهای آموزشی، موافقت کردند که مقصود از آموزش متوسطه دوره‌ای از تحصیلات باشد که آموزش گروه سنی ۱۱-۱۲ تا ۱۷-۱۸ ساله را در برگیرد.» (آرمان، ۱۳۷۷: ۱۸-۱۷)

۶-۲- شغل

شغل یا پیشه فعالیتی منظم است که در ازای دریافت پول انجام می‌شود. یک فرد عموماً یک شغل را با کارمندی، داوطلبی، یا شروع کسب‌وکار آغاز می‌کند. (ویکی‌پدیا)

۳-۶- رضایت شغلی^۱

رضایت شغلی، احساس مثبت یا منفی و نگرش‌هایی که درباره شغل خود داریم را منعکس می‌کند که به تعداد زیادی از عوامل مربوط به کار وابسته است و دامنه آن از جایی که ما قرار داریم تا جایی که احساسی از تحقق در وظایف خود بدست می‌آوریم ادامه دارد (مهرداد، ۱۳۸۴).

«رضایت شغلی (خشنود شغلی) مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار است که کارکنان به وسیله آن به کار خود می‌نگرند (نائلی، ۱۳۷۳: ۱۷، به نقل از نوغانی، ۱۳۸۷: ۱۴۴)

«رضایت شغلی: به واکنش‌های شناختی، عاطفی و سنجشی افراد، نسبت به شغلشان اطلاق می‌گردد. (اینترنت، ویکی‌پدیا)

۶-۴- بررسی

«بررسی: رسیدگی، واری، مطالعه، تحقیق» (آرمان، ۱۳۷۷: ۱۸)

۷- عوامل موثر در رضایت شغلی

برای این که شخص کارش را خوب انجام دهد و از کارش لذت ببرد باید رضایت شغلی ایجاد شود. پس باید بررسی شود چه صورت رضایت شغلی به دست می‌آید؟ ما انسان‌ها در زندگی علاوه بر نیازهای مادی و فیزیولوژیک، نیازهای معنوی و اجتماعی عمده‌ای نیز داریم که تامین آنها گاهی به اندازه تامین نیازهای فیزیولوژیک اهمیت دارد. سازگاری شغلی در صورتی ممکن خواهد بود که این نیازهای اجتماعی نیز ارضاء شوند. برخی از آن‌ها عبارتند از:

۱. پول: هر کارگر یا کارمند باید در مقابل کاری که انجام می‌دهد پول بگیرد و میزان آن باید در حدودی باشد که هر کس آن کار را انجام بدهد می‌گیرد. ولی هرگز نباید این پول، شخصیت او را پایین بیاورد زیرا پول در عین حال که از عوامل اساسی زندگی به شمار می‌رود اما شخصیت کارمند مهم‌تر و باارزش‌تر از پولی است که به او پرداخت می‌شود.

۲. امنیت: امنیت شغلی یعنی این که شخص بدانند کاری را که در دست دارد سال‌ها ادامه خواهد داد. همچنین کارکنان نیازمندند که کار سالم انجام بدهند. امنیت شغلی، گاهی از عامل پول هم مهم‌تر است زیرا شخص علاقمند است کارش دایمی باشد هر چند مزدی که می‌گیرد چندان زیاد نیست. همین احتیاج به امنیت شغلی است که بعضی از مردم را به سوی کارهای دولتی و دست کشیدن از کار آزاد وادار می‌کند.

۳. شرایط مساعد کار: مردم دوست دارند در یک محیط تمیز و آراسته کار کنند. هر قدر محیط کار جالب و خوشایند باشد، بازده کار بیشتر خواهد شد.

۴. فرصت پیشرفت: عامل موثر دیگر در رضایت شغلی این است که هر کارمند یا کارگر اطمینان داشته باشد که فرصت پیشرفت همیشه برایش وجود دارد و او می‌تواند با ایجاد شرایط لازم و روشن در خود از قبیل مهارت بیشتر و... به درجات بالا ارتقاء یابد و از حقوق و پاداش زیاد بهره‌مند باشد.

۵. روابط شخصی: مردم علاقمندند با افرادی کار کنند که میان ایشان محبت متقابل حکمفرماست. هر کارگر یا کارمند علاقمند است که همکارانش، دوستان مهربان او باشند و نیز مورد محبت مدیریتش قرار بگیرد و همواره نظر او را درباره خودش بداند. همچنین، مدیر به پیشرفت کارمند یا کارگزش توجه کند و حتی این توجه خود را به او بگوید.

۶. هماهنگی با استعداد شخص: شخص وقتی از کارش لذت خواهد برد و راضی خواهد شد که با استعدادهای بدنی و عقلی وی متناسب باشد. در صورتی که کار از لحاظ استعداد ذهنی لازم در حد افراد عادی باشد، اگر شخص هوشمند یا تیزهوش را به آن کار بگمارند به زودی احساس ملالت و خستگی و سرانجام نفرت خواهد کرد و شخصی که از لحاظ سطح هوش در درجات پایین است نیز نخواهد توانست از عهده آن کار برآید و از رضایت شغلی لازم محروم خواهد شد.

۷. خستگی: همه مردم مدتی بعد از انجام کار احساس خستگی می‌کنند و این خستگی بر بازده شخص اثر می‌گذارد از اینرو باید در هر کار مساله خستگی و تاثیر آن را در شخص و کارش در نظر گرفت. علاوه بر این‌ها شرایط و خصایص محیطی کار و وسایل آن نیز در فردی که آن را انجام می‌دهد موثرند. مثلا روشنایی زیاد یا ضعف نور باعث خستگی شخص می‌شود اتاق یا ساختمان کثیف نیز نفرت کارمند را برمی‌انگیزد و بازده کارش را کاهش می‌دهد. سرو صدا نیز به خصوص برای کارهای فکری مضرند و علاوه بر افزایش خستگی اثر بسیار نامطلوبی در فعالیت‌های ذهنی و بازده آن‌ها می‌گذارند (شعاری‌نژاد، ۱۳۷۰).

۸- افزایش رضایت شغلی

کارفرمایان به خاطر ارتباط خشنودی شغلی با تغییر شغل، غیبت از کار و کندی کار به این موضوع علاقمند هستند. غنی‌سازی شغلی (گسترش شغلی)، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، و زمان کاری شناور از جمله رویکردهایی هستند که برای این معضل به کار می‌روند.

۸-۱- غنی‌سازی شغلی

اصطلاح غنی‌سازی شغلی به کوشش‌هایی اطلاق می‌شود که برای جالب و چالش‌انگیزتر کردن مشاغل به کار می‌روند. با استفاده از پیچیده‌تر کردن شغل، اعطای مسئولیت بیشتر در قبال محصول و ترکیب عناصر شغلی که قبلا توسط افراد مجزا انجام می‌شد و اینک در قالب یک کل صورت می‌گیرد، می‌توان به این هدف دست یافت. به عنوان مثال، شرکت خودروسازی ولوو گروهی از کارگران را که قطعات نهایی را سوار می‌کنند، در اختیار دارد و رویکرد سنتی خط تولید را که در آن هر کارگر بر روی قطعه خاصی کار می‌کند کمتر بکار می‌گیرد. بررسی‌های اولیه در مورد غنی‌سازی به گونه‌ای مهیج حکایت از توفیق فراوان این رویکرد داشت، اما در پژوهش‌هایی که دقیق‌تر انجام شده بود، معلوم شد ادعاهای اولیه راجع به آن بسیار گزافه‌آمیز بوده است. گاه کارگران از مشاغل غنی شده احساس ناراحتی می‌کنند؛ علاوه بر این، تغییر شغل نیز می‌تواند به اندازه غنی‌سازی شغلی موجب بهبود عملکرد شود (سایپینگتون، ترجمه: حسین شاهی، ۱۳۷۹).

۸-۲- مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها

اجازه دادن (و گاه ترغیب) کارکنان به دخالت در تصمیم‌هایی که شرکت یا سازمان مربوطه اتخاذ می‌کند، مشارکت در تصمیم‌گیری نام دارد. در اینجا هنوز هم حرف آخر را مدیران می‌زنند، اما کارکنان تشویق می‌شوند نظر خود را در ابتدای فرایند تصمیم‌گیری بیان کنند. چنین به نظر می‌رسد که این رویکرد خشنودی شغلی را افزایش می‌دهد.

۸-۳- زمان کاری شناور

شرکت‌ها با استفاده از زمان کاری شناور به کارکنان خود این اجازه را می‌دهند که برنامه کاری خود را در عین انطباق با نیازهای آن شرکت به دست خود وضع کنند. هنگامی که تمامی کارکنان در یک نوبت یکسان کار می‌کنند؛ نتیجه آن، راه‌بندان، رستوران‌های شلوغ و دشواری در برآورده ساختن نیازهای شخصی مثل مراجعه به بانک یا قرارهای پزشکی خواهد بود. با استفاده از زمان کاری شناور، این مشکلات به حداقل می‌رسند و کارکنان احساس می‌کنند که اختیار زندگی آن‌ها بیشتر در دست خودشان است. گزارش‌ها نشان می‌دهد که ساعات کاری شناور موجب تقلیل علایم غیرمستقیم ناخشنودی شغلی، یعنی کندی در کار، غیبت از کار، و تغییر شغل می‌شود (همان).

۹- راهکارهایی برای افزایش رضایت شغلی

یافته‌ها و پژوهش‌ها نشان می‌دهد معیار ارزش‌ها در جامعه تغییر کرده است. به این معنی که علم و حرمت عالم از بین رفته و معیارهای دیگری جایگزین ارزش‌های حرمت، منزلت و شخصیت معلمان شده که شایان توجه برای مسئولان و دست‌اندرکاران نظام آموزشی است؛ زیرا بی‌توجهی به نیاز حرمت و احترام، شان، قدر و منزلت معلمی، منجر به احساساتی مانند حقارت، ضعف و درماندگی شده که خود موجب دل‌سردی، یاس و ناامیدی خواهد شد.

بازتاب عدم ارضای این نیاز منجر به تربیت نسلی درمانده و ناامید خواهد بود. بنابراین لزوم توجه به شان و مقام معلمی ضرورت دارد و یکی از قدم‌های موثر در این راه گماشتن مدیران شایسته، مسئول، متعهد و متخصص در راس امور است. در این خصوص راهبردهای عملی در این باره می‌تواند اقدامات زیر باشد:

(الف) احترام و حرمت به معلمان و فرهنگیان بر اساس لیاقت، شایستگی و کفایت آنان.

(ب) ارضاء و تمایل به موفقیت، کفایت و شایستگی معلمان در محیط کار با تامین استقلال و آزادی آنان.

(ج) تغییر در انتخاب و گزینش معلمان و مدیران، انتخاب افراد لایق و بااستعداد و توانا در کار آموزشی و مدیریت.

(د) احترام به معلم و ایجاد فرهنگ حرمت و بزرگداشت معلم، در معلمان و دانش‌آموزان با آموزش.

۵) بزرگداشت مقام معلم و زحمات او در جامعه، نه در یک روز بلکه همه روزه و هر زمان. (و ارزش گذاشتن به کفایت‌ها، آفرینندگی در محیط کار با حمایت‌های مادی و معنوی معلمان. (ز حرمت واقعی به معلم با تقویت و آموزش احترام به افراد، زیرا ارضای نیاز به حرمت و احترام یا عزت نفس به احساساتی مانند اعتماد به نفس، ارزش، قدرت، لیاقت، کفایت و مثمر‌تر بودن در جامعه منتهی می‌شود. بی‌اعتنایی به معلم و حرمت او موجب احساساتی مانند ضعف و درماندگی می‌شود که خود به وجود آورنده دلسردی و یاس خواهند شد یا رفتارهای جبرانی را به دنبال خواهد داشت (محمدی، ۱۳۸۶).

۱۰- روش تحقیق

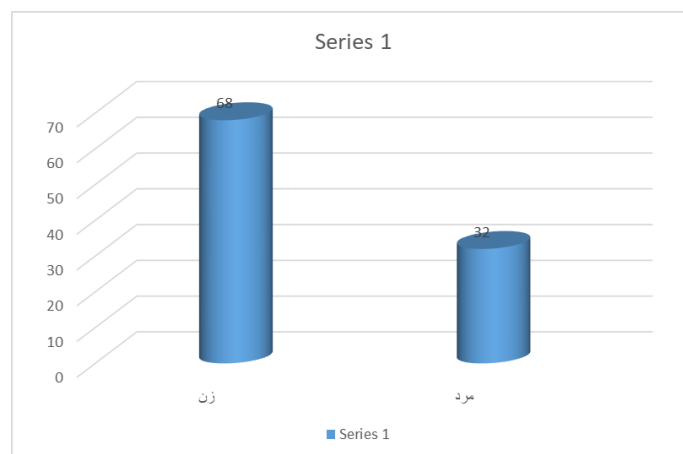
از آنجایی که هدف پژوهش حاضر بررسی میزان رضایت شغلی بین معلمان زن و مرد مقطع متوسطه اول شهرستان کهنوج است؛ برای به دست آوردن اطلاعات مورد نیاز این پژوهش، بر آن شدیم تا با روش پیمایشی توصیفی مجموعه‌ای از اطلاعات مدونی را فراهم کنیم. جامعه آماری در این پژوهش، تمام معلمان زن و مرد است که در مقطع متوسطه اول شهرستان کهنوج استان کرمان در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۱ مشغول به کار هستند؛ به لحاظ کثرت جامعه هدف، افراد مورد مطالعه به روش نمونه‌گیری علمی تصادفی ساده انتخاب شده است؛ تعداد جمعیت نمونه در این پژوهش ۱۰۰ نفر از معلمان زن و مرد مقطع متوسطه اول شهرستان کهنوج بوده است. سپس در ادامه پژوهش در جمعیت نمونه صورت گرفت. آنگاه نتایج پژوهش در جمعیت کل تعمیم داده شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از شیوه‌های آماری توصیفی (شاخص‌هایی مانند میانگین، انحراف استاندارد، واریانس) و آمار استنباطی، آزمون t گروه‌های مستقل استفاده شد. در عین حال جهت سهولت در محاسبه از نرم افزار SPSS استفاده شد.

۱۱- یافته‌های پژوهش

در این پژوهش داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و گزارش یافته‌ها در مورد گروه نمونه و آزمون فرضیه‌ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی ارائه خواهد شد.

جدول ۱: وضعیت فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب جنسیت

	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
زن	۶۸	۶۸	۶۸
مرد	۳۲	۳۲	۱۰۰٫۰
کل	۱۰۰	۱۰۰٫۰	

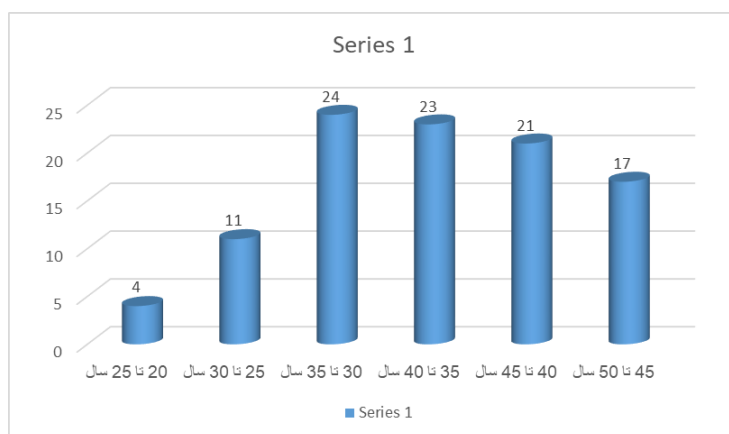


نمودار ۱: وضعیت فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب جنسیت

همانطور که جدول و نمودار فوق نشان می‌دهد ۶۸ درصد از گروه نمونه را معلمان زن و ۳۲ درصد از گروه نمونه را معلمان مرد تشکیل می‌دهند.

جدول ۲: وضعیت فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب سن

درصد تراکمی	درصد	فراوانی	
۴	۴	۴	۲۰ تا ۲۵ سال
۱۵	۱۱	۱۱	۲۵ تا ۳۰ سال
۳۹	۲۴	۲۴	۳۰ تا ۳۵ سال
۶۲	۲۳	۲۳	۳۵ تا ۴۰ سال
۸۳	۲۱	۲۱	۴۰ تا ۴۵ سال
۱۰۰,۰	۱۷	۱۷	۴۵ تا ۵۰ سال
	۱۰۰,۰	۱۰۰	کل

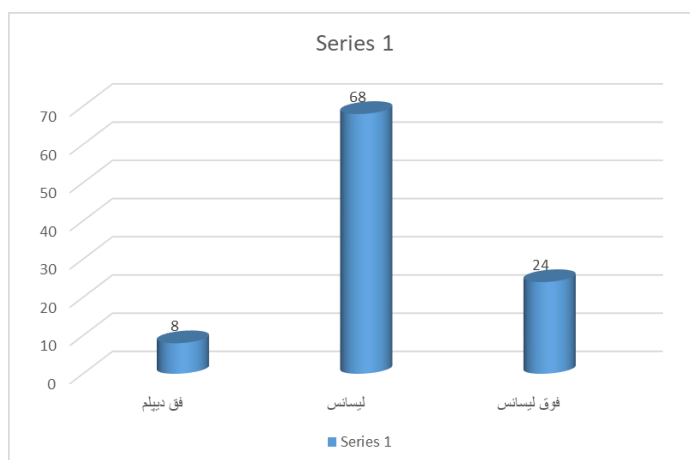


نمودار شماره ۲: وضعیت فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب سن

همانطور که جدول و نمودار فوق نشان می‌دهد ۲۴ درصد از گروه نمونه را معلمان ۳۰ تا ۳۵ سال، ۲۳ درصد از گروه نمونه را معلمان ۳۵ تا ۴۰ سال، ۲۱ درصد را معلمان سنین ۴۰ تا ۴۵ سال، ۱۷ درصد را معلمان ۴۵ تا ۵۰ سال، ۱۱ درصد را نیز معلمان سنین ۲۵ تا ۳۰ سال و ۴ درصد را نیز معلمان سنین ۲۰ تا ۲۵ سال را تشکیل می‌دهند.

جدول ۳: وضعیت فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب آخرین مدرک تحصیلی

درصد تراکمی	درصد	فراوانی	
۸	۸	۸	فوق دیپلم
۷۶	۶۸	۶۸	لیسانس
۱۰۰,۰	۲۴	۲۴	فوق لیسانس
	۱۰۰,۰	۱۰۰	کل

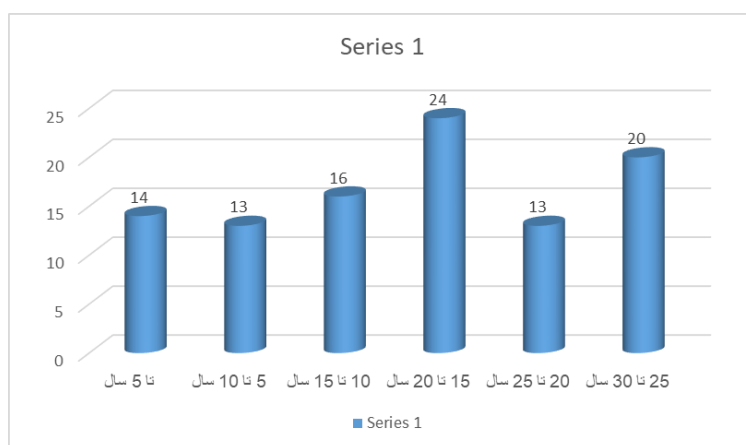


نمودار شماره ۳: وضعیت فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب آخرین مدرک تحصیلی

همانطور که جدول و نمودار فوق نشان می‌دهد ۶۸ درصد از گروه نمونه را معلمان دارای مدرک لیسانس، ۸ درصد دارای مدرک فوق دیپلم و ۴ درصد دارای مدرک فوق لیسانس را تشکیل می‌دهند.

جدول شماره ۴: وضعیت فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب سابقه خدمت

درصد تراکمی	درصد	فراوانی	
۱۴	۱۴	۱۴	تا ۵ سال
۲۷	۱۳	۱۳	۵ تا ۱۰ سال
۴۳	۱۶	۱۶	۱۰ تا ۱۵ سال
۶۷	۲۴	۲۴	۱۵ تا ۲۰ سال
۸۰	۱۳	۱۳	۲۰ تا ۲۵ سال
۱۰۰٫۰	۲۰	۲۰	۲۵ تا ۳۰ سال
	۱۰۰٫۰	۱۰۰	کل

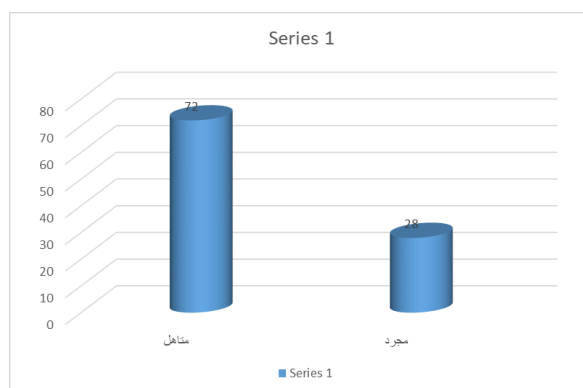


نمودار شماره ۴: وضعیت فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب سابقه خدمت

همانطور که جدول و نمودار فوق نشان می‌دهد ۲۴ درصد از گروه نمونه را معلمان دارای سابقه خدمت ۱۵ تا ۲۰ سال، ۱۳ درصد از گروه نمونه را معلمان دارای سابقه خدمت ۲۰ تا ۲۵ سال، ۱۴ درصد از گروه نمونه را معلمان دارای سابقه خدمت ۵ تا ۱۰ سال، ۱۶ درصد از گروه نمونه را معلمان دارای سابقه خدمت ۱۰ تا ۱۵ سال و ۲۰ درصد از گروه نمونه را معلمان دارای سابقه خدمت ۲۵ تا ۳۰ سال و ۱۳ درصد از گروه نمونه را معلمان دارای سابقه خدمت ۱۵ تا ۲۰ سال را تشکیل می‌دهند.

جدول شماره ۵: وضعیت فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب وضعیت تاهل

درصد تراکمی	درصد	فراوانی	
۷۲	۷۲	۷۲	متاهل
۱۰۰٫۰	۲۸	۲۸	مجرد
	۱۰۰٫۰	۱۰۰	کل



نمودار شماره ۵: وضعیت فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب وضعیت تاهل

همانطور که جدول و نمودار فوق نشان می‌دهد ۷۲ درصد از گروه نمونه را معلمان متاهل و ۲۸ درصد از گروه نمونه را معلمان مجرد تشکیل می‌دهند.

۱۲-آزمون فرضیات

۱-۱۲-فرضیه اول

بین رضایت شغلی در معلمان زن و مرد مدارس متوسطه اول شهرستان کهنوج تفاوت وجود دارد.

جدول شماره ۶: آزمون t مستقل تفاوت دو گروه معلمان در نمرات رضایت شغلی

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	نمره آزمون t	درجه آزادی	سطح معناداری
زن	۶۸	۸۶٫۶۶	۱۵٫۵۶	۳٫۸۳۸	۹۸	۰٫۰۰۰
مرد	۳۲	۷۵٫۲۸	۱۴٫۰۴			

براساس نتایج مندرج در جدول شماره ۶، مقدار t محاسبه شده ($t=|3/838|$) با درجه آزادی ۹۸ در سطح (۰/۰۱) معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان نتیجه گرفت بین میانگین نمرات گروه مردان و گروه زنان تفاوت وجود دارد. همچنین میانگین نمرات رضایت شغلی زنان (۸۶/۶۶) از میانگین نمرات رضایت شغلی مردان (۷۵/۲۸) بیشتر است که این نشان‌دهنده رضایت شغلی بیشتر و بالاتر زنان می‌باشد.

۲-۱۲-فرضیه دوم

سطح تحصیلات بر میزان رضایت شغلی بین معلمان زن و مرد مدارس متوسطه اول شهرستان کهنوج موثر است.

جدول شماره ۷: تحلیل واریانس برای مقایسه میانگین رضایت شغلی معلمان با تحصیلات متفاوت

منابع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	Sig
بین گروهها	۱۳۱٫۹۶	۲	۶۵٫۸۹	2.40	0.101
درون گروهها	۱۲۸۶٫۴۵	۹۷	۲۷۳٫۶۲		
کل	۱۴۱۷٫۱۴۱	۱۰۰			

همانگونه که جدول فوق نشان می‌دهد مقدار F بدست آمده (۲/۴۰) با درجات آزادی (۲ و ۹۷) در سطح (۰/۰۵) معنی‌دار نیست. یعنی تفاوت معنی‌داری بین میانگین رضایت شغلی در معلمان دارای تحصیلات متفاوت وجود ندارد.

۳-۱۲-فرضیه سوم

سابقه خدمت بر میزان رضایت شغلی بین معلمان زن و مرد مدارس متوسطه اول شهرستان کهنوج موثر است.

جدول شماره ۸: تحلیل واریانس برای مقایسه میانگین رضایت شغلی معلمان با سابقه خدمت متفاوت

منابع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	Sig
بین گروهها	۳۴۴٫۲۱	۵	۶۸٫۸۴	۴٫۳۴	۰٫۰۲۱
درون گروهها	۱۵۰۵٫۳۰	۹۵	۱۵٫۸۴		
کل	۱۸۴۹٫۵۱	۱۰۰			

همانگونه که جدول فوق نشان می‌دهد مقدار F بدست آمده (۴/۳۴) با درجات آزادی (۵ و ۹۵) در سطح (۰/۰۵) معنی‌دار است. یعنی تفاوت معنی‌داری بین میانگین رضایت شغلی در معلمان دارای سابقه خدمت متفاوت وجود دارد.

۴-۱۲-فرضیه چهارم

بین میزان رضایت شغلی بین معلمان متاهل و مجرد مدارس متوسطه اول شهرستان کهنوج تفاوت وجود دارد.

جدول شماره ۹: آزمون t مستقل تفاوت دو گروه معلمان متاهل و مجرد در نمرات رضایت شغلی

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	نمره آزمون t	درجه آزادی	سطح معناداری
متاهل	۷۲	۷۱٫۳۲	۱۴٫۲۵	۴٫۲۴	۹۸	۰٫۰۴۳
مجرد	۲۸	۷۸٫۵۱	۱۳٫۲۱			

بر اساس نتایج مندرج در جدول شماره ۹، مقدار t محاسبه شده ($t=|4/24|$) با درجه آزادی ۹۸ در سطح (۰/۰۵) معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت بین میانگین نمرات گروه معلمان متاهل و مجرد تفاوت وجود دارد. همچنین میانگین نمرات رضایت شغلی معلمان مجرد (۷۸/۵۱) از میانگین نمرات رضایت شغلی معلمان متاهل (۷۱/۳۲) بیشتر است که این نشان‌دهنده رضایت شغلی بیشتر و بالاتر معلمان مجرد می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

طبق نتایج بدست آمده از یافته‌های پژوهش، فرضیات تحقیق حاضر این گونه بحث و استدلال می‌شود. فرضیه اول بیان می‌دارد که "بین رضایت شغلی در معلمان زن و مرد مدارس متوسطه اول شهرستان کهنوج تفاوت وجود دارد". براساس نتایج مندرج در جدول شماره ۶، مقدار t محاسبه شده ($t=|3/838|$) با درجه آزادی ۹۸ در سطح (۰/۰۱) معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان نتیجه گرفت بین میانگین نمرات گروه مردان و گروه زنان از لحاظ رضایت شغلی تفاوت وجود دارد. همچنین میانگین نمرات رضایت شغلی زنان (۸۶/۶۶) از میانگین نمرات رضایت شغلی مردان (۷۵/۲۸) بیشتر است که این نشان‌دهنده رضایت شغلی بیشتر و بالاتر زنان می‌باشد. فرضیه دوم بیان می‌دارد که "سطح تحصیلات بر رضایت شغلی بین معلمان زن و مرد مدارس متوسطه اول شهرستان کهنوج موثر است".

نتایج مندرج در جدول شماره ۷ نشان می‌دهد مقدار F بدست آمده (۲/۴۰) با درجات آزادی (۲ و ۹۷) در سطح (۰/۰۵) معنی‌دار نیست. یعنی تفاوت معنی‌داری بین میانگین رضایت شغلی در معلمان دارای تحصیلات متفاوت وجود ندارد. بنابراین نتیجه می‌گیریم که داشتن تحصیلات بیشتر متضمن و لازمه رضایت شغلی نیست و رضایت شغلی ممکن است به عوامل فردی و محیطی دیگری وابسته باشد.

فرضیه سوم بیان می‌دارد که "سابقه خدمت بر میزان رضایت شغلی بین معلمان زن و مرد مدارس متوسطه اول شهرستان کهنوج موثر است".

نتایج جدول شماره ۸ نشان می‌دهد مقدار F بدست آمده (۴/۳۴) با درجات آزادی (۵ و ۹۵) در سطح (۰/۰۵) معنی‌دار است. یعنی تفاوت معنی‌داری بین میانگین رضایت شغلی در معلمان دارای سابقه خدمت متفاوت وجود دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی معلمان مرد و زن بر اساس سابقه خدمت متفاوت است و معلمانی که سابقه خدمت بالاتری دارند رضایت بیشتری از شغل خود دارند.

فرضیه چهارم بیان می‌دارد که "بین میزان رضایت شغلی معلمان متاهل و مجرد مدارس متوسطه اول شهرستان کهنوج تفاوت وجود دارد".

بر اساس نتایج مندرج در جدول شماره ۹، مقدار t محاسبه شده ($t=|4/24|$) با درجه آزادی ۹۸ در سطح (۰/۰۵) معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بین میانگین نمرات گروه معلمان متاهل و مجرد تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین میانگین نمرات رضایت شغلی معلمان مجرد (۷۸/۵۱) از میانگین نمرات رضایت شغلی معلمان متاهل (۷۱/۳۲) بیشتر است که این نشان‌دهنده رضایت شغلی بیشتر و بالاتر معلمان مجرد می‌باشد. نتیجه بدست آمده از این سوال پژوهش نشان می‌دهد که معلمان مجرد بدلیل داشتن شرایط بهتر مالی و استرس و فشار روانی و مالی کمتر و داشتن وقت و فرصت کافی در کنار شغل معلمی برای رسیدن به سایر امور از جمله تفریح، ورزش و سرگرمی احساس رضایتمندی بیشتری از شغل خود دارند.

رضایت شغلی باعث افزایش معناداری در دلگرمی و روحیه، وفاداری، روحیه همکاری تیمی، خلاقیت و سودمندی می‌شود. لوودر (۲۰۰۶) در پژوهش خود به این نتایج رسید که رشد و تقویت رضایت شغلی در محیط‌های کاری چندین نتیجه مثبت مرتبط با عملکرد سازمانی را فراهم می‌کند که شامل خلاقیت بیشتر، درجات بازگشت کاری پایین‌تر، ارزش‌های اخلاقی مثبت، درجات خدمت بهتر و رضایت مشتریان بیشتر می‌شود. همانطور که از نتایج پژوهش حاضر و مقایسه آن با مطالعات مشابه برمی‌آید رضایت شغلی مولفه مهمی در زندگی معلمان می‌باشد و رشد فرهنگ شغلی در سازمان‌ها منجر به رضایت و احساس کارآمدی بالاتر در میان کارمندان سازمان‌ها خواهد شد. شمول (درگیری) بیشتر در فرهنگ سازمانی حس کارآمدی و رضایت بیشتری را در کارمندان ایجاد خواهد کرد و به عنوان یک نتیجه برای آنها در فضیلت (کمال) یا دستاورد سازمانی سودمندتر خواهد بود. مولفه رضایت شغلی اهمیت زیادی برای مدیران، معلمان و برنامه‌ریزان آموزشی دارد. بنابراین این وظیفه مدیران سطوح بالاست که ساختار آموزشی و جهت‌گیری را به منظور غنی‌سازی محیط کار با رضایت شغلی و بویژه در نیروهای جدید همانند نیروهای قدیمی و با تجربه در بهبود عملکرد سازمان‌ها بکار گیرند. به طور کلی مزایای رضایت شغلی در محیط کار؛ خلاقیت، کارایی و تعهد سازمانی است. این مزایا بدون تقویت‌کننده (حمایت‌کننده) و فرهنگ‌سازی بوجود نخواهد آمد. زمانی که این فرایند رخ دهد تغییرات زیر در محیط کار مشاهده خواهد شد:

- یک نگرش مشترک و مثبت بوجود خواهد آمد که ارائه خدمات برای دانش‌آموزان سودمند می‌باشد.
- رضایت شغلی با هر جنبه از زندگی شغلی همچون ارتباط با دانش‌آموز، برنامه‌ریزی، روش تدریس، بودجه‌بندی و اصلاح رفتار به طور کامل انسجام خواهد یافت.
- بهبود در اخلاقیات، رضایت شغلی، تعهد و وفاداری و بهره‌وری رخ خواهد داد.

منابع

۱. آرمان، حمیدرضا، «بررسی تاثیر نقش خانواده در افزایش انگیزش دانش آموزان دختر و پسر دوره متوسطه نسبت به تحصیل در شهر کرمان». (کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی کرمان، ۱۳۷۷).
۲. بیرقی فرد، علی؛ کارگر، فاطمه؛ سالاری، صدیقه و کارگر، مجتبی، (۱۳۹۹)، « شبکه آموزشی دانش آموزی (شاد)»، فصلنامه علمی مطالعات کاربردی در علوم اجتماعی و جامعه شناسی، سال سوم، شماره ۳ (پیاپی ۱۲)، ۵۳-۶۷
۳. جمالی، یوسف؛ کلانتر کوشه، سیدمحمد؛ شفیق آبادی، عبدالله و سلم آبادی، مجتبی، (۱۳۹۶)، «تدوین مدل رضایت شغلی براساس سبک زندگی اسلامی، سازگاری زناشویی و جنسیت در معلمان»، پژوهش نامه اسلامی زنان و خانواده، سال پنجم، شماره هشتم، ۴۵-۶۵
۴. سایینگتون، اندرو، (۱۳۷۹)، « بهداشت روانی»، (ترجمه حمیدرضا حسین شاهي برواتی)، تهران: نشر روان، چاپ اول
۵. شعاری نژاد، علی اکبر، (۱۳۷۰)، « روان شناسی عمومی»، تهران: نشر توس، چاپ چهارم
۶. غباری بناب، باقر؛ سلیمی، محمد؛ سلیمانی، لیلا و نوری مقدم، ثناء، (۱۳۸۶)، « هوش معنوی»، فصلنامه علمی- پژوهشی اندیشه نوین دینی، سال سوم، شماره دهم، ۱۴۷-۱۲۵
۷. کلدی، علیرضا؛ عسکری، گیتا، (۱۳۸۲)، «بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران»، مجله روان شناسی و علوم بیتی، سال سی و سوم، شماره ۱، ۱۲۰-۱۰۳
۸. محمدی، صابر، (۱۳۸۶)، « افزایش رضایت شغلی معلمان»، روزنامه همشهری، چهارشنبه ۲ خرداد ۱۳۸۶، سال پانزدهم، شماره ۴۲۷۴، ص ۲۳
۹. مهرداد، علی، (۱۳۸۴)، « روان شناسی صنعتی و سازمانی» اصفهان: انتشارات جنگل
۱۰. نظریور صمصامی، پروانه، (۱۳۸۵)، « رابطه ویژگی های شخصیتی معلمان با رضایت شغلی آنان در سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در شهر مسجد سلیمان»، مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، شماره دهم و یازدهم، ۱۴۶-۱۲۱
۱۱. نوغانی، محسن؛ ایمانیان، مسعود و حسینی، سیدکمال الدین، (۱۳۸۷)، « بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان خراسان رضوی و عوامل مرتبط با آن»، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، سال چهارم، ۱۷۱-۱۴۳
۱۲. ویکی پدیا، دانشنامه آزاد، (۱۳۹۶)، «رضایت شغلی»، بازیابی شده از رضایت شغلی / <https://fa.wikipedia.org>
۱۳. ویکی پدیا، دانشنامه آزاد، (۱۳۹۹)، «شغل»، بازیابی شده از شغل چیست / <https://fa.wikipedia.org>
14. Lowder; Tim.(2006). A Ghost in the Machine: The Important Role of Workplace Spirituality Saint Leo University

