

فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت

شماره پیاپی ۵۰ - دوره دوم، شماره ۳۲ - سال ۱۳۹۲

مقاله شماره ۵ - صفحات ۹۹ تا ۱۳۱

بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی مؤثر بر رضایت شغلی معلمان شهرستان گیلانغرب

بیژن زارع^۱

یونس اکبری^۲

چکیده

رضایت شغلی یکی از عوامل مؤثر بر بهبود کیفیت کارایی معلمان است. شواهد نشان دهنده وجود نارضایتی شغلی در بین معلمان می‌باشد. این مقاله به بررسی عوامل مؤثر بر رضایتمندی شغلی معلمان شهرستان گیلانغرب می‌پردازد. روش انجام این پژوهش بصورت پیمایش و با استفاده از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای بوده است. نمونه مورد بررسی شامل ۳۰۰ نفر از معلمان زن و مرد تحت پوشش آموزش و پرورش شهرستان گیلانغرب می‌باشد. متغیرهای مورد آزمون با استفاده از دلالت‌های نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو و نظریه بهداشت- انگیزش هرزبرگ به آزمون کشیده شدند. نتایج بدست آمده حاکی از آن بود که بین متغیرهای مستقل (جنسیت، وضعیت تاهل، نوع منزل مسکونی، حقوق و مزایای دریافتی، تحصیلات و افراد تحت تکفل) و متغیرهای وابسته (رضایت از شغل، رضایت از مزایا و رضایت شغلی) رابطه معنی‌داری وجود دارد. لازم به ذکر است که بین متغیر مستقل سن و متغیرهای وابسته و همچنین بین متغیر وضعیت تاهل و رضایت از شغل و بین متغیر تحصیلات و دو متغیر رضایت از شغل و رضایت از مزایا رابطه به لحاظ آماری معنی‌داری وجود نداشت.

واژگان کلیدی: معلمان، رضایت از شغل، مزایا، رضایت از مزایا، رضایت شغلی

^۱ دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه خوارزمی تهران Dr_Bizhanzare@yahoo.com
^۲ کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه خوارزمی تهران u_akbari1987@yahoo.com

مقدمه

امروزه سازمانها برای به حداکثر رساندن سطح بهره‌وری، به افزایش توان تخصصی و رضایت و دل‌بستگی منابع انسانی خود روی آورده‌اند و بهره‌وری را با بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی کاری مربوط ساخته‌اند. در این بین رضایت شغلی کارمندان، مهمترین متغیر در حیطه رفتار سازمانی محسوب می‌گردد. رضایتمندی شغلی همان احساس خوشایندی است که فرد از شغل خویش دارد. عوامل مختلفی بر این رضایتمندی تأثیرگذار هستند و از طرف دیگر نبود آن اثرات بیشماری نظیر غیبت‌های غیر مجاز و مجاز، کاهش تعهد شغلی، شکایت و اعتصاب و بازنشستگی زودرس و ... را به دنبال دارد، که چندان مطلوب نیست و نهایتاً کارایی و و بازدهی و بهره‌وری فرد و در نتیجه سازمان را به دنبال دارد (فروغ‌زاده، ۱۳۸۳: ۱۵۵). پایه و اساس شکوفایی و خودکفایی هر جامعه‌ای بر شالوده وجودی سازمانهای آموزشی و پژوهشی آن برپا شده و در بین تمامی عوامل تأثیرگذار بر بهبود عملکردی سازمان آموزشی اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی و آموزشی وفاق نظرشان بر این امر است که معلمان تأثیرگذارترین عامل در فرآیند تعلیم و تربیت می‌باشند. لذا هر گونه تلاشی که بهبود و اصلاح فرآیند آموزش و پرورش را مد نظر قرار دهد بی‌نیاز از توجه به نقش کلیدی معلمان نخواهد بود (لطیفیان و پات، ۱۳۸۴: ۴۸). عوامل متعددی بر رضایتمندی شغلی تأثیرگذارند بعضی از اصلیت‌ترین عوامل عبارتند از: ۱. حقوق ۲. امنیت ۳. شرایط کاری مناسب ۴. امکان پیشرفت و ترقی ۵. روابط انسانی. وجود این عوامل بیانگر این موضوع می‌باشد که افراد غیر از منافع مادی

شغلشان به چیزهایی دیگری نیز توجه دارند که موجب رضایتمندی آنها از شغلشان می‌شود (شرتزر، ۱۳۷۱: ۲۱۰-۲۱۱).

اهمیت و اهداف پژوهش: پژوهش حاضر به دنبال بررسی رضایت شغلی معلمان در رابطه با تأثیر عوامل اجتماعی اقتصادی است. موقعیت‌های اجتماعی - اقتصادی با زندگی افراد و گروه‌ها پیوند خورده و جزء جدایی ناپذیر شرایط زندگی آنان است که به نوبه خود می‌تواند بر رضایت شغلی آنان نیز تأثیرگذار باشد. اهمیت تحقیق حاضر از آن روست که در پی یافتن عواملی است که موجب تقویت انگیزه و رضایت شغلی در نتیجه افزایش بهره‌وری معلمان می‌گردد. رضایت شغلی عبارت است از میزان احساسات مثبت آشکاری که افراد نسبت به شغل خود دارند. هنگامی که از رضایت شغلی افراد صحبت می‌شود، بدین مفهوم است که فرد به کارش علاقه دارد و آن را ارزشمند می‌داند. همچنین نسبت به آن احساس مثبت دارد (آرنولد، به نقل از ملک، ۱۳۸۰: ۸۳). پارسونز که از دیدگاه نظم اجتماعی به پدیده می‌نگرد بر این اعتقاد است که رضایتمندی متقابل در میان اعضای نظام برای ثبات اجتماعی ضروری است، به عبارتی به نظر وی ثبات اجتماعی تا حدودی بستگی به تبادل رضامندی دارد و نظامی که رضامندی بیشتری برای افراد خود فراهم می‌آورد از ثبات بیشتری برخوردار خواهد گردید (گولدنر، ۱۳۶۸: ۲۶۲). اگر از دیدگاه توسعه نیز به رضایتمندی شغلی نگاه کنیم، جامعه برای رشد و توسعه نیاز به مدیران، متخصصان و اندیشمندان متفکر و خلاق دارد. متخصصان آموزش دیده محصول و خروجی نهادی به نام آموزش و پرورش می‌باشند. اگر درون نظام آموزش و پرورش شرایط مساعد نباشد، انتظار کسب چنین محصولاتی بیهوده است. یکی از شرایط مساعد برای آموزش هر چه بهتر، معلم آسوده و راضی می‌باشد، اصولاً معلم ناراضی به دلیل انگیزه پایین، تخلفات بالا، غیبت زیاد، ترک خدمت (که پیامدهای نارضایتی شغلی برای معلم می‌باشد) نمیتواند متخصص تربیت کند (زهانی، ۱۳۸۳: ۶). طبق گفته رئیس مرکز آمار و فناوری ارتباطات و اطلاعات آموزش و پرورش تعداد کل

معلمان کشور ۱۰۱۳۶۵۵ نفر می‌باشد که تعداد ۱۲۲۴۲۰۰۰ دانش آموز تحت نظارت و آموزش آنها قرار دارند. یعنی حدود یک چهارم جمعیت جامعه عملاً درگیر مساله رضایت یا عدم رضایت معلمان می‌باشد، که خود اهمیت موضوع را دو چندان می‌کند. با عنایت به جوانی جمعیت کشور و همچنین وجود میلیونها دانش آموزی که روزانه زمان زیادی را با معلمان خویش سپری می‌کنند و خواسته یا نخواستہ تحت تأثیر رفتار معلمان خود قرار می‌گیرند توجه به رضایت‌مندی شغلی معلمان که خود، ارتباط مستقیمی با دانش آموزانی دارند که نیروی انسانی کشور را تامین می‌کنند و آینده سازان آینده کشور از میان همین دانش آموزان امروزی تامین می‌گردد، نشانگر اهمیت بسیار زیاد موضوع می‌باشد.

مسئله‌ای که در این تحقیق مورد تبیین قرار می‌گیرد این است که چه عوامل اجتماعی - اقتصادی بر رضایت‌مندی معلمان تأثیر گذار است. در رابطه با این موضوع سوالات زیر مطرح است :

۱. وضعیت رضایت‌مندی شغلی معلمان در شهرستان گیلانغرب چگونه است؟
۲. چه عواملی اجتماعی - اقتصادی بر این وضعیت رضایت‌مندی دخیل هستند؟
۳. با استفاده از چه راهکارهایی می‌توان سطح رضایت‌مندی شغلی معلمان را افزایش داد؟

پیشینه تحقیق

لهسایی زاده و منصوریان در تحقیقی با عنوان بررسی رضایت‌مندی شغلی درباره عوامل اقتصادی - اجتماعی و جمعیتی «مطالعه موردی یکی از سازمانهای استان فارس» به این نتیجه رسیدند که متغیر مشارکت در تصمیم‌گیریها تأثیر مثبت و زیادی بر رضایت‌مندی شغلی داشته، همچنین هر چه بیگانگی از کار و محیط در سازمان بیشتر بوده، رضایت‌مندی شغلی کاهش یافته است. بین مسئولیت‌پذیری و متغیر وابسته رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشته و هر

چه فرد از همبستگی گروهی بالاتری در سازمان برخوردار بوده، از شغل و سازمان خود راضی تر بوده است (لهسایی زاده ۱۳۷۸). شفیع آبادی در تحقیقی با عنوان «راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل و تأثیر آن بر رضایت و عدم رضایت شغلی در کارایی و عملکرد کارکنان» به این نتیجه رسید که آثار مخرب عدم رضایت شغلی عبارتند از: افزایش شکایات، کارکرد و کارایی ناچیز، پایین بودن کیفیت بازده، دزدی کارکنان در سازمان، غیبت‌های مکرر اعضاء، تمارض، بدرفتاری با ارباب رجوع و سرگردان کردن آنها، بهانه‌جویی، اتلاف وقت و بدگویی از سازمان نزد دیگران (شفیع آبادی، ۱۳۷۸). اورعی در پژوهشی به عنوان «انضباط اجتماعی و وجدان کار و راهکارهای تقویت آنها» ۳۹ طرح تحقیقی و پایان نامه کارشناسی ارشد را با موضوعیت رضایت شغلی مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیده است که رضایت شغلی متغیری است که عوامل بسیاری می‌تواند منجر به آن شود. برخی از این متغیرها با سازمانی که فرد با آنها کار می‌کند رابطه دارد، مانند سرپرستی، روابط غیر رسمی و دوستانه در بین کارکنان و ...، برخی به خود شغل وابسته‌اند، مانند چالش انگیزی شغل، وضوح یا ابهام شغل و .. و بعضی دیگر با منافع حاصل از شغل مربوطند، مانند داشتن حقوق مکفی و امکان پیشرفت و ترقی (اورعی، ۱۳۷۹).

یافته‌های فروغ‌زاده در پژوهشش با عنوان بررسی مقایسه‌ای میزان دریافتی کارکنان ادارات مختلف و تأثیر آن بر رضایت شغلی «مطالعه موردی شهر زاهدان» حاکی از این است که کارمندان آموزش و پرورش در مقایسه با کارمندان شاغل در سازمانهای دیگر به لحاظ ابعاد پنج‌گانه رضایت شغلی (نوع کار، همکاران، وضعیت ارتقاء در محل کار، پرداخت‌ها و سرپرست) نارضایتی بیشتری دارند (فروغ‌زاده، ۱۳۸۳). صدقیان و همکاران در تحقیقی تحت عنوان بررسی عوامل موثر بر رضایتمندی شغلی کارکنان در اردوگاه زندانهای استان تهران به این یافته دست پیدا کردند که رفتار همکاران در محیط شغلی از وضعیت مطلوبی برخوردار است و اینکه از نظر کارکنان سازمان مورد بررسی سیستم ارتقاء شغلی فعلی مطلوب نمی‌باشد و بیشترین تأثیر را بر میزان نارضایتی شغلی کارکنان داشته

است (صدقیان و همکاران، ۱۳۸۹). داوودی و همکاران در پژوهش خود با عنوان رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین متغیرهای انگیزش شغلی، فرهنگ سازمانی و سن پیش بینی کننده‌های معنی داری برای رضایت شغلی می‌باشند و مولفه‌های انگیزش شغلی در مقایسه با مولفه‌های فرهنگ سازمانی متغیرهای پیش بینی کننده قویتری برای متغیر رضایت شغلی بودند (داوودی و همکاران، ۱۳۹۱) روزبهرانی و نعمتی در تحقیقشان با عنوان بررسی تأثیر رضایتمندی شغلی بر وفاداری کارکنان به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی و مولفه‌های آن بر وفاداری کارکنان تأثیر گذار هستند و در میان مولفه‌های اصلی، پاداش و مزایا، همکاری و کار گروهی، شرایط کاری و ارتقاء به ترتیب بیشترین تأثیر را بر وفاداری کارکنان می‌گذارند و نقش سرپرست در این مطالعه بر رضایت شغلی بی‌تأثیر بود (روزبهرانی و نعمتی، ۱۳۹۱). کوسلوسکی از طریق یک تحقیق طولی، رابطه بین رضایت شغلی، تعهد شغلی و تمایل به ترک شغل ۵۹ نفر از افسران اسرائیل را مورد تحلیل قرار داده که نتایج بیانگر آن بود که تعهد شغلی باعث افزایش خشنودی و رضایت شغلی می‌گردد و رضایت و خشنودی شغلی بر میزان تمایل به ترک شغل اثر منفی دارد. اما، اینکه تصمیم به ترک شغل بر رضایت شغلی اثر معنی داری داشته باشد، از نظر آماری به اثبات نرسیده است (کولزوسکی، ۳، 1991). بورک در پژوهش به بررسی تأثیر سنوات خدمت و سن را بر رضایت شغلی و سلامتی جسمی و روحی ۵۲۲ نفر پلیس آمریکایی بررسی نمود، در این تحقیق، افراد مورد مطالعه بر حسب سنوات خدمت و سن، به ۳ گروه پایین، متوسط و زیاد دسته‌بندی شدند. نتایج بیانگر آن بود که بین سنوات خدمت و رضایت شغلی، رابطه غیر خطی معنی داری وجود دارد. یعنی، با افزایش سنوات خدمت، رضایت شغلی ابتدا افزایش می‌یابد، بعد کاهش می‌یابد و سپس مجدداً افزایش می‌یابد. اما، افزایش سن و سنوات خدمت، با کاهش

³ : Koslowsky

سلامتی جسمی و روحی همراه است (بورک^۴، ۱۹۸۹). گرونبرگ در تحقیق خود، تأثیر میزان سواد و سطح شغل را بر رضایت شغلی ۷۹۱ نفر از کارگران آمریکایی، مورد بررسی قرار داد. وی در تحقیقش برای سنجش میزان رضایت شغلی از ۷ شاخص حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، همکاران، نوع کارگاه یا شرکت (شاخص‌های رضایت شغلی بیرونی)، آزادی در کار، فرصت آموختن چیزهای جدید، فرصت استفاده از مهارت‌ها و توانایی‌ها (شاخص رضایت شغلی درونی) استفاده نمود. نتایج بیانگر آن بود که هم عوامل بیرونی و هم عوامل درونی هر دو در ایجاد رضایت شغلی کلی مؤثرند، اما سهم عوامل درونی بیشتر از عوامل بیرونی می‌باشد. همچنین، بین کارگران سطوح مختلف شغلی و سواد، از نظر ارزش‌گذاری به پاداش‌های درونی، تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد، فقط برای آن دسته از افرادی که امکان دسترسی به پاداش‌های درونی وجود نداشت، پاداش‌های بیرونی، از جمله حقوق و دستمزد، عامل عدۀ رضایت شغلی بود. بطور کلی، فرصت استفاده از مهارت‌ها و توانایی‌ها، بعنوان یک پاداش درونی، به تنهایی ۲۰ درصد واریانس رضایت شغلی این نمونه را پیش‌بینی کرد و سپس حقوق و مزایا تأثیر بیشتری داشت. نتیجه‌نهایی این چنین بود که کارگران صرف نظر از میزان سواد و سطح شغل، به پاداش‌های درونی اهمیت بیشتری می‌دهند (گرونبرگ^۵، ۱۹۸۰). در تحقیقی با عنوان رضایت شغلی معلمان و برخی متغیرهای مربوط، سایم در صدد بررسی ارتباط متغیرهای زمینه‌ای مختلف (که به عنوان ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های حرفه‌ای و ویژگی‌های مدرسه طبقه‌بندی شدند) و ویژگی‌های شغلی (که به شرایط کار، نقش‌ها و مسئولیتها و اقدامات آموزشی تقسیم شدند)، با متغیر رضایت شغلی معلمان برآمد که نتایج حاصله از تحقیق نشان‌دهنده آن بود که محیط کاری مناسب، فرصت‌های پیشرفت شغلی و سازگاری معلم-دانش‌آموز به عنوان مهمترین عوامل رضایت‌ساخته شدند

^۴ : Burke,

^۵ : Gruenberg

(سایم^۶، 1988). دیوس و ویلسون در تحقیقشان با عنوان تأثیر و رضایت شغلی و اهمیت دادن به معلم به این نتیجه دست یافتند که رابطه معنی‌داری بین رفتار مدیران برای واگذاری اختیارات به معلمان و انگیزش معلم وجود دارد. این رابطه بدین شکل بود که هرچه میزان شاخص واگذاری اختیارات از سوی مدیران به معلمان بیشتر بود، شاخص انگیزش کلی معلمان نیز افزایش می‌یافت (دیویس^۷، ویلسون^۸، 2000).

بررسی تحقیقات پیشین در مورد رضایتمندی شغلی بیانگر تأثیر متغیرهای متعددی بر این موضوع است و هر کدام از مطالعات ذکر شده تنها در بردارنده ابعادی از واقعیت می‌باشند و تحلیل‌ها یا در سطح کلان به بررسی رضایتمندی شغلی پرداخته‌اند یا در سطح خرد و تحقیقات اندکی به هر دو سطح پرداخته‌اند. از سوی دیگر تحقیقات صورت گرفته در داخل اکثراً به بررسی تأثیر متغیرهای سازمانی و کلان بر رضایتمندی شغلی پرداخته‌اند ولی تحقیقات خارجی به هر صورت خرد و کلان توجه نشان داده‌اند.

چهارچوب نظری

مقدمه

مروری اجمالی بر سابقه مطالعات و مکاتب سازمانی بیانگر آن است که موضوع رضایت شغلی و انگیزش کارکنان، در گذشته بیشتر در حوزه روانشناسی و روانشناسی صنعتی مورد بررسی قرار گرفته و اغلب به تفاوت‌های فردی کارگران و کارکنان توجه می‌شد. اما از آنجا که دیدگاه‌های صرفاً روانشناختی قادر به فهم کامل افراد در محیط سازمانی نبود، موضوع صلاحیت سایر رشته‌های علمی برای ورود به حوزه مطالعات رفتار سازمانی، مسلم گردید.

⁶ : Sim

⁷ : Davis

⁸ : Wilson

آبراهام کورمن در این باره می‌گوید: لزوم شناخت رفتار سازمانی افراد در محیط کار، هم از بعد خصوصیات فردی و هم از بعد جمعی و گروهی، باعث حمله جناح‌های مختلف به روانشناسی صنعتی گردید و شناخت کامل رفتار سازمانی مستلزم همکاری جامعه‌شناسان، روانشناسان اجتماعی و حتی مهندسان بود. لذا امروزه رفتار انسان در سازمان‌ها، ماهیتی «چند رشته‌ای» پیدا کرده است (کورمن، ۱۳۷۰: ۲۹-۳۰).

در اینجا پیش بیان چهارجوب نظری مورد استفاده در این تحقیق به جهت اختصار بحث به صورت مختصر به طبقه-بندی انواع تئوریهای پرداخته خواهد شد که قادر به تبیین رضایت شغلی می‌باشند و سپس نظریه مورد استفاده در این تحقیق به اجمال شرح داده می‌شود. نظریه‌های تبیین‌کننده رضایت شغلی را می‌توان به دو دسته عمده طبقه‌بندی کرد: ۱. نظریه‌های با رویکرد نیاز: بر پایه این رویکرد، میزان رضایت شغلی هر فرد به دو عامل بستگی دارد: نخست اینکه چه تعداد از نیازهای فرد و تا چه میزان از طریق احراز شغل تأمین می‌شود. دوم اینکه چه تعداد و چه میزان از نیازهای فرد از طریق اشتغال به شغل مورد نظر تأمین نشده و باقی می‌ماند (محسنی و صالحی، ۱۳۸۲: ۱۱). از تئوریهای با رویکرد نیاز می‌توان نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو، نظریه انگیزش-بهداشت هرزبرگ، نظریه آلدرفر و نظریه نیازهای آموخته شده مک‌لند را نام برد ۲. نظریه‌های با رویکرد مقایسه: بر اساس این رویکرد، مقایسه افراد، در تبیین میزان رضایت شغلی آنان موثر است. مقایسه حاصل ارزیابی خود و دیگری چه در سازمان و در جامعه می‌باشد. اگر نتیجه این ارزیابی از خود و دیگری تساوی باشد رضایت شکل می‌گیرد، ولی اگر در جریان مقایسه کفه ترازو به نفع " دیگری مورد مقایسه " سنگینی کند نارضایتی رخ می‌دهد (همان، ۱۳). تئوریهای برابری یا انصاف، مقایسه اجتماعی و محرومیت نسبی جزء این رویکرد می‌باشند. در مقاله حاضر عوامل اجتماعی - اقتصادی موثر بر رضایت شغلی معلمان بر اساس نظریه‌هایی مورد بررسی قرار می‌گیرد که قادر به تبیین رضایت شغلی و عوامل اجتماعی - اقتصادی موثر بر آن باشند. با توجه به نتایج تحقیقات انجام شده در رابطه با رضایت شغلی در بین

معلمان و با عنایت به این واقعیت که جامعه معلمان کشور، حداقل در دو دهه گذشته از مشکلات معیشتی رنج می‌برد است چنین به نظر می‌رسد که نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو تا اندازه زیادی قادر به تبیین رضایت شغلی معلمان باشد. از سوی دیگر از آنجا که انسان موجودی تک بعدی نیست که نیازهایش منحصر به نیازهای زیست‌س و فیزیولوژیکی باشد، و دایره نیازهای روانی وی به مراتب گسترده تر از نیازهای جسمانی او می‌باشد و با توجه به امر که نیازهای اخیر در اجتماع و در کنش متقابل با دیگران سمت و سو و برآورده می‌شوند، برای بررسی و تبیین تأثیر این قبیل نیازها بر رضایت شغلی کارکنان نظریه انگیزش - بهداشت هرزبرگ سودمند می‌باشند که در زیر هر کدام از این دو نظریه به اجمال توضیح داده شده‌اند.

نظریه سلسله مراتب نیازها:

آبراهام مازلو نیازهای انسان را به صورت سلسله مراتبی طبقه بندی کرده است. بر این اساس ابتدا نیازها به دو دسته کلی تقسیم شده‌اند:

۱. نیازهای کمبود یا کاستی

۲. نیازهای رشد یا بالندگی.

مازلو نیازهای دسته اول را نیازهای اساسی و نیازهای دسته دوم را فرایندها نامگذاری کرده است. هر یک از این دو دسته نیاز شامل تعدادی طبقه به شرح زیر است:

نیازهای اساسی: گفته شد که عنوان دیگر مازلو برای نیازهای اساسی، نیازهای کاستی است. علت این نامگذاری آن است که نیازهای کاستی در زمانی که ارگانسیم در رابطه با یک نیاز کمبودی دارد (مثلا آب یا غذا) برانگیخته می-شود. این نیازها به چهار دسته تقسیم شده‌اند:

۱. نیازهای جسمانی، شامل نیاز به آب، غذا، خواب، حرارت مناسب و غیره.
۲. نیاز به امنیت یا امینی، شامل نیاز داشتن به محیطی امن و به دور از تهدید.
۳. نیاز به عشق و تعلق، شامل نیاز به ایجاد روابط متقابل با دیگران، و محبت کردن و مورد محبت واقع شدن.
۴. نیاز به عزت نفس یا احترام به خود، شامل احساس کسب توفیق و تأیید، احساس شایستگی و احساس کفایت و مهارت، یعنی نیاز فرد به ایجاد تصور مثبتی در دیگران نسبت به خودش.

مازلو از فرایندها یا نیازهای مربوط به خودشکوفایی صحبت می‌کند. برخلاف نیازهای کاستی که از محرومیت انسان سرچشمه می‌گیرند، فرایندها نیرویشان را از میل آدمی به رشد و بالندگی کسب می‌کنند. فرایندها به نیازهای مربوط به خودشکوفایی یا تحقق خویشتن معروفند. اینها عبارتند از نیازهای فرد برای رسیدن به آنچه که در حداکثر توان و استعداد دارد. نیازهای خودشکوفایی مواردی چون کنجکاوی، اشتیاق به شناخت، یادگیری، کسب حقیقت، دانش‌اندوزی، تجربه کردن، درک زیبایی و نظم و هماهنگی را شامل می‌شوند.

انواع نیازهای مازلو به صورت سلسله مراتبی در دنبال هم قرار می‌گیرند، یعنی اینکه نیازهای رده پایین باید حداقل تا حدودی ارضاء شوند تا اینکه فرصت برای ارضای نیازهای سطح بالاتر فراهم آید (سیف، ۱۳۷۹: ۳۵۰)

نظریه انگیزش - بهداشت هرزبرگ

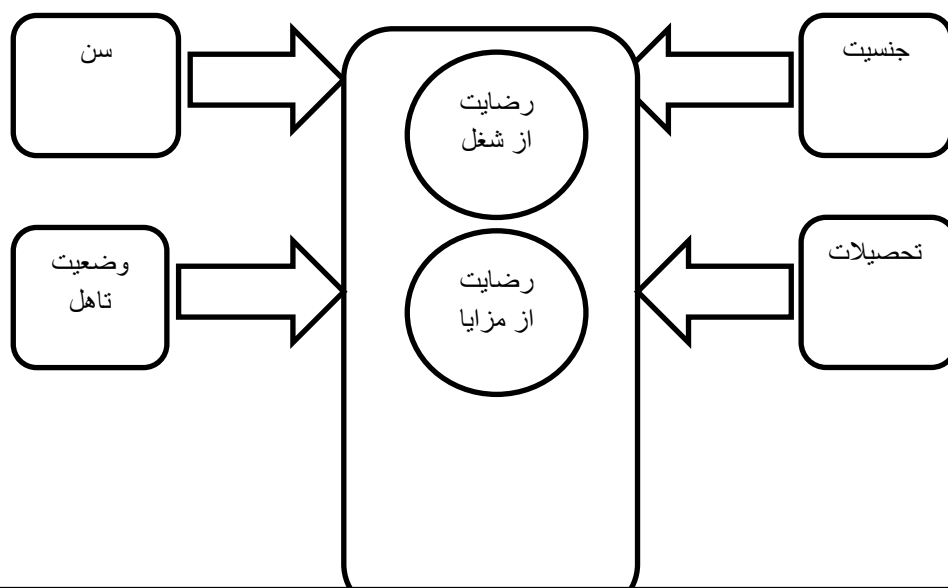
اساس تئوری هرزبرگ نیز، همانند تئوری مازلو، را مفهوم نیاز تشکیل می‌دهد (ساعتچی، ۱۳۷۰: ۴۰۹). هرزبرگ ضمن بررسی‌های خود از گروهی کارمند و مهندس خواست که با توجه به سنوات خدمتی خود مواقع و مواردی را بیاد بیاورند که از سازمان خود راضی و خشنود بوده‌اند (ایجاد انگیزه) و دلایل این رضایت را ذکر کنند. و نیز در سازمان در چه مواردی و به چه علتی از سازمان خشنود و راضی نبوده‌اند. هرزبرگ پس از تجزیه و تحلیل عوامل و عناصر عنوان شده به این نتیجه رسید که دلایل ارائه شده برای "رضایت" یا "موجبات رضایت" از نظر ماهیت یکسان نبوده‌اند و با یکدیگر متفاوتند. از این رو او در مدل ایجاد انگیزه خود دو دسته عوامل کاملاً مجزا از یکدیگر ارائه کرده است (جمعی از نویسندگان، ۱۳۷۶: ۱۱). یک دسته شامل عوامل و شرایطی هستند که فقدان آنها در درجه نخست موجب عدم رضایت می‌گردد ولی وجود و تأمین آنها باعث ایجاد انگیزه شدید و قوی نمی‌گردد. هرزبرگ این عناصر را عوامل "عوامل بهداشتی" یا عوامل مؤثر در حفظ وضع موجود نامیده است. تأمین این عوامل به زعم هرزبرگ عبارتند از: طرز تلقی و برداشت کارکنان درباره شیوه اداره امور و خط مشی‌های سازمان، ماهیت سرپرستی، برقراری روابط متقابل و دوجانبه با سرپرست، همکاری و مرئوسان، سطح حقوق و دستمزد، امنیت کاری، زندگی شخصی کارکنان، شرایط کاری و مقام و منزلت، وجود این عوامل و شرایط که عموماً از عوامل بیرونی و شرایط کاری هستند، تنها حافظ وضع موجود بوده و کارکنان را در سازمان ابقاء می‌کند در غیر این صورت کارکنان ممکن است دچار چنان درجه‌ای از عدم رضایت شوند که سازمان را ترک کرده و بقا و موجودیت آن را به مخاطره اندازد. از این رو بود که هرزبرگ این عوامل را برای تأمین و حفظ بهداشت و سلامت سازمان لازم دانست.

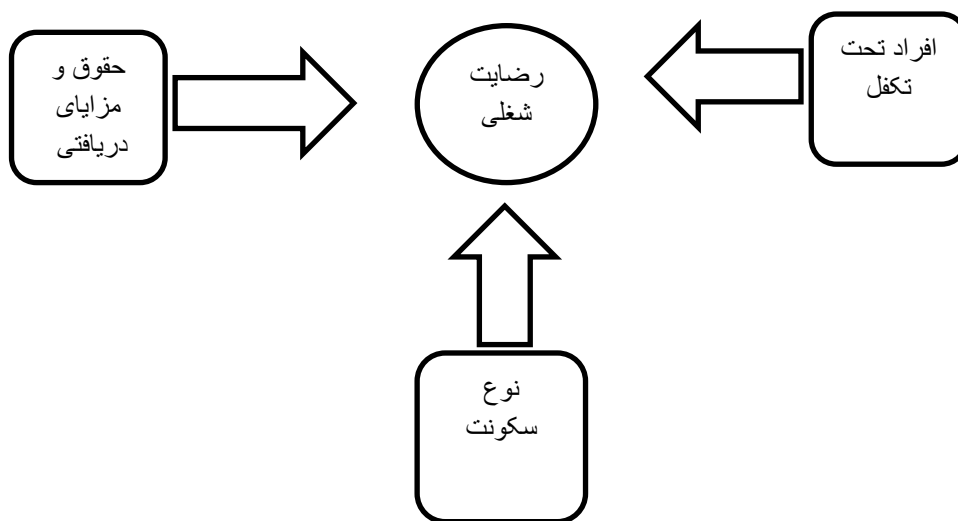
دسته دوم: "عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه" می‌باشند. وجود این عوامل در درجه نخست، موجب رضایت و انگیزش افراد می‌گردد، حال آنکه فقدان آنها تنها عدم رضایت ضعیفی را موجب می‌شود. در این حالت عدم رضایت از این جهت خفیف است که کارکنان قبلاً از عوامل گروه نخست برخوردار بوده و در سازمان ابقاء شده‌اند. بنابراین فقدان عوامل گروه دوم مترادف با عدم انگیزش تلقی می‌گردد. به نظر هرزبرگ عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه عبارتند از: موفقیت کاریف شناخت و قدردانی از افراد و کار آنها ف پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت وظایف محوله، رشد فرد و ماهیت مسؤولیت‌های محوله. این عوامل عموماً مربوط به محتوای شغل (نفس کار) می‌باشد (همان، ۱۲). هر موقعیت شغلی را می‌توان را از حیث تسلط عوامل بقا یا عوامل انگیزشی مشخص ساخت. به ترتیب که عوامل ابقاء و عوامل انگیزشی می‌تواند در هر موقعیت شغلی و به درجات مختلف وجود داشته باشد. بسیاری از موقعیت‌های شغلی شامل ترکیبی از این دو دسته عوامل می‌باشد. بنابراین آنچه گفته شد می‌توان نتیجه گرفت که: ۱. وقتی عوامل انگیزشی و عوامل ابقاء در یک موقعیت شغلی، در سازمان ضعیف است، کارکنان سازمان به کار خود علاقه‌ای ندارند و میزان مرخصی استعلاجی، تقاضای انتقال به واحد یا سازمان دیگر، درخواست مرخصی بدون حقوق و استعفا زیاد است ۲. در مواردی که کارکنان به شغل خود علاقه‌مند هستند. اما شغل خود را بیش از حد ترک می‌کنند عوامل انگیزشی قوی و عوامل بقاء ضعیف است ۳. وقتی که کارکنان، کمتر شغل خود را ترک می‌کنند ولی علاقه به شغل خود در آنها کم است، عوامل انگیزش ضعیف و عوامل بقاء قوی است ۴. وقتی کارکنان کمتر شغل خود را ترک می‌کنند و به شغل خود نیز علاقه‌مند هستند، در این صورت عوامل انگیزشی و ابقاء هر دو قوی هستند (ساعتچی، ۱۳۷۰: ۴۱۷). با دقت در تئوری هرزبرگ مشخص می‌گردد که این تئوری عامل نارضایتی را فرآیندهای درون سازمان معرفی می‌کند.

فرضیات:

۱. با افزایش سن رضایت شغلی معلمان کاهش می‌یابد.
۲. بین جنسیت و رضایت شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۳. با افزایش میزان تحصیلات میزان رضایت شغلی معلمان کاهش می‌یابد.
۴. معلمان متأهل رضایت شغلی کمتری نسبت به معلمان مجرد دارند.
۵. هرچه تعداد افراد تحت تکفل بیشتر باشد نارضایتی معلمان بیشتر است.
۶. هر چه میزان حقوق و مزایا بیشتر باشد میزان نارضایتی کمتر است.
۷. معلمانی که ساکن منزل شخصی هستند رضایت شغلی بیشتری دارند.

مدل مفهومی





روش تحقیق

در تحقیقات علمی روش مناسب با ماهیت تحقیق اهمیت بسیاری دارد. روش مورد استفاده در این تحقیق پیمایش است. تحقیقات پیمایشی توانایی سنجش و اندازه‌گیری نگرشها، ارزشها و خصایص شخصیتی رفتار پاسخ‌دهندگان زیادی را در سطح وسیعی دارد و همچنین از توان تعمیمی نتایج به جمعیت‌های مشابه برخوردار می‌باشد. علت

استفاده از روش پیمایش وسیع بودن جمعیت مورد مطالعه و اطلاعات کمی‌ای بود که محقق درصدد دست یافتن به آنها بود.

متغیرهای مستقل

۱. جنس: منظور از جنس، زن یا مرد بودن است.
۲. سن: منظور از سن، تعدا سالهای کاملی است که از زمان تولد فرد تا هنگام انجام تحقیق گذشته است.
۳. منظور سطح تحصیلات فرد است که به سطوح دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و دکتری طبقه‌بندی شده است.
۴. وضعیت تاهل: منظور مجرد، متاهل بودن فرد است.
۵. تعداد افراد تحت تکفل: منظور کلیه افرادی است که هزینه زندگی آنها به عهده فرد است.
۶. نوع ملکیت منزل مسکونی: منظور مالکیت شخصی و یا غیر شخصی است که در این پژوهش به مالکیت شخصی، اجاره ای و منزل پدری طبقه بندی شده است.
۷. میزان حقوق و مزایا: منظور کل مبلغ دریافتی فرد بر اساس یش حقوقی است.

متغیرهای وابسته

رضایت شغلی: منظور از رضایت شغلی در پژوهش حاضر، احساس خشنودی و رضایت فرد از شغل خویش است که برآیندی از دو جنبه مختلف است که در این پژوهش منظور گردیده است (رضایت از خود شغل، رضایت از

حقوق و مزایا). در این تحقیق بعد رضایت از خود شغل با ۸ گویه مورد سنجش قرار گرفت و بعد رضایت از حقوق و مزایا با ۵ گویه، ترکیب این دو متغیر در نهایت میزان رضایت شغلی را بدست داد. لازم به ذکر است برای سنجش شاخص های مورد نظر از طیف لیکرت با گویه های خیلی موافقم تا خیلی مخالفم بهره گرفته شد.

تکنیک جمع آوری داده‌ها و واحد تحلیل و مشاهده

شیوه جمع آوری داده ها پرسشنامه ساخت یافته می باشد. این پژوهش درصدد بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی موثر بر رضایتمندی شغلی معلمان است و متغیرها در سطح فرد مورد بررسی و سنجش قرار گرفته است و نتایج توصیف و تحلیل گردید. در نتیجه هم واحد مشاهده و هم واحد تحلیل فرد می باشد.

اعتبار

به منظور به دست آوردن اعتبار تحقیق از سنجش های جا افتاده در زمینه مورد تحقیق بهره گرفته شد و به این وسیله اعتبار معیار تحقیق میسر گشت. همچنین پس از گرفتن پیش آزمون با تکمیل ۳۰ پرسشنامه و آزمون فرضیات و تطبیق آنها با انتظارات نظری اعتبار سازه نیز برآورده شد.

پایایی

جهت سنجش پایایی پرسشنامه، بعد از انجام پیش آزمون از ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شد و گویه یا گویه هایی که همبستگی پایینی با سایر گویه ها داشتند اصلاح یا گویه های متناسب دیگری جایگزین آنها شد.

جدول شماره ۱ ضریب آلفای متغیرها

۰/۸۲۳	رضایت از خود شغل
۰/۸۱۲	رضایت از مزایا
۰/۷۷۶	رضایت شغلی

آزمونهای آماری مورد استفاده در تحقیق

برای سنجش روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته با توجه به ساختار فرضیات و سطح سنجش متغیرها از آماره های مقتضی بهره گرفته شد. در این تحقیق از آزمونهای خی دو و رگرسیون چند متغیره استفاده گردید.

روش نمونه گیری و جمعیت تحقیق

روش نمونه گیری در تحقیق حاضر از نوع نمونه گیری احتمالی می باشد و از انواع مختلف نمونه گیری احتمالی از نمونه گیری خوشه ای استفاده شده است. جمعیت معلم شهرستان برابر ۱۳۵۶ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه از

فرمول کوکران استفاده شد که حجم نمونه این تحقیق برابر ۳۰۰ است که در سطح خطای کمتر از ۵ درصد محاسبه گردیده است.

توصیف داده‌ها

در این قسمت به توصیف سیمای آماری جمعیت بر اساس جداول تقاطعی توزیع فراوانی مربوط به ویژگیهای جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه پرداخته می‌شود. داده‌ها نشانگر آن است که از تعداد کل نمونه مورد بررسی ۱۷۴ نفر (۵۵ درصد مرد) و ۱۲۶ نفر (۴۲ درصد) زن می‌باشند. برای توصیف متغیر سن توزیع سنی نمونه مورد بررسی را بر اساس سه طبقه جوان، میان سال و مسن طبقه بندی شد، فراوانی متغیر سن بیانگر آن است که از تعداد کل نمونه ۵۷ نفر (۱۹ درصد) جوان ۱۰۷ (۳۵.۶ درصد) میان سال و ۱۳۶ نفر (۴۵.۳ درصد) مسن می‌باشند. از نظر میزان تحصیلات ۳۲ نفر (۱۰.۶ درصد) دیپلم، ۷۵ نفر (۲۵.۷۵) درصد فوق دیپلم، ۱۱۱ نفر (۳۷ درصد) مدرک لیسانس، ۶۱ نفر (۲۰.۳ درصد) مدرک کارشناسی ارشد و ۲۱ نفر (۷ درصد) دارای مدرک دکتری می‌باشند. از کل جمعیت نمونه تعداد ۲۱۴ نفر (۷۱.۳ درصد) متاهل و تعداد ۸۶ نفر (۲۸.۶ درصد) مجرد هستند. داده‌های توصیفی متغیر نوع منزل مسکونی بیانگر آن است که از کل نمونه مورد بررسی ۱۹۷ نفر (۶۵.۶ درصد) دارای منزل شخصی، ۸۳ نفر (۲۷.۶ درصد) در منزل اجاره‌ای و ۲۰ نفر (۶.۷ درصد) در منزل پدری سکونت دارند. از نظر متغیر تعداد افراد تحت تکفل ۱۶۹ نفر (۵۶.۳ درصد) تعداد افراد تحت تکفل کمی دارند، ۸۰ نفر (۲۶.۶ درصد) افراد تحت تکفلشان متوسط و ۵۱ نفر (۱۷ درصد) افراد تحت تکفلشان زیاد هستند. توزیع فراوانی متغیر حقوق و مزایا به این شکل می‌باشد که ۱۰۶ نفر (۳۵.۳ درصد) دارای دریافتی کم، ۱۴۹ نفر (۴۹.۶ درصد) دارای دریافتی متوسط و ۴۸ نفر (۱۶

درصد) دارای دریافتی بالا می‌باشند. از نظر متغیر رضایت شغلی ۱۷۴ نفر (۵۸ درصد) دارای رضایت شغلی پایین، ۷۹ نفر (۲۶.۳ درصد) دارای رضایت شغلی متوسط و ۴۷ نفر (۱۵.۶ درصد) دارای رضایت شغلی بالا می‌باشند. ۱۷۳ نفر (۵۷.۶ درصد) دارای رضایت پایین از حقوق و مزایای، ۱۰۳ نفر (۳۴.۳ درصد) دارای رضایت متوسط از حقوق و مزایا و ۲۴ نفر (۸ درصد) رضایت بالایی از حقوق و مزایای خود دارند.

رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته

در این قسمت جداول متقاطع مربوط به رابطه متغیرهای مستقل و سه متغیر وابسته به صورت ترکیبی گزارش شده است. لازم به ذکر است همه متغیرها به صورت مقوله‌ای در نظر گرفته شده و وی کرامر (CV) برای مشخص شدن شدت همبستگی آنها محاسبه شده است. احتمال خطا (سطح معنی داری) روابط به دست آمده با علامت (*) مشخص گردیده است. داده‌های جدول شماره ۲ حاکی از آن است که تفاوت نسبتاً قابل توجهی بین زنان و مردان در سه متغیر رضایت از شغل، رضایت از مزایا و رضایت شغلی وجود دارد. بطوری که ۱۷.۹ درصد از زنان از شغل خود راضی هستند و این رقم برای مردان ۱۲.۷ درصد می‌باشد. این ارقام برای دو متغیر رضایت از مزایا و رضایت شغلی به ترتیب برای زنان ۱۸.۳ و ۱۸.۸ درصد و برای مردان ۱۳.۱ و ۱۴.۶ درصد می‌باشد. این رابطه مشاهده شده از لحاظ آماری معنی دار می‌باشد.

جدول شماره ۲: رابطه بین متغیر جنسیت و متغیرهای وابسته پژوهش

ضرب همبستگی و معناداری	جنسیت			متغیر مستقل
		کل	مرد	زن

رضایت از شغل	۱۷.۹	۱۲.۷	۱۵.۸	CV= .23**
رضایت از مزایا	۱۸.۳	۱۳.۱	۱۴.۴	CV= 0/26**
رضایت شغلی	۱۸.۸	۱۴.۶	۱۵.۸	CV= 0/21**

**احتمال خطا در سطح کمتر از ۰/۰۱

*احتمال خطا در سطح کمتر از ۰/۰۵

اطلاعات بدست آمده از جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که بین متغیر مستقل سن و متغیرهای وابسته تحقیق رابطه معنی‌داری از نظر آماری موجود نمی‌باشد. اطلاعات هر کدام از متغیرها به تفصیل در جدول شماره ۲ ذکر شده است.

جدول شماره ۳: رابطه بین متغیر مستقل سن و متغیرهای وابسته پژوهش

ضرب همبستگی و معناداری	سن				متغیر مستقل
	کل	مسن	میان سال	جوان	متغیر وابسته
CV= 0/14	۱۷.۹	۱۹.۵	۱۷.۵	۱۸.۶	رضایت از شغل
CV= 0/15	۱۶.۹	۱۷.۴	۱۵.۸	۱۷.۴	رضایت از مزایا
CV= .14	۱۵.۸	۱۷.۶	۱۵.۴	۱۶.۹	رضایت شغلی

**احتمال خطا در سطح کمتر از ۰/۰۱

*احتمال خطا در سطح کمتر از ۰/۰۵

نتایج بدست آمده از آزمون روابط بین متغیر مستقل تحصیلات و متغیرهای وابسته پژوهش حاکی از این است که بین متغیر مستقل سن و متغیرهای رضایت از شغل و رضایت از مزایا رابطه معنی‌داری موجود نمی‌باشد. همچنین داده‌ها بیانگر این نکته است که بین متغیر تحصیلات و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد بطوری که ارقام نشان می‌دهند میزان رضایت شغلی در بین افرادی دارای مدرک دکتری می‌باشد (۱۱.۳ درصد) از سایر مدارک تحصیلی کمتر می‌باشد. این تفاوت آماری در سطح خطای کمتر از ۰/۵ معنی‌دار شده است.

جدول شماره ۴: رابطه بین تحصیلات و متغیرهای وابسته پژوهش

ضرب همبستگی و معناداری	تحصیلات	متغیر مستقل
------------------------	---------	-------------

متغیر وابسته ↓	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	کل	معناداری
رضایت از شغل	۱۴.۱	۱۴.۳	۱۳.۱	۱۲.۴	۱۱.۵	۱۲.۷	CV= 0/17
رضایت از مزایا	۱۳.۹	۱۴.۵	۱۳.۵	۱۲.۵	۱۱.۱	۱۲.۹	CV= 0/19
رضایت شغلی	۱۴.۳	۱۳.۵	۱۲.۶	۱۲.۲	۱۰.۹	۱۱.۳	CV= .23*

**احتمال خطا در سطح کمتر از ۰/۰۱

*احتمال خطا در سطح کمتر از ۰/۰۵

داده‌های جدول ۴ حاکی از آن است که بین متغیر مستقل وضعیت تاهل و متغیرهای وابسته پژوهش رابطه معنی داری وجود ندارد ولی بین متغیر مستقل وضعیت تاهل و رضایت از مزایا رابطه به لحاظ آماری معنی داری موجود می‌باشد، این داده‌ها بیانگر آن است که میزان رضایت از مزایا دریافتی در بین افراد متاهل (۱۴.۷ درصد) از افراد مجرد در نمونه (۱۷.۹ درصد) کمتر می‌باشد و همچنین بین متغیر مستقل و رضایت شغلی نیز تفاوت به لحاظ آماری معنی داری موجود می‌باشد. رضایت شغلی در بین افراد متاهل (۱۴.۴ درصد) و در بین افراد متاهل (۱۶.۸ درصد) می‌باشد که نشانگر این موضوع است میزان رضایت شغلی در بین معلمان متاهل کمتر از معلمان مجرد است.

جدول شماره ۵: رابطه بین وضعیت تاهل و متغیرهای وابسته پژوهش

ضریب همبستگی و معناداری	وضعیت تاهل			متغیر مستقل ←
	کل	مجرد	متاهل	متغیر وابسته ↓
CV= .16	۱۶.۷	18.1	۱۶.۹	رضایت از شغل

رضایت از مزایا	۱۴.۷	17.9	۱۴.۱	CV= 0/17*
رضایت شغلی	۱۴.۴	۱۶.۸	۱۵.۳	CV= 0/13*

**احتمال خطا در سطح کمتر از ۰/۰۱

*احتمال خطا در سطح کمتر از ۰/۰۵

نتایج حاصله از آزمون برای رابطه بین متغیر افراد تحت تکفل و متغیرهای وابسته پژوهش بیانگر این نکته است که بین متغیر مستقل و متغیر وابسته رضایت از شغل رابطه از نظر آماری معنی داری در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ وجود دارد بطوری که میزان رضایت شغلی معلمانی که تعداد افراد تحت تکفل آنها زیاد است (۱۲.۶ درصد) کمتر از معلمانی که تعداد افراد تحت تکفل آنها کم (۱۷.۷ درصد) است می باشد. همچنین داده ها بیانگر آن است که میزان رضایت از مزایای معلمانی که تعداد افراد تحت تکفل آنها زیاد می باشد (۱۱.۶ درصد) کمتر از معلمانی است که تعداد افراد تحت تکفل آنها کم می باشد. ان رابطه در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی دار شده است. همچنین میزان رضایت شغلی معلمانی که افراد تحت تکفل آنها زیاد است (۱۲.۴ درصد) کمتر از معلمانی است که تعداد افراد تحت تکفل آنها کم می باشد (۱۵.۴ درصد). این رابطه در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی دار شده است.

جدول شماره ۶: رابطه بین متغیر مستقل افراد تحت تکفل و متغیرهای وابسته پژوهش

ضرب همبستگی و معناداری	افراد تحت تکفل				متغیر مستقل
	کل	زیاد	متوسط	کم	متغیر وابسته
CV= ./20*	۱۳.۹	12.6	۱۵.۹	۱۶.۷	رضایت از شغل
CV= 0/24**	۱۴	11.۶	۱۵.۱	۱۷.۵	رضایت از مزایا
CV= 0/17*	۱۳.۱	۱۲.۴	۱۴.۵	۱۵.۴	رضایت شغلی

**احتمال خطا در سطح کمتر از ۰/۰۱

*احتمال خطا در سطح کمتر از ۰/۰۵

اطلاعات جدول ۶ نشان‌دهنده این امر است که معلمانی که حقوق و مزایای کمتری دریافت می‌کنند (۱۱.۲ درصد)، میزان رضایت از شغل آنها کمتر از معلمانی است که حقوق و مزایای زیادی دریافت می‌کنند (۱۴.۶ درصد) و بیانگر وجود رابطه از لحاظ آماری معنی‌داری بین متغیر مستقل حقوق و مزایای دریافتی و متغیر وابسته رضایت از شغل دارد، که در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار شده است. همچنین داده‌ها حکایت از آن دارد که بین میزان رضایت از مزایا و میزان حقوق دریافتی رابطه معنی‌داری در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ برقرار است. بطوری که معلمانی که از حقوق و مزایای کمتری دریافت می‌کنند (۱۱.۳ درصد) نسبت به معلمانی که حقوق و مزایای زیادی دریافت می‌کنند (۱۴.۴ درصد) از رضایت از مزایای کمتری برخوردار هستند. به علاوه بین دو متغیر حقوق و مزایای دریافتی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ برقرار است، معلمانی که حقوق و مزایای زیادی دریافت می‌کنند (۱۵.۵ درصد) نسبت به معلمانی که حقوق و مزایای پایینی دریافت می‌کنند (۱۱.۱ درصد) از رضایت شغلی بالاتری بهره‌مند هستند.

جدول شماره ۷: رابطه بین متغیر مستقل حقوق و مزایای دریافتی و متغیرهای وابسته پژوهش

ضریب همبستگی و معناداری	حقوق و مزایای دریافتی				متغیر مستقل
	کل	زیاد	متوسط	کم	متغیر وابسته
CV= ./14*	۱۲.۷	۱۴.۶	۱۳.۹	۱۱.۲	رضایت از شغل
CV= 0/16*	۱۲.۶	۱۴.۴	۱۳.۱	۱۱.۳	رضایت از مزایا
CV= 0/27**	۱۳.۱	۱۵.۵	۱۲.۱	۱۱.۱	رضایت شغلی

**احتمال خطا در سطح کمتر از ۰/۰۱

*احتمال خطا در سطح کمتر از ۰/۰۵

داده‌های بدست آمده از آزمون بیانگر این است که معلمانی که ساکن منزل اجاره‌ای هستند نسبت به معلمانی که در منزل شخصی و یا در کنار خانواده پدری زندگی می‌کنند از رضایت از شغل و رضایت از مزایا و همچنین از رضایت شغلی پایتتری برخوردارند. روابط بین این متغیرها در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار شده است که شرح کامل ارقام در جدول شماره ۸ موجود است.

جدول شماره ۸: رابطه بین متغیر مستقل نوع سکونت و متغیرهای وابسته پژوهش

ضریب همبستگی و معناداری	منزل مسکونی				متغیر مستقل
	کل	با خانواده پدری	منزل اجاره‌ای	منزل شخصی	متغیر وابسته
CV= .17*	۱۳.۳	۱۳.۴	۱۲.۴	۱۵.۹	رضایت از شغل
CV= 0/15*	۱۲.۷	۱۳.۲	۱۲.۵	۱۵.۸	رضایت از مزایا
CV= 0/16*	۱۲.۹	۱۳	۱۲.۱	۱۶.۷	رضایت شغلی

**احتمال خطا در سطح کمتر از ۰/۰۱

*احتمال خطا در سطح کمتر از ۰/۰۵

به منظور مطالعه و بررسی تأثیرات همزمان متغیرهای مستقل بر وابسته، از رگرسیون چندگانه بهره گرفته شد. نتایج حاصله از آزمون رگرسیون چندگانه بیانگر این امر است که از بین متغیرهای مستقل وارده شده به معادله رگرسیونی برای متغیر وابسته رضایت از شغل بیشترین تاثیر از آن متغیر مستقل جنسیت می‌باشد (۰/۲۱) و متغیر مستقل بعدی که بیشترین تاثیر را بر این متغیر وابسته دارد حقوق دریافتی می‌باشد. آزمون رگرسیون برای بررسی تاثیر همزمان متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته رضایت از مزایا نشان داد که متغیر مستقل تعداد افراد تحت تکفل (۰/۲۲-) بیشترین

تأثیر را در بین متغیرهای مستقل به خود اختصاص داده است، متغیر بعدی که بیشترین تأثیر را بر متغیر وابسته رضایت از شغل دارد جنسیت می‌باشد (۰/۲۰). داده‌های بدست آمده برای متغیر وابسته رضایت شغلی بیانگر این نکته است که از بین متغیرهای مستقل وارد شده به معادله رگرسیونی متغیر حقوق دریافتی (۰/۲۲-) بیشترین تأثیر را بر متغیر وابسته رضایت شغلی دارا می‌باشد، متغیر بعدی که دارای بیشترین تأثیر در پیش بینی متغیر وابسته رضایت شغلی دارد جنسیت (۰/۱۹) می‌باشد. در مجموع متغیرهای مستقل وارده شده به معادله رگرسیونی (۲۴ درصد) تغییرات متغیر وابسته رضایت از شغل را تبیین کردند. همچنین متغیرهای مستقل توان تبیین (۲۹ درصد) از تغییرات متغیر رضایت از مزایا و (۳۸ درصد) از تغییرات متغیر رضایت شغلی را در معادله رگرسیونی داشتند. لازم به ذکر است روش مورد استفاده برای رگرسیون چندگانه روش (Enter) می‌باشد.

جدول شماره ۹: تحلیل رگرسیون چند متغیره بین متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش

رضایت شغلی		رضایت از مزایا		رضایت از شغل		متغیر مستقل
ضریب استاندارد Beta	سطح معنی داری	ضریب استاندارد Beta	سطح معنی داری	ضریب استاندارد Beta	سطح معنی داری	
۰/۲	۰/۴	۰/۰۶	۰/۰۶	۰/۳	۰/۲	سن
۰/۰۰	0/19	۰/۰۰۱	0/20	۰/۰۰	۰/۲۱	جنسیت
۰/۰۲	۰/۹	۰/۰۴	۰/۱۲	۰/۰۷	۰/۸	تاهل
۰/۰۳	۰/۱۱	۰/۰۶	۰/۷	۰/۹	۰/۸	تحصیلات
۰/۰۲	-۰/۱۴	۰/۰۰	-۰/22	۰/۰۳	-۰/۱۵	افراد تحت تکفل
۰/۰۰	-۰/۲۲	۰/۰۴	-۰/19	۰/۰۲	-۰/۱۸	حقوق دریافتی
۰/04	۰/۱۷	۰/۰۳	۰/۱۹	۰/۰۴	۰/۱۷	منزل مسکونی
۰/۲۸۳		۰/۴۰۲		۰/۳۵۷		مقدار ثابت
۰/۳۸		۰/۲۹		۰/۲۴		مجذور R

بحث و نتیجه گیری

در مقاله حاضر بر اساس دلالت‌های نظریه مازلو و هرزبرگ رابطه بین متغیرهای سن، جنس، تحصیلات، افراد تحت تکفل، وضعیت منزل مسکونی و میزان حقوق دریافتی بر سه متغیر رضایت از شغل، رضایت از مزایا و رضایت شغلی پرداخته شد. لازم به ذکر است که متغیر رضایت شغلی از ترکیب دو متغیر رضایت از شغل و رضایت از مزایا ساخته شد.

یافته‌های توصیفی بیانگر آن است که ۵۸ درصد از پاسخگویان از رضایت از شغل پایینی برخوردار بودند، ۲۶ درصد از افراد نمونه دارای رضایت از شغل متوسط و ۱۵.۶ درصد از پاسخگویان رضایت بالایی از شغل خود داشتند. یافته‌های توصیفی برای متغیر رضایت از مزایا بیانگر این نکته بود که ۵۷ درصد افراد نمونه دارای رضایت از مزایای پایینی بودند، ۳۴ درصد رضایت متوسطی از حقوق و مزایا داشتند و ۸ درصد نمونه میزان رضایت بالایی از حقوق و مزایا دریافتی شغل خود دارا می‌باشند.

در بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته، مشخص گردید که بین متغیر مستقل سن و متغیرهای وابسته پژوهش رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین متغیر مستقل سطح تحصیلات و متغیرهای رضایت از شغل و رضایت از مزایا رابطه به لحاظ آماری معنی‌داری وجود ندارد و در رابطه بین متغیر مستقل وضعیت تأهل و متغیر وابسته رضایت شغلی نیز رابطه از نظر آماری معنی‌داری مشاهده نشد. بین سایر متغیرهای مستقل تحقیق و متغیرهای وابسته پژوهش رابطه معنی‌داری وجود دارد که شرح آن در جداول ذکر شده آمده است. بدین ترتیب غیر از فرضیه مربوط به رابطه بین متغیر سن و رضایت شغلی و رابطه بین تحصیلات و رضایت شغلی (رضایت از شغل و رضایت از مزایا) و همچنین رابطه بین وضعیت تأهل و رضایت از شغل سایر فرضیات مطرح شده در تحقیق تأیید شدند. با توجه به اینکه

نظریات مطرح شده در تحقیق جنبه روانشناسی و روانشناسی اجتماعی داشتند و متغیرهای مطرح شده که فاقد رابطه معنی داری با متغیرهای وابسته بودند جنبه جمعیت شناختی و جامعه شناختی داشتند، شاید بدین دلیل قادر به تبیین رابطه بین متغیرها نمی‌باشند. با این وجود در بررسی روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته نکات تامل برانگیزی وجود دارد.

رابطه بین جنسیت و رضایت از شغل در تحلیل رگرسیون بیشترین مقدار را به خود اختصاص داده (۰/۲۱) که نشانگر این امر است که معلمان زن از شغل خود راضی‌تر از معلمان مرد هستند. این یافته همسو با نتایج بدست آمده از تحقیقات میرفردی (۱۳۹۰)، حصارى (۱۳۸۵) و زکی (۱۳۷۹) می‌باشد. شغل معلمی با پرورش و تربیت کودکان سروکار دارد و وظیفه سنتی زنان به خصوص در جامعه در حال گذار ما پرورش و تربیت فرزندان می‌باشد و به دلیل هم ارزی این کار با شغل معلمی به زنان نوعی رضایت خاطر می‌دهد و همچنین دارا بودن شغل به زنان نوعی احساس عامل بودن در اجتماع را می‌دهد، فقدان عاملیت برای زنان در وضعیت سنتی جامعه ما به دلیل محدودیت‌های به ارث رسیده از سنت مشهود می‌باشد. در رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رضایت از مزایا تعداد افراد تحت تکفل با بتای (۰/۲۲-) بیشترین سهم را تبیین متغیر مورد نظر به خود اختصاص داده است. رابطه بین این دو متغیر منفی بوده و با زیاد افراد تحت تکفل برای معلمان میزان رضایت آنها از مزایای دریافتی کاهش یافته است. با توجه به هزینه‌های زندگی و بخصوص ازدیاد رو به روز توقعات فرزندان از والدین خود و با توجه به حقوق دریافتی معلمان که عموماً پایین می‌باشد و در نتیجه توان برآوردن خواسته‌های افراد تحت تکفل خود را به صورت کامل ندارد این یافته قابل تبیین می‌باشد. تحلیل رگرسیون نشان دهنده این نکته بود که از بین متغیرهای مستقل، متغیر حقوق و مزایای دریافتی با بتای (۰/۲۲-) بیشترین سهم را در تبیین متغیر رضایت شغلی دارا می‌باشد که با نتایج

تحقیقات زاهد (۱۳۸۹)، میرفردی (۱۳۹۰)، روزبهرانی و نعمتی (۱۳۹۱)، اورعی (۱۳۷۹)، فروغزاده (۱۳۸۳) همسو می‌باشد. متغیر حقوق و مزایای دریافتی در رابطه با هر سه متغیر وابسته سهم بالایی را در تبیین آنها به خود اختصاص داده که نشانگر اهمیت این متغیر در رضایت معلمان از شغل خود دارد.

بطور کلی می‌توان چنین گفت که میزان رضایت شغلی معلمان در سطح پایینی می‌باشد و با توجه به یافته‌های بدست آمده می‌توان چنین استنباط کرد که سهم بیشتر این نارضایتی به علت مسائل مالی و حقوق دریافتی آنها می‌باشد که به آنها اجازه ساخت یا خرید منزل شخصی، تامین توقعات افراد تحت تکفل و مخارج آنها را نمی‌دهد و با در نظر گرفتن وظیفه معلمان که انتقال دانش و پرورش نیروی انسانی جامعه می‌باشد توجه بیشتر به این موضوع باید در اولویت سازمان آموزش و پرورش و همچنین مسئولین وابسته به این نهاد قرار گیرد.

منابع

اورعی، غلامرضا (۱۳۷۹): انضباط اجتماعی و وجدان کار و راهکارهای تقویت آنها، طرح پژوهشی سازمان برنامه و بودجه.

حصاری، رضا (۱۳۸۵): بررسی ارتباط بین رضایت شغلی معلمان با تعهد سازمانی آنان در مدارس راهنمایی گالیکش، پژوهشهای تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره هفتم، تابستان ۱۳۸۵.

جمعی از نویسندگان (۱۳۷۶): مقایسه‌هایی درباره رفتار سازمانی و انگیزش در تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران ۱۳۷۶.

زهانی، قربانعلی (۱۳۸۳): بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن «مطالعه موردی معلمان شهر نیشابور»، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس گروه جامعه‌شناسی، ۱۳۸۳.

زکی، محمد علی (۱۳۷۹): بررسی نقش عوامل اجتماعی مؤثر بر انگیزش و رضایت شغلی معلمان، فصل‌نامه مصباح، سال نهم، شماره ۳۳.

زاهد، عادل؛ نامور، یوسف؛ نوبخت، شهرام (۱۳۸۹): رابطه رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشکین شهر در سال تحصیلی ۸۹-۸۸، علوم تربیتی، سال دوم، شماره ۸، زمستان ۱۳۸۹.

داوودی، حسین و بهادری، فرشاد و میرزاجانی، سیدمرتضی (۱۳۹۱): رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۳، زمستان ۱۳۹۱.

ساعتچی، محمود (۱۳۷۰): روانشناسی در کار، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۰.

سیف، علی اکبر (۱۳۷۹): روانشناسی پژوهشی، روانشناسی یادگیری و آموزش، انتشارات آگاه، تهران.

شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۶۸): راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل.

شرتزر، بروس ئی (۱۳۷۱): بررسی و برنامه ریزی زندگی شغلی، ترجمه طیبه زندیپور، انتشارات فردوسیف تهران ۱۳۷۱.

صالحی صدقیان، جمشید و امیر کبیری، علیرضا و اسکندری، عباس (۱۳۸۹): بررسی عوامل مؤثر بر رضایتمندی شغلی کارکنان در اردوگاه زندانهای استان فارس، مجله اصلاح و تربیت، شماره ۱۰۰، شهریور ۱۳۸۹.

طاهری روزبھانی، محمد و نعمتی، مریم (۱۳۹۱): بررسی تأثیر رضایتمندی شغلی بر وفاداری کارکنان، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و شغل، شماره ۱۵۴، اسفند ۱۳۹۱.

فروغزاده، سیمین (۱۳۸۳): بررسی مقایسه‌ای میزان دریافتی کارکنان ادارت مختلف و تأثیر آن بر رضایت شغلی: مطالعه موردی شهر زاهدان، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، زمستان ۱۳۸۳.

کورمن، آبراهام (۱۳۷۰): روانشناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکر کن، انتشارات رشد، تهران ۱۳۷۰.

گولدنر، الوین (۱۳۶۸): بحران جامعه شناسی در غرب، ترجمه فریده ممتاز، شرکت سهامی انتشار، تهران ۱۳۶۸.

لطیفیان، احمد و پات، فریبا (۱۳۸۴): بررسی رابطه بین رضایتمندی شغلی و عملکرد معلمان در مدارس راهنمایی منطقه طریقه (مشهد)، مجله دانش و توسعه، ۱۳۸۴.

لهسایب زاده، عبدالعلی و منصوریان، محمدکریم (۱۳۷۸): بررسی رضایتمندی شغلی درباره عوامل اقتصادی و اجتماعی و جمعیتی: مطالعه موردی یکی از سازمانهای استان فارس، نامه علوم اجتماعی، شماره ۱۳، بهار و تابستان ۱۳۷۸.

محسنی، منوچهر و صالحی، پرویز (۱۳۸۲): رضایت اجتماعی در ایران، انتشارات آرون، تهران ۱۳۸۲.

میرفردی، اصغر، احمدی، سیروس، رفیعی بلداجی، زهره (۱۳۹۰): بررسی اولویتهای ارزشی معلمان و ارتباط آن با برخی عوامل اقتصادی - اجتماعی (مورد مطالعه: معلمان شهرستان بروجن)، مجله مطالعات اجتماعی ایران، دوره پنجم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۰.

Burke, Ronald, J. "Career-Stage; Job- Satisfaction and well being among police officers" Psychology Report; york university; Vol: 65, No: 1; 1989; P. 3-12.

Davis, Joan & Wilson, Sandram (2000). "Principals Efforts to Empower Teachers: Effects on Teacher Motivation and Job Satisfaction and Stress". Clearing House, VOL. 73 NO. 6 PP 349- 353, Jul-Aug. 2000.

Gruenberg, Barry: The happy worker; an analysis of Educational and occupational in Determainates of Job- satisfaction" American jornal of sociology, Vol: 86, No. 2; 1980; P. 247-271.

Koslowsky, Meni: A longitudinal analyais of job- satisfaction and intention to leave" Applied psychology an international Reviwe; 1991, Vol: 40; No: 4; 405-415.

Sim,Wong-KOOI (1988). "Teacher Job Satisfaction and Some Associated Variables in Singapoor", Paper Presented at The Annual Meeting of The American Educational Research Association, New Orleans, LA, USA, April 5-9, 1988. Social investigate the factors - economic influence on Teacher Job Satisfaction city Gilangharb

Abstract

Job satisfaction is one of the factors in improving the quality of teacher performance. Evidence indicates the existence of job dissatisfaction among teachers. This article examines the factors affecting job satisfaction of teachers Gilangharb city. This study was conducted as a survey using a multistage cluster sampling method was. The sample included 300 male and female teachers Gilangharb city is covered education. The variables used to test the implications of Maslow's hierarchy of needs theory and Herzberg's motivation hygiene theory to the test were drawn. Results indicate that the independent variables (gender, marital status, type of residence, received salary and benefits, education and Dependants) And the dependent variables (satisfaction, job satisfaction and job satisfaction benefit) there is a relation. It should be noted that the independent variable and the dependent variable and the variables age, marital status and job satisfaction and between the education variable and two variables, job satisfaction and satisfaction with benefits relationship was not statistically significant.

Key Words: teachers, job satisfaction, benefits, benefit satisfaction, job satisfaction