

## «مطالعات جامعه‌شناسی»

سال هفتم، شماره بیست و پنجم، زمستان ۱۳۹۳

صص ۷۷-۹۳

### بررسی عوامل اقتصادی و اجتماعی مرتبط با میزان

### رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش شهرستان بستان‌آباد

مسعود برومند<sup>۱</sup>

مجید ظروفی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱۰/۱۶

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۵/۱/۲۳

#### چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی میزان رضایت شغلی دبیران و تعیین عوامل اجتماعی-اقتصادی مرتبط می‌باشد. روش تحقیق، پیمایشی بوده و ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه بسته پاسخ می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، دبیران شهر بستان‌آباد در سال ۱۳۹۳، به تعداد ۴۲۰ نفر بوده است که از این تعداد، ۲۰۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه نهایی انتخاب شده‌اند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، اطلاعات لازم توسط نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش به تناسب سطوح سنجش متغیرها، از آزمون‌های  $t$ ، ضریب همبستگی  $r$  پیرسون، تحلیل واریانس و رگرسیون استفاده شده است.

یافته‌ها نشان می‌دهد که در مجموع، رضایت شغلی دبیران در حد متوسط می‌باشد. همچنین، بین متغیرهای احساس محرومیت، بیگانگی از کار، امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. سایر نتایج این‌که، بر اساس تحلیل رگرسیونی، مقدار ضریب تعیین اصلاح شده به میزان ۳۹ درصد، نشان می‌دهد که متغیرهای احساس امنیت شغلی، بیگانگی از کار و احساس محرومیت نسبی توانسته‌اند، ۰/۳۹ تغییرات متغیر وابسته رضایت شغلی را تبیین نمایند.

**واژگان کلیدی:** رضایت شغلی، احساس محرومیت نسبی، بیگانگی از کار و امنیت شغلی.

#### مقدمه

در جوامع انسانی نهاد آموزش و پرورش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این نهاد از مهم‌ترین عوامل رشد اجتماعی، اقتصادی و تربیتی در هر جامعه‌ای است و عامل رشد آگاهی و ساماندهی نیروی انسانی

۱. دانش‌آموخته گروه جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز- ایران. E-mail: masoud67boromand@gmail.com

۲. عضو هیات علمی گروه روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر- ایران. E-mail: majid.zorofi@yahoo.com

می‌باشد. در نظام آموزش و پرورش هر کشور عوامل متعددی وجود دارد که در شکل، اهداف و کیفیت آموزش و پرورش موثر هستند. آموزش و پرورش یک نهاد اجتماعی است که در زندگی جمعی و گروهی به وجود آمده و متأثر از محیط اجتماعی است (علاقه‌بند، ۱۳۸۴: ۸۴). نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده است که هر کدام از این عناصر در پیشبرد و اهداف آن موثرند. معلم به منزله یکی از این عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او از شغلش می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تاثیر بسزایی داشته باشد.

امروزه در بین دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت کمتر کسی یافت می‌شود که به اهمیت کار معلم و کیفیت آموزش و پرورش توجه نداشته باشند. بررسی کیفیت آموزش و پرورش در یک نظام آموزشی می‌تواند از اولویت بالایی برخوردار باشد. شاید بخشی از مشکلات فعلی نظام آموزش و پرورش ناشی از بی‌توجهی به رضایت شغلی و تاثیر آن بر کیفیت آموزشی باشد. نظام‌های آموزشی موفق این ضرورت را تشخیص می‌دهند و تدوین سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مناسب این مهم را تحقق می‌بخشند. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز اساس رضایت فردی است. محققان رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف نموده‌اند. اکثر صاحب‌نظران در خصوص ارتباط شغلی با عوامل اجتماعی - اقتصادی اشتراک نظر دارند و معتقدند اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تامین نماید، در این حالت فرد از شغلش راضی است (عسگری، ۱۳۸۲: ۱۲). بنابراین ترکیب معینی از عوامل اجتماعی - اقتصادی گوناگون مانند: امنیت شغلی، پایگاه اجتماعی، رضایت شغلی، حقوق و مزایا، درآمد، روابط محیط کاری و ... سبب می‌گردد که فرد از شغلش رضایت داشته باشد.

رضایت شغلی به عنوان متغیری تاثیرگذار در عملکرد شاغلان، سال‌هاست مورد توجه پژوهشگران مختلف قرار گرفته و تلاش گردیده تا عوامل تاثیرگذار بر مطالعه و کشف شود. این مفهوم بعنوان میزان لذتی که افراد از شغل خود کسب می‌کنند یا یک حالت هیجانی مثبت یا خوشایند که از ارزیابی خود شغل یا شرایط شغلی به دست می‌آید، تعریف شده است. حوزه مفهومی رضایت شغلی بسیار گسترده است، به این معنی که همه ویژگی‌های خود شغل، محیط کار، روابط انسانی و رسمی حاکم بر کار، خصوصیات شخصیتی و جمعیت‌شناختی شاغلین، جایگاه اجتماعی شغل، سلسله مراتب قدرت و مزایای اقتصادی آن را در بر می‌گیرد. از این رو، دیدگاه‌های مختلفی تدوین شده‌اند که هر یک با تکیه بر متغیرهای متفاوت به دنبال تبیین و پیش‌بینی رضایت‌مندی شغلی هستند. برخی از این دیدگاه‌ها کانون توجه و مطالعه خود را ویژگی‌های شغلی و برخی دیگر ویژگی‌های فرد شاغل قرار داده‌اند (مکائیلی و دیگران، ۱۳۹۱: ۸).

معلمان بعنوان گروهی مهم و موثر در رشد و پیشرفت جامعه مورد توجه محققان بوده‌اند. در این راستا، تحقیقات متعددی در خصوص رضایت شغلی روی گروه دبیران آزمون شده است، در هر یک از این تحقیقات دیدگاه‌ها و مسائل مختلفی بررسی شده است. در تحقیق فعلی سعی شده با رویکرد جامعه‌شناختی عوامل

اجتماعی-اقتصادی مرتبط با رضایت شغلی از قبیل: امنیت شغلی، بیگانگی از کار، احساس محرومیت نسبی، حقوق و مزایا و تاثیر آن‌ها بر رضایت‌مندی شغلی بررسی شود. بنابراین سوال اصلی تحقیق این است که، میزان رضایت‌مندی شغلی در بین دبیران شهرستان بستان آباد چقدر است؟ و ارتباط بین عوامل اجتماعی و اقتصادی با میزان رضایت شغلی تا چه حد است؟ و کدامیک از عوامل مورد بررسی بیشترین تاثیر را بر میزان رضایت‌مندی شغلی دارند؟ در این پژوهش سعی بر این است از جهات متعدد، به سوالات مذکور پاسخ علمی داده شود.

اهمیت رضایت شغلی از یک سو به دلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت سازمان و نیز بهداشت و سلامت روان نیروی کار دارد و از سوی دیگر، به این علت است که علاوه بر تعاریف و مفهوم‌پردازی‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی، مانند روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، مدیریت، حتی اقتصاد و سیاست بوده است (امیرنژاد، ۱۳۸۷: ۹۹).

با وجود این، آن‌چه همواره مورد توجه روان‌شناسان و جامعه‌شناسان بوده، رضایت شغلی افراد و آثار آن در روحیه افراد و بازدهی کارشان است (شایان جهرمی و دیگران، ۱۳۸۸: ۱۱).

امروزه معلمان و دبیران به عنوان یکی از اجزای مهم و ضروری در فرصت‌های تحصیلی و آموزشی محسوب می‌شوند. به نظر می‌رسد بسیاری از معلمان از شغل‌شان ناراضی هستند و به دنبال این امر، برخی از اوقات فراغت خود را در شغل دوم می‌گذرانند که این امر می‌تواند عواقب و پیامدهای خطرناکی برای دانش‌آموزان و در نهایت جامعه به همراه داشته باشد (زارع شاه‌آبادی و دیگران، ۱۳۹۱: ۱۶۸).

تداوم ناراضی‌های اجتماعی و شغلی اکثریت اعضای سازمان یا قشر قابل توجهی از افراد برای هر نظم اجتماعی و عملکرد سازمانی خطرناک است. چرا که تداوم و گسترش آن باعث کم‌رنگ شدن تعهد افراد نسبت به نظام ارزشی و اهداف نظام و اعتماد آنان به سایر اعضا گردیده و چه بسا منشاء بسیاری از ناهنجاری‌های اجتماعی گردد.

### مبانی نظری

از دهه ۱۹۲۰ تاکنون، رضایت شغلی به گونه وسیعی مورد بررسی قرار گرفته و نظریه‌های متعددی درباره آن ارائه شده است. تنوع رویکردها و نظریه‌های مربوط به رضایت شغلی را می‌توان ناشی از سه دیدگاه یا حرکت اساسی دانست که در دهه‌های ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰ شکل گرفت و بیش از هر چیز مفهوم رضایت شغلی را تحت تاثیر قرار داد.

۱. نهضت روابط انسانی: نظریه‌پردازان دیدگاه روابط انسانی در مطرح کردن رضایت شغلی نقش بسزایی داشته‌اند. این نهضت در دهه ۱۹۳۰ شکل گرفت که به رویداد بزرگی بر می‌گردد که در مطالعات "هاوورن"<sup>۱</sup> معروف است. این رویداد عبارت بود از مجموعه آزمایش‌هایی که در کارخانه هاوورن وابسته به شرکت

<sup>۱</sup> Hawthorne

الکتربیکی غربی در شیکاگو انجام گرفت. اثر این بررسی تا حدی بود که آن را نقطه عطف حرکت روابط انسانی در مدیریت می‌دانند. نظریه‌پردازان این مکتب با پژوهش‌های خود نشان دادند که کارگر خوشحال، کارگری سودآور است و رضایت شغلی بیش از هر چیز تحت تاثیر نقش گروه‌های کاری و سرپرستان است. ۲. اتحادیه‌های کارگری: تعارض‌ها و درگیری‌های فراگیر بین مدیران کارخانه‌ها و مراکز تولیدی و صنعتی با کارگران و سرانجام رشد اتحادیه‌گرایی، تاثیر زیادی در بررسی مقوله رضایت شغلی داشت. در سال ۱۹۳۲ نخستین پژوهش مربوط به رضایت شغلی منتشر شد. علاوه بر آن، مدیران نیز بعنوان بخشی از برنامه‌های بلندمدت خود، شروع به استخدام روان‌شناسان کردند تا با زمینه‌یابی و افزایش رضایت شغلی، از ایجاد اتحادیه‌ها جلوگیری کنند. در اواخر دهه ۱۹۳۰، این روند سبب شد که جامعه مطالعات روان‌شناختی مسائل اجتماعی در آمریکا، کتابی در زمینه اندیشه‌های روان‌شناختی مسائل کارگری منتشر کند.

۳. دیدگاه رشد یا ماهیت کار: بسیاری از صاحب‌نظران رشته‌های مدیریت و روان‌شناسی، بر پایه پژوهش‌های متعدد دریافتند که فهم رفتار در محیط کار، مستلزم چیزی بیش از مطالعه خصوصیات افراد و سپس متناسب ساختن آن با یک سازمان است. از این رو سازمان‌ها، باید راه تحول و دگرگونی را در پیش گیرند و عقاید تازه‌ای نسبت به مفاهیم موقعیت کار، رضایت شغلی و مانند آن پدید آید. نیاز به این تحول، هم در زمینه‌های فردی و هم در زمینه‌های سازمانی احساس می‌شد که سرانجام سبب شد دیدگاه‌های روشنفکرانه ناشی از مدیریت، روان‌شناسی اجتماعی و جامعه‌شناسی، بر مفاهیم سنتی گذشته غلبه کند. از این رو اهمیت نظام‌های مدیریتی، تاثیر رفتاری و نگرشی سازمان‌ها و نیز تکامل آن با فرایندهای اجتماعی و روانی بیش از پیش مشخص شد و این حقیقت پذیرفته شد که سلامت و موفقیت کسانی که به این سازمان‌ها متکی‌اند، به سلامت و موفقیت آن‌ها وابسته است و موفقیت و رضایت در کار، اغلب برای عزت نفس و سلامت روانی اشخاص ضروری بحساب می‌آید. بیشتر حرکت‌های صورت گرفته در این زمینه، مانند: نهضت آزادی زنان و خواست مردان برای بررسی مجدد مشاغل و فنی ساختن آن‌ها، شواهدی بر درستی این ادعاست (کورمن، ۱۳۷۸).

با بررسی این سه دیدگاه مشخص می‌شود که درباره مفهوم رضایت شغلی و عوامل ایجاد آن، اتفاق نظر وجود ندارد و نظریه‌های گوناگونی در زمینه رضایت شغلی وجود دارد. به اعتقاد «رولینسون»<sup>۱</sup> «برادفیلد»<sup>۲</sup> و «ادواردز»<sup>۳</sup>، مرور پیشینه مطالعاتی و پژوهشی رضایت شغلی نشان می‌دهد که بیشتر صاحب‌نظران و نظریه‌پردازان، به طور کلی این مفهوم را از دو دیدگاه نگرشی و انگیزشی مورد بررسی

1. Rollinson

2. Broadfield

3. Edwards

قرار داده‌اند. برای مثال «هلریگل<sup>۱</sup>»، «اسلوکام<sup>۲</sup>» و «وودمن<sup>۳</sup>»، رضایت شغلی را بازخورد عمومی فرد نسبت به شغل یا حرفه خویش تعریف می‌کنند، در حالی که برخی دیگر مانند «لوکه<sup>۴</sup>»، رضایت شغلی را، حالت هیجانی لذت‌بخش یا مثبتی تعریف می‌کنند که ناشی از ارزیابی شغلی یا تجربه‌های شغلی فرد است (سپهری، ۱۳۸۳).

به طور کلی سه بعد مهم در رضایت شغلی تشخیص داده شده است که عبارتند از: رضایت شغلی پاسخی عاطفی به شرایط یا وضعیت شغل است. رضایت شغلی اغلب در ارتباط با حد برآورده شدن نیازها و انتظارات تعیین می‌شود. رضایت شغلی منبعث از چند نگرش وابسته به هم است.

اسمیت کندال و هیولین پنج بعد شغلی پیشنهاد کرده‌اند که عبارتند از: ماهیت شغل، دستمزد، فرصت ارتقا، مدیر و همکاران. این ابعاد از مهم‌ترین ویژگی‌های شغل هستند که افراد به آن‌ها پاسخ مثبت نشان می‌دهند. رضایت شغلی به جهت‌گیری کلی و عاطفی فرد نسبت به نقش کاری‌اش اشاره دارد. این مفهوم باید از رضایتی که فرد از جنبه‌های مختلف و جداگانه شغلش دارد، متمایز شود. در واقع، رضایت شغلی به عنوان نگرش کلی فرد نسبت به شغلش مفهومی کلی است اگرچه این مفهوم خلاف این واقعیت نیست که این نگرش کلی، چندبعدی نیز است.

فرض این است که اشخاص قادرند جنبه‌های خاص رضایت از شغل‌شان را در مقابل جنبه‌های نارضایتی، تعدیل کنند و به نگرش مرکبی از شغل به صورت یک کل برسند (اسمیت و دیگران، ۱۹۶۹).

از نظر فلدمن<sup>۵</sup> (۱۹۹۵)، مهم‌ترین منابع ایجاد کننده رضایت شغلی عبارتند از:

۱. شرایط کاری و دستمزدها که حاصل مطالعات مهندسی صنعت مدیریت علمی است.

۲. گروه کاری و سرپرستی که از نهضت روابط انسانی تاثیر پذیرفته است.

۳. خود شغل و فرصت‌های شغلی که به ماهیت شغل توجه دارد.

در دسته‌بندی دیگری که از نگاهی دیگر تدوین شده، عواملی که بر رضایت شغلی تاثیر می‌گذارند عبارتند از:

ویژگی‌های فردی، عوامل درونی - محتوایی، عوامل بیرونی - زمینه (استوارت از کمپ، ۱۳۷۰).

به طور کلی رضایت شغلی را در سه شکل می‌توان خلاصه کرد:

شکل اول: سیاست‌های سازمانی مانند حقوق و مزایا، ارتقا در سازمان و امنیت شغلی؛

شکل دوم: افراد حاضر در محیط کار، شامل سرپرستان و همکاران؛

شکل سوم: خود شغل.

1. Herrigel

2. Slocum

3. Woodman

4. Locke

5. Arnold Feldman

### پیشینه تحقیق

فلاح‌مهنه در تحقیقی به بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان در شهر فردوس در سال ۱۳۸۴ پرداخت، نتایج نشان داد بین امنیت شغلی، روابط اجتماعی، امکانات و فرصت‌های رشد و منزلت اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد (فلاح‌مهنه و دیگران، ۱۳۸۴: ۱).

برد بورن و کاپلویتس (۱۹۶۵)، گزارش کردند که ارتباط کاملاً سازگاری بین رضایت از شغل و نشاط اجتماعی در محیط کاری وجود دارد. آن‌ها معتقدند که درآمد، ترفیعات (شامل تغییر مثبت در حقوق (حقوق بالاتر)، کمتر مورد سرپرستی قرار گرفتن، چالش کاری بیشتر، مسئولیت بیشتر و آزادی در تصمیم‌گیری) و فرصت‌های عمومی برای دستیابی به موفقیت در یک سازمان، ارتباط دارد.

شیلد و پرایس (۲۰۰۲) در تحقیقات خود درباره این‌که افراد در شغل‌شان چگونه احساسی دارند، اطلاعات مفیدی را درباره علل برخی از رفتارهای افراد، از قبیل ترک شغل، غیبت در محیط کار و ... فراهم نمودند. به نظر آن‌ها رضایت شغلی به عنوان مولفه‌ای از احساس خوشبختی یا رفاه کلی یک شخص محسوب می‌شود (کلارک و دیگری، ۱۹۹۶).

نائلی (۱۳۷۳) در پژوهشی درباره عوامل موثر بر رضایت شغلی مدیران دبیرستان‌های استان خوزستان، نشان داد که ارتقای شغلی، به خشنودی شغلی آنان کمکی نمی‌کند و خطامشی چگونگی اداره سازمان، سرپرستی، شرایط کار و حقوق و دستمزد تاثیر بیشتری بر رضایت شغلی دارند.

پتیت (۱۹۹۸) در تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر ارتباطات سازمانی بعنوان یکی از عوامل موثر بر عملکرد و رضایت شغلی نشان داد که بین رضایت شغلی و ارتباطات سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد، ولی بین رضایت شغلی و حقوق دریافتی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

هر طرح پژوهشی برای دستیابی به اهداف خاصی صورت می‌گیرد. و تمام مراحل پیش‌بینی شده، محقق را در رسیدن به اهداف یاری می‌رساند. مسلماً این پژوهش نیز خارج از این قاعده نیست و جهت رسیدن به اهداف به ترتیب کلی و جزئی ذیل انجام می‌شود.

### هدف کلی

تعیین میزان رضایت‌مندی شغلی در بین دبیران آموزش و پرورش شهرستان بستان‌آباد و عوامل اقتصادی-اجتماعی مرتبط با آن.

### اهداف جزئی

- تعیین رابطه بین میزان امنیت شغلی و رضایت‌مندی شغلی دبیران
- تعیین رابطه بین بیگانگی از کار و رضایت‌مندی شغلی دبیران
- تعیین رابطه بین احساس محرومیت نسبی و رضایت‌مندی شغلی دبیران

- تعیین رابطه بین سن و رضایت‌مندی شغلی دبیران
- تعیین رابطه بین سابقه کار و رضایت‌مندی شغلی دبیران
- مقایسه میانگین رضایت‌مندی شغلی در بین دبیران برحسب محل فعالیت.
- مقایسه میانگین رضایت‌مندی شغلی در بین دبیران برحسب تحصیلات.
- مقایسه میانگین رضایت‌مندی شغلی در بین دبیران برحسب میزان درآمد.
- مقایسه میانگین رضایت‌مندی شغلی در بین دبیران برحسب وضعیت استخدامی.
- مقایسه میانگین رضایت‌مندی شغلی در بین دبیران برحسب وضعیت تاهل.
- مقایسه میانگین رضایت‌مندی شغلی در بین دبیران برحسب جنسیت.

### ابزار و روش تحقیق

در این مطالعه از تکنیک فیش‌برداری برای جمع‌آوری اطلاعات اسنادی استفاده شده است، با استفاده از اطلاعات اسنادی ابعاد مفهومی و نظری موضوع مورد بررسی قرار گرفت، و با به کارگیری روش پیمایش، چگونگی توزیع و روابط بین متغیرهای ملاک (وابسته) و پیش‌بین (مستقل) تحقیق در جامعه مورد مطالعه و بررسی شد. در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. طیف مورد استفاده در پرسشنامه طیف لیکرت می‌باشد و جهت تعیین اعتبار و پایایی پرسشنامه، پیش‌آزمون در بین ۳۵ نفر از افراد نمونه اجرا، و پایایی پرسش‌های تحقیق پیش‌آزمون با استفاده از آلفای کرونباخ تعیین گردید. و پس از تجزیه و تحلیل پرسش‌ها، پرسشنامه اصلی تنظیم گردید.

ضریب پایایی محاسبه شده از طریق نرم‌افزار spss طبق جدول شماره (۱)، به شرح زیر می‌باشد:

**جدول شماره (۱): میزان پایایی متغیرهای تحقیق**

| متغیرها        | میزان آلفای کرونباخ |
|----------------|---------------------|
| رضایت شغلی     | ۰/۸۲                |
| احساس محرومیت  | ۰/۸۳                |
| بیگانگی از کار | ۰/۶۸                |

جامعه آماری در این تحقیق کلیه دبیران شهرستان بستان‌آباد در سال ۱۳۹۳ که بر اساس آمار تعداد ۴۲۰ نفر می‌باشند، که از این تعداد ۲۰۰ نفر بر اساس فرمول کوکران انتخاب شده‌اند و روش نمونه‌گیری این تحقیق، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای می‌باشد. بدین نحو که: ابتدا تعدادی از دبیرستان‌ها در شهرستان بستان-آباد به صورت تصادفی انتخاب گردیده، سپس از بین دبیرستان‌های تعیین شده به صورت تصادفی دبیران انتخاب و پرسشنامه‌ها تکمیل گردیده است.

در این پژوهش از آمار توصیفی (درصد فراوانی، مقایسه میانگین‌ها، میانها و ...) و آمار استنباطی (مانند آزمون همبستگی پیرسون، آنالیز واریانس، آزمون t، تحلیل رگرسیون و ...) در سنجش وجود شدت و ضعف رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته استفاده شده است.

### یافته‌ها

بر اساس آمار جمع‌آوری شده ۸۱/۵۰ درصد نمونه ما را مردان و ۱۸/۵ درصد آن را زنان تشکیل داده‌اند و میانگین سنی پاسخگویان (دبیران) ۳۵ سال و وضعیت تاهل دبیران ۸۲/۸ درصد متاهل، ۱۶/۷ درصد مجرد و ۵ درصد مطلقه می‌باشند. از نظر تحصیلات ۷۰/۲ درصد دارای مدرک لیسانس، ۹/۱ فوق‌دیپلم و بقیه در سطوح پایین تحصیلی قرار دارند و ۸۰/۴ درصد آن‌ها در شهر و ۱۹/۶ درصد در روستا مشغول به فعالیت بوده و میانگین سابقه کار آن‌ها ۱۲ سال می‌باشد.

در جدول شماره (۲)، یافته‌های توصیفی مربوط به متغیر ملاک (امنیت شغلی، بیگانگی از کار و احساس محرومیت) و متغیرهای پیش‌بین رضایت‌مندی شغلی ارائه گردیده است.

جدول شماره (۲): شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای ملاک و پیش‌بین

| متغیر          | کمترین نمره | بیشترین نمره | میانگین | واریانس | انحراف معیار |
|----------------|-------------|--------------|---------|---------|--------------|
| رضایت شغلی     | ۲/۴۰        | ۵/۷۵         | ۴/۳۱    | ۰/۳۲    | ۰/۵۶         |
| امنیت شغلی     | ۱/۱۷۱       | ۶            | ۳/۵۷    | ۰/۴۵    | ۰/۶۷         |
| احساس محرومیت  | ۱/۸۰        | ۵/۷۰         | ۳/۷۲    | ۰/۷۲    | ۰/۸۴         |
| بیگانگی از کار | ۳/۰۸        | ۶            | ۴/۷۱    | ۰/۲۵    | ۰/۵۰         |

- فرضیه اول: بین رضایت شغلی و امنیت شغلی دبیران آموزش و پرورش شهرستان بستان‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه دوم: بین رضایت شغلی و بیگانگی از کار دبیران آموزش و پرورش شهرستان بستان‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه سوم: بین رضایت شغلی و احساس محرومیت دبیران آموزش و پرورش شهرستان بستان‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه چهارم: بین سن و رضایت‌مندی شغلی دبیران آموزش و پرورش شهرستان بستان‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه پنجم: بین سابقه کار و رضایت‌مندی شغلی دبیران آموزش و پرورش شهرستان بستان‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.



همان طور که در جدول شماره (۳) ملاحظه می‌کنید، با توجه به فاصله‌ای بودن سطح سنجش متغیرهای مستقل و وابسته در هر سه فرضیه نخست، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که در فرضیه نخست سطح معنی‌داری به مقدار (۰/۰۰۰) و جهت همبستگی آن‌ها (۰/۴۸) مثبت می‌باشد، بنابراین هر چه میزان امنیت شغلی در بین دبیران بیشتر باشد میزان رضایت شغلی آن‌ها بیشتر می‌شود. در فرضیه دوم سطح معنی‌داری به مقدار (۰/۰۰۰) و جهت همبستگی (۰/۵۰-) منفی می‌باشد، یعنی فرضیه مورد نظر تایید و هر چقدر میزان بیگانگی از کار بیشتر باشد، میزان رضایت شغلی دبیران کمتر می‌شود. در فرضیه سوم سطح معنی‌داری به مقدار (۰/۰۳۰) و جهت همبستگی (۰/۱۵-) منفی می‌باشد، یعنی فرضیه مورد نظر تایید و هر چقدر میزان محرومیت نسبی بیشتر باشد، میزان رضایت شغلی دبیران کمتر می‌شود. اما در فرضیه چهارم با توجه به سطح معنی‌داری (۰/۹۹) و در فرضیه پنجم با سطح معنی‌داری (۰/۱۱۷) فرضیه چهارم و پنجم ما رد می‌شوند و رابطه‌ای بین سن و سابقه کار دبیران با رضایت شغلی آن‌ها مشاهده نشده است.

جدول شماره (۳): ضریب همبستگی پیرسون بین رضایت شغلی و امنیت شغلی، بیگانگی از کار، احساس محرومیت، سن و سابقه کار

| متغیر پیش‌بین         |            |                |               |        |           |
|-----------------------|------------|----------------|---------------|--------|-----------|
| متغیر ملاک رضایت شغلی | امنیت شغلی | بیگانگی از کار | احساس محرومیت | سن     | سابقه کار |
| میزان همبستگی         | ۰/۴۸۹      | -۰/۵۰۰         | -۰/۱۵۴        | -۰/۰۰۱ | -۰/۱۱۲    |
| sig                   | ۰/۰۰۰      | ۰/۰۰۰          | ۰/۰۳۰         | ۰/۹۹۱  | ۰/۱۱۷     |

فرضیه ششم: رضایت‌مندی شغلی دبیران بر حسب محل فعالیت آن‌ها متفاوت است. با توجه به این که سطح سنجش متغیر مستقل (محل فعالیت) اسمی و متغیر وابسته (رضایت‌مندی شغلی) فاصله‌ای است از آزمون t-test استفاده شده است. همان طور که در جدول شماره (۴) ملاحظه می‌شود، تفاوت بین دو گروه به لحاظ آماری معنی‌دار نیست (sig=۰/۶۹)، بنابراین بین محل فعالیت (شهر و روستا) با میزان رضایت‌مندی شغلی دبیران تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول شماره (۴): آزمون تی‌تست دو گروه مستقل متغیر رضایت‌مندی شغلی و محل فعالیت

| متغیر ملاک  | تعداد  | میانگین   | انحراف استاندارد  | T  | Df  | sig                            | آزمون leven      | sig  |
|---|--|---|---|--|---|--------------------------------|------------------|------|
| رضایت‌مندی شغلی <td>۱۵۶ <td>۴/۲۷ <td>۰/۵۵۶ <td>-۲/۴۰ <td>۱۹۲ <td>۰/۱۸ <td>F <td>۰/۶۹ </td></td></td></td></td></td></td></td> | ۱۵۶ <td>۴/۲۷ <td>۰/۵۵۶ <td>-۲/۴۰ <td>۱۹۲ <td>۰/۱۸ <td>F <td>۰/۶۹ </td></td></td></td></td></td></td> | ۴/۲۷ <td>۰/۵۵۶ <td>-۲/۴۰ <td>۱۹۲ <td>۰/۱۸ <td>F <td>۰/۶۹ </td></td></td></td></td></td> | ۰/۵۵۶ <td>-۲/۴۰ <td>۱۹۲ <td>۰/۱۸ <td>F <td>۰/۶۹ </td></td></td></td></td> | -۲/۴۰ <td>۱۹۲ <td>۰/۱۸ <td>F <td>۰/۶۹ </td></td></td></td> | ۱۹۲ <td>۰/۱۸ <td>F <td>۰/۶۹ </td></td></td> | ۰/۱۸ <td>F <td>۰/۶۹ </td></td> | F <td>۰/۶۹ </td> | ۰/۶۹ |
| روستا <td>۱۴۸ <td>۴/۵۱ <td>۰/۵۶۹ <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </td></td></td>                            | ۱۴۸ <td>۴/۵۱ <td>۰/۵۶۹ <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </td></td>                  | ۴/۵۱ <td>۰/۵۶۹ <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </td>                  | ۰/۵۶۹ <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>                   |  |   |                                |                  |      |

فرضیه هفتم: رضایت‌مندی شغلی دبیران بر حسب سطح تحصیلات آن‌ها متفاوت است.

نتایج جدول شماره (۵) نشان می‌دهد که، با توجه به این که سطح معنی‌داری بیشتر از  $0/05$  می‌باشد، بدین معنی است که تفاوتی بین میانگین رضایت‌مندی شغلی برحسب سطح تحصیلات وجود ندارد و فرضیه ما مبنی بر وجود تفاوت رد می‌شود.

**جدول شماره (۵): تحلیل واریانس یک طرفه متغیر تحصیلات و رضایت‌مندی شغلی**

| متغیر      | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | آزمون F | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
|------------|-------|---------|------------------|---------|------------|---------------|
| دیپلم      | ۲     | ۴/۶۲۵۰  | ۰/۲۴۷۴۹          | ۰/۴۲۱   | ۴          | ۰/۷۹۳         |
| فوق‌دیپلم  | ۱۸    | ۴/۳۴۴۴  | ۰/۵۰۳۷۸          |         |            |               |
| لیسانس     | ۱۳۹   | ۴/۳۰۲۹  | ۰/۵۷۰۶۵          |         |            |               |
| فوق‌لیسانس | ۳۷    | ۴/۲۹۱۹  | ۰/۵۹۵۶۵          |         |            |               |
| دکتری      | ۲     | ۴/۷۰۰۰  | ۰/۱۴۱۴۲          |         |            |               |

فرضیه هشتم: رضایت‌مندی شغلی دبیران برحسب سطح میزان درآمد آن‌ها متفاوت است. همان‌طور که در جدول شماره (۶) ملاحظه می‌شود، سطح معنی‌داری جدول مورد نظر از  $0/05$  بزرگ‌تر می‌باشد و این نشان می‌دهد که میانگین میزان رضایت‌مندی شغلی دبیران بر حسب میزان درآمد تفاوت معنی‌داری ندارند و فرضیه ما مبنی بر وجود تفاوت رد می‌شود.

**جدول شماره (۶): تحلیل واریانس یک طرفه متغیر میزان درآمد و رضایت‌مندی شغلی**

| متغیر            | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | آزمون F | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
|------------------|-------|---------|------------------|---------|------------|---------------|
| کمتر از ۶۰۰ هزار | ۲۱    | ۴/۳۱۶۷  | ۰/۶۶۲۶۳          | ۰/۹۳۲   | ۳          | ۰/۴۲۶         |
| ۶۰۰ تا ۱/۲۰۰     | ۱۲۵   | ۴/۳۴۵۶  | ۰/۵۸۷۸۱          |         |            |               |
| ۱/۲۰۰ تا ۱/۸۰۰   | ۴۷    | ۴/۱۹۴۷  | ۰/۴۸۵۲۴          |         |            |               |
| ۱/۸۰۰ تا ۲/۴۰۰   | ۶     | ۴/۴۵۰۰  | ۰/۲۸۹۸۳          |         |            |               |

فرضیه نهم: رضایت‌مندی شغلی دبیران برحسب وضعیت استخدامی آن‌ها متفاوت است. جدول شماره (۷)، با توجه به سطح معنی‌داری آزمون F ( $0/35$ ) نشان می‌دهد که میانگین رضایت شغلی دبیران برحسب وضعیت استخدامی (قراردادی، رسمی و سایر) تفاوتی ندارد و فرضیه ما مبنی بر وجود تفاوت میانگین رضایت شغلی بر حسب وضعیت استخدامی رد می‌شود.

**جدول شماره (۷): تحلیل واریانس یک طرفه متغیر وضعیت استخدامی و رضایت‌مندی شغلی**

| متغیر    | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | آزمون F | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
|----------|-------|---------|------------------|---------|------------|---------------|
| قراردادی | ۲۱    | ۴/۳۷۰۸  | ۰/۷۳۸۵۱          | ۱/۰۳۵   | ۲          | ۰/۳۵۷         |
| رسمی     | ۱۲۵   | ۴/۲۷۵۶  | ۰/۶۰۹۰۸          |         |            |               |
| سایر     | ۴۷    | ۴/۴۵۴۵  | ۰/۵۶۱۵۸          |         |            |               |

فرضیه دهم: رضایت‌مندی شغلی دبیران بر حسب وضعیت تاهل آن‌ها متفاوت است.

نتایج جدول (۸)، نشان می‌دهد که با توجه به سطح معنی‌داری آزمون  $F(۰/۸۹)$  میانگین رضایت شغلی برحسب وضعیت تاهل تفاوتی ندارد و تفاوتی بین مجردها، متاهل‌ها و مطلقه‌ها از نظر میزان رضایت شغلی وجود ندارد.

جدول شماره (۸): آزمون تی تست دو گروه مستقل متغیر وضعیت تاهل و میزان رضایت‌مندی شغلی

| متغیر      | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | آزمون F | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
|------------|-------|---------|------------------|---------|------------|---------------|
| مجرد       | ۳۳    | ۴/۳۱۵۲  | ۰/۵۴۴۵۰          |         |            |               |
| متاهل      | ۱۶۴   | ۴/۳۱۳۷  | ۰/۵۷۵۳۷          | ۰/۱۰۷   | ۲          | ۰/۸۹۹         |
| طلاق گرفته | ۱     | ۴/۰۵۰۰  | -                |         |            |               |

فرضیه یازدهم: رضایت‌مندی شغلی دبیران بر حسب جنسیت آن‌ها متفاوت است. جدول شماره (۹) نشان دهنده نتیجه این آزمون است که مقدار T در آن برابر با  $(-۱/۴۰)$  و سطح معنی‌داری آن برابر با  $(۰/۱۶)$  می‌باشد، بنابراین با توجه به بزرگ‌تر بودن از سطح  $(۰/۰۵)$  درصد، این فرضیه رد شده است، پس نتیجه می‌گیریم بین مرد و زن بودن دبیران جامعه مورد مطالعه از نظر میزان رضایت شغلی تفاوتی وجود ندارد. چرا که میانگین رضایت شغلی در بین مردان و زنان دبیر تقریباً برابر است.

جدول شماره (۹): آزمون تی تست دو گروه مستقل متغیر جنسیت و میزان رضایت‌مندی شغلی

| متغیر ملاک      | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | T     | Df  | sig  | آزمون leven | sig  |
|-----------------|-------|---------|------------------|-------|-----|------|-------------|------|
| مرد             | ۱۶۳   | ۴/۲۹    | ۰/۵۸             |       |     |      |             |      |
| رضایت‌مندی شغلی | ۳۶    | ۴/۴۳    | ۰/۴۹             | -۱/۴۰ | ۱۹۸ | ۰/۱۶ | ۲/۲۷        | ۰/۱۴ |
| زن              |       |         |                  |       |     |      |             |      |

### تحلیل رگرسیون

از آن جا که رضایت شغلی به صورت کمی فاصله‌ای و متغیرهای پیش‌بینی کننده نیز به صورت کمی سنجیده شده‌اند، بنابراین از آزمون رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده کرده و ملاحظه نمودیم از بین مجموع متغیرهای پیش‌بینی کننده هر سه مولفه امنیت شغلی، بیگانگی از کار و احساس محرومیت نسبی در مدل باقی‌ماندند. ضریب همبستگی مدل برابر  $R=۰/۶۳۷$ ، ضریب تبیین برابر  $R^2=۰/۴۰۶$  و ضریب تبیین خالص برابر  $R^2=۰/۳۹۷$  به دست آمده است. یعنی از روی مولفه‌های باقی‌مانده در مدل می‌توان  $۳۹/۷$  درصد از میزان رضایت شغلی دبیران را پیش‌بینی کرد. هم‌چنین مقدار دوربین واتسون  $۱/۶۳۶$  با توجه به معیار از قبل تعیین شده  $۲/۵-۱/۵$  قابل قبول است با این توضیح که خطاها از هم استقلال دارند و ما مجاز به انجام تحلیل رگرسیونی چندمتغیره هستیم.

طبق تحلیل واریانس انجام شده که مقدار آن برابر با  $F=۴۴/۶۰۴$  با سطح معنی‌داری  $P=۰/۰۰۰$  به دست آمده است، نتیجه می‌گردد رگرسیون خطی می‌باشد. هم‌چنین در این مدل رگرسیونی شاخص‌های همخطی هم بررسی شدند، براساس نتایج جدول زیر شاخص‌های ضریب تحمل و عامل تورم واریانس در

حد قابل قبولی است. (با توجه به مقدار آستانه عامل تورم واریانس که کمتر از  $2/5$  قابل قبول است و تولرانس که باید بالاتر از  $0/4$  باشد) یعنی بین متغیرهای مستقل وارد شده در مدل رگرسیونی مشکل هم خطی وجود ندارد. هرچه مقدار تولرانس کمتر (نزدیک به عددصفر) باشد نشان می‌دهد که میزان همخطی بالاست و خطای استاندارد ضرایب رگرسیون از تورم بالایی برخوردار خواهد بود. هرچه مقدار تولرانس بیشتر باشد، مقدار عامل تورم واریانس کمتر است و برعکس.

ضریب  $\beta$  مولفه بیگانگی از کار برابر  $0/452$ ، امنیت شغلی برابر  $0/290$  و احساس محرومیت برابر  $0/156$  می‌باشد که با توجه به مقدار ضرایب بتا مولفه بیگانگی از کار سهم بیشتری در تبیین متغیر وابسته دارد و معادله رگرسیونی به شرح زیر می‌باشد:

$$\text{رضایت شغلی} = 1/726 + 0/452(\text{بیگانگی از کار}) + 0/290(\text{امنیت شغلی}) - 0/156(\text{احساس محرومیت})$$

جدول شماره (۱۰): ضرایب متغیرهای مستقل باقیمانده در شکل رگرسیونی به روش گام به گام

| مدل        | مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | F      | سطح معنی‌داری |
|------------|---------------|------------|-----------------|--------|---------------|
| ۱- رگرسیون | ۱۵/۹۸۰        | ۱          | ۱۵/۹۸۰          | ۶۶/۱۶۸ | ۰/۰۰۰         |
| باقیمانده  | ۴۷/۸۱۹        | ۱۹۸        | ۰/۲۴۲           |        |               |
| مجموع      | ۶۳/۷۹۹        | ۱۹۹        |                 |        |               |
| ۲- رگرسیون | ۲۲/۴۸۱        | ۲          | ۱۱/۲۴۱          | ۵۳/۵۹۳ | ۰/۰۰۰         |
| باقیمانده  | ۴۱/۳۱۸        | ۱۹۷        | ۰/۲۱۰           |        |               |
| مجموع      | ۶۳/۷۹۹        | ۱۹۹        |                 |        |               |
| ۳- رگرسیون | ۲۵/۸۸۵        | ۳          | ۸/۶۲۸           | ۴۴/۶۰۴ | ۰/۰۰۰         |
| باقیمانده  | ۳۷/۹۱۴        | ۱۹۶        | ۰/۱۹۳           |        |               |
| مجموع      | ۶۳/۷۹۹        | ۱۹۹        |                 |        |               |

جدول شماره (۱۱): ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی متغیر ملاک

| Collinearity Statistics |           | P     | T      | بتای استاندارد | $\beta$ | متغیر          |
|-------------------------|-----------|-------|--------|----------------|---------|----------------|
| عامل تورم واریانس       | ضریب تحمل |       |        |                |         |                |
|                         |           | ۰/۰۰۰ | ۵/۵۱۰  | -              | ۱/۷۲۶   | ضریب ثابت      |
| ۱/۲۰۲                   | ۰/۸۳۲     | ۰/۰۰۰ | ۶/۶۵۶  | ۰/۴۰۲          | ۰/۴۵۲   | بیگانگی از کار |
| ۱/۱۷۸                   | ۰/۸۴۹     | ۰/۰۰۰ | ۵/۷۷۷  | ۰/۳۴۵          | ۰/۲۹۰   | امنیت شغلی     |
| ۱/۰۲۴                   | ۰/۹۷۷     | ۰/۰۰۰ | -۴/۱۹۵ | -۰/۲۳۴         | -۰/۱۵۶  | احساس محرومیت  |

### بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نظریه نیازهای مازلو، نیازهای زیستی، نیازهای اساسی انسان برای حفظ بقای او هستند و تا زمانی که نیازهای اساسی برای فعالیت به اندازه کافی ارضا نشوند، دیگر نیازهای درونی، برای فعالیت، کمتر

انگیزه ایجاد خواهند کرد و وقتی این نیازها ارضا می‌شوند، نیاز ایمنی و امنیت در راس قرار می‌گیرد. بنابراین با توجه به نتایج تحقیق، همبستگی متوسط و معنادار بین رضایت شغلی و احساس امنیت نظر مازلو را تایید می‌کند.

بر اساس نظریه هرزبرگ برخی از عوامل شغلی به رضایت خاطر و احساس ایمنی و امنیت منجر می‌شود، در حالی که دیگر عوامل ممکن است مانع نارضایتی باشند و منبع رضایت خاطر نیز نخواهند بود. هرزبرگ یک دسته از عوامل دیگر را در ایجاد رضایت موثر می‌داند که نبودشان در سازمان به نارضایتی می‌انجامد، او این عوامل را عوامل انگیزشی نامیده است که عبارتند از موفقیت در انجام دادن کار، شناسایی، نفس کار، مسئولیت، احساس امنیت و رشد یا پیشرفت. بنابراین، با توجه به نتایج تحقیق، همبستگی معنادار بین احساس امنیت شغلی و رضایت‌مندی شغلی فرضیه مورد نظر را تایید می‌کند.

بر اساس نظریه احساس محرومیت نسبی، افراد متعلق به طبقات پایین زمانی که شرایط زندگی‌شان را با افراد مرفه‌تر مقایسه می‌کنند، احساس محرومیت و ناخرسندی می‌کنند. از آن جایی که طبقه اقتصادی در این افراد سبب ایجاد بی‌عدالتی و ناخرسندی می‌شود، احساس محرومیت می‌کنند. در جامعه‌ای که نابرابری وجود دارد و به وسیله ابزارهای قانونی موقعیت‌های پیشرفت افراد گرفته می‌شود، افراد احساس نارضایتی و بی‌اعتمادی به جامعه می‌کنند. بنابراین، با توجه به نتایج تحقیق، همبستگی متوسط، معکوس و معنی‌دار بین احساس محرومیت و رضایت‌مندی شغلی فرضیه مورد نظر را تایید می‌کند.

بر اساس چارچوب نظری تحقیق، مارکس برای کار، بالاترین ارزش را قائل می‌شود و این باور را می‌پروراند که انسان در روند کار خود را می‌سازد و سرشت نوعی خود را به جا می‌آورد. بنابراین زیستن یعنی کارکردن، به همین دلیل بود که مارکس کار را تجلی زندگی نامید. این تجلی از زندگی ممکن است موجب بیگانگی از زندگی شود، این مشکل زمانی پیش می‌آید که انگیزه کار نه نیاز درونی بلکه نیاز بیرونی باشد. یعنی وقتی انسان ناچار باشد برای ادامه حیات خود کار خود را و در واقع، خویشتن خود را مانند کالا بفروشد. مارکس معتقد بود انسان از طریق اتحاد با جهان به وسیله کار خلاق، فعالیت سازنده و روابط اجتماعی عینی و هماهنگی‌اش، ذات خود را محقق می‌سازد. بنابراین با توجه به نتایج تحقیق، همبستگی معنی‌دار، متوسط و معکوس بین احساس بیگانگی از کار و رضایت‌مندی شغلی دیدگاه مارکس را تایید می‌کند.

بر اساس نظر بلونر، بیگانگی یک اختلال کلی است که از محیط‌های بیرونی متعدد و حالات عاطفی درونی که خود ناشی از مناسبات وضع اجتماعی و اقتصادی کار است، پدید می‌آید. بلونر چهار بعد بیگانگی را که سیمین مشخص کرده بود انتخاب کرد: بی‌قدرتی، بی‌معنایی، انزوای اجتماعی و از خودبیزاری. بنابراین با توجه به نتایج تحقیق، همبستگی معنی‌دار، متوسط و معکوس بین احساس بیگانگی از کار و رضایت‌مندی شغلی دیدگاه بلونر را تایید می‌کند.

بر اساس چارچوب نظری پژوهش، شارون در تقسیم‌بندی انواع بیگانگی، بیگانگی در خود فعال را نام می‌برد. بیگانه شدن از خود به عنوان موجودی فعال به این معناست که انسان‌ها در رابطه با دنیای خودشان منفعل می‌شوند، آن‌ها تسلیم می‌شوند و اجازه می‌دهند پدیدارهایی مانند دولت، اقتصاد و نظایر آن‌ها بر آنان حکمفرمایی کند. افراد منفعل احساس می‌کنند در زندگی شخصی خود و در جامعه بی‌قدرت هستند. بنابراین با توجه به نتایج تحقیق، همبستگی معنی‌دار، متوسط و معکوس بین احساس بیگانگی از کار و رضایت‌مندی شغلی دیدگاه شارون را تایید می‌کند.

فلاح‌مهنه در تحقیقی به بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان در شهر فردوس در سال ۱۳۸۴ پرداخت، نتایج نشان داد بین امنیت شغلی، روابط اجتماعی، امکانات و فرصت‌های رشد و منزلت اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج این تحقیق، یافته‌های فلاح‌مهنه را تایید می‌کند. بنابراین، این بخش از نتایج تحقیق ایشان قابل کاربرد در جامعه آماری مورد مطالعه می‌باشد.

شیلد و پرایس در تحقیقات خود درباره این که افراد در شغل‌شان چگونه احساسی دارند، اطلاعات مفیدی را درباره علل برخی از رفتارهای افراد، از قبیل ترک شغل، غیبت در محیط کار و ... فراهم نمودند. به نظر آن‌ها رضایت شغلی به عنوان مولفه‌ای از احساس خوشبختی یا رفاه کلی یک شخص محسوب می‌شود و از آن‌جایی احساس محرومیت و رفاه احساس خوشبختی در تقابل هم قرار دارند، پس می‌توان گفت که با افزایش رفاه اجتماعی از میزان احساس محرومیت کاسته می‌شود. بنابراین نتایج این تحقیق، یافته‌های شیلد و پرایس را تایید می‌کند. فلذا، این بخش از نتایج تحقیق ایشان قابل کاربرد در جامعه آماری مورد مطالعه می‌باشد.

بیگانگی از کار و تاثیر آن بر بهره‌وری نیروی کار در میان کارکنان اداره کار استان گیلان عنوان تحقیقی است که توسط حسین‌زاده و همکاران انجام گرفته است. براساس نتایج تحقیق، بین برخی از ابعاد بیگانگی از کار و رضایت‌مندی شغلی رابطه معنی‌دار و معکوسی وجود دارد. بدین معنا که هر چه بیگانگی از کار در بین کارکنان بیشتر باشد بهره‌وری کار کاهش یافته و همچنین باعث نارضایتی شغلی می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که نتایج این تحقیق، یافته‌های حسین‌زاده و همکارانش را تایید می‌کند. و لذا این بخش از نتایج تحقیق ایشان قابل کاربرد در جامعه آماری مورد مطالعه می‌باشد.

نکته اول، بر اساس یافته‌های تحقیق، پاسخ افراد نشان از تاثیر قابل ملاحظه احساس امنیت شغلی، بیگانگی از کار و احساس محرومیت نسبی بر میزان رضایت‌مندی شغلی دارد.

نکته دوم، نتایج تحقیق حاکی از این است که، هر چه احساس امنیت شغلی افزایش یابد از میزان نارضایتی شغلی کم می‌شود.

نکته سوم، هر چه نابرابری اجتماعی و وضعیت اقتصادی، محرومیت نسبی و بیگانگی از کار افزایش پیدا کند به همان میزان رضایت‌مندی شغلی کاهش می‌یابد و نتیجه آن نارضایتی و ناخرسندی در بین اقشار جامعه خواهد بود.

نکته چهارم، در تحقیق فعلی با این که نتایج تحقیق با تئوری‌ها و پیشینه‌های تجربی همسویی زیادی دارد اما در مواردی با تئوری‌ها همسو نبوده و با پیشینه تجربی نیز از لحاظ میزان قوت رابطه‌ها همسویی چندانی ندارد. این امر می‌تواند ناشی از تفاوت سطوح سنجش این تحقیق با پیشینه‌های تجربی باشد. نکته پنجم بعضی از تحقیقات در سطح خرد مثلاً یک سازمان و یا در سطح کلان‌کشوری انجام گرفته‌اند و واضح است که در سطح کلان نتایج تحقیق نسبت به یک استان متفاوت خواهد بود، چرا که محیط یک شهرستان کوچک نسبت به جامعه بزرگ‌تر از افراد همگن تشکیل شده است و به تبع نتایجی که به دست خواهد آمد با نتایج استان و کل کشور متفاوت خواهد بود.

### پیشنهادها

از آن‌جا که متغیر وابسته این تحقیق رضایت‌مندی شغلی می‌باشد. بنابراین، تاکید عمده در این تحقیق مطالعه و ارزیابی میزان رضایت‌مندی شغلی است. همان‌طور که آمارهای مربوط به متغیر وابسته نشان می‌دهد، وضعیت رضایت‌مندی شغلی در میان نمونه آماری در حد متوسط گزارش شده است. به طوری که میانگین رضایت شغلی  $4/30$ ، و مقدار متوسط آن برابر با  $4/30$  می‌باشد. اگر بخواهیم نتایج این تحقیق را با احتیاط به کل جامعه آماری تعمیم دهیم، باید متذکر شویم که میزان رضایت‌مندی شغلی در بین دبیران شهرستان بستان‌آباد وضعیت چندانی مطلوبی ندارد. در پژوهش حاضر دو نوع پیشنهاد ارائه می‌گردد:

### پیشنهادهای روش‌شناختی و پژوهشی

از آن‌جا که این تحقیق در شهرستان بستان‌آباد انجام گرفته و نتایج آن با یک استان یا کشور متفاوت خواهد بود. و از آن‌جا که محقق با محدودیت‌های زمانی و مالی مواجه بوده است برای همین تحقیق حاضر فقط در بین دبیران شهرستان بستان‌آباد انجام گرفته است و لذا، توصیه می‌گردد تحقیقات بعدی به سوی سطوح سنجش کلان‌تر حرکت کنند، تا نتایج قابل تعمیم به جامعه باشد.

پیشنهاد دیگر این که ممکن است اساساً عوامل موثر بر رضایت‌مندی شغلی شهرستان بستان‌آباد متفاوت از محیط نظریه‌پردازی‌ها و تحقیقات انجام گرفته از سایر نقاط دنیا باشد، لذا تحقیقاتی نیز می‌تواند به مطالعه این امر اختصاص یابند.

پیشنهاد بعدی این که چون رضایت‌مندی شغلی از عوامل متعدد و متنوع زیادی تاثیرپذیر است و مطالعه همه آن‌ها در یک تحقیق مشکل است، لذا به محققان توصیه می‌گردد در تحقیقات آتی به سایر عوامل مرتبط با رضایت شغلی نیز بپردازند.

### پیشنادهای کاربردی

با توجه به نتایج تحقیق، همبستگی مستقیم و معناداری بین احساس امنیت شغلی و رضایت‌مندی شغلی وجود دارد. احساس امنیت و نیز امنیت شغلی یکی از اساسی‌ترین نیازهای بشری است، با توجه به این اصل، به‌ویژه از نظر احساس امنیت از تامین نیازهای معیشتی، مالی و اقتصادی زمینه‌ساز بروز احساس آرامش فردی و خانوادگی و در حالت کلان، باعث افزایش رضایت اجتماعی می‌شود. در شرایط رضایت اجتماعی مسلم است که ناخرسندی و نارضایتی به ندرت صورت می‌گیرد، بنابراین، از آن‌جا که رابطه احساس امنیت شغلی و رضایت‌مندی شغلی دو سویه است، لذا باید با استفاده از اصلاح ساز و کارهای اجتماعی، اقتصادی و نظام اداری، سطح رضایت شغلی را در بین معلمان افزایش داد.

طبق نتایج تحقیق، احساس محرومیت نسبی همبستگی زیاد و معکوسی بر رضایت‌مندی شغلی دارد. در این خصوص می‌توان گفت، عمده نارضایتی‌ها به دلیل فشارهای اقتصادی و محرومیت اجتماعی به وقوع پیوسته‌اند. لذا، در نظر گرفتن امکانات مالی و غیرمالی در بین قشر دبیران موجب کاهش احساس محرومیت در بین آنان خواهد شد. همچنین، اهمیت یافتن نیازهای ثانویه از جمله نیازهای فرهنگی، ورزشی، آموزشی، رفاهی، بهداشتی و ... و ارضای این نیازها توسط نهادهای مرتبط باعث رضایت اجتماعی و کاهش احساس محرومیت می‌شود.

در راستای نتایج تحقیق و درجهت ارتقای کارایی و بازده مطلوب و کارکرد بهتر رضایت‌شغلی پیشنهاد می‌شود، با توجه به این که انسان رکن اصلی سازمان اداری محسوب می‌شود و نیروی انسانی کارآمد به عنوان مهم‌ترین سرمایه شناخته می‌شود، به صورت مستقیم در جهت ایجاد رضایت‌مندی شغلی در بین دبیران، نیاز به تجدیدنظر در دستمزد و درآمد دبیران و به صورت غیرمستقیم (از قبیل تهیه مسکن، کمک‌های غیرنقدی و ...) برای کاستن از میزان بیگانگی از کار اقداماتی صورت گیرد.

تعادل بین انتظارات کارکنان و امکانات سازمان؛ به این معنی که اصول و مقررات سازمان در افراد نهادینه شود تا آنان بتوانند سطح توقعات خود را در سطح معقولی قرار داده تا رضایت از محیط کار فراهم گردد. نظام پاداش‌ها و پرداخت‌های سازمان عادلانه و بر مبنای تخصص و شایسته‌سالاری باشد.

پرداخت دستمزدهای مکفی، پرداخت حق بیمه، تامین حقوق بازنشستگی، امنیت خاطر از تداوم شغل و ایجاد محیطی انتقادپذیر می‌تواند میزان امنیت شغلی را بالا ببرد.

توجه به محیط زندگی کارکنان و افزایش امکانات تفریحی، رفاهی، ورزشی؛ همچنین توجه به اوقات فراغت آنان از طریق برگزاری اردوهای تفریحی و خانوادگی و ایجاد زمینه آشنایی‌های بیشتر آنان با یکدیگر و توجه به روابط غیر رسمی بین کارکنان.



### منابع

- امیرنژاد، ق؛ و دیگری. (۱۳۸۷). بررسی رابطه شخصیت و رضایت شغلی دبیران مدارس راهنمایی شهرستان بهبهان در سال تحصیلی ۸۶-۱۳۸۵. **مجله تعلیم و تربیت**. شماره ۲، صص ۷۵-۹۹.
- زارع شاه‌آبادی، ا؛ و همکاران. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در دبیران مقطع متوسطه شهر جیرفت. **مجله علوم اجتماعی**. شماره ۴۸، صص ۱۶۵-۱۸۸.
- سپهری، م. (۱۳۸۳). نقش راهنمایی و مشاوره در رضایت شغلی. **روزنامه همشهری**.
- شایان جهرمی، ش. (۱۳۸۸). رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی یا رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس. **علوم تربیتی**. سال دوم، شماره ۵، صص ۳۳-۷.
- عسگری، گ؛ و دیگری. (۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش تهران. **فصلنامه علوم اجتماعی**. شماره ۱۸، صص ۱۳۹-۱۲۱.
- علاقه‌بند، ع. (۱۳۸۴). **جامعه‌شناسی آموزش و پرورش**. تهران: انتشارات بعثت.
- فلاح‌مهنه، ت؛ و دیگری. (۱۳۸۴). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان و ارائه یک مدل. **مجله پژوهش‌های تربیتی**. دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد. شماره پنجم، صص ۲۰-۱.
- کورمن، آ. (۱۳۷۸). **روان‌شناسی صنعتی و سازمانی**. ترجمه: ح، شکرکن. تهران: انتشارات رشد.
- میکائیلی، ف؛ و دیگران. (۱۳۹۱). آزمون الگوی شناختی - اجتماعی رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر ارومیه. **فصلنامه نوآوری‌های آموزشی**. شماره ۴۴، صص ۳۲-۷.
- ناظری، م. (۱۳۷۳). **انگیزش در سازمان‌ها**. اهواز: دانشگاه شهید چمران اهواز.
- Bradburn, N. & Caplovitz, D. (1965). **Reports on Happiness**. Chicago:Aldine.
- Clark, A. E. & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and Comparison Income. **Journal of Public Economics**. Vol.6, No.61, P.p: 359-381.
- Pettit, J. & Gorisjose, V. (1998). **An examination of organizational communication as Moderator of the Relationship between Job Performance and Job Sates faction approach**. Oxford University Press.