

حرکت

شماره ۲۲ - ص ص : ۱۸۹ - ۱۷۱

تاریخ دریافت : ۸۳/۱۰/۰۹

تاریخ تصویب : ۸۳/۱۲/۰۳

بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اهواز

دکتر مهوش نوربخش^۱ - محمود علیزاده

استادیار دانشگاه شهید چمران اهواز - کارشناس ارشد تربیت بدنی

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اهواز بود. روش تحقیق از نوع توصیفی است که به روش میدانی و با استفاده از پرسشنامه‌ای که براساس نظریه هرزبرگ تدوین شده، انجام شده است. پایایی و روایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ و پرسشنامه شاخص توصیف شغلی (JDI) تأیید گردید. جامعه آماری شامل کلیه دبیران تربیت بدنی زن و مرد شهرستان اهواز است. تعداد ۱۴۴ نفر از آنان به عنوان نمونه در این تحقیق شرکت کردند. رابطه متغیرهای رضایت و نارضایتی با عوامل انگیزشی ذکر شده به وسیله هرزبرگ یعنی موفقیت، رشد و پیشرفت، نفس کار، شناخت، مسئولیت و عوامل بهداشتی یعنی حقوق و مزایا، شرایط کاری، سیاست و مدیریت، سرپرستی، روابط با همکاران و امنیت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. علاوه بر این رابطه عوامل انگیزشی و بهداشتی و ویژگی‌های فردی (جنسیت، تأهل، سن، سنوات خدمت، رشته تحصیلی) با رضایت و نارضایتی شغلی نیز مورد بررسی قرار گرفت. در این تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی مناسب از جمله آزمون t، همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس یک سویه استفاده گردید. نتایج این تحقیق نشان داد که بین رضایت و نارضایتی شغلی با عوامل انگیزشی و بهداشتی همبستگی معنی داری وجود دارد. همچنین بین عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی زنان و مردان تفاوت معنی دار وجود داشت. یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد تأثیر عوامل انگیزشی، عوامل بهداشتی و جنسیت با رضایت شغلی معنی دار بود و تأثیر عوامل انگیزشی، عوامل بهداشتی و سنوات تحصیل، سن، رشته تحصیلی با نارضایتی شغلی معنی دار بود.

واژه‌های کلیدی

رضایت شغلی، عوامل انگیزشی، عوامل بهداشتی، نظریه هرزبرگ.

هر جامعه در توسعه سرمایه‌های انسانی و تربیت نیروی کار آن نهفته است. بنابراین می‌توان منابع انسانی را سرمایه‌های اصلی هر سازمان دانسته و هر سازمانی را تا حدود زیادی به استفاده بهینه از نیروی انسانی آن سازمان مربوط دانست (۱۰). با این وصف برای استفاده بهینه از نیروی انسانی باید آنها را مورد آموزش قرار داد و این امر تنها در سازمان‌های آموزشی میسر می‌باشد (۱۱). امروزه آموزش و پرورش به عنوان یکی از سازنده‌ترین سازمان‌ها و به عنوان یکی از رکن‌های اساسی برای توسعه آموزشی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی هر جامعه مطرح است (۲). ضرورت دارد که هر جامعه‌ای که به توسعه می‌اندیشد تعلیم و تربیت مطلوب را در رأس برنامه‌های خود قرار دهد. وقتی چنین دیدگاهی پیدا شود، خواه ناخواه مسائلی چون کیفیت آموزش، عوامل مؤثر در مدرسه، انگیزه معلمان، رضایت شغلی آنان، کارآیی و اثربخش نیروهای انسانی و از این قبیل مورد توجه مدیران تعلیم و تربیت قرار می‌گیرد. بنابراین، باید عواملی که سازمان آموزشی را تحت تأثیر قرار می‌دهند را شناخت. یکی از این عوامل، منابع انسانی است که در سازمان‌های آموزشی کار می‌کنند.

بی‌تردید مهمترین عنصر هر سازمان آموزش نیروی انسانی آن است که اگر این نیروی انسانی از انگیزه^۱ و رضایت^۲ کافی برخوردار باشد، بدون شک استعداد و توان خود را در جهت تحقق اهداف آن سازمان به کار خواهد برد. یکی از عواملی که باعث علاقمندی یا عدم علاقه به شغل می‌شود، رضایت شغلی^۳ و یا عدم رضایت شغلی^۴ است. پس باید عواملی که بر رضایت شغلی کارکنان اثر می‌گذارند را شناسایی کرد، تا با به کارگیری اصول و شیوه‌های علمی و با تکیه بر تحقیقات انجام شده رضایت شغلی را در آنان افزایش داد. در این راستا باید شرایطی را بوجود آورد که منجر به کار مطلوب معلمان شود. متأسفانه در کشور ما شرایط مطلوبی بر کار معلمان بخصوص معلمان تربیت بدنی حکم فرما نیست و به نظر می‌رسد که وضعیت نامطلوب این شغل مقدس و عدم جاذبه‌های شغلی باعث شده است که نه تنها عده‌ای از معلمان مجرب و دلسوز شغل خود را ترک کنند و یا روی به مشاغل دوم آورند، بلکه

انسان‌ها انجام شده که از میان آنها نظریه هرزبرگ^۱ شاخص‌ترین آنهاست. هرزبرگ محیط کاری و شرایط کاری را مورد مطالعه و بررسی قرار داد و دریافت که انسان‌ها دو دسته نیاز متفاوت و مستقل از یکدیگر دارند که به نحوی رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهند (۹). در بررسی‌ها هرزبرگ متوجه شد که کارکنان تجارت خشنود کننده را متأثر از عواملی می‌دانستند که بیشتر با نفس و محتوی درونی کار مربوط می‌شد که این عوامل را عوامل انگیزشی^۲ نامید (۱۵). از عوامل انگیزاننده می‌توان کسب موفقیت، قدردانی برای انجام کار، کار تلاش برانگیز، مسئولیت، فرصت رشد و توسعه را نام برد (۱۷). خط مشی‌ها و مدیریت سازمان، سرپرستی، شرایط کار، روابط متقابل، حقوق، مقام و تأمین را جزء عوامل بهداشتی^۳ تلقی کرد. اینها جزء درون ذاتی یک کار نیستند بلکه به شرایطی مربوط می‌شوند که تحت آن شرایط کار انجام می‌گیرد. هرزبرگ از این جهت عوامل ناخشنود کننده را عوامل بهداشتی نامید که علاقمند بود تا سنخیت این عوامل را با مفهوم بهداشت عمومی آشکار سازد. همان‌طور که با رعایت بهداشت عمومی می‌توان از آلودگی‌ها و بیماری‌ها دوری جست، با تأمین عوامل بهداشتی در محیط کار می‌توان مانع ناخشنودی کارکنان گردید (۷). هرزبرگ بر پایه نتایج استدلال کرد که با از میان بردن علل نارضایتی رضایت ایجاد نمی‌شود، اما نتیجه آن ایجاد یک حالت بی تفاوتی است. رضایت خاطر و انگیزش^۴ تنها در نتیجه استفاده از انگیزاننده‌ها رخ می‌دهد (۸).

با وجود اینکه نظریه هرزبرگ در زمینه انگیزش شغلی از اعتبار خاصی برخوردار است، ولی با این وجود قطعیت عوامل برانگیزاننده و بهداشتی در بین صاحب‌نظران یکسان نیست. نائلی (۱۳۷۳) در پژوهشی که از تئوری دو عاملی در تعیین رضایت شغلی مدیران دبیرستان‌های استان خوزستان انجام داد، نشان داد که ارتقاء در شغل، رشد و مسئولیت بر خلاف یافته‌های هرزبرگ به خشنودی شغلی آنان کمکی نمی‌کند. خط مشی و چگونگی اداره سازمان، سرپرستی و شرایط کار بارزترین عوامل بهداشتی در این پژوهش بودند، عامل حقوق و دستمزد با اظهار نظر هرزبرگ مطابقت داشت. در بین مدیران دبیرستان‌های بررسی شده، روابط میان

خواهند کرد (۲۳). دمیرچی (۱۳۷۳) در بررسی رضایت شغلی مربیان امور تربیتی شهر تهران چنین نتیجه گرفت که بین میزان تحصیلات و رضایت شغلی تفاوت معنی داری وجود ندارد. همچنین بین وضعیت تأهل و رضایت شغلی، بین سابقه خدمت و رضایت شغلی و بین منطقه محل خدمت و رضایت شغلی رابطه معنی داری مشاهده نگردید.

پورصمد (۱۳۷۲) در زمینه بررسی انگیزش شغلی معلمان کهگیلویه در یافت که مهمترین عوامل نارضایتی معلمان به خاطر پایین بودن موقعیت اجتماعی، عدم ارزشیابی صحیح و پایین بودن میزان حقوق آنها بود (۴).

نوربخش (۱۳۷۶) در بررسی انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور بر اساس نظریه هرزبرگ نشان داد که هم عوامل انگیزشی و هم عوامل بهداشتی در ایجاد انگیزش شغلی مؤثرند. بین انگیزش شغلی اساتید دانشکده‌های تربیت بدنی کشور تفاوتی وجود ندارد (۱۶). تحقیقات جهانیان (۱۳۷۴)، میدانی (۱۹۹۱)، هیل^۱ (۱۹۹۷) و باکستون^۲ تقریباً به نتایج مشابهی دست یافتند (۵، ۲۰ و ۲۲).

برونتی^۳ (۲۰۰۳) و باغمن^۴ (۱۹۹۶) در بررسی رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه کالیفرنیا دریافتند که تأثیری که معلمین بر زندگی دانش‌آموزان می‌گذارند و روابط خوب با دانش‌آموزان و همکاران در مدرسه که باعث ایجاد فضای دوستانه، حمایتی، اعتماد و صمیمیت می‌شود منشاء رضایت شغلی آنان است (۱۸، ۱۹).

روچستر^۵ (۲۰۰۳) به منظور بررسی رضایت شغلی معلمان مدارس دولتی در طول ۲۰ سال گذشته ۹ بار رضایت شغلی آنان را مورد بررسی قرار داد. در آخرین یافته‌های خود به این نتیجه رسید که ۵۷ درصد از معلمان از شغل خود بسیار راضی بودند. شایان ذکر است که این رقم بالاترین رضایت شغلی نسبت به تحقیقات قبل است و این افزایش بویژه بین سال‌های ۲۰۰۱ تا ۲۰۰۳ بود. همچنین در این تحقیق نگرش والدین، نسبت به پرستیز و هویت معلمان مورد

1- Hill

2- Baxton

3- Brunetti

4- Baughman

۲- پرسشنامه رضایت شغلی با بیست و نه سؤال که براساس نظریه هرزبرگ تدوین شده. متغیرهای: انگیزشی، بهداشتی، رضایت شغلی، سطح رضایت و سطح نارضایتی را اندازه گیری می کند. هر چند که روایی و پایایی این پرسشنامه قبلاً توسط جهانیان تأیید شده است، لیکن به منظور اطمینان بیشتر از نتایج حاصله در جامعه آماری مورد نظر اقدام به تعیین پایایی و روایی گردید. با استفاده از آلفای کرونباخ ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی ۹۲ درصد به دست آمد که در سطح $0/05 < \alpha$ معنی دار بود. برای تعیین روایی ملاکی پرسشنامه از پرسشنامه شاخص توصیف شغلی (JDI) ^۱ به عنوان ملاکی معتبر استفاده شد. ضریب روایی $0/86 = r$ به دست آمد که در سطح $0/05 < \alpha$ معنی دار بود که نشان می دهد پرسشنامه رضایت شغلی استفاده شده از پایایی و روایی کافی برخوردار است. پس از گردآوری اطلاعات خام و استخراج آنها، به منظور تجزیه و تحلیل این اطلاعات، ابتدا از آمار توصیفی برای تنظیم داده ها و تعیین شاخص های مرکزی، شاخص های پراکندگی و ترسیم نمودارهای مختلف استفاده گردید. همچنین از آمار استنباطی (تحلیل واریانس یک سویه، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t) استفاده شد.

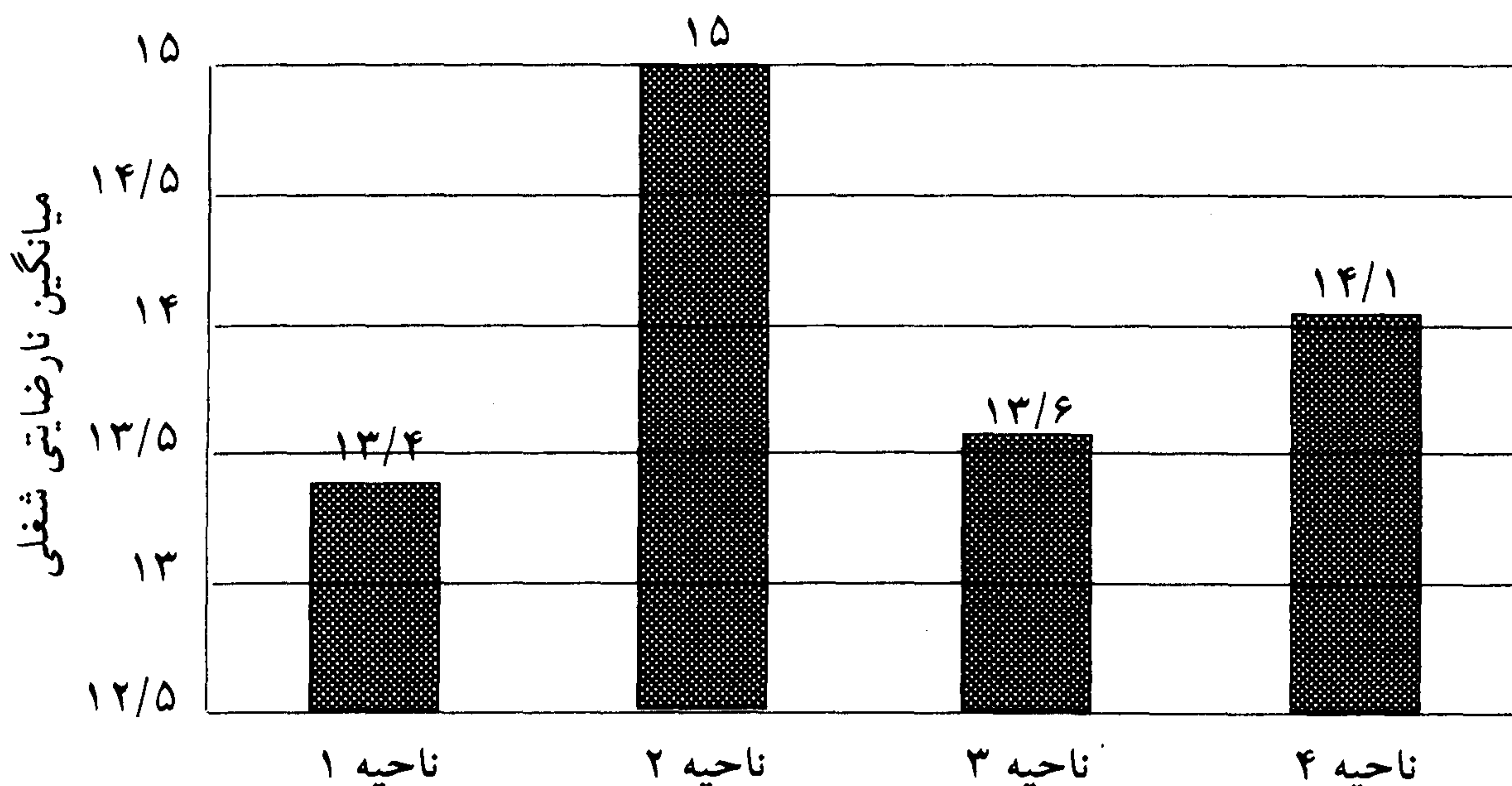
نتایج و یافته های تحقیق

براساس یافته های تحقیق از مجموع ۱۴۴ آزمودنی تحت بررسی ۷۹ نفر مرد و ۶۵ نفر زن بوده اند که به ترتیب ۵۴/۹ و ۴۵/۱ درصد از گروه را تشکیل می دهند. همچنین یافته های تحقیق نشان داد که ۱۵/۳ درصد دبیران تربیت بدنی دارای مدرک دیپلم، ۲۹/۲ درصد مدرک فوق دیپلم، ۴۸/۲ درصد مدرک لیسانس و ۶/۳ درصد مدرک فوق لیسانس هستند (نمودار ۱). براساس یافته های تحقیق اکثریت دبیران تربیت بدنی از لحاظ وضعیت استخدامی رسمی - قطعی می باشند (۸۸/۲ درصد) و تنها ۶/۳ درصد پیمانی و ۲/۱ درصد رسمی آزمایشی می باشند و ۳/۵ درصد نیز وضعیت نامشخصی دارند. از نظر وضعیت تأهل ۲۰/۱ درصد مجرد و ۷۹/۹ درصد متأهل می باشند. همچنین یافته های تحقیق نشان داد که ۳/۵ درصد از

دارد (جدول ۲) (نمودار ۳).

جدول ۲. نتایج تحلیل واریانس یک طرفه، نارضایتی شغلی دبیران تربیت بدنی نواحی مختلف

P.Value	آماره F	M.S میانگین مجذور انحراف	d.f درجه آزادی	S.S مجموع مجذورات انحراف	Source منبع تغییرات
۰/۰۰۱	۶/۱۱۵	۵۷۷/۴۷۹	۳	۱۷۳۲/۴۳۷	بین گروهی
		۹۴/۴۴۰	۱۴۲	۱۳۴۱۰/۵۰۱	درون گروهی
		-	۱۴۵	۱۵۱۴۲/۹۳۸	کل



نمودار ۳. نارضایتی شغلی دبیران تربیت بدنی نواحی مختلف آموزش و پرورش

۳- بین رضایت شغلی و عوامل انگیزشی رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین بین رضایت شغلی و عوامل بهداشتی رابطه معنی داری ملاحظه گردید و چون هر دو ضریب مثبت هستند بنابراین، این رابطه در جهت همدیگر است. به عبارت دیگر با افزایش عوامل انگیزشی و بهداشتی، رضایت شغلی نیز افزایش می یابد و برعکس (جدول ۳).

۶- بین سن و رضایت شغلی، سن و نارضایتی شغلی، سن و عوامل انگیزشی، سن و عوامل بهداشتی رابطه معنی دار وجود ندارد. همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که بین سابقه ورزشی و رضایت شغلی، سابقه ورزشی و نارضایتی شغلی، سابقه ورزشی و عوامل انگیزشی، سابقه ورزشی و عوامل بهداشتی رابطه معنی داری وجود ندارد (جدول ۴).

جدول ۴. ضریب همبستگی بین عوامل مختلف

عوامل بهداشتی	عوامل انگیزشی	نارضایتی شغلی	رضایت شغلی	سابقه ورزشی	سن	
۱/۰۰	۰/۹۳۶ (<۰/۰۰۱)	-۰/۲۶۹ (<۰/۰۰۳)	۰/۸۸۷ (<۰/۰۰۱)	-۰/۰۷۰ (۰/۴۰۲)	۰/۹۱ (۰/۲۷۳)	عوامل بهداشتی
	۱/۰۰	-۰/۲۳۲ (<۰/۰۱۲)	۰/۸۸۶ (<۰/۰۰۱)	-۰/۰۰۵ (۰/۹۵۵)	۰/۰۷۰ (۰/۴۰۱)	عوامل انگیزشی
		۱/۰۰	-	-۰/۰۱۵ (۰/۸۷۱)	-۰/۰۳۹ (۰/۶۷۵)	نارضایتی شغلی
			۱/۰۰	۰/۰۷۶ (۰/۳۶)	۰/۰۳ (۰/۷۱۹)	رضایت شغلی
				۱/۰۰	-	سابقه ورزشی
					۱/۰۰	سن

توجه تعداد نمونه ۱۴۴ نفر، اعداد داخل پرانتز حداکثر سطح معنی داری هستند.

برای تعیین عوامل مهم تأثیرگذار در رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی نواحی مختلف از فراوانی و درصد استفاده گردید. عوامل مهم تأثیرگذار در رضایت شغلی به ترتیب: دوستی و صمیمیت با دانش‌آموزان (۴۷/۲ درصد)، ماهیت شغلی (۴۶/۴ درصد)، تنوع در شغل (۹/۷

در رضایت شغلی مدیران دبیرستان‌های استان خوزستان مؤثر می‌داند و یافته‌های برونتی (۲۰۰۳) که احساس و تجربه مسئولیت در کار را در رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی دبیرستان مؤثر می‌داند و همچنین با یافته‌های لوترومالکوم مبنی بر این که منشاء رضایت شغلی معلمان جوان بیشتر منشاء درونی دارد همخوانی دارد.

نتایج این تحقیق نشان داد که بین رضایت شغلی و عوامل بهداشتی رابطه معنی‌داری وجود دارد این یافته‌ها با نتایج جهانیان (۱۳۷۴)، میدانی (۱۹۹۱) و هیل (۱۹۹۷) و نظریات هرزبرگ مبنی بر این که عوامل بهداشتی در رضایت شغلی تأثیری ندارند مغایرت دارد. شاید علت این مغایرت بخاطر این باشد که در بعضی از جوامع عوامل بهداشتی نقش انگیزاننده دارند و نمی‌توان نقش عوامل انگیزشی و بهداشتی را در جوامع مختلف به طور یکسان تعمیم داد.

نتایج دیگر این تحقیق نشان داد که ۵ عامل بهداشتی مانند مقام و موفقیت، روابط با همکاران، حقوق و مزایا، امنیت شغلی، شرایط کاری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار دارند. نتایج این تحقیق با نتایج باکستون (۱۹۹۲) و نتایج پتیت (۱۹۹۸) که بیان می‌دارند بین رضایت شغلی و حقوق دریافتی رابطه مثبتی وجود دارد همخوانی دارد.

با توجه به یافته‌های این تحقیق عوامل بهداشتی و انگیزشی همبستگی معنی‌داری با نارضایتی شغلی دارند که همبستگی عوامل انگیزشی بیشتر از همبستگی عوامل بهداشتی با نارضایتی شغلی است که با یافته‌های تحقیق، جهانیان (۱۳۷۴) و نوربخش (۱۳۷۶) که بیان می‌دارند عوامل انگیزشی و بهداشتی با نارضایتی شغلی اساتید تربیت بدنی سراسر کشور همبستگی معنی‌داری دارند همخوانی دارد. بر طبق یافته‌های تحقیق عوامل انگیزشی که با نارضایتی شغلی همبستگی معنی‌داری دارند عبارتند از: نفس کار، شناخت و قدردانی، پیشرفت و ترقی و عوامل بهداشتی که با نارضایتی شغلی همبستگی معنی‌داری دارند عبارتند از: شرایط کاری، روابط با همکاران و مقام و موقعیت که این یافته‌ها با برخی از یافته‌های جهانیان (۱۳۷۴) و با قسمتی از نظریه هرزبرگ که عوامل بهداشتی مانند روابط با همکاران مقام و موقعیت را در نارضایتی شغلی مؤثر می‌داند همخوانی دارد. ولی با یافته‌های هرزبرگ مبنی بر اینکه عوامل انگیزشی در نارضایتی شغلی نقشی ندارند مغایرت دارد.

چنانچه حق انتخاب مجدد شغل به آنان داده شود باز هم همین شغل را ترجیح می دهند. بنابراین با توجه به علاقمندی این دبیران به شغل خود، مسئولین نیز در مقابل باید از ایجاد نارضایتی جلوگیری کرده و میزان انگیزش و رضایت شغلی را در آنان بالا ببرند و این محقق نخواهد شد مگر اینکه ضمن استفاده از نتایج و پیشنهادات یافته‌های تحقیقاتی با راهکارهای مناسب، انگیزه آنان را بالا ببرند تا از روی آوردن به دیگر مشاغل جلوگیری شود و نیروهای بالقوه آنان را در رشته تربیت بدنی به نیروی بالفعل تبدیل کنند.

منابع و مآخذ

- ۱- اختری، عباسعلی. "مدیریت علمی - مکتبی از دیدگاه اسلام"، انتشارات سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۶۹.
- ۲- الوانی، سیدمهدی. "برخی از مشکلات سازمان عدم ارضای نیازهای کارکنان"، مقاله مرکز آموزش مدیریت عمومی، ۱۳۷۰.
- ۳- الوانی، سیدمهدی. "مدیریت عمومی"، نشر نی، ۱۳۷۶.
- ۴- پورصمد، حجت‌اله. "بررسی انگیزش شغلی معلمان کهگیلویه"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه تربیت معلم، ۱۳۷۲.
- ۵- جهانیان، رمضان. "بررسی رضایت شغلی دبیران براساس نظریه هرزبرگ در مدارس پسران شهرستان دامغان"، ۱۳۷۴.
- ۶- رضائیان، علی. "مدیریت رفتار سازمانی"، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۷۴.
- ۷- ساعتچی، محمود. "روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت"، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۶۹.
- ۸- ستیرزرام، ریچارد و پورتر دلیو، دلیمان. "انگیزش و رفتار در کار"، ترجمه امین‌اله علوی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۵.
- ۹- شعاع، احمد. "مدیریت کار بررسی تفکر دیروز و تدبر امروز"، واگویه، ۱۳۷۶، ساعتچی،

athletic directors", thesis (Ed.D). Temple University, 2000.

22- Hill Malcom O. "A theoretical analysis of faculty Job satisfaction/dissatisfaction: Education" Research Quarterly, 1997.

23- Larry Kuehn. B.C. Teachers.[http:// ww. bctf.bc.ca/research reports/93 wtc02/](http://ww.bctf.bc.ca/research reports/93 wtc02/).

24- Lind holm. J.A. "Secondary School Physical education teacher". motivation university Microfilms International United-State, 1996.

25- Pettit John, Gorisjose, Vaught Bobby." An examination of organizational communication as Moderator of the Relationship Between Job Performance and Job Satisfaction" , 1998.

26- Rochester, N.Y."Teacher's Job satisfaction Rises to Highest level in 20 years". PR Newswire Association LLCA United Business Media Company, 2004.

27- Yang - C. "The effects of perceived director's leadership behaviors and selected demographic variable of physical education instructors's Job Satisfaction," Univesity of Oregon 1999.