

جامعه‌شناسی کاربردی

سال بیست و سوم، شماره پیاپی (۴۸)، شماره چهارم، زمستان ۱۳۹۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۵/۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۱۲/۲۳

صص ۱۸۸-۱۶۵

## بررسی رابطه بین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در دبیران مقطع متوسطه شهر جیرفت

اکبر زارع شاه آبادی، استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه یزد\*

رحمت اله ترکان، کارشناس ارشد جامعه‌شناسی

محمود حیدری، کارشناس ارشد جامعه‌شناسی

### چکیده

از آنجا که نیروی انسانی از حساسترین و مهمترین منابع یک سازمان محسوب می‌شود، رضایت شغلی و نشاط و شادابی کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا رضایت شغلی و نشاط اجتماعی علاوه بر سلامت جسمی و روحی آنها موجب افزایش بازدهی و بهره‌وری نیروی کار می‌گردد. هدف این مقاله سنجش میزان رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در بین معلمان شهر جیرفت و بررسی رابطه متقابل رضایت شغلی و نشاط اجتماعی است. روش این پژوهش پیمایشی است و جامعه آماری تحقیق را دبیران مقطع متوسطه شهرستان جیرفت تشکیل می‌دهند که در سال تحصیلی ۸۸-۸۹ تعداد آنها ۸۴۵ نفر بوده است که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۰۵ نفر از آنها به عنوان نمونه به روش تصادفی ساده بررسی قرار شده‌اند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی و پرسشنامه محقق ساخته نشاط اجتماعی همراه با روایی و پایایی قابل قبول بوده است. اطلاعات حاصل وارد برنامه spss گردیده و داده‌ها به وسیله آزمون‌های مقایسه میانگین، تحلیل واریانس یک طرفه، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره تحلیل شده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که رضایت شغلی معلمان با میانگین ۴۴/۲ از حد متوسط کمتر و نشاط اجتماعی با میانگین ۵۷ از حد متوسط بالاتر بوده است. میزان رضایت شغلی و نشاط اجتماعی با متغیر جنسیت تفاوت معنی‌داری را نشان می‌دهد و با متغیرهای تأهل، رشته تدریس و سطح تحصیلی تفاوت معناداری ندارند. همچنین، رضایت شغلی و ابعاد آن با نشاط اجتماعی همبستگی مثبت و معنی‌داری دارند. علاوه بر آن، تحلیل رگرسیونی نشان می‌دهد که سه متغیر رضایت از موقعیت شغلی، رضایت از روابط مناسب بین همکاران و رضایت از سرپرست یا مدیر ۴۶/۷ درصد از تغییرات نشاط اجتماعی و دو متغیر جنسیت و نشاط اجتماعی نیز ۴۷/۳ درصد از تغییرات رضایت شغلی را تبیین می‌نمایند.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، نشاط اجتماعی، معلمان، جنسیت، مقطع متوسطه.

## مقدمه

نسبت به شغلش تعریف می‌کند. اسپکتور<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) معتقد است رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد که از ارزیابی شخص از شغل خود ناشی می‌شود (فیصل حسن و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱:۳۷۶).

نیروی انسانی وفادار، خشنود، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمان و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف خود فعالیت کند، می‌تواند عامل مهمی در اثر بخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان، توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است. برعکس، نیروی انسانی با احساس عدم رضایت، و شادابی کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران نیز مؤثر است (شایان جهرمی، ۱۳۸۸:۱۰).

همچنین، نشاط اجتماعی یا شادمانی به عنوان یک پیامد مهم در احساس رضایت شغلی و خوشبختی انسان مطرح است که نه تنها زندگی شخصی، بلکه جنبه‌های اجتماعی حیات ما؛ یعنی کنش‌ها و ارتباطاتی را که با دیگران برقرار می‌کنیم، تحت تأثیر خود قرار می‌دهد (ون پراگ و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴). شایان ذکر است که، شادمانی یا نشاط، واژه‌ای است که معانی مختلفی، همچون لذت آنی، لذت طولانی مدت و لذت از کل زندگی را شامل می‌شود. همچنین، هیجان مثبت، رضایت از زندگی و شغل و محیط کار، نبود هیجان‌ها منفی، روابط مثبت با

مدیریت<sup>۱</sup> از دیرباز به عنوان یک ضرورت برای انسان مطرح بوده و در اغلب فعالیت‌های وی حضور داشته است و از مهمترین فعالیت‌ها در زندگی امروزی و نیز سازمان‌ها محسوب می‌شود (الوانی، ۱۳۷۶:۲۴). سازمان‌ها وجه انکارناپذیر دنیای نوین امروزی را تشکیل می‌دهند. ماهیت جوامع تحت تأثیر سازمان‌ها قرار دارد که آنها نیز به وسیله دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می‌گیرند. اگرچه این سازمان‌ها براساس اهداف گوناگونی هدایت می‌شوند، اما اداره و هدایت آنها بر پایه تلاش‌های جسمانی و روانی نیروی انسانی است. نیروی انسانی یکی از ارزش‌ترین منابع برای حصول اهداف هر سیستم و سازمان است؛ و به عنوان یکی از مهمترین سرمایه‌های اصلی هر سازمان است و هر چه این سرمایه کیفیت مطلوبتری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد (تذهیبی و همکاران، ۱۳۸۹:۶۵۰). نقش منابع انسانی به گونه‌ای است می‌توان اظهار داشت که هر قدر استراتژی و تکنولوژی سازمانی پیچیده باشد، باز هم رمز موفقیت آن، عامل انسانی است و هر چه فشارهای رقابتی اقتصاد جهانی بیشتر می‌شود، مدیریت ماهرانه نیروی انسانی بیش از هر زمان دیگری اهمیت می‌یابد (رضاییان، ۱۳۷۴:۲۲). در این میان، رضایت شغلی یکی از مقوله‌هایی است که از یک سو تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته و از سوی دیگر، در تمامی سطوح مدیریت و منابع نیروی انسانی سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است (تذهیبی و همکاران، ۱۳۸۹:۶۵۰). رابینز<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) رضایت شغلی را نگرش کلی فرد

<sup>3</sup> Specter

<sup>4</sup> Faisal Hassan et al

<sup>5</sup> Van praag B et al

<sup>1</sup> Management

<sup>2</sup> Robbins

(۳:۱۳۸۹).

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 مفهوم پردازی‌های 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 و محسن‌نسب: 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 همکاران، 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. محققانی همچون پک و دیگران<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) معتقدند که بین انگیزه معلم و عزت نفس دانش‌آموزان رابطه وجود دارد. آنها معتقدند که معلمان با نگرش‌های قوی و مثبت درباره تعلیم، دانش‌آموزانی با عزت نفس بالا دارند. همچنین، ریمان<sup>۴</sup> (۱۹۸۱) معتقد است که وجود چنین رابطه‌ای به این خاطر است که معلمان نه تنها صرفاً به عنوان مربی نیستند؛ بلکه آنها به عنوان الگوی‌های نقش در نظر گرفته می‌شوند (فیصل، حسن و همکاران، ۲۰۱۱: ۳۷۶). که دانش‌آموزان و اعضای جامعه به طور دائم از

دیگران، هدفمند بودن زندگی، دوست داشتن دیگران و طبیعت نیز شروط لازم برای رسیدن به شادی است (ظهور و فکری، ۱۳۸۲: ۶۴).

از نظر وینهون<sup>۱</sup> (۱۹۸۸) شادمانی، به قضاوت مثبت فرد از درجه یا میزان مطلوبیت کیفیت زندگی اطلاق می‌شود. به عبارت دیگر، شادمانی به این معناست که فرد چقدر از زندگی خود لذت می‌برد.

احساس خوشبختی یا شادمانی از زندگی با توجه به ادراکات و ارزیابی‌های فرد از مؤلفه‌های مختلف سبک زندگی قابل سنجش است و هر شخص ممکن است عقاید متفاوتی در رابطه با این حیطة از زندگی‌اش داشته باشد. این مؤلفه‌ها ممکن است مواردی، از قبیل: برخورداری از سلامت روان، داشتن مسکن مناسب و ازدواج موفق، لذتی که یک شخص از خودش می‌برد، ملاقات‌های عمومی جالب، تجارب مثبت، داشتن زندگی مهیج و همچنین محیط کاری دوست داشتنی و مأنوس را شامل شود (ون پراگ و دیگران، ۲۰۰۴).

همچنین، در مقوله بهداشت روانی، شادمانی عواطف مثبت را افزایش و عواطف منفی را کاهش می‌دهد و از طرف دیگر، به افزایش رضایتمندی نیز منجر می‌گردد. لذا برای ایجاد جامعه‌ای سالم و سازمان‌های پویا و با نشاط و به طور کلی، برای افزایش عواطف مثبت نیازمند راهکارهایی هستیم که بتواند با ایجاد مهارت‌های شاد زیستن و شاد بودن در فضای سازمانی، جامعه و زندگی افراد، از خمودگی و ایستایی نجات دهد. این مسأله نه تنها می‌تواند محیط کار را به محیطی پویا، خلاق و رشدیابنده تبدیل نماید، بلکه می‌تواند بر خانواده پرسنل نیز اثرگذار باشد و آنان را در راستای اهداف سازمانی قرار دهد (فری<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵؛ به نقل از بختیار نصر آبادی،

<sup>3</sup> Peck et al

<sup>4</sup> Rothman

<sup>1</sup> Veenhoven

<sup>2</sup> Ferrie JE

کارکنانی که در سطوح پایین‌تری شغلی قرار دارند، بتوانند منافع و مزیت‌هایی بر حسب چنین احساسی را کسب کنند.

تحقیقات نشان می‌دهد که این احساس مثبت، همچنین ارتباط معناداری با عملکرد کاری و رضایتمندی از کار (شغل) در میان کارکنان دارد. بایلیس<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) معتقد است که شادی یا نشاط فقط به عنوان نتیجه یا پیامد خوب آمدن چیزها نیست، بلکه علت آنها نیز محسوب می‌شود و روحیه بالا به کارمندان در عملکرد بهتر، افزایش کارایی، حفظ و ابقای در سازمان، کمک می‌کند (آتکینسون و هال<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱: ۹۲).

بررسی‌ها حاکی از این است که در زمینه رضایت شغلی و نشاط اجتماعی، تحقیقات فراوانی انجام شده است، اما در خصوص تأثیر متقابل رضایت و نشاط اجتماعی کارکنان مطالعه و تحقیق مدون و جامعی صورت نگرفته است.

بنابراین، هدف این پژوهش سنجش میزان رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در بین معلمان شهر جیرفت و همچنین، بررسی رابطه متقابل بین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی است.

#### بررسی پیشینه تحقیق

پژوهش در مورد عوامل مؤثر بر شادمانی در دهه ۱۹۸۰ تا آنجا پیش رفت که کاستا<sup>۶</sup> و مک‌کرا<sup>۷</sup> مدعی کشف ژن شادی شدند. این دو روان‌شناس، شادمانی را عمدتاً به برون‌گرایی و ثبات هیجانی مربوط ساختند و از آنجا که این ویژگی‌های شخصیتی نیز تا حد زیادی مبنای

رفتارهای آنها الگوبرداری کرده، از آنچه در رفتار، کردار، اعتقادات و نگرش‌های آنان مشاهده می‌کنند، تأثیر می‌پذیرند (شجاعی‌فر، ۱۳۷۹: ۶۷). محققانی همچون میخاییلوا<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) و تسنیم<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) نشان دادند که رضایت شغلی معلمان تأثیر مثبتی بر روی کیفیت تحصیل دارد؛ بنابراین، کیفیت تحصیل می‌تواند تحت تأثیر رضایت شغلی دبیران قرار بگیرد (فیصل، حسن و همکاران، ۲۰۱۱: ۳۷۶).

با این حال، چنانچه در فرآیند کاری، ارتباط بین پاداش‌های دریافتی از کار، مثل «ماهیت کار، حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقا، نوع رابطه با همکاران و مافوق»، با انتظارات دبیران برقرار نشود، این امر می‌تواند موجب نارضایتی از شغل و در نتیجه کاهش نشاط اجتماعی شده، تأثیر نامطلوبی بر دانش‌آموزان، خانواده دبیران، روابط با همکاران و مدیران و در نتیجه کل جامعه بگذارد. همچنین، کاهش نشاط اجتماعی نیز متقابلاً می‌تواند بر رضایت شغلی تأثیر گذاشته، آن را کاهش دهد. علاوه بر این؛ برد بورن و کاپلویتس<sup>۳</sup> (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)، فرصت‌های عمومی برای دستیابی به موفقیت در یک سازمان، ارتباط کاملاً قوی و معناداری با یک احساس روان‌شناختی مثبت (احساس نشاط) برای کسانی که سطوح بالای جایگاه‌های شغلی را به خود اختصاص داده‌اند، دارد. همچنین، کمتر احتمال می‌رود،

<sup>4</sup> Bayliss

<sup>5</sup> Atkinson & Hall

<sup>6</sup> Costa

<sup>7</sup> Mc Crae

<sup>1</sup> Michaelowa

<sup>2</sup> Tasnim

<sup>3</sup> Bradburn & Caplovitz

جنبه‌های اجتماعی آن بسیار مهم است. مثلاً روابط منفی و تعارض نقش در محیط کار رضایتمندی را کاهش می‌دهد.

شیلد و پرایس<sup>۴</sup> (۲۰۰۲) در تحقیقات خود درباره اینکه افراد درباره 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 مؤلفه‌ای از احساس خوشبختی یا رفاه کلی یک شخص محسوب می‌شود (کلارک و اوسوالد، ۱۹۹۶).

نائلی (۱۳۷۳) در پژوهشی درباره عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مدیران دبیرستان‌های استان خوزستان، نشان داد که ارتقای شغلی، به خشنودی شغلی آنان کمکی نمی‌کند و خط مشی و چگونگی اداره سازمان، سرپرستی و شرایط کار و حقوق و دستمزد تأثیر بیشتری بر رضایت شغلی داشتند. پتیت<sup>۵</sup> در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر ارتباطات سازمانی به عنوان یکی از عوامل مؤثر 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 مشاهده کرد. (پتیت، ۱۹۹۸: ۵۶).

پورتر<sup>۶</sup> و همکارانش در تحقیقات خود دریافتند که تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و با غیبت و جا به جایی، رابطه معکوس دارد (کریم‌زاده، ۱۳۷۸: ۳۷).

پورصمد (۱۳۷۲) در تحقیقی با عنوان «بررسی انگیزشی شغلی معلمان کهکلیویه» دریافت که مهمترین عوامل نارضایتی معلمان به خاطر پایین بودن موقعیت

ژنتیک دارند، ادعای فوق مطرح شد (آیزنک<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰: ۳۳). این ادعا به پژوهش‌های این حوزه سرعت بیشتری بخشید و اکنون تعداد زیادی از متغیرهای مؤثر بر شادمانی، از جمله رضایت شغلی کشف شده‌اند.

وینستون (۱۹۸۸) در یک بررسی به این نتیجه رسید که تا سال ۱۹۶۰ کل پژوهش‌های مربوط به شادمانی و مقوله‌های وابسته به آن، از جمله رضایت، لذت و احساسات مثبت کم بوده است، اما از سال ۱۹۶۰ پژوهش‌های مربوط به شادمانی افزایش یافت و سازمان‌های مختلفی به بررسی شادمانی پرداختند (آرگایل، ۲۰۰۱: ۸۱). در این پژوهش‌ها، سه جهت‌گیری اساسی را می‌توان مشخص کرد: ۱- در برخی از آنها سنجش میزان شادمانی و تهیه ابزارهایی برای سنجش شادمانی هدف اصلی بوده است؛ ۲- در برخی پژوهش‌ها که بیشتر مورد توجه بوده، بررسی عوامل مؤثر بر شادمانی مدنظر قرار گرفته است و ۳- در گروهی شیوه‌های افزایش شادمانی ارزیابی شده‌اند.

آرگایل<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) مدعی است که هم اکنون نشانه‌هایی از غیبت کاری، تأخیر در سرکار آمدن، ترک شغل، عواطف منفی و روان رنجور و بسیاری از مشکلات روحی- اجتماعی در برخی از سازمان‌ها به چشم می‌خورد که گویا شادی از محیط کاری رخت بر بسته و افسردگی جانشین آن شده است (آرگایل، ۱۹۹۹: ۳۵۵).

اسمیت سون<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) معتقد است که عوامل متعددی، از جمله رضایت شغلی بر شادی کارکنان یک سازمان دارد. رضایتمندی شغلی بر اثر افزایش حقوق، افزایش مهارت، استقلال و تنوع شغلی افزایش می‌یابد و

<sup>4</sup> shield & Perice

<sup>5</sup> Pettit

<sup>6</sup> Porter

<sup>1</sup> Eysenck

<sup>2</sup> Argyle

<sup>3</sup> Smithson J et al

صورت U شکل است (بلنج فلاور و اوسوالد<sup>۷</sup>، ۲۰۰۵؛ ون پراگ، ۲۰۰۳؛ قینیتی<sup>۸</sup>، ۲۰۰۷). مطالعات محققان دیگر نشان می‌دهد که رضایت شغلی با افزایش سن بیشتر می‌شود (لوساکو<sup>۹</sup>، ۱۹۹۰؛ جونز و جانسون<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۴).

در رابطه با تحصیلات و رضایت شغلی، برخی از مطالعات نشان دادند که ارتباط منفی بین تحصیلات و رضایت شغلی وجود دارد (سوزا پوزا، ۲۰۰۳؛ جونز و اسلوان<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۹). اما محققانی همچون ویلا و دیگران<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۵) مثبتی بین این دو نشان دادند، در حالی که لمبرت و دیگران<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۱) معتقدند که هیچ ارتباطی بین این دو وجود ندارد.

ارتباط بین درآمد و رضایت شغلی می‌تواند به دو بخش درآمد شغلی و درآمد خانگی تقسیم شود. محققان معتقدند که با افزایش درآمد شغلی میزان رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد (گازیولی و تنسل، ۲۰۰۶؛ قینیتی، ۲۰۰۷؛ جونز و جانسون، ۲۰۰۹). همچنین، محققان معتقدند درآمدی که ناشی از کار در خانه کسب می‌شود، ارتباط مثبتی با رضایت شغلی زنان دارد (پدرسن و اسمیت<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۰؛ بوث و وان اور<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۸).

تعداد ساعات کاری بر رضایت شغلی تأثیر دارد. محققان نشان داده‌اند که تعداد ساعات کاری بر روی رضایت شغلی تأثیر معکوس دارد (گازیولی و تنسل، ۲۰۰۶؛ قینیتی، ۲۰۰۷؛ جونز و اسلوان، ۲۰۰۹). اما

اجتماعی، عدم ارزشیابی صحیح و پایین بودن میزان حقوق آنها بود.

نوربخش (۱۳۷۶) در تحقیقی با عنوان «بررسی انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور» براساس نظریه هرزبرگ نشان داد که هم عوامل انگیزشی و هم عوامل بهداشتی (اعم از جسمانی و روانی) در ایجاد رضایت شغلی مؤثرند.

تحقیقات جهانیان (۱۳۷۴)، هیل<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) و باکستون<sup>۲</sup> (۱۹۹۲) تقریباً به نتایج مشابهی دست یافتند.

برخی از اندیشمندان به ارتباط مشخصه‌های فردی (از قبیل متغیرهای دموگرافیک سن، جنسیت، تحصیلات و وضعیت تأهل) و مشخصه‌های شغلی (از قبیل تعداد ساعات کار، درآمد، پایگاه شغلی و بخش فعالیت) بر رضایت شغلی و نشاط اجتماعی تأکید دارند.

کلارک<sup>۳</sup>، ۱۹۹۷؛ اسلوان و ویلیامز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰؛ وان پراگ و دیگران، ۲۰۰۳؛ گازیولی و تنسل<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶ معتقدند که زنان رضایت شغلی بیشتری را نسبت به مردان تجربه می‌کنند. آنها استدلال می‌کنند که انتظارات (چشمداشت‌ها) نقش مهمی در تبیین نکته بالا دارند: به عبارتی، افرادی که چشمداشت‌های کمتری از شغل خود دارند، رضایت شغلی بیشتری دارند. شواهد تجربی نشان می‌دهد که زنان در بازار کار موقعیت شغلی پایین‌تری را نسبت به مردان دارند که این امر خود به انتظارات پایین آنها و رضایت بیشتر از کار منجر می‌شود (کلارک ۱۹۹۷، سوزا پوزا<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳).

رابطه بین سن و رضایت شغلی نیز بحث برانگیز است. برخی از مطالعات نشان می‌دهد که این ارتباط به

<sup>7</sup> Blanchflower D.G & Oswald A.J

<sup>8</sup> Ghinetti P.

<sup>9</sup> Loscocco, K.A

<sup>10</sup> Jones Johnson G.

<sup>11</sup> Jones R.J. & Sloane P.

<sup>12</sup> Vila L et al

<sup>13</sup> Lambert, E.G et al

<sup>14</sup> Pedersen P. J. & Schmidt T. D

<sup>15</sup> Booth A. L. & van Ours J. C.

<sup>1</sup> Hill

<sup>2</sup> Baxton

<sup>3</sup> Clark

<sup>4</sup> Sloane P. J. & Williams H.

<sup>5</sup> Gaziougly S. & Tansel A.

<sup>6</sup> Sousa- Poza A.

عبارت دیگر، با افزایش درجه تحصیلات بر میزان نشاط افزوده می‌گردد. از نظر آنها افرادی که مدارک تحصیلی پایین‌تری نسبت به افراد با تحصیلات دانشگاهی دارند، از میزان نشاط کمتری برخوردارند.

### چارچوب نظری

نظریه سلسله مراتبی نیازهای مازلو<sup>۵</sup> می‌تواند بخشی از رضایت شغلی افراد را تبیین نماید. مازلو معتقد است انسان‌ها دارای یک دسته از نیازهای بنیادی هستند که در سلسله مراتبی از نیازها قرار دارند: نیازهای جسمانی، امنیت، عشق، عزت نفس و نیاز به خود شکوفایی. مازلو نیازهای سطح بالا را به صورت عزت و احترام و خود شکوفایی، و نیازهای سطح پایین را به شکل نیازهای اجتماعی و ایمنی و فیزیولوژیک مشخص می‌نماید. طبقه‌بندی مازلو، حاکی از قائل شدن گونه‌ای تفوق برای نیازهاست؛ بدین معنی که پاره‌ای از نیازها مهمتر از بقیه‌اند و نخست باید آنها ارضا شوند تا نیازهای بعدی مبنای انگیزش قرار گیرند؛ بنابراین، نیازهای فیزیولوژیک باید پیش از فعال شدن نیازهای ایمنی ارضا شوند و همین‌طور نیازهای ایمنی پیش از آنکه نیازهای اجتماعی مطرح شوند، باید تأمین گردند (فیصل و همکاران، ۲۰۱۱: ۳۷۶).

نوع کار تیمی که در مدیریت فراگیر و سایر سیستم‌های با عملکرد بالا مورد تأکید قرار گرفته است، از جمله مکانیزم‌های مرتفع نمودن این نیازها محسوب می‌شود. برخی تحقیقات نشان می‌دهد که وقتی شخص به رده‌های مدیریت ترفیع می‌یابد، گرایش به نیازهای ثانویه در قیاس با نیازهای سطوح پایین افزایش می‌یابد. برخی مطالعات نیز گزارش کرده‌اند که نیازها همراه با مراحل رشد حرفه‌ای افراد، اندازه سازمان و حتی

بارتل<sup>۱</sup> (۱۹۸۱) و اسکوچوا<sup>۲</sup> (۱۹۸۷) ارتباط مثبتی را بین این دو نشان داده‌اند.

همچنین، رضایت شغلی از موقعیت کاری و بخش فعالیت نیز تأثیر می‌پذیرد. نتایج تحقیقات قبلی نشان داد که مدیران و کارگران ماهر نسبت به کارمندان دفتری و فروشنده رضایت شغلی بیشتری دارند (گازیولی و تنسل، ۲۰۰۶؛ قینیتی، ۲۰۰۷).

گورین و همکاران<sup>۳</sup> (۱۹۶۰) بیان می‌کنند که بین نشاط و میزان درآمد رابطه وجود دارد. از نظر آنها نشاط با افزایش درآمد در تمام سطوح پیشرفت، افزایش می‌یابد.

بردبورن و کاپلوویتس<sup>۴</sup> (۱۹۶۵) گزارش کرده‌اند که افراد متأهل نشاط بیشتری نسبت به افراد مجرد دارند. آنها معتقدند یک ناخوشی (عدم نشاط) نمایانی بین مردان مجرد نسبت به زنان مجرد وجود دارد. همچنین، سطح بالایی از عدم نشاط بین کسانی که طلاق گرفته یا بیوه شده‌اند، وجود دارد.

همچنین، گورین و همکاران (۱۹۶۰) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که همچنانکه سن افزایش می‌یابد، نشاط شروع به کاهش یافتن می‌کند. به عبارتی، بین این دو متغیر ارتباط معکوسی وجود دارد. از نظر آنها گروه‌های سنی مختلف از سطوح متفاوتی از نشاط برخوردارند. گروه‌های سنی ۵۵ سال به بالا، از حداقل نشاط برخوردارند، در حالی که گروه‌هایی که در رده سنی کمتر از ۳۰ سال قرار دارند، نسبت به گروه‌های با رده سنی ۳۹-۳۰ سال از نشاط بالاتری برخوردارند.

همچنین، از نظر گورین و همکاران (۱۹۶۰) ارتباط مثبتی بین تحصیلات و میزان نشاط وجود دارد. به

<sup>1</sup> Bartel

<sup>2</sup> Schwochau S

<sup>3</sup> Gurin et al

<sup>4</sup> Bradburn & Caplovitz

<sup>5</sup> Maslow

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 علاقه‌مند بود تا سنخیت این عوامل را با مفهوم بهداشت عمومی آشکار سازد. همان طور که با رعایت بهداشت عمومی می‌توان از آلودگی‌ها و بیماری‌ها دوری جست، با تأمین عوامل بهداشتی در محیط کار نیز می‌توان مانع ناخشنودی کارکنان شد. (ساعتچی، ۱۳۶۹: ۲۸).

پارسونز رضایت شغلی را متشکل از پنج عامل می‌داند: عزت نفس یا هماهنگی با هنجارهای اخلاقی مورد پسند فرد، تأیید از سوی دیگران، ارضای خواسته‌ها و نیازهای مادی و معنوی و لذت بخش بودن شغل و فعالیت‌های شغلی، دوستی و صمیمیت در روابط بین کارکنان (گروسی و همکاران، ۱۳۸۶). به نظر می‌رسد همه این عوامل موجب خشنودی و نشاط در محیط کار می‌شود و بر روی نشاط اجتماعی تأثیر دارد.

مطابق با نظریه برابری آدامز<sup>۴</sup> فرآیند مقایسه برابری افراد با یکدیگر در محیط کاری بر مبنای نسبت ورودی به خروجی انجام می‌شود. ورودی؛ آورده‌های فرد مانند سطح تحصیلات، تجربه، کوشش و وفاداری به سازمان است و خروجی یا نتایج عبارت است از آنچه فرد در ازای آورده‌های خود، از سازمان دریافت می‌کند مانند حقوق، روابط اجتماعی، شناسایی و پاداش درونی. کارکنان سازمان نخست نحوه رفتار سازمان با خود را در مقایسه با دیگران می‌سنجند. فرد با این ارزیابی، احساس رفتار عادلانه یا ناعادلانه یا به عبارت بهتر احساس رضایت یا نارضایتی از سازمان را تجربه می‌کند (لوتانس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲؛ بجورک و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷؛ چن<sup>۷</sup>،

موقعیت جغرافیایی تغییر می‌کنند، ولی هیچ‌گونه شواهد یکدستی وجود ندارد که ارضای یک نیاز در یک سطح، موجب کاهش اهمیت آن و افزایش اهمیت نیاز سطح بالاتر می‌شود. به طور خلاصه، مازلو در نظریه خود رضایت را تابعی از میزان کامروایی و ارضای نیازهای فردی می‌داند.

هرزبرگ<sup>۱</sup> (۱۹۷۲) در تصحیح و تدقیق نظریه سلسله مراتبی مازلو، با بررسی نقایص محیط‌های کاری خاص، نظریه انگیزشی - بهداشتی<sup>۲</sup> خود را بنا نهاد. هرزبرگ شرایط و محیط‌های کاری را مطالعه و بررسی کرد و دریافت که انسان‌ها دو دسته نیاز متفاوت و مستقل از یکدیگر دارند که به نحوی رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهند (شعاع، ۱۳۷۶: ۳۱). دسته‌ای برای رشد و نمو روان‌شناختی (جزء انگیزشی) و دسته دیگر معطوف به اجتناب از ناخشنودی (حالتی از رضایت و خشنودی) هستند. هرزبرگ (۱۹۷۲) ضوابطی را برای کار معنادار مشخص کرد که دربردارنده: (۱) فرصت‌های رشد و پیشرفت؛ (۲) به رسمیت شناختن (تشخیص) پیشرفت‌ها؛ (۳) کار مسئولیت برانگیز و (۴) فرصت‌هایی برای پیش رفتن به سوی سطوح بالاتر شغلی است (فیصل، حسن و همکاران، ۲۰۱۱: ۳۷۶). در بررسی‌ها، هرزبرگ دریافت که کارکنان، تجارب خشنودکننده را متأثر از عواملی می‌دانستند که بیشتر با نفس و محتوای درونی کار مربوط می‌شد، که این عوامل را عوامل انگیزشی<sup>۳</sup> نامید (نایلی، ۱۳۷۳: ۹۶). خط مشی‌ها و مدیریت سازمان، سرپرستی، شرایط کار، روابط متقابل، حقوق، مقام و تأمین را جزو عوامل بهداشتی تلقی کرد. اینها جزو درون ذاتی یک کار

<sup>4</sup> Adams

<sup>5</sup> Luthans, F

<sup>6</sup> Bjork, I et al

<sup>7</sup> Chen, L

<sup>1</sup> Herzberg F

<sup>2</sup> Hygiene Motivation Theory

<sup>3</sup> Motivator factors



بنابراین، نامطلوب بودن خصوصیات یا ویژگی‌های شغلی، می‌تواند به بروز علائم فشار روانی و فقدان رضایت شغلی منجر شوند و فقدان رضایت شغلی نیز خود بر فشار روانی تجربه شده افراد، تأثیر می‌گذارد (فرنچ و کاپلان، ۱۹۷۳؛ به نقل از یزدی و همکاران: ۴).

بررسی نظریات فوق نشان می‌دهد که، نظریات دو عاملی یا دو وجهی در تبیین رضایت شغلی مهمترین نظریه‌ها در این زمینه است. این دسته از نظریات شامل نظریه مازلو (نیازهای سطح پایین و سطح بالا)، نظریه هرزبرگ (عوامل درونی و بیرونی)، نظریه آدامز (نسبت ورودی به خروجی) و نظریه لوسان و شن (ریز مدل و درشت مدل) است.

نظریه مازلو (۱۹۵۴)، یکی از قدیمیترین نظریه‌ها در این زمینه است براساس این نظریه، وقتی نیازهای مراتب پایین‌تر کارکنان برآورده شد، آنها به برآوردن نیازهای مراتب بالاتر؛ یعنی احترام و رشد پرورش شخصی متمایل خواهند شد، که در صورت تأمین آنها رضایت افراد حاصل خواهد شد.

نظریه دو عاملی هرزبرگ (۱۹۵۹) نیز توضیح می‌دهد که چه عوامل درونی و بیرونی به رضایت شغلی منجر می‌شوند. این نظریه بیان می‌کند عواملی که موجب رضایت می‌شوند، درونی بوده، از عواملی که عدم رضایت را موجب می‌شوند (بیرونی) مجزا هستند. عوامل درونی یا انگیزشی شامل موفقیت (کامیابی) مورد قدردانی قرار گرفتن، پیشرفت و مسئولیت می‌شود، که این عوامل با نیازهای سطح بالای مازلو؛ یعنی احترام و رشد شخصیت منطبق است.

همچنین در نظریه آدامز، فرد با مقایسه نسبت ورودی (آورده‌های خود، مثل تحصیلات، تجربه، تلاش و وفاداری به سازمان) با نسبت خروجی (حقوق، احترام اجتماعی، ارتقا و پاداش دریافت شده) به احساس رفتار

۲۰۰۷؛ به نقل از یزدی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲). به عبارت دیگر، وجود احساس نابرابری ادراک شده در میان کارکنان به ایجاد تنش و نارضایتی در بین آنها منجر می‌شود.

یکی دیگر از نظریه‌های ارائه شده درباره سازمان و رضایت شغلی به لوسان و شن<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) مربوط است. آنها نظریه‌ها را به دو طبقه ریز مدل و درشت مدل<sup>۲</sup> تقسیم می‌کنند. در ریزمدل‌ها بیش از هر چیز بر عوامل درونی و نیروهایی تأکید شده است که برآورده کردن آنها به رضایت افراد منجر می‌شود، در حالی که تأکید اصلی نظریه‌هایی که در درشت مدل‌ها قرار دارند، بر سازمان و به ویژه بر فرآیندهای سازمانی است که برای تولید و ارائه خدمات ضروری است.

رضایت شغلی به افزایش بهره‌روی، تعهد، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد می‌انجامد در نتیجه، روحیه فرد بالا رفته، از زندگی خود راضی می‌شود و درصدد کسب مهارت‌های جدید شغلی برمی‌آید و در نهایت، عملکرد او نیز ارتقا می‌یابد. فقدان رضایت شغلی نیز روحیه کارکنان را کاهش می‌دهد و روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است. برخی از شاخص‌های روحیه پایین عبارتند از: تشویش، غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت و بازنشستگی زودرس (بولینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵؛ به نقل از یزدی و همکاران: ۳).

فرنچ و کاپلان<sup>۴</sup> معتقدند که خصوصیات شغلی، از قبیل ابهام نقش، تعارض نقش، سنگین باری نقش<sup>۵</sup> و غیره، به واکنش‌های روان‌شناختی، همچون عزت نفس اندک، تنش‌های شغلی و ناخشنودی منجر می‌شود.

<sup>1</sup> Lowson, R. B & Shen, Z

<sup>2</sup> Micro & macro model

<sup>3</sup> Bowling

<sup>4</sup> French & Kaplan

<sup>5</sup> Over load role

نشاط اجتماعی نیز به طور مستقیم یا غیر مستقیم در ارتباط هستند.

اگر چه رابطه بین شغل و رضایت از زندگی کاملاً واضح به نظر می‌رسد، اما دانشمندان بندرت آن را از منظرهای خاص و تحلیل تجربی، بررسی کرده‌اند. آنها عمدتاً به طور جداگانه به مطالعه رضایت شغلی و نشاط پرداخته‌اند. برای مثال، اقتصاددانان بر روی رابطه بین درآمد (مانند رفاه اقتصادی) و نشاط متمرکز شده‌اند. به علاوه، تأکید فزاینده‌ای در بین دانشمندان حوزه رفتاری بر روی ماهیت ناپایدار روابط بین درآمد و نشاط در حیطه کاری به وجود آمده است. همچنین، بسیاری از تحلیل‌ها درصدد شناخت عواملی بوده‌اند که رضایت کارگران از شغلشان را تبیین و بررسی می‌کرده‌اند.

از میان تحلیل‌های اخیر درباره رضایت شغلی و نشاط، دولان و گوسلین<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) ارتباطی (پیوند) قوی را بین این دو متغیر نشان داده و این پیش فرض را مطرح کرده‌اند که افرادی که سودمندی مورد نظر را از شغلشان کسب می‌کنند، تفسیر رضایتمندانه بیشتری از زندگی‌شان دارند.

همچنین، مطالعات دیگر نشان می‌دهد بیکاری که با وضعیت‌هایی، همچون تشویش، افسردگی، کاهش اطمینان و عزت نفس شناسایی می‌شود، موجب عدم نشاط (نارضایتی) در افراد می‌شود (اوسوالد<sup>۳</sup> ۱۹۹۷، داکری<sup>۴</sup> ۲۰۰۵). افراد معمولاً زمانی که در زندگی‌شان توجه زیادی به کیفیت شغلشان می‌کنند، کمتر راضی به نظر می‌رسند. این نتیجه می‌تواند در تبیین این نکته کمک کند که چرا انتظارات کارگران نقش مهمی در تعیین ادراک کلی از رضایت شغلی و رضایت از زندگی

عادلانه و ناعادلانه یا به عبارت دیگر، رضایت یا نارضایتی در سازمان می‌رسد.

نظریه لوسان شن (۱۹۹۸) نیز عوامل فوق‌الذکر را به دو دسته ریز مدل و درشت مدل تقسیم می‌کند که در واقع عوامل درونی فرد را ریز مدل و عوامل مربوط به سازمان را درشت مدل می‌نامد که هر گونه نقص و کاستی در هر کدام از آنها موجب عدم رضایت شغلی کارکنان می‌شود.

همچنین، در نظریات دیگر مطرح شده، اگر چه این حالت دو وجهی دیده نمی‌شود، لیکن عواملی که در زمینه رضایت شغلی ذکر می‌گردد، با بسیاری از عوامل ذکر شده در نظریات دو وجهی فوق همپوشانی دارد. همچنانکه در نظریه نقش، ابهام در نقش به منزله فقدان اطلاعات دقیق و روشن درباره مسئولیت‌ها و وظایف مطرح شده، با کاهش رضایت شغلی، استرس و فرسودگی روانی مرتبط است؛ همان‌گونه که تعارض نقش و سنگین باری آن می‌تواند به واکنش‌های روان‌شناختی مشابه و تنش‌های شغلی و ناخشنودی منجر شود.

ترز<sup>۱</sup> از دیدگاه روان‌شناختی، عواملی را که می‌توانند به محیط کاری و سازمانی معنا بخشیده، آنها را مطلوب سازند، شناخته و راه‌های عملی ساختن آنها را تعیین می‌کند. ترز در مجموع ۲۲ کلید (عامل) اصلی افزایش رضایت شغلی را مشخص می‌کند. این عوامل عبارتند از: قدردانی، توازن، چالش، بحث و گفتگو، رأی‌گیری، اعتبار سازمان، هدف، هویت فردی، احترام، برقراری ارتباط، غیررسمی بودن، یکپارچگی، تناسب، رشد شخصی، انعطاف‌پذیری، نوآوری، برابری، مالکیت، حمایت، خدمات، شرایط ارزشی افراد، قوانین مناسب، و مربوط (ازکمپ : ۱۳۷۷ : ۹۲). که همه این عوامل با

<sup>2</sup> Dolan & Gosselin

<sup>3</sup> Oswald

<sup>4</sup> Dockery A.M.

<sup>1</sup> Terez

دارد (داکری، ۲۰۰۵).

این شواهد همچنین می‌تواند به روشن شدن این موضوع کمک کند که چرا در کشورهایی که دارای شاخص‌های بالایی از رفاه ملی هستند، رضایت شغلی و شادمانی از میزان پایینی برخوردار است (بلنج فلاور و اوسوالد، ۲۰۰۵).

بنابراین، از آنجایی که اشتغال در بیشتر جوامع مقدار زیادی از زمان فردی را مصرف می‌کند، به نظر می‌رسد که سطح نشاط افراد می‌تواند به وسیله میزان رضایت در بخش‌ها و یا جنبه‌های دیگر اشتغال‌شان، تحت تأثیر قرار بگیرد. همان‌طور که پولانس و پوجی<sup>۱</sup> در تحقیقات خاطر نشان کردند، سطوح رضایت شغلی با مواردی از متغیرهای پر اهمیت به لحاظ اجتماعی از قبیل سلامت روانی و ذهنی و طول عمر، روابط خانوادگی و عملکرد شغلی در ارتباط قرار دارند. همه این عوامل، هم در حال تأثیرپذیری و هم در تأثیرگذاری بر سطح شادی یا نشاط کاری یک فرد هستند. بنابراین، در اینجا این نکته قابل بحث است که ماهیت نسبتاً پر مخاطره اشتغال، افراد را به سوی یک حالت نمایانی از فعال بودن، مخاطره جو و پر تکاپو بودن و داشتن شخصیت دلیر و با جرأت در محیط کاری، جذب می‌کند. از این رو، این اجزای پر مخاطره کاری تأثیر مثبتی بر سطوح نشاط آنان دارد (پولانس و پوجی، ۱۹۶: ۲۰۰۸).

### روش‌شناسی

روش این تحقیق پیمایشی و ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه است. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق، کلیه دبیران مشغول به تدریس در شهر جیرفت در مقطع متوسطه اعم از زن و مرد، شامل ۸۴۵ نفر هستند. از تعداد کل جامعه آماری ۱۰۵ نفر با استفاده از فرمول

کوکران به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند و نیز تعداد ۳۰ نفر به عنوان پیش‌آزمون برای تعیین پایایی پرسشنامه قبل از اجرای تحقیق به صورت اتفاقی بررسی شدند.

با توجه به اهداف تحقیق و ماهیت آن، مناسبترین روش برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز، استفاده از پرسشنامه بود. بدین منظور از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

۱. پرسشنامه مشخصات فردی که شامل سن، وضعیت تأهل، جنس، رشته تدریس، سطح تحصیلات و میزان درآمد بود.

۲. پرسشنامه رضایت شغلی: برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد اسمیت و همکارانش (۱۹۶۹) استفاده شد. این پرسشنامه مرکب از ۲۱ آیتم بود، که میزان رضایتمندی از شغل، سرپرست، همکاران و ترفیعات را می‌سنجید و گویه‌های آن در قالب یک طیف پنج درجه‌ای (کاملاً موافق، موافق، نظری ندارم، مخالف، کاملاً مخالف) درجه‌بندی می‌شدند. دامنه نمره‌ها برابر ۲۱ تا ۱۰۵ است. نمره بالاتر در این مقیاس نشان دهنده رضایت شغلی بالاتر بود. در این مطالعه برای روایی از روش اعتبار محتوا استفاده شد؛ بدین صورت که در اختیار هفت تن از اعضای هیأت علمی قرار گرفت و پس از اصلاح تأیید شد و میزان پایایی ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۲ محاسبه گردید، که در دامنه بسیار خوبی قرار داشت.

۳. پرسشنامه نشاط اجتماعی با پانزده سؤال که متغیرهای: احساس آرامش، امید به آینده، معاشرت با هم‌نوعان، مسافرت و توکل به خدا را اندازه‌گیری می‌کند. برای سنجش نشاط اجتماعی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. گویه‌های این پرسشنامه در قالب یک طیف پنج درجه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی

<sup>1</sup> Pollance & Poggie

تأهل، رشته تدریس، میزان درآمد و سطح تحصیلات معلمان رابطه وجود دارد.

### یافته‌های تحقیق

#### الف) یافته‌های توصیفی

۵۳/۳ درصد پاسخگویان را مردان و ۴۶/۷ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. دامنه سنی پاسخگویان بین ۲۲ تا ۵۲ سال بوده، میانگین سنی آنها ۳۶/۱ سال است. ۱۵/۲ درصد افراد مذکور مجرد و مابقی (۸۴/۸ درصد) متأهل هستند. ۷۰/۵ درصد معلمان در رشته علوم انسانی و ۲۹/۵ درصد آنها در رشته علوم تجربی تدریس می‌کنند. همچنین، تحصیلات ۶/۱ درصد پاسخگویان کاردانی و ۷۸/۱ درصد کارشناسی و ۱۵/۲ درصد مقطع کارشناسی ارشد بوده است.

زیاد) درجه‌بندی شدند. دامنه نمره‌ها برابر ۱۵ تا ۷۵ است. مقدار پایایی مقیاس فوق با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برابر با ۰/۷۶ محاسبه شد، که در دامنه خوبی قرار داشت. برای سنجش اعتبار پرسشنامه و برای اطمینان از سنجش درست نشاط اجتماعی از روش اعتبار محتوا استفاده شد.

#### فرضیات تحقیق

۱. بین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی معلمان رابطه وجود دارد.
۲. بین رضایت شغلی و متغیرهای جنس، وضعیت تأهل، رشته تدریس، میزان درآمد و سطح تحصیلات معلمان رابطه وجود دارد.
۳. بین نشاط اجتماعی و متغیرهای جنس، وضعیت

جدول ۱- میانگین رضایت شغلی و ابعاد آن

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین
نشاط اجتماعی	۰	۱۰۰	۵۷
رضایت شغلی کلی	۰	۱۰۰	۴۴/۲۹
رضایت از محیط کار	۰	۱۰۰	۴۴/۷۹
رضایت از موقعیت شغلی	۰	۱۰۰	۵۱/۵۴
رضایت از وضعیت سرپرست	۰	۱۰۰	۵۶/۴۴
رضایت از رابطه بین همکاران	۰	۱۰۰	۶۰/۰۰
ترفیعات شغل	۰	۱۰۰	۵۰/۰۷

محیط کار با ۴۴/۳ کمترین میزان را دارا هستند. بعد رضایت از وضعیت سرپرست با میانگین ۵۶/۴۴ و رضایت از موقعیت شغلی با میانگین ۵۱/۵۴ و رضایت از ترفیعات شغل با میانگین ۵۰/۰۷ در مراتب بعدی قرار دارند. این اطلاعات نشان می‌دهد که روابط بین همکاران و سرپرست در بین معلمان مطلوبتر از محیط کار، موقعیت شغلی و ترفیعات است.

همان گونه که در جدول بالا مشاهده می‌گردد، میانگین میزان نشاط اجتماعی ۵۷ و میانگین میزان رضایت شغلی معلمان ۴۴/۲ است. بنابراین، میزان رضایت شغلی معلمان از حد متوسط پایین‌تر و میزان نشاط اجتماعی آنها بالاتر از حد متوسط بوده است.

همچنین، در بین ابعاد رضایت، بعد رضایت از رابطه بین همکاران با میانگین ۶۰ بالاترین و بعد رضایت از

جدول ۲- توزیع پاسخگویان در گویه‌های مربوط به سنجش نشاط اجتماعی

سؤال‌ها	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	میانگین
احساس آرامش	۲	۱۹	۱۳	۵۶	۱۵	۳/۶
	۱/۹	۱۸/۱	۱۲/۴	۵۳/۳	۱۴/۳	
امید به آینده	۳	۹	۲۳	۴۹	۲۱	۳/۷
	۲/۹	۸/۶	۲۱/۹	۴۶/۷	۲۰	
مفید و ارزشمند بودن	۰	۴	۲۲	۵۸	۲۱	۳/۹
	۰	۳/۸	۲۱	۵۵/۲	۲۰	
داشتن زندگی پر معنا	۰	۳	۲۴	۵۹	۱۹	۳/۸
	۰	۲/۹	۲۲/۹	۵۶/۲	۱۸/۱	
لذت بردن از کارهای قبلی	۰	۸	۲۰	۵۵	۲۲	۳/۸
	۰	۷/۶	۱۹	۵۲/۴	۲۱	
شادمانی و سرزندگی	۲	۹	۱۵	۶۱	۱۸	۳/۸
	۱/۹	۸/۶	۱۴/۳	۵۸/۱	۱۷/۱	
خنده در اغلب اوقات	۱	۱۶	۲۳	۴۹	۱۶	۳/۶
	۱	۱۵/۲	۲۱/۹	۴۶/۷	۱۵/۲	
لذت بردن از زندگی	۰	۴	۲۰	۵۸	۲۳	۳/۹
	۰	۳/۸	۱۹	۵۵/۲	۲۱/۹	
روشن بودن ذهن	۰	۱۶	۱۶	۵۳	۲۰	۳/۷
	۰	۱۵/۲	۱۵/۲	۵۰/۵	۱۹	
انجام آسان کارها	۱	۲۰	۲۶	۴۳	۱۵	۳/۴
	۱	۱۹	۲۴/۸	۴۱	۱۴/۳	
بازدیدهای خانوادگی	۱	۱	۱۱	۴۳	۴۹	۴/۳
	۱	۱	۱۰/۵	۴۱	۴۶/۷	
اردوهای تفریحی	۰	۲	۱۲	۴۱	۵۰	۴/۳
	۰	۱/۹	۱۱/۴	۳۹	۴۷/۶	
داشتن توکل به خدا	۰	۰	۴	۳۵	۶۶	۴/۵
	۰	۰	۳/۸	۳۳/۳	۶۲/۹	
شادی در محیط کاری	۴	۱۳	۲۴	۳۷	۲۷	۳/۶
	۳/۸	۱۲/۴	۲۲/۹	۳۵/۲	۲۵/۷	
پیشرفت در محیط کاری	۴	۲۵	۲۸	۲۸	۲	۳/۳
	۳/۸	۲۳/۸	۲۶/۷	۲۶/۷	۱۹	

روشن بودن ذهن دارند، ۸۰/۱ درصد به میزان متوسط تا زیاد کارهایشان را به راحتی انجام می‌دهند، ۹۸/۲ درصد بازدیدهای خانوادگی به میزان متوسط تا زیاد دارند، ۹۸ درصد به میزان متوسط به بالا به اردوهای تفریحی می‌روند، ۱۰۰ درصد به میزان متوسط به بالا به خدا توکل دارند، ۸۳/۸ درصد احساس شادمانی در کار و همچنین ۷۲/۴ درصد از معلمان به میزان متوسط تا زیاد احساس پیشرفت در محیط کار می‌کنند.  
(ب) یافته‌های استنباطی:

براساس اطلاعات جدول بالا، ۸۰ درصد پاسخگویان به میزان متوسط تا زیاد احساس آرامش داشته، ۸۸/۵ درصد امید به آینده، ۹۶/۲ درصد احساس مفید و ارزشمند بودن، ۹۷/۲ درصد احساس داشتن زندگی پرمعنا، ۹۲/۴ درصد از کارهای قبلی خود به میزان متوسط تا زیاد لذت می‌برند، ۸۹/۵ درصد احساس شادمانی و سرزندگی می‌کنند، ۸۳/۳ درصد به میزان متوسط تا زیاد در اغلب اوقات می‌خندند، ۹۶/۱ درصد احساس لذت از زندگی دارند، ۹۹/۹ درصد احساس

جدول ۳- نتایج آزمون مقایسه میانگین میزان رضایت شغلی و میزان نشاط با توجه به متغیرهای مختلف

متغیر	مقوله‌ها	رضایت شغلی		نشاط اجتماعی	
		میانگین	اندازه t	میانگین	اندازه t
جنسیت	مرد	۴۰/۹	۱/۹۵	۵۶/۴	۱/۹۴
	زن	۴۸/۲	۰/۰۴۹	۵۷/۶	۰/۰۴۸
	مجرد	۴۴/۳		۵۴	
وضعیت تأهل	متأهل	۴۴/۲	۰/۰۱۴	۵۷	۰/۶۳۶
	علوم انسانی	۴۴/۱	۰/۱۱۵	۵۶/۸	۰/۸۹۶
رشته تدریس	علوم تجربی	۴۴/۶	۰/۹۰	۵۷/۴	۰/۱۳۱

مد نظر آنهاست. بنابراین، انتظار می‌رود رضایت شغلی بیشتر از مردان و در نتیجه نشاط اجتماعی بیشتر را دارا باشند. همچنین، میانگین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در بین افراد متأهل، بالاتر از مجردان است، اما این تفاوت به لحاظ آماری معنادار نیست؛ و میانگین میزان رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در بین آنهایی که در رشته علوم تجربی تدریس می‌کنند، با رشته علوم انسانی تقریباً یکسان است و تفاوت معناداری ندارد.

براساس نتایج جدول شماره ۳، میانگین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در بین زنان بالاتر از مردان است و با توجه به سطح معناداری این تفاوت از نظر آماری نیز معنادار است. چنین به نظر می‌رسد با توجه با اینکه سطح انتظارات زنان پایین‌تر است، این مسأله سبب رضایت نسبی آنها شده است. زنان در جامعه سنتی و مرد سالار همین که موقعیت شغلی خارج از خانه به دست می‌آورند، راضی هستند و کمبودهای محیط‌های شغلی و نبود پاداش و ارتقای موقعیت کمتر

جدول ۴- نتایج آزمون تحلیل واریانس رضایت شغلی و نشاط اجتماعی معلمان بر حسب مقطع تحصیلی و درآمد

متغیر	مقوله‌ها	رضایت شغلی		نشاط اجتماعی	
		اندازه F	سطح معنی‌داری	اندازه F	سطح معنی‌داری
مقطع تحصیلی معلمان (مدرک تحصیلی)	کاردانی	۴۲		۴۹/۲	
	کارشناسی	۴۴/۶		۵۸/۳	
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۴۳/۴	۰/۰۷۸	۵۳/۶	۰/۴۳۷
			۰/۹۲۵		۰/۸۳
درآمد	کمتر از ۲۰۰ هزار تومان	۱۰۲		۵۹	
	۲۰۱-۴۰۰ هزار تومان	۹۷/۸۴		۵۵/۹۶	
	۴۰۱-۶۰۰ هزار تومان	۱۰۴/۳	۰/۸۶۳	۵۹/۲۵	۰/۴۸۰
	بیشتر از ۶۰۱ هزار تومان	۱۰۲/۶۷	۰/۴۶۳	۵۷/۳۶	۰/۸۳۱

کار و بعضاً عدم تناسب دانش و مهارت آنها با مقطع متوسطه شده و این امر موجب کاهش رضایت آنها گردیده است؛ و محیط کار برای آنها لذت بخش نبوده، زیرا در محیطی قرار گرفته‌اند که از همقطاران که دارای مدارک کارشناسی و کارشناسی ارشد هستند، پایین‌تر بوده و چون از مزایای پایین‌تری برخوردارند، احساس نشاط کمتری دارند.

همچنین، آزمون فیشر بین میزان درآمد و رضایت شغلی و درآمد و نشاط اجتماعی نشان داد که رابطه معناداری بین درآمد و رضایت شغلی و نشاط اجتماعی وجود ندارد.

برای بررسی رابطه بین میزان نشاط اجتماعی و رضایت شغلی و ابعاد آن با متغیرهای مختلف از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۳ آورده شده است.

همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌گردد، میانگین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در بین معلمان دارای مدرک کارشناسی، بالاتر از کسانی است که دارای مدرک کارشناسی ارشد و کاردانی هستند، اما این تفاوت از لحاظ آماری معنادار نیست. به نظر می‌رسد کسانی که دارای مدرک کارشناسی هستند، در مقطع متوسطه در جای معمول خود تدریس می‌کنند و همین امر سبب رضایت شغلی و همچنین نشاط اجتماعی آنها شده است، اما کسانی که دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند، خود را با همقطارانی مقایسه می‌کنند که در دانشگاه‌های مختلف تدریس می‌نمایند و از حقوق و مزایای شغلی بالاتری برخوردارند، بنابراین احساس محرومیت نسبی دارند و همین مسأله سبب کاهش رضایت و نشاط آنها می‌گردد. از طرفی، آنهایی که دارای مدرک کاردانی هستند، در مقطع راهنمایی باید تدریس نمایند، اما تدریس آنها در مقطع متوسطه موجب سختی

جدول ۵ - ماتریس همبستگی سن، رضایت شغلی و ابعاد آن و نشاط اجتماعی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱ سن								
۲ رضایت از محیط کار	۰/۲۷۸**							
۳ رضایت از موقعیت شغلی	۰/۰۵۶	۰/۵۵۷**						
۴ رضایت از وضعیت سرپرست	-۰/۱۱۴	۰/۳۹۸**	۰/۵۶۵**	۱				
۵ رابطه بین همکاران	۰/۱۲۲	۰/۴۱۰**	۰/۳۸۸**	۰/۴۹۹**	۱			
۶ ترفیحات شغل	۰/۰۳۳	۰/۵۵۲**	۰/۳۳۷**	۰/۴۸۳**	۰/۴۰۵**	۱		
۷ رضایت شغلی کلی	۰/۱۲۲	۰/۸۳۳**	۰/۸۲۸**	۰/۷۳۱**	۰/۶۴۴**	۰/۶۷۹**	۱	
۸ نشاط اجتماعی	۰/۱۶۸	۰/۴۹۰**	۰/۶۰۵**	۰/۵۶۸**	۰/۵۲۱**	۰/۳۶۸**	۰/۶۷۷**	۱

\*p&lt;0.05, \*\*p&lt;0.01

N=۱۰۵

بیماری‌ها دوری جست، با تأمین عوامل بهداشتی در محیط کار نیز می‌توان مانع ناخشنودی و عدم شادمانی کارکنان گردید. همچنین، سن با رضایت شغلی و نشاط اجتماعی همبستگی مثبتی را نشان می‌دهد؛ به این معنا که با افزایش سن، رضایت شغلی و نشاط اجتماعی افزایش می‌یابد، اما این همبستگی از نظر آماری معنادار نیست.

در ادامه، برای بررسی میزان تأثیر هر یک از متغیرها بر میزان رضایت شغلی و نشاط اجتماعی از رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام<sup>۱</sup> به طور مجزا استفاده نموده‌ایم که نتایج آن در دو جدول زیر آورده شده است:

براساس اطلاعات جدول فوق، میزان نشاط اجتماعی با رضایت شغلی و ابعاد آن دارای همبستگی مثبت و معناداری است؛ به این معنا که هر چه رضایت از محیط کار، رضایت از موقعیت شغلی، سرپرست و ترفیحات شغلی و رضایت از رابطه با همکاران و به طور کلی رضایت شغلی افزایش می‌یابد، میزان نشاط اجتماعی نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. این نتایج با نظریات هرزبرگ همسوست که نارضایتی شغلی را ناشی از عدم عوامل انگیزشی بهداشتی مساعد (اعم از شرایط مادی و معنوی) در محیط کار می‌داند. هرزبرگ در بررسی‌های خود دریافت که کارکنان، تجارب خشنود کننده را متأثر از عواملی، مثل خط مشی‌ها و مدیریت سازمان، سرپرستی، شرایط کار، روابط متقابل بین همکاران، حقوق، مقام و امنیت شغلی می‌دانند. اینها جزء درون ذاتی یک کار نیستند، بلکه به شرایطی مربوط می‌شوند که تحت آن شرایط کار انجام می‌گیرد. همان طور که با رعایت بهداشت عمومی می‌توان از آلودگی‌ها و

<sup>1</sup> Stepwise



جدول ۶ - نتایج رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته (رضایت شغلی)

Sig.	T	ضرایب استاندارد شده		ضرایب خام		گویه‌های مستقل
		Beta	Std.Error	B		
۰/۰۰۰۴	۲/۹	-	۸/۱۹	۲۴/۱۹		مقدار ثابت
۰/۰۰۰۰	۹/۳	/۶۷	۰/۱۴	۱/۳		نشاط اجتماعی
۰/۰۰۰۰	۲/۱	۰/۱۵	۲/۳	۵/۹		جنسیت

R=۰/۶۹۵

R<sup>2</sup><sub>Adj</sub>=۰/۴۷۳

ناشی از تأثیر سایر عوامل است که در اینجا بررسی نشده‌اند. همچنین، مدل رگرسیونی تبیین شده نیز طبق آزمون تحلیل واریانس انجام شده خطی و معنادار است، زیرا مقدار آزمون F برای تعیین معنی‌داری اثر متغیرهای مستقل بر سطح رضایت شغلی برابر با ۱۸/۴۵ با سطح معنی‌داری p=۰/۰۰۰۰ است.

در مجموع، با توجه به ضرایب بتاهای استاندارد شده ملاحظه می‌شود که به ترتیب متغیر نشاط اجتماعی با  $\beta=۰/۶۷$  و متغیر جنسیت با  $\beta=۰/۱۵$  بیشترین تأثیر را در تبیین تغییرات و پیش‌بینی متغیر رضایت شغلی داشته‌اند.

تحلیل رگرسیون چند متغیره میزان رضایت شغلی کارکنان براساس متغیرهای وارد شده به مدل، نشان داد که دو متغیر مستقل، نشاط اجتماعی و جنسیت در مدل رگرسیونی باقی ماندند که ضریب همبستگی چندگانه آنها با رضایت شغلی برابر با R=۰/۶۹۵ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر با R<sup>2</sup><sub>Adj</sub>=۰/۴۷۳ به دست آمده است و این ضریب بیانگر آن است که با استفاده از واریانس ترکیب خطی متغیرهای مستقل موجود در معادله رگرسیونی، می‌توان ۴۷/۳ درصد از واریانس رضایت شغلی کارکنان را توضیح داد. بقیه تغییرات متغیر رضایت شغلی به علت پیچیده و چند بعدی بودن متغیر وابسته

جدول ۷ - نتایج رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته (نشاط اجتماعی)

Sig.	T	ضرایب استاندارد شده		ضرایب خام		گویه‌های مستقل
		Beta	Std.Error	B		
۰/۰۰۰۰	۴/۸	-	۴/۰۵	۱۹/۷		مقدار ثابت
۰/۰۰۰۰	۴/۳	۰/۳۸	۰/۱۲	۰/۵۲۵		رضایت از موقعیت شغلی
۰/۰۰۰۰	۲/۸	۰/۲۴	۰/۲۴	۰/۷۰۶		رابطه بین همکاران
۰/۰۰۰۰	۲/۴	۰/۲۳	۰/۲۴	۰/۵۹		رضایت از وضعیت سرپرست

R=۰/۶۶۵

R<sup>2</sup><sub>Adj</sub>=۰/۴۶۷

همچنین، نشاط اجتماعی یا شادمانی به عنوان پیامد مهمی در احساس رضایت شغلی نه تنها زندگی شخصی، بلکه جنبه‌های اجتماعی حیات ما؛ یعنی کنش‌ها و ارتباطاتی را که با دیگران برقرار می‌کنیم، تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. شادمانی یا نشاط اجتماعی عواطف مثبت را افزایش و عواطف منفی را کاهش می‌دهد و از طرف دیگر، به افزایش رضایتمندی نیز منجر می‌گردد.

این مسأله نه تنها می‌تواند محیط کار را به محیطی پویا، خلاق و رشد یابنده تبدیل کند، بلکه می‌تواند بر خانواده پرسنل نیز اثرگذار باشد و آنان را در راستای اهداف سازمانی قرار دهد. با وجود این، تحقیقات کمی درباره تأثیر متقابل دو متغیر نشاط اجتماعی و رضایت شغلی انجام شده است. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه متقابل رضایت شغلی و نشاط اجتماعی بر روی ۱۰۵ نفر از معلمان آموزش و پرورش شهرستان جیرفت که بر روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده بودند، انجام و برای گردآوری داده‌های این پژوهش نیز از پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی و پرسشنامه محقق ساخته نشاط اجتماعی استفاده شده است.

نتایج این پژوهش نشان داد که میزان رضایت شغلی معلمان با میانگین ۴۴/۲ از حد متوسط کمتر و میزان نشاط اجتماعی آنها با میانگین ۵۷ از حد متوسط میانگین بالاتر بوده است، که این نتایج با تحقیق لعل سجادی (۱۳۸۸) که میانگین رضایت شغلی معلمان در شهر مشهد را بیش از حد متوسط؛ یعنی ۵۴/۵ و پژوهش پور رحیمی (۱۳۹۰) که میانگین رضایت شغلی معلمان در شهر یزد را برابر با ۵۷/۱ که بیش از حد متوسط است، به دست آورده، ناهم‌سوست. این ناهم‌سویی احتمالاً

همچنین، تحلیل رگرسیونی میزان نشاط اجتماعی کارکنان نشان داد که سه متغیر مستقل در مدل رگرسیونی باقی ماندند که ضریب همبستگی چندگانه آنها با نشاط اجتماعی برابر با  $R=0/665$  و ضریب تعیین تعدیل شده برابر با  $R^2_{Adj}=0/467$  به دست آمده است و این ضریب بیانگر آن است که با استفاده از واریانس ترکیب خطی متغیرهای مستقل موجود در معادله رگرسیونی، می‌توان ۴۶/۷ درصد از واریانس نشاط اجتماعی کارکنان را توضیح داد. بقیه تغییرات متغیر نشاط اجتماعی نیز به علت پیچیده و چند بعدی بودن متغیر وابسته و ناشی از تأثیر سایر عوامل است که در این تحقیق بررسی نشده‌اند. همچنین، مدل رگرسیونی نیز طبق آزمون تحلیل واریانس انجام شده خطی و معنادار است، زیرا مقدار آزمون F برای تعیین معنی‌داری اثر متغیرهای مستقل بر سطح نشاط اجتماعی برابر با ۱۶/۵ با سطح معنی‌داری  $p=0/000$  است.

در مجموع، با توجه به ضرایب بتاهای استاندارد شده ملاحظه می‌شود که به ترتیب متغیر رضایت از موقعیت شغلی با  $\beta=0/38$ ، و متغیر رابطه بین همکاران با  $\beta=0/24$  و متغیر رضایت از وضعیت سرپرست با  $\beta=0/23$  به ترتیب، بیشترین تأثیر را در تبیین تغییرات و پیش‌بینی متغیر نشاط اجتماعی کارکنان داشته‌اند.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

رضایت شغلی یکی از مقوله‌هایی است که از یک سو کوشش‌های نظری و بنیادین بسیاری را به خود معطوف ساخته و از سوی دیگر، در تمامی سطوح مدیریت و منابع نیروی انسانی سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است.

آنهایی که در رشته علوم تجربی تدریس می‌کنند، با رشته علوم انسانی تقریباً یکسان است و همچنین، میزان رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در بین معلمان با مدارج تحصیلی متفاوت تفاوت معناداری ندارد، که با یافته‌های پژوهش لمبرت و دیگران (۲۰۰۱) در مورد رضایت شغلی همخوان بوده، بر خلاف نتایج پژوهش محققانی همچون سوزا پوزا، (۲۰۰۳)؛ جونز و جانسون، (۲۰۰۹)؛ اتو و همکاران، (۱۹۹۹)؛ ویلا و همکاران (۲۰۰۵)؛ در مورد رضایت شغلی و گورین و همکاران، (۱۹۶۰) در مورد نشاط اجتماعی است.

نتایج دیگر پژوهش نشان داد که نشاط اجتماعی با تمام ابعاد رضایت شغلی و همین‌طور رضایت شغلی در کل، دارای رابطه همبستگی مثبت، مستقیم و معنادار است؛ به این معنا که هر چه رضایت از محیط کار، رضایت از وضعیت شغل، سرپرست و ترفیحات شغلی و رضایت از رابطه با همکاران و به‌طور کلی، رضایت شغلی افزایش می‌یابد، میزان نشاط اجتماعی نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. این نتایج به‌طور مستقیم و غیرمستقیم در راستای نظریات مطرح شده در پژوهش، همچون نظریه عوامل انگیزشی - بهداشتی هرزبرگ، نظریه برابری آدامز، نظریه سلسله مراتبی نیازهای مازلو است. هرزبرگ در بررسی‌های خود دریافت که کارکنان، تجارب خشنودکننده را متأثر از عواملی مثل خط‌مشی‌ها و مدیریت سازمان، سرپرستی، شرایط کار، روابط متقابل بین همکاران، حقوق، مقام و امنیت شغلی می‌دانند. اینها جزء درون ذاتی یک کار نیستند، بلکه به شرایطی مربوط می‌شوند که تحت آن شرایط کار انجام می‌گیرد. همان‌طور که با رعایت بهداشت عمومی می‌توان از آلودگی‌ها و بیماری‌ها دوری جست، با تأمین عوامل بهداشتی در

متأثر از شرایط محیطی و جغرافیایی است که در شهرهای مختلف متفاوت است.

همچنین، میانگین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در بین زنان با تفاوتی معنادار از مردان بیشتر است، که با نتایج پژوهش‌های محققانی، همچون کلارک، ۱۹۹۷؛ اسلوان و ویلیامز، ۲۰۰۰؛ وان پراگ و دیگران، ۲۰۰۳؛ گازیولی و تنسل، ۲۰۰۶ همخوان است. این محققان معتقدند که زنان رضایت شغلی بیشتری را نسبت به مردان تجربه می‌کنند. آنها استدلال می‌کنند که انتظارات (چشمداشت‌ها) نقش مهمی در تبیین نکته بالا دارند. به عبارتی، افرادی که چشمداشت‌های کمتری از شغل خود دارند، رضایت شغلی بیشتری دارند. شواهد تجربی نشان می‌دهد که زنان در بازار کار انتظارات شغلی پایین‌تری را نسبت به مردان دارند که این امر خود به رضایت شغلی بیشتر از کار منجر می‌شود.

از نتایج دیگر این پژوهش، این است که میانگین میزان رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در بین افراد متأهل و مجرد یکسان است، که این نتیجه با نتایج پژوهش محققانی، همچون بردبورن و کاپلوویتس (۱۹۶۵) که گزارش کرده‌اند افراد متأهل نشاط بیشتری نسبت به افراد مجرد دارند، ناهم‌سوست. آنها معتقدند که ناخوشی (عدم نشاط) آشکاری بین مردان مجرد نسبت به زنان مجرد وجود دارد و سطح بالایی از عدم نشاط بین کسانی که طلاق گرفته یا بیوه شده‌اند، وجود دارد؛ هر چند این تفاوت در این پژوهش به لحاظ آماری معنادار نیست و علت اصلی در معنادار نشدن این آزمون، احتمالاً ناشی از داده‌های گردآوری شده است.

همچنین، از نتایج دیگر این پژوهش این است که میانگین میزان رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در بین

محیط کار نیز می‌توان مانع ناخشنودی و عدم شادمانی کارکنان شد (هرزبرگ، ۲۰۰۷).

همچنین، نتایج حاصل از معادله رگرسیونی در میان کل پاسخگویان نشان داد که در مجموع به ترتیب دو متغیر نشاط اجتماعی و جنسیت توانسته‌اند  $47/3$  درصد از تغییرات رضایت شغلی را توضیح دهند، که در این میان متغیر نشاط اجتماعی با  $\beta=0/67$  سهم بیشتری در تبیین تغییرات رضایت شغلی دارد. همچنین، تبیین رگرسیونی نشاط اجتماعی نشان می‌دهد سه متغیر رضایت از موقعیت شغلی، رابطه بین همکاران، رضایت از وضعیت سرپرست توانسته‌اند  $46/7$  درصد از تغییرات نشاط اجتماعی معلمان را توضیح دهند، که در این میان متغیر رضایت از موقعیت شغلی با  $\beta=0/38$  بیشترین سهم را در تبیین این تغییرات داشته است.

با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

۱. نظام ترفیع شغلی (ارتقای شغلی) کارکنان بهبود یابد، به گونه‌ای که در آن معلمان به موقع و با شایسته سالاری بتوانند به رده‌های بالاتر شغلی دست یابند. این امر سبب تهییج آنها و نیز کارکنان یک سازمان به کار و فعالیت می‌شود و انگیزه‌ای می‌شود برای معلمانی که از طرفی درصدد ارتقای شغلی به خاطر مزایای متنوع آن هستند و همین طور آنهایی که قصد ادامه تحصیل در مراکز علمی و دانشگاه‌ها را دارند.

۲. از آنجایی که رضایت از موقعیت شغلی، بیشترین سهم را در تبیین تغییرات نشاط اجتماعی معلمان دارد، به نظر می‌رسد این رضایت بیشتر تحت تأثیر میزان حقوق و مزایا و درآمد آنان باشد، بنابراین، به منظور فراهم آوردن رضایت شغلی بیشتر در بین معلمان و

افزایش میزان نشاط بین آنها، پیشنهاد می‌گردد که نظام حقوق و پاداش‌ها همواره مورد تجدید نظر و بازبینی قرار بگیرد، به گونه‌ای که بتواند حداقل نیازها و مایحتاج اولیه زندگی آنها را تأمین و زمینه ارضای نیازهای مراتب بالا و ثانویه را برای آنها فراهم کند.

۳. از آنجایی که روابط حسنه بین همکاران از عوامل مؤثر در نشاط اجتماعی است و در مدل رگرسیونی مربوط نیز آمده، لازم است تدابیر و سیاست‌های لازم برای ایجاد فضای توأم با همکاری و تفاهم در محیط‌های اداری و آموزشی به منظور برانگیختن معلمان و ایجاد تغییرات نگرشی مثبت در روابط بین همکاران و برقراری حسن ظن و تشویق آنها به کار و فعالیت و رقابت سالم، صورت گیرد.

۴. با توجه به اینکه میزان رضایت شغلی معلمان مرد پایین‌تر از زنان است، تدابیر لازم برای افزایش رضایت شغلی همه معلمان از جمله مردان اندیشیده شود. در این راستا، با توجه به محدود بودن موقعیت‌های شغلی و پاداش‌ها، لازم است انتظارات شغلی آنها به نحو مناسب و شایسته با امکانات موجود توجیه و تعدیل گردد.

۵. با توجه به اینکه رضایت از سرپرست تأثیر مهمی در نشاط اجتماعی معلمان و در نتیجه رضایت شغلی افراد دارد، لازم است در انتخاب مدیران مدارس و سرپرستان ادارات دقت لازم مبذول شود و افرادی به این مسؤولیت‌ها گماشته شوند که علاوه بر داشتن صلاحیت‌های علمی و توانایی مدیریتی از سجایای اخلاقی نیز بهره مند باشند.

۶. مقایسه نتایج این پژوهش با پژوهش‌های مرتبط با رضایت شغلی معلمان در شهرهای مختلف نشان می‌دهد که رضایت شغلی معلمان در مناطق مختلف کشور

کارکنان بخش مدارک پزشکی مراکز آموزشی درمانی استان کرمانشاه»، مدیریت اطلاعات سلامت، ویژه‌نامه ش ۷، صص ۶۴۹-۶۵۷.

جهانیان، رمضان. (۱۳۷۴). بررسی رضایت شغلی دبیران بر اساس نظریه هرزبرگ در مدارس پسران شهرستان دامغان، پایان نامه کارشناسی ارشد.

رابینز، استیفن. (۱۳۷۷). رفتار سازمانی، ترجمه: علی پارساییان و سید محمد اعرابی، جلد اول، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رضاییان، علی. (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

ساعتچی، محمود. (۱۳۶۹). روان شناسی در کار، سازمان و مدیریت، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

شایان جهرمی، شاپور امین. (۱۳۸۸). «رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی یا رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس» علوم تربیتی، سال دوم، ش ۵، صص ۷-۳۳.

شجاعی فر، حبیب الله. (۱۳۷۹). رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.

شعاع، احمد. (۱۳۷۶). مدیریت کار بررسی تفکر دیروز و تدبیر امروز، روان شناسی در کار، سازمان مدیریت و مرکز آموزش مدیریت دولتی.

ظهور، علیرضا و فکری، علیرضا. (۱۳۸۲). «وضعیت شادابی دانشجویان دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران»، ارمغان دانش، سال هشتم، ش ۳۰.

کریم زاده، مجید. (۱۳۷۸). «تعهد سازمانی مدیریت»، نشریه انجمن مدیریت ایران، ش ۳۹.

متفاوت بوده، این امر ناشی از تفاوت‌ها و نابرابری‌های اجتماعی در مناطق مختلف است. لذا توجه به مناطق محروم و دور از مراکز استان‌ها، یکی از توصیه‌های موکد این تحقیق است. همچنین، پیشنهاد می‌گردد پژوهش‌های مشابه در مناطق مختلف و دور افتاده در دستور کار مسئولان مربوطه قرار گیرد.

## منابع

ارکمپ، استوارت. (۱۳۷۷). روان‌شناسی اجتماعی کاربرد، ترجمه فرهاد ماهر، مشهد: آستان قدس رضوی.

الوانی، سید مهدی. (۱۳۷۶). مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.

امیر نژاد، قنبر و محسن نسب، محمد حسن. (۱۳۸۷). «بررسی رابطه شخصیت و رضایت شغلی (نظریه جان هالند) دبیران مدارس راهنمایی شهرستان بهبهان در سال تحصیلی ۸۶-۸۵»، مجله تعلیم و تربیت، ش ۲(۲)، صص ۷۵-۹۹.

آیزنک، مایکل. (۱۹۹۰). همیشه شاد باشید، ترجمه زهرا چلونگر، تهران: نسل نو اندیش.

بختیار نصرآبادی، حسنعلی و سوس بهرامی. (۱۳۸۹). «بررسی عوامل شادی بخش در کارخانه ذوب آهن و ارتباط آن با بهبود بهره وری»

پور رحیمی، سریا. (۱۳۹۰). تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بیان نور دانشگاه تهران.

پور صمد، حجت اله. (۱۳۷۲). بررسی انگیزش شغلی معلمان کهکیلویه، پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه تربیت معلم.

تذهیبی، مهدی و همکاران. (۱۳۸۹). «رضایت شغلی در

- S & Hamilton, G. A, (2007). Job Satisfaction in a Norwegian Population of Nurses, *International Journal of Nursing Studies*, 44, PP: 747-757.
- Blanchflower D.G. and Oswald A.J. (2005), "Happiness and the Human Development Index: the Paradox of Australia", *National Bureau of Economic Research NBER working papers*, 11416.
- Booth A. L., van Ours J. C., (2008), Job satisfaction and family happiness: the part-time work puzzle, *Economic Journal*, 118, F77-F99.
- Bradburn, N., and Caplovitz, D. ( 1965). Reports on Happiness. Chicago: Aldine,.
- Buxton. B.P and et al. (1992). "Motivational congruency and discrepancy between certified athletic trainers and noncertified student athletic trainers in the state of Harvey". *Journal of athletic 24 training*.
- Chen, L, (2007). Job Satisfaction among Information System (IS) Personnel, *Computers in Human Behavior*, 1, PP, 1-14.
- Clark A.E. (1997), "Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work?" *Labour Economics*, 61, pp.359-381.
- Clark A.E. and Oswald A.J. (1996), "Satisfaction and Comparison Income", *Journal of Public Economics*, n.61, vol.6, pp. 359-381
- Dockery A.M. (2005), "The Happiness of Young Australians: Empirical Evidence on the Role of Education Economics, v. 13, iss. 4, pp. 409-25
- Faisal Hasan and Md. Aktaruzzaman and Prof. گروسی، سعیده و همکاران. (۱۳۸۶). «بررسی تأثیر برخی عوامل موثر بر میزان رضایت شغلی و امکان ارتقای شغلی زنان شاغل: شهر کرمان» *مجله علمی و پژوهشی مطالعات زنان*، شماره سوم، صص ۱-۲۴.
- لعل سجادی، محمود. (۱۳۸۹). *بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی در بین معلمان شهر مشهد*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه یزد، دانشکده علوم اجتماعی.
- نانلی، محمد. (۱۳۷۳). *انگیزش در سازمان‌ها، اهواز*، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- نوربخش، مهوش. (۱۳۷۶). *بررسی انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور*، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- یزدی، سیده منور و همکاران. (۱۳۸۹). «اثر تعاملی بین ابعاد فشار روانی شغلی و رضایت شغلی مدیران»، *مطالعات روان شناختی*. دوره ۶، ش ۲.
- Argyle, M, (2001). *The psychology of happiness*. London, Rutledge.
- Argyle, M., Martin, M., and Lu, L. (1999). Testing for stress and happiness: The role of social and cognitive factors. In C. D. Silberberg & I. Sarasin (Eds.), *Stress and emotion* (Washington: Taylor: 173-187).
- Atkinson, C. and Hall, L. (2011), "Flexible working and happiness in the NHS", *Employee Relations*, Vol. 33 No. 2, pp. 374-86.
- Bartel A. P., (1981), Race differences in job satisfaction: a reappraisal, *Journal of Human Resources*, 16, 294-303.
- Bjork, I. T, Samdal, G. B, Hansen, B. S, Torstad,

- satisfaction on turnover intent; A test of a structural measurement model using a national sample of workers, *Social Science Journal*, 38 (2), 233-251.
- Loscocco, K.A. (1990). Reactions to blue-collar work: A comparison of women and men. *Work & Occupations*, 17, 152-178.
- Lowson, R. B, Shen, Z, (1998). *Organizational Psychology, Foundations and Applications*, Oxford,
- Luthans, F, (2002). *Organizational Behavior*, New York, McGraw Hill.
- Maslow, A. Motivation and Personality, New York: Harper, 1954.
- Pedersen P. J., Schmidt T. D., (2010), Happiness in Europe. Cross-country differences in the determinants of satisfaction with main activity, *Journal of Socio-Economics*, doi:10.1016/j.socec.2010.10.004.
- Pettit John, Gorisjose, Vaught Bobby. (1998). "An examination of organizational communication as Moderator of the Relationship between Job Performance and Job Satisfaction" approach, Oxford University Press.
- Pollnac, R.B. and J.J. Poggie. 2008. Happiness, Well-being and Psychocultural Adaptation to the Stresses Associated with Marine Fishing. *Human Ecology Review* 15, 2, 194-200.
- Schwochau S. (1987), "Union Effects on Job Attitudes", *Industrial and Labor Relations Review*, 40, pp.209-224.
- Sloane P. J., Williams H., (2000), Job satisfaction, comparison earnings and gender, Dr. Che Kum Clement. (2011). Job satisfaction among teachers of technical training centers (T.T.Cs.) in Bangladesh. *Academic Research International* PP: 375-382.
- Ferrie JE, Shipley MJ, Marmot MG, et al. (1995). Health effects of anticipation of job change. And non-employment: Longitudinal data from the Whitehall II study.
- Gaziougly S., Tansel A., (2006), Job satisfaction in Britain: individual and job related factors, *Applied Economics*, 38, 1163-1171.
- Ghinetti P., (2007), the public-private job satisfaction differential in Italy, *Labour*, 21, 361-388.
- Gurin, G., Veroff, J., and Feld, S. ( 1960). *Americans View of Their Mental Health*. New York: Basic Books.
- Herzberg, F. 2 Factor Hygiene and Motivation Theory. Source: [http://www.accelteam.com/human\\_relations/hrels\\_05\\_herzberg.html](http://www.accelteam.com/human_relations/hrels_05_herzberg.html) (11 November 2007).
- Hill Malcolm O. (1997). "A theatrical analysis of faculty Job satisfaction / dissatisfaction: Education "Research Quarterly.
- Jones Johnson G., Johnson W.R. (2004). Perceived over qualification and dimensions of job Satisfaction: a longitudinal analysis, *Journal of Psychology*, 34, 537-556.
- Jones R.J., Sloane P., (2009). Regional differences in job satisfaction, *Applied Economics*, 41, 1019-1041.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., Barton, A., & Lubbock, S.M. (2001). The impact of job

- 10, iss. 11, pp.691-94
- Van Praag B. and Ferrer-I-Carbonell A. (2004), *Happiness quantified: A satisfaction calculus approach*, Oxford University Press.
- Vila L. and Garcia-Mora B. (2005), "Education and the Determinants of Job Satisfaction", *Education Economics*, 4, 409-425.
- Labour, 14,473-501.
- Smithson J, Lewis S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*. 29, 680–698.
- Sousa-Poza, A. and Sousa-Poza, A. A. (2003), "Gender Differences in Job Satisfaction in Great Britain, 1991-2000: Permanent or Transitory?" *Applied Economics Letters*, v.