

## مقایسه رضایت شغلی مربیان کم سابقه با مربیان با سابقه مهد کودک

مینا سلیمی<sup>۱\*</sup>، جواد خلعتبری<sup>۲</sup><sup>۱</sup> دانشگاه آزاد اسلامی ولی آباد mina\_Salimi70@yahoo.com<sup>۲</sup> عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد تنکابن

## چکیده

با وقوع رکود اقتصادی در دهه های ۵۰ و ۶۰ بحث رضایت شغلی در سازمان ها مطرح شد. این زمانی بود که اکثر کارمندان و کارگران با توجه به کسادی و رکود اقتصادی واقع شده از شغل خود ناراضی بودند. این مسئله توجه بیشتر مدیران و سازمان ها را به بحث رضایت شغلی جلب کرد. رضایت شغلی عاملی مهم برای افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان تلقی می‌شود. مدیران به شیوه های مختلف مترصد افزایش رضایت شغلی کارکنان خود هستند. رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش های مثبت است که فرد نسبت به شغل خود دارد. وقتی شخصی می‌گوید رضایت شغلی بالایی دارد به این مفهوم است که او واقعا شغل خود را دوست دارد احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل. لذا این مطالعه با هدف بررسی میزان رضایت شغلی مربیان کم سابقه در مقایسه با مربیان با سابقه انجام شد. این مطالعه از نوع مطالعات همبستگی بود. حجم نمونه در هر گروه ۳۰ نفر و روش نمونه گیری به صورت تصادفی بود داده‌ها با استفاده از پرسشنامه رضایت شغلی میرزا، اس.سایا داین (۲۰۰۳) جمع آوری گردید. تجزیه و تحلیل به کمک نرم افزار آماری SPSS و استفاده از جدول توزیع فراوانی و آزمون t مستقل انجام شد. بین مربیان کم سابقه و با سابقه تفاوت معنا داری از نظر رضایت شغلی وجود ندارد و میزان رضایت بر حسب سابقه متفاوت نیست. میزان بالای رضایت شغلی در بین مربیان مهد کودک می‌تواند به علت ماهیت کار، ترفیعات روابط با همکاران و مدیریت امنیت شغلی، رابطه مناسب بین همکاران باشد. به طور کلی باید متذکر شویم که رضایت ناشی از نظام ارتباطی سازمان به تفاوت های موجود بین اینکه فرد چه چیزی را از طریق ارتباطات در سازمان می‌خواهد به دست آورد و چه چیزی را در این فرایند کسب می‌کند وابسته است.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی؛ کم سابقه؛ با سابقه؛ مهد کودک

## مقدمه

نیروی انسانی متعهد در سازمان با کردار و اعمال خود و اتخاذ تصمیمات صحیح و بموقع می‌تواند زیان‌های مادی را بزودی جبران و تامین کند؛ در واقع همواره برای سازمان ارزش افزوده ثروت و فایده ایجاد می‌کند و بر سرمایه‌های مادی سازمان می‌افزاید نیروی انسانی متعهد بیش از هزینه ای که صرف تربیت تجهیز و آموزش او شده است برای سازمان فایده و ارزش به وجود می‌آورد. برعکس نیروی انسانی غیرمتعهد غیرکارآمد و ناآگاه ممکن است با تصمیمات و اعمال غلط خود بر دشواری ها و زیان‌های سازمان بیافزاید (رضائیان، ۱۳۸۵). در منابع گوناگون از رضایت شغلی تعاریف متعددی ارائه شده است که در این قسمت به چند نمونه از این تعاریف اشاره می‌کنیم. «فیشروهان» رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد کرده و آن را به صورت نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط شغل تعریف می‌کند. به این معنا که اگر شغل شرایطی مطلوب را برای فرد فراهم کند فرد از شغلش رضایت خواهد داشت اما اگر شغلی برای فرد رضایت و لذت مطلوب را فراهم نکند فرد شروع به مذمت شغل کرده و در صورت امکان شغل خود را ترک خواهد کرد (لوبلن و هالیفیلد، ۲۰۰۴، به نقل از روشندل، ۱۳۸۸؛ مهرابیان، ۱۳۸۴).

هاپاک (HaPak) رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بعدی دانسته و آن را با عوامل روانی جسمانی و اجتماعی مرتبط کرده است. به نظر او صرفا وجود یک عامل موجب رضایت شغلی فرد نخواهد شد بلکه وجود ترکیبی از عوامل مختلف موجب خواهد شد که فرد در لحظه معینی از شغل خود احساس رضایت کند. فرد با توجه به اهمیتی که عوامل مختلف نظیر: درآمد جایگاه اجتماعی شرایط محیط کار و... برای او دارند میزان معینی از رضایت شغلی دارا خواهد بود (لوبلن و هالیفیلد، ۲۰۰۴؛ به نقل از روشندل، ۱۳۸۸؛ شفیع‌آبادی، ۱۳۸۷)

رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت است که فرد نسبت به شغل خود دارد. وقتی شخصی می‌گوید رضایت شغلی بالایی دارد به این مفهوم است که او واقعا شغل خود را دوست دارد احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. رضایت شغلی عبارت است از رضایتی (به مفهوم لذت روحی ناشی از ارضای نیازها و تمایلات و امیدها) که فرد از کار خود به دست می‌آورد. رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آن احساس‌ها به کار خود می‌نگرند (رضائیان، ۱۳۸۵؛ شاکری‌نیا، ۱۳۸۵). گینزبرگ (Gizinberg) و همکارانش رضایت شغلی را به دو نوع مختلف تقسیم بندی کرده‌اند: رضایت درونی و رضایت بیرونی.

«رضایت درونی» از دو منبع به دست می‌آید. اول احساس لذتی که انسان صرفا از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود. دوم لذتی که بر اثر مشاهده‌ی پیشرفت و یا انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به انسان دست می‌دهد. «رضایت بیرونی» که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر و تحول است. از عوامل رضایت بیرونی به عنوان مثال شرایط محیط کار میزان دستمزد و پاداش نوع کار و روابط موجود بین کارگر و کارفرما را می‌توان نام برد (مهرابیان، ۱۳۸۴؛ نوربخش، ۱۳۸۷).

این گونه به نظر می‌رسد که عوامل درونی که شامل خصوصیات و عامل فردی می‌باشند در مقایسه با عوامل بیرونی نظیر شرایط محیط کار از ثبات بیشتری برخوردارند. بنابراین شاید بتوان گفت که رضایت درونی پایدارتر از رضایت بیرونی است رضایت شغلی نتیجه تعامل بین رضایت درونی و بیرونی است (نوربخش، ۱۳۸۷؛ Bauer, 2004). ایجاد رضایت شغلی در کارکنان احتمالا سرعت بالایی نخواهد داشت اما قطعا با شتاب بسیار بالایی از بین می‌رود. ممکن است همه شرایط برای بالا نگه داشتن رضایت کارمندی در حدی فوق العاده باشد اما صرفا با یک برخورد نامناسب مدیر امکان تاثیر این شرایط مناسب به صورت کاملا محسوسی به سمت صفر میل کند (Bauer, 2004; Clark, 1998; Diaz-Serrano, & Vieira, 2005).

## روش

### شرکت کنندگان و طرح پژوهش

این مطالعه یک مطالعه همبستگی بود. جامعه آماری در برگیرنده کلیه مربیان مهد کودک شهرستان آمل که مشغول به کار هستند. که نمونه‌ای به تعداد ۶۰ نفر به صورت تصادفی از میان آنها انتخاب شد. پس از اخذ تاییدیه کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد تنکابن در زمینه اجرای طرح با مراجعه به مربیان و توضیح هدف مطالعه و اخذ رضایت نامه کتبی از مربیان جهت شرکت در مطالعه.

### ابزار

داده‌ها با استفاده از پرسشنامه استاندارد میرزا. اس. سایا داین (۲۰۰۳) جمع‌آوری گردیده و مربیان بر اساس نمره اخذ شده طبقه بندی شدند. روایی پرسشنامه با روش اعتبار محتوا تایید گردید، دارای ۳۰ سوال پنج درجه‌ای که نمره آن از یک تا پنج و در بعضی از سوالات از پنج تا یک می‌باشد. برای محاسبه پرسشنامه مذکور از طرح اجرای مقدماتی با حجم نمونه ۳۰ نفر استفاده شد و با نرم افزار آماری SPSS ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ بدست آمد که مورد تایید کمیته تخصصی قرار گرفت.

داده‌های بدست آمده پس از ورود به رایانه به کمک نرم افزار آماری SPSS انجام شد و توزیع فراوانی مطلق و نسبی گروه‌ها تعیین شد و جهت تحلیل داده‌ها از آزمون آماری t مستقل استفاده گردید (خلعتبری، ۱۳۸۵).

## نتایج

در کل نمونه‌ای ۶۰ نفری در دو گروه ۳۰ نفری مورد بررسی قرار گرفتند که از این تعداد در گروه مربیان کم سابقه ۷۶/۹۳ و در گروه مربیان با سابقه ۷۸/۷ قرار داشتند. میانگین مربوط به سابقه زیاد به میزان ۲/۴ بیشتر از کم سابقه است. مقایسه انحراف معیار نشان

می‌دهد که نمرات رضایت پاسخ‌گویان با سابقه زیاد دارای پراکندگی بیشتری نسبت به گروه دیگر است (۱۱/۲۳). میانگین کل رضایتمندی شغلی مریبان ۷۷/۸۱ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت رضایت مندی بیش از نیمی از پاسخگویان بین ۶۷/۴۲ و ۸۸/۲ در تغییر است. ضریب چولگی برابر است با (۰/۶۳) میزان و جهت چولگی بیانگر این است که منحنی دارای چلوقی راست است یعنی نمره رضایت بیشتر پاسخگویان کم‌تر از میانگین کل است. و همچنین نتایج نشان می‌دهد که میانگین سابقه کار ۷۹/۶۸ می‌باشد و بیشتر پاسخگویان دارای سابقه کار کمتر از ۱۰۰ ماه هستند. مقادیر متغیر وابسته رضایت در هر دو گروه دارای توزیع نرمال است. لذا سطح معنا داری در این مرحله (p=۰/۵۱۵) یعنی بالاتر از ۰/۵ می‌باشد پس می‌توان گفت که بین افراد کم سابقه و دارای سابقه تفاوت معناداری از نظر رضایت وجود ندارد.

### بحث

میزان رضایت شغلی هر فرد که از اشتغال حاصل می‌شود به دو عامل بستگی دارد: اول چه مقدار از نیازها و به چه میزان از طریق کار و احراز موقعیت مورد نظر تامین می‌شود. دوم چه مقدار از نیازها و به چه میزان از طریق اشتغال به کار مورد نظر تامین نشده باقی می‌ماند نتیجه ای که از بررسی عوامل دسته اول و دوم حاصل می‌شود میزان رضایت شغلی فرد را معین می‌کند. انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی موثرند. اگر انتظارات فرد از شغلش زیاد باشد رضایت شغلی معمولاً دیرتر و مشکل‌تر به دست می‌آید. مثلاً ممکن است فردی در صورتی از شغلش راضی شود که بتواند به تمام انتظارات تعیین شده خود از طریق اشتغال جامه عمل بپوشاند. مسلماً چنین فردی به مراتب دیرتر از فردی که کمترین انتظارات را از شغلش دارد رضایت شغلی خواهد یافت. بنابراین رضایت شغلی مفهومی کاملاً یکتا و فردی است و عوامل میزان و نوع آن را باید در مورد هر فرد به طور جداگانه بررسی کرد. این پژوهش در صدد مقایسه رضایت شغلی مریبان کم سابقه با مریبان با سابقه مهد کودک‌های شهرستان امل بود با توجه به نتایج حاصل از این مطالعه ۷۶/۹۳ در گروه مریبان کم سابقه و ۷۸/۸ در گروه مریبان با سابقه قرار داشتند که تفاوت معنا دار آماری بین دو گروه مریبان کم سابقه و مریبان با سابقه از نظر میزان رضایت شغلی وجود نداشت. بر اساس مطالعات انجام شده عوامل متعددی بر میزان رضایت شغلی اثر گذار است من جمله: میزان درآمد، نفس و ماهیت کار و جایگاه اجتماعی آن، وجهه و اعتبار سازمانی، ارتقاء شغلی، ایمنی شغلی، عدم ابهام در نقش، شرایط فیزیکی کار، ساختار و فرهنگ سازمانی و ارتباط با همکاران، توجه به ویژگیهای شخصیتی فرد، ارزیابی عملکرد، تناسب، انعطاف، نوآوری و رویکردها و ... را مینوان اشاره کرد. روابط و مناسبت‌های همکاران مهم ترین عامل در تعیین رضایت مندی شغلی استاز دیگر سو به طور سنتی مدیریت به عنوان بعد مهم شغلی مطرح شده است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که مدیریت «کارمندمدار» بیش از مدیریت «کارمدار» موجب رضایت شغلی می‌شود. نتایج مطالعه اخیر در مقایسه با مطالعه مهربان و همکاران (۱۳۸۴) شاکری نیا (۱۳۸۵) که با افزایش سن بر میزان رضایت شغلی کارکنان افزوده می‌شود مطابقت ندارد اما با نتایج مطالعه انجام شده توسط نور بخش (۱۳۸۶) که رضایت شغلی در سنین مختلف متفاوت است هماهنگی دارد. با توجه به اینکه از نظر رضایت شغلی بین افراد کم سابقه و با سابقه تفاوتی وجود ندارد اما بیشترین رضایتمندی در گروه سنی ۲۴-۳۶ دیده شده است. از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به عدم همکاری بعضی از مدیران و مریبان مهد کودک‌ها مورد مطالعه اشاره کرد که در نظر داشتن آنها در مطالعات آتی توصیه می‌شود.

منابع

- خلعتبری، جواد (۱۳۸۵). *آمار و روش تحقیق*. تهران: پردازش.
- رضائیان، علی (۱۳۸۵). *مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: سمت.
- شاکری نیا، علی (۱۳۸۵). *بررسی رابطه متغیرهای جمعیت شناختی نظیر سن سابقه کار، تحصیلات، با رضایتمندی شغلی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان.
- شفیع آبادی، عبدا.. (۱۳۸۷). *راهنمایی و مشاوره شغلی (مفاهیم و کاربردها)*. تهران: سمت.
- لوبلن، وبکس؛ و هالیفیلد، جورج. (۲۰۰۴). *مدیریت رسانه*. ترجمه: روشندل، طاهر. (۱۳۸۸). تهران: دفتر پژوهش فرهنگی.
- مهرابیان، حمیدرضا (۱۳۸۴). *بررسی رضایت شغلی کارکنان مدیریت درمان تامین اجتماعی استان گیلان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد رشت.
- نوربخش، رابعه (۱۳۸۶). *رابطه رضایت شغلی با وابستگی هیجانی کارمندان دانشگاه آزاد*. *مجله روانشناسی ایران*، ۳.

Clark, A. E. (1998). *Measures of job satisfaction - What makes a good job? Evidence from OECD countries*, Labour Market and Social.

Diaz-Serrano, L. & Cabral Vieira, J. A. (2005). *Low pay, higher pay and job satisfaction within the European Union: Empirical evidence from fourteen countries*.