

۱۴۸۸۷۸۲

رضایت شغلی

معلمان

نویسندگان: زهرا جعفری - علی غندالی

سرشناسه
عنوان و نام پدیدآور
مشخصات نشر
مشخصات ظاهری
شابک
وضعیت فهرست نویسی
موضوع
موضوع
مناسه افزوده
رده بندی کنگره
رده بندی دهکده
شماره کتابسناسی ملی

: جعفری، زهرا، ۱۳۵۸ -
: رضایت شغلی معلمان/ نویسندگان
: زهرا جعفری، علی غندالی.
: تهران: شاپرک سرخ، ۱۳۹۵.
: ۱۰۰ ص.
: ۹۷۸-۶۰۰-۸۴۳۵-۷۰-۹
: فیفا
: معلمان -- رضایت از کار
: Teachers -- Job satisfaction
: غندالی، علی، ۱۳۵۵ -
: LB۲۸۴۰/ج۷ر۶ ۱۳۹۵
: ۱/۳۷۱
: ۴۴۴۱۸۶۱



عنوان: رضایت شغلی معلمان
نویسندگان: زهرا جعفری - علی غندالی

نوبت چاپ: اول پاییز ۱۳۹۵

ناشر: شاپرک سرخ

چاپ و صحافی: شاپرک

شمارگان: ۱۰۰۰

قیمت: ۱۰۵۰۰ تومان

شماره شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۴۳۵-۷۰-۹

انتشارات شاپرک سرخ: تهران، میدان انقلاب اسلامی، اندکی خیابان

آزادی، کوچه شهید جنتی، پلاک ۲۴ واحد ۱

۰۹۱۲-۲۱۴۴۶۰۰

۰۲۱-۶۶۹۳۳۷۴۶

www.shaparac.com

کلیه حقوق مادی و معنوی اثر متعلق به نویسنده بود و هرگونه تکثیر و کپی برداری از این کتاب غیر قانونی میباشد و پیگرد قانونی خواهد داشت

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه:	۹
مفهوم رضایت شغلی:	۱۲
انواع رضایت شغلی:	۱۴
نظریات رضایت شغلی:	۱۶
نظریه‌های ریزمدانی:	۱۶
نظریه‌های درشت‌مدان:	۱۷
نظریه سلسله مراتب نیازها، مازلو:	۱۷
کاربردهای نظریه سلسله مراتب نیازها برای مدیران:	۲۱
نظریه آلدرفر:	۲۲
کاربردهای نظریه مک کلند برای مدیران:	۲۵
نظریه برابری و انتظار:	۲۵
کاربرد نظریه برابری و انتظار برای مدیران:	۳۰
نظریه دو عاملی هرز برگ:	۳۱
نظریه طرح هدف:	۳۸
نظریه رضایت و بارآوری:	۴۱

- ۴۴ نظریه تفاوت:
- ۴۵ نظریه اسناد:
- ۴۶ نظریه کامروایی نیازی:
- ۴۷ نظریه X و نظریه Y:
- ۵۱ کاربرد نظریه‌های X و Y برای مدیران:
- ۵۳ عوامل موثر بر رضایت شغلی:
- ۷۲ ابعاد رضایت شغلی:
- ۷۵ سیمای کارکنان خود:
- ۷۹ رضایت شغلی و عملکرد:
- ۸۳ نتایج و پیامدهای رضایت و نارضایتی شغلی:
- ۸۹ راه‌های ایجاد رضایت شغلی:
- ۹۳ استراتژی‌های عمومی جهت افزایش رضایت شغلی:
- ۹۵ فهرست منابع فارسی:
- ۹۹ فهرست منابع غیر فارسی:

مقدمه:

بدون تردید، اهمیت تجربه کاری و چگونگی تاثیر آن بر نگرش‌ها و ارزش‌های مربوط به کار موضوعی است که همواره مورد توجه روزافزون دانشمندان و صاحب نظران علوم اجتماعی و علوم رفتاری بوده است.

واژه‌ی شغل به مفهوم کار معین، واژه‌ی جدیدی می‌باشد. در نوشته لغت (jobber) که ریشه لغت (job) است، به معنای تکه یا جزء بود است. این امکان وجود دارد که استفاده از این واژه به دلیل تقسیم کار به اجزاء کوچک‌تر و تعیین وظایف افراد صورت گرفته باشد.

شغل از لحاظ لغوی به مایی به کار واداشتن کسی است و آنچه مایه مشغولیت می‌باشد. از طریق اشتغال، فرد فعالانه در جریان تولید و خدمات مشارکت می‌کند و پاداش نقدی یا جنسی دریافت می‌دارد. کار و شغل فعالیتی بدنی یا فکری در جهت تولید و خدمت است. به طور کلی، کار فعالیتی است که از کسی خواسته شده و در مقابل آن به فرد پرداخت می‌شود.

در تعریف دیگری شغل عبارتند از گروهی از موقعیت‌های مشابه در یک موسسه، اداره یا کارگاه که افراد واجد شرایط خاص می‌توانند این موقعیت‌ها را احراز کنند و وظایف محوله را انجام دهند.

در جامعه کنونی داشتن شغل و وابسته بودن به یک سازمان ضروری است. چراکه به نظر می‌رسد وابستگی به سازمان خاص، پایگاه اجتماعی برای فرد ایجاد می‌کند. بدون در نظر گرفتن این مساله که افراد شاغل در سازمان، در حال انجام چه نوع کاری هستند، باید اذعان داشت که افراد از بعضی از وجوه شغلی خود راضی هستند و از بعضی موارد شغلشان ناراضی اند. رضایت شغلی به عنوان ابزاری برای ارزیابی مشاغل افراد، بازتاب مناسب و خوبی از احساسات و نگرش‌های افراد می‌باشد که در ۵۰ سال اخیر یکی از جنبه‌های مهم از پژوهش‌های سازمانی، صنعتی و شغلی به شمار آمده است.

به نظر هرسی و لانچارد^۱ (۱۹۹۳)، موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری بستگی کامل به استفاده کارآمد از منابع نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد و این چالشی است که به گونه فزاینده‌ای سرپرستان، مدیران و دست‌اندرکاران امور کار و سازمان را به خود مشغول داشته است. یکی از چاروایی با این چالش، شناخت هر چه بیشتر و جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به نیروی انسانی، ابزارهای خاص و در نهایت به‌کار استفاده از این ابزارها امری ضروری است. از نظر ناگی^۲ (۱۹۶۶)، یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال‌برانگیزترین مفاهیمی که از یک سو تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته و از دیگر

^۱ Hersy & Blanchard

^۲ Nagy

سوی در تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده، رضایت شغلی است. لاوسون و شن^۳ (۱۹۹۸)، عقیده دارند این اهمیت از یک سو به دلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از دیگر سوی، به علت آن است که رضایت شغلی علاوه بر ترف و مفهوم‌پردازی‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند آموزش و پرورش، روان‌شناسی، مدیریت، جامعه‌شناسی، اقتصاد و حتی سیاست بوده است.

یکی از اساسی‌ترین سائل‌های شغلی که متخصصان را به خود مشغول نموده رضایت شغلی است. تلاش‌های اولیه برای تعریف رضایت شغلی در سال ۱۹۳۵ توسط روبرت هاپاک^۴ صورت گرفت. او درباره دشواری فرمول‌بندی یک تعریف کامل به دلیل معلومات محدود آن زمان درباره‌ی پدیده‌ی رضایت شغلی هشدار داد. به نظر هاپاک رضایت شغلی مفهومی پیچیده در چند بعدی است و با عوامل جسمانی، روانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌گردد، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که فرد شاغل در لحظه معینی از زمان شغل خود، احساس رضایت نماید: فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط

^۳ Lawsen & Shen

^۴ Robert Hapak

کار و فرآورده‌های اشتغال در زمان‌های متفاوت دارد، به طرق گوناگون از شغل خود احساس رضایت می‌کند.

مفهوم رضایت شغلی:

در کتب و مقالات گوناگون تعاریف مختلفی از رضایت شغلی ارائه گردیده است که به چند مورد آن اشاره می‌شود.

«آرنولد و فلدمن»^۵ رضایت شغلی را به عنوان مجموع تمایلات

مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند، تعریف می‌کنند.

«راابز» معتقد است رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره

شغلش اشاره می‌شود. کسی که رضایت شغلی‌اش در سطح بالایی

باشد به نگرش مثبتی دارد ولی کسی که از کارش ناراضی

است، نگرش وی نیز نسبت به کارش منفی است.

رضایت شغلی یک حالت هیجانی مثبت است که در نتیجه

ارزیابی شرایط محیط کار و ویژگی‌ها و نیازهای شغلی حاصل

می‌گردد و عواملی مثل حمایت‌های اجتماعی، پیشرفت و موفقیت

کاری و توسعه فردی در به وجود آمدن آن خیل اند.

رضایت شغلی نوعی زمینه، گرایش، تمایل، علاقه، استعداد و

آمادگی برای پاسخ دادن به طرز مطلوب یا ناسطوب است، یا به طور

کلی نوعی نگرش نسبت به محیط کار خود می‌باشد.

رضایت شغلی اشاره به احساس رضایت از کار دارد که می‌تواند

تحت تاثیر عوامل متعددی قرار گیرد. به‌طوری‌که می‌تواند به عنوان

یک انگیزاننده برای کار عمل کند. هاپاک رضایت شغلی را به عنوان هر گونه ترکیبی از شرایط روانی، فیزیولوژیکی و زیست محیطی می‌داند که موجب می‌شود فرد صادقانه بگوید من از شغلم راضی هستم.

«هادسون»^۶ معتقد است، رضایت شغلی در بارزترین معنا به سه گوی عبارت است از نگرش کلی فرد نسبت به شغل و یا نسبت به ابعاد ویژه شغل است.

رضایت شغلی میزان احساس مثبت یا منفی یک شخص نسبت به شناسایی است. به عبارتی دیگر یک واکنش احساسی به کار، شرایط فیزیکی اجتماعی محل کار است.

«گرونبرگ»^۷ رضایت شغلی را احساسات مثبت و منفی، اعتقادات و نگرش‌های هر فرد نسبت به شغلش یا به عبارتی عکس‌العمل‌های شناختی، ارزشی و ارزشی نسبت به شغلشان می‌داند.

دیویس و نیواستورم^۸ رضایت شغلی را مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار می‌دانند که کارکنان با آن احساس‌ها به کار خود می‌نگرند.

رضایت‌مندی شغلی یک پدیده احساسی است که آن کارمند درباره شغل خود می‌تواند به دست آورد؛ بنابراین رضایت شغلی

^۶ Hadsun

^۷ Grunberg

^۸ Davis & Newstorm

زمانی حاصل می‌شود که کارکنان از طبیعت کار خود رضایت داشته باشند، از حقوق و مزایا راضی باشند، فرصت‌های مناسبی برای ارتقاء و ترفیع داشته باشند و از همکاران و سرپرستان خود نیز راضی باشند، لذا رضایت شغلی یک پدیده فردی می‌باشد.

از نظر لاک رضایت مندی شغلی ناشی از ارزیابی شغل به عنوان امری است که رسیدن یا امکان رسیدن به ارزش‌های مهم شغلی را فراهم می‌آورد. فراهم آوردن این ارزش‌ها با ارضای نیازهای اساسی فرد هماهنگ است و به تحقق آن کمک می‌کند. این نیازها از دو نوع جدا ولی به هم وابسته، یعنی نیازهای بدنی و فیزیکی و نیازهای روانی به ویژه نیاز به رشد می‌باشد. رشد اساساً با توجه به ماهیت نهادار امکان‌پذیر می‌گردد. بر همین اساس می‌توان گفت رضایت شغلی اساسی است که افراد نسبت به شغلشان دارند. هنگامی که می‌گوییم فردی دارای رضایت شغلی است بدین معنی است که به طور کلی شغلش را دوست دارد و ارزش زیادی برای آن قائل است و احساس مثبتی نسبت به آن دارد.

انواع رضایت شغلی

«گنیزبرگ»^۹ و همکارانش که رضایت شغلی را از دیدگاه‌های مختلفی مورد توجه قرار داده‌اند به دو نوع رضایت شغلی اشاره می‌کنند:

^۹ Ginsberg

۱ - رضایت درونی: که می‌توان این نوع رضایت را به دو قسمت زیر تقسیم نمود:

الف) احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود.

ب) احساس لذتی که در اثر مشاهده پیشرفت و با انجام برخی از مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رعایت‌های فردی به انسان دست می‌دهد.

۲ - رضایت بیرونی: که با محیط کار و شرایط اشتغال ارتباط دارد و به سایر مدارم در حال تغییر و تحول است. از جمله این عوامل می‌توان ارتباط بین کار، کارکنان، کارفرما و پاداش‌های کاری نام برد. به نظر این دانش‌پژنان رضایت شغلی از تعامل این دو نوع رضایت حاصل می‌شود.

پارسونز^{۱۰} معتقد است در رضایت درونی در جامعه برای افراد وجود دارد.

۱ - رضایت روانی

۲ - رضایت ابزاری

در سطح سازمان، رضایت روانی شامل تایید در هر یک از جنبه‌های دیگران، تصدیق موفقیت شغلی و تامین شغلی است. رضایت ابزاری شامل پاداش‌های موجود در سازمان هاست که اساساً از نوع پاداش‌های مادی و مالی است.

۱۰ Parsons