



رضایت‌وانگیزه شغلی

در شماره‌های پیشین درباره «هویت معلم» و رابطه آن با فرسودگی و رضایت شغلی، سخن گفتیم. در این شماره تلاش کرده‌ایم تا به نحوی مشروح‌تر، مقوله «رضایت شغلی» را بررسی کنیم که ارتباط مستقیمی با میزان اثربخشی تدریس و عمق یادگیری دانش‌آموز دارد.

آموزش و به‌ویژه آموزش زبان، یکی از شغل‌هایی است که دشواری‌های مخصوص به خود را دارد و اگر با «رضایت»، «رفاه و امنیت نسبی» و «پیشرفت و ترقی» همراه نباشد، به تدریج موجب تحلیل رفتن انرژی، کم‌شدن میزان تأثیرگذاری و یاددهی، فرسودگی، نارضایتی و حتی تنفر شغلی می‌شود. یکی از نشانه‌های مهم رضایت/نارضایتی شغلی حسی است که در یک روز کاری، صبح هنگام بیدار شدن از خواب، به ما دست می‌دهد. اگر هنگام بیدار شدن با خود بگوییم: «وای! ... بازم باید برم سر کار! بازم به روز خسته‌کننده دیگه! بازم سروکله‌زدن با این و اون!» این علامت یا نشانه مهمی است که از عارضه نارضایتی شغلی حکایت دارد و ممکن است به تدریج به تنفر شغلی نیز منجر شود.

یکی دیگر از راه‌های کشف این نکته واکنشی است که در پاسخ به پرسش «شغل شما چیست؟» از خود نشان می‌دهیم. بدین معنی که اگر با افتخار و حتی غرور اعلام کنیم که مثلاً «معلم زبان هستم»، همین جمله ساده به همراه حس خوبی که هنگام ادای این جمله به پرسشگر منتقل می‌کنیم، نشان از دل‌بستگی شغلی دارد. اما معلمی که سر کلاس مدام منتظر است زنگ پایان

انتخاب شغل درست و مناسب به نوعی همان کشف استعداد است. اگر فرد استعداد خود را به درستی کشف نکند، در زندگی موفق نخواهد بود

کلاس به صدا درآید، از شغل خود راضی نیست. ترک کار، غیبت‌های مکرر و تغییر شغل از نشانه‌های بارز نداشتن رضایت شغلی است.

از سوی دیگر، رضایت شاغلان یک شغل سبب می‌شود تا نه تنها میزان ترک کار کاهش یابد، بلکه افراد دیگری هنگام انتخاب شغل به آن شغل تمایل و علاقه بیشتری نشان دهند. در نتیجه به طور کلی از آن شغل استقبال بیشتری به عمل می‌آید؛ نکته‌ای که در چند دهه اخیر در انتخاب رشته داوطلبان آزمون سراسری دانشگاه‌ها (کنکور) به خوبی قابل مشاهده و بررسی است. گرچه رضایت شغلی در تمامی شغل‌ها می‌تواند در بهره‌وری و بهبود عملکرد مؤثر باشد، اما در شغل‌هایی مانند معلمی - و به‌ویژه معلم زبان - که ارتباط‌محور هستند و بستگی زیادی به شرایط روحی و ذهنی فرد دارند، این تأثیر چشمگیرتر است.

به‌رغم وجود عوامل مشخص (از جمله محیط کار، حقوق، روابط بین فردی، امنیت شغلی، فرصت ارتقا و پیشرفت، احترام، ساعت‌های کاری و ...) و مصداق‌های عینی برای رضایت شغلی، با این حال رضایت شغلی اساساً مفهومی ذهنی است که امکان دارد برای افراد دارای شرایط شغلی یکسان، یکی نباشد. اما همین مفهوم ذهنی یا نگرش می‌تواند کم‌کم به یک باور تبدیل شود و به کل یا بخش عمده‌ای از سازمان انتقال یابد. بنابراین نگرش و باور مثبت یا منفی نسبت به یک شغل یا سازمان در نحوه عملکرد کل شاغلان تأثیر بسیار زیادی دارد.

اگر فرد به شغل خود به‌عنوان یک بار مسئولیت و نه تعهد شغلی نگاه کند، نه تنها از شغل خود لذت نخواهد برد، بلکه دشواری‌های آن، روز به روز او را بیشتر آزار خواهند داد. البته این نکته را هم باید در نظر داشت که سختی کار لزوماً موجب نارضایتی شغلی نمی‌شود، به شرطی که سایر عواملی که در دل‌بستگی شغلی مؤثر هستند، وجود داشته باشند. در غیر این صورت، سختی و فشار کار به عامل دیگری برای نارضایتی مبدل خواهد شد. استقبال از شغل‌های دشوار هم اساساً به شخصیت و روحیه افراد بستگی دارد. از این رو فرد باید شغلی را انتخاب کند که هم به آن علاقه داشته باشد و هم دشواری‌های آن را بپذیرد. به بیان دیگر، انتخاب شغل درست و مناسب، به نوعی همان کشف استعداد است؛ اگر فرد استعداد خود را به‌درستی کشف نکند، در زندگی موفق نخواهد بود.

درحقیقت، اصطلاح «ویولون انگر» به همین نکته اشاره دارد. انگر نقاش مشهور فرانسوی در قرن‌های هیجده و

نوزده میلادی بود که بخشی از زندگی خود را صرف یادگیری نواختن ویولون کرد، اما در این کار چندان موفق نبود. پس از آن به نقاشی روی آورد و بعدها به یکی از مشهورترین نقاشان فرانسوی تبدیل شد. در نتیجه، شغل فرد نباید با شخصیت، باورها و نقاط قوت او در تعارض باشد. اگر تعارض‌های اندکی هم وجود دارد، باید با تلاش فرد برطرف شوند تا او بتواند شخصیت و باورهای خویش را به نقش حرفه‌ای خود نزدیک کند. درواقع، اصطلاح «تناسب شغل با فرد»^۲ به همین نکته اشاره دارد.

چشم‌انداز و پیشرفت شغلی از دیگر عوامل مؤثر در دل‌بستگی و رضایت شغلی است. اگر شخصی احساس کند که هر چه تلاش کند و هر قدر هم عملکرد خوبی داشته باشد، هرگز قرار نیست در مرتبه شغلی و سمت او تغییری حاصل شود و چشم‌انداز روشنی برای آینده شغلی‌اش وجود ندارد، به تدریج دچار روزمرگی می‌شود و خلاقیت و قوه ابتکار خود را از دست می‌دهد. این نکته در مورد معلمان زبان بسیار اهمیت دارد، چرا که با توجه به پویایی آموزش زبان و تحولات

چشمگیری که مدام در سطح جهان در این مورد صورت می‌گیرد، معلمی موفق است که در پی به‌روزرسانی دانش و مهارت‌های خود و استفاده از خلاقیت در تدریس زبان باشد. این امر در صورتی محقق خواهد شد که معلم چشم‌انداز درخشان و امیدوارکننده‌ای برای آینده شغلی خود متصور باشد و به نوعی در فضایی رقابتی با همکاران خود قرار گیرد. این رقابت سالم و سازنده، ایجاد انگیزه می‌کند و می‌تواند نیروی محرکه‌ای برای ادامه مسیر حرفه‌ای معلم باشد. البته بدون شک این چشم‌انداز باید واقع‌بینانه باشد تا موجب دل‌سردی نشود. به عبارت دیگر، انتظارات باید با محدودیت‌ها و منابع موجود تطابق داشته باشند. البته به این نکته نیز باید توجه داشت که هر فردی در هر شغل و سمتی، تمایل دارد که به نوعی در تصمیم‌هایی که به طور مستقیم بر شغل او تأثیرگذارند، مشارکت داشته باشد و اگر چنین اتفاقی رخ ندهد و فرد از دلایل اتخاذ چنین تصمیم‌هایی آگاه نباشد، به تدریج از تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیرندگان فاصله خواهد گرفت.

اما از همه این‌ها گذشته، تعادل میان کار و زندگی نیز اهمیت زیادی دارد. به این معنی که دل‌بستگی شغلی نباید موجب شود که فرد «معتاد به پرکاری»^۳ شود. چون این نکته هم در زندگی فردی و هم در زندگی خانوادگی و اجتماعی شخص آثار مخربی دارد و در درازمدت، باعث فرسودگی شغلی می‌شود.

اگر فرد به شغل خود به‌عنوان یک بار مسئولیت و نه تعهد شغلی نگاه کند، نه تنها از شغل خود لذت نخواهد برد، بلکه دشواری‌های آن، روز به روز او را بیشتر آزار خواهند داد

پی‌نوشت‌ها

1. Violon D' Ingres
2. Person- job fit
3. Workaholic