

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



رابطه بین رضایت شغلی با عملکرد کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان مرکزی

علی درخشنده^۱، کامران محمدخانی^۲

۱- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

۲- دانشیار

aliderakh@yahoo.com

خلاصه

زمینه: از آنجا که نیروی انسانی از حساس ترین و مهمترین منابع یک سازمان محسوب می شود، رضایت شغلی از اهمیت ویژه ای برخوردار هستند؛ زیرا رضایت شغلی علاوه بر سلامت جسمی و روحی آنها موجب افزایش بازدهی و بهره وری نیروی کار می گردد.

هدف: پژوهش حاضر با هدف سنجش میزان رضایت شغلی و بررسی رابطه متقابل رضایت شغلی با عملکرد کارکنان است. مواد و روش ها: روش این پژوهش پیمایشی است و جامعه آماری تحقیق را کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان مرکزی تشکیل می دهند که در سال ۱۳۹۴ تعداد آنها ۴۳۷ نفر بوده است، که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۳۶ نفر از آنها به عنوان نمونه به روش تصادفی طبقه ای - نسبی انتخاب شده اند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسش نامه پنج گزینه ای رضایت شغلی سوزان (۲۰۰۵) و پرسش نامه پنج گزینه ای عملکرد کارکنان النا (۱۹۹۵) بوده است. اطلاعات حاصل وارد نرم افزار آماری SPSS گردیده و تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی تحلیل شده اند.

یافته ها: نتایج تحقیق نشان داد که رضایت شغلی و عملکرد کارکنان در سطح مطلوبی از پایایی برخوردارند. میزان رضایت شغلی با متغیرهای تأهل، جنسیت، سابقه، سن و تحصیلات تفاوت معناداری ندارند. نتیجه گیری: این پژوهش نشان داد بین رضایت شغلی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. به طور کلی نتیجه گیری پژوهش این است برای این که عملکرد کارکنان افزایش یابد، می بایست مدیران بر رضایت شغلی کارکنان توجه نمایند. ($sig < 0.05$).

کلمات کلیدی: رضایت شغلی، عملکرد کارکنان، سازمان تامین اجتماعی.

۱. مقدمه

مؤسسات و سازمان ها و دستگاه های اجرایی با هر مأموریت، رسالت، اهداف و چشم اندازی که دارند نهایتاً در یک قلمرو ملی و یا بین المللی عمل می کنند و ملزم به پاسخگویی به مشتریان، ارباب رجوع و ذینفعان هستند تا شرکتی که هدفش سودآوری و رضایت مشتری است. و سازمانی که هدف خود را اجرای کامل و دقیق وظایف قانونی و کمک به تحقق اهداف توسعه و تعالی کشور قرار داده، پاسخگو باشند. بنابراین، بررسی نتایج عملکرد، یک فرایند مهم راهبردی تلقی می شود. (نظری و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۸۴-۱۷۵). رضایت شغلی به عنوان حالت هیجانی لذت بخش تعریف شده است که از ارزیابی، واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی میشود. پیامدهای رضایت شغلی عبارتند از: عملکرد بهتر و کاهش ترک خدمت و عدم رفتارهای متقابل با سازمان است (نظری و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۸۴-۱۷۵). بررسی و تحلیل رضایت شغلی دغدغه ی تمامی دانشمندان علوم انسانی است و مطالعه آن به عنوان مبحثی میان رشته ای تلقی می شود. اهمیت این موضوع موجب آن گردیده است که صاحب نظران از زوایای متعدد، روان شناسی، جامعه شناسی، مدیریت و علوم تربیتی، به تبیین ابعاد گوناگون رضایت شغلی پردازند و این مهم باعث تنوع رویکردها و کثرت تولیدات علمی در تحلیل رضایت شغلی گردیده است (چراغیان، ۱۳۹۴، ص ۲۵-۳).

۲. بیان مسئله

امروزه اساسی ترین دغدغه مدیران ارشد هر سازمانی، بهبود عملکرد کارکنان آن سازمان است که در نتیجه منجر به دوام و بقا و حفظ موجودیت هر مجموعه ساختارمندی می شود. (محمودی، ۱۳۹۲، ص ۷).

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



برای رسیدن به اهداف، مقدماتی را باید فراهم نمود که از جمله ی آن، امنیت و ایجاد فضای آرام است تا بتوان ادامه حرکت داشت و در نهایت ماحصل آن، رضایت از حرکت و هدف خواهد بود. تلاش هر انسان و حتی موجودات زنده جهت ادامه بقاء خود، این مهم را نیز در بر خواهد داشت. در واقع رضایت شغلی و امنیت شغلی دو مقوله ی جدای از هم ولی مرتبط با یکدیگرند.

مطالعات نشان می دهند که همه ساله، بسیاری از شرکت ها و سازمان ها پیمایش افکار سنجی را در خصوص احساس و نگرش کارکنان درباره شغل شان انجام می دهند. افزایش رضایت شغلی در این شرکت ها میزان ترک خدمت را به حداقل رسانده، موجب کسب وجهه و موقعیت رقابتی گردیده است. رضایت شغلی یکی از مهم ترین متغیرهای تحقیق در رفتار سازمانی و همچنین متغیر محوری در تحقیقات و تئوری های سازمانی است (بخشی، ۱۳۹۱، ص ۴۵-۷۲) یکی دیگر از صاحب نظران رز (۲۰۰۱، ص ۴۸) رضایت شغلی را یک مفهوم چند وجهی می داند که شامل ابعاد درونی و بیرونی است. منابع رضایت درونی به ویژگی های شخصیتی فرد بر می گردند، مانند توانایی ابتکار عمل و برقراری ارتباط با سرپرستان که به آنها جنبه های کیفی شغل می گویند. منابع رضایت درونی، اقتضایی و وابسته به شرایط محیطی هستند، مانند پرداخت، ارتقا، امنیت شغلی. تفاوت واحدهای سازمانی از نظر میزان رضایت شغلی را می توان نشانه وجود نقاط بالقوه مشکل زا دانست (ولف، ۲۰۰۱، ص ۵۰).

بررسی میزان رضایت شغلی و عملکرد صحیح کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی، انگیزه ی اصلی شکل گیری پژوهش حاضر بود، که با هدف بررسی نقش رضایت شغلی بر عملکرد در زندگی سازمانی کارکنان سازمان شکل گرفت و به منظور بررسی این موضوع تمرکز اصلی پژوهش بر روی کارکنان سازمان قرار گرفت. این بدان خاطر است که کارکنان سازمان تأمین اجتماعی در صورتیکه دارای رضایت شغلی باشند و به درستی مورد ارزیابی قرار گیرند و مزایا به درستی در بین آنها توزیع گردد به اهداف مورد نظر در سازمان می توان دست یافت؛ و در این بین نقش رضایت شغلی می تواند تعیین کننده باشد. ارزیابی عملکرد به سازمان کمک می کند که به طور مؤثری کارکنان خود را شناسایی نموده و نیازهای آنها را تشخیص داده و آنان را بطور مؤثری برانگیزانند. بنابراین، سوال اصلی محقق بررسی این موضوع است:

آیا بین رضایت شغلی با عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟

۳. هدف کلی تحقیق

هدف اصلی این تحقیق تعیین رابطه بین رضایت شغلی با عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان مرکزی می باشد.

۴. مروری بر تحقیقات انجام شده

رضایت شغلی نشان دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست دارند. برخی افراد از کار خود لذت می برند و آن را به عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می کنند. و برخی دیگر از کار خود متنفرند و فقط به خاطر این که مجبورند، آن را انجام می دهند. مطالعه در زمینه علل و پیامدهای مهم نگرش کارکنان در خصوص رضایت شغلی یکی از جنبه های اصلی روان شناسی صنعتی سازمانی می باشد. مطالعات زیادی به منظور شناخت و درک عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نسبت به سایر متغیرها صورت گرفته است (بخشی، ۱۳۹۱، ص ۵۸-۶۷).

مطالعات نشان می دهد که همه ساله بسیاری از شرکت ها و سازمان ها در خصوص احساس و نگرش کارکنان نسبت به شغل شان نظر سنجی های متعددی انجام می دهند. رضایت شغلی یکی از مهم ترین متغیرهای تحقیق در رفتار سازمانی و همچنین به عنوان متغیر محوری در تحقیقات و تئوری های سازمانی قلمداد گردیده است. تاکنون صدها مطالعه در خصوص رضایت شغلی در فصل نامه های مختلف و رشته های مرتبط با آن ارائه گردیده است (پورتر، ۱۹۹۹، ص ۳۰). اسپکتر (۲۰۰۰) عقیده دارد مطالعه رضایت شغلی از دو بعد حائز اهمیت است: نخست، از جنبه انسانی که شایسته است با کارکنان به صورت منصفانه و با احترام رفتار گردد، و دوم، از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی می تواند رفتار کارکنان را به گونه ای هدایت نماید که بر کارکرد و وظایف سازمانی آنها تأثیر بگذارد و به بروز رفتارهای مثبت و منفی از طرف آنها منجر گردد. کریستوفر (۱۹۹۶) عقیده دارد، به طور کلی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان به دو دسته اصلی، شامل عوامل محیطی و شغلی و عوامل فردی تقسیم می گردد (بخشی، ۱۳۹۱، ص ۵۸-۶۷).

صاحب نظران معتقدند که رضایت شغلی نوعی نگرش است و در تعریف آن می گویند:

رضایت شغلی عبارت است از: نگرش فرد نسبت به شغل و به زبان ساده چگونگی احساس فرد نسبت به شغلش و جنبه های گوناگون آن (سیدجوادی، ۱۳۸۴، ص ۱۲). تحقیقات نشان می دهند که علت نگرش مثبت و منفی افراد نسبت به شغل و کارشان به شرح زیر است:

- عواملی که مربوط به سیاست ها و رویه های سازمان است؛
- عواملی که مربوط به شرایط کار و یا نحوه قرار گرفتن افراد در محل انجام دادن کار می باشد؛

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



عواملی که در ارتباط با شخصیت های فردی کارکنان می باشد. لاک (۲۰۰۰)، به طور کلی رضایت شغلی یک متغیر نگرشی است. در گذشته، تحقیقات رضایت شغلی بیشتر بر اساس سلسله مراتب نیازهای مازلو انجام می گرفت و تمرکز بر ارضای نیازهای جسمانی و روانی افراد از قبیل پرداخت حقوق و دستمزد و قدر و منزلت و احترام به افراد بود. اما امروزه محققان، بیشتر به فرآیندهای شناختی توجه دارند تا نیازهای اساسی و بنیادی (سیدجوادین، ۱۳۸۴، ص ۱۲). رابینز معتقد است اثرات و نتایج رضایت شغلی به زندگی کاری کارمندان منتقل می شود. بنابراین تلاش برای افزایش رضایت شغلی قابل توجه می باشد (به نقل از کلارک و اووالد، ۱۹۹۶).

به طور ساده می توان گفت که فرد همواره با نگرش و شخصیت قوام یافته به سازمان می پیوندد. درست است نوع نگرش و شخصیت کارمند برای همیشه ثابت نمی ماند، اما وقتی که او وارد سازمان می شود، رفتارهای تثبیت شده ای دارد. نحوه تعبیر و تفسیر کارمندان از محیط کار بر سطح انگیزش آنها، و بر آنچه در هنگام کار می آموزند و سرانجام بر رفتار کاری شخصی آنها تأثیر دارد.

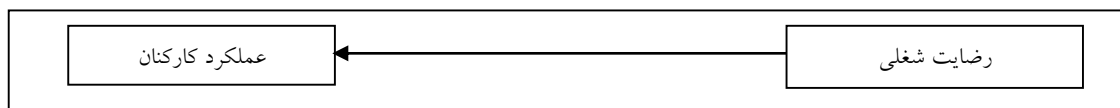
بنظر فریمن (۱۹۷۸) رضایت شغلی بر روی نحوه کاری که افراد به آن اشتغال دارند اثر می گذارد رضایت شغلی یکی از مهم ترین متغیرهای تحقیق در رفتار سازمانی و همچنین متغیر محوری در تحقیقات و تئوری های سازمانی است. رز (۲۰۰۱) رضایت شغلی را یک مفهوم چند وجهی می داند که شامل ابعاد درونی و بیرونی است. منابع رضایت درونی به ویژگی های شخصیتی فرد برمی گردند، مانند توانایی، ابتکار عمل و برقراری ارتباط با سرپرستان که به آنها جنبه های کیفی شغل می گویند. ولف (۲۰۰۱) عقیده دارد، منابع رضایت درونی، اقتضایی و وابسته به شرایط محیطی هستند، مانند پرداخت، ارتقا، امنیت شغلی. تفاوت واحدهای سازمانی از نظر میزان رضایت شغلی را می توان نشانه وجود نقاط بالقوه مشکل زا دانست (بخشی، ۱۳۹۱، ص ۵۸-۶۷).

باتوجه به این که در سال های اخیر سازمان تأمین اجتماعی نسبت به تغییر وضعیت نیروی های پیمانی به استخدام رسمی و همچنین استخدام کارکنان جدید روی آورده است و با توجه به این که ضرورت تحول و بازسازی سازمان ها و توجهات روز افزونی که به روابط انسانی در سازمان ها می شود و نیز این نکته که مدیریت عملکرد در سازمان ها تأثیر زیادی بر بهبود فرایند های سازمان دارد، ضرورت انجام این تحقیق احساس می شود.

۵. چارچوب نظری

در همین راستا چارچوب نظری یا مدل مفهومی این تحقیق از مدل ارائه شده توسط سینلا و راسلی (۲۰۱۱) گرفته شده است، که عنوان نمودند سازمان ها سیستم های اجتماعی هستند که هدف آن ها بر آورده کردن نیازهای اجتماعی و فردی است و برای بقاء و تداوم این امر نیازمند اعضای کارآمد هستند. امروزه یکی از مسئولیت های مهم رهبران سازمان ها (بدون توجه به نوع، اندازه و زمینه فعالیت سازمان)، افزایش عملکرد شغلی منابع انسانی است. برای هر کارمند درک حدود عملکرد فردی، یک نگرانی اساسی به شمار می رود. عملکرد شغلی به عنوان مجموعه رفتارهای کارکنان که به شکل مثبت یا منفی در دستیابی به اهداف سازمانی سهیم هستند بیان شده است. عملکرد شغلی همواره به عنوان یکی از عوامل مهم در مدیریت کارکنان به شمار می رود (مسعودی مراقی، ۱۳۹۳، ص ۸-۱۶).

در این پژوهش از تحقیق آزاده و اهرنجانی^۱ (۲۰۱۴) برای طراحی فرضیات استفاده گردیده، که امنیت شغلی تأثیر مثبت و قوی بر عامل انسانی در ایران دارد و نتیجه دیگر حاکی از تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد شغلی می باشد که این تحقیق بر گرفته از پژوهش فوق می باشد.



نمودار ۱ مدل مفهومی تحقیق

منبع: (آزاده و اهرنجانی، ۲۰۱۴، ص ۳۴۸-۳۴۳)

۶. فرضیه تحقیق

¹ Azadeh & Ahranjani

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



فرضیه اصلی: بین رضایت شغلی با عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد.

۷. روش تحقیق

پژوهش حاضر با توجه به هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی می باشد. تحقیق توصیفی تحقیقی است که در پی توصیف عینی، واقعی، و منظم حوادث، رویدادها و موضوعات مختلف می باشد (خلیلی شورینی، ۱۳۸۶، ۷۳). برای بررسی پایایی، محقق تعدادی (۲۰) پرسش نامه را توزیع و پس از جمع آوری، اقدام به محاسبه ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS برای پرسش نامه مورد نظر نمود که نتایج به تفکیک هر یک از متغیرها به شرح جدول حاصل گردید.

جدول ۱ پایایی ابزار اندازه گیری

نام متغیر	تعداد پرسش ها	مقدار آلفا (α)
رضایت شغلی	۱۰	۰/۸۶۰
عملکرد شغلی	۱۰	۰/۸۹۱
مجموع سوالات	۲۰	۰/۹۳۳

در این تحقیق پس از گردآوری اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه، با استفاده از تکنیک های آمار توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم افزار SPSS (نسخه ۲۲)، به محاسبه شاخص های مورد نیاز پرداخته شده است. با توجه به این که متغیر وابسته تحقیق یعنی عملکرد شغلی در مقیاس رتبه ای سنجیده شده است، و متغیر مستقل یعنی رضایت شغلی نیز در سطح رتبه ای است لذا برای سنجش فرضیه های تحقیق با توجه به نرمال بودن متغیرها از رگرسیون خطی استفاده شده است.

۸. یافته های تحقیق

۸-۱- یافته های توصیفی

- از ۱۳۶ نفر جامعه آماری، ۱۹/۹ درصد افراد مورد مطالعه دارای سنی بین ۲۲-۳۰ سال، ۲۹/۴ درصد دارای سنی بین ۳۱-۳۸ سال، ۴۱/۱ درصد دارای سنی بین ۳۹-۴۶ سال و ۹/۶ درصد دارای سنی بین ۴۷-۵۴ سال بوده اند؛
- ۹/۱۹ درصد افراد مورد مطالعه مجرد و ۸۰/۱ درصد متاهل بوده اند؛
 - ۵/۷۶ درصد افراد مورد مطالعه مرد و ۲۳/۵ درصد زن بوده اند؛
 - ۰/۷ درصد افراد مورد مطالعه دارای مدرک تحصیلی زیر دیپلم، ۸/۸ درصد دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۹/۶ درصد دارای مدرک تحصیلی کاردانی، ۶۱ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۱۹/۹ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد می باشند.
 - ۹/۱۹ درصد افراد مورد مطالعه دارای سابقه خدمت ۵ سال و کمتر، ۸ درصد دارای سابقه ۶-۱۰ سال، ۲۶/۵ درصد دارای سابقه ۱۱-۱۵ سال، ۲۳/۵ درصد دارای سابقه ۱۶-۲۰ سال و ۲۲/۱ درصد دارای سابقه ۲۱ سال و بالاتر بوده اند.

۸-۲- بیان ناشی از یافته های تحقیق

آمون های توصیفی برای هر یک از مولفه های دموگرافیک تحقیق نشان داد که میان میزان مولفه های رضایت شغلی و عملکرد کارکنان بر حسب سن تفاوت معناداری وجود ندارد؛ و همچنین بین میانگین نظرات پاسخگویان مجرد و متاهل در رابطه با رضایت شغلی و عملکرد کارکنان بر حسب تأهل تفاوت معنی داری وجود ندارد؛ بین میانگین نظرات پاسخگویان مردان و زنان در رابطه با رضایت شغلی و عملکرد کارکنان بر حسب جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد؛ میان میزان رضایت شغلی و عملکرد کارکنان بر حسب تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد، میان میزان رضایت شغلی و عملکرد کارکنان بر حسب سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود ندارد.

۹. تحلیل استنباطی

۹-۱- آزمون فرض اصلی

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



فرضیه اصلی: بین رضایت شغلی با عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد.

گام اول فرض های آماری آزمون همبستگی

H_0 : بین رضایت شغلی با عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود ندارد.
 H_1 : بین رضایت شغلی با عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد.

رد فرض H_0 به معنی پذیرش فرضیه اصلی می باشد و بر عکس

جدول ۲: رابطه بین رضایت شغلی با عملکرد کارکنان

نتیجه آزمون	سطح معناداری	تعداد آزمودنی	ضریب همبستگی		شاخص های آماری
			رضایت شغلی	عملکرد کارکنان	
تأیید فرض محقق	۰/۰۰۰	۱۳۶	۰/۶۰۶	۱/۰۰۰	عملکرد کارکنان
			۱/۰۰۰	۰/۶۰۶	رضایت شغلی

برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است و همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می شود مقدار $\text{sig}=0/000$ و $T=0/607$ به دست آمده است که در سطح خطای $0/05$ معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توانیم نتیجه بگیریم که بین رضایت شغلی با عملکرد کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. (در جدول رگرسیون قابل مشاهده می باشد)

۲-۹- گام دوم آزمون رگرسیون

بررسی رگرسیون شاخص متغیر رضایت شغلی با عملکرد کارکنان

$$\begin{cases} H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0 \\ H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 = 0 \end{cases}$$

جدول ۳: رگرسیون رضایت شغلی و عملکرد کارکنان

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معنی داری	دوربین واتسون
عملکرد کارکنان	رضایت شغلی	۰/۶۰۷	۰/۳۶۹	۰/۰۰۰	۱/۹۵۵

جدول ۴: جدول ضرایب رضایت شغلی و عملکرد کارکنان

سطح معناداری	آماره t	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		ضریب استاندارد	ضریب B	
۰/۰۰۳	۳/۰۵۷	۰/۲۴۷	۰/۷۵۵	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۸/۱۶۸	۰/۵۹۲	۰/۴۷۴	رضایت شغلی

با توجه به جدول ۳ سطح معنی داری این دو شاخص کمتر از $0/05$ است؛ بنابراین بین این متغیرها تأثیر مستقیم وجود دارد و مقدار ضریب تعیین برابر با $0/369$ است و این بدان معنی است که رگرسیون رضایت شغلی به تنهایی حدود $13/9\%$ از کل تغییرات را توجیه می کند و مابقی سهم سایر متغیرها است. مقدار سطح معنی داری در جدول آنالیز واریانس^۳ برابر $0/000$ داده شده بنابراین فرض "رگرسیون معنی دار نیست" را با اطمینان ۹۵ درصد رد می کنیم. همچنین در جدول ضرایب^۴ (۴) مقادیر سطح معنی داری برابر $0/000$ است پس فرض $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ را با اطمینانی بالاتر از $0/95$ رد می کنیم. لذا می توانیم ادعا کنیم که: رضایت شغلی و عملکرد کارکنان برهم اثرگذار می باشند و معادله خط رگرسیون به شرح زیر می باشد.

$$Y = 0.755 + 0.474X$$

عملکرد کارکنان

- 2 - R Square
- 3 - ANOVA
- 4 - Coefficients

International Conference on "the Third Millennium and Humanities"

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



۱۰- بحث و نتیجه گیری

در تبیین نتایج می توان گفت حیات انسان در جامعه با کار عجین شده است، انسان ها نیز برای ادامه ی حیات، زندگی سالم و داشتن احساس رضایت ناشی از ارضاء بسیاری از نیازهایی که در این زمینه حاصل می شود، باید به کاری اشتغال ورزند. در واقع، بخش عمده ای از فعالیت های انسان در ارتباط با شغل اوست، که از این طریق نیازهای زندگی اش را تأمین می سازد. در عین حال از کارکردن لذت می برد (یوسفیان و خاوری، ۱۳۹۱). در همه جوامع، نیروی انسانی یکی از ذخایر مهم و با ارزش است. به طوریکه، اگر جوامع با وجود برخورداری از منابع طبیعی سرشار، از توان لازم و مدیریت با کفایت در بهره گیری از تمامی نیروی انسانی کارآمد برخوردار نباشند، به موقعیت های اقتصادی و اجتماعی و... دست نمی یابد. سازمان ها در زندگی شغلی انسان معاصر نقش اساسی را ایفا می کنند، چون مردم مقدار زیادی از اوقات خود را در سازمان هایی می گذرانند که برایشان کار می کنند و به طور متقابل، در هر سازمانی، نیروی انسانی بزرگترین سرمایه محسوب می شود، لذا توجه به روحیه، صفات شخصیتی فرد و شناخت نگرش های نیروی انسانی شاغل در هر سازمانی، از ضرورت بالایی برخوردار است. هر جا که در محیط کار سرپرستان با کارکنان رفتاری حمایتی داشته باشند رضایت شغلی بیشتری بر کارکنان حاکم است. اندازه گروه و کیفیت ارتباطات متقابل شخصی در گروه نقش مهمی در خشنودی کارکنان دارد. هر چه گروه کاری بزرگتر باشد رضایت شغلی نیز کاهش می یابد زیرا ارتباطات متقابل تر شده و احساس همبستگی کم رنگ تر و نهایتاً شناخت تمامی افراد مشکل تر می شود. گروه کاری به عنوان یک اجتماع، سیستم حمایتی- احساسی و روحیه ای برای کارکنان محسوب می شود اگر افراد در گروه دارای ویژگی های اجتماعی مشابهی باشند جوی را به وجود می آورند که در سایه ی آن رضایت شغلی فراهم گردد. هر چه شرایط کاری مطلوب تر باشد باعث رضایت شغلی و عملکرد بهتر می شود چرا که در شرایط کاری مطلوب آرامش فیزیکی و روانی بهتری برای فرد فراهم می شود. رضایت شغلی عاملی مهم برای افزایش کارایی و بهبود عملکرد در سازمان تلقی می شود. مدیران به شیوه های مختلف مترصد افزایش رضایت شغلی کارکنان خود هستند. جو سازمانی مناسب امنیت شغلی و رضایت از کار، باعث می شود کارکنان سازمان با میل و رغبت بیشتری بر سر کار خود حاضر شوند. از طرف دیگر، مهمترین عامل یا مانع برای دستیابی به بهبود عملکرد، منابع انسانی نا کارآمد است. نیاز سازمان ها به حضور یا وجود افراد کارآمد، پرتلاش، سالم، علاقه مند و خلاق، همانند نیاز آدمی به تغذیه مناسب است. در سازمان های موفق، تمامی کارکنان برای ایفای نقش خود انگیزه شده و به کار خود علاقه مند هستند. در صورتیکه افراد شاغل از شغل خود احساس امنیت و رضایت داشته باشند، درحین کار و فعالیت احساس خشنودی و تصویر مثبت از خود، خواهند داشت که در روابط اجتماعی آنان در محیط کار نیز تأثیرات مثبت و مهمی را بر جای می گذارد. این احساس مثبت، انگیزه ای قوی برای بازدهی شغلی بهتر، مشارکت بالاتر و قبول مسئولیت های شغلی خواهد شد که به پایداری و حفظ حرفه و شغل منجر می گردد. اگر امنیت و رضایت در شغل کارکنان که شغلی حساس در جامعه محسوب می شود، مورد بررسی و توجه قرار گیرد، ضرورت و اهمیت این موضوع بسیار بیشتر خواهد بود. چرا که این امنیت و رضایت باعث پیشرفت بیشتر در سازمان و بهبود عملکرد خواهد شد و بالعکس، چنانچه کارکنان نسبت به این شغل، احساس امنیت و رضایت نداشته باشند، به طور حتم پیامدهای منفی در پی خواهد داشت.

مراجع

- ۱- بخشی، سیدابوالفضل. (۱۳۹۱). "بررسی تأثیر مشتری مداری بر نتایج کار، کارکنان خط مقدم در چارچوب مدیریت عمومی (مورد کاوی: اداره کل تامین اجتماعی استان مرکزی)". (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشکده مدیریت. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک. صص ۶۷-۵۸.
- ۲- چراغیان، یوسف. (۱۳۹۴). "بررسی رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان و آموزش و پرورش شهرستان سلسه"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات ساوه، دانشکده علوم انسانی - گروه مدیریت.
- ۳- خلیلی شورینی، سهراب، (۱۳۸۶). "روش های تحقیق در علوم انسانی". انتشارات یادواره کتاب.
- ۴- سید جوادین، سیدرضا. (۱۳۸۴). "مدیریت منابع انسانی و کارکنان". انتشارات نگاه دانش. تهران.
- ۵- محمودی، مژگان. (۱۳۹۲). "بررسی رابطه بین هوش عاطفی مدیران، سبک رهبری و خروجی های کارکنان (مورد کاوی: استانداری استان مرکزی)". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک.
- ۶- مسعودی مراقی، مجید؛ استوار، رحیم. (۱۳۹۳). "بررسی رابطه ی ایهام و تعارض نقش و عملکرد شغلی مطالعه ی موردی در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب". ماهنامه علمی- ترویجی اکتشاف و تولید نفت و گاز. شماره ۱۶. ۸-۱۶.
- ۷- نظری، فرهاد؛ سوری، ابودر؛ عیدی، حسین. (۱۳۹۴). "پیش بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مولفه های آن". پژوهش نامه ی مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. سال یازدهم. شماره ی بیست و یکم. صص ۱۸۴-۱۷۵.
- ۸- یوسفیان، جواد؛ خاوری، لیلی. (۱۳۹۱). "بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان در استان مرکزی"، شورای تحقیقات آموزش و پرورش

۹- Azadeh, A, Mousavi Ahranjani, A; (2014). " The impact of job security , satisfaction and stress on performance assessment and optimization of generation companies". Journal of Loss Prevention in the Process Industries 32. PP. 343-348.

International Conference on “the Third Millennium and Humanities”

May 11, 2016

کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی



- ۱۰- Elana Yaron. (1995). "The Quality of working lif Measures and child welfare Services". A Dissertation.
- 1۱- Rozze,P. (2001). "Foundations of Employee Motivation", Human Resources Management Journal.
- 1۲- Susan J.Linz. "Job Satisfaction among Russian workers". International Journal of Manpower. vol.24, No.6, PP.626-652.
- 1۳- Wolf.R. (2001). "Job Satisfaction & Dissatisfaction in Higher Education". Education & Training Journal.
- 1۴-Porter, L.W., (1999), "Job Attitudes in Management", Human Relations, p30.

Archive of SID

Surf and download all data from SID.ir: www.SID.ir

Translate via STRS.ir: www.STRS.ir

Follow our scientific posts via our Blog: www.sid.ir/blog

Use our educational service (Courses, Workshops, Videos and etc.) via Workshop: www.sid.ir/workshop