

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی



مقاله نویسی علوم انسانی



اصول تنظیم قراردادها



آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقاله



(عنوان مقاله: رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در سازمان جهاد و کشاورزی اصفهان)

سعیده ایزدی نجف آبادی

دانشجوی کارشناسی ارشد MBA گرایش بازاریابی، دانشگاه اصفهان
s.izadin@gmail.com

علی ایزدی نجف آبادی

دانشجوی کارشناسی ارشد MBA گرایش ، دانشگاه تهران
Izadi.ali.2004@gmail.com



چکیده:

رضایت شغلی در هر سازمانی نیازمند ارکان بسیاری است که بررسی آن‌ها و در نهایت رفع عیوب آن‌ها می‌تواند سازمان را در به اوج رساندن این واژه یاری رساند. تحقیق حاضر بررسی رضایت شغلی در سازمان جهاد کشاورزی استان اصفهان است. سازمانی با دو مسئولیت بزرگ سازندگی و کشاورزی است. در این تحقیق سعی بر این شده تا رابطه‌ای میان خصیصه‌های شغلی و رضایت شغلی افراد بنا به کاستی‌ها و قوت‌های سازمان و اینکه چه حیطة‌ای تلاش بسیار می‌طلبد تا سازمان را در راه موفقیت پیش ببرد پی برده شود. در این پژوهش از نمونه‌گیری طبقه‌ای یا نسبی استفاده شده و نتایج با بهره‌گیری از پرسشنامه‌ای برای ارزیابی رضایت شغلی بهره‌گرفته شده و پس از محاسبه میزان و مقادیر درصدی رضایت شغلی کارکنان و تجزیه و تحلیل آنها در چهارده زیر مجموعه و سرانجام تعیین سطح معناداری رضایت شغلی با هر یک از آیتم‌های مقایسه‌کننده از جمله میزان تحصیلات، پست سازمانی، رده سنی، سابقه کار، نوع خدمت و جنسیت، پرداخته شده. در فرجام کار چنین نتیجه می‌شود که میان رضایت شغلی، جنسیت و همچنین نوع خدمت رابطه معناداری برقرار است و میان رضایت شغلی و دیگر آیتم‌ها هیچ رابطه معناداری حاکم نیست. و در پایان سعی در یافتن رابطه‌ای میان میزان رضایت شغلی افراد و خصیصه‌های شغلی و شخصی فرد است.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، عملکرد شغلی، پست سازمانی.

مقدمه

محیط زندگی بر دو قسم است یکی محیط زندگی خانوادگی، دیگری محیط کاری یا زندگی شغلی و از آن جا که هر دو مکمل یکدیگرند و سرانجام رضایت و کسب آرامش هر دو مسکن روح و روان آدمیند و افراد تشکیل دهنده جامعه‌ای بزرگ پس آن چه از این واژه رضایت شغلی بر می‌آید آنست که این واژه می‌تواند سبب آرامش خیال، داشتن روحیه‌ای شاد و پر نشاط و سرانجام بهره‌وری کار و در فرجام همه، جامعه‌ای ایده‌آل، کارآمد، آرامش بخش رویایی، ایمن و قدرتمند است.

در تحقیق حاضر مؤلفه‌های رضایت شغلی که میزان مطلوبیت و رضایت هر یک در میزان رضایت شغلی مؤثر است

طبقه بندی و به تفکیک بیان شده‌اند. و میانگین همه‌ی آن‌ها با یکدیگر رضایت شغلی کل را می‌سازند.



در این تحقیق با کمک جامعه آماری مربوط و با در نظر داشتن تعداد پرسنل سازمان با رقمی معادل ۱۵۰۰ نفر، و با بسط این آمار به کمک فرمول کوکران این جامعه آماری به ۳۸۴ نفر تعمیم یافته و پس از آن میزان رضایت کارکنان در ۱۴ مورد سازنده و تشکیل دهنده رضایت نهایی بررسی شده و در فرجام نشان می‌دهد که شاخص وفاداری کارکنان سازمان در حدود ۶۷٪ است که سطح بالایی از وفاداری و تعلق سازمانی را نشان می‌دهد. از سوی دیگر در مورد احساس کلی کارکنان نسبت به سازمان و شغل واگذار شده به آن‌ها میانگین ۶۳/۳۴٪ را نشان می‌دهد که این نیز سطح مناسبی از حس مثبت نسبت به سازمان و شغل را در افراد نمایان دارد. اما کمترین میزان رضایت در باب منصفانه بودن حقوق و مزایا نسبت به سازمان‌ها و کارهای مشابه است. مهمی که در زندگی شخصی و در میزان رفاه و آسایش نقش مهمی را ایفا می‌کند و بررسی آن امری لازم است.

در نهایت از مقایسه میانگین رضایت شغلی کارکنان در ۱۴ مؤلفه قابل بررسی در تحقیق حاضر و از طرفی تعیین مقدار سطح معنی‌داری آن‌ها و میزان خطا در هر یک از ۶ مؤلفه وابسته رضایت شغلی و میزان سطح معناداری چنین بر می‌آید که چون سطح معناداری رضایت شغلی کارکنان بر اساس پست سازمانی، سابقه کار، میزان تحصیلات و گروه سنی همه و همه از ۰/۰۵ بزرگترند لذا میان این سطح از رضایت شغلی و آیتم‌های قیاس‌آور تحصیلات، سابقه کار، گروه سنی و پست سازمانی هیچ رابطه معناداری وجود ندارد.

اما از آن جا که سطح معناداری میزان سطح رضایت شغلی پرسنل بر اساس نوع خدمت (قراردادی یا رسمی) و جنسیت رقمی معادل ۰/۰۴ است رقمی که از ۰/۰۵ کوچکتر است لذا میان رضایت شغلی و نوع خدمت و جنسیت رابطه معناداری وجود دارد و با هم در ارتباطاند.

رضایت شغلی:

رضایت شغلی شاید واژه‌ای آشنا، ساده، و در نگاه اول بی اهمیت باشد اما واژه ایست که می‌تواند در بر دارنده‌ی کشور و جامعه‌ای با فرهنگ، اقتصاد، امنیت، پیشرفت و آرامشی باور نکردنی باشد هر چه این واژه قوی‌تر، جامعه مستحکم‌تر است. رضایت شغلی مهمی است که از مدیریت صحیح و با استراتژی کارآمدی از نیروی انسانی به دست می‌آید. چرا که در جهان مدرن و تفکر مدار امروز نیروی انسانی قوی‌ترین و شاید مهم‌ترین رکن هر سازمانی است. در جهانی که می‌تواند با نظریه‌ای متحول شود.



ارزش نهادن به نیروی انسانی یعنی ارزش نهادن به تفکر، خلاقیت، استعداد، هوش و زکاوتی که زایندهی تکنولوژی و پیشرفت است. الماسی که می‌تواند جامعه را به اوج سربلندی یا به زوال بکشاند. مهمی که وجود خارجی ندارد اما قدرتش وجودآور است. مهمی که صنعت نیست اما صنعت ساز است و سرانجام فرجام ارزش نهادن به نیروی انسانی است که رضایت شغلی را در پی دارد.

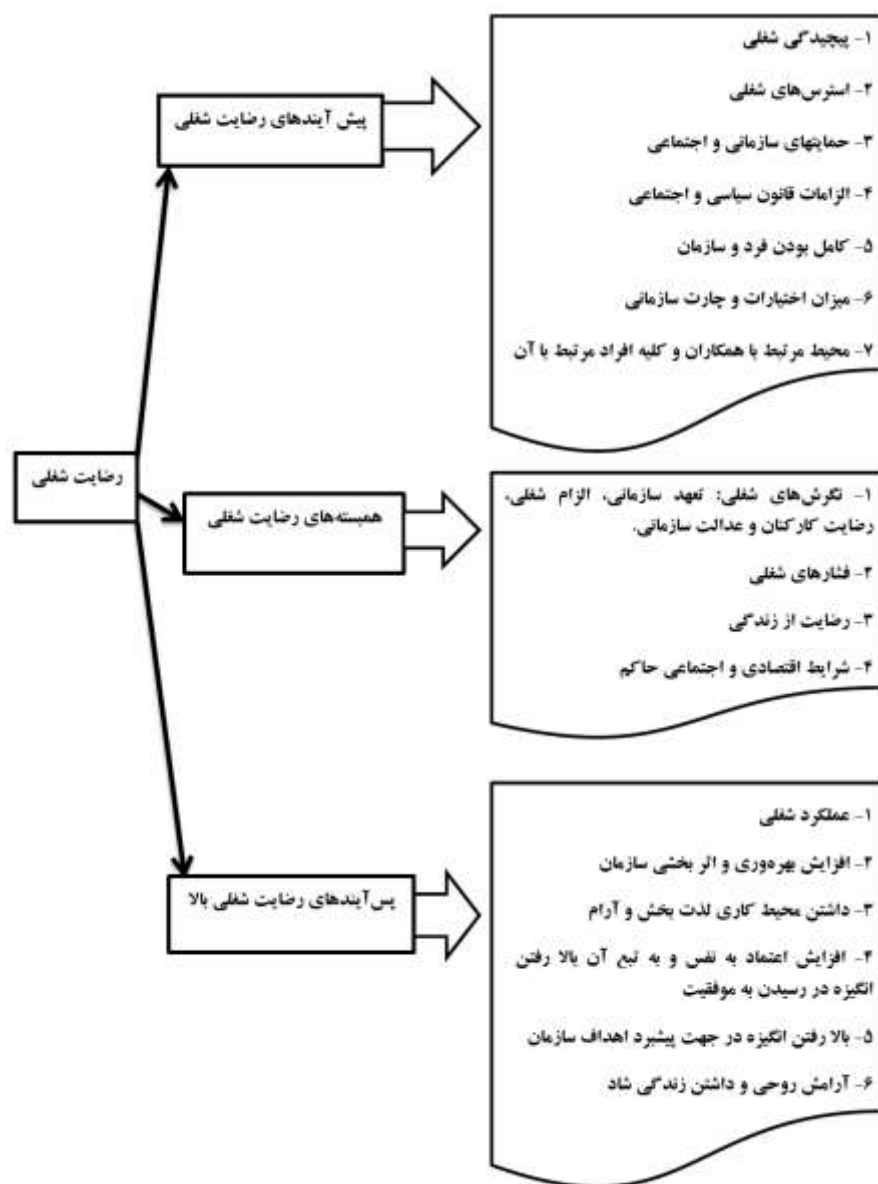
نظریات و اندیشه‌های بزرگی از بزرگان در این عرصه علمی بیان گردیده که چنین‌اند:

- ۱- یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال بر انگیزترین مفاهیمی که از یک سو تلاش‌های نظری و بنیادی را به خود معطوف و از دیگر سو در تمامی سطوح مدیریت و منابع نیروی انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده رضایت شغلی است (Nagy, 1996).
 - ۲- مطالعات نشان داده است که رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کیفیت و کمیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محیط کار، ایجاد ارتباطات صحیح، بالا بردن روحیه، عشق و علاقه به کار است (هومن، ۱۳۸۱).
 - ۳- رضایت شغلی بالا، نشانه‌ی سازمانی است که به خوبی مدیریت می‌شود و به طور بنیادی پیامدی است که از مدیریت رفتاری کارساز سرچشمه می‌گیرد (دیویس و نیواستروم ۱۹۹۸)
 - ۴- کرینر و کینیکی نیز ادعا کردند که این مطلب کاملاً مورد تأیید قرار گرفته که بر طرف شدن نیازها با رضایت شغلی ارتباطی تنگاتنگ دارد (کرینر و کینیکی، ۲۰۰۸).
 - ۵- اسپکتر در ۱۹۹۷ می‌گوید که رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین و شایع‌ترین موضوعات تحقیقاتی در زمینه‌ی مطالعات رفتار سازمانی است (اسپکتر، ۱۹۹۷).
 - ۶- رایت اظهار دارد که بررسی و مطالعه رضایت شغلی، دارای تاریخی طولانی در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است (رایت، ۲۰۰۹).
- زمانی که انسان از زندگی خویش احساس رضایت می‌کند، احساسی مثبت و زندگی پُرانگیزه‌ای را دنبال می‌کند و میزان مثبت بودن نگرش او نسبت به زندگی، میزان رضایت اوست. نگرش مثبت و رضایت دو واژه همسو و همگرایبی است که نسبتی مستقیم با یکدیگر دارند و بر عکس، هر چه احساس فرد نسبت به زندگی منفی‌تر، زندگی او بی‌انگیزه‌تر و بحران روحی او بیشتر و سرانجام ناراضی‌تری او را در پی دارد. همان طور که در زندگی خانوادگی هر چه



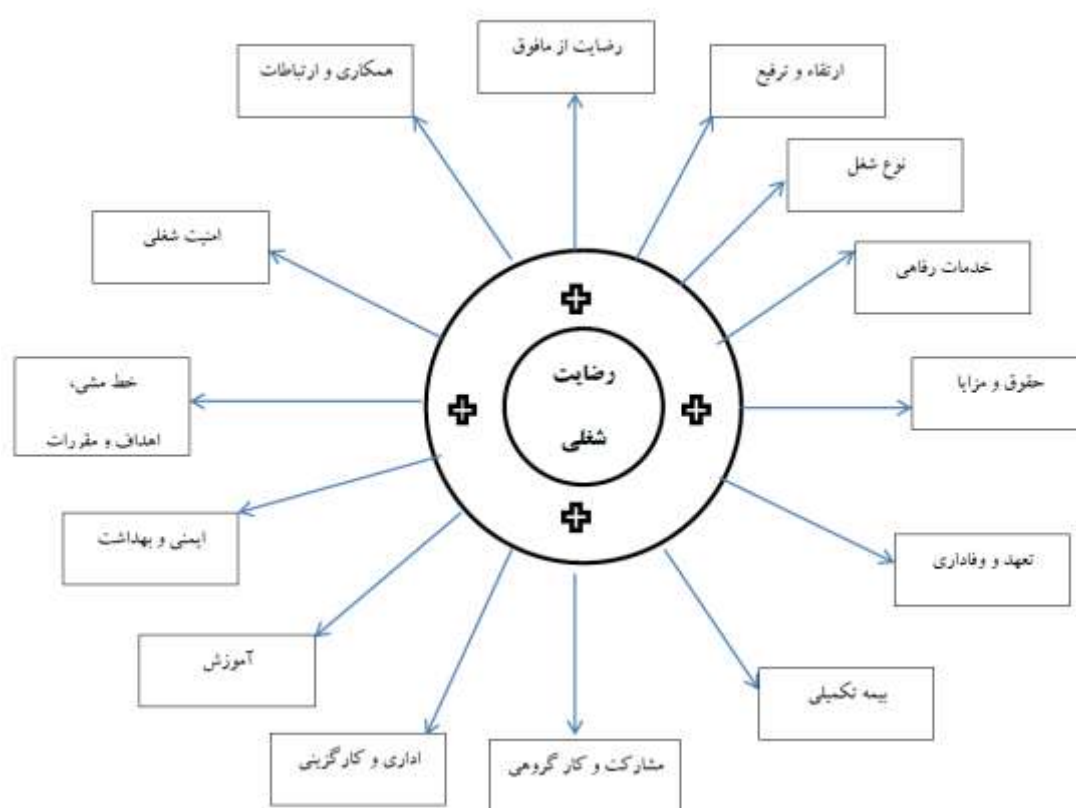
صمیمیت، صداقت، اعتماد، احترام و ارزش نهادن به یکدیگر، همدردی، هم فکری و جوی سالم و دوستانه داشتن و در کنار آن تأمین مالی بودن با اقتصادی سالم، بیشتر حکم فرما باشد فرد در زندگی دچار اعتماد به نفس بیشتر، روحیه‌ای با انگیزه‌تر، حسی زیباتر و مثبت‌تر و افکاری سالم‌تر دارد و سرانجام فرد به عشق خانواده اسیر می‌شود و برای چارچوب خانواده ارزش می‌نهد و در چارچوب ارزش‌ها و عواطف به آن پایبند، مسمم، متعهد و استوار می‌ماند. در زندگی شغلی نیز چنین قانونی پا بر جاست و هر چه محیط دوستانه‌تر، سالم‌تر، صادق‌تر، محترم‌تر، هم فکرت‌ر باشد افراد نیز از این محیط رضایت‌مندتر و در نهایت همه در راه موفقیت آن قدم بر می‌دارند و سازمانی موفق را پایه‌ریزی می‌کنند. سازمانی که جزئی از اجتماع بزرگ است و سرانجام جامعه‌ای سالم و موفق را از آن خود می‌کنند.

شمرهون نیز رضایت شغلی را میزان احساس مثبت یا منفی شخص نسبت به شغلش می‌دانند (شمرهون و همکاران، ۲۰۰۸). از سوی دیگر رضایت شغلی عامل مهم نتایج سازمانی تلقی شده است و در گستره عملکرد شغلی باعث سلامت کارمندان و تداوم کار می‌شود (اسپکتور، ۲۰۰۹). دو نظریه پرداز دیگر بر اساس مطالعه و فراتحلیل ۲۱ هزار و ۹۶۸ تحقیق طی سال‌های ۱۹۷۹-۲۰۰۷ در زمینه‌ی پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی (بر اساس پرسش‌نامه‌ی ارزش‌یابی سازمانی میشیگان) به ارایه‌ی مدلی پرداخته‌اند که متغیرهای مربوط به رضایت شغلی در سه دسته اصلی متغیرهای پیش‌آیند، همبسته‌های رضایت بخش و پس‌آیندهای رضایت شغلی قابل تقسیم بندی می‌شوند که با توجه به شرایط سازمان‌های ایران می‌توان آن را مطابق با محیط بسط داد (باولینگ و هاموند، ۲۰۰۸).



نمودار ۱: مدل تقسیم بندی متغیر های رضایت شغلی ((باولینگ و هاموند، ۲۰۰۸).

و سرانجام رضایت شغلی نتیجه حاصل از چندین مورد و وضعیت قابل سنجش است که در نهایت در کنار هم قرار گرفتن آن‌ها رضایت شغلی نهایی را حاصل می‌کنند. مواردی که بسته به موقعیت مکان و زمان متغیر است و بسته به شرایط موجود متفاوت و در واقع رضایت شغلی متغیر وابسته ایستکه به مولفه های بسیاری وابسته است. مولفه هایی چون حقوق و مزایا، خدمات رفاهی، ارتقاء و ترفیع، رضایت از مافوق، امنیت شغلی ایمنی و بهداشت و آیت‌های دیگری که هر یک بسته به شرایط اضافه یا کم می‌شوند.



مدل ۱: مؤلفه‌های تاثیر گذار بر میزان رضایت شغلی

میزان مطلوبیت و رضایت هر یک از مؤلفه‌های فوق، در میزان رضایت کلی مؤثر است و میانگین همه‌ی آن‌ها با یکدیگر رضایت شغلی کل را می‌سازند. اعداد و ارقامی که می‌توانند برای مدیران موفق و آینده نگر جهت ساز باشند و ضعف و قوت‌ها را از این اعداد و ارقام بظاهر ساده، چنان ماهرانه دریابند که قوت‌ها را قویتر و ضعف‌ها را قوت سازند.

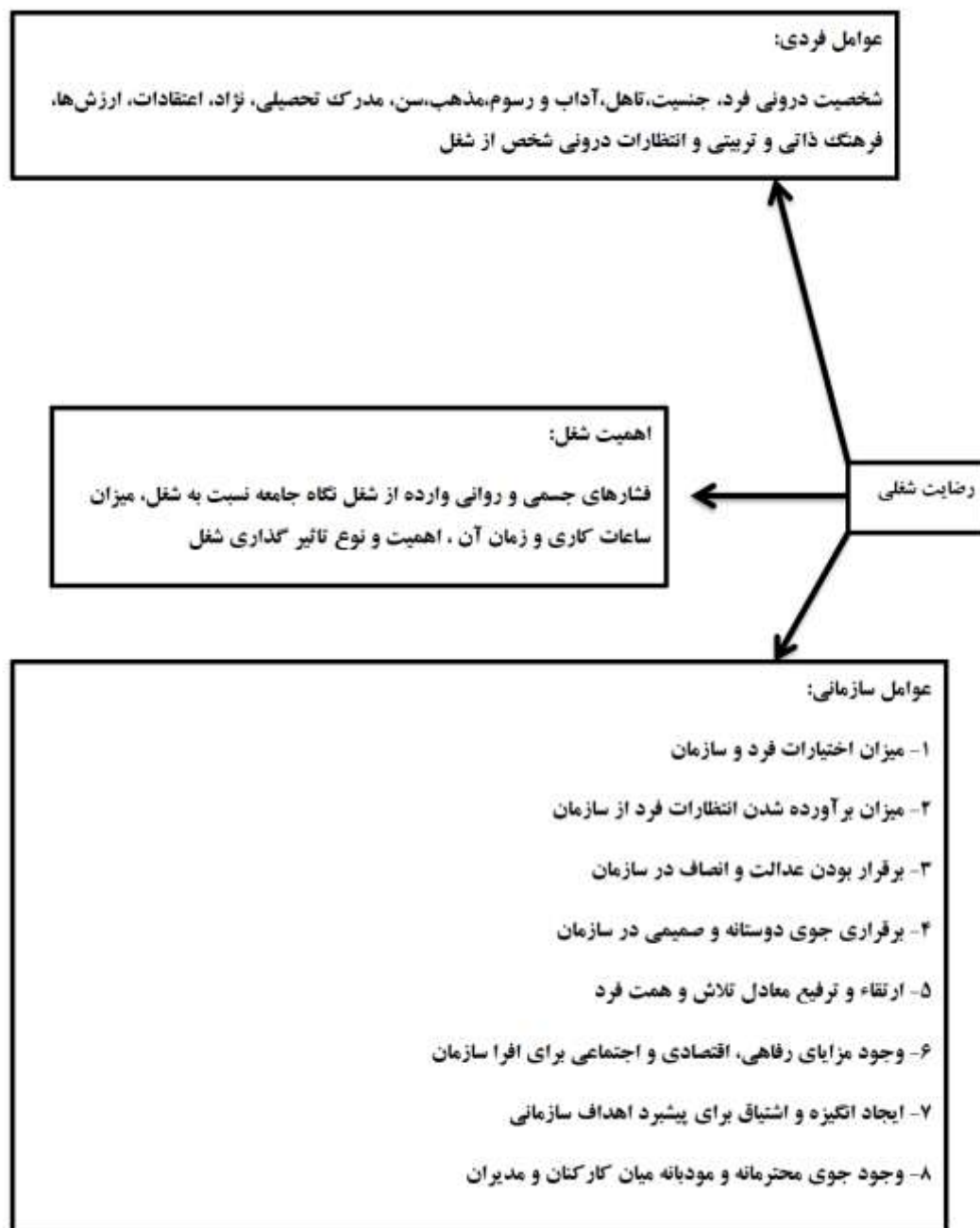
اینست راز این واژه متداول برای مدیران باهوش و کارآمد. آنانی که متمایز از دیگرانند و واژه‌ی نیروی انسانی را چنان قوت بخشیده‌اند که پا فراتر از تکنولوژی نهاده است. رضایت شغلی خود تحت تأثیر عوامل بسیاری است که هر یک به طور مستقیم و یا غیر مستقیم می‌توانند بر این اصل مهم تأثیر گذار باشند.

۱- عواملی که بر گرفته از سازمان، محیط و قوانین متعلق به آن است.

۲- عوامل بر گرفته از خود شخص و خصیصه‌های ذاتی فرد

۳- عوامل ناشی از ماهیت شغل و خواسته‌های آن است

که این عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را به تفکیک در نمودار زیر بیان شده.



نمودار ۲: عوامل موثر بر رضایت شغلی به تفکیک

رضایت شغلی آیتمی است که اگر میزانش رضایت بخش و مثبت باشد فرد را با انگیزه و مسمم در رسیدن به کمال و ترفیع خود و سازمان می‌کند و اگر میزانش منفی و ناخوشایند باشد فرد را از اهداف سازمان دور می‌کند و مسیر آن دو را از



یکدیگر جدا می‌سازد و شاید بتوانند دشمنان خطرناکی برای یکدیگر باشند. امری که باید از آن دوری کرد و آن را برطرف ساخت.

روش تحقیق:

روش نمونه‌گیری:

روش نمونه‌گیری در این مطالعه پرسشنامه و استفاده از جامعه آماری است. پرسشنامه به کار رفته برای این نظر سنجی و در نهایت رسیدن به میزان رضایت شغلی و فرم نظر سنجی به کار رفته، دارای ۱۴ مؤلفه است. مؤلفه‌هایی از قبیل نوع شغل، ارتقا و ترفیع، رضایت از مافوق، همکاری و ارتباطات، امنیت شغلی، خط مشی، اهداف و مقررات، ایمنی و بهداشت، آموزش، اداری و کارگزینی، مشارکت و کار گروهی، بیمه تکمیلی، تعهد و وفاداری و در نهایت، حقوق و مزایا. پس از آن مؤلفه‌ها را در ۵ رنج بسیار زیاد، زیاد، متوسط، بسیار کم و کم برای میزان رضایت از هر یک از مؤلفه‌ها، ارزش گذاری می‌شود و در نهایت یافتن نتایج اثر بخش

داده‌ها و یافته‌های پژوهش

پژوهش حاضر بررسی میزان رضایت شغلی در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان اصفهان است. این سازمان دارای ۱۵۰۰ پرسنل است که از این تعداد ۶۵٪ در سازمان استان و ۳۵٪ در شعب شهرستان‌های استان مشغول به کارند. از این تعداد ۱۳٪ زن و ۸۷٪ کارکنان مردند و از کل کارکنان ۱۵٪ قراردادی و ۸۵٪ رسمی‌اند و اما از لحاظ پراکندگی میزان تحصیلات پرسنل، بیشترین میزان متعلق به مدرک تحصیلی لیسانس با ۴۲٪ است و پس از آن فوق دیپلم با ۲۲٪، فوق لیسانس ۱۷٪، دیپلم ۱۵٪ و در نهایت تحصیلات زیر دیپلم ۴٪ می‌باشند.

پراکندگی سنی شرکت کنندگان: در فاصله‌ی سنی ۲۶ تا ۳۵ سال ۱۰٪، ۳۶ تا ۴۵ سال ۴۱٪ و در نهایت بیشترین پراکندگی متعلق به گروه سنی بالای ۴۶ سال است که رقمی معادل ۴۹٪ را دارا است و پراکندگی مهم دیگری که در رضایت شغلی مهم است میزان سابقه شغلی است که بیشترین آن متعلق به سابقه خدمت بیش از ۲۰ سال است که رقمی معادل ۶۱٪ است چرا که این سازمان سازمانی برآمده از انقلاب است و اکثر کارکنان و پرسنل آن در سالهای آغازین پس از انقلاب به این سازمان پیوسته‌اند که هنوز زمان بازنشستگی گروهی از آنان فرا نرسیده و یا در شرف بازنشستگی هستند. پس از آن پرسنل با سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال بیشترین رقم را از آن خود دارند که معادل ۲۲٪ است. پرسنل با سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال و ۵ تا ۱۰ سال معادل ۶٪ و کمتر از ۵ سال معادل ۵٪ پراکندگی است. دیگر پراکندگی مهمی که در میزان رضایت شغلی افراد نقش بسزایی



دارد. رده شغلی کارکنان و پست سازمانی آنان است و از آنجائیکه کارشناسان با ۴۶٪ بیشترین سهم را از آن خود ساخته‌اند. رضایت آنان در رضایت شغلی کل نقش کلانی دارد. پس از آن کارشناس مسئول با ۲۳٪، تکنسین ۱۳٪، رئیس اداره و شعبات سازمان ۹٪ و پست معاونت و مدیر ۹٪ می‌باشد. موقعیتی که آیتم‌های بسیاری از رضایت شغلی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. و اما از آنجایی که تعداد پرسنل سازمان رقمی معادل ۱۵۰۰ نفر بوده و نظر سنجی از تک تک افراد به سادگی امکان پذیر نیست لذا تعداد جامعه‌ی آماری از فرمول کوکران عددی معادل ۳۸۴٫۱۶ که به طور تقریبی ۳۸۴ نفر به دست آمد که آن را به کل تعمیم داده‌ایم که این عدد با خطای ۵٪ محاسبه گردیده است با استفاده از ارقام زیر جامعه آماری را بدست می‌آوریم و داریم:

تعداد	محل خدمت	تعداد	نوع پرسنل
960	سازمان جهاد و کشاورزی در مرکز استان	195	کارکنان مرد
540	جهاد و کشاورزی شعب و شهرستانها	1305	کارکنان زن
1500		1500	مجموع کل

جدول ۱: طبقه بندی و چیدمان جامعه آماری و پرسنل سازمان جهاد و کشاورزی استان اصفهان

فرمول ۱: فرمول کوکران

$$n = \frac{Nt^2S^2}{Nd^2 + t^2S^2}$$

پژوهش حاضر سعی در بررسی و مقایسه ارزش‌های سازمانی برای مهم‌ترین رکن سازمان که همان نیروی انسانی است دارد و بررسی‌ها می‌تواند این مهم را در کارکنان تقویت و یا تضعیف کند. آن چه می‌تواند به آنان انگیزه‌ی کار و تلاش دهد و هر آن چه می‌تواند این انگیزه را از آنان بستاند.

در تحقیق حاضر آن چه می‌تواند تلاش ما را در جهت رسیدن به سازمانی موفق و سرآمد جهت دهد و سوی تلاش برای موفقیت را تعیین کند بررسی می‌شود. آن چه امری مسلم است آنست که سازمان‌های موفق و بنام دریافته‌اند که هر تکنولوژی و فناوری را می‌توان به آسانی به خدمت گرفت اما نیروی انسانی و کارکنانی توانمند، متفکر و متعهد، ارکانی خریدنی نیستند و حال بایستی با توجه به میزان پراکندگی و مقدار رضایت آنان میانگین رضایت شغلی کلیه پرسنل و در نهایت رضایت شغلی در سازمان را به مرحله تجزیه و تحلیل برسانیم. پرسش‌هایی از این نظر سنجی در خصوص وفاداری و احساس کلی



کارکنان در مورد سازمان و شغلی است که به آنان واگذار شده است. این پرسش‌ها به طور مستقل، برداشت کارکنان در مورد کیفیت زندگی شغلی‌شان را نشان می‌دهد.

یافته ها و نتایج نظرسنجی

مطابق یافته‌های این مطالعه، سطح وفاداری بر پایه و اساس اعتقادی سازمان و مبنای وجودی آن بر می‌گردد چرا که آنانی که از ابتدا به این سازمان پیوستند به اهداف آن باور داشتند و سعی در به اوج رساندن آن. از سوی دیگر در مورد احساس کلی کارکنان نسبت به سازمان و شغل واگذار شده به آن‌ها میانگین ۶۳/۳۴٪ را نشان می‌دهد که این نیز سطح مناسبی از حس مثبت نسبت به سازمان و شغل را در افراد نمایان دارد. به طور کلی بالاترین سطح رضایت در خصوص سهولت ارتباط با مافوق است مهمی که به اساس و پایه و بنیاد این سازمان باز می‌گردد چرا که بر اساس حسن رفاقت، همکاری، هم‌فکری، گذشت، رشادت و صداقت بوده. اصولی که رعایت و وجود آن در هر زمان و هر مکان و هر نهادی ریشه‌ای مثبت بنا می‌کند و پایه‌هایی استوار.

اما کمترین میزان رضایت در باب منصفانه بودن حقوق و مزایا نسبت به سازمان‌ها و کارهای مشابه است مهمی که در زندگی شخصی و در میزان رفاه و آسایش نقش مهمی را ایفا می‌کند و بررسی آن امری لازم است. نارضایتی در مورد حقوق و مزایا و غیر منصفانه بودن آن امریست که در بین کلیه کارکنان عمومیت دارد و مختص گروه خاصی نیست.

در باب نارضایتی از ارتقاء و ترفیع نتایج حاکی از تعلق بیشترین سهم به شایسته سالاری در ارتقاها و انتصابات و امکان رشد و ارتقای شغلی برای همگان باز می‌گردد و این نارضایتی در میان پرسنل رسمی بیش از قراردادی‌ها، مردان بیش از زنان و تحصیل کردگان دانشگاهی لیسانس به بالا بیش از سایرین است و مشاغل کارشناس و یا کارشناس مسئول بیشتر از دیگران اند و این تفاوت‌ها تا حدی طبیعی است چرا که دارندگان تحصیلات عالی و پرسنل رسمی بیش از دیگران شایستگی ترفیع و ارتقا دارند.

در باب بیمه‌ی تکمیلی بیشترین نارضایتی از کیفیت خدمات ارائه شده است و در خصوص نارضایتی از آموزش انتقاد کارکنان بیشتر به یکسان نبودن فرصت‌های سازمان در دوره‌های آموزشی و عدم عدالت در فرصت‌های آموزشی از جانب نیروهای با تحصیلات زیر دیپلم است و اما در نارضایتی از خدمات رفاهی بیشتر شامل حال تکنسین‌ها و کارشناسان می‌شود و آنان اعتقاد بر این دارند که در توزیع خدمات عدالت باید و شاید رعایت نمی‌شود.



در نهایت از مقایسه میانگین رضایت شغلی کارکنان در ۱۴ مؤلفه قابل بررسی در تحقیق حاضر و از طرفی تعیین مقدار سطح معنی داری آن‌ها و میزان خطا در هر یک از ۶ مقایسه زیر به نتایج مؤثری می‌توان رسید.

جدول ۲: میزان سطح معناداری ۶ مولفه رضایت شغلی

رضایت شغلی کارکنان بر اساس	خطا MS	خطا SS	سطح معناداری
پست سازمانی	۰/۰۱۲	۰/۸۵	۰/۰۹
سابقه کار	۰/۰۵۵	۰/۷۷	$۰/۰۸۸ \approx ۰/۰۹$
نوع خدمت (رسمی یا قراردادی)	۰/۰۰۲	۰/۰۵۶	۰/۰۴
میزان تحصیلات	۰/۰۰۹	۰/۶۷	۰/۰۸
جنسیت	۰/۰۰۲	۰/۰۵۶	۰/۰۴
گروه سنی	۰/۲۶	۱/۱	۰/۰۶

از جدول فوق و میزان سطح معناداری چنین بر می‌آید که چون سطح معناداری رضایت شغلی کارکنان بر اساس پست سازمانی، سابقه کار، میزان تحصیلات و گروه سنی همه و همه از $۰/۰۵$ بزرگترند لذا میان این سطح از رضایت شغلی و آیت‌های قیاس‌آور تحصیلات، سابقه کار، گروه سنی و پست سازمانی هیچ رابطه معناداری وجود ندارد. اما از آن جا که سطح معناداری میزان سطح رضایت شغلی پرسنل بر اساس نوع خدمت (قراردادی یا رسمی) و جنسیت رقمی معادل $۰/۰۴$ است رقمی که از $۰/۰۵$ کوچکتر است لذا میان رضایت شغلی و نوع خدمت و جنسیت رابطه معناداری وجود دارد و با هم در ارتباطاند.

رابطه رضایت شغلی افراد با خصیصه‌های فردی و شغلی

از آنجائیکه رضایت شغلی افراد بسته به شرایط سنی، میزان کار فرد در سازمان، جنسیت، پست سازمانی، میزان تحصیلات و نوع خدمت اوست و هر کس از هر آیتمی یکی از شرایط را داراست و برای رضایت هر کس تنها مدرک تحصیلی و یا سن و یا ... ملاک ارزش گذاری نیست لذا رضایت نهایی از اجتماع تمام آن‌ها حاصل می‌شود و از آن جا که میزان رضایت



شغلی افراد در نظر سنجی بر اساس درصد بیان شد. میانگین رضایت شغلی هر فرد را می توان بر اساس رابطه زیر به دست آورد.

اگر

میانگین رضایت شغلی در سازمان بر اساس میزان تحصیلات = X_1

میانگین رضایت شغلی در سازمان بر اساس پست سازمانی = X_2

میانگین رضایت شغلی در سازمان بر اساس جنسیت = X_3

میانگین رضایت شغلی در سازمان بر اساس سابقه شغلی = X_4

میانگین رضایت شغلی در سازمان بر اساس گروه سنی = X_5

میانگین رضایت شغلی در سازمان بر اساس نوع خدمت = X_6

در نهایت خواهیم داشت رضایت شغلی نهایی (X) چنین بدست می آید .

$$X = (X_1 \times X_2 \times X_3 \times X_4 \times X_5 \times X_6 \dots X_n)^{\frac{1}{n}}$$

نتیجه گیری و پیشنهادات

از آنجا که هدف هر تحقیق یافتن نتیجه و راهکاری مناسب برای پیشبرد اهداف است لذا بررسی های فوق چنین نتیجه می دهد که: بیشترین رضایت سازمانی از وفاداری کارکنان است که سطح بالایی را دارد و پس از آن احساس کل کارکنان نسبت به سازمان و شغل خویش است و این رضایت بیشتر از آن پرسنلی با گروه سنی بیش از ۴۶ است، رقمی معادل با ۵۵٪. و همچنین رضایت شغلی افراد با سابقه کار بالای ۲۰ سال رقمی معادل ۵۴٪ که بعد از افراد با سابقه بین ۵ تا ۱۰ سال بیشترین میزان است دو آیتم و رقمی که رابطه بسیار نزدیک و مهمی با یکدیگر دارند که هر دو نشان از مبنای اعتقادی پرسنل اولیه سازمان دارد و نشان میدهد که هر کاری که با رضایت قلبی و اعتقاد درونی پرسنل همراه باشد گامی مهم در موفقیت سازمان دارد.

و در نهایت سهولت ارتباط با مافوق میزان بالایی از رضایت را از آن خود دارد. همه اینها نشان از محیطی سالم، دوستانه، محترمانه دارد که نقطه قوت بسیار ارزشمندیست.



و اما منصفانه بودن حقوق و مزایا، شایسته سالاری و عدالت در فرصت های آموزشی و کسری خدمات بیمه تکمیلی همه و همه عدم رضایت کارکنان را در پی دارد. نقاط ضعفی که با مدیریت صحیح، شناخت توانایی ها، مهارت ها و استعدادها و به تبع آن برگزیدن شایسته ها و قرار دادن هر کس در جایگاه مناسب و موثر بدور از ارتباطات شخصی.

و به نظر می رسد که شایستگی و قابلیت های شغلی افراد رابطه نزدیکی با میزان تحصیلات ندارد هر چند که وجود آن تا حدی امری لازم و ضروری است. و شاید بتوان با قرار دادن افرادی واجد شرایط در موقعیت مشابه و در سرانجام کار با ارائه بهترین عملکرد و راهکار از افراد فرد شایسته را شناسایی کرد. چرا که مهارت، قدرت، تفکر در عمل ظاهر شود نه در سخن. و در فرجام تحقیق یافتیم که از ۶ آیتم مقایسه رضایت شغلی، تنها میان نوع خدمت و جنسیت با رضایت شغلی رابطه معنا داری برقرار است و آیتم های دیگر ارتباط با مفهومی برقرار نمیکنند. و این می تواند با عدم شایسته سالاری ارتباط مستقیم و معناداری داشته باشد. که با رفع آن می توان معایب بسیاری را رفع کرد.

منابع و ماخذ

هومن، حیدر علی، " تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی " (چاپ اول) تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۸۱.
دیویس، کیت و نیواستروم، جان (۱۳۷۷) رفتار انسانی در کار: رفتار سازمانی (ترجمه محمد علی طوسی). چاپ چهارم، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
کریتنر، رابرت، کنیکی، آنجلو (۱۳۸۶) مدیریت رفتار سازمانی ترجمه (ترجمه علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده. چاپ دوم، انتشارات و پخش کتاب پویش.
کتاب آمار و کاربرد آن در مدیریت (دکتر عادل آذر و دکتر منصور مومنی).

منابع انگلیسی:

Bowling, N.A., and G.D. Hammond (2008); A Meta-analytic examination of the construct validity of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale, *Journal of Vocational Behavior*, V.73:63-77

Nagy, M.S, "What to do when you are dissatisfied with job satisfaction scales: A better way to measure job satisfaction", Radford University, 1996.

Shrivastava, A. & Purang, P. (2009). Employee perception of job satisfaction: Comparative study on Indian banks, *Asian academy of management journal*, 14

Spector P.E. (1997); *Job Satisfaction*, Thousand Oaks, CA: Sage publications, Inc.

Spector P.E. (2006); *Industrial and Organizational Psychology: research and Practice*. 4th New York: Wiley.

Wright, T. A. (2006); The emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research. *Journal of Management History*, 12, 262-277.

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی



مقاله نویسی علوم انسانی



اصول تنظیم قراردادها



آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقاله