بررسی رضایتمندی شغلی درباره عوامل اقتصادی - اجتماعی و جمعیتی؛ مطالعه موردی یکی از سازمان‌های استان فارس

محمدکریم منصوریان

دانشیاری، جامعه‌شناسی دانشگاه شیراز

عبدالعلی لهساپی زاده

استاد رییش، جامعه‌شناسی دانشگاه شیراز

چکیده

موضوع این مقاله بررسی رضایتمندی شغلی کارکنان یکی از سازمان‌های اداری استان فارس است. برای این منظور، در این مقاله این نکته مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است که افراد با خصوصیات قدرت انگیری و موقعیت‌های اقتصادی - اجتماعی متغیر در جریان کار تا چه اندازه با همیستگی دارند؛ تا چه حد مسئولیت‌پذیر می‌باشنند؛ به چه منظور در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌کنند و به چه میزان نسبت به شغل خود بیگانه هستند. سپس تأثیر مجموعه‌ای از عوامل بر رضایتمندی کارکنان در سازمان بررسی شده است. درآمدهای پژوهش ابتدا تأثیر متغیرهای واسطه‌ای (همیستگی گروهی، مسئولیت‌پذیری،...) بر متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفت. روش تحقیق، پیمایش و جامعه‌آماری کلیه کارکنان یکی از سازمان‌های استان فارس بود. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آماری پیشرفته (تحلیل واریانس و رگرسیون چند متغیره) استفاده شد.

براساس آنالیز، متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها تأثیر مثبت و زیادی بر رضایتمندی شغلی داشته. همچنین، هر چه بیگانگی از کار و حیاتدر سازمان بیشتر بوده، رضایتمندی شغلی کاهش یافته است. بنابراین، تأثیر بیان پذیر و متغیر وابسته رابطه مثبت و معنادار وجود داشته است. هر چه فرد از همیستگی گروهی بالاتری در سازمان برخوردار بوده، از شغل و سازمان خود راضی تر بوده است. متغیرهای مستقل (مانند سن، جنسیت...) به طور مستقیم رابطه معنی‌داری با متغیر وابسته نشان نداده‌اند.

اما در متن‌خوانی‌ها بکار دیگر در سازمان و نگرش نسبت به عملکرد سازمان با رضایتمندی شغلی رابطه معنی‌داری داشته‌اند.

واژگان کلیدی: رضایتمندی شغلی، همیستگی گروهی، مسئولیت پذیری، از خود بیگانگی، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعهد سازمانی.
مقدمه

بررسی میزان رضایتمندی شاغلان در سازمان‌های اداری، از مباحث اصولی در رشته‌های تخصصی جامعه‌شناسی کار و شغل، روان‌شناسی سازمانی و مدیریت اداری است. هر کدام از این علوم، به‌طور مربوط به رضایتمندی شغلی در سازمان‌های اداری را از زاویه‌ای خاص مورد بررسی قرار می‌دهند. آنچه در بحث هم‌های رشته‌ها، برای رضایتمندی شاغلان، مشترک می‌باشد، این است که همبستگی گروهی در سازمان (کورمن ۱۳۷۶)، یگانه‌ای نبوند با سازمان و محیط کار (دیمیترووا ا و آگو ۱۹۹۴)، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها (آگو ۱۹۹۴)، و مسئولیت‌پذیری و تعهد سازمانی (کارستین ۱۹۹۲) از عوامل اصلی رضایتمندی شغلی است که مجموعه آنها شخص مفید در یک سازمان اداری را به وجود می‌آورد.

هدف از این پژوهش تجزیه و تحلیل این نکته است که افراد با خصوصیات فردی، انگیزه‌ای و موقعیت‌های اقتصادی - اجتماعی متفاوت در جریان کار تا چه اندازه با دیگران همبستگی دارند، تا چه حد مسئولیت‌پذیر می‌باشند، به چه مقدار در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌کنند و به چه میزان نسبت به شغل خود یگانه‌ی هستند. سپس تأثیر مجموعه این عوامل بر رضایتمندی خود در سازمان چقدر است.

برای انجام پژوهش حاضر، یکی از سازمان‌های استان فارس در نظر گرفته شد، به این امید که از طریق این پژوهش بتوان به یک گویی تحقیقاتی معیار، جهت بررسی سایر اداره‌ها و سازمان‌های موجود در استان فارس رسید.

مروری بر پژوهش‌های پیشین

الف. تحقیقات انجام شده در داخل کشور

چون تعداد تحقیقات انجام گرفته در داخل محدود است، لذا مجبوریم که ترتیب زمانی در انجام تحقیقات را مبنای قرار بدهیم. یکی از تحقیقات پیشگام در زمینه رضایتمندی شغلی در

بررسی رضایتمندی شغلی...

ایران، پژوهش عباس زاده است (۱۳۴۹). حاصل بررسی‌های این پژوهش نشان داده است که درصد معلمان شغل خود را دوستان دارند. در تحقیق مذکور ۴۲ درصد معلمان از روی علاقه به شغل معلمی روی آوردند.

نتایج تحقیق سامانی نشان داده است که اگر کارکنان نسبت به شرایط موجود و نگرش آن درباره شرایط مطالوب در زمینه امکانات رفاهی، حقوق و مزایا، پیشرفت و ترقی شغلی و قوانین و مقررات تفاوت زیادی وجود دارد و در نتیجه رضایت از این ابعاد پایین بوده است از دیگر نتایج بسیار معنی‌دار پژوهش سامانی این است که این انتظارهای کارکنان از شرایط مطلوب و شرایط موجود در زمینه‌های شیوه مدیریت، آزادی در کار و تفویض اختیار، فاصله کمتری وجود دارد و در نتیجه رضایت از این ابعاد بالاتر بوده است (سامانی ۱۳۷۰، صص ۳۳-۳۷).

حاصل پژوهش مرتضوی نشان داده است که کارکنانی که شیوه مدیریت را "پدربانه" درک می‌کندند، در مقابل آنان که شیوه مدیریت را "خودکامه" می‌دانند، رضایت شغلی بیشتری دارند مرتضوی افراد سایر متغیرها نظیر جنس، تحصیل و وضعیت استفاده و وضع تأهل را نیز در این پژوهش نشان داده است (مرتضوی ۱۳۷۲، صص ۲۱-۵). پژوهش عباسی نشان داده است که این هسته کنترل و رضایت شغلی رابطه مثبتی وجود دارد. همچنین، زنان در مقایسه با مردان از هسته کنترل درونی و در نتیجه رضایت شغلی بیشتری برخوردار هستند (عباسی ۱۳۷۳).

آخرین پژوهشی که در زمینه رضایت شغلی در ایران سراغ دارد، مربوط به رستمی هواورق تحت عنوان "پرسی عوامل اجتماعی مؤثر بر از خود بیگانگی از کار و رضایت شغلی کارگران" و تهیه کننده شیوه‌های اول و دوم سیمای جمهوری اسلامی ایران است. در این پژوهش، میزان تأثیر گذاری عوامل و متغیرهای مستقل نظر سن، جنس، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، سابقه کار و روابط دوستانه بر رضایت شغلی سنجیده شده است. یکی از نتایج جالب این پژوهش این است که هر چه افراد با کار خود بیشتر احساس بیگانگی کنند، ناراضی بودن آنها از شغلشان بیشتر می‌شود. بین سابقه کار و بیگانگی از کار رابطه معنی‌دار مثبتی وجود دارد. از دیگر نتایج این تحقیق این است که میزان رضایت شغلی پاسخگویان از گروه "توزیع به‌نهنار" پیروی می‌کنند.
ب. تحقیقات انجام شده در خارج از کشور

"گرونبرگ" در پژوهش خود تحت عنوان "کارگر خرسند: تحلیل تفاوت‌های آموزش و شغلی در تبعیض رضایت" شغلی به این نتیجه رسیده است که هم عوامل بیروانی و هم عوامل دروی در ایجاد رضایت شغلی تأثیر گذاشته و نیز میزان تأثیرگذاری عوامل دروی بر رضایت شغلی بیشتر است. در این پژوهش بین کارکنان سطح مختلف شغلی از نظر ارزش گذاری با پاداشهای دروی، رابطه معنی‌داری مشاهده شده است (گرونبرگ، 1980، صص 247-171).

"بُورگ" در پژوهش، جالب‌خود تحت عنوان "رابطه بین همیشه جنبه‌های کار و رضایت شغلی" نشان داده است که بین درجه‌های همیشه و رضایت از نفس کار، همکاران و شرکت، رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد (بُورگ، 1991، صص 91-918).

پژوهش دیگری با عنوان "فشار سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد سازمانی: به کجا خواهیم رفت؟" توسط "سولیوان" و بُهگاگات 2 آنجام گرفته است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که فشار شغلی و رضایت شغلی با هم ارتباط معتبر دارند همچنین رضایت شغلی را عواملی همچون مشارکت در تصمیم‌گیری، تنواع مهارت و ایفای آیا کار، مشروط به خواسته‌های نظارت هستند. نه، تحت تأثیر قرار می‌دهد (سولیوان و بُهگاگات، 1992، صص 376-367).

آگو و همکاران در پژوهشی به این نتیجه رسیده‌اند که رابطه رضایت‌مندی شغلی با متغیرهای فرصت‌ها، ابهام نقص، تعاضب نقص‌ها، اکثریت در نقص‌ها، عادی کردن جریان کار و بالا رفتن تأثیرگذاری متغیر است و بقیه متغیرها از هر سه دسته رابطه‌ای مثبت با رضایت‌مندی شغلی دارند (آگو و همکاران، 1993، صص 25-1007).

در پژوهش خان "دیمیرتوووا" تحت عنوان "کار، تعهد و از خود بیگانگی"، نشان داده شده که چگونه در جوامع ماروا صنعتی در اختلالات کار تغییراتی حاصل کرده است (دیمیرتوووا، همان، صص 211-202).

تغییرات تکنولوژیک در محیط کار روز به روز بر میزان بیگانگی افراد نسبت به محیط کار و حاصل کار می‌افزاید. آگاهی افراد از فاصله کار در سازمان‌ها کمتر می‌شود. هر چه می‌گذرد بر میزان تخصصی شدن و ساده‌تر شدن فاصله کار افزوده می‌گردد، در نتیجه مستعملان نسبت به

محیط کار بی‌گانه‌تر می‌شود. میزان سلسله مراتبی بودن رابط‌های درون سازمانی شدیدتر می‌گردد که خود از عوامل اصلی از خود بی‌گانگی است. تکنیک‌های جدیدی که در سازمان‌ها به خدمت گرفته شده، محیط کار را برای استفاده کنندگان بی‌معنی‌تر می‌کنند. هر چه تمرکز گروهی در محیط کار روابط بیشتری یافتد و در نتیجه برنامه‌ریزی‌های سازمانی متمرکزتر شود، بر میزان از خود بی‌گانگی کارکنان سازمان افزوده می‌شود. در قبیل نظام سازمانی، کارکنان کمتر می‌توانند با فرآیند کلیه انتقادات انتقاد کنند. در نتیجه از خود بی‌گانگی آنها در طول زمان بیشتر می‌شود.

آخرین پژوهشی که مورد بررسی قرار گرفته، مربوط به "هویت و دیگران" است، تحت عنوان "رابطه بین فردگرایی - جمع‌گرایی و رضایت شغلی" این تحقیق در بین برخی از یافته‌های عملی از 115 میلیون کارمند و کارگر 650 شرکت مربوط به 45 کشور استفاده کرده است. نتایج این مطالعه نشان داده است که افراد متعلق به کشورهای جمع‌گرای احساس رضایت شغلی بیشتری دارند. کارمندان و کارگران کشورهای فردگرای، بیشتر از روابط بین فردی با همکاران خود، احساس عدم رضایت می‌کنند. (هنری و دیگران، 1995).

قصه ۲۸۲-۲۸۳.

به طور کلی در یک آزمایش عمومی از پژوهش‌های موردنظر شده در این مقاله، ضمن ارج نهادن به نتایج به دست آمده از آنها، بايد اذعان کرد که تقیص‌های اساسی آنها یک بعیدتر بودن تحلیل‌هاست. در جنس پژوهش‌های باید با دید نسبتا جامع به ابعاد مختلف رضایتمندی شغلی تغییر گردد. در واقع تحقیقات پیشین در کدام این جنبه از معیارهای اساسی در یک سازمان را بررسی کردند. آنچه در پژوهش‌های سازمانی لازم و ضروری است ابعاد چهارگانه همبستگی گروهی، احساس بی‌گانگی تکردن، مسئولیت پذیری و مشارکت در تصمیمات‌گیری دارد در یک سازمان است که استفاده شوندگان را به عنصر رضایتمندی در سازمان تبدیل می‌کند. عوامل متعددی می‌توانند بر یک چهار عنصر تأثیر مثبت و منفی بگذارند که از طریق برنامه‌ریزی چارچوب نظری نسبتا جامع با الگوی خاص و استنتاج اصول بسیئی می‌توان به فرضیه‌های قابل آزمونی رسیده که حاصل آن معنی‌دار بودن یا نبودن روابط بین متغیرها مورد نظر خواهد بود.

1. Hui et al.
چارچوب نظری

با توجه به بحث‌های نظری رایج و پژوهش‌هایی که اشاره شده می‌توان گفت که، برای بوجود آوردن کارگر یا کارمند راضی در یک سازمان، فرآیند پیچیدگی رخ می‌دهد که در آن نخست شخص یا یک گروه در سازمان همبستگی داشته باشد. دوم اینکه بی‌گانه نسبت به کار و سازمان ناشاد، سوم اینکه شخص در سازمان احساس مسئولیت کند و نسبت به سازمان و شغل خود تهدید داشته باشد؛ چهارم اینکه احساس کننده در تصمیم‌گیری‌های سازمان مشارکت داده می‌شود و از نظرشان او در فرآیند کار استفاده می‌شود. این دو خود بی‌گانگی و احساس مشترک در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، بررسی و توصیه‌گری خودرو – انجیل‌نگر و در نهایت موقعیت‌های اقتصادی - اجتماعی شخص در سازمان ایست. به دیگر سخن در این مسئله، پژوهش حاصل متعلق‌های مستقل فردی و اقتصادی - اجتماعی از طریق متغیرهای وابسته‌ای همبستگی گروهی، مسئولیت پذیری، عدم از خود بی‌گانگی و مشترک در تصمیم‌گیری‌ها بر متغیر وابسته پژوهش بعنی رضایتمندی شغلی اثر می‌گذاردند و در مجموع رضایتمندی شغلی فرد در سازمان را معین می‌کند. نمودار بک، اگر نظر پژوهش حاصل را ترسیم کرد. در این پژوهش براساس الگوی نظری ترسیم شده، اصول یا قضاوت‌های بی‌تهی یا زیر می‌توانند وجود داشته باشند:

1. هر چه سطح همبستگی گروهی فرد در سازمان بالاتر باشد، میزان رضایتمندی شغلی او در سازمان بهتر است، و بر عکس.
2. هر چه فرد در سازمان مسئولیت پذیرتر باشد، رضایتمندی او از شغلش بیشتر خواهد بود و بر عکس.
3. هر چه میزان عدم از خود بی‌گانگی شخص نسبت به کار و محیط در سازمان بالاتر باشد، رضایتمندی او از شغلش در سازمان بیشتر خواهد بود، و بر عکس.
4. هر چه مشارکت فرد در تصمیم‌گیری‌های سازمانی بیشتر باشد، میزان رضایتمندی او از شغل و سازمان بیشتر خواهد بود و بر عکس.

1. Axiomatic Propositions
در این تحقیق دو دسته فرضیه ۱ استنتاج می‌شود. دسته نخست فرضیه‌هایی که بین متغیرهای مستقل و متغیر ویژه به صورت مستقیم برخورد است. دسته دوم فرضیه‌هایی که بین متغیرهای واسطه‌ای و متغیر ویژه بیان شده است. به نمونه‌هایی از این فرضیه‌ها توجه کنید:

نمودار شماره ۱. رابطه بین متغیرهای مستقل، واسطه‌ای و ویژه (رضایتمندی شغلی) در سازمان اداری

1. Hypotheses
1. میزان همبستگی گروهی، رابطه مثبت و معنی‌داری با رضایتمندی شغلی دارد.
2. میزان منسوالیت پذیری در سازمان، رابطه معنی‌داری با رضایتمندی شغلی دارد.
3. عدم از خود پیگیریگری، رابطه مثبت و معنی‌داری با رضایتمندی شغلی دارد.
4. به نظر می‌رسد بین مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها در سازمان و رضایتمندی شغلی رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.
5. به نظر می‌رسد بین سرمایه‌گذاری در یک سازمان و رضایتمندی شغلی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

ضمناً بین متغیرهای مستقل و وابسته‌ای هم رابطه‌ها را می‌توان سنجید برای نمونه:
1. بین تغییرات مثبت نسبت به عملکرد سازمان و منسوالیت پذیری شخص در سازمان رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد.
2. به نظر می‌رسد که میزان پیگیری‌ها از کار برای مردان بیش از زنان است.
3. به نظر می‌رسد که بین میزان سن و همبستگی گروهی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

در نهایت، در مورد هر تغییر رابطه‌ای هم می‌توان رابطه‌ها را به شیوه فرضیه‌ای سنجید. برای نمونه:
1. میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های شغلی مثبت با میزان منسوالیت‌پذیری فرد دارد.
2. بین میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و از خود پیگیری رابطه‌ای معکوس وجود دارد.

روش تحقیق

روش مورد استفاده در این پژوهش، از نوع "پیمایشی" 1 بوده است. اطلاعات با استفاده از تکنیک پرسشنامه گردآوری شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان پیکر از سازمان‌ها در استان فارس بوده است که بر اساس آمار رسمی این اداره 435 نفر کارشناسی، 40 نفر کارمند و 15 نفر کارکنان بخش خدمات می‌باشند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS، با استفاده از تکنیک‌های آماری، تجزیه و تحلیل واریانس و رگرسیون چند متغیره انجام شده است.

1. Survey
در این تحقیق، متغیر وابسته "رضاپذیری شغلی" است که منظور دریافت پاداش‌های درونی، یپروئی و عمومی برای شخص مستخدم است. در این زمینه شخص بايد از دستمزدها، محبیت کاری، میزان پیشرفت در سازمان، تسهیلات کاری و امثال آن راضی باشند تا نسبت به شغل خود احساس رضایت کند.

"متغیرهای واسطه" یا در این پژوهش به چهار دسته تقسیم شدهند:

1. همبستگی گروهی
منظور از همبستگی گروهی، میزان انسجام فرد است با دیگر افراد در سازمان و در انجام کارهای خود در صورت لزوم به دیگران رجوع می‌کند و در صورت نیاز دیگران به او دارای رفع مسائل و مشکلات سازمان به آنها کمک می‌کند.

2. مسئولیت پذیری
هنگامی که صحبت از مسئولیت پذیری به میان می‌آید، منظور تعهدکاری، احساس تکلیف و وجود کاری شرکت است. در سازمان در این زمینه بايد دیده شود که شخص در وظایفی که به عهده‌اش گذاشته شده تا چه اندازه حاضر به صرف انرژی است و تا چه اندازه احساس می‌کند که در بروز مشکلات از منافع انفرادی خود گذشته می‌کند.

3. عدم بیگانگی
در زمینه با عدم بیگانگی، نگرش شخص را نسبت به خود، فاقدین کار و نسبت به دیدگاهان می‌سنجیم. اینکه شخص تا چه اندازه خود را در تاثیر گذاری بر محبیت کاری مؤثر می‌داند، تا چه اندازه آگاهی از روند و نتایج کار دارد و بالاخره دیدگاه او را چگونه ارزیابی می‌کند.

4. مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها
منظور شرکت در بحث‌ها، جلسات، رفع مشکلات سازمانی و نحوه کسب تکلیف از سرپرستان در واحدها می‌باشد.

1. Intermediate Variables
در این پژوهش از متغیرهای مستقل زیر استفاده شده است:

1. سین: منظور از سن تعداد سال‌های کامل است که از زمان تولد فرد گذشته است.
2. جنس: منظور از جنس زن و مرد بودن است.
3. مدرک تحصیلی: منظور دوره‌ای است که شخص تحصیلات خود را به پایان رسانده است و می‌تواند بی‌پایان باشد.
4. مدیر دفتر: منظور تعداد سال‌های کامل شغلی شخص در سازمان با سابقه‌شان دیگر است.
5. شغلی فعالی: منظور پست سازمانی است که شخص در زمان تکمیل گردیدن پرسشنامه در سازمان انجام کرده است.
6. درآمد: منظور مقدار پول دریافتی ماهانه شخص در ازای ارائه خدماتی است که در سازمان دارد.
7. تیم‌یابی به کار دیگر در سازمان: منظور ترجیح دادن شغل دیگر نسبت به شغل فعلی خود در سازمان است.
8. تیم‌یابی به کار در سازمان دیگر: منظور ترجیح دادن سازمان دیگر به سازمان فعلی و شامل دیدگاه در آن است.
9. نگرش نسبت به عملکرد سازمان: منظور از گریز از اعتقاد فرد نسبت به پدیده عملکرد سازمان است که دیده ارزشی رشد عملکرد سازمان، ثابت بودن و یا کاهش عملکرد سازمان نشان می‌دهد.

یافته‌ها

قسمت نخست. تحلیل در مدت‌های
در این قسمت، تأثیر بر یک از متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته (همبستگی گروهی، مسئولیت پذیری، از خود بیگانگی و مشترک در تصمیم‌گیری) و متغیرهای وابسته (رضایت‌مندی شغلی) به منظور آزمون فرضیه‌های حقیقی، مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. در تجزیه و تحلیل روابط بین متغیرها از روش آماری تجزیه و تحلیل پراش (واریانس) استفاده شده است. میزان قدرت همبستگی بین متغیرهای مورد آزمون توسط آماره ETA² مربع آن (E2) اندیشه‌گری می‌شود. مربع آن درصد تغییرات در متغیر وابسته را به علت تأثیر متغیر مستقل نشان می‌دهد. با این حال، ابن آماره، اشاره بر بودن همبستگی قوی بین متغیر
بررسی رضایتمندی شغلی...

مصطلح، واسطه‌ای و وابسته است.

جدول شماره 1 سطح معنی‌داری و مربی اتاق رایگی متغیرهای مستقل، واسطه‌ای و وابسته نشان می‌دهد. براساس یافته‌های این جدول فقط دو متغیر "میزان مشارکت" و "نگرش کارکنان نسبت به روند عملکرد سازمان" در سطح بالایی معنی‌دار بوده‌اند. متغیر مستقل "تیماری به کار دیگری در سازمان" در سطح 0.01 = α با اتای بیشتر ضعیفی با میزان رضایتمندی شغلی مرتبط بوده است. بقیه متغیرهای مستقل رابطه و همبستگی معنی‌داری با میزان رضایتمندی شغلی نداشتند. بر اساس یافته‌های جدول شماره 1 همبستگی معنی‌داری در سطح (0.001) و مثبت و قوی (0.33) (ETA^2 = 0.13) بین میزان مشارکت و رضایتمندی از شغل وجود دارد. از طریق مربع اتاق نشان می‌دهد که حدود نیمی از تغییرات در نمره‌های رضایتمندی شغلی تحت تأثیر این متغیر بوده است. این هر چه میزان مشارکت کارکنان در امور مختلف در سازمان زیادتر می‌شود در نتیجه میزان رضایتمندی از کار و شغل و محبوبیت کار خواشی را پایین می‌آورد (رجوع شود به جدول شماره 2).

آهناپی که عملکرد سازمان را بالنده و روبه رشد دی‌دِن‌داند، و نگرش مثبت نسبت به کل سیستم داشته‌اند، دارای رضایتمندی شغلی بالایی بوده‌اند. به عکس آهناپی که پویایی لازم و بالنگی کافی را در روند کارکردها سازمان در سال‌های اخیر ندیده‌اند، به نظر آنها در مجموع عملکرد سازمان با ثابت بوده و یا رشدی نداشته‌اند، از کار و فعالیت خود در سازمان نیز رضایت کمتری داشته‌اند. تفاوت میزان رضایتمندی شغلی بین گروه اول و دوم از نظر آماری معنی‌دار بوده (p = 0.001) و رابطه مثبت نسبتاً قوی (18/11 = 0) را نشان می‌دهد (نگاه کنید به جدول شماره 3).

کارکنانی که از شغل و کار فعالیت در سازمان راضی بوده و آن را مناسب لیاقت، شایستگی، تحصیلات، سابقه کار و... خود می‌دانسته از محبوبیت کار و شغل کار رضایتمندی بیشتری نسبت به سایرین داشته‌اند. یافته‌های این تحقیق این فرضیه را تایید می‌کند. ویلی سطح معنی‌داری آن از نظر آماری پایین است (7/0/0 = X) و رابطه نسبتاً ضعیفی را نشان می‌دهد (ETA^2 = 0.5) (نگاه کنید به جدول شماره 4).

براساس فرضیه تحقیق، مسئولیت‌پذیری یا تعهدکار تأثیر مستقیم بر رضایتمندی شغلی دارد. یافته‌های بررسی فعلی این فرضیه را حمایت می‌کند. چنان که یافته‌های جدول شماره 1 و جدول شماره 2 نشان می‌دهد مربی اتاق برای با 39/1/1 می‌باشد. به بیان آماری، حدود 34 درصد از تغییرات در رضایتمندی شغلی تحت تأثیر این متغیر می‌باشد که در سطح معنی‌داری بسیار
میزان رضایتمندی شغلی کارکنانی که همبستگی گروهی در بین آنها در سطح بالایی بوده است، به مراتب از سایر کارکنانی که همبستگی گروهی در بین آنها کم بوده، بالاتر می‌باشد. این متغیر حدود ۴۴ درصد از تغییرات در میزان رضایتمندی شغلی را توضیح داده است. سطح معناداری این متغیر با رضایتمندی شغلی بالا بوده است (۰۰۰/۰ = α) (نگاه کنید به جدول شماره ۵).

براساس فرضیه تحقیق، هر چه بیشتر با باشند، میزان رضایتمندی نیز کاهش می‌یابد و بر عکس. یافته‌های این تحقیق این فرضیه را به اثبات رسانیده است. براساس جدول شماره ۱ مربع ۱تا حدود ۴۹ درصد می‌باشد (۰۰۰/۰ = α) این متغیر یکی از قوی‌ترین متغیرهاى مورد مطالعه در زمینه میزان رضایتمندی شغلی کارکنان سازمان بوده است.

تأثیر جنس، سن، مدت خدمت، میزان تحصیلات، درآمد، شغل فعالی، تمایل به کار در سازمان دیگر بر میزان رضایتمندی شغلی از نظر آماری معنادار نبوده است (رجوع شود به جدول‌های شماره ۵، ۶، ۷، ۸، ۰۸۶، ۰۸۶، ۱۱۰، ۱۱۰). به زبان دیگر این متغیرها در زمینه تبعین رضایتمندی شغلی کارکنان نقش عمده‌ای نداشته‌اند.
جدول شماره ۱. سطح معنی داری و مربع اتای (ETA^2) در تجزیه و تحلیل واریانس

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرهای مستقل و واسطه‌ای</th>
<th>رضایت شغلی</th>
<th>از خود یکنگی</th>
<th>مسئولیت پذیری</th>
<th>همبستگی گروهی</th>
<th>میزان مشارکت</th>
<th>روند عملکرد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ETA^2 معنی داری (درصد)</td>
<td>43/8 0/0000</td>
<td>25/11 0/0000</td>
<td>24/2 0/0000</td>
<td>13/4 0/0000</td>
<td>45/8 0/0000</td>
<td>31/9 0/0000</td>
</tr>
<tr>
<td>سطح معنی داری (درصد)</td>
<td>25/6 0/0000</td>
<td>12/4 0/0000</td>
<td>9/0 0/0000</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>جنس</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>سن</td>
<td>6/9 5/7</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>درآمد</td>
<td>6/5 5/7</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>تما申花 به کار دیگر درسازمان</td>
<td>5/2 5/7</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>درسازمان</td>
<td>5/3 7/7</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیر تخصصی</td>
<td>4/9 9/9</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>شغل</td>
<td>5/7 9/9</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>مدت خدمت</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>تما申花 به کار درسازمان</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>مسئولیت پذیری</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>همبستگی گروهی</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>پیگانگی از کار</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>


c\[N = 78\]

جدول شماره ۲. تحلیل واریانس رضایت شغلی کارکنان با جنس (N = 78)

<table>
<thead>
<tr>
<th>فاوتئی</th>
<th>جنس</th>
<th>مقدار معنی داری</th>
<th>سطح F</th>
<th>متغیرهای Rضایت شغلی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فاوتئی</td>
<td>مرد</td>
<td>25/8</td>
<td>1/4</td>
<td>24/5</td>
</tr>
<tr>
<td>فاوتئی</td>
<td>زن</td>
<td>39</td>
<td>15</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
جدول شماره ۳: تحلیل واریانس رضایت شغلی کارکنان با میزان مشارکت (N = ۸۸)

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح معنی داری</th>
<th>مقدار</th>
<th>میزانگین</th>
<th>فراوانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کم</td>
<td>۱۰/۷</td>
<td>۱۹/۷</td>
<td>۱۵</td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط</td>
<td></td>
<td>۲۶/۸</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>زیاد</td>
<td></td>
<td>۳۳/۳</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره ۴: تحلیل واریانس رضایت شغلی کارکنان با درآمد ماهانه (N = ۸۸)

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح معنی داری</th>
<th>مقدار</th>
<th>میزانگین</th>
<th>فراوانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کم</td>
<td>۲۶/۱</td>
<td>۲۴/۱</td>
<td>۲۷</td>
</tr>
<tr>
<td>زیاد</td>
<td></td>
<td>۳۴/۶</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره ۵: تحلیل واریانس رضایت شغلی کارکنان با نگرش نسبت به عملکرد سازمان

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح معنی داری</th>
<th>مقدار</th>
<th>میزانگین</th>
<th>فراوانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کم</td>
<td>۲۶/۷</td>
<td>۲۴/۴</td>
<td>۲۷</td>
</tr>
<tr>
<td>زیاد</td>
<td></td>
<td>۳۱/۴</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
جدول شماره ۴ تحلیل واریانس رضایت شغلی کارکنان با مدت خدمت ($N = 78$)

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح معنی داری</th>
<th>F</th>
<th>مقدار</th>
<th>میانگین رضایت شغلی</th>
<th>فروآیند</th>
<th>مدت خدمت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>0/4</td>
<td>۲۵/۱</td>
<td>۲۶</td>
<td>کمتر از ۲ سال</td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>۰/۴</td>
<td>۲۶/۱</td>
<td>۳۶</td>
<td>بیشتر از ۲ سال</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره ۵ تحلیل واریانس رضایت شغلی کارکنان با سن کارکنان ($N = 78$)

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح معنی داری</th>
<th>F</th>
<th>مقدار</th>
<th>میانگین رضایت شغلی</th>
<th>فروآیند</th>
<th>سن (سال)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>۰/۴</td>
<td>۲۲/۹</td>
<td>۲۲</td>
<td>۲۰-۲۷</td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>۰/۴</td>
<td>۲۳/۱</td>
<td>۳۶</td>
<td>۳۸-۵۴</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره ۶ تحلیل واریانس رضایت شغلی کارکنان با مدرک تحصیلی ($N = 78$)

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح معنی داری</th>
<th>F</th>
<th>مقدار</th>
<th>میانگین رضایت شغلی</th>
<th>فروآیند</th>
<th>مدرک تحصیلی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>۰/۴</td>
<td>۲۴/۵</td>
<td>۲۲</td>
<td>فوق دیپلم و کمتر</td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>۰/۴</td>
<td>۲۵/۱</td>
<td>۳۱</td>
<td>لیسانس و بالاتر</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره ۷ تحلیل واریانس رضایت شغلی کارکنان با تمایل به کار دیگری در سازمان ($N = 78$)

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح معنی داری</th>
<th>F</th>
<th>مقدار</th>
<th>میانگین رضایت شغلی</th>
<th>فروآیند</th>
<th>تمایل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>۰/۴</td>
<td>۲۵/۲</td>
<td>۳۱</td>
<td>ندارد</td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>۰/۴</td>
<td>۲۵/۲</td>
<td>۳۱</td>
<td>دارد</td>
</tr>
</tbody>
</table>
جدول شماره ۱۰. تحلیل واریانس رضایت شغلی کارکنان با تأمین به کار در سازمان دبیرگر (N=78)

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح معمولی داری</th>
<th>ف</th>
<th>مسیانگین رضایت شغلی</th>
<th>فراوانی</th>
<th>تقابل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>۲۵/۹</td>
<td>۲۵</td>
<td>ندارد</td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>۲۳/۵</td>
<td>۳۱</td>
<td>دارد</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره ۱۱. تحلیل واریانس رضایت شغلی کارکنان با شغل فعالی (N=78)

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح معمولی داری</th>
<th>ف</th>
<th>مسیانگین رضایت شغلی</th>
<th>فراوانی</th>
<th>شغل فعالی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>۲۴/۷</td>
<td>۲۶</td>
<td>کمک کارشناس و بالینیتر</td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>۲۵/۹</td>
<td>۲۵</td>
<td>کارشناس و بالاتر</td>
</tr>
</tbody>
</table>

قسمت دوم: تجزیه و تحلیل جند متغیره

از مجموع سیزده متغیر مستقل و واسطه‌ای که برای تحلیل واریانس متغیر وابسته (رضایتمندی) شغلی کارکنان سازمان مورد مطالعه قرار گرفته‌اند، ضریب همبستگی پنج متغیر از نظر آماری در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنی دار بوده‌اند. ضریب همبستگی میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، بیگانگی از کار، روند عملکرد سازمان، مسئولیت پذیری و همبستگی گروهی با میزان رضایتمندی به ترتیب برابر با ۰/۷۱۱، ۰/۶۶۰، ۰/۵۶۵، ۰/۵۱۳، ۰/۵۰۱، ۰/۴۹۳ بوده است (نگاهی کنید به جدول شماره ۱۴).

از بین ۵ متغیر پذیرفته شده (معنی دار)، هیچ متغیری مربوط به ویژگی‌های فردی کارکنان نظری جنس، سن، شغل، سابقه کار و امتیاز آن نبوده است، بلکه بیشتر متغیرها مربوط به عوامل درونی (میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، مسئولیت پذیری و تعهدگری) یا رضایت عمومی از کار (پوشش متقابل بین رفتار درونی و بیرونی، همبستگی گروهی، بیگانگی از کار) و یا نگرش نسبت به عملکرد سازمان بوده است.
1. رگرسیون چند متغیره

برای تجزیه و تحلیل چند متغیره از روش رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. این روش برای تحلیل تأثیر جمعی و فردی در یک چند متغیر مستقل بر روی یک متغیر وابسته به کار گرفته می‌شود. تکنیک‌آماری رگرسیون چند متغیره طی طرح‌های تحقیقی چند متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته و سیاست‌های آماری مناسبی است. در این دسته مباحث عمده تأثیر گزارش یافته است. در این مقاله مباحث تخصصی این موضوع ارائه شده است. میزان بافت‌های در توصیف گزارش‌ها، میزان مسئولیت‌های پذیرش، میزان بیبیشانگی از کار، نگرش کارکنان تهیه و ساخت از رشته‌های بافت، با استفاده از این تکنیک تجزیه و تحلیل کنیم. متمایزه‌های اساسی به صورت متغیرهای مساحیگی 1 به عنوان متغیرهای مستقل وارد معادله رگرسیون شده‌اند.

در این مقاله برای تجزیه و تحلیل میزان مشاوره‌های متغیرهای مستقل در تغییرات متغیر وابسته (رضایت‌مندی شغلی) از روش رگرسیون "مرحله به مرحله" و "ورود همگانی" استفاده شده است. این دسته از ابتدای برنامه‌های متغیرهایی به ترتیب ضریب همبستگی گزارش می‌شود. متغیرهایی که بالاترین ضریب همبستگی را با متغیر وابسته دارند، وارد معادله می‌شوند. سپس، برای تمامی متغیرهای باقی مانده همبستگی جزئی محاسبه می‌شود. همبستگی جزئی را دارا باشند، در مرحله دوم وارد معادله رگرسیون می‌شود. این عمل بر اساس معادله F و آزمون ضریب جزئی انجام می‌شود. معمولاً سطح معنایی کمتر از 0/05 درصد (سطح اطمینان بیشتر از 95 درصد) قابل قبول است. عمل ورود متغیرهای به معادله رگرسیون تا زمانی ادامه می‌یابد که هر همبستگی نتواند در رواة سایر متغیرهای مقدار معنی‌داری را بر ضریب تعمیم R^2 بی‌پایان. از سوی دیگر، هر همبستگی که وارد معادله می‌شود، صرف نظر از ترتیب ورود در هر مرحله به عنوان آخرين متغیر مقداری را که بر R^2 می‌انجامد، محاسبه می‌کند. چنانچه مقادیری که هر مشترک R^2 اضافه می‌کند از نظر آماری معنی‌دار نباشد، آن متغیر از معادله خارج می‌شود.

روش ورود همبستگی تمامی متغیرهای، صرف نظر از این که بتوانند مقدار معنی‌داری بر R^2

---

1. Dummy Variables
2. Stepwise Method
3. Enter Method
4. Partial Correlation
5. Coefficient of Determination
بیفزاپنداز که یا به احساسی محاسبه داریم، 

2. ارزیابی معادله پیش‌برینی رضایت‌مندی شغلی با روش مرحله‌‌ای بر اساس جدول شماره ۱۵، میزان مشارکت در تصمیم‌گیری شغلی در مرحله اول وارد معادله رگرسیون شده و در سطح معنی‌داری ۱۰۰۰ /۵۰، توانسته حدود ۱۰ درصد، نیمه از واریانس متغیر وابسته (میزان رضایت‌مندی شغلی بین کارکنان سازمان) را به تهیه پیش‌برینی نماید.

با پدید آمدن شدکه اصولاً در روش مرحله‌ای به مرحله، سطح معنی‌داری قابل قبول برای ورود به معادله رگرسیون به طور استاندارد، در نرم‌افزار SPSS-PCT ۹۵ درصد (0.01 < P < 0.05) است. چنان‌که جدول شماره ۱۵ نشان می‌دهد تحلیل رگرسیون جند متغیره در مرحله دوم خاتمه می‌یابد. به تعبیری معادله‌هایی که در این مرحله به دست می‌آید مناسب‌ترین معادله جهت پیش‌برینی میزان رضایت‌مندی شغلی بین کارکنان سازمان است.

براساس جدول شماره ۱۴، ضریب تبعیین (R²) در مرحله‌ای دوم برای با ۴ دسته است. به دنبال دیگر این ضریب تبعیین نشان می‌دهد که با ورود متغیر میزان پیش‌برینی از کار به معادله اول، چه فقط شکل میزان مشارکت در تصمیم‌گیری بوده، حدود ۱/۵ درصد به قدرت پیش‌برینی معادله رگرسیون افزوده شده است. و این افزایش از لحاظ آماری معنی‌دار بوده است. در نتیجه دو متغیر مذکور توانسته‌اند در سطح معنی‌داری از نظر آماری بیش از نیمه از تغییرات در واریانس میزان رضایت‌مندی شغلی را پیش‌برینی نمایند.

سه متغیر دیگر، معیار میزان همبستگی گروهی، میزان مسئولیت پذیری و نگرش کارکنان نسبت به روند عملکرد سازمان، وارد مدل‌های تشخیص و ریزرو و آنها به معادله رگرسیون باعث افزایش معنی‌داری در ضریب تبعیین (R²) نشده‌اند. معنی این متغیره‌ها عملکرد معنی‌دار با امتیاز مقدار معنی‌داری بر مقدار R² در مرحله دوم بیفزاپن‌‌زد. به دنبال دیگر، چه تحقیقی معادله با وارد یا خارج شدن این متغیر از معادله پیش‌برینی رضایت‌مندی خلاصه گردید. 

بدین ترتیب معادله به دست آمده در مرحله دوم نمی‌تواند به عنوان مناسب‌ترین معادله تلقی شود چنان که قابل ذکر شد، میزان دیگر ضریب تبعیین نشان می‌دهدکه این دو متغیر مجموعاً حدود ۵۵/۴ درصد از واریانس میزان رضایت‌مندی شغلی کارکنان سازمان را تحلیل با پیش‌برینی می‌کنند. حدود ۴۲/۵ درصد از واریانس متغیر وابسته پیش‌برینی نشده یا تحلیل نشده باقی می‌ماند. در نتیجه R² به دست آمده گویای این واقعیت است که این معادله از قدرت پیش‌برینی بسیار بالایی برخوردار است چه حدود پیش از نیمه از واریانس متغیر وابسته دو متغیر میزان
مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و میزان بیگانگی از کار پیش‌بینی شده‌اند.

سایر شاخص‌ها و ضرایب آماری برای متغیرهای درون معادله رگرسیون در جدول شماره
16 آورده شده است. ضریب رگرسیون خام (β) و ضریب رگرسیون معیار شده (Beta) آزمون T برای ضرایب β برای متغیرهای مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و میزان بیگانگی از کار از نظر آماری، به ترتیب در سطح 0/03 و 0/06 درصد اطمینان (P=0/04 و P=0/0) معنی‌دار هستند.

با بید متن‌کننده، اگر وکی در می‌گیرد از معادله رگرسیون جهت پیش‌بینی متغیر واپسی به معنی کم‌همیث بودن آنها نیست، این روی‌داد تنها به دلیل وجود همبستگی بین این متغیرها (متغیرهای خارج از معادله) و با متغیرهایی که وارد معادله شده‌اند، صورت می‌گیرد. زیرا در روش مرحله‌به مرحله، هدف انتخاب بهترین متغیر یا متغیرها برای پیش‌بینی است نه تبیین (نگاه کنید به جدول شماره 17).

به عنوان مثال، میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و بیگانگی از کار بالاترین میزان‌های همبستگی را با سایر متغیرها دارا می‌باشند. این امر، وجود همبستگی بالا بین متغیرها باعث شده که سایر متغیرها تنواند وارد معادله پیش‌بینی خصوصا رگرسیون شوند. به همین دلیل این متغیرها از معادله در واقع به دلیل بی‌همیثی آنها نبوده است.

3. مدل رگرسیون نهایی

شکل کلی معادله رگرسیون و میزان دو متغیرهای به دست آمده با توجه به بیان‌های این بررسی (جدول شماره 16) برای پیش‌بینی میزان رضایتمندی کارکنان سازمان به صورت زیر پیش‌نهاد می‌شود:

\[ y_1 = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 \]

عناصر معادله عبارات از:

\[ a = \] مقدار ثابت

\[ x_1 = \] میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها

\[ b_1 = \] ضریب رگرسیون میزان مشارکت

\[ x_2 = \] میزان بیگانگی از کار

\[ b_2 = \] ضریب رگرسیون بیگانگی از کار

شکل نهایی معادله با استخراج ضرایب خام (β) به صورت زیر است.
با توجه به این معادله، هر چه میزان مشارکت کارکنان در تصمیم گیری باشند، میزان رضایتمندی آنان افزایش می‌یابد. و هر چه بیگانگی از کار بین آنها رواج بیشتری پیدا کند، میزان رضایتمندی آنها از کار و شغل خود، روبه کاهش می‌گذرد.

جدول شماره ۱۲: تحلیل و ارایش رضایت شغله کارکنان با مسئولیت بذیره (N = ۷۸)

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح معنی‌داری</th>
<th>F مقدار</th>
<th>میانگین</th>
<th>رضایت شغله</th>
<th>فراوانی</th>
<th>مسئولیت بذیره</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>۲۲/۵</td>
<td>۱۶/۳</td>
<td>۲۰/۲</td>
<td>۲۶/۹</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۱</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>پایین</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۶/۳</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>متوسط</td>
</tr>
<tr>
<td>۲۰/۲</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>زیاد</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره ۱۳: تحلیل و ارایش رضایت شغله کارکنان با بیگانگی از کار (N = ۷۸)

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح معنی‌داری</th>
<th>F مقدار</th>
<th>میانگین</th>
<th>رضایت شغله</th>
<th>فراوانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>۲۸/۴</td>
<td>۲۴/۲</td>
<td>۱۶</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۱</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۲۸/۴</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۲۴/۲</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۱۶/۶</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۱۶</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۱۲</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۸</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۶</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۴</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۲</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۰</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

کم          | ۱۶     |
متوسط        | ۲۵     |
زیاد          | ۸      |
جدول شماره ۱۴. نتایج آماری همبستگی متغیرهای مستقل و واسطه‌ای با متغیر وابسته (رضایتمندی شغلی) که با این متغیر از نظر آماری همبستگی معنی‌داری داشته‌اند.

<table>
<thead>
<tr>
<th>ضریب همبستگی پیرسون</th>
<th>متغیرها</th>
<th>سطح معنی‌داری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>میزان مشترک در تصمیم‌گیری‌ها</td>
<td>۰/۰۰۱</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>بی‌گانگری از کار</td>
<td>۰/۰۰۰</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>روند عملکرد سازمان</td>
<td>۰/۰۰۰</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>همبستگی گروهی</td>
<td>۰/۰۰۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره ۱۵. عناصر اساسی تحلیل چند متغیره به روش مدل‌های به مرحله براپیش بینی متغیر وابسته.

<table>
<thead>
<tr>
<th>مرحله</th>
<th>متغیر وابسته به معادله رگرسیون</th>
<th>سطح معنی‌داری (Sig.t)</th>
<th>ضریب وارشده به معادله R²</th>
<th>سطح معنی‌داری (Sig. fR)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>اول</td>
<td>میزان مشترک در تصمیم‌گیری‌ها</td>
<td>۰/۰۰۰</td>
<td>۰/۰۰۰</td>
<td>۰/۰۰۰</td>
</tr>
<tr>
<td>دوم</td>
<td>بی‌گانگری از کار</td>
<td>۰/۰۰۰</td>
<td>۰/۰۰۰</td>
<td>۰/۰۰۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره ۱۶. ضرایب متغیرهای معادله پیش بینی میزان رضایتمندی شغلی کارکنان سازمان در مرحله دوم

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sig.t</th>
<th>T</th>
<th>Beta</th>
<th>β</th>
<th>نام متغیر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۰/۰۰۳</td>
<td>۰/۰۰۴</td>
<td>۰/۰۰۱</td>
<td>۰/۰۰۱</td>
<td>میزان مشترک در تصمیم‌گیری‌ها</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۰۰۱</td>
<td>۰/۰۰۱</td>
<td>۰/۰۰۱</td>
<td>۰/۰۰۱</td>
<td>بی‌گانگری از کار</td>
</tr>
</tbody>
</table>


t: سطح معنی‌داری
T: ضریب
Beta: ضریب
β: ضریب


t: سطح معنی‌داری
T: ضریب
Beta: ضریب
β: ضریب
جدول شماره ۱۷. ماتریس ضرایب همبستگی منفی‌های مستقل و واسطه‌ای با یکدیگر و با متغیر وابسته

| متغیر        | سازمان | عمیدرک | رпомнدر | میزان ضایعیتی | میزان ضرایبی | همبستگی گروهی | میزان ضرایبی | میزان ضرایبی | همبستگی گروهی | میزان ضرایبی | همبستگی گروهی | میزان ضرایبی | همبستگی گروهی | میزان ضرایبی | همبستگی گروهی |
|--------------|--------|--------|---------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| صنعت عاملی | ۲/۶۶۰۰ | ۲/۷۱۱ | ۹/۴۹۳ | ۶/۵۷۱ | ۶/۱۶۰ | ۲/۴۹۱ | ۲/۴۹۱ | ۲/۴۹۱ | ۲/۴۹۱ | ۲/۴۹۱ | ۲/۴۹۱ | ۲/۴۹۱ | ۲/۴۹۱ | ۲/۴۹۱ | ۲/۴۹۱ | ۲/۴۹۱ |
جدول شماره 18. عناصر متغیرهای خارج از معادله در مرحله دوم

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sig.t</th>
<th>همبستگی جزئی</th>
<th>نام متغیر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0/123</td>
<td>0/252</td>
<td>نگرش در مورد عملکرد سازمان</td>
</tr>
<tr>
<td>0/465</td>
<td>0/121</td>
<td>مسئولیت پذیرفته</td>
</tr>
<tr>
<td>0/837</td>
<td>0/033</td>
<td>همبستگی گروهی</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره 19. عناصر معادله 5 متغیره روش همبستگی

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sig.t</th>
<th>Beta</th>
<th>متغیر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0/57</td>
<td>0/379</td>
<td>پیگیری از کار</td>
</tr>
<tr>
<td>0/161</td>
<td>0/293</td>
<td>مشارکت در تصمیم‌گیری</td>
</tr>
<tr>
<td>0/178</td>
<td>0/246</td>
<td>روند عملکرد سازمان</td>
</tr>
<tr>
<td>0/875</td>
<td>0/026</td>
<td>همبستگی گروهی</td>
</tr>
<tr>
<td>0/753</td>
<td>0/053</td>
<td>مسئولیت پذیرفته</td>
</tr>
</tbody>
</table>

\[ R = 0/75 \]
\[ A = 17/75 \]
\[ R = 0/585 \]
\[ F = 9/9 \]  \[ \text{Sig.F} = 0/00000 \]
نتيجه

این پژوهش، به منظور بررسی رضایتمندی شغلی کارکنان سازمان اداری صورت گرفت. ابتدا با استفاده از تحقیقات انجام گرفته و نظریه‌های عرضه شده یک الگوی نظری بر پایه ۹ متغیر مستقل و ۴ متغیر واسطه‌ای طراحی گردید. این اثر آنها بر متغیر وابسته (رضایتمندی شغلی) سنجیده شد. برای نیل به این هدف فرضیه‌هایی از الگوی طراحی و استنتاج گردید و به هدف تحقیق آزمون این فرضیه‌ها بود. در هر فرضیه‌ای، تعدادی متغیر مطرح بود که در قابل سوال‌ها و از طریق پرسشنامه در اختیار کارکنان سازمان مورد نظر در استان فارس، قرار گرفت. سرانجام داده‌ها از یک نمونه ۷۹ نفری به دست آمد. داده‌های گردآوری شده به لحاظ آماری، جهت آزمون فرضیه‌ها در دو سطح تجربی و تحلیل دو متغیره و جند متغیره مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج زیر حاصل گردید. در تجربی و تحلیل دو متغیره از میان متغیرهای واسطه‌ای، متغیر "مشارکت در تصمیم‌گیری" تأثیر مستقیم و مستقیم بر "رضایتمندی شغلی" دارد و هر چه مشارکت در جلسه‌ها، با سرمایه‌سازی و روسای واحدها زیادتر می‌شود، سطح رضایتمندی کارکنان از شغل خود افزایش می‌یابد. در واقع یکی از مهم‌ترین فرضیه‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. تأیید چنین فرضیه‌ای نمی‌انگرین نتیجه است که در سازمان‌های اداری هر چه نظام اداری به صورت سلسله مراتبی خشک از بالا به پایین باشد و افراد تضمن‌های محدودی را با بی‌بیان داشته و زیر دستاپ داشته باشند و هر چه کمتر آنها را در حل و فصل مسائل سازمان دخالت دهند، آن شغل و کار و حرفه برایشان خسته کنندهتر می‌شود و نه تنها لذتی از آن کار نمی‌برند بلکه روز به روز میزان تنش‌ها از آن شغل بیشتر می‌گردد. در مجموع، حضور بیشتر افراد در بررسی مسائل سازمان، رضایتمندی بیشتری را برای کارکنان سازمان به ارائه می‌نماید و در نتیجه چنین شخصی در سازمان می‌پیشتر خواهد بود.

یکی دیگر از متغیرهای واسطه‌ای مهم در این پژوهش "پیگانگی از کار" بود که تأثیر آن بر رضایتمندی شغلی مورد سنجش دقیق قرار گرفت. یافته‌های آزمون این تحقیق نشان داد که هر چه بیشتر، سردرگمی و به ماهیت جامعه‌شناسی، پیگانگی از کار و محیط در سازمان بیشتر بوده، رضایتمندی شغلی کاهش یافته است. در قسمت مروری بر اثر دیگران و چارچوب نظری ملاحظه گردید که جامعه‌شناسان تأکید زیادی بر رابطه معکوس بین پیگانگی از کار و رضایتمندی شغلی داشته‌اند. کارکنان سازمان مورد مطالعه ما نشان داده‌اند که اگر در جریان و
بررسی رضایتمندی شغلی...

۱۸۵

فن‌آیندگان کارهای سازمان قرار نگیرند و به طور کلی و ظیفه منفرد را به عهده‌دارش باشند و با کلی جریان کار در سازمان، آشنا و درگیر باشند. احساس بوچی و بی‌اعتمادی به آنها دست می‌دهد، که حاصل آن عدم رضایت از شغل‌شان است. جالب توجه اینجاست که این متعیف‌های حدود نیمی از تغییرات میزان رضایتمندی شغلی را موجب می‌شده است. در این زمینه، توجه مسئولان سازمان را به رابطه موجود جلب می‌کنیم.

آنچه در یک سازمان اداری می‌تواند بسیار مهم باشد، مسئله‌ای "مسئولیت پذیری" است. در این تحقیق فرضیه‌ای برای نشان دادن تأثیر این متغیر بر رضایتمندی شغلی بپیامدهای بود که تجزیه و تحلیل‌های پژوهش نشان دادند که بین این متغیر و مسئولیت وابستگی و مشابه و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت از مسئولیت پذیری و تعهد کاری بالاتری، بخشدار باشد، میزان رضایتمندی اش از شغل و سازمان بیشتر است. در مجموع شخصی که کاری را به او و اعضا گروهی که آن احساس تعهد نسبت به آن برندی می‌کند اگر احساس تعهد نسبت به آن برندی و خود را مسئول مستقیم نتایج و ظرفیت محوّل جهت منطقی است، این شخص از حاصل کار خود راضی است چون پیش و پس از خود راحت است که ظرفیت محوّل را به نحو شیای انجام داده است. این پژوهش نشان داده است که میان افرادی که تعهد کاری بالایی دارند و مسئولیت پذیر هستند، با آنها که از تعهد کاری پایبند بخوردار مسئولیت شغلی تفاوت وجود دارد، مسئولیت پذیری در واقع پدیده‌ای است که بستگی زیادی به وجود کاری دارد و اشخاصی که وجدان کاری دارد از واقع

از تعهد کاری بالایی می‌توانند بخوردار باشند.

به‌الکه‌ی بی‌گرفته از متغیرهای مهم در بررسی رضایتمندی شغلی در این پژوهش، "همبستگی گروهی" بود که نتایج حاصل از بررسی آن جالب بود. فرضیه برپا شده در این زمینه میزان بستگی رضایتمندی شغلی با گروهی می‌باشد. نتیجه‌ی به دست آمده حاکی از آن است که چه فرد از سطح همبستگی گروهی بالاتری در سازمان بخوردار باشد، از سطح و سازمان خود راضی تر است. همبستگی گروهی یکی از عواملی است که محیط کار را برای شخص خوش‌شانند می‌نماید و در واقع شخص را به سمت رضایتمندی شغلی سوژه می‌دهد و اگر شخصی در سازمان احساس نهایی نماید و در هنگام بروز مشکلات اداری و ظرفیت‌های، احساس نمایید که همانگان به بارآور بی‌نظر آیند، به شکل احساس جدا از دیگران به امید وقت که خود بزرگ‌ترین عامل در عدم رضایت شغلی می‌توانند باشد. خوش‌شانندگی در سازمان مورد نظر، تفاوت آنها که همبستگی گروهی بالایی در سازمان دارند با آنها که از سطح همبستگی گروهی پایبند بخوردارند، در تغییرات رضایتمندی شغلی، قابل
توجه است و از این مسأله می‌توان در ارتباط سطح رضاپتیمی شغلی استفاده کرد.
در این پژوهش، از میان 9 فرضیه که تأثیر مستقیم متغیرهای مستقل سن، جنس، مدرک تحریکی، مدیر خدمت، شغل فعال، درآمد و تامین که در سازمان‌های گیج در تجزیه و تحلیل دو متغیره، به طور مستقیم رابطه معنی دارای یک متغیر وابسته نشان دادند. حاصل این آزمون درخور دقت است. در نگرش عوامل‌های بر رضایتمندی شغلی، سببیجی بر این عقیده‌اند که عوامل فردی (مانند سن و جنس، درآمد، نوع شغل و...) است که تعیین کننده رضایتمندی شغلی هستند. حتی سببی بر از محققان نیز بر این عقیده‌اند ولذا بیشتر همین عوامل را در پژوهش‌های خود می‌آمادند. اما این پژوهش نشان داد که اگر از عوامل دیگری برخورد دارای به رضایتمندی شغلی بیشتر خواهند بود.

دو فرضیه مستقیم تأثیر متغیرهای مستقل "تمایل به کار دیگری در سازمان" و "گرورش نسبت به عملکرد سازمان" بر متغیر وابسته (رضایتمندی شغلی) نشان داده رابطه معنی‌داری در این دو زمینه وجود دارد به دیگر سخن کسانی که بین وظیفه‌ها و اگزام شده به آنها و لیاقت و شایستگی خود ارتباطی دیده‌اند، از کاری که می‌کلاس رضایتمندی فعال در سازمان انجام می‌دهند راضی‌اند و در مقابل بر عکس، رضایتمندی آنها می‌کلاس از موقعیت فعال خود راضی نبودند، کمتر است و به همین لحاظ است که این گروه در نقل توانایی کار و وظیفه خود در سازمان دارد. به بیان دیگر، چه شخص از شغل و وظیفه خود راضی‌تر باشد، تمایل به تعیین کار خود ندارد و عكس آن نیز صادق است، در اینجا یک رابطه متقابل بین رضایتمندی شغلی و تمایل به کار دیگر در سازمان وجود داشته است.

فرضیه تأثیر و با رابطه بین "گرورش نسبت به روند عملکرد سازمان" و "رضایتمندی شغلی" یکی از فرضیه‌هایی که بود در تأیید قرار گرفت به کلامی دیگر، هر چه شخص تر و ثبات نسبت به عملکرد سازمان داشته باشد، رضایتمندی شغلی و پیشرفت می‌تواند در سازمان به فعالیت بپردازد. عکس قضایه هم صادق است، هر چه شخص با روحیه خصمانه و منفی با اوضاع سازمان خود برخورد کند دیگر باید در ناز و جنبگ دیگری با خود و جنبگ برونه با دیگران در سازمان روبه روز که هم از رضایتمندی ای و هم از میزان مفید بودن او در سازمان می‌کاهد.
مآخذ

○ ازکمب، استوار (1370)، روانشناسی اجتماعی کاربردی، برگردان فرهاد، ماهرا، چاب، دوم، انتشارات آستان قدس رضوی، مشهد.

○ بیرو، آلن (1365)، گره‌گر علوم اجتماعی، برگردان باقر ساروخاری، انتشارات کیهان، تهران.

○ رستمی، حمایت، خسرو (1374)، بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر از خود بی‌گانگی از کار و رضایت شغلی کارگرانان و تاثیر کننده‌گان شبکه‌های اول و دوم سیاست‌های جمهوری اسلامی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران.

○ سعیدی، محمود (1370)، نگرش کارکنان درباره عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و ترک خدمت، فصلنامه علمی تحقیقاتی دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی، دوره اول، شماره ۴.

○ شهابی، عباس، عبدالله (1369)، راه‌نماهای و مشاوره شغلی و حرکت‌های و نظریه‌های انتخاب شغل، چاب، چهارم، انتشارات رشد، تهران.

○ عباسی، میرمحمد، سعید (1369)، حرفه معلمان و رضایت شغلی: فصلنامه‌ی تعلیم و تربیت.

○ عباسی، مرتضی (1373)، رابطه‌ی هسته‌کنترل با رضایت شغلی در نمونه‌ای از معلمان شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه شیراز.

○ کرمانی، کیمی، و آیا‌هاشمی (1370)، روانشناسی صنعتی و سازمانی، برگردان حسین، شکرکن، انتشارات رشد، تهران.

○ مرتضوی، شریف‌نامه (1372)، بررسی رضایت شغلی، تبعید سازمانی و امینی کاری، فصلنامه علمی تحقیقاتی دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی، دوره سوم، شماره‌ی اول.


400, No. 1, pp. 81-92.

- Dimitrova, Dimitrina (1994) *Work, Commitment and Alienation* UNESCO