

بررسی میزان رضایت شغلی زنان شاغل دانشگاه تبریز و برخی عوامل مرتبط با آن

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی و تحقیقات میان رشته ای (سال پنجم)
شماره ۱۷ / پاییز ۱۳۹۸ / ص ۳۹-۴۷

زهرا شوکتی^۱، جهانگیر قلی پور^۲

^۱ کارشناس ارشد - دانشگاه تبریز

^۲ دکترای مدیریت اطلاعات - دانشگاه تبریز

نویسنده مسئول:

زهرا شوکتی

چکیده

این تحقیق به بررسی میزان رضایت شغلی کارمندان زن دانشگاه تبریز و عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی پرداخته است و به منظور توضیح عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی از نظریه‌های رضایت شغلی بهره گرفته شده است. مطابق مدل تحلیلی تحقیق متغیرهای تأثیرگذار عبارتند از: متغیرهای عوامل سازمانی از قبیل رضایت از حقوق و مزایا، امنیت شغلی و محیط کاری و متغیرهای زمینه‌ای هستند. داده‌های مورد نیاز از طریق پرسشنامه که در بین ۲۶۲ نفر از کارکنان زن دانشگاه تبریز توزیع شد.

در تحلیل داده‌های گردآوری شده از آزمونهای آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده گردیده است. نتایج حاصله از یافته‌های تحقیق به شرح زیر است: بین متغیرهای عوامل سازمانی و ماهیت کاری و محیط کاری با متغیر وابسته رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. به عبارتی روشن تمامی فرضیه‌های مورد بررسی تأیید شده اند. نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که متغیرهای مدیریت سازمانی، امنیت شغلی، در تعیین میزان رضایت شغلی فرد بیشترین میزان را به خود اختصاص داده و حدود ۶۳ درصد تغییرات متغیر وابسته بوسیله این متغیرها توضیح داده شده‌اند. سایر متغیرها نیز خارج از معادله رگرسیون قرار گرفته‌اند.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، متغیرهای سازمانی، عوامل محیطی، امنیت شغلی

مقدمه

رضایت شغلی یکی از مباحث بسیار مهم در پژوهش‌های مربوط به سازمان‌ها بوده و مطالعات و تحقیقات زیادی در این زمینه انجام گرفته است. تقریباً از سالهای ۱۹۲۰-۱۹۴۰ بود که رضایت شغلی بطور وسیع مطرح شد و به نظر بسیاری از اندیشمندان حوزه علوم اجتماعی و رفتاری، «رضایت شغلی یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاستها و خط مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره وری و کارایی سازمان است» (هومن، ۱۳۸۱).

پرداختن به موضوع رضایت شغلی از ابعاد گوناگون سازمانی، اجتماعی، روانی و ... حائز اهمیت است. چنان که در سازمانهایی که میزان رضایت شغلی نیروها پایین است میزان غیبت، استفاده از مرخصی، استعفا و ترک کار، ضعف تعهد سازمانی، اعمال تخریبی بسیار بیشتر از سازمان‌هایی است که رضایتمندی نیروهایشان بالا است. به عبارتی بهره وری در سازمانها با رضایت شغلی بالا بیشتر از سازمان‌هایی است که رضایت شغلی شان پایین است. همچنین در بعد روانی مشخص شده است که کارکنان راضی از سلامت جسمی و بهداشت روانی بیشتری برخوردارند و بیشتر عمر می کنند و با افزایش رضایت شغلی شان، تعهد به کار (تعهد سازمانی) شان افزایش می یابد. از بعد اجتماعی نیز رضایت شغلی بسیار مهم است. تجربه های شغلی خشنود کننده می توانند اعتماد به نفس و خشنودی از زندگی را در فرد افزایش دهند. در واقع، رضایت شغلی بر کل جامعه اثر گذار است و کارکنانی که از شغل خود رضایت دارند، در جهت رضایت مراجعه کنندگان قدم بر می دارند. نگرش مثبت تری به زندگی دارند و از نظر روانی جامعه سالمتری را به نمایش می گذارند.

سازمان، مدیریت و روابط کار در ایران به گونه‌ای است که بهره‌وری و کارایی نیروی کار حتی بسیار پائین‌تر از کشورهای در حال توسعه است. تشویق و تنبیه در محیط کار اصولاً بر اساس کیفیت کار انجام نمی‌شود، بلکه مسائل حاشیه‌ای اهمیت بیشتری دارند. مشارکت و کار گروهی بسیار اندک است و از این رو نارضایتی افراد در محیط‌های کار بالا است. اگر چه این مسائل در سازمان‌های اداری کشور شایع است اما کمتر با توسل به روش‌های علمی مورد تبیین قرار گرفته‌اند (مقیم، ۱۳۷۷).

این تحقیق به مطالعه رضایت شغلی و برخی عوامل مؤثر بر آن می‌پردازد. عواملی که در اینجا مورد تحقیق قرار گرفته‌اند شامل متغیرهای سازمانی، متغیرهای محیطی، متغیر ماهیت کار، عوامل فردی و زمینه ای می‌شوند.

از جمله مسائل مهم هر نظام و اداره، میزان کارایی و بازدهی نیروی انسانی است که یکی از عناصر اصلی آن در سیستم اداری، کارکنان هستند بنابراین کارایی یک کارمند برای یک سیستم اداری نقش حیاتی دارد. منظور از کارایی، تحقق اهداف سازمان با کمترین هزینه و جلوگیری از عواقب نامطلوب است. رسیدن به این امر بدون توجه به نیروهای انسانی که در هر سازمان وجود دارد امکان پذیر نیست چون سازمان بدون وجود فرد معنی و مفهوم ندارد. این افراد هستند که در سازمان‌ها جای می‌گیرند و به ایفای نقش می‌پردازند. محققان زیادی رضایت شغلی را از ابعاد گوناگونی مورد توجه قرار داده اند. گروهی معتقدند رضایت شغلی به شدت با عوامل روانی ارتباط دارد. برخی دیگر بر متغیرهای محیطی تاکید دارند و برخی نیز به تجزیه تحلیل مشاغل می‌پردازند و بین ماهیت مشاغل و رضایتمندی نیروها رابطه می‌بینند. گروه دیگر نیز دیدگاه همه جانبه تری دارند و عوامل روانی، اقتصادی، سازمانی، شغلی و ... را با هم در نظر دارند.

بیان مسأله تحقیق

رضایت شغلی در ایران نیز مورد توجه زیادی است با نگاهی به عناوین پژوهشی سالیانه سازمانها و شرکت ها و حجم تحقیقات صورت گرفته در این رابطه می توان به این مهم پی برد. دانشگاه تبریز از این قاعده مستثنی نیست رسیدن به اهداف سازمانی و تعیین شده درگرو داشتن کارکنان خلاق، بهره ور و مسئولیت پذیر است و این امر زمانی تحقق می پذیرد که آنان از شغل شان راضی و خشنود باشند. در همین راستا این تحقیق برآنست به موضوع رضایت شغلی در بین کارکنان زن دانشگاه تبریز بپردازد و در حقیقت سؤال اساسی این تحقیق این است که رضایت شغلی جامعه آماری این تحقیق به چه میزان است و چه عواملی با رضایت شغلی آنان ارتباط بیشتری دارند.

در پژوهش حاضر از پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا که مشتمل بر ۲۰ سوال بر مبنای طیف لیکرت طراحی شده است استفاده شده که شامل ابعادی مانند: بعد اجتماعی که شامل مولفه هایی مثل توانایی ابتکار عمل و برقراری ارتباط با سرپرستان است. بعد عوامل محیط کار با مولفه هایی همچون پرداخت حقوق، ارتقاء و امنیت شغلی سنجیده می شود و بعد ماهیت کار که شامل مولفه هایی مثل امکان پیشرفت در کار، آزادی عمل و احساس کسب موفقیت ناشی از انجام کار است. جامعه آماری این پژوهش ۲۶۲ نفر از زنان شاغل در دانشگاه تبریز می باشد.

اهمیت مسأله و اهداف اساسی تحقیق

از طرفی با شناخت سطح رضایتمندی شغلی مدیران و تصمیم گیران؛ هر سازمان قادر خواهند بود راهکارهای مناسب را جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان اتخاذ نمایند و در حقیقت موفقیت سازمان شان را بیمه نمایند. نهایت آنکه اگر چه تحقیقات زیادی در خصوص رضایت شغلی وجود دارد اما بررسی های محقق نشان داد که تحقیق اختصاصی که متمرکز بر این موضوع در بین کارکنان زن شاغل دانشگاه تبریز باشد صورت نگرفته است لذا همین امر باعث شد تا به این موضوع به صورت علمی پرداخته شود و نتایج در اختیار مدیران دانشگاه تبریز قرار گیرد. با انجام این تحقیق و کاربرد نتایج از سوی مسئولین دانشگاه نهایتاً "انتظار برآنست که با انجام و اعمال اصلاحات در بهره وری کارکنان و تعهد سازمانی از لحاظ اعتماد به نفس و خشنودی از زندگی و بهداشت جسمی و روانی تاثیرات مثبتی صورت گیرد. شناسایی رابطه بین عوامل سازمانی، رابطه عوامل محیطی و رابطه عوامل زمینه ای (سن، سطح تحصیلات، وضعیت مسکن، وضعیت تأهل، سال های خدمت) با میزان رضایت شغلی کارمندان زن از اهداف اساسی تحقیق می باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهشی

بر طبق مطالعات و تحقیقات انجام گرفته نظریه های مربوط به رضایت شغلی را می توان به سه بخش طبقه بندی نمود. که شامل رویکرد سازمانی، رویکرد روان شناختی و رویکرد جامعه شناختی می شود. در رویکرد سازمانی به ارتباط بین سازمان و رضایت شغلی فرد پرداخته شده است. رویکرد روان شناختی درباره رضایت شغلی به ویژگی های شخصیتی و روان شناختی افراد توجه نموده است. چارچوب مورد استفاده در این تحقیق یک رویکرد ترکیبی است. واقعیت امر این است که امروزه دیگر تبیین مسائل با یک نظریه امکان پذیر نیست، زیرا یک مسأله تحت تأثیر عوامل مختلفی است که این عوامل در نظریه های مختلف بیان شده اند. به همین جهت برای تبیین بهتر مسأله ترکیبی از نظریه های مختلف ارائه شده است.

(سجادیان، ۱۳۷۸)؛ مطابق نظریه مزلو^۱، نیازهای انسانی دارای سلسله مراتبی است که با نیازهای زیستی آغاز و نیازهای تعلق، منزلت و سرانجام، خودیابی را در بر می گیرد. شغل فرد هر چه بیشتر و بهتر بتواند این نیازها را ارضا کند، رضایت شغلی افزایش می یابد. مک کلند نیز در نظریه خود به نیازهای، میل به پیشرفت، پیوند جویی و قدرت که جزو مهمترین نیازها هستند و ارضای آنها در محیط کار نقش اساسی در رضایت شغلی بازی می کند را مورد بحث قرار داده است. در نظریه برابری نیز بر این اصل اساسی تاکید شد که اشخاص می خواهند با آنان عادلانه رفتار شود. نظریه برابری بر این فرضیه استوار است که اشخاص نسبت بین داده به ستاده خود را در داخل سازمان با نسبت داده به ستاده دیگری مقایسه و اگر احساس کنند که در رفتار با آنها عدالت نسبی رعایت نشده است، تصمیم به کم کردن این نابرابری می گیرند. در نتیجه طبق این نظریه، افرادی که رفتارهای ناعادلانه بیشتری را درک کنند، رضایت کمتری از شغل خود خواهند داشت. در نظریه انتظار نیز فرض بر این است که اشخاص زمانی از انگیزه دستیابی به هدفی برخوردار خواهند بود، که هم بدان تمایل داشته باشند و هم کسب موفقیت را امکان پذیر بدانند. انتظار منتج شدن کوشش به عملکرد و عملکرد به نتایج مورد نظر فرد، به معنای آن است که شخص پذیرفته است، دستیابی به نتیجه های مورد نظر از راه عملکرد امکان پذیر است. پس، رضایت شغلی نتیجه این سه فرایند است.

هرزبرگ در مطالعات خود به دو بعد جداگانه رضایت شغلی اشاره کرده است. یک بعد عامل بهداشت است که این بعد شامل ویژگی های محیطی شغل و جنبه های بیرونی مانند سرپرستی، حقوق، روابط بین فردی و شرایط و موقعیت کاری است. بعد دوم در برگیرنده جنبه هایی مانند اهمیت دادن به پیشرفت و ارتقاء، مسئولیت و رشد است متغیر علاقه به شغل نیز از عوامل فردی مؤثر بر رضایت شغلی گرفته شده است. همچنین متغیرهای سابقه خدمت، وضعیت تأهل و تحصیلات نیز از این عامل به دست آمده است. پژوهشگران و صاحب نظران هر یک به ابعادی اشاره کرده اند که می تواند رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. در این جا برای نمونه به چند مطالعه اشاره می شود:

استیفن رایبیز عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی را چنین برشمرده است: کارهایی که همواره هستند، یکسان بودن حقوق و مزایای شغلی، شرایط مناسب کاری، دوستان و همکاران مساعد و سیاست ارتقاء عادلانه (رایبیز، ۱۳۷۷).

¹ Maslow

(کارایون^۲، ۲۰۰۳) عوامل مؤثر را در چهار گروه تقسیم بندی نموده اند: (۱) عوامل کلی سازمانی (۲) عوامل محیط شغلی (۳) عوامل محتوای شغل (۴) عوامل فردی. عوامل کلی سازمانی شامل متغیرهای نظام حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقاء، خط مشی‌های سازمانی و ساختار و در عوامل محیط شغلی، متغیرهای الگوی سرپرستی، مشارکت و تصمیم‌گیری، اندازه گروه کاری، روابط همکاران و شرایط کار در عوامل محتوایی شغل، قلمرو شغل و شفافیت نقش هستند. هر قدر انگیزه کاری کارمندان بالاتر باشد و هر قدر نگرش او به شغلش مثبت تر باشد (از کارش راضی تر)، عملکرد او نیز در سطحی بالاتر خواهد بود. به عکس، هر قدر انگیزه و نگرش مثبت نسبت به کار، پایین تر باشد (رضایت از کار کم تر)، عملکرد فرد نیز در سطح پایین تری قرار خواهد گرفت.

تحقیقی با عنوان بررسی رضایت شغلی کارکنان بانک صنعت و معدن توسط مرکز افکار سنجی دانشجویان ایران در سال ۱۳۸۲ به انجام رسید. در این تحقیق ضمن داشتن نگاه فراتحلیلی به تحقیقات گذشته، چارچوب تئوریک غنی در این رابطه گردآوری نموده است. روش تحقیق این پژوهش از نوع پیمایش بوده است. محققین طرح به بررسی رابطه متغیرهای زمینه ای و مستقل با متغیر وابسته می پردازند و نهایتاً نتیجه می گیرند که رضایت شغلی در بین جامعه مورد مطالعه شان در حد نسبتاً بالایی است و نهایتاً توصیه می کنند که توجه بانک صنعت و معدن به متغیرهای سازمانی چون شرایط فیزیکی محیط کار، امکانات رفاهی، مشارکت و غیره می تواند رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه را افزایش دهد.

در تحقیقی که نصرآبادی با همکارانشان انجام دادند به بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان پرداختند. این تحقیق در سال ۱۳۸۴ بر روی نمونه‌ای آماری شامل ۳۱۲ نفر از کارکنان این شرکت اجرا شد. روش نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای تصادفی انجام شد. نتایج این تحقیق بیانگر این مطلب است که بین ارزش کار، خوداستقلال، فرصت‌های شغلی، امکانات شغلی و چالش شغلی با رضایت شغلی چهار گروه کاری رابطه‌ی معنادار و مثبت (در سطح ۰/۰۵) وجود داشته است.

تسنیم (۲۰۰۶)، در تحقیقی با عنوان رضایت شغلی معلمان زن، تأثیر متغیرهای مزد، نگرش به شغل، نظارت و مدیریت، محیط کار، را بر رضایت شغلی معلمان مورد بررسی قرار داد. مطالعه تجربی وی تأثیر عامل‌هایی مانند دستمزد، ارتقاء شغلی، نظارت، مدیریت و شرایط کاری را بر رضایت شغلی روشن ساخت.

قادری، (۱۳۸۷) در تحقیقی دیگر در مورد رضایت شغلی معلمان زن به این نتیجه رسیدند که پرداخت مزد اندک، بزرگ‌ترین عامل نارضایتی است. بعد از مزد به ترتیب همکاری کم والدین و دانش آموزان با معلمان، عدم امنیت شغلی، همکاری کم معلمان با همدیگر و به رسمیت نشناختن حرفه، عوامل دیگر نارضایتی شغلی بودند.

روش تحقیق و ابزار اندازه گیری

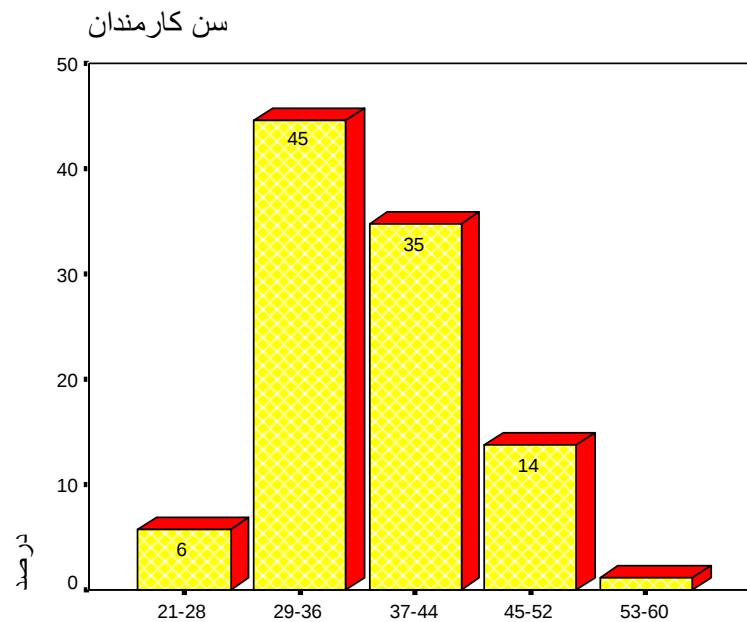
به منظور آشنایی با جمعیت نمونه و توصیف و تحلیل سؤالات مطرح شده در فرضیات از روش پیمایش که شیوه‌ای خاص در گردآوری اطلاعات است، استفاده گردید. علت انتخاب این روش و یا حسن این روش بر روش‌های دیگر در توصیف مناسب ویژگی‌های واحد تحلیل و مقایسه دقیق خصوصیات آن‌ها از طریق استنباط علمی می‌باشد (سیگل، ۲۰۰۵). این روش همچنین امکان استفاده همزمان از چندین تکنیک را برای گردآوری داده‌ها فراهم می‌آورد و به همین جهت از وسعت دامنه و کارایی و کاربرد فراوان در تحقیقات اجتماعی برخوردار می‌باشد. برای بررسی میزان رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن از پرسشنامه استاندارد مینه سوتا استفاده شد. بعد از انتخاب این روش، پرسش‌نامه‌ای شامل دو قسمت تنظیم شد. یک قسمت پرسش‌نامه متغیرهای زمینه‌ای را تشکیل داد. متغیرهای زمینه‌ای بیشتر خواص جمعیت‌شناختی نمونه را برای پی بردن به الگوهای خرده‌گروهی تشکیل می‌دهند و شامل سن، وضع تأهل، میزان تحصیلات، نوع مسکن و ... می‌شوند. قسمت دیگر نیز شامل متغیرهای اصلی تحقیق که شامل رضایتمندی شغلی، عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت شغلی، عوامل فردی می‌باشد.

تجزیه و تحلیل داده ها

- توزیع فراوانی کارمندان زن دانشگاه تبریز به تفکیک سنی

سؤال مربوط به سن پاسخگویان ابتدا بصورت باز بود و سپس با دسته بندی به ۵ گروه تقبیل پیدا کرد. که مطابق اطلاعات شکل شماره (۴-۱)، ۱۵ نفر در بازه سنی ۲۸-۳۱ سال، ۱۱۷ نفر در بازه بین ۳۶-۲۹ سال، ۹۱ نفر ۴۴-۳۷ سال، ۳۶ نفر در بازه سنی ۵۲-۴۵ سال، و ۳ نفر در

بازه ۵۳-۶۰ سال سن دارند که به ترتیب ۵/۷، ۴۴/۷، ۳۴/۷، ۱۳/۷، ۱/۱ درصد نمونه آماری را تشکیل می دهند که از این میان بیشتر کارمندان یعنی ۴۴/۷ درصد در بازه سنی بین ۲۹-۳۶ سال قرار دارند. و کمترین افراد از کارمندان در بازه سنی ۵۳-۶۰ سال می باشند.



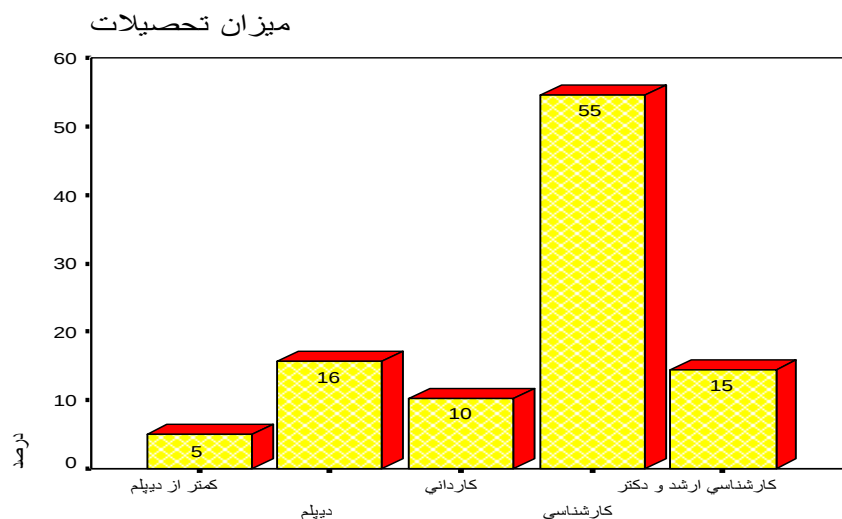
شکل شماره (۴-۱) نمودار ستونی توزیع آماری سن کارمندان زن دانشگاه تبریز

بر اساس اطلاعات جمع آوری شده و مطابق آزمون تحلیل واریانس انجام شده ملاحظه می شود که میزان رضایت شغلی کارمندان زن براساس بازه سنی مشخص شده طبق معیار $F=1/091$ با سطح معنی داری آزمون $\text{sig}=0/361$ می باشد و چون این مقدار بیشتر ۰/۰۵ می باشد پس معنی دار نیست. به عبارتی میانگین رضایت شغلی کارمندان زن دانشگاه تبریز بر اساس گروه سنی تفاوت معنی داری ندارد پس می توان گفت در بین سنین مختلف کارمندان زن دانشگاه میزان رضایت شغلی تقریباً یکسان است.

- توزیع فراوانی به تفکیک میزان تحصیلات کارمندان زن

مطابق شکل شماره (۳-۴) میزان تحصیلات کارمندان زن دانشگاه تبریز به ترتیب ۱۳ نفر دارای سطح تحصیلات زیر دیپلم، ۴۱ نفر دیپلم، ۲۷ نفر کاردانی، ۱۴۳ نفر کارشناسی و ۳۸ نفر در سطح کارشناسی ارشد و دکتری می باشند که از این میان ۵۴/۶ درصد کارمندان به عبارتی بیش از نصف افراد دارای سطح تحصیلات کارشناسی می باشند.

شکل شماره (۳-۴) نمودار ستونی توزیع آماری میزان تحصیلات کارمندان زن



- میزان رضایت شغلی کارمندان زن دانشگاه تبریز بر حسب میزان تحصیلات متفاوت است. بر اساس اطلاعات نمودار شماره (۴-۱۲) و مطابق آزمون تحلیل واریانس انجام شده ملاحظه می شود که میزان رضایت شغلی کارمندان زن براساس میزان تحصیلات بر طبق معیار $F = ۱/۶۳۶$ با سطح معنی داری آزمون $\text{sig} = ۰/۱۶۶$ می باشد و چون این مقدار بیشتر $۰/۰۵$ می باشد پس معنی دار نیست. یعنی رضایت شغلی در میان کارمندان زن دانشگاه و با سطح تحصیلات مختلف تقریباً برابر بوده و متفاوت نیست.

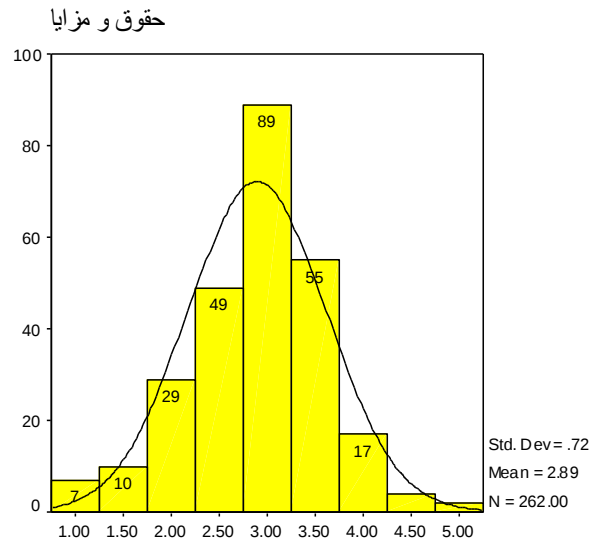


نمودار شماره (۴-۱۲) میانگین رضایت شغلی کارمندان زن دانشگاه تبریز بر حسب سطح تحصیلات

- حقوق و مزایا

در این پژوهش متغیر حقوق و مزایا با استفاده از ۲ گویه در سطح اندازه گیری رتبه ای بصورت یک طیف ۵ قسمتی از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم ارزش گذاری شده است که نمره ۲ نشانگر داشتن حقوق کم در بین کارمندان زن و نمره ۱۰ نشان دهنده حقوق و مزایای بالایی باشد. میانگین این متغیر طبق اطلاعات نمودار (۱۰-۴) برای پاسخگویان ۲/۸۹ است که این میانگین را روی طیف ۵ قسمتی قرار می دهیم جایگاه آن روی طیف بینابین خواهد بود، که بیانگر متغیر حقوق و مزایا متوسط در بین کارمندان می باشد.

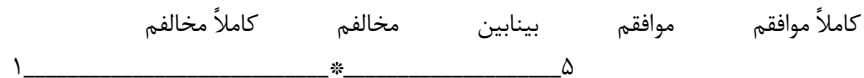
نمودار شماره (۱۰-۴) : نمودار هیستوگرام مربوط به متغیر حقوق و مزایا



نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که سطح معنی داری برای وجود رابطه بین متغیر حقوق و مزایا و میزان رضایت شغلی کارمندان زن دانشگاه تبریز $\text{Sig} = 0/040$ با مقدار پیرسون $I = 0/127$ وجود دارد. به عبارتی روشن تر به هر میزان که نمونه این تحقیق وضعیت حقوق و مزایا شان را مناسب ارزیابی کرده اند. رضایت شغلی شان نیز بیشتر بوده است.

- امنیت شغلی

در این پژوهش متغیر امنیت شغلی با استفاده از ۲ گویه در سطح اندازه گیری رتبه ای بصورت یک طیف ۵ قسمتی از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم ارزش گذاری شده است که نمره ۲ نشانگر کمترین امنیت شغلی در بین کارمندان زن و نمره ۱۰ نشان دهنده امنیت شغلی بالا می باشد. میانگین این متغیر طبق داده های بدست آمده برای پاسخگویان ۳/۳۵ است که این میانگین را روی طیف ۵ قسمتی قرار می دهیم جایگاه آن روی طیف بین بینابین و موافقم خواهد بود، که بیانگر آنست که متغیر امنیت شغلی وضعیت حد متوسطی در بین کارمندان این تحقیق دارد.



نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که سطح معنی داری برای وجود رابطه بین متغیر امنیت شغلی و میزان رضایت شغلی کارمندان زن دانشگاه تبریز $\text{Sig} = 0/000$ با مقدار پیرسون $I = 0/474$ وجود دارد. به عبارتی روشن تر به هر میزان که نمونه این تحقیق امنیت شغلی بیشتری داشته باشند رضایت شغلی شان نیز افزایش می یابد.

نتیجه گیری

مطابق آزمون تحلیل واریانس انجام شده میزان رضایت شغلی کارمندان زن براساس بازه سنی مشخص شده طبق معیار $F=1/091$ معنی دار نمی باشد. به عبارتی میانگین رضایت شغلی کارمندان زن دانشگاه تبریز بر اساس گروه سنی تفاوت معنی داری ندارد و میزان رضایت شغلی در بین کارمندان زن برحسب گروه سنی مختلف یکسان است. در تحقیق حاضر تفاوت معنی داری بین تحصیلات و رضایت شغلی بدست نیامد یعنی افراد با سطوح تحصیلی مختلف رضایتمندی یکسانی از خود نشان دادند. این نتیجه مغایر با نتایج از کمپ می باشد که انتظار دارند که افراد با تحصیلات بالاتر نسبت به دیگر افراد توقعات و انتظارات بیشتری از شغل خود داشته باشند و خواستار این باشند که سازمانها نسبت به تحصیلات آنها امتیاز بیشتری بدهند. در تحقیق حاضر تفاوت معنی داری بین تحصیلات و رضایت شغلی بدست نیامد یعنی افراد با سطوح تحصیلی مختلف رضایتمندی یکسانی از خود نشان دادند. این نتیجه مغایر با نتایج از کمپ می باشد که انتظار دارند که افراد با تحصیلات بالاتر نسبت به دیگر افراد توقعات و انتظارات بیشتری از شغل خود داشته باشند و خواستار این باشند که سازمان ها نسبت به تحصیلات آنها امتیاز بیشتری بدهند

میزان رضایت شغلی کارمندان زن براساس سطح تحصیلات بر طبق معیار $F=1/636$ معنی دار نیست یعنی رضایت شغلی در میان کارمندان زن دانشگاه و با سطح تحصیلات مختلف تقریباً برابر بوده و متفاوت نیست. میانگین حاصل شده برای متغیر رضایت از حقوق و مزایا برابر $2/89$ می باشد و نشانگر این است که اکثر کارمندان از وضعیت حقوق و مزایا کمتر از حد متوسط رضایتمندی دارند.

متغیر عوامل سازمانی با شاخص هایی از قبیل رضایت از حقوق و مزایا و امنیت شغلی با متغیر وابسته رضایت شغلی در ارتباط گذاشته شد، که در نتیجه آزمون همبستگی پیرسون تمامی رابطه ها معنی دار بدست آمد به عبارتی روشن تر به هر میزان که نمونه این تحقیق از رضایت از حقوق و مزایا و امنیت شغلی رضایت بیشتری داشته باشند، میزان رضایت شغلی شان نیز افزایش داشته است.

میانگین حاصل شده برای متغیر امنیت شغلی برابر $3/35$ می باشد و نشانگر این است که اکثر کارمندان از امنیت شغلی بیشتر از حد متوسط رضایتمندی دارند.

منابع و مأخذ

- رایبیز، استیفن. پی(۱۳۷۷)، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها، کاربردها، جلد اول و سوم ، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ اول.
- سجادیان، محمد (۱۳۷۸). بررسی سلسله مراتب نیازهای مدیران مدارس دولتی شهر تهران بر اساس سلسله مراتب نیازهای مزلو. تهران: مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.
- قادری، زهرا (۱۳۸۷). اثر خویشتن پنداری شغلی و سطح نیازمندیها بر رضایت شغلی دبیران زن و مرد دبیرستانهای منطقه ۹ آموزش و پرورش شهر تهران. پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- مازلو، آبراهام. اچ (۱۳۷۲) انگیزش و شخصیت، ترجمه احمد رضوانی، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی، چاپ سوم.
- مقیمی، سید محمد(۱۳۷۷)، سازمان و مدیریت، رویکردی پژوهشی، تهران، انتشارات رامین، چاپ اول.
- نصرآبادی، حسنعلی(۱۳۸۸)، بررسی رابطه ی بین ماهیت شغل و رضایت شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان، پژوهش نامه مدیریت اجرایی، سال نهم، شماره ۱، (پیاپی ۳۳).
- هومن، حیدرعلی(۱۳۸۱)، تهیه و استاندارد ساختن مقیاس رضایت شغلی، انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی
- Carayon, P, Honokker, P, Marchlands, S and Schwarz. J. (2003) Job characteristic and quality of working life in the IT workforce. The role of gender. Acm siecfff /sigmis Conference.
- Siegel PA, Post C, Brockner J, Fishman AY, Garden C. (2005). The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment. J Appl Psychol; 90(1):13-24.
- Tasnim S. (2006) Job satisfaction among female teachers: a study on primary school in Bangladesh [Thesis for M.Sc.in m.phil]. [Bergen, Norway]: degree, department of administration and organization theory, university of Bergen; pp: 10-55.