

رضایت زنان از کار

دکتر منصوره اعظم آزاده*

چکیده

موضوع بررسی شده در این مقاله، رضایت زنان شاغل از کار در بخش غیردولتی است. از آنجا که کار زنان و تقویت اشتغال در بخش غیردولتی از اهداف فوری و توسعه‌ای جامعه است، ضرورت بررسی و انتخاب این جمعیت آماری آشکار می‌گردد. رضایت از کار، مفهوم چندبعدی و پیچیده‌ای است که با عوامل چندگانه شخصیتی، روانی، اجتماعی و فرهنگی ارتباط دارد. برداشت و ارزیابی افراد از ارزش و معنای کار و ذهنیتی که از کار خود دارند، به همراه شرایط و روابط عینی و تصورات ذهنی و شخصیتی، از مهم‌ترین ابعاد به‌وجود آورنده رضایت از کار محسوب می‌شوند. براساس چارچوب و مدل تحقیق، فرض شد که ابعاد فرهنگی، اجتماعی، شخصیتی و محیطی در کنار متغیرهای زمینه‌ای، بر رضایت از کار تأثیر می‌گذارند. بررسی تجربی، فرضیات و روابط مطرح شده را تأیید کرد. بدین ترتیب که ارزش و معنای کار، همبستگی، مشارکت، احساس عدالت، بیگانگی از کار، انگیزه درونی، هویت کار، خود پنداره، شرایط کار و نوع کار، با رضایت از کار دارای رابطه معناداری بودند. از بین متغیرهای زمینه‌ای، تنها میزان هزینه خانواده، با رضایت رابطه داشت. با استفاده از مدل رگرسیون چندمتغیره، مشخص شد که مجموعه متغیرها، ۵۷٪ از تغییرات رضایت را تبیین می‌کنند. اما تنها متغیرهای احساس عدالت، تعهد، هویت کار،

بیگانگی از کار، شرایط کار، همبستگی گروهی و خود پنداره مجوز ورود به معادله را دریافت کردند. با ورود متغیرهای زمینه‌ای، ضریب تعیین به ۶۵ درصد افزایش یافت، اما به جای متغیرهای قبلی متغیرهای بیگانگی از کار، شرایط کار، هویت کار، انگیزه بیرونی و تعهد وارد معادله شدند و بقیه متغیرها به اضافه متغیرهای زمینه‌ای، از ورود به معادله رگسیون بازماندند.

کلید واژه

رضایت از شغل، ابعاد کار، اشتغال زنان، شرایط عینی و ذهنی کار.

۱- مقدمه

در سال‌های اخیر اشتغال زنان، تبعیض جنسیتی و نابرابری درآمدی، ادبیات وسیعی را به خود اختصاص داده است. در بیشتر این مطالعات تنها از زاویه نابرابری و عدم عدالت به کار زنان پرداخته شده و در مقابل جنبه‌های نگرشی و جهت‌گیری‌های گرایشی و ستانده‌های زنان از کار، از نظر دور مانده است.

رضایت شغلی، یکی از شاخص‌هایی به شمار می‌رود که نشانگر چگونگی عکس‌العمل و نگرش زنان به خصایص و شرایط کار است. در واقع رضایت از کار برآیندی از توزین جنبه‌های مختلف کار در ذهن کارکنان است که امکان استنتاج خشنودی، رغبت و تمایل به کار و یا به طور کلی کیفیت زندگی کاری را برای مشاهده‌کننده فراهم می‌آورد.

تئوری‌ها، رضایت و یا عدم رضایت در شغل را به خصایص عینی کار، توانایی‌ها، ارزش‌ها و انتظارات نسبت می‌دهند. در انبوه مطالعات انجام شده در این باره، رابطه رضایت شغل با خصایص ذاتی کار، خودمختاری، مشارکت، تعامل با همکاران، فرصت برای ارتقاء، اقتدار، کسب دانش و اطلاعات برای انجام کار، توانایی و مهارت، بازگشت نتایج کوشش‌های فردی به شخص و بسیاری دیگر از متغیرهای زمینه‌ای، محیطی و غیرکاری به تأیید تجربی رسیده است، اما بیشتر این تحقیقات، تنها به جنبه خاصی از روابط توجه و سایر ابعاد را از نظر دور داشته‌اند. برای نمونه: فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی (Fraser. et al. 2002. 442-472)، هوش و رضایت از شغل با عنایت به پیچیدگی شغل (Ganzach. 1998. 526-540)، ارزش‌های کار و رضایت از شغل

(Knoop, 1994)، هویت اجتماعی و شغل (Brunetto, 2002) و یا کیفیت زندگی شغلی و رضایت (Wilcock, 1991) را می‌توان نام برد.

هدف این مقاله، توضیح مفهوم رضایت از شغل توسط مجموعه‌ای از عوامل فرهنگی، اجتماعی، شخصیتی و محیطی است. بدین‌گونه که ارزش‌های فرهنگی، روابط گوناگون اجتماعی در درون کار نظیر: مشارکت، همبستگی، امنیت، بیگانگی و عدالت، عوامل شخصیتی مانند انگیزه‌های برونی و درونی، خودپنداره و هویت کار و عوامل محیطی مانند نوع کار، جایگاه کار در سلسله مراتب شغلی، امکانات و تسهیلات کار، به‌طور جداگانه و در کنار یکدیگر، تا چه میزان رضایت از شغل کارکنان زن را تبیین می‌کنند و در این میان نقش متغیرهای زمینه‌ای و جمعیت‌شناختی در آن به چه اندازه است.

بررسی رضایت شغل به‌ویژه در زنان به‌منزله نیمی از جمعیت بالقوه فعال و مؤثر که از ارزش نقش آنان در پیشبرد اهداف توسعه‌ای جامعه غفلت شده است و نیاز به تشویق و زمینه‌سازی فرهنگی و اجتماعی دارد، ضروری به‌نظر می‌رسد. همچنین از آن‌جا که سیاست‌های اقتصادی در جهت تقویت و رونق بخش خصوصی و کاهش از حجم فعالان در بخش دولتی است، ترغیب افراد و از جمله زنان به کار در این حوزه نیازمند سنجش میزان و چگونگی نگرش در رضایت آنان از کار در این بخش است.

به این منظور، زنان شاغل در بخش غیردولتی بررسی شدند تا رضایت آنان در حوزه مسائل کار و شغل به جهت نقشی که در نشان دادن سیستم ارزش‌های شخصی، توسعه ظرفیت‌های بالقوه فردی و جمعی، افزایش بهره‌وری و کارکرد سازمانی و حتی گسترش و کیفیت شبکه‌های تعاملاتی دارند، توضیح داده شود.

۲- بررسی نظری مفهوم رضایت از کار

در جامعه‌شناسی، رویکردهای گوناگون از جمله کارکردگرایی، تضاد، مبادله و رویکرد ترکیبی وبر، درباره رضایت شغلی به بحث پرداخته است. دورکیم با بسط مفهوم تقسیم کار، مارکس با بیان بیگانگی از کار، پارسونز با تشخیص رضایت ابزاری و روانی در سازمان کار، وبر با

طرح مشروعیت اقتدار در سازمان‌های بوروکراتیک و اصحاب مکتب مبادله با ورود محاسبه سود و زیان در جریان تعاملات اجتماعی به توضیح و تفسیر رضایت از کار پرداخته‌اند. در این نظریات هیچ‌گونه توجهی به عامل جنسیت به‌منزله یکی از منابع نابرابری در جامعه، نشده است. تئوری نابرابری جنسیتی و یا تبعیض جنسیتی این مؤلفه را نیز وارد معاملات خود می‌کند. این تئوری با تقسیم به سه گروه، نئوکلاسیک، جداسازی بازار و نظریه طرفداران حقوق اجتماعی زن، به تبیین این مفهوم می‌پردازد. نئوکلاسیک‌ها به تراکم زنان در بعضی از مشاغل و سرمایه انسانی اندک آنان، تئوری جداسازی بازار به شرایط متفاوت و نابرابر کار برای زنان و مردان و نظریه سوم به موقعیت فروتر زنان در بازار کار به تبعیت از سیستم جامع اجتماعی که ناشی از موقعیت کهنتر زن در خانه و فرمانبرداری وی از مرد است، اشاره دارد (افشاری، ۱۳۸۰: ۳۸-۴۰؛ راو‌دراد، ۱۳۷۹: ۱۶-۱۴).

به لحاظ تاریخی به‌منظور بررسی رضایت از شغل، سه‌گونه تبیین به کار گرفته شده است. در تبیین اول، رضایت شغل تنها برحسب شخصیت کارکنان توضیح داده می‌شود (Vroom, 1964). شخصیت گرچه دارای اثر غیرقابل انکاری بر رضایت است ولی در این رویکرد خصایص ذاتی کار نادیده انگاشته می‌شود.

در دومین رویکرد رضایت تنها براساس کارکردهای متمایز در ذات کار بیان می‌گردد. در این رویکرد، رابطه میان خصایص ذاتی و ساختاری کار نظیر مؤلفه‌های اقتصادی، مؤلفه‌های اجتماعی (روابط گوناگون، فرصت‌های ارتقا) محتوا، پیچیدگی کار، محدوده کنترل و متغیرهایی از این نوع با رضایت از شغل سنجیده می‌شود (Kalleberg, 1977, 124-143).

در این دیدگاه، گرایش کارکنان به کار بازتابی مستقیم از ساختار و شرایط محل کار در نظر گرفته می‌شود. این رویکرد به‌طور ضمنی بیان می‌دارد که با تغییر در خصایص ساختاری قابل کنترل در کار، می‌توان رضایت کارکنان را افزایش داد. با وجود تمام فواید، این رویکرد نیز دارای ابهامات تئوریک است زیرا تفاوت‌های فردی در تجربه کاری را نادیده می‌گیرد. این تمایز نه تنها به دلیل ارزیابی متفاوت افراد از خصایص عینی کار، بلکه براساس انتظارات آن‌ها از کار، شکل می‌گیرد. این واقعیت که رضایت نه تنها از کارکرد و ویژگی‌های عینی کار بلکه از انگیزه‌های فردی سرچشمه می‌گیرد، اولین بار توسط مورس (Morse, 1953) مطرح شد.

رویکرد کنش اجتماعی، پاسخگویی این دسته از توضیحات درباره تغییرات رضایت از شغل است. اولین رگه‌های این نظریه را باید در تئوری کنش اجتماعی ماکس وبر پیگیری کرد. وی معنای عینی کنش را رد کرده و در جست‌وجوی یافتن معانی ذهنی عمل کنشگران اجتماعی از طریق تعارف خود آنان از شرایط به‌مثابه مبین اصلی رفتار اجتماعی است. گلدثورپ و همکاران وی در تحقیقات خود بدین نتیجه رسیدند که بدون شناخت معانی ذهنی که افراد برای فعالیت خود قائل‌اند، رضایت شغلی قابل تبیین نیست (Goldthorp, 1968).

بدین ترتیب برداشت کارکنان از شرایط، محتوا، روابط و ارزش‌های کار در کنار ویژگی‌های شخصیتی و انگیزشی و به همراه خصایص عینی و ذاتی کار نظیر نوع کار (فکری - یدی) و موقعیت در سلسله مراتب سازمانی، می‌تواند با پرهیز از نگاه یک بعدی به مسئله رضایت و فراهم آوردن رویکردی چندبعدی به توضیح دقیق‌تر تغییرات این مفهوم بپردازد، خصوصاً این‌که مسئله عمده زنان یعنی تأثیر ارزش‌های فرهنگی و تبعیض و عدم عدالت در کار را نیز مطمح نظر قرار می‌دهد.

۳- بررسی تجربی مفهوم رضایت از کار

نتایج تجربی متناقصی درباره جنسیت و رضایت از کار بیان شده است (Wilcock, 1991; Muchinsky, 1990). برخی گزارش می‌کنند که مردان راضی‌تر از زنان هستند و عده‌ای دیگر به نتیجه متفاوتی می‌رسند. دسته سوم منکر هرگونه تمایز در این باره می‌شوند. هلن و اسمیت معتقدند که تفاوت رضایت‌مندی دو جنس، از اختلاف در میزان آموزش، حقوق و احراز مشاغل ناشی می‌شود و در صورت کنترل این موارد، هر دو جنس به‌طور برابر از شغلشان راضی هستند (Muchinsky, 1990, 320).

گالوپ در یکی از جدیدترین نظرسنجی‌های خود نشان داد که مردان و زنان به یک نسبت از کار خود و حجم آن راضی و به آن وفادارند. این نتایج براساس مصاحبه تلفنی از ۵۸۴ بزرگسال هیجده سال به بالا و شاغل تمام وقت و با ۹۵ درصد اطمینان و ماکزیمم خطای نمونه‌گیری ۴ ± درصد به‌دست آمده است (Rabinson, 2002).

نوب، درباره ارزش‌های کاری و رضایت شغلی با استفاده از تئوری دو وجهی هرزبرگ و یک نمونه ۳۸۶ نفری از بین کارکنان ۱۸ دبیرستان کانادایی، ۱۶ ارزش کاری و ۵ بعد رضایت شغلی را

بررسی کرد. وی با استفاده از تحلیل عاملی، ارزش‌های کاری را در پنج مقوله رضایت جای می‌دهد (Knoop, 1994).

۱- ارزش‌های درونی مرتبط با کار: اعمال مسئولیت، اکتساب، نفوذ در کار، معنادار شدن کار، استفاده از توانایی و مهارت در کار، استقلال در کار، مشارکت در جامعه.

۲- ارزش‌های درونی نتیجه کار: خودپنداره، پایگاه شغلی، توانایی انجام کار، نفوذ در سازمان، افتخار از انجام کار در سازمان، رضایت شغلی از کار.

۳- ارزش‌های بیرونی مرتبط با شغل: ساعات کار، شرایط کار.

۴- ارزش‌های بیرونی نتیجه شغل: مزایا، امنیت شغل، رضایت از دستمزد.

۵- ارزش‌های بیرونی مرتبط با افراد: سرپرستان (مدیران)، همکاران، ارتقا.

فریزر در تحقیقی با عنوان «فرهنگ سازمانی به مثابه زمینه چالش در دوران جهانی شدن»، اظهار می‌دارد که بسیاری از تحقیقات پیشین خصایص شخصی کارکنان و یا اشکال ساختاری سازمان را بر رضایت شغل، بررسی کرده‌اند. از این رو نویسنده می‌خواهد که فرهنگ سازمانی سیستم‌های کاری پیشرفته را مطالعه کند. برای تبیین رضایت از شغل در سازمان‌های مدرن، باید ادراک کارکنان از فرهنگ سازمانی همان‌گونه که تجربه شده است بررسی شود (Fraser, et al. 2002, 445-472).

گنزاچ، رابطه بین هوش و رضایت شغل را مطالعه کرده است. به عقیده وی پژوهش‌های پیشین از متغیرهای وضعیتی و یا انگیزشی - گرایشی در تبیین رضایت از شغل استفاده کرده‌اند. این تحقیق بر متغیرهای شناختی و خصوصاً هوش تأکید دارد و ارتباط بین هوش و رضایت را بر اساس مدلی توضیح می‌دهد که در آن تأثیر هوش بر رضایت تأثیر منفی ولی بدون واسطه است اما تأثیر پیچیدگی کار بر رضایت تأثیر مثبت و غیرمستقیم است.

تئوری‌های اجتماعی جدید شناخت، معتقدند که محققان باید از متغیرهای سنتی شخصیت برای توضیح رفتار، فراتر روند و به متغیرهای شناختی نظیر مهارت‌های شناختی و استراتژی‌های فرآیند کسب اطلاعات و تعامل بین افراد و محیط برسند. این تئوری‌ها در حوزه رفتار سازمانی بحث شده ولی در تعریف رضایت شغل از آن استفاده نشده است. در این تحقیق، مقیاس هوش از طریق شاخص‌های استدلال محاسباتی - درک مطلب - دانش لغت

و دانش ریاضی به تفکیک سن به دست آمده است. پیچیدگی شغل با متغیرهای استقلال و خودکفایی، بازخور، فرصت برای روابط دوستانه، فرصت برای تکمیل کار، هویت کار، تنوع کار و شدت ارتباط با دیگران ساخته می‌شود. رضایت از شغل، تنها با استفاده از یک گویه - پرسش از رضایت از کار - به‌طورکلی اندازه گرفته شده و پژوهشگر معتقد است که اعتبار سازه‌ای این تنها گویه به اندازه‌ای بزرگ است که انحرافی در امر سنجش پیش نیاورد (Ganzach. 1998. 526-540).

در تحقیق دیگری، رابطه بین انگیزه‌های شغلی و رضایت در بین دو گروه کارکنان انگلیسی و نیجریه‌ای نساکن در انگلیس با استفاده از روش تحلیل محتوا مطالعه شده است. نتیجه این تحقیق نشان می‌دهد که فاکتورهای زمینه‌ای شغلی در رضایت کارکنان نیجریه‌ای و عوامل محتوایی در رضایتمندی کارکنان انگلیسی بیشتر مؤثر است. چنین بحث می‌شود که در جوامع در حال توسعه پاداش‌های بیرونی نظیر مزایا، دستمزد، شرایط فیزیکی کار دارای ارزش بیشتری است تا پاداش‌های درونی مانند فرصت برای پیشرفت، شناخت و ارزش دادن به ذات کار. بدین ترتیب، تمایز فرهنگ‌ها در رضایت شغلی دارای اهمیت می‌شود (Adigun. 1992).

در ایران یکی از جدیدترین پژوهش‌ها که مروری نیز بر مطالعات قبلی داخلی و خارجی داشته است، رضایت از شغل را با ترسیم مدلی نظری می‌سنجد. این مدل، متغیرهای زمینه‌ای را به‌واسطه عوامل سازمانی نظیر همبستگی، مسئولیت‌پذیری، مشارکت و از خود بیگانگی با رضایت مرتبط می‌سازد، گرچه که این مدل قصد ندارد آثار غیرمستقیم متغیرهای زمینه‌ای را بسنجد. نتیجه این بررسی نشان می‌دهد که تمامی متغیرهای سازمانی با رضایت رابطه دارند، اما از بین ۹ متغیر مستقل اولیه، تنها دو متغیر تمایل به انجام کار دیگر در سازمان و نگرش به عملکرد سازمان با رضایت ارتباط دارند. قابل توجه است که جنسیت در این تحقیق با رضایت رابطه‌ای را نشان نمی‌دهد (لهسایی‌زاده و دیگران. ۱۳۷۸. ۱۸۸-۱۶۱).

درباره عوامل مؤثر بر رضایت شغلی زنان، تحقیقی در مشهد انجام شده و نتایج نشان داده است که رضایت شغلی با وضعیت فردی، وضعیت اقتصادی، ویژگی‌های شغلی، تنوع در کار، ارزش اجتماعی شغل، نوع شغل، علاقه، هماهنگی کار با تخصص، شرایط اقتصادی محیط کار، حقوق، روابط با کارفرما و سابقه کار رابطه دارد. در تجزیه و تحلیل چندگانه، چهار متغیر تنوع در

کار، علاقه به شغل، سابقه کار و ارزش اجتماعی شغل در کنار یکدیگر ۲۳ درصد از واریانس رضایت از شغل را تبیین می‌کنند (زهی، ۱۳۷۷).

تحقیقی دیگر در همین باره نشان می‌دهد که در توضیح رضایت و یا عدم رضایت شغلی، زنان به محاسبه سود و زیان عوامل گوناگون در کار می‌پردازند. عواملی که در این محاسبات دخیل هستند عبارتند از: خصوصیات فردی، میزان وجود عدالت در سازمان، چگونگی روابط با همکاران و رؤسا، میزان مشارکت در تصمیم‌گیری، نسبت بهره‌مندی از پاداش‌های چشم داشته شده، بهره‌مندی رفاهی، تعارض نقش، تصور مشکلات ناشی از بیماری (مهمان‌نوازان، ۱۳۷۷).

۴- مدل تحقیق و فرضیات

با توجه به نظریات مطرح شده و تحقیقات تجربی و همچنین با استفاده از تئوری اخلاق کار چلپی، مدل بررسی شده در این پژوهش ترسیم می‌شود. این تئوری با تشخیص زوایای گوناگون کار، یعنی ابعاد فرهنگی، اجتماعی، شخصیتی و محیطی، ابزار تحلیلی مناسبی را برای بررسی رابطه بین رضایت و کار فراهم می‌آورد.

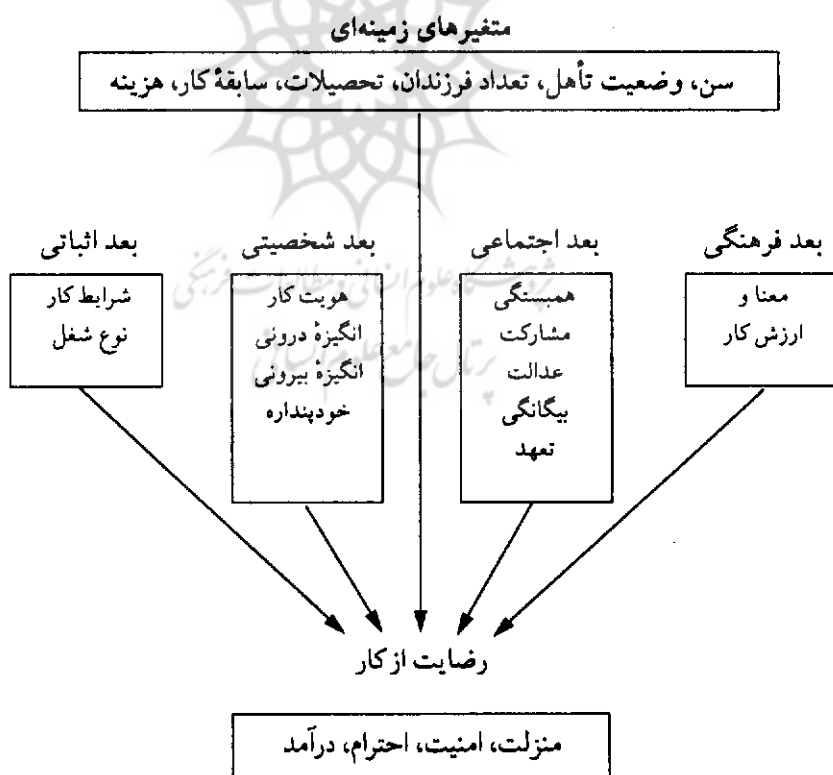
رضایت از کار، احترام، منزلت، امنیت و دستمزد از وجوه ضمانت اجرایی کار و تضمین‌کننده کار مطلوب و ارضاکننده و متداوم است (چلپی، ۱۳۷۵، ۲۷۴). هرکدام از وجوه ضمانت اجرایی کار برای یکی از مواضع و موقعیت‌های اجتماعی اهمیت پیدا می‌کند. به‌طور مثال برای موقعیت‌های بالا در سلسله مراتب اجتماعی، رضایت از نفس کار و سپس احترام و منزلت آن و برای موقعیت‌های پایین‌تر، امنیت و دستمزد دارای اهمیت است.

بعد فرهنگی کار، بیانگر ارزش و معنای کار در نزد کارکنان است که خود از ارزش‌های جامعه بزرگ‌تر و در تعامل با فرهنگ سازمانی شکل می‌گیرد. بعد اجتماعی، روابط متقابل کارکنان با یکدیگر و با سازمان را نشان می‌دهد. متغیرهایی همچون مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، همبستگی و یگانگی با کارکنان و با سازمان، احساس عدالت و عدم تبعیض در محیط کار، احساس بیگانگی و سردرگمی از کار و محیط آن و میزان مسئولیت‌پذیری و تعهد در این حوزه (اجتماعی) قرار می‌گیرند.

بعد شخصیتی، ابعاد ذهنی و سرمایه انسانی لازم را برای ضمانت اجرایی کار به نمایش

می‌گذارد. انگیزه‌های بیرونی برای رسیدن به اهداف خاص و انگیزه درونی و یا تمایل به نفس کار از اجزای بعد شخصیتی کار به‌شمار می‌رود. بعد محیطی نیز نوع کار، وضعیت شغل در سلسله مراتب سازمانی و امکانات و تسهیلات کار و یا شرایط انجام کار را دربرمی‌گیرد. مرور نظریات و بررسی‌های تجربی نشان می‌دهد که ابعاد ذکر شده مهم‌ترین متغیرها را برای توضیح رضایت از کار فراهم می‌آورند. در کنار این متغیرها، رابطه مجموعه‌ای از متغیرهای زمینه‌ای نیز بر رضایت، بازبینی می‌شود.

نمودار ۱: مدل نظری رضایت از کار



همان‌گونه که نمودار ۱، نشان می‌دهد رضایت از شغل (متغیر وابسته) با مجموعه‌ای از متغیرها در ارتباط است.

بدین ترتیب:

هرچه کار دارای معنا و ارزش بیشتری در نزد کارکنان باشد، رضایت از کار بیشتر می‌شود. هرچه همبستگی، مشارکت، احساس عدالت در کار بیشتر باشد، میزان رضایت بیشتر می‌شود. در مقابل بیگانگی از کار از میزان رضایت کار می‌کاهد.

هرچه افراد دارای انگیزه‌های بیرونی و درونی بیشتری برای کار کردن باشند، رضایت آنان نیز از کار بیشتر می‌شود.

هرچه افراد از طریق کار خود را بشناسند و به دیگران معرفی نمایند (هویت کار) رضایت از کار بیشتر می‌شود.

هرچه اعتماد به نفس و خودپنداره و خودکفایی و استقلال در کار بیشتر باشد، رضایت از کار بیشتر می‌شود.

نوع شغل و موقعیت در کار با میزان رضایت رابطه دارد.

هرچه شرایط کار از نظر زنان مناسب‌تر باشد رضایت آنان نیز از کار بیشتر می‌شود.

۵- روش بررسی روش‌گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

این تحقیق به روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه انجام گرفته است. جمعیت تحقیق، زنان شاغل به کار در بخش غیردولتی سازمانی در سطح شهر تهران بوده‌اند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و تصادفی ۴۰۱ نفر تعیین شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطوح مختلف با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS و تکنیک‌های آماری گوناگون مانند آنالیز واریانس تحلیل عاملی و رگرسیون چندمتغیره انجام پذیرفته است.

۱-۵- متغیر وابسته

در مطالعه حاضر، رضایت از شغل شاخصی ترکیبی است و جنبه‌های گوناگون نظیر رضایت

از درآمد، رضایت از منزلت و احترام، رضایت از امنیت و رضایت از برابری و انصاف در کار را دربرمی‌گیرد و بیانگر احساس خشنودی و رضایتمندی و تمایل به اشتغال زنان در بخش غیردولتی است.

شاخص رضایت از شغل از ۱۶ گویه ۵ قسمتی با گزینه‌های کاملاً موافق تا کاملاً مخالف ساخته شد. ضریب روایی و سازگاری درونی گویه‌ها از طریق آلفای کرونباخ محاسبه و عدد ۰/۸۶ به دست آمد.

همچنین از تکنیک تحلیل عامل برای تعیین رضایت استفاده گردید و در نهایت گویه‌ها در دو عامل وجه مادی و امنیتی و وجه احترام و منزلتی رضایت جای گرفتند.

۲-۵- متغیرهای مستقل

برای سنجش تغییرات رضایت، از ابعاد گوناگون کار، بعد فرهنگی، اجتماعی، شخصیتی و محیطی و پاره‌ای از متغیرهای زمینه‌ای استفاده شد.

بعد فرهنگی کار نماینده معنا و ارزش کار در نزد زنان شاغل است. معنا و مفهوم کار نشان می‌دهد که کار چه ارزشی در نزد زنان دارد و چگونه ارزیابی می‌شود.

بعد اجتماعی کار روابط اجتماعی در محیط کار را بررسی می‌کند. نوع رابطه با همکاران، نحوه مشارکت، برداشت از عدالت و بیگانگی از کار و مسئولیت‌پذیری در کار این شاخص را می‌سازد. بعد شخصیتی، درک پاسخگو را از میزان کارآمدی و کارایی، ظرفیت و توانایی و تمایل به کار کردن بنا به انگیزه‌های درونی و یا انگیزه بیرونی و ابزاری و شناساندن خود را از طریق کار نشان می‌دهد.

بعد عینی و محیطی نیز از مؤلفه‌های شرایط کار، نوع شغل و وضعیت در سلسله مراتب شغلی (منزلت شغل) به وجود می‌آید. همگی شاخص‌ها با استفاده از طیف لیکرت و تعدادی گویه که دارای سازگاری درونی و پایایی بالاتر از ۰/۷۰ بودند، ساخته شدند.

در کنار متغیرهای مستقل اصلی از تعدادی متغیر زمینه‌ای نظیر: سن، تحصیلات، وضعیت تأهل، میزان هزینه خانواده و سابقه کار برای توضیح دقیق‌تر متغیر وابسته استفاده می‌شود.

۶- یافته‌ها

۶-۱- توصیف پاسخگویان

پیش از بررسی فرضیات و روابط بین متغیرها لازم است که تصویری کلی از جمعیت نمونه ارائه شود. جدول زیر بعضی از اطلاعات اولیه را درباره جمعیت نمونه به نمایش می‌گذارد.

جدول ۱: توصیف جمعیت پاسخگو

متغیر	میانگین	ماکزیمم	مینیمم
سن	۳۱/۲	۶۰	۱۷
تحصیلات	۱۲/۹	۲۲	۲
سابقه کار	۶/۷	۳۵	۱
هزینه زندگی (تومان)	۱۷۳/۰۵۳	۱/۰۰۰/۰۰۰	۹/۰۰۰
وضعیت تأهل	متأهل	مجرد	سایر
	۵۰/۳	۴۴/۷	۵/۱
نوع شغل	پزشک و مدیر	دبیر - کارشناس	کارمند و منشی - کارگر
	٪۴/۲	٪۲۳	۴۷/۱ ۲۲/۸

۶-۲- بررسی فرضیات

در این بخش روابط مطرح شده در فرضیات بررسی می‌شود. همان‌گونه که مدل پشتیبان تحقیق نشان می‌دهد، بعد فرهنگی، همبستگی، مشارکت، احساس عدالت، بیگانگی، تعهد، خودپنداره، هویت کاری، انگیزه درونی و بیرونی و شرایط کار توضیح‌دهنده تغییرات متغیر وابسته است که روابط آن‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون بررسی می‌شود.

مطابق جدول ۲، تمامی متغیرها به‌جز انگیزه بیرونی با رضایت از شغل دارای رابطه معنادار است. در این میان احساس عدالت در کار، هویت کاری، بیگانگی و شرایط کار به ترتیب دارای بیشترین میزان وابستگی با رضایت از کار و بعد فرهنگی و انگیزه کل و انگیزه درونی دارای کمترین وابستگی با رضایت از کار هستند. همان‌گونه که انتظار می‌رود رابطه بیگانگی با رضایت

معکوس است. یعنی هرچه بیگانگی در محیط کار بیشتر شود از میزان رضایت در کار کاسته می‌گردد. بدین ترتیب همان‌گونه که نتایج نشان می‌دهد پاسخگویانی که در محیط کار خود، احساس برابری و انصاف و تعلق و وابستگی داشته‌اند از کار خود راضی‌تر هم بوده‌اند.

نکته قابل توجه این‌که انگیزه بیرونی کار با رضایت رابطه‌ای معنادار را نشان نمی‌دهد. ظاهراً پاسخگویان این بررسی را بیشتر انگیزه‌های درونی نظیر کسب هویت، تجربه، پختگی و میل به تحرک و فعالیت به کار واداشته تا انگیزه‌های بیرونی نظیر تمایلات مادی و منزلتی و میل به روابط اجتماعی با دیگران. همچنین در بعد اثباتی کار، رابطه بین فعالیت در بخش‌های گوناگون اقتصادی و نوع شغل با رضایت بررسی می‌شود. از آن‌جا که نوع و بخش فعالیت اقتصادی، اسمی و طبقه‌بندی شده به شمار می‌رود، برای سنجش این روابط از مدل آنالیز واریانس یک‌طرفه استفاده شده است. در این مدل با مقایسه میانگین متغیر وابسته (رضایت) در مقولات مختلف متغیر مستقل (نوع و بخش فعالیت...)، معناداری تفاوت آن‌ها آزمون می‌شود.

جدول ۲: ضریب همبستگی r پی‌رسون بین متغیر رضایت از کار با متغیرهای مستقل

رضایت از کار	متغیر وابسته	متغیرهای مستقل
۰/۱۹		بعد فرهنگی
۰/۴۹		همبستگی در کار
۰/۴۷		مشارکت در کار
۰/۶۱		احساس عدالت
۰/۵۴		بیگانگی در کار
۰/۳۸		خودپنداره
۰/۵۸		هویت کار
۰/۲۹		انگیزه درونی
-		انگیزه بیرونی
۰/۳۰۱/۲۲		انگیزه کل
۰/۵۲		شرایط کار
۰/۵۶		نمهد در کار

روابط تمامی متغیرها در سطح $0/0001$ معنادار است.

جدول ۳: آنالیز واریانس یک طرفه بین نوع شغل و رضایت از کار

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	تعداد	میانگین	Eta	F	Sig سطح معنادار
رضایت از کار	نوع شغل	کارگر...	۴۳	۴۷/۹۴	۰/۲۴۸۴	۳/۰۸۰۹	۰/۰۰۳۷
		منشی...	۱۲۰	۴۶/۳۳			
		پزشک...	۸	۵۴/۱۱			
		کارشناس...	۵۹	۴۸/۴۶			
		کارمند...	۷۲	۴۹/۹۸			
		دبیر...	۱۸	۵۱/۹۳			
		مدیر...	۶	۵۷/۸۳			
		پرستار...	۱۰	۵۲/۱۹			

انتظار می‌رود رضایت از کار وابسته به نوع شغل باشد. جدول ۳، نشان می‌دهد که میزان رضایت در انواع مختلف مشاغل دارای تفاوت معناداری است. مطابق نتایج به دست آمده میزان رضایت (میانگین رضایت) در بین مدیران، پزشکان، پرستاران و دبیران بیشتر از مقدار آن در بین کارمندان، کارشناسان، کارگران و زنان منشی است.

بدین ترتیب، راضی‌ترین زنان را در بخش غیر دولتی مدیران و پزشکان تشکیل می‌دهند که به نظر می‌رسد افرادی مستقل در کار خود هستند و در مقابل، کارگران و منشی‌ها ناراضی‌ترین کارکنان به‌شمار می‌روند. شدت رابطه بین دو متغیر حدود ۲۵ درصد است که رابطه‌ای متوسط را نشان می‌دهد.

با بررسی روابط دوگانه متغیرها می‌توان نتیجه گرفت که تمامی فرضیات مطرح شده در این بررسی (به‌جز مقدار انگیزه بیرونی) تأیید شده است. به عبارت دیگر تغییرات رضایت از کار تا حدود زیادی وابسته به متغیرهای مطرح شده در مدل است. در این قسمت به منظور شناخت بهتر رضایت از کار، رابطه آن با متغیرهای زمینه‌ای و پیشینه‌ای همچون سن، تحصیلات، وضعیت استخدام، سابقه خدمت، هزینه... نیز بررسی می‌شود.

جدول ۴: ضریب همبستگی r پیرسون بین متغیر رضایت از کار و متغیرهای زمینه‌ای

متغیرهای مستقل متغیر وابسته	سن	تعداد فرزندان	تحصیلات	سابقه کار	هزینه زندگی
رضایت از شغل	$r = 0.0726$ (۳۸۶) $P = 0.154$	$r = 0.0270$ (۲۱۴) $P = 0.695$	$r = 0.0600$ (۳۸۷) $P = 0.239$	$r = 0.0239$ (۳۶۸) $P = 0.648$	$r = 0.1263$ (۳۳۰) $P = 0.022$

جدول ۴، ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای زمینه‌ای، سن، تعداد فرزندان، تحصیلات، سابقه کار، هزینه زندگی با متغیر وابسته رضایت از شغل را نشان می‌دهد. از بین متغیرهای مذکور، تنها متغیر هزینه زندگی دارای رابطه نسبتاً ضعیف ولی مثبت و معناداری با رضایت از شغل است. سایر متغیرها ارتباط چندانی با رضایت ندارند. به نظر می‌رسد از آنجا که هزینه بیشتر نشان‌دهنده درآمد بیشتر نیز است، لذا کسانی که هزینه بیشتری دارند با توجه به درآمد بیشتر از کار خود راضی‌تر هم هست. بدین ترتیب عوامل اجتماعی، فرهنگی و سازمانی و محیطی بیش از متغیرهای زمینه‌ای و پیشینه‌ای مبین رضایت در کار است این نتیجه توسط سایر تحقیقات از جمله لهسایی‌زاده (۱۳۷۸) نیز تأیید شده است.

جدول ۵: آنالیز واریانس یک‌طرفه بین وضعیت تأهل و رضایت از کار

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	تعداد	میانگین	Eta	F	Sig سطح معنادار
رضایت از کار	وضعیت ناهل	مجرد	۱۷۸	۴۷/۶۶	۰/۰۹۴۵	۰/۸۸۵۷	۰/۴۷۲۴
		متاهل	۲۰۰	۴۷/۷۸			
		مطلقه	۱۳	۵۲/۳۷			
		فوت همسر	۶	۴۵/۹۸			
		سایر	۱	۴۷/۹۳			

گرچه به نظر می‌رسد که وضعیت تأهل در میزان رضایت تأثیر دارد اما نتایج به دست آمده از این پژوهش حاکی از این است که میانگین رضایت از کار تفاوت معناداری را در بین افراد مجرد، متأهل، مطلقه و یا دیگران نشان نمی‌دهد.

جدول ۶: آنالیز واریانس یک طرفه بین وضعیت استخدام و متغیر رضایت از کار

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	تعداد	میانگین	Eta	F	Sig سطح معنادار
رضایت از کار	وضعیت استخدام	رسمی	۱۳۱	۴۷/۸۴	۰/۱۱۹۱	۱/۸۱۳۷	۰/۱۴۴۲
		قراردادی	۲۰۹	۴۸/۴۱			
		روزمزدی	۲۱	۴۳/۵۶			
		سایر	۲۱	۴۸/۶۰			

جدول ۶، میانگین رضایت از کار در مقولات مختلف وضعیت استخدام را نشان می‌دهد. مطابق اطلاعات به دست آمده میانگین رضایت از کار در هیچ یک از این طبقات تفاوت معناداری را نشان نمی‌دهد و بیانگر این مطلب است که وضعیت استخدامی پاسخگویان در میزان رضایت از کار آن‌ها دخالتی ندارد.

جدول ضرایب همبستگی، ایعاد عینی و ذهنی کار را با رضایت از وجه مادی - امنیتی کار و وجه احترام - منزلتی نشان می‌دهد. هر چه بیگانگی از کار بیشتر باشد رضایت از وجه مادی - امنیتی و وجه احترام - منزلتی کار کمتر می‌شود. به عبارت دیگر بیگانگی از کار تأثیر منفی بر هر دو جنبه از رضایت کار دارد. براساس این جدول شاخص عدالت در محیط کار، با ضریب (۰/۴۸) بیگانگی از کار با ضریب (۰/۴۵)، هويت کار با ضریب (۰/۴۰)، همبستگی گروهی با ضریب (۰/۳۶) و شرایط کار با ضریب (۰/۳۴) به ترتیب دارای بیشترین تأثیر بر وجه مادی - امنیتی رضایت از کار است.

همچنین متغیر هويت کار با ضریب (۰/۶۱) خودپنداره با ضریب (۰/۴۹)، مشارکت در

محیط کار با ضریب (۰/۴۸)، بیگانگی از کار با ضریب (۰/۴۶) و شرایط کار با ضریب (۰/۴۶) به ترتیب بیشترین تأثیر را بر رضایت از وجه احترام و منزلتی کار می‌گذارند.

جدول ۷: ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای مستقل با رضایت از وجه مادی و امنیتی و وجه احترام و منزلتی

رضایت از وجه احترام و منزلتی کار	رضایت از وجه مادی و امنیتی کار	متغیرهای وابسته متغیرهای مستقل
$r = -0/4688$ $P = 0/000$ (۳۷۳)	$r = -0/4556$ $P = 0/000$ (۳۶۳)	بیگانگی از کار
$r = 0/2596$ $P = 0/000$ (۳۷۳)	$r = -0/0289$ $P = 0/583$ (۳۶۳)	انگیزه بیرونی کار
$r = 0/4021$ $P = 0/000$ (۳۷۳)	$r = 0/1329$ $P = 0/011$ (۳۶۳)	انگیزه درونی کار
$r = 0/4051$ $P = 0/000$ (۳۷۳)	$r = 0/4865$ $P = 0/000$ (۳۶۳)	عدالت در محیط کار
$r = 0/4671$ $P = 0/000$ (۳۷۳)	$r = 0/3408$ $P = 0/000$ (۳۶۳)	شرایط کار
$r = 0/1680$ $P = 0/001$ (۳۷۳)	$r = 0/1377$ $P = 0/009$ (۳۶۳)	بعد فرهنگی کار
$r = 0/3902$ $P = 0/000$ (۳۷۳)	$r = 0/3601$ $P = 0/000$ (۳۶۳)	همبستگی گروهی
$r = 0/6103$ $P = 0/000$ (۳۷۳)	$r = 0/4089$ $P = 0/000$ (۳۶۳)	هویت کار
$r = 0/4947$ $P = 0/000$ (۳۷۳)	$r = 0/1960$ $P = 0/000$ (۳۶۳)	خودپنداره
$r = 0/4861$ $P = 0/000$ (۳۷۳)	$r = 0/3467$ $P = 0/000$ (۳۶۳)	مشارکت در محیط کار

جدول ۸: آنالیز واریانس متغیر نوع شغل با رضایت از وجه مادی و امنیتی کار

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	تعداد	میانگین	Eta	F	Sig سطح معنادار
رضایت از وجه مادی و امنیتی کار	نوع شغل	کارگر	۳۷	۲۲/۸۳	۰/۲۳۴۱	۲/۴۸۵۲	۰/۰۱۷۱
		منشی	۱۱۲	۲۱/۹۶			
		پزشک	۷	۲۶/۲۸			
		کارشناس	۵۲	۲۲/۷۵			
		کارمند	۶۸	۲۲/۰۷			
		دبیر	۱۶	۲۲/۷۵			
		مدیر	۶	۲۵/۳۳			
		پرستار	۱۰	۲۵/۵۰			

جدول ۸، رابطه بین متغیر نوع شغل و رضایت از وجه مادی و امنیتی کار را نشان می‌دهد. تفاوت معناداری، از لحاظ این وجه رضایت در میان مشاغل مختلف دیده می‌شود. میانگین رضایت از وجه مادی - امنیتی کار در میان پزشکان، پرستاران، مدیران و دبیران نسبت به سایر مشاغل بیشتر است. در حالی که میانگین رضایت از وجه مادی - امنیتی کار در میان مشاغلی چون منشی، کارمند، کارشناس و کارگر کمتر است. مقدار $Eta = 0/23$ در سطح $0/0171$ معنادار و بیانگر آن است که رابطه نسبتاً ضعیفی بین دو متغیر وجود دارد.

جدول ۹، رابطه بین نوع شغل و رضایت از وجه احترام - منزلتی کار را نشان می‌دهد. تفاوت معناداری از لحاظ میانگین رضایت از وجه احترام - منزلتی کار در میان مشاغل مختلف دیده می‌شود.

میانگین رضایت از وجه احترام و منزلتی کار در میان مشاغلی چون مدیران، دبیران، پزشکان، نسبت به سایر مشاغل بیشتر است. میانگین این جنبه از رضایت برای منشیان، کارشناسان، پرستاران و کارمندان نسبت به دیگران کمتر است. مقدار $Eta = 0/28$ با سطح معناداری $0/006$ نشان می‌دهد که رابطه متوسط ولی کاملاً معناداری بین دو متغیر وجود دارد.

جدول ۹: آنالیز واریانس متغیر نوع شغل با رضایت از وجه احترام و منزلتی کار

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	تعداد	میانگین	Eta	F	Sig سطح معنادار
رضایت از وجه احترام و منزلتی کار	نوع شغل	کارگر	۴۰	۲۷/۱۰	۰/۲۸۱۶	۳/۷۸۹۴	۰/۰۰۰۶
		منشی	۱۱۴	۲۵/۱۶			
		پزشک	۸	۲۸/۵۰			
		کارشناس	۵۶	۲۶/۳۹			
		کارمند	۶۷	۲۵/۷۴			
		دبیر	۱۶	۳۰/۰۶			
		مدیر	۶	۳۳/۵۰			
		پرسنار	۹	۲۶/۸۹			

۳-۶- بررسی روابط چند متغیره

برای بررسی همزمان متغیرها و ترتیب و شدت تأثیر آن‌ها بر متغیر وابسته از رگرسیون چند متغیره و روش مرحله به مرحله استفاده شد.

خروجی‌ها نشان داد که هفت متغیر بیگانگی از کار، احساس عدالت، همبستگی گروهی، شرایط کار، تعهد، خودپنداره و هویت کار به ترتیب ورود به معادله دارای بیشترین و مؤثرترین رابطه با رضایت از کار است.

ضریب همبستگی چندگانه متغیرها ۰/۷۵ و ضریب تعیین ۰/۵۷ شده است. این ضریب نشان می‌دهد که ۵۷ درصد از تغییرات رضایت از کار توسط این مجموعه از متغیرها توضیح داده می‌شود. آزمون معناداری F نشانگر قابلیت این نتیجه به کل جامعه آماری است.

ضرایب Beta یا ضرایب رگرسیون استاندارد شده، امکان مقایسه تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل را بر متغیر وابسته فراهم می‌آورد. بدین ترتیب عدالت با ضریب ۰/۱۹ و تعهد با ضریب ۰/۱۹ و هویت جمعی با ضریب ۰/۱۷ و بیگانگی ۰/۱۶- بیشترین تغییرات متغیر وابسته را

ایجاد می‌کنند. هویت جمعی دارای رابطه‌ای مثبت با رضایت است.

اما بیگانگی رابطه‌ای معکوس با رضایت دارد. به عبارت دیگر با افزایش بیگانگی از میزان رضایت از کار کاسته می‌شود. متغیرهای مؤثر بعدی، شرایط کار و همبستگی گروهی هستند که به ترتیب با ضرایبی به میزان ۰/۱۴ و ۰/۱۳ بر متغیر رضایت دارای تأثیر بوده و با افزایش آن‌ها به میزان رضایت از کار افزوده می‌شود.

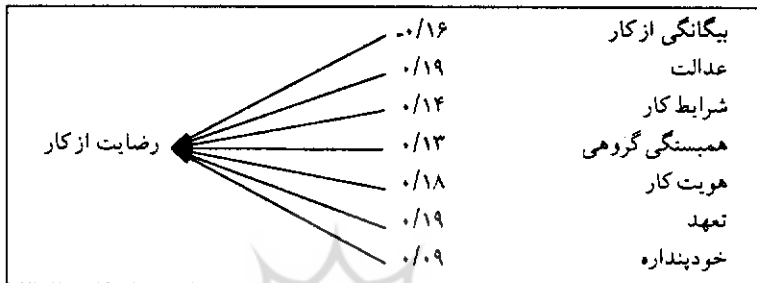
متغیرهای دیگر نظیر معنی و مفهوم کار، مشارکت، انگیزه‌های درونی و بیرونی و منزلت شغل، چون شرایط ورود به معادله را نداشته‌اند، از همراهی با سایر متغیرها معاف شده‌اند. بدین ترتیب مشخص می‌شود که در کنار مجموعه‌ای از متغیرها، احساس تعلق و یگانگی و کسب هویت و دور نبودن از کار و محیط آن مؤثرترین متغیرها در تعیین رضایت از کار هستند و در کنار آن‌ها ارزیابی پاسخگویان از شرایط کار خود، همبستگی گروهی در کار و احساس برابری و عدم تبعیض در کار به راضی بودن از شغل کمک می‌رسانند. در این میان، میزان وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری و باور پاسخگویان از توانایی خود نیز در افزایش رضایت مؤثر واقع می‌شود.

جدول ۱۰: رگرسیون چند متغیری برای تعیین رضایت از کار در میان پاسخگویان

متغیرهای مستقل	Beta	مقدار T	سطح معناداری SIG
بیگانگی از کار	-۰/۱۶۵۶۷۶	-۳/۲۹۴	۰/۰۰۱۱
عدالت	۰/۱۹۲۷۸۳	۴/۰۲۱	۰/۰۰۰۱
همبستگی	۰/۱۳۲۳۱۷	۳/۱۴۳	۰/۰۰۱۸
شرایط کار	۰/۱۴۲۳۶۹	۳/۳۵۹	۰/۰۰۰۹
تعهد	۰/۱۹۲۲۹۰	۳/۸۵۳	۰/۰۰۰۱
خودپنداره	۰/۰۹۰۳۰۲	۲/۲۰۶	۰/۰۲۸۱
هویت کار	۰/۱۷۱۹۹۸	۳/۵۲۸	۰/۰۰۰۵
Multiple R = ۰/۷۵۴۱۶		F = ۶۱/۷۹۹۹۶	
R square = ۰/۵۶۸۷۶		Sig F = ۰/۰۰۰۰	
Adigusted R square = ۰/۵۵۹۵۶		Standard Error = ۶/۱۱	

برای درک بهتر تأثیر متغیرهایی که به طور معنادار تغییرات رضایت از کار را توضیح داده‌اند، نمودار زیر ترسیم می‌شود.

نمودار ۲: میزان تأثیرات همزمان متغیرهای مستقل بر رضایت از کار



بر اساس ضرایب بتا می‌توان معادله رگرسیون را به صورت زیر نوشت:

$$\text{رضایت از کار} = ۰/۱۶ (\text{بیگانگی از کار}) - ۰/۱۸ (\text{هویت کار}) + ۰/۱۹ (\text{تعهد}) + ۰/۱۹ (\text{عدالت}) + ۰/۱۴ (\text{شرایط کار}) + ۰/۱۳ (\text{همبستگی گروهی}) + ۰/۰۹ (\text{خودپنداره})$$

جدول ۱۱: رگرسیون چندمتغیره متغیرهای اصلی و زمینه‌ای برای تبیین رضایت از کار

متغیرهای مستقل	Beta	مقدار T	سطح معناداری SIG
بیگانگی از کار	-۰/۴۹۵۸۲	-۰/۳۵۴	۰/۰۰۰۰
شرایط کار	۰/۱۹۲۲۴۶	۳/۴۵۸	۰/۰۰۰۵
هویت کار	۰/۱۹۹۶۴	۳/۱۸۱	۰/۰۰۱۴
انگیزه بیرونی	۰/۱۱۰۳۰۵	۲/۱۲۴	۰/۰۳۵۵
تعهد	۰/۱۹۹۸۲	۲/۸۹۳	۰/۰۰۴۴
Multiple R = ۰/۸۰۶۰۵		F = ۰/۸۲۲۱۷	
R square = ۰/۶۴۹۷۲		Sig F = ۰/۰۰۰۰	
Adjusted R square = ۰/۶۳۶۹۳		Standard Error = ۵/۵۱	

به منظور بررسی تأثیر متغیرهای زمینه‌ای بر رضایت از کار، متغیرهای سن، تعداد فرزندان، تحصیلات، تأهل، سابقه کار، هزینه‌های زندگی در کنار متغیرهای اصلی وارد معادله شدند. ورود این متغیرها، ضریب تعیین معادله را از ۵۷٪ به ۶۵٪ افزایش داد. گرچه هیچ‌یک از متغیرهای زمینه‌ای با رضایت از کار رابطه معناداری را نشان ندادند اما باعث ورود متغیرهای بیگانگی از کار با ضریب (۰/۴۹-)، هویت کار (۰/۲۰)، تعهد (۰/۲۰)، شرایط کار (۰/۱۹) و انگیزه بیرونی (۰/۱۱) به معادله شدند. بدین ترتیب گرچه متغیرهای زمینه‌ای با رضایت رابطه‌ای را نشان ندادند و سبب شدند که تعداد محدودتری از متغیرهای اصلی به معادله وارد شوند، اما ضریب تعیین معادله را افزایش دادند. یعنی این متغیرها در کنار هم ۰/۶۵ از تغییرات رضایت از کار را تبیین کردند. قابل توجه است که متغیرهای زمینه‌ای در کنار یکدیگر و بدون ورود متغیرهای مستقل اصلی به معادله نیز هیچ رابطه‌ای را با رضایت نشان نمی‌دادند.

۷- نتیجه‌گیری

موضوع بررسی شده در این مطالعه رضایت از کار زنان شاغل در بخش غیردولتی است. رضایت از کار مفهوم چند بعدی و پیچیده‌ای است که با عوامل چندگانه شخصیتی، روانی، اجتماعی و فرهنگی ارتباط دارد. برداشت و ارزیابی افراد از ارزش و معنای کار، از خصوصیات واقعی خود و ذهنیتی که از خود و از کار خود دارند، به همراه شرایط عینی و تصورات ذهنی، از مهم‌ترین ابعاد به وجود آورنده رضایت از کار محسوب می‌گردند. ترکیب معینی از این اجزا، جهت‌گیری‌های خاص نگرشی و رفتاری و از جمله احساس رضایت و خشنودی در کار را به همراه می‌آورد.

بر اساس چارچوب و مدل تحقیق فرض شد که ابعاد فرهنگی، اجتماعی، شخصیتی و محیطی کار به طور مستقیم بر رضایت از کار تأثیر می‌گذارند.

به منظور بررسی تجربی فرضیات، نمونه‌ای ۴۰۰ نفری از کارکنان زن شاغل در بخش‌های غیردولتی تهران، شامل بخش خدماتی، بهداشتی، آموزشی، صنعتی و تولیدی انتخاب شد و از طریق پرسشنامه تنظیمی از آن‌ها پرسش شد. نتایج این بررسی نشان داد که همگی فرضیات

به جزء رابطه بین انگیزه بیرونی و رضایت از کار، تأیید تجربی می‌شوند. بدین ترتیب، هرچه کار نزد پاسخگویان دارای ارزش و معنای مثبت‌تری باشد و هرچه بیگانگی از کار کمتر باشد، رضایت از کار بیشتر می‌شود. همچنین هرچه انگیزه درونی و میل به تحرک و فعالیت و کسب تجربه در کار بیشتر و هویت کار و یا احساس یگانگی و یکی پنداشتن با کار بیشتر و هرچه اعتماد به نفس فردی (خودپنداره) بیشتر باشد، احساس رضایت بیشتر می‌شود. در کنار این عوامل و براساس نتایج این تحقیق هرچه ارزیابی کارکنان از تسهیلات و امکانات رفاهی محیط کاری خود افزایش یابد، رضایت آنان نیز از کار بیشتر می‌شود. ضرایب همبستگی بین روابط مشاهده شده همگی نسبتاً خوب و دارای خطایی کمتر از $0/001$ بوده است. در بین ابعاد عینی و ذهنی کار، بیشترین همبستگی را با رضایت، ابتدا متغیرهای احساس عدالت با ضریب $0/61$ ، هویت کار با ضریب $0/58$ ، تعهد در کار با ضریب $0/56$ ، بیگانگی در کار با ضریب $0/54$ و شرایط کار با ضریب $0/52$ داشته‌اند. بدین ترتیب بعضی از ابعاد ذهنی کار نسبت به شرایط کار تأثیر بیشتری را بر رضایت نشان داده‌اند.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که میزان میانگین رضایت شغلی در انواع مشاغل دارای تفاوت معناداری است، به گونه‌ای که مدیران و پزشکان بیش از کارگران و کارمندان در کار خود احساس رضایت می‌کرده‌اند. از طرف دیگر کسانی که اظهار داشته‌اند در صورت امکان انتخاب مجدد محل کار، بازهم ترجیح می‌دهند در بخش غیردولتی به کار مشغول شوند، راضی‌تر از پاسخگویانی بوده‌اند که بخش‌های دیگر را برای کار کردن ترجیح می‌داده‌اند.

در مرحله بعد، از تکنیک تحلیل عامل برای تعیین ابعاد رضایت استفاده شد که رضایت در ۲ عامل جای گرفت: نخست، عامل رضایت از وجه مادی و امنیتی شغل و دوم، رضایت از وجه احترام و منزلتی شغل.

ضرایب همبستگی متغیرهای مستقل با دو عامل فوق نشان می‌داد که شاخص عدالت در محیط کار با ضریب $(0/48)$ ، بیگانگی از کار با ضریب $(0/45)$ ، هویت کار با ضریب $(0/40)$ ، همبستگی گروهی با ضریب $(0/36)$ و شرایط کار با ضریب $(0/34)$ به ترتیب بیشترین تأثیر را بر رضایت از وجه مادی و امنیتی کار دارند و همچنین متغیر هویت جمعی کار با ضریب

(۰/۶۱)، خودپنداره با ضریب (۰/۴۹)، مشارکت در محیط کار با ضریب (۰/۴۸)، بیگانگی از کار با ضریب (۰/۴۶) و شرایط اثباتی کار با ضریب (۰/۴۶) به ترتیب بیشترین اثر را بر رضایت از وجه احترام و منزلتی کار می‌گذارند.

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای مستقل با رضایت از کار نشان داد که هفت متغیر، بیگانگی، عدالت، شرایط کار، همبستگی گروهی، هویت کار، خودپنداره و تعهد ۵۷٪ تغییرات رضایت از کار را تبیین می‌کنند. براساس مقدار آماره F این نتیجه در سطح ۰/۰۰۰۰۱ معنادار است یعنی با خطایی کمتر از ۱ در ۱۰۰۰۰ قابلیت تعمیم به کل جامعه آماری را دارد. نتایج تحلیل رگرسیونی متغیرهای زمینه‌ای در کنار متغیرهای مستقل نشان می‌دهد که ورود متغیرهای سن، تعداد فرزندان، تحصیلات، تأهل، سابقه کار و هزینه ضریب تعیین را به میزان ۹٪ افزایش داده و در کنار سایر متغیرها ۶۵٪ از تغییرات رضایت را توضیح می‌دهند. گرچه که براساس آماره T هیچ‌یک از متغیرهای زمینه‌ای رابطه معناداری را با رضایت نشان نمی‌دهند، اما در مجموع و در کنار متغیرهای اصلی و براساس آزمون F و سطح معناداری متناظر با این یافته، قابلیت تعمیم به کل جمعیت را دارا است.

هدف اساسی این تحقیق پاسخ بدین پرسش است که چه زمینه‌هایی منجر به ترغیب زنان برای کار در بخش غیردولتی می‌شود. براساس عوامل بررسی شده و نتایج به دست آمده، ابعاد گوناگونی در این امر دخیل است. عوامل اجتماعی یکی از مهم‌ترین آن‌ها به شمار می‌رود بدین صورت که:

۱- یکی از مهم‌ترین این ابعاد، احساس عدالت و عدم تبعیض در کار است که از نظر زنان پاسخگو یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رضایت از کار آنان تلقی می‌شود. برداشت برابرگرایانه و بدون تبعیض بدون شک، زنان را به کار کردن راغب می‌نماید. وجود شرایط یکسان، بدون در نظر گرفتن جنسیت و امکان ارتقاء، تنها براساس صلاحیت و شایستگی، خشنودی بیشتر کاری را فراهم می‌آورد.

۲- روابط اجتماعی در محیط کاری و تعاملات گوناگون کارکنان از دیگر ابعادی است که به افزایش رضایت کاری کمک می‌کند. روابط کاری ناشی از همبستگی، همکاری، همفکری،

همدردی در این افزایش مؤثر است علاوه بر آن مشارکت در امور سازمان و درگیری در سطوح مختلف کاری، حق تصمیم‌گیری و اشراف بر امور، زمینه‌ای برای رضایت بیشتر کارکنان محسوب می‌گردد. بیگانگی، احساس پوچی، بی‌اهمیتی و دور ماندن از کل روند کار و امور محل کار از دیگر عواملی است که از علاقه به کار و محیط آن می‌کاهد. در این صورت به نارضایتی و ناخشنودی می‌انجامد.

۳- ابعاد شخصیتی و انگیزشی کار، عامل مهمی در تشکیل سرمایه انسانی و موفقیت در کار و در نتیجه رضایت از آن به‌شمار می‌رود. در انگیزه درونی، صرف انجام کار موجب رضایت خاطر می‌شود. تمایل به تحرک و فعالیت و کسب تجربه و خودیابی به طرز مستقیم و انگیزه‌های بیرونی که در آن کار تنها وسیله‌ای برای رسیدن به اهداف مادی و اجتماعی است به‌طور غیرمستقیم و در کنار متغیرهای زمینه‌ای، مایه خشنودی می‌شوند. هویت کاری که جزئی از نقش‌هایی است که فرد در زندگی ایفا می‌کند در یکی پنداشتن و کسب هویت نمودن از کار مؤثر است و در صورت وجود چنان شناخت و هویتی، رضایت از کار بیشتر می‌شود. خودپنداره یا اعتماد به نفس و باور به توانایی در انجام کار نیز یکی دیگر از ابعادی است که در صورت ایجاد شدن به افزایش خوشی و لذت بردن از کار می‌انجامد.

۴- ارزیابی مثبت از شرایط کار و امکانات و تسهیلات موجود در محیط کاری، نوع کار و منزلت و آبروی آن در جامعه از دیگر عواملی است که به رضایت بیشتر از کار می‌انجامد. شرایط کاری مطلوب در ارضای نیازهای اولیه کاری مؤثر می‌افتد و اولین قدم در ایجاد مطلوبیت کار است.

۵- به نظر می‌رسد که تعهد و احساس وظیفه و مسئولیت در کار که خود از جنبه‌های اجتماعی و شخصیتی کار به‌شمار می‌رود، تأثیر بسیاری در افزایش خشنودی خاطر دارد. تعهد و مسئولیت‌پذیری سبب می‌شود که فرد مسئول، وظایف محوله را به‌گونه‌ای انجام دهد که اخلاق و وجدان کاری توصیه می‌نماید و بدین ترتیب آرامش وجدان و رضایت خاطر نتیجه آن می‌شود.

منابع و مأخذ

الف - فارسی

- افشاری، زهرا و شببانی، ابراهیم (پاییز ۱۳۸۰). تجزیه جنسیتی بازارکار در ایران، ش ۱.
- چلبی، مسعود (۱۳۷۵). جامعه‌شناسی نظم. تهران. نشر نی.
- راودراد، اعظم (بهار و تابستان ۱۳۷۹). «تحلیلی بر نقش زن در توسعه با تأکید بر اشتغال». نامه علوم اجتماعی. ش ۱۵.
- زهی، بهناز (۱۳۷۷). «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی زنان شاغل در شهر مشهد». پایان‌نامه کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی. دانشگاه تربیت مدرس.
- لهسایی‌زاده، عبدالعلی و دیگران (بهار و تابستان ۱۳۷۸). «بررسی رضایتمندی شغلی درباره عوامل اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی»، مقاله در نامه علوم اجتماعی. ش ۱۳.
- میهمان‌نوازان، اشرف (۱۳۷۷). «بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی زنان شاغل». پایان‌نامه کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی. دانشگاه علامه طباطبائی.

ب - انگلیسی

- Adigun, Isaac & Stephenson, Geofffrey (1992). "Sources of Job Motivation & Satisfaction Among British & Nigerian Employees". *Journal of Social Psychology Jun*. Vol.132. Issue 3.
- Brunetto, Yvonne (2002). "Using Social Identity Theory to Explain the Job Satisfaction of Public Sector Employees". *International Journal of Public Sector Management*. Vol.15. Issue 7.
- Fraser, Jim, et al (2002). "Organizational Culture As Contested Ground in An Era of Globalization, Worker Perceptions & Satisfaction in the USPS". *Sociological Spectrum*. Oct. Vol.22. Issue 4.
- Ganzach, Yoav (1998). "Intelligence & Job Satisfaction". *Academy of Management Journal*. Oct. Vol.41. Issue 5.

- Goldthorp. J. et al (1968). "The Affluent Worker: Industrial Attitude & Behavior". Cambridge, Cambridge University Press.
- Kalleberg. Arnel (1977). "Work Values & Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction". *American Journal of Sociology*. Feb. Vol.42.
- Knoop. Robert (1994). "Work Values & Job Satisfaction". *Journal of Psychology*. Nov. Vol.123. Issue 6.
- Morse. N.C. (1953). "Satisfaction in the White Collar Job". Ann Arbor: Institute for Social Research. University of Michigan.
- Muchinsky. Paul M. (1990). "Psychology Applied to Work". California. Books Core Publishing. Co Pasific Grove.
- Rabinson. J. (2002). "Men & Women still Males Apart".
- Wilcock. Anne & Wright. Marina (1991). "Quality of Work Life in the Knitwear Sector of the Canadian Textile Industry". *Public Personal Management Win*. Vol.20. Issue 4.
- Vroom. V. (1964). "Work & Motivation". New York Wiley Press.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی