

تحلیل ارتباط عوامل مؤثر بر رضایت شغلی فرماندهان و مدیران دانشگاه علوم انتظامی

محمدحسین عباس نژاد^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۰۲/۲۸

تاریخ اصلاح: ۱۳۹۲/۰۱/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۶/۲۷

چکیده:

زمینه و هدف: رضایت شغلی یکی از موضوعات بسیار مهم حوزه منابع انسانی در سازمان‌ها محسوب می‌شود و نتایج تأثیر عوامل مختلفی در سازمان‌های گوناگون می‌باشد. به همین جهت این تحقیق به بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی و ارائه الگوی مناسب برای بهبود آن می‌پردازد.

روش: روش تحقیق مطالعه حاضر، توصیفی از نوع هبستگی به شمار می‌رود و از آنجا که به بررسی رضایت شغلی فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی می‌پردازد و نتایج حاصل از این مطالعه قابل استفاده برای برنامه‌ریزی است در زمره تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. به همین منظور با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۰۰ نفر انتخاب و پرسشنامه محقق ساخته که اعتبار آن (ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۲) تأیید شده بود بین آنها توزیع و با آزمون‌های آماری متناسب تحلیل گردید.

نتیجه‌گیری: در پژوهش حاضر تأثیر عواملی مانند سطح تحصیلات، سابقه کاری، غنی‌سازی شغلی، میزان حقوق دریافتی، ایجاد و افزایش فرصت‌های پیشرفت و ارتقاء، نحوه مدیریت و سرپرستی در سازمان، رابطه با همکاران و میزان تعهد سازمانی فرماندهان صف بر میزان رضایت شغلی آن‌ها بررسی شد و نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین آن‌ها وجود دارد. در پایان برای افزایش رضایت شغلی فرماندهان صف در دانشگاه علوم انتظامی بر اساس الگویی به دست آمده پیشنهادهای کاربردی ارائه گردید.

واژگان کلیدی: کیفیت شغل، عوامل سازمانی، رضایت شغلی، فرماندهان، غنی‌سازی شغل، ارتقا، دانشگاه علوم انتظامی

□ **استناد:** عباس نژاد، محمدحسین (زمستان، ۱۳۹۲). تحلیل ارتباط عوامل مؤثر بر رضایت شغلی فرماندهان و مدیران دانشگاه علوم انتظامی.

فصلنامه مطالعات مدیریت/انتظامی، ۴(۱)، ۵۵۸-۵۸۵.

مقدمه

رضایت شغلی^۱ مسأله‌ای است که بسیاری از افراد و علی‌الخصوص سازمان‌ها با آن دست به گریبانند؛ چه افراد جویای کار که می‌خواهند برای اولین مرتبه محیط کار را تجربه کنند و چه کسانی که سال‌هاست در حرفه خود مشغول کارند و از مشکلات آن رنج می‌برند. محیط کار هر انسان خانه دوم اوست. چه بسیار افرادی که عمده ساعات شبانه روز خود را مجبورند در محیط کاری خود بگذارانند. پیداست که این محیط نیز همچون خانه باید برآورنده حداقلی از نیازهای روحی و روانی افراد باشد تا آن‌ها بتوانند ضمن کسب درآمد به ارتقای دانش حرفه‌ای خود پرداخته و خدمتی صادقانه ارائه دهند.

هر سازمانی برای برآوردن نیازها و اهدافی ایجاد می‌شود که افراد جامعه به تنهایی به ارضای آن نیازها و دستیابی به آن اهداف قادر نیستند. سازمان را می‌توان پدیده‌ای اجتماعی دانست که از جمع عده‌ای افراد تشکیل شده که میل و توانایی به انجام کار و همکاری دارند و با برقراری روابط منظم و عقلایی در جهت تحقق اهداف مقرر و از پیش تعیین شده سازمانی، تشریک مساعی می‌کنند. به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، سازمان‌ها وجه انکارناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می‌دهند. ماهیت جوامع توسط سازمان‌ها شکل گرفته و آن نیز به نوبه خود به وسیله دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می‌گیرد. گرچه سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و بر پایه هدف‌های گوناگون تأسیس و سازماندهی می‌شوند، اما بدون تردید تمامی آن‌ها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آید، اداره و هدایت می‌گردند. از این رو، زندگی افراد در جوامع نوین به شدت تحت نفوذ هستی و رفتار سازمان‌ها قرار دارد و به همین دلیل به تنهایی سعی در شناخت هر چه بیشتر، بهتر و عملی‌تر ماهیت و روابط متقابل آن‌ها و نیروی انسانی را توجیه و ضروری می‌سازد. (تسلیمی، ۱۳۸۰: ۲۴).

از جمله مسائلی که در سازمان‌ها اعم از بخش خصوصی و عمومی باید مورد توجه قرار گیرد مسئله رضایت شغلی است. رضایت شغلی شرط بقا و موجودیت هر سازمانی است و هدف هر سازمانی نیز افزایش رضایت شغلی کارکنان خود است (الوانی، ۱۳۷۱: ۴۵).

از رضایت شغلی تعاریف متفاوتی ارائه گردیده است ولی به طور کلی می‌توان رضایت شغلی را «گرایش کلی فرد نسبت به کار» دانست. همچنین می‌توان رضایت شغلی را به عنوان میزان علاقه فرد به کار خود تعبیر نمود (سعیدی پور، ۱۳۷۰: ۸۵). رضایت شغلی در حقیقت یک زمینه عاطفی، روانی و احساسی است که فرد درون خود نسبت به کاری که پذیرفته است، دارد و به تحرک او در محیط آموزشی کمک می‌کند (صافی، ۱۳۷۱: ۴۵). رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آن احساس‌ها به کار خود می‌نگرند. این احساس‌های زیاده‌ی عوامل متعددی نظیر شرایط محیط کار، نظام سازمانی، روابط حاکم بر محیط کار و تأثیر عوامل فرهنگی است؛ لذا می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی احساس روانی است که از عوامل اجتماعی نیز متأثر می‌باشد (شفیع‌آبادی، ۱۳۶۹: ۷۵).

با اینکه رضایت شغلی یکی از موضوعات مهم روان‌شناسی مدیریت و یکی از مباحث عمده مدیریت نیروی انسانی است، متأسفانه در منابع و متون مربوط به رفتار سازمانی و روابط انسانی، مطالب زیادی در این مورد ارائه نشده است. نیروی انسانی یک سازمان موقعی با رغبت و انگیزش زیاد به کار و تلاش و فعالیت پرداخته و بهره‌وری را حاصل می‌نمایند که از روحیه بالایی برخوردار باشند. برای افزایش روحیه کارکنان یک سازمان، باید سطح رضایت‌مندی شغلی آنان را افزایش داد و تنها راه افزایش رضایت‌مندی شغلی کارکنان یک سازمان، شناسایی نیازها و احساسات آن‌ها در ابعاد مختلف جسمی، اجتماعی و روانی از جانب مدیران سازمان و اقدام در جهت ارضای معقولانه آن‌ها می‌باشد. بدون تردید، تجربه کاری و چگونگی تأثیر آن بر نگرش‌ها و ارزش‌های مربوط به کار موضوعی است که همواره مورد توجه روز افزون دانشمندان و صاحب نظران علوم اجتماعی و علوم رفتاری بوده است. به نظر هرسی و بلانچارد^۱ (به نقل از ح هومن، ۱۳۸۱: ۱۱۰) موفقیت سازمان‌ها و محیط کاری بستگی کامل به استفاده کارآمد از منابع نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد. این چالشی است که به گونه فزاینده سرپرستان، مدیران و دست‌اندرکاران امور کار و سازمان را به خود مشغول داشته است. برای رویارویی با این چالش، شناخت هر چه بیشتر و جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به نیروی انسانی، ابزارهای خاص و در نهایت مهارت

استفاده از این ابزارها امری ضروری است.

به نظر ناگی^۱ (به نقل از ح هومن، ۱۳۸۱: ۱۱۵) یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال برانگیزترین مفاهیمی که از یک سو تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته، و از سوی دیگر در تمامی سطوح مدیریت و منابع نیروی انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده، رضایت شغلی است. این اهمیت از یک سو به دلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از دگر سو، به علت آن است که رضایت شغلی علاوه بر تعاریف و مفهوم‌پردازی‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند آموزش و پرورش، روان‌شناسی، مدیریت، جامعه‌شناسی، اقتصاد و حتی سیاست بوده است (لاوسون و شن^۲، ۱۹۹۸). رضایت شغلی تعیین‌کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی است. مطالعات متعدد نشان داده است رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار، ایجاد ارتباط صحیح، بالا بردن روحیه، عشق و علاقه به کار است. بی‌تردید هر سازمان خود یک سیستم منحصر به فرد است و نخستین عامل آن، انسان و توجه به کارکنان است.

طبق تحقیقات انجام شده (هرزبرگ^۳، ۱۹۶۶؛ بی‌شاپ^۴، ۱۹۷۰؛ کورتیس^۵، ۱۹۷۶؛ دیویس^۶، ۱۹۸۱؛ ایبراهیم^۷، ۱۹۸۵؛ سوچارت^۸، ۱۹۸۹؛ اسنایدر^۹، ۱۹۹۰؛ ژفان^{۱۰}، ۱۹۹۴) و امیر تاش، ۱۳۸۲ (به نقل از ح هومن، ۱۳۸۱)) عوامل فردی نظیر سن و سابقه کاری با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری دارند. هرسی و بلانچارد (به نقل از ح هومن، ۱۳۸۱) نیز نشان داده‌اند که فقدان

-
1. Nagy
 2. Lawson & Shen
 3. Herzberg
 4. Bishop
 5. Kortis
 6. Davis
 7. Ibrahim
 8. Sochart
 9. Snaider
 10. Jefun

رضایت شغلی کارگران باعث کمی تولید، بالا رفتن غیبت، اخراج و استعفای زیاد در مقابل استخدام، اعتصاب‌های پر سر و صدا، خرابکاری، تولید محصولات نامرغوب و بی‌میلی کارگران در هنگام کار می‌شود.

همچنین پژوهش‌ها نشان داده است روابط صمیمانه و توأم با علاقه و احترام مدیران نقش مؤثری در رضایت شغلی کارکنان دارد. فورمان^۱ (۱۹۹۸) بین رفتار مدیر و جو سازمانی ارتباط بالایی مشاهده نمود. رنزولی^۲ (۱۹۹۳) نیز بیان می‌کند که تأثیر ویژگی‌های شخصیتی، دیدگاه‌ها و فلسفه مدیران را نمی‌توان نادیده انگاشت. اسکیویل (فورمان، ۱۹۹۸) نیز در پژوهش‌های خویش نشان داده است مدیرانی که فلسفه انسان‌گرا دارند، زبردست آن‌ها از رضایت شغلی بیشتری برخوردار بوده و کارایی آن‌ها از کارایی شغلی کارکنان مدیرانی که از چنین فلسفه‌ای برخوردار نبوده‌اند بیشتر است.

منابع انسانی و بهره‌گیری بجا و شایسته از آن، کارآمدترین راه‌های رهایی از تنگناها و دشواری‌های اقتصادی، اجتماعی و آموزشی است؛ زیرا منابع انسانی و نیروی کارآمد بنیادی‌ترین عامل تولید و سازندگی و رشد و تکامل است. از جمله تلاش‌های مدیریت در جهت حفظ منابع انسانی، ایجاد رضایت در کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت آن‌هاست.

با توجه به اینکه در سطح دانشگاه علوم انتظامی، عوامل تعیین‌کننده رضایت شغلی فرماندهان صف مورد بررسی و تحقیق قرار نگرفته‌اند و لذا برای مسئولین مربوطه ناشناخته می‌باشند، این پژوهش پی‌ریزی و به مرحله‌ی اجرا در آمد. بنابراین در این پژوهش، با اهمیت عنصر انسانی در سازمان‌ها، کوشش خواهد شد که چهارچوبی نظری و عملی در تعیین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی به وجود آید تا به مدد آن، مدیران بتوانند راه‌های افزایش و بالا بردن میزان رضایتمندی شغلی فرماندهان را تشخیص داده و از این طریق موجبات فعالیت و تلاش بیشتر و با کیفیت‌تر ایشان فراهم گردد.

مبانی نظری

به اعتقاد ناگی (به نقل از ح هومن، ۱۳۸۱: ۱۳)، تعاریف مربوط به رضایت شغلی را می‌توان بر پایه سه محور تبیین کرد:

۱) یکی از نخستین تعاریف مربوط به رضایت شغلی متعلق به هرزبرگ و همکاران اوست که در سال ۱۹۵۹ ارائه شد. به اعتقاد هرزبرگ رضایت شغلی دارای دو بعد جداگانه است. یکی از این ابعاد که به عامل بهداشت معروف است دربردارنده ویژگی‌های محیطی شغل و جنبه‌های بیرونی مانند سرپرستی، حقوق، روابط بین فردی، شرایط و موقعیت‌های کاری است. دومین بعد معروف به عوامل برانگیزنده است که در واقع عوامل وابسته به وظایف، محتوای شغل و جنبه‌های درونی آن، و دربردارنده جنبه‌های مانند اهمیت دادن به پیشرفت، مسئولیت و رشد است. به همین دلیل هرزبرگ معتقد است رضایت شغلی را نمی‌توان تحت عنوان قطب‌های متضاد یک پیوستار منفرد و دو قطبی که نقطه‌ای خنثی (نه رضایت و نه نارضایتی) در مرکز آن است، مورد مطالعه قرار داد؛ زیرا چندین خصیصه به گونه پایدار مربوط به رضایت شغلی و نارضایتی شغلی است. بسیاری از افراد بیش از هر چیز عوامل درونی (مانند پیشرفت، تشخیص و ...) را به منزله منابع رضایت و عوامل بیرونی (خط مشی سازمان، سرپرستی، حقوق دریافتی، ارتباط با همکاران و ...) را به عنوان عوامل نارضایتی شغلی بیان کرده‌اند.

۲) دومین مفهوم رایجی که از رضایت شغلی وجود دارد، تنها یک بعدی است اما شامل پاسخ به این دو پرسش می‌شود که الف) در حال حاضر چقدر از شغل خود راضی هستید؟ و ب) تا چه حد از شغل خود رضایت می‌خواهید؟ به اعتقاد بسیاری از صاحب نظران تفاوت بین آنچه فرد در حال حاضر دارد با آنچه به دنبال آن است، می‌تواند شاخصی از رضایت شغلی باشد. در حقیقت به اعتقاد بسیاری از پژوهشگران مانند پورتر^۱ (۱۹۷۶)، لافکوئیست و دیویس^۲ (۱۹۶۹) و هالند^۳ (به نقل از کوک و هپورث^۴، ۱۹۹۲: ۸۶-۸۱) این اختلاف مفهوم اصلی رضایت شغلی کنشی

1. Porter
2. Lofquist & Dawis
3. Holland
4. Cook & Hepworth

از هماهنگی میان نیازها و ارزش‌های حرفه‌ای فرد و نظام تقویت کننده کار است. هالند (به نقل از کوک و هپورث، ۱۹۹۲: ۷۶-۷۰) رضایت، پیشرفت و ثبات در شغل را مبتنی بر همگونی شخصیت و محیط وی می‌داند. از سوی دیگر کاپلمن^۱ (به نقل از ح هومن، ۱۳۸۱: ۶۸) نیز معتقد است پژوهشگران حوزه‌های دیگر مانند روان‌شناسی مشاوره تمایل دارند رضایت شغلی را به تفاوت بین آنچه فرد داراست، در برابر آنچه خواستار آن است، تعریف کنند.

۳) سرانجام، بسیاری از مفهوم‌سازی‌ها و تعاریف رضایت شغلی در بردارنده نوعی فرایند ارزشیابی است. به عنوان مثال لاک^۲ (۱۹۷۹) رضایت شغلی را حالت هیجانی خوشایند و مثبتی می‌داند که ناشی از ارزیابی شغلی یا تجربه‌های شغلی فرد است. در حالی که اسمیت^۳ (به نقل از ح هومن، ۱۳۸۱: ۵۲) معتقد است رضایت شغلی گستره‌ای است که در آن محیط کاری تقاضاهای فرد را برآورده می‌کند. از این جهت رضایت شغلی را می‌توان به بهترین وجه به یک فرایند ارزشیابی تعریف کرد که آنچه را یک فرد دارد در برابر آنچه خواستار آن است، مورد بررسی قرار می‌دهد. این مفهوم را می‌توان در نظریه رابینز^۴ (به نقل از ح هومن، ۱۳۸۱: ۶۹) نیز جستجو کرد. به اعتقاد وی رضایت شغلی حاصل تفاوت میان تعداد پاداش‌هایی که فرد دریافت می‌کند با مقدار پاداشی است که فکر می‌کند باید دریافت کند. شخصی که واجد سطح بالایی از رضایت شغلی است، نسبت به شغل خویش بازخوری مثبت، اما شخص فاقد رضایت شغلی نسبت به شغل بازخوری منفی دارد. علاوه بر این، به گفته نوپ^۵ (به نقل از لوسیر^۶، ۱۹۹۶: ۷۱) رضایت به احساس کام یافتگی نیازها و خواسته‌ها اشاره دارد، و به عقیده وی داوری فرد در خصوص آنچه در شغل به وقوع می‌پیوندد، رضایت او از شغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

پارسون (به نقل از رابینز، ۱۳۷۷ ب) رضایت شغلی را وابسته به پنج عامل می‌داند. این عوامل

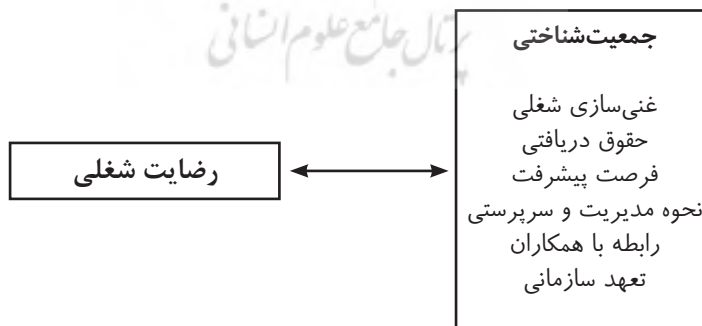
عبارتند از:

-
1. Kopelmant
 2. Locke
 3. Smith
 4. Robbins
 5. Nope
 6. Lussier

- ۱- عزت نفس: انسان‌ها با هنجارها و نیازهای اخلاقی که در درون خود به وجود می‌آورند زندگی می‌کنند. محترم شمردن این هنجارها و الگوی رفتاری در کسب رضایت شغلی آنان تأثیر بسزایی دارد. مدیر شایسته آن است که کارکنان را در خلق این هنجارها یاری کند.
- ۲- شناسایی: همه‌ی انسان‌ها به طور شدید یا ضعیف علاقه دارند تا از سوی دیگران مورد شناسایی و احترام قرار گیرند.
- ۳- ارضای خواست‌ها: انسان‌ها همواره در پی ارضای نیازهای مادی و معنوی خویش‌اند؛ این امر بر رضایت شغلی آنان مؤثر است.
- ۴- لذت: لذت بخش بودن شغل و فعالیت‌های شغلی در کارکنان ایجاد خشنودی و رضایت شغلی می‌کند.
- ۵- صمیمیت: دوستی و صمیمیت در روابط میان کارکنان یک محرک قوی انگیزی که به رضایت شغلی منجر می‌شود، به شمار می‌آید (رابینز، ۱۳۷۷ الف).

چارچوب نظری پژوهش

چارچوب نظری تحقیق، نحوه ارتباط و تأثیر عوامل مختلف در انجام کار و رضایتمندی فرد می‌باشد که با توجه به موضوع پژوهش و نظر به مطالعات انجام شده سه عنصر اصلی تأثیرگذار بر رضایت شغلی عوامل شغلی، عوامل سازمانی و عوامل محیط کار در نظر گرفته شده‌اند (شکل ۱).



شکل ۱. الگوی مفهومی تحقیق

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین عوامل جمعیت‌شناختی (مدرک تحصیلی، سابقه کاری و وضعیت استخدامی) فرماندهان صف و میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۲- بین غنی‌سازی شغلی فرماندهان صف و میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۳- بین میزان حقوق دریافتی فرماندهان صف و میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۴- بین وجود فرصت‌های پیشرفت و ارتقا برای فرماندهان صف با میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۵- بین نحوه مدیریت و سرپرستی در سازمان با میزان رضایت شغلی فرماندهان صف رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۶- بین چگونگی رابطه با همکاران و میزان رضایت شغلی فرماندهان صف رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۷- بین تعهد سازمانی فرماندهان صف و میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد.

روش

روش تحقیق مطالعه حاضر توصیفی از نوع همبستگی به شمار می‌رود و از آنجا که به بررسی رضایت شغلی فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی می‌پردازد و نتایج حاصل از این مطالعه قابل استفاده برای برنامه‌ریزی است در زمره تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی، تشکیل می‌دهند. حجم نمونه این پژوهش با احتساب مقدار خطای ۰/۰۵، ۹۳~۱۰۰ نفر به دست آمد. در این رابطه $n = 93$ و $Z = 1/96$ مقدار متغیر نرمال واحد متناظر با سطح اطمینان $1 - \alpha = 0/20$ ، واریانس σ^2 متغیر مورد مطالعه و $d = 0/09$ حجم اثر (به تفاوت میان پارامتر و برآورد و یا مقدار اشتباه مجاز در تفاوت میان پارامتر و برآورد اطلاق می‌شود) هستند که حجم نمونه را $n = 93$ می‌دهد.

به دست می‌دهند. برای جلوگیری از افت آزمودنی‌ها، حجم نمونه تعداد ۱۰۰ نفر لحاظ شد ولی همانطور که پیش‌بینی شده بود تعداد ۷ نفر به دلایل مختلفی از جمله تکمیل ناقص پرسشنامه و ... از حجم نمونه حذف شدند و در نتیجه تجزیه و تحلیل‌های آماری بر روی حجم نمونه ۹۳ نفری صورت گرفت. این حجم نمونه (۱۰۰ نفر) براساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از میان جامعه فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی انتخاب شد. فرم ۷۱ ماده‌ای پرسشنامه رضایت شغلی که توسط محقق ساخته شده است، در این پژوهش برای تعیین رضایت شغلی فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی استفاده شد. در این پژوهش از روایی محتوا استفاده شده است.

جهت برآورد پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ (ضریب هماهنگی درونی سؤالات) استفاده شده است. اعتبار اولیه (با ۲۰ نفر) و اعتبار نهایی (با ۹۳ نفر، همانطور که ذکر شد ۷ نفر به دلایلی از حجم نمونه خارج شدند) این پرسشنامه به ترتیب تقدم و تأخر ۰/۶۹ و ۰/۷۹ می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت پرسشنامه از پایایی کافی برخوردار می‌باشد. همچنین ضریب پایایی بازآزمایی از دو بار اجرای پرسشنامه بر روی گروه نمونه ۲ نفری و ۹۳ نفری در فاصله زمانی ۳ تا ۴ هفته‌ای ۰/۶۹ به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار محسوب می‌شود. افزون بر این، ضرایب اعتبار شش مقیاس این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ بررسی شد ۷۲٪ به دست آمده است. پژوهش حاضر در زمره تحقیقات همبستگی و در چارچوب پژوهش‌های توصیفی - کاربردی محسوب می‌شود. در این پژوهش برای توصیف داده‌ها از شیوه‌های آمار توصیفی مانند فراوانی و درصد استفاده گردیده است و برای تحلیل داده‌ها روش‌های آماری استنباطی نظیر ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون همخوانی مجذور کای به کار رفته است. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار کامپیوتری SPSS انجام گرفت.

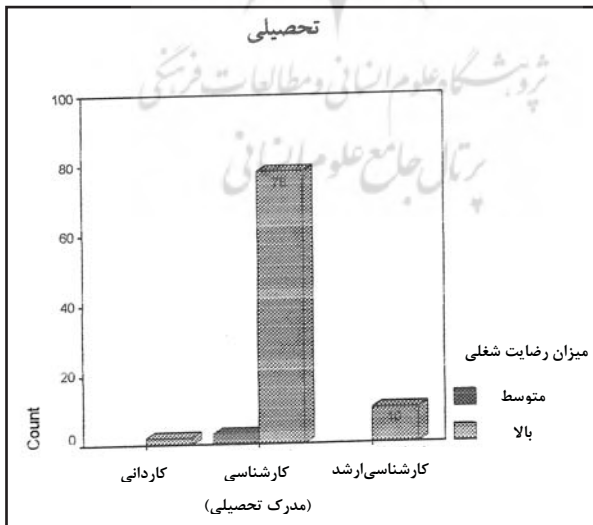
یافته‌ها

فرضیه ۱. بر اساس این فرضیه مطرح شد که بین عوامل جمعیت‌شناختی (مدرک تحصیلی، سابقه کاری و وضعیت استخدامی) فرماندهان صف و میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد.

داده‌های مربوط به رابطه رضایت شغلی و مدرک تحصیلی مندرج در جدول ۱ و شکل ۲ نشان می‌دهد که مدرک تحصیلی ۲/۱ درصد، ۸۷/۱ درصد و ۱۰/۸ درصد از نمونه مورد مطالعه به ترتیب فوق‌دیپلم، لیسانس و فوق‌لیسانس هستند که در این بین ۲/۱ درصد از نمونه با مدرک فوق‌دیپلم (۱۰۰ درصد آن‌ها)، ۸۳/۹ درصد از نمونه با مدرک لیسانس (۹۶/۳ درصد از آن‌ها) و ۱۰/۸ درصد از نمونه با مدرک فوق‌لیسانس (۱۰۰ درصد آن‌ها) از شغل خود رضایت بالا و ۳/۲ درصد از نمونه با مدرک لیسانس (۳/۷ درصد از آن‌ها) از شغل خود رضایت متوسطی دارند. همچنین مشاهده می‌شود که هیچ یک از نفرات نمونه از شغل خود رضایت پایینی ندارند.

جدول ۱. آزمون رابطه رضایت شغلی و مدرک تحصیلی در نمونه مورد مطالعه

مدرک تحصیلی		فوق‌دیپلم		لیسانس		فوق‌لیسانس		جمع کل
میزان رضایت شغلی	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
پایین	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
متوسط	۰	۰	۳	۳/۲	۰	۰	۳	۳/۲
بالا	۲	۲/۱	۷۸	۸۳/۹	۱۰	۱۰/۸	۹۰	۹۶/۸
جمع کل	۲	۲/۱	۸۱	۸۷/۱	۱۰	۱۰/۸	۹۳	۱۰۰



شکل ۲. نمودار توزیع فراوانی میزان رضایت شغلی نمونه مورد مطالعه به تفکیک مدرک تحصیلی

بر اساس نتایج جدول (۱) آزمون آماری مجذور کای بین میزان رضایت شغلی نمونه مورد مطالعه و مدرک تحصیلی رابطه معنی‌داری نشان می‌دهد. مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۲۴) حکایت از آن دارد که فرماندهانی که سطح تحصیلات بالاتری دارند از رضایت شغلی بیشتری هم برخوردار هستند ($p < ۰/۰۵$, $\chi^2 = ۱۱/۲$) (جدول ۲).

جدول ۲. آزمون رابطه رضایت شغلی با مدرک تحصیلی

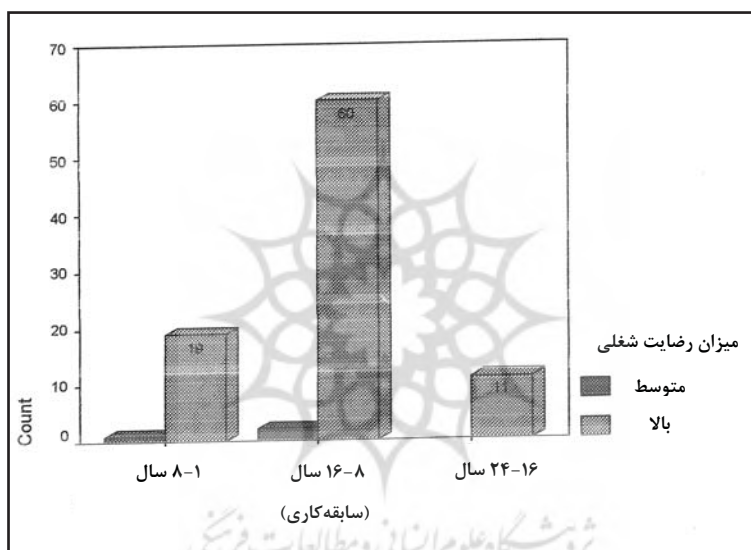
مدرک تحصیلی		متغیر مستقل
		متغیر وابسته
۰/۰۵	سطح معنی‌داری	رضایت شغلی
۰/۲۴	ضریب همبستگی	
۱۱/۲	ضریب مجذور کای	

داده‌های مربوط به رابطه بین رضایت شغلی و سابقه کاری مندرج در جدول ۳ و شکل ۳ نشان می‌دهند که سابقه کاری ۲۱/۵ درصد، ۶۶/۷ درصد و ۱۱/۸ درصد از نمونه مورد مطالعه به ترتیب ۱ تا ۸ سال، ۸ تا ۱۶ سال و ۱۶ تا ۲۴ سال است که در این بین ۲۰/۴ درصد از نمونه با سابقه کاری بین ۱ تا ۸ سال (۹۵/۰ درصد آن‌ها)، ۶۴/۶ درصد از نمونه با سابقه کاری بین ۸ تا ۱۶ سال (۹۶/۸ درصد از آن‌ها) و ۱۱/۸ درصد از نمونه با سابقه کاری بین ۱۶ تا ۲۴ سال (۱۰۰ درصد آن‌ها) از شغل خود رضایت بالایی دارند. همچنین مشاهده می‌شود که ۱/۱ درصد از نمونه با سابقه کاری بین ۱ تا ۸ سال (۵/۰ درصد آن‌ها) و ۲/۱ درصد از نمونه با سابقه کاری بین ۸ تا ۱۶ سال (۳/۲ درصد از آن‌ها) از شغل خود رضایت متوسطی دارند. نکته مورد توجه این است که هیچ یک از نفرات نمونه از شغل خود رضایت پایینی ندارند و تمامی نفرات نمونه با سابقه کاری بین ۱۶ تا ۲۴ سال از شغل خود رضایت بالایی دارند.

آزمون آماری مجذور کای بین میزان رضایت شغلی نمونه مورد مطالعه و سابقه کاری رابطه معنی‌داری نشان می‌دهد ($p < ۰/۰۵$, $\chi^2 = ۱۲/۹۸$). همچنین مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۲۷) نشان از آن دارد که با افزایش سابقه کاری فرماندهان، رضایت شغلی آن‌ها افزایش یافته است (جدول ۳).

جدول ۳. آزمون رابطه رضایت شغلی و سابقه کاری در نمونه مورد مطالعه

جمع کل		سال ۱۶-۲۴		سال ۸-۱۶		سال ۱-۸		سابقه کاری
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	میزان رضایت شغلی
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	پایین
۳/۲	۳	۰	۰	۲/۱	۲	۱/۱	۱	متوسط
۹۶/۸	۹۰	۱۱/۸	۱۱	۶۴/۶	۶۰	۲۰/۴	۱۹	بالا
۱۰۰	۹۳	۱۱/۸	۱۱	۶۶/۷	۶۲	۲۱/۵	۲	جمع کل



شکل ۳. نمودار توزیع فراوانی میزان رضایت شغلی نمونه مورد مطالعه به تفکیک سابقه کاری

جدول ۴. آزمون رابطه رضایت شغلی با سابقه کاری

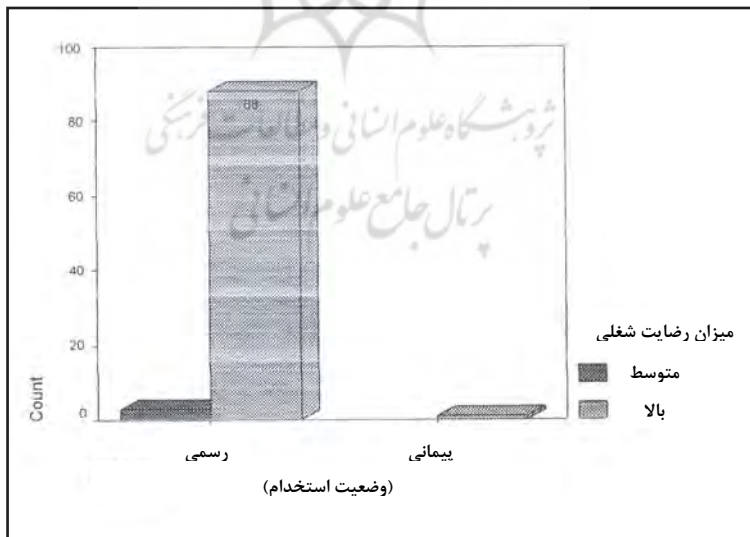
سابقه کاری		متغیر مستقل
		متغیر وابسته
۰/۰۵	سطح معنی داری	رضایت شغلی
۰/۲۷	ضریب همبستگی اسپیرمن	
۱۲/۹۸	ضریب مجذور کای	

داده‌های مربوط به رابطه بین رضایت شغلی و وضعیت استخدام مندرج در جدول ۵ و شکل

۴ نشان می‌دهند که وضعیت استخدام ۹۷/۹ درصد و ۲/۱ درصد از نمونه مورد مطالعه به ترتیب رسمی و پیمانی است که در این بین ۹۴/۶ درصد از نمونه با وضعیت استخدام رسمی (۹۶/۷ درصد آن‌ها) و ۲/۱ درصد از نمونه با وضعیت استخدام پیمانی (۱۰۰ درصد از آن‌ها) از شغل خود رضایت بالا و ۳/۳ درصد از نمونه با وضعیت استخدام رسمی (۳/۳ درصد آن‌ها) از شغل خود رضایت متوسطی دارند. همچنین مشاهده می‌شود که هیچ یک از نفرات نمونه از شغل خود رضایت پایینی ندارند.

جدول ۵. آزمون رابطه رضایت شغلی و وضعیت استخدام در نمونه مورد مطالعه

وضعیت استخدام		رسمی		پیمانی		آزمایشی		جمع کل
میزان رضایت شغلی	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
پایین	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
متوسط	۳	۳/۳	۰	۰	۰	۰	۳	۳/۳
بالا	۸۸	۹۴/۶	۲	۲/۱	۰	۰	۹۰	۹۶/۷
جمع کل	۹۱	۹۷/۹	۲	۲/۱	۰	۰	۹۳	۱۰۰



شکل ۴. نمودار توزیع فراوانی میزان رضایت شغلی نمونه مورد مطالعه به تفکیک وضعیت استخدام

بر اساس نتایج جدول (۵) آزمون آماری مجذور کای بین میزان رضایت شغلی نمونه مورد مطالعه و وضعیت استخدام رابطه معنی‌داری نشان نمی‌دهد ($p < 0/05$, $\chi^2 = 3/09$). براساس ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن (۰/۰۳۲) می‌توان چنین گفت که وضعیت استخدام موجب رضایت شغلی نشده است (جدول ۶).

جدول ۶. آزمون رضایت شغلی با وضعیت استخدام

وضعیت استخدام		متغیر مستقل
		متغیر وابسته
۰/۰۵	سطح معنی‌داری	رضایت شغلی
۰/۳۲	ضریب همبستگی اسپیرمن	
۳/۰۹	ضریب مجذور کای	

فرضیه ۲. بر اساس این فرضیه مطرح شد که بین غنی‌سازی شغلی فرماندهان صف و میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد.

داده‌های مندرج در جدول ۷ نشان می‌دهد که میزان رضایت ۹۶/۸ درصد از نمونه مورد مطالعه از کیفیت شغل خود بالا و ۳/۲ درصد متوسط است که در این بین ۹۳/۶ درصد از نمونه با رضایتمندی از کیفیت شغل بالا (۹۶/۷ درصد آن‌ها) و ۳/۲ درصد از نمونه با رضایتمندی از کیفیت شغل متوسط (۱۰۰ درصد از آن‌ها) از شغل خود رضایت بالا و ۳/۲ درصد از نمونه با رضایتمندی از کیفیت شغل بالا (۳/۳ درصد آن‌ها) از شغل خود رضایت متوسطی دارند. همچنین مشاهده می‌شود که هیچ یک از نفرات نمونه از شغل خود رضایت پایینی ندارند.

آزمون آماری مجذور کای بین میزان رضایت شغلی نمونه مورد مطالعه و غنی‌سازی شغلی رابطه معنی‌داری نشان می‌دهد ($p < 0/05$, $\chi^2 = 7/09$). براساس ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن (۰/۲۹) می‌توان چنین گفت که افرادی که از غنی‌سازی شغلی خود رضایت دارند، از رضایت شغلی بیشتری هم برخوردارند (جدول ۷).

جدول ۷. آزمون رابطه رضایت شغلی و غنی سازی شغلی در نمونه مورد مطالعه

کیفیت شغل		پایین		متوسط		بالا		جمع کل
میزان رضایت شغلی		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
پایین		۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
متوسط		۰	۰	۰	۰	۳/۲	۳	۳/۲
بالا		۰	۰	۳	۳/۲	۸۷	۹۳/۶	۹۶/۸
جمع کل		۰	۰	۳	۳/۲	۹۰	۹۶/۸	۱۰۰

جدول ۸. آزمون رضایت شغلی با کیفیت شغل

غنی سازی شغلی		متغیر مستقل
		متغیر وابسته
۰/۰۱	سطح معنی داری	رضایت شغلی
۰/۳۵	ضریب همبستگی اسپیرمن	
۷/۰۹	ضریب مجذور کای	

فرضیه ۳. بر اساس این فرضیه مطرح شد که بین میزان حقوق دریافتی فرماندهان صف و میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی داری وجود دارد.

داده‌های مندرج در جدول ۹ نشان می‌دهد که میزان رضایت ۲۶/۹ درصد، ۷۲ درصد و ۱/۱ درصد از نمونه مورد مطالعه از حقوق دریافتی خود، به ترتیب بالا، متوسط و پایین است که در این بین ۲۶/۹ درصد از نمونه با رضایتمندی از حقوق دریافتی بالا (۱۰۰ درصد آن‌ها)، ۶۸/۸ درصد از نمونه با رضایتمندی از حقوق دریافتی متوسط (۹۵/۵ درصد آن‌ها) و ۱/۱ درصد از نمونه با رضایتمندی از حقوق دریافتی پایین (۱۰۰ درصد از آن‌ها) از شغل خود رضایت بالا و ۳/۲ درصد از نمونه با رضایتمندی از حقوق دریافتی متوسط (۴/۵ درصد آن‌ها) از شغل خود رضایت متوسطی دارند. همچنین مشاهده می‌شود که هیچ یک از نفرات نمونه از شغل خود رضایت پایینی ندارند.

آزمون آماری مجذور کای بین میزان رضایت شغلی نمونه مورد مطالعه و حقوق دریافتی رابطه معنی‌داری نشان می‌دهد ($p < 0/05$, $X^2 = 13/09$). بر اساس ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن (۰/۲۹) می‌توان چنین گفت که افرادی که از حقوق دریافتی خود رضایت دارند، از رضایت شغلی بیشتری هم برخوردارند (جدول ۹).

جدول ۹. آزمون رابطه رضایت شغلی و حقوق دریافتی در نمونه مورد مطالعه

میزان رضایت از حقوق دریافتی		پایین		متوسط		بالا		جمع کل	
میزان رضایت شغلی	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
پایین	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
متوسط	۰	۰	۳	۳/۲	۰	۰	۳	۳/۲	۰
بالا	۱	۱/۱	۶۴	۶۸/۸	۲۵	۲۶/۹	۹۰	۹۶/۸	۱
جمع کل	۱	۱/۱	۶۷	۷۲	۲۵	۲۶/۹	۹۳	۱۰۰	۱

جدول ۱۰. آزمون رابطه رضایت شغلی با حقوق دریافتی

حقوق دریافتی	متغیر مستقل	
	متغیر وابسته	
سطح معنی‌داری	رضایت شغلی	۰/۰۱
ضریب همبستگی اسپیرمن		۰/۲۹
ضریب مجذور کای		۱۳/۰۹

فرضیه ۴. بر اساس این فرضیه مطرح شد که بین وجود فرصت‌های پیشرفت و ارتقا برای فرماندهان صف و میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد.

داده‌های مندرج در جدول ۱۱ نشان می‌دهد که میزان رضایت ۵۹/۱ درصد و ۴۰/۹ درصد از نمونه مورد مطالعه از فرصت‌های پیشرفت و ارتقا، به ترتیب بالا و متوسط است که در این بین ۵۹/۱ درصد از نمونه با رضایتمندی از فرصت‌های پیشرفت بالا (۱۰۰ درصد آن‌ها) و ۳۷/۷ درصد از نمونه با رضایتمندی از فرصت‌های پیشرفت متوسط (۹۲/۱ درصد آن‌ها) از شغل خود

رضایت بالا و ۳/۲ درصد از نمونه با رضایتمندی از فرصت‌های پیشرفت متوسط (۷/۹ درصد آن‌ها) از شغل خود رضایت متوسطی دارند. همچنین مشاهده می‌شود که هیچ یک از نفرات نمونه از شغل خود رضایت پایینی ندارند.

آزمون آماری مجذور کای بین میزان رضایت شغلی نمونه مورد مطالعه و فرصت‌های پیشرفت و ارتقا رابطه معنی‌داری نشان می‌دهد ($p < 0/05$, $X^2 = 9/09$). براساس ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن (۰/۶۷) می‌توان چنین گفت که برخوردار بودن از فرصت‌های پیشرفت و ارتقا موجب رضایت شغلی می‌شود (جدول ۱۱).

جدول ۱۱. آزمون رابطه رضایت شغلی و فرصت‌های پیشرفت و ارتقاء در نمونه مورد مطالعه

جمع کل		بالا		متوسط		پایین		میزان رضایت از فرصت‌های پیشرفت و ارتقاء
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	میزان رضایت شغلی
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	پایین
۳/۲	۳	۰	۰	۳/۲	۳	۰	۰	متوسط
۹۶/۸	۹۰	۵۹/۱	۵۵	۳۷/۷	۳۵	۰	۰	بالا
۱۰۰	۹۳	۵۹/۱	۵۵	۴۰/۹	۳۸	۰	۰	جمع کل

جدول ۱۲. آزمون رابطه رضایت شغلی با فرصت‌های پیشرفت و ارتقاء

فرصت‌های پیشرفت و ارتقاء		متغیر مستقل	متغیر وابسته
۰/۰۱	سطح معنی‌داری	رضایت شغلی	
۰/۶۷	ضریب همبستگی اسپیرمن		
۹/۰۹	ضریب مجذور کای		

فرضیه ۵. بر اساس این فرضیه مطرح شد که بین نحوه مدیریت و سرپرستی در سازمان و میزان رضایت شغلی فرماندهان صف رابطه معنی‌داری وجود دارد.

داده‌های مندرج در جدول ۱۳ نشان می‌دهد که میزان رضایت ۸۱/۸ درصد و ۱۸/۲ درصد

از نمونه مورد مطالعه از مدیریت و سرپرستی، به ترتیب بالا و متوسط است که در این بین ۸۰/۷

درصد از نمونه با رضایتمندی از مدیریت بالا (۹۸/۷ درصد آن‌ها) و ۱۶/۱ درصد از نمونه با رضایتمندی از مدیریت متوسط (۸۸/۲ درصد آن‌ها) از شغل خود رضایت بالایی دارند. همچنین ۱/۱ درصد از نمونه با رضایتمندی از مدیریت بالا (۱/۳ درصد از آن‌ها) و ۲/۱ درصد از نمونه با رضایتمندی از مدیریت متوسط (۱۱/۸ درصد آن‌ها) از شغل خود رضایت متوسطی دارند. نکته مورد توجه این است که هیچ یک از نفرات نمونه از شغل خود رضایت پایینی ندارند. آزمون آماری مجذور کای بین میزان رضایت شغلی نمونه مورد مطالعه و مدیریت و سرپرستی رابطه معنی‌داری نشان می‌دهد ($p < 0.05$, $X^2 = 16.09$). براساس ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن (۰/۶۵) می‌توان چنین گفت که افرادی که از مدیریت و سرپرستی رضایت دارند، از رضایت شغلی بیشتری هم برخوردارند (جدول ۱۳).

جدول ۱۳. آزمون رابطه رضایت شغلی با مدیریت و سرپرستی در نمونه مورد مطالعه

میزان رضایت از نحوه مدیریت و سرپرستی		پایین		متوسط		بالا		جمع کل	
میزان رضایت شغلی	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
پایین	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
متوسط	۰	۰	۲	۲/۱	۱	۱/۱	۳	۳/۲	۰
بالا	۰	۰	۱۵	۱۶/۱	۷۵	۸۰/۷	۹۰	۹۶/۸	۰
جمع کل	۰	۰	۱۷	۱۸/۲	۷۶	۸۱/۸	۹۳	۱۰۰	۰

جدول ۱۴. آزمون رابطه رضایت شغلی با مدیریت و سرپرستی

مدیریت و سرپرستی		متغیر مستقل	متغیر وابسته
۰/۰۱	سطح معنی‌داری	رضایت شغلی	
۰/۶۵	ضریب همبستگی اسپیرمن		
۱۶/۰۹	ضریب مجذور کای		

فرضیه ۶. بر اساس این فرضیه مطرح شد که بین چگونگی رابطه با همکاران و میزان رضایت شغلی فرماندهان صف رابطه معنی‌داری وجود دارد.

داده‌های مندرج در جدول ۱۵ نشان می‌دهد که میزان رضایت ۹۲/۴ درصد و ۷/۶ درصد از نمونه مورد مطالعه از رابطه با همکاران، به ترتیب بالا و متوسط است که در این بین ۹۰/۳ درصد از نمونه با رضایتمندی از رابطه با همکاران بالا (۹۷/۷ درصد آن‌ها) و ۶/۵ درصد از نمونه با رضایتمندی از رابطه با همکاران متوسط (۸۵/۷ درصد آن‌ها) از شغل خود رضایت بالایی دارند. همچنین ۲/۱ درصد از نمونه با رضایتمندی از رابطه با همکاران بالا (۲/۳ درصد از آن‌ها) و ۱/۱ درصد از نمونه با رضایتمندی از رابطه با همکاران متوسط (۱۴/۳ درصد آن‌ها) از شغل خود رضایت متوسطی دارند. نکته مورد توجه این است که هیچ یک از نفرات نمونه از شغل خود رضایت پایینی ندارند.

جدول ۱۵. آزمون رابطه رضایت شغلی و رضایت از همکاران در نمونه مورد مطالعه

میزان رضایت از رابطه با همکاران		پایین		متوسط		بالا		جمع کل
میزان رضایت شغلی	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
پایین	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
متوسط	۰	۰	۱	۱/۱	۲	۲/۱	۳	۳/۲
بالا	۰	۰	۶	۶/۵	۸۴	۹۰/۳	۹۰	۹۶/۸
جمع کل	۰	۰	۷	۷/۶	۸۶	۹۲/۴	۹۳	۱۰۰

آزمون آماری مجذور کای بین میزان رضایت شغلی نمونه مورد مطالعه و ارتباط با همکاران رابطه معنی‌داری نشان می‌دهد ($P < ۰/۰۵$, $X^2 = ۱۱/۰۹$). براساس ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن (۰/۵۴) می‌توان چنین گفت که افرادی که رابطه خوب و حسنه‌ای با همکاران خود دارند از رضایت شغلی بیشتری هم برخوردارند (جدول ۱۶).

جدول ۱۶. آزمون رابطه رضایت شغلی و رابطه با همکاران

رابطه با همکاران		متغیر مستقل
		متغیر وابسته
۰/۰۱	سطح معنی‌داری	رضایت شغلی
۰/۵۴	ضریب همبستگی اسپیرمن	
۱۱/۰۹	ضریب مجذور کای	

فرضیه ۷. بر اساس این فرضیه مطرح شد که بین میزان تعهد سازمانی فرماندهان صف و میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد.

داده‌های مندرج در جدول ۱۷ نشان می‌دهد که میزان تعهد سازمانی ۹۶/۸ درصد و ۳/۲ درصد از نمونه مورد مطالعه، به ترتیب بالا و متوسط است که در این بین ۹۴/۷ درصد از نمونه با تعهد سازمانی بالا (۹۷/۸ درصد آن‌ها) و ۲/۱ درصد از نمونه با تعهد سازمانی متوسط (۶۶/۷ درصد آن‌ها) از شغل خود رضایت بالایی دارند. همچنین ۲/۱ درصد از نمونه با تعهد سازمانی بالا (۲/۲ درصد از آن‌ها) و ۱/۱ درصد از نمونه با تعهد سازمانی متوسط (۳۳/۲ درصد آن‌ها) از شغل خود رضایت متوسطی دارند. نکته مورد توجه این است که هیچ یک از نفرات نمونه از شغل خود رضایت پایینی ندارند.

آزمون آماری مجذور کای بین میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی نمونه مورد مطالعه رابطه معنی‌داری نشان می‌دهد ($p < 0.05$, $\chi^2 = 17.09$). براساس ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن (۰/۵۸) می‌توان چنین گفت که افرادی که از تعهد سازمانی بالاتری برخوردارند، از رضایت شغلی بیشتری هم برخوردارند (جدول ۱۷).

جدول ۱۷. آزمون رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در نمونه مورد مطالعه

جمع کل		بالا		متوسط		پایین		میزان رضایت از رابطه با همکاران
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	میزان رضایت شغلی
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	پایین
۳/۲	۳	۲/۱	۲	۱/۱	۱	۰	۰	متوسط
۹۶/۸	۹۰	۹۴/۷	۸۸	۲/۱	۲	۰	۰	بالا
۱۰۰	۹۳	۹۶/۸	۹۰	۳/۲	۳	۰	۰	جمع کل

جدول ۱۸. آزمون رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی		متغیر مستقل متغیر وابسته
۰/۰۱	سطح معنی داری	رضایت شغلی
۰/۵۸	ضریب همبستگی اسپیرمن	
۱۷/۰۹	ضریب مجذور کای	

نتیجه گیری

رضایت شغلی همواره از موضوعات مهم سازمانی در ایران و جهان بوده و انجام مستمر اینگونه پژوهش‌ها در سطح ملی و منطقه‌ای می‌تواند نتایج مؤثری در جهت شناسایی عوامل مؤثر در میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان‌ها، بویژه فرماندهان نظامی و نیروهای لشگری و کشوری و نهایتاً کمک به افزایش رضایت شغلی آن داشته باشد.

با هدف بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی و ارائه الگوی مناسب برای بهبود آن، از بین جامعه فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی، تعداد ۱۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و پرسشنامه محقق ساخته بر روی آن‌ها اجرا گردید. برای تعیین میزان اعتبار پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ تعداد ۱۰۰ نفر مورد سنجش قرار گرفتند که ضریب آلفای کلی ۰/۷۹ بدست آمد که از لحاظ آماری بسیار رضایت بخش است. همچنین ضریب اعتبار باز آزمایشی از دو بار اجرای پرسشنامه بر روی گروه نمونه ۲۰ نفری و ۱۰۰ نفری در فاصله زمانی ۳ تا ۴ هفته‌ای ۰/۶۹ به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار محسوب می‌شود. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی ۳/۲ درصد و ۹۶/۸ درصد از فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی به ترتیب در سطح متوسط و بالاتر از سطح متوسط قرار دارد. افزون بر این نتایج پژوهش حاضر نشان داد که:

۱- بین عوامل جمعیت‌شناختی (مدرک تحصیلی، سابقه کاری و وضعیت استخدامی) فرماندهان صف و میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر فرماندهانی که از مدرک تحصیلی بالاتر و سابقه کاری (۸ تا ۱۶ سال) بیشتری برخوردار بودند

از شغل خود رضایت بیشتری داشتند.

۲- بین غنی‌سازی شغلی فرماندهان صف و میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد.

۳- بین میزان حقوق دریافتی فرماندهان صف و میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد.

۴- بین ایجاد و افزایش فرصت‌های پیشرفت و ارتقاء برای فرماندهان صف و میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد.

۵- بین نحوه مدیریت و سرپرستی در سازمان و میزان رضایت شغلی فرماندهان صف رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد.

۶- بین چگونگی رابطه با همکاران و میزان رضایت شغلی فرماندهان صف رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

۷- بین میزان تعهد سازمانی فرماندهان صف و میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد.

بررسی نتایج رضایت شغلی در پرتو یافته‌های پیشین

به نظر هرسی و بلانچارد (به نقل از هومن، ۱۳۸۱) موفقیت سازمان‌ها و محیط کاری بستگی کامل به استفاده کارآمد از منابع نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد و این چالشی است که به گونه فزاینده سرپرستان، مدیران و دست‌اندرکاران امور کار و سازمان را به خود مشغول داشته است. برای رویارویی با این چالش، شناخت هر چه بیشتر و جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به نیروی انسانی، ابزارهای خاص و در نهایت مهارت استفاده از این ابزارها امری ضروری است (هومن، ۱۳۸۱). یکی از این مفاهیم که ارتباط تنگاتنگی با منابع انسانی دارد رضایت شغلی است.

وقتی درباره رضایت شغلی صحبت می‌شود، ذکر این نکته بسیار مهم است که افراد با نیازهای بسیار متفاوتی وارد سازمان می‌شوند و هر یک از آن‌ها به گونه پیوسته به رقابت در رفتار می‌پردازند. با آنکه در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی مطلب بسیار مهمی است، اما بدان معنا نیست که می‌توان درباره آنچه باعث رضایت کارکنان است پیش‌بینی‌های اساسی به عمل نیاورد. از این

رو یک پرسش عمده و مهم برای مدیران و پژوهشگران رفتار کار وجود دارد و آن این است که کارکنان واقعاً از شغل خود چه می‌خواهند. به منظور تبیین این موضوع، به بحث درباره نتایج این پژوهش و مقایسه آن با یافته‌های تحقیقات دیگر می‌پردازیم.

تحلیل رضایت شغلی بر اساس عوامل جمعیت‌شناختی

۱- مدرک تحصیلی

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین مدرک تحصیلی فرماندهان صف و رضایت شغلی آن‌ها ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد (جدول ۴-۴ و ۴-۵). نتایج حاصل از این مطالعه بیشترین تشابه و همسویی را با مطالعات کروتیس، ایراهیم و مرتضوی و ساحلی (به نقل از هومن، ۱۳۸۲) دارد. به اعتقاد بسیاری از پژوهشگران (شواب و والاس، ۱۹۷۳؛ لالر، ۱۹۷۱) بین سطح تحصیلات و رضایت شغلی (به ویژه رضایت از درآمد)، رابطه منفی وجود دارد. این امر از یک سو می‌تواند ناشی از این باشد که افراد با تحصیلات بالاتر نسبت به دیگر افراد، دارای توقعات و انتظارات بیشتری هستند و دوست دارند سازمان‌ها نسبت به میزان تحصیلات آن‌ها امتیاز بیشتری از جمله پست سازمانی، حقوق و مزایا و نیز تسهیلات ویژه قائل شوند؛ اما سازمان‌ها به دلایل متعدد از جمله مشکلات مالی، نمی‌توانند این گونه اقدامات را به سرعت انجام دهند و لذا افراد تحصیل کرده رضایت کمتری در خود احساس می‌کنند. تفسیر دیگر علت ناراضی‌ت شغلی افراد تحصیل کرده مربوط به کورمن (۱۹۷۸) است، که اعتقاد دارد می‌توان برای تبیین ناراضی‌ت از نظریه گروه مرجع استفاده کرد؛ بدین معنا که هرچه سطح تحصیلات فرد بیشتر باشد، سطح گروهی که وی برای راهنمایی و چگونگی ارزشیابی پاداش‌های شغلی به آن می‌نگرد، بالاتر خواهد بود.

۲- سابقه کاری

پژوهش حاضر نشان داد که بین رضایت شغلی فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی و سابقه کاری آن‌ها از حیث آماری رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد (جدول ۴-۶ و ۴-۷). نتایج حاصل از این مطالعه کمترین همسویی را با مطالعات خورشیدی، ایراهیم، چوایون سوچارت و بیشترین همسویی را با مطالعات امیرتاش، ژفان و اشگاپی می‌دارد (به نقل از هومن، ۱۳۸۱).

به عقیده تیلور و ویور (به نقل از کمپ، ۱۳۷۲) دوره رضایت شغلی در طول زمان با یک U شکل منطبق است یعنی در سال‌های اولیه اشتغال رضایت بالاست و سپس کاهش می‌یابد و بعد دوباره افزایش پیدا می‌کند. یکی از جدیدترین مطالعات درباره رابطه سابقه کار و رضایت شغلی را جنینگز (۲۰۰۰) انجام داده است. به اعتقاد وی کارکنان با تجربه (با بیش از ۱۲ سال سابقه کار) و کارکنان کم تجربه (کمتر از ۴ سال سابقه کار) رضایت شغلی بالایی دارند و کارکنانی که سابقه کار آن‌ها بین این دو گروه قرار دارد، از شغل خود رضایت کمتری دارند. این پژوهش با یافته‌های حاصل از این مطالعه بیشترین همسویی را دارد.

۳- وضعیت استخدام

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین وضعیت استخدام (رسمی، پیمانی، آزمایشی) فرماندهان صف و رضایت شغلی آن‌ها ارتباط معنی‌داری وجود ندارد (جدول ۴-۸ و ۴-۹). به علت نبودن مطالعات مشابه در این خصوص امکان مقایسه نتایج وجود ندارد.

۲- تحلیل رضایت شغلی بر اساس سایر عوامل

همانطور که در بخش ۵-۲ نیز اشاره شد نتایج پژوهش حاضر در مورد عواملی غیر از عوامل جمعیت‌شناختی نشان داد که بین غنی‌سازی شغلی، میزان حقوق دریافتی، فرصت‌های پیشرفت و ارتقاء، نحوه مدیریت و سرپرستی مدیران، چگونگی رابطه با همکاران و میزان تعهد سازمانی فرماندهان صف و میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد.

پژوهش‌های هرزبرگ (۱۹۶۶)، دانیل جی وی (۱۹۸۳)، کارل درون گارسیا آلبرتو (۱۹۸۵)، فری برگ (۱۹۸۸)، روی چین مینگ چانگ (۱۹۹۱) و بلوموف (۱۹۹۱) نیز از رابطه بین رضایت شغلی با حقوق دریافتی و فرصت پیشرفت حمایت کرده‌اند.

یانگ سی (۱۹۹۵)، دانیل جی وی (۱۹۸۳)، فرنچ و کاپلان (۱۹۷۳)، رنزولی (۱۹۹۳)، اسکوییل (۱۹۹۵) و فورمان (۱۹۹۸) بین رفتار مدیر و جو سازمانی ارتباط بالایی مشاهده نموده‌اند.

بلوموف (۱۹۹۱) و دانیل جی وی (۱۹۸۳) در تحقیقات خود نشان دادند که رضایت شغلی و ارتقاء شغلی ارتباط مثبت و معنی‌داری دارند.

دانیل جی وی (۱۹۸۳) و مورمان (۱۹۹۳) در تحقیقات خود پیرامون رضایت شغلی نشان دادند که رضایت شغلی رابطه بالایی با ماهیت شغل همکاران و سرپرستان دارد. تاگیوری و لیتوین (۱۹۹۹) و مورمان (۱۹۹۳) نیز یک ارتباط مثبت و معنی‌داری بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی را آشکار کردند.

یافته‌های حاصل از این پژوهش با یافته‌های تحقیقات مذکور کاملاً همسو و هماهنگ است. پژوهش حاضر با بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی به خوبی مؤید رابطه معنی‌دار و مثبت بین متغیرهای سابقه کاری، کیفیت شغل، حقوق دریافتی، فرصت‌های پیشرفت و ارتقاء، مدیریت و سرپرستی، همکاران و تعهد سازمانی با رضایت شغلی فرماندهان صف بوده است.

پیشنهادها:

- طبق نتایج به دست آمده از یافته‌های این پژوهش، برای افزایش رضایت شغلی فرماندهان صف در دانشگاه علوم انتظامی باید بر اساس الگویی به دست آمده پیشنهادهای ذیل پیاده و عملی شود:
- ۱- شغل فرماندهان صف پر جاذبه و محتوایش غنی شود.
 - ۲- میزان حقوق دریافتی متناسب با نرخ تورم شود.
 - ۳- فرصت پیشرفت و ارتقاء در زمینه‌های مختلف نظیر تحصیل و غیره فراهم باشد.
 - ۴- مدیریت و سرپرستی در سازمان به اصل شایسته‌سالاری و ایجاد محیطی ایمن توجه نماید.
 - ۵- فضایی ایجاد شود تا روابط حسنه و توأم با اعتماد با همکاران به وجود آید.
 - ۶- برخورد مناسب و علمی با نیازهای فرماندهان صف موجب متعهد شدن فرماندهان صف به سازمان می‌شود که این مطلب به نوبه خود موجب رضایت شغلی می‌شود.

منابع

- ازکمپ، استوارت. (۱۳۷۲)، روان‌شناسی اجتماعی کاربردی، ترجمه فرهاد ماهر، مشهد، انتشارات آستان قدس رضوی.
الوانی، سیدمهدی. (۱۳۷۰)، پژوهشی در زمینه برخی از مشکلات سازمانی و عدم ارضای نیاز کارکنان، مقاله‌هایی درباره مبانی رفتار سازمانی و انگیزش، چاپ اول، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
الوانی، سید مهدی. (۱۳۷۱)، مدیریت عمومی، چاپ پنجم، تهران، انتشارات نشر نی.

- تسلیمی، محمد سعید. (۱۳۸۰)، مدیریت تحول سازمانی، تهران، انتشارات سمت.
- دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز.
- دلاور، علی. (۱۳۸۲)، مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران، انتشارات رشد.
- رایینز، استیفن. (۱۳۷۷)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی تهران.
- رایینز، استیفن. (۱۳۷۷)، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، جلد اول، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی تهران.
- سعیدی پور، محمود. (۱۳۷۰)، فرهنگ فارسی رازی، چاپ چهارم، تهران، انتشارات فخر رازی.
- شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۳۶۹)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای، تهران، انتشارات رشد.
- صافی، احمد. (۱۳۷۱)، لزوم توجه به تربیت مدیران آموزشی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، (بی تا)، ۱۱-۱۰.
- هرسی، پال و بلانچارد، کنت. (۱۳۷۱)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، چاپ سوم، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی (ماجد).
- هرسی، پال و بلانچارد، کنت. (۱۳۷۲)، مدیریت رفتار سازمانی و کاربرد منابع انسانی، ترجمه علی علاقه‌بند، تهران، انتشارات امیر کبیر.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۱)، تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- هومن، عباس. (۱۳۸۲)، راهنمای علمی پژوهش‌های تربیتی، تهران، موسسه فرهنگی منادی تربیت.
- مرتضوی. (۱۳۸۵)، بررسی رابطه بین عوامل شخصی و محیطی با سلامت عمومی و غیبت کارکنان بیمارستان‌ها و مراکز نظامی استان تهران، پایان نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد رودهن.

ب) منابع لاتین:

- Cook J. D. & Hepworth. S. J. (1992). The experience of work, London, Academic Press.
- Etzioni, A. (1964). Modern organizations, New Jersey, Prentice Hall.
- Forman, S. G. (1998). Effects of socioeconomic status on job satisfaction personnels, Educational management Quarterly, Vol.4.
- French, G. R. D. & Caplan R. D. (1973). Organizational stress in individual strain, New York, AMA.
- Gordon Judith R. (1996). Organization Behavior: A Diagnostic Approach, 5th ed, New Jersey, Prentice -Hall.
- Griffiths, D. E. (1964). Behavioral Science and Educational Administration, Chicago, N.S.S.E.
- Herllriegel, D., Slocum, J. W. & Woodman, R. W. (1989). Organizational Behavior, 5th ed., St, Paul, West Publishing.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Synderman, B. (1959). The motivation to work, New York, John Wiley & Sons.
- Jennings, D. M. (2000). Is length of employment related to job satisfaction? MWSc. <http://clearing-house, m wsc. End/ manuscripts /98.asp>.
- Lawler, E. E. (1971). Pay organizational effectiveness: Psychological view, New York, McGrew-hill.
- Lawsen, R. B. & Shen, Z. (1998). Organizational psychology, foundations & applications, Oxford University Press.
- Locke, E. A. (1979). The nature & causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed). Handbook of industrial and organizational psychology, Chicago, Rand McNally.

- Lofquist, L. H. & Dawis, R. V. (1969). Adjustment to work: A psychological view of man`s problems in a work-oriented society, New York, Appleton- century- crofts.
- Lussier, R. N. (1996). Management, concepts, applications and skill development, Ohio, South-westwrn College publishing.
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and effective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organization citizenship behavior, Human Relations ,Vol.46, 755-775.
- Parker, B. & Chusmir, L. H. (1992). Developmant and validation of a life-success measure scale, Psychological Reprts, Vol.5, 627-637.
- Porter. L. W. (1976). A study of perceived need, Satisfaction in bottom and middle management jobs, Journal of Applied Psychology, Vol.82, 591-598.
- Renzulli, J. S. (1993). A general theory for the development of productivity through the pursuit of ideal acts of learning, Organizational behavior quarterly. Vol.36, 175-182.
- Robbins, S. P. (1994). Prganizational Behavior: concepts-covtroversies Applications, New Jersey, prentice-Hall International.
- Rollinson, D., Broadfild, A. & Edwards, D. J. (1998). Organizational behavior and analysis: An integrated approach, Addison Westy Longman.
- Schwab, D. P. & Wallace, M. J. J. (1973). Correlates of employee sats faction with pay, Industrial Relation, Vol.12, 408-430.
- Tagiuri, R. & Litwin, G. H. (1999). Organizational climate: Explorations of a concept, Boston, Harvard University Press.