

بررسی تأثیر میزان امتیازات شغلی بر رضایت شغلی

(مطالعه موردی: اداره ملی حفاظت محیط زیست)

محمد فاضل فرجاد^۱ | سردار محمد فروغی^۲

چکیده

رضایت شغلی، نگرش کارکنان در مورد کار است که نگرش مثبت به معنای رضایت شغلی بالا و نگرش منفی به معنای رضایت شغلی پایین است. تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر میزان امتیازات شغلی بر رضایت شغلی در اداره ملی حفاظت محیط زیست افغانستان انجام شد که در دسته پژوهش‌های بنیادی-کاربردی قرار می‌گیرد. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان مرکزی اداره ملی حفاظت محیط زیست در سال ۱۴۰۲ است که بالغ بر ۲۶۳ نفر بودند. از آن میان با ۲۰ نفر مصاحبه شد و به ۵۰ نفر دیگر پرسشنامه خودساخته محقق درباره رضایت شغلی توزیع شد. روایی آن با استفاده از روایی صوری و محتوایی و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزار SPSS29 انجام شده است. به‌طورکلی در بررسی تأثیر میزان امتیازات شغلی بر رضایت شغلی مشاهده می‌شود که بین رضایت شغلی و شش متغیر مورد مطالعه (امتیازات شغلی) ارتباط معنادار وجود داشت. این ارتباط، تأثیر میزان امتیازات شغلی بر رضایت شغلی را در حدود (۶۴٪) نشان می‌دهد. در این پژوهش بالاترین امتیاز رضایت شغلی را متغیر ایمنی و بهداشت و پایین‌ترین امتیاز رضایت شغلی را حقوق و پاداش مناسب به خود اختصاص داده است. این نتایج در مطالعات دیگر نیز تأیید شده که نشان می‌دهد به‌طورکلی در این سازمان رضایت شغلی وجود ندارد.

کلیدواژه‌ها: کارکنان، امتیازات شغلی، رضایت شغلی، اداره ملی حفاظت محیط زیست

۱. ماستری اداره عامه، دانشکده علوم انسانی، جامعه المصطفی العالمیه (نماینده افغانستان)، کابل، افغانستان

۲. دکتری قرآن و علوم گرایش مدیریت، جامعه المصطفی العالمیه، قم، ایران



مقدمه

در کشورهای پیشرفته مدیریت‌ها با توجه به نیازهای اساسی کارکنان استوار است و رضایت شغلی کارکنان علاوه بر اینکه کرامت انسانی آن‌ها حفظ می‌شود، در افزایش بهره‌وری نیز مورد توجه قرار می‌گیرند و آن‌ها هزینه‌های گسترده‌ای را به‌منظور بررسی تغییرات سالانه رضایت شغلی کارکنان خود پرداخت می‌کنند. پرداخت چنین مصارفی توسط کشورهای مذکور، نشان می‌دهد که رضایت شغلی موضوع بسیار با اهمیتی است (اسماعیلی و رنانی، ۱۳۸۶، ص ۶۵).

یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان‌ها و شرکت‌ها، نیروی است. مطالعات نشان می‌دهد که رضایت شغلی یکی از عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه کارکنان و افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها است که فقدان آن موجب کاهش انگیزه و منجر به ضعف عملکردی کارکنان و کاهش بهره‌وری در سازمان‌ها می‌گردد، از این رو در طی سال‌های اخیر، مدیریت منابع بشری در سازمان‌ها، به‌منظور رضایت شغلی کارکنان به امتیازات شغلی توجه جدی نموده است. از سوی دیگر با توجه به عدم ثبات سیاسی، اقتصادی و امنیتی در کشور، با پدیده افزایش ترک و فرار نیروهای انسانی متخصص و ماهر از سازمان‌ها به خارج از کشور مواجه هستیم که این مسئله معلول عدم رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌ها به‌ویژه در اداره ملی حفاظت محیط‌زیست افغانستان است. این وضعیت در کشور می‌طلبد که سازمان‌های دولتی و خصوصی به‌منظور جذب، حفظ و جلوگیری از ترک نیروهای انسانی راهکارهای کارآمدی بیابند.

نظر به این ضرورت و عدم مطالعات آکادمیک تا اکنون در این خصوص، این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این پرسش است: تأثیر میزان امتیازات شغلی بر رضایت شغلی کارکنان در اداره ملی حفاظت محیط‌زیست افغانستان چیست؟

۱. ادبیات تحقیق

امتیازات شغلی و تأثیر آن بر رضایت شغلی موضوعی است که در این اواخر سازمان‌ها و مؤسسات تحقیقاتی در بخش علوم انسانی را به خود مصروف کرده است. بنابراین می‌طلبد که در این بخش به ادبیات تحقیق پرداخته شود و اهم مباحث ابعاد و جنبه‌های شغل،



مزایای شغلی، رضایت شغلی، نظریه‌های رضایت شغلی، الگوهای رضایت شغلی، عوامل مؤثر رضایت شغلی و... به عنوان موضوعات مهم، تبیین گردد.

۱-۱. ابعاد و جنبه‌های شغل

برنامه مطالعه اجتماعی بین‌المللی^۱ برای شغل، نه جنبه در نظر گرفته است که عبارتند از (۱) درآمد بالا^۲ (۲) زمان کوتاه استراحت هنگام کار^۳ (۳) ساعات منعطف کار^۴ فرصت‌های ارتقا^۵ (۴) امنیت شغلی^۶ (۵) جالب بودن شغل^۷ (۶) استقلال در کار^۸ اجازه کمک به دیگران هنگام کار^۹ (۷) فایده شغل برای جامعه^{۱۰}. (اسماعیلی و رنانی، ۱۳۸۶: ۶۸) در آمار برنامه مطالعه اجتماعی بین‌المللی و آمار گروه‌های استاندارد کیفیت شغل در مدیریت و روانشناسی کار^{۱۱} شش گروه عمده از ویژگی‌های شغل مورد توجه قرار گرفته است: (۱) پرداخت، (۲) ساعات کار، (۳) دورنمای آینده^{۱۲} از نظر ارتقا و امنیت شغلی، (۴) سنگینی یا دشواری شغل^{۱۳} (۵) محتوای شغل: جالب بودن شغل، پرستیژ و استقلال^{۱۴} (۶) روابط بین کارکنان^{۱۵} (همکار و مدیریت) (اسماعیلی و رنانی، ۱۳۸۶: ۶۹-۶۸).

طوری که دیده می‌شود آمار گروه‌های استاندارد کیفیت شغل و آمار برنامه مطالعه اجتماعی بین‌المللی در مورد ابعاد شغل یکسان بوده و تأکید به اهمیت ابعاد دارد.

۲-۱. ابعاد و شاخصه‌های امتیازات شغلی

با توجه به این که مزایای شغلی بر رضایت شغلی تأثیرگذار است، پس ابعاد آن شامل:

1. (ISSP) (International Social Survey Program)
2. high income
3. Leave a lot of leisure time
4. flexible working hours
5. good opportunities for advancement
6. job security
7. interesting job
8. allow to work independently
9. allow to help other people
10. useful to society
11. Standard categories of job quality used in management and work psychology
12. Future Prospects
13. How hard or difficult the job is
14. Job content: interest, prestige, and independence
15. OECD: Organization for Economic Cooperation and Development

(۱) حقوق و دستمزد مناسب، (۲) داشتن دفتر و محل کار مرفه و دلپذیر، (۳) داشتن سفرهای سیاحتی و کاری با پرداخت مصارف، (۴) کار کردن از خانه یا هر جای دیگر، (۵) رخصتی‌های مریضی (چه خودی چه اعضای خانواده) با پرداخت حقوق، (۶) پاداش مناسب برای کار و زحمت بیشتر، (۷) اعطای تحسین نامه‌ها و تقدیرنامه و معرفی به عنوان کارمند برتر سال اداره، (۸) داشتن سیستم ترانسپورت منظم و مصون، (۹) داشتن انعطاف‌پذیری و تعادل میان کار و زندگی به همین طور موارد بیشتر وجود دارد که نظر به موقعیت و سطح سازمان قابل تطبیق خواهد بود.

۱-۳. ابعاد و شاخصه‌های رضایت شغلی

هاپاک رضایت شغلی را مفهومی چندبعدی می‌داند و عواملی از قبیل شرایط محیط کار، درآمد و ارزش اجتماعی شغل را در رضایت شغلی مؤثر می‌داند، به نظر وی رضایت شغلی با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد (رابینز، ۱۳۹۲: ۸۲).

برخی صاحب‌نظران مثل هرزبرگ رضایت شغلی را دارای دو بعد دانسته‌اند. یک گروه عوامل و شرایطی که فقدان آن‌ها موجب عدم رضایت می‌گردد، ولی تأمین آن‌ها باعث ایجاد انگیزه شدید و قوی نمی‌شود، بلکه فقط از بروز عدم رضایت جلوگیری می‌کند که آن‌ها را عوامل بهداشتی یا مؤثر در حفظ وضع موجود یا عوامل بقا می‌نامند. این عوامل عبارت است از: طرز تلقی و برداشت کارکنان، شیوه اداره امور، خط‌مشی‌های سازمان، ماهیت و میزان سرپرستی، امنیت کاری، شرایط کاری، مقام و منزلت، سطح حقوق و دستمزد، استقرار روابط متقابل دوجانبه، سرپرستان و زیردستان و زندگی شخصی کارکنان. نبود این عوامل ممکن است کارمندی را چنان دچار عدم رضایت کند که سازمان را ترک کرده و موجودیت آن را به مخاطره اندازد. از این رو هرزبرگ این عوامل را برای تأمین و حفظ بهداشت و سلامت سازمان، الزامی دانسته است. دسته دوم عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه است که وجود آن‌ها موجب انگیزش و رضایت افراد می‌شود، ولی فقدان آن‌ها تنها عدم رضایت ضعیفی را تولید می‌کنند (رابینز و جاج، ۱۳۸۹: ۸۳).



۱-۴. نظریه‌ها و رویکردهای رضایت شغلی

از آنجا که بحث رضایت شغلی در مورد عملکرد کارکنان و بهره‌وری بسیار مهم اسات، اینجا به بخشی از نظریه‌ها و الگوها اشاره می‌شود:

۱. نظریه‌های محتوایی انگیزش: که شامل نظریه انگیزش موفقیت، مدل سلسله‌مراتب

نیازها، مدل دوعاملی (بهداشتی و انگیزشی) و مدل ویژگی‌های شغلی.

۲. نظریه‌های فرایندی انگیزش: که شامل نظریه ارزش-وسیله-انتظار (VIE)، نظریه

عدالت و نظریه هدف‌گذاری (شولتز و شوتز، ۱۳۹۳: ۳۲۲-۳۱۵).

الوانی نظریه‌های رضایت شغلی را نیز به دو بخش شامل: ۱) نظریه‌های محتوایی: مدل

سلسله‌مراتب نیازها، مدل دو جنبه انسان، مدل دوعاملی (انگیزشی-بهداشتی)، مدل

انگیزش موفقیت و مدل نیازهای زیستی، تعلق و رشد. ۲) نظریه‌های فرایندی: نظریه انتظار

و احتمال، نظریه برابری و نظریه اسناد، تقسیم کرده است (الوانی، ۱۳۹۲: ۱۵۸).

همچنان عبدالله شفیع‌آبادی نظریه‌های رضایت شغلی را به نه دسته ذیل تقسیم‌بندی

کرده است: نظریه بروفی، نظریه نیازهای مازلو، نظریه نیازهای آموخته شده مک کللند،

نظریه نیازهای آلدرفر (وجود یا بودن، ارتباط، وابستگی یا تعلق، رشد)، مدل لاوسون و شن،

مدل لوسیر، مدل کامروایی نیازی، نظریه ارزشی لاک، نظریه شیرد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۵:

۱۲۷). نظریه‌های که تکراری نباشد، در ادامه به طور فشرده بررسی می‌شود:

۱-۴-۱. نظریه برابری یا عدالت

جی.استیسی آدامز نظریه عدالت را در سال (۱۹۶۵) مطرح کرده است. این نظریه بر

این‌باور استوار است که انگیزش توسط ادراک ما از چگونگی برخورد عادلانه یا منصفانه در

سر کار تحت تأثیر قرار می‌گیرد. سایر روانشناسان نظریه برابری یا عدالت را گسترش داده‌اند

که این سه الگوی رفتاری شامل الگوهای خیرخواهانه، حساس به برابری و استحقاق را

در مورد وضعیت‌های برابری و نابرابری مطرح کرده‌اند. سطح پاداش دریافت‌شده، توسط

هر سبک انگیزش، رضایت شغلی و عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (شولتز و

شولتز، ۱۳۹۳: ۳۲۴).



۱-۴-۲. نظریه انتظار و احتمال

اساس‌گذار/بنیانگذار این نظریه ویکتور وروم بوده و ریشه نظریه انتظار و احتمال در نظریه‌های ادراکی قرار دارد. بر اساس این نظریه انگیزه فرد برای انجام یک کار خاص، ناشی از میزان انتظار و احتمالی است که او بر حصول نتایجی خاص مترتب می‌داند. به عبارت ساده، فرد آن انگیزه کاری را که حداکثر نتیجه برایش متصور باشد، پیدا می‌کند (الوانی، ۱۳۹۲: ۱۶۲).

۱-۴-۳. نظریه ارزشی لاک

در این نظریه رضایت شغلی بر اساس ارزش پاداش‌ها و خواسته‌های فرد تعیین می‌شود. اگر مشاغل خواسته‌های کارکنان را برآورده سازند، رضایت شغلی بیشتری را به همراه خواهند داشت. از این رو با شناختن موارد ارزشمند از نظر کارکنان و ارائه آن، می‌توان رضایت شغلی را در سازمان افزایش داد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۵: ۱۳۰).

۱-۴-۴. نظریه تعیین هدف یا هدف‌گذاری

نظریه هدف‌گذاری که توسط ادوین لاک مطرح شده است، یک نظریه واقع‌گرایانه است و به‌طور آشکار با فضای کار رابطه دارد. لاک گفته که انگیزه نخستین ما در وضعیت کاری به‌وسیله نیازمان برای دستیابی به هدفی خاص تعریف می‌شود. هدف بیان‌کننده آن چیزی است که ما قصد داریم تا در زمان معینی از آینده اجرا کنیم (شولتز و شولتز، ۱۳۹۳: ۳۲۶).

۱-۴-۵. نظریه بودن، وابستگی و رشد^۱

این نظریه که توسط الدرفر ارائه و توسعه یافت که با نظریه سلسله‌مراتب نیازها شباهت بسیار دارد؛ ولی تفاوت عمده این دو نظریه در این است که در نظریه متذکره مراتبی برای نیازها وجود ندارد و آن‌ها در یک پیوستار قرار گرفته‌اند. ممکن است گروهی از نیازها برای هر فردی بر اساس شخصیت، روحیات، فرهنگ، و آموخته‌های او مطرح شود و اهمیت پیدا کند که عبارتند از نیازهای زیستی، تعلق و رشد. نیازهای زیستی یا نیازهای بودن، در واقع همان نیازهای جسمانی و امنیت در نظریه سلسله‌مراتب نیازها است. نیاز به تعلق، شامل نیازهایی چون محبت، ارزش و احترام بوده و نیاز به رشد، میل به کمال و تعالی در آدمی است (الوانی، ۱۳۹۲: ۱۶۱).

1. (ERG)



۱-۴-۶. نظریه بروفی

بروفی نظریه‌های رضایت شغلی را به سه دسته نیازها، انتظارات و نقش تقسیم کرده است. در نظریه نیازها، میزان رضایت شغلی هر فرد با دو عامل بستگی دارد. اول چه مقدار از نیازها و به چه میزانی از طریق کار و احراز موقعیت شغلی مورد نظر تأمین می‌گردد. دوم چه مقدار از نیازها و به چه میزانی از طریق اشتغال ارضا نشده باقی می‌ماند. تفاوت بین عوامل دسته اول و دوم میزان رضایت شغلی فرد را مشخص می‌سازد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۵: ۱۲۷).

۱-۴-۷. نظریه دو جنبه‌ای انسان (نظریه X و Y)

داگلاس مک‌گریگور در این نظریه دودسته مفروضات متضاد درباره طبیعت انسان و نحوه نظارت و سرپرستی او ارائه شده است. از یک سو در جنبه منفی، انسان موجودی توصیف شده است که طبیعتاً علاقه‌ای به کار ندارد و راحت طلب و از کار گریزان است. به همین جهت از قبول مسئولیت نیز حتی المقدور پرهیز می‌کند و تنها راه کار خواستن از او، اجبار و کنترل مستقیم و ترس از تنبیه است. در این بخش از نظریه چون شغل و کار فرد هیچ‌گونه انگیزه‌ای ایجاد نمی‌کند، باید با محرکه‌های خارجی، مثل پاداش و تنبیه، فرد را وادار به کار کرد (الوانی، ۱۳۹۲: ۱۵۸).

از سوی دیگر در جنبه مثبت، انسان موجودی قلمداد شده است که طبیعتاً علاقه به کار در ذات و فطرت او به ودیعه نهاده شده است و از مسئولیت گریزان نیست. با چنین پیش‌فرضی در مورد انسان، در صورتی که برای وی شرایط مطلوب کار فراهم شود، او در جستجوی مسئولیت و طالب کار خواهد بود و برای کار کردن نیازی به اجبار و ارباب نیست. در این توصیف از انسان، فرد در کار مناسب، خودکنترل و خودانگیز است و در راه رسیدن به اهداف سازمان از هیچ‌گونه تلاشی دریغ نمی‌کند (همان، ۱۳۹۲: ۱۵۸).

۱-۴-۸. نظریه اسناد

نظریه اسناد به عنوان یک نظریه ادراکی، نقش برداشت‌ها و ادراکات فرد را در انگیزش او به کار، مورد تحلیل قرار می‌دهد. در این نظریه کوشش شده است تا اسناد و برداشت‌های افراد از علل رفتارها در نقش مشاهده کننده رفتار یا انجام دهنده آن رفتار بررسی شده و تحلیل شود. غالباً شخص هنگام بررسی رفتار خود در صورتی که موفق شده باشد، علت



را ویژگی‌های فردی و توانایی‌های خود قلمداد می‌کند و عدم موفقیت خویش را به عوامل محیطی و علل خارجی نسبت می‌دهد؛ اما در نقش مشاهده‌کننده ممکن است موفقیت فرد به عوامل خارجی و شکست‌های او به عوامل درونی و شخصی وی نسبت داده شود. برای رفع این ابهام از سه معیار تفاوت، تداوم و تطابق استفاده می‌شود (همان، ۱۳۹۲: ۱۶۴). تفاوت مقایسه عملکرد فرد در یک وظیفه خاص با عملکرد او در سایر وظایف اشاره دارد. تداوم به چگونگی انجام یک وظیفه در طول زمان اطلاق می‌شود و سرانجام تطابق به چگونگی ایفای وظیفه خاص توسط کارکنان همتراز اشاره دارد.

۱-۴-۹. نظریه نیازهای آموخته شده مک کللند

در این نظریه اعتقاد بر آن است که نیازهای انسان آموخته می‌شود. مهم‌ترین نیازهایی که ارضای آن‌ها در محیط کار نقش اساسی در رضایت شغلی دارند عبارتند از: نیاز به پیشرفت، پیوند جویی و قدرت. کسانی که نیاز شدید به پیشرفت دارند، وقتی از کارشان راضی هستند که برای انجام وظایف و حل مشکلات کاری مسئولیتی بر عهده دارند و از دریافت پول فقط به عنوان نمادی برای موفقیت لذت می‌برند. این نیاز با تفاوت‌های جنسیتی زیادی روبرو است. مردان برای دستمزد و حقوق ارزش بیشتری قائلند و تمایل زیادی به پیشرفت و هدایت فعالیت‌های دیگران دارند، در حالی که زنان به روابط اجتماعی و جذاب بودن کار بیشتر اهمیت می‌دهند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۵: ۱۲۸).

۱-۴-۱۰. نظریه شپرد

به عقیده شپرد و اسمیت نارضایتی شغلی هنگامی روی می‌دهد که فرد از کار کردن به صورت انفرادی به کار کردن در گروه اقدام می‌کند. نارضایتی شغلی به سه دلیل به کار کردن به صورت گروهی متمایل می‌شود: (۱) وقتی فرد در گروه کار می‌کند کمتر می‌کوشد؛ زیرا انتظار دارد دیگران تلاش کنند؛ (۲) عضو ناراضی گروه چون تصور می‌کند که کار او ضرورتی ندارد مشارکت خود را کاهش می‌دهد؛ درعین حال انتظار دارد از مزایای کار در گروه بدون مشارکت بهره‌مند شود؛ و (۳) عضو ناراضی گروه چون دیگر افراد گروه را با کفایت و سخت‌کوشی می‌داند مشارکت خود را کاهش می‌دهد و توقع دارد که دیگران در سطوح بالاتری تلاش کنند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۵: ۱۳۱-۱۳۰).



۵-۱. الگوها و مدل‌های رضایت شغلی

اندیشمندان بزرگ نظریه‌های رضایت شغلی را به تکرار آزمایش نموده‌اند که نتایج مشابه دریافت شده است و با توجه به سوابق تحقیقات در مورد رضایت شغلی الگوها و مدل‌های که بیشترین نتایج علمی و کاربردی را داشته، اینجا جمع می‌کنیم:

۱-۵-۱. مدل سلسله‌مراتب نیازها

مدل سلسله‌مراتب نیازهای مازلو بیان می‌کند که مردم همواره چیزی را می‌خواهند انجام دهند که تاکنون انجام نداده‌اند. در نتیجه نیازهایی که تاکنون ارضا شده برای مدت طولانی به رفتارها انگیزه نمی‌دهد و نیازهای جدید اهمیت می‌یابد (شولتز و شوتز، ۱۳۹۳: ۳۱۷). مراتب نیازها: (۱) نیازهای فیزیولوژیک یا جسمانی، (۲) نیازهای امنیتی، (۳) نیازهای اجتماعی (۴) نیاز احترام (عزت نفس) (۵) نیاز خود شکوفایی (خودپایی). مازلو نیازهای مراتب اول، دوم را نیازهای فرد و نیازهای سوم، چهارم و پنجم را نیازهای بلندمرتبه می‌خواند.

۱-۵-۲. مدل دوعاملی (انگیزشی - بهداشتی) هرزبرگ

به‌زعم هرزبرگ، دو مجموعه از نیازها وجود دارد: نیازهای انگیزشی که سبب رضایت شغلی می‌شود و نیازهای نگه‌دارنده (بهداشتی) که عدم آن‌ها سبب نارضایتی شغلی می‌شود. نیازهای انگیزشی در ذات ماهیت شغل قرار دارد و شامل ماهیت وظایف شغلی فردی و سطح مسئولیت کارکنان، موفقیت، تشخیص، پیشرفت، رشد و توسعه شغلی می‌شود. نیازهای انگیزشی با نیازهای خود شکوفایی مازلو مشابه است. آن‌ها را می‌توان از طریق انجام دادن کاری ترغیب‌کننده، چالشی و جذاب ارضا کرد. وقتی که این شرایط حاصل آید، رضایت شغلی نتیجه آن خواهد بود. با این حال، وقتی این شرایط حاصل نشود - وقتی که کار چالشی نیست - نتیجه آن ضرورتاً نارضایتی شغلی نخواهد بود (شولتز و شوتز، ۱۳۹۳: ۳۱۸).

۱-۵-۳. مدل ویژگی‌های شغل

ریچارد هاک من و جی. آر. اولدهام نظریه ویژگی‌های شغلی را در انگیزش مطرح کردند که بر اساس پژوهش‌های آن‌ها در مورد شاخص‌های عینی عوامل شغلی قرار داشت یا در رضایتمندی و حضور کارکنان همبستگی وجود داشت. شواهد نشان می‌دهد که خصوصیات خاصی وجود دارد که می‌تواند رفتارها و نگرش‌های کاری را تحت تأثیر قرار



دهد، ولی این خصوصیات به گونه‌ای مشابه، همه کارکنان را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد. برای مثال، این پژوهش‌ها ثابت کرد که افراد در نیاز به رشد، تفاوت‌هایی دارند. افرادی که نیاز بالایی به رشد دارند، با تغییرات در ویژگی‌های شغلی بیشتر از افرادی که نیاز پایین به رشد دارند، تحت تأثیر قرار می‌گیرند. به علاوه به نظر نمی‌رسد تغییر در این ویژگی‌های شغلی، به طور مستقیم، رفتارها و نگرش‌های شغلی را تحت تأثیر قرار دهد، ولی به واسطه فرایندهای شناختی کارکنان فیلتر می‌شود (شولتز و شوتز، ۱۳۹۳: ۳۲۰).

۱-۵-۴. مدل لاوسون و شن

در فهرست ارائه شده به وسیله لاوسون و شن، سازمان می‌تواند با ارضای نیازها با توجه به سطحی که فرد در آن قرار دارد، رضایت شغلی او را فراهم آورد. در فهرست جدول (۱)، محیط کار (سازمان) می‌تواند به گونه‌ای اختصاصی در جهت برآورده شدن این نیازها که در سطح مختلف سازمانی ظاهر می‌شود، برنامه‌ریزی و اقدام کند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۵: ۱۲۹).

جدول ۱- فهرست لاوسون و شن

سطح نیازها	ارضاکنده‌های آنی	ارضاکنده‌های سازمان
جسمانی	غذا، آب، استراحت	دستمزد، پاداش و منافع جانبی
امنیت	ایمنی، اطمینان، ثبات و محافظت	موقعیت‌های کاری، ایمنی و امنیت
اجتماعی	محبت، عاطفه و تعلق	کارگروهی، سرپرستی دوستانه، عضویت در گروه
عزت نفس	احترام به خود و دیگران	عنوان شغل، بازخورد از مدیران و ارباب رجوع و همکاران
خود شکوفایی	مقام، وجهه، اعتبار، رشد، پیشرفت و خلاقیت	شغل چالش برانگیز، فرصت خلاقیت، پیشرفت در کار

۱-۵-۵. مدل لوسیر

روش‌هایی که لوسیر برای ارضای نیازهای پنج‌گانه در جدول (۲) مطرح می‌کند تا اندازه‌ای با روش‌های لاوسون و شن متفاوت است. به نظر او رضایت شغلی به احساس فرد درباره ارضای نیازها و خواسته‌ها و قضاوت او درباره شغلش بستگی دارد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۵: ۱۳۰).



جدول ۲- فهرست لوسیر

سطح نیازها	ارضاکننده‌ها
جسمانی	حقوق مناسب و مکفی، استراحت‌های کوتاه‌مدت، موقعیت‌های ایمن کاری
ایمنی	افزایش حقوق برای جبران تورم، امنیت شغلی، مزایای جانبی (مانند بیمه درمانی، حقوق در زمان بیماری و...)
اجتماعی	ایجاد فرصت برای تعامل کارکنان با یکدیگر، پذیرش و دوست داشته شدن از طریق فعالیت‌هایی مانند جشن‌ها، مراسم سازمانی، سفرهای دسته‌جمعی کارکنان و تیم‌های ورزشی
عزت نفس	احراز پست‌های سازمانی، رضایت از کار، افزایش شایستگی، حقوق، قدردانی، وظایف چالش‌برانگیز، شرکت در تصمیم‌گیری و فرصت پیشرفت
خود شکوفایی	رشد مهارت‌های کارکنان، فرصت خلاق بودن، پیشرفت و ارتقاء، توانایی کنترل شغل

۱-۵-۶. مدل انگیزش موفقیت

نیاز به موفقیت یا انگیزش موفقیت، یکی از خصوصیات مدیران موفق است. میل به انجام کامل کارها، انجام دادن شغلی به بهترین نحو و بهترین الگوها برای سایر افراد بودن، صرفاً خاص رهبران تجاری نیست. افرادی که میزان بالایی از نیاز به موفقیت دارند، رضایت‌مندی خیلی بالا برای کار کردن در جهت تحقق اهداف دارند (شولتز و شوتر، ۱۳۹۳: ۳۱۵).

از اوایل دهه پنجاه، نظریه موفقیت توسط دیوید مک کلند و همکارانش به‌طور گسترده‌ای مورد مطالعه قرار گرفت. مک کلند این گونه نتیجه‌گیری می‌کند که رشد اقتصادی سازمان‌ها و جوامع می‌تواند به سطح نیاز به موفقیت میان کارکنان و شهروندان وابسته باشد (همان، ۱۳۹۳: ۳۱۸).

۱-۵-۷. مدل کامروایی نیازی

در این نظریه که توسط ابراهام کورمن ارائه گردیده است اعتقاد بر این است که اولاً شخص هنگامی راضی می‌شود که خواسته‌هایش برآورده شود؛ ثانیاً هر قدر فرد چیزی را بیشتر بخواهد، از به دست آوردن آن خوشحال‌تر می‌شود و در صورتی ناکامی بیشتر ناراحت می‌شود. این مدل برای کسانی که عزت نفس بالایی دارند، مناسب است (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۵: ۱۳۰).

۱-۶. عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

ایجاد رضایت شغلی در فرد بستگی به عوامل متعددی دارد که در کنار هم موجب حصول نتیجه مطلوب می‌شوند و چه بسا نبود یک عامل، فرد را در زمره اشخاص ناراضی از شغل خویش قرار دهد. اندیشمندان با پیش‌زمینه‌های تجربی و مطالعات مختلف هریک به اساس شایستگی در زمینه‌های تحقیقاتی خود عوامل مختلفی را برای رضایت شغلی کارکنان ذکر کرده‌اند که اینجا بعضی از آن‌ها را طور جامع و تعداد از آن‌ها را مشخصاً ذکر می‌نماییم؛ اما این به معنای لیست نمودن تمام عوامل مؤثر رضایت شغلی نیست.

اولاً ترز (TEREZ) دانشمند و نظریه‌پرداز در سال ۲۰۰۰ در مورد عوامل رضایت شغلی به اساس مطالعات که انجام داد، نظریه جدید پدید آورد. این نظریه به نام جستجوی معنا در محیط کار نام‌گذاری شده که به اختصار ۲۲ کلید رضایت شغلی نیز گفته می‌شود (بوزنجانی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۰۵-۱۰۴).

جدول ۳- عوامل ترز (۲۲ کلید رضایت شغلی)

رشد شخصی	برقراری ارتباط	چالش	غیررسمی بودن	انعطاف‌پذیری	اعتبار سازمانی
هدف	تناسب	احترام	توازن	یکپارچگی	هویت فردی
قدردانی	مالکیت	برابری	بحث و گفتگو	نوآوری	جهت‌گیری
	حمایت	خدمات	مربوط بودن	ارزش	

از سوی دیگر پورتر (W. Porter) و استیرز (M. Steers) طی سال (۱۹۷۳) چهار عامل زیر را عوامل رضایت شغلی می‌دانند (بوزنجانی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۰۵):

۱. عوامل سراسری سازمان؛ یعنی متغیرهای که به‌طور وسیع در مورد بیشتر کارکنان صدق می‌کند؛ مثل حقوق و فرصت‌های ارتقا.
۲. عوامل بلافصل محیط شغلی و متغیرهای که گروه‌های شغلی را تشکیل می‌دهند؛ مانند شیوه سرپرستی و کیفیت روابط با همکاران، شرایط کار و محل کار.
۳. عوامل محتوایی یا فعالیت‌های بالفعل شغلی؛ مانند قلمرو شغل (میزان تنوع، استقلال و مسئولیت) و وضوح نقش.



۴. عوامل فردی؛ ویژگی‌های که یک فرد را از دیگری متمایز می‌سازد؛ مثل سن، سنوات خدمت و شخصیت (اعتماد به نفس، عزم و بلوغ).
- لاک (E.A. Locke) طی سال (۱۹۷۹) مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را به شرح زیر ذکر نموده است (بوزنجانی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۰۶):

 ۱. کار پرمخاطره ذهنی که فرد می‌تواند با موفقیت با آن سازگار شود (موفقیت در سازگاری با کار).
 ۲. علاقه فردی به خود شغل که هر قدر علاقه فرد به شغل بیشتر باشد، میزان رضایت او بیشتر خواهد بود.
 ۳. کاری که از نظر جسمانی بیش از حد خسته‌کننده نباشد؛ یعنی هر قدر فرد بیشتر خسته شود، رضایتش کمتر خواهد بود و هر قدر کم‌تر خسته شود، میزان رضایتش بیشتر خواهد بود.
 ۴. پاداش برای عملکرد، منصفانه، آموزنده و منطبق با خواست فرد باشد.
 ۵. شرایط کار که با نیازهای فیزیکی سازگار باشد و به اهداف شغلی کمک کند.
 ۶. احساس احترام به نفس از سوی شاغل؛ او هر قدر از سوی دیگران نسبت به خود بیشتر احساس احترام کند، میزان رضایتش بیشتر خواهد بود.
 ۷. عواملی که در محیط کار، نیاز به ارزش‌های شغلی را تسهیل می‌کند؛ از قبیل افزایش حقوق و ترفیع.
 ۸. موره‌د و گریفین ۱۰ عامل زیر را از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی می‌دانند (موره‌د، ۱۳۷۴: ۲۰).

جدول ۴- عوامل ده‌گانه موره‌د و گریفین

میزان درآمد	نفس و ماهیت کار و جایگاه اجتماعی آن	وجه و اعتبار سازمانی	ارتقا شغلی	ایمنی شغلی
ارزیابی عملکرد	ساختار و فرهنگ سازمانی و ارتباط با همکاران	توجه به ویژگی‌های شخصیتی فرد	شرایط فیزیکی کار	عدم ابهام در نقش

هالاند (Halaland) نیز نظریه خود را در مورد عوامل رضایت شغلی بر مبنای دو اصل

مهم استوار نموده است (بوزنجانی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۰۶):

۱. انتخاب شغل و حرفه با نوع شخصیت فرد بستگی دارد.

۲. انتخاب شغل و حرفه رابطه مستقیم با طرز تلقی و گرایش فرد دارد.

معنای ضمنی این نظریه این است که اگر فردی شغل خود را متناسب با صفات شخصیتی‌اش انتخاب کند و نسبت به این شغل گرایش و نگرش مثبتی داشته باشد، از شغلش راضی است و در غیر این صورت، از شغل خود رضایتی نخواهد داشت (همان، ۱۳۸۹: ۱۰۶).

این نظریه را نیز مورهد و گریفین طی یکی از عوامل ده‌گانه (توجه به ویژگی‌های شخصیتی فرد) تأیید می‌کنند (مورهد، ۱۳۷۴: ۲۹).

۲. پیشینه تحقیق

از آنجا که رضایت شغلی یکی از مباحث جالب و پرمخاطب رفتار سازمانی است، با استناد به تحقیقات گذشته رضایت شغلی در اواخر دهه ۱۹۳۰ و اوایل دهه ۱۹۴۰ مورد تحقیق دانشمندان قرار گرفته است. بر اساس اینکه رضایت شغلی موضوع جدید در تحقیقات مدیریتی نبوده، بلکه اندیشمندان بزرگ از زاویه‌های مختلف به آن پرداخته‌اند و همچنان امتیازات شغلی یا مزایای شغلی امروزه از جمله پارامترهای تعیین رضایت شغلی است.

طی تحقیقی که ۶ جنبه از رضایت شغلی (شرایط کاری، حقوق، ارتقا، ماهیت کار، سرپرستی و سازماندهی) را در برمی‌گیرد، به بررسی میزان رضایت شغلی در میان کتابداران دانشگاهی کشور یونان پرداختند. یافته‌های پژوهش آنان نشان داد که این کتابداران بیشترین رضایت را از ماهیت کار، سرپرستی و شرایط کاری، و کمترین رضایت را از حقوق و شرایط ارتقا داشته‌اند (توگیا و همکاران، ۲۰۰۴).

در تحقیقی با عنوان «بررسی میزان رضایت شغلی نیروی انسانی شاغل در کتابخانه تابعه دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران» به سنجش میزان رضایت شغلی ۱۱۲ نفر از کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مورد مطالعه، پرداخته شده است. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که عوامل مختلف شغلی از جمله علاقه به رشته کتابداری و کار در کتابخانه، روابط صمیمی و دوستانه با همکاران و مسئولین، نحوه پرداخت مزایا و پاداش، امنیت



شغلی و امکانات رفاهی بر رضایت شغلی کتابداران تأثیر داشته است. همچنین نتایج نشان داد که با افزایش میزان حقوق دریافتی، همچنین امیدواری و اطمینان افراد از آینده شغلی خود، میزان رضایت شغلی آنان افزایش پیدا می‌کند» (محمد زاده، ۱۳۷۸).

در تحقیقی به بررسی «حقایقی در زمینه رضایت شغلی با بررسی وضعیت رضایت شغلی در جهان» پرداخته‌اند. هدف اصلی این پژوهش این بوده که تا چه حد جنبه‌های رضایت شغلی به رضایت شغلی جهانی کمک می‌کند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که از جمله جنبه‌های رضایت شغلی که بیشترین کمک را به رضایت شغلی جهانی کرده، عبارتند از: علائق و مهارت‌های درگیر در کار و چگونگی توانایی‌های مورد استفاده در بخش‌های که در حال اجرا هستند، همکاران، چشم‌انداز کار، شرایط فیزیکی و پرداخت (تاتسو و سین، ۲۰۱۳).

در پژوهشی در یکی از واحدهای سپاه کشور ایران تحت عنوان «بررسی ارتباط بین استرس‌های شغلی و رضایت‌مندی شغلی کارکنان» به این نتیجه رسیدند که بین استرس با رضایت از کار، رضایت از مسئول و رضایت از حقوق و مزایا ارتباط معنادار وجود داشته است و این نتایج در مطالعات دیگر نیز مورد تأیید قرار گرفته است» (مرزآبادی و طرخورانی، ۱۳۸۶: ۸).

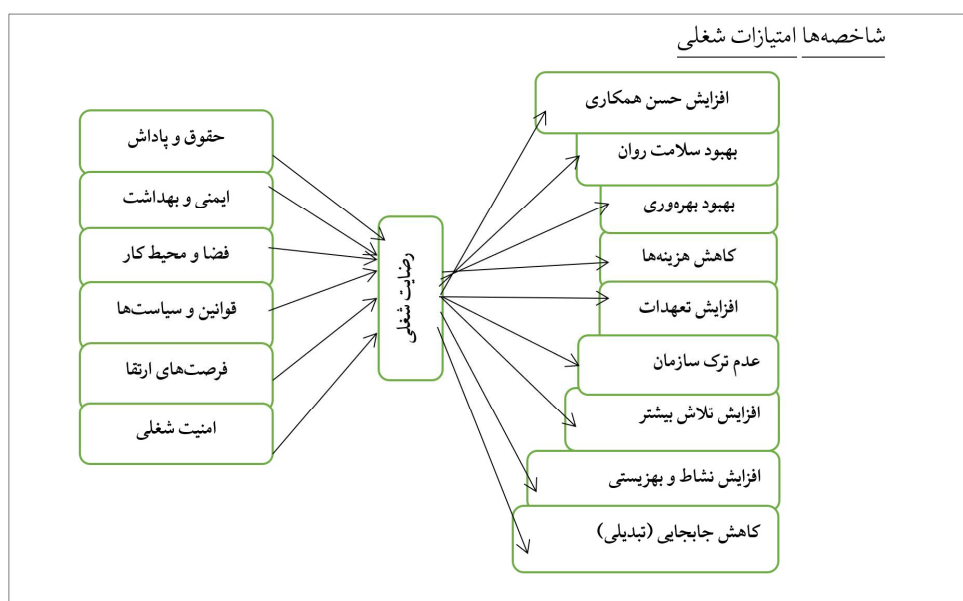
همچنان مطالعات «رابطه رضایت شغلی با مدیریت تعارض و فرسودگی شغلی کارکنان» به نتایج ذیل دست یافتند: بین رضایت شغلی و سبک راه‌حل‌گرایی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. مدیران می‌توانند از روش‌های کارآمد از قبیل پرداخت حقوق و مزایا متناسب با توانایی و تجربه کاری، تأمین امکانات آموزشی و ارتقا شغلی، احترام و برخورد صادقانه، تشویق و قدردانی مناسب و به هنگام، تقسیم‌کار بر مبنای لیاقت و شایستگی، ارزشیابی عملکرد کارکنان و ارائه بازخورد صحیح اقدام و بر نحوه بروز رفتار آنان اثر گذاشته و موجب افزایش کارایی و اثربخشی بیشتر کارکنان در جهت اهداف سازمانی شوند (صافی و همکاران، ۱۳۹۴: ۸).

در رساله کاربردی تحت عنوان «بررسی رضایت شغلی و تأثیر آن بر بهره‌وری کارکنان مطالعه موردی: کارخانه نساجی بروجرد» نتایج حاصله از این تحقیق گویای این موضوع

است که بین رضایت شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های رضایت شغلی (حقوق و مزایا، پاداش، مشارکت، ترفیع، محیط کار) با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت وجود دارد (تقی پور و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۸).

۳. الگوی مفهومی تحقیق

الگوی مفهومی تحقیق قرار ذیل است.



۴. روش تحقیق

این مقاله از لحاظ نوع تحقیق، جزء تحقیقات بنیادی-کاربردی و از لحاظ روش توصیفی و تحلیلی است. جامعه آماری این تحقیق تمام کارمندان و کارکنان خدماتی موجود در دفتر مرکزی اداره ملی حفاظت محیط‌زیست افغانستان مطابق تشکیل سال ۱۴۰۲ است. به اساس معلومات دریافتی از ریاست منابع بشری اداره ملی حفاظت محیط‌زیست در تشکیل سال ۱۴۰۲ این اداره به تعداد مجموعی (۲۶۳) کارمند شامل (مقام، رئیس، آمر، کارمند و کارکن خدماتی) در مرکز این اداره به غیر از کارمندان ولایتی بوده که از آن میان به تعداد ۳۱ کارمند از طبقه اناث بودند. از اینکه جامعه آماری مان ۲۶۳ کارمند و کارکن است، لذا با ۲۰ کارمند و کارکن مصاحبه و به ۵۰ تن آن‌ها پرسشنامه خودساخته محقق در



مورد رضایت شغلی توزیع شده است.

پرسشنامه توسط محققان به منظور تثبیت رضایت شغلی در اداره ملی حفاظت محیط زیست افغانستان طراحی و تدوین شده است که از شش بعد حقوق و امتیاز، ایمنی و بهداشت، فضا و محیط کار، قوانین و سیاست ها، فرصت های ارتقا و امنیت شغلی تشکیل شده است. پرسشنامه متذکره شامل ۱۸ سؤال بسته- جواب بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت است، در جدول زیر توضیح گویه های این پرسشنامه ارائه شده است.

جدول ۵- توضیح سؤالات پرسشنامه رضایت شغلی خودساخته محقق

ابعاد	تعداد سؤال ها	شماره سؤال ها
حقوق و پاداش	۳	۳-۱
ایمنی و بهداشت	۳	۶-۴
فضا و محیط کار	۳	۹-۷
قوانین و سیاست ها	۳	۱۲-۱۰
فرصت های ارتقا	۳	۱۵-۱۳
امنیت شغلی	۳	۱۸-۱۶

طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت است (شامل: کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۶- مقیاس درجه بندی سؤال های پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت

گزینه انتخابی	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
امتیاز	۵	۴	۳	۲	۱

روایی پرسشنامه با استفاده از روایی صوری و پایایی آن ها با ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد، مقدار برای پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۴۱ بود، تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS29 بوده است.

۵. یافته‌های استنباطی

۵-۱. فرضیه اول

گمان می‌رود که حقوق و پاداش مناسب رابطه مستقیم با رضایت شغلی کارمندان دارد. پس می‌خواهیم این رابطه را با از آزمون پیرسون بررسی می‌کنیم.

جدول ۷- ضریب همبستگی پیرسون میان حقوق و پاداش مناسب و رضایت شغلی

Correlations			
		رضایت شغلی	حقوق و امتیاز مناسب
رضایت شغلی	Pearson Correlation	1	.734**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	50	50
حقوق و امتیاز مناسب	Pearson Correlation	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

طوری که دیده می‌شود در جدول متذکره ضریب همبستگی پیرسون 0.734 و سطح معناداری آن (0.001) کوچک‌تر از 0.05 بوده در نتیجه فرضیه اول، مورد تأیید قرار می‌گیرد. حالا با آزمون کولموگروف-سمیرنوف مشخص می‌نماییم که رضایت از حقوق و پاداش مناسب در این سازمان وجود دارد یا خیر.

جدول ۸- نتیجه آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در رضایت از حقوق و پاداش مناسب

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		حقوق و پاداش مناسب
N		50
Normal Parametersa,b	Mean	8.4000
	Std. Deviation	2.56348



Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.088
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

طوری که از جدول این آزمون مشاهده می‌گردد، مقدار Sig عدد ۰/۲۰۰ بوده که از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است و نشان‌دهنده این بحث است که بیشتر کارمندان از میزان حقوق و پاداششان در این اداره رضایت ندارند.

۲-۵. فرضیه دوم

به نظر می‌رسد که میان ایمنی و بهداشت کار (سلامت کارکنان) و رضایت شغلی کارمندان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۹- ضریب همبستگی پیرسون میان ایمنی و بهداشت کار و رضایت شغلی

		رضایت شغلی	ایمنی و بهداشت
رضایت شغلی	Pearson Correlation	1	.484**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	50	50
ایمنی و بهداشت کار (سلامت کارکنان)	Pearson Correlation	.484**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

از آنجا که در جدول متذکره ضریب همبستگی پیرسون ۰/۴۸۴ و سطح معناداری

آن (۰/۰۰۱) کوچک‌تر از ۰/۰۵ بوده در نتیجه فرضیه دوم، مورد تأیید قرار می‌گیرد. حالا با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مشخص می‌نماییم که رضایت از ایمنی و بهداشت کار (سلامت کارکنان) در این سازمان وجود دارد یا خیر.

جدول ۱۰- نتیجه آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در رضایت از ایمنی و بهداشت کار

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		ایمنی و بهداشت کار (سلامت کارکنان)
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	9.1200
	Std. Deviation	2.27354
Most Extreme Differences	Absolute	.171
	Positive	.129
	Negative	-.171
Test Statistic		.171
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		<.001
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

طوری که در جدول این آزمون مشاهده می‌گردد، مقدار Sig عدد ۰/۰۰۱ > بوده که از ۰/۰۵ کوچک‌تر است و نشان‌دهنده این است که بیشتر کارمندان از ایمنی و بهداشت کار (سلامت کارکنان) در این اداره رضایت دارند.

۳-۵. فرضیه سوم

به نظر می‌آید میان محیط کار (جو دوستانه و صمیمی) و رضایت شغلی کارمندان رابطه معناداری وجود دارد. بررسی می‌کنیم این رابطه وجود دارد یا خیر.



جدول ۱۱- ضریب همبستگی پیرسون میان فضا و محیط کار و رضایت شغلی

		رضایت شغلی	فضا و محیط کار
رضایت شغلی	Pearson Correlation	1	.630**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	50	50
فضا و محیط کار	Pearson Correlation	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

از آنجا که در جدول متذکره، ضریب همبستگی پیرسون $0/630$ و سطح معنادار آن ($0/001$) کوچک‌تر از $0/05$ بوده در نتیجه فرضیه سوم، مورد تأیید قرار می‌گیرد. حالا با آزمون کولموگروف-سمیرنوف تشخیص می‌نماییم رضایت از فضا و محیط کار (جو دوستانه و صمیمی) در این اداره وجود دارد یا خیر.

جدول ۱۲- نتیجه آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در رضایت از فضا و محیط کار

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
فضا و محیط کار (جو دوستانه و صمیمی)		
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	9.9400
	Std. Deviation	2.37684
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.022
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.150 ^d
a. Test distribution is Normal.		

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

طوری که در جدول این آزمون مشاهده می‌گردد، مقدار Sig عدد ۰/۱۵۰ بوده که از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است و نشان‌دهنده این است که بیشتر کارمندان از فضا و محیط کار در این اداره رضایت ندارند.

۴-۵. فرضیه چهارم

فکر می‌شود میان قوانین و سیاست‌های سازمان و رضایت شغلی کارمندان رابطه تنگاتنگ وجود دارد. حالا بررسی می‌کنیم که این رابطه وجود دارد یا خیر.

جدول ۱۳- ضریب همبستگی پیرسون میان قوانین و سیاست‌های سازمان و رضایت شغلی

		رضایت شغلی	قوانین و سیاست‌ها
رضایت شغلی	Pearson Correlation	1	.667**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	50	50
قوانین و سیاست‌ها	Pearson Correlation	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

طوری که در جدول متذکره ضریب همبستگی پیرسون ۰/۶۶۷ و سطح معنادار آن (۰/۰۰۱) کوچک‌تر از ۰/۰۵ بوده در نتیجه فرضیه چهارم، مورد تأیید قرار می‌گیرد. حالا توسط آزمون کولموگروف-سمیرنوف مشخص می‌نماییم که رضایت از تطبیق قوانین و سیاست‌ها در این اداره وجود دارد یا خیر.



جدول ۱۴ - نتیجه آزمون کولموگروف- اسمیرنوف در رضایت از قوانین و سیاست‌ها

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
تطبیق قوانین و سیاست‌های سازمان		
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	9.6800
	Std. Deviation	1.85648
Most Extreme Differences	Absolute	.177
	Positive	.119
	Negative	-.177
Test Statistic		.177
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.140 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

طوری که در جدول این آزمون مشاهده می‌گردد، مقدار Sig عدد ۰/۱۴۰ بوده که از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است و نشان‌دهنده این است که بیشتر کارمندان از تطبیق قوانین و سیاست‌ها در این اداره رضایت ندارند.

۵-۵. فرضیه پنجم

گفته می‌شود که میان فرصت‌های ارتقا و پیشرفت شغلی و رضایت شغلی کارمندان رابطه مستقیم وجود دارد. حالا بررسی می‌کنیم این رابطه وجود دارد یا خیر.

جدول ۱۵- ضریب همبستگی پیرسون میان ارتقا و پیشرفت شغلی و رضایت شغلی

		رضایت شغلی	ارتقا و پیشرفت شغلی
رضایت شغلی	Pearson Correlation	1	.583**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	50	50
ارتقا و پیشرفت شغلی	Pearson Correlation	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

طوری که در جدول متذکره ضریب همبستگی پیرسون $0/583$ و سطح معنادار آن ($0/001$) کوچک‌تر از $0/05$ بوده در نتیجه فرضیه پنجم، مورد تأیید قرار می‌گیرد. حالا به واسطه آزمون کولموگروف-سمیرنوف مشخص می‌نماییم که رضایت از فرصت‌های ارتقا و پیشرفت شغلی در این اداره وجود دارد یا خیر.

جدول ۱۶- نتیجه آزمون کولموگروف-اسمیر... در رضایت از فرصت‌های ارتقا و پیشرفت

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
فرصت‌های ارتقا و پیشرفت شغلی		
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	8.6000
	Std. Deviation	2.60298
Most Extreme Differences	Absolute	.185
	Positive	.115
	Negative	-.185
Test Statistic		.185
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.180 ^d
a. Test distribution is Normal.		



b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

طوری که در جدول این آزمون مشاهده می‌گردد، مقدار Sig عدد $0/180$ بوده که از $0/05$ بزرگ‌تر است و نشان‌دهنده این است که بیشتر کارمندان از فرصت‌های ارتقا و پیشرفت شغلی در این اداره رضایت ندارند.

۵-۶. فرضیه ششم

به نظر می‌رسد که میان امنیت شغلی و رضایت شغلی کارمندان رابطه وثیقی وجود دارد. حالا بررسی می‌کنیم که این رابطه وجود دارد یا خیر.

جدول ۱۷- ضریب همبستگی پیرسون میان امنیت شغلی و رضایت شغلی

		رضایت شغلی	امنیت شغلی
رضایت شغلی	Pearson Correlation	1	.516**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	50	50
امنیت شغلی	Pearson Correlation	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

از آنجا که در جدول متذکره ضریب همبستگی پیرسون $0/516$ و سطح معنادار آن $(0/001)$ کوچک‌تر از $0/05$ بوده در نتیجه فرضیه ششم، مورد تأیید قرار می‌گیرد. حالا با آزمون کولموگروف-سمیرنوف مشخص می‌نماییم که رضایت از امنیت شغلی در این اداره وجود دارد یا خیر.

جدول ۱۸ - نتیجه آزمون کولموگروف- اسمیرنوف در رضایت از امنیت شغلی

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		امنیت شغلی
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	9.7600
	Std. Deviation	2.42908
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.121
	Negative	-.159
Test Statistic		.159
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.190 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

طوری که در جدول این آزمون مشاهده می‌گردد مقدار Sig عدد ۰/۱۹۰ بوده که از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است و نشان‌دهنده این است که بیشتر کارمندان از فرصت‌های ارتقا و پیشرفت شغلی در این اداره رضایت ندارند.

نتیجه‌گیری

در تحقیق حاضر با ۲۰ تن از کارمندان مصاحبه و بین ۵۰ تن آن‌ها پرسشنامه توزیع گردید. تحلیل استنباطی تحقیق به کمک آزمون پیرسون و کلمگروف-اسمیرنوف صورت گرفت. متغیرهای مورد بررسی که فرضیات تحقیق حاضر را پوشش می‌دهد، عبارت است از حقوق و پاداش مناسب، ایمنی و بهداشت کار (سلامت کارکنان)، فضا و محیط کار (جو دوستانه و صمیمی)، قوانین و سیاست‌های سازمان، فرصت‌های ارتقا و پیشرفت شغلی، امنیت شغلی. یافته‌های تحقیق نشان داد که فرضیه اول تحقیق که مبین رابطه مستقیم بین حقوق و پاداش مناسب و رضایت شغلی است، با اندازه Sig=0.001 تأیید شد و پاسخ سؤال اول



از طریق نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نیز نشان می‌دهد که با سطح اطمینان ۸۰٪ و سطح خطای ۲۰٪ رضایت از حقوق و پاداش مناسب در این سازمان وجود ندارد. فرضیه دوم تحقیق با اندازه $\text{Sig}=0.001$ تأیید شد و رابطه معنادار بین ایمنی و بهداشت و رضایت شغلی نشان داد و پاسخ سؤال دوم از طریق نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نیز نشان می‌دهد که با سطح اطمینان ۹۹٪ و سطح خطای کمتر از ۰/۰۰۱٪ رضایت از ایمنی و بهداشت کار در این سازمان وجود دارد. فرضیه سوم با اندازه $\text{Sig}=0.001$ تأیید شد و رابطه معنادار میان فضا و محیط کار و رضایت شغلی نمایان گردید و پاسخ سؤال سوم از طریق نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نیز نشان می‌دهد که با سطح اطمینان ۸۵٪ و سطح خطای ۱۵٪ رضایت از فضا و محیط کار در این اداره وجود ندارد. همچنین فرضیه چهارم با اندازه $\text{Sig}=0.001$ تأیید و رابطه تنگاتنگ بین قوانین و سیاست‌های سازمان و رضایت شغلی پدیدار شد و پاسخ سؤال چهارم از طریق نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نیز نشان می‌دهد که با سطح اطمینان ۸۶٪ و سطح خطای ۱۴٪ رضایت از تطبیق قوانین و سیاست‌ها در این اداره وجود ندارد. بر علاوه فرضیه پنجم با اندازه $\text{Sig}=0.001$ تأیید شد و رابطه مستقیم بین فرصت‌های ارتقا و پیشرفت شغلی و رضایت شغلی نشان داد و پاسخ سؤال پنجم از طریق نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نیز نشان می‌دهد که با سطح اطمینان ۸۲٪ و سطح خطای ۱۸٪ رضایت از فرصت‌های ارتقا و پیشرفت شغلی در این اداره وجود ندارد. همچنین فرضیه ششم با اندازه $\text{Sig}=0.001$ تأیید شد و رابطه وثیقی میان امنیت شغلی و رضایت شغلی بر ملا گردید و پاسخ سؤال ششم از طریق نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نیز نشان می‌دهد که با سطح اطمینان ۸۱٪ و سطح خطای ۱۹٪ رضایت از فضا و محیط کار در این اداره وجود ندارد. در ارتباط با نتایج به‌دست‌آمده از فرضیات تحقیق، فرضیه اول تحقیق با اندازه ($\text{Sig}=0.001$ و $r=734$) رابطه قوی با احتمال ۹۹٪ میان دو متغیر «حقوق و پاداش مناسب» و «رضایت شغلی» نشان داده است. از اینکه از جمله شش متغیر موردبررسی در این سازمان پنج آن عدم رضایت را نشان می‌دهند، بنابراین گفته می‌توانیم که در اداره ملی حفاظت محیط‌زیست رضایت شغلی اندک بوده یا وجود ندارد.

فهرست منابع

۱. اسماعیلی، محمود رضا و انصاری رنانی، قاسم، (۱۳۸۶)، «بررسی رضایت شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان»، دوماهنامه علمی- پژوهشی دانشگاه شاهد، سال چهاردهم، شماره ۲۳، خزان.
۲. الوانی، سید مهدی، (۱۳۹۲)، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
۳. بوزنجانی، برزو فرهی و مهدوی، موسی و عباسی، مصیب، (۱۳۸۹)، «عوامل مؤثر بر رضایت یا عدم رضایت شغلی کارکنان فاوای نرسا»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین^(ع)، سال دوم، شماره ۳ و ۴ (شماره پیاپی ۷ و ۸)، پاییز و زمستان.
۴. بهشتی فر، ملیکه و مقدم، محمود نکویی، (۱۳۸۹)، «رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پنجم شماره‌های ۱ و ۲.
۵. تقی پور، محمد و محمدی، محبوبه و محبوبی، مریم و گایینی، نرگس، بررسی رضایت شغلی و تأثیر آن بر بهره‌وری کارکنان مطالعه موردی: کارخانه نساجی بروجرد، (۲۰۱۸)، «پنجمین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی»، ۱۳ جولای.
۶. رایبیز، استیفن پی، (۱۳۹۲)، مبانی رفتار سازمانی، (ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی)، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۷. رایبیز، استیفن. پی و جاج، تیموتی، (۱۳۸۹)، رفتار سازمانی، جلد اول، (ترجمه: مهدی زارع)، تهران: موسسه علمی فرهنگی «نص».
۸. شفیع آبادی، عبدالله، (۱۳۹۵)، راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران: انتشارات رشد.
۹. شولتز، دنی و الین شولتز، سیدنی، (۱۳۹۳)، روانشناسی صنعتی و سازمانی، (ترجمه: حسین خنیفر و مهدی عطایی)، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۱۰. صافی، محمد حسین و محمدی، فریما و کلاهی، علی اصغر، (۱۳۹۴)، «رابطه رضایت



شغلی با مدیریت تعارض و فرسودگی شغلی کارکنان»، مجله مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دوره ۲، شماره ۴، خزان.

۱۱. مرزآبادی و طرخوانی، اسفندیار آزاد و حمید، (۱۳۸۶)، «بررسی ارتباط بین استرس‌های

شغلی و رضایت مندی شغلی کارکنان»، مجله علوم رفتاری، دوره ۱، شماره ۲، زمستان.

۱۲. مورهد، گریفین، (۱۳۷۴)، رفتار سازمانی، (ترجمه: الوانی، سید مهدی و معمارزاده، غلام رضا)، تهران: انتشارات مروارید.