

# بررسی عوامل دموگرافیک مرتبط با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه‌ها

دکتر فخرالسادات قریشی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۸/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۱۲/۱۰

## چکیده

**هدف:** احساس رضامندی شغلی از اساسی‌ترین مؤلفه‌های بهداشت روان، پویایی، کارآمدی و خلاقیت شاغلین هر شغل و حرفه‌ای است. در پژوهش حاضر هدف بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و سلامت روانی استادان و کارکنان دانشگاه‌های تربیت معلم آذربایجان، تبریز و صنعتی سهند بوده است.

**روش تحقیق:** تحقیق حاضر از نوع زمینه‌یابی، پیمایشی، غیر آزمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه استادان و کارکنان دانشگاه‌های تربیت معلم آذربایجان، تبریز و صنعتی سهند و به تعداد ۱۶۱۰ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری منظم تعداد ۳۶۵ نفر انتخاب گردید. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور بود.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که در زمینه‌ی رضایت از حقوق، سرپرست و ماهیت کار دانشگاه تربیت معلم آذربایجان نسبت به دانشگاه تبریز از رضایت بالایی برخوردار می‌باشد. در مؤلفه‌ی رضایت از شرایط کار، کارکنان دانشگاه سهند نسبت به کارکنان دو دانشگاه از رضایت پایینی برخوردار بود. همچنین در مؤلفه رضایت از ارتباط کارکنان دانشگاه تربیت معلم آذربایجان از رضایت بالاتری نسبت به کارکنان دو دانشگاه دیگر بود.

**واژگان کلیدی:** رضایت شغلی - روانشناسی سازمانی - کارکنان دانشگاه

#### مقدمه

رضایت شغلی و بهره‌مندی بهینه از نیروی انسانی کارآمد از اساسی‌ترین عوامل ارتقا و پیشرفت سازمان‌های دولتی و آموزشی است. برخورداری از نگرش مثبت نسبت به محیط، اهداف و وظایف شغلی، انگیزه غنی برای تلاشی هدفمند و پویا، بهره‌مندی از امنیت روانی، احساس خود ارزشمندی و منزلت مطلوب اجتماعی از اصلی‌ترین شاخص‌های رضامندی شغلی است. به همین علت رضایت شغلی نظر بسیاری از کارکنان سازمان‌ها و متخصصین را به خود جلب کرده است. این اهمیت از یک سو به دلیل نقشی است که این سازه<sup>۲</sup> در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از دیگر سو به علت آن است که رضایت شغلی علاوه بر تعاریف و مفهوم پردازی‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه‌ی مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند آموزش و پرورش، روانشناسی، مدیریت، جامعه‌شناسی، اقتصاد و حتی سیاست بوده است (ناگی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷).

ساختار عوامل رضایت شغلی به وسیله لاک(۱۹۶۹)، اسمیت، کندال و هالین(۱۹۶۹) و اسپکتور و یمالاسیری (۱۹۸۶) (به نقل از محمدخانی، ۱۳۸۶) بیان شده است. آنان در درجه اول خشنودی شغلی را حالتی هیجانی و نتیجه ارزیابی فرد از شغل خود به عنوان عامل تسهیل‌کننده برای دستیابی به ارزش‌های خویش می‌دانند و در درجه دوم ساختاری مشتمل بر خشنودی از ماهیت کار، سرپرست، همکاران، حقوق و ترفیعات را برای آن ذکر می‌کنند. بیشترین موضوعی که در رفتار سازمانی مطالعه گردید، توسط اسپکتور<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) انجام گرفته است. برخورداری از نگرش مثبت نسبت به محیط، اهداف و وظایف شغلی، انگیزه غنی برای تلاشی هدفمند و پویا، بهره‌مندی از امنیت روانی، احساس خود ارزشمندی و منزلت مطلوب اجتماعی از اصلی‌ترین شاخص‌های رضامندی شغلی است. به عبارتی رضایت شغلی انعکاس عملکرد بهتر سازمان است. تمامی نظریه‌ها رضایت شغلی را بر پایه سه محور (۱) توقعات و انتظارات افراد در رابطه با موقعیت‌های واقعی (۲) میزان برآورده شدن نیازهای جسمی و روانی (۳) سطح ابقای ارزش‌های مهم قرار می‌دهد. از این رو عوامل متعدد و متنوعی زمینه ساز و ایجاد کننده رضایت شغلی است، عواملی که می‌توان آن‌ها را از ویژگی‌های شخصیتی، احساسات

---

2 - Construct

3 - Nagai

4 - Spector

عاطفی و حالت‌های هیجانی، که جنبه‌های درونی نامیده می‌شود تا شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی که جنبه‌های بیرونی به حساب می‌آید، مرتب کرد (واترز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴).

### اهداف پژوهش

توجه به رضایت کارکنان در منابع انسانی به خصوص در سازمان‌های خدماتی مانند بیمارستان‌ها، دانشگاه‌ها و... که کاملاً کاربر هستند حایز اهمیت ویژه است. بیشترین رضایت شغلی موقعی فراهم می‌شود که علاوه بر مزایای شغلی و تناسب شغل با توانایی‌ها و روحیات فرد، فرصت‌های تازه‌ای را برای شکوفا کردن ظرفیت‌های نهفته و پیشرفت بیشتر او فراهم آورد. بنابراین، بررسی نیازها، دیدگاه‌ها، مسایل و مشکلات کارکنان در دانشگاه و شناخت انتظارات، مشکلات و چگونگی درک نیروی انسانی از هدف‌ها و شرایط سازمان اهمیت پیدا می‌کند تا امکان ایجاد تغییرات لازم برای افزایش کارایی و رضایت شغلی فراهم شود. در حالی که تحقیق اندکی در زمینه‌ی شناخت عوامل پیش‌بینی‌کننده‌ی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی انجام شده است. به لحاظ اهمیت و نقش فوق‌العاده احساس رضامندی شغلی در ایفای مطلوب مسؤولیت‌های فردی و گروهی و توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی، هدف پژوهش حاضر تعیین میزان رضایت شغلی استادان و کارکنان دانشگاه‌های تربیت معلم آذربایجان، تبریز و سهند است. این‌که عواملی مانند واحد سازمانی، حقوق، ارتقا و ترفیع، سرپرست و ارتباط رضایت شغلی در آزمودنی‌های مذکور و مؤنث، بر اساس نوع استخدام و میزان تحصیلات تا چه حد تأثیرگذار است؟

رضایت شغلی یعنی دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل، انعکاس نظرات و احساسات مثبت کارکنان در مورد شغل خود (میچل ۱۹۷۸). از نظر باثوم<sup>۶</sup> (۱۳۸۳)، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به علت وجود بافت انسانی متفاوت، با تحصیلات و گرایش‌های متفاوت، از پر تناقص‌ترین سازمان‌ها به شمار می‌روند. تحقیقات نشان می‌دهد که ادراک و رفتار استادان دانشگاه و محیط دانشگاه بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند. علاوه بر این ادراک افراد از محیط کار، میزان رضایت شغلی، تعهد<sup>۷</sup> و مسؤولیت‌پذیری

---

5- Waters  
6- Baum  
7- commitment

سطح عملکرد آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (بلاک برن و لارنس<sup>۸</sup>، ۱۹۹۵، باون و شاستر<sup>۹</sup>، ۱۹۸۶ نقل از لیندهولم<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۳). به اعتقاد هرز برگ رضایت شغلی دارای دو بعد جداگانه است. یکی از این ابعاد عامل بهداشت است دربردارنده ی ویژگی های محیطی شغل و جنبه های بیرونی مانند سرپرستی، حقوق، روابط بین فردی، شرایط و موقعیت های کاری است. دومین بعد عوامل برانگیزنده است که عوامل وابسته به وظایف، محتوای شغل و جنبه های درونی آن، و شامل جنبه هایی مانند اهمیت دادن به پیشرفت، مسئولیت و رشد است که به تفاوت بین آنچه فرد داراست، در برابر آنچه خواستار آن است، تعریف می‌شود.

### پیشینه تحقیق

یکی از نخستین پژوهش هایی که برای پاسخ به این پرسش انجام گرفت مطالعه لارنس<sup>۱۱</sup> (به نقل از اسپکتور<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۰) است. نتایج این مطالعه نشان می‌داد که سرپرستان به گونه کلی به دستمزد خوب، امنیت شغلی، ارتقا و شرایط مناسب کار به عنوان چیزهایی که کارگران از شغل خود می‌خواهند بیشترین رتبه را دادند. به نظر لوکه (۱۹۷۶، به نقل از هومن، ۱۳۸۱) سه مکتب عمده ی فکری درباره عوامل رضایت وجود دارد: ۱) عوامل فیزیکی اقتصادی که بیش از همه بر شرایط فیزیکی مناسب برای کار تأکید دارد، ۲) عوامل اجتماعی که بیشتر بر اهمیت سرپرستی مؤثر، ارتباط کاری و کار گروهی به هم پیوسته<sup>۱۳</sup> تمرکز دارد و ۳) ماهیت کار که بر احساس کارکنان تأکید دارد، و از طریق انجام وظایفی که از نظر روانی چالش برانگیز است، ارضاء می‌شود. درباره بررسی اثر سایر متغیرهای آشکار مثل تفاوت های فردی (سن، جنسیت، وضعیت تأهل) و متغیرهای سطوح سازمانی (کوچک شدن سازمان، استخدام رسمی، پیمانی نوبتکاری و تغییر شغل) در رضایت شغلی تلاش کمتری انجام گرفته است (به نقل از راس و همکاران، ۱۳۷۷). بر اساس نظر کورمن (۱۳۷۸) برخی از تبیین های نظری مربوط به رضایت

---

8- Blackburn & Lawrence

9 -Bowen & schuster

10- Lindholm

11-Lawrence

12- Specto

13- Cohesive

شغلی مانند نظریه ارضای نیازها تحت تأثیر ویژگی عزت نفس افراد قرار دارد. به عقیده وی الگوی ارضای نیاز تنها برای کسانی مصداق دارد که عزت نفس آنان در سطح بالایی است، زیرا ارضای نیازها برای این گونه افراد عادلانه و متوازن است. از این رو افرادی که احساس خوبی درباره خود دارند، نتایج رضایت بخش تری از کار خود می‌گیرند (نائلی، ۱۳۷۶).

تحقیقات متعددی به طور مستقیم یا غیر مستقیم به بررسی تفسیرهای مختلف مؤثر در نارضایتی شغلی پرداخته‌اند. لپین و جیکوب (۱۹۹۲ به نقل از واترز، ۲۰۰۴) دریافتند که ویژگی‌های منفی محل کار با رضایت شغلی همبستگی منفی دارد. آنتونیو، والترز و پلی کرونی (۲۰۰۰، به نقل از قدیمی و طباطبائی، ۱۳۸۵) نشان داد که شرایط کاری خاص مثل نسبت بالای دانشجویان به استاد، محدودیت پیشرفت و ارتقای شغلی معلمان و حجم بالای کار فشارهای روانشناختی مضاعف ایجاد می‌کنند. اما گوهری بهبهانی (۱۳۷۵) نشان داد که استادان از رضایت شغلی بالایی برخوردار بودند ولی تفاوت معناداری در رضایت شغلی بین دو جنس و هم چنین بین رتبه‌های مختلف نشان نداد. بدری بشته (۱۳۷۱) به نتیجه رسید که دستورات آمرانه مدیران بر معلمان و تکیه بر مقررات خشک اداری در رضایت شغلی تأثیر منفی دارد و رضایت شغلی و رضایت از حقوق باعث کاهش غیبت و افزایش کارایی معلمان می‌شود. جهانی (۱۳۶۸) نیز مشخص نمود که بین عوامل واسطه‌ای، بین عوامل انگیزش و رضایت شغلی و بین عوامل محیطی و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار بود.

گوهری بهبهانی (۱۳۷۵)، هاتری ولیندمن (۲۰۰۲، به نقل از دیباج و همکاران، ۱۳۸۳) و هومن (۱۳۸۱) بین دو جنس تفاوت معنی‌دار در رضایت شغلی مشاهده نمودند. اما پترسون، ساتون و شاتنبرگ (۱۹۸۷)، و سینگ<sup>۱۴</sup> و همکاران (۲۰۰۴) نیز نشان دادند که زنان هیأت علمی که خود را از نظر شغلی پویا (در کلیه رتبه‌ها) می‌دانستند، نسبت به استادانی که خود را از نظر شغلی بی‌تحرك می‌پنداشتند رضایت شغلی بیشتری داشتند. شکیب و رجایی (۱۳۸۵)، ویرجینیا (۲۰۰۵)، گروسی و قربانزاده (۱۳۸۶) فایرستون و همکاران (۱۹۹۹) هم نتیجه گرفتند که بین جنس، سن، تأهل و مرتبه علمی استادان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

در تحقیق طهماسبی (۱۳۷۸) میزان حقوق، رضایت از سرپرستی و رضایت شغلی دبیران و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه معنی‌دار و مثبت مشاهده شد. شکرکن و حافظی (۱۳۷۸) نشان دادند: میان خشنودی شغلی و عملکرد شغلی کارکنان دارای عزت نفس پایین در بین گروه‌های کارگران، رابطه مثبت بوده، اما در میان گروه مهندسان و مدیران رابطه‌ای دیده نشد. شفیعی سروستانی (۱۳۷۰) نیز نشان دادند که میزان حقوق و امکانات رفاهی، و اعتبار و منزلت اجتماعی از عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی استادان است. نتایج هومن (۱۳۸۱) هم نشان داد کارمندان راضی‌تر از مدیران هستند. استان آذربایجان شرقی راضی‌ترین کارکنان را دارد اما استان‌های تهران و سیستان و بلوچستان به ترتیب ناراضی‌ترین کارکنان در کشور را دارند. وزارت‌های کشاورزی، تعاون، جهاد کشاورزی، اقتصادی و دارائی، بازرگانی کار و امور اجتماعی و راه و ترابری به ترتیب بیشترین ناراضی‌ترین شغلی را در کشور دارد. وزارت‌های آموزش و پرورش علوم، فرهنگ و بهداشت و درمان ناراضی‌ترین کارمندان را دارند. هیچ تفاوتی در رضایت زنان و مردان مشاهده نشده است و هر چه سطح تحصیلات بالاتر می‌رود ناراضی‌ترین شغلی هم بالاتر می‌رود.

واترز (۲۰۰۴) دریافت که عواملی همچون احساس کمبود وقت برای انجام فعالیت‌های مورد انتظار، بار زیاد کاری، و در برخی موارد احساس عدم امنیت شغلی، کیفیت زندگی حرفه‌ای افراد را به شکل منفی تحت تأثیر قرار می‌دهد. خسروی (۱۳۸۲) نیز نتیجه گرفت مهمترین عوامل تنش‌زای شغلی، عبارت است از: کمبود وقت برای پژوهش، نبود پیشرفت در شغل، کمبود تسهیلات کافی، جلسات وقت‌گیری، حقوق ناکافی، نبود ملاک روشن برای ارزیابی فعالیت‌های خدماتی و پژوهشی، منازعات بین همکاران، کمبود وقت برای تدریس، انتظارات بیش از حد از خود، عدم قدردانی، وجود تقاضاهای بی‌شمار، کمبود آمادگی برای تدریس و عدم وجود تفاوت معنادار بین دو جنس در رضایت. بین استادان دانشکده علوم انسانی در مقایسه با سایر دانشکده‌ها تفاوت در مقابله با مسأله معنی‌دار بود. استادیاران رضایت بیشتر از مریبان دارند و اعضای با سابقه بیش از ۱۰ سال راضی‌تر از دیگران هستند. در تحقیق وارن (۱۹۹۲، به نقل از پارسا، ۱۳۷۵) رابطه‌ای معناداری بین رضایت شغلی کلی و بین تحصیلات و سابقه خدمت به دست نیامد. اما بین رضایت شغلی بیرونی (رضایت از حقوق،

سرپرست، ترفیع و همکاران) و سطح تحصیلات و سابقه خدمت رابطه معنادار به دست آمد، و نیز دستمزد با ابعاد نشانه‌های جسمانی و اضطراب رابطه معناداری داشت. با توجه به اهمیت محوری رضایت شغلی به عنوان اساسی‌ترین مؤلفه‌های بهداشت روان، پویایی، کارآمدی و خلاقیت شاغلین هر شغل و حرفه‌ای، موضوع رضایت شغلی کارکنان سه دانشگاه مورد نظر، با توجه به پیشینه نظری و عملی، می‌تواند ما را در شناسایی بهتر عوامل رضایت از شغل و بهره‌مندی بهینه از نیروی انسانی کارآمد یاری دهد.

### مبانی نظری

بسیاری از تعاریف رضایت شغلی در بردارنده نوعی فرآیند ارزشیابی است. به عنوان مثال لوکه<sup>۱۵</sup> (۱۹۷۶، به نقل از هومن، ۱۳۸۱) رضایت شغلی را حالت هیجانی خوشایند و مثبتی می‌داند که ناشی از ارزیابی شغلی یا تجربه‌های شغلی فرد است. در حالی که اسمیت<sup>۱۶</sup> (۱۹۸۲، نقل از بصیری، ۱۳۸۲) معتقد است رضایت شغلی گستره‌ای است که در آن محیط کاری تقاضاهای فرد را برآورده می‌کند. این مفهوم را می‌توان در نظریه سوپر<sup>۱۷</sup> (۱۹۸۷) جستجو کرد. شخصی که واجد سطح بالایی از رضایت شغلی است، نسبت به شغل خویش بازخوردی مثبت، اما شخص فاقد رضایت نسبت به شغل بازخوردی منفی دارد. علاوه بر این، رضایت به احساس کام یافتگی نیازها و خواسته‌ها اشاره دارد، و داوری فرد در خصوص آنچه در شغل به وقوع می‌پیوندد، رضایت او از شغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

بنا به نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو<sup>۱۸</sup> کارکنان بر اساس سطوح پنج‌گانه برانگیخته می‌شوند، چنانچه این نیازها با توجه به موقعیتی که دارند برآورد شود، رضایت شغلی ایجاد می‌شود. روان‌شناسان سازمانی بر این باورند که نظریه سلسله مراتب نیازها در بررسی رضایت شغلی بسیار کارساز

---

15- Locke

16 -Smith

17- Super

18- Maslow.s Need Hierarchy

است؛ لذا طبیعی است که یک شغل واحد می تواند موجب سطوح بسیار متفاوت رضایت در آن‌ها شود (دویل<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۳).

هرزبرگ محیط کار را به دو گروه عمده عوامل بهداشتی و عوامل برانگیزنده تقسیم می کند رولسون و همکاران، ۱۹۹۸ نقل از هومن، ۱۳۸۱). از ترکیب نظریه هرزبرگ و مازلو می توان نظریه دو بعدی رضایت از کار را ترسیم کرد که در مجموع چنین نظریه ای ما را به آنچه بنیان به کارگیری منابع انسانی خوانده شده است هدایت خواهد کرد. تعداد دیگری از نظریه ها بر فرآیند های شناختی تأکید دارند، فرآیندهایی که سبب کار کردن و باقی ماندن کارکنان در یک سازمان خاص می شود و اساساً بر دو مؤلفه درون دادها (شامل آنچه که افراد با خود به محیط کاری می آورند، مانند مهارت های اختصاصی استعداد یا تلاش های کاری شدید)، و برون دادها (آنچه کارکنان از شغل خود به دست می آورند مانند دستمزد، فرصت پیشرفت و مزایای جانبی) تأکید دارد و رضایت شغلی حاصل همخوانی این دو مؤلفه با یکدیگر است (گنجی، ۱۳۸۲).

### روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع زمینه یابی، پیمایشی، غیر آزمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه استادان و کارکنان دانشگاه های تبریز، تربیت معلم آذربایجان و صنعتی سهند ۱۶۱۰ نفر بود. جهت تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران و سپس از فرمول تعدیل حجم نمونه استفاده شد در نهایت تعداد ۳۶۴ نفر، به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب گردید. از این تعداد، ۱۲۰ نفر (۵۹ کارمند و ۶۱ هیأت علمی) به دانشگاه تبریز، ۳۵ نفر (۱۷ کارمند و ۱۸ هیأت علمی) به دانشگاه صنعتی سهند و ۷۹ نفر (۴۹ کارمند و ۳۰ هیأت علمی) به دانشگاه تربیت معلم آذربایجان اختصاص داشتند.

ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه می باشد. ۶۰ سؤال رضایت شغلی پائول اسپکتور بود. پایایی درونی مقیاس نه گانه آزمون رضایت شغلی اسپکتور در مؤلفه های حقوق (۷۵ درصد)، ارتقا و ترفیع (۷۲ درصد)، سرپرست (۸۲ درصد)، مزایای شغلی (۷۳ درصد)، شرایط کاری (۶۲ درصد)،



همکاران (۷۸ درصد)، ارتباط (۷۱ درصد)، پاداش های مشروط (۷۶ درصد) و آلفای کل برابر ۹۱ درصد گزارش شده است. اعتبار صوری و محتوایی پرسشنامه، توسط همکاران در دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی تأیید شده است. رضایت کلی از شغل، نمره ای است که فرد در پاسخ به سؤال های پرسشنامه رضایت شغلی پائول. ای. اسپکتور به دست آورده است.

### یافته‌های تحقیق

بر مبنای داده ها از مجموع ۳۶۴ نفر زن (۲۸ دصد) و ۲۵۲ نفر (۶۹/۲ درصد) مرد بودند. در کل ۵۷ نفر (۱۵/۷ درصد) دیپلم، ۲۶ نفر (۷/۱ درصد) فوق دیپلم، ۱۳۳ نفر (۳۶/۵ درصد) لیسانس ۵۳ نفر (۱۴/۸ درصد) فوق لیسانس و ۵۶ نفر (۱۵/۴ درصد) تحصیلات دکترا داشتند و ۳۹ نفر (۱۰/۷ درصد) وضعیت تحصیلی را مشخص ننموده اند. ۱۸۰ نفر از آزمودنی ها (۴۹/۵ درصد) وضعیت استخدامی رسمی و ۱۳۹ نفر (۳۹/۲ درصد) وضعیت استخدامی پیمانی داشتند و ۴۵ نفر (۱۲/۴ درصد) وضعیت استخدامیشان مشخص نبود. از مجموع ۳۶۴ نفر، رشته تحصیلی ۱۴۳ نفر (۳۹/۳ درصد) علوم انسانی، ۸۵ نفر (۲۳/۴ درصد) علوم پایه، ۴۶ نفر (۱۲/۶ درصد) فنی- مهندسی (۱۲/۶ درصد) و وضعیت ۹۰ نفر (۲۴/۷ درصد) مشخص نبوده است. از مجموع ۳۶۴ نفر آزمودنی، ۱۸۷ نفر در واحد آموزشی (۵۱/۴ درصد)، ۱۶ نفر در واحد پژوهشی (۴/۴ درصد)، ۱۶ نفر در واحد دانشجویی- فرهنگی (۴/۴ درصد)، ۸۰ نفر در واحد اداری و مالی (۲۲ درصد) بوده اند و ۶۵ نفر آزمودنی ها (۱۷/۹ درصد) وضعیت واحد سازمانی را مشخص نکرده بودند.

در دانشگاه تربیت معلم آذربایجان بالاترین میانگین رضایت شغلی ۱۷/۸۱ درصد می باشد. که به مؤلفه ماهیت کار مربوط است و پایین ترین میانگین رضایت شغلی ۱۰/۶۳ درصد می باشد که به مؤلفه مزایای شغل مربوط است. میانگین کل رضایت شغلی در این دانشگاه ۱۹/۳۹ درصد می باشد که از میانگین کلی پایین تر است. در دانشگاه صنعتی سهند بالاترین میانگین رضایت شغلی ۱۸/۳۴ می باشد که به مؤلفه ماهیت کار مربوط است و پایین ترین میانگین رضایت شغلی ۱۰/۰۲ درصد که به که به مؤلفه حقوق و مزایای شغل مربوط است و میانگین کل رضایت شغلی در این دانشگاه ۱۵/۴۵ می باشد که از میانگین کلی در مطالعه حاضر پایین تر است. در دانشگاه تبریز بالاترین میانگین رضایت

شغلی ۱۷/۶۲ می باشد که به مؤلفه همکاران ارتباط دارد و پایین ترین میانگین رضایت شغلی ۹/۸۷ که به مؤلفه حقوق و مزایای شغل مربوط است و میانگین کل رضایت شغلی در این دانشگاه ۱۲/۶۷ می باشد که از میانگین کلی در مطالعه حاضر پایین تر است. در کل در دانشگاه های مورد مطالعه این تحقیق پایین ترین میانگین رضایت شغلی ۱۰/۰۲ درصد که به مؤلفه مزایای شغل را در بر می گیرد و بالاترین میانگین ۱۷/۷۰ مربوط به مؤلفه رضایت از ماهیت کار، و میانگین کل رضایت شغلی ۲۱/۲۸ می باشد.

جدول شماره ۱- میانگین نمرات آزمودنی ها در رضایت شغلی و مؤلفه آن به تفکیک دانشگاه ها

دانشگاه	پاداش	شرایط	همکاران	ماهیت کار	ارتباط	حقوق	ارتقاء	سپرست	مزایا	نمره کل
دانشگاه آذربایجان	۱۰/۶۹	۱۲/۶۸	۱۵/۳۶	۱۷/۸۱	۱۳/۵۳	۱۲/۵۷	۱۲/۰۳	۱۴/۰۱	۱۰/۶۳	۱۱۹/۳۹
	۷۶	۷۶	۷۶	۷۶	۷۶	۷۶	۷۶	۷۶	۷۶	۲۶
دانشگاه سهند	۱۰/۴۸	۱۰/۴۰	۱۷/۰۵	۱۸/۳۴	۱۲/۵۱	۱۰/۰۲	۱۱/۳۷	۱۵/۷۴	۱۰/۰۲	۱۱۵/۴۵
	۳۵	۳۵	۳۵	۳۵	۳۵	۳۵	۳۵	۳۵	۳۵	۳۵
دانشگاه تبریز	۱۰/۸۶	۱۲/۷۲	۱۷/۶۲	۱۷/۵۸	۱۵/۳۷	۱۰/۴۷	۱۱/۶۰	۱۵/۸۹	۹/۸۷	۱۲۲/۶۷
	۲۵۰	۲۵۰	۲۵۰	۲۵۰	۲۵۰	۲۵۰	۲۵۰	۲۵۰	۲۵۰	۲۵۰
کل	۱۰/۷۹	۱۲/۴	۱۷/۰۸	۱۷/۲۰	۱۴/۷۱	۱۰/۸۷	۱۱/۶۷	۱۵/۴۸	۱۰/۰۴	۱۲۱/۲۸
	۳۶۱	۳۶۱	۳۶۱	۳۶۱	۳۶۱	۳۶۱	۳۶۱	۳۶۱	۳۶۱	۳۶۱
	۴/۸۸	۳/۷۹	۴/۰۵	۴/۴۲	۴/۸۹	۵/۳۸	۴/۶۵	۵/۳۷	۴/۵۰	۲۷/۴۰

**جنسیت آزمودنی ها و رضایت شغلی:** به منظور بررسی رضایت شغلی زنان و مردان از آزمون t مستقل استفاده شد. همان طور که در جدول شماره (۲) مشاهده می شود بین زنان و مردان در مؤلفه های رضایت از حقوق، ارتقاء، مزایای شغل، پاداش ماهیانه و رضایت شغلی کل تفاوت معناداری وجود دارد. با عنایت به میانگین رضایت شغلی دو گروه، مردان به طور معناداری در مؤلفه های رضایت از حقوق، ارتقاء، مزایای شغل، پاداش ماهیانه و رضایت کلی بالاتر از زنان می باشند و در سایر مؤلفه های رضایت، بین زنان و مردان تفاوت معناداری مشاهده نشد.

جدول ۲- تعداد، میانگین، انحراف معیار، درجه آزادی مقدار t و سطح معناداری رضایت شغلی به تفکیک جنسیت

مؤلفه‌های رضایت	جنس	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	t	معنی داری
حقوق	زن	۱۰۲	۹/۴۷	۴/۹۷	۳۵۲	-۳/۱۸	۰/۰۹۴
	مرد	۲۵۲	۱۱/۴۶	۵/۴۶	۲۰۴	-۳/۳۱	
ارتقا	زن	۱۰۲	۱۰/۵۵	۴/۳۸	۳۵۲	-۲/۸۹	۰/۴۹۱
	مرد	۲۵۲	۱۲/۱۳	۴/۷۲	۲۰۰/۳۵	-۲/۳۸	
سرپرست	زن	۱۰۲	۱۵/۰۷	۵/۴۰	۳۵۲	-۱/۰۱	۰/۶۰۷
	مرد	۲۵۲	۱۵/۷۱	۵/۳۶	۱۸۵/۵۳	-۱/۰۱	
مزایا	زن	۱۰۲	۹/۰۱	۴/۲۰	۳۵۲	-۲/۷۲	۰/۱۶۷
	مرد	۲۵۲	۱۰/۴۵	۴/۶۰	۲۰۳/۲۵	-۲/۸۳	
پاداش	زن	۱۰۲	۹/۴۴	۴/۱۳	۳۵۲	-۳/۳۰	۰/۰۰۷
	مرد	۲۵۲	۱۱/۳۰	۵/۰۳	۲۲۶/۱۵	-۳/۵۹	
شرایط	زن	۱۰۲	۱۲/۶۱	۳/۳۵	۳۵۲	-۰/۴۳	۰/۶۹۳
	مرد	۲۵۲	۱۲/۴۲	۳/۹۳	۲۰۶/۶۵	-۰/۴۵	
همکاران	زن	۱۰۲	۱۷/۰۹	۴/۴۸	۳۵۲	-۰/۰۹	۰/۱۷۲
	مرد	۲۵۲	۱۷/۱۴	۴/۸۸	۱۶۵/۴۵	-۰/۰۸	
ماهیت کار	زن	۱۰۲	۱۷/۳۲	۴/۴۴	۳۵۲	-۱/۱۴	۰/۸۷۷
	مرد	۲۵۲	۱۷/۹۱	۴/۴۲	۱۸۶/۴۵	-۱/۱۳	
ارتباط	زن	۱۰۲	۱۴/۵۱	۴/۶۵	۳۵۲	-۰/۶۳	۰/۱۲۰
	مرد	۲۵۲	۱۴/۸۸	۴/۹۷	۱۹۹/۱۲	-۰/۶۴	
نمره کل	زن	۱۰۲	۱/۱۶	۲۴/۵۹	۳۵۲	-۲/۳۸	۰/۰۹
	مرد	۲۵۲	۱/۲۳	۲۸/۴۲	۲۱۴/۴۷	-۲/۵۳	

به منظور بررسی این فرضیه که بین فارغ التحصیلان رشته‌های مختلف تحصیلی از نظر رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن تفاوت معنی داری وجود دارد؟ از آزمون تحلیل واریانس یک راهه استفاده گردید. این آزمون تفاوت معنی داری را بین گروه‌های مختلف تحصیلی در زمینه رضایت از حقوق، رضایت از ارتقا، رضایت از مزایای شغلی، رضایت از پاداش، ماهیت کار و رضایت شغلی کل مشخص نمود. آزمون تعقیبی شفه نشان داد که تفاوت معنی داری بین دو گروه از فارغ التحصیلان رشته‌های علوم انسانی و علوم پایه وجود دارد (جدول ۳).

جدول ۳- تحلیل واریانس یک راهه در گروه‌های تحصیلی، درجه آزادی، مقدار F و سطح معناداری

مؤلفه‌های رضایت	منبع تغییرات	درجه آزادی	مقدار F	سطح معناداری
حقوق	بین گروهها	۲	۶/۰۲	۰/۰۰۳
	درون گروهها	۲۷۱		
	کل	۲۷۳		
ارتقا	بین گروهها	۲	۹/۱۵۱	۰۰۰
	درون گروهها	۲۷۱		
	کل	۲۷۳		

ادامه جدول ۳

۰/۳۷۸	۰/۹۷۵	۲	بین گروهها درون گروهها کل	۲۷۱ ۲۷۳	سرپرست
۰/۰۱۶	۴/۲۴۴	۲	بین گروهها درون گروهها کل	۲۷۱ ۲۷۳	مزایا
۰/۰۴۰	۳/۲۴۸	۲	بین گروهها درون گروهها کل	۲۷۱ ۲۷۳	پاداش
۰/۳۱۱	۱/۱۷۵	۲	بین گروهها درون گروهها کل	۲۷۱ ۲۷۳	شرایط
۰/۳۳۵	۱/۰۹۹	۲	بین گروهها درون گروهها کل	۲۷۱ ۲۷۳	همکاران
۰/۰۰۲	۶/۱۶۰	۲	بین گروهها درون گروهها کل	۲۷۱ ۲۷۳	ماهیت کار
۰/۳۲۱	۱/۱۴۲	۲	بین گروهها درون گروهها کل	۲۷۱ ۲۷۳	ارتباط
۰/۰۰۷	۵/۰۳۴	۲	بین گروهها درون گروهها کل	۲۷۱ ۲۷۳	نمره کل

به منظور بررسی نقش واحد سازمانی در رضایت شغلی کارکنان از آزمون تحلیل واریانس یک راهه استفاده گردید. نتایج نشان داد که در بین گروه های مختلف سازمانی از نظر رضایت از حقوق، رضایت از ارتقا، رضایت از مزایای شغلی، رضایت از پاداش، رضایت از ماهیت کار و ماهیت کار تفاوت معنی داری وجود دارد. آزمون شفه (در سطح ۹۵ درصد) نشان داد که در زمینه رضایت از حقوق، رضایت از ارتقا، ماهیت کار، بین کارکنان آموزشی و اداری - مالی تفاوت معنی داری وجود دارد (جدول ۴).

جدول ۴- تحلیل واریانس یک راهه واحد سازمانی، درجه آزادی، مقدار F و سطح معناداری

مؤلفه‌های رضایت	منبع تغییرات	درجه آزادی	مقدار F	سطح معناداری
حقوق	بین گروهها	۳	۵/۲۲	۰/۰۰۲
	درون گروهها	۲۹۵		
	کل	۲۹۸		
ارتقا	بین گروهها	۳	۳/۱۶	۰/۰۲۵
	درون گروهها	۲۹۵		
	کل	۲۹۸		
سرپرست	بین گروهها	۳	۰/۷۷۹	۰/۵۰
	درون گروهها	۲۹۵		
	کل	۲۹۸		
مزایا	بین گروهها	۳	۲/۰۲	۰/۱۱۵
	درون گروهها	۲۹۵		
	کل	۲۹۸		
پاداش	بین گروهها	۳	۰/۳۷۹	۰/۷۷۱
	درون گروهها	۲۹۵		
	کل	۲۹۸		
شرایط	بین گروهها	۳	۰/۲۵۶	۰/۸۵۷
	درون گروهها	۲۹۵		
	کل	۲۹۸		
همکاران	بین گروهها	۲	۵/۶۱	۰/۰۰۱
	درون گروهها	۲۷۱		
	کل	۲۷۳		
ماهیت کار	بین گروهها	۳	۶/۰۰	۰/۰۰۱
	درون گروهها	۲۹۵		
	کل	۲۹۸		
ارتباط	بین گروهها	۳	۱/۹۶	۰/۱۱۹
	درون گروهها	۲۹۵		
	کل	۲۹۸		
نمره کل	بین گروهها	۳	۳/۱۶	۰/۰۲۵
	درون گروهها	۲۹۵		
	کل	۲۹۸		

نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه نشان داد که در بین کارکنان سه دانشگاه در زمینه رضایت از حقوق، سرپرستان، شرایط کار و ارتباط تفاوت معنی داری وجود دارد. آزمون تعقیبی شفه (در سطح ۰/۰۵) نشان داد که این تفاوت در زمینه رضایت از حقوق، سرپرست و ماهیت کار، بین کارکنان دانشگاه آذربایجان و دانشگاه تبریز تفاوت معنی دار به نفع دانشگاه آذربایجان وجود دارد. در زمینه رضایت از شرایط کار، کارکنان دانشگاه سهند با کارکنان دو دانشگاه آذربایجان و تبریز تفاوت معنی

دار و از رضایت پایین برخوردار است. در مؤلفه رضایت از ارتباط، تفاوت معنی داری بین کارکنان دانشگاه تبریز با کارکنان دانشگاه سهند و آذربایجان مشاهده گردید (جدول ۵).

**جدول ۵-** تحلیل واریانس یک راهه بین کارکنان دانشگاه ها، درجه آزادی، مقدار F و سطح معناداری

مؤلفه‌های رضایت	منبع تغییرات	درجه آزادی	مقدار F	سطح معناداری
حقوق	بین گروهها	۲	۵/۰۳	۰/۰۰۲
	درون گروهها	۳۵۸		
	کل	۳۰۰		
ارتقا	بین گروهها	۲	۰/۳۳	۰/۷۱۶
	درون گروهها	۳۵۸		
	کل	۳۰۰		
سرپرست	بین گروهها	۲	۳/۵۶	۰/۰۲۷
	درون گروهها	۳۵۸		
	کل	۳۰۰		
مزایا	بین گروهها	۲	۰/۸۲	۰/۴۳
	درون گروهها	۳۵۸		
	کل	۳۰۰		
پاداش	بین گروهها	۲	۰/۱۱۳	۰/۸۹
	درون گروهها	۳۵۸		
	کل	۳۰۰		
شرایط	بین گروهها	۲	۶/۰۲	۰/۰۰۳
	درون گروهها	۳۵۸		
	کل	۳۰۰		
همکاران	بین گروهها	۲	۹/۵۲	۰/۰۰۰
	درون گروهها	۳۵۸		
	کل	۳۰۰		
ماهیت کار	بین گروهها	۲	۰/۴۸	۰/۶۱۶
	درون گروهها	۳۵۸		
	کل	۳۰۰		
ارتباط	بین گروهها	۲	۸/۳۳	۰/۰۰۰
	درون گروهها	۳۵۸		
	کل	۳۰۰		
نمره کل	بین گروهها	۲	۱/۲۹	۰/۲۷
	درون گروهها	۳۵۸		
	کل	۳۰۰		

به منظور بررسی نقش واحد سازمانی در رضایت شغلی کارکنان از آزمون تحلیل واریانس یک راهه استفاده گردید (جدول ۶). در مؤلفه های رضایت شغلی بین آزمودنی های دارای سطوح مختلف تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج آزمون تعقیبی شفه (در سطح ۹۵ درصد) نیز نشان داد که رضایت از حقوق در آزمودنی های دیپلم و پایین تر از آن به طور معناداری پایین تر از آزمودنی های

فوق لیسانس و دکتری بود. در مؤلفه های رضایت از ارتقاء و مزایای شغل آزمودنی های دارای مدرک دکتری به طور معناداری از بقیه آزمودنی ها رضایت بیشتری داشتند و با آزمودنی های فوق لیسانس تفاوت معناداری نداشتند. در مؤلفه رضایت از پاداش، آزمودنی ها دکتری در مقایسه با آزمودنی های فوق دیپلم و لیسانس در مؤلفه رضایت از ماهیت کار، آزمودنی های دیپلم و زیر دیپلم و لیسانس، در مؤلفه های رضایت از ارتقای آزمودنی های دکتری در مقایسه با آزمودنی های فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس و در مؤلفه رضایت کل آزمودنی های دکتری در مقایسه با بقیه آزمودنی ها رضایت بیشتر و معناداری داشتند.

جدول ۶- تحلیل واریانس یک راهه در گروه های تحصیلی، درجه آزادی، مقدار F و سطح معناداری

مؤلفه‌های رضایت	منبع تغییرات	درجه آزادی	مقدار F	سطح معناداری
حقوق	بین گروهها درون گروهها کل	۴ ۳۲۰ ۳۲۴	۱۸/۷۸	۰/۰۰۰
ارتقا	بین گروهها درون گروهها کل	۴ ۳۲۰ ۳۲۴	۱۸/۸۵	۰/۰۰۰
سرپرست	بین گروهها درون گروهها کل	۴ ۳۲۰ ۳۲۴	۰/۷۶۰	۰/۵۵۲
مزایا	بین گروهها درون گروهها کل	۴ ۳۲۰ ۳۲۴	۸/۲۸	۰/۰۰۰
پاداش	بین گروهها درون گروهها کل	۴ ۳۲۰ ۳۲۴	۴/۹۳	۰/۰۰۱
شرایط	بین گروهها درون گروهها کل	۲ ۳۵۸ ۳۰۰	۰/۵۳	۰/۷۱۱
همکاران	بین گروهها درون گروهها کل	۴ ۳۲۰ ۳۲۴	۰/۱۰	۰/۹۸۲
ماهیت کار	بین گروهها درون گروهها کل	۴ ۳۲۰ ۳۲۴	۵/۹۴	۰/۰۰۰
ارتباط	بین گروهها درون گروهها کل	۴ ۳۲۰ ۳۲۴	۴/۰۹	۰/۰۰۳
نمره کل	بین گروهها درون گروهها کل	۴ ۳۲۰ ۳۲۴	۹/۵۷	۰/۰۰۰

از آزمون تحلیل واریانس یک راهه برای بررسی رضایت شغلی آزمودنی‌ها براساس مرتبه دانشگاهی استفاده گردید. تفاوت‌های معنادار در مؤلفه‌های رضایت بین کارمندان، مربیان و استادیاران وجود دارد (جدول ۷). به منظور تعیین اینکه این تفاوت بین کدام گروه وجود دارد، از آزمون تعقیبی شفه استفاده گردید. بر اساس این آزمون (در سطح ۹۵ درصد) مشخص شد که کارمندان در مقایسه با مربیان و استادیاران در زمینه‌های رضایت از حقوق، ارتقا، مزایای شغل، ماهیت کار به طور معناداری پایین‌تر می‌باشند. نیز در زمینه رضایت از شرایط کار، کارمندان به طور معناداری از شرایط کارشان بیشتر از مربیان رضایت دارند. در رضایت از ارتباط مربیان به طور معناداری نسبت به استادیاران رضایت کمتری دارند. در رضایت کلی نیز تفاوت معناداری بین کارمندان و استادیاران مشاهده شد و کارمندان رضایت پایین‌تری نسبت به استادیاران داشتند.

جدول ۷- تحلیل واریانس یک راهه، درجه آزادی، مقدار  $F$  و سطح معناداری به تفکیک وضعیت مرتبه شغلی

مؤلفه‌های رضایت	منبع تغییرات	درجه آزادی	مقدار $F$	سطح معناداری
حقوق	بین گروهها	۲	۲۶/۲۰	۰/۰۰۰
	درون گروهها	۲۸۵		
	کل	۲۸۷		
ارتقا	بین گروهها	۲	۲۰/۲۷	۰/۰۰۰
	درون گروهها	۲۸۵		
	کل	۲۸۷		
سرپرست	بین گروهها	۲	۰/۱۷	۰/۸۴
	درون گروهها	۲۸۵		
	کل	۲۸۷		
مزایا	بین گروهها	۲	۱۰/۹۶	۰/۰۰۰
	درون گروهها	۲۸۵		
	کل	۲۸۷		
پاداش	بین گروهها	۲	۲/۳۳	۰/۰۹۹
	درون گروهها	۲۸۵		
	کل	۲۸۷		
شرایط	بین گروهها	۲	۳/۰۰	۰/۰۵۱
	درون گروهها	۲۸۵		
	کل	۲۸۷		
همکاران	بین گروهها	۲	۰/۰۱	۰/۰۸۲
	درون گروهها	۲۸۵		
	کل	۲۸۷		
ماهیت کار	بین گروهها	۲	۱۱/۰۷	۰/۰۰۰
	درون گروهها	۲۸۵		
	کل	۲۸۷		



ادامه جدول ۷

ارتباط	بین گروهها درون گروهها کل	۲ ۲۸۵ ۲۸۷	۴/۳۷	۰/۰۱۳
نمره کل	بین گروهها درون گروهها کل	۲ ۲۸۵ ۲۸۷	۷/۸۱	۰/۰۰۰

### بحث و نتیجه‌گیری

بررسی تعاملی متغیرهای حقوق، ارتقا، سرپرست، پاداش، مزایا، ماهیت کاری، ارتباط، شرایط کاری و همکاران به ترتیب بهترین پیش‌بینی کننده‌گان رضایت شغلی در همبستگی چندگانه بودند. به طور کلی بین عوامل بیرونی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. یافته‌های تحقیق حاضر در زمینه رابطه عوامل بیرونی (محیطی و شغلی) با رضایت شغلی با یافته‌های هرزبرگ (به نقل از قاسمی نژاد، ۱۳۸۱)، طهماسبی (۱۳۷۸)، شفیعی سروستانی (۱۳۷۰)، جهانی (۱۳۶۸)، خسروی (۱۳۸۲) و آزاد مرزآبادی (۱۳۸۳) همسو و هم جهت بود.

در زمینه نقش جنسیت در رضایت شغلی نتایج پژوهش نشان داد مردان در مؤلفه‌های رضایت از حقوق، ارتقا، مزایای شغلی، پاداش ماهیانه و رضایت کلی نسبت به زنان از رضایت بالایی برخوردارند ولی در مؤلفه‌های رضایت از سرپرست، شرایط کار، همکاران، ارتباط و ماهیت کار بین دو جنس تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید. این یافته با نتایج پژوهش‌های مرادی (۱۳۷۲)، خسروی (۱۳۸۲)، ویرجینیا (۲۰۰۵) و فایرستون و همکاران (۱۹۹۹) مبنی بر اینکه مردان نسبت به زنان از رضایت شغلی بالایی برخوردارند هماهنگ است ولی با یافته‌های گوهری بهبهانی (۱۳۷۵)، سینگ و همکاران (۲۰۰۴) و هومن (۱۳۸۱) مغایر می‌باشد. یکی از این مغایرات‌ها را می‌توان به تفاوت جامعه‌ی آماری پژوهش نسبت داد. چرا که در دانشگاه‌های علوم پزشکی نحوه‌ی ارتقای مزایا، پاداش‌ها و نگرش‌های جنسیتی نسبت به دانشگاه‌های زیر نظر وزارت علوم متفاوت می‌باشد. دلیل دیگر در آمد زایی دانشگاه‌های علوم پزشکی است که سعی می‌کند درآمدهای به دست آمده، مزایا و حقوق و پاداش‌های مازادی را برای کارکنان خود در نظر بگیرد و همین امر منجر به بالا رفتن رضایت شغلی به طور نسبتاً مساوی در دو جنس می‌گردد. زنان با نشان دادن استعدادها و توانایی‌های خود در عرصه‌های علمی و شغلی

پیشرفت های چشمگیری نشان داده اند. اما در مسیر موانع متعددی از جمله ویژگی های طبیعی، تعهدات خانوادگی و پیشداوری های فرهنگی قرار می گیرند. از جمله این شرایط می توان گفت زمانی را که سازمان برای استراحت و خانه نشینی به زن در دوران بارداری و تولد فرزند به وی می دهد به هیچ وجه جواب گوی نیاز او نیست و از طرفی او نیاز دارد که شغلش را مداوم حفظ کند. این امر منجر به افزایش فشارهای روانی و خانوادگی شده و منجر به نارضایتی می شود.

در زمینه رابطه سطح تحصیلات با رضایت شغلی نتایج نشان داد رضایت از حقوق در آزمودنی های دیپلم و پایین تر از دیپلم به طور معناداری پایین تر از آزمودنی های فوق لیسانس و دکتری می باشد. در رضایت از ارتقای آزمودنی های دارای مدرک دکتری به طور معناداری از بقیه ی آزمودنی ها رضایت بیشتری داشتند که با تحقیق شکیب و رجایی (۱۳۸۵) همخوانی داشت. در مؤلفه ی رضایت از مزایای شغلی، آزمودنی های دکتری به طور معناداری رضایت بیشتری از آزمودنی های دیگر داشتند. در مؤلفه رضایت از پاداش، آزمودنی های دکتری در مقایسه با آزمودنی های فوق دیپلم و لیسانس، در مؤلفه رضایت از ماهیت کار، آزمودنی های دکتری نسبت به آزمودنی های دیپلم، زیر دیپلم و لیسانس و در مؤلفه رضایت کل آزمودنی های دکتری نسبت به بقیه ی آزمودنی ها رضایت بیشتر و معنی داری داشتند. این نتیجه نیز با یافته پژوهش وارن (به نقل از پارسا، ۱۳۷۵) و آزاد مرزآبادی (۱۳۸۳) مبنی بر اینکه رضایت از حقوق، سرپرست، ترفیع و همکاران با سطح تحصیلات و سابقه ی خدمت رابطه ی معناداری دارد همخوانی دارد. نکته حائز اهمیت در زمینه ی یافته های پژوهش حاضر این است که با بالا رفتن سطوح تحصیلی به خصوص در تحصیلات تکمیلی و نیز نیاز دانشگاه ها به مدارک بالای علمی، سیاست های وزارت علوم در جهت تدوین آیین نامه های تشویقی در زمینه های مختلف اعم از مادی و معنوی به نفع افراد دارای مدرک بالا بوده است. همین امر باعث شده که افراد دارای مدرک دکتری در بیشتر مؤلفه های رضایت شغلی وضعیت مطلوب تر و بهتری نسبت به سایر کارکنان داشته باشند. بسیاری معتقدند چون با بالا رفتن تحصیلات، سطح آگاهی های افراد در خصوص محیط اطرافشان دچار دگرگونی های صعودی می باشد بنابراین انتظارات آن ها هم سیر صعودی را خواهد پیمود؛ و از طرفی چون مشاغل اداری و سازمانی، غیر از شغل مدیران و متخصصان رده بالا یک روند

خاص و گاهی اوقات یک روند تکراری را طی می‌کند در انجام آن‌ها توانایی همه یکسان خواهد بود. عدم تخصص‌گرایی و دلیل‌های دیگر را می‌توان برای این پدیده ذکر کرد. در زمینه وضعیت شغلی و رضایت شغلی نتایج پژوهش نشان داد کارمندان در مقایسه با مربیان و استادیاران در مؤلفه‌های بیرونی از رضایت بیشتری نسبت به مربیان در مؤلفه شرایط کار برخوردارند. همچنین در زمینه رضایت از ارتباط، مربیان و استادیاران از رضایت کمتری برخوردارند و نهایتاً کارمندان در مقایسه با استادیاران از رضایت کلی پایینی برخوردارند که با یافته‌های خسروی (۱۳۸۲) هماهنگ است. در زمینه یافته پژوهش حاضر همچنین مطالعات نشان داده که تعارض نقش به عنوان مانعی در دستیابی به رضایت شغلی، به ویژه در خانم‌ها است عمده‌ترین منبع کاهش رضایت شغلی در خانم تعارض نقش و ابهام نقش است؛ لذا خواسته‌های پی در پی و اطلاعات ناکافی درباره‌ی وظایف و حقوق قانونی افراد شاغل، منجر به احساس درماندگی، افسردگی وضعیت عزت نفس در زنان می‌گردد.

باید اشاره کرد همان‌طور که باثوم (۱۳۸۲) بیان می‌کند تناقض‌ها و نقش‌هایی که همواره بین مدیران، هیأت علمی، دانشجویان و کارکنان با انتظارات محیطی و فشارهای ناشی از تغییرات سریع وجود دارد از مهمترین مشکلات آموزش عالی به شمار می‌رود، که به نظر می‌رسد این فشارها بیشتر بر روی کارمندان و مربیان سنگینی کرده و رضایت شغلی آنان را پایین می‌آورد. نتیجه پژوهش خسروی (۱۳۸۲) نیز نشان می‌دهد که استادیاران از رضایت بیشتری نسبت به مربیان برخوردارند.

رضایت شغلی در بین فارغ التحصیلان رشته‌های علوم انسانی و علوم پایه در زمینه‌ی عوامل بیرونی رضایت و رضایت شغلی کلی تفاوت معنی‌داری نشان داد. بدین نحو که در زمینه‌های مذکور فارغ التحصیلان رشته‌های علوم انسانی از رضایت کمتری برخوردارند. بخشی از این تفاوت‌ها ناشی از نگرش‌های متفاوت موجود نسبت به فارغ التحصیلان رشته‌های علوم انسانی و علوم پایه در جامعه ایران می‌باشد. رشته‌های علوم انسانی، علی‌رغم داشتن رسالت بسیار حساس در ساخت فرهنگی هر جامعه‌ای و پرورش بخش عمده‌ای از قوای نرم افزاری یا ذهنی جمعی جامعه، نمی‌توانند همانند رشته‌های علوم پایه و فنی و مهندسی مستقیماً در خدمت بازارکار قرار گیرند. بخشی از معضلات ما

ناشی از این است که هنوز قابلیت‌های متخصصان علوم انسانی، به درستی روشن نگردیده و فقدان افکار مهم، تاریخ ساز و جامعه پرور از نتایج آن است.

همچنین نتایج درمورد رضایت شغلی در واحدهای مختلف اداری نشان داد که کارکنان آموزشی در زمینه‌ی حقوق، ارتقای ماهیت کار، نسبت به کارکنان اداری- مالی از رضایت بالاتری برخوردارند و کارکنان آموزشی و اداری- مالی در زمینه رضایت از همکاران نسبت به کارکنان دانشجویی- فرهنگی در سطح پایینی می‌باشند. در این خصوص نیز بین وضعیت رضایتمندی از واحد مربوط با بعضی از واحدهای همسرخ مشابهت وجود داشت. در تحقیق آزاد مرزآبادی (۱۳۸۳) نیز افراد در عامل رضایت از ارتقا و حقوق و مزایا در مقایسه با سایر عوامل نمره پایین‌تری داشته‌اند.

در زمینه‌ی رضایت از حقوق، سرپرست و ماهیت کار دانشگاه تربیت معلم آذربایجان نسبت به دانشگاه تبریز از رضایت بالایی برخوردار بودند و در مؤلفه رضایت از شرایط کار، کارکنان دانشگاه سهند نسبت به کارکنان دو دانشگاه از رضایت پایینی برخوردار بودند. همچنین در مؤلفه رضایت از ارتباط، کارکنان دانشگاه تربیت معلم آذربایجان از رضایت بالاتری نسبت به کارکنان دو دانشگاه دیگر بودند که با یافته‌های هومن (۱۳۸۱) همخوانی دارد.

#### محدودیت‌های تحقیق

عدم همکاری برخی از مسئولین واحدهای دانشگاهی در اجرای طرح پژوهشی، علاقه کم تعدادی از اعضای هیأت علمی در پاسخگویی به سؤال‌های پرسشنامه از جمله محدودیت‌های این پژوهش بود.

#### پیشنهادها

نظر بر این که در تحقیق حاضر، رضایت کارکنان سه دانشگاه سنجیده شده بود که بیشتر بر متغیرهای بیرونی تأکید داشت؛ لذا پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی رابطه رضایت با ویژگی‌های درونی آنان و نیز سلامت روان سنجیده شود.

## منابع

### منابع فارسی

- باتوم، ر. ب. (۱۳۸۳)، دانشگاه‌ها چگونه کار می‌کنند: ت. ح. ر. آراسته. تهران، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- بدری بنه، ص. (۱۳۷۱)، تاثیر شیوه مدیریت مدیران مدارس بر رضایت شغلی دبیران مرد دوره راهنمایی تحصیلی، پایاننامه، دانشگاه تهران.
- بصری، ه. (۱۳۸۲)، رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در معلمان شهرستان تویسرکان. سازمان آموزش و پرورش استان همدان.
- پارسا، ع. (۱۳۷۵)، بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان آموزش نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیواز از پاسخ شخصیتی (a-b) پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیواز.
- جهانی، ج. (۱۳۶۸)، بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی دبیران مدارس متوسط نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیواز. پایاننامه، دانشگاه شیواز.
- خسروی، ز. (۱۳۸۲)، بررسی عوامل فشار آفرین شغلی و تعیین عوامل پیش بینی کننده های رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه الزهراء. مطالعات زنان، سال اول شماره ۳، ۸۹-۱۲۴.
- دیاج، ف: بهرامی، ف و عابدی، م. (۱۳۸۳)، بررسی مقدماتی میزان شیوع مشکلات حرفه ای در بین کارمندان زن شهرداری اصفهان و مقایسه آن با میزان شیوع این آسیب ها در بین کارمندان مرد شهرداری اصفهان. مجموعه مقالات همایش خانواده و چالش های پیشرو، دانشگاه تربیت معلم آذربایجان.
- شفیع آبادی، ع. (۱۳۸۲)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، رشد، تهران.
- شفیعی سروسنایی، م. (۱۳۷۰)، بررسی میزان رضایت شغلی استادان دانشگاه اصفهان. پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- شکرکن، ح و حافظی، ف. (۱۳۷۸)، بررسی رابطه خشنودی شغلی و عملکرد شغلی با توجه به متغیر تعدیل کننده عزت نفس. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دوره سوم، سال ششم، انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.
- شکیب، ح و رجایی، ع. (۱۳۸۵)، عوامل مؤثر بر رضامندی شغلی استادان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه روانشناسان ایرانی، سال دوم، شماره ۸، ۲۸۷-۲۹۷.
- طهماسبی. (۱۳۷۸)، بررسی میزان رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان و رابطه آن با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان.
- قدیمی، م. م و طباطبائی، ف. (۱۳۸۵)، شیوع فرسودگی شغلی در بین معلمان آموزش و پرورش. پژوهش‌های روانشناختی، دوره ۹، شماره ۱-۲، ۵۶-۷۳
- کورمن، آ. (۱۳۷۶)، روانشناسی صنعتی و سازمانی. ت. ح. شکرکن، چاپ دوم، تهران، انتشارات رشد.
- گروسی، س و قربانزاده. (۱۳۸۶)، بررسی تأثیر برخی عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی و امکان شغلی زنان شاغل: شهر کرمان. مجله علمی پژوهشی مطالعات زنان، ۳، قابل دسترسی در Sid
- گنجی، ح. (۱۳۸۲)، روانشناسی کار. تهران: ارسباران.
- گوهری بیهانی. (۱۳۷۵)، بررسی رضایت شغلی استادان دانشگاه‌های علوم پزشکی شیواز.
- محمدخانی، ب. (۱۳۸۶)، بررسی عواملی فشار روانی مربوط به شغل و رضایت شغلی. پژوهش‌های روانشناختی دوره ۱۰، شماره ۳-۴، صفحه ۹۹-۱۱۰.
- مرادی، ن. (۱۳۷۲)، بررسی رابطه برخی عوامل با رضایتمندی شغلی معلمان شهرستان خرم آباد.
- نالی، م. ع. (۱۳۷۶)، انگیزش در سازمان‌ها. دانشگاه شهید چمران، اهواز.
- هومن، ح. ع. (۱۳۸۱)، تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.

### منابع لاتین

- Doyle, E, Christines. Work and organizational Psychology (2003). An. Introduction With attitude. Psychology Press.
- Firestone J.M., Harris, R.J. & Lambert, L.C. (1999). Gender Role Ideology and The Gender Based Differences in Earning"; Journal of Family and Economic Issues, 29, 2, 191-201.
- Kinman, G (2005). Occupational Stress And Health among lectures in further and higher education. London: at <http://www.politics.co.uk.com>
- Lindholm, J.A. (2003). Perceived Organizational fit : Nurturing the mind , heart and personal ambitions of unversityfaculty . the review of higher education, 27,1, 125-149.
- Nagai, M., Tsuchiya, K.J., Takei, N. (2007). Poor mental health associated with job dissatisfaction among school teachers in Japan, Journal of occpp. Health, 49, 515-22.
- Patterson, L. Satton, R. E. Schuttenberg, E. M. (1987). Plateaued career, productivity and career satisfaction of college of education faculty. Journal of career development quarterly, 9, 52-67.
- Singh P, D. Finn, L G. (2004). Gender and Job Attitudes: a Re-examination and Extension Women in Management Review, 19, 7, 345-355.
- Spector, P. E. (2000). Industrial and organizational Psychology. Department of Psychology, University of Florida, John Wiley and sons, Inc.
- Super, C.M. (1987). The Association between self defeating, personality characteristics, career in decision, and vocational identity. Journal of Career Assessment, 6, 1, 69-81.

*Therese A. Joiner, Pauline Stanton, (2008). Factors Affecting the Job stress and Job Satisfaction of Australian Nurses, Implication for recruitment and retention, Timothy Bartram, School of Business, La Trobe University, Australia.*

*Virginia V. (2005). Beyond gender Schemas: Improving Advancement of Women in academia. Canada: Wasdsworth Publishing, Inc.*

*Waters, L.(2004) . Protege-mentor Agreement about the provision of phisicosocial suport: the mentoring relationship, personality and workload. Journal of vocational behavior. 65, 3, 519- 532.*