

## بررسی ارکان تفویض اختیار و ارتباط آن با رضایت شغلی کارکنان معاونت توسعه

### مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی

\*زهره زمانی کوتنائی (B.A)<sup>۱</sup>، جمشید یزدانی چراتی (Ph.D)<sup>۲</sup>،

میترا هاشمی امره ائی (M.A)<sup>۳</sup>، - محمد وفائی نژاد (M.A)<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۹۲/۱/۳۰ تاریخ پذیرش: ۹۲/۱/۰۸

#### چکیده:

**سابقه و هدف:** دستیابی به مرتبه ای از شکوفایی، آرزوی هر انسانی است. در دنیای امروز آنچه که بخشی از دقت، بودجه و توجه صاحب نظران را به خود اختصاص داده است توجه به کرامت انسانی در سازمان ها است. اثرات این توجه افزایش بهره وری در سازمان و رضایت شغلی کارکنان را بدنبال خواهد داشت. تعلق خاطر کارکنان، آنان را وادار به تلاش بیشتر و مشارکت در فعالیت ها می نماید و جدیت و مسئولیت پذیری را بدنبال خواهد داشت. براساس ارزیابی های بعمل آمده در کارکنان سازمان های دولتی، ۲/۵٪ از کارکنان از رضایت شغلی نسبی برخوردار بودند، ۲۸/۵٪ عدم رضایت و ۵۲٪ احساس اجبار برای انجام کار گزارش نمودند [۱]. پیامدهای این روند در کوتاه مدت، بروز عصبانیت و شکایت، غیبت از کار، کاهش پایداری به مقررات انضباطی، افت روحیه، کاهش مشارکت، تشویش، کم کاری، بی تفاوتی، کاهش حس مسئولیت، ترک خدمت و استعفاء را بدنبال خواهد داشت و در دراز مدت موجب فرسودگی روانی، کاهش تعهد سازمانی، بروز ناراحتی های جسمی و روحی، بازنشستگی زودرس، رکود نسبی، کاهش کارآیی و بهره وری و زوال تدریجی سازمان را موجب خواهد شد [۲].

**مواد و روش ها:** این پژوهش، بررسی رابطه بین ارکان تفویض اختیار و رضایت شغلی کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی مازندران است که با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون انجام پذیرفت. نمونه آماری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۱۵۳ نفر از بین کارکنان معاونت توسعه، تعیین گردید.

داده های لازم با استفاده از پرسشنامه های تفویض اختیار و رضایت شغلی جمع آوری و روایی توسط سه نفر از افراد صاحب نظر تایید گردید، پایایی پرسشنامه ها، به روش ضریب آلفای کرونباخ به میزان (۰/۹۴) برای پرسشنامه تفویض اختیار و به میزان (۰/۸۸) برای پرسشنامه رضایت شغلی، تایید گردید. نتایج حاصل از پرسشنامه ها با نرم افزار SPSS16 مورد ارزیابی قرار گرفت.

**یافته ها:** بین رضایت شغلی و تفویض اختیار با سطح اطمینان ۹۵٪ و  $\alpha = 0/05$  و  $r = 0/67$  رابطه معنا داری وجود دارد. (sig=0.000)

**استنتاج:** توجه به ارکان تفویض اختیار و اجرایی نمودن آن، راهگشا برای بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان است و کارکنان راضی، خشنود و علاقمند، دستیابی به اثر بخشی و کارایی سازمان را تضمین خواهند کرد. فراهم آمدن اطلاعات مفید از این پژوهش راهنمای مدیران جهت برنامه ریزی های آتی سازمان خواهد بود.

**واژه های کلیدی:** تفویض اختیار، دانش و مهارت، قدرت، پاداش، رضایت شغل

۱- نویسنده مسئول: کارشناس مهندسی سازمان - دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران

zhrhzamani@yahoo.com - ۰۱۵۱۲۱۴۴۱۷۶

۲- استاد یار و عضو هیات علمی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ۰۹۱۲۷۹۸۲۵۱۸، jamshid\_1380@yahoo.com

۳- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی - کارشناس تحول اداری دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران، کارشناس ارشد مدیریت آموزش. m.h.baran@gmail.com

۴- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی - کارشناس برنامه ریزی تحصیلات تکمیلی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران

## مقدمه

نیروی انسانی در سرنوشت هر کشور اهمیت زیادی دارد و بعنوان طراح و معجزی فرآیندهای سازمان، اصلی ترین و اساسی ترین منبع سازمان بشمار می آید و نقش منحصر بفردی را ایفاء می کند. در یک جامعه، اگر منابع مادی حداقل باشد با قدرت و اراده منابع انسانی، ترقی و رفاه در آن جامعه قابل دسترسی خواهد بود. تشخیص استعداد های بالقوه کارکنان و فراهم آوردن امکانات برای شکوفایی آنها و برنامه ریزی برای بهره وری منابع انسانی که از عوامل مهم در رشد و توسعه اقتصادی کشور است، می باشد. در قرن اخیر دانشمندان و صاحب نظران امور اقتصادی به این نتیجه رسیده اند که کارایی و همچنین پویایی کار در سازمان های اقتصادی و صنعتی، بدون استفاده از عاملان ثانی میسر نمی باشد، در جهت ارتقاء سرمایه اصلی سازمان که کارکنان می باشند انجام بسیاری از فعالیتهای جاری سازمان توسط مدیر ضرورتی ندارد و قابل اجرا توسط کارکنان می باشد مدیر با این تفویض، زمان بیشتری برای یاد گیری، دانستن و ایجاد سوال در اختیار دارد.

تفویض اختیار فرایندی است که توسط آن مدیر یا سرپرست، بخشی از اختیار مشروع خود را واگذار می کند این واگذاری، مدیر را به انجام وظایف اصلی اش که پرداختن به آینده است قادر می کند. تفویض اختیار به مدیر کمک می کند تا تمام هم خود را صرف اموری کند که واقعاً اهمیت دارد. در سازمان استعداد های بسیاری در انتظار شکوفایی هستند. هر چه تفویض اختیار و عدم تمرکز بیشتر باشد امکان شکوفایی این استعداد بیشتر می شود. در اکثر معتقد است مدیر باید امور را به گونه ای سازمان دهد که خود به موضوعات عمده بپردازد و نتایج درخشانی را بوجود آورد. امروزه تفویض اختیار با توسعه سازمان مفهوم پیدا می کند و حیات دستگاه بدون تفویض اختیار میسر نیست.

دانش و مهارت، قدرت و پاداش از ارکان تفویض اختیار است که در این بررسی ارتباط دانش و مهارت، قدرت و پاداش و رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است.

**اطلاعات:** کارکنان از عملکرد سازمان باید مطلع باشند .

**دانش و مهارت:** برای دسترسی به اهداف سازمان کارکنان دانش و مهارت لازم را باید کسب نمایند.

**قدرت:** برای گرفتن تصمیمات مهم کارکنان بایستی از قدرت کافی برخوردار باشند.

**پاداش:** پاداش کارکنان بر اساس عملکرد شرکت پرداخت شود.

در تفویض اختیار موازینی رعایت می گردد تا اهداف سازمان تحقق یابد. بعنوان مثال بخش از وظایف مختص مدیر سازمان است و بخشی دیگر از اختیارات را واگذار می نماید اما این واگذاری موجب سلب مسئولیت مدیر نمی گردد و قابل فسخ است و مدیر می تواند اختیارات تفویضی را بعضاً یا کلاً پس بگیرد. در این تفویض، حق نظارت برای مدیر محفوظ است تا از وقوع انحراف جلوگیری نماید.

### **با رعایت چهار مرحله ذیل تفویض اختیار امکان پذیر است:**

-**اولین قدم** در تفویض اختیار تعیین نتایج مورد انتظار است.

-**قدم دوم** واگذاری وظایف به زیر دستان است این واگذاری باید با ظرفیت و توانایی کارکنان انجام پذیرد.

-**قدم سوم** مشخص شدن حدود اختیارات است و این تفویض باید با وظیفه مرتبط باشد.

-**قدم چهارم** تثبیت مسئولیت است بدین معنی که کارکنان اخلاقاً مسئولیت وظیفه ای را که تقبل کرده اند به بهترین نحو ممکن انجام دهند.

از مزایای تفویض اختیار افزایش بازدهی، ازدیاد علاقه نسبت به انجام کار، تقویت همکاری دسته جمعی و جلوگیری از اتلاف وقت مدیران است. بعضی از کارکنان تمایل به تفویض اختیار بدلیل مسئولیتی که بدنبال دارد ندارند.

کریس آرجریس معتقد است تفویض دستیابی به هدفهای سازمان و رشد و بلوغ کارکنان را محقق می سازد. در تفویض محدودیتهایی همانند اختیار عزل و نصب همکاران، تنبیه و اخراج کارکنان، تعیین خط و مشی سازمان و برنامه ریزی استراتژیک وجود دارد. برای استقرار تفویض اختیار، موانعی مانند تغییر نگرش مدیران، وجود ابهام، عدم وجود انگیزه در کارکنان و نبود اعتماد به نفس برای قبول مسئولیت باید برطرف گردد و در نهایت اینکه در دنیای امروز تفویض اختیار در سازمانها و ادارات به ویژه سازمانهای بزرگ امری اجتناب ناپذیر است و یکی از عوامل مهم در ایجاد بهره وری و ارتقاء کیفیت زندگی کاری کارکنان است.

**شغل** : عبارت است از وظایف مشابه و مرتبطی که به عهده یک فرد در مقابل دریافت حقوق و دستمزد گذارده می شود.

**رضایت شغلی**: عبارت است از مجموعه احساسات و باورهایی که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. رضایت شغلی، احساس خورسندی، خشنودی و لذتی است که فرد نسبت به کار خود احساس می کند و نسبت به شغل خود دل گرمی و وابستگی پیدا می نماید. به نظر سوسنبرگ،

افراد از کار خود راضی باشند کارآیی آنها بالا می‌رود رضایت شغلی همچنین باعث کاهش غیبت می‌شود. رضایت شغلی در رفتار عملی کارمندان اثر به‌سزایی دارد و به‌نحو مؤثری اثر خود را نشان می‌دهد.

رضایت شغلی عاملی است که در جهان امروز بخشی عظیمی از وقت، بودجه و توجه صاحب‌نظران را به خود اختصاص داده است، لذا طراحی و تدوین برنامه‌های آموزشی، برای افزایش دانش و مهارت کارکنان از دغدغه‌های مدیران در سازمان است. شرکت زیراکس یک برنامه آموزشی به نام «خط دیدگاه» به کارکنان می‌دهد و آنها را از نقاط ضعف و قوت کارهای انجام‌شده آگاه می‌سازد و افراد بدین وسیله می‌توانند جایگاه خود را در هر طرحی تعیین نمایند.

بر اساس ارزیابی‌های بعمل آمده در کارکنان سازمان‌های دولتی، ۲/۵٪ از کارکنان از رضایت شغلی نسبی برخوردار بودند، ۲۸/۵٪ عدم رضایت و ۵۲٪ احساس اجبار برای انجام کار گزارش نمودند [۱]. ادامه این روند در کوتاه مدت بروز عصبانیت و شکایت، غیبت از کار، کاهش پایبندی به مقررات انضباطی، افت روحیه، کاهش مشارکت، تشویش، کم‌کاری، بی‌تفاوتی، کاهش حس مسئولیت، ترک خدمت، استعفاء را بدنبال خواهد داشت و دراز مدت موجب فرسودگی روانی، کاهش تعهد سازمانی، بروز ناراحتی‌های جسمی و روحی، بازنشستگی زودرس، رکود نسبی، کاهش کارآیی و بهره‌وری و زوال تدریجی سازمان موجب خواهد شد [۳].

در ارتباط با رضایتمندی کارکنان یک بررسی در دانشکده پزشکی در سال ۱۳۸۸ انجام شد. رنجبر، در این پژوهش، تحت عنوان بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران اعلام کرد تغییر عوامل بیرونی شامل حقوق و دستمزد و شرایط محیط کار از مؤثرترین عوامل رضایت شغلی است و موقعیت سازمانی شامل ارتباطات و نحوه سرپرستی مسئولین از کم‌اهمیت‌ترین عوامل می‌باشد [۴].

زاهدی در بررسی رضایت شغلی کارکنان بهداشتی درمانی استان چهارمحال و بختیاری عواملی چون توجه به مشکلات کارکنان، عدم تبعیض در ارتقای شغلی و افزایش حقوق را در افزایش رضایت شغلی مؤثر دانست و بیان داشت که افراد بومی دارای مدرک ابتدایی و محل کار دورتر از ستاد، رضایت شغلی بالاتری نشان دادند [۵].

علاوه بر آن طباطبائی پور، در بررسی میزان رضایت شغلی و سازه‌های وابسته به آن در دندانپزشکان شهر مشهد میزان تناسب شغل با شخصیت، میزان قدردانی و احترام، رضایت نسبی

از درآمد، احساس قابلیت و توانایی انجام کار را از مهمترین عوامل موثر در رضایت شغلی دانست [۶].

میردیکوندی در شهر اصفهان در بین شغل‌های اداری - دفتری - بازرگانی - فروشندگی - مدیریتی - آموزشی - فرهنگی - کارگران و پرسنل بهداشتی درمانی کمترین میزان رضایت شغلی را مربوط به پرسنل بهداشتی درمانی این استان اعلام کرده است [۷]. هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه رضایت شغلی با تفویض اختیار در کارکنان معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی در سال ۹۰ است.

از فواید این پژوهش، فراهم آمدن اطلاعات مفید و با ارزش برای مدیران جهت برنامه ریزی های آتی سازمان اتخاذ، و راه‌حلهایی برای مسایل و مشکلات موجود باشد.

### مواد و روش‌ها:

این پژوهش، یک مطالعه کاربردی است که در بین کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۹۰ انجام پذیرفت. جامعه مورد پژوهش، ۲۶۳ نفر از کارکنان معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی مازندران بودند که با توجه به مشخص بودن جمعیت با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، نمونه آماری مورد پژوهش ۱۵۶ نفر از کارکنان معاونت تعیین گردید.

ابزار مورد استفاده برای گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته تفویض و ابزار مورد استفاده برای گردآوری اطلاعات مربوط به رضایتمندی بر اساس پرسشنامه رضایت شغلی پژوهش مرادی، با عنوان بررسی رابطه میان سرمایه اجتماعی کارکنان در رضایت شغلی آنان در سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان شهرستان اهواز، بوده است.

برای تدوین پرسشنامه تفویض بعد از مراجعه به مقالات، کتابها و منابع کتابخانه ای، پرسشنامه تفویض بر اساس مولفه های آن طراحی گردید و در اختیار چند تن از صاحب نظران امور اداری قرار گرفت و با توجه به نقطه نظرات قید شده تغییرات لازم اعمال و اصلاحات انجام پذیرفت و در انتها روایی آن مورد تایید قرار گرفت.

برای تعیین پایایی پرسشنامه در بین ۱۰٪ (۲۷ نفر) از جامعه آماری توزیع گردید و پس از جمع آوری و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی هر یک از مولفه های تفویض و کرونباخ استاندارد شده برای تفویض به میزان (۰/۹۴٪) و پرسشنامه رضایت شغلی به میزان (۰/۸۸٪) تایید گردید که ارقام ذکر شده بیانگر ثبات و همسانی درونی پرسشنامه می باشد.

## در این پژوهش به بررسی ارکان تفویض اختیار و ارتباط آن با رضایت شغلی کارکنان بر اساس :

**دانش و مهارت:** ایجاد زمینه برای یادگیری و تعالی کارکنان و استفاده از تواناییهای آنان در جهت دسترسی به اهداف سازمان

**قدرت:** تدوین برنامه های آموزشی جهت ارتقاء سطح آگاهی کارکنان از سیستم های جدید مدیریت، شیوه های تصمیم گیری برای ایجاد توانایی و فراهم آوری زمینه برای مشارکت فردی و گروهی برای دستیابی به عملکرد بالا و بهبود کیفیت زندگی کاری و فراهم آوری زمینه برای تصمیم گیریهای مهم برای کارکنان

**پاداش:** فراهم آوردن محیطی برای بررسی نقاط قوت و ضعف عملکرد کارکنان، اطلاع کارکنان از نتایج ارزیابی ها و پرداخت پاداش کارکنان بر اساس عملکرد آنان، پرداخته است.

برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS16 در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای دسته بندی، تلخیص، تنظیم و ارائه اطلاعات از آمار توصیفی به منظور توزیع فراوانی، فراوانی تجمعی و نمودارها مورد استفاده قرار گرفت و در سطح آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل و تفسیر نتایج و تعمیم داده ها از آزمون T و ضریب همبستگی پیرسون، با سطح اطمینان ۹۵٪ استفاده شد.

### یافته ها :

بر اساس نتایج حاصل از پرسشنامه های جمع آوری شده از ۱۵۶ پرسشنامه توزیع شده، نتایج ذیل حاصل گردید.

از بین ۱۵۶ نفر ۱۰۸ نفر مرد به میزان ۶۹/۲٪ و ۴۸ نفر زن به میزان ۳۰/۸٪ بوده است.

مجردین تعداد ۲۱ نفر به میزان ۱۳/۵٪ و متأهلین ۱۳۵ نفر و بمیزان ۸۶/۵٪ است.

وضعیت سنی عبارت است از ۹ نفر به میزان ۵/۸٪ زیر ۲۵ سال، ۵۰ نفر به میزان ۳۲/۱٪ بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۶۹ نفر به میزان ۴۴/۲٪ بین ۳۶ تا ۴۶ سال، ۲۸ نفر بمیزان ۱۷/۹٪ بالای ۴۶ سال بوده است.

وضعیت تحصیلی عبارت است از: ۶ نفر به میزان ۸/۳٪، ۲۵ نفر به میزان ۱۶٪، کارندان ۱۸ نفر به میزان ۱۱/۵٪، کارشناس ۸۷ نفر به میزان ۸۷٪، کارشناس ارشد ۲۰ نفر به میزان ۱۲/۸٪ است.

وضعیت پست سازمانی عبارت است از: ۶ نفر مدیر و معاون به تعدا ۶ نفر به میزان ۳/۸٪، رئیس

اداره ۱۴ نفر به میزان ۹٪، کارشناس مسئول ۲۱ نفر به میزان ۱۳/۵٪، کارشناس ۷۵ نفر به میزان ۴۸/۱٪، سایر ۴۰ نفر به میزان ۲۵/۶٪ بوده است.

وضعیت سابقه کار تعداد ۶۰ نفر به میزان ۳۸/۵٪ زیر ۱۰ سال، ۵۴ نفر به میزان ۳۴/۶٪ بین ۱۰ تا ۲۰ سال، تعداد ۴۲ نفر به میزان ۲۶/۹٪ بوده است.

بر اساس نتایج استخراج شده میزان کارکنان مرد، ۲۵ تا ۳۵ سال سن، متاهلین، تحصیلات کارشناسی و سابقه کاری زیر ۱۰ سال و وضعیت استخدامی رسمی بیشترین در صد ها را به خود اختصاص داده است.

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی بر اساس جنس، وضعیت تاهل، تحصیلات، سن، اشتغال، سابقه و وضعیت استخدامی

جنس	تفر	درصد
مرد	۱۰۸	۶۹/۲٪
زن	۴۸	۳۰/۸٪
جمع	۱۵۶	۱۰۰٪
<b>وضعیت تاهل</b>		
متاهل	۲۱	۱۳/۵٪
متاهل	۱۳۵	۸۶/۵٪
جمع	۱۵۶	۱۰۰٪
<b>وضعیت تحصیلی</b>		
دیپلم	۶	۳/۸٪
کاردان	۲۵	۱۶٪
کارشناس	۸۷	۵۵/۸٪
کارشناس ارشد	۲۰	۱۲/۸٪
جمع	۱۵۶	۱۰۰٪
<b>سن</b>		
زیر ۲۵ سال	۹	۵/۸٪
۲۵-۳۵ سال	۵۰	۳۲/۱٪
۳۶-۴۶ سال	۶۹	۴۴/۲٪
بالای ۴۶ سال	۲۸	۱۷/۹٪
جمع	۱۵۶	۱۰۰٪
<b>اشتغال</b>		
مدیران و معاونین	۶	۳/۸٪
رئیس اداره	۱۴	۹٪
کارشناس مسئول	۲۱	۱۳/۵٪
کارشناس	۷۵	۴۸/۱٪
سایر	۴۰	۲۵/۶٪
جمع	۱۵۶	۱۰۰٪
<b>سابقه</b>		
زیر ۱۰ سال	۶۰	۳۸/۵٪
۱۰-۲۰ سال	۵۴	۳۴/۶٪
بالای ۲۰ سال	۴۲	۲۶/۹٪
جمع	۱۵۶	۱۰۰٪
<b>وضعیت استخدامی</b>		
رسمی	۸۰	۵۱/۳٪
پیمانی	۱۲	۷/۷٪
قراردادی	۶۴	۴۱٪
کل	۱۵۶	۱۰۰٪

### بحث :

نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از این است که بین رضایت شغلی با جنسیت کارکنان ( $\text{sig}=0/43$ )، مدرک تحصیلی ( $\text{sig}=0/919$ )، سن ( $\text{sig}=0/673$ )، پست سازمانی ( $\text{sig}=0/172$ ) سابقه کاری ( $\text{sig}=0/097$ ) و وضعیت استخدامی ( $\text{sig}=0/433$ ) رابطه معنا داری وجود ندارد.

**سوال اصلی پژوهش :** بین ارکان تفویض اختیار با رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟ با توجه به میزان خطای  $\alpha = 0/05$  و  $r = 0/67$  و با سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنا داری بین تفویض اختیار و رضایت مندی کارکنان معاونت توسعه مدیریت دانشگاه علوم پزشکی مازندران وجود دارد.

#### بین میزان مهارت با رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟

با توجه به میزان خطای  $\alpha = 0/05$  و  $r = 0/50$  و با سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنا داری بین مهارت و رضایت مندی کارکنان معاونت توسعه مدیریت دانشگاه علوم پزشکی مازندران وجود دارد.

#### بین میزان قدرت با رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟

با توجه به میزان خطای  $\alpha = 0/05$  و  $r = 0/58$  و با سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنا داری بین قدرت و رضایت مندی کارکنان معاونت توسعه مدیریت دانشگاه علوم پزشکی مازندران وجود دارد.

#### بین پاداش با رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟

با توجه به میزان خطای  $\alpha = 0/05$  و  $r = 0/58$  و با سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنا داری بین پاداش و رضایت مندی کارکنان معاونت توسعه مدیریت دانشگاه علوم پزشکی مازندران وجود دارد.

جدول شماره ۲: نتایج آزمون T در ارتباط با سوال اصلی پژوهش

رضایت	تفویض اختیار	
.670(**)	1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)
.000		
156	156	N
1	.670(**)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)
	.000	
156	156	N

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



جدول شماره ۳: نتایج آزمون T در ارتباط با میزان مهارت با رضایت شغلی کارکنان

رضایت	مهارت		
.507(**)	1	Pearson Correlation	مهارت
.000		Sig. (2-tailed)	
156	156	N	
1	.507(**)	Pearson Correlation	رضایت
	.000	Sig. (2-tailed)	
156	156	N	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول شماره ۴: نتایج آزمون T در ارتباط با قدرت با رضایت شغلی کارکنان

رضایت	قدرت		
.587(**)	1	Pearson Correlation	قدرت
.000		Sig. (2-tailed)	
156	156	N	
1	.587(**)	Pearson Correlation	رضایت
	.000	Sig. (2-tailed)	
156	156	N	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول شماره ۵: نتایج آزمون T در ارتباط با سوال پاداش با رضایت شغلی کارکنان

رضایت	پاداش		
.583(**)	1	Pearson Correlation	پاداش
.000		Sig. (2-tailed)	
156	156	N	
1	.583(**)	Pearson Correlation	رضایت
	.000	Sig. (2-tailed)	
156	156	N	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- یافته های مربوط به پژوهش رنجبر و وحید شاهی ( ۱۳۸۵ ) نشان می دهد که غیر عوامل بیرونی شامل حقوق و دستمزد و شرایط محیط کار و بر رضایت شغلی تاثیر بسزایی دارد و موقعیت سازمانی شامل ارتباطات و نحوه سرپرستی مسئولین در رضایت مندی این گروه از کم اهمیت ترین عوامل تاثیر گذار می باشد که با یافته های این پژوهش منافات دارد[۴].

- بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان اصفهان این پژوهش در سال ۱۳۸۲ توسط خانم هاجر هوشنگی، در مقطع کارشناسی رشته روانشناسی صنعتی دانشگاه خوراسگان انجام گرفت. نتایجی که از این تحقیق به دست آمده است که حقوق و دستمزد مناسب یا نوع فعالیت که فرد انجام می دهد[۸].

- در بررسی زاهدی، پالاهنگ مبنی بر بررسی رضایت شغلی کارکنان بهداشتی استان چهار محال بختیار ۱۳۷۸، اکثریت کارکنان در مقیاسهای سرپرستی، همکاران و ماهیت کار از رضایت شغلی مطلوبی برخوردار هستند. اما در مقیاس ترفیعات و حقوق، نارضایتی شغلی در اکثریت کارکنان محسوس بود[۵].

- بررسی عوامل رضایت شغلی کارکنان بیمه استان گیلان : این تحقیق در سال ۱۳۷۵ توسط سیروس تدبیری در مقطع کارشناسی ارشد رشته ی مدیریت دولتی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان انجام شده است براساس این یافته های این تحقیق، واگذاری بیشتر مسئولیت به کارکنان موجب رضایت شغلی آنان می گردد که با نتایج حاصل از این بررسی مبنی بر تفویض اختیار همخوانی دارد[۹].

### **دلایل افزایش رضایت شغلی اساتید دانشگاه اصفهان :**

در سال ۱۳۷۰ تحقیق خانم شفیعی سروستانی در مقطع کارشناسی ارشد رشته ی علوم تربیتی در دانشگاه اصفهان به راهنمایی دکتر احمدی به انجام رسیده است. نتایج حاصل از این تحقیق حاکی از آن است که اگرچه اساتید دانشگاه از کمی حقوق و امکانات رفاهی ناراضی و خواهان حقوق و امکانات بیشتری بودند ولی تنها عامل رضایت آنها افزایش حقوق و دستمزد نبود بلکه عواملی مانند اعتبار و حیثیت اجتماعی در برابر آنان نیز از اهمیت بیشتری برخوردار بود. از نظر اساتید امنیت شغلی بیش از عوامل اقتصادی بر رضایت شغلی آنان تأثیری می گذارد. نتایج دیگر اینکه پاداش های مادی به جز حقوق و دستمزد مانند ارائه خدمات رفاهی در رضایت شغلی کارکنان تأثیر گذار است ولی تشویق به صورت پاداش های مادی تأثیر بیشتری دارد. همچنین

پیشرفت شغلی تأثیر بسزایی در رضایت شغلی می تواند داشته باشد این رضایت از طریق واگذاری مسئولیت های مهمتر به کارکنان در آنها ایجاد می شود و یا اینکه آنها تا حدودی در کارهایشان و تصمیم گیریهایشان احساس استقلال می کنند زیرا که از این طریق کارکنان دلگرمی بیشتری به کار پیدا کنند و خود را بیشتر درگیر کار می کنند که با نتایج این بررسی هم خوانی دارد [۹].

### **بررسی نگرش کارکنان درباره ی عوامل مؤثر در رضایت شغلی و ترک خدمت:**

این تحقیق در سال ۱۳۷۰ ، توسط دکتر محمود ساعتچی عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبایی انجام گرفته است این تحقیق در یک سازمان نظامی انجام شد. براساس یافته های این تحقیق پرسنل واحد نظامی از حقوق و مزایای خود راضی نیستند. امکانات رفاهی آنها کم است اما پرسنل در مقابل هدفهای سازمان احساس مسئولیت نسبتاً زیادی می کند که با بررسی های بعمل آمده مبنی بر علاقمندی کارکنان نسبت به اهداف سازمان بر اساس رضایتمندی منافات دارد [۱۰].

---

## Resources:

1. Moradi, Nousrat. "Survey the relationship between social capital and job satisfaction of employees in the Agricultural Jihad Organization of Khuzestan Province, Ahvaz city". (2009)
2. SoleimaniNezhad, Homeira. "Examining the relationship between job stress and job satisfaction, job satisfaction governmental organizations". Journal of Ilam University of Medical Sciences, (2001). Year 12, No: 44 and 45 - Autumn-Winter 2004, p 34.
3. Teimouri, Maryam and Tootoonchi, Mina and Salehi, Mehrdad Hassanzadeh, Akbar."Job satisfaction among faculty members of Isfahan University of Medical Sciences. (1386). Iranian Journal of Medical Education. Fall and Winter, 2007. 7 (2): 236-227.
4. Ranjbar, Mansour and Vahidshahi, Kouros. Factors affecting job satisfaction of medical faculty. Journal of Medical Education Development Center. (2007) .Fourth period. No:2, pp. 99-92.
5. Zahedi, MohamadReza and Balahang, Hassan,"studied job satisfaction of health care staff in Chahar Mahal and Bakhtiari. .(1999).
6. TabatabaiPur, Sayed Mahmud." Study of job satisfaction and its related structures in Mashhad Dental", (2004).
7. Mirderikvandi, Rahim.. Study of job satisfaction and its assessment. Isfahan.(2000).
8. Hooshangi, Hajar, "Survey of effective factors on Job Satisfaction of planning and management of employees Isfahan Province".(1382).
9. Sarvestani, Shafiei, "causes an increase in job satisfaction of university teachers", (1991).
10. Saatchi, Mahmoud, "employee Assessment of about the factors influencing job satisfaction and leave the service".(1991).