

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی سربازان سازندگی سازمان های جهاد کشاورزی استان های شمال غرب کشور

محمد جلالی*

استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشکده کشاورزی، دانشگاه کردستان، ایران

حمیده ملک سعیدی

استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشکده کشاورزی، دانشگاه کردستان، ایران

فرزاد اسکندری

استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشکده کشاورزی، دانشگاه کردستان، ایران

بیژن ابدی

استادیار گروه بیوسیستم دانشکده کشاورزی، دانشگاه مراغه، ایران

چکیده

پژوهش حاضر باهدف تحلیل عوامل مؤثر بر رضایت شغلی سربازان سازندگی سازمان های جهاد کشاورزی استان های شمال غرب کشور انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل سربازان مشغول به خدمت در سازمان های جهاد کشاورزی استان های آذربایجان شرقی، آذربایجان غربی و اردبیل بودند که ۲۴۴ نفر از آن ها از طریق نمونه گیری طبقه بندی تصادفی برای انجام مطالعه انتخاب شدند. به منظور جمع آوری داده ها، از فن پیمایش در قالب پرسشنامه و مصاحبه استفاده شد. پرسشنامه حاوی سؤالات بسته و تعدادی سؤالات باز بود که روایی صوری آن توسط متخصصان تأیید گردید. به منظور آزمون پایایی پرسشنامه نیز یک مطالعه راهنما در خارج از نمونه مورد مطالعه انجام شد و ضریب آلفای کرونباخ برای شاخص های مختلف محاسبه گردید. یافته ها نشان داد از میان متغیرهای مختلف پژوهش، شرایط رفاهی مرکز، روابط بین سربازان در طول دوره، ارتباط مسئولان اجرایی محل خدمت با سربازان، انگیزه پیشرفت و انگیزه خدمت همبستگی معنی داری با رضایت شغلی دارند. همچنین، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیرهای انگیزه پیشرفت، روابط بین سربازان در طول دوره و ارتباط مسئولان اجرایی محل خدمت با سربازان حدود ۴۰ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی سربازان سازندگی را پیش بینی می نمایند.

واژه های کلیدی: رضایت شغلی، سربازان سازندگی، سازمان جهاد کشاورزی، انگیزه پیشرفت.

* نویسنده مسئول مکاتبات، m.jalali@uok.ac.ir

مقدمه

امروزه تمامی صاحب‌نظران و اندیشمندان بر اهمیت و نقش نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین و بارزترین منبع افزایش کارایی و اثربخشی سازمان‌ها تأکید می‌نمایند (صالحی و اسدی، ۱۳۹۳؛ Parvin & Kabir, Farooqui & Nagendra, 2014). از این‌رو، یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران در سطوح مختلف سازمان، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای کارکنان است تا آن‌ها با مسئولیت‌پذیری و احساس تعهد وظایف خود را به‌درستی انجام داده و عملکردی بهینه داشته باشند. در این راستا، رضایت شغلی می‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل مهم بر عملکرد هر سازمان اثرگذار باشد (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۶؛ موسوی و همکاران، ۱۳۹۳).

رضایت شغلی نوعی احساس لذت نسبت به وظایفی است که کارکنان در محیط کار بر عهده‌دارند (Raziq & Maulabakhsh, 2015). مطالعه رضایت شغلی از دو بعد دارای اهمیت است؛ از بعد انسانی که شایسته است با کارکنان به‌صورت منصفانه و با احترام رفتار گردد و از بعد سازمانی که توجه به رضایت شغلی می‌تواند رفتار کارکنان را به‌گونه‌ای هدایت نماید که بر کارکرد آن‌ها تأثیر گذاشته و عملکرد سازمان را بهبود بخشد (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۶). تاکنون تحقیقات گسترده‌ای در زمینه رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن انجام‌شده است که در اینجا به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. کشاورز ترک و نیکویه (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان جمعیت هلال‌احمر را به دو دسته اصلی تقسیم‌بندی کردند.

نخست عوامل مرتبط با شغل و محیط آن که مهم‌ترین تأثیر را بر رضایت شغلی دارند و شامل چگونگی رفتار افراد، ماهیت وظایف شغلی، ارتباط با سایر افراد در محیط کار و پاداش‌ها می‌باشد. دوم عوامل فردی که کارکنان با خود به محیط کار می‌آورند همچون شخصیت و تجارب قبلی فرد. در مطالعه‌ای دیگر، عباسی رستمی و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی رضامندی شغلی مروجان توسعه کشت توتون در استان‌های مازندران و گیلان پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد مهم‌ترین عامل مؤثر بر رضایت شغلی مروجان، عوامل محیطی همچون ایجاد شرایط کاری مطلوب، پاکیزگی محیط، زمان کاری قابل‌انعطاف، داشتن همکاران صمیمی و همدل، رضایت از همکاران و مدیریت باملاحظه است.

پس‌از آن، عوامل انگیزشی همچون مسئولیت‌پذیری، رشد و پیشرفت، کسب موفقیت و کسب قدردانی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی مروجان مورد مطالعه داشتند. منصور و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای، به بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی کرمان پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد نحوه سرپرستی سازمان، بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه دارد. همچنین، Alikhani et al. (2013) در مطالعه‌ای بر روی معلمان هنرستان‌های کشاورزی استان مازندران، به این نتیجه رسیدند که عوامل محیطی (روابط بین همکاران، رابطه مدیر با معلمان)، انگیزشی (احساس مسئولیت، علاقه به رشد و توسعه)، آموزشی (میزان انطباق آموزش‌های دانشگاهی دریافت شده با نیاز کار)، سازمانی (نحوه نظارت)، بهداشتی (بهبود شرایط محیط کار) و ویژگی‌های شغل (تنوع وظایف، انعطاف‌پذیری) تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی افراد مورد مطالعه دارند.

Văn Việt (2013) نیز در مطالعه‌ای به بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه کشاورزی و جنگلداری در ویتنام و عوامل اثرگذار بر آن پرداخت. نتایج این مطالعه نشان داد درحالی‌که میزان رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی در حد متوسطی است، وضعیت منابع مالی، رشد فردی، نحوه مدیریت و انگیزه خدمت، بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی افراد مورد مطالعه دارند. در مطالعه‌ای دیگر، Asadi et al. (2008) به بررسی ویژگی‌های فردی اثرگذار بر رضایت شغلی کارکنان ترویج کشاورزی سازمان جهاد کشاورزی استان فارس پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد درحالی‌که رضایت شغلی افراد مورد مطالعه در حد متوسط است، میزان حقوق ماهیانه و وضعیت تأهل بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی این کارکنان دارند. همچنین، Raziq & Maulabakhsh (2015) در مطالعه‌ای به بررسی اثر عوامل مربوط به محیط کار بر رضایت شغلی کارکنان مؤسسات آموزشی و بانک‌ها در پاکستان پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد عواملی همچون ساعات کاری، امنیت و ایمنی محیط کار، رابطه با همکاران، مدیریت کارآمد و دریافت احترام در محیط کار دارای تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی افراد مورد مطالعه دارد.

در مجموع، نتایج این مطالعات حاکی از تأثیرپذیری رضایت شغلی از مجموعه‌ای عوامل روان‌شناختی، محیطی و فیزیولوژیک است؛ اما آنچه تحقیق حاضر را از مطالعات پیشین متمایز

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است و از نظر هدف در ردیف تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد؛ زیرا نتایج این پژوهش می‌تواند در مکانیسم‌های به‌کارگیری سربازان سازندگی و بهینه‌سازی کارکرد آن‌ها کمک نماید. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از فن پیمایش در قالب پرسشنامه و مصاحبه استفاده شده است. مطابق تقسیم‌بندی وزارت جهاد کشاورزی، استان‌های شمال غرب کشور یعنی استان‌های آذربایجان شرقی، آذربایجان غربی و اردبیل منطقه مورد مطالعه را تشکیل دادند. جامعه آماری پژوهش شامل همه سربازان سازندگی است که در سازمان‌های جهاد کشاورزی این سه استان مشغول به فعالیت هستند (N=۳۱۶). با توجه به فرمول کوکران و بر اساس نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی ۲۴۴ نفر از سربازان برای انجام مطالعه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای حاوی سؤالات بسته و تعدادی سؤالات محدود باز بود که روایی صوری آن توسط پانلی از متخصصان تأیید گردید. به‌منظور آزمون پایایی شاخص‌های پرسشنامه نیز یک مطالعه راهنما در خارج از نمونه مورد مطالعه انجام گردید که نتایج حاصل از آن به شکل ضریب آلفای کرونباخ در جدول ۱ آورده شده است.

می‌نماید آن است که مطالعات پیشین نیروهای سازمانی که به شکل ثابت در سازمان‌ها به کار گمارده شده‌اند را مورد مطالعه قرار داده و به‌ندرت نیروهایی که برای مدت‌زمانی محدود در سازمان مشغول به کار هستند را مورد توجه قرار داده‌اند. در این راستا، پژوهش حاضر به بررسی رضایت شغلی سربازان مشمول در طرح سربازان سازندگی وزارت جهاد کشاورزی پرداخته است. اگرچه این نیروها به‌صورت موقت و برای مدتی محدود در سازمان‌های جهاد کشاورزی مشغول به فعالیت هستند، اما جوانی، شادابی و آشنایی آن‌ها به دانش روز، این سربازان را به نیروهایی تبدیل نموده است که می‌توان از آن‌ها برای تسریع در دستیابی به اهداف سازمانی به نحوی مطلوب بهره‌برداری نمود. این در حالی است که یکی از لازمه‌های بهره‌برداری بهینه از این سرمایه‌های انسانی، درک رضایت شغلی این افراد و فراهم نمودن زمینه برای ارتقاء کاری آن‌ها است.

اهداف تحقیق

هدف کلی این تحقیق، بررسی رضایت شغلی سربازان مشمول در طرح سربازان سازندگی وزارت جهاد کشاورزی است. در این راستا، اهداف اختصاصی تحقیق عبارت‌اند از:

- درک میزان رضایت شغلی سربازان سازندگی؛
- درک عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی سربازان سازندگی.

جدول ۱. نتایج حاصل از آزمون آلفای کرونباخ به‌منظور بررسی پایایی شاخص‌های پرسشنامه

متغیرها [*]	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ (α)
رضایت شغلی	۷	۰/۹۲
شرایط رفاهی مرکز	۴	۰/۸۱
ارتباط مسئولان مرکز با فراگیران	۷	۰/۹۱
روابط بین سربازان در محیط کار	۵	۰/۸۶
ارتباط سربازان سازندگی در محل کار با مسئولان اداری	۶	۰/۸۸
انگیزه پیشرفت	۱۱	۰/۹۱
انگیزه خدمت	۴	۰/۷۶
مشکلات کاری در محل اجرا	۹	۰/۶۷

^{*} طیف سنجش متغیرها از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵)

درصد) نیز دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد یا دکترای دامپزشکی می‌باشند که از این تعداد ۵۴ نفر (۲۲/۱ درصد) در رشته علوم دامی، ۴۶ نفر (۱۸/۹ درصد) در رشته زراعت و اصلاح نباتات و ۲۷ نفر (۱۱/۱ درصد) در رشته علوم باغی تحصیل نموده‌اند. اکثر این نیروها در خط مقدم تماس با روستائیان و به‌ویژه کشاورزان مشغول فعالیت هستند به‌طوری‌که از جمعیت مورد مطالعه در حدود ۱۴۷ نفر (۶۰/۲ درصد) در مرکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی و ۶۲ نفر (۲۵/۴ درصد) در مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان مشغول خدمت هستند. همچنین از بین سربازان مورد مطالعه، ۳۹ نفر (۱۶ درصد) دارای شغل دوم هستند و ۱۹۸ نفر به فعالیت درآمدزای دیگری مشغول نمی‌باشند. یافته مزبور نشان می‌دهد که ۱۹۸ نفر دیگر که شغل دومی ندارند با همان درآمد دریافتی از طرح سربازان امرار و معاش می‌نمایند. همین‌طور، ۴۲ نفر (۱۷/۳ درصد) به میزان کمی یا خیلی کم و تعداد ۱۹۵ (۷۹/۹ درصد) به میزان متوسطی تا حد زیادی به خانواده خود وابستگی مالی داشته‌اند (جدول ۲).

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده گردید. با توجه به نوع تحقیق از آمارهای توصیفی شامل فراوانی و پراکندگی (واریانس و انحراف معیار) استفاده شد. در مرحله بعد نیز برای تبیین ارتباط بین متغیرها و نقش متغیرهای مستقل در پیش‌بینی متغیر وابسته رضایت شغلی از آمار استنباطی نظیر ضریب همبستگی پیرسون، آزمون مقایسه میانگین و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی و اقتصادی افراد مورد مطالعه

از نظر محل سکونت ۲۳/۴ درصد ساکن روستا و ۷۶/۶ درصد ساکن شهر بوده‌اند که نشان می‌دهد اکثریت مشمولان طرح سربازان سازندگی ساکن شهر می‌باشند. ۲۱۰ نفر مجرد و ۲۵ نفر متأهل می‌باشند. همچنین از نظر سطح تحصیلات تعداد ۱۳۸ نفر (۵۶/۶ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۸۳ نفر (۳۴ درصد) دارای مدرک تحصیلی کاردانی و ۲۱ نفر (۸/۶ درصد)

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت شناختی و اقتصادی افراد مورد مطالعه

ویژگی	فراوانی (نفر)	درصد	درصد تجمعی
روستا	۵۷	۲۳/۴	۲۳/۴
محل سکونت	۱۸۷	۷۶/۶	۱۰۰
عدم ارائه پاسخ	۰	۰	-
مجرد	۲۱۰	۸۶/۱	۸۶/۱
وضعیت تأهل	۲۵	۱۰/۲	۹۶/۳
عدم ارائه پاسخ	۹	۳/۷	۱۰۰
کاردانی	۸۳	۳۴	۳۴
کارشناسی	۱۳۸	۵۶/۶	۹۰/۶
سطح تحصیلات	۱۰	۴/۱	۹۴/۷
کارشناسی ارشد	۱۱	۴/۵	۹۹/۲
دکتر	۲	۰/۸	۱۰۰
عدم ارائه پاسخ	۱۴۷	۶۰/۲	۶۰/۲
مرکز ترویج و خدمات کشاورزی	۶۲	۲۵/۴	۸۵/۶
مدیریت شهرستان	۱۸	۷/۴	۹۳
محل استقرار	۹	۳/۷	۹۶/۷
خانه ترویج	۷	۲/۹	۹۹/۶
تعاونی تولید	۱	۰/۴	۱۰۰
عدم ارائه پاسخ	۲۷	۱۱/۱	۱۱/۱
باغبانی	۴۶	۱۸/۹	۳۰
رشته تحصیلی	۴	۱/۶	۳۱/۶
زراعت	۴	۱/۶	۳۳/۲
خاکشناسی			
گیاه‌پزشکی			

۴۷/۱	۱۳/۹	۳۴	تولیدات گیاهی		
۴۷/۵	۰/۴	۱	ترویج و آموزش		
۵۲/۴	۴/۹	۱۲	آبیاری		
۵۳/۶	۱/۲	۳	صنایع غذایی		
۶۰/۷	۷	۱۷	ماشین‌های کشاورزی		
۸۲/۸	۲۲/۱	۵۴	علوم دامی		
۸۸/۱	۵/۳	۱۳	کاردانی دامپزشکی		
۹۲/۶	۴/۵	۱۱	دکترای دامپزشکی		
۹۶/۳	۳/۷	۹	سایر		
۱۰۰	۳/۷	۹	عدم ارائه پاسخ		
۸۱/۱	۸۱/۱	۱۹۸	خیر		
۹۷/۱	۱۶	۳۹	بلی	داشتن شغل دوم	
۱۰۰	۲/۹	۷	عدم ارائه پاسخ		
۳۴	۳۴	۸۳	آذربایجان شرقی	استان	محل
۶۸/۸	۳۴/۸	۸۵	آذربایجان غربی	خدمت	
۱۰۰	۳۱/۲	۷۶	اردبیل		
۲/۹	۲/۹	۷	هیچ		
۶/۶	۳/۷	۹	خیلی کم		
۱۷/۳	۱۰/۷	۲۶	کم	میزان وابستگی	
۳۸/۶	۲۱/۳	۵۲	متوسطه	مالی به خانواده	
۶۶/۱	۲۷/۵	۶۷	زیاد		
۹۷/۲	۳۱/۱	۷۶	خیلی زیاد		
۱۰۰	۲/۸	۷	عدم ارائه پاسخ		

رضایت شغلی کم یا خیلی کم برخوردار بوده‌اند (۲ درصد)، ۴۰ نفر از رضایت شغلی متوسط برخوردار بوده (۱۶/۴ درصد) و ۱۹۱ نفر از رضایت شغلی بالایی برخوردار بوده‌اند (۷۸/۳ درصد). این یافته نشان می‌دهد که این دسته از نیروهای سازمانی در مجموعه وزارت جهاد کشاورزی از رضایت شغلی نسبتاً بالایی برخوردار هستند و این شکل از خدمت را مطابق با خواست‌ها و علایق خودارزیابی نموده‌اند ($\bar{X}=27/50$; $SD=5/97$).

رضایت شغلی پاسخگویان

رضایت شغلی با ۷ گویه پیرامون مقوله‌هایی همچون احساس شادی و راحتی هنگام بیدار شدن برای عزیمت به محل کار، تمایل به ماندن در جهاد کشاورزی پس از اتمام خدمت سربازی، پیشنهاد پیوستن به طرح سربازان سازندگی به دوستان، قدردانی کشاورزان از زحمات و تلاش‌های سربازان سازندگی، مناسب بودن داشتن شغل در مجموعه جهاد کشاورزی در قالب طرح سربازان سازندگی، لذت‌بخش بودن حضور در طرح سربازان سازندگی سنجیده شد. جدول ۳ نشان می‌دهد ۵ نفر از رضایت

جدول ۳. رضایت شغلی آزمودنی‌ها از طرح سربازان سازندگی

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	میزان رضایت شغلی
۰/۴	۰/۴	۱	خیلی کم (۱-۷)
۲	۱/۶	۴	کم (۸-۱۴)
۱۸/۴	۱۶/۴	۴۰	متوسط (۱۵-۲۱)
۴۸/۳	۲۹/۹	۷۳	زیاد (۲۲-۲۸)
۹۶/۷	۴۸/۴	۱۱۸	خیلی زیاد (۲۹-۳۵)
۱۰۰	۳/۳	۸	عدم ارائه پاسخ

مقایسه رضایت شغلی در بین آزمودنی‌ها بر اساس یافته‌های موجود در جدول ۴، سربازان با سطح تحصیلات کاردانی از رضایت شغلی بالاتری ($SD=6/03$)؛ $\bar{X}=28/91$) نسبت به سربازان سازندگی با مدرک کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری برخوردار هستند.

جدول ۴. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه رضایت شغلی آزمودنی‌ها برحسب مقطع تحصیلی

متغیر	تحصیلات	میانگین	انحراف معیار	آماره F	سطح معنی‌داری
	کاردانی	28/91 ^a	6/03		
رضایت شغلی*	کارشناسی	27/75 ^b	6/46	3/76	0/02
	کارشناسی ارشد و دکترا	26/65 ^b	4/82		

* دامنه امتیاز رضایت شغلی ۱-۳۵

(LSD) استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد تنها بین میزان رضایت شغلی سربازان دارای مدرک تحصیلی کاردانی با کارشناسی تفاوت معنی‌دار وجود دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین میانگین رضایت شغلی سربازان برحسب رشته تحصیلی و میزان وابستگی مالی به خانواده تفاوت معنی‌داری وجود ندارد (جدول ۵).

به‌منظور بررسی تفاوت بین میانگین‌های رضایت شغلی در سطوح مختلف مقاطع تحصیلی از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که بین میانگین رضایت شغلی آزمودنی‌ها با سطح تحصیلات کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا در سطح معنی‌داری پنج درصد تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به‌منظور بررسی تفاوت معنی‌داری بین زوج گروه‌ها، از آماره حداقل مجذور انحرافات

جدول ۵. نتایج آزمون تحلیل واریانس دوطرفه رضایت شغلی در میان سربازان برحسب رشته تحصیلی

متغیر	رشته تحصیلی	میانگین	انحراف معیار	آماره F	سطح معنی‌داری
	علوم باغبانی	24/04	7/27		
	زراعت و اصلاح نباتات	26/86	5/86		
	علوم خاک	28	10/09		
	گیاه‌پزشکی	25/25	8/95		
	تولیدات گیاهی	28/50	5/26		
رضایت شغلی*	ترویج و آموزش کشاورزی	23	--	1/61	0/08
	آبیاری	27/83	5/08		
	صنایع غذایی	25	1		
	ماشین‌آلات کشاورزی	30/18	4/75		
	علوم دامی	28/71	5/51		
	کاردانی دامپزشکی	28/53	3/70		
	دکتری دامپزشکی	28/72	5/46		
	سایر	27/75	4/77		

* دامنه امتیاز رضایت شغلی ۱-۳۵

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که بین میانگین رضایت شغلی سربازان برحسب محل خدمت تفاوت معناداری وجود دارد. در واقع، سربازانی که در خانه ترویج و تعاونی تولید و سازمان جهاد کشاورزی استان مشغول خدمت هستند از رضایت شغلی بالاتری نسبت به سربازان مشغول خدمت در مدیریت شهرستان و مرکز ترویج و خدمات کشاورزی برخوردار می‌باشند.

جدول ۶. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه رضایت شغلی آزمودنی‌ها برحسب محل استقرار

متغیر	محل استقرار	میانگین	انحراف معیار	آماره F	سطح معنی‌داری
رضایت شغلی*	مرکز ترویج و خدمات کشاورزی	۲۷/۸۸ ^a	۵/۹۷	۲/۹۲	۰/۰۳
	مدیریت شهرستان	۲۵/۶۳ ^b	۶/۶۲		
	سازمان جهاد کشاورزی استان	۲۸/۹۴ ^c	۲/۷۹		
	خانه ترویج و تعاونی تولید	۲۹/۳۱ ^d	۴/۷۱		

* دامنه امتیاز رضایت شغلی ۱-۳۵

اما بین میانگین رضایت شغلی سربازان سازندگی که در استان‌های آذربایجان شرقی، آذربایجان غربی و اردبیل مشغول خدمت هستند تفاوت معنی‌داری وجود ندارد (جدول ۷).

جدول ۷. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه رضایت شغلی آزمودنی‌ها برحسب استان محل خدمت

متغیر	محل استقرار (استان)	میانگین	انحراف معیار	آماره F	سطح معنی‌داری
رضایت شغلی*	آذربایجان شرقی	۲۶/۵۳	۵/۹۷	۱/۸۸	۰/۱۵
	آذربایجان غربی	۲۷/۶۴	۶/۶۲		
	اردبیل	۲۸/۳۶	۲/۷۹		

* دامنه امتیاز رضایت شغلی ۱-۳۵

همان‌طور که نتایج جدول ۸ نشان داده شده است، تفاوت معنی‌داری در میزان رضایت شغلی سربازان ساکن در شهر و روستا وجود ندارد.

جدول ۸. آزمون T مستقل برای سنجش تفاوت رضایت شغلی سربازان ساکن روستا و شهر

متغیر	سطوح	میانگین	انحراف معیار	آماره T	سطح معنی‌داری
رضایت شغلی*	روستا	۲۸/۲۷	۵/۴۱	۱/۰۴	۰/۳
	شهر	۲۷/۲۸	۶/۱۲		

* دامنه امتیاز رضایت شغلی ۱-۳۵

همچنین نتایج جدول ۹ نیز نشان می‌دهد که تفاوت معنی‌داری در میزان رضایت شغلی سربازان مجرد و متأهل وجود ندارد.

جدول ۹. آزمون T مستقل برای سنجش تفاوت رضایت شغلی سربازان مجرد و متأهل

متغیر	سطوح	میانگین	انحراف معیار	آماره T	سطح معنی‌داری
رضایت شغلی*	مجرد	۲۷/۴۴	۵/۹۸	-۰/۴۵	۰/۶۵۴
	متأهل	۲۸/۰۴	۶/۴۲		

* دامنه امتیاز رضایت شغلی ۱-۳۵

رابطه بین متغیرهای پژوهش و رضایت شغلی آزمودنی‌ها

برای آزمون معنی‌داری رابطه بین متغیرهای پژوهش و رضایت شغلی سربازان سازندگی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به یافته‌های تحقیق شرایط رفاهی مرکز، روابط بین سربازان در طول دوره انگیزه، پیشرفت، انگیزه خدمت و ارتباط مسئولان اجرائی محل خدمت با سربازان همبستگی معنی‌داری با رضایت شغلی سربازان دارند. متغیر شرایط رفاهی مرکز دارای همبستگی مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی است ($P=0/003$ و $r=0/191$). متغیر روابط بین سربازان در طول دوره همبستگی مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی سربازان دارد ($P=0/001$ و $r=0/43$) که نشان می‌دهد هراندازه فرد در طول دوره آموزشی در مرکز ارتباطی مناسب‌تری با دیگر سربازان ایجاد نموده است، از شرایط موجود بیشترین لذت و نهایتاً از رضایت شغلی بالاتری برخوردار شده است. همچنین متغیر انگیزه پیشرفت دارای

همبستگی مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی می‌باشد ($P=0/001$ و $r=0/56$). این یافته نشان می‌دهد که هراندازه فرد از انگیزه پیشرفت بالاتر برخوردار است از رضایت شغلی بالاتری نیز برخوردار بوده است و فرصت مزبور را راهی برای رشد و پیشرفت بیشتر در زندگی خویش می‌بیند. متغیر انگیزه خدمت نیز همبستگی مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی داشته است ($P=0/007$ و $r=0/22$). از سویی دیگر؛ متغیر ارتباط مسئولان اجرائی با سربازان دارای همبستگی مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی بوده است ($P=0/001$ و $r=0/26$). اگرچه همبستگی مزبور از شدت متوسطی برخوردار است، اما این یافته نشان می‌دهد هراندازه مسئولان اجرائی توانسته‌اند شرایط لازم و مشوق گونه‌ای را برای سربازان فراهم نمایند؛ سربازان نیز کاراثر و از رضایت شغلی بالاتری برخوردار شده‌اند (جدول ۱۰).

جدول ۱۰. نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش با میزان رضایت شغلی آزمودنی‌ها

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
شرایط رفاهی مرکز	۰/۱۹	۰/۰۰۳
ارتباط مسئولان مرکز با فراگیران	۰/۱۰	۰/۱۲۲
روابط بین سربازان در طول دوره	۰/۴۳	۰/۰۰۱
انگیزه پیشرفت	۰/۵۶	۰/۰۰۱
انگیزه خدمت	۰/۲۲	۰/۰۰۷
مدت خدمت در طرح مزبور	-۰/۰۵	۰/۴۸۳
میزان درآمد از شغل دوم	۰/۰۹	۰/۱۸
ارتباط مسئولان اجرائی با سربازان	۰/۲۶	۰/۰۰۱
مشکلات کاری در محل خدمت	-۰/۰۵	۰/۴۴۸

متغیرهای اثرگذار بر رضایت شغلی آزمودنی‌ها

مقادیر B در جدول ۱۱ نشان می‌دهد به ازای یک واحد تغییر در متغیرهای انگیزه پیشرفت، ارتباط سربازان با همدیگر در مرکز و ارتباط مسئولان اداری محل خدمت با سربازان به ترتیب ۰/۵۷۹، ۰/۵۸۴ و ۰/۲۱۵ واحد در متغیر میزان رضایت شغلی سربازان تغییر ایجاد می‌شود. بنابراین با توجه به این ضرایب معادله رگرسیونی (معادله ۱) زیر نوشته شده است. همچنین آماره F نشان می‌دهد که متغیرهای وارد شده در مدل، توضیح آماری معنی‌داری از تغییرات متغیر وابسته را نشان می‌دهند. معادله ۱:

$$Y = -2.403 + .58x_1 + .58x_2 + .22x_3$$

به‌منظور تعیین میزان تأثیر ترکیبی متغیرهای تأثیرگذار بر متغیر رضایت شغلی سربازان از تحلیل رگرسیونی چندگانه به روش گام‌به‌گام استفاده شد. نتایج حاصل از این تحلیل نشان داد که در گام اول انگیزه پیشرفت به‌عنوان مهم‌ترین متغیر تأثیرگذار بر میزان رضایت شغلی در مدل وارد شده، در گام دوم متغیر ارتباط سربازان با یکدیگر و در گام سوم متغیر ارتباط مسئولان اجرایی در محل خدمت با سربازان در مدل وارد شده‌اند. در گام سوم با توجه به آنکه خطای آزمون به ۵ درصد رسیده و متغیر دیگری در مدل وارد نگردید، عملیات رگرسیونی به‌صورت نهایی در آمده است.

جدول ۱۱. رگرسیون چندگانه به شیوه مرحله‌ای برای پیش‌بینی تغییرات رضایت شغلی

متغیرهای مستقل	B	Se B	Beta	T	Sig
عدد ثابت	-۲/۴۰۳	۳/۳۱		-۰/۷۲۶	۰/۴۶۹
انگیزه پی رفت	۰/۵۷۹	۰/۱۱۶	۰/۳۸۲	۴/۹۹۱	۰/۰۰۱
ارتباط سربازان با همدیگر	۰/۵۸۴	۰/۱۱۹	۰/۳۳۸	۴/۹۰۰	۰/۰۰۱
ارتباط با مسئولان محل خدمت	۰/۲۱۵	۰/۰۹۳	۰/۱۷۴	۲/۳۰۹	۰/۰۲۲
		Sig = ۰/۰۰۱		F = ۲۸/۷۸	

به‌تنهایی ۱۰/۶ درصد از میزان تغییرات رضایت شغلی را توضیح می‌دهد و متغیر ارتباط مسئولان اجرایی محل خدمت با سربازان به‌تنهایی ۲/۷ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی سربازان سازندگی را پیش‌بینی می‌نماید.

نتایج ارائه‌شده در جدول ۱۲ نشان می‌دهند که این متغیرها ۴۰ درصد از تغییرات میزان رضایت شغلی را توضیح می‌دهند. همچنین بر اساس این یافته‌ها، متغیر مستقل انگیزه پیشرفت به‌تنهایی ۲۶/۷ درصد از تغییرات رضایت شغلی را توضیح می‌دهد، متغیر ارتباط سربازان با همدیگر در مرکز آموزشی

جدول ۱۲. میزان ضرایب تعیین در رگرسیون چندگانه برای تعیین تأثیر متغیرهای وارد شده در معادله

مرحله	Multiple R	R ²	R ² adjust	R ² changed
انگیزه پیشرفت	۰/۵۱۷	۰/۲۶۷	۰/۲۶۲	۰/۲۶۷
ارتباط سربازان با همدیگر	۰/۶۱۱	۰/۳۷۳	۰/۳۶۳	۰/۱۰۶
ارتباط با مسئولان محل خدمت	۰/۶۳۰	۰/۴۰	۰/۳۹	۰/۰۲۷

همچنین افزایش اطلاعات و دانش آن‌ها از طریق برنامه‌های مختلف عمرانی، حمایتی، هدایتی، آموزشی و ترویجی در دستور کار خود قرار داده و تمامی تلاش خود را به‌منظور دستیابی به توسعه پایدار و ایجاد زندگی مطلوب برای روستائیان و عشایر

بحث و نتیجه‌گیری

وزارت جهاد کشاورزی به‌عنوان یکی از دستگاه‌های کارگزار و مسئول در مناطق روستایی و عشایری کشور، فعالیت‌های گوناگونی را در جهت بهبود تولید و زندگی روستائیان و عشایر،

شغلی است، یافته مزبور مؤید این نکته است که هراندازه مرکز از دید سربازان از شرایط و امکانات رفاهی مطلوب‌تری برخوردار باشد، رضایت شغلی آن‌ها بیشتر است. وجود همبستگی مثبت و معنی‌داری بین متغیر روابط بین سربازان در طول دوره و رضایت شغلی سربازان نشان می‌دهد هراندازه فرد در طول دوره آموزشی تعاملات اجتماعی بیشتر با دیگر سربازان ایجاد نموده است، از شرایط موجود بیشترین لذت و نهایتاً از رضایت شغلی بالاتری برخوردار شده است. یافته مزبور با نتایج مطالعات انجام‌شده توسط Alikhani et al. (2013)، کشاورز ترک و نیکویه (۱۳۹۵)

و عباسی رستمی و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد. همچنین وجود همبستگی مثبت و معنی‌دار متغیر انگیزه پیشرفت با رضایت شغلی بیانگر این است که هراندازه فرد از انگیزه پیشرفت قوی‌تری برخوردار باشد از رضایت شغلی بالاتری برخوردار است زیرا فرصت شغلی مزبور را راهی برای تحقق آرزو و خواسته خود می‌داند. یافته مزبور با نتایج تحقیق علیخانی و همکاران (2013) Alikhani et al. و عباسی رستمی و همکاران (۱۳۹۵) مبنی بر این که عوامل انگیزشی تأثیر بسزایی در رضایت شغلی فرد دارند؛ همخوانی دارد. متغیر انگیزه خدمت نیز همبستگی مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی داشته است. یافته مزبور با نتایج مطالعه (2013) Vãn Viêt مبنی بر انگیزه خدمت به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اثرگذار بر رضایت شغلی مطابقت دارد.

از سویی دیگر؛ متغیر ارتباط مسئولان اجرایی با سربازان دارای همبستگی مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی است این یافته نشان می‌دهد؛ مسئولان اجرایی نیز با ایجاد شرایط لازم و مشوق گونه‌ای می‌توانند امکان رضایت شغلی هرچه بیشتر سربازان را میسر سازند. یافته مزبور با نتایج تحقیقات (2013) Vãn Viêt و (2015) Raziq & Maulabakhsh مبنی بر شاخص‌های حمایت مدیریتی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی (دارای رابطه معنی‌دار با رضایت شغلی) مطابقت دارد. و همکاران (۱۳۸۵) مبنی بر بیشتر بودن سهم تأثیرگذاری عوامل درونی بر رضایت شغلی در مقایسه با عوامل بیرونی مطابقت دارد.

پیشنهادها

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد؛
- نتایج تحقیق نشان داد انگیزه پیشرفت که جزء عوامل درونی مؤثر بر رضایت شغلی دسته‌بندی می‌شود تأثیر بسزایی در

کشور به کار گرفته است. به‌منظور جبران کمبود نیروی انسانی در این بخش، طرح سربازان سازندگی در سال ۱۳۷۸ مطرح شد. در این پژوهش تلاش شد میزان رضایت شغلی این سربازان به‌منظور تثبیت موقعیت و جایگاه این شیوه به‌کارگیری و کارا نمودن هرچه بیشتر این نیروهای جوان در صفوف اجرایی مورد ارزیابی قرار گیرد. یافته‌های پژوهش حاوی نکاتی است که ذکر هرکدام می‌تواند به میزان زیادی در راهکارهای اجرایی به‌منظور بالا بردن رضایت شغلی و نهایتاً موفقیت بیشتر طرح سربازان سازندگی مفید واقع گردد.

بیشتر سربازان جذب‌شده در این طرح ساکن شهر هستند، اما هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری از لحاظ میزان رضایت شغلی بین سربازان شهری و روستایی مشاهده نگردیده است. همچنین از لحاظ وضعیت آموزشی ۵۷ درصد از سربازان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۳۴/۳ درصد دارای مدرک تحصیلی کاردانی و ۸/۷ درصد نیز دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد یا دکترا دامپزشکی می‌باشند. این در حالی است که سربازان دارای مدرک تحصیلی کاردانی از میزان رضایت شغلی بیشتری نسبت به سایر گروه‌ها برخوردار هستند که شاید علت این امر آن باشد که این سربازان از سطح توقع کمتری نسبت به دیگر مقاطع تحصیلی مورد استفاده در طرح مزبور برخوردار هستند.

همچنین بیشترین پاسخگویان در مرکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی بخش مشغول خدمت می‌باشند؛ این در حالی است که افرادی که در تعاونی‌های تولید به خدمت گمارده شده‌اند از رضایت شغلی بالاتر و سربازانی که در مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان مشغول خدمت بوده‌اند از رضایت شغلی پایین‌تری در مقایسه با دیگر محل‌های استقرار برخوردارند.

نتایج حاصله از بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل تحقیق با متغیر وابسته رضایت شغلی سربازان نشان داد، متغیر شرایط رفاهی مرکز دارای همبستگی مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی حاصل از تحلیل رگرسیونی چندگانه به روش گام‌به‌گام نشان داد متغیرهای انگیزه پیشرفت، ارتباط سربازان با یکدیگر، ارتباط مسئولان اجرایی در محل خدمت با سربازان به‌عنوان مهم‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر میزان رضایت شغلی در مدل وارد شده‌اند که این متغیرها ۴۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته میزان رضایت شغلی را توضیح می‌دهند. همچنین بر اساس این یافته‌ها، متغیر مستقل انگیزه پیشرفت به‌تنهایی ۲۶/۷ درصد از تغییرات رضایت شغلی را توضیح می‌دهد، که با یافته‌های آشکار

درمان. اولین همایش ملی دستاوردهای نوین در علوم مدیریت و حسابداری، موسسه آموزش عالی صنعت، معدن و تجارت، ۳۰ بهمن ۱۳۹۳ (به صورت الکترونیکی).

۴. عباسی رستمی، ع. ا.، غنیان، م.، و خسروی پور، ب. (۱۳۹۵). رضامندی شغلی مروجان توسعه کشت توتون بر اساس عامل‌های انگیزشی و محیطی مؤثر در استان‌های مازندران و گلستان. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، سال ۸، شماره ۳۸، صفحات ۱۰۱-۹۰.

۵. کشاورز ترک، ع. ا.، و نیکویه، م. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان جمعیت هلال احمر با رویکرد آینده‌نگاری راهبردی. فصلنامه امداد و نجات، سال ۷، شماره ۲ و ۱، صفحات ۹۰-۷۷.

۶. منصوری، م.، زارع مهرجردی، م. ر.، و امامدادی طارمی، م. (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی کرمان. علوم ترویج و آموزش کشاورزی، سال ۹، شماره ۱، صفحات ۱۱۳-۱۰۳.

۷. موسوی، م.، محمد زاده، س.، و آجیلی، ع. (۱۳۹۳). تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان. علوم ترویج و آموزش کشاورزی، سال ۱۰، شماره ۱، صفحات ۵۱-۶۱.

8. Alikhani, M., Charmchian Langerodi, M., & Ahmadpour, A. (2013). An investigation of factors affecting the teachers' job satisfaction in agricultural high school, Mazandaran Province, Iran. *International Journal of Agriculture and Crop Sciences*, 6 (5):241-247.
9. Asadi, A., Fadar, F., Khoshnodifar, Z., Hashemi, S.M., & hosseininia, G. (2008). Personal characteristics affecting agricultural extension workers' job satisfaction level. *Journal of Social Sciences*, 4 (4): 246-250.
10. Farooqui, S., & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia Economics and Finance*, 11: 122 – 129.
11. Parvin, M.M., & Kabir, M.M.N. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9): 113-123.

رضایت شغلی سربازان داشته است؛ بنابراین ضرورت دارد افرادی در این طرح به کار گرفته شوند که از انگیزه پیشرفت بالایی برخوردارند و معتقدند طرح مزبور ابزاری در جهت پیشرفت روزافزون آن‌ها می‌باشد. لذا توصیه می‌شود جذب افراد در قالب طرح مزبور با توجه به انگیزه آن‌ها از این شیوه خدمت سربازی از سوی مسئولان ذی‌ربط در بدو جذب مدنظر قرار گیرد تا افراد بالانگیزه و رغبت بالاتر جذب شوند.

- متغیر تأثیرگذار دیگر بر میزان رضایت شغلی سربازان، ارتباط مسئولان اجرایی در محل‌های خدمت آن‌ها می‌باشد که ضرورت می‌نماید کارکنان اداری دائم این سازمان‌ها که در تعامل مستقیم با این افراد هستند شرایط کاری مناسب و ارتباط قوی با آن‌ها ایجاد کنند تا زمینه رضایت شغلی بیشتر فراهم شده و در نهایت بتوان به بهترین نحو از این نیروها جهت تحقق اهداف سازمانی بهره برد. لذا توصیه می‌شود بستر کاری مناسبی برای خدمت این افراد مهیا شود.

-یافته‌ها مؤید این است که سربازان با مدرک تحصیلی کاردانی از رضایت شغلی بالاتری نسبت به سایر مقاطع تحصیلی برخوردار هستند، لذا به نظر می‌رسد این افراد از سطح توقع کمتری برخوردارند. ترجیحاً اگر این افراد از شایستگی‌ها و توانمندی‌های علمی لازم برخوردار باشند بیشتر از این نیروها در طرح مزبور استفاده شود.

سپاسگزاری

در اینجا لازم است از معاونت پژوهشی دانشگاه تبریز که در حمایت مالی خود امکان انجام این طرح پژوهشی را ممکن ساختند، کمال تشکر را داشته باشیم.

منابع و مآخذ

۱. اسماعیلی، م. ر.، و صید زاده، ح. (۱۳۹۶). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۵، شماره ۸۳، صفحات ۶۸-۵۱.
۲. آشکار، س.، حجازی، ی.، کلانتری، خ.، و موحد محمدی، ح. (۱۳۸۵). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارشناسان ترویج شیلات. مجله علوم کشاورزی، سال ۲-۳۷، شماره ۲، صفحات ۲۵۵-۲۴۷.
۳. صالحی، ع.، و اسدی، ص. ا. (۱۳۹۳). نقش مدیریت دانش در توانمند کردن کارکنان در سیستم بهداشت و

12. Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23: 717 – 725.
13. Văn Việt, V. (2013). Factors affecting job satisfaction of faculty members. *VNU Journal of Social Sciences and Humanities*, 29(4): 24-29.