

## بررسی رضایت شغلی درونی و بیرونی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (مطالعه‌ی موردی واحد ابهر)

فاطمه علیجانی<sup>۱</sup>

### چکیده

این مقاله، پژوهشی را گزارش می‌دهد که به منظور بررسی رابطه بین رضایت شغلی درونی و بیرونی و سنوات کاری، رشته و پایه تحصیلی در اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد واحد ابهر اجرا شده است. در این تحقیق ۵۰ عضو هیأت علمی از بین گروه‌های انسانی، فنی، معماری و کشاورزی به صورت تخصیص متناسب انتخاب شدند. این تحقیق شامل شش فرضیه پژوهشی بود که به طور کلی بیانگر ارتباط رضایت شغلی درونی و بیرونی با سنوات کاری، پایه و رشته تحصیلی می‌باشد. رضایت شغلی درونی به وسیله پرسشنامه بریفیلدو روته و رضایت شغلی بیرونی به وسیله پرسشنامه اسمیت، کندال و هولین مورد ارزیابی قرار گرفت.

در مورد فرضیه‌های اول و دوم که رابطه بین رضایت شغلی درونی و بیرونی را با سنوات کاری بررسی می‌کرد از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید. نتایج نشان داد بین رضایت شغلی درونی و بیرونی با سنوات کاری رابطه معنا دارد. در مورد فرضیه‌های سوم و چهارم که رابطه بین رضایت شغلی درونی، بیرونی را با رشته تحصیلی (انسانی، کشاورزی، فنی و معماری) بررسی می‌کرد از مجذور خی استفاده گردید. نتایج نشان داد بین رضایت شغلی درونی و بیرونی با رشته تحصیلی رابطه وجود دارد.

همینطور در مورد فرضیه‌های پنجم و ششم که رابطه بین رضایت شغلی درونی، بیرونی را با پایه تحصیلی (دکتر و فوق لیسانس) بررسی می‌کرد از روش آماری مجذور خی استفاده گردید و رابطه‌ای بین رضایت شغلی چه از بعد درونی و چه از بعد بیرونی با پایه تحصیلی مشاهده نگردید.

### واژه‌های کلیدی:

رضایت شغلی بیرونی، رضایت شغلی درونی، سنوات تحصیلی، پایه تحصیلی، رشته تحصیلی، اعضای هیأت علمی

<sup>۱</sup> عضو هیأت علمی گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر

## مقدمه

اهمیت شناخت صحیح عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی و کوشش در راه ایجاد رضایت شغلی معلمان و اعضاء هیات علمی واضحترا از آن است که احتیاج به تأکید داشته باشد. یکی از مسائل مهم در نظام آموزشی پائین بودن یا عدم رضایت شغلی معلمان و اعضاء هیئت علمی می باشد. از طبعات پائین بودن رضایت شغلی می توان به کاهش کیفیت آموزش، غیبت از کار، ترک خدمت و... نام برد. که این موارد می تواند خلل در امر آموزش بوجود آورد و جامعه فردا و نسلهای اثر گذار را با مشکل مواجه سازد. بنابراین باید عواملی مانند نحوه سرپرستی، امنیت شغلی، حقوق و مزایا، سنوات کاری، فرصت های ارتقاء، رشته و پایه تحصیلی که میتواند در رضایت شغلی اثر گذار باشد را مورد بررسی قرار داد. در این تحقیق در بین عوامل فوق رابطه سنوات کاری، رشته و پایه تحصیلی با رضایت شغلی درونی و بیرونی بررسی می گردد، تا روشن گردد آیا در این جامعه تحقیق بین رضایت شغلی و متغیرهای سنوات کاری، رشته و پایه تحصیلی رابطه وجود دارد یا خیر؟ تا گامهای اساسی در جهت پیشگیری از کاهش کیفیت آموزشی مبذول شود.

## بیان مساله

اعضاء هیئت علمی از ارکان اساسی در سیستم آموزشی می باشند که در پیشرفت علمی و پژوهشی آینده جامعه نقش بسزایی دارند. بنابراین رضایت شغلی آنان در این زمینه از اهمیت بسیاری برخوردار می باشد. لذا شناخت عوامل مؤثر در ایجاد رضایت شغلی می تواند در ایجاد انگیزه در فعالیت آموزشی و پژوهشی مفید باشد. بنابراین مطالعه حاضر با هدف تعیین میزان رضایت شغلی اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد ابهر با توجه به سنوات کاری، پایه و رشته تحصیلی آنان انجام می گردد. شاید راهگشایی برای افزایش سطح رضایت شغلی و بدنبال آن پیشرفت در امور پژوهشی و علمی باشد.

## اهداف تحقیق

بسط و گسترش قلمرو یافته های پژوهشی در زمینه ارتباط میان رضایت شغلی و متغیرهای رشته، پایه تحصیلی و سنوات کاری که تحت اهداف زیر بررسی می گردد.

بررسی رابطه بین رضایت شغلی درونی و سنوات کاری

بررسی رابطه بین رضایت شغلی بیرونی و سنوات کاری

بررسی رابطه بین رضایت شغلی درونی و رشته تحصیلی  
بررسی رابطه بین رضایت شغلی بیرونی و رشته تحصیلی  
بررسی رابطه بین رضایت شغلی درونی و پایه تحصیلی  
بررسی رابطه بین رضایت شغلی بیرونی و پایه تحصیلی

### فرضیه‌های تحقیق:

۱. بین سنوات کاری و رضایت شغلی درونی رابطه وجود دارد.
۲. بین سنوات کاری و رضایت شغلی بیرونی رابطه وجود دارد.
۳. بین رشته تحصیلی و رضایت شغلی درونی رابطه وجود دارد.
۴. بین رشته تحصیلی و رضایت شغلی بیرونی رابطه وجود دارد.
۵. بین پایه تحصیلی و رضایت شغلی درونی رابطه وجود دارد.
۶. بین پایه تحصیلی و رضایت شغلی بیرونی رابطه وجود دارد.

### جامعه آماری

جامعه آماری در این تحقیق کلیه اعضای هیات علمی تمام وقت، نیمه وقت مربی و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر می‌باشد.

### گروه نمونه

گروه نمونه در این تحقیق عبارتند از ۵۰ نفر عضو هیئت علمی تمام وقت، نیمه وقت، مربی و استاد یار با سابقه تدریس ۱ سال به بالا که در گروه‌های آموزشی دانشکده‌های فنی، انسانی، معماری و کشاورزی مشغول به تدریس می‌باشند.

### روش نمونه گیری

برای انتخاب نمونه تحقیق از روش نمونه گیری طبقه‌ای استفاده گردید. به این صورت که از چهار رشته انسانی، فنی، معماری و کشاورزی با استفاده از فهرست اعضای هیات علمی تمام وقت و نیمه وقت تعداد ۵۰ نفر نمونه تحقیق با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. تعداد نمونه‌ها در رشته‌های فوق با روش تخصیص متناسب صورت گرفت. فرمول آن عبارت است از

$$n_i = \frac{N}{N} * n$$

حجم نمونه = n

حجم جامعه = N

حجم طبقه I ام جامعه = N<sub>۱</sub>

حجم نمونه I ام جامعه = n<sub>۱</sub>

جدول شماره (۱): جدول توزیع فراوانی به تفکیک دانشکده

جدول توزیع فراوانی دانشکده‌ها	فراوانی	تخصیص به نسبت حجم جامعه هر گروه
دانشکده علوم انسانی	۹۶	$\frac{50 * 96}{186} = 26$
دانشکده فنی	۵۲	$\frac{50 * 52}{186} = 14$
دانشکده معماری	۱۲	$\frac{50 * 12}{186} = 3$
دانشکده کشاورزی	۲۶	$\frac{50 * 26}{186} = 7$
	N = ۱۸۶	N = 50

لازم به ذکر است که بر اساس جدول کوکران برای جامعه‌ای با تعداد ۱۸۶ نفر تعداد نمونه ۵۰ نفر کافی می‌باشد.

### ابزار اندازه گیری

در این پژوهش جهت دریافت اطلاعات از دو آزمون استفاده گردید.

الف) آزمون رضامندی شغلی درونی بریفیلد و روته

ب) آزمون رضامندی شغلی بیرونی اسمیت، کندال و هولین

الف) آزمون رضامندی شغلی درونی بریفیلد و روته:

این آزمون شامل ۱۸ سوال می‌باشد که ۵ گزینه از بسیار موافقم تا بسیار مخالفم توصیفی از احساس فرد در مورد هر سوال آزمون است. در رابطه با اعتبار آزمون رضامندی شغلی درونی بریفیلد و روته باید اذعان داشت که ضریب همبستگی این آزمون با دیگر آزمونهای رضایت شغلی بیش از ۸۰٪ است بویژه با آزمون کلاسیک هوپوک پلانک (در ویرایش دوم) بیش از ۹۲٪ می‌باشد. پایایی این آزمون برای نمونه‌های مورد بررسی در پژوهشهای مختلف ۷۷٪ گزارش شده است. خط برش رضایت شغلی درونی بر اساس میانگین برابر با ۴۸/۱۴ می‌باشد. یعنی نمره ۴۸ و ۴۸ به پایین عدم رضایت را نشان می‌دهد.

ب) آزمون رضایت شغلی بیرونی: این آزمون در مورد چگونگی کار، سرپرست، ترفیع در کار، دستمزد و همکاران آزمودنی جملاتی را بیان میکند که در صورتیکه جواب فرد مثبت است کلمه بلی، اگر جواب فرد منفی است کلمه خیر را می‌نویسد و اگر نتوانست تصمیم بگیرد علامت ؟ را در کنار هر سوال مورد نظر می‌گذارد.

در رابطه با اعتبار آزمون رضامندی شغلی بیرونی اسمیت Smith، کندال Kendall و هولین Holin اگرچه در حد آزمون بریفیلد Beryfield و روته Roteh نیست اما در همه منابع بیش از ۷۰٪ گزارش شده است و پایایی آزمون نیز ۷۸٪ می‌باشد. (ماهر ۱۳۸۰) خط برش رضایت شغلی بیرونی بر اساس میانگین ۹۰/۵۶ می‌باشد یعنی نمره ۹۰ و ۹۰ به پایین عدم رضایت را نشان می‌دهد.

## روش گردآوری داده‌ها

به منظور گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه رضایت شغلی درونی و بیرونی پس از ارائه توضیحاتی در مورد چگونگی پاسخگویی بصورت همزمان در بین استادان دانشگاه آزاد واحد ابهر که به عنوان نمونه انتخاب شده بودند، اجرا گردید.

## متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل: سابقه تدریس، سنوات تدریس و پایه تحصیلی

متغیر وابسته: رضایت شغلی درونی و بیرونی

## روش تحلیل آماری داده‌ها

برای تحلیل داده‌های تحقیق از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. در سطح آمار توصیفی از میانگین، میانه و نمودار فراوانی جعبه‌ای و نمودار فراوانی خوشه‌ای و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون مجذور خی استفاده شد. مقدار سطح معنی داری ۰/۰۵ تعیین شد. برای داده پردازی‌های مذکور از نرم‌افزار آماری spss که نرم افزاری آماری است استفاده شد.

برای بررسی داده‌های تحقیق در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی اسپیرمن برای فرضیه‌های ۱ و ۲ استفاده گردید. همینطور برای فرضیه‌های ۳ و ۴ این تحقیق از میانگین، میانه، نمودار فراوانی جعبه‌ای و در سطح آمار استنباطی از مجذور خی استفاده گردید. برای فرضیه‌های ۵ و ۶ این تحقیق در سطح آمار توصیفی از میانگین، میانه و نمودار فراوانی خوشه‌ای و در سطح آمار استنباطی مجذور خی مورد استفاده قرار گرفت.

## آماره‌های مربوط به فرضیه اول:

فرضیه ۱: بین سنوات کاری و رضایت شغلی درونی رابطه وجود دارد.

جدول (۱-۴) ارتباط رضایت شغلی درونی با سابقه کار

			sanavat	Daroni
Spearman's rho	SANAVAT	Correlation coefficient	1.000	0.488 **
		Sig. (2-tailed)	.	0.000
		N	50	50
	DARONI	Correlation coefficient	0.488 **	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.000	.
		N	50	50

همانطور که مشاهده می‌شود مقدار ضریب همبستگی به دست آمده برابر با 0.488 و p-value برابر صفر می‌باشد.

چون p-value محاسبه شده برابر با صفر می باشد در سطح خطای 0.05 فرض صفر رد می شود.

### آماره‌های مربوط به فرضیه دوم:

فرضیه ۲: بین سنوات کاری و رضایت شغلی بیرونی رابطه وجود دارد.

جدول (۲-۴) ارتباط رضایت شغلی بیرونی با سابقه کار

			sanavat	BIRONI
Spearmans rho	SANAVAT	Correlation coefficient	1.000	0.314 *
		Sig. (2-tailed)	.	0.027
		N	50	50
	bironi	Correlation coefficient	0.314 *	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.027	.
		N	50	50

همانطور که مشاهده می شود مقدار ضریب همبستگی به دست آمده برابر با 0.314 و p-value برابر 0.027 می باشد. بنابراین در سطح خطای 0.05 فرض صفر رد می شود. آماره‌های مربوط به فرضیه سوم: بین رشته تحصیلی و رضایت شغلی درونی رابطه وجود دارد.

الف) ویژگیهای توصیفی متغیر رضایت شغلی درونی و پایه تحصیلی

جدول (۳-۴): جدول متغیر رضایت شغلی درونی با پایه تحصیلی

reshteh		statistic	Std. error	
رشته معماری	۱	Mean	۴۰/۸۶	۵/۴۸۷
		95% Confidence Interval for mean	۱۱/۷۲	
		Lower bound	۵۸/۹	
		Upper bound		
		% $\Delta$ Trimmed mean	.	
		Median	۳۹/۰۰	
		Variance	۹۰/۳۳۳	
		Std. deviation	۹/۵۰۴	
		Minimum	۲۶/۰	
		Maximum	۴۵/۰	
		Range	۱۹/۰	
		Interquartile range	.	
		Skewness	-۰/۱۵۸	۱/۲۵۵
	Kurtosis	.	.	
رشته فنی	۲	Mean	۴۷/۵۰	۲/۵۱۵
		95% Confidence Interval for mean	۳۶/۰۷	
		Lower bound	۴۶/۹۳	
		Upper bound		
		% $\Delta$ Trimmed mean	۴۰/۹۴	
		Median	۴۶/۰۰	
		Variance	۸۸/۵۷۷	
		Std. deviation	۹/۴۱۲	
		Minimum	۳۱/۰۰	
		Maximum	۶۲/۰۰	
		Range	۳۱/۰۰	
		Interquartile range	۱۴/۰۰	
		Skewness	-۰/۷۷۴	-۰/۵۹۷
	Kurtosis	-۰/۰۱۸	۱/۱۵۴	
۳	۳	Mean	۳۶/۸۶	۲/۱۳۲
		95% Confidence Interval for mean	۳۶/۶۴	
		Lower bound	۴۷/۱	
		Upper bound		
		% $\Delta$ Trimmed mean	۴۱/۶۲	
	Median	۳۶/۰۰		



رشته کشاورزی	Variance	۳۱/۸۱۰	
	Std. deviation	۵/۶۴۰	
	Minimum	۳۶/۰	
	Maximum	۵۲/۰	
	Range	۱۶/۰	
	Interquartile range	۹/۰	
	Skewness	۱/۱۵۹	-/۷۹۴
	kurtosis	-/۴۸۵	۱/۵۸۷
	۴	Mean	۳۵/۳۸
	95% Confidence Interval for mean	۳۵/۲۳	
	%۵Trimmed mean	۳۹/۵۴	
	Median	۳۷/۰۶	
رشته انسانی	Variance	۳۵/۰۰	
	Std. deviation	۲۸/۵۶۶	
	Minimum	۵/۳۴۵	
	Maximum	۳۰/۰۰	
	Range	۵۲/۰۰	
	Interquartile range	۲۲/۰۰	
	Skewness	۸/۰۰	-/۹۱۵
	Kurtosis	-/۹۱۵	-/۴۵۶
			-/۵۱۲

میانگین رضایت شغلی درونی رشته انسانی  $\bar{X} = 35.38$  میانگین رضایت شغلی درونی رشته فنی  $\bar{X} = 47.50$   
 میانگین رضایت شغلی درونی رشته کشاورزی  $\bar{X} = 36.86$  میانگین رضایت شغلی درونی رشته معماری  $\bar{X} = 40.86$

جدول ۴-۴: جدول متغیر رضایت شغلی درونی با رشته تحصیلی

	value	df	Asymp. sig (2-sided)
Pearson chi-square	11.641	3	0.009

همانطور که مشاهده می‌شود  $\chi^2$  مشاهده شده برابر با 11.641 و P-VALUE برابر 0.009 می‌باشد بنابراین در سطح خطای 0.05 فرض صفر رد می‌شود.

آماره‌های مربوط به فرضیه چهارم: بین رشته تحصیلی و رضایت شغلی بیرونی رابطه وجود دارد.

الف) ویژگی‌های توصیفی متغیر رضایت شغلی بیرونی و رشته تحصیلی

جدول (۵-۴): جدول متغیر رضایت شغلی بیرونی و رشته تحصیلی

reshteh		statistic	Std. error
birony	۱	Mean	۸۳/۰۰
		95% Confidence Interval for mean	۳۶/۹۹
		%ΔTrimmed mean	۱۲۹/۰
		Median	.
		Variance	۹۰
		Std. deviation	۳۴۳/۰۰۰
		Minimum	۱۸/۵۲۰
		Maximum	۶۲/۰
		Range	۹۷/۰
		Interquartile range	۳۵/۰
		Skewness	۰/۰
		Kurtosis	-۱/۴۵۸
			۱/۲۵۵
۲		Mean	۹۱/۲۱
		95% Confidence Interval for mean	۴/۸۱۲
		%ΔTrimmed mean	۸۰/۸۲
		Median	۱۰۱/۶۱
		Variance	۹۲/۰۷
		Std. deviation	۹۸/۰۰
		Minimum	۳۲۴/۱۸۱
		Maximum	۱۸/۰۰۵
		Range	۵۱/۰۰
		Interquartile range	۱۱۶/۰۰
		Skewness	۶۵/۰۰
		Kurtosis	۲۴/۰۰
			-۱/۰۴۶
		۰.۵۹۷	
۳		Mean	۷۲/۰۰
		95% Confidence Interval for mean	۴/۶۶۵
		۶۰/۵۹	

Interval for mean	۸۳/۴	
% $\Delta$ Trimmed mean	۷۲/۰۰	
Median	۶۹/۰۰	
Variance	۱۵۲/۳۳۳	
Std. deviation	۱۲/۳۴۲	
Minimum	۵۷/۰	
Maximum	۸۷/۰	
Range	۳۰/۰	
Interquartile range	۲۸/۰	
Skewness	۰/۱۵۴	۰/۷۹۴
Kurtosis	-۱/۷۳۱	۱/۵۸۷
۴ Mean	۷۳/۱۲	۲/۷۲۶
95% Confidence Interval for mean	۶۷/۵۰	
% $\Delta$ Trimmed mean	۷۳/۲۸	
Median	۶۹/۵۰	
Variance	۱۹۳/۱۴۶	
Std. deviation	۱۳/۸۹۸	
Minimum	۴۲/۰۰	
Maximum	۹۸/۰۰	
Range	۵۶/۰۰	
Interquartile range	۱۶/۰۰	
Skewness	۰/۱۸۲	۰/۴۵۶
Kurtosis	-۰/۱۰۷	-۰/۸۸۷

میانگین رضایت شغلی بیرونی رشته انسانی  $\bar{X} = 73.12$  میانگین رضایت شغلی بیرونی رشته فنی  $\bar{X} = 91.21$

میانگین رضایت شغلی بیرونی رشته کشاورزی  $\bar{X} = 72$  میانگین رضایت شغلی بیرونی رشته معماری  $\bar{X} = 83$

ب - بررسی رابطه رضایت شغلی بیرونی و رشته تحصیلی  
 برای بررسی رابطه رضایت شغلی بیرونی و رشته تحصیلی از مجذور خی استفاده گردید.  
 به این منظور نمرات رضایت شغلی بیرونی به مقیاس اسمی تبدیل گردید.

جدول (۶-۴): جدول متغیر رضایت شغلی بیرونی با رشته تحصیلی

	Value	df	Asymp. Sig (2 – sided)
Pearson chi- square	15.084	3	0.002

همانطور که مشاهده می‌شود  $X^2$  محاسبه شده برابر با 15.084 و p-value برابر با 0.002 می‌باشد. بنابراین در سطح خطای 0.05 فرض صفر رد می‌شود. آماره‌های مربوط به فرضیه پنجم: بین پایه تحصیلی و رضایت شغلی درونی رابطه وجود دارد.

الف) ویژگیهای توصیفی متغیر رضایت شغلی درونی و پایه تحصیلی

جدول (۷-۴): جدول متغیر رضایت شغلی درونی و پایه تحصیلی

MADRAK			STATISTIC	STD. ERROR
Darony دکترا	۱	Mean	۳۹/۸۶	۱/۵۲۹
		95% Confidence		
		Lower bound	۳۶/۷۳	
		Upper bound	۴۳/۰	
		Interval for mean		
		%۵Trimmed mean	۳۹/۴۹	
		Median	۴۰	
		Variance	۶۷/۸۳۷	
		Std. deviation	۸/۲۳۶	
		Minimum	۲۶/۰	
		Maximum	۶۲/۰	
		Range	۳۶/۰	
		Interquartile range	۱۲/۰	
		Skewness	۰/۷۰۲	۰/۴۳۴
	Kurtosis	۰/۴۳۰	۰/۸۴۵	
۲		Mean	۳۷/۹۰	۱/۱۲۸
		95% Confidence		
		Lower bound	۳۵/۵۳	
		Upper bound	۴۰/۲۸	
	Interval for mean			
	%۵Trimmed mean	۳۷/۴۷		

فوق لیسانس	Median	۳۶/۰۰
	Variance	۳۷/۱۹۰
	Std. deviation	۵/۲۱۴
	Minimum	۳۲/۰۰
	Maximum	۵۲/۰۰
	Range	۲۰/۰۰
	Interquartile range	۸/۰۰
	Skewness	۱/۱۶۸
	Kurtosis	۰/۹۸۶

میانگین رضایت شغلی بیرونی دکترا  $\bar{X} = 39.86$

میانگین رضایت شغلی بیرونی فوق لیسانس  $\bar{X} = 37.90$

ب - بررسی رابطه رضایت شغلی درونی و پایه تحصیلی  
 برای بررسی رابطه رضایت شغلی درونی و پایه تحصیلی از مجذور خی استفاده گردید.  
 به این منظور نمرات رضایت شغلی درونی به مقیاس اسمی تبدیل گردید.

جدول (۴-۸) جدول متغیر رضایت شغلی درونی و پایه تحصیلی

	Value	df	Asymp. Sig (2 - sided)	Exact Sig (2 - sided)	Exact Sig 1 - sided)
Pearson chi-square	1.622	1	0.203	0.261	0.133

همانطور که مشاهده می شود  $X^2$  محاسبه شده برابر با 1.622 و p-value برابر با 0.133 می باشد بنابراین در سطح خطای 0.05 فرض صفر قبول می شود.  
 آماره های مربوط به فرضیه ششم: بین پایه تحصیلی و رضایت شغلی بیرونی رابطه وجود دارد.

الف) ویژگیهای توصیفی متغیر رضایت شغلی بیرونی و پایه تحصیلی

جدول (۴-۹) جدول متغیر رضایت شغلی بیرونی و پایه تحصیلی

MADRAK		STATISTIC	STD. ERROR
Birony	Mean	۷۹/۳	۲/۵۷۷
	95% Confidence Lower bound	۷۲	
	Interval for mean Upper bound	۸۶/۶	
	%Trimmed mean	۷۹/۴	

دکتر	Median		۷۳	
	Variance		۳۷۱/۰۷۹	
	Std. deviation		۱۹/۲۶۳	
	Minimum		۷۲	
	Maximum		۱۱۶	
	Range		۷۴	
	Interquartile range		۳۲	
	Skewness		-/۰۴۳	۰/۴۳۴
	Kurtosis		-/۰۶۹	۰/۸۴۵
	۲	Mean		۷۷/۶۷
فوق لیسانس	95% Confidence Interval for mean	Lower bound	۷۱/۵۷	
		Upper bound	۸۳/۷۷	
	%۵Trimmed mean		۷۷/۳۱	
	Median		۷۸	
	Variance		۱۷۹/۶۳۳	
	Std. deviation		۱۳/۴۰۳	
	Minimum		۵۸	
	Maximum		۱۰۴	
	Range		۴۶	
	Interquartile range		۲۱	
Skewness		-/۲۵۹	۰/۵۰۱	
Kurtosis		-/۹۲۱	۰/۹۷۲	

میانگین رضایت شغلی بیرونی دکترا  $\bar{X} = 79.31$

میانگین رضایت شغلی بیرونی فوق لیسانس  $\bar{X} = 77.67$

ب - بررسی رابطه رضایت شغلی بیرونی و پایه تحصیلی  
برای بررسی رابطه رضایت شغلی و پایه تحصیلی از مجذور خی استفاده گردید. به این منظور نمرات رضایت شغلی بیرونی به مقیاس اسمی تبدیل گردید.

جدول (۱۰-۴): جدول متغیر رضایت شغلی بیرونی و پایه تحصیلی

	Value	df	Asymp. Sig (2 - sided)	Exact Sig (2 - sided)	Exact Sig 1 - sided)
Pearson chi- square	.110	1	0.740	0.751	0.432

همانطور که مشاهده می‌شود  $x^2$  محاسبه شده برابر با 0.110 و p-value برابر با 0.432 می‌باشد بنابراین در سطح خطای 0.05 فرض صفر قبول می‌شود.

### جمع بندی، بحث و نتیجه گیری

هدف مطالعه حاضر بررسی رابطه رضایت درونی، بیرونی با سنوات کاری، رشته و پایه تحصیلی می‌باشد. جامعه مورد نظر در این تحقیق اعضای هیات علمی (تمام وقت و نیمه وقت) دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر را تشکیل می‌دهند. گروه نمونه ۵۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه مذکور می‌باشند. که در رشته‌های معماری، فنی مهندسی، کشاورزی و انسانی مشغول به تدریس می‌باشند. ابزار پژوهش پرسشنامه رضایت شغلی بیرونی اسمیت، کندال و هولین و پرسشنامه رضایت شغلی درونی بریفیلد و روته بود. روش نمونه گیری در این تحقیق بصورت نمونه گیری طبقه‌ای بوده است به این صورت که از رشته‌های کشاورزی، انسانی، فنی مهندسی و معماری به روش تخصیص متناسب ۵۰ نفر انتخاب گردیدند نتایج حاصل از این پژوهش بطور خلاصه بشرح ذیل می‌باشد:

### تفسیر فرضیه اول:

با توجه به ضریب همبستگی محاسبه شده  $r = ۰/۴۸۸$  و p-value برابر با صفر نتیجه گرفته شد که در این جامعه آماری بین سابقه کار و رضایت درونی رابطه وجود دارد. و این رابطه بصورت مستقیم می‌باشد. یعنی هر چه قدر سابقه کار بالاتر می‌رود رضایت درونی بیشتر می‌شود. بنابراین در مورد فرضیه اول که رابطه سابقه کار با رضایت درونی را بررسی می‌کرد فرض صفر در سطح ۰/۰۵ رد می‌شود.

### تفسیر فرضیه دوم:

در فرضیه دوم هم از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید و با توجه به ضریب همبستگی محاسبه شده  $r = ۰/۳۱۴$  و p-value برابر با ۰/۰۲۷ فرض صفر در سطح ۰/۰۵ رد شد. و نتیجه گرفته شد بین رضایت شغلی بیرونی و سنوات کاری رابطه مستقیم وجود دارد یعنی با بالا رفتن سابقه خدمت رضایت شغلی بیرونی افزایش می‌یابد. یافته‌های فرضیه اول و دوم که بین سنوات کاری و رضایت شغلی رابطه نشان می‌دهد با تحقیق عبادی و همکارانش (۱۳۸۴) در خصوص تعیین میزان رضایت شغلی و برخی عوامل مؤثر بر آن در پزشکان عمومی شهر تهران و تحقیق نور بخش و همکارش (۱۳۸۳) تحت

عنوان بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی در شهرستان اهواز همخوانی دارد ولیکن با تحقیق سمیع زاده (۱۳۷۷) با عنوان بررسی رابطه نوع شخصیت و ویژگیهای فردی دبیران متوسطه کرمان با رضایت شغلی و تحقیق حیاتی (۱۳۸۴) تحت عنوان بررسی رضایت شغلی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاههای شیراز و علوم پزشکی شیراز همخوانی ندارد. با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر که نشان دهنده رابطه رضایت شغلی درونی و بیرونی با سنوات کاری می‌باشد می‌توان این امر را اینگونه توجیه نمود که استادان با سابقه تر به علت موقعیت شغلی مناسبتر، امنیت شغلی بالاتر و رفاه نسبی بیشتر از شغل خود به عنوان یک استاد رضایت دارند.

### تفسیر فرضیه سوم:

با توجه به  $X^2 = 11/06$  و p-value برابر است با ۰/۰۰۹ نتیجه گرفته شد که در این جامعه آماری بین رشته تحصیلی و رضایت شغلی درونی رابطه وجود دارد. بنابراین در مورد فرضیه سوم، فرض صفر در سطح ۰/۰۵ رد می‌شود. همینطور با توجه به نمودار (۱-۴) در مورد رضایت شغلی درونی و رشته تحصیلی نتیجه گرفته شد که بیشترین رضایت شغلی درونی در رشته فنی مهندسی و بعد به ترتیب مربوط به رشته‌های معماری، کشاورزی و انسانی می‌باشد.

### تفسیر فرضیه چهارم:

با توجه به  $X^2 = 15/08$  و p-value برابر است با ۰/۰۰۲ نتیجه گرفته شد که در این جامعه آماری بین رشته تحصیلی و رضایت شغلی بیرونی رابطه وجود دارد بنابراین در مورد فرضیه چهارم، فرض صفر در سطح ۰/۰۵ رد می‌شود. همینطور با توجه به نمودار (۲-۴) در مورد رضایت شغلی بیرونی و رشته تحصیلی نتیجه گرفته شد که بیشترین رضایت شغلی بیرونی در رشته فنی مهندسی و بعد به ترتیب مربوط به رشته‌های معماری، کشاورزی و انسانی می‌باشد.

یافته‌های فرضیه سوم و چهارم که بین رضایت شغلی درونی، بیرونی با رشته تحصیلی رابطه نشان میدهد با تحقیق نوربخش و همکارش (۱۳۸۳) تحت عنوان بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اهواز و تحقیق امین پور (۱۳۷۴) تحت عنوان بررسی رابطه میان ویژگیهای شخصیتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاههای علوم پزشکی کشور با



رضایت شغلی همخوانی دارد و با تحقیق سمیع زاده (۱۳۷۷) تحت عنوان بررسی رابطه نوع شخصیت و ویژگیهای فردی دبیران متوسطه شهر کرمان با رضایت شغلی همخوانی ندارد. با توجه به تحقیق حاضر که نشان دهنده رضایت شغلی (درونی، بیرونی) بیشتر در گروه فنی مهندسی می باشد این امر را می توان اینگونه توجیه کرد که چون در جامعه ما به رشته های فنی بها و ارزش بیشتری داده می شود و بعضی مواقع مزایای آنها بیشتر می باشد از شغل خود رضایت بیشتری دارد.

#### تفسیر فرضیه پنجم:

با توجه به  $X^2$  محاسبه شده ( $X^2 = 1/622$ ) و p-value برابر است با  $0/133$  نتیجه گرفته شد که در این جامعه آماری بین رضایت شغلی درونی و پایه تحصیلی رابطه وجود ندارد و فرض صفر در سطح خطای  $0/5$  قبول می گردد. همینطور در جدول ۷-۴ نشان داده شده است که میانگین رضایت شغلی در اساتیدی که مدرک دکترا دارند برابر است با  $39/86$  و در گروه فوق لیسانس برابر با  $37/90$  می باشد که تفاوت چندانی در زمینه رضایت شغلی درونی بین دو گروه (فوق لیسانس و دکترا) دیده نمی شود.

#### تفسیر فرضیه ششم:

با توجه به  $X^2$  محاسبه شده ( $X^2 = 0/110$ ) و p-value برابر است با  $0/432$  نتیجه گرفته شد که در این جامعه آماری بین رضایت شغلی بیرونی و پایه تحصیلی رابطه وجود ندارد و فرض صفر در سطح خطای  $0/05$  قبول می گردد. همینطور در جدول ۹-۴ نشان داده شده است که میانگین رضایت شغلی بیرونی در اساتیدی که مدرک دکترا دارند برابر است با  $79/31$  و در گروه فوق لیسانس برابر با  $77/67$  می باشد که تفاوت چندانی در زمینه رضایت شغلی بین دو گروه (فوق لیسانس و دکترا) دیده نمی شود.

یافته های فرضیه های پنجم و ششم که نشان دهنده عدم ارتباط بین پایه تحصیلی و رضایت شغلی درونی، بیرونی می باشد. با تحقیق امین پور (۱۳۷۴) تحت عنوان بررسی رابطه میان ویژگیهای شخصیتی مدیران کتابخانه های دانشگاه های علوم پزشکی کشور با رضایت شغلی آنان و تحقیق Ling - Hisvchen همخوانی ندارد

با توجه به یافته‌های این تحقیق که بین پایه تحصیلی و رضایت شغلی درونی، بیرونی رابطه دیده نشد می‌توان اینگونه توجیه کرد که چون نسبت دکترا و فوق لیسانس در رشته‌های انسانی و فنی عکس همدیگرند در نمودار ۴-۵ و جدول ۴-۱۱ این وضعیت مشخص شده است. بنابراین شاید بتوان گفت این مسأله در نتیجه تحقیق تأثیرگذار بوده است.

### محدودیتها:

- اعضاء هیات علمی فوق لیسانس و دکترا به تناسب در رشته‌ها پخش نشده بودند.
- احتمال پاسخگویی سوگیر دار به پرسشنامه‌ها وجود داشت.

### پیشنهادها:

- به محققین بعدی پیشنهاد می‌گردد از بین کسانی که دکترا و فوق لیسانس دارند بصورت تصادفی نمونه انتخاب گردد. یعنی پایه تحصیلی در نمونه گیری لحاظ شود.
- توصیه می‌شود این پژوهش در نمونه گسترده تر اجرا گردد تا نتایج قابلیت تعمیم بیشتری داشته باشد.
- پیشنهاد می‌شود برای بالا بردن میزان رضایت شغلی درونی و بیرونی اساتید جوان، مسئولان سعی نمایند در فراهم آوردن عوامل موثر در این زمینه مانند ارتقاء شغلی، حقوق و دستمزد و غیره تلاش نمایند.
- پیشنهاد می‌شود به رشته‌های انسانی و کشاورزی توجه بیشتری گردد و برای نشان دادن اهمیت این رشته‌ها برنامه‌هایی تدوین گردد.

## منابع انگلیسی:

۱. امین پور، ف. (۱۳۷۴) بررسی رابطه میان ویژگیهای شخصیتی مدیران کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی کشور با رضایت شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته کتابداری و اطلاع رسانی پزشکی، تهران، دانشگاه علوم پزشکی ایران.
۲. جمشید نژاد، علی (۱۳۷۵) بررسی مقایسه استرس شغلی و رضایت شغلی در مدیران مدارس ابتدایی و متوسطه، پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.
۳. حیاتی، زهیر (۱۳۸۴) بررسی رضایت شغلی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز. بخش علوم کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاه شیراز، شیراز، دانشگاه شیراز.
۴. رایبیز، استیفن (۱۳۸۰) رفتار سازمان (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها) مترجمان علی پارسیان، سید محمد اعرابی (مترجمان)، تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۵. زاهدی، محمد رضا، پالاهنگ حسن، غفاری، مهین (۱۳۷۷-۱۳۷۸) بررسی رضایت شغلی کارکنان بهداشتی در استان چهارمحال و بختیاری، گروه روان‌پزشکی، شهرکرد، دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد.
۶. سمیع زاده، ح. (۱۳۷۲) بررسی رابطه نوع شخصیت و ویژگیهای فردی دبیران مدارس متوسطه شهر کرمان با رضایت شغلی آنان، پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته علو تربیتی، مدیریت آموزشی کرمان، دانشگاه شهید باهنر کرمان.
۷. شفیعی، عبدالله (۱۳۷۵) راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران، انتشارات رشد
۸. شولتز، دوان، شولتز، سیدنی آلن (۱۳۷۷) نظریه‌های شخصیت، ترجمه سید محمدی (مترجم)، تهران، انتشارات هما.
۹. علوی، امین الله (۱۳۷۱) روان شناسی مدیریت سازمان، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۰. عبادی مهدی، منتظری، علی، آذین، سید علی، شهیدزاده، علی، حریرچی، امیر محمود، برادران مقدم، حمیدرضا، بوردخانی، فاطمه (۱۳۸۴) بررسی رضایت شغلی در پزشکان عمومی دارای مطب در شهر تهران، تهران، بی‌نا.
۱۱. کرمن، آبراهام، (۱۳۷۰) روان‌شناسی صنعتی سازمانی، ترجمه حسین شکرکن (مترجم). تهران، انتشارات رشد.
۱۲. گل افروز، مهدی، بهنام، شانی، حمید رضا (۱۳۸۵) بررسی میزان رضایت شغلی بهروزان دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی سبزوار، مشهد، بی‌نا.
۱۳. مجدزاده، مریم (۱۳۷۳) رابطه رضایت شغلی با ویژگی‌های شخصی و سطوح مختلف نیازها در میان دبیران زن دبیرستان دخترانه شهرکرد، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.

۱۴. مجیدی، عبدالله (۱۳۷۷) تأثیر جابجائی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۵. مجیدی، عبدالله (۱۳۸۰) رضایت شغلی و عملکرد، فصل نامه دانش نظامی، شماره ۱۰، سال سوم.
۱۶. مرتضوی، شهناز (۱۳۷۱) رضایت شغلی کارکنان ایرانی و ابعاد مدیریت پدرا نه، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳، ص ۱۸.
۱۷. مصلح، عبدالمجید (۱۳۴۷) رابطه بین شخصیت و رضایت شغلی با توجه به ویژگی های استاندارد بوشهر و واحدهای تابعه، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۸. مقدمی، مرتضی (۱۳۷۸) روان شناسی کار، تهران، انتشارات سیما.
۱۹. میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۲) مدیریت فرهنگ سازمانی، تدابیر راهبری و استراتژیک در جهت توفیق سازمان ها، دانشگاه آزاد اسلامی، نشریه اقتصاد و مدیریت، شماره ۱۶، ص ۲۱.
۲۰. مقرب، مرضیه، مادر شاهیان، فرح، علی آبادی نرگس، رضایی، نرجس، محمدی، عبدالرضا (۱۳۸۴) بررسی رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای آموزشی شهر بیرجند، مشهد، بی نا.
۲۱. نوربخش، مهوش، علیزاده، محمود (۱۳۸۳) بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اهواز، اهواز، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۲۲. نوربخش، مهوش، میرنادری، علی اکبر (۱۳۸۴) بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهر اهواز، اهواز، بی نا.
۲۳. ولیمان، ریچارد، ام، پورتر، سیترز، دابلیو (۱۳۷۲) انگیزش و رفتار در کار، امین علوی (مترجم)، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

### منابع انگلیسی:

1. Ling, Hsivchen (2007) Job satisfaction a mong in formation system(Is) Personel. Department of information management, RD, Wu fong Township, Tai chung county 41349, Taiwan, Roc. Available online, 26 march 2007.
2. Hong, lu, Alison, E. while and k. Louise Barriball (2006). Job satisfaction and its related factors: A question naire survey of hospital nurses in mainland china, On line 7 september 2006.
3. J fang, E. (2007) Job satisfocion among information system personal in taivan, Taiwan.