

## عوامل فردی موثر بر رضایت شغلی نیروهای نظامی

لطفعلی عابدی\* *PhD*، حسین مزروعی<sup>۱</sup> *MSc*

\*دانشکده پیاده، دانشگاه امام حسین<sup>(ع)</sup>، مجتمع دانشگاهی امیرالمومنین<sup>(ع)</sup>، اصفهان، ایران  
<sup>۱</sup>دانشکده پیاده، دانشگاه امام حسین<sup>(ع)</sup>، مجتمع دانشگاهی امیرالمومنین<sup>(ع)</sup>، اصفهان، ایران

### چکیده

**اهداف:** رضایت شغلی یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان است. هدف پژوهش حاضر، تعیین عوامل فردی موثر بر رضایت شغلی نیروهای وظیفه بود.

**روش‌ها:** در قالب پژوهشی توصیفی-تحلیلی، از جامعه آماری نیروهای نظامی در سال ۱۳۸۷، ۱۶۵ نفر براساس روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده متناسب با حجم انتخاب شدند. به منظور اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسش‌نامه سنجش رضایت شغلی ویسوکو و کروم ضمن اعمال تغییرات لازم در سئوالات پرسش‌نامه استفاده شد. داده‌های به‌دست‌آمده در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** از نظر ویژگی‌های شخصیتی مورد بررسی، افراد مثبت، قاطع و فعال نسبت به دو گروه دیگر یعنی افراد منفعل و غیرفعال و افراد پرخاشگر و منفی دارای رضایت بیشتری بودند. همچنین، سطح تحصیلات، سابقه خدمت، نوع عضویت در بسیج و رسته خدمتی افراد با رضایت شغلی آنها ارتباط معنی‌داری داشت.

**نتیجه‌گیری:** رضایت شغلی متغیری است که از عوامل و ویژگی‌های فردی چون سابقه، تحصیلات، نوع عضویت و رسته خدمتی تاثیرپذیر است و این عوامل در بالابردن رضایت سربازان و در نهایت، افزایش عملکرد آنها موثر هستند.

**کلیدواژه‌ها:** رضایت شغلی، سربازان وظیفه، ویژگی‌های شخصیتی

## Individual factors affecting military forces job satisfaction

Abedi L.\* *PhD*, Mazruee H.<sup>1</sup> *MSc*

\*Infantry College, Imam Hossein University, Amiralmomenin University Complex, Isfahan, Iran

<sup>1</sup>Infantry College, Imam Hossein University, Amiralmomenin University Complex, Isfahan, Iran

### Abstract

**Aims:** Job satisfaction is one of the most challenging organizational concepts and the basis of many policies and guidelines of management for promoting the efficiency and productivity of organization. This research was conducted to determine the personal factors that affect soldiers' job satisfaction.

**Methods:** This research was a descriptive- analytical study and its participants were 165 soldiers that were selected according to stratified proportional sampling design from military forces. In order to assess job satisfaction, *Visoky & Crom* job satisfaction questionnaire was used after some revisions and modifications in its items. The obtained data were analyzed at descriptive and inferential levels.

**Results:** In the domain of personality characteristics positive, decisive and active individuals had higher job satisfaction in contrast with the other two groups (i.e. Inactive, negative and aggressive). The education level, months being in service as a soldier, the kind of membership in Basij, and the class of job had a significant relationship with job satisfaction.

**Conclusion:** job satisfaction is a variable which is affected by personality characteristics and factors such as the education level, months being as soldier, the kind of membership, and the class of job and these factors are effective in increase of soldiers' satisfaction and thereby their increased performance.

**Keywords:** Job Satisfaction, Duty Soldiers, Personality characteristics

## مقدمه

رضایت شغلی از موضوعاتی است که از دهه ۱۹۲۰ به بعد، بارها در سازمان‌های مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است؛ به گفته بسیاری از کارشناسان، یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارآیی سازمان است [۱]. رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند [۲]. ویکتوروروم، رضایت شغلی را به‌عنوان تمایلات روانی فرد نسبت به نقشی که شاغل در شغل خود ایفا می‌کند، تعریف کرد. در این تعریف با توجه به مفهوم نقش که عبارت است از کارآمدی در انجام یک وظیفه به‌وسیله فرد، می‌توان گفت شاغل خود را در سازمان مفید می‌یابد، در نتیجه، احساس رضایت به او دست می‌دهد [۳]. فیشر و *هانا*، رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد می‌نمایند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند. یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را به فرد بدهد، در این حالت فرد از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت فرد شروع به مذمت شغل می‌نماید و درصد تغییر آن برمی‌آید [۴].

لاک، رضایت شغلی را احساس تعریف می‌کند و معتقد است که رضایت شغلی در برگیرنده چهار عامل حقوق، شرایط ترفیع، زمینه شغلی (شرایط و مزایای شغلی)، عوامل و روابط انسانی با همکاران و مدیران و همچنین ویژگی‌های شغلی و حرفه‌ای است [۵]. علاوه بر عوامل مذکور، ویژگی‌های شخصی کارکنان نیز بر میزان خشنودی شغلی آنها تأثیر دارد. سن یکی از این ویژگی‌ها به شمار می‌رود. کارکنان مسن‌تر، معمولاً خشنودتر هستند. هوش نیز بر خشنودی شغلی تأثیر دارد. به این صورت که اگر هوش با لازمه شغلی آنها همخوان باشد، احساس شادکامی بیشتری می‌کنند؛ اگر هوش کارمند به‌مراتب بیشتر یا کمتر از لازمه‌های تکلیف باشد، باعث ناخشنودی می‌شود [۶].

افرادی که، دارای نگرش منفی هستند، همیشه از هر چیزی که مربوط به شغل است، شکایت دارند. مهم این نیست که شغل چگونه است، آنها همیشه به‌دنبال بهانه‌ای می‌گردند تا به گله و شکایت بپردازند. سن، ارشدیت و سابقه تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر رضایت شغلی دارند. کارکنانی که دارای سن بالا و سابقه زیاد در سازمان هستند، انتظار می‌رود که رضایت بیشتری از شغل خود داشته باشند. همچنین بعضی صفات شخصیتی، به‌گونه‌ای است که باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود [۲]. رضایت شغلی تا حدودی تابع عوامل ژنتیکی و خصوصیات فردی است. تفاوت‌های فردی، همانند ویژگی‌های محیط کار در رضایت شغلی حایز اهمیت هستند. در تایید این فرضیه، تحلیل جامعی که اخیراً صورت گرفته، ثابت می‌کند که رضایت شغلی به میزان زیادی با خصوصیات وضعیتی همچون عزت‌نفس، خوداثربخشی، مرکز کنترل درونی و ثبات احساس مرتبط است. سایر تحقیقات نیز نشان داده‌اند

که رضایت شغلی با خصوصیات فردی در دوره‌های زمانی دو تا پنجاه ساله در ارتباط است [۷].

تحقیقات نشان داده است که نگرش‌ها نه تنها بر عملکرد فردی، بلکه بر عملکرد تیم کاری نیز بسیار موثر هستند. به‌عنوان مثال، گروه کاری با وزنه نگرش مثبت (یعنی متوسط نگرش مثبت) بهره‌ورتر از گروه کاری با وزنه نگرش منفی کار می‌کند. در مجموع، مطالعات انجام شده نشان می‌دهند که گرایش افراد به احساسات مثبت یا منفی، نقش بسیار موثری نه تنها برای خود فرد دارد، بلکه برای سازمان هم به همان نسبت مهم است [۸]. تحقیقات نشان می‌دهد که افراد با کانون کنترل خوددرونی، از انگیزه کاری، پذیرش خطا و رضایت شغلی بیشتر و درآمد بالاتری برخوردار هستند و بهره‌وری بیشتری خواهند داشت. این دسته از افراد معتقدند که می‌توانند محیط را در کنترل خود بگیرند یا اینکه در رابطه با آن نقش تعیین‌کننده‌ای داشته باشند. اما افراد با کانون کنترل بیرونی با مشاغل ساختار یافته، کارآیی بیشتری داشته و تمایل به تابعیت بیشتری نشان می‌دهند [۷].

نظریه ارزش، مدعی است رضایت شغلی به‌وسیله این پدیده تبیین می‌شود که آیا شغل، به فرد امکان حفظ ارزش‌های خصوصی و شخصی را می‌دهد یا خیر [۹]. همچنین براساس نظریه سوپر، اولین عامل موثر در تعیین مسیر تکاملی انتخاب شغل و حرفه، پندار و عقیده انسان درباره خویش است [۴]. خشنودی شغلی به‌طور کلی با سن افزایش می‌یابد. مطالعات نشان می‌دهد که خشنودی در میان کارکنان جوان‌تر، پایین‌تر است [۱۰]. افراد دارای تیپ شخصیتی "الف" با وجود زودرنجی بسیار، از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند [۱۱]. مطالعات انجام شده بر مدیران رده متوسط و بالاتر، نشان داده است که نمرات افراد دارای تیپ "الف" با منبع کنترل بیرونی، ارتباط منفی و با رضایت شغلی، ارتباط مثبت دارد. نتایج برخی تحقیقات نیز نشان داده است که رضایت شغلی مدیران جوان بیشتر است. علاوه بر این، برخی مطالعات نشان داده‌اند که رضایت شغلی تابعی از میزان آزادی فرد در انتخاب شغل دلخواه، میزان تناسب بین تحصیلات و تخصص با شغل، تناسب بین درجه و جایگاه شغلی فرد در مقایسه با همکاران خود و فضای روانی حاکم بر سازمان محل خدمت فرد است و افراد دارای تحصیلات لیسانس و بالاتر و افسران جزء، کمترین رضایت شغلی را ابراز کرده‌اند [۱۲]. هدف مطالعه حاضر، بررسی تأثیر برخی از ویژگی‌های فردی سربازان (شخصیت، میزان تحصیلات، تاهل، سابقه خدمت، سابقه خدمت در بسیج و رسته خدمتی) بر میزان رضایت ایشان به‌منظور آرایه پیشنهاداتی برای افزایش رضایت سربازان در طول دوران خدمت وظیفه بود.

## روش‌ها

این مطالعه توصیفی-تحلیلی در سال ۱۳۸۷ در نیروهای نظامی انجام شد. ۱۶۵ نفر از این جامعه با روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده متناسب با حجم انتخاب شدند.

سربازان دارای تفاوتی معنی دار بود ( $p < 0.05$ ). سربازان زیر دیپلم نسبت به سربازان دیپلم، فوق دیپلم و لیسانس و بالاتر رضایت بیشتری از امکانات رفاهی داشتند. رضایت سربازان از امکانات رفاهی بر حسب رسته محل خدمت تفاوت معنی داری داشت ( $p < 0.05$ ). رضایت از امکانات رفاهی بر حسب میزان سابقه خدمت و وظیفه سربازان تفاوت معنی داری داشت ( $p < 0.05$ ; جدول ۲).

جدول ۲) رضایت از امکانات رفاهی بر حسب سطح تحصیلات، سابقه خدمت و وظیفه و رسته خدمتی (آزمون تعقیبی LSD)

آماره ← ↓ متغیر	تفاوت میانگین	خطای استاندارد	سطح معنی داری
دیپلم	۲/۸۲	۱/۲۲	۰/۰۲۲
فوق دیپلم	۵/۰۶	۲/۱۸	۰/۰۲۱
لیسانس و بالاتر	۵/۴۳	۲/۶۶	۰/۰۴۳
ماه ۷-۱۲	۲/۶۸	۱/۳۰	۰/۰۴۱
ماه ۱-۶	۳/۸۱	۱/۴۶	۰/۰۱۰
۱۸ ماه و بالاتر	۵/۱۹	۲/۵۲	۰/۰۴۱
اداری	۴/۳۴	۱/۲۸	۰/۰۰۱
حفاظت و فرهنگی	۱/۱۹	۳/۰۱	۰/۶۹۳
انتظامات عملیاتی	۴/۹۶	۱/۹۴	۰/۰۱۲

میزان رضایت و مولفه‌های آن در بین سربازان متاهل و مجرد تفاوت معنی داری نداشت ( $p > 0.05$ ; جدول ۳).

جدول ۳) میزان رضایت بر حسب وضعیت تاهل (آزمون T؛ درجه آزادی ۱۶۳)

آماره ← ↓ رضایت	وضعیت میانگین	انحراف معیار	مقدار t	سطح معنی داری
مسئول	۴/۱۳	۸/۱۳	۰/۲۷۳	۰/۷۸۵
مستقیم	۴/۰۸	۶/۹۷		
وظایف محوله	۳/۰۲	۷/۸۶	-۱/۱۸۰	۰/۲۴۰
مجرد	۳/۲۶	۶/۹۹		
امکانات رفاهی	۲/۴۷	۴/۲۴	-۰/۳۳۹	۰/۷۳۵
مجرد	۲/۵۵	۷/۳۶		
منافع حاشیه‌ای	۲/۹۰	۴/۰۸	-۰/۱۷۶	۰/۸۶۰
مجرد	۲/۱۵	۴/۵۷		
سربازان دیگر	۳/۴۲	۱۰/۹۳	-۱/۰۹۸	۰/۲۷۴
مجرد	۳/۷۰	۸/۹۸		
شغلی	۳/۲۷	۱۸/۵۳	-۰/۷۶۳	۰/۴۴۶
مجرد	۳/۳۸	۲۴/۰۸		

نمره رضایت از وظایف محوله، رضایت از منافع حاشیه‌ای، رضایت از سربازان دیگر و به‌طور کلی رضایت شغلی افراد بر حسب نوع عضویت آنها در بسیج تفاوت معنی داری داشت ( $p < 0.05$ ) ولی رضایت از مسئول مستقیم و امکانات رفاهی بر حسب نوع عضویت آنها در بسیج تفاوت معنی داری نداشت ( $p > 0.05$ ; جدول ۴).

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بسته‌پاسخ بود. این پرسش‌نامه شامل سه بخش ویژگی‌های فردی، سنجش رضایت شغلی و شخصیت بود. قسمت سنجش رضایت شغلی براساس پرسش‌نامه سنجش رضایت شغلی ویسوکو و کروم و با نظرخواهی از افراد مجرب و متخصص و اعمال تغییرات لازم در سئوالات پرسش‌نامه متناسب با موضوع تحقیق و اطلاعات مورد نیاز در پنج زمینه (مسئول مستقیم، وظایف، امکانات بهداشتی و رفاهی، منافع حاشیه‌ای و پاداش‌های مقتضی و سربازان دیگر در حال خدمت) تنظیم شد [۲]. بخش شخصیت این پرسش‌نامه برگرفته از مطالعه دوبرین بود که با اعلام نظر چند تن از استادان روان‌شناسی تعدادی از سئوالات آن متناسب با موضوع پژوهش تغییر داده شد. این پرسش‌نامه با ۲۹ سؤال ابزاری برای ارزیابی شخصیت افراد مورد تحقیق از سه جنبه (منفعل، قاطع و پرخاشگر) است [۲]. پایایی پرسش‌نامه مذکور و مولفه‌های اصلی آن در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار بود و اعتبار بالایی داشت (رضایت از مسئول مستقیم با ۱۱ گویه؛ ۰/۸۷، رضایت از وظایف محوله با ۱۰ گویه؛ ۰/۷۹، رضایت از امکانات رفاهی بهداشتی با ۸ گویه؛ ۰/۸۵، رضایت از منافع حاشیه‌ای و پاداش‌های مقتضی با ۶ گویه؛ ۰/۶۶، رضایت از سربازان دیگر با ۱۰ گویه؛ ۰/۹۳ و رضایت شغلی با ۴۵ گویه؛ ۰/۹۱).

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفت. در سطح توصیفی از شاخص‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از آزمون T مستقل، آزمون تعقیبی LSD و ضریب همبستگی استفاده شد.

## نتایج

رضایت افراد از وظایف محوله، امکانات رفاهی، سربازان دیگر و رضایت شغلی بر حسب نوع شخصیت افراد تفاوت معنی داری داشت ( $p < 0.05$ ; جدول ۱).

جدول ۱) میزان رضایت در ابعاد مختلف براساس نوع شخصیت (آزمون تعقیبی LSD)

آماره ← ↓ رضایت	نوع شخصیت	تفاوت میانگین	خطای استاندارد	سطح معنی داری
وظایف محوله	منفعل	-۴/۷۷	۱/۷۲	۰/۰۰۶
فعال	تهاجمی	-۳/۹۲	۱/۹۹	۰/۰۵۱
امکانات رفاهی	منفعل	۰/۹۶	۱/۷۴	۰/۵۸۰
فعال	تهاجمی	۳/۴۶	۱/۳۸	۰/۰۱۳
سربازان دیگر	منفعل	۴/۹۴	۲/۲۳	۰/۰۲۸
فعال	تهاجمی	۳/۵۳	۱/۷۶	۰/۰۴۷
شغلی	منفعل	۱۵/۴۰	۵/۷۳	۰/۰۰۸
فعال	تهاجمی	۹/۳۸	۴/۵۲	۰/۰۴۰

رضایت از امکانات رفاهی و مولفه‌های آن بر حسب سطح تحصیلات

جدول ۴) میزان رضایت بر حسب نوع عضویت در بسیج (آزمون تعقیبی LSD)

آماره ←	نوع عضویت	تفاوت میانگین استاندارد	خطای	سطح معنی‌داری
وظایف محوله	فعال	۳/۱۱	۱/۱۴	۰/۰۰۷
منافع حاشیه‌ای	غیرعضو	۴/۳۹	۱/۸۳	۰/۰۱۸
سربازان دیگر	غیرعضو	۳/۳۹	۱/۱۹	۰/۰۰۵
شغلی	فعال	۳/۹۸	۱/۱۷	۰/۰۰۱
	غیرعضو	۵/۸۶	۲/۴۶	۰/۰۱۸
	فعال	۵/۶۴	۲/۴۰	۰/۰۲۰
	غیرعضو	۴/۲۴	۳/۸۶	۰/۲۷۴
	غیرعضو	۱۵/۴۰	۶/۲۱	۰/۰۱۴

به‌طور خلاصه، رضایت شغلی افراد فعال نسبت به افراد منفعل و تهاجمی بیشتر بوده است. لذا، می‌توان گفت که بین رضایت شغلی و شخصیت رابطه وجود دارد و مطابق نظر افرادی چون جرج، مثبت‌بودن افراد و گرایش آنها به احساسات مثبت نه تنها می‌تواند نقش بسیار موثری برای خود فرد و شادی یا حالت خوب داشتن او داشته باشد، بلکه برای سازمان هم می‌تواند به‌همان اندازه مهم باشد [۸]. بدیهی است که افراد دارای شخصیت‌های متفاوتی هستند؛ مشاغل هم از همین ویژگی‌ها برخوردارند. بر این اساس، تلاش‌های زیادی انجام گرفته تا افراد در مشاغل مناسب گمارده شوند [۱۳].

یافته‌ها در مورد ارتباط تحصيلات با رضایت شغلی حاکی از این است که رضایت از امکانات رفاهی برحسب سطح تحصيلات سربازان، تفاوت معنی‌داری داشته است. به نحوی که سربازان زیر دیپلم، رضایت بیشتری از امکانات رفاهی داشته‌اند. یعنی هرچه سطح تحصيلات پایین‌تر باشد، رضایت شغلی بیشتر خواهد بود. این نتیجه با مطالعه هاردمن همخوانی دارد، زیرا در مطالعه مذکور افراد دارای تحصيلات لیسانس و بالاتر، کمترین رضایت شغلی را ابراز کرده‌اند [۱۲] و با نظریه برابری، که فرد هرگاه احساس برابری بین نهاده‌ها و نتایج نماید، در او انگیزه و رضایت ایجاد می‌شود همخوانی دارد [۸]. این احتمال وجود دارد که نیروهای با تحصيلات بالاتر احساس نابرابری نمایند. لذا این امر می‌تواند منجر به کاهش رضایت آنها شود یا براساس نظریه انتظار، ممکن است نوع و میزان انتظارات نیروهای با تحصيلات بالا بیشتر باشد، لذا مشکل‌تر به رضایت دست یابند [۲]؛ طبق نظریه الگوی کاهشی و ضریب وروم "هر چه مجموع تفاوت نیازها بیشتر باشد رضایت کمتر است" [۱۴]. لذا این نتیجه به‌دست می‌آید که نیروهای با تحصيلات بالاتر احساس می‌کنند، نیازهای آنها کمتر ارضا شده و بدین ترتیب رضایت کمتری حاصل می‌شود.

در خصوص رابطه وضعیت تاهل با رضایت شغلی، نتایج به‌دست آمده حاکی از این است که نمره رضایت شغلی و مولفه‌های آن در بین سربازان متاهل و مجرد تفاوت معنی‌داری نداشته و این یافته در مورد همه مولفه‌های رضایت، صادق بوده است. شاید از دلایل یکسان بودن رضایت شغلی برای سربازان مجرد و متاهل، عدم سخت‌گیری فرماندهان و مسئولین و دادن مرخصی و غیره به سربازان متاهل و رعایت حال آنها باشد که مانع از نارضایتی شده است.

همچنین نتایج مطالعه، در خصوص ارتباط رضایت شغلی با سابقه خدمت، بیانگر این موضوع است که نمره رضایت از امکانات رفاهی بر حسب میزان سابقه خدمت و وظیفه سربازان، تفاوت معنی‌داری داشته است. بدین صورت که سربازان دارای سابقه خدمت کمتر از ۷ ماه، رضایت بیشتری از امکانات رفاهی داشته‌اند. شاید هر چه سابقه افراد بیشتر می‌شود انتظارات و توقع آنها هم افزایش می‌یابد و نسبت به حق و حقوق خود آگاه‌تر می‌شوند، لذا رضایت آنها کمتر می‌شود. این یافته با نظریه انتظار، همخوانی دارد [۲]. نتایج برخی تحقیقات از جمله چاندری و همکاران هم نشان داد که رضایت شغلی مدیران جوان بیشتر است [۱۲].

سربازان وظیفه‌ای که از مسئول مستقیم خویش رضایت داشتند، به‌جز از امکانات رفاهی محل خدمت، در سایر مولفه‌ها نیز رضایت داشتند. در مجموع بین رضایت شغلی کلی ایشان و رضایت از مسئول مستقیم همبستگی معنی‌داری برقرار بود. از سوی دیگر، تنها مورد همبستگی معنی‌دار میان مولفه‌های رضایت و ویژگی‌های شخصیتی سربازان مربوط به رضایت از وظایف محوله بود (جدول ۵).

جدول ۵) ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های رضایت شغلی و شخصیت (r=۱۶۵)

مؤلفه	مسئول مستقیم	وظایف محوله	امکانات رفاهی	منافع جانبی	سربازان دیگر	شغلی	شخصیت
مسئول مستقیم	-						
وظایف محوله	۰/۴۱۳	-					
امکانات رفاهی	۰/۱۰۷	۰/۳۰۲	-				
منافع جانبی	۰/۲۵۳	۰/۴۱۴	۰/۳۳۱	-			
سربازان دیگر	۰/۳۴۸	۰/۴۱۵	۰/۲۱۰	۰/۳۸۱	-		
شغلی	۰/۶۳۷	۰/۷۵۳	۰/۵۶۹	۰/۷۵۱	۰/۷۵۱	-	
شخصیت	۰/۱۴۷	۰/۱۵۸	۰/۱۱۱	۰/۰۲۳	۰/۰۲۳	۰/۰۷۱	-
	۰/۰۵۹	۰/۰۴۸	۰/۱۵۷	۰/۷۶۷	۰/۷۶۷	۰/۳۶۳	

عدد بالا r؛ عدد پایین p

## بحث

بین میزان رضایت افراد از مسئول مستقیم و منافع حاشیه‌ای تفاوت معنی‌داری وجود نداشت، ولی بین رضایت افراد مورد بررسی از وظایف محوله، امکانات رفاهی، سربازان دیگر و به‌طور کلی رضایت شغلی تفاوت معنی‌داری وجود داشته است. این یافته بدان معناست که افراد منفعل نسبت به افراد فعال از وظایف محوله خود رضایت کمتری داشته‌اند و رضایت افراد فعال از امکانات رفاهی بیشتر بوده است.

رضایت شغلی کارکنان از موضوعات مهم مدیریتی در سازمان‌ها به‌شمار می‌رود که در موفقیت شغلی، افزایش کارایی و رضایت فردی آحاد کارکنان بسیار موثر است. هر مدیر و کارفرمایی، به نوعی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان و نیروهای تحت امر خود است؛ زیرا بالا بودن ضریب رضایت شغلی در هر سازمان می‌تواند نقش مهمی در تحقق اهداف و برنامه‌های آن سازمان ایجاد نماید. توجه فرماندهان و مدیران به رضایت افراد تحت امر افزایش عملکرد سربازان را در پی خواهد داشت.

## نتیجه‌گیری

انجام آزمون‌های شخصیتی و روان‌شناختی قبل از گزینش سربازان، پُر بار نمودن اوقات فراغت سربازان وظیفه خصوصاً در ساعات غیراداری، در نظر گرفتن امکانات و جیره استحقاقی با توجه به سطح تحصیلات و درجه افراد، به کارگیری آنها در رسته‌های خدمتی با توجه به تخصص و علاقمندی آنها، پرهیز از برخورد‌های سلیقه‌ای و تلاش در رعایت قوانین و مقررات مصوب در برخورد با نیروهای وظیفه، رفتار به‌شیوه پدرا نه و دلسوزانه با آنان، ایجاد مراکز مشاوره و معرفی نیروهای پرخاشگر و منفعل به این مراکز به‌منظور بررسی مشکلات ایشان، در ایجاد رضایت شغلی سربازان در طول خدمت وظیفه، موثر است.

## منابع

- 1- Haidarali H. Preparation and make the standard measures of job satisfaction. Tehran: Public Management Training Center Publication; 2000. [Persian]
- 2- Moghimi M. Research organization and management approach. Tehran: Termeh Publication; 2006. [Persian]
- 3- Asgariyan M. Human relations and organizational behavior (applications). Tehran: Amirkabir Publication; 1999. [Persian]
- 4- Shafie-Abadi A. Guidance and career counseling and vocational and career choice theories. Tehran: Roshd Publication; 1996. [Persian]
- 5- Mortazavi SH. Environmental psychology. Tehran: Shahid-Beheshti University Publication; 1993. [Persian]
- 6- Sapington A. Mental health. Hosayn-Shahi HR, translator. Tehran: Ravan Publication; 2000. [Persian]
- 7- Kinki A, Kritner R. Organizational behavior management. Farhangi AA, Safarzadeh H, translators. Tehran: Pouyesh Publication; 2005. [Persian]
- 8- Sayyed-Javadin R. Organizational behavior management. Tehran: Negah-e-Danesh Publication; 2004. [Persian]
- 9- Camp A. Social psychology. Maher F, translator. Tehran: Astan-e-Ghods Publication; 1989. [Persian]
- 10- Mahdad A. Industrial and organizational psychology. Tehran: Jangal Publication; 2001. [Persian]
- 11- Azarbayejani M, Salarifard M, Abbasi A, Kaviyani M, Mosavi SM. Social psychology attitude to Islamic sources. Tehran: Samt Publication; 2003. [Persian]
- 12- Mirzaei G, Fathi-Ashtiyani A, Mehrabi H, Ahmadi K. Factors affecting job satisfaction of officers in a military unit. Mil Med. 2006;8(1):70-1. [Persian]
- 13- Rabins P. Fundamentals of organizational behavior. Parsaeian A, Arabi M, translators. Tehran: Daftare Pazhoheshaye Farhangi Publication; 2002. [Persian]
- 14- Kormen A. Industrial organizational psychology. Shokrkon H, translator. Tehran: Roshd Publication; 1990. [Persian]

در زمینه رابطه عضویت سربازان در بسیج و رضایت شغلی، نتایج حاکی از این است که بین نمره رضایت از وظایف محوله، رضایت از منافع حاشیه‌ای و رضایت از سربازان دیگر و به‌طور کلی رضایت شغلی افراد بر حسب نوع عضویت آنها در بسیج، تفاوت‌های معنی‌داری برقرار بوده است؛ به‌طوری که نمره رضایت از وظایف محوله افرادی که عضو فعال بسیج بوده‌اند نسبت به اعضا عادی یا افرادی که اصلاً عضو بسیج نبوده‌اند به‌طور معنی‌داری بیشتر بوده است. به عبارت ساده، اعضا فعال بسیج نسبت به افرادی که اصلاً عضو بسیج نبوده‌اند رضایت شغلی بیشتری داشته‌اند. همچنین افرادی که اصلاً عضو بسیج نبوده‌اند نسبت به افرادی که عضو بسیج بوده‌اند (فعال یا عادی)، از منافع حاشیه‌ای و پاداش‌های مقتضی و سربازان دیگر، به‌طور معنی‌داری رضایت کمتری داشته‌اند. شاید علت این باشد که اعضای بسیج، به دلیل فراگیری آموزش‌های لازم و آشنایی با ساختار تشکیلاتی بسیج و داشتن ذهنیت از خدمت در سپاه، سازگاری بهتری با سازمان، در مقایسه با نیروهای غیربسیجی دارند؛ لذا رضایت بیشتری در آنها به چشم می‌خورد. نظریه ارزش هم بیانگر این است که رضایت شغلی به‌وسیله این پدیده تبیین می‌شود که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزش‌های خصوصی و شخصی را می‌دهد یا خیر [۹]؛ مؤید این مطلب است که خدمت در سپاه برای بسیجیان می‌تواند بر سطح رضایت ایشان تاثیر گذارد.

همچنین عقیده سوپر و همکاران (نظریه سوپر)، مبنی بر این که انسان‌ها از مشاغلی لذت می‌برند که به آن‌ها علاقمند باشند و توانایی انجام آنها را داشته باشند [۴]، دلیل بر رضایت نیروهای بسیجی با عضویت فعال است چرا که هم علاقمند به خدمت در سپاه و بسیج هستند و هم به دلیل فراگیری آموزش‌ها در بسیج و کسب تجربه، توانایی لازم را برای انجام ماموریت‌ها کسب نموده‌اند.

از دیگر عوامل موثر در رضایت، استفاده نیروهای وظیفه بسیجی فعال در خدمات ارایه شده توسط سپاه از جمله کسر خدمت، معافیت از آموزش و غیره است که با نظریه برابری و انتظارات همخوانی دارد و موثر بر رضایت است. از جمله نتایج دیگر مطالعه، ارتباط بین رسته خدمتی و رضایت شغلی سربازان است که رضایت از امکانات رفاهی و منافع حاشیه‌ای بر حسب رسته محل خدمت آنها تفاوت معنی‌داری داشته است. به‌طور کلی، سربازانی که در رسته حفاظت و انتظامات مشغول به خدمت بوده‌اند، نسبت به افرادی که در رسته اداری و عملیاتی مشغول بوده‌اند از امکانات رفاهی، رضایت بیشتری داشته‌اند. همچنین سربازان رسته فرهنگی نسبت به سربازان رسته‌های اداری، حفاظت و انتظامات از منافع حاشیه‌ای و پاداش‌های مقتضی، رضایت کمتری داشته‌اند. به نظر می‌رسد علت این باشد که آنهایی که در رسته‌های اداری و فرهنگی فعالیت می‌کنند دارای سطح تحصیلات بالاتری هستند در نتیجه انتظار آنها بیشتر است و رضایت کمتری دارند. عامل دوم که به‌عنوان متغیر مداخله‌گر تاثیر دارد، سابقه است. معمولاً نیروهای باسابقه کمتر در امور حفاظت و انتظامات به کار گرفته می‌شوند و بعد از مدتی در فعالیت‌های دیگر از جمله امور فرهنگی، اداری و عملیاتی به کارگمارده می‌شوند.