

عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران بر اساس نظریه های AHP و TOPSIS

سجاد آقارضایی

دانشجوی ارشد مهندسی صنایع، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه صنعتی قم

sajjadagharezaee1993@gmail.com

قربانعلی محمدی خوشنوی

دانشیار گروه صنایع، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه صنعتی قم

ghorbanalim@yahoo.co.uk

چکیده:

در این تحقیق به بررسی میزان رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران می پردازیم. رضایت شغلی را نگرش آگاهانه مثبت و کلی فرد نسبت به شغل خویش تعریف نموده و سپس به تعاریف مفاهیم مرتبط با موضوع پرداخته می شود. عوامل متعددی را به عنوان متغیرهای مستقل تحقیق که در ارتباط با متغیر تابع رضایت شغلی دارند را شناسایی و پیرامون هر کدام بحث نظری و نتایج تحقیقات گذشته بیان می شود. به طور کلی متغیرها و عوامل تاثیر گذار بر رضایت شغلی در 6 بعد ماهیت کار (شغل)، مسائل مستقیم، همکار، ارتقاء، حقوق و مزایا و شرایط کار در محیط فعلی دسته بندی شده است. جامعه آماری این پژوهش را کارمندان شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران تشکیل می دهند و تعداد آنها 245 نفر می باشد که از بین آنها نمونه بر اساس فرمول کوکران به تعداد 150 نفر انتخاب شد. پس از جمع آوری اطلاعات مورد نیاز، ابزار آماری متناسب با فرضیه های تحقیق که مهم ترین آنها تحلیل رگرسیون، آزمون کلموگروف اسمیرنوف و آزمون همبستگی می باشند به کار گرفته شده اند. نتایج نشان دادند که همه عوامل بر رضایت شغلی موثرند و رابطه مستقیم و معناداری دارند و همچنین نتایج نشان می دهد که میانگین میزان رضایت شغلی بین کارکنان 2,06 می باشد که حاکی از آن است که کارکنان در حد متوسط رضایت دارند.

واژگان کلیدی: پرسشنامه شاخص توصیف شغلی، تاپسیس، رضایت شغلی، فرآیند تحلیل سلسله مراتبی، کارکنان کشتیرانی.

مقدمه

اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسان ها، دولت ها و ملت ها را به خود مشغول دانسته است. هر چند شغل و حرفه به ظاهر، به بعد اقتصادی - معیشتی انسان ها مربوط می شود، ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد. رضایت شغلی حوزه ای است میان رشته ای که دیدگاه های روان شناختی اجتماعی، جامعه شناختی، اقتصادی، علوم سیاسی و تربیتی، هر کدام به سهم خود به آن پرداخته اند. آنچه همواره مورد توجه روان شناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده، رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آنها و بازدهی کارشان می باشد. اگر فرد به شغل خود علاقه مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کارش شکوفا خواهد شد و کمتر دچار خستگی و افسردگی می شود. به عکس، اگر فرد از حرفه اش راضی نباشد، هم خودش دچار افسردگی و سرخوردگی می شود و هم کارش بی نتیجه خواهد ماند و به دنبال آن جامعه نیز دچار ضرر و زیان خواهد شد. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می شود. هر کارفرما به نوعی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان موسسه خود است و اهمیت آن از آنجا ناشی می شود که افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می گذرانند. تحقیقات زیادی در زمینه رضایت شغلی و عوامل موثر بر رضایت و یا عدم رضایت شغلی انجام شده است. از دلایل عمده این توجه و علاقه این است که رضایت شغلی به عنوان یک نگرش، ترک خدمت کارکنان را بهتر از دیگر نگرش های کاری، پیش بینی می کند. افرادی که سطح بالایی از رضایت شغلی را از خود نشان داده اند، تمایل به ترک خدمت آنها کم بوده است. از دلایل دیگر که اهمیت بررسی و مطالعه رضایت شغلی را نشان می دهد، این است که سازمان هایی که دارای اعضای با سطوح بالای رضایت شغلی هستند، معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت و تاخیر کمتری از سوی کارکنان خود مواجه هستند و در موارد بسیاری سازمان ها به افرادی نیاز دارند که به نفع سازمان فراتر از وظایف مقرر شده تلاش نمایند و این به ویژه در مشاغل حساس از جمله مشاغل نظامی و امنیتی از اهمیت به سزایی برخوردار است. از آنجایی که مهمترین سرمایه هر سازمانی، نیروی انسانی آن سازمان است و نیل به اهداف هر سازمان در گرو کارایی افرادی است که در آن سازمان کار می کنند، نقش رضایت شغلی که یک عامل مهم در ایجاد انگیزش است امری بدیهی است. از این رو این مطالعه با هدف بررسی رضایت شغلی کارکنان کشتیرانی صورت گرفت.

بیان مسئله

پرداختن به رضایت شغلی از ابعاد گوناگونی حائز اهمیت است از جمله از بعد سازمانی است که افراد ناراضی از شغل بیشتر از بقیه غیبت می کنند، استعفا می دهند و محیط کار را ترک می کنند. در مقابل کارکنان راضی از سلامت جسمی و بهداشت روانی بیشتری برخوردارند و بیشتر عمر می کنند و با افزایش رضایت شغلیشان، تعهد به کارشان (تعهد سازمان) افزایش می یابد. از بعد اجتماعی نیز رضایت شغلی بسیار مهم است. تجربه های شغلی خشنود کننده می توانند اعتماد به نفس و خشنودی از زندگی را در فرد افزایش دهند. در واقع، رضایت شغلی برکل جامعه اثرگذار است و کارکنانی که از شغل خود رضایت دارند، در جهت رضایت مراجعه کنندگان (مشتریان) قدم بر می دارند. نگرش مثبت تری به زندگی دارند و از نظر روانی جامعه سالم تری را به نمایش می گذارند. از طرفی رضایت شغلی خود تعیین کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی است. تردیدی نیست که هر سازمان خود یک ارگانیک منحصراً به فرد است و نخستین عامل آن انسان و توجه به کارکنان است. منابع انسانی و بهره گیری بجا و شایسته از آن، از

کارآمدترین راه های رهایی از تنگنا ها و دشواری های توسعه اقتصادی، اجتماعی و آموزشی است. به دلیل اهمیت زیاد رضایت شغلی این موضوع بسیار مورد توجه سازمان ها و شرکت هاست. شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران که اکثر کارکنان آن را نیروهای متخصص تشکیل می دهند از این قاعده مستثنی نیست. در همین راستا این پروژه تعریف گردید تا شرکت کشتیرانی ضمن شناخت سطح رضایتمندی شغلی کارکنان خود، عوامل موثر بر آن را مورد واکاوی قرار دهد و بر این اساس بتواند با به کارگیری اطلاعات صحیح و با پیش بینی های لازم و به موقع، قبل از ایجاد نارضایتی شغلی، منزوی شدن کارکنان، احساس بیهودگی آنان در درون شرکت و ... با آگاهی از خواسته ها و تمایلات آنها و با استفاده از سیاست ها و روش های علمی، مدیریت موثری را در فرایند حفظ، نگهداری و بهره مندی از نیروی انسانی کارا به کار گیرد. در این تحقیق ما یک نمونه آماری 150 نفری از پرسنل شرکت کشتیرانی را مورد بررسی قرار دادیم و با توزیع پرسشنامه شاخص توصیف شغل (JDI) بین آنها ابعاد مقوله که شامل ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، ترفیعات، حقوق و مزایا و شرایط محیط کار می شوند را با استفاده از نرم افزار آماری SPSS تجزیه و تحلیل کردیم و با استفاده از روش های AHP و TOPSIS داده ها را رتبه بندی کردیم.

اهمیت موضوع

اهمیت و ضرورت انجام این تحقیق در این است که، رضایت شغلی نقشی بسیار اساسی در عمل کرد کارکنان دارد و یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی، افزایش کارایی و احساس رضایت فردی کارکنان و یکی از عوامل مهم حیات سازمانی است. بالا بودن میزان رضایت شغلی، نشانگر اداره مطلوب سازمان و کارآمدی مدیریت سازمانی است.

مرور ادبیات و پیشینه تحقیق

مطالعات رسمی رضایت شغلی با مطالعات هاتورن در اوایل دهه 1930 شروع شد. در اصل رضایت شغلی به این دلیل اهمیت پیدا کرد که طرفداران اولیه رویکرد انسانی مدیران را قانع کردند که کارگر خوشحال کارگر سودآوری است. تلاش کلاسیک برای تعریف رضایت شغلی در سال 1935 توسط رابرت هاپا انجام شد. مبحث رضایت شغلی از دهه 1920 در سازمان های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. رایر در سال 1947 در آمریکا به این نتیجه رسید که رضایت شغلی زنان بیش از مردان است. گینزبرگ و همکارانش (1951)، رضایت را از دیدگاه های مختلف بررسی نمودند. در سال 1955 بری فیلد و کراکت رابطه رضایت شغلی و عملکرد شغلی را بررسی نمودند و در سال 1973 پیتر و استیز مفهوم رضایت از شغل را در مطالعات خود تحقق خواسته ها یا انتظارات از شغل در مقایسه با دریافتی کارکنان بیان داشتند.

پژوهش لانگ، که در دانشگاه توسعه خدمات ایالت می سی سی پی انجام شد، نشان داد بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی، سن کارگذار است و کارمندان صرف نظر از جنسیت، سمت، نژاد و منطق های که در آن کار می کنند، از شغل خود راضی هستند (Long, 2006).

پژوهش کیم، نشان داد بین سطح تحصیلات و سن با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. اما ارتباطی بین جنس و رضایت شغلی وجود ندارد، این تحقیق که بر روی کارکنان یک هتل انجام شد نشان داد که تحصیلات با افزایش پاداش کاری، رضایت شغلی را بالا می برد، به علاوه تحصیلات بالا پاداش های غیرمادی نیز دارد (Kim, 1992).

رضایت شغلی تحت تاثیر عوامل متعددی از جمله عوامل محیطی و شخصی، میزان درآمد، ماهیت و جایگاه اجتماعی شغل، وجهه و اعتبار سازمانی، ارتقاء شغلی، ایمنی شغلی، عدم ابهام در نقش، شرایط فیزیکی کار و ارتباط با هم کاران قرار دارد (Weiss, 2002).

کارایون نشان داد که ویژگی های شغلی و سازمانی تاثیر بیشتری بر رضایتمندی شغلی کارکنان زن دارد تا مردان و در این میان نقش تحصیلات نیز مهم است (Carayon and Honokker, 2003).

مطالعات اخیر نشان داده اند که یکی از اجزای موثر بر رضایت شغلی، شخصیت فرد می باشد، ولی در خصوص ماهیت، ویژگی ها و صفاتی که ما را در حوزه رضایت شغلی هدایت نماید، نتایج ناکافی می باشد (Watanab, 2000).

با توجه به نقش کلیدی رضایت شغلی در سازمان، امروزه این امر به اثبات رسیده است که رضایت شغلی و رضایت از زندگی به طور متوسط و مثبتی با یکدیگر مرتبط می باشند. به عبارت دیگر، کارکنان با نگرش مثبت در مقایسه با افرادی که نگرش منفی به کار و زندگی دارند، تمایل بیشتری به رضایت از کار و زندگی دارند و دیرتر از کار ناخشنود می شوند (Watanab, 2000).

برخی از صاحب نظران سرپرستان را به منظور پیش بینی و برآورد رضایت شغلی کارکنان تحت سرپرستی، مورد سوال قرار دادند. همبستگی 0,54 در خصوص مفروضات سرپرستان و کارکنان در مطالعات گویای این موضوع بود که سرپرستان از احساس کارکنانشان کاملا آگاه هستند (Daire and Jackson, 1990).

برخی از محققان از روش مشاهده حین کار به منظور سنجش رضایت شغلی استفاده کردند (Gulick et al, 2002).

رجایی پور در تحقیقی به رضایت شغلی دبیران رسمی و پیمانی اصفهان در سال 1381 می پردازد. وی دریافت که بین سطح تحصیلات و رضایت شغلی، رابطه معکوسی وجود دارد. همچنین مشخص شد که بین سابقه خدمت و رضایت شغلی دبیران رابطه ای وجود ندارد و میزان رضایت شغلی دبیران مرد کمتر از دبیران زن بوده است (رجایی پور، 1381).

در تحقیق ساعتچی و همکارانش با عنوان «بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی (دبیران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت» مشخص گردید که بین انگیزه مدیران و رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه ای معنادار وجود دارد (ساعتچی، 1387).

در تحقیق بختیار نصرآبادی و همکارانشان در بین کارکنان ذوب آهن اصفهان انجام گرفته مشخص شد بین ارزش کار، استقلال، فرصت های شغلی، امکانات شغلی و چالش شغلی با رضایت شغلی گروه های مورد مطالعه رابطه معنادار و مثبت وجود داشته است (نصرآبادی، 1388).

فرضیه های تحقیق

1. ماهیت کار کارکنان با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری دارد.
2. سرپرستان کارکنان با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری دارد.
3. همکاران کارکنان با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری دارد.
4. ترفیع کارکنان با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری دارد.

5. حقوق و مزایا کارکنان با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری دارد.
6. شرایط محیط کار کارکنان با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری دارد.

روش تحقیق

در این تحقیق به بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران بر اساس نظریه های TOPSIS و AHP پرداختیم و از روش همبستگی پیرسون استفاده شد. برای اجرای تحقیق ابتدا آمار کارکنان شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران تهیه و از بین آنها گروه نمونه انتخاب شده و پرسشنامه ها بین آنها توزیع گردیده است و همچنین پرسشنامه ها در یک مجموعه تنظیم شدند و پس از جمع آوری پرسشنامه ها اطلاعات استخراج شدند و با برنامه spss نسخه 24 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران تشکیل می دهند که تعداد آنها 245 نفر می باشد و از بین آنها بر اساس فرمول کوکران تعداد 150 نفر انتخاب شد.

$$n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2 pq}{(N-1)d^2 + Z_{\alpha/2}^2 pq} \quad (1)$$

به طوری که Z میزان اطمینان در سطح $\alpha/2$ و برابر با 1.96 می باشد. Pq برآورد واریانس و d میزان خطای مجاز می باشد. برای برآورد حجم نمونه، میزان اطمینان را در سطح 95% و مقدار اشتباه مجاز را در سطح 8% در نظر گرفته شده است. از متداول ترین روش جمع آوری اطلاعات استفاده از پرسشنامه است که از طریق طرح تعدادی سوال اطلاعات مورد لزوم از گروه پاسخ گو دریافت می شود و در طرح و تنظیم پرسشنامه بسته به اینکه چه نوع اطلاعاتی مورد نیاز است و از چه افرادی اطلاعات کسب می شود و آیا افراد مورد مطالعه قادر به پاسخگویی به سوالات هستند یا خیر، طرح ها و انواع مختلف پرسشنامه به کار می رود. در این تحقیق یک پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روش مستقیم برای کسب داده های تحقیق است. پرسشنامه مجموعه ای از سوالات و گزینه هاست که پاسخ دهنده با ملاحظه آن ها پاسخ های لازم را ارائه می دهد. در این تحقیق از پرسشنامه شاخص توصیف کننده شغل (JDI) استفاده شد. این پرسشنامه که توسط اسمیت و هیولین (1969) ساخته شده است، یکی از رایج ترین و دقیق ترین ابزارهای خشنودی شغلی است. در هر سوال میزان رضایت مندی با 5 گزینه رتبه بندی می شود که گزینه 1 به معنای عدم رضایت، گزینه 2 رضایت ناکافی، گزینه 3 رضایت متوسط، گزینه 4 راضی و گزینه 5 رضایت کامل می باشد.

روش های تجزیه و تحلیل داده ها

به طور کلی داده ها نمایانگر واقعیت ها و مفاهیم و دستورات العمل هاست، تجزیه و تحلیل یکی از فرآیندهای مهم پژوهش است، برای توصیف و تحلیل داده ها در پژوهش از آمار توصیفی (انحراف معیار، میانه، میانگین و...) استفاده شد و برای آزمون فرضیات از آزمون همبستگی و آزمون معنی داری رگرسیون استفاده شد. تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار spss انجام گردید.

پایایی ابزارهای اندازه گیری

مقصود از پایایی یک وسیله اندازه گیری آن است که اگر خصیصه ای مورد سنجش را با همان وسیله یا وسایل مشابه و قابل مقایسه با آن را تحت شرایط مشابه دوباره اندازه گیری کنیم، نتایج حاصل تا چه حد مشابه، دقیق و قابل اعتماد است. روشی که در این تحقیق جهت تعیین پایایی پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت روش آلفای کرونباخ است. این روش برای محاسبه همسانی درونی ابزار اندازه گیری از جمله پرسشنامه ها یا آزمون هایی که خصیصه های مختلف را اندازه گیری می کنند به کار می رود.

یافته های تحقیق

در این قسمت به تجزیه و تحلیل داده ها می پردازیم و همچنین یافته های توصیفی، آزمون نرمال بودن داده ها، آمار استنباطی، تاپسیس و تحلیل سلسله مراتبی را مورد بحث قرار می دهیم.

یافته های توصیفی متغیر های تحقیق

همانطور که توضیح داده شد، در روش های توصیفی تلاش بر آن است تا با ارایه جداول و استفاده از ابزارهای آمار توصیفی، به توصیف داده های تحقیق پرداخته شود، تا این امر به شفافیت موضوع کمک کند. در این نوع تجزیه و تحلیل، داده های جمع آوری شده با استفاده از شاخص های آمار توصیفی، خلاصه و طبقه بندی گردید.

جنسیت

جدول شماره (1) توزیع آماری متغیر جنسیت را در نمونه آماری مورد بررسی نشان می دهد.

جدول شماره (1) توزیع فراوانی متغیر جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	90	60
زن	60	40
مجموع	150	100

مطابق با جدول شماره (1) بیشتر افراد نمونه مورد بررسی مرد بوده اند (60%) و مابقی زن بوده اند.

وضعیت تاهل

جدول شماره (2) توزیع آماری متغیر تاهل را در نمونه آماری مورد بررسی نشان می دهد.

جدول شماره (2) توزیع فراوانی متغیر تاهل

تاهل	فراوانی	درصد فراوانی
مجرد	56	37,34
متاهل	94	62,66
مجموع	150	100

مطابق با جدول شماره (2) 37,34% از افراد مجرد و 62,66% متأهل می باشند.

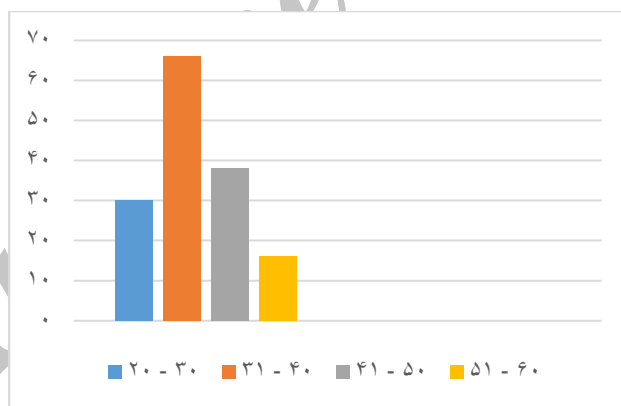
سن

جدول شماره (3) توزیع آماری متغیر سن را در نمونه آماری مورد بررسی نشان می دهد.

جدول شماره (3) توزیع فراوانی متغیر سن

بازه سنی	فراوانی	درصد فراوانی
20 - 30	30	20
31 - 40	66	44
41 - 50	38	25,33
51 - 60	16	10,67

کمترین و بیشترین میزان سن کارکنان به ترتیب برابر با 25 و 58 سال می باشد. میانگین و میانه سنی کارکنان به ترتیب برابر با 38,07 و 37 سال با انحراف معیار 8,357 می باشد. مطابق با جدول شماره (3) بیشتر افراد نمونه مورد بررسی از نظر سنی بین سنین 31 تا 40 سال بوده اند و کمترین افراد نمونه بالای بین 51 تا 60 سال سن داشته اند. شکل شماره (1) نمودار ستونی این توزیع را نشان می دهد.



شکل شماره (1) نمودار ستونی توزیع فراوانی سن

تحصیلات

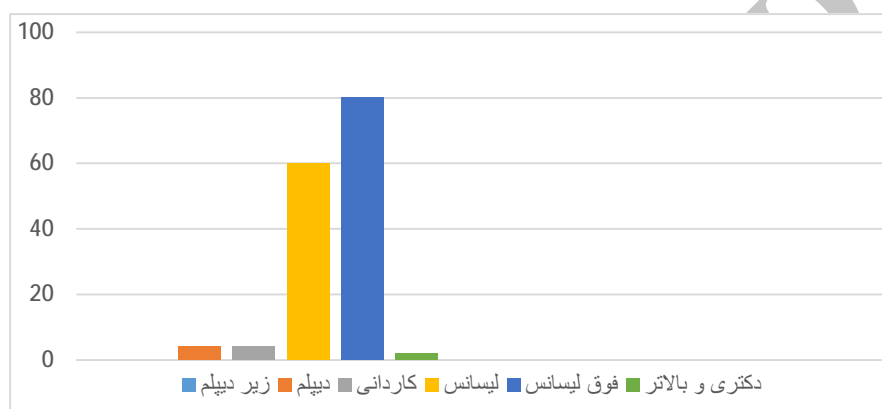
جدول شماره (4) توزیع آماری متغیر میزان تحصیلات را در نمونه آماری مورد بررسی نشان می دهد.

جدول شماره (4) توزیع فراوانی متغیر میزان تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
زیر دیپلم	0	0
دیپلم	4	2,66

2,66	4	کاردانی
40	60	لیسانس
53,33	80	فوق لیسانس
1,33	2	دکتری و بالاتر

مطابق با جدول شماره (4) بیشتر افراد نمونه مورد بررسی از نظر میزان تحصیلات دارای مدرک فوق لیسانس بوده اند و کمترین توزیع میزان تحصیلات در بین افراد نمونه زیر دیپلم بوده است. شکل شماره (2) نمودار ستونی این توزیع را نشان می دهد.



شکل شماره (2) نمودار ستونی توزیع فراوانی میزان تحصیلات

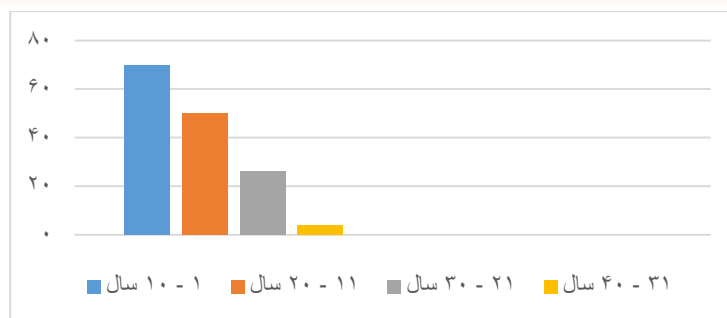
سابقه کار

جدول شماره (5) توزیع آماری متغیر سابقه کار را در نمونه آماری مورد بررسی نشان می دهد.

جدول شماره (5) توزیع فراوانی متغیر سابقه کار

سابقه کار	فراوانی	درصد فراوانی
1 - 10	70	46,47
11 - 20	50	33,33
21 - 30	26	17,33
31 - 40	4	2,67

کمترین و بیشترین سابقه کار افراد به ترتیب 1 و 32 سال می باشد. میانگین سابقه کار 12,67 سال، میانه 12 سال و انحراف معیار 8,204 است. مطابق با جدول شماره (5) بیشتر افراد نمونه مورد بررسی از نظر سابقه کار بین 1 تا 10 سال سابقه کار داشته اند و کمترین توزیع سابقه کار در بین افراد نمونه بیشتر از بین 31 تا 40 سال سابقه کار بوده است. شکل شماره (3) نمودار ستونی این توزیع را نشان می دهد.



شکل شماره (3) نمودار ستونی توزیع فراوانی سابقه کار

آماره های توصیفی متغیرهای پژوهش

در جدول شماره (6) آماره های توصیفی مربوط به هر یک از مولفه ها و متغیرهای پژوهش آورده شده است.

جدول شماره (6) آماره های توصیفی متغیرهای پژوهش

مؤلفه	میانگین درجه رضایت	واریانس	انحراف معیار
شغل	3,25	1,21	1,10
مسئول مستقیم	3,42	0,9604	0,98
همکار	3,74	1,96	1,40
ارتقا	2,41	0,6889	0,83
حقوق و مزایا	2,73	1,4161	1,19
شرایط کار در محیط فعلی	3,16	1,7689	1,33

براساس داده های مندرج در جدول شماره (6) «همکار» بیشترین درجه رضایت و «ارتقاء» کمترین درجه رضایت را به دست آورده اند.

جدول شماره (7) آماره های توصیفی متغیرهای پژوهش بر اساس جنسیت

P-Value	انحراف معیار	میانگین	درجه رضایت				جنس	حیطه
			خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم		
0,129	1,13	3,2	10	60	26,66	3,33	-	شغل
			2,22	73,33	24,44	2,22	-	
0,203	1,08	3,39	26,66	50	20	3,33	-	مسئول مستقیم

	0,88	3,45	31,11	40	26,66	2,22	-	مرد	
0,111	1,05	3,77	36,66	56,66	3,33	3,33	-	زن	همکار
	0,81	3,71	33,33	53,33	13,33	-	-	مرد	
0,362	0,74	2,33	10	13,33	36,66	40	-	زن	ارتقا
	1,04	2,47	666	22,22	44,44	26,66	-	مرد	
0,098	1,30	2,62	3,33	23,33	63,33	10	-	زن	حقوق و مزایا
	1,10	2,8	-	33,33	55,55	11,11	-	مرد	
0,187	1,55	3,13	23,33	40	23,33	13,33	-	زن	شرایط کار در محیط فعلی
	0,92	3,18	22,22	33,33	40	4,44	-	مرد	

در جدول شماره (7) در بین زنان و مردان درجه رضایت خیلی کم وجود ندارد و میانگین درجه رضایت در معیار همکار بیشتر از معیار های دیگر می باشد.

جدول شماره (8) ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده در بررسی تحقیق

Apha	ابعاد رضایت شغلی
0.799	شغل (ماهیت کار)
0.789	مسئول مستقیم
0.763	همکار
0.777	ارتقا
0.734	حقوق و مزایا
0.705	شرایط کار در محیط فعلی
0.723	رضایت شغلی

در جدول شماره (8) ضرایب آلفای کرونباخ برای هر شش بعد شغل (ماهیت کار)، مسئول مستقیم، همکار، ارتقاء، حقوق و مزایا، شرایط کار در محیط فعلی مشخص شده است و هر شش بعد دارای همبستگی قابل قبولی می باشند.

- آزمون نرمال بودن متغیرها (کولموگوروف - اسمیرنوف¹)

¹Kolmogorov-Smirnov

در بکار گیری روش آماری، ابتدا با استفاده از آزمون آماری کولموگروف اسمیرنوف نرمال بودن داده ها مورد آزمون قرار گرفت تا نوع روش آماری (پارامتری، غیرپارامتری) که باید استفاده شود مشخص می گردد، و در صورت نرمال بودن داده ها یکی از مهم ترین پیش فرض های آزمون های پارامتریک برقرار می باشد.

H_0 = داده ها از جامعه نرمال آمده است

H_1 = داده ها از جامعه نرمال نیامده است

$H_0 = P > 0.05$

$H_1 = P < 0.05$

جدول شماره (9) آزمون کولموگروف اسمیرنوف تک نمونه ای

مولفه	واریانس	انحراف معیار	آماره k-s	سطح معناداری
شغل	1,21	1,10	2,63	0,129
مسئول مستقیم	0,9604	0,98	2,49	0,203
همکار	1,96	1,40	3,18	0,111
ارتقاء	0,6889	0,83	2,32	0,362
حقوق و مزایا	1,4161	1,19	2,87	0,098
شرایط کار در محیط فعلی	1,7689	1,33	3,02	0,187

با توجه به نتایج جدول شماره (9) و سطوح معناداری بدست آمده هر یک از متغیر های پژوهش که بزرگتر از 0/05 می باشد، داده های تمام متغیر ها نرمال است و برای آزمون هر یک از متغیرها می توان از آزمون های پارامتریک استفاده کرد.

آمار استنباطی

برای بررسی فرضیه های پژوهش با توجه به اهداف پژوهش و روش شناسی باید از رگرسیون استفاده کرد. برای استفاده از رگرسیون پیش شرط هایی وجود دارد که باید مورد بررسی قرار گیرد.

• پیش فرض های رگرسیون

برای بررسی فرضیات پژوهش باید از آزمون رگرسیون استفاده شود که این آزمون دارای پیش فرض هایی است که ابتدا آن پیش فرض ها مورد بررسی قرار گرفته تا در صورت دارا بودن آن ها از آزمون رگرسیون استفاده شود.

• آزمون فرضیه ها و نتایج آن

این پژوهش دارای شش فرضیه می باشد که برای بررسی آن ها ابتدا آزمون همبستگی برای هر کدام از فرضیه ها مورد بررسی قرار می گیرد و سپس آزمون معنی داری رگرسیون انجام می شود.

آزمون فرضیه اول:

بین شغل کارکنان و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر شغل (ماهیت کار) و رضایت شغلی 0,638 می باشد و با توجه به سطح معناداری بدست آمده (0,001) این ضریب همبستگی در سطح (0,05) معنی دار می باشد. به عبارت دیگر همبستگی معنی داری بین دو متغیر وجود دارد.

متغیر وارد شده در معادله رگرسیون هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول شماره (10) آمده است.

جدول شماره (10) آماره بعد از ورود متغیر

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد شده	T	سطح معنی داری
	B	Std. Error	بتا		
مقدار ثابت	1.184	1.217		0.9730	0.001
شغل کارکنان	0.8180	0.3680	0.4450	2.220	0.001

معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{شغل کارکنان} = 1,184 + (0,818) \text{ رضایت شغلی}$$

مطابق با جدول شماره (10) می توان گفت با ارتقا یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان نوشته شده متغیر وابسته ارتقا پیدا خواهد کرد یا به عبارتی با ارتقای یک واحد از شغل کارکنان با در نظر گرفتن مقدار ثابت، 0,818 واحد انحراف معیار رضایت شغلی ارتقا پیدا خواهد کرد، در نتیجه این دو ارتباط مثبت دارند. آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده است که این مقدار برای این متغیر برابر با 0,001 بوده، در نتیجه شغل کارکنان بر رضایت شغلی موثر است.

آزمون فرضیه دوم:

بین مسئول مستقیم و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر مسئول مستقیم و رضایت شغلی 0,252 می باشد و با توجه به سطح معناداری بدست آمده (0,001) این ضریب همبستگی در سطح (0,05) معنی دار می باشد. به عبارت دیگر همبستگی معنی داری بین دو متغیر وجود دارد.

متغیر وارد شده در معادله رگرسیون هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول شماره (11) آمده است.

جدول شماره (11) آماره بعد از ورود متغیر

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد شده	T	سطح معنی داری
	B	Std. Error	بتا		
مقدار ثابت	1.112	4.845		0,229	0,001
مسئول مستقیم	0.362	1.407	0.074	0.257	0,001

معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد :

$$\text{مسئول مستقیم} = 1,112 + (0,362) \text{ رضایت شغلی}$$

مطابق با جدول شماره (11) می توان گفت با ارتقا یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان نوشته شده متغیر وابسته ارتقا پیدا خواهد کرد یا به عبارتی با ارتقای یک واحد از مسئول مستقیم با در نظر گرفتن مقدار ثابت، 0,362 واحد انحراف معیار رضایت شغلی ارتقا پیدا خواهد کرد، در نتیجه این دو ارتباط مثبت دارند. آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده است که این مقدار برای این متغیر برابر با 0,001 بوده، در نتیجه مسئول مستقیم بر رضایت شغلی موثر است.

آزمون فرضیه سوم:

بین همکار و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر همکار و رضایت شغلی 0,750 می باشد و با توجه به سطح معناداری بدست آمده (0,001) این ضریب همبستگی در سطح (0,05) معنی دار می باشد. به عبارت دیگر همبستگی معنی داری بین دو متغیر وجود دارد.

متغیر وارد شده در معادله رگرسیون هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول شماره (12) آمده است.

جدول شماره (12) آماره بعد از ورود متغیر

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد شده	T	سطح معنی داری
	B	Std. Error	بتا		
مقدار ثابت	1.539	3.157		0.487	0,001
همکار	0.196	0.845	0.077	0.233	0,001

معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد :

$$\text{همکار} = 1,539 + (0,196) \text{ رضایت شغلی}$$

مطابق با جدول شماره (12) می توان گفت با ارتقا یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان نوشته شده متغیر وابسته ارتقا پیدا خواهد کرد یا به عبارتی با ارتقای یک واحد از همکار با در نظر گرفتن مقدار ثابت، 0,196 واحد انحراف معیار رضایت شغلی ارتقا

پیدا خواهد کرد، در نتیجه این دو ارتباط مثبت دارند. آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده است که این مقدار برای این متغیر برابر با 0,001 بوده ، در نتیجه همکار بر رضایت شغلی موثر است.

آزمون فرضیه چهارم:

بین ارتقاء و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر ارتقاء و رضایت شغلی 0,255 می باشد و با توجه به سطح معناداری بدست آمده (0,001) این ضریب همبستگی در سطح (0,05) معنی دار می باشد . به عبارت دیگر همبستگی معنی داری بین دو متغیر وجود دارد.

متغیر وارد شده در معادله رگرسیون هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول شماره (13) آمده است.

جدول شماره (13) آماره بعد از ورود متغیر

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد شده	T	سطح معنی داری
	B	Std. Error	بتا		
مقدار ثابت	1,0038	2.774		0,361	0,001
ارتقاء	0.143	1.143	0.541	0,125	0,001

معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد :

$$\text{ارتقاء} = 1,0038 + (0,143) \text{ رضایت شغلی}$$

مطابق با جدول شماره (13) می توان گفت با ارتقا یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان نوشته شده متغیر وابسته ارتقا پیدا خواهد کرد یا به عبارتی با ارتقا یک واحد از ارتقاء با در نظر گرفتن مقدار ثابت، 0,143 واحد انحراف معیار رضایت شغلی ارتقا پیدا خواهد کرد، در نتیجه این دو ارتباط مثبت دارند. آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده است که این مقدار برای این متغیر برابر با 0,001 بوده ، در نتیجه ارتقاء بر رضایت شغلی موثر است.

آزمون فرضیه پنجم:

بین حقوق و مزایا و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر حقوق و مزایا و رضایت شغلی 0,606 می باشد و با توجه به سطح معناداری بدست آمده (0,001) این ضریب همبستگی در سطح (0,05) معنی دار می باشد . به عبارت دیگر همبستگی معنی داری بین دو متغیر وجود دارد.

متغیر وارد شده در معادله رگرسیون هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول شماره (14) آمده است.

جدول شماره (14) آماره بعد از ورود متغیر

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد شده	T	سطح معنی داری
	B	Std. Error	بتا		
مقدار ثابت	1,471	2,220		0,6630	0,001
حقوق و مزایا	0,3790	0,7920	0,5500	0,501	0,001

معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد :

$$\text{حقوق و مزایا} = 1,471 + (0,379) \text{ رضایت شغلی}$$

مطابق با جدول شماره (14) می توان گفت با ارتقا یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان نوشته شده متغیر وابسته ارتقا پیدا خواهد کرد یا به عبارتی با ارتقای یک واحد از حقوق و مزایا با در نظر گرفتن مقدار ثابت، 0,379، واحد انحراف معیار رضایت شغلی ارتقا پیدا خواهد کرد، در نتیجه این دو ارتباط مثبت دارند. آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده است که این مقدار برای این متغیر برابر با 0,001 بوده، در نتیجه حقوق و مزایا بر رضایت شغلی موثر است.

آزمون فرضیه ششم:

بین شرایط کار در محیط فعلی و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر شرایط کار در محیط فعلی و رضایت شغلی 0,558 می باشد و با توجه به سطح معناداری بدست آمده (0,001) این ضریب همبستگی در سطح (0,05) معنی دار می باشد. به عبارت دیگر همبستگی معنی داری بین دو متغیر وجود دارد.

متغیر وارد شده در معادله رگرسیون هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول شماره (15) آمده است.

جدول شماره (15) آماره بعد از ورود متغیر

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد شده	T	سطح معنی داری
	B	Std. Error	بتا		
مقدار ثابت	1,761	4,941		0,356	0,001
شرایط کار در محیط فعلی	0,303	1,559	0,0860	0,1940	0,001

معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد :

$$\text{شرایط کار در محیط فعلی} = 1,761 + (0,303) \text{ رضایت شغلی}$$

مطابق با جدول شماره (15) می توان گفت با ارتقا یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان نوشته شده متغیر وابسته ارتقا پیدا خواهد کرد یا به عبارتی با ارتقای یک واحد از شرایط کار در محیط فعلی با در نظر گرفتن مقدار ثابت، 0,303، واحد انحراف معیار

رضایت شغلی ارتقا پیدا خواهد کرد، در نتیجه این دو ارتباط مثبت دارند. آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده است که این مقدار برای این متغیر برابر با 0,001 بوده، در نتیجه شرایط کار در محیط فعلی بر رضایت شغلی موثر است.

تأپسیس

جدول شماره (16) میزان فاصله هر گزینه تا ایده آل های مثبت و منفی

d_i^-	d_i^+	گزینه
1.71	1.22	شغل شما
1.70	1.12	مسئول مستقیم
2.09	0.73	همکار
0.74	2.20	ارتقاء
1.03	1.77	حقوق و مزایا
1.83	1.22	شرایط کار در محیط فعلی

در جدول شماره (16) فاصله هر گزینه (معیار) تا نقاط ایده آل مثبت و منفی محاسبه شد.

جدول شماره (17) تعیین نزدیکی نسبی (CL) یک گزینه به راه حل ایده آل

CL	گزینه
0,5834	شغل شما
0,6041	مسئول مستقیم
0,7410	همکار
0,2529	ارتقاء
0,3670	حقوق و مزایا
0,5997	شرایط کار در محیط فعلی

با توجه به جدول جدول شماره (17) اثرگذارترین گزینه ها به ترتیب همکار، مسئول مستقیم، شرایط کار در محیط فعلی، شغل شما، حقوق و مزایا و ارتقاء می باشند.

تحلیل سلسله مراتبی (AHP)

جدول شماره (18) رتبه بندی معیار های "شغل (ماهیت کار)" بر اساس روش AHP

اولویت	معیار	وزن	اولویت	معیار	وزن
1	مفید و ارزشمند	0,05575	12	موجب رشد	0,04595
2	محترمانه	0,05479	13	افزایش مهارت	0,04540
3	فراهم بودن وسایل و ابزار کار	0,05134	14	غرور و افتخار	0,04526
4	بالا بودن اهمیت شغل	0,05023	15	شرایط محیط فیزیکی	0,04471
5	وظیفه	0,04927	16	نشاط آور	0,04209
6	متناسب	0,04913	17	راحت و آسان	0,04195
7	پيچیدگی	0,04858	18	استقلال کاری	0,03905
8	امنیت شغلی	0,04844	19	بدون مخاطره	0,03864
9	احساس موفقیت	0,04678	20	وقت استراحت	0,03740
10	تکراری	0,04651	21	ایجاد تعادل	0,03588
11	رضایت بخش	0,04637	22	زمان آزاد کافی	0,03478

در جدول جدول شماره (18) معیار های شغل (ماهیت کار) با استفاده از نرم افزار Expert choice رتبه بندی شدند و به ترتیب وزن آنها در جدول قرار داده شده اند که بیشترین وزن به گزینه « مفید و ارزشمند (0,05575) » و کمترین وزن به گزینه « زمان آزاد کافی (0,03478) » اختصاص داده شده است.

جدول شماره (19) رتبه بندی معیار های "مسئول مستقیم" بر اساس روش AHP

اولویت	معیار	وزن	اولویت	معیار	وزن
1	اعتبار و رابطه با مقامات مافوق	0,07904	8	رعایت حالم را می کند	0,07134
2	با من رابطه متقابل دارد	0,07738	9	صلاحیت تخصصی دارد	0,06926
3	وقتی مورد نیاز است، در دسترس است	0,07675	10	با تقوا	0,06906
4	متین و مودب	0,07550	11	صبور و شکیبا	0,06802
5	من را از نتیجه کارم مطلع می سازد	0,07384	12	نظارت و کنترل متعادل دارد	0,06677
6	انعطاف پذیر	0,07322	13	در کارهایم دخالت نمی کند	0,06594
7	باهوش	0,07176	14	لایق و شایسته	0,06386

در جدول جدول شماره (19) معیار های مسئول مستقیم با استفاده از نرم افزار Expert choice رتبه بندی شدند و به ترتیب وزن آنها در جدول قرار داده شده اند که بیشترین وزن به گزینه « اعتبار و رابطه با مقامات مافوق (0,07904) » و کمترین وزن به گزینه « لایق و شایسته (0,06386) » اختصاص داده شده است.

جدول شماره (20) رتبه بندی معیار های "همکار" بر اساس روش AHP

اولویت	معیار	وزن	اولویت	معیار	وزن
1	دوستانه و صمیمی	0,09890	7	سریع عمل می کند	0,09015
2	خوش برخورد	0,09453	8	زیرک و با هوش	0,08967
3	رعایت حال را می کند	0,09307	9	وفادار و متعهد	0,08821
4	فعال	0,09161	10	پر جاذبه	0,08675
5	تعاون و همکاری	0,09137	11	تشویق و ترغیب کننده	0,08384
6	احساس مسئولیت می کند	0,09064	-	-	-

در جدول شماره (20) معیار های همکار با استفاده از نرم افزار Expert choice رتبه بندی شدند و به ترتیب وزن آنها در جدول قرار داده شده اند که بیشترین وزن به گزینه « دوستانه و صمیمی (0,09890) » و کمترین وزن به گزینه « تشویق و ترغیب کننده (0,08384) » اختصاص داده شده است.

جدول شماره (21) رتبه بندی معیار های "ارتقاء" بر اساس روش AHP

اولویت	معیار	وزن
1	عدالانه	0,1579
2	فرصت مناسب برای ارتقاء وجود دارد	0,1502
3	مستمر	0,1420
4	تعیین درجه عدالانه	0,1408
5	ارتقاء بر اساس ضابطه	0,1396
6	مسیر و ارتقاء شغلی مشخص می باشد	0,1372
7	ارتقاء بر اساس توانایی	0,1319

در جدول شماره (21) معیار های ارتقاء با استفاده از نرم افزار Expert choice رتبه بندی شدند و به ترتیب وزن آنها در جدول قرار داده شده اند که بیشترین وزن به گزینه « عدالانه (0,1579) » و کمترین وزن به گزینه « ارتقاء بر اساس توانایی (0,1319) » اختصاص داده شده است.

جدول شماره (22) رتبه بندی معیار های "حقوق و مزایا" بر اساس روش AHP

اولویت	معیار	وزن
1	اضافه کاری پراخت می شود	0,15677
2	حق مدیریت پرداخت می شود	0,12251
3	حق مدیریت بسیار زیاد است	0,11486
4	برای مخارج ضروری ام کافیست	0,11163
5	بدون تبعیض	0,11123
6	خیلی زیاد	0,10680
7	مبلغ اضافه کاری هر ساعت مناسب است	0,10035
8	برابر استحقاق من است	0,09793
9	با حقوقم توانایی خرید کالاهای تجملی را دارم	0,07778

در جدول شماره (22) معیار های حقوق و مزایا با استفاده از نرم افزار Expert choice رتبه بندی شدند و به ترتیب وزن آنها در جدول قرار داده شده اند که بیشترین وزن به گزینه « اضافه کاری پرداخت می شود (0,1567) » و کمترین وزن به گزینه « با حقوقم توانایی خرید کالاهای تجملی را دارم (0,0777) » اختصاص داده شده است.

جدول شماره (23) رتبه بندی معیار های "شرایط کار در محیط فعلی" بر اساس روش AHP

اولویت	معیار	وزن
1	نور کافی در محل کارم وجود دارد	0,16127
2	تجهیزات اداری مناسب در محل کار وجود دارد	0,15630
3	محیط کار کاملا بهداشتی است	0,15447
4	تعداد روز های کاری مناسب است	0,13998
5	تجهیزات اداری به خوبی استقرار یافته اند	0,13817
6	تهویه مناسب در محیط کار وجود دارد	0,12548
7	تعداد ساعات کاری رضایت بخش است	0,12503

در جدول شماره (23) معیار های حقوق و مزایا با استفاده از نرم افزار Expert choice رتبه بندی شدند و به ترتیب وزن آنها در جدول قرار داده شده اند که بیشترین وزن به گزینه « نور کافی در محل کارم وجود دارد (0,1612) » و کمترین وزن به گزینه « تعداد ساعات کاری رضایت بخش است (0,1250) » اختصاص داده شده است.

بحث و نتیجه گیری

1- آزمون فرضیه اول نشان داد که همبستگی بین متغیرهای شغل کارکنان و رضایت شغلی برابر 0,638 است. ضریب تعیین 0,407 بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که 40 درصد تغییرات رضایت شغلی به شغل کارکنان مربوط می‌شود. می‌توان گفت با ارتقای یک واحد از شغل کارکنان با در نظر گرفتن مقدار ثابت، 0,818، واحد انحراف معیار رضایت شغلی ارتقا پیدا خواهد کرد. در نتیجه شغل همکاران بر رضایت شغلی موثر است. نتایج بررسی این فرضیه با بخشی از نتایج قربانی و همکارانش (2004)، سلیمان نژاد (1380)، تاجور و همکارانش (1382)، میرزاییگی (1388)، جهانی و همکارانش (1388)، ویس (2002)، هرزبرگ (1987)، کارایون و هونوکر (2003)، کوک و همکارانش (1990) و ادوارد (2003) همخوانی دارد.

2- آزمون فرضیه دوم نشان داد که همبستگی بین متغیرهای مسئول مستقیم و رضایت شغلی برابر 0,252 است. ضریب تعیین 0,063 بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که 6 درصد تغییرات رضایت شغلی به مسئول مستقیم مربوط می‌شود. می‌توان گفت با ارتقای یک واحد از مسئول مستقیم با در نظر گرفتن مقدار ثابت، 0,362، واحد انحراف معیار رضایت شغلی ارتقا پیدا خواهد کرد. در نتیجه مسئول مستقیم بر رضایت شغلی موثر است. نتایج بررسی این فرضیه با بخشی از نتایج قربانی و همکارانش (2004)، حیدری و همکارانش (1384)، خمه بینی و همکارانش (1385)، زارعی (1375)، ویس (2002)، هرزبرگ (1987)، دیر و جکسون (1990) و کوک و همکارانش (1990) همخوانی دارد.

3- آزمون فرضیه سوم نشان داد که همبستگی بین متغیرهای همکار و رضایت شغلی برابر 0,750 است. ضریب تعیین 0,562 بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که 56 درصد تغییرات رضایت شغلی به همکار مربوط می‌شود. می‌توان گفت با ارتقای یک واحد از همکار با در نظر گرفتن مقدار ثابت، 0,196، واحد انحراف معیار رضایت شغلی ارتقا پیدا خواهد کرد. در نتیجه همکار بر رضایت شغلی موثر است. نتایج بررسی این فرضیه با بخشی از نتایج قربانی و همکارانش (2004)، جهانی و همکارانش (1388)، ویس (2002)، هرزبرگ (1987) و کوک و همکارانش (1990) همخوانی دارد.

4- آزمون فرضیه چهارم نشان داد که همبستگی بین متغیرهای ارتقاء و رضایت شغلی برابر 0,255 است. ضریب تعیین 0,065 بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که 6,5 درصد تغییرات رضایت شغلی به ارتقاء مربوط می‌شود. می‌توان گفت با ارتقای یک واحد از ارتقاء با در نظر گرفتن مقدار ثابت، 0,1643، واحد انحراف معیار رضایت شغلی ارتقا پیدا خواهد کرد. در نتیجه ارتقاء بر رضایت شغلی موثر است. نتایج بررسی این فرضیه با بخشی از نتایج ویس (2002)، هرزبرگ (1987) و کوک و همکارانش (1990)، فرهمند و شریفیان (1380) و ساعتچی (1380) همخوانی دارد.

5- آزمون فرضیه پنجم نشان داد که همبستگی بین متغیرهای حقوق و مزایا و رضایت شغلی برابر 0,606 است. ضریب تعیین 0,368 بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که 36 درصد تغییرات رضایت شغلی به حقوق و مزایا مربوط می‌شود. می‌توان گفت با ارتقای یک واحد از حقوق و مزایا با در نظر گرفتن مقدار ثابت، 0,379، واحد انحراف معیار رضایت شغلی ارتقا پیدا خواهد کرد. در نتیجه حقوق و مزایا بر رضایت شغلی موثر است. نتایج بررسی این فرضیه با بخشی از نتایج ویس (2002)، هرزبرگ (1987) و کوک و همکارانش (1990)، فرهمند و شریفیان (1380)، ساعتچی (1380)، نصیری پور و همکاران (1354)، قربانی و همکارانش (2004) و ستوده و همکارانش (1391) همخوانی دارد.

6- آزمون فرضیه ششم نشان داد که همبستگی بین متغیرهای شرایط کار در محیط فعلی و رضایت شغلی برابر 0,558 است. ضریب تعیین 0,311 بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که 31 درصد تغییرات رضایت شغلی به شرایط کار در محیط فعلی مربوط می‌شود. می‌توان گفت با ارتقای یک واحد از شرایط کار در محیط فعلی با در نظر گرفتن مقدار ثابت، 0,303 واحد انحراف معیار رضایت شغلی ارتقا پیدا خواهد کرد. در نتیجه شرایط کار در محیط فعلی بر رضایت شغلی موثر است. نتایج بررسی این فرضیه با بخشی از نتایج ویس (2002)، هرزبرگ (1987) و کوک و همکارانش (1990)، الوانی و معمارزاده (1995)، مردن (2004)، ایسپا (1382)، میرسپاسی (1379)، قربانی و همکارانش (2004) و ستوده و همکارانش (1391)، الفقیه (1382) و تاجور و همکارانش (1382) همخوانی دارد.

7- با استفاده از نظریه تاپسیس به این نتیجه رسیدیم که اثرگذارترین معیارها به ترتیب همکار (0,741)، مسئول مستقیم (0,6041)، شرایط کار در محیط فعلی (0,5997)، شغل شما (0,5834)، حقوق و مزایا (0,3670) و ارتقاء (0,2529) می‌باشند.

8- با استفاده از روش AHP معیارهای هر یک از عوامل موثر بر رضایت شغلی رتبه بندی شدند که بیشترین و کمترین وزن معیارها به صورت جدول شماره (24) آورده شده‌اند:

جدول شماره (24) وزن معیارها

عامل موثر	بیشترین وزن معیار	کمترین وزن معیار
شغل (ماهیت کار)	مفید و ارزشمند (0,05575)	زمان آزاد کافی (0,03478)
مسئول مستقیم	اعتبار و رابطه با مقامات مافوق (0,07904)	لایق و شایسته (0,06386)
همکار	دوستانه و صمیمی (0,0989)	تشویق و ترغیب کننده (0,08384)
ارتقاء	عادلانانه (0,1579)	ارتقاء بر اساس توانایی (0,1319)
حقوق و مزایا	اضافه کاری پرداخت می‌شود (0,1567)	با حقوقم توانایی خرید کالاهای تجملی را دارم (0,0777)
شرایط کار در محیط فعلی	نور کافی در محل کارم وجود دارد (0,1612)	تعداد ساعات کاری رضایت بخش است (0,125)

پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

1- پیشنهاد می‌شود محققان متغیرهای موجود در این پژوهش را دسته بندی کنند و با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی عامل‌های هماهنگ و همبسته را در قالب یک متغیر معرفی کنند.

- 2- پیشنهاد می شود محققان به تاثیر رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن بر عملکرد کارکنان بپردازند.
- 3- پیشنهاد می شود از ابزارها و مدل های دیگر برای بررسی رابطه بین متغیرهای این پژوهش استفاده شود.
- 4- به دانشجویانی که می خواهند در این زمینه تحقیق کنند پیشنهاد می شود که در این پژوهش علاوه بر پرسشنامه از روش مصاحبه نیز استفاده کنند.
- 5- استفاده از مطالب و منابع معتبر در رابطه با تحقیق حاضر
- 6- دسترسی قرار دادن پرسش نامه های معتبر

منابع

- ساعتچی، محمود، 1387، بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی (دبیران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت. رجایی پور، س، 1381، رضایت شغلی کلیه معلمان رسمی و پیمان اصفهان. اصفهان.
- نصرآبادی، بختیار، ۱۳۸۸، بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان.

- Carayon, p., Honokker, p. (2003). Job characteristic and quality of working life in the ITworkforce: the role of gender, philadelphia.
- Daire & Jackson. (1990). measurement of teacher job satisfaction. Organizational behavior journal.
- Gulick, Jenkins, Gupta. (2002). A comparison of job satisfaction between public & private organization.
- Kim, S. (1992). Exploring the relationship between continuing professional education and job satisfaction. journal of personality and social psychology.
- Long, J. (2006). Relationship between personality type job satisfaction and job performance in the mississippi state university extension service. journal of personality and social psychology.
- Watanab, J. (2000). Personal characteristics & job satisfaction of Greek teachers. Journal of organizational behavior.
- Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences.