

بررسی و مقایسه میزان رضایت شغلی کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج

عطا شاکریان^۱

چکیده

پژوهش حاضر به هدف بررسی و مقایسه میزان رضایت شغلی کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج با استفاده از روش پژوهش توصیفی - زمینه یابی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش شامل اعضای هیأت علمی، کارکنان رسمی و رسمی - آزمایشی است که طبق آماراخذ شده شامل ۱۰۰ عضو هیأت علمی و ۱۴۵ نفر از کارمندان می باشد. برای گردآوری اطلاعات علاوه بر پرسشنامه «محقق ساخته» از آزمون «شاخص توصیف شغل JDI» که شامل ۵ مؤلفه مربوط به رضایت شغلی از جمله رضایت از کار، سرپرست، ترفیعات، حقوق و همکاران استفاده شده است. نتایج به دست آمده نشان می دهد که رضایت شغلی در اعضای هیأت علمی زن و مرد متفاوت است به طوری که زنان عضو هیأت علمی رضایت بیشتری نسبت به مردان دارند. این نتیجه در مورد کارکنان معنی دار نمی باشد. همچنین بین سنوات خدمت و میزان حقوق دریافتی اعضا هیأت علمی با رضایت شغلی رابطه معنی داری دیده می شود. یافته های دیگر نشانگر آن است که رابطه معنی دار بین وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، حقوق و دستمزد، وضعیت استخدام، سازمان محل خدمت، سابقه شغلی قبلی و داشتن مسؤولیت اجرایی و اداری و رضایت شغلی در کارکنان و اعضای هیأت علمی وجود ندارد. در این پژوهش مشخص شده که میانگین رضایت شغلی در اعضا هیأت علمی و کارکنان متفاوت است و رضایت شغلی در اعضای هیأت علمی بیشتر از کارکنان می باشد.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، کارکنان، اعضای هیأت علمی

مقدمه

رضایت شغلی، نگرش مثبتی است که افراد نسبت به شغل خویش دارند. (کورمن، ۱۹۷۷) از آنجا که مفهوم شغل بسیار پیچیده و دارای ابعاد یا جنبه های گوناگون است بنابراین رضایت شغلی می تواند بیانگر یک نگرش کلی باشد، همچنین می تواند تنها به جنبه ای از شغل باز گردد.

نیروی انسانی یکی از پرارزش ترین منابع سازمان به شمار می رود. رضایت شغلی کارکنان در سازمان تأثیر بسزایی در افزایش بهره وری و رسیدن به اهداف دارد.

۱- عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج

و کمترین آن در مورد پرداخت می باشد. همچنین در زنان بیشتر جز رضایت مربوط به کار و سرپرست و کمترین آن مربوط به پرداخت بوده است.

بخشی علی آبادی (۱۳۸۳) در پژوهشی تحت عنوان «عوامل موثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان» به این نتایج دست یافت که، ۸۱ درصد اعضای هیات علمی عوامل بیرونی مانند حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با دیگران و سرپرست و نظارت، ۷۲ درصد آنها عوامل درونی مانند ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد و پیشرفت شغلی رادر ایجاد انگیزش و رضایت شغلی موثر دانسته اند.

جمشیدیان (۱۳۷۴) در پژوهشی تحت عنوان «تاثیر آموزش ضمن خدمت و آثار آن بر افزایش کارایی کارکنان اداره دارایی استان اصفهان اذعان می دارد که آموزش ضمن خدمت عامل افزایش کارایی، مهارت و رضایت شغلی کارکنان بوده است.

بیک لیک (۱۳۸۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان زن شاغل در وزارت مسکن و شهر سازی در مقایسه با مردان به این نتیجه رسید که از عوامل موثر بر رضایت شغلی کارمندان، رضایت از مدیریت، نحوه ارزشیابی، حقوق و مزایای شغلی، امنیت شغلی، امکانات رفاهی و شرایط فیزیکی محیط کار در سطح پایین قرار دارد. همچنین این پژوهش اذعان می دارد که رضایت مردان از زنان بیشتر است.

یاقوتی (۱۳۸۳) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رضایت شغلی پرستاران و عوامل موثر بر آن در ارائه راهکارهای مناسب در بیمارستان امام خمینی (ره) دانشگاه علوم پزشکی تهران» به این نتیجه دست یافت که بیشترین ناراضی پرستاران از حقوق و مزایا و سپس

ایجاد رضایت شغلی در فرد بستگی به عوامل متعددی دارد که در کنار هم موجب حصول نتیجه مطلوب می شوند و چه بسا نبود یک عامل فرد را در زمره اشخاص ناراضی از شغل خویش قرار دهد. عواملی از قبیل میزان درآمد، ماهیت کار، جایگاه اجتماعی، اعتبار سازمانی، ارتقاء شغلی، ایمنی شغلی، شرایط فیزیکی کار، ارتباط با همکاران، توجه به ویژگی های شخصیتی فرد، ساختار فرهنگ سازمانی و... رضایت شغلی را تحت تاثیر قرار می دهد.

به نظر اسمیت کندال و هرسین (۱۹۶۹) و لاولر (۱۹۸۱) دستمزد و حقوق یکی از مهمترین عوامل رضایت شغلی است. مطالعات انگلندو استاین (۱۹۶۱) هرزبرگ (۱۹۷۵) نشان می دهد که پایدارترین یافته های پژوهشی در ارتباط با رضایت شغلی حاکی از آن است که هر قدر امنیت شغلی بیشتر باشد رضایت شغلی نیز بیشتر است. مطالعات پترسون، هرزبرگ و مولر (۱۹۵۷) مؤید آن است که روابط و مناسبات همکاران مهمترین عامل در تعیین رضامندی و عدم رضامندی شغلی می باشد.

بدیهی است که رضایتمندی افراد از مشاغل خود رابطه مستقیم با بهره وری دارد که می تواند موجبات سلامت روانی افراد را نیز فراهم آورد.

پژوهش حاضر به بررسی و مقایسه رضایت شغلی کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج می پردازد.

سابقه‌ی پژوهش

یوسفیان (۱۳۸۳) در پژوهشی «وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مرد وزن استان یزد رادر سه مقطع بررسی نموده است. نتایج نشان می دهد که در مردان بیشترین جز رضایت مربوط به سرپرست

روانی و حیطه های آن رابطه‌ی مثبت معنی دار وجود دارد و این نتیجه هم برای مدیران و هم برای کارکنان غیر مدیر صادق است.

هلن وهمکاران (۱۹۹۳) در یک مطالعه پیرامون رضایت شغلی معلمان به این نتیجه دست یافته اند که ۴۲ درصد معلمان از شغل خود ابراز نارضایتی داشته‌اند. آنها اعلام کرده‌اند که حقوق و مزایای کمتر باعث خشنودی آنها می‌شود، در حالیکه همکاری و شرکت در تصمیم‌گیری مدرسه رضایت شغلی آنها را فراهم می‌کند. کندال و هولین (۱۹۶۹) ولاولر (۱۹۸۱) دستمزد و حقوق را از مهمترین عوامل رضایت شغلی به حساب آورده‌اند.

مطالعات هرزبرگ، موسر، پرمون و کابول (۱۹۵۷) نمایانگر این است که دوستانه بودن رابطه با همکاران مهمترین عامل در تعیین رضایت شغلی است.

نتایج تحقیق نیو بای (۱۹۹۹) حاکی از آن است که زنان نسبت به مردان رضایت شغلی بیشتری داشته‌اند. همچنین مدیران مدارس بزرگ از نظر رضایت شغلی کلی و ابعاد پیشرفت و امنیت از مدیران مدارس کوچک رضایت بیشتری داشته‌اند.

بنت و همکاران (۲۰۰۱) به بررسی رضایت شغلی معلمین مدارس کشاورزی جورجیا پرداخته‌اند. نتایج نشان می‌دهد که معلمین مدارس کشاورزی این ایالت به عنوان یک گروه عموماً از شغل تدریس فعلیشان راضی هستند. همچنین کسانی که قبل از حرفه تدریس، در حرفه کشاورزی مشغول به کار بودند رضایتمندی نشان دادند.

روش پژوهش

در پژوهش حاضر که به منظور بررسی و مقایسه میزان رضایت شغلی کارکنان و اعضای هیأت علمی

امنیت شغلی و موقعیت شغلی بوده است.

علی تازیکی (۱۳۸۲) به بررسی رابطه سطح اضطراب پرسنل برج مراقبت فرودگاه مهر آباد و ارتباط آن با متغیرهای مختلف از جمله سطح رضایت شغلی پرداخته است. نتایج حاکی از آن است که بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد. افزایش رضایت شغلی نقش مهمی در پیشگیری از اضطراب دارد.

شریعتمداری (۱۳۶۹) در پژوهشی به بررسی عوامل موثر در عدم جذب نیروهای متخصص پرداخته است. در این پژوهش رضایت از شغل به عنوان یک متغیر وابسته بطور محوری مورد توجه قرار گرفته است. نتایج حاکی از آن است که رضایت از شغل با درجات تحصیلی افراد، حق انتخاب محل تحصیل، کفایت درآمد در تامین هزینه‌ها، رعایت روابط انسانی اجتماعی، امنیت شغلی و رفتار مدیر و سرپرستان رابطه معناداری وجود دارد.

عباسی (۱۳۷۹) به بررسی رضایت شغلی کتابداران دانشگاه فردوسی مشهد و عوامل موثر بر آن پرداخته است. نتایج حاکی از آن است که بین استفاده از امکانات رایانه‌ای، عملکرد مدیریت کتابخانه‌ها، ارتباط با مراجعان وجود مدیران متخصص کتابداری در کتابخانه‌ها و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

پرتوی (۱۳۸۵) در بررسی رابطه بین ماهیت شغلی و رضایت شغلی پرسنل شرکت ذوب آهن اصفهان به این نتیجه رسیده که بین ارزش کار، خود استقلالی، بازخورد فرصت‌های شغلی و امکانات مطلوب با رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

شکرکن (۱۳۸۴) در پژوهش خود که نقش رضایت شغلی در سلامت روانی را با استفاده از شاخص توصیف JDI و SCL90-R ارزیابی کرد به این نتیجه رسید که بین خشنودی شغلی مولفه‌های آن و سلامت

در اعضا هیات علمی زن بیشتر است. در مورد کارکنان میانگین رضایت شغلی در زن و مرد یکسان است و چون $P\text{-VALUE}=\text{Sig}>5\%$ است در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون معنی دار نمی باشد یعنی جنسیت بر رضایت شغلی تأثیر نمی گذارد.

Sig		k-sz		فراوانی		جنس	
کارمندی	عضو هیات علمی	کارمندی	عضو هیات علمی	کارمندی	عضو هیات علمی	کارمندی	هیات علمی
۱٪	۲۴٪	۳۹٪	۱۴۸	۴۱	۴۶	زن	زن
				۵۵	۸۳	مرد	مرد
				۹۶	۹۹	جمع	جمع

جدول شماره ۱: بررسی رابطه جنسیت با رضایت شغلی

♦ در مورد فرضیه دوم مبنی بر رابطه بین وضعیت تأهل و رضایت شغلی بین اعضای هیات علمی میانگین رضایت شغلی در زن و مرد تقریباً یکسان است و چون $P\text{-VALUE}=\text{Sig}>5\%$ است در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون معنی دار نیست در خصوص کارکنان نیز میانگین رضایت شغلی در افراد مجرد و متأهل تفاوت خیلی کمی دارد و این رابطه نیز در سطح ۹۵٪ معنی دار نمی باشد یعنی تأهل در رضایت شغلی تأثیر نمی گذارد.

Sig		k-sz		فراوانی		وضعیت تأهل	
کارمندی	عضو هیات علمی	کارمندی	عضو هیات علمی	کارمندی	عضو هیات علمی	کارمندی	هیات علمی
				۷۳	۷۴	متاهل	متاهل
				۱۸	۲۳	مجرد	مجرد
				۹۱	۹۷	جمع	جمع

جدول شماره ۲: بررسی رابطه وضعیت تأهل با رضایت شغلی

♦ در خصوص فرضیه سوم اطلاعات جدول شماره ۳ حاکی از رابطه بین سطح تحصیلات و رضایت شغلی اعضای هیات علمی و کارکنان اذعان می دارد که چون $P\text{-VALUE}=\text{Sig}<5\%$ است در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون معنی دار نمی باشد یعنی سطح تحصیلات در رضایت شغلی تأثیر نمی گذارد.

دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج انجام شده است از روش پژوهش توصیفی - زمینه یابی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه اعضای هیات علمی و کارکنان رسمی و رسمی آزمایشی که طبق آمار اخذ شده ۱۰۰ عضو هیات علمی و ۱۴۵ نفر از کارکنان است که جمعاً ۲۴۵ نفر را شامل می شود.

در این پژوهش ضمن استفاده از آمار توصیفی شامل نمودار، جدول فراوانی و میانگین از آمار استنباطی مانند KH-ZS T-X2 استفاده شده و به کمک نرم افزار Spss داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

ابزارهای اندازه گیری

علاوه بر پرسشنامه «محقق ساخته» از آزمون «شاخص توصیف شغل JDI» که شامل عباراتی توصیفی است که پنج مؤلفه مربوط به رضایت شغلی از جمله؛ رضایت از کار، رضایت از سرپرستی، رضایت از ترفیعات، رضایت از حقوق، رضایت از همکاران و رضایت از شغل کلی را سنجش می نماید استفاده شده است.

یافته های پژوهش

پژوهش حاضر به هدف بررسی و مقایسه میزان رضایت شغلی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج انجام گرفته است.

♦ نتایج به دست آمده در مورد فرضیه اول مبنی بر رابطه جنسیت و رضایت بین هیات علمی و کارکنان نشانگر آن است که در بین اعضای هیات علمی میانگین رضایت شغلی در زن و مرد متفاوت است با توجه به $P\text{-VALUE}=\text{Sig}>5\%$ در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون معنی دار است یعنی جنسیت در رضایت شغلی تأثیر می گذارد و رضایت شغلی

sig		df	df	X ²	X ²	فراوانی		میزان حقوق	
کارمندان	اعضای هیأت علمی	کارمندان	اعضای هیأت علمی	کارمندان	اعضای هیأت علمی	کارمندی	عضو هیأت علمی	کارمندی	عضو هیأت علمی
۰/۳۲	۲	۱۳	۱	۱۳/۳	۴۳/۳۴	۳۵	۵	کمتر از ۱۵۰۰/۰۰۰	کمتر از ۱۵۰۰/۰۰۰
						۵۴	۴۱	۱۵۰۰/۰۰۰ تا ۲۷۵۰/۰۰۰	۲۷۵۰/۰۰۰ تا ۳۷۵۰/۰۰۰
						۶	۴۱	بیشتر از ۳۷۵۰/۰۰۰	۳۷۵۰/۰۰۰ تا ۵۰۰۰/۰۰۰
						-	۱۲	-	بیشتر از ۵۰۰۰/۰۰۰
						۹۶	۹۹	جمع	جمع

جدول شماره ۵ بررسی رابطه میزان حقوق و دستمزد با رضایت شغلی

- آزمون معنی داری در مورد فرضیه ششم مبنی بر رابطه بین وضعیت استخدام و رضایت شغلی در بین اعضای هیأت علمی و کارکنان نشانگر آن است که چون $P\text{-VALUE}=\text{Sig}>5\%$ است که در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون معنی دار نمی باشد یعنی بین وضعیت استخدام در رضایت شغلی تأثیر نمی گذارد.

sig		df	df	X ²	X ²	فراوانی			
کارمندی	عضو هیأت علمی	کارمندی	عضو هیأت علمی	کارمندی	عضو هیأت علمی	کارمندی	عضو هیأت علمی		
۰/۱۹	۰/۹۰	۱۳	۲	۱۰/۶	۱۷	۳۲	۵۱	پیمانی	پیمانی
						۱۴	۳۸	رسمی آزمایشی	رسمی آزمایشی
						۴۵	۱۰	رسمی قطعی	رسمی قطعی
						۹۱	۹۹	جمع	جمع

جدول شماره ۶ بررسی رابطه وضعیت استخدام با رضایت شغلی

نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه هفتم اطلاعات جدول شماره ۸ حاکی از ارتباط بین محل خدمت در رضایت شغلی است و بیانگر آن است که چون $P\text{-VALUE}=\text{Sig}>5\%$ است در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون معنی دار نمی باشد یعنی دانشکده های محل تدریس و خدمت اعضای هیأت علمی و حوزه های اداری کارکنان در رضایت شغلی تأثیری ندارد.

Sig		k-sz		فراوانی		سطح تحصیلات	
کارمند	هیأت علمی	کارمند	هیأت علمی	کارمند	هیأت علمی	کارمند	هیأت علمی
۰/۴۶	۰/۳۴	۱۲/۸	۰/۹۴	۷	۸۵	دیپلم	فوق لیسانس
				۲۲	۱۳	فوق دیپلم	لیسانس
				۶		لیسانس	فوق لیسانس
				۴۵		فوق لیسانس	
				۴	۹۸		
				۹۴	۹۸	جمع	جمع

جدول شماره ۳ بررسی رابطه سطح تحصیلات با رضایت شغلی

- نتایج به دست آمده از فرضیه چهارم مبنی بر رابطه بین سنوات خدمت و رضایت شغلی در اعضای هیأت علمی نشانگر آن است که چون $P\text{-VALUE}=\text{Sig}>5\%$ است در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون معنی دار است یعنی سنوات خدمت در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی تأثیر می گذارد اما در مورد کارکنان آزمون معنی دار نمی باشد یعنی سنوات خدمتی در رضایت شغلی کارکنان تأثیری ندارد.

sig		df	df	X ²	X ²	فراوانی		سنوات	
کارمندی	عضو هیأت علمی	کارمندی	عضو هیأت علمی	کارمندی	عضو هیأت علمی	کارمندی	عضو هیأت علمی	کارمندی	عضو هیأت علمی
۰/۲۷	۰/۰۲	۱۳	۲	۱۵/۵	۱۰/۷	۱۷	۳۱	کمتر از ۲ سال	کمتر از ۳ سال
						۱۶	۳۰	بین ۲ تا ۳ سال	بین ۳ تا ۵ سال
						۶۱	۳۸	بیشتر از ۵ سال	بیشتر از ۵ سال
						۹۴	۹۸	جمع	جمع

جدول شماره ۴ بررسی رابطه سنوات خدمت با رضایت شغلی

- در فرضیه پنجم آزمون رابطه بین میزان حقوق دریافتی و رضایت شغلی مدنظر بوده است نتایج به دست آمده حاکی از آن است که در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون در مورد کارکنان معنی دار نمی باشد یعنی میزان حقوق دریافتی در رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار نیست اما بین میزان حقوق دریافتی در رضایت شغلی در اعضای هیأت علمی با توجه به مقدار به دست آمده رابطه معنی دار وجود دارد.

sig	k-sz	فراوانی	مسئولیت اجرایی
۰/۹۸	۰/۴۵	۲۵	بله
		۷۴	خیر
		۹۹	جمع

جدول شماره ۹: بررسی رابطه داشتن مسئولیت اجرایی اعضای هیات علمی با رضایت شغلی

در فرضیه دهم به آزمون وجود رابطه بین رضایت شغلی هیأت علمی و کارکنان پرداخته شده است. نتایج نشانگر آن است که میانگین رضایت شغلی در هیأت علمی و کارکنان متفاوت است و چون $P-VALUE = Sig > 5\%$ است در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون معنی دار می باشد یعنی رضایت شغلی در هیأت علمی و کارکنان متفاوت است و رضایت شغلی در اعضای هیأت علمی بیشتر از کارکنان است.

sig	df	t	انحراف	میانگین	فراوانی	هیأت علمی
۰/۰۰۱	۱۹۴	۷/۹۶	۲/۱	۱۱/۲	۱۰۰	هیأت علمی
			۳/۶	۷/۹	۹۶	کارمند
					۱۹۶	جمع

جدول شماره ۱۰: بررسی رابطه رضایت شغلی بین کارمندان و اعضای هیات علمی

از نتایج قابل توجه در این پژوهش رابطه معنی دار قوی رضایت کلی از شغل با مولفه های رضایت از کار، سرپرست و همکاران در بین اعضای هیأت علمی و رضایت نسبتاً ضعیف در مقایسه با مولفه های فوق الذکر از حقوق ماهانه و نارضایتی از ترفیعات در اعضای هیأت علمی می باشد.

این نتایج در خصوص کارکنان حاکی از رابطه معنی دار مولفه رضایت کلی از شغل با مولفه رضایت از همکاران را دارد و نشانگر رابطه ضعیف و غیر معنی دار رضایت کلی از شغل و مولفه های رضایت از سرپرست، حقوق ماهانه و ترفیعات است که بیشتر نارضایتی از حقوق ماهانه مشاهده می شود.

sig	df	df	X2	X2	فراوانی	سازمان محل خدمت						
۰/۸۵	۰/۵۲	۱۳	۵	۷/۸	۴/۱۷	هیأت علمی	کارمند	هیأت علمی	کارمند	۳۴	۷	دانشکده فنی و مهندسی
						هیأت علمی	کارمند	هیأت علمی	کارمند	۲۵	۱۶	دانشکده کشاورزی
						هیأت علمی	کارمند	هیأت علمی	کارمند	۲۳	۳۶	دانشکده علوم انسانی
						هیأت علمی	کارمند	هیأت علمی	کارمند	۲	۹	دانشکده پرستاری و مامایی
						هیأت علمی	کارمند	هیأت علمی	کارمند	۱۱	۷	دانشکده تربیت معلم
						هیأت علمی	کارمند	هیأت علمی	کارمند		۵	دانشکده علوم پایه
						هیأت علمی	کارمند	هیأت علمی	کارمند		۱۷	سایر موارد
						هیأت علمی	کارمند	هیأت علمی	کارمند	۹۵	۹۷	جمع

جدول شماره ۷: بررسی رابطه سازمان محل خدمت با رضایت شغلی

نتایج به دست آمده از فرضیه هشتم در مورد اعضای هیأت علمی مبنی بر ارتباط بین سابقه شغلی قبل از ورود به دانشگاه و رضایت شغلی حاکی از آن است که آزمون در سطح ۹۵٪ معنی دار نمی باشد یعنی سابقه شغلی قبل از استخدام در دانشگاه بر رضایت شغلی تأثیر نمی گذارد.

sig	k-sz	T	فراوانی	سابقه شغلی	
۰/۱	۰/۳۸	۳/۸	عضو هیأت علمی	عضو هیأت علمی	۶۴
			عضو هیأت علمی	عضو هیأت علمی	۳۶
			عضو هیأت علمی	عضو هیأت علمی	۱۰۰
			عضو هیأت علمی	عضو هیأت علمی	جمع

جدول شماره ۸: داشتن سابقه شغلی قبل از ورود به دانشگاه عضو هیات علمی با رضایت شغلی

نتایج به دست آمده از فرضیه نهم در مورد اعضای هیأت علمی مبنی بر ارتباط بین مسئولیت اجرایی و اداری در واحد دانشگاهی و رضایت شغلی نشانگر آن است میانگین مسئولیت اجرایی تقریباً یکسان است و چون $P-VALUE = Sig < 5\%$ است در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون معنی دار نمی باشد یعنی مسئولیت اجرایی اعضای هیأت علمی در رضایت شغلی تأثیرگذار نیست.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها:

- ۱- با توجه به نتایج به دست آمده در مطالعه بر روی کارمندان در خصوص مؤلفه رضایت کلی از شغل با متغیر حقوق ماهانه کمترین میزان همبستگی (۰/۲۷) وجود دارد. که لازم است در این زمینه توجه بیشتری شود
- ۲- در نتایج مطالعه بر روی اعضای هیأت علمی در خصوص مؤلفه رضایت کلی از شغل با متغیر ترفیعات، کمترین میزان همبستگی (۰/۴۸) دیده می‌شود که به این متغیر می‌تواند رضایت بیشتری را در اعضای هیأت علمی فراهم سازد .
- ۳- ایجاد جو سازمانی باز تر و مشارکتی با توجه به داده‌های به دست آمده می‌تواند رضایت بیشتری را ایجاد نماید. نتایج حاکی از آن است که اعضای هیأت علمی بیشتر از کارمندان از سرپرست و همکاران رضایت دارند که تقویت این جنبه در اعضای هیأت علمی و توجه جلدی تریه روابط انسانی و اداری کارمندان با سرپرست و همکاران خود کمک مؤثری به رضایت از شغل می‌تواند داشته باشد.

منابع:

- ۵- رونالدی .ریجو،زمینه روانشناسی صنعتی سازمان ترجمه حسین زاده ،داود انتشارات مازیار چاپ اول ۱۳۸۳
- ۶- ساعتچی ،محمود روانشناسی کار انتشارات نشر ویرایش چاپ چهارم ۱۳۸۲
- ۷- کیت ، دیویس ،نیواستورم،جان ،رفتار انسانی در کار ترجمه طوسی ،محمدعلی ،انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی چاپ اول ۱۳۷۰
- ۸- هرسی، پال ویلانچارد ،کنت ،مدیریت رفتار سازمانی و کاربرد منابع انسانی ترجمه علاقه مند، علی انتشارات امیرکبیر تهران ۱۳۷۲
- 9- Vieira, viegas I , furtad N. job satisfaction physicians whit a career in general clinical medicine , Act a Med port 1995, 8 (10) 531, 5
- 10- Appleton K , House A , Dowell A , A survey of job satisfaction , source of stress and psychological symptoms among general practitioners in Leeds. Brj Genpract 1998 , 48 (428):1059 – 63
- 11- Davis K , News trom J. Human behavior at work : organizational behavior . 8th ed New York : MC Grow HILL CO. 1980
- 12- Gawel JE. Herzbergs theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. Washington : ERIC Clearing house on Assessment and Evaluation 1997

- ۱- الوانی، سید مهدی ،مدیریت عمومی انتشارات نشرنی، چاپ پنجم تهران ۱۳۷۱
- ۲- ترنس آر، میچل ،مردم در سازمانها زمینه رفتار سازمانی ترجمه شکرکن ،حسین، انتشارات رشد تهران ۱۳۷۳
- ۳- حسینی زاده ،علی اکبر، پایان نامه بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارمندان دانشگاه تربیت مدرس تهران ۱۳۷۹
- ۴- رابینز ،استیفن، مبانی سازمانی . ترجمه پارسائیان علی، اعرابی ، سیدمهر، انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی تهران ۱۳۷۶

