

## رابطه ویژگی‌های شغلی و نگرشی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان<sup>۱</sup>

محمد رضا کرامتی<sup>۲</sup>  
سید محمد میرکمالی<sup>۳</sup>  
زهرا زاده غلام<sup>۴</sup>

### چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی و نگرشی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان بود. پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. تعداد ۱۲۰ نفر از بین ۱۳۰ کارمند رسمی مرد و ۴۶ کارمند رسمی زن به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه محقق ساخته ویژگی‌های نگرشی و پرسشنامه استاندارد شده رضایت شغلی بریفیلد و روث را تکمیل نمودند. داده‌های مربوط به ویژگی‌های شغلی از پرونده پرسنلی کارکنان استخراج شد. یافته‌ها نشان داد بین ویژگی‌های شغلی کارکنان دانشگاه نظیر نوع دانشکده، تجربه کاری، مدرک تحصیلی، مسؤولیت اجرایی با رضایت شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. این رابطه درخصوص ویژگی‌های مربوط به نوع دانشکده به مراتب معنی‌دارتر از سه ویژگی دیگر بود. نتایج همچنین حاکی از آن بود که بین ویژگی‌های نگرشی کارکنان با رضایت شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. این رابطه در بعد

---

<sup>۱</sup> این مقاله برگرفته از دو طرح پژوهشی است که در شورای آموزش و پژوهش سازمان مدیریت و برنامه ریزی

خراسان رضوی به تصویب رسیدند. یکی از طرحها در سال ۱۳۸۳ و دیگری در سال ۱۳۸۴ به انجام رسید.

<sup>۲</sup> استادیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران

<sup>۳</sup> استاد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران

<sup>۴</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش بزرگسالان دانشگاه تهران

## رابطه ویژگی‌های شغلی و نگرشی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان

ویژگی رفتاری به مراتب معنی دارتر از دو بعد عاطفی و شناختی بود. بین ویژگی‌های نگرشی کارکنان بر حسب جنسیت و تجربه کاری تفاوت معنی داری مشاهده نشد. در حالی که بین ویژگی‌های نگرشی کارکنان بر حسب مدرک تحصیلی تفاوت معنی دار بود.

**واژه گان کلیدی:** ویژگی‌های شغلی و نگرشی، کارکنان، رضایت شغلی، دانشگاه.

### مقدمه

در شرایطی که مدیران، بخش قابل توجهی از وقت روزانه خود را صرف حل تعارض محیط کار می‌کنند، طیف گسترده‌ای از تهدیدها و فرصت‌ها بر آموزش عالی سایه افکنده (گات چاک، ۲۰۰۴) و خلق دورنماهای روشن و استانداردهای معین در قالب برنامه‌های استراتژیک را ضروری ساخته‌اند (هی وارد، ۲۰۰۳، کویک، ۲۰۰۴). این تعارض‌ها، در خصوص اعضای هیات علمی و کارکنان به عنوان مجریان اصلی برنامه‌های استراتژیک به طور آشکار و نهان ظاهر شده (مک نامارا، ۱۹۹۹)، در نتیجه تازه‌ای را برای مطالعه اندیشمندان گشوده و مدیران دانشگاهی را برانگیخته تا به طرق مختلف (آکوریوم، ۲۰۰۳، دین، ۲۰۰۳)، زمینه‌های بازاندیشی کارکنان در مورد نگرش‌های خود را فراهم سازند (بوش و کلمن، ۲۰۰۰) و در نتیجه نگرش مثبتی نسبت به یکدیگر و همچنین نسبت به اعضای هیات علمی دانشگاه پیدا کنند (سامونز و همکاران، ۱۹۹۵).

نگرش که در واقع نشان دهنده‌ی میل و انگیزه‌ی درونی بر انجام و یا عدم انجام یک رفتار خاص می‌باشد (هیوستن، ۱۹۹۶، ص ۲۰۶) از طریق تجربه و در قالب یادگیری استوار بر تداعی، فراگیری ابراز نظرات، شکل‌دهی و تجربه مستقیم کسب می‌شود (شالیان، ۱۳۷۷، ص ۱۹) و ترکیبی از باورها، گرایش‌ها یا احساسات مساعد و نامساعدی است که به آمادگی و تمایل فرد برای نشان دادن واکنش به شیوه‌ای نسبتاً ثابت به اشیا، اشخاص و رویدادهای خاص اطلاق می‌شود. این تعریف دارای سه عنصر است که عبارتند از: ۱. باورها (عنصر شناختی): شامل اعتقادات و باورهای شخصی درباره شخص، شیء یا اندیشه است. ۲. گرایش‌ها (عنصر عاطفی یا

رابطه ویژگی‌های شغلی و نگرشی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان

ارزشی): شامل احساسات و شورها، به‌ویژه ارزش‌گذاری مثبت یا منفی فرد نسبت به موضوع نگرش است و معمولاً به صورت خوشایند و ناخوشایند ظاهر می‌شود. ۳. عمل‌ها (عنصر تمایل به عمل): به آمادگی برای پاسخ‌گویی به شیوه‌های خاص گفته می‌شود (مهرآرا ۱۳۷۳، ص ۲۲۲).

نگرش با زمینه‌های هیجانی - عاطفی ابعاد وجودی انسان و پردازش احساس‌ها و پنداشت‌ها سروکار دارد (علوم‌ی زدی، ۱۳۸۲) و تحت تاثیر زمان و مکان (کریمی، ۱۳۷۹)، عوامل شناختی، فرهنگ و تجربه بوده (پتی و همکاران، ۱۹۹۷) و به رفتار انسان جهت می‌دهد (گیج و برلاینر، ۱۳۷۴ به نقل از خوی نژاد و همکاران). بخش شناختی نگرش شامل حقایقی است که فرد در مورد موضوع نگرش دارد. بخش عاطفی شامل ارزش‌گذاری مثبت و منفی نسبت به موضوع نگرش است و بخش رفتاری در برگزیده آمادگی فرد برای پاسخ دادن و گرایش او به انجام عمل است (الهام پور، ۱۳۷۸ به نقل از پویازاده و شعیری، ۱۳۸۳).

آرونسون (۱۳۶۴) معتقد است نگرش عاطفی با ارزش‌ها و نگرش شناختی با واقعیت‌های عینی در ارتباط است. جین (۲۰۰۱) رهبری موسسات آموزشی را شامل پنج بعد می‌داند. رهبری انسانی که بر تعاملات مثبت اجتماعی و بهبود رضایت شغلی کارکنان تاکید دارد. رهبری ساختاری که بر اهداف و سیاستهای سازمان تکیه می‌کند، رهبری سیاسی که بر همکاری و حل تعارض بین واحدها متمرکز است. رهبری فرهنگی که تحول ارزش‌های کارکنان را مد نظر دارد و رهبری آموزشی که توسعه آموزش را مورد توجه قرار می‌دهد. در این پژوهش رابطه ویژگی‌های شغلی و نگرشی با رضایت شغلی به عنوان یکی از عناصر رهبری انسانی مورد مطالعه قرار گرفته است. رضایت شغلی حالتی مطبوع، مثبت، عاطفی و احساسی (نائلی، ۱۳۷۳) در رابطه با شغل بوده که در نتیجه ارزیابی فرد از تجربه شغلی اش بدست می‌آید (وایس، ۲۰۰۲). در پژوهش حاضر رابطه تجربه شغلی به عنوان یک مولفه از

ویژگی‌های شغلی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه مورد بررسی قرار گرفته است. رضایت شغلی تابع عوامل زیر است:

۱. عوامل سازمانی نظیر حقوق و مزایا، پاداش (سوپیا، ۲۰۰۰، آلیسون و وایل، ۲۰۰۶)، ترفیع و رعایت انصاف در سازمان (کلین، ۱۹۹۷)، رفتار مدنی سازمانی نظیر گفتگوهای مثبت کارکنان در مورد سازمان (اورگان، ۱۹۹۵)، جو و فرهنگ سازمانی مانند رهبری، خط‌مشی‌های سازمانی، خصوصیات شغلی (لوسیر، ۱۹۹۸ به نقل از هومن، ۱۳۸۱)، تفویض اختیار و نظام ارزشیابی درست (صادقی، ۱۳۸۱ به نقل از کوثری، ۱۳۸۴). در پژوهش حاضر خصوصیات شغلی به عنوان یکی از سه متغیر اصلی پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است. خصوصیات شغلی در پژوهش حاضر بر اساس مولفه‌هایی نظیر نوع دانشکده، تجربه کاری، مدرک تحصیلی و، مسؤولیت اجرایی تعریف شده است.

۲. عوامل محیطی نظیر دما، نور، سیستم ایمنی، تجهیزات مناسب کاری، نوبت کاری ایمنی، تکنولوژی در سازمان (هومن، ۱۳۸۱)

۳. عوامل مدیریتی نظیر روابط مناسب با کارکنان، مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌ها، علاقه سرپرست به رفاه کارکنان، (رولینسون و همکاران، ۱۹۹۸)، مدیریت قوی و هوشمندانه (گلاتر، ۱۹۹۷: ۱۸۱).

۴. کار و محتوای آن نظیر محدوده شغل، تنوع کاری، سطح شغل (طالبان، ۱۳۷۶)، طول مدت اشتغال (لی ویت، ۱۹۹۶ به نقل از رولینسون و همکاران، ۱۹۹۸)، شرایط کاری دلگرم‌کننده (کلین، ۱۹۹۷)، آزادی عمل در کار، با معنا بودن کار، فرصت ارزشیابی و آگاهی از نتایج واقعی فعالیت‌های کاری (هومن، ۱۳۸۱). هماهنگ بودن کار با شرایط زندگی خصوصی

کارکنان، وجود شرایط بحث و گفتگو و نوآوری در محیط کار، وجود جهت گیری های روشن در باره راهبردها، هدف ها و فعالیت های سازمان، تناسب کار با ویژگی های شخصیتی افراد، انعطاف پذیر بودن قوانین سازمان، داشتن حقوق برابر با دیگر اعضای سازمان (ترز، ۲۰۰۰).

۵. عوامل شخصیتی مانند هوش هیجانی (سی، تران و اوهاوا، ۲۰۰۶)، درونی بودن منبع کنترل (کرانی و همکاران، ۱۹۹۲)، انگیزه بالا، تعهد سازمانی (کوهستانی و شجاعی فر، ۱۳۸۰)، عزت نفس و کنترل (هومن، ۱۳۸۱).

۶. عوامل مربوط به همکاران مانند برخورداری همکاران از نگرش مثبت و صحیح (کلین، ۱۹۹۷)، ارزش ها (جرج و جونز، ۱۹۹۹) و نگرش ها و باورهای مشابه کارکنان (مهدوی و روحی عزیزی، ۱۳۷۹)، رضایت همکاران از یکدیگر (کوهستانی و شجاعی فر، ۱۳۸۰)، توسعه شبکه دوستی در بین کارکنان (گوزو و دیکسون، ۱۹۹۶، بنت، ۱۹۹۷). این عامل (ویژگی های نگرشی) به عنوان یکی از سه متغیر اصلی پژوهش حاضر مورد مطالعه قرار گرفته است.

تیلور افزایش کارایی را نتیجه نگرش مثبت و رضایت شغلی می داند. در مکتب روابط انسانی التون مایو سعی می شود محیط مناسب رضایت شغلی برای کارکنان فراهم شود و در نظریه ابراهام مزلو، نیازهای اساسی انسان به عنوان عامل ایجاد نگرش صحیح و عامل رضایت شغلی مورد تاکید قرار گرفته است (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۱).

کی (۱۹۹۷) طی پژوهشی در مورد نگرش دانشجویان نسبت به سبک تدریس استادان نتیجه گرفت که نگرش ها تاثیر انکار ناپذیری بر رفتار دارند. نتایج پژوهش سیدعباس زاده و قلاوندی (۱۳۸۴) نشان داد بین نگرش دبیران به جو سازمانی و روحیه آنها رابطه معنی داری وجود دارد. بر اساس یافته های آنها این رابطه بر حسب سن و سابقه خدمت معنی دار بود اما

بر حسب رشته تحصیلی رابطه معنی داری مشاهده نشد. در حالی که طبق گزارش کوهستانی و شجاعی (۱۳۸۰) رابطه رضایت شغلی با رشته تحصیلی معنی دار بود اما با سابقه خدمت معنی دار نبود و طبق گزارش پیترسون و به فر (۲۰۰۳) نگرش بهتر نسبت به همکاران موجب بهبود عملکرد می شود. یافته های نوری و همکاران (۱۳۷۹)، الهام پور (۱۳۷۸)، کریمی (۱۳۷۳) و آرونسون (۱۳۶۴) نیز این نتایج را مورد تایید قرار می دهد. پژوهش زرقانی (۱۳۸۵) نشان داد بین رضایت مندی اعضای هیات علمی از سیستم پژوهشی دانشگاه و نگرش آنها به پژوهش رابطه معنی داری وجود دارد. طبق یافته های او، دسترسی به مجلات علمی، پاداش مناسب برای فعالیت‌ها، امکان استفاده از شبکه اینترنت، توقع ارتقاء و همکاری کارکنان بخش پژوهشی، پیش بین های مناسبی برای افزایش انگیزه اعضای هیات علمی به فعالیت‌های پژوهشی هستند و امکان استفاده از اینترنت، افزایش حقوق، اطلاع رسانی به موقع در خصوص تصویب طرح‌ها از سوی کارکنان و میزان تسلط اعضای شورای پژوهشی به وظایف پیش بین های مناسبی برای افزایش نگرش مثبت اعضای هیات علمی به پژوهش می باشند.

رحیم زاده (۱۳۸۳) گزارش نمود که نیازهای فیزیولوژی، ایمنی و احترام کارکنان دانشگاه در رضایت شغلی آنان اثرگذار بوده و نیازهای اجتماعی و خودیابی اثرگذار نبوده است. مطالعه بمبئی رو (۱۳۸۵) حاکی از وجود رابطه معکوس و معنی دار بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بود. کشانی (۱۳۷۷) نتیجه گرفت زنان و مردان از نظر میزان رضایت شغلی و فرسودگی شغلی با هم تفاوت دارند. زنان رضایت شغلی بالاتر و فرسودگی شغلی پایین تری نسبت به مردان دارند (به نقل از زرقانی، ۱۳۸۵). نتایج تحقیق رازقی (۱۳۷۵) نشان داد بین فعالیت‌های پژوهشی و نگرش اساتید نسبت به نابرابری های اجتماعی همبستگی وجود دارد (به نقل از

زرقانی، ۱۳۸۵). در تحقیق نوربخش (۱۳۷۶) مشخص شد عوامل انگیزشی و بهداشتی در انگیزش شغلی مؤثرند (به نقل از زرقانی، ۱۳۸۵) و زند (۱۳۷۹) به عدم تناسب رشته تحصیلی با شغل کارکنان به عنوان عامل نارضایتی شغلی کارمندان دانشگاه های دولتی شهر تهران اشاره کرد (به نقل از کوثری، ۱۳۸۴). مطالعه فراتحلیلی از کیا و توکلی (۱۳۸۵) روی ۴۴ پایان نامه انجام شده نیز نشان داد مشارکت (۲۷/۴۴)، مدیریت (۱۸/۵۸)، خلاقیت (۹/۱)، حقوق (۷/۲۸)، مدرک تحصیلی (۶/۱۳)، سن (۳/۹۴)، جنس (۲/۶۱)، رشته تحصیلی (۲/۰۱)، تاهل (۱/۱۶) و سابقه کار (۱/۵۵) بالاترین میزان درصد واریانس تبیین شده را دارا هستند. سرانجام، پژوهش هومن (۱۳۸۱) نشان داد با افزایش سطح تحصیلات کارکنان رضایت شغلی کاهش می یابد. بر اساس یافته های او رضایت شغلی کارکنان بیش از مدیران است. همانگونه که ادبیات پژوهش نشان می دهد مطالعات بسیاری در مورد رضایت شغلی صورت گرفته است. اما علی رغم اینکه ویژگی های شغلی و نگرشی نقش به سزایی در رفتار حرفه ای افراد ایفاء می کنند (سیف، ۱۳۸۱)، رابطه این دو متغیر با رضایت شغلی بویژه در ایران کمتر مدنظر بوده است. از این رو پژوهش حاضر در صدد بر آمد تا این رابطه را مورد بررسی قرار دهد.

### سئوالات پژوهش

- سئوال اصلی پژوهش این بود که آیا بین ویژگی های شغلی و نگرشی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد؟ براین اساس سئوالات فرعی زیر مطرح گردید:
۱. آیا بین ویژگی های شغلی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد؟
  ۲. آیا بین ویژگی های نگرشی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد؟

۳. آیا بین ویژگی‌های نگرشی کارکنان دانشگاه برحسب جنسیت، تجربه کاری و مدرک تحصیلی تفاوت وجود دارد؟

### روش تحقیق

پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه تربیت معلم سبزوار به تعداد ۱۷۶ نفر بود که ۱۳۰ نفر مرد و بقیه زن بودند. جهت انتخاب نمونه از روش برآورد حجم نمونه کاکران استفاده شد. ابتدا نمونه‌ای به حجم ۳۰ نفر از جامعه آماری انتخاب شد و براساس  $Z=1/96$  واریانس ( $S^2$ ) صفت رضایت شغلی در نمونه اولیه برابر با ۴۴/۱، کران خطا ( $d$ ) برابر با ۰/۷۵ بدست آمد. با توجه به وجود فهرست اعضای جامعه آماری، روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بدون جایگزینی مورد استفاده قرار گرفت و حجم نمونه نهایی از طریق فرمول برآورد صفت متغیر تعیین گردید.

$$Z^2 S^2$$

$$n = \text{-----}$$

$$d^2$$

بر اساس فرمول ذکر شده تعداد ۱۲۰ نفر از بین ۱۷۶ کارمند رسمی به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌های مربوط به ویژگی‌های شغلی از پرونده پرسنلی کارکنان استخراج شد و مستند بودن آن مورد تایید مسئولان ذی ربط و همچنین خود کارکنان قرار گرفت. جهت گردآوری داده‌های مربوط به ویژگی‌های نگرشی و همچنین داده‌های مورد نیاز برای تعیین سطح رضایت شغلی کارکنان از پرسشنامه محقق ساخته نگرش و پرسشنامه استاندارد شده رضایت شغلی بریفیلد و روث استفاده شد. پرسشنامه ویژگی‌های نگرشی شامل ۲۴ سوال بود که در



سه مقوله عاطفی، شناختی و رفتاری تهیه شد. روایی این پرسشنامه از طریق اظهار نظر ۳۳ نفر از استادان و متخصصان تعلیم و تربیت و روانشناسی در دانشگاه فردوسی مشهد و دانشگاه تربیت معلم سبزوار تایید گردید و ضریب آلفای کرانباخ از طریق اجرا روی ۳۰ نفر از کارکنان دانشگاه تربیت معلم سبزوار ۰/۷۹ بدست آمد. پرسشنامه استاندارد شده رضایت شغلی بریفیلد و روث نیز شامل ۱۸ سووال بود. شواهد مربوط به روایی این پرسشنامه مبتنی بر نظر ۷۷ داور بزرگ بین المللی است. این پرسشنامه روی ۹۱ نفر از دانشجویان دانشگاه مینه سوتا اجرا گردید و بین نتایج بدست آمده از آن با مقیاس رضایت شغلی هاپاک ضریب همبستگی ۰/۹۲ بدست آمد که نشان دهنده بالا بودن روایی همگرا می باشد. افزون بر این، روی گروه ۱۰۰ نفری در ایران اجرا و ضریب آلفای کرانباخ به مقدار ۰/۷۸ گزارش شد (ترابی، ۱۳۷۶). نمره گذاری در پرسشنامه مذکور در مقیاس پنج درجه ای ۱ تا ۵ صورت می گیرد و دامنه نمره های ممکن بین ۱۸ تا ۹۰ با نقطه خنثای ۵۴ می باشد (هومن، ۱۳۸۱). به منظور تحلیل داده ها از ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t و همچنین آزمون خی دو استفاده شد.

### یافته های تحقیق

#### سوال اول پژوهش

داده های مربوط به سوال اول پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است. یافته های جدول ۱ رابطه بین ویژگی های شغلی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان را نشان می دهد. بر اساس داده های بدست آمده بین نوع دانشکده، تجربه کاری و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه رابطه معنی داری مشاهده می شود. ضریب فی نشان از یک اثر پیوسته نسبتاً بالا بین رضایت شغلی، نوع دانشکده و تجربه کاری کارکنان دانشگاه است. همچنین رابطه بین مدرک تحصیلی،

رابطه ویژگی‌های شغلی و نگرشی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان

مسئولیت اجرایی و رضایت شغلی تایید گردید. ضریب فی نشان از یک اثر پیوسته متوسط بین رضایت شغلی و دو متغیر یاد شده دارد. همانگونه که یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد نوع دانشکده با رضایت شغلی کارکنان بیشترین میزان همبستگی را دارد.

جدول ۱: رابطه بین ویژگی‌های شغلی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان

| متغیر          | تعداد | ضریب فی | خی دو | درجه آزادی | سطح معناداری |
|----------------|-------|---------|-------|------------|--------------|
| نوع دانشکده    | ۱۲۰   | ۰/۴۴۳   | ۲۳/۹۷ | ۶          | ۰/۰۰۱        |
| تجربه کار      | ۱۲۰   | ۰/۴۳۵   | ۲۳/۱۲ | ۸          | ۰/۰۵         |
| مدرک تحصیلی    | ۱۲۰   | ۰/۳۶۱   | ۱۵/۹۴ | ۸          | ۰/۰۵         |
| مسئولیت اجرایی | ۱۲۰   | ۰/۲۸۱   | ۹/۶۶  | ۲          | ۰/۰۵         |

سوال دوم پژوهش

داده‌های مربوط به سوال دوم پژوهش در جدول ۲ و ۳ ارائه شده است. جدول ۲ رابطه ویژگی‌های نگرشی کارکنان دانشگاه و رضایت شغلی آنان را به صورت کلی نشان می‌دهد. از آنجایی که بر اساس جدول ۲ مقدار  $t$  محاسبه شده بزرگتر از  $t$  جدول (۱/۹۶) است فرض صفر رد می‌شود و رابطه ویژگی‌های نگرشی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان مورد تایید قرار می‌گیرد. همبستگی بین دو متغیر مذکور در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

جدول ۲: رابطه ویژگی‌های نگرشی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان

| تعداد | $r$   | $t$  | سطح معنی‌دار |
|-------|-------|------|--------------|
| ۱۲۰   | ۰/۳۴۳ | ۳/۹۷ | ۰/۰۵         |

نتایج آزمون  $t$  برای تعیین رابطه هریک از ویژگی‌های نگرش با رضایت شغلی در جدول ۳ آمده است. همچنان که دیده می‌شود  $t$  محاسبه شده در مورد رابطه ویژگی‌های عاطفی، شناختی و رفتاری نگرش با رضایت شغلی بزرگتر از  $t$  جدول (۱/۹۶) بوده و همبستگی حاصل در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

جدول ۳: رابطه ویژگی‌های نگرش کارکنان با رضایت شغلی آنان

| ویژگی  | تعداد | r     | t     | سطح معناداری |
|--------|-------|-------|-------|--------------|
| عاطفی  | ۱۲۰   | ۰/۳۴۳ | ۳/۹۷  | ۰/۰۵         |
| شناختی | ۱۲۰   | ۰/۲۱۶ | ۲/۴   | ۰/۰۵         |
| رفتاری | ۱۲۰   | ۰/۴۱۹ | ۵/۰۱۶ | ۰/۰۵         |

#### سوال سوم پژوهش

داده‌های مربوط به سوال سوم پژوهش در زمینه جنسیت در جدول ۴ و داده‌های مربوط تجربه کاری در جدول ۵ ارائه شده و در پایان یافته‌های مرتبط با مدرک تحصیلی توصیف شده است.

براساس داده‌های جدول ۴، مقدار  $\chi^2$  محاسبه شده ۰/۸۶۶ می‌باشد که از مقدار  $\chi^2$  جدول (۵/۹۹) کمتر است. لذا می‌توان گفت بین ویژگی‌های نگرشی کارکنان دانشگاه برحسب جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۴: تفاوت ویژگی‌های نگرشی کارکنان دانشگاه بر حسب جنسیت

| سطح معناداری نتیجه رد فرض صفر | df | $\chi^2$ م | $\chi^2$ ب |
|-------------------------------|----|------------|------------|
| ۰/۰۵                          | ۳  | ۰/۸۶۶      | ۵/۹۹       |

از آنجایی که بر اساس جدول ۵ مقدار t محاسبه شده کوچکتر از t جدول (۱/۹۶) است فرض صفر تایید می شود. به عبارت دیگر بین ویژگی های نگرشی کارکنان دانشگاه بر حسب تجربه کاری تفاوت معناداری وجود ندارد.

#### جدول ۵: تفاوت ویژگی های نگرشی کارکنان دانشگاه بر حسب تجربه کاری

| سطح معناداری | t     | r     | تعداد |
|--------------|-------|-------|-------|
| ۰/۰۵         | ۱/۳۰۳ | ۰/۱۱۹ | ۱۲۰   |

نتایج محاسبات انجام شده در قالب آزمون همبستگی رتبه ای اسپیرمن (۰/۹۳۵) نیز نشان داد بین ویژگی های نگرشی کارکنان دانشگاه بر حسب مدرک تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد.

#### نتیجه گیری

موضوع رضایت شغلی در محیط های آموزشی نظیر دانشگاه از اهمیت خاصی برخوردار است. تحقیق حاضر به طور ضمنی به بررسی این مساله پرداخت و آن را از منظر ویژگی های شغلی (نوع دانشکده، تجربه کاری، مدرک تحصیلی و، مسؤولیت اجرایی) و نگرشی (در سه زمینه شناختی، عاطفی و رفتاری) کارکنان دانشگاه مورد بررسی قرار داد.

در مورد سوال اول پژوهش یافته‌ها نشان داد بین نوع دانشکده، تجربه کاری، مدرک تحصیلی، مسؤولیت اجرایی کارکنان دانشگاه و رضایت شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. همانگونه که نتایج پژوهش نشان داد کارکنان فوق لیسانس و لیسانس و همچنین کارکنان با سابقه خدمتی ۱۶ سال و بیشتر نسبت به سایرین رضایت شغلی بیشتری داشتند. این نتایج با یافته‌های نوری و همکاران (۱۳۷۹) در زمینه رابطه رضایت شغلی با رتبه سازمانی و با یافته‌های پژوهش هندریک (۲۰۰۱) مبنی بر بالا بودن رضایت کاری افراد مسن‌تر و همچنین با نتایج تحقیق ماری (۱۹۹۹) که نشان داد کارمندان حرفه‌ای از رضایت بیشتری برخوردارند، همسو می‌باشد. به علاوه، این وضعیت با شاخص‌های «مقام» و «تأمین امنیت شغلی» مورد نظر الگوی هرزبرگ (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۱) نیز همخوانی دارد و سرانجام اینکه این نتیجه می‌تواند «نظریه ارزشی» (استوارت ازکمپ، ۱۳۶۹) در خصوص رابطه رضایت از شغل با ارزش‌های خصوصی و شخصی را مورد تأکید قرار دهد. مطالعه فراتحلیلی ازکیا و توکلی (۱۳۸۵) نیز نشان داد برخی از عوامل زمینه‌ای نظیر مدرک تحصیلی، سن، جنس، رشته تحصیلی و سابقه کار با رضایت شغلی در ارتباط هستند. از این رو، توصیه می‌شود فراهم کردن زمینه ادامه تحصیل کارکنان از طریق آموزش‌های بلندمدت و کوتاه مدت مورد توجه بیشتری قرار گیرد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد رضایت شغلی کارکنان دانشکده علوم پزشکی و علوم انسانی بیش از علوم پایه و فنی و مهندسی است. این امر شاید ناشی از ساختار سازمانی تازه تأسیس دانشکده فنی و مهندسی و علوم پایه باشد که هنوز افراد به درستی در موقعیت سازمانی خود تعریف نشده‌اند. به علاوه می‌توان به کار و محتوای آن، محدوده شغل، تنوع کاری، سطح شغل (طالبان، ۱۳۷۶)، شرایط کاری دلگرم‌کننده (کلین، ۱۹۹۷)، آزادی عمل و

با معنا بودن کار (هومن، ۱۳۸۱) به عنوان عوامل افزایش رضایت شغلی اشاره کرد. تبیین دقیق تر تفاوت رضایت شغلی در دانشکده های مورد پژوهش مستلزم انجام پژوهش های جداگانه است. نتایج نشان داد آن دسته از کارکنان دانشگاه که سابقه مسئولیت اجرایی داشتند از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند. در این زمینه احتمالا می توان به افزایش ساعات اضافه کار و بالا بودن مزایای مادی (حق مدیریت) و غیرمادی مدیران کارمند اشاره کرد. ضمن آنکه نظرسنجی ها و پژوهش ها نیز حقوق و مزایا ( سوپیا، ۲۰۰۰، کایا، ۱۹۹۵، لیدان، ۲۰۰۲) و رفع نیازهای اساسی انسان (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۱) را عامل افزایش رضایت شغلی دانسته اند.

در مورد سوال دوم پژوهش، نتایج نشان داد بین ویژگی های نگرشی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با دیدگاهها و پژوهش های بسیاری در ارتباط است. به عنوان مثال تیلور افزایش کارآیی را نتیجه ایجاد نگرش مثبت در کارکنان و رضایت شغلی می دانست. مزو رفع نیازهای اساسی انسان را عامل ایجاد نگرش صحیح و رضایت شغلی قلمداد می کرد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۱) و کلین (۱۹۹۷)، کوهستانی و شجاعی (۱۳۸۰) رضایت همکاران از یکدیگر را عامل رضایت شغلی ذکر کردند. پیترسون و به فر (۲۰۰۳) گزارش نمودند هراندازه کارکنان نسبت به همکاران خود نگرش بهتری داشته باشند از عملکرد بهتری برخوردارند. نوری و همکاران (۱۳۷۹)، الهام پور (۱۳۷۸)، کریمی (۱۳۷۳) و آرونسون (۱۳۶۴) نیز نتایج مشابهی بدست آوردند. افزون بر این، مهدوی و روحی عزیز (۱۳۷۹) نگرش ها و باورهای مشابه کارکنان، گوزو و دیکسون (۱۹۹۶) توسعه شبکه دوستی در بین کارکنان، ترز (۲۰۰۰) داشتن حقوق برابر با دیگر اعضای سازمان، لی ویت (۱۹۹۶) به نقل از رولینسون و همکاران (۱۹۹۸) طول مدت اشتغال، طالبان (۱۳۷۶) تنوع و سطح

شغل و هومن (۱۳۸۱) آزادی عمل در کار را از عوامل اساسی رضایت شغلی دانسته اند. اغلب این موارد با شرایط جامعه آماری پژوهش حاضر ارتباط نزدیکی دارند.

در مورد سوال سوم پژوهش نتایج تحقیق حاضر نشان داد بین ویژگی‌های نگرشی کارکنان دانشگاه بر حسب جنسیت و تجربه کاری تفاوت معناداری وجود ندارد. یافته‌ها حاکی از آن بود که بین ویژگی‌های نگرشی کارکنان دانشگاه بر حسب مدرک تحصیلی تفاوت معنادار است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش عباس زاده و فلاوندی (۱۳۸۴) همخوانی ندارد. آنها نشان دادند که رابطه معنی داری بین نگرش دبیران به جو سازمانی و سن و سابقه خدمت وجود دارد. در پژوهش آنها این رابطه بر حسب رشته تحصیلی معنی دار نبود. در راستای نتیجه مذکور کوهستانی و شجاعی (۱۳۸۰) گزارش دادند که رابطه رضایت شغلی با رشته تحصیلی معنی دار است. طبق گزارش آنها این رابطه بر اساس سابقه خدمت معنی دار نبود. ازکیا و توکلی (۱۳۸۵) نیز ویژگی‌هایی چون سن، میزان تحصیلات، جنس و سابقه کاری را از جمله عوامل رضایت شغلی ذکر کردند. اما پژوهش هومن (۱۳۸۱) نشان داد با افزایش سطح تحصیلات کارکنان رضایت شغلی افزایش نمی‌یابد.

بر اساس نتایج بدست آمده در پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود کارگاه‌های آموزشی پیرامون زمینه‌های شغلی مشترک کارکنان و اعضای هیات علمی برگزار گردد تا ضمن افزایش شناخت متقابل، روابط عاطفی در بین آنان تقویت و نگرش رفتاری مثبت تری نسبت به یکدیگر پیدا کنند. زیرا عموماً در محیط‌های دانشگاهی صحبت از فاصله حقوق کارکنان و اعضای هیات علمی است و چنانچه این شکاف دریافت حقوق برای کارکنان تبیین نشود زمنه تقویت نگرش منفی در آنان را فراهم می‌سازد. با توجه به اینکه اعضای هیات علمی در مقایسه با کارکنان

سال‌های بیشتری را صرف تحصیل می‌کنند، در این رابطه می‌توان به هزینه‌های فرصتی ناشی از تحصیلات بیشتر اشاره کرد. برگزاری جلسات دوستانه و خانوادگی به طور مشترک با مدیریت هوشمندانه مسئولان نیز می‌تواند در افزایش نگرش مثبت کارکنان موثر باشد. از آنجایی که طبق نتایج پژوهش حاضر بین ویژگی‌های نگرشی کارکنان دانشگاه و مدرک تحصیلی آنان تفاوت معناداری وجود داشت، پیشنهاد می‌شود توانمندسازی کارکنان از طریق آموزش‌های کوتاه مدت و بلندمدت مورد توجه دست‌اندرکاران قرار گیرد. بهتر است آموزش‌های مذکور منجر به اعطای مدرک تحصیلی شود. این آموزش‌ها می‌تواند از طریق سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در قالب پودمان‌های آموزشی ارائه گردد. در پژوهش حاضر ویژگی‌های شغلی با مولفه‌هایی نظیر نوع دانشکده، تجربه کاری، مدرک تحصیلی و، مسؤولیت اجرایی تعریف گردیدند. این مولفه‌ها نه تنها تمام ویژگی‌های شغلی را شامل نمی‌شوند بلکه جنبه‌های بسیار محدودی را در بر می‌گیرند. به محققان آینده توصیه می‌شود ابعاد گسترده‌تری از ویژگی‌های شغلی را مورد بررسی قرار داده و نتایج را یافته‌های حاصل از تحقیق حاضر مقایسه کنند.

## منابع

- ازکیا، مصطفی، توکلی، محمود. (۱۳۸۵). فراتحلیل مطالعات رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۷، ص ۱۸.
- الهام پور، فوزیه. (۱۳۷۸). رابطه نگرش دبیران با عملکرد آموزشی آنان، مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال سی و پنجم، شماره ۳ و ۴، صص ۸۸-۵۹.
- ارونسون، ا. (۱۳۶۴). روان‌شناسی اجتماعی، ترجمه حسین شکرکن، اهواز: مرکز انتشارات و چاپ دانشگاه شهید چمران اهواز.



## رابطه ویژگی‌های شغلی و نگرشی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان

- همبستگی رو، فاطمه (۱۳۸۵). رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی شهر شیراز، فصلنامه مددکاری اجتماعی، دوره پنجم، شماره ۳، ص ۹۰.
- پویازاده، اعظم، شعیری، محمدرضا. (۱۳۸۳). بررسی نگرش دانشجویان الهیات به رشته الهیات و معارف اسلامی، دو ماهنامه شاهد، سال یازدهم، دوره جدید.
- ترابی، اختر. (۱۳۷۶). رابطه رضایت شغلی با سطح نیازهای کارکنان اداره آموزش و پرورش استثنایی خراسان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.
- رحیم زاده، محمدابراهیم. (۱۳۸۳). رابطه ارضای نیازهای کارکنان با رضایت شغلی آنان در دانشگاه تربیت معلم سبزوار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزش و پژوهش، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی خراسان رضوی.
- زرقانی، علی. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین میزان رضایت‌مندی اعضاء هیأت علمی از عوامل درون سازمانی با انگیزه پژوهشی آنان در دانشگاه‌های شهرستان سبزوار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزش و پژوهش، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی خراسان رضوی.
- سید عباس زاده، میر محمدو قلاوندی، حسن. (۱۳۸۴). بررسی نگرش دبیران به جو سازمانی و رابطه آن با روحیه دبیران در دبیرستان‌های دخترانه، مجله اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۱، شماره ۲ و ۳، ص ۱۵۷.
- سیف، علی اکبر. (۱۳۸۱). روان‌شناسی تربیتی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- شالیان، رحیم. (۱۳۷۷). بررسی ارتباط رشته تحصیلی، نگرش نسبت به انسان و شیوه‌های مدیریتی مدیران دبیرستان‌های مشهد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- طالبان، محمدرضا. (۱۳۷۶). سطح شغل، بیگانگی و خشنودی شغلی، مجله تدبیر، شماره ۷۷.
- کریمی، یوسف. (۱۳۷۹). نگرش و تغییر نگرش، تهران: موسسه نشر ویرایش.
- کریمی، یوسف. (۱۳۷۳). روان‌شناسی اجتماعی، تهران: انتشارات بعثت.
- کوثری، سعید. (۱۳۸۴). رابطه نگرش کارکنان نسبت به اعضای هیات علمی با رضایت شغلی آنان در دانشگاه تربیت معلم سبزوار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزش و پژوهش، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی خراسان رضوی.
- کوهستانی، حسینعلی - شجاعی‌فر، حبیب‌الله. (۱۳۸۰). رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی در دانشگاه مشهد، مجله دانش و توسعه، شماره ۱۳.
- گیج، نیت، برلایندر، دیوید. (۱۳۷۴). روان‌شناسی تربیتی، ترجمه غلامرضا خوی نژاد و همکاران، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
- علوم‌ی زیدی، محمدتقی. (۱۳۸۲). مقایسه نگرش نوجوانان بزهکار و ناسازگار، مجله کاوش نامه دانشگاه یزد، سال چهارم، شماره ۵ و ۶، ص ۱۵۷.
- مهدوی، مژگان، روحی عزیزی، مریم. (۱۳۷۹). عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان، نشریه تعاون، شماره ۱۰۷، ۵۶-۵۱.
- مهرآرا، علی‌اکبر. (۱۳۷۳). زمینه روانشناسی اجتماعی، چاپ اول، انتشارات مهرداد.

- نائلی، محمود. (۱۳۷۳). انگیزش در سازمان، اهواز، انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.
- نوری، ابوالقاسم و همکاران. (۱۳۷۹). رابطه نگرش مدیران صنایع به علوم رفتاری با رشته تحصیلی، سابقه خدمت و میزان آشنایی آنان به علوم فوق. مجله روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال هفتم، شماره ۳ و ۴، صص ۶۸-۵۱.
- هرسی، پال و بلانچارد، کنت. (۱۳۸۱). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقه بند، چاپ دهم، تهران: انتشارات امیرکبیر.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس رضایت شغلی، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش سازمان مدیریت و برنامه ریزی.
- ACCURIUM. (2003). *Education Helps Employees Understand that Health Choices have Financial Consequences, Employer,s Guide to Employee Education.*
- Alison, H,E, While, l,K. (2006). *Job Satisfaction and its Factors, International Journal of Nursing Studies.*
- Bennett, Roger. (1997). *Organizational Behavior ,pitman publishing.*
- Bush, Tony & Coleman, Marianne. (2000). *Leadership and Strategic Management in Education, Sage Publication.*
- Cai, S,X. (1997). *College Attitude Toward Three Teaching Styles in Physical Education Classes, College Student Journal, Vol 31 (2), 251-260.*
- Dean, Beck, John. (2003). *Strategic Plan, College of Education, Fiscal Year 2004 Through Fiscal Year 2009, COE Strategic Plan, November 14.*
- Glatter, R. (1997). *Context and Capability in Educational Management, Educational Management and Administration, Vol. 25, No. 2, 181-192.*
- George, M, Jones R.G. (1999). *Organizational Behavior , Addison Wesley publishing.*
- Gottchalk, Tania, H. (2004). *Distance Education, University of Idaho, Engineering Outreach.*
- Gozzo, R. A. & Dickson, M.W. (1996). *Team in Organizations, Recent Research on Performance & Effectiveness, Annual Review of Psychology, 47, 307-338.*
- Hayward, Fred, M & etal. (2003). *Strategic Planning , A Guide for Higher Education Institutions , CHET Publication.*
- Jane.E. (2001). *Effective School Development Planning, Strategic Management in Schools and Colleges, London, Paul Chapman Publishing.*
- Klin, K.J. (1997). *Employee Stock Ownership and Employee Attitudes, Journal of Applied Psychology, 72, 319-332.*
- Craney, C. Smith, P., & Stone, E. (1992). *Job Satisfaction: Advances in Research and Application.*
- Mac namara, Carter. (1999). *Strategic Planning in Nonprofits or Organizations, for- profits*
- [www.mapnp.org](http://www.mapnp.org) University of Minnesota.
- Peterson, Randall, S., & Behfar, Kristin, Jackson. (2003). *The Dynamic Relationship Between Performance Feedback , Trust, and Conflict in Groups , Organizational Behavior and Human Decision Process, 92, 102-112.*

- Organ, D.W.*( 19950. *personality, Satisfaction and OCB, Journal of Social*  
*Petty, R.e., & etal.*(1997). *Attitudes and Attitude Change, Psychology, Vo 135.*  
*Annual Review of Psychology, 48.*
- Quick, MBA.* (2004). *The Strategic Planning Process ,www. quick, mba.com*
- Rollinson, D., Broadfield, A & Edwards,D.J.*(1998). *Organizational Behavior and*  
*Analysis: an Integrated Approach. Addison Wesley Longman.*
- Sammons,P., Hillman,J & Mortimore, P.*(1995).*Key Characteristics of Effective*  
*Schools, A review of School Effectiveness Research ,London, Institute of Education.*
- Sopia, J.*(2000). *Match Your Personality Profile to a Career Path,*
- Sy.T, Tran . S, and Ohava.L.* (2006). *http://www.hawk.igs.net/jobs/careers.*  
*Relation of Employee and Manager, Journal of Vocational Behavior, Vo 68.*
- Weiss, M, Howard.*(2002). *Job Satisfaction, Human Resource*  
*Management Review, Vo 12.*