

دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

شماره بیست و چهارم - زمستان ۱۳۸۸

صص ۱۱۸ - ۱۰۳

## دیدگاه کارکنان در مورد تأثیر مرخصی و انواع تعطیلات (ملی و مذهبی) بر رضایت شغلی در استان خوزستان

شاهمین راز<sup>۱</sup>

### چکیده

از آنجا که حفظ و ارتقای رضایت شغلی همواره برای سازمانها تعیین کننده است، این تحقیق با هدف بررسی تأثیر مرخصی و انواع تعطیلات (ملی، مذهبی) بر رضایت شغلی در سال ۱۳۸۸ در استان خوزستان انجام گرفت. تحقیق با روش پیمایشی بر روی ۳۳۰ نفر از کارکنان ۵ سازمان با دو روش نمونه‌گیری مبتنی بر هدف (برای مرخصی ۲۰۶ نفر) و خوشه‌ای چند مرحله‌ای (برای تعطیلات ۱۲۴ نفر) اجرا شد. سپس با توجه به ۵ فرضیه مطرح شده در این تحقیق پرسشنامه استاندارد سنجش رضایت شغلی ویسوکي و کروم قبل و بعد از مرخصی و تعطیلات بین آنها توزیع گردید. داده‌ها با استفاده از آزمونهای t گروههای مستقل و وابسته، تحلیل واریانس و ضریب همبستگی تجزیه و تحلیل گردید.

---

\*- این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی است که اعتبارات آن از طریق معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آبادان تأمین شده است.

۱. عضو هیأت علمی گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد آبادان

Email:sh.r2005@gmail.com

نتایج نشان داد که مرخصی تعطیلات ملی و مذهبی (شاد) تأثیری بر رضایت شغلی ندارند، اما در تعطیلات مذهبی (تاسوعا و عاشورا) رضایت شغلی کارکنان افزایش داشت. همچنین نگرش کارکنان بعد از مرخصی نسبت به شغل بهبود پیدا کرد. مرخصی نقشی در افزایش رضایت شغلی ندارد، اما نبودن یا کیفیت پایین آن ممکن است به نارضایتی نیروی کار و در نتیجه ایجاد مشکل برای سازمانها منجر شود (نظریهٔ دو عاملی هرزبرگ).

**کلید واژه‌ها:** تعطیلات، تعطیلات مذهبی، تعطیلات ملی، رضایت شغلی، مرخصی، هرزبرگ.

#### مقدمه

در هر سازمان، نیروی انسانی مهمترین رکن تعالی و ترقی سازمان و عامل اساسی تحقق اهداف پیش‌بینی شده در آن مجموعه است. رضایت شغلی در تحقق اهداف سازمانی، سلامتی فردی و اجتماعی نقش ویژه‌ای ایفا می‌نماید، بنابراین یکی از مهمترین و شایعترین مباحث قابل بررسی و تحقیق در مطالعات سازمانی تلقی می‌شود. رضایت شغلی به گفتهٔ بسیاری از کارشناسان، یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایهٔ بسیاری از سیاستها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارآیی سازمان است (هومن، ۱۳۸۱).

رضایت شغلی به‌طور ساده عبارت است از نگرش فرد نسبت به شغل و جنبه‌های گوناگون آن (سیدجوادین، ۱۳۸۴، ص ۱۲). به‌طور کلی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان به دو دستهٔ اصلی شامل عوامل محیطی شغلی (حقوق و دستمزد، ترفیعات، سبک سرپرستی، شرایط کاری و...) و عوامل فردی (شخصیت، سن، سابقه، تأهل و...) تقسیم می‌گردد (کریستوفر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶، به نقل از هاگمن ۱۹۷۵).

پیشینهٔ محیطی رضایت شغلی از یک طرف شامل نظریهٔ ویژگیهای شغلی (هاگمن<sup>۲</sup>، ۱۹۷۵، ص ۳)، متغیرهای نقش (کتز<sup>۳</sup>، ۱۹۹۰، ص ۱۳)، تعارض کار و

- 
1. Kristopher
  2. Hackman
  3. Katz

خانواده (هالیبک<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵، ص ۱۰)، سطح پرداخت (مک‌فارلین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰، ص ۲۵)، استرس شغلی (جکس دنیز<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶، ص ۴۰)، کار اضافی (جکس پیز<sup>۴</sup>، ۱۹۹۶، ص ۵۰)، کنترل حین کار (دایر و فتر<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹، ص ۸۷)، جدول و برنامه زمانی کار (دالتون<sup>۶</sup>، ۲۰۰۰، ص ۲۰)، است و از طرف دیگر، پیشینه و سوابق فردی رضایت شغلی ویژگیهای شخصیتی کارکنان (باچ<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲، ص ۵۸)، را در برمی‌گیرد.

به مرخصی و انواع تعطیلات کاری که یکی از عوامل محیطی (چاندان<sup>۸</sup>، ۱۹۹۷) محسوب می‌شود، متأسفانه یا خوشبختانه از لحاظ تحقیقاتی توجه نشده است.

اما می‌توان به نظریه دو عاملی انگیزشی و بهداشتی هرزبرگ<sup>۹</sup> (مقیم، ۱۳۸۵) اشاره نمود که عواملی نظیر حقوق، سمت، شرایط کاری (مانند مرخصی) و... را جزء عوامل بهداشتی یا نگه دارنده به حساب می‌آورد و بیان می‌دارد که این عوامل با فعالیت کاری افراد ارتباط مستقیم ندارد و وقتی کیفیت آنها کاهش می‌یابد، باعث نارضایتی شغلی می‌گردد. در حقیقت برخلاف سایر نظریه‌ها که اعتقاد دارند بهبود عواملی نظیر شرایط کاری، باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود، این نظریه بر تغییر نکردن رضایت شغلی تأکید دارد. بنابراین این پژوهش به نوعی تکلیف این تضاد را روشن می‌کند.

همان‌طور که می‌دانیم افراد مرخصی را به‌عنوان دستاورد مثبت از کار می‌دانند مانند فرار از کار، رهایی از تنش، بهبود تنش و استفاده از فرصت برای انجام فعالیتهای مورد علاقه (کلاسنر<sup>۱۰</sup>، ۱۹۶۸ و اورپن<sup>۱۱</sup>، ۱۹۸۱). و از طرفی مطالعات متعدد نشان می‌دهد که مرخصی بر کاهش استرس (استراوس<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۲) و افزایش کارایی و بهبود سلامتی کارکنان اثر دارد (چکانی<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۵ و استراوس، ۲۰۰۵).

- 
- |                   |               |
|-------------------|---------------|
| 1. Halbrick       | 2. MC farlein |
| 3. Jack Denize    | 4. Jack Peeze |
| 5. Daire & Fatter | 6. Dalton     |
| 7. Bugg           | 8. Chandan    |
| 9. Herzberg       | 10. Klausner  |
| 11. Orpen         | 12. Strauss   |
| 13. Chikani       |               |

هر یک از کارمندان در طول سال با استفاده از مرخصی استحقاقی و تعطیلات (ملی، مذهبی) در دوره‌های زمانی مختلف فرصت پیدا می‌کنند تا به تجدید قوای بدنی و روانی و همچنین به مسائل خانوادگی خود بپردازند، اما به نظر می‌رسد پس از بازگشت به سازمان، نگرش‌های مختلفی نسبت به کار، همکار، مسئولان و سازمان خود دارند، گاه مثبت و گاه منفی.

علی‌رغم آنکه در کشور ما هم میزان تعطیلات (مذهبی و ملی) زیاد است و هم پراکندگی آنها از لحاظ زمانی به گونه‌ای است که در تمام فصول با کمیت‌های مختلف روبه‌رو هستیم و از طرفی هر کارمند براساس قانون کار در طول سال یک ماه مرخصی استحقاقی دارد که کمیت و کیفیت استفاده از آن متفاوت است، متأسفانه مدیران سازمانها هیچ‌گونه برنامه‌ریزی خاصی برای استفاده بهینه از این عوامل ندارند و به نوعی از آنها غافل شده‌اند.

به‌عنوان نمونه، بازخرید مرخصی در سطح وسیعی در پایان سال امری رایج شده که متأسفانه گذشته از بار مالی آن آثار مخربی بر سلامت روحی و روانی کارکنان خواهد داشت (استراثوس، ۲۰۰۲).

این پژوهش با **اهداف اصلی**: ۱- بررسی دیدگاه کارکنان در مورد تأثیر مرخصی و انواع تعطیلات رسمی (مذهبی و ملی) بر رضایت شغلی کارکنان در استان خوزستان  
 ۲- بررسی دیدگاه کارکنان در مورد تأثیر مرخصی و انواع تعطیلات رسمی (مذهبی و ملی) بر تغییر نگرش آنان در مورد شغل، همکار، سرپرست و سازمان آنان در سال ۱۳۸۸ انجام گرفت. در ضمن ۱- تعیین اثر متغیرهای زمینه‌ای نظیر سن، جنسیت، تأهل، تحصیلات و وضعیت استخدامی بر تغییرات رضایت شغلی (تفاوت قبل و بعد از مرخصی یا تعطیلات) ۲- تعیین رابطه سابقه خدمت و میزان مرخصی با تغییرات رضایت شغلی ۳- بررسی نحوه استفاده از مرخصی و تعطیلات کارمندان ۴- تعیین میزان رضایت کارکنان از ایام مرخصی، از **هدفهای فرعی** این تحقیق است.

### فرضیه‌های پژوهش

- ۱- از دیدگاه کارکنان، مرخصی بر تغییرات رضایت شغلی تأثیر دارد.
- ۲- از دیدگاه کارکنان، مرخصی (تعطیلات ملی و مذهبی) با تغییر نگرش آنان در مورد شغل (همکار، سرپرست و سازمان) تأثیر دارد.
- ۳- از دیدگاه کارکنان، تعطیلات مذهبی (شاد - غمگین) بر تغییرات رضایت شغلی تأثیر دارد.
- ۴- از دیدگاه کارکنان، تعطیلات ملی بر تغییرات رضایت شغلی تأثیر دارد.
- ۵- از دیدگاه کارکنان، رضایت شغلی افرادی که از مرخصی (تعطیلات ملی و مذهبی) استفاده می‌کنند (قبل و بعد) با توجه به سن (جنسیت، وضعیت تأهل، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی، وضعیت تحصیلی میزان مرخصی) آنان متفاوت است.

### روش تحقیق

تحقیق با طراحی پیمایشی (تریزا<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸، ص ۲۳۴) انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان شاغل در مؤسسات دولتی، خصوصی، تولیدی و خدماتی استان خوزستان در سال ۱۳۸۸ بود که در این پژوهش با توجه به محدودیت زمانی، مالی و اجرایی و همچنین به دلیل غیرقابل شمارش بودن و وسعت زیاد جامعه، با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای ۱۹۰ نفر از کارکنان ۶ سازمان، اداره کل گمرک اهواز، پالایشگاه آبادان، پتروشیمی ماهشهر، دانشگاه آزاد آبادان، بیمارستان الزهراء خرمشهر و شهرداری آبادان برای بررسی اثر تعطیلات (ملی و مذهبی) بر روی رضایت شغلی انتخاب گردید. البته حجم نمونه با استفاده از رابطه  $d2 n=Z262$  در سطح احتمال ۵ درصد محاسبه شد. همچنین از آنجا که تعداد کارکنانی که (در این سازمانها) در زمان پژوهش از مرخصی استحقاقی استفاده می‌کردند مشخص نبود، بنابراین از روش نمونه‌گیری مبتنی بر هدف، برای بررسی اثر مرخصی بر تغییرات

---

1. Therese

رضایت شغلی استفاده گردید، که در مدت زمان این تحقیق ۲۷۰ نفر از مرخصی استحقاقی استفاده کردند و از این تعداد ۲۰۴ نفر همکاری کردند.

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد سنجش رضایت شغلی ویسوکی و کروم (رایبیز<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴، ص ۱۸۳) یک روز قبل از مرخصی (تعطیلات ملی و مذهبی) و یک روز بعد از مرخصی بین نمونه تحقیق توزیع شد که در مجموع ۳۳۰ نفر (۲۰۶ نفر برای مرخصی و ۱۲۴ نفر برای تعطیلات) برای تکمیل پرسشنامه‌ها همکاری کردند. به عبارتی از ۴۶۰ نفر، ۱۳۰ نفر (۶۴ نفر برای مرخصی و ۶۶ نفر برای تعطیلات) به دلایل مختلف حذف شدند. همچنین در این پرسشنامه عوامل مرتبط شامل: میزان مرخصی، سابقه خدمت، سن، جنسیت، تأهل، تحصیلات، وضعیت استخدام و نحوه استفاده از مرخصی مورد سؤال قرار گرفت. برای محاسبه پایانی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ و روایی آن به روش روایی محتوایی استفاده گردید که هردوی آنها تأیید شدند.

داده‌های پرسشنامه پس از طبقه‌بندی، استخراج، با چهار آزمون تحلیل واریانس، t گروه‌های مستقل، t گروه‌های وابسته و ضریب همبستگی با استفاده از نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل گردید.

### یافته‌ها

تحقیق روی ۴۶۰ نفر از کارکنان سازمانهای دولتی و غیردولتی استان خوزستان در سال ۱۳۸۸ انجام گرفت. ۳۳۰ نفر آنها در طول مدت تحقیق همکاری کردند؛ ۷۸ درصد مرد و ۲۲ درصد زن، ۷۶ درصد متأهل و ۲۴ درصد مجرد، ۴۶ درصد رسمی و ۵۴ درصد پیمانی، ۶۲ درصد تحصیلات دانشگاهی و ۳۸ درصد زیر دیپلم بودند. همچنین ۷۰ درصد کارکنان مسافرت، ۲۵ درصد انجام کارهای منزل، ۲ درصد مطالعه و ۳ درصد سایر امور را برای مرخصی انتخاب کردند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که:

---

1. Robbins

جدول ۱- توصیف و تحلیل تغییرات رضایت شغلی قبل و بعد از مرخصی در سازمانهای مورد مطالعه

متغیر	میانگین	تعداد	انحراف معیار	سطح معناداری	t وابسته
رضایت شغلی قبل از مرخصی	۳/۸۰۴۳	۲۰۶	۰/۵۱۲۳۷	—	—
رضایت شغلی بعد از مرخصی	۳/۸۴۲۴	۲۰۶	۰/۴۷۶۸۴	—	—
تغییرات رضایت شغلی	۰/۰۳۸۱	۲۰۶	۰/۳۷۰۴۹	۰/۱۴۲	-۱/۴۷۶

یافته جدول ۱ درخصوص فرضیه یک نشان می دهد که مرخصی تأثیری بر روی تغییرات رضایت شغلی ندارد، به عبارتی رضایت شغلی کارکنان قبل و بعد از مرخصی تغییری نمی کند، زیرا که با توجه به آمار آزمون (t گروههای وابسته) مقدار محاسبه شده t در ناحیه رد قرار دارد ( $P > ۰/۰۵$ ,  $t = -۱/۴۷۶$ ).

جدول ۲- توصیف و تحلیل ابعاد مختلف رضایت شغلی، قبل و بعد از مرخصی برای سازمانهای مورد مطالعه

متغیر	میانگین قبل از مرخصی	میانگین بعد از مرخصی	t	سطح معناداری	نتیجه t تک متغیره
کار	۲/۸۷۸	۳/۴۲۵	۲/۱۲۲	۰/۰۳۸	تأیید
همکار	۴/۹۸۸	۴/۲۵۳۶	۱/۰۹۷	۰/۲۷۷	رد
سرپرست	۴/۴۶۹	۴/۷۵۰	۱/۳۶۶	۰/۱۷۷	رد
سازمان	۲/۸۸۲	۳/۳۸۲	۲/۱۱۲	۰/۱۳۹	رد

یافته‌های جدول ۲ در خصوص فرضیه ۲ (برای بررسی تأثیر مرخصی) نشان می‌دهد که مرخصی باعث تغییر نگرش کارکنان نسبت به شغل و کارشان می‌شود، اما تأثیری بر روی سایر عوامل رضایت شغلی مانند نگرش آنها نسبت به همکاران، سرپرست و سازمان (پرداخت‌ها و ارتقا و...) ندارد. به عبارتی نگرش کارکنان در خصوص شغل خود، قبل و بعد از مرخصی تغییر می‌کند، ولی در خصوص سایر عوامل تغییر نمی‌کند، زیرا که با توجه به آمار آزمون (t تک متغیره) برای متغیر کار، مقدار محاسبه شده t در ناحیه رد قرار ندارد ( $t=2/122, P<0/05$ ) و برای متغیرهای همکار، سرپرست و سازمان، مقدار t محاسبه شده در ناحیه رد قرار دارند (به ترتیب  $2/782, 4/469, 4/988, P>0/05$ ).

### جدول ۳- توصیف و تحلیل ابعاد مختلف رضایت شغلی قبل و بعد از تعطیلات ملی برای سازمانهای مورد مطالعه

متغیر	میانگین قبل از مرخصی	میانگین بعد از مرخصی	t	سطح معناداری	نتیجه t تک متغیره
کار	۳/۱۹۷	۳/۳۶۱	۰/۸۸۴	۰/۳۸۰	رد
همکار	۴/۷۹۸	۴/۸۶۳	۰/۸۲۷	۰/۴۱۱	رد
سرپرست	۴/۳۶۹	۴/۵۹۸	۱/۲۹۷	۰/۲۰۰	رد
سازمان	۲/۷۸۴	۳/۰۱۳۵	۱/۱۶۳	۰/۲۵۰	رد

یافته‌های جدول ۳ در خصوص فرضیه ۲ (برای بررسی تأثیر تعطیلات ملی) نشان می‌دهد که تعطیلات ملی (۲۲ بهمن، عید نوروز و...) تأثیری بر تغییر نگرش کارکنان در خصوص کار، همکار، سرپرست و سازمان آنها ندارد. به عبارتی نگرش کارکنان قبل و بعد از تعطیلات ملی در خصوص کار، همکار، سرپرست و سازمان آنان تغییری نمی‌کند، زیرا با توجه به آماره آزمون (t تک متغیره) مقدار محاسبه شده t برای متغیرهای کار، همکار، سرپرست و سازمان در ناحیه رد قرار دارند (به ترتیب  $2/784, 4/369, 4/798, 3/197, P>0/05, t=3/197$ ).

جدول ۴- توصیف و تحلیل ابعاد مختلف رضایت شغلی، قبل و بعد از تعطیلات مذهبی (اعیاد) برای سازمانهای مورد مطالعه

متغیر	میانگین قبل از مرخصی	میانگین بعد از مرخصی	t	سطح معناداری	نتیجه t تک متغیره
کار	۳/۰۹۷	۳/۱۲۳	۰/۸۸۴	۰/۳۸۰	رد
همکار	۴/۶۲۶	۴/۷۱۳	۰/۸۲۷	۰/۴۱۱	رد
سرپرست	۴/۱۶۹	۴/۱۹۸	۱/۲۹۷	۰/۲۰۰	رد
سازمان	۲/۷۶۴	۲/۸۰۴	۱/۱۶۳	۰/۲۵۰	رد

یافته‌های جدول ۴ در خصوص فرضیه ۲ (برای بررسی تأثیر تعطیلات مذهبی - شاد) نشان می‌دهد که تعطیلات، تعطیلات مذهبی (اعیاد مذهبی مانند غدیر، قربان، مبعث و نیمه شعبان) تأثیری بر تغییر نگرش کارکنان در خصوص کار، همکار، سرپرست و سازمان آنان ندارد. به عبارتی نگرش کارکنان قبل و بعد از تعطیلات مذهبی در خصوص کار، همکار، سرپرست و سازمان تغییری نمی‌کند، زیرا که با توجه به آماره آزمون (t تک متغیره) مقدار محاسبه شده t برای متغیرهای کار، همکار، سرپرست و سازمان در ناحیه رد قرار دارند (به ترتیب ۲/۷۶۴، ۴/۱۶۹، ۴/۶۲۶، ۳/۰۹۷،  $t=$ ،  $P>0/05$ ).

جدول ۵- توصیف و تحلیل ابعاد مختلف رضایت شغلی، قبل و بعد از تعطیلات مذهبی (شهادت) برای سازمانهای مورد مطالعه

متغیر	میانگین قبل از مرخصی	میانگین بعد از مرخصی	t	سطح معناداری	نتیجه t تک متغیره
کار	۳/۲۹۰	۳/۶۱۶	۳/۵۵۳	۰/۰۰۱	تأیید
همکار	۴/۲۲۶	۴/۸۰۳	۳/۸۷۶	۰/۰۰۱	تأیید
سرپرست	۳/۹۱۸	۴/۴۹۱	۳/۲۱۱	۰/۰۰۱	تأیید
سازمان	۲/۹۶۴	۳/۰۰۲	۱/۳۶۳	۰/۰۰۴	رد

یافته‌های جدول ۵ در خصوص فرضیه ۲ (برای بررسی تأثیر تعطیلات مذهبی - شهادت) نشان می‌دهد که تعطیلات مذهبی (شهادت ائمه و وفات پیامبر اکرم) بر روی نگرش کارکنان نسبت به کار، همکار و سرپرست آنان اثر دارد ولی نسبت به سازمان تأثیری ندارد. به عبارتی نگرش کارکنان نسبت به کار، همکار، سرپرست و سازمان آنان قبل و بعد از تعطیلات مذهبی تغییر می‌کند، زیرا آماره آزمون (t استیودنت) از ۵ درصد کمتر است، اما نگرش آنها نسبت به سازمان (ارتقا و پرداخت‌ها ...) قبل و بعد از تعطیلات تغییر نمی‌کند، زیرا که با توجه به آماره آزمون (t تک متغیره) مقدار محاسبه شده t برای متغیرهای کار، همکار و سرپرست در ناحیه رد قرار ندارند (به ترتیب  $t = 3/553, 3/876, 3/211$ ،  $P < 0/05$ )، اما مقدار محاسبه شده t برای متغیر سازمان در ناحیه رد قرار دارد ( $t = 1/363$ ،  $P > 0/05$ ).

#### جدول ۶- توصیف و تحلیل تغییرات رضایت شغلی قبل و بعد از

##### تعطیلات مذهبی (اعیاد) در سازمانهای مورد مطالعه

متغیر	میانگین	تعداد	انحراف معیار	سطح معناداری	t وابسته
رضایت شغلی قبل از تعطیلات مذهبی	۳/۶۵۰۰	۱۲۴	۰/۴۷۱۸۶	—	—
رضایت شغلی بعد از تعطیلات مذهبی	۳/۷۱۱۵	۱۲۴	۰/۴۰۶۹۴	—	—
تغییرات رضایت شغلی	۰/۰۶۱۵	۱۲۴	۰/۲۸۱۹۲	۰/۳۴۱	-۰/۹۷

یافته‌های جدول ۶ در خصوص فرضیه ۳ (تأثیر تعطیلات مذهبی شاد) نشان می‌دهد که تعطیلات مذهبی (اعیاد مذهبی مانند غدیر، قربان، مبعث و نیمه شعبان) تأثیری بر روی تغییرات رضایت شغلی ندارد. به عبارتی رضایت شغلی کارکنان قبل و بعد از تعطیلات مذهبی تغییری نمی‌کند، زیرا که با توجه به آماره آزمون (t گروههای وابسته) مقدار محاسبه شده t در ناحیه رد قرار دارد ( $t = -0/97$ ،  $P > 0/05$ ).

جدول ۷- توصیف و تحلیل تغییرات رضایت شغلی قبل و بعد از تعطیلات مذهبی (شهادت و وفات) در سازمانهای مورد مطالعه

متغیر	میانگین	تعداد	انحراف معیار	سطح معناداری	t وابسته
رضایت شغلی قبل از تعطیلات مذهبی	۳/۰۵	۱۲۴	۰/۵۵۵	—	—
رضایت شغلی بعد از تعطیلات مذهبی	۳/۹۸	۱۲۴	۰/۵۶۶	—	—
تغییرات رضایت شغلی	۰/۴۳۳	۱۲۴	۰/۴۳۱	۰/۰۰۱	-۴/۵۳

یافته‌های جدول ۷ در خصوص فرضیه ۳ نشان می‌دهد که تعطیلات مذهبی (شهادت ائمه و وفات پیامبر اکرم) بر روی رضایت شغلی تأثیر دارد. به عبارتی رضایت شغلی کارکنان قبل و بعد از تعطیلات مذهبی تغییر می‌کند، زیرا که با توجه به آماره آزمون (t) گروه‌های وابسته) مقدار محاسبه شده t در ناحیه رد قرار ندارد ( $P > 0/05$ ,  $t = -4/53$ ).

جدول ۸- توصیف و تحلیل تغییرات رضایت شغلی قبل و بعد از تعطیلات ملی در سازمانهای مورد مطالعه

متغیر	میانگین	تعداد	انحراف معیار	سطح معناداری	t وابسته
رضایت شغلی قبل از تعطیلات ملی	۳/۷۸۶۹	۱۲۴	۰/۴۲۸۳۸	—	—
رضایت شغلی بعد از تعطیلات ملی	۳/۸۳۹۸	۱۲۴	۰/۳۹۶۳۱	—	—
تغییرات رضایت شغلی	۰/۰۵۳۰	۱۲۴	۰/۳۷۳۵۷	۰/۲۷۳	-۱/۱۰۷

یافته‌های جدول ۸ در خصوص فرضیه ۴ نشان می‌دهد که تعطیلات ملی (۲۲ بهمن، عید نوروز و...) تأثیری بر روی رضایت شغلی ندارد. به عبارتی رضایت شغلی کارکنان قبل و بعد از تعطیلات ملی تغییری نمی‌کند، زیرا که با توجه به آماره آزمون (t) گروه‌های وابسته) مقدار محاسبه شده t در ناحیه رد قرار دارد ( $P > 0/05$ ,  $t = -1/107$ ).

جدول ۹- تجزیه و تحلیل رابطه متغیرهای زمینه‌ای (در مرخصی و انواع تعطیلات) روی رضایت شغلی در سازمانهای مورد مطالعه

متغیر	نوع آزمون	سطح معناداری- مرخصی	سطح معناداری- تعطیلات ملی	اعیاد	سطح معناداری- تعطیلات مذهبی- شهادت و وفات	سطح معناداری- تعطیلات مذهبی
سن	تحلیل واریانس	۰/۳۴۰	۰/۵۴۷	—	۰/۴۵۴	۰/۳۸۸
تأهل	t گروههای مستقل	۰/۵۰۶	۰/۳۶۰	—	۰/۵۶۷	۰/۴۷۶
سطح تحصیلات	t گروههای مستقل	۰/۳۷۳	۰/۶۸۹	—	۰/۷۶۳	۰/۲۴۷
میزان مرخصی	ضریب همبستگی	۰/۲۴۷	—	—	—	—
وضعیت استخدامی	t گروههای مستقل	۰/۱۱۲	۰/۰۸۷	—	۰/۲۱۱	۰/۱۰۲
سابقه کار	ضریب همبستگی	۰/۴۳۵	۰/۵۳۴	—	۰/۲۵۵	۰/۳۳۵
جنسیت	t گروههای مستقل	۰/۱۲۶	۰/۵۹۰	—	۰/۵۲۵	۰/۴۲۳

یافته‌های جدول ۹ در خصوص فرضیه ۵ نشان می‌دهد که متغیرهای زمینه‌ای نظیر سن، تأهل، جنسیت، سطح تحصیلات و وضعیت استخدامی در مرخصی و تعطیلات ملی و مذهبی (اعیاد، شهادت‌ها)، بر روی رضایت شغلی اثر ندارد و همچنین بین متغیرهایی نظیر میزان مرخصی و سابقه کاری کارکنان با مرخصی و تعطیلات ملی و مذهبی رابطه‌ای وجود ندارد، چرا که با توجه به آماره آزمون‌ها (تحلیل واریانس، t گروههای مستقل و ضریب همبستگی) مقدار محاسبه شده آنها در ناحیه رد قرار دارند یا به عبارتی ( $P > 0/05$ ).

### بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق نشان داد که مرخصی تأثیری بر روی تغییر رضایت شغلی کارکنان ندارد اما باعث تغییر نگرش آنان نسبت به شغلشان می‌شود. همچنین تعطیلات ملی و مذهبی از نوع شاد (عید مبعث، غدیر، نیمه شعبان و...) باعث تغییر رضایت شغلی کارکنان نخواهد شد، اما تعطیلات مذهبی (تاسوعا، عاشورا، وفات پیامبر اعظم و...) باعث بهبود رضایت شغلی کارکنان و تغییر نگرش آنان نسبت به شغل، همکار و سرپرست خواهد شد، و در خصوص تأثیر (رابطه) متغیرهای زمینه‌ای (سن، تأهل، تحصیلات، جنسیت، سابقه کار و وضعیت استخدامی) در مرخصی و تعطیلات (ملی و مذهبی) بر تغییرات رضایت شغلی چیزی مشاهده نشد. بنابراین در تفسیر و توجیه این نتایج می‌توان گفت که:

- تأثیر نداشتن مرخصی بر میزان رضایت شغلی کارکنان (با توجه به متغیرهای زمینه‌ای تحقیق) دقیقاً منطبق با نظریه دو عاملی هرزبرگ (رابینز، ۱۹۹۱) می‌باشد، چرا که هرزبرگ معتقد است عوامل بهداشتی یا نگهدارنده (مانند مرخصی) باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان نمی‌شود اما وقتی کیفیت آنها کاهش می‌یابد باعث نارضایتی آنان خواهد شد. ناراضی نبودن به معنای راضی بودن نیست، از این رو وجود عوامل بهداشتی ما را نسبت به ناراضی نبودن مطمئن می‌سازد (رولینسون، ۱۹۹۸). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که وجود عوامل بهداشتی (مرخصی) در کار ضروری است و نبود آن سازمان را دچار مشکل می‌کند.

- بخش اعظم نارضایتی کارکنان ناشی از نگرش منفی آنان نسبت به سازمان (حقوق، امنیت شغلی و ارتقا) است به گونه‌ای که در این پژوهش میانگین رضایت کارکنان نسبت به این معیار ۲/۵ (از ۵ نمره) محاسبه گردید، از طرفی کارکنان مرخصی را به عنوان یک منبع درآمد و نه به عنوان منبع تأمین انرژی و کسب روحیه، در نظر می‌گیرند، به نوعی که در این پژوهش ۴۴ درصد کارکنان ۱۵ روز از مرخصی خود را در طول سال باز خرید می‌نمایند. متأسفانه اکثر سازمان‌های دولتی و به خصوص غیردولتی برنامه مدونی برای استفاده مناسب کارکنان خود برای مرخصی ندارند.

به عنوان نمونه مسأله اسکان، هزینه ایاب و ذهاب و... از مهمترین دغدغه‌های کارکنان هنگام مرخصی است که کیفیت استفاده از آن را تحت الشعاع قرار می‌دهد.

جالب است بدانیم که معیار رضایت از مرخصی سهم منحصر به فردی در کاهش نارضایتی شغلی کارکنان بعد از مرخصی دارد (جان<sup>۱</sup>، ۱۹۸۶).

- در فرهنگ ما عزاداری جایگاه ویژه‌ای دارد، به خصوص ایام تاسوعا و عاشورا، وفات پیامبر اکرم (ص) و شهادت حضرت علی (ع)، چرا که هم خانواده‌ها برنامه (نذر و نیاز و شرکت در مراسم عزاداری و...) دارند و هم دولت مراسم ویژه‌ای برگزار می‌کند، به گونه‌ای که فضا و موسیقی عزا، چهره شهرها را دگرگون نماید.

حال کارکنان وقتی در این فضا قرار می‌گیرند با تخلیه آلام و دردهای درونی خود، ضمن کاهش استرس به یک آرامش نسبی دست می‌یابند (خورشیدی، ۱۳۸۸) و این ممکن است رضایت آنها را از زندگی بیشتر کند. در نتیجه هنگامی که زندگی شغلی و کاری افراد با هم سازگار باشد، شادتر و راضی‌تر خواهند بود (لامن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). از طرفی وقتی که فردای آن روز، کارکنان به سر کار بازگشته به دلیل خارج شدن از فضای حزن و اندوه، نگرششان نسبت به کار، همکار و مسئولان تغییر می‌کند. بنابراین در تعطیلات مذهبی با این مشخصات می‌توان شاهد بهبود رضایت شغلی کارمندان بود. اما تعطیلات مذهبی و ملی چون این خصوصیات را ندارند، تأثیری بر رضایت شغلی ندارند.

- یکی از مشکلات عمده در سازمانهای ایرانی نارضایتی کارکنان از سطح پایین حقوق و دستمزد است که در این پژوهش بدان اشاره گردید، بنابراین پیشنهاد می‌گردد که مدیران سازمانها با استفاده از مرخصی‌های تشویقی ضابطه‌مند در طول سال و ایجاد تسهیلات سفر، این نگرش منفی را به نوعی ترمیم نمایند و در واقع از مرخصی به عنوان یک عامل انگیزشی استفاده نمایند، بنابراین کارمندان دیگر نگران کاهش درآمد حاصل از بازخرید مرخصی و یا امنیت شغلی خود نخواهند بود و به دلیل تسهیلات سفر دغدغه مسائلی نظیر تهیه بلیت، اسکان و... را نخواهند داشت. در نتیجه رضایت از مرخصی آنها افزایش خواهد یافت.

- با توجه به سطح پایین کار مؤثر و بهره‌وری در سازمانهای ایران، پیشنهاد می‌گردد آیین‌نامه بازخرید مرخصی اصلاح گردد به نوعی که سطح ذخیره مرخصی در طول سال به حداقل (صفر) کاهش یابد و در مقابل کارمندانی که در طول سال از مرخصی خود استفاده نمایند به صورت مؤثر تشویق شوند.

- در طول مرخصی سازمانها کترلی بر روی کارکنان خود ندارند (جونز<sup>۱</sup>، ۱۹۶۷)، بنابراین پیشنهاد می‌گردد با یک مطالعه تجربی بررسی شود که اگر سازمانها با ارائه یک برنامه مدون (مانند استفاده از تورهای مسافرتی) برای مرخصی، آنها را کنترل نمایند، تأثیری بر رضایت شغلی، عملکرد و... دارد؟

- با توجه به محدودیت‌های زمانی و مالی تحقیق، پیشنهاد می‌گردد که این پژوهش با جامعه آماری گسترده‌تر (چند استان کشور) و استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی (نه مبتنی بر هدف)، انجام گیرد تا قابلیت تعمیم نتایج آن بیشتر گردد.

- پیشنهاد می‌گردد که این پژوهش در اقلیت‌های مذهبی انجام گیرد تا تأثیر تعطیلات مذهبی بیشتر مشخص شود.

### منابع

خورشیدی، محمد و محمدحسن حیدری. (۱۳۸۸)، *بررسی اثر گریستن بر میزان سرمایه هورمون‌های استرسی و اویپوئیدی و آرامش روحی ...*، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.

سید جوادین، سید رضا. (۱۳۸۴)، *مدیریت منابع انسانی*، تهران، انتشار ترمه.

مقیم، سید محمد. (۱۳۸۵)، *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی*، تهران، انتشار ترمه.

هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۱)، *تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی*، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

Bugg, A. (2002). "Measurment of Job Satisfaction", Journal of Educational Management.

Chandan Jits. (1997). Organizational Behavior, New Dehli:Vikas Publishing House.

Daire & Fatter. (1999). "Locus of Control", The Journal of Management.

Dalton etal., (2000). "Job Design", Administrative Science Quarterly.

Gerhard Strauss-Blasche, Barbara Reithofer, Wolfgang Schobersberge. (2005). Effect of Vacation on Health: Moderating Factors of Vacation Outcome, Journal of Travel Medicine.

G. Strauss-Blasche et al. (2002). Moderating Effects of Vacation on Reactions to Work and Domestic Stress. Leisure Sciences, 24:237-249.

- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). "Development of the Job Diagnostic Survey", Journal of Applied Psychology.
- Halbrick & Leonard, (1995). "work Conflict", Journal of Industrial Psychology.
- MC farlein, S.T. (2000). "Correlates of Pay Satisfaction in Ford Company", International Journal of Education Management.
- Jack Denize, (1996). "Job Satisfaction & Stress", International Journal of Management.
- Jack Peeze, (1996). "Job Satisfaction & Work Values", Journal of Occupational & Organizational Psychology.
- John W. Lounsbury and Linda L. Hoopes .(1986). A Vacation From Work: Changes in Work and Nonwork Outcomes, Journal of Applied Psychology.
- Jones, E.E., & Gerard, H.B. (1967). *Foundations of social psychology*. New York: Wiley.
- Katz & Khan. (1990). "Organizational Behavior", university Press of America.
- Klausner, W.J. (1968). An experiment in leisure. *Science Journal*, 4,81-85.
- Laman & Stears .(2000). "Job Security", Journal of Managerial Psychology.
- Orpen, C. (1981). Effect of flexible working hours on employee satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology*, 66, 113-115.
- Robbins, Stephen. P. (1994). *Organizational Behavior: Concepts- Controversies- Applications*, New Jersey.
- Rollinson, D., Broadfield, A. & Edwards, D.J. (1998). *Organizational behavior & analysis: An integrated approach*. Addison Wesley Longman.
- Strauss-Blasche et al. (2002). Effect of Vacation on Health , Journal of Travel Medicine, Volume 12, Number 2.
- Therese L. Baker's. (1998). *Doing Social Research*. McGraw-Hill Humanities. 3 edition.
- Chikani Vatsal, Douglas Reding, Paul Gunderson. (2005). Vacations Improve Mental Health among Rural Women, Wisconsin Medical Journal.

تاریخ وصول: ۸۸/۸/۱

تاریخ پذیرش: ۸۸/۱۰/۳۰