

بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مدرسان مراکز آموزش علمی -

کاربردی کشاورزی "مورد مطالعه: استان‌های تهران و البرز"

Investigating Factors Affecting on Teachers' Job Satisfaction in Agricultural Applied Scientific Centers "Case of study: Tehran and Alborz Provinces"

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۵/۲/۲۹

تاریخ دریافت مقاله: ۹۴/۱۱/۸

Abbas Norouzi

عباس نوروزی*

Davood Hajimirrahimi

سید داود حاجی میررحیمی**

Maryam Benvidi

مریم بنویدی***

Abstract: The aim of this research is to study factors affecting teachers' job satisfaction in agricultural applied scientific centers in Tehran and Alborz provinces. Research population included all the teachers in the mentioned centers (N=156), 72 of them were selected by stratified random sampling method. The main tool for data collection was a questionnaire whose content validity and reliability are confirmed. After conducting factor analysis, four influencing factors on job satisfaction were identified: salary, educational equipment, the interactions between the management and teachers, and participation in educational affairs. The dependent variable was measured by 35 questions. The results indicated that job satisfaction in the majority of research sample is about moderate and there is a positive and significant correlation between the three factors (salary, interactions between the management with teachers, and the educational equipment) and job satisfaction. Also, the increase in the communications between the managers of the mentioned centers and teachers and the fulfillment of teachers' financial needs are some of the recommendations of the present study.

Key words: Job Satisfaction, Agricultural Jihad Educational Centers, Teachers, Agricultural Applied-Scientific Training.

چکیده: هدف از اجرای پژوهش، تعیین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مدرسان مراکز آموزش جهاد کشاورزی استان‌های تهران و البرز است. جامعه آماری شامل همه مدرسان این مراکز (N=156) و نمونه تحقیق (n=72) بود. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای است که روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت ($\alpha > 0.70$). پس از انجام تحلیل عاملی چهار دسته عوامل مؤثر بر رضایت شغلی شامل حقوق و مزایا، تجهیزات آموزشی، تعامل مدیریت با مدرسان و مشارکت در امور آموزشی شناسایی شدند. متغیر وابسته (رضایت شغلی) نیز با استفاده از ۳۵ گویه اندازه‌گیری شد. نتایج نشان داد که رضایت شغلی بیشتر آزمودنی‌ها در حد متوسط است و رابطه مثبت و معنی‌داری بین سه عامل تعامل مدیریت با مدرسان، تجهیزات آموزشی و حقوق و مزایا با رضایت شغلی مدرسان مورد مطالعه وجود دارد. افزایش تعاملات و ارتباطات دوطرفه مدیران مراکز یاد شده با مدرسان و تأمین نیازهای مادی مدرسان از جمله پیشنهاد‌های این تحقیق است.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، مراکز آموزش علمی - کاربردی کشاورزی، مدرسان

* استادیار گروه مدیریت و توسعه کشاورزی مرکز آموزش عالی امام خمینی، سازمان تحقیقات، آموزش و

ترویج کشاورزی، کرج، ایران

** استادیار گروه مدیریت و توسعه کشاورزی مرکز آموزش عالی امام خمینی، سازمان تحقیقات، آموزش و

ترویج کشاورزی، کرج، ایران (نویسنده مسئول davood_hajimirrahimi@yahoo.com)

*** دانش‌آموخته ترویج و آموزش کشاورزی

مقدمه

منابع انسانی را باید بزرگ‌ترین سرمایه هر سازمان قلمداد کرد. این مهم به‌ویژه در مورد سازمان‌های آموزشی به‌گونه‌ای جدی‌تر احساس می‌شود. تا جایی که مهم‌ترین عنصر آموزش و پرورش را مدرسانی تشکیل می‌دهند که مسئولیت هدایت و پرورش یک نسل را بر عهده دارند (عبدلی سلطان احمدی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۰۵). بنابراین، هرگونه اقدام و برنامه‌ریزی در راستای تأمین نیازهای مادی و معنوی آنان موجب ارتقای بهره‌وری نظام آموزشی شده و رشد و بالندگی کشور را تضمین می‌کند. از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر اثربخشی و بهره‌وری مدرسان هر سازمان آموزشی می‌تواند رضایت شغلی باشد. گریفین و همکاران^۱ (۲۰۱۰: ۲۴۵) رضایت شغلی را جهت‌گیری مثبت فرد به سمت نقش شغلی که هم‌اکنون ایفا می‌کند، تعریف می‌کنند. در تعریفی دیگر از رضایت شغلی به برداشت فرد از کار خود و نیز نگرش مثبت فرد نسبت به شغلش اشاره شده است (شهبازی، عنصری و جواهری کامل، ۱۳۸۸: ۹۵). به تعبیری دیگر می‌توان رضایت شغلی را عنصری اساسی از سلامت روحی کارکنان و بهزیستی آنها به‌شمار آورد (یانگ و کسکرت^۲، ۲۰۱۰: ۴۳۰). رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل فعلی خود دارند و یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است (سبزی‌پور و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۸۴).

با توجه به اهمیت نقش مدرسان در مراکز آموزشی و نیز جایگاه رضایت شغلی در ایجاد انگیزش و ارتقای بهره‌وری ایشان، این مقاله به بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مدرسان مراکز آموزش علمی- کاربردی کشاورزی در استان‌های تهران و البرز پرداخته و درصدد یافتن پاسخ برای سؤال‌های زیر است:

- وضعیت رضایت شغلی مدرسان مراکز علمی- کاربردی کشاورزی استان‌های تهران و البرز چگونه است؟

- آیا رضایت شغلی افراد مورد مطالعه در گروه‌های مختلف سنی، جنسی، تحصیلی و شغلی متفاوت است؟

- مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی افراد مورد مطالعه کدام است؟
در این تحقیق به‌منظور ایجاد امکانی برای تحلیل بهتر عوامل مؤثر بر رضایت شغلی از آزمون تحلیل عاملی با هدف تقلیل متغیرهای مستقل و تبلور آنها در قالب متغیرهای جدید استفاده شد.

^۱- Griffin et al

^۲-Yang & Kassekert

پیشینه تحقیق

نتایج تحقیقات متعدد نشان‌دهنده اهمیت رضایت شغلی در ابعاد گوناگون است. در این زمینه می‌توان به رابطه رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان (کاهه و هیودی، ۱۳۹۱: ۳۹۱)، همبستگی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی (عابدی کوشکی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۹؛ رحیمی و نادی، ۱۳۹۳: ۶۵) و ارتباط رضایت شغلی با عملکرد شغلی (بُران و تد، ۱۹۹۹: ۲۳۸) اشاره کرد. همچنین، هومن (۱۳۸۱: ۶۵) معتقد است که رضایت شغلی تعیین‌کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی نظیر افزایش بهره‌وری و بهبود کمیت و کیفیت کار است. ضمن آنکه اثرات ناشی از رضایت شغلی بر جامعه تأثیرگذار است. هنگامی که افراد از شغل خود راضی باشند، از کار خود لذت می‌برند و در جهت سلامت جامعه تلاش می‌کنند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۰: ۳۵).

صالحی و مختارنیا (۱۳۸۹: ۸۰) بر این باورند که انگیزه کار و تلاش بیشتر برای افزایش بهره‌وری به دو دسته عوامل انگیزشی و محیطی بستگی دارد و رضایت شغلی از عوامل انگیزشی است. رضایت شغلی کارکنان شامل جنبه‌های بسیاری از "کار" است که می‌تواند کاملاً یا تا حدی اندازه‌گیری شود. ایشان جنبه‌های رضایت شغلی را این‌گونه ذکر می‌کنند: پرداخت مالی، ترفیع، حاشیه سود، نظارت، همکار، شرایط عملیاتی، ماهیت کار، ارتباطات و پاداش. علاوه بر این، مطالعه ایشان (همان منبع: ۸۵) حاکی از آن است که در ابعاد رضایت شغلی، پایین‌ترین اولویت متعلق به حقوق است. ضمن آنکه، بر اساس نتایج تحقیق فوق (همان منبع: ۸۶) رابطه مثبت و معنی‌داری بین رضایت شغلی کارشناسان پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران و میزان تحصیلات آنها وجود دارد.

مورهد (۱۳۷۴: ۲۸) در خصوص عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، این موضوع را متأثر از عواملی مانند حقوق، دستمزد، ارتباطات، سیستم‌ها، رویه‌ها، ابعاد شغلی، نظم کار و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌داند. نتایج تحقیق ستوده و همکاران (۱۳۹۱: ۲۳۸) در خصوص عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان حکایت از آن دارد که بالاترین میزان رضایت شغلی در حیطه ماهیت کار و کمترین آن در بعد حقوق و مزایا بوده است. علاوه بر آن، در هیچ‌یک از حیطه‌های رضایت شغلی بین مردان و زنان، درجات مختلف تحصیلی و درجات گوناگون علمی تفاوت معنی‌داری دیده نشد. در مطالعه‌ای در دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران مهم‌ترین حیطه مؤثر در رضایت شغلی اعضای هیئت علمی جامعه مورد مطالعه حقوق و دستمزد شناسایی شد (رنجبر و وحیدشاهی، ۱۳۸۶: ۹۵). پژوهش دانشمندی

و همکاران (۱۳۹۱: ۴۶۲) در مورد رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های منتخب نظامی نشان داد که مهم‌ترین متغیرهای همبسته با رضایت شغلی عبارتند از: نحوه سرپرستی و ارتباطات، فرصت‌های ارتقاء، امنیت شغلی، شرایط فیزیکی و محیط کار، حقوق و مزایا و ماهیت کار. همچنین، نتایج پژوهش گل پرور و نادری (۱۳۹۴: ۱) و حیدریان نور و همکاران (۱۳۹۵: ۳۱۳) نشان می‌دهد که بین حقوق و مزایای (درآمد) کارکنان و رضایت شغلی آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌های تحقیق محمدزاده (۱۳۷۸: ۳) در مورد رضایت شغلی کارکنان شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران نشان داد که عوامل مختلفی از جمله نحوه پرداخت و پاداش، امکانات رفاهی و امنیت شغلی بر رضایت شغلی افراد مورد مطالعه تأثیرگذار است. در مطالعه دیگری بین رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی در آمریکا و جنسیت آنها رابطه معنی‌داری مشاهده نشد (میرفخرایی^۱، ۱۹۹۱: ۱۲۸).

در مورد ارتباط میان سطح تحصیلات و رضایت شغلی، تحقیقات مختلف نتایج گوناگونی را نشان می‌دهد. یافته‌های مطالعه باقری و همکاران (۱۳۹۱: ۱۳۳) حاکی از این بود که با افزایش سطح تحصیلات، رضایت شغلی کاهش می‌یابد. در مقابل نتایج تحقیقی دیگر نشان داد که تفاوت معنی‌داری در رضایت شغلی افراد مورد مطالعه با تحصیلات متفاوت وجود ندارد (لاو و همکاران^۲، ۲۰۰۷: ۲۱۴).

در مجموع، نتایج مطالعات انجام شده نشان داد که رضایت شغلی مدرسان تحت تأثیر عوامل متعددی است. بر این اساس برخی عوامل با مشخصات فردی و حرفه‌ای آنها مانند سطح تحصیلات، جنسیت؛ برخی عوامل با نیازهای مادی آنان از جمله حقوق و مزایا، امنیت شغلی و امکانات رفاهی و برخی عوامل مرتبط با موضوعات داخلی واحدهای آموزشی و برخی با موضوعات محیطی و بیرونی مرتبط هستند.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر امکان کنترل متغیرها، غیرآزمایشی؛ از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها، میدانی؛ و از لحاظ شیوه تحلیل داده‌ها از نوع علی-ارتباطی است. جامعه آماری شامل تمام مدرسان مراکز آموزش جهاد کشاورزی استان‌های تهران و البرز (مرکز آموزش جهاد کشاورزی شهید زمان‌پور، جوانشیر و امام خمینی «ره») بود (N=156). با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه آماری ۷۲ نفر محاسبه شد که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب بررسی شدند. ابزار تحقیق، پرسشنامه‌ای شامل سه

^۱- Mirfakhrai

^۲- Lu, et al

بخش ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای آزمودنی‌ها، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی با ۱۶ گویه (متغیرهای مستقل) و سنجش رضایت شغلی بود. برای اندازه‌گیری متغیر وابسته (رضایت شغلی) از پرسشنامه بازنگری شده رضایت شغلی مینه‌سوتا با ۳۵ گویه استفاده شد. روایی ظاهری پرسشنامه با استفاده از نظر هفت نفر از اعضای هیئت علمی گروه مدیریت و توسعه کشاورزی مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره) تأیید و برای سنجش پایایی آن نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. اندازه این ضریب برای متغیر رضایت شغلی ۰/۸۸ به دست آمد که مؤید پایایی مناسب ابزار سنجش بود. برای توزیع آماری کیفی اجزا و مؤلفه رضایت شغلی از روش زیر استفاده شد.

ضعیف $A < M - SD$

متوسط $M - SD < B < M$

خوب $M < C < M + SD$

عالی $M + SD < D$

تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS ver16 صورت گرفت.

نتایج

۱- آمار توصیفی

در ادامه در قالب جدول‌های یک و دو، مشخصات فردی و حرفه‌ای مدرسان مورد مطالعه و همچنین، میزان رضایت شغلی آنها در طیف ۵ گزینه‌ای (خیلی ضعیف تا خیلی قوی) ارائه شده است. داده‌های جدول (۱) نشان می‌دهد که بیشتر افراد مورد مطالعه مرد، دارای مدرک کارشناسی ارشد و غیر هیئت علمی بوده، و در دامنه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار دارند.

جدول (۱) ویژگی‌های فردی افراد مورد مطالعه

| متغیر | گروه‌های مورد مطالعه | فراوانی | درصد |
|-------|----------------------|---------|------|
| جنسیت | زنان | ۱۲ | ۱۷ |
| | مردان | ۶۰ | ۸۳ |
| سن | ۲۵ - ۳۰ | ۸ | ۱۱/۱ |
| | ۳۱ - ۴۰ | ۳۱ | ۴۳/۱ |
| | ۴۱ - ۵۰ | ۲۵ | ۳۴/۷ |
| | >۵۱ | ۸ | ۱۱/۱ |

| متغیر | گروه‌های مورد مطالعه | فراوانی | درصد |
|------------|----------------------|---------|------|
| تحصیلات | کارشناسی | ۶ | |
| | کارشناسی ارشد | ۴۸ | |
| | دکتری | ۱۸ | |
| وضعیت شغلی | عضو هیئت علمی | ۱۸ | ۲۵ |
| | غیر هیئت علمی | ۵۴ | ۷۵ |

جدول (۲) طبقه‌بندی کارکنان بر اساس متغیر رضایت شغلی

| رضایت شغلی | فراوانی | درصد | درصد تجمعی |
|------------|---------|------|------------|
| خیلی ضعیف | ۰ | ۰ | ۰ |
| ضعیف | ۲۰ | ۲۹/۴ | ۲۹/۴ |
| متوسط | ۲۸ | ۴۰ | ۶۹/۴ |
| خوب | ۱۵ | ۱۶/۶ | ۸۶ |
| عالی | ۹ | ۱۴ | ۱۰۰ |
| مجموع | ۷۲ | ۱۰۰ | - |

همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود نزدیک به ۷۰ درصد مدرسان مراکز آموزش مورد مطالعه از میزان رضایت شغلی متوسط و پایین‌تر از آن برخوردار هستند.

۲- آمار استنباطی

جدول (۳) مقایسه میانگین رضایت شغلی افراد مورد مطالعه در گروه‌های مختلف

| متغیر | فراوانی | میانگین رضایت شغلی | آماره | سطح معنی‌داری |
|--------------------|------------------------|--------------------|--------|---------------|
| جنسیت | زنان | ۳/۳۲ | ۲۶۵ | ۰/۱۵۲ |
| | مردان | ۳/۵۵ | | |
| میزان حقوق ماهیانه | کمتر از ۵۰۰۰۰۰ | ۲/۹ ^b | ۱۶/۰۶۵ | ۰/۰۰۱** |
| | بین ۵۰۰۰۰۰ تا ۱۰۰۰۰۰۰ | ۳/۲ ^b | | |
| | بین ۱۰۰۰۰۰۰ تا ۱۵۰۰۰۰۰ | ۳/۹۵ ^a | | |
| | بالاتر از ۱۵۰۰۰۰۰ | ۳/۷ ^a | | |

| متغیر | فراوانی | میانگین رضایت شغلی | آماره | سطح معنی داری |
|-----------------------|---------|--------------------|-------|---------------|
| وضعیت شغلی | ۳۰ | ۳/۴ | 1500 | ۰/۰۴۵* |
| | ۴۲ | ۲/۹ | | |
| Mann-Whitney U | | | | |
| رتبه علمی | ۳۵ | ۲/۹۵ | ۱/۳۱ | ۱/۹۱ |
| مربی و هم‌طراز | ۱۲ | ۳/۴ | | |
| استادیار | ۶ | ۳/۲۵ | | |
| Chi-square | | | | |
| دانشیار و بالاتر | ۶ | ۳/۲۵ | | |

* معنی دار در سطح ۵ درصد ** معنی دار در سطح یک درصد

در جدول (۳) رضایت شغلی افراد مورد مطالعه در چهار گروه مقایسه شد: ۱- مردان و زنان، ۲- چهار گروه درآمدی، ۳- اعضای هیئت علمی و غیر هیئت علمی و ۴- رتبه علمی پاسخگویان. همان‌طور که در جدول (۳) ملاحظه می‌شود مردان رضایت شغلی بالاتری را نسبت به زنان ابراز داشتند اما به لحاظ آماری این تفاوت معنی داری نبود. از نظر میزان حقوق، میانگین رضایت شغلی گروه‌های با حقوق بالاتر با دو گروه پایین‌تر تفاوت معنی داری داشتند. همچنین، نتایج نشان داد که افزایش حقوق تا حدی افزایش رضایت شغلی را به همراه دارد و از آن اندازه به بعد می‌تواند حتی به کاهش رضایت شغلی منجر شود (مقایسه میانگین رضایت شغلی گروه‌های سوم و چهارم درآمدی). علاوه بر این، میانگین رضایت شغلی افراد دارای موقعیت هیئت علمی به صورت معنی داری (با اطمینان ۹۵ درصد) بالاتر از همتایان غیر هیئت علمی خود مشاهده شد. ضمن آنکه، از جهت مرتبه علمی پاسخگویان دارای مرتبه علمی استادیاری بالاترین میانگین رضایت شغلی را ابراز کردند. هرچند که میانگین رضایت شغلی این گروه به جهت سطح معنی داری آماری متفاوت از دو گروه مربی و دانشیار و بالاتر نبود.

جدول (۴) مقدار KMO و آزمون بارتلت و سطح معنی داری

| مجموعه مورد تحلیل | مقدار KMO | مقدار بارتلت | سطح معنی داری |
|---|-----------|--------------|---------------|
| عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مدرسان مراکز آموزش کشاورزی | ۰/۷۱۰ | ۹۵۰/۱۱۰ | ۰/۰۰۰ |

در تحقیق حاضر برای شناخت و دسته‌بندی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی آزمودنی آزمودنی‌های تحقیق و تعیین میزان واریانس تبیین شده به وسیله هر کدام از متغیرها در

قالب عامل‌های دسته‌بندی شده از تحلیل عاملی استفاده شد. به منظور تشخیص مناسب بودن داده‌های مربوط به مجموعه متغیرهای مورد تحلیل از آزمون بارتلت و شاخص KMO بهره گرفته شد. نتایج آزمون، نشان‌دهنده همبستگی و مناسبت متغیرهای مورد نظر برای انجام تحلیل عاملی بود (جدول ۴).

جدول (۵) عامل‌های استخراج شده همراه با مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی آنها

| عوامل | مقدار ویژه | درصد واریانس تبیین شده | درصد واریانس تجمعی |
|----------------------------|------------|------------------------|--------------------|
| تعامل مدیریت با مدرسان | ۴/۷۴۶ | ۲۹/۶۶۵ | ۲۹/۶۶۵ |
| امکانات و تجهیزات در دسترس | ۲/۸۸۷ | ۱۸/۰۴۵ | ۴۷/۷۱۰ |
| حقوق و مزایا | ۲/۷۷۱ | ۱۷/۳۱۷ | ۶۲/۰۲۶ |
| مشارکت در امور آموزشی | ۱/۸۷۹ | ۱۱/۷۴۶ | ۷۳/۷۷۳ |

عامل‌های استخراج شده مجموعه مورد تحلیل همراه با مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی در جدول (۵) ارائه شده است. بر این اساس، عامل نخست از بین چهار عامل استخراجی با عنوان "تعامل مدیریت با مدرسان" با مقدار ویژه ۴/۷۴۶ به تنهایی تبیین‌کننده ۲۹/۶۶۵ درصد از واریانس کل مجموعه مورد تحلیل بود. پس از آن عامل دوم یعنی "امکانات و تجهیزات در دسترس" با مقدار ویژه ۲/۸۸۷ توانست ۱۸/۰۴۵ درصد از واریانس مجموعه را تبیین کند. عامل سوم "حقوق و مزایا" و چهارم "مشارکت در امور آموزشی" مقدار ویژه ۲/۷۷۱ و ۱/۸۷۹ به ترتیب ۱۷/۳۱۷ و ۱۱/۷۴۶ درصد واریانس کل را تبیین کرده‌اند. به‌طور کلی این چهار عامل حدود ۷۳/۷۷۳ درصد واریانس کل را تبیین کرده‌اند که حاکی از میزان واریانس مناسب تبیین شده به وسیله عامل‌های استخراج شده است.

جدول (۶) متغیرهای مربوط به هر یک از عوامل و میزان بارهای عاملی به دست آمده از ماتریس چرخش یافته

| نام عامل | متغیرها | بار عاملی |
|----------------------------|--|-----------|
| تعامل مدیریت با مدرسان | حمایت مدیریت از مدرسان و اعضای هیئت علمی | ۰/۷۹۲ |
| | ضابطه مند بودن مدیریت | ۰/۹۱۲ |
| | تعامل مدیریت با مدرسان و اعضای هیئت علمی | ۰/۹۲۷ |
| | میزان ارتباط مدرسان و اعضای هیئت علمی با مدیریت | ۰/۸۵۷ |
| | تقدیر مدیریت از دستاوردهای علمی مدرسان | ۰/۷۸۵ |
| امکانات و تجهیزات در دسترس | تعداد دانشجویان در کلاس | ۰/۷۱۶ |
| | تدریس دروس مورد علاقه | ۰/۹۰۵ |
| | امکانات و تجهیزات آموزشی | ۰/۶۱۲ |
| | امکانات و تجهیزات پژوهشی | ۰/۵۵۰ |
| حقوق و مزایا | حقوق و مزایا | ۰/۸۳۲ |
| | امنیت شغلی | ۰/۵۷۸ |
| | کیفیت علمی دانشجویان | ۰/۵۱۸ |
| | امکانات رفاهی و تفریحی ویژه مدرسان | ۰/۷۷۵ |
| مشارکت در امور آموزشی | مشارکت در تصمیم گیری های مرکز | ۰/۸۸۱ |
| | رعایت بی طرفی مسئولان در تعیین مسئولیت های آموزشی و پژوهشی | ۰/۵۳۱ |
| | میزان ساعات تدریس | ۰/۵۰۱ |

به منظور کاهش تعداد متغیرهای مستقل تحقیق و تجلی آنها در قالب عوامل محدودتر نسبت به تعداد متغیرها از تحلیل عاملی استفاده شد. در این روش متغیرهایی که بیشترین همبستگی را با هم دارند، در کنار هم قرار گرفته و تشکیل یک عامل را می دهند. نتایج را می توان در جدول (۶) مشاهده کرد. همان طور که مندرجات جدول نشان می دهد ۱۶ متغیر مستقل تحقیق در چهار دسته عامل با عناوین "تعامل مدیریت با مدرسان"، "حقوق و مزایا"، "امکانات و تجهیزات در دسترس" و "مشارکت در امور آموزشی" تجلی پیدا کردند.

جدول (۷) همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رضایت شغلی

| رضایت شغلی | مشارکت در امور آموزشی | حقوق و مزایا | امکانات و تجهیزات در دسترس | تعامل مدیریت با مدرسان |
|----------------------------|-----------------------|--------------|----------------------------|------------------------|
| تعامل مدیریت با مدرسان | ۰/۴۴۶* | ۰/۵۰۳** | ۰/۵۶۰* | ۱ |
| امکانات و تجهیزات در دسترس | ۰/۲۸۳ | ۰/۶۶۵** | ۱ | - |
| حقوق و مزایا | ۰/۵۴۳** | ۰/۶۰۵** | - | - |
| مشارکت در امور آموزشی | ۰/۱۰۶ | ۱ | - | - |
| رضایت شغلی | ۱ | - | - | - |

** معنی داری در سطح یک درصد * معنی داری در سطح پنج درصد

در جدول (۷) نتایج حاصل از آزمون همبستگی میان متغیر وابسته و متغیرهای مستقل مشاهده می شود. بر اساس نتایج به دست آمده از بین چهار عامل مؤثر بر رضایت شغلی نمونه مورد مطالعه دو عامل "تعامل مدیریت با مدرسان" و "حقوق و مزایا" همبستگی مثبت و معنی داری با رضایت شغلی به ترتیب در سطوح ۰/۰۵ و ۰/۰۱ دارند. این بدان معناست که بهبود در هر یک از این دو بُعد می تواند بهبود رضایت شغلی را به همراه داشته باشد.

جدول (۸) نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون متغیرهای تحقیق

| متغیرهای منتخب | R | F | B | Beta | T |
|-------------------------------|-------|---------|-------|-------|--------|
| ضریب ثابت : bo | - | | ۱۴/۳۳ | - | -۱/۵۴۴ |
| حقوق و مزایا (x1) | ۰/۲۸۰ | ۶۲/۵۱** | ۱/۴۷ | ۰/۳۸۲ | ۵/۷۳** |
| تعامل با مدیریت (x2) | ۰/۴۵۸ | | ۱/۲۳ | ۰/۳۴۹ | ۲/۵۹* |

به منظور تعیین میزان تأثیر متغیرهای مستقل بر تغییرات متغیر وابسته تحقیق از تحلیل رگرسیونی به روش گام به گام استفاده شد. برای این منظور چهار متغیر مستقل تحقیق وارد معادله شدند. نتایج به دست آمده نشان می دهد که دو متغیر حقوق و مزایا و تعامل مدیریت با مدرسان دارای اثر معنی دار بر تغییرات متغیر وابسته (رضایت شغلی) هستند و دو متغیر دیگر وارد معادله نشدند (جدول ۸). مندرجات این جدول نشان می دهد که ۴۵/۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته رضایت شغلی توسط دو متغیر فوق

تیین شده و قابل پیش‌بینی است. به این ترتیب، معادله رگرسیونی تحقیق به صورت زیر است.

$$1) Y = 14/33 + 1/23 (X_1) + 1/47 (X_2)$$

$$2) Y = 14/33 + 1/47 (\text{حقوق و مزایا}) + 1/23 (\text{تعامل با مدیریت})$$

بحث و نتیجه‌گیری

محققان زیادی درباره مبحث رضایت شغلی تحقیق کرده‌اند و همه آنها بر این موضوع تأکید دارند که کارکنان راضی در سازمان به رشد و پیشرفت سازمان کمک می‌کنند. در این مورد تحقیقی که در سطح مدرسان مراکز آموزش کشاورزی وزارت جهاد انجام شده باشد، به تعداد اندک وجود دارد. در این تحقیق عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مدرسان سه مرکز آموزش جهاد کشاورزی امام خمینی، شهید زمان‌پور و جوانشیر، بررسی شد. نتایج تحقیق نشان داد که تفاوت رضایت شغلی زنان و مردان معنی‌دار نیست. این نتیجه با نتایج پژوهش دانهو و هی‌وود^۱ (۲۰۰۵: ۲۳۰) و ستوده و همکاران (۱۳۹۱: ۲۳۸) همسو است. تفاوت میان پاسخ‌گویان در سطوح مختلف تحصیلات و مرتبه علمی به لحاظ آماری معنی‌دار نبود. نتایج تحقیق ستوده و همکاران (۱۳۹۱: ۲۳۹) و لاو و همکاران (۲۰۰۷: ۲۱۴) این نتیجه را تأیید می‌کند. نقش حقوق و مزایا در رضایت شغلی با آزمون مقایسه میانگین‌ها تأیید شد. یافته‌های تحقیقات رنجبر و وحیدشاهی (۱۳۸۶: ۹۵)، دانشمندی و همکاران (۱۳۹۱: ۴۶۲)، محمدزاده (۱۳۷۸: ۳)، صالحی و مختارنیا (۱۳۸۹: ۸۶) و میرفخرایی (۱۹۹۱: ۱۳۰) نیز حاکی از نقش معنی‌دار حقوق در رضایت شغلی افراد است.

متغیرهای مورد نظر پس از انجام تحلیل عاملی در چهار دسته قرار گرفتند و سپس به نام عامل ۱- تعامل مدیریت با مدرسان؛ ۲- امکانات و تجهیزات در دسترس؛ ۳- حقوق و مزایا و ۴- مشارکت در امور آموزشی نام‌گذاری شدند. نتایج آزمون همبستگی نشان داد از بین این چهار عامل دو عامل با متغیر رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی دارد. نتیجه بیانگر این واقعیت است که هر چقدر کارکنان مورد مطالعه از تعامل بیشتری با مدیریت و حقوق و مزایای بیشتر برخوردار باشند، میزان رضایت شغلی آنها نیز بیشتر می‌شود. نتایج مطالعه دانشمندی و همکاران (۱۳۹۱: ۴۶۱) و میرفخرایی (۱۹۹۱: ۱۳۰) نیز مؤید این نتیجه است.

برای بررسی میزان تأثیر متغیرهای مستقل (تعامل با مدیریت، حقوق و مزایا) بر متغیر وابسته رضایت شغلی از رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان داد دو مؤلفه

¹. Danohue and Heywood

یاد شده توانستند ۴۸/۵ درصد واریانس کل در تغییرات متغیر وابسته را تبیین کنند. یافته‌های تحقیقات رنجبر و وحیدشاهی (۱۳۸۶: ۹۵)، دانشمندی و همکاران (۱۳۹۱: ۶۲)، محمدزاده (۱۳۷۸: ۳)، صالحی و مختارنیا (۱۳۸۹: ۸۶)، میرفخرایی (۱۹۹۱: ۱۳۰)، (گل‌پرور و نادی، ۱۳۹۴: ۱) و (حیدریان نور و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۱۳) نیز نشان‌دهنده رابطه و یا نقش معنی‌دار حقوق در رضایت شغلی افراد مورد مطالعه است.

بر مبنای نتایج به دست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱- از آنجا که یکی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی افراد مورد مطالعه حقوق و مزایای مادی آنهاست، اتخاذ تمهیدات لازم در این زمینه توصیه می‌شود. واگذاری درس‌های اضافه بر موظفی به اعضای هیئت علمی و مدرسان با پرداخت حق‌التدریس و مشارکت اعضای هیئت علمی و مدرسان در طرح‌های پژوهشی و لحاظ کردن حق‌الزحمه برای آنها از جمله راه‌کارهایی است که می‌تواند مورد توجه قرار گیرد.

۲- با توجه به معنی‌دار بودن نقش عامل تعامل مدرسان با مدیریت در رضایت شغلی آنها، سازوکارهای لازم برای ایجاد و توسعه ارتباط مدرسان و مدیریت مراکز آموزش جهاد کشاورزی در سطوح مختلف شناسایی شود. برگزاری مرتب جلساتی همچون شورای گروه‌های آموزشی و مواردی نظیر آن به منظور طرح موضوعات مهم و تصمیم‌گیری در مورد آنها و همچنین واگذاری مسئولیت در کمیته‌های مختلف می‌تواند تعامل بیشتر میان مدیریت و مدرسان و در نهایت رضایت شغلی بیشتر آنها را در پی داشته باشد.

۳- با توجه به اینکه رضایت شغلی افراد دارای موقعیت هیئت علمی به صورت معنی‌داری بیشتر از پاسخگویان غیر هیئت علمی بود، پیگیری موضوع تبدیل وضعیت اعضای غیر هیئت علمی با انجام مکاتبات لازم با مراجع ذی‌ربط می‌تواند احساس تعلق خاطر و علاقه‌مندی بیشتر این دسته از مدرسان نسبت به مرکز آموزش محل خدمت ایشان را به همراه داشته باشد و رضایت شغلی آنها را افزایش دهد.

فهرست منابع

- باقری، شکوفه؛ کوشا، احمد و جنتی، علی (۱۳۹۱). بررسی نظام‌مند عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران. *فصلنامه حکیم*، ۲ (۱۵): ۱۳۰-۱۳۹.
- حیدریان نور، مریم؛ ناهیدی، فاطمه؛ ترک زهرانی، شهناز و خداکریم، سهیلا (۱۳۹۵). بررسی رضایت شغلی ماماها‌ی شاغل در بیمارستان‌ها و مراکز بهداشتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی و بیمارستان‌های تأمین اجتماعی شهر تهران و عوامل مرتبط با آن. *مجله پایش*، ۳، ۳۱۳-۳۲۳.
- دانشمندی، محمد؛ حبیبی، هنگامه؛ سیرتی نیر، مسعود؛ زارعیان، آرمین و پیشگوی، امیرحسین (۱۳۹۱). رضایت شغلی اعضای هیئت منتخب دانشگاه‌های نظامی. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱۲ (۳)، ۴۶۶-۴۵۸.
- رحیمی، لیلا و نادى، محمدعلی (۱۳۹۳). رابطه دلبستگی، شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ادراک از رفتار شهروندی سازمانی با رفتار تسهیم دانش در بین مدیران و معاونان دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان. *رهبری و مدیریت آموزشی*، ۸ (۳)، ۶۳-۷۷.
- رنجبر، منصور و وحیدشاهی، کوروش (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران. *فصلنامه گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*، ۴ (۲)، ۹۲-۹۹.
- سبزی‌پور، امیر؛ رشنودی، بهزاد؛ امیری، سمیه و کرم‌الهی، علی (۱۳۹۳). ارتباط بین نوع توجه به درون- بیرون شخصیت با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان. *فصلنامه رویکرد جدید در مدیریت آموزشی*، ۲، ۱۸۱-۱۹۴.
- ستوده، نعمت؛ قربانی، راهب؛ حاجی آقاجانی، سعید، و رشیدی‌پور، علی (۱۳۹۱). بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان. *فصلنامه کومش*، ۴۶، ۲۳۲-۲۳۹.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۹۰). پویایی گروه و مشاوره گروهی. تهران: انتشارات رشد.
- شهبازی، محمد؛ عنصری، آرش و جواهری کامل، مهدی (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نیروهای پلیس. *فصلنامه توسعه سازمانی پلیس*، ۲۶، ۸۹-۱۰۳.
- صالحی، لاله و مختارنیا، محمد (۱۳۸۹). بررسی رضایت شغلی کارشناسان پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. *فصلنامه تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، ۴۱ (۱)، ۷۹-۸۷.

- عابدی کوشکی، سارا؛ زین‌آبادی، حسن‌رضا؛ نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم و جعفرنژاد، احد (۱۳۹۴). بررسی نقش رضایت شغلی در تعهد سازمانی در یک سازمان آموزشی. *مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی*، ۸ (۴)، ۲۹ - ۳۸.
- عبدلی سلطان‌احمدی، جواد؛ عیسی‌زادگان، علی؛ غلامی، محمدتقی؛ محمودی، حجت و امانی، جواد (۱۳۹۱). رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مرد دوره متوسطه شهر قم. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۴ (۲)، ۱۰۵ - ۱۲۴.
- کاهه، داود و هیودی، طیبه (۱۳۹۱). رضایت شغلی و سلامت روان. *مجله پایش*، ۱۱ (۳)، ۳۹۱ - ۳۹۷.
- گل‌پرور، محسن و نادى، محمدعلی (۱۳۹۴). رابطه اخلاق کاری اسلامی، انصاف و علاقه به پول با رضایت شغلی معلمان. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۲۳، ۱ - ۲۲.
- محمدزاده، فرید (۱۳۷۸). *بررسی میزان رضایت شغلی نیروی انسانی شاغل در کتابخانه‌های تابعه دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، شهید بهشتی و ایران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم پزشکی تهران.
- مورهد، گریفین (۱۳۷۴). *رفتار سازمانی؛ ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید*.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱). *توسعه و استانداردسازی مقیاس رضایت شغلی*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- Bowron, J. Shelby, & Todd, Knox H. (1999). Job stressors and job satisfaction in a major metropolitan public EMS service. *J. Pre Hospital. And Disaster Medicine*, 14 (4): 236-239.
- Griffin, Mary L.; Hogan, Nancy L.; Lambert, Eric G.; Tucker-Gail, Kasey L. & Baker, David N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and Organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*. 37 (2), 239- 255.
- Lu, Hong; While, Alison E., & Barriball, K. Louise (2007). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of nurse studies*. 42 (2), 211-217.
- Mirfakhrai, Mohammad H. (1991). Correlates of job satisfaction among academic librarians in the United States. *Journal of library administration*. 14 (1), 117-131.
- Yang, Kaifeng & Kassekert, Anthony (2010). Linking management reform with employee job satisfaction: evidence from federal agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 20 (2), 413-436.