

بررسی رضایت شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی  
استان ایلام

**Investigating job Satisfaction among extension expert  
of the Jihad-e-Keshavarzi Organization of Ilam  
Province**

نعمت‌اله شیری<sup>۱\*</sup>، حسام‌الدین غلامی<sup>۲</sup>، علی اصغر میرک‌زاده<sup>۳</sup>

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی دانشگاه تهران

۲- دانشجوی دکتری آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی دانشگاه تهران

۳- استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه رازی کرمانشاه

## چکیده

هدف کلی این تحقیق، بررسی رضایت شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام بودند (N=123). با استفاده از سرشماری، برای تمامی افراد جامعه پرسشنامه تحقیق ارسال شد که در نهایت ۱۱۱ نفر از آنها پرسشنامه‌ها را تکمیل نموده و عودت دادند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه سازمان‌یافته و از پیش آزمون شده بود. روایی پرسشنامه توسط گروه تخصصی تعیین و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد ( $\alpha=0.89$ ). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد که رضایت شغلی اکثریت (۸۷/۴ درصد) کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام در حد متوسط بود. نتایج مقایسه میانگین‌ها نشان داد که رضایت شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام براساس متغیرهای جنسیت، وضعیت تاهل و وضعیت استخدامی اختلاف معنی‌داری داشت. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که متغیر تعداد فرزندان رابطه منفی و متغیرهای سن، سابقه کار، میزان حقوق و میزان تحصیلات رابطه مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی پاسخگویان داشتند. همچنین، براساس نتایج رگرسیون چندگانه به روش گام به گام سه متغیر، میزان حقوق، میزان تحصیلات و سابقه کار، قادر به تبیین ۶۱/۵ درصد از تغییرات واریانس رضایت شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام بودند.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، موفقیت شغلی، کارشناسان ترویج، استان ایلام

### Abstract

The main purpose of this study was to investigate job satisfaction among extension experts of Jihad-e- Keshavarzi Organization, Ilam Province. The population for this study included all extension experts of Jihad-e- Keshavarzi organization in Ilam Province (N=123). Data for this study were collected through questionnaire. The questionnaire of the research were sent to the all statistical population of the study, which finally 111 questionnaires were completed and returned (return rate was 90.24 percent). The validity of the questionnaire was determined by a panel of experts and its reliability was measured by computing Cronbach's alpha coefficient ( $\alpha=0.89$ ). The data were analyzed using statistical methods such as frequencies, percentage, mean comparison, correlation and regression analysis. The results of the study showed that the majority of the personnel (87.4 percent) belonged to medium level of job satisfaction. Findings of the mean comparison showed that there was significant difference between job satisfaction of personnel of Jihad-e- Keshvarzi Organization based on variables like gender, marital and employment status. Results of correlation analysis showed that the number of children negatively, and variables of age, work experience, salary and education level positively correlated with job satisfaction of respondents. Also, based on the results of multiple stepwise regression analysis 61.5 percent of the variance of the job satisfaction was explained by three variables of "salary level", "education level" and "work experience".

**Keywords:** Job Satisfaction, Career Success, extension experts, Ilam Province

## مقدمه

نیروی انسانی را باید به عنوان مهم‌ترین سرمایه‌ی یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به هدف‌هایش دارد. در هر سازمان، نیروی انسانی مهم‌ترین رکن تعالی و ترقی سازمان و عامل اساسی تحقق هدف‌های پیش‌بینی شده در آن مجموعه است. سازمان‌ها اگر دارای بهترین فن‌آوری بوده و از بهترین امکانات بهره‌مند باشند، ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند و از توانایی آنان بهره لازم را نگیرند، قادر نیستند بر محیط اثر گذاشته و در عرصه‌ی رقابت موفق عمل کنند. هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب‌تری برخوردار شود، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیش‌تر خواهد بود. بنابراین، شناخت خصوصیات و ویژگی‌های نیروی انسانی و عامل‌های مؤثر بر کارآیی آنان برای به‌کارگیری هرچه مطلوب‌تر این سرمایه‌ی سازمانی یکی از دل‌مشغولی‌های رهبران و مدیران همه‌ی سازمان‌ها است (خسروی، ۱۳۸۸). در این راستا، یکی از عامل‌های بسیار مهم که باعث افزایش کارآیی و احساس رضایت فردی، همچنین، موفقیت شغلی در سازمان‌ها و نهادها می‌شود، رضایت شغلی است. رضایت شغلی به گفته‌ی بسیاری از کارشناسان، یکی از چالش‌برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه‌ی بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارآیی سازمان است (هومن، ۱۳۸۱). کشورهای پیشرفته‌ی صنعتی جهان، هزینه‌های گسترده‌ای را به‌منظور بررسی تغییرات سالانه رضایت شغلی کارکنان خود پرداخت می‌کنند، پرداخت چنین هزینه‌هایی توسط کشورهای مذکور نشان می‌دهد که رضایت شغلی موضوع بسیار با اهمیتی است که متأسفانه در کشور ما، به صورت عملی، چندان مورد توجه قرار نگرفته است. پس بدون تردید، افراد ناراضی، بازدهی پیوسته مطلوبی نخواهند داشت. نبود رضایت شغلی باعث افزایش غیبت، ترک خدمت، جابه‌جایی، سوانح حین کار و حتی کاهش رضایت از زندگی و مانند این‌ها می‌شود. هزینه‌ی ترک خدمت و غیبت در صنایع کشور آمریکا که باعث کاهش بهره‌وری ملی آن کشور می‌شود، به میلیارد‌ها دلار می‌رسد. از سوی دیگر، کارکنان درآمد قابل توجهی را از دست می‌دهند. اگر محاسبات مشابهی صورت گیرد، احتمالاً هزینه‌های مذکور برای کشور ایران نیز قابل تأمل است.

(اسماعیلی و انصاری رنایی، ۱۳۸۶). رضایت شغلی به مجموع گرایشات یا احساسات مثبتی که افراد نسبت به شغل خود دارند، اطلاق می‌شود. یعنی هر چه فرد رضایت شغلی بالایی داشته باشد، به میزان زیادی شغل خود را دوست داشته، از راه آن نیازهای خود را ارضا نموده و در نتیجه احساسات مثبتی نسبت به آن خواهد داشت (ساموئل و الکساندر، ۲۰۰۳). رضایت شغلی همچنین، به تصور و برداشت هر فرد از کار خود و نوع احساس‌ها و نگرش‌های مثبت در زمینه شغل خود نیز تعریف شده است (رز و همکاران، ۲۰۰۶). رضایت شغلی در ساده‌ترین بیان، عبارت است از احساس عاطفی سودمند و مثبتی که پس از انجام کار در فرد حاصل می‌شود، البته رضایت شغلی یک عامل مجرد و تنها نیست، بلکه ارتباطی بینابین و پیچیده‌ای از وظایف شغلی، مسئولیت‌پذیری، کنش‌ها و واکنش‌ها، انگیزه‌ها، تشویق‌ها و دل‌گرمی‌ها است (طباطبایی و همکاران، ۱۳۸۳). رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند پسی است که با عامل‌های روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود. بلکه ترکیب معینی از مجموعه عامل‌های گوناگون سبب می‌شود که فرد شاغل در لحظه‌ی معینی از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و از آن لذت ببرد. رضایت شغلی احساسی است که افراد نسبت به شغل خود دارند. هنگامی که می‌گوییم فردی دارای رضایت شغلی بالایی است، بدین معنی است که فرد به‌طور کلی شغلش را دوست دارد و ارزش زیادی برای آن قایل است و احساس مثبتی راجع به آن دارد. شفیع‌آبادی (۱۳۷۶)، عامل‌های مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان به دو دسته‌ی اصلی شامل؛ عامل‌های محیطی شغلی (حقوق و دستمزد، ترفیعات، سبک سرپرستی، شرایط کاری و...) و عامل‌های فردی (شخصیت، سن، پیشینه، تأهل و...) تقسیم کرده است. اسپکتور (۱۹۸۵) کافی نبودن حقوق و مزایا را موثرترین عامل در گرایش به ترک خدمت بیان کرد و کم‌ترین همبستگی با رضایت شغلی را به حقوق و سن نسبت داد. مدگیسی (۱۹۹۷) معتقد است که ادراک از اهمیت شغلی، دستمزد بالا و داشتن فرصت‌های ارتقا بر رضایت شغلی اثر دارد و در این بین دستمزد همبستگی قوی‌تری با رضایت شغلی دارد. واتسون و وایت (۲۰۰۳) در بررسی‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری را بین وضعیت اقتصادی کارکنان و رضایت شغلی آنان پیدا کردند. سوزان و جان (۲۰۰۴) در

بررسی خود در اسکاتلند نشان دادند که ساعات کاری، حجم زیاد کار، ارتباط با مسئولین و همکاران، آینده شغلی و میزان درآمد بر میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی تأثیر دارد. آشکار و همکاران (۲۰۰۵) در بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان ترویج شیلات، رضایت شغلی افراد مورد بررسی را با وضعیت استخدامی مختلف، متفاوت یافتند. ولی در این بررسی رضایت شغلی بر اساس دیگر ویژگی‌های فردی مورد بررسی متفاوت نبود. رضوانفر و ویسی (۲۰۰۶) در بررسی رضایت شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی رابطه مثبت و معنی‌داری را بین میزان رضایت شغلی با تحصیلات و حقوق یافتند و همین دو متغیر تبیین‌کننده‌های اصلی رضایت شغلی آنان بودند. دمیرل و اردامار (۲۰۰۹) در بررسی‌ای به بررسی رابطه بین ویژگی‌های فردی و خانوادگی با رضایت شغلی معلمان پرداختند. آنان رضایت شغلی معلمان مورد بررسی را در حد متوسط برآورد کردند که در بین ویژگی‌های مورد بررسی آنان، شمار فرزندان تأثیر منفی و معنی‌داری بر روی رضایت شغلی آنان داشت. گروسی و قربانزاده (۱۳۸۶) در بررسی‌ای نشان داد که عامل‌هایی مانند شمار اعضای خانواده، وضعیت تاهل، میزان حقوق، وضعیت اقتصادی خانواده بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارند. نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۷) باور دارند که یکی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان، محتوای شغلی آنان است، کارکنان به طور عمده به دنبال شغلی هستند که با چالش روبه‌رو است، مسئولیت انجام آن به‌طور کلی به عهده‌ی خود ایشان است و برای انجام آن از اختیارات کافی برخوردارند. همچنین، کارکنان وقتی از محتوای شغل خود رضایت دارند که سازمان به خدمتی که در آن شغل ارائه می‌شود نیاز داشته باشد و وجود فرد راضی برای سازمان بسیار ارزشمند باشد. بدیهی است نبود وجود هر یک از مشخصات فوق ممکن است موجب نارضایتی فرد شود و کاهش وفاداری فرد را به سازمان در پی داشته باشد. نبود وجود رضایت شغلی موجب کاهش روحیه کارکنان شده و این موضوع اثرگذاری‌های نامطلوبی در کار آن سازمان خواهد داشت. مدیران هر سازمانی وظیفه دارند علایم روحیه‌ی پایین و نبود رضایت شغلی را به‌طور مداوم بررسی کرده و سریعاً اقدام‌های لازم را در این زمینه انجام دهند. جهانی و همکاران (۱۳۸۸) بیان کرده‌اند که افراد بین شغل خود با فرصت

های شغلی مقایسه‌هایی را انجام می‌دهند و کیفیت محل کار و میزان حقوق بر رضایت شغلی تأثیر دارد. همچنین، نشان دادند که رضایت شغلی با مدیریت سازمان ارتباط معنی‌داری دارد. صالحی و مختارنیا (۱۳۸۹) در بررسی‌ای رضایت شغلی کارشناسان پرديس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران را در حد متوسط برآورد کردند و نشان دادند که رضایت شغلی پاسخگویان بر اساس وضعیت استخدامی آنان متفاوت است. همچنین، در این بررسی رابطه مثبت و معنی‌داری بین رضایت شغلی و متغیرهای سن، میزان تحصیلات و میزان حقوق آن‌ها وجود داشت که در این بین دو متغیر سطح تحصیلات و سن تبیین‌کننده‌های اصلی رضایت شغلی بودند. لشگرآرا و محرمی (۱۳۸۹) در بررسی‌ای رضایت شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان قزوین را در حد زیاد برآورد کردند و نشان دادند که شاخص‌های انگیزشی و پیشینه کار تبیین‌کننده‌های اصلی رضایت شغلی افراد مورد بررسی بودند.

بر این اساس مشخص می‌شود که رضایت شغلی، مانند بسیاری از متغیرهای دیگر، پدیده‌ای است که در اثر عامل‌های گوناگون شکل می‌گیرد و خود نیز بر عامل‌های گوناگون تأثیر دارد. از یک سو رضایت شغلی یک متغیر مستقل است که بر متغیرهای وابسته‌ای چون بازدهی، غیبت، جابه‌جایی، ترک خدمت، رفتار فرد در جامعه، رفتار فرد در خانواده و تا حدودی بر نگرش فرد نسبت به محیط‌های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و غیره تأثیر دارد. از سوی دیگر، متغیری وابسته است که تحت تأثیر متغیرهای مستقلی چون ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای، حقوق و مزایا، رابطه با همکاران و سرپرستان، امنیت شغلی و نوع کار قرار دارد. بنابراین، با توجه به این‌که رضایت شغلی در تحقق هدف‌های سازمانی، سلامتی فردی و اجتماعی نقش ویژه‌ای ایفا می‌نماید و یکی از مهم‌ترین و شایع‌ترین مباحث قابل بررسی و تحقیق در بررسی‌های سازمانی تلقی می‌شود و با توجه به ادبیات موضوع، هدف کلی پژوهش حاضر، بررسی عامل‌های موثر بر رضایت شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام می‌باشد.

## روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر ماهیت از نوع تحقیقات کمی می‌باشد، با توجه به هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، از نوع تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام بودند (N=123). که به صورت سرشماری مورد بررسی قرار گرفتند. بدین صورت که برای همه افراد جامعه پرسشنامه ارسال شد که در نهایت ۱۱۱ نفر از آن‌ها پرسشنامه‌ها را تکمیل نموده و عودت دادند. ابزار اصلی تحقیق پرسشنامه سازمان‌یافته و از پیش آزمون شده بود. پرسشنامه یاد شده شامل ۲ قسمت: ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان و مقیاسی برای سنجش رضایت شغلی آنان بود که در این بخش از مقیاس سنجش رضایت شغلی اسپکتور (۱۹۸۵) استفاده شد. این پرسشنامه از ۳۶ پرسش در قالب طیف لیکرت (از ۱- به طور کامل مخالفم تا ۵- به طور کامل موافقم) تشکیل شده بود که ۹ مولفه‌ی تشکیل دهنده رضایت شغلی، یعنی رضایت از حقوق، رضایت از مدیریت و سرپرستی، رضایت از مزایا، رضایت از پاداش، رضایت از وضعیت اجرایی، رضایت از همکاران، رضایت از ماهیت کار و رضایت از ارتباطات در سازمان را می‌سنجید. این مقیاس به زبان فارسی ترجمه و روایی آن توسط گروهی از متخصصان تعیین و به منظور برآورد پایایی آن ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد ( $\alpha=0.89$ ). به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ استفاده شد. بدین منظور در بخش آمار توصیفی از فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از آزمون مقایسه میانگین‌ها، تحلیل همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.

## یافته‌ها

براساس نتایج، میانگین سن کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام ۴۲/۹۵ سال با انحراف معیار ۵/۲۱ سال بود. افراد مورد بررسی به‌طور متوسط ۱/۸۱ فرزند با انحراف معیار ۰/۸۳ فرزند داشتند و آنان در خانواده‌هایی زندگی می‌کردند که به‌طور متوسط ۵/۶۵ نفر با انحراف معیار ۰/۸۳ نفر جمعیت داشتند. میانگین پیشینه کار پاسخگویان ۱۷/۵۱ سال با

انحراف معیار ۴/۸۲ سال بود. میانگین حقوق ماهیانه افراد مورد بررسی برحسب اظهارات خودشان ۴۷۱/۶۲ هزار تومان با انحراف معیار ۳۶/۶۹ هزار تومان بود. از میان پاسخگویان ۷۹ نفر (۷۱/۲ درصد) مرد و ۳۲ نفر (۲۸/۸ درصد) زن بودند و ۱۰۷ نفر (۹۶/۴ درصد) از آنها متأهل و تنها ۴ نفر (۳/۶ درصد) از آنان مجرد بودند. همچنین، نتایج نشان داد که از بین افراد مورد بررسی ۴۲ نفر (۳۷/۸ درصد) با بیشترین فراوانی دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند، این در حالی بود که ۱۷ نفر (۱۵/۳ درصد) از آنان دارای مدرک تحصیلی دیپلم و پایین‌تر، ۳۷ نفر (۳۲/۳ درصد) دارای مدرک تحصیلی کاردانی و ۱۵ نفر (۱۳/۵ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. از میان پاسخگویان ۸۴ نفر (۷۵/۷ درصد) به صورت رسمی و ۲۷ نفر (۲۴/۳ درصد) به صورت غیررسمی در سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام مشغول به کار بودند.

در این تحقیق به منظور اولویت‌بندی مولفه‌های تشکیل‌دهنده رضایت شغلی، یعنی رضایت از حقوق، رضایت از مدیریت و سرپرستی، رضایت از مزایا، رضایت از پاداش، رضایت از وضعیت اجرایی، رضایت از همکاران، رضایت از ماهیت کار و رضایت از ارتباطات در میان کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام از ضریب تغییرات استفاده شد. نتایج حاصل در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول ۱- اولویت‌بندی مولفه‌های تشکیل‌دهنده رضایت شغلی

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	مولفه‌ها*
۱	۷/۴۴	۰/۸۸۵	۱۱/۸۷	- رضایت از همکاران
۲	۹/۳۷	۱/۱۴۹	۱۲/۲۶	- رضایت از ارتباطات
۳	۱۰/۱۲	۱/۳۲۳	۱۳/۰۶	- رضایت از مدیریت و سرپرستی
۴	۱۰/۵۱	۱/۱۵۰	۱۰/۹۴	- رضایت از وضعیت اجرایی
۵	۱۲/۲۹	۱/۴۲۸	۱۱/۶۱	- رضایت از مزایا
۶	۱۴/۱۳	۱/۶۵۰	۱۱/۷۰	- رضایت از ارتقا
۷	۱۴/۱۶	۱/۵۷۲	۱۱/۰۹	- رضایت از پاداش
۸	۱۴/۵۹	۱/۸۶۵	۱۲/۷۸	- رضایت از حقوق



رضایت از ماهیت کار ۱۱/۳۱ ۱/۸۹۲ ۱۶/۷۲ ۹

\* مقیاس: ۱- به طور کامل مخالفم، ۲- مخالفم، ۳- بی نظرم، ۴- موافقم، ۵- به طور کامل موافقم  
براساس نتایج آرایه شده در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود که کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام از همکاران و ارتباطات در سازمان بیشترین رضایت دارند. این در حالی است که آنان از ماهیت کار و حقوق کمترین رضایت دارند.  
در ادامه، به منظور طبقه‌بندی سطح رضایت شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام، با جمع جبری نمرات کل نه مولفه یاد شده، نمره کل رضایت شغلی آن‌ها به دست آمد. با توجه به این که آن‌ها می‌توانستند نمره‌ای بین ۳۶ و ۱۸۰ کسب کنند. بنابراین، آن‌ها به سه دسته تقسیم شدند: نمره کم‌تر از ۸۴، نمره بین ۸۴ تا ۱۳۲ و بیش‌تر از ۱۳۲، به این ترتیب به عنوان سطح رضایت شغلی پایین، متوسط و بالا در نظر گرفته شد.

جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخگویان براساس سطح رضایت شغلی

سطوح رضایت شغلی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
- سطح پایین (کم‌تر از ۸۴)	۱۱	۹/۹	۹/۹
- سطح متوسط (۸۴-۱۳۲)	۹۷	۸۷/۴	۹۷/۳
- سطح بالا (بیش‌تر از ۱۳۲)	۳	۲/۷	۱۰۰
جمع	۱۱۱	۱۰۰	-

میانگین: ۸۹/۹۰، انحراف معیار: ۲۰/۰۹، حداقل: ۵۶، حدبیشتر: ۱۴۴

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بیشتر (۸۷/۴ درصد) کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام در گروه رضایت شغلی متوسط قرار گرفته‌اند، این در حالی است که ۱۱ نفر (۹/۹ درصد) از آنان در گروه رضایت شغلی کم و تنها ۳ نفر (۲/۷ درصد) در گروه رضایت شغلی بالا قرار گرفته‌اند.

به منظور مقایسه رضایت شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام براساس متغیرهای طبقه‌بندی شده شامل؛ جنسیت، وضعیت تاهل و وضعیت استخدامی از آزمون مقایسه میانگین من‌ویت‌نی استفاده شد. نتایج حاصل در جدول شماره ۳ آمده است.

جدول ۳- مقایسه رضایت شغلی پاسخگویان براساس متغیرهای طبقه‌ای

متغیر مستقل	مقولات	فراوانی	میانگین رتبه‌ای	U	Z	Sig
- جنسیت	مرد	۷۹	۶۵/۱۵	۵۴۱/۵۰۰	-۴/۷۰۷**	۰/۰۰۰
	زن	۳۲	۳۳/۴۲			
- وضعیت تاهل	متاهل	۱۰۷	۵۷/۶۴	۳۸/۰۰۰	-۲/۷۸۶**	۰/۰۰۵
	مجرد	۴	۱۲/۰۰			
- وضعیت استخدامی	رسمی	۸۴	۶۲/۶۴	۵۷۶/۵۰۰	-۳/۸۳۴**	۰/۰۰۰
	غیر رسمی	۲۷	۳۵/۳۵			

\*\* معنی‌داری در سطح ۱ درصد

در این تحقیق به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل تحقیق یعنی، سن، شمار فرزندان، شمار افراد خانوار، پیشینه کار و حقوق با رضایت شغلی از ضریب همبستگی پیرسون و به منظور بررسی رابطه میزان تحصیلات با رضایت شغلی از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج به دست آمده از این بخش در جدول شماره ۴ آمده است.

جدول ۴- رابطه رضایت شغلی با متغیرهای تحقیق

متغیرها	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی‌داری (Sig)
- سن	۰/۳۷۶**	۰/۰۰۰
- شمار فرزندان	-۰/۴۳۷**	۰/۰۰۰
- شمار افراد خانوار	-۰/۱۶۷	۰/۰۸۰
- پیشینه کار	۰/۶۰۹**	۰/۰۰۰
- میزان حقوق	۰/۷۵۶**	۰/۰۰۰
- میزان تحصیلات	۰/۷۲۸**	۰/۰۰۰

\*\* معنی‌داری در سطح ۱ درصد

در نهایت به منظور تعیین عامل‌های مؤثر بر رضایت شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. در این تحقیق پس از وارد کردن متغیرهایی که رابطه معنی‌داری با متغیر وابسته‌ی تحقیق (رضایت شغلی) داشتند، معادله تا ۳ گام پیش رفت. نتایج به دست آمده در جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که

در اولین گام متغیر مستقل میزان حقوق وارد معادله شده است. میزان ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰/۷۵۶ و ضریب تعیین ( $R^2$ ) آن برابر با ۰/۵۷۲ است. به عبارت دیگر، ۵۷/۲ درصد تغییرهای متغیر وابسته رضایت شغلی توسط این متغیر تبیین می‌شود. در گام دوم، متغیر میزان تحصیلات وارد معادله شد. این متغیر ضریب همبستگی چندگانه (R) را به ۰/۷۷۳ و ضریب تعیین ( $R^2$ ) را به ۰/۵۹۸ افزایش داد، به عبارت دیگر، ۲/۶ درصد از تغییرهای متغیر وابسته رضایت شغلی توسط این متغیر تبیین می‌شود. در گام سوم، متغیر پیشینه کار وارد معادله شد. این متغیر ضریب همبستگی چندگانه (R) را به ۰/۷۸۴ و میزان ضریب تعیین ( $R^2$ ) را تا ۰/۶۱۵ افزایش داد. بنابراین، ۱/۷ درصد از تغییرهای متغیر وابسته رضایت شغلی توسط این متغیر تبیین می‌شود. براساس یافته‌ها این سه متغیر قادرند ۶۱/۵ درصد ( $R^2=0.615$ ) از تغییرهای متغیر وابسته رضایت شغلی را تبیین نمایند و ۳۸/۵ درصد باقی‌مانده مربوط به عامل‌های دیگری می‌شود که توسط پژوهشگر شناسایی نشده‌اند.

جدول ۵- رگرسیون چندگانه برای تعیین عامل‌های مؤثر بر رضایت شغلی پاسخگویان

گام	متغیرها	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین ( $R^2$ )	ضریب تعدیل شده ( $AdR^2$ )
۱	- میزان حقوق	۰/۷۵۶	۰/۵۷۲	۰/۵۶۸
۲	- میزان تحصیلات	۰/۷۷۳	۰/۵۹۸	۰/۵۹۰
۳	- پیشینه کار	۰/۷۸۴	۰/۶۱۵	۰/۶۰۴

جدول ۷- میزان تأثیر متغیرهای تأثیرگذار بر رضایت شغلی پاسخگویان

متغیرها	ضریب استاندارد نشده (B)	خطای استاندارد	ضریب استاندارد شده (Beta)	t	sig
- ضریب ثابت	-۴۷/۵۱۵	۲۳/۶۳۹	-	-۲/۰۱	۰/۰۴۷
- میزان حقوق ( $X_1$ )	۰/۲۳۴	۰/۰۶۳	۰/۴۲۸	۳/۷۳	۰/۰۰۰
- میزان تحصیلات ( $X_2$ )	۵/۶۹۳	۲/۳۴۹	۰/۲۵۹	۲/۴۲	۰/۰۱۷
- پیشینه کار ( $X_3$ )	۰/۷۳۰	۰/۳۳۴	۰/۱۷۵	۲/۱۸	۰/۰۳۱

با توجه به توضیحات بالا و نتایج جدول شماره ۷، معادله خطی به دست آمده از رگرسیون به شکل زیر می‌باشد:

$$Y = -47.515 + 0.234X_1 + 5.693X_2 + 0.730X_3$$

تأثیرگذارترین متغیر مستقل بر متغیر وابسته‌ی رضایت شغلی متغیر میزان حقوق است که میزان بتا در این مورد ۰/۴۲۸ است. یعنی یک واحد تغییر در انحراف معیار متغیر میزان حقوق ۰/۴۲۸ واحد تغییر در انحراف معیار متغیر وابسته رضایت شغلی ایجاد می‌شود. دیگر متغیرها به ترتیب اهمیت تأثیرگذاری بر متغیر وابسته‌ی رضایت شغلی شامل: میزان تحصیلات با میزان بتا ۰/۲۵۹ و پیشینه کار با میزان بتا ۰/۱۷۵ می‌باشند.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد که از بین ۹ مولفه تشکیل‌دهنده رضایت شغلی دو مولفه‌ی «رضایت از همکاران» و «رضایت از ارتباطات» به ترتیب اولویت اول و دوم و مولفه‌های «رضایت از ماهیت کار» و «رضایت از میزان حقوق» به ترتیب از اولویت‌های نهم و هشتم در بین کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام را به خود اختصاص دادند. بنابراین، می‌توان اظهار نمود که کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام وظایف خود را به خوبی نمی‌شناسند و احساس مطلوبی نسبت به ماهیت کار خود ندارند و همچنین، آنان از میزان حقوق دریافتی خود در سازمان ناراضی هستند. علاوه بر این، نتایج نشان داد که بیشتر کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام از رضایت شغلی مطلوبی برخوردار نیستند، به طوری که ۹/۹ درصد از آن‌ها از رضایت شغلی پایین، ۸۷/۴ درصد از آن‌ها از رضایت شغلی متوسط و تنها ۲/۷ درصد از آن‌ها از رضایت شغلی بالایی برخوردار بودند. نتایج بررسی‌ها؛ دمیرل و اردامار (۲۰۰۹) و صالحی و مختار نیا (۱۳۸۹) که رضایت شغلی افراد مورد بررسی را نزدیک به در حد متوسط برآورد کردند با این یافته هم‌خوانی دارند.

نتایج نشان داد که میزان رضایت شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام براساس متغیرهای مستقل جنسیت، وضعیت تاهل و وضعیت استخدام متفاوت است، به طوری که مردان، افراد متاهل و آن‌های که در سازمان به صورت رسمی مشغول به کار هستند از رضایت شغلی بالاتری نسبت به زنان، افراد مجرد و آن‌هایی که به صورت غیررسمی در سازمان مشغول به کار هستند، برخوردارند. نتایج بررسی‌ها؛ آشکار و همکاران (۲۰۰۵) و صالحی و مختارنیا (۱۳۸۹) متفاوت بودن رضایت شغلی براساس وضعیت استخدام و نتایج بررسی‌ها؛ دمیرل و اردامار (۲۰۰۹) و گروسی و قربانزاده (۱۳۸۶) متفاوت بودن رضایت شغلی براساس وضعیت تاهل و جنسیت را تایید کردند و با نتایج این بررسی هم‌خوانی دارند.

براساس نتایج تحلیل همبستگی متغیر مستقل شمار فرزندان رابطه منفی و معنی‌داری با رضایت شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام دارد و متغیرهای مستقل سن، پیشینه کار، میزان حقوق، میزان تحصیلات رابطه مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی آنان دارند. علاوه بر این، نتایج رگرسیون چندگانه به روش گام به گام نشان داد که از بین متغیرهای یاد شده، سه متغیر میزان حقوق، میزان تحصیلات و پیشینه کار به ترتیب بیش‌ترین تأثیر مثبت و معنی‌دار بر رضایت شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام داشتند، به طوری که ۶۱/۵ درصد از تغییرهای واریانس رضایت شغلی آنان توسط این سه متغیر تبیین می‌شود. در بررسی صالحی و مختارنیا (۱۳۸۹) دو متغیر سطح تحصیلات و سن، در بررسی گروسی و قربانزاده (۱۳۸۶) و دمیرل و اردامار (۲۰۰۹) متغیرهای میزان حقوق و وضعیت اقتصادی و در بررسی لشکرآرا و محرمی (۱۳۸۹) پیشینه کار و در بررسی رضوانفر و ویسی (۲۰۰۶) سطح تحصیلات و حقوق رابطه و تأثیر مثبت و معنی‌دار با رضایت شغلی داشتند و با نتایج این بررسی هم‌خوانی دارند.

### پیشنهادها

۱- باتوجه به این‌که در اولویت‌بندی مولفه‌های تشکیل‌دهنده رضایت شغلی در بین کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام دو مولفه رضایت از ماهیت کار و

حقوق کم‌ترین اولویت را داشتند، بنابراین، به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود که وظایف کارکنان را تشریح کنند و برحسب تخصص کارکنان به آنان کار واگذار شود. همچنین، در نحوه پرداخت حقوق و مزایا به کارکنان تجدید نظر نمایند؛

۲- با توجه با این که رضایت شغلی بیشتر کارکنان مورد بررسی در حد متوسط بود، لذا به مدیران سازمان توصیه می‌شود که با توجه به مولفه‌های تشکیل‌دهنده رضایت شغلی کارکنان برای تامین نیازها و کمبودهای کارکنان در سازمان اقدام نمایند؛

۳- با توجه به تفاوت رضایت شغلی مردان و زنان و بالا بودن رضایت شغلی در مردان به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود که به زنان در سازمان توجه بیش‌تری شود و برای رفع نیازهای آنان در سازمان اقدام به عمل آورند؛

۴- با توجه به نقش بالای میزان حقوق و سطح تحصیلات در رضایت شغلی افراد سازمان مورد بررسی به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود که برای افزایش حقوق و مزایای کارکنان سازمان اقدام نمایند و فرصت‌های لازم برای ادامه تحصیل و ارتقای سطح تحصیلات برای افراد سازمان مهیا سازند.

### منابع مورد استفاده

۱. اسماعیلی، م. انصاری رنانی، ق. (۱۳۸۶). بررسی رضایت شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان. *دوماهنامه‌ی دانشور و رفتار دانشگاه شاهد*، سال چهاردهم. شماره ۲۳، ص ۸۰-۶۵.
۲. جهانی، ف، فرازی، ع، رفیعی، م، جدیدی، ر و عنبری، ز. (۱۳۸۸). رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان بیمارستانهای شهر اراک. *مجله علوم پزشکی دانشگاه علوم پزشکی (ره‌آورد دانش)*، سال ۱۳، شماره ۱، ص ۳۹-۳۲.
۳. خسروی، ع. (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی رضایت شغلی کارکنان و اهمال‌کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه‌ی تجارت ایران. *فصلنامه‌ی رهبری و مدیریت آموزشی*. سال سوم، شماره ۲، ۱۴۱-۱۲۵.
۴. راز، ش. (۱۳۸۸). دیدگاه کارکنان در مورد تأثیر مرخصی و انواع تعطیلات (ملی و مذهبی) بر رضایت شغلی در استان خوزستان. *دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی*. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان. شماره، ۲۴، ص ۱۸-۱.
۵. شفیع‌آبادی، ع. م. (۱۳۸۴). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای*. تهران: انتشارات رشد.
۶. صالحی، ل و مختارنیا، م. (۱۳۸۹). بررسی رضایت شغلی کارشناسان پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. *مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، دوره ۲- ۴۱، شماره ۱، ۸۸-۷۹.

۷. طباطبایی، س. م، مخبر، ن، لطیفیان، ب. ( ۱۳۸۳). بررسی میزان رضایت شغلی و سازه‌های وابسته به آن در دندانپزشکان شهر مشهد. فصلنامه‌ی اصول بهداشت روانی. سال ششم، شماره ۲۳، ص ۱۰۴-۹۹.
۸. گروسی، س و قربان زاده، ر. ( ۱۳۸۶). بررسی تاثیر برخی عوامل موثر بر میزان رضایت شغلی و امکان ارتقای شغلی زنان شاغل: شهر کرمان. مجله علمی پژوهشی مطالعات زنان، سال اول، شماره سوم، ص ۵۵-۳۳.
۹. لشکرآرا، ف، محرمی، ر. ( ۱۳۸۹). رضایت شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان قزوین بر اساس تئوری دو عاملی هرزبرگ. مجله‌ی پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، سال سوم، شماره ۳، ص ۲۳-۱۱.
۱۰. نصرآبادی، ح، رجایی پور، س، سلیمی، ق، طاهرپور، ف، پرتوی، م. ( ۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی. پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی، سال نهم، شماره ۱، ص ۷۶-۵۷.
۱۱. هومن، ح. ( ۱۳۸۱). تهیه و استاندارد کردن مقیاس رضایت شغلی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
12. Ashkar, S, Hedjazi, Y, Kalantari, Kh, & Movahed Mohammadi, H. (2005 ). A study on the effective factors influencing the job satisfaction of the Extension experts in fishery organization. *Journal of Agricultural Sciences of Iran*, 2-37(2), 247- 255.
13. Demirel, H & Erdamar, G. K. ( 2009 ). Examining the relationship between job satisfaction and family ties of turkish primary school teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences* , 2211-2217.
14. Medgyesi, M. ( 1997 ). Job security and satisfaction at work: Changes Between 1989 and 1997. On-line available at: <http://www.mtapti.hu/mszt/19992/abstr.htm>
15. Rezvanfar, A, Vaisy, H. ( 2006 ). Job satisfaction amongst agricultural extension personal in Kurdistan Province Iran. *South African Journal Of Agricultural Extension*, 35(2), 176- 187.
16. Rose, R., Beh.L., Uli, J., Idris, K.( 2006). An analysis of quality of work life and career- related variables. *American Journal of Applied Sciences*. 3(12).
17. Spector, P. E. (1985 ). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-712.
18. Samuels, M.E., Alexander, J.W.( 2003). Factors that influence nurses job satisfaction. *Journal Nurse Adam*, 33(5):293-9.
19. Seymour , E., Buscherhof , J. R. ( 1996). Source and Consequences of Satisfaction and dissatisfaction in nursing: findings from a national sample. *international Journal of nursing Studies*, Vol . 28, no. 2, Pp. 109- 124.
20. Susan, M. D., John, S.H.(2004). Job satisfaction and gender: an expanded specification from the NLSy. *International Journal of Manpower*, Vol. 25 No. 2, pp. 211-234.