

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

پایان نامه

رضایت شغلی بخش فرهنگ اصفهان

## فصل اول

### ۱- مقدمه

پیروزی انقلاب اسلامینوید بخش زندگی جدیدی برای بشریت شد. زندگی که مبتنی بر فرهنگ و ارزشهای اسلامی و الهی است و جوابگوی نیازهای انسان عصر حاضر نیز می باشد چنین چشم اندازی و جوه سیاسی، اقتصادی انقلاب را تحت الشعاع قرار داد. با سست شدن شالوده فکری و فرهنگی مارکسیسم، لیبرالیسم و سرمایه داری، وقوع انقلاب در ایران توجه و نظر مردم و متفکران را در کشورهای گوناگون به خود معطوف نمود. به حرکت در آوردن آن چنان جمعیتی از مردم، در فقدان احزاب و گروههای سیاسی که توان بر می باشد. بویژه آن که گذشته پر تلاطم تاریخ کشور مان مانع از بوجود آمدن ثبات لازم برای شکل گیری فرایندهای تحولی و تکامل فرهنگی را آماده می کرد، البته واضح است که تحول فرهنگی کاری زمان بر و توان بر می باشد، بویژه آن که گذشته پر تلاطم تاریخ کشور مان مانع از بوجود آمدن ثبات لازم برای شکل گیری فرایندهای تحولی و تکامل فرهنگی شده است. با توجه به چنین انتظار تاریخی برای تحول فرهنگ و توقعی که انقلاب در زمینه تحول فرهنگی بوجود آورده از همان ابتدای پیروزی تلقی نوینی از زندگی و دستیابی به هویت فرهنگی تأکید گذارده شد. متأسفانه علی رغم اهمیت این مقوله ( دست کم از نظر مقامات عالی رتبه جمهوری اسلامی )

تاکنون درباره اقدامات، برنامه ها و سیاستهای فرهنگی از آغاز انقلاب تاکنون تحقیق جامع و در خور توجهی صورت نگرفته است.

در چنین شرایطی لازم است با بازخوانی عالمانه، دقیق و همه جانبه اقدامات و برنامه های فرهنگی در طول بیست و دو سال عمر جمهوری اسلامی به تصویر روشنی از فرایند برنامه ریزی و سیر تحول آن دست یابیم و آن را پایه ای برای دستیابی به الگوی مناسبی جهت برنامه ریزی فرهنگی در آینده قرار دهیم.

چنانچه برنامه ریزی را طراحی برای تغییر یا تحول فرآیندهای واقعی زندگی از طریق بهره گیری از امکانات موجود و توانایی های جدید بدانیم. شرط لازم برای فعالیتهای فرهنگی بر خوردار بودن از ویژگی های خاصی می باشد. بر این اساس و با توجه به تعدد مراکزی که فعالیتهای فرهنگی را بعهدہ دارند، در مرحله اول بررسی، اولویت را به بررسی سازمان و ساخت نظام میان آنها داد که تجلی آن در هماهنگی فعالیت آنها یا به نحو اساسی تر در برنامه ریزی آنها می بایست قابل مشاهده باشد.

انجام چنین امری مستلزم دخالتی آگاهانه، هدفمند و سازمان یافته می باشد و وجود نظام و تشکیلاتی منسجم که بتواند چنین الزماتی را تدارک و تدبیر نماید بسیار لازم و ضروری است.

دست کم، مدیران به سه دلیل باید به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت بدهند: (۱) مدارک زیادی در دست است که افراد ناراضی سازمان را ترک می کنند و بیشتر استعفا می دهند، (۲) ثابت شده است که کارکنان راضی از سلامت بهتری بر

خوردادند و بیشتر عمر می کنند، ۳) رضایت شغلی از کار پدیده ای است که مرز سازمان و شرکت فراتر می رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می شود. (رایینز، ۱۹۹۸)

یکی از جنبه های رضایت شغلی که معمولاً نادیده انگاشته می شود رابطه آن با سلامت کارمند است. تحقیقات زیادی نشان داده است که افراد ناراضی از شغل خود مستعد ابتلا به مرضهای گوناگون هستند که دامنه این نوع بیماریها از سر درد تا بیماریهای قلبی کشیده می شود.

یکی از تحقیقات نشان می دهد که برای پیش بینی وضع فیزیکی فرد، رضایت شغلی از جمله شاخص هایی است که به مراتب مؤثرتر از دخانیات عمل می کند. طبق این تحقیقات نارضایی از شغل تنها یک پدیده روانی نیست. فشار روانی که در نتیجه نارضایی بر فرد وارد می شود می تواند وی را مستعد و پذیرای بیماریهایی چون حمله قلبی نماید. از نظر مدیریت این بدان معنی است که اگر عدم رضایت شغلی به افزایش غیبت و جابجایی کارکنان منجر نشود و باز هم باید سعی کنند که موجبات رضایت شغلی آنان را فراهم آورند. زیرا بدین طریق هزینه های پزشکی و از دست دادن بی موقع کارمندان ارزشمند پائین می آید ( رایینز، ۱۹۹۸)

از دیگر تأثیراتی که این پدیده دارد اثری است که بر کل جامعه خواهد داشت. هنگامی که کارکنان و اعضای سازمان از کار خود لذت می برند، زندگی خصوصی آنان ( در خارج از سازمان ) بهبود می یابد. بر عکس یک کارمند ناراضی نگرش منفی را با خود به

خانه خواهد برد. بعد از همه اینها مزایای حاصل از رضایت شغلی کارکنان سازمان به همه افراد این مرز و بوم خواها رسید. کارکنانی که از شغل خود راضی هستند در جهت رضایت شهروندان قدم بر می دارند. این افراد نگرشی مثبت تر به زندگی می دهند و از نظر روانی جامعه را سالم تر می نمایند (رابینز، ۱۹۹۸)

بهره وری که یکی از سازه های رضایت شغلی می باشد و از عمده ترین مسایل هر سازمانی است به طور روز افزون مورد توجه مدیریت سازمانی قرار گرفته است. ارزیابی کارآیی سازمانها از آن روی دارای اهمیت است که مدیریت هر سازمانی را بر روند امور واقف ساخته و به این وسیله فاصله تا هدف را اندازه گیری می کند. بحث رضامندی شغلی که ارتباط مستقیم و محکمی با کار آیی و بهره وری دارد مورد توجه خاص مدیران می باشد امروزه ثابت شده است هر اندازه مدیران سازمانها نسبت به رضامندی شغلی و مسائلی از این دست وقوف بیشتری داشته باشند بهتر می توانند با برنامه ریزی منطقی علاوه بر افزایش سطح رضایت کارکنان موجبات ارتقاء بهره وری را فراهم آورند. اکثر سازمانها نیروهای انسانی کارآمد را سرمایه ای با ارزش تلقی نموده سعی در رضایت و نگهداری آنان داشته و در این سالانه مبالغ زیادی هزینه می کنند. در کلیه مؤسسات اعم از اقتصادی، فرهنگی، بازرگانی، صنعتی نیروی انسانی عامل اصلی ادامه فعالیت می باشد.

تحقیق در زمینه نیروی انسانی گرچه از نظر سازمان اهمیت دارد برای فرد محقق نیز لذت بخش است زیرا در پرتو یافته های آن دلایل رفتار خود و دیگران را درک کرده و



افزون بر آن سیر در خود و خویشتن شناسی که در طول تاریخ مهم بوده و اکثر ادیان الهی به آن توجه دارند را محقق می سازند.

۲- بیان مسأله:

رضایت شغلی از مهمترین متغیرها در حیطة رفتار سازمانی محسوب می شود زیرا هر سازمانی دارای اهداف مشخصی می باشد که فلسفه وجودی آن سازمان را تشکیل می دهد. نیل به هدف سازمان در گرو وجود و بسیج امکانات ( سرمایه ) تجهیزات و نیروی انسانی می باشد. در این میان نقش نیروی انسانی محوری تر و کلیدی تر می باشد زیرا این کارکنان سازمان هستند که با ترکیب سرمایه و تجهیزات و نیروی خلاقه و ابتکار و برنامه ریزی به گونه عملی در صدد تحقق اهداف سازمانی هستند. مطالعات نشان می دهد هر اندازه سازمان از نظر سرمایه مادی و تجهیزات و حتی برنامه ریزی قوی باشد، مادامی که نیروی انسانی با انگیزه و مجریانی با نشاط و راضی از کار در اختیار نداشته باشد امکان محقق شدن اهداف آن سازمان میسر نخواهد بود. لاک (۱۹۷۶) معتقد است رضامندی شغلی ناشی از ارزیابی شغل به عنوان امری است که رسیدن یا امکان رسیدن به ارزشهای مهم شغلی را فراهم آورد. بنابراین فرد زمانی به طور مؤثر سازمان را در جهت رسیدن به اهداف آن یاری می کند که ابتدا از شغل و حرفه خود راضی و خشنود باشد. از این یکی از عوامل عمده موفقیت هر سازمان در رسیدن به اهداف خود وجود کارکنان خشنود ار کار و علاقه مند می باشد.

با وجود اینکه نگرش رضایت شغلی و اخیراً تعهد سازمانی در میان نگرشهای مربوط به شغل دارای بیشترین پژوهش و تحقیق است ( دروم، ۱۹۶۴) اما تا به حال در مورد رضایت شغلی در سازمانهای فرهنگی کمتر تحقیق انجام شده است. بنابراین سؤال اساسی تحقیق این است که میزان رضایت شغلی شاغلین بخش فرهنگ چگونه است. تا از این طریق شاید بتوان به معضلات فرهنگی بهتر و بیشتر رسیدگی کرد. فرضیات تحقیق نیز بر اساس مقایسه هر یک از مولفه های ششگانه رضایت بر اساس ویژگیهای دموگرافیک کارکنان ( جنسیت ، میزان تحصیلات، گروه سازمانی، و سابقه کار در امور فرهنگی ) صورت خواهد گرفت.

### ۳- اهمیت مسأله:

بحث نیروی انسانی در همه سطوح و بخش های جامعه و نیز بحث رضایت شغلی کارکنان از اهمیت شایانی برخوردار است. اما این اهمیت در سازمانهای فرهنگی به دلیل حساسیت و ماهیت ویژه این گونه سازمانها بسیار اساسی تر می باشد، زیرا نتیجه کار این گونه سازمانها مستقیم و غیر مستقیم بر روی بافت اعتقادی و نگرشها و طرز تلقی های آحاد جامعه اثر می گذارد. ادارات و سازمانهای فرهنگی همچون دیگر سازمانهای بروکراسی و ظایفشان را توسط واحدهای صف و ستاد و با بهره گیری از امکانات و تجهیزات به انجام می رساند اما تفاوت اساسی این سازمانها با دیگر ادارات و سازمانها در این است که قسمت عمده کارش را با نیروی انسانی انجام می دهد. از طرف دیگر سایر سازمانها اغلب به رفع مسایل و نیازمندی های عادی و روز مره مراجعه کنندگان

می پردازند. در حالی که سازمانهای فرهنگی اغلب با هدف بر آورده نمودن نیازهای فرهنگی، علمی، معنوی و اعتقادی مخاطبین تشکیل شده اند. لذا تأثیر فعالیت های این گونه ادارات یا سازمانها تأثیرات عمیق تر و پایدارتری می باشد. این ویژگی منحصر به فرد اهیت انجام پژوهش در خصوص بررسی وضعیت رضامندی شغلی کارکنان این بخش را بیش از پیش آشکار می سازد زیرا چنانچه کارکنان این بخش فاقد انگیزه لازم برای انجام کار باشند موجب رکود و احتمالاً انحراف سازمان را فراهم می کند. از طرف دیگر انجام این پژوهش علاوه بر کاربرد یافته ها از طرف مسئولین، دارای اهمیت علمی بوده و ورقی بر اوراق مطالعات علوم انسانی می افزاید. و می تواند مورد استفاده محققان و پژوهشگران قرار گیرد.

به طور کلی رضایت شغلی بر بسیاری از سازه های مؤثر در پیشبرد اهداف سازمان از قبیل ترک شغل، تأخیر و تمایل به ترک شغل، غیبت، پرخاشگری در محیط کار، سلامتی یا عدم سلامتی روانی، تعهد سازمانی، رضایت از زندگی تأثیر دارد. و بنابراین پرداختن به آن اهمیت بسیار دارد. زیرا اگر بر روی آن اثر بگذاریم می توانیم به طور مستقیم بر سازه های مرتبط با آن اثر بگذاریم، در دو دهه ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ بررسیهای زیادی روی ادبیات رضایت شغلی و بهره وری انجام شد. در بسیاری از این تحقیقات سعی شده بود که رابطه بین رضایت شغلی و بازدهی افراد تعیین شود. این بررسیها نتوانست وجود نوعی رابطه پایدار بین این دو را نشان دهد ( برایفیلد وکراکت، ۱۹۵۵) نخستین دیدگاهی را که درباره رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد وجود دارد می توان در این جمله



خلاصه کرد « باز دهی کارمند شاد و سرحال زیاد است» بیشتر رفتارهای پدر مآبانه ای که مدیران سازمانها و شرکتهای آمریکائی در دهه های ۱۹۳۰-۱۹۴۰-۱۹۵۰ داشتند ( از قبیل ایجاد باشگاههای ورزشی، برگزاری دوره های آموزشی برای سرپرستان به منظور آماده سازی آنان هنگام برخورد با مسایل) به صورتی بود که باعث شادی و دلگرمی کارکنان می شد ولی اعتقاد به اینکه یک کارمند شاد و سرحال می تواند بازدهی بالایی داشته باشد جنبه نظری دارد.

نکته دیگری که می توان در خصوص رضایت شغلی و بازدهی بیان کرد رابطه علت و معمولی است. بیشتر تحقیقاتی که بر روی رابطه بین این دو انجام بین این دو انجام گرفته به گونه ای است که نتوانسته رابطه علت و معلولی را تعیین نماید. تحقیقاتی که از این نظر کنترل شده نشان می دهند که نتایج معتبر و قابل اعتماد مربوط به آنهایی است که خواسته اند ثابت کنند که بازدهی بیشتر باعث رضایت بیشتر شغلی می گردد نه برعکس ( پتی و مکگی و گاوندر، ۱۹۸۴)

در یک بررسی که روی سخنرانان دانشکده انجام گرفته نشان داده است که استادان با میزان رضایت متوسط و زیاد ، بیشتر مؤثر بودند ( آبراهام، ۱۹۹۴) همچنین در تحقیق دیگری نشان داده شده که اثر بخشی تدریس روی نتایج قابل اندازه گیری آموزش یعنی رضایت دانش آموزان و یادگیری تمرکز دارد ( کرانتون و دیگران، ۱۹۹۱).

اهمیت رضایت شغلی از نظر رابطه آن با تعهد سازمانی: نگرش رضایت در سالهای اخیر بیشترین توجه را به خود جلب کرده است ولی اخیراً نگرش تعهد سازمانی عمومیت

بیشتری پیدا کرده و در ادبیات تحقیق جایگاهی را به خود اختصاص داده که برای درک و پیش بینی رفتار سازمانی اهمیت پیدا کرده است. چهار فرضیه راجع به علل رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیشنهاد شده است.

۱- رضایت شغلی باعث تعهد می شود.

۲- تعهد سازمانی باعث رضایت می شود.

۳- رضایت و تعهد رابطه متقابل دارند و بر روی یکدیگر تأثیر می گذارند.

۴- هیچ رابطه علی بین دو ساختار موجود نیست. دریک تحقیق که بر روی ترتیب علی

رضایت شغلی و تعهد سازمانی انجام شد مدل تعهد سازمانی باعث رضایت شغلی می

شود تأیید شد ( لنبرگ، ۱۹۹۲).

همچنین در یک بررسی دیگر که بر روی معلمان انجام گرفت نشان داده شد که رضایت

از نظر علی نسبت به تعهد تقدم دارد ( رایفرن و دیگران، ۱۹۹۵) نکته ای که در این دو

تحقیق قابل بررسی است این است که دو تحقیق دو مدل متفاوت را تأیید می کند. در

تحقیق اولی مدل تعهد باعث رضایت می شود و در تحقیق دومی مدل رضایت باعث

تعهد می شود و تأیید شده است. پس می توان اینگونه نتیجه گرفت که بسته به نوع

سازمان ممکن است مدل رضایت شغلی و تعهد سازمانی تفاوت کند.

در ارتباط با تعهد سازمانی تحقیقات زیادی انجام گرفته که یکی از مهمترین این

تحقیقات مدل سه بعدی میر و آلن<sup>۱</sup> می باشد. این ابعاد این مدل عبارتند از:

<sup>1</sup>- Meycr & Allcn.

۱- تعهد عاطفی: شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت سازمان و درگیر شدن در فعالیتهای سازمانی است.

۲- تعهد استمرار: شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می شود.

۳- تعهد هنجاری: شامل احساسات افراد مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. مدیران و دانش آموزان بود ( مارلو و دیگران، ۱۹۹۱)

اهمیت رضایت شغلی از نظر رابطه آن با غیبتهای شغلی: بر سر کار خود حاضر نشدن و غیبتهای مکرر از دیگر عوامل ناخشنودی شغلی است و درمقابل کسی که از کار خود راضی باشد خود را مقید می داند به موقع و مرتب سر کار خود حضور داشته باشد. به نظر می رسد غیبتهای غیر موجه و تکراری با خشنودی شغلی رابطه معکوس دارد یعنی هر چه خشنودی شغلی بیشتر باشد غیبتهای مکرر کمتر خواهد شد ( ترمن میچل، ۱۹۹۴)

ولی همبستگی رضایت شغلی و غیبت کارکنان چندان زیاد نیست. (اندکی کمتر از ۰.۴٪) (لاک، ۱۹۸۴) در حالی که این امر نامعقول به نظر نمی رسد که افراد ناراضی با اعتماد بیشتری سازمان و کار خود را ترک خواهند کرد ولی عوامل دیگری هم می توانند بر این رابطه اثر بگذارند و ضریب همبستگی را پائین آورند مثلاً سازمانهایی که از نظر پرداخت مزایا برای مرخصی های استعلاجی دست و دلبازی می کنند، اعضاء و کارکنان خود را تشویق می نمایند در خواست مرخصی بنمایند. اگر کسی خواستها و علاقه های

معقو و متعددی داشته باشد در روزهایی که غیبت وی مجاز است و هیچ گونه تنبیه و توبیخی در پی نخواهد داشت ترجیح میدهند که مرخصی گرفته و به تفریح، گردش یا شنا بروند، و حتی به تماشای برنامه های سرگرم کننده تلویزیونی بنشینند. از طرف دیگر رشد شتابان علم و تکنولوژی خصوصاً در زمینه اطلاعات باعث تخصصی شدن مشاغل گردیده است.

بسیاری از مدیران و کارگران طرفدار تخصصی شدن مشاغل هستند چون به یادگیری مشاغل سرعت بیشتری بخشیده و کارایی را افزایش می دهد لکن پیامد منفی تخصصی شدن مشاغل عدم رضایت شغلی است و در نتیجه نرخ غیبت و ترک خدمت افزایش می یابد.

اهمیت رضایت شغلی از نظر رابطه آن با سلامتی روان: لازمه داشتن روح و روانی سالم و حتی لازمه داشتن جسم سالم دارا بودن شغلی مناسب و خشنود کننده می باشد. در حقیقت این دو مؤید و تقویت کننده یکدیگر می باشند. یعنی داشتن خشنود کننده جسم و روانی سالم ایجاد می کند. بیماریهای مانند سردرد و خستگی و حتی میزان کلسترول خون و بیماریهای قلبی و بیماریهای شناخته شده و شناخته نشده دیگری برای کارکنان خشنود و راضی از کار خود کمتر است و در کل طول عمر شاغلین خشنود و راضی بیشتر است. سلامتی روانی نیز با خشنودی شغلی رابطه ای مستقیم دارد. اضطراب و تنش کمتری در کارکنان خشنود دیده می شود (ترین میچل، ۱۹۹۴) از جمله بیماریهای مربوط به کار استرس شغلی است که با خشنودی شغلی ارتباط دارد. در بررسی استرس شغلی



لازم است که ابتدا عواملی که باعث استرس می شوند را شناسائی نمود تا بتوان درجهت حذف آن اقدام استرس حرکت نمود.

دریک بررسی که بر روی معلمان مدرسه دولتی انجام گرفت ۵ عامل توصیفی ابعاد استرس شامل حجم کار، روابط فرداست و زیر دست، روابط با دانش آموزان، روابط با همکاران حقوق و پاداش شناسائی شدند (هیپس، ۱۹۹۱) در یک بررسی دیگر بر روی مدیران این نتیجه بدست آمد که ۲۰ درصد معتقد بودند شغلشان پر استرس است. چهار عامل استرس شامل حمایت، تعارض در تصمیم گیری، منابع بی کفایت، حجم کار و شراست و مسؤولیت بودند (بورگ، ۱۹۹۲).

تفاوتهای جنسی و میزان استرس که مرد و زن در شغلشان تحمل می کنند، موضوع دیگری است که مورد توجه پژوهشگران می باشد. در یک بررسی که بر روی معلمان مدرسه ابتدائی در انگلیس انجام شد همبستگی بسیار زیادی بین روابط حرفه ای و استرس بیشتری نسبت به زمان در وظایف حرفه ای و رفتار و نگرشهای دانش آموزان گزارش کردند. استرس و رضایت شغلی همبستگی منفی داشتند. کسانی که استرس شغلی بالائی داشتند رضایت شغلی آنها کم است (کاپلان، ۱۹۹۵). بررسی دیگری که بر روی معلمان دبیرستان انجام شد این نتایج بدست آمد که جنس و سن تفاوتی در استرس شغلی نداشتند مقدار زیادی از استرس در آزمودنیهای مرد آشکار شد (یوشاسری و دیگران، ۱۹۹۵) همچنین در یک بررسی دیگر بر روی زنان و مردان این نتیجه بدست آمد که بین استرس و رضایت شغلی رابطه منفی وجود دارد. تفاوتهای بین دو جنس در

استرس وجود نداشت ۷۴/۱ درصد و ۱۰/۴ درصد از آزمودنیها به ترتیب در داخل طبقات استرس متوسط و جدی قرار گرفتند (ابوسری، ۱۹۹۶). پس از شناسایی عوامل ایجاد کننده استرس نیاز به راهبردهایی در جهت استرس می باشد.

در بررسی راهبردهایی که استرس را کاهش و رضایت را افزایش می دهد بر روی مربیان پرستار این نتایج بدست آمد که عامل سرسختی تعهد و حمایت اجتماعی سرپرستان اثر استرس را کاهش می دهد (بروسلی و دیگران، ۱۹۹۵).

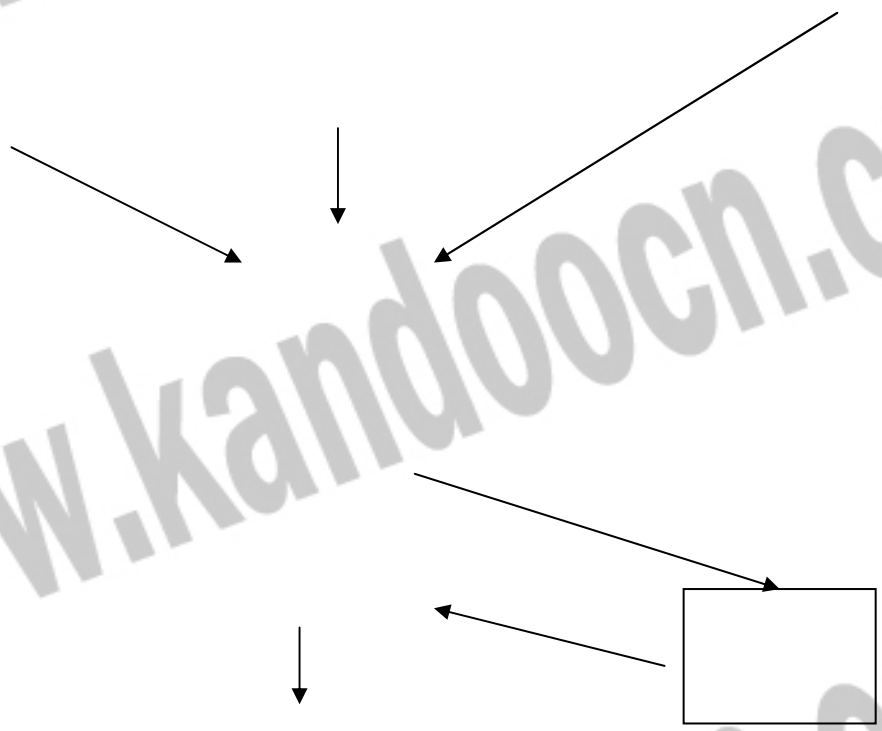
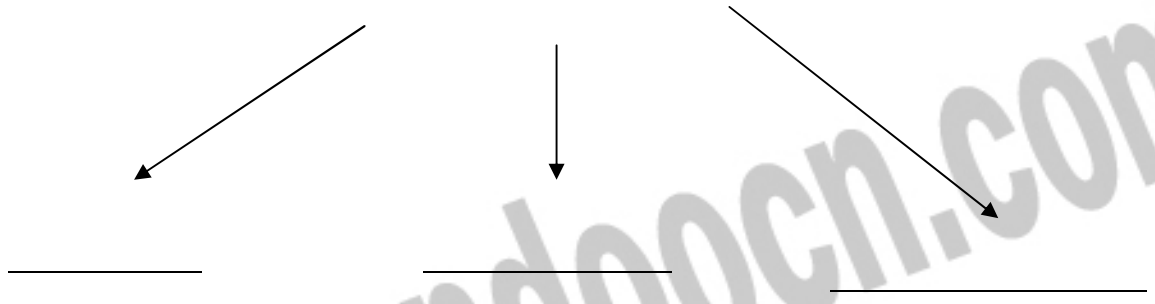
رضایت شغلی و جابجایی کارکنان: رضایت شغلی به جابجایی کارکنان رابطه معکوس دارد ولی ضریب همبستگی آن بدان حد نیست که در رابطه با غیبت کارکنان به دست آمد (برانفیلد و دیگران، ۱۹۷۷). و باز این که عواملی مثل شرایط بازار نیروی کار، انتظارات افراد از فرصتها و مشاغل دیگر و طول زمان یا سابقه خدمت افراد سازمان از زمینه تصمیم واقعی که فرد باید درباره ترک شغل کنونی خود بگیرد نقش مهمی ایفا می کنند (هولین و دیگران، ۱۹۸۵). مدارک و شواهد موجود نشان می دهد که میزان یا سطح عملکرد فرد به صورت یک متغیر تعدیل کننده بسیار مهم، در مورد رابطه بین رضایت شغلی و جابجایی عمل می کند (اسپنسر، ۱۹۸۱). به ویژه به هنگام پیش بینی جابجایی کسانی که عملکرد بسیار عالی دارند میزان رضایت شغلی اهمیت زیادی ندارد. سازمانها معمولاً سعی دارند که چنین افرادی را نگهدارند. این افراد معمولاً دستمزد و حقوق بالایی می گیرند، در سازمان مشهور هستند، فرصتهای زیادی برای ارتقا خواهند

داشت و از یک چنین مزایایی بر خور دارند. کسانی که بازدهی کم دارن ددرست در نقطه مقابل این گروه قرار می گیرند.

سازمان نه تنها هیچگاه سعی نمی کند تا آنها را نگهدارد، بلکه به گونه ای ظریف می کوشد تا آنان را به رفتن از سازمان تشویق نماید. بنابراین می توان انتظار داشت که رضایت شغلی در اثر گذاردن بر کسانی که عملکرد ضعیفی دارند نقش مهمی ایفا می کند. صرف نظر از میزان رضایت شغلی کسانی که عملکرد عالی دارند بدان سبب در سازمان خواهند ماند که امتیازات زیادی از این بابت نصیبشان می شود: حقوق بالا، شهرت، تحسین و ستایش و از این گونه امتیازات.

با توجه به گفتار پیشین که معمولاً اعضای سازمان از نظر ابراز رضایت از شغل خودثبات رویه دارند باید افزود که نوع نگرش افراد نسبت به زندگی نیز میزان غیبت جابجایی یا ابراز رضایت از شغل و سازمان از ثبات نسبی برخوردار است، یعنی با اندک ناراحتی ابراز نارضایتی نمی کنند و سازمان را ترک نخواهند کرد (جوج، ۱۹۹۳)

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandooon.com](http://www.kandooon.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید





اهداف تحقیق:

اهداف کلی:

- ۱- شناخت میزان رضایت شغلی کارکنان بخش فرهنگ در اصفهان
- ۲- شناخت عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بخش فرهنگ در اصفهان

اهداف خاص:

- ۱- شناسایی میزان تأثیر درونی، محتوایی بر رضایت شغلی
- ۲- شناسایی میزان تأثیر عوامل بیرونی، زمینه ساز بر رضایت شغلی
- ۳- شناسایی میزان تأثیر عوامل مربوط به تفاوت‌های فردی بر رضایت شغلی

مفاهیم ( تعاریف )

تعریف نظری سازمانهای فرهنگی:

هر مجموعه ای از انسانها که به بسط و گسترش معارف معتقدات هنر، صنایع، فنون، اخلاق، قوانین و سنن و بالاخره تمام عادات و رفتار و ضوابطی که افراد به عنوان عضو جامعه از آن فرا گرفته اند پردازد را سازمان فرهنگی می نامیم ( تیلور، ۱۹۶۳).

تعریف عملیاتی سازمانهای فرهنگی:

در این تحقیق سازمانهای که نامشان ذکر می شود به عنوان سازمان فرهنگی شناخته می شوند سازمان رفاهی تفریحی شهرداری اصفهان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان اصفهان، اداره کل ارشاد اسلامی اصفهان، جهاد دانشگاهی واحد اصفهان (بخش فرهنگی)، جهاد دانشگاهی واحد صنعتی اصفهان (بخش فرهنگی). معاونت فرهنگی

دانشگاه اصفهان ، معاونت فرهنگی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، معاونت فرهنگی  
دانشگاه صنعتی اصفهان، کتابخانه های عمومی ، فرهنگسراها ، خانه های فرهنگ محله و  
موزه ها.

تعریف نظری رضایت شغلی:

رضایت شغلی نگرشی است مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند.

تعریف عملیاتی رضایت شغلی:

رضایت شغلی شاغلین فرهنگی عبارتست از نمره ای که آنها از پرسشنامه JDI ( در

این تحقیق ) به دست می آورند یعنی نمره آنها در پرسشنامه از حد نمره برش

Cutting sore بیشتر باشد.

۵- سؤالات و فرضیات :

الف : سؤالات

۱- میزان رضایت شغلی در شاغلین بخش فرهنگ در ابعاد مختلف رضایت شغلی به چه

میزان است؟

۲- آیا میزان رضایت کارکنان بخش فرهنگ از ابعاد رضایت یکسان است؟

۳- آیا بین میزان رضایت شغلی از سازمانهای مختلف در ابعاد مختلف تفاوت وجود

دارد؟

۴- از نمرات رضایت شغلی شاغلین بخش فرهنگ چه عواملی بر حسب اولویت به

دست می آید؟

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

ب: فرضیات:

- ۱- بین سابقه خدمت شاغلین بخش فرهنگ و میزان رضایت آنها تفاوت وجود دارد.
- ۲- بین گروه سازمانی شاغلین بخش فرهنگ و میزان رضایت آنان تفاوت وجود دارد.
- ۳- بین سابقه کار در امور فرهنگی شاغلین بخش فرهنگ و میزان رضایت شغلی آنها تفاوت وجود دارد.
- ۴- بین میزان تحصیلات شاغلین بخش فرهنگ و میزان رضایت آنها تفاوت وجود دارد.
- ۵- بین جنسیت شاغلین بخش فرهنگ و میزان رضایت شغلی آنها تفاوت وجود دارد.

## فصل دوم

### روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی می باشد در مطالعات توصیفی بر خلاف مطالعاتی که هدفشان کشف روابط علت و معلولی است هدف توصیف منظم و مدون موقعیتی ویژه به صورت واقعی یعنی ( آنچه هست) می باشد.

یکی از مهمترین تحقیقات توصیفی «تحقیق پیمایشی» است. در «تحقیق پیمایشی» پژوهشگر برای کشف عقاید، افکار، ادراک، ترجیح های افراد مورد نظر از پرسش نامه ها و مصاحبه ها استفاده می کنند. لذا این تحقیق از آنجائیکه به بررسی وضع موجود می پردازد، در قلمرو تحقیقات توصیفی قرار دارد و از آنجائیکه به بررسی نظرات و ترجیح های افراد از طریق پرسشنامه می پردازد می توان از آن به عنوان یک تحقیق پیمایشی نام برد.

### جامعه آماری:

جامعه آماری شامل گروهی از افراد است که دارای یک یا چند صفت مشترک هستند که این صفات مورد توجه محقق می باشد. جامعه ممکن است همه افراد یک نوع خاصی و یا عده محدودتری از همان گروه را در بر گیرد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمانهای فرهنگی شهر اصفهان شامل، اداره ارشاد اصفهان، کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان، حوزه هنری، معاونت



فرهنگی جهاد دانشگاهی اصفهان و صنعتی اصفهان، معاونت فرهنگی دانشگاه های اصفهان، علوم پرشکی و صنعتی اصفهان سازمان وفاهی تفریحی شهرداری اصفهان می باشد.

تعیین حجم نمونه:

با توجه به در دسترس نبودن و اریاس میزان رضایت شغلی کارکنان بخش فرهنگ با استفاده از ۲۰ پرسشنامه مقدماتی و ایانس بر آورد و سپس با استفاده از فرمول زیر حجم نمونه بر آورد گردیده است.

$$n = \frac{Nt^2S^2}{N^2d^2 + t^2S^2} \quad n = \frac{550 \times 1/96^2 \times 2/27^2}{550 \times 0/2^2 \times 1/96^2 \times 1/27^2} = 120$$

از ۱۲۰ پرسشنامه توزیع شده جامعه آماری ۱۰۵ پرسشنامه برگشت داده شده است که از این تعداد ۱۰۳ پرسشنامه قابل استفاده بوده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. روش نمونه گیری:

روش نمونه گیری در این پژوهش روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم می باشد. نمونه گیری طبقه ای وقتی بکار می رود که جامعه آماری دارای ساخت هگن و متجانس نبوده و از اجزاء گوناگون تشکیل شده باشد در چنین مواردی می بایست جامعه به طبقاتی تقسیم شود که هر یک از آنها دارای ساخت متجانس باشد و سپس از هر طبقه به طور اتفاقی یک نمونه گرفت به منظور انتخاب نمونه های آماری ابتدا حجم جامعه آماری هر یک از سازمانهای فرهنگی مورد مطالعه مشخص و سپس تعداد نمونه ها متناسب با حجم جامعه آماری هر یک از سازمانها مشخص شده است.

ابراز اندازه گیری:

ابزار اندازه گیری در این پژوهش پرسشنامه J OI می باشد که بر اساس طیف پنج درجه ای طرح ریزی گردیده و شامل ۶ مولفه کار در شغل فعلی، همکاران از شغل فعلی، فرصت های ترفیع ( ارتقا در شغل )، پرداخت ها و شرایط محیط کار) می باشد پرسشنامه در دو بخش که در بخش اول ویژگی های صعیتی نمونه های آماری نظیر منست، مدرک تحصیلی سابقه خدمت و گروه شغلی و در بخش دوم سئوالهای مربوط به رضایت شغلی تنظیم گردیده است.

پیامی:

قسمت تشخیص پایانی پرسشنامه پژوهشی از ضریب آبقای کرونباخ استفاده شده است این ضریب برای کل سئوالهای پرسشنامه (۵۵ سئوال) ۰.۹۳٪ بر آورد گردیده که در سطح آلفای ۱ درصد معنی دار می باشد و حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه گیری می باشد. ضریب پایایی هر یک از مولفه های رضایت شغلی در جدول ( ۱-۳) ارائه گردید که حاکی از پایایی بالایی بالای هفته هولفه ها می باشد.

جدول (۱-۳) ضریب پایایی هر یک از سازه های تست های رضایت شغلی

محیط کار	حقوق و مزایا	فرصتهای ترفیع	همکاران	سرپرست	کار در شغل فعلی	ضریب پایایی
٪۸۰	٪۹۰	٪۹۰	٪۸۷	٪۸۹	٪۷۸	ضریب پایایی

اعتبار

برای اعتبار یابی JDI | هر چهار نوع اعتبار استفاده شده است.

۱- اعتبار یابی صورتی: برای اعتبار یابی صورت پرسشنامه JDI ، این پرسشنامه را به پنج نفر از اساتید دانشگاه علوم تربیتی و پنج نفر از اساتید دانشکده اقتصاد مربوط به گروه های روانشناسی و مدیریت عرضه نمودیم و از آنها در مورد صورت پرسشنامه سؤال کردیم آنها صورت آزمون را مناسب تشخیص دادند.

۲- اعتبار یابی محتوی: برای اعتبار یابی محتوی در مورد پرسشنامه JDI از همان اساتید سؤال شد که آیا پرسشنامه محتوی رضایت شغلی را از نظر مولفه های آن بطور کامل پوشش می دهد نظر اساتید مربوطه این بود که با توجه به نظریه های زیر بنائی، سئوالات بطور کامل محتوی را پوشش می دهد.

۳- اعتبار سازه: اعتبار سازه آزمون JDI برای نخستین بار در ایران در این پژوهش انجام شده است روش اعتبار سازه تجلیل عامل FACTOR ANALYSIS داده ها بدست آمده بوده است و دو عامل زیر بنائی را نشان می دهد که آنرا عامل بازده و عامل بین فردی نامیده ایم.

۴- اعتبار ملاکی: ملاک استفاده شده هما سابقه خدمت است که در فرضیه های این پژوهش آمده است با توجه به اینکه خدمت سبب فرصت های ترفیع بیشتر سازگاری بیشتر با محیط کار و سرپرست، افزایش حقوق و مزایا، یافتن دوست و همکار می شود و بطور تجربی نیز این رابطه ها نشان داده شده است از این ملاک استفاده شده است که رابطه مزبور تأیید نشده است.

تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفته است در سطح آمار توصیفی با استفاده از شاخص های آماری نظیر فراوانی- درصد - میانگین و انحراف معیار به تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته و در سطح آمار استنباطی از آزمونهای t یا دو گروه مستقل- آزمون کادموگراف اسمیرنف آزمون تحلیل و اریانس آزمون و تحلیل عامل استفاده شده است.

۱- آزمون t تک متغیره

از این آزمون به منظور تشخیص میزان رضایت کارکنان از هر یک از مولفه های ۶ گانه رضایت شغلی استفاده شده است.

$$t = \frac{\bar{X} - N}{\sqrt{n}}$$

۲- آزمون t به گروه مستقل

از این گروه به منظور مقایسه میانگین غزات رضایت کارکنان مرد و زن در خصوص هر یک از مولفه های ۶ گانه رضایت استفاده شده است.

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

۳- آزمون کالموکروف اسمیرنف

از این آزمون به منظور مقایسه توزیع غزات هر یک از مولفه های ۶ گانه رضایت با توزیع غرمال استفاده شده است.

۴- آزمون تجلیل و اریانس یک طرفه

از این آزمون به منظور مقایسه میانگین غزات کارکنان با توجه به سابقه خدمت و سابقه خدمت در امور فرهنگی در مورد هر یک از مولفه های ۶ گانه رضایت استفاده شد است.

$$F = \frac{SSB}{SSW}, \quad F = \frac{\text{اریانس بین گروهها}}{\text{اریانس درون گروهها}}$$

۵- آزمون HSD توکی

از این آزمون جهت مقایسه تمام حالت های میکن یک به یک میانگین در آزمون تحلیل و اریانس مربوط به سابقه خدمت و سابقه در امور فرهنگی استفاده شده است.

$$HSD = q(a, dfw, k) \sqrt{\frac{MSW}{n}}$$

۶- آزمون فریدمن

از این آزمون به منظور رتبه بندی و مقایسه هر یک از مولفه های ۶ گانه رضایت استفاده شده است.

$$X_R^2 = \frac{12}{mk(k+1)} \sum_{j=1}^R (R_j)^2 - 3N(R-1)$$

۷- تحلیل عامل

از این آزمون به منظور پی بردن به متغیرهای زیر بنائی مولفه های رضایت شغلی استفاده شده است تحلیل مولفه های اصلی با استفاده از چرخش مقایسه از نوع و اریانس و همچنین به کارگیری آزمون نرمال سازی کبیر مورد تحلیل قرار گرفته است.



## فصل سوم

تحلیل توصیفی داده ها

۱- ۵۶/۳٪ از نمونه آماری مرد و ۴۳/۷٪ زن بوده اند

۲- بیشترین سابقه خدمت مربوط به کارکنان دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال و

کمترین درصد مربوط به ۱۵-۱۰ سال بوده است

۳- بیشترین درصد نمونه آماری در گروه شغلی سایرین و کمترین در صد در گروه مدیر

یا معاون بوده اند

۴- بیشترین درصد سابقه خدمت در امور فرهنگی مربوط به کمتر از ۵ سال و ۱۰-۵ سال

و کمترین در صد مربوط به ۲۰-۱۵ سال می باشد

۵- بیشترین میزان تحصیلات کارکنان بخش فرهنگی لیسانس و بالاتر و کمترین درصد

فوق دیپلم بوده است. با توجه به اینکه آمار k-S-ZO در خصوص هولفه های شش گانه

رضایت در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نبوده است بنابراین توزیع غزات مولفه های شش

گانه از توزیع نرمال پیروی می کند.

سئوالات پژوهش

سئوال ۱- میزان رضایت شغلی در شاغلین بخش فرهنگ در ابعاد مختلف رضایت شغلی به چه میزان است؟

۱-۱- میزان رضایت شغلی در شاغلین بخش فرهنگ از شغل فعلی به چه میزان است؟  
جدول (۷-۴) مقایسه میانگین نمره رضایت از شغل فعلی یا نمره ملاک ( میانگین فرض)

t	خطای معیار	انحراف معیار	میانگین	
۱۴/۰۹	۰/۰۴۸	۰/۴۸۹	۳/۶۷	شغل فعلی

$H_0: \mu \leq 3$  میزان رضایت از شغل فعلی کمتر از سطح متوسط است

$H_1: \mu > 3$  میزان رضایت از شغل فعلی بیش از سطح متوسط است

با توجه به اینکه t مشاهده در سطح  $0/01 < p$  معنی دار است بنابراین فرض صفر رد می گردد. بعبارت دیگر میزان رضایت کارکنان فرهنگی از کار در شغل فعلی بیش از سطح متوسط ۳ می باشد.

۱-۲- میزان رضایت شغلی در شاغلین بخش فرهنگ از سرپرست به چه میزان است؟

جدول (۸-۴) مقایسه میانگین نمره رضایت از سرپرست با نمره ملاک

t	خطای معیار	انحراف معیار	میانگین	
۷/۲۶	۰/۰۷۱	۰/۷۲۳	۳/۵۱	سرپرست

$H_0: \mu \leq 3$  میزان رضایت از سرپرست کمتر از سطح متوسط است.

میزان رضایت از سرپرست بیش از سطح متوسط است.  $H_1: \mu > 3$

با توجه به اینکه  $t$  مشاهده در سطح  $P < 0/01$  معنی دار است بنابراین فرض صفر رد می گردد. بعبارت دیگر میزان رضایت کارکنان فرهنگی از سرپرست بیش از سطح متوسط زیاد می باشد.

۳-۱- میزان رضایت شغلی میانگین نمره رضایت از همکاران با نمره ملاک

t	خطای معیار	انحراف معیار	میانگین	همکاران
۱۰/۶۸	۰/۰۶۹	۰/۷۰۸	۳/۷۴	همکاران

میزان رضایت از شغل همکاران سطح متوسط است.  $H_0: \mu \leq 3$

میزان رضایت از همکاران بیش از سطح متوسط است.  $H_1: \mu > 3$

با توجه به این که  $t$  مشاهده شده در سطح  $p < 0/01$  معنی دار است بنا براین فرض صفر رد می گردد. بعبارت دیگر میزان رضایت کارکنان فرهنگی از همکاران بیش از سطح متوسط زیاد می باشد.

۴-۱- میزان رضایت شغلی در شاغلین بخش فرهنگ از فرصت های ترفیع به چه میزان

است؟

جدول (۱۰-۴) مقایسه میانگین نمره رضایت از فرصتهای ترفیع با نمره ملاک

t	خطای معیار	انحراف معیار	میانگین	فرصت ترفیع
-۵/۱۰	۰/۰۹۴	۰/۹۶۱	۲/۵۰	فرصت ترفیع

میزان رضایت از فرصتهای ترفیع کمتر از سطح متوسط است.  $H_0: \mu \leq 3$

میزان رضایت از فرصتهای ترفیع بیش از سطح متوسط است.  $H_1: \mu > 3$

با توجه به اینکه  $t$  مشاهده شده در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نیست بنابراین فرض صفر پذیرفته می گردد بعبارت دیگر میزان رضایت کارکنان فرهنگی از فرصت هاس ترفیع کمتر از سطح متوسط می باشد.

۵-۱- میزان رضایت شغلی در شاغلین بخش فرهنگ از فرصت های حقوق و مزایا به چه میزان است؟

جدول (۱۱-۴) مقایسه میانگین نمره رضایت از حقوق و مزایا با نمره ملاک

	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
حقوق و مزایا	۲/۰۵	۰/۹۳۰	۰/۰۸۹	-۱۰/۶

میزان رضایت از حقوق و مزایا کمتر از سطح متوسط است  $H_0: \mu \leq 3$

میزان رضایت از حقوق و مزایا بیش از سطح متوسط است.  $H_1: \mu > 3$

با توجه به اینکه  $t$  مشاهده شده در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نیست بنابراین فرض صفر پذیرفته می گردد بعبارت دیگر میزان رضایت کارکنان بخش فرهنگی از حقوق و مزایا کمتر از سطح متوسط می باشد.

۶-۱- میزان رضایت شغلی در شاغلین بخش فرهنگ از محیط کار به چه میزان است؟

جدول (۱۲-۴) مقایسه میانگین نمره رضایت از محیط کار با نمره ملاک

	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
محیط کار	۳/۰۱	۰/۷۸۳	۰/۰۷۷	۰/۲۵۲

میزان رضایت از محیط کار کمتر از سطح متوسط است.  $H_0: \mu \leq 3$

میزان رضایت از محیط کار بیش از سطح متوسط است.  $H_1: \mu > 3$

با توجه به این که  $t$  مشاهده شده در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نیست بنابراین فرض صفر پذیرفته می گردد بعبارت دیگر میزان رضایت کارکنان فرهنگی از شرایط محیط کار کمتر از سطح متوسط می باشد.

سؤال ۲: آیا رضایت کارکنان بخش فرهنگی از مؤلفه های رضایت یکسان است؟

با توجه به اینکه  $x_r^2$  در سطح  $p < 0/01$  معنی دار است بنابراین رتبه بندی مؤلفه های رضایت از نظر کارکنان فرهنگی یکسان نمی باشد بعبارت دیگر میزان رضایت کارکنان از مؤلفه های شش گانه رضایت یکسان نیست. بیشترین میزان رضایت مربوط به همکاران و کمترین رضایت مربوط به حقوق و مزایا بوده است.

به منظور پی بردن به مؤلفه های زیر بنایی رضایت شغلی از روش تحلیل عاملی استفاده شده است.

نتایج نشان می دهد  $F$  مشاهده شده در خصوص کار در شغل فعلی همکاران در شغل فعلی، فرصتهای ترفیع، حقوق و مزایا و شرایط محیط کار در سطح  $p < 0/05$  معنی دار بوده است.

بنابراین بین میزان رضایت شغلی کارکنان فرهنگی سازمانهای مختلف در مورد ابعاد فومق تفاوت وجود دارد. آزمون توکی این تفاوت را در خصوص هر یک از ابعاد بدین شرح نشان می دهد:



۱- کار در شغل فعلی بین تفاوت میانگین نمرات کارکنان کتابخانه ها یا کارکنان کانون پرورش فکری وجود دارد.

۲- همکاران: تفاوت بین میانگین نمرات کارکنان وزارت ارشاد با کارکنان فرهنگسرا وجود دارد.

۳- فرصتهای ترفیع: بین کارکنان فرهنگسراها با کانون پرورش فکری و فرهنگسراها با موزه ها تفاوت وجود دارد.

۴- حقوق و مزایا: بین معاونت فرهنگی علوم پزشکی با کانون پرورش فکری و معاونت فرهنگی علوم پزشکی با موزه ها و جهاد دانشگاهی اصفهان با کانون پرورش فکری، جهاد دانشگاهی اصفهان با موزه ها تفاوت وجود دارد.

۵- شرایط محیط کار: بین معاونت فرهنگی علوم پزشکی با خانه فرهنگ محله، فرهنگسراها، جهاد دانشگاهی، معاونت فرهنگی دانشگاه اصفهان با فرهنگسرا، فرهنگسرا با کتابخانه ها، کتابخانه ها با جهاد دانشگاهی اصفهان، فرهنگسرا با دارالقرآن، کانون پرورش فکری با اداره کل ارشاد اسلامی اصفهان تفاوت وجود دارد.

سؤال ۴- از نمرات رضایت بخش فرهنگی چه عواملی برحسب اولویت به دست می آید؟ جهت سنجش این سؤال پژوهش از تحلیل عامل استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل عاملی منوط به بررسی دو موضوع زیر می باشد.

۱- حصول اطمینان از این امر که حجم نمونه پژوهش برای انجام تحلیل کفایت کند. در پژوهش حاضر برای بررسی این مطلب از آزمون کفایت نمونه برداردی KMO استفاده

شده است هر گاه مقدار KMO بیش از ۶۰ درصد باشد. اجرای تحلیل عامل بدون مانع خواهد بود و هرچه این مقدار زیادتر باشد مناسب و کفایت نمونه برداری بیشتر خواهد شد. مقدار KMO در این پژوهش ۰/۶۵۸ است که بیانگر نمونه برداری است.

۲- ماتریس داده ها برای تحلیل عاملی باید حاوی اطلاعات معنی دار باشد. معنی داری اطلاعات موجود در یک ماتریس موجود در یک ماتریس از طریق آزمون مربع کای ( $X^2$ ) بارتلت صورت می گیرد. در آزمون بار تلف فرض صفر این است که متغیر فقط با خودشان همبستگی دارد. فرض صفر حاکی از این است که ماتریس همبستگی دارای اطلاعات معنی داری است آزمون بارتلت درباره ماتریس های همبستگی برابر است با  $p < ۰/۰۱$  که در سطح  $۱۴۵/۴۰۱$  معنی دار است.

علت بر آورد تعداد عاملهای قابل استخراج از آزمون اسکری استفاده شد. انجام آزمون اسکری نمایانگر وجود دو عامل مستقل و قابل قبول در منحنی بود. عاملها قابل قبول به عاملهایی اطلاق می شود که ارزش ویژه آنها کمتر از یک نباشد.

تحلیل عاملی با شیوه تحلیل مؤلفه های اصلی با استفاده از چرخش متعامد از انواع واریانس و همچنین با بکارگیری آزمون نرمال سازی کیر و بار عاملی حداقل ۵۵ مورد تحلیل قرار گرفت.

جدول (۱۴-۴) مشخصه های ساختار عاملی را قبل از چرخش نشان می دهد که بر اساس نتایج جدول دو عامل مقدار ویژه ای بالاتر از یک دارد و در حدود ۶۲ درصد از واریانس متغیر اندازه گیری شده را تعیین می کند.

جدول (۱۵-۴) عامل ها قبل از چرخش

عامل	ارزش ویژه	در صد پوشش واریانس	درصد واریانس مشترک
	Eigen valuc	pct of var	cum pct
۱	۲/۶۱۹	۴۳/۶	۴۳/۶
۲	۱/۱۰۸	۱۸/۴۶	۶۲/۱۱
۳	۰/۷۴۶	۱۲/۴۳	۷۴/۵۴
۴	۰/۶۸۰	۱۱/۳۴	۸۵/۸۷
۵	۰/۵۷۵	۹/۵۷	۹۵/۴۴
۶	۰/۲۷۳	۴/۵۵	۱۰۰

۲- مؤلفه قابل تغییر ۶۲/۱ در صد از واریانس رضایت شغلی را تعیین می کند. عامل اول که عامل بازده شغلی نامیده می شود ۳۴/۱۶ در صد از واریانس را تعیین می کند (مقدار ویژه = ۲/۰۵) مقیاس هایی که بیشترین وزن را در این مؤلفه داشته اند عبارتند از (ترفیع، حقوق و مزایا و محیط کار)

مؤلفه دوم که عامل بین فردی نامیده می شود ۲۷/۹۴ در صد از واریانس را تعیین می کند (مقدار ویژه = ۱/۶۷) مقیاس هایی که بیشترین وزن را در این مؤلفه داشته اند عبارتند از (شغل فعلی، سرپرست و همکاران).

جدول (۱۶-۴) شاخص های تحلیل عامل بازده شغلی در عامل اول بعد از چرخش

مؤلفه	بار عملی	ضریب اشتراک
-------	----------	-------------

۰/۷۸۶	۰/۸۷۹	ترفیع
۰/۷۱۴	۰/۸۴۵	حقوق و دستمزد
۰/۴۵۰	۰/۴۹۴	محیط کار

جدول ( ۱۷-۴) شاخص های تحلیل عامل بین فردی در عامل دوم بیش از چرخش

ضریب اشتراک	بار عملی	مؤلفه
۰/۵۹۰	۰/۷۶۵	شغل فعلی
۰/۵۸۷	۰/۵۲۵	سرپرست
۰/۶۰	۰/۷۵۹	همکاران

فرضیات پژوهش:

فرضیه ۱: بین سابقه خدمت شاغلین بخش فرهنگ و میزان رضایت از مؤلفه های رضایت شغلی تفاوت وجود دارد.

نتایج آزمون همگنی و اریانس نمرات مؤلفه های رضایت کارکنان بخش فرهنگی با نتایج آزمون لوین نشان داده که آمار لوین در خصوص مؤلفه های همکاران و حقوق و مزایا در سطح  $p < 0/05$  معنی دار بوده و در بقیه مؤلفه ها معنی ار نمی باشد.

مقایسه میانگین نمره رضایت کارکنان بخش فرهنگی از مؤلفه های رضایت

نیایح نشان داد F مشاهده شده در خصوص مؤلفه سرپرست و ترفیع در سطح  $p < 0/05$

معنی دار بوده است بنابراین بین میزان رضایت کارکنان بخش فرهنگی با توجه به سابقه



خدمات آنها تفاوت وجود دارد. آزمون توکی این تفاوت را بین میانگین نمرات رضایت کارکنان دارای سابقه خدمت ۱۵-۱۰ سال با میانگین نمرات رضایت کارکنان ۲۰ سال و بیشتر نشان می دهد بعبارت دیگر میزان رضایت کارکنان ۲۰ سال و بیشتر در مورد مؤلفه های رضایت از سرپرست و ترفیع بیشتر از کارکنان دارای سابقه خدمت ۱۵-۱۰ سال بوده است F مشاهده شده در مورد سایر مؤلفه ها در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نبوده است.

فرضیه ۲: بین گروه سازمانی شاغلین بخش فرهنگ و میزان رضایت از مؤلفه های رضایت شغلی تفاوت وجود دارد.

نتایج آزمون همگنی واریانس مؤلفه های رضایت کارکنان بخش فرهنگی با توجه نتایج آزمون لوین نشان داده که آمار لوین در خصوص مؤلفه های شش گانه رضایت در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نبوده است.

با توجه به اینکه F مشاهده شده در مورد شش مؤلفه در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نیست بنابراین میزان رضایت کارکنان فرهنگی از مؤلفه های شش گانه رضایت با توجه به سابقه خدمت در امور فرهنگی تفاوت وجود ندارد.

مقایسه میانگین نمره رضایت کارکنان بخش فرهنگی از مؤلفه های رضایت نتایج نشان داده F مشاهده شده در خصوص مؤلفه شغل فعلی در سطح  $p < 0/05$  معنی دار بوده است بنابراین بین میزان رضایت کارکنان بخش فرهنگی با توجه به گروه سازمانی در مورد شغل فعلی تفاوت وجود دارد. آزمون توکی این تفاوت را بین میانگین



نمرات رضایت مدیران و معاونین یا میانگین نمرات رضایت سایر کارکنان نشان می دهد عبارت دیگر میزان رضایت معاونین و مدیران بیشتر بوده است اما F مشاهده شد هدر خصوص سایر مؤلفه در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نبوده است.

فرضیه ۳: بین سابقه کار در امور فرهنگی شاغلین بخش فرهنگ و میزان رضایت از مؤلفه های رضایت شغلی تفاوت وجود دارد.

نتایج آزمون همگنی واریانس مؤلفه های رضایت کارکنان فرهنگی با توجه به نتایج آزمون لوین نشان داده که آمار لوین در خصوص مؤلفه حقوق و مزایا در سطح  $p < 0/05$  معنی دار بوده و در بقیه مؤلفه ها معنی دار نمی باشد.

فرضیه ۴: بین میزان تحصیلات شاغلین بخش فرهنگ و میزان رضایت آنها تفاوت وجود دارد.

نتایج آزمون همگنی واریانس مؤلفه های رضایت کارکنان فرهنگی با توجه به نتایج آزمون لوین نشان داده که آمار لوین در خصوص مؤلفه حقوق و مزایا در سطح  $p < 0/05$  معنی دار بوده و در بقیه مؤلفه های معنی دار نمی باشد.

با توجه به اینکه F مشاهده شده در مورد شش مؤلفه در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نیست بنابراین بین میزان رضایت کارکنان فرهنگی از مؤلفه های شش گانه رضایت با توجه به سابقه خدمت در امور فرهنگ تفاوت وجود ندارد.

مقایسه میانگین نمره رضایت کارکنان فرهنگی از مؤلفه های رضایت با

با توجه به اینکه F مشاهده شده در مورد شش مؤلفه در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نیست بنابراین بین میزان رضایت کارکنان فرهنگی از مؤلفه های شش گانه رضایت با توجه میزان تحصیلات تفاوت وجود ندارد.

فرضیه ۵: بین جنسیت شاغلین بخش فرهنگ و میزان رضایت از مؤلفه های رضایت تفاوت وجود دارد

نتایج مقایسه میانگین نمره رضایت کارکنان مرد و زن از مؤلفه های رضایت نتایج جدول نشان داده t مشاهده شده در خصوص مؤلفه های شش گانه در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نبوده است بنابراین بین میزان رضایت کارکنان مرد و زن از مؤلفه های رضایت تفاوت وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری:

هدف این پژوهش بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان فرهنگی شهر اصفهان می باشد روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی بوده، ابزار اندازه گیری پرسشنامه استاندارد شده JDI می باشد که اعتبار بر اساس مزیت الفبای کرونباخ ۰/۹۴ بر آورد گردیده است جهت تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است تجزیه و تحلیل با قشرهای پژوهش در خصوص سؤال اول، میزان رضایت شغلی شاغلین بخش فرهنگ در ابعاد و مختلف رضایت شغلی نشان داد که متوسط غره رضایت شغلی شاغلین بخش فرهنگ در خصوص رضایت از شغل فعلی

۳/۶۷ بوده است. با توجه به اینکه  $t$  مشاهده شده در سطح  $p < 0/01$  معینی دار بوده

بنابراین میزان رضایت کارکنان فرهنگی از سرپرست بیشتر از سطح متوسط بوده است.

متوسط غره میزان رضایت شغلی شاغلین بخش فرهنگ در خصوص همکاران برابر با

۳/۷۴ بوده است با توجه به اینکه  $t$  مشاهده شده در سطح  $p < 0/01$  معینی دار بوده

بنابراین میزان رضایت کارکنان فرهنگی از سرپرست بیش از سطح متوسط بوده است.

متوسط غره میزان رضایت شغلی شاهین بخش فرهنگ در خصوص همکاران برابر با

۳/۷۴ بوده اسن با توجه به اینکه  $t$  مشاهده در سطح  $p < 0/01$  یعنی دار بوده است

بنابراین میزان رضایت کارکنان فرهنگ از همکاران پیش از سطح متوسط بوده است.

متوسط عزه میزان رضایت شغلی شاغلین بخش فرهنگ در خصوص فرصت های ترفیع

برابر با ۲/۵ بوده است با توجه به اینکه  $t$  مشاهده شده در سطح  $p < 0/01$  معنی دار نبوده

است بنابراین میزان رضایت کارکنان فرهنگی از همکاران پیش از سطح متوسط بوده

است.

متوسط غزه میزان رضایت شغلی شاغلین بخش فرهنگ در خصوص فرصتهای ترفیع

برابر با ۲/۵ بوده است با توجه به اینکه  $t$  مشاهده شده در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نبوده

است بنابراین میزان رضایت کارکنان از فرصت های ترفیع کمتر از سطح متوسط بوده

است.

متوسط غره میزان رضایت شغلی شاغلین بخش فرهنگ در خصوص حقوق و مزایا با

برابر با ۲/۰۵ بوده است.

با توجه به اینکه  $t$  مشاهده شده در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نبوده است بنابراین میزان رضایت کارکنان از حقوق و مزایا کمتر از سطح متوسط بوده است.

متوسط عره میزان رضایت شغلی شاغلین بخش فرهنگ در خصوص محیط کار برابر با  $3/01$  بوده است با توجه به اینکه  $t$  مشاهده شد در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نبوده است بنابراین این میزان رضایت کارکنان از محیط کار کمتر از سطح متوسط بوده است.

تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به سؤال دوم پژوهش مبنی بر یکسان بودن میزان رضایت کارکنان بخش فرهنگ از ابعاد رضایت نشان داد که میزان رضایت کارکنان بخش فرهنگ از مولفه های ششگانه رضایت یکسان نیست. بیشترین میزان رضایت مربوط به همکاران و کمترین رضایت مربوط به حقوق و مزایا بوده است.

تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به سؤال سوم پژوهش مبنی بر عوامل بدست آمده رضایت شغلی شاغلین بخش فرهنگ بر اساس تحلیل عامل نشان داد که دو عامل رضایت شغلی از کارکنان بخش فرهنگ حامل استخراج می باشد عامل (۱) که آنرا عامل بازده شغل می نامیم شامل ترفیع ، حقوق، مزایا، محیط کار می باشد و مربوط به عواملی است که از داشتن شغل حاصل می شود و به جنبه های مادی شغل می شود و به جنبه های مادی شغل مربوط است و عامل (۲) که آنرا عامل بین فردی شغل می نامیم مربوط به رضایت از سرپرست در رضایت از همکاران می باشد. بیشترین میزان رضایت از عامل (۲) مربوط به رضایت از همکاران و کمترین میزان رضایت از عامل (۱) مربوط به حقوق و مزایا بوده است.



تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به فرضیه اول پژوهش مبنی بر وجود تفاوت بین جنس شاغلین بخش فرهنگ با ابعاد مختلف رضایت شغلی نشان داد که  $t$  مشاهده شده در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نبوده و بن بر این بین میزان رضایت کارکنان فرهنگی مرد وزن از مولفه های رضایت تفاوت وجود ندارد

تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به فرضیه دوم پژوهش مبنی بر وجود تفاوت بین تحصیلات شاغلین بخش فرهنگ از ابعاد مختلف رضایت شغلی نشان داد که  $F$  مشاهده شده در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نبوده و بنابراین میزان رضایت کارکنان فرهنگی از مولفه های ششگانه با توجه به میزان تحصیلات تفاوت وجود ندارد.

تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به فرضیه سوم پژوهش مبنی بر وجود تفاوت بین گروه سازمانی شاغلین بخش فرهنگ با ابعاد مختلف رضایت شغلی نشان داد که  $F$  مشاهده شده در خصوص شغل فعلی در سطح  $p < 0/05$  معنی دار بوده بنابراین بین میزان رضایت کارکنان بخش فرهنگی با توجه به گروه سازمانی تفاوت وجود دارد. بر اساس آزمون توکلی بیشترین میزان رضایت مربوط به مدیران و معاونین می باشد  $F$  مشاهده شد در خصوص سایر مولفه در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نبوده و بنابراین میزان رضایت کارکنان بخش فرهنگی با توجه به گروه شغلی تفاوت وجود ندارد تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر تفاوت در خصوص سابقه خدمت شاغلین بخش فرهنگی با ابعاد مختلف رضایت شغلی نشان داد که  $F$  مشاهده شده در خصوص مولفه سرپرست و ترفیع در سطح  $p < 0/05$  معنی دار بوده بنابراین بین میزان رضایت



کارکنان بخش فرهنگی و با توجه به سابقه خدمت تفاوت وجود دارد. آزمون توکی این تفاوت را بین میانگین عرات کارکنان دارانی سابقه خدمت بین ۱۵-۱۰ سال با کارکنان ۲۰ سال و بیشتر نشان داده F مشاهده نشده در مورد سایر مولفه های در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نبوده است.

تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به فرضیه ششم مبنی بر وجود تفاوت بین سازمانهای فرهنگی از ابعاد مختلف رضایت شغلی نشان داد که F مشاهده شده در خصوص مولفه های کار در شغل فعلی- همکاران فرصت های ترفیع حقوق و مزایا- شرایط محیط کار در سطح  $p < 0/05$  معنی دار بوده اما F مشاهده شده در خصوص مولفه سرپرست در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نبوده است.

مقایسه یافته های این پژوهش با سایر یافته های پژوهشهای انجام شده نشان داد که در مورد متغیرهای شخصی که با رضایت شغل ارتباط دارند جنسیت مهم نبوده است و رضایت شاغلین مرد بخش فرهنگ با رضایت شاغلین زن بخش فرهنگ تفاوت معنی داری نوشته است این نتیجه با پژوهشهای انجام شده (مثلاً کاوناف ۱۹۷۴) هماهنگ است علاوه بر آن افرادی که سابقه بیشتری در بخش فرهنگ داشته اند رضایت بیشتری داشته اند. این موضوع با تحقیقات قبلی (مثلاً صالح وم اونیس ۱۹۶۴) هماهنگ است یک دلیل آن این است که سابقه هم درعامل (۱) عامل بازده و هم عامل (۲) عامل بین فردی تأثیر رضایت کارکنان بخش فرهنگی با توجه به گروه شغلی تفاوت وجود ندارد تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر تفاوت در خصوص

سابقه خدمت شاغلین بخش فرهنگی با ابعاد مختلف رضایت شغلی نشان داد که F مشاهده شده در خصوص مولفه سرپرست و ترفیع در سطح  $p < 0/05$  معنی دار بوده بنابراین بین میزان رضایت کارکنان بخش فرهنگی و با توجه به سابقه خدمت تفاوت وجود دارد. آزمون توکی این تفاوت را بین میانگین غرات کارکنان دارای سابقه خدمت بین ۱۰-۱۵ سال به کارکنان ۲۰ سال و بیشتر نشان داده F مشاهده نشده و در مورد سایر مولفه ها در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نبوده است. تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به فرضیه ششم مبنی بر وجود تفاوت بین سازمانهای فرهنگی از ابعاد مختلف رضایت شغلی نشان داد که F مشاهده شده در خصوص مولفه های کار در شغل فعلی - همکاران فرصت های ترفیع حقوق و مزایا- شرایط محیط کار در سطح  $p < 0/05$  معنی دار بوده اما F مشاهده شده در خصوص مولفه سرپرست در سطح  $p < 0/05$  معنی دار نبوده است. مقایسه یافته های این پژوهش با سایر یافته های پژوهشهای انجام شده نشان داد که در مورد متغیرهای شخصی که با رضایت شغل ارتباط دارند قسمت مهم نبوده است و رضایت شاغلین مرد بخش فرهنگ با رضایت شاغلین زن بخش فرهنگ تفاوت معنی داری نداشته است این نتیجه با پژوهشهای انجام شده (مثلاً کاوناف ۱۹۷۴) هماهنگ است علاوه بر آن افرادی که سابقه بیشتری در بخش فرهنگ داشته اند رضایت بیشتری داشته اند. این موضوع با تحقیقات قبلی (مثلاً اوومینس ۱۹۶۴) هماهنگ است یک دلیل آن این است که سابقه هم در عامل (۱) عامل بازده و هم در عامل (۲) عامل بین فردی تأثیر می گذارد. با افزایش سابقه افراد از سطح حقوق و مزایای بهتری برخوردار می

شوند. (ولت و ویلسون ۱۹۹۱) با محیط کار سازگاری بیشتری می یابد و ترفیع که امری نادر است و معمولاً در رضایتهای طولانی حادث می شود بیشتر میسر است. از طرف دیگر افرادی که سابقه بیشتری دارند دوستان بیشتری دارند و روابط بین فردی بهتری دارند (مثلاً کنیوتون، بروملی ۱۹۹۱) علاوه بر آن رضایت در مدیران و معاونین بیشتر بوده است این موضوع با این اصل کلی هماهنگ است که با صعود سطح شغلی، خشنودی شغلی بیشتر می شود (نکلند و استاین ۱۹۶۱، هرزبرگ و دیگران ۱۹۵۷ و روم ۱۹۶۴) که خود به دو موضوع مربوط می شود که اولی تشخیص حرفه ای (تعیین و مک کورمیک ۱۹۵۷) و دومی کنترل و هجارت است واضح است که مدیران و معاونان از تشخیص حرفه ای بیشتری برخوردار هستند و علاوه بر آن به کار خود مهارت بیشتر و نظارت بهتری دارند. در چهار چوب نظریه کامروائی نیازی نیز این موضوع بخوبی تبیین می شود زیرا اگر این نظریه را برای توصیف رضایت شغلی بپذیریم افراد در مشاغل بالا موقعیت بهتری برای ارضاء نیازهای خود نسبت به مشاغل سطح پایین پیدا می کنند. یک نتیجه مهم دیگر این تحقیق این است که بیشترین میزان رضایت مربوط به همکاران و کمترین میزان رضایت مربوط به حقوق و مزایا است. چون افرادی که در مشاغل فرهنگی به کار اشتغال دارند بیشتر از مشاغل دیگر (مثلاً مشاغل فنی) در جستجوی معنی هستند. بنابراین از نظر نوع نگرشها تفکرات و نیازها به یکدیگر بیشتر شبیه هستند و چون شباهت در نگرشها یکی از مهمترین دلایل ایجاد دوستی است (بارون و برن ۱۹۹۷) بنابراین نسبت به مشاغل دیگر به احتمال بیشتری جذب یکدیگر شده و

مفهوم مشترکی بین آنها علقه ایجاد می کند در این مورد نگاه کنید به ویت و آلن (۱۹۹۲)  
بنابراین افراد به احتمال زیاد از همکاران رضایت دارند رضایت اندک از حقوق و مزایا  
نیز پدیده ای فراگیر است که به شرایط زندگی و تورم مربوط است و برای ارزیابی بهتر  
آن باید بین مشاغل فرهنگی و مشاغل دیگر تحقیق جداگانه ای صورت گیرد. بحث های  
فوق با نتایج دیگر بدست آمده در این پژوهش را توجیه می کند از جمله این که چرا  
میزان رضایت کارکنان در بخش فرهنگ از کار در شغل فعلی و از همکاری بیش از  
سطح متوسط می باشد و چرا رضایت از حقوق و مزایا و فرصت ترفیع کمتر از حد  
متوسط می باشد. باید به این موضوع توجه داشت که چون ترفیع امری نادرست است  
طبق قواعد شرطی شدن عامل در رضایت شغلی امر مهمی نیست اما در مورد یک نتیجه  
دیگر این پژوهش موضوع به این سادگی نیست و آن میزان رضایت کارکنان فرهنگی از  
سرپرست که بیش از صد متوسط است این موضوع را می توان با توجه به ویژگی های  
فردی سرپرستان توصیه کرد. برای مثال پژوهشهای زیادی نشان داده اند که رهبری  
ملاحظه کار به خشنودی شغلی بیشتری می انجامد. ( وروم ۱۹۶۴، بادین ۱۹۷۴) در  
مورد رضایت شغلی از سرپرست به پژوهشهای بیشتری نیاز است. یک یافته در پژوهش  
حاضر این است که بین میزان رضایت کارکنان فرهنگی از مولفه های شش گانه رضایت  
شغلی با توجه به میزان تحصیلات تفاوت معنی داری وجود ندارد این یافته با پیشینه  
تجربی پژوهشها در زمینه رضایت شغلی در تضاد است زیرا پژوهشهای قبلی نشان داده  
اند که میان سطح تحصیلات فرد و خشنودی شغلی (بخصوص رضایت از حقوق و



مزایا) رابطه منفی وجود دارد ( سترز و کانتریل ۱۹۴۶)، کانتریل ۱۹۴۳ کلانین و ماهر ۱۹۶۶، شواب و گلانس ۱۹۷۳، لاولر ۱۹۷۱) این پیشینه تجربی را میتوان با در نظر به معروف رضایت شغلی توجیه کرد در چهار چوب نظریه گروه و جمع می توان گفت که با بالا رفتن سطح تحصیلات فرد، گروه مرجع و می تغییر می کند و بنابراین وی کمتر از امتیاز ثابتی که دریافت می کند رضایت دارد. به نظر می رسد که دلیل این تفاوت در نتایج مربوط به تغییر سطح شغل است که اگر سطح شغل ثابت باشد باید رابطه فوق را انتظار داشت و چون در پژوهش حاضر این امر لحاظ نشده است این تفاوت در نتایج بدست آمده است در هر صورت نتایج این پژوهش نشان دادند که دو مولفه همکاران و حقوق و مزایا به ترتیب در جهت خشنودی شغلی به صورت مثبت و منفی نقش مهمی دارند و در مشاغل فرهنگی باز خود بیگانگی کمتر از مشاغل فنی وجود دارد و از آنجا که افرادی که به مشاغل فرهنگی رو می آورند بیشتر در رفتارهایی درگیرند که منعکس کننده ارزشها و نگرشهای آنهاست کمتر دچار حالتی هستند که از خود بیزاری نامیده می شود ( کورین ۱۹۹۷) آنها در درک و فهم نگرش همکاران خود عاجز نبوده می توانند احساسات خود را برای آنها تشریح کنند ( رابرسون-۱۹۹) این مولفه ها بیشتر در عامل (۲) بازتاب می یابند. پژوهشهای بسیار نشان داده اند که بین رضایت شغلی و ارزشها در شغل رابطه وجود دارد ( دراموند و استودارد ۱۹۹۱) ارزشهای شغل در کارکنان بخشهای فرهنگی سبب پیوند بین آنها و همکارانشان می شود ( الیزور ۱۹۹۱) در پژوهشها معمولاً کارکنان بخش فرهنگی از همکارانشان رضایت داشته اند ( در اموند و استو دارد ۱۹۹۱،

الیزور (۱۹۹۱) و این تا حدی به معنی شغلی آنها که ارزشهای مشترکی بین آنها پدید می آورند مربوط می شود.

کابرد نتایج این تحقیق

از این تحقیق می توان نتیجه گرفت که باید در جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان بخش فرهنگ کوشید در چهارچوب مرجع شاید بتوان با توجه به علایت رویه ای و عدالت توزیعی در جهت رضایت شغلی کوشیدند (دیلی و کرک ۱۹۹۲) در این مورد باید تحقیقات بیشتری صورت گیرد که آیا عدالت توزیعی در حقوق و مزایا وجود دارند و سطح توزیع حقوق و مزایا با توجه به چه وزنی از سابقه، تحصیلات و سطح شغلی انجام می گیرد.

پیشنهادهای پژوهش

توصیه می شود که این پژوهش با تحقیق کیفی در مورد رضایت شغلی کارکنان بخش فرهنگ تکمیل شود در این مورد مشاهده کارکنان بخش فرهنگ در محیط کارشان و بخصوص نمونه سوگیرانه ای از افرادی که در پژوهش حاضر نمونه های کرانه ای هستند و بیشترین و کمترین سطح رضایت را داشته اند توصیه می شود. در مورد رابطه رضایت شغلی با مولفه های مهمی چون تعهد سازمانی، جو سازمانی، از خود بیگانگی چاش انگیز بودن مشاغل و انگیزش شغلی پژوهشهای مفیدی است که زوایای مختلف رابطه رضایت شغلی با سازه های مهم شغلی دیگر را روشن می کند. چون پژوهش حاضر تک متغیری است می توان از آن به عنوان مقدمه ای بر این پژوهشها سود

چیست . تکرار این پژوهش در صدا و سیما که به دلیل موانع در پژوهش حاضر دیده  
نشد در تکمیل این پژوهش گام موثر دیگری است که توصیه می شود.

محدودیت های پژوهش:

در انجام مرحله تکمیل پرسشنامه بعضی از ازگانهای فرهنگی همکاری لازم انجام ندادند  
مثلاً صدا و سیمای اصفهان و کتابخانه امیرالمومنین حاضر به پرکردن پرسشنامه نشد و  
بقیه هم به رفت و آمد زیاد و بد قولیهای مکرر موفق به پرکردن پرسشنامه شدیم.  
مشکل دیگر تعداد کم کارکنان بعضی از مراکز فرهنگی بود که به دلیل کم بودن نمونه  
مقایسه شکل می شد.

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandooon.com](http://www.kandooon.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید

Filename: Document1  
Directory:  
Template: C:\Documents and Settings\hadi tahaghoghi\Application  
Data\Microsoft\Templates\Normal.dotm  
Title:  
Subject:  
Author: SinaSoft  
Keywords:  
Comments:  
Creation Date: 4/11/2012 8:38:00 PM  
Change Number: 1  
Last Saved On:  
Last Saved By: hadi tahaghoghi  
Total Editing Time: 0 Minutes  
Last Printed On: 4/11/2012 8:38:00 PM  
As of Last Complete Printing  
Number of Pages: 47  
Number of Words: 7,213 (approx.)  
Number of Characters: 41,119 (approx.)