

تحلیل عوامل مؤثر بر رضایتمندی شغلی: مورد پژوهی کارکنان شهرداری خرم‌آباد

سعید آزادی

کارشناسی ارشد علوم سیاسی، شهرداری خرم‌آباد

چکیده

پژوهش حاضر با هدف واکاوی عوامل مؤثر بر رضایتمندی شغلی کارکنان شهرداری خرم‌آباد با بهره‌گیری از روش توصیفی-تحلیلی تدوین شده است، جامعه آماری مورد مطالعه، کارکنان شهرداری مرکزی خرم‌آباد می‌باشد، جهت تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری بهره گرفته شد، یافته‌های پژوهش بیانگر این واقعیت است که رضایتمندی دارای ابعاد مختلفی است که در پژوهش حاضر بر رضایتمندی شغلی به‌عنوان مهم‌ترین رضایتمندی تأکید شده است به‌منظور عملیاتی سازی متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش تعداد ۶ شاخص/گویه طراحی و تبیین شده است که از این تعداد، کلیه گویه‌ها برای متغیر آسیب‌پذیری شغلی و جنسیت مورد سنجش و تأیید شده است. در همین راستا، از بین شاخص/گویه‌های تبیین‌کننده متغیر رضایتمندی شغلی شاخص/گویه احساس رضایت از محیط کار و احساس رضایت از رفتار همکاران، بیشترین سهم و اثرگذاری را به خود اختصاص داده است. به عبارتی می‌توان بیان داشت که این شاخص‌ها نمود عینی و عملیاتی رضایت شغلی در پژوهش می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: رضایتمندی شغلی، عوامل، شهرداری، خرم‌آباد

مقدمه

در دنیای پیچیده و متغیر امروز نقش سازمان‌ها در دستیابی به اهداف و رسالت‌های اجتماعی، بسیار حساس است. سازمان‌ها از هر نوع که باشند، تولیدی یا خدماتی، همواره انسان را به‌عنوان عامل مهمی در کیفیت ایفای نقش خود مؤثر می‌دانند. به عبارت دیگر، سازمان‌ها در طول سالیان دراز، دریافته‌اند که انسانها به‌عنوان با ارزش‌ترین عوامل در اختیار آنها هستند. بنابراین نقش مهم انسان‌ها در حصول اهداف سازمان را نمی‌توان نادیده انگاشت. از این جهت هرگونه تلاشی برای اعتلای سازمان‌ها، بدون همدلی و همراهی انسانها، تقریباً غیرممکن می‌باشد. تا جایی که درصد زیادی از موفقیت مدیران را می‌توان به میزان همراه نمودن و استفاده بهینه از توانمندی‌های بالقوه افراد نسبت داد. از طرف دیگر، برانگیختن افراد، مستلزم کشف انگیزه‌های آنان، که همان علت و سبب تحرک آنها بوده، می‌باشد. اگرچه دستیابی به انگیزه‌های به تنش رسیده افراد که بطور حتم موجب ارتقاء سطح عملکرد آنان می‌شود کار ساده‌ای نیست اما سازمان‌ها و پر واضح، مدیران ناچار به پرداختن به آنها هستند. از این طریق، کارکنان سخت‌تر تلاش می‌کنند، محیط کار شادابتر می‌شود، سطح غیبت‌ها کاهش می‌یابد. رضایت‌مندی افزایش می‌یابد. مقررات و ضوابط محیط کار مورد احترام واقع می‌شود و برای عملی شدن اهداف و استراتژیهای سازمان تلاشی چشمگیر از خود نشان می‌دهند. (ابزری و همکار، ۱۳۸۲).

رضایت شغلی موضوعی است که بسیاری از افراد با آن دست به‌گیریانند. چه افراد جویای کار که می‌خواهند برای اولین مرتبه محیط کار را تجربه کنند، و چه کسانی که سال‌ها است که در حرفه خود مشغول‌اند و از شکلات آن رنج می‌برند. رضایت شغلی را می‌توان حدی از احساسات و نگرشهای مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند؛ تعریف کرد. وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. محیط کار هر انسانی خانه دوم اوست، چه بسیار افرادی که عمده شبانه روز خود را مجبورند در محیط کار خود بگذرانند. ناگفته پیداست که این محیط همچون خانه باید برآورده‌کننده حداقلی از نیازهای روحی و روانی افراد باشد تا آنها بتوانند ضمن کسب درآمد به ارتقای دانش حرفه‌ای خود پرداخته و خدمتی صادقانه ارائه دهند، متغیرهای متعددی می‌توانند میزان رضایت شغلی یک فرد را در سازمان زیاد یا کمتر کنند یا حتی شرایط را طوری برای فرد جلوه دهد که شخص از شغل خود رویگردان شود و تمایلی برای ماندن در سیستم نداشته باشد. میزان درآمد، وجهه اجتماعی، امکان ارتقای شغلی، نحوی مدیریت در کار، عدم تبعیض و میزان آگاهی خود از شغل خود از مهمترین متغیرهای ایجادکننده رضایت شغلی در نیروهای انسانی یک سازمان دارد. در بیشتر جوامع میزان درآمد عامل مهمی در انتخاب شغل است و همچنین میزان درآمد یکی از جدیدترین و مهمترین دلایل انتخاب شغل در افراد است به گونه‌ای که در بسیاری از موارد حتی می‌تواند باعث نادیده گرفتن عوامل دیگر باشد. گاه افرادی را می‌بینیم که با وجود داشتن مشاغل مهم، کلیدی و دارای پایگاه اجتماعی تنها به دلیل کمی درآمد شغلی خود احساس نارضایتی کرده به گونه‌ای که حتی در بسیاری از موارد به تغییر شغل حتی با شغل‌هایی با منزلت پایین‌تر اقدام می‌کند. فرد با توجه به اهمیتی که عوامل مختلف نظیر: درآمد جایگاه اجتماعی شرایط محیط کار و ... برای او دارند میزان معینی از رضایت شغلی دارا خواهد بود. رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت است که فرد نسبت به شغل خود دارد. وقتی شخصی می‌گوید رضایت شغلی بالایی دارد به این مفهوم است که او واقعاً شغل خود را دوست دارد احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است (پورافکاری، ۱۳۹۰).

رضایت شغلی و ترک خدمت و عوامل مؤثر بر آن

بطور اساسی رضایت شغلی عبارت است از حد احساسات و نگرشهای مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می گوید دارای رضایت شغلی بالایی است. این بدان مفهوم است که او واقعا شغلش را دوست دارد و احساس خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. نتایج تحقیقات نشان می دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی به سر می برند، یا رضایت شغلی، مجموعه ای از احساسات و باورهای است که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. (جورج. م. جنیفر و جونز. ر. گرس، درک و هدایت رفتار سازمانی، ۱۹۹۹، ص ۷۴). رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد. (شفیع آبادی، ص ۱۲۳). رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می شود. (بروس ای. شرترز، ۲۰۹).

پیامدهای رضایت شغلی:

مسئله ای که در راس هرم مسائل چالش انگیز سازمان ها قرار دارد، رضایت شغلی است که بر بیشتر ابعاد نتایج سازمانی به ویژه عملکرد سازمانی، وفاداری مشتری، غیبت و ترک خدمت تاثیر می گذارد. به گفته خان (۱۹۹۰) کارکنانی که رضایت شغلی دارند، خود را از هر لحاظ (روحی و جسمی) وقف کار می کنند. رضایت شغلی فقط در بردارندهی حالت های ظاهری مثل شوق، تمرکز، با انرژی بودن نیست (لو و همکاران، ۲۰۱۶). بلکه در قالب رفتار نیز نمود پیدا می کند. رفتارهایی از جمله اجرای فعالانه تویعه شغلی، کارکردن فراتر از انتظار، انطباق و سازگاری (رامالهو و همکاران، ۲۰۱۸). لذا رضایت شغلی برای به دست آوردن هر نوع مزیت به عنوان عنصری حیاتی در نظر گرفته شده است. و برای سازمانهایی که به عنوان ستاد مرکزی فعالیت می کنند، بسیار مهم است، زیرا با وجود نداشتن این عامل مهم به طور یقین بر سایر زنجیره های متصل به ستاد مرکزی تاثیر می گذارد (اوسن و همکاران، ۲۰۱۷).

روش تحقیق

در این پژوهش، برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه، به صورت طیف لیکرت استفاده شده است، همچنین از متغیرهای موجود در پژوهش شامل اطلاعات هویتی، بهره برده ایم. مسئله تحقیق تعیین کننده مفاهیم مورد سنجش و سوالات پرسشنامه است. پرسش نامه محقق ساخته رضایتمندی شغلی در این تحقیق به صورت طیف لیکرت ۵ درجه ای مشخص شده است. که عوامل مربوط به صورت چند گویه مشخص شده اند. این پرسشنامه با الهام از پرسشنامه های مورد استفاده در پژوهش های داخل و خارج کشور در مورد رضایتمندی شغلی تدوین شده است. که شامل دو بخش است بخش الف که مربوط به مشخصات فردی پاسخگو است و بخش ب که مربوط به رضایتمندی شغلی است که با مقیاس لیکرت مورد سنجش قرار می گیرد. و میزان رضایت پاسخگویان را از بسیار کم تا بسیار زیاد در ۵ رتبه با ارزش عددی ۱ تا ۵ نشان می دهد و ملاک رضایت درباره هر یک از مولفه های رضایت شغلی عدد ۳، یعنی میانگین رتبه های ۱ تا ۵ است.

مدل ساختاری:

رابطه بین متغیرهای پنهان باهم (فرضیات) را می‌سنجد و رد و تأیید فرضیات براساس شاخص های این مدل انجام می‌شود. در این راستا تعداد ۶ متغیر پنهان در پژوهش حاضر وجود دارد که از این تعداد پنج متغیر مستقل و یک متغیر وابسته پژوهش هستند. در همین راستا، پژوهش حاضر دارای پنج فرضیه می‌باشد که هرکدام از فرضیات دارای یک متغیر مستقل و یک متغیر وابسته می‌باشد.

یافته های تحقیق

فرضیه اول:

• «بین جنسیت و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در شهرداری خرم‌آباد، رابطه معنی‌داری وجود دارد»
فرضیه یک، شامل دو مدل اندازه‌گیری "جنسیت" و "رضایت شغلی" و یک مدل ساختاری است که در آن صحت و رابطه متغیرهای مستقل در متغیر وابسته "رضایت شغلی" را سنجش می‌کند که در همین چارچوب به شرح ذیل بررسی، تبیین و تحلیل می‌شوند:

–مدل اندازه گیری رضایت شغلی

متغیرهای آشکاری که دارای بار عاملی بیشتر از ۰,۴۰ هستند از قدرت تبیین‌کنندگی برای اندازه‌گیری متغیر پنهان (مکنون) «رضایت شغلی» برخوردار هستند. با این توصیف، شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری «رضایت شغلی» در پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مدل برازش قابل قبولی دارد و داده‌ها تاییدکننده مدل است.



شکل ۱: بار عاملی مدل اندازه گیری رضایت شغلی

ماخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

جدول ۱: نتایج مدل اندازه‌گیری رضایت شغلی بر اساس بار عاملی

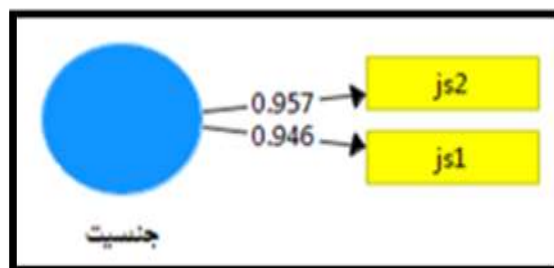
نماد	گویه‌ها	دامنه پذیرش بار عاملی	بار عاملی	رتبه بندی میزان نقش و سهم در اندازه گیری سازه یا متغیر	نتیجه
Jb1	احساس رضایت از محیط کار	بالاتر از ۰,۴۰	۰,۳۳	۴	رد
Jb2	احساس رضایت از رفتار همکاران		۰,۸۳	۲	تائید
Jb3	احساس امنیت شغلی		۰,۸۷	۱	تائید
Jb20	ثبات شغلی و مدیریتی		۰,۸۱	۳	تائید

ماخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

از بین شاخص‌های مشاهده‌پذیر «احساس رضایت از رفتار همکاران» و «احساس رضایت از محیط کار». به ترتیب بیشترین و کمترین همبستگی با متغیر (سازه) رضایت شغلی در پژوهش حاضر را دارند بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این شاخص‌ها بالاترین و پایین‌ترین سهم و نقش (بار عاملی) را در اندازه‌گیری متغیر (عامل) "رضایت شغلی" را به خود اختصاص داده است.

-مدل اندازه‌گیری جنسیت و نگاه تبعیضی

متغیرهای آشکاری که دارای بار عاملی بیشتر از ۰,۴۰ هستند از قدرت تبیین‌کنندگی برای اندازه‌گیری متغیر پنهان (مکنون) «جنسیت و نگاه تبعیضی» برخوردار هستند. با این توصیف، شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری «جنسیت و نگاه تبعیضی» در پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مدل برازش قابل قبولی دارد و داده‌ها تاییدکننده مدل است.



شکل ۲: بار عاملی مدل اندازه‌گیری جنسیت و نگاه تبعیضی

ماخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

از بین شاخص‌های مشاهده‌پذیر جنسیت و نگاه تبعیضی «نگاه تبعیض آمیز به زنان» بیشترین همبستگی با متغیر (سازه) "جنسیت و نگاه تبعیضی" در پژوهش حاضر را دارند بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این شاخص بالاترین سهم و نقش (بار عاملی) را در اندازه‌گیری متغیر (عامل) "جنسیت و نگاه تبعیضی" را به خود اختصاص داده است.

جدول ۲: نتایج مدل اندازه‌گیری جنسیتی و نگاه تبعیضی بر اساس بار عاملی

نماد	گویه‌ها	دامنه پذیرش بار عاملی	بار عاملی	رتبه بندی میزان نقش و سهم در اندازه گیری سازه یا متغیر	نتیجه
Js2	نگاه تبعیض آمیز به زنان	بالاتر از ۰,۴۰	0.95	۱	تائید
Js1	نگاه تبعیض آمیز به زنان		0.94	۲	تائید

ماخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

فرضیه دوم:

- « به نظر می‌رسد بین وضعیت استخدامی و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در شهرداری خرم‌آباد رابطه معنی‌داری وجود دارد »
- فرضیه دوم، شامل دو مدل اندازه‌گیری "وضعیت استخدامی" و "رضایت شغلی" و یک مدل ساختاری است که در آن صحت و رابطه متغیرهای مستقل در متغیر وابسته "رضایت شغلی" را سنجش می‌کند که در همین چارچوب به شرح ذیل بررسی، تبیین و تحلیل می‌شوند:

الف) مدل های اندازه گیری

مدل اندازه گیری وضعیت استخدامی

متغیرهای آشکاری که دارای بار عاملی بیشتر از ۰,۴۰ هستند از قدرت تبیین‌کنندگی برای اندازه‌گیری متغیر پنهان (مکنون) «وضعیت استخدامی» برخوردار هستند. با این توصیف، شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری «وضعیت استخدامی» در پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مدل برازش قابل قبولی دارد و داده‌ها تاییدکننده مدل است.



شکل ۳: بار عاملی مدل اندازه‌گیری وضعیت استخدامی

ماخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

از بین شاخص‌های مشاهده‌پذیر **وضعیت استخدامی** «وضعیت استخدامی رسمی» و «وضعیت استخدامی حق‌الزحمه‌ای». به ترتیب بیشترین و کمترین همبستگی با متغیر (سازه) **"وضعیت استخدامی"** در پژوهش حاضر را دارند. لذا می‌توان نتیجه گرفت که این شاخص‌ها بالاترین و پایین‌ترین سهم و نقش (بار عاملی) را در اندازه‌گیری متغیر (عامل) **"وضعیت استخدامی"** را به خود اختصاص داده است.

جدول ۳: نتایج مدل اندازه‌گیری وضعیت استخدامی

نماد	گویه‌ها	دامنه پذیرش بار عاملی	رتبه بندی میزان نقش و سهم در اندازه گیری سازه یا متغیر	نتیجه
Js۳	وضعیت استخدامی رسمی	بالاتر از ۰,۴۰	۱	تائید
Js۵	وضعیت استخدامی پیمانی		۰,۹۲	تائید
Js۶	وضعیت استخدامی قراردادی تمام وقت		۰,۸۶	تائید
Js۷	وضعیت استخدامی پاره وقت		۰,۸۵	تائید
Js۴	وضعیت استخدامی حق الزحمه ای		۰,۷۶	تائید

ماخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

از بین شاخص‌های مشاهده‌پذیر «احساس رضایت از رفتار همکاران» و «احساس رضایت از محیط کار». به ترتیب بیشترین و کمترین همبستگی با متغیر (سازه) رضایت شغلی در پژوهش حاضر را دارند بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این شاخص‌ها بالاترین و پایین‌ترین سهم و نقش (بار عاملی) را در اندازه‌گیری متغیر (عامل) **"رضایت شغلی"** را به خود اختصاص داده است.

ب) مدل‌های ساختاری وضعیت استخدامی و رضایت شغلی

به روابط بین متغیرهای پنهان پژوهش که در برگیرنده متغیرهای مستقل و وابسته می‌باشد مدل ساختاری می‌گویند که تائید و رد فرضیات پژوهش در این مدل انجام می‌شود به عبارتی براساس شاخص‌های برازش مدل صحت و معناداری رابطه بین متغیرهای پژوهش سنجش و نهایتاً براساس شاخص R^2 شدت و اثرگذاری متغیرها برهم مورد سنجش قرار می‌گیرد. به نظر می‌رسد بین وضعیت استخدامی و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در شهرداری خرم‌آباد رابطه معنی‌داری وجود دارد

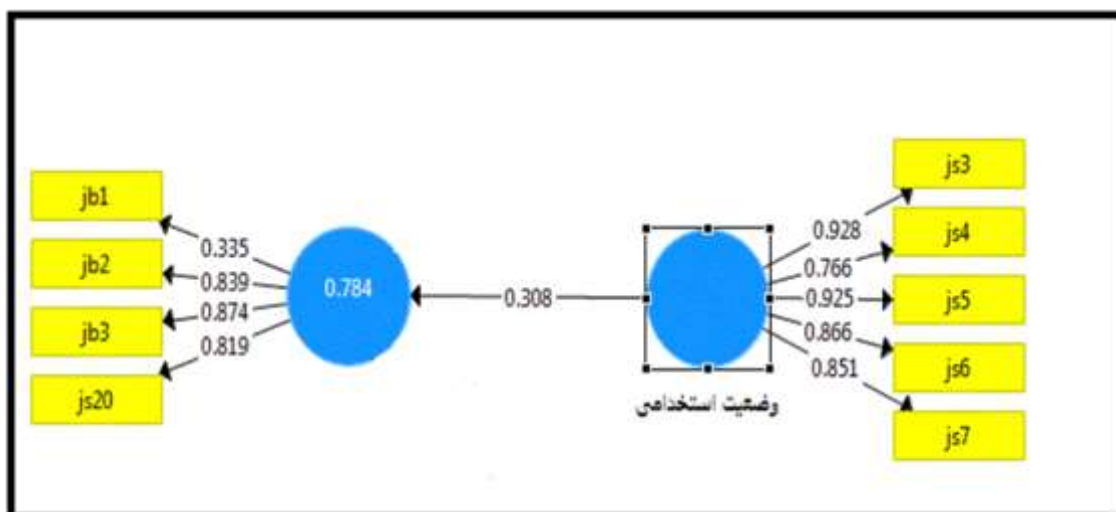
صحت و معناداری رابطه بین متغیرهای پنهان

جدول ۴: مقادیر شاخص‌های برازش مدل ساختاری بین متغیرهای پژوهش

GOF	نتیجه (صحت رابطه)	صحت رابطه		روابط متغیرها	مدل
		رتبه صحت رابطه	آماره t (t-value)		
۰,۳۵	عدم صحت رابطه	۱	۰,۳۷	وضعیت استخدامی <--- رضایت شغلی	مدل ساختاری

ماخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

با توجه به آماره T صحت رابطه بین مولفه‌های وضعیت استخدامی و رضایت شغلی مورد تأیید می‌باشد با توجه به اینکه مقدار آماره T بیشتر از ۱,۹۶ می‌باشد صحت رابطه بین مولفه‌های مذکور مورد تأیید می‌باشد. در همین راستا، صحت رابطه بین این مولفه‌ها مورد تأیید می‌باشد.



شکل ۴: مقادیر شاخص‌های برازش مدل ساختاری بین متغیرهای پژوهش

ماخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

فرضیه سوم:

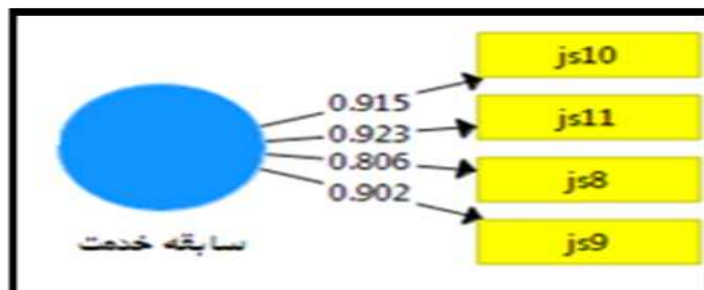
- « به نظر می‌رسد بین سابقه خدمت و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در شهرداری خرم‌آباد رابطه معنی‌داری وجود دارد»

فرضیه سوم، شامل دو مدل اندازه‌گیری " سابقه خدمت " و " رضایت شغلی " و یک مدل ساختاری است که در آن صحت و رابطه متغیر مستقل سابقه خدمت و متغیر وابسته " رضایت شغلی " را سنجش می‌کند که در همین چارچوب به شرح ذیل بررسی، تبیین و تحلیل می‌شوند:

مدل‌های اندازه‌گیری

–مدل اندازه‌گیری سوابق و تجربیات خدمت

متغیرهای آشکاری که دارای بار عاملی بیشتر از ۰,۴۰ هستند از قدرت تبیین‌کنندگی برای اندازه‌گیری متغیر پنهان (مکنون) «سوابق و تجربیات خدمت» برخوردار هستند. با این توصیف، شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری «سوابق و تجربیات خدمت» در پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مدل برازش قابل قبولی دارد و داده‌ها تاییدکننده مدل است.



شکل ۵: بار عاملی مدل اندازه‌گیری سوابق و تجربیات خدمت

از بین شاخص‌های مشاهده پذیر سوابق و تجربیات خدمت «سوابق خدمتی ۵-۱۵ سال» و «سوابق بین ۲۰ تا ۳۰ سال». به ترتیب بیشترین و کمترین همبستگی با متغیر (سازه) «سوابق و تجربیات خدمت» در پژوهش حاضر را دارند بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این شاخص‌ها بالاترین و پایین‌ترین سهم و نقش (بار عاملی) را در اندازه‌گیری متغیر (عامل) «سوابق و تجربیات خدمت» را به خود اختصاص داده است.

جدول ۵: نتایج مدل اندازه‌گیری سوابق و تجربیات خدمت بر اساس بار عاملی

نماد	گویه‌ها	دامنه پذیرش بار عاملی	بار عاملی	رتبه بندی میزان نقش و سهم در اندازه گیری سازه یا متغیر	نتیجه
Js11	سوابق و تجربیات بین ۵ تا ۱۵ سال	بالاتر از ۰,۴۰	۰,۹۲	۱	تائید
js	سوابق و تجربیات بین ۱۰ تا ۲۰ سال		0.91	۲	تائید
js	سوابق و تجربیات کمتر از پنج سال		0.90	۳	تائید
Js8	سوابق و تجربیات بین ۲۰ تا ۳۰ سال		0.80	4	تائید

ماخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

فرضیه چهارم

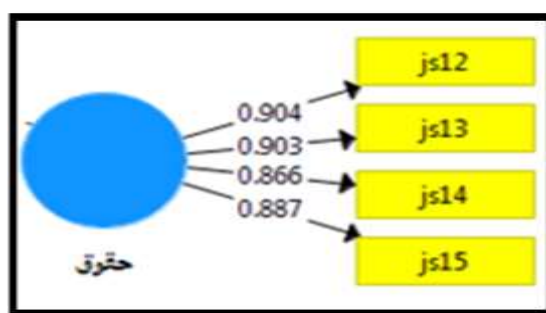
« به نظر می رسد بین حقوق و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در شهرداری خرم‌آباد رابطه معنی‌داری وجود دارد.»

فرضیه چهارم، شامل دو مدل اندازه‌گیری حقوق و میزان رضایت شغلی و یک مدل ساختاری است که در آن صحت و رابطه متغیرهای مستقل حقوق و متغیر وابسته "رضایت شغلی" را سنجش می کند که در همین چارچوب به شرح ذیل بررسی، تبیین و تحلیل می‌شوند:

الف) مدل های اندازه گیری فرضیه چهارم

۱. مدل اندازه گیری حقوق و دستمزد

متغیرهای آشکاری که دارای بار عاملی بیشتر از ۰,۴۰ هستند از قدرت تبیین‌کنندگی برای اندازه‌گیری متغیر پنهان (مکنون) «حقوق» برخوردار هستند. با این توصیف، شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری «حقوق» در پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مدل برازش قابل قبولی دارد و داده‌ها تاییدکننده مدل است.



شکل ۶: بار عاملی مدل اندازه‌گیری حقوق و مزایا

جدول ۶: نتایج مدل اندازه‌گیری حقوق و مزایا

نتیجه	رتبه بندی میزان نقش و سهم در اندازه‌گیری سازه یا متغیر	بار عاملی	دامنه پذیرش بار عاملی	گویه‌ها	نماد
تائید	4	0.86	بالاتر از ۰,۴۰	کمتر از ۵ میلیون	JS14
تائید	3	0.88		۵ تا ۱۰ میلیون	JS15
تائید	2	0.90		۱۰ تا ۱۵ میلیون	JS12
تائید	1	0.90		بالاتر از ۱۵ میلیون	JS13

ماخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

از بین شاخص‌های مشاهده‌پذیر حقوق و مزایا «میزان حقوق و دستمزد بالاتر از ۱۵ میلیون» و «حقوق و دستمزد کمتر از ۵ میلیون». به ترتیب بیشترین و کمترین همبستگی با متغیر (سازه) "حقوق و دستمزد" در پژوهش حاضر را دارند بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این شاخص‌ها بالاترین و پایین‌ترین سهم و نقش (بار عاملی) را در اندازه‌گیری متغیر (عامل) "حقوق و دستمزد" را به خود اختصاص داده است.

ب) مدل‌های ساختاری سابقه حقوق - دستمزد با رضایت شغلی

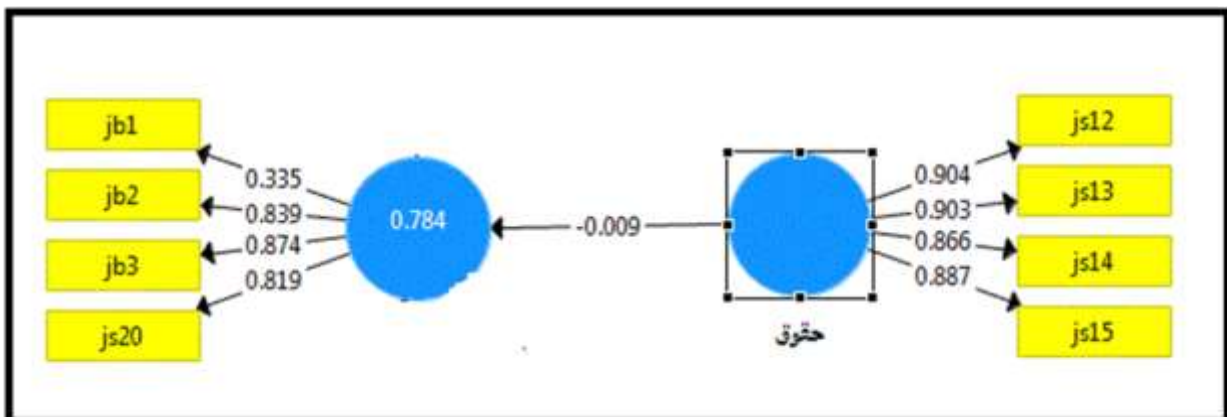
به روابط بین متغیرهای پنهان پژوهش که در برگرفته متغیرهای مستقل و وابسته می‌باشد. مدل ساختاری می‌گویند که تأیید و رد فرضیات پژوهش در این مدل انجام می‌شود به عبارتی براساس شاخص‌های برازش مدل صحت و معناداری رابطه بین متغیرهای پژوهش سنجش و نهایتاً براساس شاخص R^2 شدت و اثرگذاری متغیرها برهم مورد سنجش قرار می‌گیرد. -به نظر می‌رسد بین حقوق و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در شهرداری خرم‌آباد رابطه معنی‌داری وجود دارد.

صحت و معناداری رابطه بین متغیرهای پنهان

جدو. ل ۷: مقادیر شاخص‌های برازش مدل ساختاری بین متغیرهای پژوهش

GOF	نتیجه (صحت رابطه)	صحت رابطه		روابط متغیرها	مدل
		رتبه صحت رابطه	آماره t (t-value)		
۰,۳۵	صحت رابطه	۱	۰,۳۳	حقوق و دستمزد --- < رضایت شغلی	مدل ساختاری

با توجه به آماره T صحت رابطه بین مولفه‌های حقوق و دستمزد و رضایت شغلی مورد تأیید می‌باشد با توجه به اینکه مقدار آماره T بیشتر از ۱,۹۶ می‌باشد صحت رابطه بین مولفه‌های مذکور مورد تأیید می‌باشد. در همین راستا، صحت رابطه بین این مولفه‌ها مورد تأیید می‌باشد.



شکل ۷: مقادیر شاخص‌های برازش مدل ساختاری بین متغیرهای پژوهش

ماخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

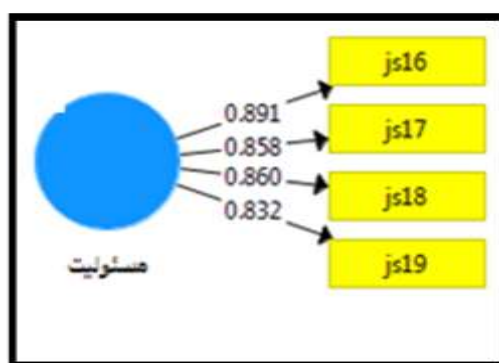
فرضیه پنجم:

فرضیه پنجم «به نظر می‌رسد بین نوع مسئولیت و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در شهرداری خرم‌آباد رابطه معنی‌داری وجود دارد».

فرضیه پنجم، شامل دو مدل اندازه‌گیری نوع مسئولیت و میزان رضایت شغلی و یک مدل ساختاری است که در آن صحت و رابطه متغیرهای مستقل نوع "مسئولیت" و "رضایت شغلی" را سنجش می‌کند که در همین چارچوب به شرح ذیل بررسی، تبیین و تحلیل می‌شوند:

الف) مدل‌های اندازه‌گیری فرضیه پنجم**مدل اندازه‌گیری نوع مسئولیت**

متغیرهای آشکاری که دارای بار عاملی بیشتر از ۰,۴۰ هستند از قدرت تبیین‌کنندگی برای اندازه‌گیری متغیر پنهان (مکنون) «نوع مسئولیت» برخوردار هستند. با این توصیف، شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری «نوع مسئولیت» در پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مدل برازش قابل قبولی دارد و داده‌ها تاییدکننده مدل است.



شکل ۸: بار عاملی مدل اندازه‌گیری نوع مسئولیت

ماخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

از بین شاخص‌های مشاهده پذیر حقوق و مزایا «رضایت معاون» و «رضایت کارشناس». به ترتیب بیشترین و کمترین همبستگی با متغیر (سازه) "نوع مسئولیت" در پژوهش حاضر را دارند بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این شاخص‌ها بالاترین و پایین‌ترین سهم و نقش (بار عاملی) را در اندازه‌گیری متغیر (عامل) "مسئولیت" را به خود اختصاص داده است.

جدول ۸: نتایج مدل اندازه‌گیری رضایت شغلی

نماد	گویه‌ها	دامنه پذیرش بار عاملی	بار عاملی	رتبه بندی میزان نقش و سهم در اندازه‌گیری سازه یا متغیر	نتیجه
Jb1	احساس رضایت از محیط کار	بالاتر از ۰,۴۰	۰,۳۳	۴	رد
Jb2	احساس رضایت از رفتار			۲	تائید

نماد	گویه‌ها	دامنه پذیرش بار عاملی	بار عاملی	رتبه بندی میزان نقش و سهم در اندازه گیری سازه یا متغیر	نتیجه
	همکاران				
Jb3	احساس امنیت شغلی		۰,۸۷	۱	تائید
Jb20	ثبات شغلی و مدیریتی		۰,۸۱	۳	تائید

ماخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

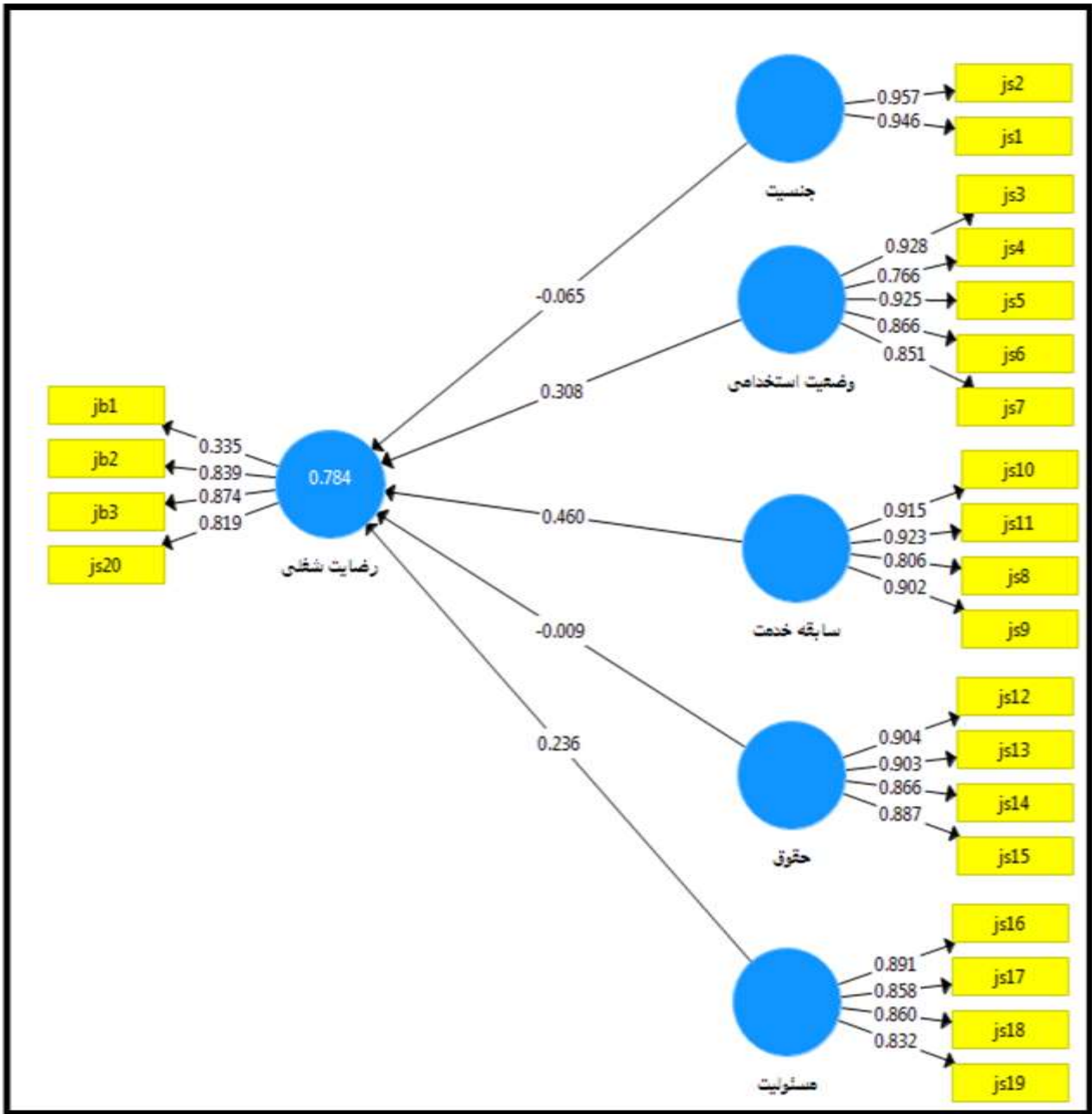
از بین شاخص‌های مشاهده‌پذیر «احساس رضایت از رفتار همکاران» و «احساس رضایت از محیط کار». به ترتیب بیشترین و کمترین همبستگی با متغیر (سازه) رضایت‌شغلی در پژوهش حاضر را دارند بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این شاخص‌ها بالاترین و پایین‌ترین سهم و نقش (بار عاملی) را در اندازه‌گیری متغیر (عامل) "رضایت شغلی" را به خود اختصاص داده است.

جدول ۹: نتایج مدل اندازه‌گیری رضایت شغلی

نوع برازش	شاخص	دامنه (بازه) قابل قبول	مقدار شاخص	نتیجه
مدل اندازه‌گیری	پایای شاخص (آلفای کرونباخ)	≥ 0.7 آلفای کرونباخ	0.86	تائید مدل
	پایایی ترکیبی (CR) یا RHO	$CR \geq 0.7$	0.84	تائید مدل
	ضرایب بارهای عاملی	≥ 0.4 لامدا	بالاتر از ۰,۴۰	تائید مدل
	روایی همگرا (میانگین واریانس استخراج شده)	$AVE \geq 0.5 \& 0.4$	۰,۵۲	تائید مدل
	روایی واگرا (روش بارهای عاملی متقابل)	همبستگی بین شاخص و سازه بیشتر از همبستگی بی شاخص و سازه‌های دیگر	همبستگی بالاتر از سازه‌های دیگر	تائید مدل
	روش فورنل و لارکر	جذر AVE بیشتر از سازه‌های پایین تر از خود	اعداد مندرج در قطر ماتریس از اعداد زیل خود بیشتر است	تائید مدل
برازش کلی مدل	GOF	برازش ضعیف (0.01)، متوسط (0.25)، قوی (0.36)	۰,۵۳	تائید مدل

ماخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

مدل کلی پژوهش براساس فرضیات



شکل ۹: مدل کلی پژوهش

نتیجه گیری

نتیجه‌گیری از یافته‌های پژوهش در فرضیه اول؛ نشان می‌دهد؛ از بین شاخص‌های مشاهده‌پذیر جنسیت و نگاه تبعیضی «نگاه تبعیض آمیز به زنان» بیشترین همبستگی با متغیر (سازه) «جنسیت و نگاه تبعیضی» در پژوهش حاضر را دارند بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این شاخص بالاترین سهم و نقش (بار عاملی) را در اندازه‌گیری متغیر (عامل) «جنسیت و نگاه تبعیضی» را به خود اختصاص داده است.

نتیجه‌گیری از یافته‌های پژوهش در فرضیه دوم: به نظر می‌رسد بین وضعیت استخدامی و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در شهرداری خرم‌آباد رابطه معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌های پژوهش گویای این موضوع است که وضعیت استخدامی دارای انواع مختلفی است که نقش موثری در میزان رضایت‌مندی شغلی دارد در این راستا، به‌منظور عملیاتی سازی متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش تعداد ۹ شاخص/گویه در نظر گرفته شده است که از این تعداد، ۵ گویه برای متغیر وضعیت استخدامی به‌عنوان متغیر مستقل و تعداد ۴ گویه برای متغیر رضایت‌مندی شغلی در نظر گرفته شده است. در همین راستا، از بین شاخص/گویه‌های تبیین‌کننده متغیر وضعیت استخدامی شاخص/گویه وضعیت استخدامی رسمی و وضعیت استخدامی پیمانی و از بین شاخص‌ها/گویه رضایت‌مندی شغلی احساس رضایت از محیط کار و احساس رضایت از رفتار همکاران بیشترین سهم و اثرگذاری را به خود اختصاص داده است. به عبارتی می‌توان بیان داشت که این شاخص‌ها نمود عینی و عملیاتی وضعیت استخدامی و نقش آن در رضایت‌مندی شغلی را برعهده دارد،

نتیجه‌گیری از یافته‌های پژوهش در فرضیه سوم: به نظر می‌رسد بین سابقه خدمت و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در شهرداری خرم‌آباد رابطه معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌های پژوهش گویای این واقعیت است که به‌منظور عملیاتی سازی متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش تعداد ۸ شاخص/گویه در نظر گرفته شده است که از این تعداد، ۴ گویه برای متغیر سابقه و تجربه خدمت به‌عنوان متغیر مستقل و تعداد ۴ گویه برای متغیر رضایت‌مندی شغلی در نظر گرفته شده است. از بین شاخص‌های سابقه و تجربه خدمت، سابقه خدمت بین ۱۰-۲۰ سال بیشترین سهم و نقش با شاخص متغیر سابقه خدمت را دار می‌باشد همچنین سایر شاخص و گویه‌ها در رتبه‌های بعدی قرار دارند در همین راستا، از بین شاخص/گویه‌های تبیین‌کننده متغیر رضایت شغلی شاخص/گویه رضایت از محیط کار و احساس رضایت از رفتار همکاران بیشترین سهم و اثرگذاری را به خود اختصاص داده است. به عبارتی می‌توان بیان داشت که این شاخص‌ها نمود عینی و عملیاتی رضایت‌مندی شغلی را برعهده دارد.

نتیجه‌گیری از یافته‌های پژوهش در فرضیه چهارم: به نظر می‌رسد بین حقوق و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در شهرداری خرم‌آباد رابطه معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌های پژوهش گویای این موضوع است که طیف حقوق و دستمزد دارای انواع مختلفی است که نقش موثری در میزان رضایت‌مندی شغلی دارد در این راستا، به‌منظور عملیاتی سازی متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش تعداد ۸ شاخص/گویه در نظر گرفته شده است که از این تعداد، ۴ گویه برای متغیر حقوق به‌عنوان متغیر مستقل و تعداد ۴ گویه برای متغیر رضایت‌مندی شغلی در نظر گرفته شده است. در همین راستا، از بین شاخص/گویه‌های تبیین‌کننده متغیر وضعیت استخدامی شاخص/گویه حقوق و دستمزد، حقوق بالای ۱۵ میلیون و بین ۱۰ تا ۱۵ میلیون و از بین شاخص‌ها/گویه رضایت‌مندی شغلی احساس رضایت از محیط کار و احساس رضایت از رفتار همکاران بیشترین سهم و اثرگذاری را به خود اختصاص داده است. به عبارتی می‌توان بیان داشت که این شاخص‌ها نمود عینی و عملیاتی وضعیت استخدامی و نقش آن در رضایت‌مندی شغلی و حقوق و دستمزد می‌باشد.

نتیجه‌گیری از یافته‌های پژوهش در فرضیه پنجم: به نظر می‌رسد بین نوع مسئولیت و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در شهرداری خرم‌آباد رابطه معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌های پژوهش گویای این واقعیت است که به‌منظور عملیاتی سازی متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش تعداد ۸ شاخص/گویه در نظر گرفته شده است که از این تعداد، ۴ گویه برای متغیر نوع مسئولیت خدمت به‌عنوان متغیر مستقل و تعداد ۴ گویه برای متغیر رضایمندی شغلی در نظر گرفته شده است. از بین شاخص‌های نوع مسئولیت، مسئولیت معاونت بیشترین سهم و نقش با شاخص متغیر نوع مسئولیت را دار می‌باشد همچنین سایر گویه‌ها در رتبه‌های بعدی قرار دارند در همین راستا، از بین گویه‌های تبیین‌کننده متغیر رضایت شغلی شاخص/گویه رضایت از محیط کار و احساس رضایت از رفتار همکاران بیشترین سهم و اثرگذاری را به خود اختصاص داده است. به عبارتی می‌توان بیان داشت که این شاخص‌ها نمود عینی و عملیاتی رضایمندی شغلی را برعهده دارد.

منابع

۱. بیانی، ا. (۱۳۷۸). روش‌های تحقیق و سنجش در علوم تربیتی و روان‌شناسی، تهران: انتشارات رهیافت، چاپ اول.
۲. بیابانگرد، ا. (۱۳۸۴). روش‌های تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی، تهران: انتشارات دوران، چاپ اول.
۳. بیرو، آ. (۱۳۶۷). فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه باقر ساروخانی، تهران: انتشارات کیهان، چاپ اول.
۴. بیرو، آ. (۱۳۸۰). فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه باقر ساروخانی، تهران: انتشارات کیهان، چاپ چهارم.
۵. بنی جمالی، ش. (۱۳۷۸). مفاهیم بنیادی در روانشناسی کودک، تهران: نشر پردیس.
۶. پیروزنیا، م. (۱۳۸۵). آموزش و پرورش یکی از مهمترین آژانس‌های اجتماعی شدن، مجله اینترنتی فصل نو www.fasleno.com
۷. پهلوان، چنگیز (۱۳۸۲)، فرهنگ شناسی؛ گفتارهایی در زمینه فرهنگ و تمدن، تهران: انتشارات پیام امروز.
۸. تنهایی، ح. (۱۳۷۹). درآمدی بر مکاتب و نظریه‌های جامعه‌شناسی، مشهد: انتشارات نی‌نگار.
9. Ardoino, Jacques (1994), Le projet épistémologique initial de la psychologie sociale, In: Pratique de formation, Microsociologie, interactions et approche institutionnelle. No: 28, octobre.
10. Baumrind, D. (2000). Computers as Socialization agent and entertainment.
11. Broom, Leonard and Philip, Selznick (1968), Sociology, Harper and Row.
12. Dowse, Robert & Hughes, John (1972), Political Sociology, London: Wiley And Sons, Ltd.
13. Longton, P. Kenneth (1969), Political Socialization, London: Oxford University Press.
14. Moitozo, s. (2002). The real goal of education. <http://www.Athomeinamerica.com>.
15. Montandon Cleopatre (1992), La socialisation des emotions: UN champ nouveau pour la sociologie de l'éducation. In: Reveue Francaise de Pédagogie, no 101. Octobre, nevvembre, decembre, p 105-122.
16. Moscovici Serge (1989), Des représentations collective's aux représentations sociales: éléments pour une histoire, In: Jodelet D., Les représentations sociales, P.U.F.
17. Smedey, T. Socilazation of home school children: a communication approach. <http://www.Spinalstenosis.org/ssl.html>.
18. Smelser, Neil J. (1991). Sociology. 4th edition. New jersey: prentice -Hall, Inc