

تحلیل تجربی میزان رضایت شغلی کارمندان ادارات دولتی: مطالعه موردی شهر کابل

پوهنیار زین الله صادقی^۱، سید انصارالدین هاشمی^۲

^۱دپارتمنت احصائیه و اکونومتری، پوهنځی اقتصاد، پوهنتون کابل، کابل، افغانستان

^۲فارغ التحصیل دپارتمنت احصائیه و اکونومتری، پوهنځی اقتصاد، پوهنتون کابل، کابل، افغانستان

ایمیل: zainsadeqi@ku.edu.af

چکیده

هدف این تحقیق، مطالعه میزان رضایت شغلی کارمندان ادارات دولتی شهر کابل و شناسایی عوامل مؤثر بر آن است. این مطالعه به تحلیل تجربی شش متغیر کلیدی شامل محیط کاری، ماهیت کار، همکاران، ترفیع، مزد و معاش و رئیس، کارفرما و یا مدیر عمومی می باشد می پردازد. تحقیق با استفاده از داده های جمع آوری شده به روش تصادفی و با استفاده از فرمول کوکران از ۳۸۸ نفر از کارمندان ادارات دولتی شهر کابل انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این مطالعه، شامل آزمون های آماری برای ارزیابی نرمال بودن داده ها و کفایت نمونه است و فرضیه های تحقیق توسط آزمون t یک نمونه مورد آزمایش قرار گرفته است. نتایج نشان می دهد که داده های تحقیق از توزیع نرمال برخوردارند و نمونه گیری برای تحلیل عاملی مناسب است. آزمون های آماری انجام شده بر روی فرضیه های تحقیق، نشان دهنده این است که به صورت کل اکثریت کارمندان از شغل خویش رضایت دارند.

واژه های کلیدی: محیط کار؛ ماهیت کار؛ همکاران؛ ترفیع؛ مزد و معاش؛ کارفرما

Empirical Analysis of Job Satisfaction Among Employees of Government Offices: A Case Study of Kabul City

Zainullah Sadeqi¹, Syed Ansaruddin Hashimi²

¹Department of Statistics and Econometrics, Faculty of Economics, Kabul University, Kabul, Afghanistan

²Graduate of the Department of Statistics and Econometrics, Faculty of Economics, Kabul University, Kabul, Afghanistan

Email: zainsadeqi@ku.edu.af

Abstract

The objective of this research is to study the level of job satisfaction among employees of Government offices in Kabul city and to identify the factors influencing it. This study empirically analyzes six key variables, including the work environment, nature of the job, colleagues, promotion, salary and wages, and the employer or general manager. The research was conducted using randomly collected data from 388 employees of Government offices in Kabul city, utilizing Cochran's formula. The research methodology employed includes statistical tests to assess the normality of the data and sample adequacy, and the hypotheses were tested using the one-sample t-test. The results indicate that the research data are typically distributed and that sampling is suitable for factor analysis. The statistical tests performed on the research hypotheses show that, overall, the majority of employees are satisfied with their jobs.

Keywords: Work Environment; Nature of the Job; Colleagues; Promotion; Salary and Wages; Employer

مقدمه

ادارات دولتی به سازمان‌ها و واحدهایی اطلاق می‌شود که توسط دولت یک کشور برای انجام وظایف مختلف در زمینه‌های مختلف تشکیل شده‌اند. این ادارات معمولاً وظایف مختلفی را انجام می‌دهند، از جمله اجرای قوانین و مقررات، ارائه خدمات عمومی، مدیریت منابع مالی، تدوین سیاست‌ها و برنامه‌های دولتی، نظارت بر فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی، ارتباط با شهروندان و غیره. این ادارات معمولاً تحت نظارت و کنترل دولت قرار دارند و به‌عنوان نهادهای اجرایی عمل می‌کنند.

هر سازمان برای پیشرفت و توسعه خود نیازمند نیروی انسانی فعال و کارا می‌باشد، برای رسیدن به اهداف خود باید از این منابع مدیریت و برای راضی نگه‌داشتنشان کار شود. رضایت شغلی کارمندان از بحث‌های داغ و ارزنده است که در دهه‌های اخیر بقا و پیشرفت یک اداره یا سازمان را تضمین می‌کند (آگیلار وفایی، ۱۳۸۱).

رضایت شغلی به‌عنوان احساس کلی از رضایت و خشنودی کارمندان از شغل و وظایف و محیط کار خود تعریف می‌شود. این مفهوم نشان‌دهنده میزان رضایت و خشنودی کارمندان از عوامل مختلفی مانند حقوق و دستمزد، شرایط کاری، فرصت‌های پیشرفت شغلی، رفاه و راحتی در محیط کار، فرصت‌های آموزشی و توسعه شخصی، ارتباطات سازمانی، رهبری و مدیریت، تعادل بین کار و زندگی، احترام و شناخت فردی، و سازمان‌های متنوع دیگر است. رضایت کارمندان می‌تواند از دو جهت مورد ارزیابی قرار گیرد؛ جنبه‌های روان‌شناختی و جنبه‌های سازمانی: اولاً جنبه‌های روان‌شناختی: که شامل عواملی مانند رفاه روحی، ارتباطات میان‌فردی، احترام و شناخت فردی، ارزش‌ها و اهداف فردی و میزان رضایت از کارهایی است که انجام می‌دهند. برای مثال، یک کارمند ممکن است از احساس تعلق به گروه خود، فرصت‌های رشد حرفه‌ای، احترام به دیدگاه‌هایش و تعادل بین کار و زندگی خود راضی باشد. ثانیاً جنبه‌های سازمانی: این شامل عواملی مانند سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی، ساختار سازمانی، رهبری، فرصت‌های توسعه شغلی، پاداش و تشویقات، محیط کار، میزان شناخت و احترام به کارمندان، و فرصت‌های مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی است. به‌عنوان مثال، یک کارمند ممکن است از فرصت‌های آموزشی، پاداش منصفانه، سیاست‌های انسان‌محور سازمانی و فضای کار مطلوب راضی باشد (گل‌پرور و عریضی، ۱۳۸۵).

رضایت شغلی به‌عنوان یکی از عوامل اساسی در کارایی سازمانی و روانی کارمندان، در ادارات دولتی که مسئول ارائه خدمات عمومی هستند، بسیار حائز اهمیت است. در شهر کابل به‌عنوان پایتخت افغانستان، عوامل چندگانه از جمله شرایط امنیتی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌توانند به طور

مستقیم و غیرمستقیم بر نحوه کار و زندگی کارمندان ادارات دولتی تأثیرگذار باشند. در حال حاضر، تحقیقات کافی و جامع در زمینه رضایت شغلی کارمندان دولتی در افغانستان، به خصوص در شهر کابل، انجام نشده است. با توجه به شرایط خاص افغانستان از نظر امنیتی، اقتصادی و اجتماعی، انجام یک تحقیق دقیق و جامع از اهمیت بسزایی برخوردار است تا بتوان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارمندان دولتی در شهر کابل را به دقت شناسایی و تحلیل نمود.

رضایت شغلی به عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی در بهبود عملکرد سازمانی و سلامت روانی کارمندان مورد توجه قرار گرفته است. این مفهوم در ادارات دولتی، به عنوان مهم‌ترین ارکان ارائه خدمات عمومی، اهمیت ویژه‌ای دارد. شهر کابل به عنوان پایتخت افغانستان با شرایط خاص امنیتی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، به عنوان یکی از پرتراфик‌ترین مناطق اداری و مدیریتی کشور، تحت تأثیر قرار گرفته و بر ارزیابی و بهبود رضایت شغلی کارمندان ادارات دولتی نیازمند است و در نتیجه به این سؤال پاسخ داده خواهد که به چه میزان کارمندان ادارات دولتی از شغل خویش رضایت خواهند داشت؟.

مهم‌ترین اهمیت تحقیق عبارت‌اند از: شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، ارائه راهکارهای عملی برای بهبود رضایت شغلی، اهمیت اجتماعی و اقتصادی و سازماندهی بهتر منابع جهت بهبود شرایط کاری و افزایش رضایت کارمندان. مهم‌ترین اهداف تحقیق، تحلیل میزان رضایت شغلی کارمندان ادارات دولتی در شهر کابل و تحلیل اثرات محیط کار، ماهیت کار، رابطه میان همکاران، ترفیع، مزد و معاش و رفتار رئیس یا کارفرما بر رضایت شغلی می‌باشد.

پیشینه تحقیق

پیرامون موضوع تحلیل تجربی میزان رضایت شغلی کارمندان ادارات دولتی شهر کابل (مطالعه موردی شهر کابل) کدام تحقیق مشابه صورت نگرفته؛ اما با آن هم بعضی منابع و آثار محققین که ارتباط با موضوع این تحقیق داشت و مؤثر بود طور ذیل به آن پرداخته می‌شود.

رحیمی و همکاران (۱۴۰۴) در تحقیقی به (بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارمندان اداری پوهنتون کابل) پرداخته و نتایج تحقیق نشان‌دهنده این است که میانگین رضایت شغلی کارمندان کمتر از حد متوسط قرار دارد، همچنان بیشترین میزان رضایت مربوط به مؤلفه‌های حقوق، نوعیت شغل و روش رهبری بوده و کمترین میزان رضایت از مؤلفه‌های فرصت‌های پیشرفت و محیط کاری می‌باشد.

آموزگار و همکاران (۱۴۰۲) در تحقیقی تحت عنوان (میزان رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان) به این نتیجه رسیده است که بعد رضایت از ماهیت کار با میانگین بلند و در سایر ابعاد نیز در حد متوسط و خوب به دست آمده است و بصورت کل میزان رضایت شغلی در حد خوب با میانگین (۸۶،۷۱) نشان داده شده است.

اشرفی (۱۳۷۴) در تحقیقی تحت عنوان (عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارمندان شرکت زغال سنگ البرز شرقی) به این نتیجه رسید که بین میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی مدیران و کارمندان رابطه مستقیم وجود دارد.

وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱) در مطالعه‌ای رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی نشان داده است که عواملی چون رضایت از شغل، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، امکان ارتقای شغلی و حقوق و مزایا، بر میزان تعهد سازمانی کارمندان مؤثر بوده است.

کاهه و هیودی (۱۳۹۱) در تحقیقی نشان داد سلامت روان با مؤلفه‌های «رضایت کلی از شغل، رضایت از محیط فرهنگی و رضایت از رفتار فرهنگی» دارای ارتباط معنادار بوده و افرادی که رضایت بیشتری را ابراز داشتند، از سلامت روان بهتری نیز برخوردار بودند. بر اساس نتایج، درآمد افراد، سلامت روان آنها را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد، اما رضایت شغلی، عاملی تأثیرگذار بر سلامت روان است.

داوودی و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی را در ایران انجام داده است و نتایج نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

وفایی (۱۳۹۹) در مطالعه نشان داد که کارمندان به لحاظ ابعاد پنج‌گانه رضایت شغلی (نوع کار، همکاران، وضعیت ارتقاء در محل کار، پرداخت‌ها و سرپرست) مختلفی از خود نشان می‌دهند، در اکثر موارد میزان دریافتی بالاتر باعث افزایش رضایت شغلی و کاهش مشکلات دیگر می‌شود. بیشترین میزان رضایت از نوع کار، پرداخت‌ها و وضعیت ارتقاء در میان کارمندان شاغل در سازمان‌های اقتصادی و اجتماعی، و بیشترین میزان رضایت از همکاران و سرپرست در میان کارمندان شاغل در سازمان‌های فرهنگی است. علاوه بر آن ارتباط روشنی میان پرداخت‌های غیرمستقیم، رضایت شغلی و تعداد سازمانی وجود دارد.

فرهی بوزنجانی (۱۳۸۹) در یافته‌های تحقیق نشان داده است که هر چهار گروه عوامل محیط کار (۲،۷۴)، عوامل فردی (۲،۵۳)، ماهیت کار (۲،۵۳) و عوامل سازمانی (۲،۲۰) به ترتیب بر رضایت شغلی فاوای نرسا اثر می‌گذارد. هم چنین نتایج تحقیق گویای آن است که در نمره رضایت

شغلی کارکنان بیشترین سهم را مولفه رضایت از مدیران و کمترین سهم را مولفه رضایت از شرایط سازمانی دارد.

مطالعه‌ای که توسط واندربرگ (۱۹۹۲) صورت گرفته نشان می‌دهد که یکی از فرضیاتی که در مورد رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد این است که رضایت شغلی موجب تعهد سازمانی می‌شود، بدین معنا که رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی است. افراد به خاطر این که رضایت از شغل دارند به سازمان متعهد می‌گردند.

النجار (۱۹۹۶) تحقیقی با موضوع رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارمندان کشور امارات متحده عربی انجام داده و به این نتیجه رسیده است که بین روابط مدیران و همکاران، حقوق و امتیازات شغلی با تعهد سازمانی رابطه‌ای معناداری وجود دارد.

در تحقیقی که هدف آن بررسی رابطه‌ای میان اجزاء رضایت شغلی با تعهد سازمانی در فروشندگان آمریکایی در آنها بود، نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه‌ای وجود دارد (وود و همکاران، ۲۰۰۷).

توگیا و همکاران (۲۰۰۴) به وسیله (سازه رضایت کارمند) که ۶ جنبه رضایت شغلی (شرایط کاری، حقوق، ارتقا، ماهیت کار، سرپرستی، و سازماندهی) را در بر می‌گیرد به بررسی میزان رضایت شغلی در میان کتابداران دانشگاهی کشور یونان پرداختند. یافته‌های تحقیق آنان نشان داد که این کتابداران بیشترین رضایت را از ماهیت کار، سرپرستی، شرایط کاری، و کمترین میزان رضایت را از حقوق و شرایط ارتقا داشته‌اند.

محمد زاد (۱۳۷۸) نیز در تحقیقی با عنوان (بررسی میزان رضایت شغلی نیروی انسانی شاغل در کتابخانه‌های تابعه پوهنتون‌های علوم پزشکی تهران، شهید بهشتی، و ایران) به سنجش میزان رضایت شغلی ۱۱۲ نفر از کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مورد مطالعه پرداخت. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که عوامل مختلف شغلی از جمله علاقه به رشته کتابداری و کار در کتابخانه، روابط صمیمی و دوستانه با همکاران و مسئولین، نحوه پرداخت مزایا و پاداش، امنیت شغلی، و امکانات رفاهی، بر رضایت شغلی کتابداران تأثیر داشته است. همچنین، نتایج نشان داد که با افزایش میزان حقوق دریافتی، همچنین امیدواری و اطمینان افراد از آینده شغلی خود، میزان رضایت شغلی آنان افزایش پیدا می‌کند. چورلی (۱۹۹۸) در تحقیق خود، به مطالعه دو متغیر مهم و تاثیرگذار در موافقت و اثربخشی سازمان، یعنی سبک رهبری و تعهد سازمانی پرداخته است که نتیجه آن این است که سبک رهبری تحول آفرین

با تعهد سازمانی کارمندان، رابطه مثبت و معنی دار و سبک رهبری تبادلی با تعهد سازمانی کارمندان، رابطه منفی و معنی دار دارد. همچنین، ویژگی‌های فردی، میزان متوسط حقوق ماهانه، جنسیت و وضعیت تاهل (با تعهد سازمانی کارمندان) رابطه معنی داری ندارد. (رنجبریان، بهرام، ۱۳۷۵، ج ۲، ص ۴۱-۵۷).

سیلوا (۲۰۱۹) در تحقیقی به بررسی (عوامل مؤثر بر رضایت شغلی افسران ثابت اکادمی نظامی سریلانکا) پرداخته و نتایج تحقیق بیانگر آن است که بین عوامل پرداخت مزایا، ارتباط با سرپرست، حجم کاری زیاد، فشار کاری و رضایت شغلی افسران رابطه وجود دارد.

امامی (۱۳۸۳) نیز در تحقیقی به بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت‌بدنی مرد نواحی هفت‌گانه مشهد پرداخت و به این نتیجه رسید که در بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی تنها بین سطح تحصیلات با تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی رابطه معناداری وجود دارد.

ناظم وشاد (۱۹۲۷) دریافتند بین بهره‌وری و سه متغیر مربوط به مؤلفه‌های تعهد سازمانی رابطه‌ی معنادار وجود دارد (امیرکبیر، ۱۳۸۶، ص ۱۲۷-۱۴۴).

همچنین از بین سه مؤلفه تنها مؤلفه تعهد عاطفی با بهره‌وری همبستگی معنادار دارد و می‌تواند پیش‌بینی‌کننده بهره‌وری باشد.

در تحقیق دیگری یوگش آپادهای و همکارانش (۲۰۱۰) به نتایج مهمی دست یافتند. آنها می‌خواستند اثر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی را بسنجند. برای این منظور بین ۱۲۴ مدیر میانی پرسش‌نامه پخش شد و یافته‌های تحقیق با رابطه قوی از فرض اصلی که همانا رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود حمایت می‌کرد.

حسینی (۱۳۷۳) در تحقیق خود با عنوان (بررسی رابطه‌ی رغبت شغلی، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی با میل ماندن در شغل عملکرد شغلی در بین معلمان) دریافت برای این که کارایی شغلی و تحصیلی بالا رود و تمایل ماندن در شغل افزایش یابد، می‌بایست معلمان از رغبت شغلی خشنودی شغلی و تعهد سازمانی بالایی برخوردار باشند.

کارن (۲۰۱۸) در تحقیقی تحت عنوان (ارزیابی رضایت شغلی اساتید دانشکده پرستاری) به این نتیجه رسیده است که عوامل نارضایتی عبارتند از: دستمزد، سیاست‌های سازمانی، حجم کاری و مهمترین عوامل رضایت شغلی؛ تعاملات شغلی و استقلال می‌باشد.

مبانی نظری

رضایت شغلی

رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و الزامات یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود.

باتوجه به مطالب مذکور، می‌توان گفت، رضایت شغلی یعنی احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود می‌کند و لذتی که از آن می‌برد و در نتیجه، به شغل خود دل‌گرمی و وابستگی پیدا می‌کند. رضایت شغلی حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است (میردریگوندی، ۱۳۸۹).

در این تحقیق برای سنجش سطح رضایت شغلی کارکنان شش عامل شناسایی شده است؛ حال برای اینکه به سنجش این شاخص‌ها بپردازیم باید تعریفی عملیاتی از شاخص‌ها ارائه دهیم. تعریف عملیاتی بدین معنی است که شاخص‌های مدل مفهومی را که کیفی هستند به صورتی دریاوریم که قابل سنجش باشند.

محیط کار

محیط کار شامل شرایط فیزیکی و اجتماعی است که در آن کارمندان کار می‌کنند. عوامل فیزیکی شامل فضای کاری، نور، صدا، دما، تجهیزات، و ایمنی محیطی هستند. عوامل اجتماعی شامل فرهنگ سازمانی، ارتباطات، حمایت مدیریت، فرصت‌های تعلیم و تربیت، و ارزش‌های سازمانی می‌شود. محیط کار مناسب می‌تواند به افزایش خوشحالی و رضایت شغلی کارمندان کمک کند (میردریگوندی، ۱۳۸۹).

ماهیت کار (وظیفه و شغل)

ماهیت کار شامل نوع فعالیت‌ها و وظایفی است که کارمندان در طول روز کاری خود انجام می‌دهند. این ممکن است شامل انجام وظایف تکراری و پیچیده، مهارت‌های مورد نیاز، درجه آزادی در انجام کار، میزان تکلیف و مسئولیت، ارتباط با دیگران، و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای باشد. برای مثال، وظایفی که به ارائه چالش‌ها و فرصت‌های رشد حرفه‌ای می‌پردازند می‌تواند به رضایت شغلی کمک زیادی کنند (میردریگوندی، ۱۳۸۹).

همکاران

همکاران شامل افرادی هستند که با کارمندان در یک تیم یا واحد کار می‌کنند. روابط مثبت، ارتباطات مؤثر، همکاری و تعامل سازنده، و ایجاد یک فرهنگ کاری مثبت و حمایتی از مهم‌ترین عواملی هستند که به رضایت شغلی کارمندان کمک می‌کنند. تعاملات مثبت با همکاران و تیم‌های هماهنگ و خلاق می‌تواند محیط کاری مطلوبی را ایجاد کند (میردريکوندي، ۱۳۸۹).

ترفع کارمندان

ترفع کارمندان به عنوان یک فرصت برای ارتقای حرفه‌ای و پیشرفت در کار شناخته می‌شود. این شامل ارتقا به موقعیت‌های مدیریتی یا تخصصی‌تر، افزایش درآمد، مسئولیت‌های بیشتر، و فرصت‌های آموزش و توسعه حرفه‌ای می‌باشد. فرصت‌های مناسب برای ترقی می‌توانند به افزایش مشارکت و رضایت شغلی کارمندان کمک کنند (میردريکوندي، ۱۳۸۹).

مزد و معاش

مزد و معاش شامل پاداش‌های مالی و غیرمالی است که بابت انجام کارها و وظایف به کارمندان پرداخت می‌شود. این شامل حقوق پایه، مزایای مالی (مانند بیمه‌ها و پاداش‌ها)، و سیاست‌های مالیاتی است. سیاست‌های پاداش عادلانه و متعادل می‌تواند به افزایش رضایت شغلی کمک کند (میردريکوندي، ۱۳۸۹).

رئیس کارفرما و یا مدیر عمومی

رئیس یا مدیر عمومی مسئولیت مدیریت و هدایت کارمندان را دارا هستند. روابط مثبت با مدیران، حمایت مدیریتی، رهبری مؤثر، ارزیابی منظم عملکرد، و ارتباطات باز با کارمندان می‌تواند به بهبود رضایت شغلی و تعهد کاری کمک کند (میردريکوندي، ۱۳۸۹).

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

مطالعات مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان می‌دهد که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی مرتبط است که ما در اینجا روی شش متغیر ذیل تحقیق و بحث می‌کنیم.

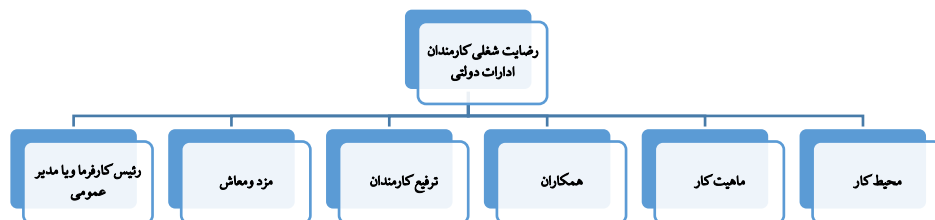
- محیط
- کار
- ماهیت کار

- همکاران
 - ترفیع کارمندان
 - مزد و معاش
 - رئیس، کارفرما و یا مدیر عمومی
- پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی

رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد می‌شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین می‌شود، روحیه فرد افزایش می‌یابد، از زندگی راضی می‌باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش می‌بیند. عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارمندان می‌شود که روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است. مدیران وظیفه دارند که علائم روحیه پایین و عدم رضایت شغلی را به طور مستمر زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند. بعضی از شاخص‌های روحیه پایین عبارت‌اند از (مجیدی، ۱۳۸۰).

- تشویش
- غیبت کاری
- تأخیر در کار
- ترک خدمت
- فعالیت اتحادیه
- تقاعد زودرس

مدل شکلی تحلیل تجربی میزان رضایت شغلی کارمندان ادارات دولتی (شهر کابل)



شکل ۱: مدل شکلی تحلیل تجربی میزان رضایت شغلی کارمندان ادارات دولتی (شهر کابل)

روش تحقیق

نوعیت تحقیق کمی بوده و داده‌ها با استفاده از نظریات و دیدگاه‌های طیف‌های مختلف کارمندان ادارات دولتی (شهر کابل) که نمایانگر واقعیت‌های عینی در آن ادارات باشد، از طریق توزیع پرسش‌نامه گردآوری شده است.

افاده‌های پرسش‌نامه این تحقیق بعد از مباحث نظری و تئوریک و مطالعه آنها آماده گردید و دقت لازم به عمل آمد تا از اطلاعات و معلومات گردآوری شده نتایج مطلوب به دست آید. برای اندازه‌گیری و ارزیابی متغیرها هم از مقیاس‌های موجود استفاده گردیده و هم توسط محقق انکشاف داده شده است و نتیجه اعتبارسنجی مقیاس‌ها نشان‌دهنده مؤثر بودن مقیاس‌ها را به خوبی نشان می‌دهد.

جامعه آماری تحقیق حاضر کارمندان ادارات دولتی بوده و نمونه آماری ۸ اداره دولتی شهر کابل (وزارت محترم امور داخله، وزارت مالیه، وزارت تحصیلات عالی، وزارت معارف، ریاست عمومی د افغانستان برشنا شرکت، وزارت معادن و پترولیم و وزارت محترم اقتصاد) می‌باشد که نمونه‌گیری به طور تصادفی و با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۳۸۸ پرسش‌نامه توزیع و جمع‌آوری گردیده است. در این پرسش‌نامه سؤالات مطروحه با استفاده از مقیاس طیف لیکرت دارای پنج‌گزینه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) طرح گردیده است که امکان انتخاب ذهنی از خیلی کم الی خیلی زیاد برای پاسخ‌دهندگان داده شده است.

از آن جهت که هدف اصلی در تحقیق حاضر تحلیل تجربی میزان رضایت شغلی کارمندان ادارات دولتی (شهر کابل) می‌باشد، بر اساس شیوه‌های مختلف در تحقیقات علمی می‌توان از نظر ماهیت و روش، این تحقیق را در زمره تحقیقات توصیفی دانست.

قابلیت اطمینان ابزارهای تحقیق

برای ارزیابی پایایی پرسش‌نامه استفاده شده در این تحقیق، از شاخص الفای کرونباخ استفاده شده است.

در این تحقیق، مقدار الفای کرونباخ سنجش شده برای کل پرسش‌نامه برابر با (۰.۹۴۷) می‌باشد. این مقدار بیانگر سطح بسیار بالایی از قابلیت اطمینان است که نشان می‌دهد سؤالات پرسش‌نامه دارای همسانی بالا و همخوانی مناسبی هستند.

جدول ۱: تحلیل پایایی (الفای کرونباخ)

متحولین	تعداد گویه‌ها	الفای کرونباخ
محیط کار	۶	۰.۷۷۰
ماهیت کار	۸	۰.۸۶۵
همکاران	۷	۰.۹۰۷
ترفع کارمندان	۵	۰.۸۰۴
مزد و معاش	۱۰	۰.۸۲۴
رفتار رئیس یا کارفرما	۷	۰.۸۹۷
به صورت کل	۴۳	۰.۹۴۷

منبع: یافته‌های تحقیق

باتوجه به مقدار الفای کرونباخ بالا، می‌توان نتیجه گرفت که ابزار سنجش مورد استفاده در این تحقیق از پایایی کافی برای ارزیابی متغیرهای مورد بررسی برخوردار است و نتایج حاصل از آن معتبر می‌باشد.

محاسبه فرمول کوکران برای دریافت حجم نمونه

در تحقیق‌های آماری، زمانی که واریانس دقیق داده‌ها نامعلوم باشد، استفاده از روش‌های تخمینی برای تعیین اندازه نمونه ضروری است. یکی از روش‌های متداول در این شرایط، استفاده از فرمول کوکران است که به تخمین اندازه نمونه مناسب برای دستیابی به نتایج معتبر کمک می‌کند. فرمول کوکران برای محاسبه اندازه نمونه در جامعه‌های نامعلوم به صورت زیر است.

$$n = \frac{Z^2 \times P \times q}{e^2} = \frac{1.96^2 \times 0.5(1 - 0.5)}{0.05^2} = 386.16$$

در فرمول فوق سطح اطمینان ۹۵ فیصد (Z برابر به ۱.۹۶ است)، P نسبت تخمینی ویژگی مورد نظر در جامعه. در صورت عدم دقت واریانس، معمولاً از $P=0.5$ استفاده می‌شود که بیشترین واریانس را تولید می‌کند و e عبارت از سطح خطا که ۵ فیصد در نظر گرفته شده است.

بر اساس این محاسبات، اندازه نمونه بهینه برای تحقیق به تعداد ۳۸۶.۱۶ نفر تعیین شده است. این اندازه نمونه به دست آمده به گونه‌ای انتخاب شده است که نتایج تحقیق دارای دقت و اعتبار علمی کافی باشد، حتی در شرایطی که واریانس دقیق جامعه مشخص نیست.

یافته‌ها

شش متغیری که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته‌اند، به ترتیب عبارت‌اند از: محیط کار، ماهیت کار، همکاران، ترفیع کارمندان، مزد و معاش، و رئیس کارفرما یا مدیر عمومی. هر یک از این متغیرها

به عنوان عواملی کلیدی در تعیین سطح رضایت شغلی کارمندان نقش دارند. هدف این بخش، بررسی چگونگی تأثیر این متغیرها بر میزان رضایت شغلی کارمندان است تا بتوان راهکارهایی مؤثر برای بهبود این وضعیت ارائه داد.

با استفاده از جداول و آزمون‌های آماری، به تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده پرداخته شده است تا روابط احتمالی میان متغیرها و میزان رضایت شغلی را کشف گردد. همچنین، گراف‌های توضیحی به عنوان ابزارهای بصری، به درک بهتر و شفاف‌تر این روابط کمک می‌کنند.

جدول ۲: احصائیه‌های توصیفی

سن	تحصیلات	تجربه کاری
۱۸-۲۵	بی سواد	کم تر از یک سال
۱۵.۱۴%	۰%	۷.۳۵%
۲۶-۳۰	دوازده پاس	۱ الی ۵ سال
۳۳.۹۴%	۱۱.۰۲%	۳۸.۳۲%
۳۱-۳۵	لیسانس	۵ الی ۱۰ سال
۲۶.۳۷%	۶۴.۸۳%	۲۷.۸۲%
۳۶-۴۰	ماستر	۱۰ الی ۱۵ سال
۱۲.۰۱%	۱۳.۴%	۱۲.۳۴%
۴۰ به بالا	داکتر	بیشتر از ۱۵ سال
۱۲.۵۳%	۱۰.۷۶%	۱۴.۱۷%

منبع: یافته‌های تحقیق

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بیشتر افراد بین سن ۲۶ الی ۳۵ سال بوده، از لحاظ سطح سواد اکثراً لیسانس و همچنان اکثراً دارای تجربه کاری ۱ الی ۱۰ سال می‌باشند.

احصائیه‌های استنباطی

آزمون کفایت نمونه

جدول ۳: آزمون کفایت نمونه

KMO	
۰.۹۱۹	آزمون Bartlett's
۶۸۰۴.۸۵۶	کای مربع
۹۰۳	درجه آزادی
۰.۰۰۰	سطح معناداری

منبع: یافته‌های تحقیق

باتوجه به مقدار ۰.۹۱۹ داده‌های تحقیق حاضر برای تحلیل عاملی بسیار مناسب هستند.

چون $Sig = 0.000$ است (کمتر از ۰.۰۵)، نتایج آزمون Bartlett نشان می‌دهد که متریکس همبستگی برای تحلیل عاملی مناسب است.

آزمون نرمال بودن متغیرین:

آزمون کولموگروف و شاپیرو - ویلک

فرضیه صفری: متغیر دارای توزیع نرمال است.

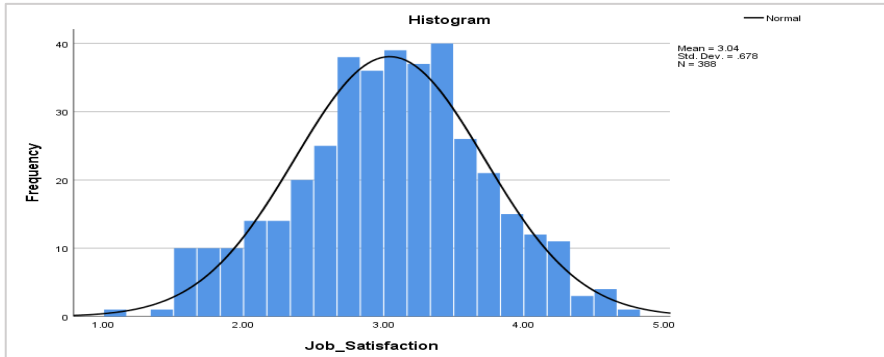
فرضیه بدیل: متغیر دارای توزیع نرمال نیست.

جدول ۴: آزمون کولموگروف و شاپیرو-ویلک

آزمون کولموگروف			آزمون شاپیرو - ویلک		
آمار	درجه آزادی	سطح معناداری	آمار	درجه آزادی	سطح معناداری
۰.۰۳۳	۳۸۸	۰.۲۰۰	۰.۹۹۳	۳۸۸	۰.۰۸۷

رضایت شغلی

منبع: یافته‌های تحقیق



شکل ۲: آزمون کولموگروف

سطح معناداری $Sig = 0.200$ که بزرگ‌تر از ۰.۰۵ است. این نشان می‌دهد که نمی‌توان فرضیه صفری را رد کرد، یعنی داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

در آزمون شاپیرو - ویلک، سطح معناداری $Sig = 0.087$ که بزرگ‌تر از ۰.۰۵ است. این نیز نشان می‌دهد که نمی‌توان فرضیه صفر را رد کرد و داده‌ها به طور نرمال توزیع شده‌اند.

نتیجه‌گیری دو آزمون فوق نشان می‌دهند که توزیع نرمال برای متغیر رضایت شغلی وجود دارد، زیرا در هر دو آزمون سطح معناداری بیشتر از ۰.۰۵ است؛ بنابراین، فرضیه نرمال بودن توزیع داده‌ها رد نمی‌شود.

قابل عطف می‌باشد که شکل گراف توزیع نرمال همچنان نشان می‌دهد که متغیر موردنظر ما دارای توزیع نرمال می‌باشد.

آزمون فرضیه‌ها

آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق

آزمون فرضیه‌های متغیر (محیط کار)، کارمندان ادارات دولتی شهر کابل

فرضیه صفر: به نظر می‌رسد کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از محیط کاری خویش رضایت ندارند.

فرضیه بدیل: به نظر می‌رسد کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از محیط کاری خویش رضایت دارند.

جدول ۵: آزمون یک دامنه‌ای محیط کار

تعداد مشاهدات	اوسط	خطای معیاری	انحراف معیاری	t Value	P Value
۳۸۸	۴.۰۵	۰.۰۴۱۷۷۴	۰.۸۰۰۴۶۰۴	۲۰.۰۰	۰.۰۰۰۰

منبع: یافته‌های تحقیق

طوری که ارزش P-Value با سطح اطمینان ۹۵ فیصد، با سطح خطای ۵ فیصد، با انحراف معیار ۰.۸۰۰۴۶۰۴ و با سطح سایر خطاهای ۰.۰۴۱۷۷۴ کوچک‌تر از ۰.۰۵ (سطح خطا) گردیده، پس گفته می‌توانیم که فرضیه صفری که می‌گوید کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از محیط کاری خویش رضایت ندارند رد گردیده و فرضیه بدیل آن که می‌گوید کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از محیط کاری خویش رضایت دارند تأیید می‌گردد.

آزمون فرضیه‌های متغیر (ماهیت کار)، کارمندان ادارات دولتی شهر کابل

فرضیه صفر: به نظر می‌رسد کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از ماهیت کار خویش رضایت ندارند.

فرضیه بدیل: به نظر می‌رسد کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از ماهیت کار خویش رضایت دارند.

جدول ۶: آزمون یک دامنه‌ای ماهیت کار

تعداد مشاهدات	اوسط	خطای معیاری	انحراف معیاری	t Value	P Value
۳۸۸	۳.۷۹۳۹۹۵	۰.۰۴۱۷۷۴	۰.۸۲۲۸۵۵	۱۹.۰۰۶۹	۰.۰۰۰۰۰

منبع: یافته‌های تحقیق

طوری که ارزش P-Value با سطح اطمینان ۹۵ فیصد، با سطح خطای ۵ فیصد، با انحراف معیار ۰.۸۲۲۸۵۵ و با سطح سایر خطاهای ۰.۰۴۱۷۷۴ کوچک‌تر از ۰.۰۵ (سطح خطا) گردیده، پس گفته می‌توانیم که فرضیه صفری که می‌گوید کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از ماهیت کاری خویش رضایت ندارند رد گردیده و فرضیه بدیل آن که می‌گوید کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از ماهیت کاری خویش رضایت دارند تأیید می‌گردد.

آزمون فرضیه‌های متغیر (همکاران)، کارمندان ادارات دولتی شهر کابل

فرضیه صفر: به نظر می‌رسد کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از همکاران خویش رضایت ندارند.

فرضیه بدیل: به نظر می‌رسد کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از همکاران خویش رضایت دارند.

جدول ۷: آزمون یک دامنه‌ای متغیر همکاران

تعداد مشاهدات	اوسط	خطای معیاری	انحراف معیاری	t Value	P Value
۳۸۸	۴.۱۰	۰.۰۴۲	۰.۹۰۰	۲۵.۰	۰.۰۰۰۰۰

منبع: یافته‌های تحقیق

از آنجایی که ارزش P-Value با سطح اطمینان ۹۵ فیصد، با سطح خطای ۵ فیصد، با انحراف معیار ۰.۹۰۰ و با سطح سایر خطاهای ۰.۰۴۲ کوچک‌تر از ۰.۰۵ (سطح خطا) گردیده، پس گفته می‌توانیم که فرضیه صفری که می‌گوید کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از همکاران خویش رضایت دارند تأیید می‌گردد.

رضایت ندارند رد گردیده و فرضیه بدیل آن که می‌گوید کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از همکاران خویش رضایت دارند تأیید می‌گردد.

آزمون فرضیه‌های متغیر (ترفع)، کارمندان ادارات دولتی شهر کابل
فرضیه صفر: به نظر می‌رسد کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از ترفع خویش رضایت ندارند.

فرضیه بدیل: به نظر می‌رسد کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از ترفع خویش رضایت دارند.

جدول ۸: آزمون یک دامنه‌ای متغیر ترفع کارمندان

تعداد مشاهدات	اوسط	خطای معیاری	انحراف معیاری	t Value	P Value
۳۸۸	۳.۱۰	۰.۰۴۵	۰.۹۰۰	۲۲.۰	۰.۰۰۰۰

منبع: یافته‌های تحقیق

ارزش P-Value با سطح اطمینان ۹۵ فیصد، با سطح خطای ۵ فیصد، با انحراف معیار ۰.۹۰۰ و با سطح سایر خطاهای ۰.۰۴۵ کوچک‌تر از ۰.۰۵ (سطح خطا) گردیده، پس گفته می‌توانیم که فرضیه صفری که می‌گوید کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از ترفع خویش رضایت ندارند رد گردیده و فرضیه بدیل آن که می‌گوید کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از ترفع خویش رضایت دارند تأیید می‌گردد.

آزمون فرضیه‌های متغیر (مزد و معاش)، کارمندان ادارات دولتی شهر کابل
فرضیه صفر: به نظر می‌رسد کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از مزد و معاش خویش رضایت ندارند.

فرضیه بدیل: به نظر می‌رسد کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از مزد و معاش خویش رضایت دارند.

جدول ۹: آزمون یک دامنه‌ای متغیر مزد و معاش کارمندان

تعداد مشاهدات	اوسط	خطای معیاری	انحراف معیاری	t Value	P Value
۳۸۸ و معاش	۲.۲۳	۰.۰۴۱۶۳۶۸	۰.۸۲۰۱۵۰۳	-۱۷.۰۸۷۷	۱.۰۰۰۰

منبع: یافته‌های تحقیق

از اینکه ارزش P-Value با سطح اطمینان ۹۵ فیصد، با سطح خطای ۵ فیصد، با انحراف معیار ۰.۸۲۰۱۵۰۳ و با سطح سایر خطاهای ۰.۰۴۱۶۳۶۸ بزرگ‌تر از ۰.۰۵ (سطح خطا) گردیده، پس گفته می‌توانیم که فرضیه صفری که می‌گوید کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از مزد و معاش خویش رضایت ندارند تأیید گردیده و فرضیه بدیل آن که می‌گوید کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از مزد و معاش خویش رضایت دارند رد می‌گردد.

آزمون فرضیه‌های متغیر (رئیس یا کارفرما)، کارمندان ادارات دولتی شهر کابل

قرار ملاحظه فرضیه‌های متغیر رئیس یا کارفرما کارمندان طرح و مورد آزمون قرار گرفته...

فرضیه صفر: به نظر می‌رسد کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از رئیس، کارفرما یا مدیر عمومی خویش رضایت ندارند.

فرضیه بدیل: به نظر می‌رسد کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از رئیس، کارفرما یا مدیر عمومی خویش رضایت دارند.

جدول ۱۰: آزمون یک دامنه‌ای متغیر رئیس، کارفرما یا مدیر عمومی

تعداد مشاهدات	اوسط	خطای معیاری	انحراف معیاری	t Value	P Value
رئیس یا کارفرما ۳۸۸	۳.۳۷۲۶۸	۰.۰۴۹۳۹۸۹	۰.۹۷۳	-۲.۵۷۷۴	۰.۹۹۴۸

منبع: یافته‌های تحقیق

اینکه ارزش P-Value با سطح اطمینان ۹۵ فیصد، با سطح خطای ۵ فیصد، با انحراف معیار ۰.۹۷۳۰۴۵۵ و با سطح سایر خطاهای ۰.۰۴۹۳۹۸۹ بزرگ‌تر از ۰.۰۵ (سطح خطا) گردیده، پس گفته می‌توانیم که فرضیه صفری که می‌گوید کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از رئیس، کارفرما و یا مدیر عمومی خویش رضایت ندارند رد گردیده و فرضیه بدیل آن که می‌گوید کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از رئیس، کارفرما یا مدیر عمومی خویش رضایت دارند تأیید می‌گردد.

آزمون فرضیه اصلی تحقیق

فرضیه صفر: به نظر می‌رسد کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از شغل خویش راضی نیستند.

فرضیه بدیل: به نظر می‌رسد کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از شغل خویش راضی هستند.

جدول ۱۱: آزمون یک دامنه‌ای فرضیه اصلی تحقیق حاضر

تعداد مشاهدات	اوسط	خطای معیاری	انحراف معیاری	t Value	P Value
۳۸۸	۳.۴۵	۰.۰۴۱	۰.۸۰۰	۱۳.۰۷	۰.۰۰۰۱

رضایت
شغلی

منبع: یافته‌های تحقیق

ازینکه ارزش P-Value با سطح اطمینان ۹۵ فیصد، با سطح خطای ۵ فیصد، با انحراف معیار ۰.۸۰۰ و با سطح سایر خطاهای ۰.۰۴۱ کوچک‌تر از ۰.۰۵ (سطح خطا) گردیده، پس گفته می‌توانیم که فرضیه صفری که می‌گوید کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از شغل خویش راضی نیستند، رد گردیده و فرضیه بدیل آن که می‌گوید کارمندان ادارات دولتی شهر کابل بیشتر از ۶۰ فیصد از شغل خویش راضی هستند، تأیید می‌گردد.

مناقشه

در این تحقیق به بررسی میزان رضایت شغلی کارمندان ادارات دولتی شهر کابل پرداخته شده و شش عامل کلیدی شامل محیط کار، ماهیت کار، روابط با همکاران، ترفیع، مزد و معاش و روابط با کارفرما به عنوان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی شناسایی گردیده است. نتایج این تحقیق در پاسخ به سوال تحقیق نشاندهنده این است که اکثریت کارمندان ادارات دولتی از شغل خویش رضایت دارند و بخصوص در زمینه‌های محیط کار و ماهیت کار. اما تنها عاملی که اکثریت کارمندان از آن ابراز نارضایتی کرده اند عامل مزد و معاش می‌باشد.

نتیجه این تحقیق با تحقیق توگیا و همکاران (۲۰۰۴)، که ۶ جنبه از رضایت شغلی (شرایط کاری، حقوق، ارتقا، ماهیت کار، سرپرستی، و سازماندهی) را مورد بررسی قرار داده است مشابه است که در آن تحقیق به بررسی میزان رضایت شغلی در میان کتابداران پوهنتون‌های کشور یونان پرداخته اند و به این نتیجه رسیده اند که این کتابداران بیشترین رضایت را از ماهیت کار، سرپرستی، شرایط کاری، و کمترین میزان رضایت را از حقوق و شرایط ارتقا داشته‌اند. همچنان فرهی بوزنجانی (۱۳۸۹) چهار عوامل (محیط کار، عوامل فردی، ماهیت کار و عوامل سازمانی) را بر رضایت شغلی فاوای نرزا بررسی کرده است که نتایج تحقیق گویای آن است که در نمره رضایت شغلی کارکنان بیشترین سهم را مولفه

رضایت از مدیران و کم‌ترین سهم را مولفه رضایت از شرایط سازمانی دارد. محمد زاد (۱۳۷۸) نیز در تحقیقی با عنوان (بررسی میزان رضایت شغلی نیروی انسانی شاغل در کتابخانه‌های تابعه پوهنتون‌های علوم پزشکی تهران، شهید بهشتی، و ایران) به این نتیجه رسیده است که با افزایش میزان حقوق دریافتی، همچنین امیدواری و اطمینان افراد از آینده شغلی خود، میزان رضایت شغلی آنان افزایش پیدا می‌کند.

نتایج این تحقیق با تحقیق رحیمی و همکاران (۱۴۰۴) در میزان رضایت از نوعیت شغل و سبک رهبری مشابه بوده اما در مؤلفه مزد و معاش یا حقوق مشابه نمی‌باشد و همچنان بصورت کل با نتایج تحقیق آموزگار و همکاران (۱۴۰۲) مشابهت دارد که نشان‌دهنده میزان رضایت در حد خوب می‌باشد.

نتایج تحقیق حاضر با بخشی از نتایج تحقیق کارن (۲۰۱۸)، مشابهت دارد و نشان‌دهنده عامل نارضایتی از دستمزد می‌باشد و نیز با تحقیق سیلوا (۲۰۱۹) مشابهت در وجود رابطه میان رضایت شغلی با مزد و معاش و ارتباط با سرپرست یا مدیر می‌باشد.

همچنان نتایج این تحقیق با یافته‌های پیشین مانند اشرفی (۱۳۷۴) و وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱) همخوانی دارد که بر ارتباط مستقیم رضایت شغلی با تعهد سازمانی تأکید می‌کنند. همچنین، رضایت از محیط کار در تحقیق حاضر مشابه با نتایج کاهه و هیودی (۱۳۹۱) است که بر اهمیت شرایط کاری تأکید دارند.

نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر به تحلیل تجربی میزان رضایت شغلی کارمندان ادارات دولتی شهر کابل پرداخته و شش عامل کلیدی شامل محیط کار، ماهیت کار، روابط با همکاران، ترفیع، مزد و معاش، و روابط با کارفرما را مورد بررسی قرار داده است. نتایج که از این تحقیق بدست آمده است نشان می‌دهد که میزان رضایت از محیط کار (۸۱ درصد)، ماهیت کار (۷۵.۸۷ درصد)، روابط با همکاران (۸۲ درصد)، فرصت‌های ترفیع (۷۰ درصد)، مزد و معاش (۴۵ درصد) و روابط با کارفرما (۶۵ درصد) می‌باشد.

با این حال، نارضایتی از مزد و معاش به‌عنوان یک چالش مطرح شده است. این نارضایتی می‌تواند تأثیر منفی بر انگیزش و کارایی کارکنان داشته باشد و نیاز به بازنگری در سیاست‌های پرداخت و پاداش‌های مالی را نمایان می‌کند. توجه به این موضوع می‌تواند نقش مهمی در حفظ و جذب استعدادها داشته باشد.

به صورت کل نتایج تحقیق نشان می دهد که عوامل همچون محیط کاری، ماهیت کار، روابط با همکاران، فرصت های ترفیع، حقوق و مزایا، و رابطه با مدیران از عوامل کلیدی در رضایت شغلی هستند. این نتایج بر اهمیت توجه به این جنبه ها و اجرای اقدامات اصلاحی برای بهبود رضایت شغلی کارمندان تأکید می کند. بهبود در شرایط کاری، افزایش فرصت های ترفیع، افزایش مزد و معاش و تقویت روابط میان کارمندان و مدیران می تواند به افزایش رضایت شغلی و بهبود عملکرد سازمانی منجر شود.

پیشنهادهات

بهبود محیط کاری

الف: بهسازی فضاهای کاری: ایجاد فضاهای کاری راحت و جذاب با تجهیزات مناسب می تواند تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی داشته باشد. استفاده از فناوری های نوین و ارائه تسهیلاتی مانند تهویه مناسب، نورپردازی، و فضاهای استراحت می تواند به افزایش انگیزه کارمندان کمک کند.

ب: بهبود روابط کاری: تقویت فرهنگ همکاری و تعامل بین کارمندان می تواند بهبود زیادی در محیط کاری ایجاد کند. برگزاری دوره های آموزشی برای ارتقای مهارت های ارتباطی و همکاری می تواند در این راستا مؤثر باشد.

توجه به ماهیت کاری

الف: تنوع و چالش های شغلی: ایجاد تنوع در وظایف و مسئولیت ها و ارائه فرصت هایی برای یادگیری و رشد شغلی می تواند احساس رضایت شغلی را افزایش دهد. برنامه ریزی برای ایجاد مسیرهای شغلی مشخص و شفاف نیز می تواند به افزایش انگیزه کارمندان کمک کند.

ب: تعریف واضح مسئولیت ها: ارائه توضیحات روشن و شفاف در مورد وظایف و مسئولیت های شغلی، و اطمینان از همخوانی این وظایف با مهارت ها و توانایی های کارمندان می تواند به بهبود رضایت شغلی کمک کند.

روابط با همکاران

الف: تقویت فرهنگ سازمانی: تشویق به ایجاد روابط دوستانه و حرفه ای بین همکاران و برگزاری جلسات تیمی منظم می تواند به بهبود روحیه و رضایت شغلی کمک کند.

ب: حل تعارضات: ایجاد سیستم های مؤثر برای حل و فصل اختلافات و تعارضات بین همکاران می تواند به بهبود روابط کاری و کاهش تنش ها کمک کند.

تسهیل فرصت‌های ترفیع

الف: برنامه‌های توسعه حرفه‌ای: ارائه دوره‌ها و آموزش‌های لازم برای ارتقای مهارت‌ها و افزایش فرصت‌های ترفیع شغلی می‌تواند باعث افزایش انگیزه و رضایت کارمندان شود.

ب: سیستم ترفیع شفاف: طراحی و اجرای سیستم ترفیع شفاف و عادلانه که بر اساس عملکرد و شایستگی افراد باشد، می‌تواند رضایت شغلی را به طور قابل توجهی بهبود بخشد.

بهبود حقوق و مزایا

الف: بازنگری در سیستم حقوق و مزایا: بررسی و بازنگری در سیستم حقوق و مزایای کارمندان با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی و نیازهای زندگی روزمره می‌تواند به افزایش رضایت شغلی کمک کند.

ب: پاداش‌ها و انگیزه‌های مالی: ایجاد سیستم‌های پاداش و انگیزه‌های مالی بر اساس عملکرد کارمندان، می‌تواند به ایجاد انگیزه و افزایش رضایت کمک کند.

ارتقا ارتباطات با مدیران

الف: تشویق به ارتباط باز و سازنده: برگزاری جلسات منظم و باز با مدیران و ارائه فرصت برای بحث و تبادل نظر، می‌تواند به ایجاد حس احترام و توجه به نیازهای کارمندان کمک کند.

ب: آموزش مدیریت: ارائه دوره‌های آموزشی برای مدیران در زمینه‌های مدیریت منابع انسانی و روابط بین فردی می‌تواند به بهبود روابط و افزایش رضایت شغلی کمک کند.

اجرای منظم نظرسنجی‌ها و بازخوردها

الف: ارزیابی مستمر رضایت شغلی: برگزاری نظرسنجی‌های منظم برای ارزیابی رضایت شغلی کارمندان و تحلیل نتایج آن‌ها می‌تواند به شناسایی مشکلات و ارائه راهکارهای مناسب کمک کند.

ب: تشویق به ارائه بازخورد: ایجاد محیطی که در آن کارمندان احساس کنند می‌توانند بازخوردهای خود را به مدیران ارائه دهند، می‌تواند به بهبود محیط کاری و افزایش رضایت شغلی کمک کند.

ترویج عدالت و برابری

الف: رفع تبعیضات: اطمینان از برابری در فرصت‌های شغلی، حقوق و مزایا، و ترفیع، می‌تواند به افزایش رضایت و کاهش نارضایتی کارمندان کمک کند.

ب: ایجاد فرهنگ سازمانی عادلانه: ترویج فرهنگ سازمانی که بر پایه عدالت و انصاف استوار باشد، می‌تواند باعث ایجاد حس تعلق و رضایت بیشتر در کارمندان شود.

این پیشنهادات می‌تواند به بهبود وضعیت رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر کابل کمک کرده و نتایج مثبتی برای سازمان‌ها و کارمندان آن‌ها به همراه داشته باشد.

سپاسگزاری

بدین وسیله از اساتید پوهنهی اقتصاد پوهنتون کابل که در فرایند این تحقیق همکاری داشته‌اند صمیمانه سپاسگزاری نموده که این همکاری نه تنها بر غنای این تحقیق افزوده، بلکه به عنوان منبع انگیزه برای ادامه فعالیت‌های علمی‌ام محسوب می‌شود. همچنان از تمامی کارمندانی که در خانه پری پرسش‌نامه سهم گرفتند و باعث به‌انجام رسیدن این تحقیق گردیدند کمال تشکر و امتنان دارم.

سهم نویسندگان در تحقیق (مقاله)

استاد زین الله صادقی نویسنده اول

مسئولیت اصلی: طرح تحقیق، تدوین متن و تحلیل داده‌ها.

مشارکت در: جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات.

سید انصارالدین هاشمی نویسنده دوم

مسئولیت اصلی: توزیع، جمع‌آوری و واردکردن داده‌های حاصل از پرسش‌نامه در SPSS.

مشارکت در: ویرایش متن و تحلیل داده‌ها.

تضاد منافع

تصدیق می‌گردد که هیچ‌گونه تضاد منافع مالی، شخصی یا حرفه‌ای که بتواند بر نتایج و تحلیل‌های این تحقیق اثر بگذارد میان نویسندگان وجود ندارد و بر شفافیت و صداقت در انجام این تحقیق متعهد بوده و تمام تلاش خویش را بر حفظ اصول اخلاقی در علم به کار گرفته‌ایم.

منابع

- آگیلاروفایی، م. (۱۳۸۱). رضایت شغلی معلمان مدرسه: توسعه الگوی رضایت شغلی در نظام‌های تربیتی و سازمانی. *مدرس علوم انسانی*، ۶ (۲۴)، ۱۷۷-۲۲۰. [لینک](#)
- آموزگار، ع و عادل، ا. (۱۴۰۲). میزان رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان. *مجله علمی-تحقیقی علوم/اجتماعی پوهنتون کابل*، ۱۶ (۱)، ۱۷۱-۱۸۰. <https://doi.org/10.62810/jss.v6i1.96>
- اشرفی، ب. (۱۳۷۴). «بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ذغال سنگ البرز شرقی»، پایان نامه کارشناس ارشد مدیریت، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
- امیرکبیری، ع و محمودیان، ا. (۱۳۸۶). تأثیرات عوامل سازمانی بر نتایج بالقوه کارآفرینی درون سازمان. *مدیریت دانش*، ۲۰ (۷۹)، ۱۲۷-۱۴۴. [لینک](#)
- پاشا، غ و خدادادی اندرید، ف. (۱۳۸۴). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آنها در سازمان آب و برق اهواز. *تحقیق در روان‌شناسی*، ۱۷-۹. [لینک](#)
- پاک‌طینت، ا و فتحی، ع. (۱۳۸۷). توانمندسازی کارمندان. شماره، ۱۱، ۳۳-۴۷. [لینک](#)
- داوودی، ح، بهاری، ف و میرزا جانی، س. (۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۴ (۱۳)، ۱۲۷-۱۳۹. [لینک](#)
- رحیمی، ع، سروری، خ، آزاد، ع و وارثی، ع. (۱۴۰۴). بررسی رابطه بین رضایت شغلی کارمندان اداری پوهنتون کابل. *ژورنال علمی-تحقیقی علوم اجتماعی-پوهنتون کابل*، ۸ (۱)، ۲۱۹-۲۴۲. [لینک](#)
- رنجبریان، ب. (۱۳۷۵). تعهد سازمانی. *مجله دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه اصفهان*، ۲ (۵)، ۴۱-۵۷.
- رسولی، ر و شهایی، ب. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر مبادله رهبر - پیرو بر رضایت شغلی کارمندان. *تهران*، ۳۳، ۶۷-۸۴. [لینک](#)
- ساعتچی، م. (۱۳۸۱). بررسی عوامل و موانع انسانی بهره‌وری از دیدگاه مدیران سازمان‌های مشمول قانونی تأمین اجتماعی. *مطالعات مدیریت*، ۱۰ (۳۷)، ۲۴-۴۲. [لینک](#)
- فرهی بوزنجانی، ب، مهدوی، م و عباسی، م. (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر رضایت یا عدم رضایت شغلی کارکنان فاوای نرسا. *تحقیق‌های مدیریت منابع انسانی*، شماره ۷ و ۸، (۲۰)، ۱۰۱-۱۲۰. [لینک](#)
- کاهه، د و هیودی، ط. (۱۳۹۱). رضایت شغلی و سلامت روان. *پایش*، ۱۱ (۳)، ۳۹۱-۳۹۷، ۲۴۰. [لینک](#)
- گل‌پرور، م و عریضی، س. (۱۳۸۵). نقش مشارکت شهروندی، شایسته‌سالاری و ساختارهای سازمانی در رفتار و نگرش کارمندان سازمان‌ها. *فصلنامه علمی-تحقیقی رفاه اجتماعی*، ۶ (۲۳)، ۲۵۱-۲۵۷. [لینک](#)
- میردریگوندی، ر. (۱۳۷۹). شغل، رضایت شغلی و روش‌های ارزیابی آن. *معرفت*، ۳۸، (۳۳)، ۶-۳۸. [لینک](#)
- مجیدی، ع. (۱۳۸۰). رضایت شغلی و عملکرد دانش‌انظمی، *نشریه تحقیق‌های دانش‌انظمی*. شماره ۸، (۱)، ۹۸-۱۱۹. [لینک](#)

مدنی، ح و زاهدی، م. (۱۳۸۴). تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت های پالایش گاز فجر و ییدبلند). مجله جامعه شناسی ایران، ۶(۱)، ۳-۳۳. [لینک](#)

وحیدیان رضازاده، م. (۱۳۸۱). ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان مرد تربیت بدنی شهر مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه بوعلی سینا.

وفایی، س. (۱۳۹۹). تأثیر میزان دریافتی بر رضایت شغلی. کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته ای در مدیریت و مهندسی. لینک

هومن، ح. (۱۳۸۰). تهیه و استاندارد کردن مقیاس شغلی. مدیریت دولتی (فصلنامه علمی - کاربردی مرکز آموزش مدیریت دولتی)، ۲، ۵۳-۵۴، ۱۱-۳۲. لینک

Karen M, Teresa S (2018). Evaluating Association Degree Nursing Faculty Job Satisfaction. Teaching Learning in Nursing 1(13). <https://doi.org/10.1016/j.teln.2017.12.008>

Silva, Romita (2019); Factors affecting job satisfaction of permanent officers of Sri Lanka Military Academy. Digital Research Repository University of Vavuniya. [Link](#)