



ششمین کنفرانس بین المللی



مطالعات میان رشته ای علوم بهداشتی، روانشناسی، مدیریت و علوم تربیتی

6th International Conference on
Interdisciplinary Studies in Health Science, Psychology, Management and Educational Sciences
Izmir-Turkey
December 11, 2022

ازمیر ترکیه
۲۰ آذر ۱۴۰۱

www.6hpmeconf.ir

بررسی شرایط احساسی کارکنان در سازمان‌ها

بهزاد وحدتی

کارشناس سازمان آب و برق خوزستان

چکیده

یکی از پرکاربردترین تعاریف در تحقیقات سازمانی، رضایت شغلی را اینگونه تعریف می‌کند: «یک حالت احساسی لذت بخش یا مثبت ناشی از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی. اما در تعریف عامیانه‌تر، آن را به سادگی اینطور تعریف کرده اند که یک فرد چقدر از شغل خود رضایت دارد. آیا کار خود را دوست دارد. به طور کلی میزان رضایت شغلی، در هر دو سطح جهانی و یا در سطح جانبی ارزیابی می‌شود. در این راستا چند جنبه مشترک بسیار مهم فهرست شده که عبارتند از: قدردانی، ارتباطات، همکاران، مزایای جانبی، شرایط شغلی، ماهیت کار، سازمان، رشد شخصی، خط مشی‌ها و رویه‌ها، فرصت‌های ارتقاء، شناسایی، امنیت و نظارت، همانطور که مشخص است این موارد بسیار زیاد بوده که بر این اساس پرسش‌نامه‌ها یا مدل‌هایی در سرتاسر جهان جهت تعیین آن در سازمان‌ها ارایه شده است که در این مقاله نیز با توجه به ضرورت براین اساس مورد بررسی قرار گرفته است و نتایج آن در قالب نمودار ارایه شده است.

واژگان کلیدی: لذت، ارزیابی شغل، مدل



1. مقدمه

بسیاری از مردم از اصطلاح "رضایت شغلی" به عنوان چیزی بیش از یک کلمه رایج استفاده می کنند، اما نگاه عمیق تر به معنا و اهمیت آن می تواند بسیار مهم باشد. برای درک بهتر لازم است بیان گردد که شغل های زیادی وجود دارد. برخی از مشاغل ممکن است با دستمزد خوب پایدار باشند، در حالی که برخی دیگر ممکن است هیجان انگیزتر باشند. در حالی که برخی از مشاغل مربوط به کمک به مردم هستند، برخی دیگر به شما اجازه می دهند یاد بگیرید و خود را بهبود بخشید. اما چه نوع شغلی برای انواع مختلف افراد مناسب است؟ و چگونه رضایت شغلی می تواند بر عملکرد کارکنان تأثیر بگذارد؟ اینها برخی از سوالات مهمی هستند که سبب رضایت شغلی در کارکنان می شوند که در ادامه به توضیحاتی در این رابطه پرداخته شده است.

امروزه بسیار افراد رضایت شغلی ندارند البته تفاوتی بین داشتن یک روز بد و عدم رضایت در کل کارتان وجود دارد، اما اگر دائماً از شغل خود بیزار هستید، ممکن است لازم باشد نقشی با رضایت شغلی بالاتر پیدا کنید. رضایت شغلی فقط مربوط به نقشی نیست که در آن کار می کنید - شرکت ها یا سازمان های مختلف رویکردهای متفاوتی دارند که می تواند تفاوت را در رضایت یا عدم رضایت کارکنان آنها ایجاد کند. برای پیچیده تر کردن آن، همه ما رضایت شغلی را در جنبه های مختلف استخدام تعریف می کنیم اما این پارامتر بسیار گسترده تر از این موضوعات می باشد، براین اساس در ادامه به ارایه تعریفی جامع درباره رضایت شغلی پرداخته شده است.

1.1. رضایت شغلی

رضایت شغلی بر اساس احساس ما نسبت به شغلمان است - مولفه های شغلی خوبی که به ما احساس ارزشمندی می دهد یا به ما اجازه می دهد احساس کنیم هدف داریم، در مقابل مولفه های بد، مانند ساعت های طولانی یا کارهای ناخوشایند، یا احساس کم ارزش شدن. بررسی عواملی که احتمال رضایت شغلی را برای شما افزایش می دهد می تواند به شما کمک کند تا نقش شغلی ایده آل خود را محدود کنید. به جای اینکه به طور گسترده به حوزه ای که می خواهید در آن کار کنید نگاه کنید، در این راستا اگر یک کارمند از نقش خود راضی باشد، احتمالاً سرمایه گذاری بیشتری در کار خود می کند و مدت طولانی تری در شرکت می ماند. اما نکته حایز اهمیت در این راستا به این صورت است که تعریف همه افراد از رضایت شغلی خوب متفاوت بوده، که به این معنی است که دستور العمل رسیدن به رضایت شغلی از فردی به فرد دیگر تغییر خواهد کرد. با این حال، برخی از اجزای کلیدی وجود دارد که با شناخت آنها، اغلب باعث احساس لذت بردن از شغل در تمامی افراد می شود و کشف این موارد می تواند کلید کمک به افزایش انگیزه کارکنان باشد. برخی از متداول ترین جنبه های شغلی در زیر فهرست شده اند.

1. امنیت شغلی

نگرانی در مورد اینکه آیا در شش ماه آینده شغلی خواهید داشت یا خیر، استرس زا است. داشتن امنیت شغلی خوب باعث می شود افراد در شغل خود راضی تر باشند، به این معنی که می توان در جهت اهداف بلندمدت کار کرد و احساس قوی تری از جامعه و هدف در شرکت داشت.



2. شرایط کار

ناگفته نماند که همه کارکنان با شرایط کاری خوب احساس بهتری دارند. اگر محل کار شما فضایی دلپذیر برای گذراندن زمان است، جایی که بازخورد سازنده بدون آزار و اذیت دریافت می کنید، در کار احساس راحتی بیشتری خواهید کرد و در نتیجه رضایت بیشتری خواهید داشت.

اضافه کاری برنامه ریزی نشده، انتظارات عملکرد غیر واقعی و فرهنگ کاری سمی همگی می توانند منجر به احساس نارضایتی و تمایل به جستجوی کار دیگر شوند. دقت در ایجاد یک محیط کاری سالم که بر ارزش کارکنان خود تاکید دارد، از سوی دیگر منجر به شرایط کاری خوب و افزایش رضایت شغلی می شود.

3. پرداخت و مزایا

این جنبه به ویژه تقسیم کار است. برخی از افراد مشاغل کم درآمدی را انتخاب می کنند که با به حداقل رساندن فشار، رضایت آنها را فراهم می کند و تعادل کار و زندگی سالم را ممکن می سازد. با این حال، برای بسیاری از افراد، دستمزد نقش مهمی در رضایت شغلی دارد. البته، تقریباً هیچ کس اگر شغل خود را دوست داشته باشد، دستمزد بالاتر را رد نمی کند. مزایای اضافه شده نیز مهم هستند. مزایا می توانند شخصی تر از بسته های پرداختی به نظر برسند و معمولاً ارزشی فراتر از یک چک حقوق به یک نقش می افزایند.

4. ارتباطات

ارتباط شفاف و باز در محل کار باعث می شود کارکنان احساس اعتماد و قدردانی کنند. هر گونه نگرانی در مورد عملکرد خود را برطرف می کند، شفافیت را در شرکت افزایش می دهد و اعتماد را تشویق می کند. ارتباط در کار فوق العاده مهم است. در واقع برای بسیاری از کارمندان، مهم است که بتوانند در صورت داشتن نگرانی، شکایت یا رسیدگی به مسائل شخصی، با مدیران خود به طور آشکار ارتباط برقرار کنند، بدون اینکه خطری برای انجام این کار وجود داشته باشد.

5. شناخت

اگر تلاش زیادی برای کار خود انجام می دهید، می خواهید آن را تصدیق کنید. به رسمیت شناختن می تواند شامل پاداش ها باشد - مالی یا غیر آن - یا می تواند به سادگی قدردانی توسط همکاران و رئیس شما باشد. اگر افراد احساس کنند که تلاش های شان مورد توجه قرار نمی گیرد، احتمالاً در آینده کار سخت را متوقف می کنند یا احساس می کنند که کارشان بی ثمر است.

6. توسعه شغلی

در حالی که برخی از افراد از انجام یک شغل به طور نامحدود خوشحال هستند، برخی دیگر گزینه هایی برای پیشرفت شغلی می خواهند. این می تواند شامل داشتن برنامه ها و مسیرهایی برای ترفیع، یا راه های داخلی برای بهبود مهارت ها و مطالعه برای مدارک جدید در راستای پیشرفت شغلی مورد نظرشان باشد.

در پژوهش حاضر و با توجه به طرح انجام شده، به بررسی رضایت شغلی در خانم های شاغل اهوای پرداخته شده است، امید است که شناخت ویژگی های مورد نظر و بررسی و عرضه پیشنهادها و دستیابی به نتایج بتواند مسئولان و مدیران تمامی سطوح را در جهت اقدامات همه جانبه و فراگیر جهت رفع استرس شغلی کارکنان و افزایش رضایت شغلی در محیط کاری یاری نماید.

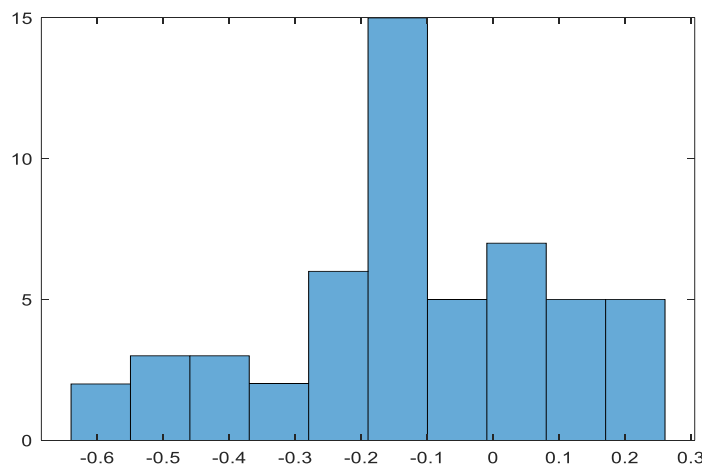


3- مواد و روشها

در این مقاله از داده‌های پژوهشی استفاده شده که اطلاعات آن به قرار زیر است. پژوهش مورد استفاده با هدف بررسی تاثیر رضایت شغلی بر بخش‌های مختلف شرکت‌های دولتی و خصوصی در اهواز انجام شد. جامعه آماری این پژوهش زنان شاغل در اهواز که تعداد آنها ۷۰۰ نفر بوده است که این زنان مورد مطالعه در بازه سنی ۱۸ تا ۶۵ سال بوده‌اند. در این پژوهش پارامترهایی همچون نگرانی اخراج، کار یک نواخت، و موارد دیگر مورد بررسی قرار گرفت. این تحقیق در سال ۱۳۸۱ انجام شد و به بررسی میزان استرس موجود در بین این قشر پرداخته است. جواب‌های این افراد امتیازهایی بین ۱ تا ۴ را داشت که نمره نهایی را بین ۷ تا ۲۸ به دست می‌آید (سوری و سعدآباد، ۱۳۸۱). براساس داده‌های نهایی این پژوهش و با استفاده از روش نمایی در این مقاله اقدام به مدل‌سازی داده‌ها شده است.

۳.۳. نتایج

ارزیابی رضایت شغلی از طریق نظرسنجی‌های ناشناس کارکنان در دهه ۱۹۳۰ رایج شد. اگرچه قبل از آن زمان علاقه به نگرش کارکنان وجود داشت، اما تنها تعداد انگشت شماری از مطالعات منتشر شده بود (Kornhauser, 1930). Latham & Budworth, 2007 اشاره می‌کنند که (Uhrbrock, 1934) یکی از اولین روانشناسانی بود که از تکنیک‌های اندازه‌گیری نگرش جدید توسعه یافته برای ارزیابی نگرش کارگران کارخانه استفاده کرده است. همچنین Hoppock, 1935 مطالعه‌ای را انجام داد که به وضوح بر رضایت شغلی متمرکز بود که هم از ماهیت شغل و هم از روابط با همکاران و سرپرستان تأثیر می‌پذیرفت. اما در سال‌های بعد تحقیقات بسیار در این زمینه انجام شد که در ادامه در این مقاله با استفاده از روش نمایی اقدام به مدل‌سازی داده‌ها شده که در واقع ادامه دهنده طرح‌های دستی قبلی انجام شده توسط محققین مختلف است. برای ارزیابی مناسب نتایج این مدل‌سازی، در شکل (۱) اقدام به ارزیابی پراکندگی داده‌های خطا در این مدل‌سازی شده است.



شکل ۱: تمرکز داده‌های خطا



ششمین کنفرانس بین المللی



مطالعات میان رشته ای علوم بهداشتی، روانشناسی، مدیریت و علوم تربیتی

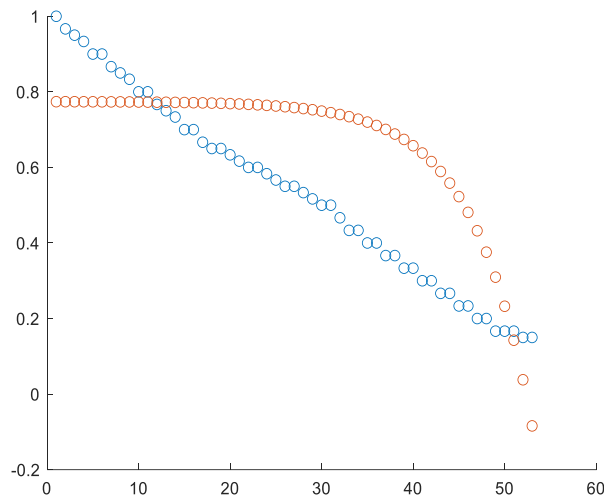
6th International Conference on
Interdisciplinary Studies in Health Science, Psychology, Management and Educational Sciences
Izmir-Turkey
December 11, 2022

ازمیر ترکیه
۲۰ آذر ۱۴۰۱

www.6hpmeconf.ir

همان طور که در شکل (۱) مشاهده می شود، تمرکز به جای اینکه اطراف صفر باشد در اطراف ۲- بوده که چندان مطلوب نیست.

در ادامه جهت درک بهتر این روند در شکل (۲) به ارایه نحوه تطابق داده های واقعی و پیش بینی شده پرداخته است.



شکل ۲: تطابق داده های واقعی و پیش بینی

همانطور که در شکل (۲) مشخص است تطابق داده ها چندان مطلوب نیست. براساس دو نمودار ارایه شده مشخص شده که این روش جهت مدل سازی چندان مطلوب نیست و بهتر است از روش دیگری استفاده گردد.



۴. نتیجه گیری

بررسی رضایت شغلی در واقع ارزیابی عینی و منطقی تر جنبه‌های مختلف شغل است. رضایت شغلی اگر شامل ارزیابی فقط یک جنبه از یک شغل باشد، مانند حقوق و دستمزد یا مرخصی زایمان، یا چند بعدی اگر دو یا چند جنبه از یک شغل به طور همزمان ارزیابی شوند، می تواند یک بعدی باشد. رضایت شغلی میزان لذت یا شادی ناشی از جنبه‌های شغلی خاص را ارزیابی نمی کند، بلکه میزان رضایت بخش بودن آن جنبه‌های شغلی توسط صاحب شغل را در مقایسه با اهدافی که خودشان تعیین می کنند یا با مشاغل دیگر ارزیابی می کند (Moorman, 1993).

رضایت شغلی را می توان در زمینه وسیع تری از موضوعاتی که بر تجربه کاری افراد یا کیفیت زندگی کاری آنها تأثیر می گذارد، مشاهده کرد. رضایت شغلی را می توان برحسب روابط آن با سایر عوامل کلیدی، مانند رفاه عمومی، استرس در محل کار، کنترل در محل کار، رابط خانه و کار، و شرایط کاری درک کرد (Tomažević et al, 2014).

براین اساس در این مقاله تلاش شده با استفاده از داده‌های به دست آمده از یک طرح تحقیقی اقدام به مدل سازی پارامترهای مورد ارزیابی گردد، لازم به ذکر است به دلیل گستردگی پارامترها، تنها اقدام به ارزیابی پارامترهای مهم شده تا براین اساس کارایی ارزیابی گردد که براین اساس از روش نمایی استفاده شده است و نمودارها ارایه شد و نتایج حاصله نشان داد که این روش کارایی نامطلوبی در مدل سازی داده‌ها دارد و بهتر است از روش‌های دیگر جهت بررسی این داده‌ها استفاده گردد.

مراجع

۱. سوری ح، سعدآباد ع. ۱۳۸۱. استرس شغلی در زنان شاغل اهوازی، نشریه تحقیقات نظام سلامت حکیم (حکیم).
2. Moorman, R.H. (1993). "The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior". *Human Relations*. **46** (6): 759–776. doi:10.1177/001872679304600604. S2CID 146393339.
3. Tomažević, Nina; Seljak, Janko; Aristovnik, Aleksander (4 March 2014). "Factors influencing employee satisfaction in the police service: the case of Slovenia" (PDF). *Personnel Review*. **43** (2): 209–227. doi:10.1108/pr-10-2012-0176. S2CID 56362686. Archived from the original (PDF) on 24 November 2020.
4. Latham, G. P., & Budworth, M. H. (2007). The study of work motivation in the 20th century. In L. L. Koppes (Ed.) *Historical perspectives in industrial and organizational psychology* (pp. 353-381). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
5. Kornhauser, A. W. (1930). "Industrial psychology in England, Germany and the United States". *Personnel Journal*. **8**: 421–434.
6. Uhrbrock, R. S. (1934). "Attitudes of 4430 employees". *The Journal of Social Psychology*. **5** (3): 365–377. doi:10.1080/00224545.1934.9921604.
7. Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Oxford, England: Harper.