



اولین کنفرانس بین المللی

# مطالعات نوین در علوم انسانی، علوم تربیتی، حقوق و مطالعات اجتماعی

2nd International Conference on  
Modern Studies in Humanities, Educational Sciences, Law and Social Studies

Izmir-Turkey  
December 11, 2022

ازمیر ترکیه  
۲۰ آذر ۱۴۰۱

[www.2helsconf.ir](http://www.2helsconf.ir)

## بررسی کارایی روش های رگسیون خطی و چند متغیره در شرکت های خصوصی و دولتی

سید محمود امامی فر

کارمند سازمان آب و برق خوزستان

### چکیده

رضایت شغلی در معنای وسیع تر خود به معنای دیدگاه، رفتار، رضایت و اعتماد به نفس کلی نیروها در محیط کاری است. به بیان دیگر، در زبان علم مدیریت، واژه (روحیه شغلی) تعریف گسترده تر و دقیق تری را در خود نهفته دارد. در حقیقت ایت عبارت تنها یکی از جنبه های روحیه شغلی محسوب می شود. در صورت عدم توجه به مسائلی از قبیل دیدگاه، رفتار و اعتماد به نفس، به طور کل صحبت از رضایت شغلی بی معنی و احتمالاتی نتیجه خواهد بود. با در نظر گرفتن منابع انسانی، به عنوان مهم ترین سرمایه در اختیار هر سازمان، اهمیت ایجاد رضایت در آن ها مشخص می شود. وقتی نیروهای یک سازمان، چه کارمندان و چه کارگران، احساس مثبتی در خصوص محیط کاری خود داشته باشند و باور کنند که می توانند مسیر شغلی بهینه و موفق را در پیش گیرند، رضایت شغلی مثبت و در سطح بالایی ایجاد می شود. در این راستا روش های مختلفی جهت سنجش این پارامتر ارایه شده است که در این مقاله و با توجه به اطلاعات رسمی کشور، اقدام به سنجش این روش ها شده است.

واژگان کلیدی: روحیه شغلی، رفتار، سنجش



## 1. مقدمه

رضایت شغلی به عنوان میزانی تعریف می شود که یک کارمند از شغل خود احساس خودانگیزه، رضایت و رضایت می کند. رضایت شغلی زمانی اتفاق می افتد که کارمند احساس کند که ثبات شغلی، رشد شغلی و تعادل زندگی کاری راحت دارد. این نشان می دهد که کارمند از شغل خود رضایت دارد زیرا کار انتظارات فرد را برآورده می کند.

عوامل زیادی وجود دارد که در کنار هم برای اطمینان از میزان رضایت شغلی بالا در یک شرکت وجود دارد. برای شروع، عوامل بهداشتی مانند دستمزد خوب، تعادل زندگی کاری، امتیازات، مرخصی‌ها و غیره نقش بسیار مهمی در اطمینان از رضایت کارمند در کار دارند. رضایت شغلی می تواند یک اصطلاح نسبی باشد زیرا ممکن است به ادراک فرد بستگی داشته باشد، اما رضایت شغلی کلی را می توان از طریق پارامترهای غیرمستقیم مختلفی مانند بهره وری، نرخ فرسایش، بازخورد کارکنان و غیره مورد قضاوت قرار داد. همچنین ممکن است از صنعتی به صنعت دیگر متفاوت باشد. اندازه گیری یا درک رضایت شغلی ممکن است با بخش فناوری اطلاعات در مقایسه با بخش تولید متفاوت باشد.

### 1.1. اهمیت رضایت شغلی

یک کارمند راضی همیشه برای یک سازمان مهم است زیرا هدف او ارائه بهترین توانایی های خود است. هر کارمندی خواهان رشد شغلی قوی و تعادل زندگی کاری در محل کار است. اگر کارمندی از شرکت و کار خود احساس رضایت کند، با تمام تلاش خود به دنبال جبران خسارت به شرکت است.

اهمیت رضایت شغلی از دو منظر قابل بررسی است:

- برای کارمندان

رضایت شغلی از منظر کارمند به دست آوردن حقوق ناخالص خوب، داشتن ثبات شغلی، داشتن یک رشد شغلی ثابت، دریافت پاداش و شناخت و دائما فرصت‌های جدید است.

- برای کارفرمایان

برای یک کارفرما، رضایت شغلی برای یک کارمند جنبه مهمی برای به دست آوردن بهترین نتیجه است. یک کارمند راضی همیشه کمک بیشتری به شرکت می کند، به کنترل فرسایش کمک می کند و به رشد شرکت کمک می کند. کارفرمایان باید از شرح شغل مناسب برای جذب کارکنان اطمینان حاصل کنند و دائماً فرصت هایی را برای یادگیری و رشد به افراد بدهند.



اولین کنفرانس بین المللی

# مطالعات نوین در علوم انسانی، علوم تربیتی، حقوق و مطالعات اجتماعی

2nd International Conference on  
Modern Studies in Humanities, Educational Sciences, Law and Social Studies

Izmir-Turkey  
December 11, 2022

[www.2helsconf.ir](http://www.2helsconf.ir)

ازمیر ترکیه  
۲۰ آذر ۱۴۰۱

اثرات مثبت رضایت شغلی عبارتند از:

- کارایی بیشتر کارکنان محل کار در صورت رضایت از شغل خود.
- وفاداری بیشتر کارکنان که منجر به تعهد بیشتر می شود
- رضایت شغلی کارکنان در نهایت منجر به سود بیشتر برای شرکت ها می شود.
- حفظ بالای کارکنان در صورتی امکان پذیر است که کارکنان راضی باشند.

## 2.1. اندازه گیری رضایت شغلی

برای هر شرکتی بسیار مهم است که رضایت شغلی را اندازه گیری کند زیرا کارایی، بهره وری و وفاداری یک کارمند به آن بستگی دارد. شرکت ها می توانند نظرسنجی هایی را با پرسشنامه انجام دهند و از کارمندان در مورد بازخورد آنها بپرسند و بفهمند که آیا آنها از شغل خود راضی هستند یا ناراضی. شرکت ها می توانند سوالات زیر را برای سنجش رضایت شغلی بپرسند و می توانند گزینه های متعددی مانند راضی، تا حدودی راضی، خنثی، تا حدودی ناراضی، ناراضی ارائه دهند:

- آیا از حقوق و مشوق های خود راضی هستید؟
- آیا کمک شما به شرکت با جوایز شناخته می شود؟
- آیا شرایط محل کار خود را خوب، بهداشتی و رقابتی می بینید؟
- آیا تعادل خوبی در زندگی کاری دارید؟
- آیا از سیاست های شرکت برای رشد و آموزش و توسعه شغلی خود راضی هستید؟

جدای از سؤالات فوق، سؤالات باز خاص در مورد رضایت شغلی نیز می تواند به درک نکات دردناک کارکنان و چگونگی بهبود شرکت برای اطمینان از خوشحالی کارمند کمک کند.

## 3.1. نمونه های رضایت شغلی

از آنجایی که رضایت شغلی به روانشناسی فرد مربوط می شود، می توان چندین نمونه از رضایت شغلی را نام برد. یک شغل خاص می تواند برای یک کارمند بر اساس حقوق، محل کار، مسئولیت ها، سطح شغل و غیره رضایت بخش باشد و همین امر منجر به نارضایتی برخی دیگر از کارمندان شود. نمونه ای در این راستا، کارمندی است که یک سال پیش به سازمانی پیوسته و به خاطر کار خوبش با پاداش و مشوق جایزه دریافت کرده است. همچنین، شرکت او را برای یک برنامه آموزشی انحصاری انتخاب کرده است که به ارتقای شغل او کمک می کند. همچنین، کارمند مستحق یک مرخصی تعطیلات نیز برای دنبال کردن رویای خود است. از این رو، همه این عوامل و سیاست های منابع انسانی منجر به رضایت شغلی می شود (Evans, 1998). براین اساس در این مقاله مدل سازی با رگسیون خطی و چند متغیره مدل سازی شده و نتایج ارایه گردید.



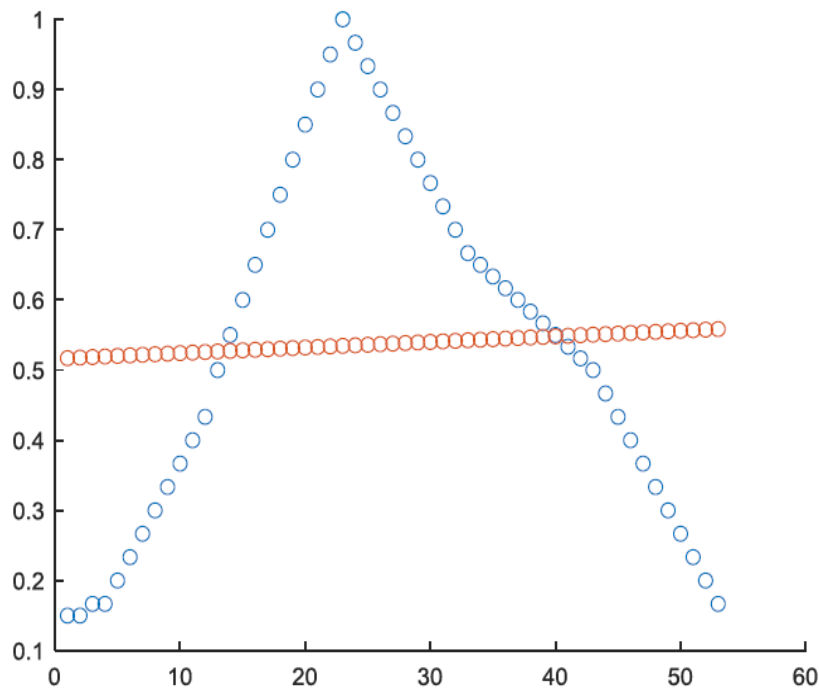
شکل 1: سنجش حالات روانی کارمندان

## 2. مواد و روش ها

در این مقاله از داده های پژوهشی استفاده شده که اطلاعات آن به قرار زیر است. پژوهش مورد استفاده با هدف بررسی تاثیر رضایت شغلی بر بخش های مختلف شرکت های 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 بوده اند. 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. جواب های این افراد امتیازهایی بین ۱ تا ۴ را داشت که نمره نهایی را بین ۷ تا ۲۸ به دست می آمد (سوری و سعدآباد، ۱۳۸۱). براساس داده های نهایی این پژوهش و با استفاده از روش رگسیون خطی و چند متغیره در این مقاله اقدام به مدل سازی داده ها شده و این دو روش مورد مقایسه قرار گرفته اند.

## 3.نتایج

هر کارمندی که به تیم شما می پیوندد یک سرمایه گذاری است. آنها با مهارت ها و استعدادهای خاص وارد می شوند. این پایگاه آنهاست. اما پس از آن که زمان و منابع را برای رشد حرفه ای آنها صرف می کنید، همچون دوره های آنلاین، مسیره های صدور گواهینامه یا رویدادهای زنده، اگر آنها سازمان شما را ترک کنند، آن سرمایه گذاری با آنها می رود ( George & Zakkariya, 2018). بنابراین ایجاد سیستم ارزیابی جهت شناخت نارضایتی و رفع آن سبب ارتقا شرکت می شود که در این بخش با مدل سازی کارکنان خانم در اهواز به بررسی عملکرد دو روش رگسیون خطی و چند متغیره پرداخته شده و نتایج در نمودارهای پیش رو ارائه شده اند. در این راستا ابتدا در شکل (۲) میزان تطابق ایجاد شده بین داده های واقعی و پیش بینی شده بعد از مدل سازی با روش رگسیون خطی بررسی شده است.



شکل 2: تطابق ایجاد شده بین داده های واقعی و پیش بینی در روش رگسیون خطی

همان طور که در شکل (۲) مشخص است هیچ تطابق مناسبی مشاهده نمی گردد و کارایی این روش بسیار ناامید کننده بوده و قابلیت تحلیل این داده ها را ندارد.



اولین کنفرانس بین المللی  
**مطالعات نوین در علوم انسانی، علوم تربیتی،  
 حقوق و مطالعات اجتماعی**

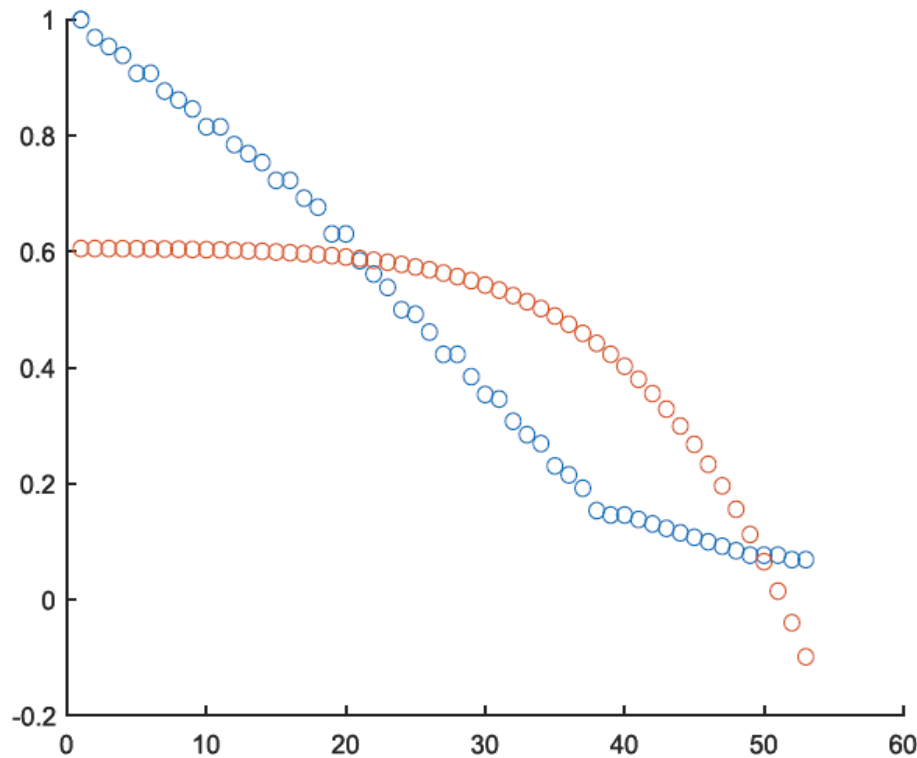
2nd International Conference on  
 Modern Studies in Humanities, Educational Sciences, Law and Social Studies

Izmir-Turkey  
 December 11, 2022

ازمیر ترکیه  
 ۲۰ آذر ۱۴۰۱

www.2helsconf.ir

در شکل (۳) میزان تطابق ایجاد شده بین داده های واقعی و پیش بینی شده بعد از مدل سازی با روش رگسیون چند متغیره بررسی شده است.



همان طور که در شکل (۳) مشخص است تطابق نسبتاً مناسبی بین داده ها مشاهده می گردد و کارایی این روش نسبتاً مطلوب است و در تحلیل این داده ها مناسب می باشد.

#### 4. نتیجه گیری

پیدا کردن فرد مناسب برای کار معمولاً پرهزینه و زمان بر است. ابتدا باید بازاریابی کنید تا نامزدهای ایده آل را جذب کنید. سپس به سراغ مصاحبه و احراز صلاحیت بروید. در برخی موارد، تیم منابع انسانی مجبور است چندین مصاحبه ترتیب دهد تا اطمینان حاصل شود که متقاضیان تمام معیارها را دارند. بنابراین، تکنیک‌های استخدام کارمند به شما کمک می‌کند تا هزینه‌های استخدام را کاهش دهید، زیرا جای خالی کمتری برای پر کردن وجود دارد. کارکنان شما در سازمان می‌مانند زیرا راضی هستند و تمام نیازهای آنها برآورده می‌شود. به علاوه، آنها فرصت‌هایی برای بالا رفتن از نردبان شرکت و پیگیری اهداف شغلی خود دارند. اما این روند زمانی حاصل می‌شود که سیستم‌های ارزیابی مناسب در شرکت‌ها ایجاد شود زیرا این روش‌ها نارضایتی را به سرعت یافته و با هزینه کم می‌تواند برطرف نماید. در این بخش شناخت و ایجاد روش‌های مناسب که با سازمان مربوطه تطابق داشته باشد حایز



اولین کنفرانس بین المللی

# مطالعات نوین در علوم انسانی، علوم تربیتی، حقوق و مطالعات اجتماعی

2nd International Conference on  
Modern Studies in Humanities, Educational Sciences, Law and Social Studies

Izmir-Turkey  
December 11, 2022

[www.2helsconf.ir](http://www.2helsconf.ir)

ازمیر ترکیه  
۲۰ آذر ۱۴۰۱

اهمیت است (Rafique, & Mahmood, 2018). در این مقاله از داده‌های مستند استفاده شد و داده‌ها با روش رگسیون خطی و چند متغیره مدل شدند با تحلیل‌های انجام شده مشخص شد که کارایی رگسیون چند متغیره بسیار بهتر از روش رگسیون خطی در مدل سازی داده ها می باشد.

## منابع

۱. سوری ح، سعدآباد ع. ۱۳۸۱. استرس شغلی در زنان شاغل اهوازی، نشریه تحقیقات نظام سلامت حکیم (حکیم).
2. Evans, L. (1998). *Teacher morale, job satisfaction and motivation*. Sage.
3. George, E., & Zakkariya, K. A. (2018). *Psychological empowerment and job satisfaction in the banking sector*. Springer.
4. Rafique, G. M., & Mahmood, K. (2018). Relationship between knowledge sharing and job satisfaction: a systematic review. *Information and Learning Science*.