



## طرح پایش رضایتمندی شغلی فعالان فناوری اطلاعات در استان گیلان



سازمان نظام صنفی رایانه ای کشور  
استان گیلان

سازمان نظام صنفی رایانه ای استان گیلان

آدرس : رشت، بلوار معلم، روبروی شهرداری منطقه ۱، ساختمان گل مریم، طبقه سوم

تلفن : ۰۱۳ - ۳۳۲۳۵۲۴۰

تلفکس : ۰۱۳ - ۳۳۲۴۳۰۷۲

[Gilan.iransr.org](http://Gilan.iransr.org)

فهرست مطالب:

۳	مشخصات مستند
۳	مشخصات تهیه کنندگان
۴	مقدمه
۵	چرا این نظرسنجی را برگزار کردیم؟
۵	راهنمای گزارش
۵	معرفی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا
۵	مبانی نظری پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا
۶	تفسیر نتایج پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا
۶	روایی و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا
۷	مشخصات مشارکت کنندگان
۹	نتایج رضایتمندی شغلی
۱۰	رضایتمندی شغلی به تفکیک سن
۱۲	رضایتمندی شغلی به تفکیک سطح تحصیلات
۱۴	رضایتمندی شغلی به تفکیک جنسیت
۱۶	رضایتمندی شغلی به تفکیک وضعیت تاهل
۱۸	رضایتمندی شغلی به تفکیک زمان کاری
۲۰	رضایتمندی شغلی به تفکیک سازمان محل فعالیت
۲۲	رضایتمندی شغلی به تفکیک نوع شغل
۲۴	رضایتمندی شغلی به تفکیک حوزه شغلی
۲۶	رضایتمندی شغلی به تفکیک حقوق دریافتی
۲۸	نتیجه گیری

به نام خدا



مشخصات مستند

نام مستند: طرح پایش رضایتمندی شغلی فعالان فناوری اطلاعات در استان گیلان
شماره مستند: 1.0.5
سطح مستند: A1
هدف مستند: کارفرمایان و کارجویان حوزه های فناوری اطلاعات در سطح استان گیلان

مشخصات تهیه کنندگان

مسئول طرح: پویا نخجیرکان
مشاوران کیفی: عرفان زیده سرایی - مهدی فلاح کرمی
مشاور آماری: مجتبی موحدی
ناظران کیفی: فرشید بخشی نژاد - مصطفی برهان لیمودهی

در اجرای ماده ۱۲ قانون حمایت از حقوق پدیدآورندگان نرم‌افزارهای رایانه‌ای و حمایت عملی از حقوق یادشده در آن، با تلاش بی‌وقفه‌ی دست‌اندرکاران صنعت فناوری اطلاعات و ارتباطات کشور، جهت نظم بخشی و ساماندهی فعالیت‌های تجاری رایانه‌ای مجاز، سازمان نظام صنفی رایانه‌ای کشور با هدف تنظیم‌گری مناسبات بخش خصوصی، دولت و مشارکت موثر در ساماندهی امور تجاری رایانه‌ای براساس قانون حمایت از پدیدآورندگان نرم افزار (مصوب ۱۳۷۹ مجلس شورای اسلامی) و آیین نامه مصوب هیات وزیران (مصوب ۱۳۸۳) از تیرماه سال ۱۳۸۴ فعالیت خود را آغاز نمود و با ادغام انجمن شرکت‌های انفورماتیک ایران به عنوان سازمانی مردم نهاد در ۱۶ سال گذشته در این زمینه فعال بوده است. در حال حاضر، سازمان نظام صنفی رایانه‌ای در بیش از ۲۹ استان تشکیل شده است. نظام صنفی رایانه‌ای استان گیلان نیز به عنوان یکی از نخستین سازمان‌های نصر استانی تشکیل شده و اکنون ششمین دوره هیات مدیره خود را سپری می‌نماید.

سازمان نظام صنفی رایانه‌ای گیلان در راستای عمل به وظیفه ذاتی خود در جهت تنظیم روابط بین اعضای صنف و کارفرمایان و ارائه اطلاعات لازم به کارفرمایان در مورد اشخاص واجد صلاحیت فنی، ارتقای دانش فنی و کیفیت کار اعضای صنف و برنامه ریزی در جهت تقویت و توسعه فرهنگ فناوری اطلاعات، برای اولین بار اقدام به اجرای "طرح پایش رضایتمندی شغلی فعالان فناوری اطلاعات در استان گیلان" نموده تا بتواند کیفیت شغلی فعالان این حوزه را در سطح استان بر اساس شاخص‌های جهانی و مورد تایید مراجع معتبر بین المللی مورد سنجش قرار داده و اطلاعات و داده‌های شفاف‌تری را در خصوص نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی شاغلان ایجاد نماید و دورنمای شفاف‌تری در خصوص انتظارات شاغلان و فعالان حوزه فناوری اطلاعات در سطح استان ایجاد کند تا شرکت‌ها و کارفرمایان بتوانند سیاست‌ها و استراتژی‌های کلان منابع انسانی خود را بر اساس مستندات واقعی استوار سازند و اثربخشی و کارایی بیشتری را در حوزه جذب، نگهداشت و بکارگیری منابع انسانی سطح استان گیلان شاهد باشیم.

## پویا نخجیرکان

ریاست هیات مدیره سازمان نظام صنفی رایانه‌ای استان گیلان

بهمن ماه ۱۴۰۰

## چرا این نظرسنجی را برگزار کردیم؟

نظام صنفی رایانه ای استان گیلان، برای سنجش رضایت شغلی فعالان فناوری اطلاعات در سطح استان گیلان، نیاز به یک پرسشنامه معتبر و قابل قبول داشته به نحوی که عوامل تشکیل دهنده آن همراستا با تعالی صنعت فناوری اطلاعات در سطح استان باشد؛ یعنی سنجش عواملی که بهبود در آن‌ها بتواند سطح صنعت فاوا در استان را به سمت سرآمدی هدایت کند. بدین منظور تلاش شده‌است تا برای اولین بار بر اساس «پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا» پرسشنامه‌ای برای سنجش رضایت شغلی فعالان حوزه فناوری اطلاعات در سطح استان گیلان پیاده سازی گردد و به شرکت‌ها، کارفرمایان و همچنین سیاست‌گذاران کلان حوزه برنامه ریزی در سطح استان، اطلاعات و داده‌های معتبرتری در خصوص وضعیت منابع انسانی صنعت فناوری اطلاعات و ارتباطات استان گیلان ارائه گردد.

## رضا ماهیار

دبیر هیات مدیره سازمان نظام صنفی رایانه ای استان گیلان

## راهنمای گزارش

در این پژوهش با توجه به گستردگی و تنوع حوزه‌های مرتبط با فناوری اطلاعات، لازم به نظر می‌رسید تا از ابزاری جامع در جهت پوشش دهی به تمامی ابعاد مختلف رضایتمندی شغلی استفاده گردد. مطالعات و بررسی‌های صورت گرفته در پرسشنامه‌های رایج و استاندارد در حوزه بین‌المللی نشان می‌دهد که پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) این قابلیت را دارد تا تمامی حوزه‌های مرتبط با رضایتمندی شغلی را توانمند مورد پرسش و بررسی قرار دهد.

## معرفی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) از ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت (۳ سوال)، نوع شغل (۴ سوال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سوال)، جو سازمانی (۲ سوال)، سبک رهبری (۴ سوال) و شرایط فیزیکی (۳ سوال) تشکیل شده‌است که به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می‌رود.

## مبانی نظری پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا

از رضایت شغلی تعاریف مختلفی وجود دارد. در گروهی از تعاریف، این مفهوم به صورت «واکنش احساسی و نگرشی» کارکنان به شغل تعریف شده است. به صورت ساده می‌توان گفت «رضایت شغلی میزانی است که مردم شغلشان را دوست دارند»؛ به طوری که بعضی از مردم از کار لذت می‌برند و آن را یک بخش مهم زندگی می‌دانند و برخی دیگر از کار متنفرند و آن را تنها به این دلیل انجام می‌دهند که مجبور به انجام آن هستند. همچنین در تعریفی مشابه با تعریف فوق، رضایت شغلی به عنوان «اختلاف بین میزان و شدت نیازهای فرد و میزان برآورده شدن آن نیازها در شغل» تعریف شده است. به عبارت دیگر در این تعریف، خشنودی شغلی تابعی است مستقیم از درجه‌ای که محیط با ساختار نیازی فرد همخوانی دارد. کوهلن معتقد است اگر انگیزه‌های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام می‌دهد ارضاء شوند هرچه فاصله بین نیازهای شخصی فرد و ادراک یا نگرش او نسبت به توانایی بالقوه شغل برای ارضاء این نیازها کمتر باشد رضایت شغلی نیز زیاد خواهد بود.

رضایت شغلی، یک حس مثبت و مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی، منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود. لوک معتقد است

رضایتمندی شغلی ناشی از ارزیابی شغل به عنوان امری است که رسیدن یا امکان رسیدن به ارزش‌های مهم شغلی را فراهم می‌آورد. رضایت شغلی به عنوان یک عامل اساسی بر بسیاری از ویژگی‌های رفتار فردی و عملکرد سازمان تاثیر می‌گذارد. رضایت شغلی موجب افزایش بهره‌وری و تعهد فرد در سازمان، تضمین کننده سلامت فیزیکی و ذهنی فرد و هم چنین موجب افزایش روحیه فرد می‌گردد. رضایت شغلی احساسات و نگرش‌های مثبتی است که افراد به شغل خود دارند. رضایت شغلی نیروی انسانی از عوامل مؤثر در افزایش کارایی و بهره‌وری و کاهش تشویش، غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت، فعالیت و بازنشستگی زودرس است.

رضایت از شغل، معرف چند گرایش مرتبط به هم است که عبارتند از خود شغل، حقوق و دستمزد و فرصت‌های ارتقا، سرپرستی و همکاران. از این روی لازم است افراد در فضایی قرار گیرند که تعاملات مثبت داشته و از روابط انسانی مطلوب و از سلامت روانی لازم برخوردار باشند و چنین بیندیشند که وجود هر کدام باعث رشد دیگری می‌شود؛ در این حالت است که از شغل خود راضی هستند. بنابراین با آنکه عموماً رضایت شغلی، احساس مثبت شاغل نسبت به شغل تلقی می‌شود، می‌توان این مفهوم را متشکل از دو بعد واکنش عاطفی و نیز واکنش شناختی افراد به صورت نگرشی نسبت به شغل و کار خود دانست. در واقع، برای مفهوم شناسی موضوع رضایت شغلی، باید این مفهوم را ترکیبی از خرسندی شناختی و احساسی فرد نسبت به شغل وی برشمرد. رضایت شناختی چنانکه از مفهوم آن بر می‌آید رضایتی است که بیشتر بر ارزیابی منطقی و عقلانی شرایط کار دلالت دارد، یعنی نوعی ارزیابی مبتنی بر مقایسه که عاری از داوری‌های عاطفی یا احساسی است و ارزیابی شرایط، فرصت‌ها و درآمدها را شامل می‌شود. رضایت احساسی، ارزیابی کلی فرد به طور احساسی نسبت به شغلش است که نشان‌دهنده خوی خوب فرد و احساس مثبت وی را هنگام کار کردن نسبت به کاری است که مکرر انجام می‌دهد. قدر مسلم این است که در دنیای حاضر، در کنار شاخص‌های متعددی که صاحب‌نظران برای بهره‌وری مدرن بر می‌شمرند، رضایت شغلی کارکنان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است؛ یعنی برای دستیابی به بهره‌وری مدرن، وجود رضایت شغلی نیز ضرورت دارد. در واقع رضایت شغلی از عوامل مؤثر و مهم بر افزایش عملکرد کارکنان است و شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی، از ضرورت‌هایی است که علاوه بر افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان، به کارکرد بهتر فردی و سازمانی منجر شود.

### تفسیر نتایج پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا

پس از بدست آورده نمره پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا، می‌توانید میزان رضایت شغلی را در جامعه آماری خود مشخص کنید.

- امتیازات بین ۱۹ تا ۳۸ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی ضعیف است.
- امتیازات بین ۳۸ تا ۵۷ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی متوسط است.
- امتیازات بین ۵۷ تا ۷۶ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی خوب است.
- امتیازات بالا ۷۶ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی خیلی خوب است.

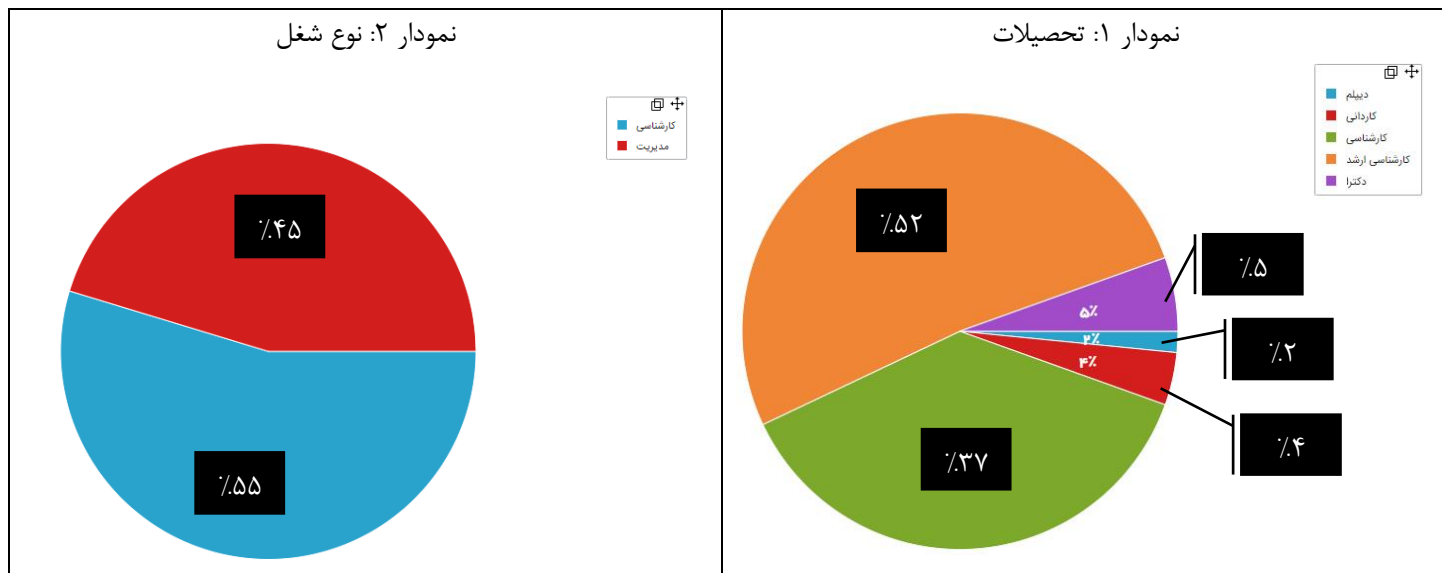
### روایی و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا

پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰,۸۶ بدست آمده است. همچنین روایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا توسط اساتید دانشگاه تأیید شده است. در پژوهش بختیار نصرآبادی و همکاران در سال ۱۳۸۸، ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه-سوتا از طریق فرمول آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد که نشانه پایایی بالای اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش می‌باشد. همچنین در پژوهش بختیار نصرآبادی و همکاران در سال ۱۳۸۸، به منظور اندازه‌گیری روایی صوری و محتوایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا در اختیار استادان راهنما و مشاور و سایر استادان صاحب نظر در رشته‌ی مدیریت و روانشناسی علوم تربیتی دانشگاه قرار گرفت. پس از دریافت نظرها و اصلاح برخی موارد، پرسشنامه به مورد اجرا گذاشته شد.

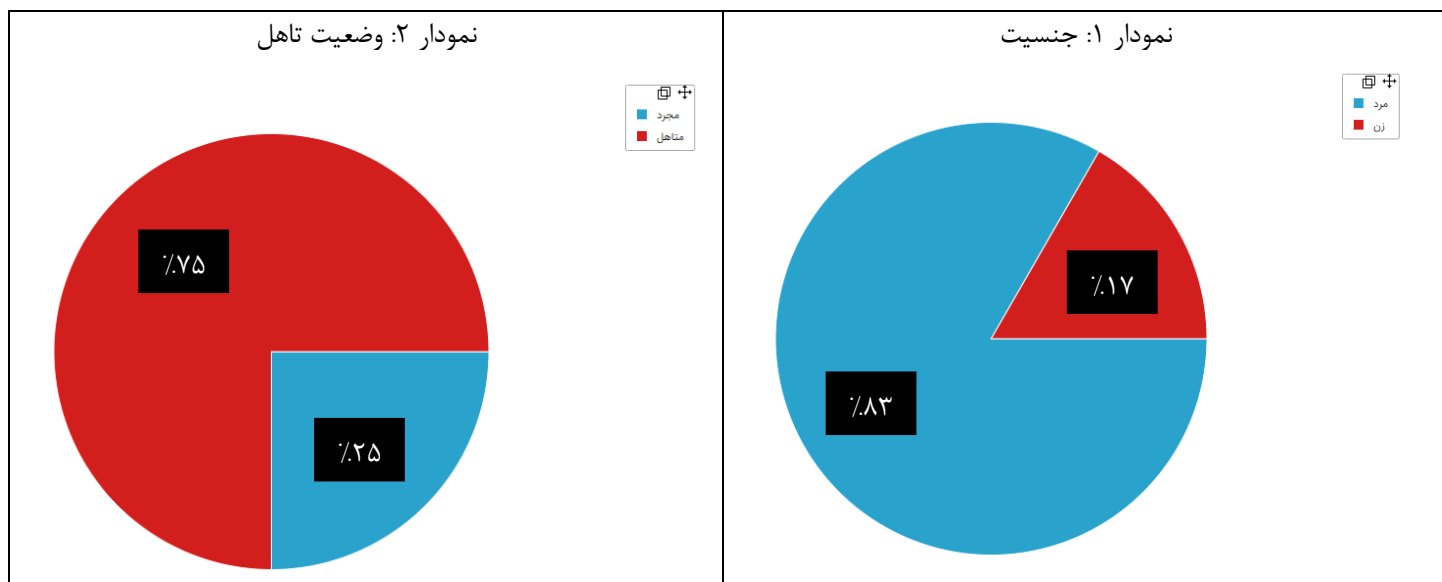
### مشخصات مشارکت کنندگان

این طرح در آبان ماه ۱۴۰۰ و برای فعالان حوزه فناوری اطلاعات در استان گیلان اجرایی شده است. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. مشخصات مشارکت کنندگان در این طرح به تفصیل در نمودارهای ۱، ۲، ۳ و ۴ نشان داده شده است.

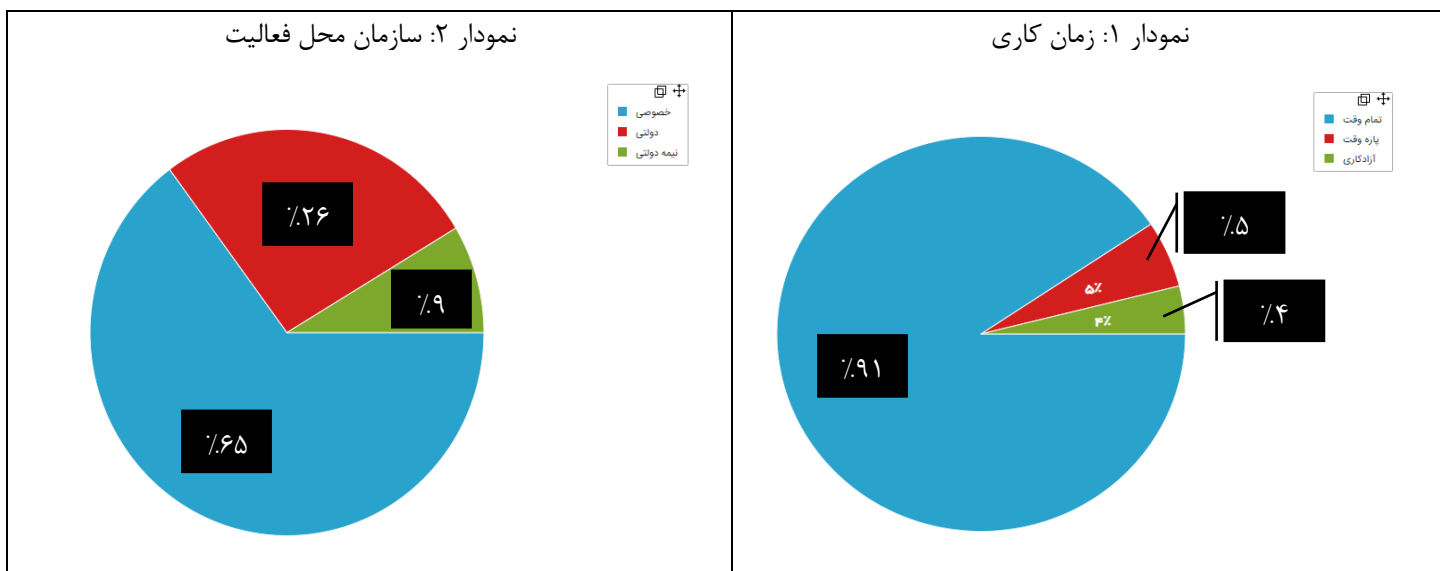
نمودار شماره ۱: سطح تحصیلات و نوع شغل



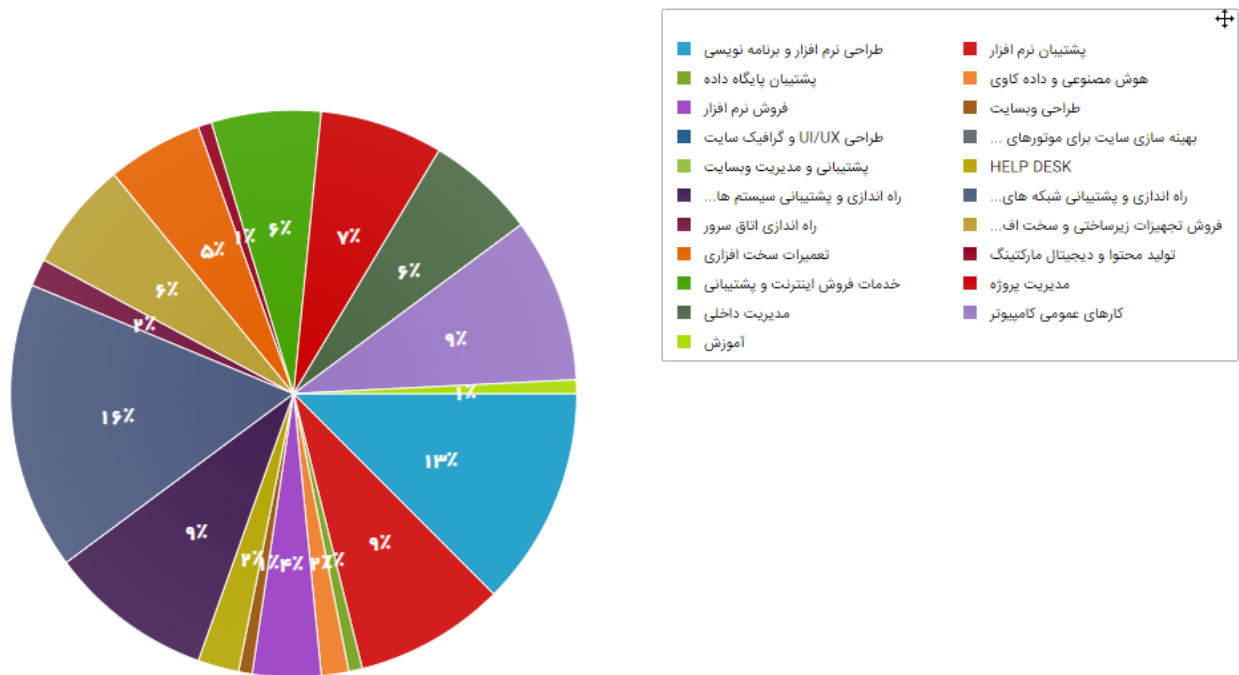
نمودار شماره ۲: جنسیت و وضعیت تاهل



نمودار شماره ۳: زمان کاری و سازمان محل فعالیت



نمودار شماره ۴: حوزه های شغلی





## نتایج رضایتمندی شغلی

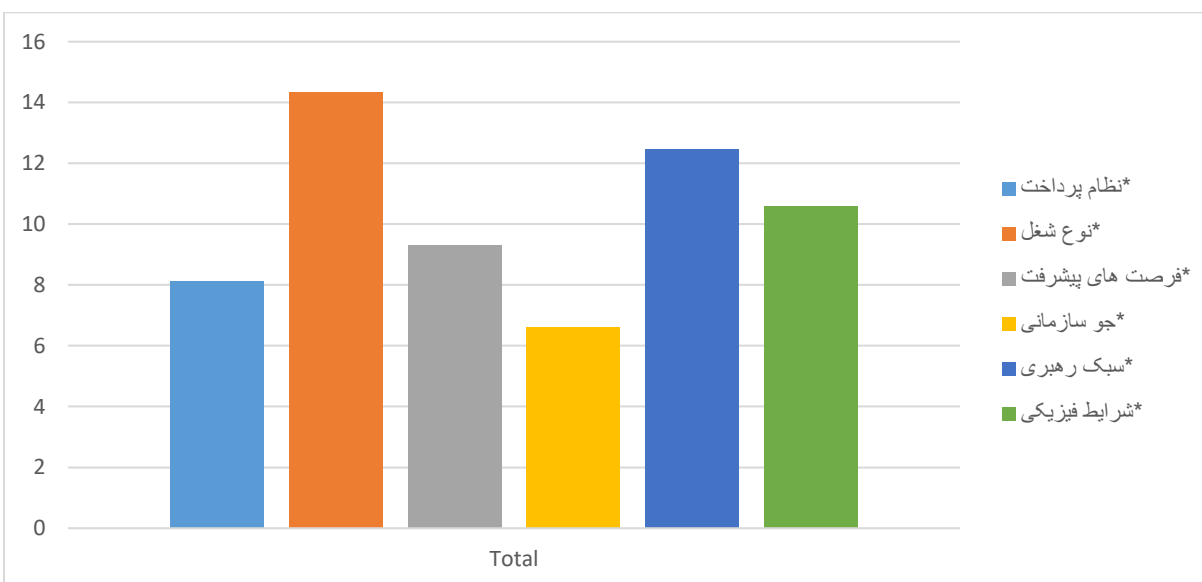
با توجه به نتایج حاصل از پرسشنامه‌های بدست آمده بر اساس تحلیل نتایج پرسشنامه مینه سوتا، امتیاز کلی رضایتمندی شغلی در فعالان فناوری اطلاعات استان گیلان، عدد ۶۱،۴۳ است که نشان می‌دهد رضایتمندی شغلی در گروه "خوب" قرار دارد. امتیازات مربوط به هریک از خرده مقیاس‌ها نیز در جدول ۱ و نمودار ۵ نشان داده شده است.

نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که امتیاز رضایتمندی شغلی فعالان فناوری اطلاعات عدد ۶۱،۴۳ است که در گروه رضایتمندی شغلی "خوب" قرار می‌گیرد.

جدول شماره ۱: امتیازات خرده مقیاس‌ها

ردیف	خرده مقیاس	سوالات	تعداد سوال	امتیاز
۱	نظام پرداخت	۱ تا ۳	۳	۸،۱۳
۲	نوع شغل	۴ تا ۷	۴	۱۴،۳۴
۳	فرصت‌های پیشرفت	۸ تا ۱۰	۳	۹،۳۲
۴	جو سازمانی	۱۱ و ۱۲	۲	۶،۶
۵	سبک رهبری	۱۳ تا ۱۶	۴	۱۲،۴۶
۶	شرایط فیزیکی	۱۷ تا ۱۹	۳	۱۰،۵۸

نمودار شماره ۵: امتیازات خرده مقیاس‌های رضایتمندی شغلی

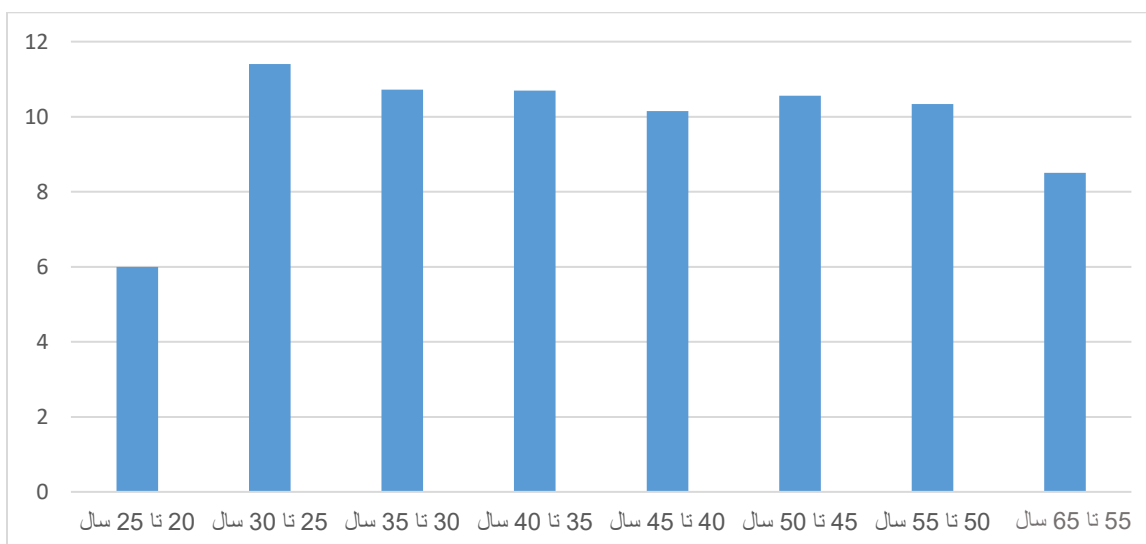


## رضایتمندی شغلی به تفکیک سن

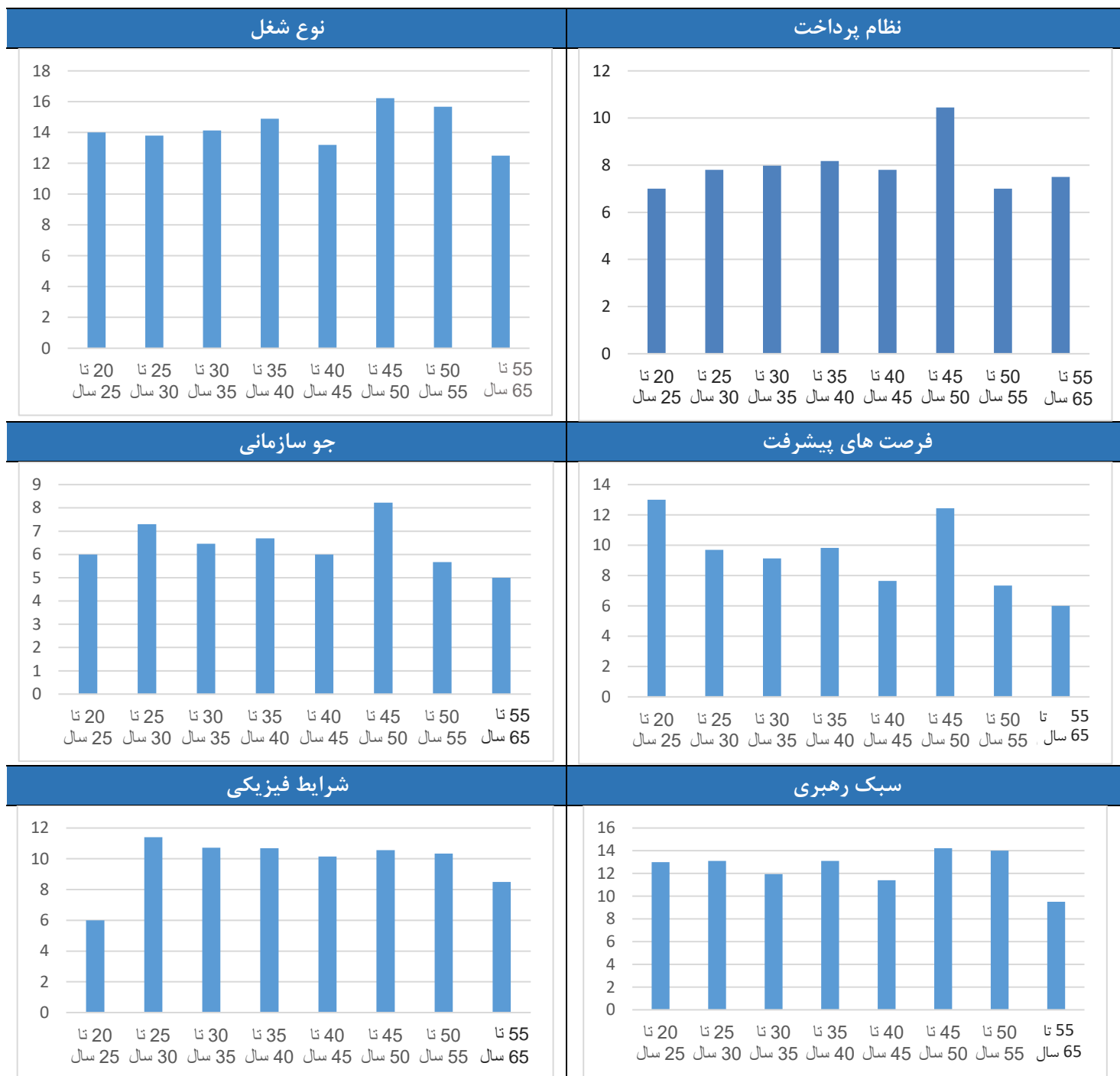
- ❖ نتایج حاصل از پژوهش طبق جدول ۲ نشان می دهد که رده سنی ۲۵ تا ۳۰ سال دارای بالاترین میزان رضایت شغلی است و رده سنی ۲۰ تا ۲۵ سال کمترین رضایت شغلی را دارند.
- ❖ بررسی های دقیقتر در جدول ۳ نشان می دهد که علی رغم اینکه رده سنی ۲۰ تا ۲۵ سال کمترین میزان رضایت شغلی را دارند اما در خرده مقیاس "فرصت های پیشرفت" دارای بالاترین امتیاز نسبت به سایر رده های سنی هستند.
- ❖ همچنین در خرده مقیاس های "جو سازمانی" و "شرایط فیزیکی" امتیاز نسبتا کمی را نسبت به سایر رده های سنی کسب می کنند. این مساله نشان می دهد که در صورتی که سازمان های کارفرما بتوانند در بدو ورود نیروهای این رده سنی که احتمالا اولین تجارب کاری خود را کسب می کنند، شرایط محیطی نسبتا مناسبتری را فراهم آورند با توجه به امتیاز بالایی که این رده سنی در فرصت های پیشرفت دارد می تواند با توجه به میل بالای این رده سنی نسبت به پیشرفت، منجر به ایجاد جهش های سازمانی مثبتی گردند.
- ❖ رده سنی ۵۵ تا ۶۵ سال نیز در رده دوم ناراضی ترین رده سنی قرار دارند. در خرده مقیاس "فرصت های پیشرفت" امتیاز بسیار کمی نسبت به سایر رده ها دارند و در سایر خرده مقیاس های "جو سازمانی"، "سبک رهبری" و "شرایط فیزیکی" نیز امتیاز بسیار پایینی نسبت به سایر رده های سنی دارند. این مساله نشان می دهد که در صورت رعایت تعادل در خرده مقیاس های "نظام پرداخت" و "نوع شغل" می توان تا حدودی رضایتمندی شغلی این گروه را در حد تعادل حفظ نمود هرچند که به علت سن بالای این رده و از پیش شکل گرفتن ترجیحات و سلیقه های این رده سنی، افزایش رضایتمندی شغلی در این رده کار بسیار مشکلی خواهد بود.
- ❖ رده سنی ۲۵ تا ۳۰ سال به عنوان بالاترین سطح رضایتمندی شغلی به نظر می رسد که در اکثر خرده مقیاس ها نیز امتیاز متوسط و بالایی را کسب می نماید و این نشان می دهد در صورتی که بتوان نیروهای سازمانی را در این رده سنی جذب نمود می توان انتظار اثربخشی و کارایی بالاتری را از منابع انسانی داشت.

نتایج حاصل از پژوهش نشان می دهد که رده سنی ۲۵ تا ۳۰ سال دارای بالاترین رضایتمندی شغلی و رده سنی ۲۰ تا ۲۵ سال دارای کمترین رضایتمندی شغلی هستند.

جدول شماره ۲: رضایتمندی شغلی به تفکیک سن



جدول شماره ۳: خرده مقیاس های رضایتمندی شغلی به تفکیک سن

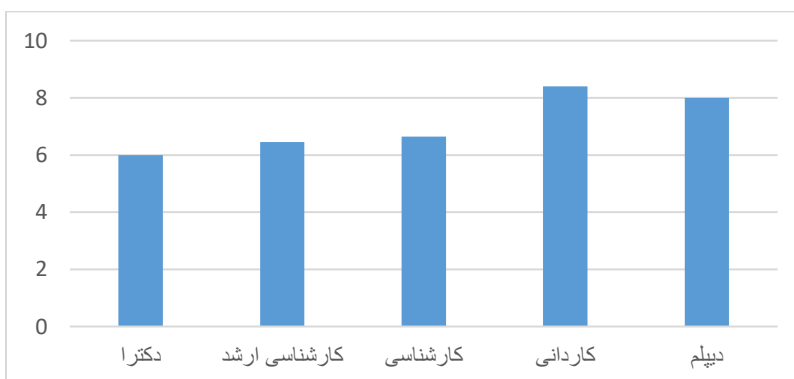


## رضایتمندی شغلی به تفکیک سطح تحصیلات

- ❖ نتایج حاصل از پژوهش طبق جدول ۴ نشان می‌دهد که دارندگان مدرک کاردانی دارای بالاترین میزان رضایت شغلی هستند و دارندگان مدرک دکترا کمترین رضایت شغلی را دارند. شاید بتوان دلیل اصلی این مساله را این طور بیان نمود از آنجایی که دانشگاه‌ها، اغلب تخصص‌های مورد نیاز بازار کار را به افراد آموزش نمی‌دهند و افراد زمان و هزینه زیادی را صرف آموزش می‌کنند، اما در نهایت و هنگام ورود به بازار کار اختلاف معناداری میان سطح انتظارات آن‌ها با بازار کار وجود دارد و این امر باعث دلسردی و عدم رضایتمندی افراد با تحصیلات بالا می‌گردد.
- ❖ بررسی‌های دقیقتر در جدول ۵ نشان می‌دهد که دارندگان مدرک دکترا در تمامی خرده مقیاس‌ها، امتیاز کمتری را نسبت به سایر مقاطع تحصیلی کسب می‌کنند. این امر می‌تواند ناشی از فقدان کارهای متناسب با توانمندی‌های علمی دارندگان مدرک دکترا باشد که اصولاً گرایش بیشتری نسبت به کارهای مرتبط با تحقیق و توسعه دارند و با توجه به نبود بسترهای لازم برای انجام پژوهش‌های بنیادی و کاربردی در حوزه‌های مرتبط با پژوهش در استان گیلان، ناگزیر به انجام امور غیرمرتبط و یا بعضاً پایینتر از سطح توانمندی‌های علمی خود هستند که این مساله باعث پایین بودن چشمگیر امتیاز آن‌ها در تمامی خرده مقیاس‌هاست و این مساله را نمی‌توان با استفاده از ظرفیت‌های درون سازمانی ارتقا بخشید و نیازمند محرک‌های محیطی به صنعت فناوری اطلاعات کشور است تا با توجه به رقابتی‌تر شدن این صنعت نیاز به انجام امور مرتبط با تحقیق و توسعه به صورت چشمگیرتری و به عنوان یک الزام برای تمامی سازمان‌ها تلقی گردد.
- ❖ دارندگان مدرک دیپلم نیز دارای رضایتمندی شغلی بالایی هستند. نکته قابل توجه این است که در اکثر خرده مقیاس‌ها نیز دارندگان مدرک دیپلم دارای رضایتمندی شغلی بالایی هستند. شاید این مساله را بتوان بدین گونه تفسیر نمود که با توجه به مقایسات ذهنی که توسط این گروه با سایر گروه‌ها صورت می‌گیرد و وضعیت شغلی دارندگان مدارک بالاتر، تفاوت چندانی با این گروه ندارد و بنابراین در مقایسات ذهنی خود با گروه‌های بالاتر، وضعیت خود را بهتر ترسیم می‌کنند اما با توجه به اینکه صنعت فناوری اطلاعات با علم روز و به سرعت در حال تغییر است لزوم وجود مدارک تخصصی بیش از پیش پررنگ‌تر می‌گردد و سازمان‌ها ناگزیر به استفاده از نیروهایی هستند که دارای مدارک تخصصی و حرفه‌ای بالاتری هستند و دارندگان مدرک دیپلم علیرغم داشتن رضایتمندی شغلی بالا برای سازمان‌ها جذابیتی ندارند.
- ❖ دارندگان مدرک تحصیلی کارشناسی رتبه بعدی را در رضایتمندی شغلی کسب می‌کنند. بررسی‌های تفصیلی‌تر در جدول ۵ نشان می‌دهد که دارندگان مدرک کارشناسی نیز دارای رضایتمندی شغلی بالاتری در اکثر خرده مقیاس‌ها هستند و به نظر می‌رسد که امکان جلب رضایتمندی شغلی برای این گروه در سازمان‌ها آسانتر است و سازمان‌ها می‌توانند ضعف‌های تخصصی آن‌ها را از طریق دوره‌های حرفه‌ای و تخصصی کوتاه مدت پوشش دهند.

نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که دارندگان مدرک دکترا کمترین میزان رضایتمندی شغلی و دارندگان مدرک کاردانی بالاترین میزان رضایتمندی شغلی را دارند.

جدول شماره ۴: رضایتمندی شغلی به تفکیک مدرک تحصیلی



جدول شماره ۵: خرده مقیاس های رضایتمندی شغلی به تفکیک مدرک تحصیلی

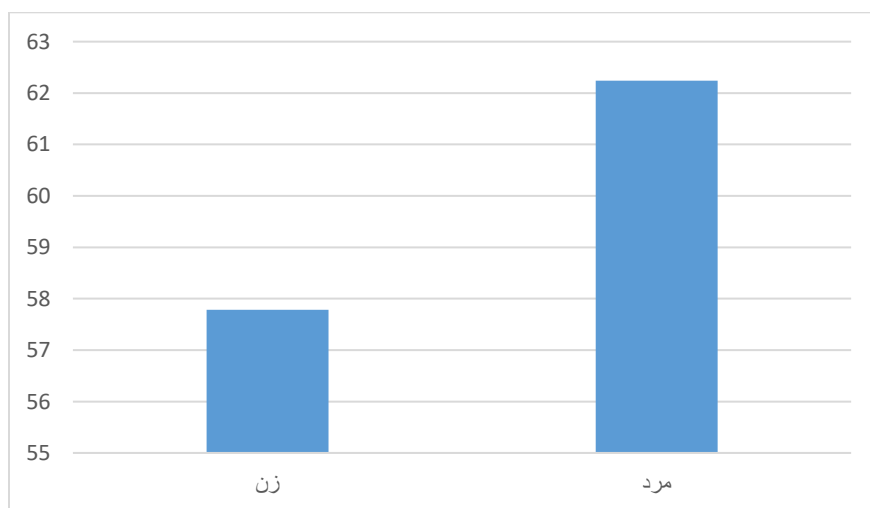


## رضایتمندی شغلی به تفکیک جنسیت

- ❖ نتایج حاصل از پژوهش طبق جدول ۶ نشان می‌دهد که مردان دارای رضایتمندی شغلی بیشتری نسبت به زنان هستند.
- ❖ بررسی‌های دقیقتر در جدول ۷ نشان می‌دهد که مردان در خرده مقیاس "نظام پرداخت" دارای رضایتمندی شغلی بیشتری نسبت به زنان هستند. بررسی پرداختی‌های دو گروه نشان می‌دهد که اختلاف حقوق مردان و زنان معنادار بوده و تقریباً در اکثر موارد مردان حقوق بیشتری نسبت به زنان دریافت می‌کنند.
- ❖ مردان در خرده مقیاس "نوع شغل" امتیاز بسیار بالاتری نسبت به زنان دریافت می‌کنند. علت این امر را شاید بتوان در انتخاب‌های بیشتری که در شغل‌های حوزه فناوری اطلاعات برای آن‌ها امکان پذیر است جستجو کرد. با توجه به ماهیت برخی از کارهای این حوزه، زنان حق انتخاب‌های کمتری را داشته و اغلب در کارهای نرم فعالیت می‌کنند در صورتی که مردان می‌توانند بسته به انتخاب و تخصص خود در هر یک از کارهای نرم و یا سخت فعالیت نموده و دامنه فعالیتی گسترده‌تری را خواهند داشت.
- ❖ مردان در خرده مقیاس "فرصت‌های پیشرفت" نیز امتیاز بالاتری نسبت به زنان کسب می‌کنند. به نظر می‌رسد با توجه به اینکه زنان بسیار زیادی در حوزه‌های مرتبط با فناوری اطلاعات فعالیت می‌کنند و صنعت فناوری اطلاعات جزو صنایعی تلقی می‌گردد که آمار بالایی در بکارگیری زنان دارد شاید بتوان علت این تفاوت در پژوهش حاضر را به ویژگی‌های کلی فضای کسب و کار ارجاع داد و باورهای موجود در جامعه در صنعت فناوری اطلاعات نیز هنوز ریشه دار است.
- ❖ زنان در خرده مقیاس "ویژگی‌های فیزیکی" امتیاز بالاتری را نسبت به مردان کسب می‌کنند. به نظر می‌رسد زنان حساسیت پذیری کمتری به ویژگی‌های محیطی محل کار دارند و به همین جهت شاید بتوان بیان نمود که مسایل محیطی مرتبط با محیط کار کمتر می‌تواند باعث ایجاد عدم رضایتمندی شغلی برای زنان باشد و بیشتر در جهت ارائه پیشنهادات اصلاحی برای بهبود محیط فیزیکی گام بر می‌دارند و حتی در درازمدت می‌توان انتظار داشت که زنان در سازمان‌ها ماندگاری بیشتری نسبت به مردان داشته باشند.

نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که مردان رضایتمندی شغلی بیشتری نسبت به زنان دارند.

جدول شماره ۶: رضایتمندی شغلی به تفکیک جنسیت



جدول شماره ۷: خرده مقیاس های رضایتمندی شغلی به تفکیک جنسیت

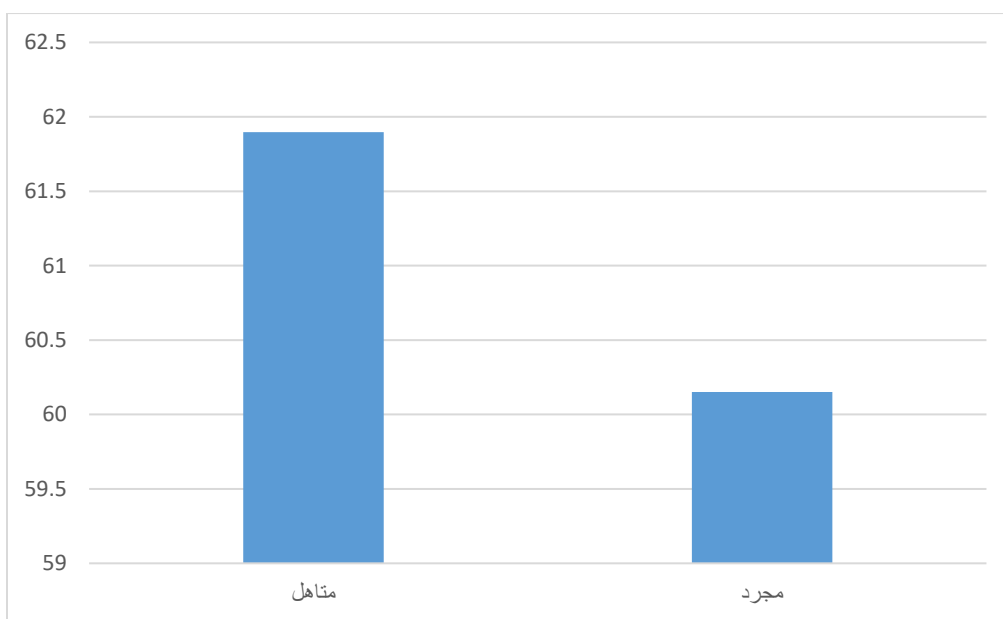


## رضایتمندی شغلی به تفکیک وضعیت تاهل

- ❖ نتایج حاصل از پژوهش طبق جدول ۸ نشان می دهد که افراد متاهل دارای رضایتمندی شغلی بالاتری نسبت به افراد مجرد هستند.
- ❖ بررسی های دقیقتر در جدول ۹ نشان می دهد که افراد مجرد رضایتمندی شغلی بالاتری نسبت به خرده مقیاس "نظام پرداخت" دارند. اما در سایر خرده مقیاس ها امتیاز کمتری نسبت به افراد متاهل دارند. به نظر می رسد افراد مجرد به علت کمتر بودن هزینه های زندگی دغدغه کمتری نسبت به میزان حقوق و دستمزد دارند و به همین جهت به نسبت رضایتمندی شغلی بالاتری را در خرده مقیاس "نظام پرداخت" نسبت به افراد متاهل دارند.
- ❖ در سایر خرده مقیاس ها، افراد متاهل دارای امتیاز بالاتری نسبت به افراد مجرد هستند و به نظر می رسد تنها چالش بکارگیری افراد متاهل برای سازمان در خرده مقیاس "نظام پرداخت" است و اگر سازمان ها بتوانند در این خرده مقیاس، استانداردسازی نمایند، بکارگیری افراد متاهل نسبت به افراد مجرد می تواند رضایتمندی شغلی بیشتری را برای نیروی انسانی به همراه داشته باشد که در نتیجه آن، ماندگاری بالاتر نیروی انسانی در سازمان را می توان متصور شد.

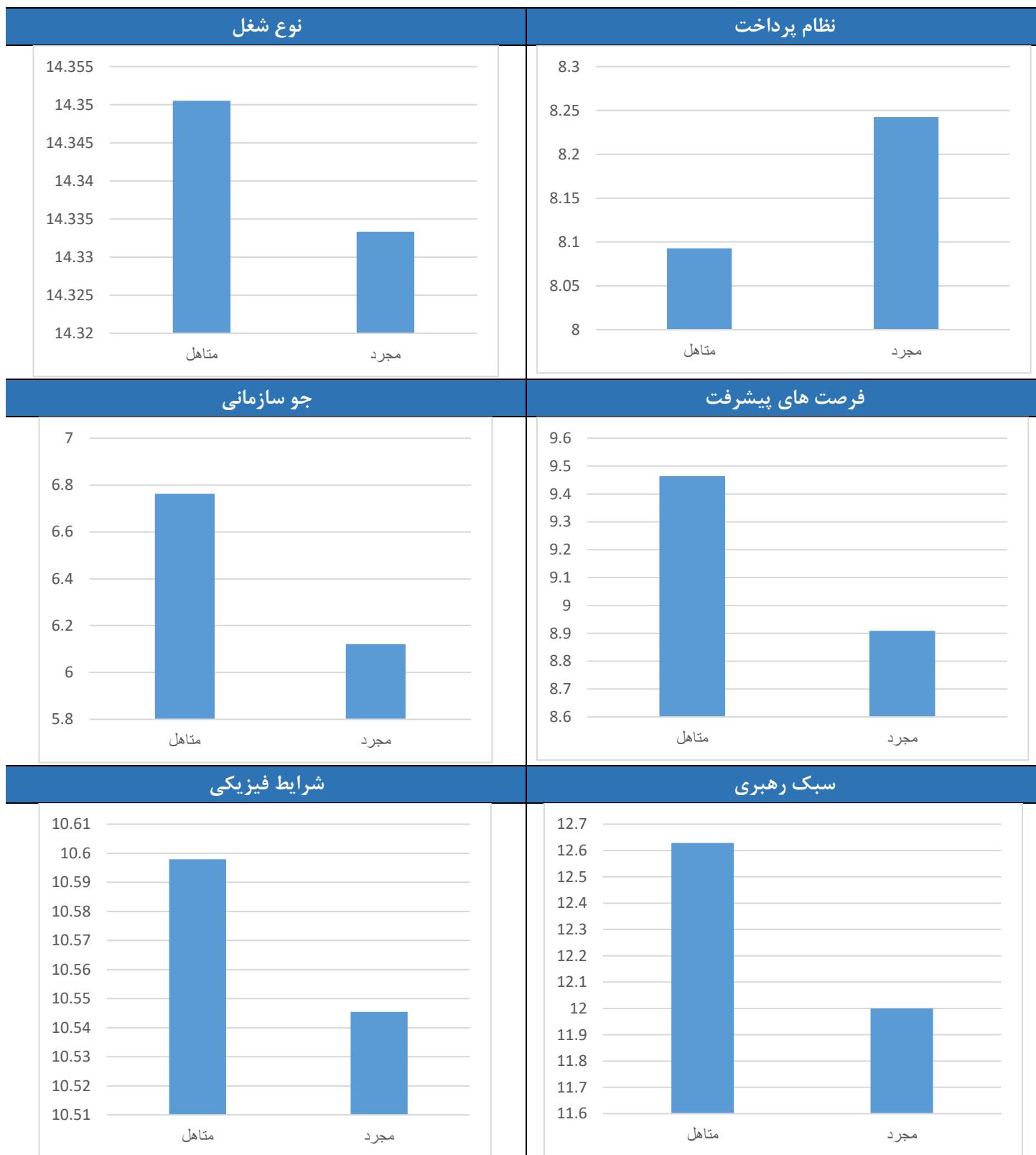
نتایج حاصل از پژوهش نشان می دهد که افراد متاهل دارای رضایتمندی شغلی بیشتری نسبت به افراد مجرد هستند.

جدول شماره ۸: رضایتمندی شغلی به تفکیک وضعیت تاهل





جدول شماره ۹: خرده مقیاس های رضایتمندی شغلی به تفکیک وضعیت تاهل

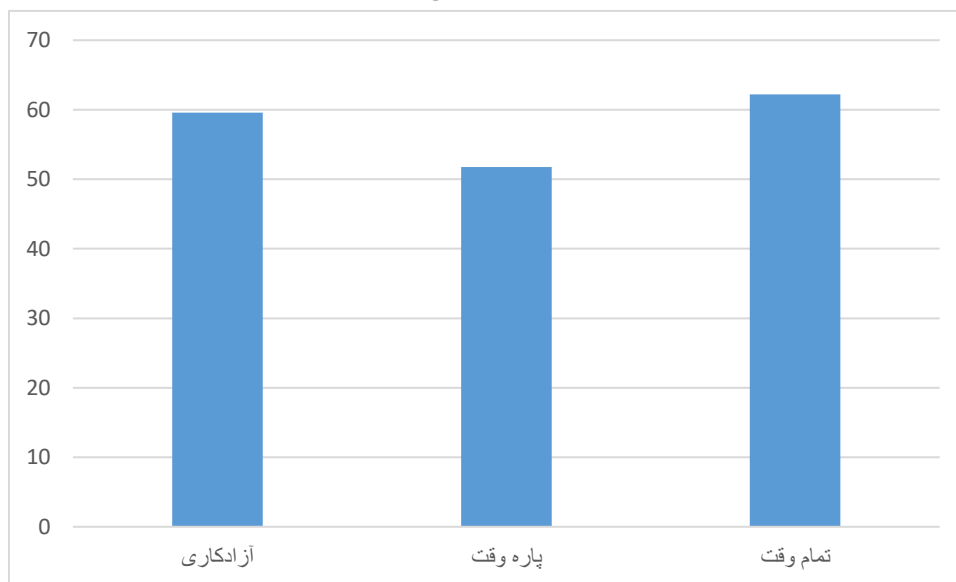


## رضایتمندی شغلی به تفکیک زمان کاری

- ❖ نتایج حاصل از پژوهش طبق جدول ۱۰ نشان می‌دهد که افراد تمام وقت دارای بیشترین میزان رضایتمندی شغلی نسبت به سایر زمان‌های کاری هستند و افراد پاره وقت دارای کمترین میزان رضایتمندی شغلی هستند.
- ❖ بررسی‌های دقیقتر در جدول ۱۱ نشان می‌دهد که علی‌رغم اینکه افراد تمام وقت بیشترین میزان رضایتمندی شغلی هستند اما افراد آزادکار در خرده مقیاس‌های "نظام پرداخت" و خرده مقیاس‌های "فرصت‌های پیشرفت" دارای امتیاز بیشتری نسبت به افراد تمام وقت هستند.
- ❖ افراد پاره وقت در تمامی خرده مقیاس‌ها امتیاز پایینی کسب کردند و این نشان می‌دهد که جذب نیروهای پاره وقت تحت هیچ عنوان گزینه مناسبی برای سازمان‌ها به حساب نمی‌آیند.
- ❖ افراد آزادکار، نتایج جالبی را در حوزه رضایتمندی شغلی از خود نشان دادند و در اکثر موارد امتیازات بالایی را در خرده مقیاس‌ها کسب کردند و این نشان می‌دهد که علی‌رغم جدید بودن این سبک کاری در صورت هدایت صحیح می‌تواند منجر به رضایتمندی شغلی بالایی برای کارجویان تلقی گردد و سازمان‌ها نیز در صورتی که برخی از کارهای خود را بدین شکل واسپار کنند می‌توانند انتظار عملکرد نسبتاً خوبی را از این دسته داشته باشند.

نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که افراد تمام وقت دارای بیشترین میزان رضایتمندی و افراد پاره وقت دارای کمترین میزان رضایتمندی شغلی هستند.

جدول شماره ۱۰: رضایتمندی شغلی به تفکیک زمان کاری



جدول شماره ۱۱: خرده مقیاس های رضایتمندی شغلی به تفکیک زمان کاری

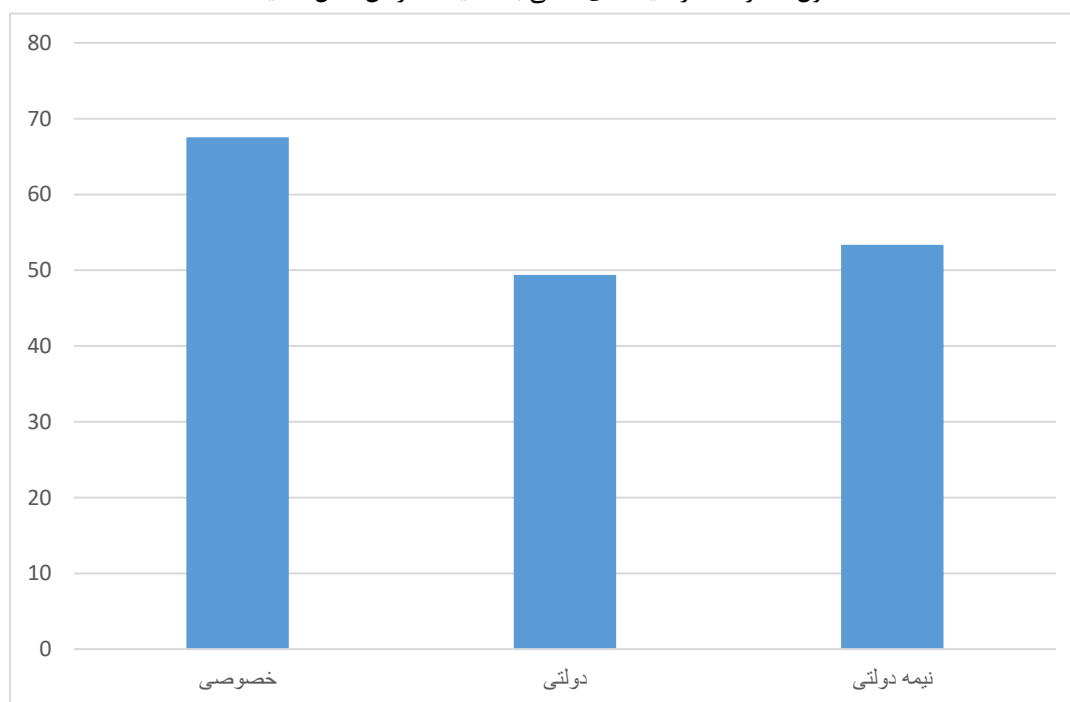


## رضایتمندی شغلی به تفکیک سازمان محل فعالیت

- ❖ نتایج حاصل از پژوهش طبق جدول ۱۲ نشان می‌دهد که افراد فعال در بخش خصوصی دارای بیشترین میزان رضایتمندی شغلی و افراد فعال در بخش دولتی دارای کمترین میزان رضایتمندی شغلی هستند.
- ❖ بررسی‌های دقیقتر در جدول ۱۳ نشان می‌دهد که علی‌رغم باور عموم جامعه جهت مطلوبیت داشتن کار در بخش دولتی، فعالان بخش فناوری اطلاعات از این قضیه جدا بوده و رضایتمندی بیشتری نسبت به فعالیت در بخش خصوصی دارند. شاید علت این امر را بتوان در تخصصی‌تر بودن حوزه‌های کاری فناوری اطلاعات در بخش خصوصی نسبت به بخش دولتی دانست.
- ❖ افراد فعال در بخش خصوصی در چهار خرده‌مقیاس "نظام پرداخت"، "نوع شغل" و "جو سازمانی" و "فرصت‌های پیشرفت" اختلاف بسیار معناداری با بخش‌های دولتی و نیمه دولتی دارند. اختلاف امتیاز در بخش نوع شغل می‌تواند به این علت باشد که برای بسیاری از فعالان حوزه‌های فناوری اطلاعات شغل متناسب با تخصص آنها در بخش دولتی و نیمه دولتی اساساً وجود ندارد و یا بسیار محدود است.

نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که افراد فعال در بخش خصوصی دارای بیشترین میزان رضایتمندی شغلی و افراد فعال در بخش دولتی دارای کمترین میزان رضایتمندی شغلی هستند.

جدول شماره ۱۲: رضایتمندی شغلی به تفکیک سازمان محل فعالیت



جدول شماره ۱۳: خرده مقیاس های رضایتمندی شغلی به تفکیک سازمان محل فعالیت

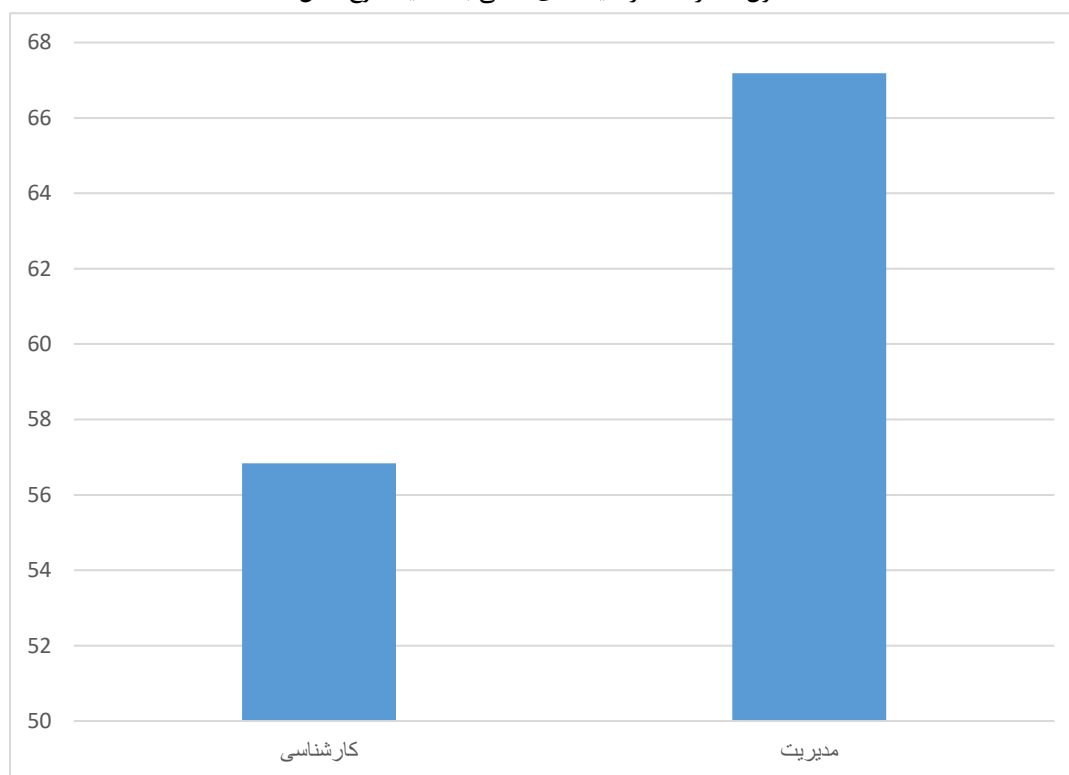


## رضایتمندی شغلی به تفکیک نوع شغل

- ❖ نتایج حاصل از پژوهش طبق جدول ۱۴ نشان می دهد که افراد فعال در کارهای مدیریتی دارای بیشترین میزان رضایتمندی شغلی و افراد فعال در بخش کارشناسی دارای کمترین میزان رضایتمندی شغلی هستند.
- ❖ بررسی های دقیقتر در جدول ۱۵ نشان می دهد که نیروهای کارشناسی در سازمان ها در تمامی خرده مقیاس ها دارای امتیاز بسیار کمی نسبت به نیروهای مدیریتی هستند و به نظر لازم است تا بازنگری های اساسی در سطح تعریف کار کارشناسی و مدیریتی صورت گیرد و ساختار سازمانی کارفرمایان حوزه فناوری اطلاعات مورد بازنگری اساسی قرار گیرد تا تعریف کار به گونه ای باشد که تناسب بین مسئولیت، اختیار و حقوق پرداختی برقرار گردد و تفاوت قابل ملاحظه ای بین رضایتمندی کارشناسان و مدیران وجود نداشته باشد.

نتایج حاصل از پژوهش نشان می دهد که افراد فعال در پست های مدیریتی دارای بیشترین میزان رضایتمندی شغلی و افراد فعال در پست کارشناسی دارای کمترین میزان رضایتمندی شغلی هستند.

جدول شماره ۱۴: رضایتمندی شغلی به تفکیک نوع شغل



جدول شماره ۱۵: خرده مقیاس های رضایتمندی شغلی به تفکیک نوع شغل

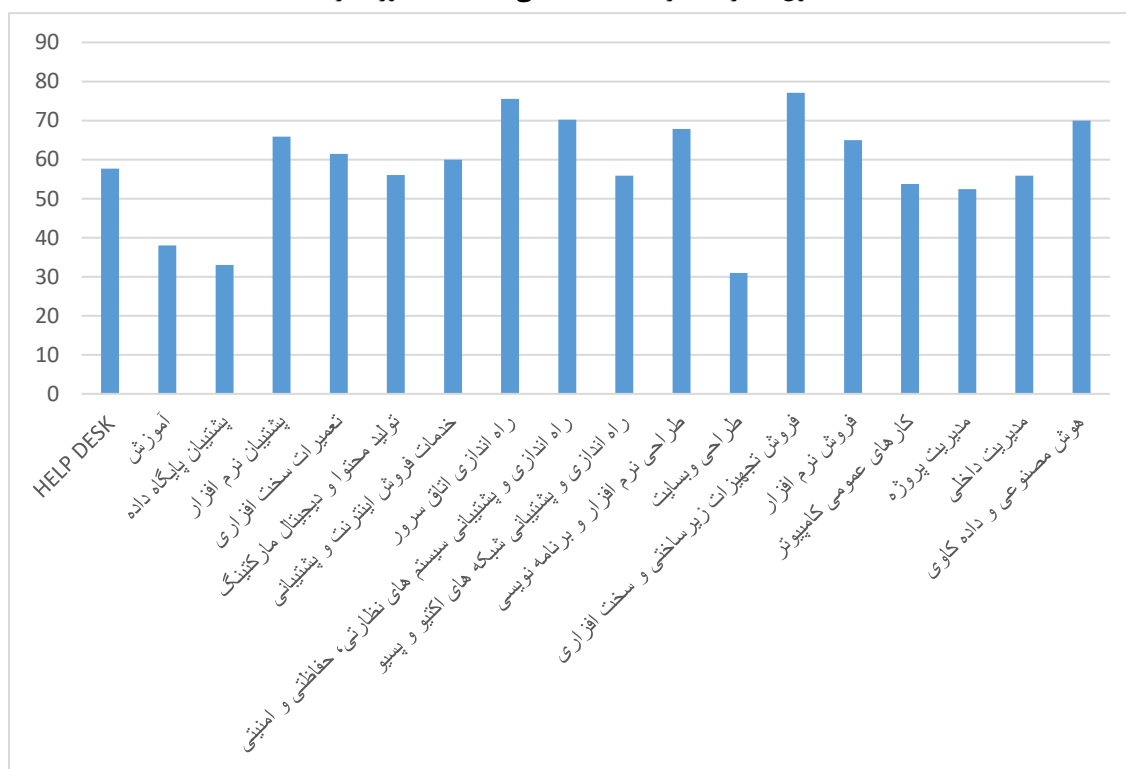


## رضایتمندی شغلی به تفکیک حوزه شغلی

- ❖ نتایج حاصل از پژوهش طبق جدول ۱۶ نشان می دهد که افراد فعال در حوزه فروش تجهیزات زیرساختی و سخت افزاری دارای بیشترین رضایتمندی شغلی و افراد فعال در حوزه طراحی وبسایت دارای کمترین میزان رضایتمندی شغلی هستند.
- ❖ بررسی های دقیقتر در جدول ۱۷ نشان می دهد افراد فعال در حوزه هوش مصنوعی و داده کاوی، بالاترین امتیاز در خرده مقیاس "فرصت های پیشرفت" کسب می کنند.
- ❖ افراد فعال در حوزه های هوش مصنوعی، فروش تجهیزات زیرساختی و سخت افزاری، طراحی نرم افزار و برنامه نویسی، راه اندازی اتاق سرور و راه اندازی و پشتیبانی سیستم های نظارتی، حفاظتی و امنیتی دارای بالاترین میزان رضایتمندی شغلی هستند
- ❖ طراحی وبسایت، پشتیبان پایگاه داده، آموزش و help desk ها دارای کمترین میزان رضایتمندی شغلی هستند و به نظر می رسد که شغل هایی که دارای تعاملات و ارتباطات بیرونی هستند دارای رضایتمندی شغلی کمتری هستند.

نتایج حاصل از پژوهش نشان می دهد که افراد فعال در حوزه فروش تجهیزات زیرساختی و سخت افزاری دارای بیشترین رضایتمندی شغلی و افراد فعال در حوزه طراحی وبسایت دارای کمترین میزان رضایتمندی شغلی هستند.

جدول شماره ۱۶: رضایتمندی شغلی به تفکیک حوزه کاری





جدول شماره ۱۷: خرده مقیاس های رضایتمندی شغلی به تفکیک حوزه کاری

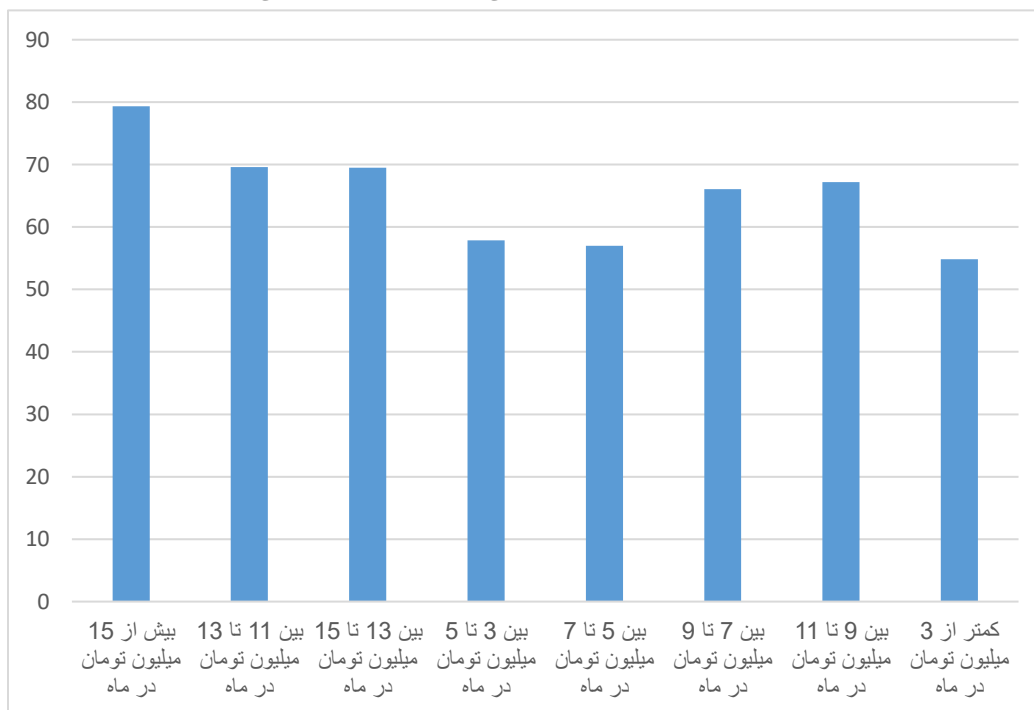
نوع شغل	نظام پرداخت
جو سازمانی	فرصت های پیشرفت
شرایط فیزیکی	سبک رهبری

## رضایتمندی شغلی به تفکیک حقوق دریافتی

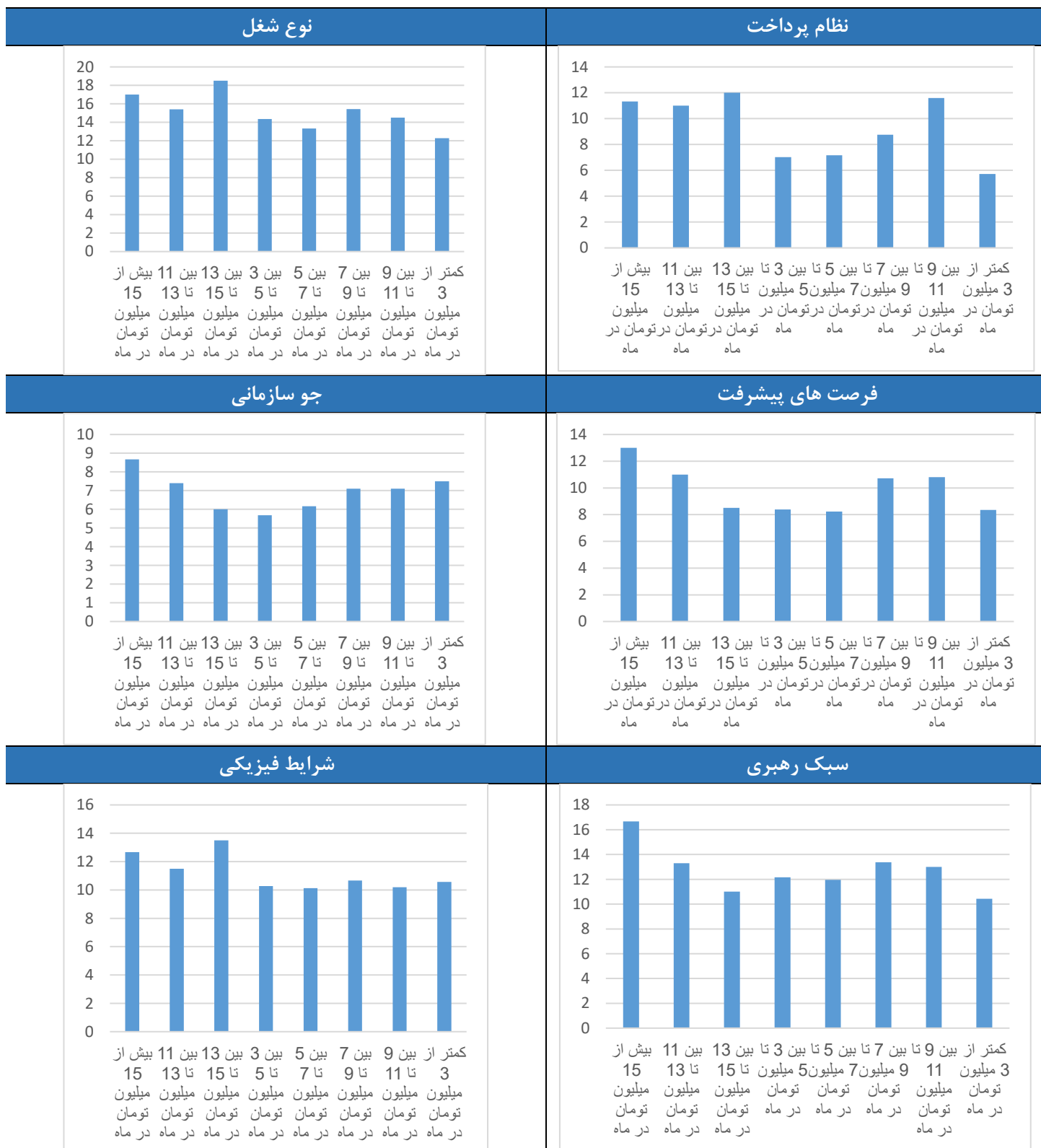
- ❖ نتایج حاصل از پژوهش طبق جدول ۱۸ نشان می دهد که افرادی که درآمد بیش از ۱۵ میلیون تومان در ماه دارند بیشترین میزان رضایتمندی شغلی و افرادی که حقوق کمتر از ۳ میلیون تومان در ماه دارند کمترین میزان رضایتمندی شغلی را دارند.
- ❖ بررسی های دقیقتر در جدول ۱۹ نشان می دهد که خرده مقیاس "نظام پرداخت" دارای تاثیر بسیار زیادی نسبت به سایر خرده مقیاس هاست به نحوی که افرادی که کمترین میزان حقوق را دریافت می کنند در سایر خرده مقیاس ها هم امتیاز بسیار کمتری نسبت به سایر گروه ها دریافت می کنند.
- ❖ به نظر می رسد سازمان کارفرما برای افرای که دارای پایین ترین رده های حقوقی هستند لازم است پیش از توجه به سایر خرده مقیاس ها ابتدا در جهت واقعی تر نمودن حقوق و دستمزد آن ها اقدام نماید و در مراحل بعدی به سایر خرده مقیاس های رضایتمندی شغلی توجه نماید.

نتایج حاصل از پژوهش نشان می دهد که افرادی که درآمد بیش از ۱۵ میلیون تومان در ماه دارند بیشترین میزان رضایتمندی شغلی و افرادی که حقوق کمتر از ۳ میلیون تومان در ماه دارند کمترین میزان رضایتمندی شغلی را دارند.

جدول شماره ۱۸: رضایتمندی شغلی به تفکیک حقوق دریافتی



جدول شماره ۱۹: خرده مقیاس های رضایتمندی شغلی به تفکیک حقوق دریافتی



## نتیجه گیری

محیط کار افراد، خانه دوم آنهاست و بسیاری از افراد، ساعت‌های زیادی را در محل کار خود سپری می‌کنند، بنابراین بدیهی است که محیط کار نیز همچون خانه، برآورنده حداقل نیازهای روحی و روانی افراد باشد تا افراد ضمن کسب درآمد و ارتقای سطح دانش و مهارت حرفه‌ای خود به انجام خدمتی با کیفیت مناسب در جهت عمل به وظایف شغلی خود گام بردارند. در این پژوهش سعی شده است وضعیت "رضایتمندی شغلی فعالان فناوری اطلاعات در سطح استان گیلان" بر اساس شاخص‌های جهانی و مورد تایید مراجع معتبر بین‌المللی مورد سنجش قرار گیرد و اطلاعات و داده‌های شفاف‌تری را در خصوص نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی شاغلان ایجاد گردد.

سازمان نظام صنفی رایانه‌ای استان گیلان در راستای عمل به وظیفه ذاتی خود جهت تنظیم روابط بین اعضای صنف و کارفرمایان و ارائه اطلاعات لازم به کارفرمایان در مورد اشخاص واجد صلاحیت فنی، ارتقای دانش فنی و کیفیت کار اعضای صنف و برنامه ریزی در جهت تقویت و توسعه فرهنگ فناوری اطلاعات، برای اولین بار اقدام به اجرای طرح پایش رضایتمندی شغلی فعالان فناوری اطلاعات در استان گیلان نموده و نتایج حاصل از این بررسی نشان می‌دهد که رضایتمندی شغلی فعالان فناوری اطلاعات استان گیلان با کسب امتیاز ۶۱،۴۳ از ۹۵ به صورت کلی در سطح خوب قرار دارد. خلاصه نتایج بدست آمده از پژوهش انجام شده به شرح زیر است:

- ❖ رده سنی ۲۵ تا ۳۰ سال دارای بالاترین رضایتمندی شغلی و رده سنی ۲۰ تا ۲۵ سال دارای کمترین رضایتمندی شغلی هستند.
- ❖ دارندگان مدرک دکترا کمترین میزان رضایتمندی شغلی و دارندگان مدرک کاردانی بالاترین میزان رضایتمندی شغلی را دارند.
- ❖ مردان رضایتمندی شغلی بیشتری نسبت به زنان دارند.
- ❖ افراد متاهل دارای رضایتمندی شغلی بیشتری نسبت به افراد مجرد هستند.
- ❖ افراد تمام وقت دارای بیشترین میزان رضایتمندی و افراد پاره وقت دارای کمترین میزان رضایتمندی شغلی هستند.
- ❖ افراد فعال در بخش خصوصی دارای بیشترین میزان رضایتمندی شغلی و افراد فعال در بخش دولتی دارای کمترین میزان رضایتمندی شغلی هستند.
- ❖ افراد فعال در پست‌های مدیریتی دارای بیشترین میزان رضایتمندی شغلی و افراد فعال در پست کارشناسی دارای کمترین میزان رضایتمندی شغلی هستند.
- ❖ افراد فعال در حوزه فروش تجهیزات زیرساختی و سخت‌افزاری دارای بیشترین رضایتمندی شغلی و افراد فعال در حوزه طراحی وبسایت دارای کمترین میزان رضایتمندی شغلی هستند.
- ❖ افرادی که درآمد بیش از ۱۵ میلیون تومان در ماه دارند بیشترین میزان رضایتمندی شغلی و افرادی که حقوق کمتر از ۳ میلیون تومان در ماه دارند کمترین میزان رضایتمندی شغلی را دارند.

همچنین بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که شاغلان و فعالان حوزه فناوری اطلاعات در سطح استان گیلان بیشترین امتیاز را در خرده مقیاس‌های "نوع شغل" و "سبک رهبری" کسب می‌کنند و کمترین امتیاز را در خرده مقیاس‌های "جو سازمانی" و "نظام پرداخت". لذا به نظر لازم است تا در جهت افزایش میزان رضایتمندی شغلی، صاحبان کسب و کار و مدیران شرکت‌های حوزه فناوری اطلاعات در سطح استان گیلان، توجه بیشتری به عادلانه‌تر کردن نظام پرداخت و بهبود جو سازمانی خود نمایند و در حوزه پرداخت حقوق و دستمزد، پاداش، کارانه و سایر مسایل مالی به شیوه‌ای برخورد کنند که میزان رضایتمندی کارکنان افزایش یابد. همچنین در خرده مقیاس جو سازمانی نیز به نظر می‌رسد که با توجه به اینکه اکثر شرکت‌های فعال در حوزه فناوری اطلاعات استان گیلان، شرکت‌های کوچک و متوسط هستند، لازم است توجه کافی به استقرار یک نظام پایدار در جهت بهبود مستمر در شرایط مرتبط با رفتار و فرهنگ سازمانی خود مبذول دارند.