

Quarterly Scientific Journal of Human Resources &  
Capital Studies

Online ISSN: 2783-3984

<http://ensani.ir/fa/article/journal/1568>

<http://civilica.com/1/87979/#>

<http://magiran.com/8116>

**Evaluation and comparison of job satisfaction of  
public and private sector employees in Tehran**

**Emad Beyranvand**

Master of Governmental Management

**Hasan Farati**

Assistant professor of Semnan University

**Arman Dehestani**

Master of Governmental Management

**Somayeh Dehgani**

Master of Agriculture Engineering

**Date of receipt: 15/04/1401**

**Date of acceptance: 28/05/1401**

**Review**

The purpose of this study is to evaluate and compare job satisfaction between public and private sector employees. This research is based on quantitative information, questionnaire completion, and statistical analysis and has been done in three steps. For this purpose, after reviewing the research background and other studies in this regard, a questionnaire was prepared based on the JDI model. After distributing 210 questionnaires, 140 questionnaires from 7 government departments and organizations and private companies were completed and summarized. The results of this study showed that in general, job satisfaction is higher among public sector employees than in the private sector. The highest impact factor is related to the factors of leadership style and salary and merit. Job satisfaction in the public sector is higher than 2.5 in the sense that public sector employees are more satisfied and in the private sector is lower than the average of 2.5 in the sense that job satisfaction is lower among private-sector employees.

**Keywords:** Job Satisfaction; Public Sector; Private sector

## ارزیابی و مقایسه رضایتمندی شغلی کارمندان بخش دولتی و خصوصی در شهر

### تهران

عماد بیرانوند

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

حسن فراتی

استادیار دانشگاه سمنان

آرمان دهستانی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

سمیه دهقانی

کارشناسی ارشد مهندسی کشاورزی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۲۸

### چکیده :

هدف از این پژوهش، ارزیابی و مقایسه رضایتمندی شغلی بین کارکنان بخش دولتی و بخش خصوصی است. این پژوهش بر مبنای اطلاعات کمی، تکمیل پرسش‌نامه و تجزیه و تحلیل‌های آماری و در سه گام انجام شده است. به همین منظور پس از بررسی پیشینه تحقیق و سایر مطالعات انجام گرفته در این خصوص به تنظیم پرسش‌نامه براساس مدل JDI پرداخته شد. پس از توزیع ۲۱۰ پرسشنامه ۱۴۰ پرسشنامه از ۷ اداره و سازمان دولتی و شرکت خصوصی تکمیل و جمع‌بندی گردید. نتایج این پژوهش نشان داد که به طور کلی رضایتمندی شغلی در میان کارکنان بخش دولتی بیشتر از بخش خصوصی است. بیشترین ضریب تأثیر مربوط به فاکتورهای سبک رهبری و حقوق و مزایا است. میزان رضایت شغلی در بخش دولتی بالاتر از ۲.۵ بدین مفهوم که کارکنان بخش دولتی رضایتمندتر و در بخش خصوصی کمتر از میانگین ۲.۵ است. بدین مفهوم که رضایت شغلی در میان کارکنان بخش خصوصی کمتر است.

**واژگان کلیدی :** رضایتمندی شغلی؛ بخش دولتی؛ بخش خصوصی

## مقدمه :

سازمان وسیله و ابزار اجرای هدف‌های گوناگون اجتماعی و پدیده‌ای همه جاگیر است که نیروی انسانی جزء لاینفک آن محسوب می‌شود و در واقع بزرگترین و مهمترین سرمایه و دارایی هر سازمانی نیروی انسانی آن است انسان امروز با سازمان پیوند عمیقی یافته و ابعاد زندگی شخصی و زندگی سازمانی افراد به صورت شگرف درهم تنیده شده است. در دنیای کنونی که بین سازمان‌های مختلف رقابت تنگاتنگی وجود داشته و این امر در سازمان‌های نوین دولتی نیز مشاهده می‌شود، وجود نیروی انسانی ورزیده و متخصص و مشتاق، لازمه بقای سازمان بوده و سعی سازمان‌ها در بخش‌های مدیریت منابع انسانی بر جذب، تعامل و حفظ این گونه کارکنان است. از آنجایی که رضایت شغلی با رفتار شخص و شرایط زندگی افراد در جامعه ارتباط مستقیم دارد و یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها جهت افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان مورد توجه مدیران می‌باشد و همچنین سازمان‌ها و شرکت‌های موفق کارکنانی دارند که به مسئولیت‌های ربطی خود بسنده نمی‌کنند و وقت و انرژی خود را بدون محدودیت وقف شغل سازمانی می‌کنند. لذا کارایی افراد در بخش‌های دولتی و خصوصی با یکدیگر متفاوت بوده از جمله علل کاهش و یا افزایش این عملکرد رضایتمندی شغلی کارکنان در این دو بخش است. رضایتمندی شغلی به عنوان یک احساس خوشایند با یک نگرش نسبت به شغل، یک قضاوت و یک اندیشه شناخته می‌شود (راوری و همکاران، ۱۳۹۱). نگرش فرد نسبت به شغل خود، برآورده ساختن نیازهای شغلی وی مطابق با توانایی‌ها و تمایلات فرد می‌باشد. این موضوع همواره مورد توجه سازمان‌های دولتی و بخش خصوصی بوده و لذا به عنوان عاملی مهم و مؤثر در ایجاد و افزایش کارایی افراد شاغل در حرفه و به تبعه آن بالا رفتن کارایی کل سازمان منجر خواهد شد. صاحب نظران روان شناسی سازمانی رضایتمندی شغلی را کنشی از هماهنگی بین نیازها و ارزش‌های حرفه‌ای فرد و نظام تقویت کننده کار دانستند (فرامرزی و همکاران، ۱۳۹۶). در این پژوهش سعی خواهد شد تا به مقایسه و ارزیابی رضایتمندی شغلی در بخش‌های خصوصی و دولتی پرداخته شود. رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی از جمله مهمترین مسائلی هستند که انگیزه کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند و از آنجایی که اکثر سازمان‌ها برای رضایت شغلی کارکنانشان تلاش می‌کنند، متخصصان منابع انسانی پژوهش‌های بسیاری در خصوص عواملی که می‌تواند رضایت شغلی کارکنان را افزایش یا کاهش دهد چگونگی حصول به موفقیت کلی در سازمان یا شرکت انجام داده‌اند. رضایت شغلی بین کارکنان دولتی و بخش‌های خصوصی متفاوت است چرا که فاکتورهای کاری این دو سیستم متفاوت می‌باشد. بنابراین هر دو سیستم جهت ارتقای کاری خود و رضایت کارکنان می‌بایست تغییرات مثبتی را اعمال نمایند تا عملکرد کارکنانشان ارتقاء یابد. ارائه مدل ارزیابی رضایتمندی شغلی می‌تواند به مدیران و تصمیم‌گیران بخش‌های دولتی و خصوصی در بالا بردن راندمان سازمان و عملکرد کارکنان تأثیرگذار بوده و با اتخاذ تصمیمات درست به افزایش رضایتمندی شغلی و به تبع آن رضایتمندی جامعه کمک کند.

### پیشینه تحقیق

تعامل انسان با متغیرهای سازمانی نظیر سرپرست، همکار، محیط کار، حقوق، دستمزد. چگونگی ادراکات او از این عوامل موجب بروز حالت‌های عاطفی و ذهنی مثبت و منفی در فرد می‌شود که تمام فعالیتها و بالاخص عملکرد کاری وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. موضوعات پژوهش در خصوص رضایت شغلی کارکنان در سطح کشور انجام شده است و از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به پژوهش تیموری (۱۳۸۴) در خصوص بررسی رضایتمندی شغلی کارکنان مدیریت پردازش کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران بر اساس روش پیمایش و تجزیه تحلیل‌های آماری شایع نشان داد میزان رضایت شغلی کارکنان این بخش در حد پایینی است. بررسی ویژگی‌های شخصی و رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه‌های اردبیل توسط نریمانی و همکاران (۱۳۸۶) ( اسماعیلی و انصاری (۱۳۸۶) به بررسی رضایت شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان پرداختند. ساعدی و گرجی (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی بر اساس مدل JDI پرداختند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل سازمان تأمین اجتماعی استان گلستان و با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شده است. نتایج این تحقیق نشان داد که عوامل پنجگانه مدل مذکور در سازمان تأمین اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان رابطه دارد. همچنین میزان ارتباط هر یک از عوامل مدل تعیین و نهایتاً یک مدل خطی برای آن ارائه گردید. بررسی رضایتمندی شغلی اساتید و هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان براساس نظرسنجی از طریق پرسشنامه و ارائه نتایج و تحلیل‌های آماری توسط ملکشاهی و همکاران (۱۳۸۹) نتایج این پژوهش نشان داد که معاونین آموزش و پژوهش می‌بایست عواملی که موجب رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی اعضا هیئت علمی می‌شود را شناسایی نمایند. پیش‌بینی رضایت شغلی از طریق ارزشها در اعضای هیأت علمی دانشگاه توسط راعی دهقی و همکاران (۱۳۹۰) بررسی و مقایسه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی و خلیج فارس بوشهر توسط فرخ‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰)، شکری و همکاران در تحقیقات خود به بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن پرداختند. راوری و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعاتی به تبیین ماهیت مفهوم رضایت شغلی از جنبه‌های متعدد پرداختند نتایج نشان داد رضایت شغلی دارای یک ماهیت پویا می‌باشد؛ همین پویایی، تئوری‌های مختلفی در مورد این مفهوم در طول زمان معرفی شده است. شفیع‌زاده و کامروا (۱۳۹۳) به بررسی رابطه رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان پرداختند نتایج به دست آمده نشان داد سطح رضایت زندگی و سطح رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مطلوب می‌باشد. همچنین رابطه مثبت و معناداری بین رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان وجود دارد. حیدری ساریان و همکاران (۱۳۹۳) به تبیین نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای رضایتمندی شغلی کشاورزان روستایی با استفاده از روش

گردآوری داده ها برای پاسخگویی به سئوالات تحقیق، به دو صورت اسنادی (داده‌های ثانویه) و پیمایشی (داده‌های اولیه) و ابزار مورد استفاده در روش پیمایشی پرسشنامه و مصاحبه در روستاهای شهرستان مشکین شهر پرداختند. نتایج نشان داد که به جز متغیرهای میزان تعارضات و اختلافات، عضویت در نهادهای محلی و ارتباطات اجتماعی بین تمامی متغیرهای تحقیق و میزان رضایتمندی شغلی کشاورزان رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین که بر اساس نتایج حاصل از ضریب بتا، سهم و نقش متغیر «انسجام اجتماعی» در تبیین متغیر وابسته «ارتقای رضایتمندی شغلی کشاورزان» بیشتر از سایر متغیرها است. باستانی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش توصیفی تحلیلی بر روی ۲۰۰ نفر از کارکنان شاغل در بیمارستان آموزشی تهران به این نتیجه رسیدند که استفاده از اهرم‌هایی مثل مدیریت بر عملکرد می‌تواند موجب ارتقای انگیزه عملکرد کارکنان شود. تحقیقات صمدی و همکاران (۱۳۹۴) گودرزی و همکاران (۱۳۹۴) نیز در خصوص رضایتمندی شغلی انجام شده است. درخشنده و کامران (۱۳۹۴) به تحقیق در خصوص رابطه بین رضایت شغلی با عملکرد کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان مرکزی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که رضایت شغلی و عملکرد کارکنان در سطح مطلوبی از پایایی برخوردارند میزان رضایت شغلی با متغیرهای تأهل، جنسیت، سابقه، سن و تحصیلات تفاوت معناداری ندارند. بین رضایت شغلی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. به طور کلی نتیجه‌گیری پژوهش این است برای این که عملکرد کارکنان افزایش یابد، می‌بایست مدیران بر رضایت شغلی کارکنان توجه نمایند. همچنین تحقیقات میرحسینی و فتاحی (۱۳۹۵)، بر روی رضایتمندی شغلی کتابداران سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران در سطح جهان نیز تحقیقات بسیاری انجام شده است. درجهان نیز تحقیقات بسیاری در ارتباط با رضایتمندی شغلی انجام شده است از آن جمله اسمیت و همکاران به بررسی میزان رضایت شغلی در میان کارکنان بخش دولتی و بخش خصوصی در کشور بنگلادش پرداختند. این پژوهش با استفاده از ارزیابی پنج فاکتور ماهیت کار، حقوق و دستمزد، فرصت‌های ارتقاء، نظارت و سرپرستی و همکاران را به عنوان ابعاد و ویژگی‌های مهم یک شغل و تکمیل ۱۰۰ پرسش‌نامه از کارکنان این دو بخش و محاسبه ضریب همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد بین استرس شغلی و نوع شغل رابطه معناداری وجود دارد (Smith et al, 1969). جادج و همکاران (۲۰۰۱) در پژوهشی با موضوع بررسی رابطه بین رضایتمندی شغل و عملکرد شغلی پرداختند. ویز (۲۰۰۲) در خصوص تجزیه و تحلیل رضایت شغلی باورها و تجارب احساسی. این مقاله استدلال می‌کند که باورهای شغلی، تجارب احساسی در خصوص کار و قضاوت شغل سه عنصر کلیدی هستند که رضایتمندی شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. راجرس (۲۰۰۳) رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی را مطالعه کرده است. هدف این مطالعه بررسی و کاهش ماهیت رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی در میان محققان و پژوهشگران نهادی دانشکده‌های فلوریدا می‌باشد. بر اساس نتایج عوامل مؤثر در تصورات پاسخ دهندگان از جو عبارتند از فرصتهای توسعه حرفه‌ای، ارزیابی و ارتباطات داخلی رضایت شغلی بالا در رابطه با جو سازمانی در میان پاسخ دهندگان وجود داشت. برنال و مارزو ۲۰۰۵، به بررسی رضایت شغلی در بین

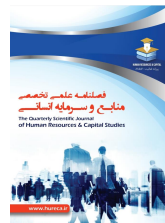
کارگران اسپانیایی مرد و زن از طریق پرسش نامه پرداختند. نتایج به دست آمده در این تحقیق نشان می‌دهد که رضایت شغلی کارگران اسپانیایی عنصری است که مستعد بهبود است. علاوه بر این، مشاهده می‌شود که میزان رضایت شغلی توسط چهار عامل تعیین می‌شود: "جنبه‌های اقتصادی"، "روابط بین فردی"، "شرایط کار" و "تحقق شخصی" تجزیه و تحلیل بعدی با توجه به جنسیت کارگران نشان می‌دهد که اگر چه زنان و مردان ابعاد یکسانی را در نظر می‌گیرند، میزان تأثیر هر بعد برای هر زیر نمونه متفاوت است. وان هام و همکاران (۲۰۰۶)، به بررسی علت رضایت شغلی پزشکان عمومی پرداختند نتایج نشان داد عوامل موثر در کاهش رضایت شغلی پزشکان عمومی عبارتند از: درآمد کم، ساعت کار زیاد، حجم کار و کمبود وقت. دیمیرتاز (۲۰۱۰) با استفاده از نظر سنجی به تحقیق در خصوص سطح رضایتمندی شغلی معلمان ابتدایی پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که معلمان ابتدایی از شغل خود رضایت دارند. فیوری و همکاران (۲۰۱۵) در مطالعاتی تحت عنوان "بررسی مسیری که از طریق آن سازگاری شغلی و رضایت شغلی افزایش یافته و استرس شغلی کاهش می‌یابد" به مطالعه نقش رضایت شغلی و رابطه آن با استرس شغلی پرداختند نتایج نشان داد افرادی که رضایت شغلی بیشتری دارند استرس شغلی کمتری را تجربه می‌کنند. داویس و همکاران (۲۰۱۷)، به بررسی رضایت شغلی، نگرش به بازنشستگی، سن بازنشستگی و درآمد خانواده کارگران پرداختند. ساری (۲۰۲۰) در تحقیق به بررسی رضایت شغلی بر بهبود عملکرد شغلی در شرکت بازاریابی و توزیع کننده لوازم الکترونیکی در کشور اندونزی پرداخت. این پژوهش نشان داد کارکنان احساس رضایت کمتری دارند همین موضوع باعث بالا رفتن نرخ گردش مالی در شرکت و به تبع آن منجر به سوء استفاده سیستم پاداش نامشخص، سطح استرس بالا و در نهایت مفهوم رضایت شغلی کارکنان می‌باشد.

## روش شناسی

ابتدا با گردآوری اسناد و اطلاعات کتابخانه‌ای و اسناد و منابع مکتوب از سایت‌های معتبر داخلی و خارجی پیشینه پژوهش تنظیم خواهد شد. پس براساس فاکتورهای مستخرج شده پرسش‌نامه‌ای تهیه و تنظیم و جهت تکمیل در اختیار جامعه آماری که به طور تصادفی انتخاب خواهد شد قرار می‌گیرد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی خواهد بود. تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از تکمیل پرسش نامه‌ها در نرم‌افزار excel در قالب نمودار نمایش داده شده است. سپس جهت مقایسه نمودارها جداولی از کارکنان دولتی و بخش خصوصی تنظیم و بر اساس این جداول و تحلیل‌ها و توصیفات انجام خواهد گرفت در نهایت پس از آزمون فرضیات ارائه شده است.

## پرسشنامه رضایت شغلی JDI

این پرسش نامه شامل ۶ بخش است. در هر بخش شاخص‌های بسیاری گنجانده شده است. هر شاخص به عنوان یک پرسش در



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۱  
ISSN : 2783-3984

ارزیابی و مقایسه رضایتمندی شغلی کارمندان بخش دولتی و خصوصی در شهر تهران  
کدمقاله: HRC-2205-1041

پرسش نامه گنجانده شده است. در پرسش نامه تهیه شده گزینه‌ها به ترتیب امتیاز ۵ الی ۱ را به خود اختصاص داده است. به طوری که بیشترین امتیاز ۵ و کمترین آن ۱ است. روش انجام این پژوهش نیز بر اساس پرسش نامه رضایت شغلی JDI بوده است. سوالات هر فاکتور نیز به تفکیک بیان شده است. بیشترین میزان عدد ۵ و کمترین آن عدد ۱ است. از آنجایی که به نظر می‌رسد فاکتور پیشرفت شغلی یکی از مهمترین فاکتورهای رضایتمندی شغلی در کشور است لذا در این پژوهش فاکتور پیشرفت شغلی به نیز به مدل افزوده شده است.

### آزمون‌های آماری

به منظور مشخص کردن نوع آزمون مورد استفاده برای فرضیه‌های تحقیق، ابتدا باید اقدام به بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌های مربوط به فرضیات شود؛ سپس با استفاده از نتایج این آزمون از روشهای آماری پارامتری یا ناپارامتری مناسب برای آزمون فرضیه‌ها انتخاب شود.

### نرمال و غیر نرمال بودن جامعه

از جمله آزمون‌های متعدد جهت تعیین نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌ها آزمون کولموگروف- اسمیرنوف و آزمون شاپیرو ویلک که در این تحقیق از آنها جهت تعیین نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌ها استفاده شده است را نام برد.

### آزمون کولموگروف- اسمیرنوف و آزمون شاپیرو ویلک

آزمون کولموگروف- اسمیرنوف معمولاً برای آزمون نرمال بودن داده‌ها صورت می‌گیرد. به منظور مشخص کردن نوع آزمون مورد استفاده برای فرضیه‌های تحقیق، ابتدا باید اقدام به بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌های مربوط به فرضیات شود؛ سپس با استفاده از نتایج این آزمون از روشهای آماری پارامتری یا ناپارامتری مناسب برای آزمون فرضیه‌ها انتخاب شود. این آزمون با سطح اطمینان ۹۵ درصد انجام شده است، یعنی اگر مقدار سطح معناداری (Sig) کمتر از ۰.۰۵ باشد؛ توزیع نرمال نمی‌باشد. بنابراین فرضیه صفر یعنی نرمال بودن داده‌ها رد و فرضیه مقابل که بیانگر غیرنرمال بودن داده‌ها می‌باشد؛ تأیید می‌شود. اگر چنانچه بر اساس آزمون کولموگروف- اسمیرنوف داده‌ها نرمال بود بنابراین فرضیه صفر یعنی نرمال بودن داده‌ها تأیید و فرضیه مقابل که بیانگر غیر نرمال بودن داده‌ها می‌باشد؛ رد می‌شود.

### آزمون تی استیودنت

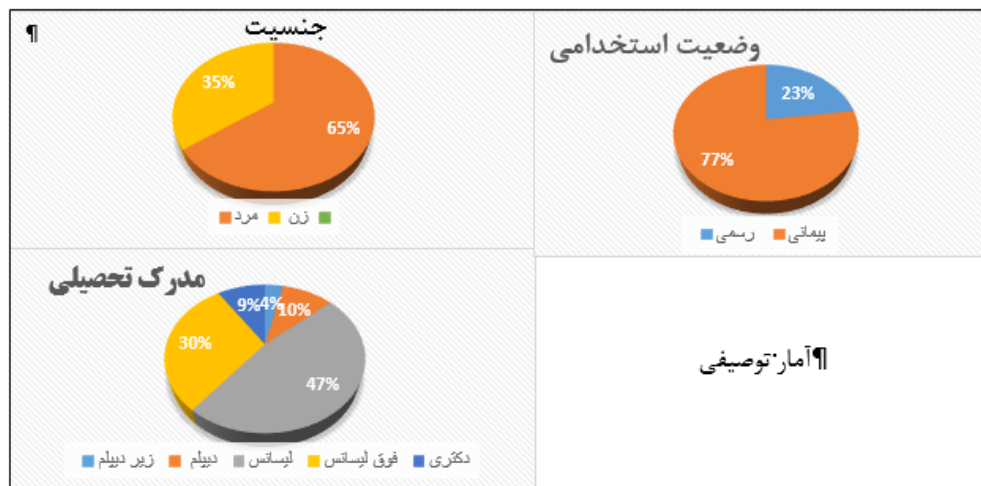
توزیع تی در سال ۱۹۰۸ به وسیله و.س. گوست با نام مستعار (استیودنت) گسترش یافت. توزیع تی "استیودنت" نامیده می‌شود. این

آزمون کاربردهای متفاوتی در مورد آزمون فرضیه‌های مربوط به جامعه آماری دارد.

### یافته‌های تحقیق

### آمار توصیفی (جنسیت، مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی)

برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده ابتدا در سطح توصیفی با استفاده از شاخص‌های آماری به توصیف و تلخیص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد نمونه در تحقیق پرداخته می‌شود. نتایج حاصل از بررسی جنسیت نمونه آماری نشان می‌دهد که ۹۱ نفر معادل ۶۵٪ نمونه آماری مرد و ۴۹ نفر معادل ۳۵٪ نمونه آماری زن هستند. نمودار دایره‌ای توزیع فراوانی آمار توصیفی نمونه آماری در شکل ۱ ترسیم شده است.



شکل ۱: نمودار دایره‌ای جنسیت، مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی

نتایج حاصل از بررسی مدرک تحصیلی نمونه آماری نشان می‌دهد که ۵ نفر معادل ۴ درصد زیر دیپلم، ۱۴ نفر معادل ۱۰ درصد دیپلم، ۶۶ نفر معادل ۴۷ درصد لیسانس، ۴۲ نفر معادل ۳۰ درصد فوق لیسانس و ۱۳ نفر معادل ۹ درصد نونه آمارای دارای مدرک دکتری هستند. همچنین نتایج حاصل از بررسی وضعیت استخدامی نمونه آماری نشان می‌دهد که ۳۲ نفر معادل ۲۵٪ نمونه آماری وضعیت استخدامی و ۱۰۸ نفر معادل ۷۷٪ نمونه وضعیت استخدامی پیمانی یا شرکتی دارند.

### ماهیت و شأن شغل

با توجه به جمع‌بندی امتیازات فاکتور شغل یا ماهیت و شأن شغل در دو بخش خصوصی و دولتی و بر اساس آزمون کولموگروف اسمیرنوف و شاپیرو و ویلک با معیار سطح معنی‌داری ۰.۰۵ از آنجایی که توزیع انحرافات در جامعه نمونه بخش دولتی ۰.۰۹۸ و در بخش خصوصی ۰.۲ می‌باشد. مقادیر معنی‌داری هر کدام از دو بخش در جدول ۱ آمده است. تحلیل آماری در دو بخش دولتی و بخش خصوصی در فاکتور شأن شغل نشان داد که تساوی واریانسها (به منظور محاسبه اختلاف میانگین دو جامعه آماری) دارای رابطه معنی‌داری است. تحلیل‌های آماری آزمون T در جدول ۲ نشان داده شده است.



جدول ۱: مقادری توزیع جامع در فاکتور شغل یا ماهیت و شان شغل

	سازمان	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
رضایت میزان	دولتی	.187	22	.098	.903	22	.034
	خصوصی	.150	22	.200*	.951	22	.336

T جدول ۲: تجزیه و تحلیل های آماری ماهیت و شان شغل بر اساس آزمون

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
میزان رضایت	Equal variances assumed	.006	.960	13.464	42	.000	.946143	.070271	.804330	1.087956
	Equal variances not assumed			13.464	41.702	.000	.946143	.070271	.804300	1.087986

### سبک رهبری

امتیازات فاکتور سبک رهبری در دو بخش خصوصی و دولتی و بر اساس آزمون کولموگروف اسمیرنوف و شاپیرو و ویلک با معیار سطح معنی داری ۰.۰۵ توزیع انحرافات در جامعه نمونه بخش دولتی و در بخش خصوصی نرمال می باشد. بنابراین برای سنجش سبک رهبری در دو بخش خصوصی و دولتی از آزمون پارامتریک T استفاده شده است. مقادیر معنی داری هر کدام از دو بخش در جدول ۳ آمده است. تحلیل آماری در دو بخش دولتی و بخش خصوصی در فاکتور سبک رهبری دارای رابطه معنی داری است. تحلیل های آماری آزمون T در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۳: مقادری توزیع جامع در فاکتور سبک رهبری

سازمان	Kolmogorov-Smirnova	Shapiro-Wilk
--------	---------------------	--------------

		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
رضایت	دولتی	.158	15	.200*	.946	15	.460
میزان	خصوصی	.169	15	.200*	.868	15	.032

T جدول ۴: تجزیه و تحلیل های آماری رهبری بر اساس آزمون

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
میزان رضایت	Equal variances assumed	1.056	.313	19.409	28	.000	1.367100	.070436	1.222818	1.511381
	Equal variances not assumed			19.409	25.607	.000	1.367100	.070436	1.222208	1.511991

### همکار

با توجه به جمع‌بندی امتیازات فاکتور همکار در دو بخش خصوصی و دولتی توزیع انحرافات در جامعه نمونه بخش دولتی ۰.۲ و در بخش خصوصی ۰.۱۸۷ می‌باشد بنابراین توزیع در این دو بخش نرمال است. برای سنجش معنی‌داری همکار شغل در دو بخش خصوصی و دولتی از آزمون پارامتریک T استفاده شده است. مقادیر معنی‌داری هر کدام از دو بخش در جدول ۵ آمده است. تحلیل آماری در دو بخش دولتی و بخش خصوصی در فاکتور همکار به منظور محاسبه اختلاف میانگین دو جامعه آماری در تساوی واریانسها دارای رابطه معنی‌داری است. تحلیل‌های آماری آزمون T در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۵: مقادیر توزیع جامع در فاکتور همکار

	سازمان	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
رضایت	دولتی	.140	11	.200*	.955	11	.714

میزان	خصوصی	.211	11	.187	.902	11	.193
-------	-------	------	----	------	------	----	------

T جدول: تجزیه و تحلیل های آماری همکار بر اساس آزمون

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
میزان رضایت	Equal variances assumed	7.555	.082	19.580	20	.000	1.612397	.082349	1.440621	1.784173
	Equal variances not assumed			19.580	15.040	.000	1.612397	.082349	1.436916	1.787878

### ارتقاء

جمع بندی امتیازات فاکتور ارتقاء شغل نشان داد که توزیع انحرافات در جامعه نمونه بخش دولتی با عدد ۰.۲ و در بخش خصوصی ۰.۱۴۵ می باشد، بنابراین توزیع نرمال بوده است. مقادیر معنی داری هر کدام از دو بخش دولتی و خصوصی در جدول ۷ آمده است. تحلیل آماری در دو بخش دولتی و بخش خصوصی در این فاکتور نشان داد که تساوی واریانسها معنی داری بوده است. تحلیل های آماری آزمون T در جدول ۸ نشان داده شده است.

جدول ۷: مقادیری توزیع جامع در فاکتور ارتقاء شغل

	سازمان	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
میزان رضایت	دولتی	.172	7	.200*	.937	7	.610
	خصوصی	.266	7	.145	.907	7	.373

T جدول ۸: تجزیه و تحلیل های آماری فاکتور ارتقاء شغل بر اساس آزمون

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
میزان رضایتمندی Equal variances assumed	3.699	.078	9.617	12	.000	.816017	.084848	.631149	
میزان رضایتمندی Equal variances not assumed			9.617	9.902	.000	.816017	.084848	.626709	

### نظام پرداخت

نظام پرداخت در دو بخش خصوصی و دولتی بر اساس آزمون کولموگروف اسمیرنوف و شاپیرو و ویلک با معیار سطح معنی‌داری ۰.۰۵ در جامعه نمونه توزیع انحرافات نرمال است. نظام پرداخت بر اساس آزمون پارامتریک T معنی‌داری است. مقادیر معنی‌داری هر کدام از دو بخش دولتی و خصوصی در جدول ۹ آمده است. آزمون پارامتریک T با سطح معنی‌داری کمتر از ۰.۰۵ در دو بخش دولتی و بخش خصوصی معنی‌دار است. تحلیل‌های آماری آزمون T در جدول ۱۰ نشان داده شده است.

جدول ۹: مقادیر توزیع جامع در فاکتور حقوق و مزایا

	سازمان	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
رضایت	دولتی	.200	9	.200*	.913	9	.340
میزان	خصوصی	.147	9	.200*	.913	9	.340

T جدول ۱۰: تجزیه و تحلیل‌های آماری فاکتور حقوق و مزایا بر اساس آزمون





میزان رضایت	Equal variances assumed	.063	.808	3.860	10	.003	.667172	.172864	.282006	1.052338
	Equal variances not assumed			3.860	9.999	.003	.667172	.172864	.282001	1.052343

### بحث و تحلیل

نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر مناسب بودن مدل برای ارزیابی و مقایسه میزان رضایتمندی در دو بخش بود. آمار توصیفی نشان داد که ۹۱ نفر معادل ۶۵٪ نمونه آماری مرد و ۴۹ نفر معادل ۳۵٪ نمونه آماری زن هستند. ۵ نفر معادل ۴ درصد زیر دیپلم، ۱۴ نفر معادل ۱۰ درصد دیپلم، ۶۶ نفر معادل ۴۷ درصد لیسانس، ۴۲ نفر معادل ۳۰ درصد فوق لیسانس و ۱۳ نفر معادل ۹ درصد نونه آماری دارای مدرک دکتری هستند. ۳۲ نفر معادل ۲۵٪ نمونه آماری وضعیت استخدامی و ۱۰۸ نفر معادل ۷۷٪ نمونه وضعیت استخدامی پیمانی یا شرکتی دارند. نتایج نشان می‌دهد بسترین افراد نمونه آماری مرد با مدرک تحصیلی لیسانس و با وضعیت استخدامی پیمانی یا شرکتی هستند. از میان فاکتورهای ۷ گانه رضایتمندی شغلی JD، فاکتور سبک رهبری، همکار و جو و ارتباط سازمانی بیشترین تأثیر را در رضایتمندی کارکنان داشته است. فاکتور سبک رهبری در کارکنان بخش دولتی بالاترین میانگین ۴.۲۳ از ۵ را کسب نموده است و این نشان از تأثیر بسیار زیاد سبک رهبری در میزان رضایتمندی کارکنان این بخش دارد. نمره میانگین فاکتور سبک رهبری در میان کارکنان بخش خصوصی اختلاف زیادی (۱.۶۱) با بخش دولتی دارد. به همین دلیل می‌توان چنین نتیجه گرفت فاکتوری که بیشترین میزان رضایتمندی را در بخش دولتی سبب شده است فاکتور سبک رهبری است. این علت نشان دهنده رابطه نقش مدیریت و رضایتمندی کارکنان است. شاخص در دسترس بودن رهبر و برقراری تعامل رهبر یا مدیر در بین کارکنان بخش دولتی بیشترین امتیاز را کسب کرده است. این موضوع نشان می‌دهد. حضور رهبر به همراه تعامل نزدیک و دوستانه مدیریت در کنار نقش مدیر موجب ایجاد رضایت شغلی و در نتیجه بالا بردن راندمان کاری خواهد شد. فرضیه‌های ۴ و ۵ تایید کننده موضوع و تحلیل‌های زیر است فاکتور ماهیت و شأن شغل و پیشرفت شغلی در میان کارکنان بخش خصوصی بیشترین امتیاز و بیشترین تأثیر را دارد. نتایج مبین این موضوع است که کارکنان بخش خصوصی به واسطه شرایط کاری خود بر حسب توانمندی به کارگرفته می‌شوند چرا که شرکت‌های خصوصی عموماً نقش خدمات دهی به بخش دولتی را دارند. این موضوع سبب شده تا کارکنان این بخش در پی پیشرفت شغلی در حوزه تخصصی خود باشند. کمترین میانگین کسب شده در بین کارکنان بخش دولتی (۲.۹) و کارکنان بخش خصوصی (۲.۱) مربوط به فاکتور نظام پرداخت است. امتیازات کسب شده حاکی بر اساس تحلیل‌های آماری و مقایسه میزان رضایت در فاکتور حقوق و مزایا در هر کدام از شاخص‌ها مشخص شد که پرداخت به موقع حقوق ماهانه در بین کارکنان بخش دولتی بیشترین رضایتمندی و همین

شاخص کمترین امتیاز را در بخش خصوصی کسب کرده است. فرضیه تحقیق "بین کارکنان بخش دولتی و خصوصی از لحاظ نظام پرداخت تفاوت معناداری دارد" نیز تأکیدی بر این موضوع است. این نشان از رابطه معنی‌دار حقوق و مزایا با رضایتمندی شغلی در همه بخش‌هاست. در بین کارکنان بخش خصوصی عدم تبعیض در شغل بیشترین رضایتمندی را دارد.

موضوع نظام پرداخت از جمله مهمترین فاکتورهای شغلی در میان همه کارکنان بخش‌های مختلف است چرا که مستقیماً با معیشت، زندگی شخصی و سلامت روانی افراد در ارتباط است. عدم رضایت افراد در این فاکتور سایر فاکتورهای مدل را تحت‌تأثیر قرار خواهد داد. موضوع حقوق کارکنان سخت و پیچیده و تحکم شما به عنوان مدیر را در مراحل اولیه کار با مشکل روبرو می‌سازد. برای برخی کارکنان پول مهم نیست اما حقوق می‌تواند مانند یک حق عادل در مقابل زحمت به کارکنان تعلق گیرد. هر فردی می‌تواند با کار میانگین زحمت خود را تخمین بزند پس طبق زحمتی که می‌کشند برایشان حقوق واریز کنید تا حق کسی ضایع نشود، وقتی کارکنان احساس کنند حقوق شان را طبق زحمت محاسبه نکردید اشتیاق کار خود را به اسم عدالت کاری خود از دست می‌دهند. فاکتورهای مورد پرسش در بحث حقوق و مزایا فاکتورهایی است که بر اساس مدل JDI تنظیم شده است و لذا همه فاکتورهای تأثیرگذار در رضایتمندی شغلی کشور ایران در آن گنجانده نشده است. به طور کلی رضایتمندی شغلی در میان کارکنان بخش دولتی بیشتر از بخش خصوصی است. بیشترین ضریب تأثیر مربوط به فاکتورهای سبک رهبری و حقوق و مزایا است. میزان رضایت شغلی در بخش دولتی بالاتر از ۲.۵ یعنی رضایتمند و در بخش دولتی کتر از میانگین ۲.۵ است بدین مفهوم که رضایت شغلی در میان کارکنان بخش خصوصی کم است.

### نتیجه گیری

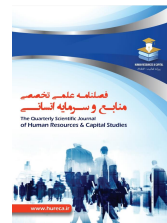
هدف از این پژوهش، ارزیابی و مقایسه رضایتمندی شغلی بین کارکنان بخش دولتی و بخش خصوصی است. به همین منظور پس از بررسی پیشینه تحقیق و سایر مطالعات انجام گرفته در این خصوص به تنظیم پرسش‌نامه براساس مدل JDI پرداخته شد. پس از توزیع ۲۱۰ پرسش‌نامه ۱۴۰ پرسش‌نامه از ۷ اداره و سازمان دولتی و شرکت خصوصی تکمیل و جمع‌بندی گردید. نتایج نشان می‌دهد بیشترین افراد نمونه آماری مرد با مدرک تحصیلی لیسانس و با وضعیت استخدامی پیمانی یا شرکتی هستند. نمره میانگین فاکتور سبک رهبری در میان کارکنان بخش خصوصی اختلاف زیادی (۱.۶۱) با بخش دولتی دارد. به همین دلیل می‌توان چنین نتیجه گرفت فاکتوری که بیشترین میزان رضایتمندی را در بخش دولتی سبب شده است فاکتور سبک رهبری است. این علت نشان دهنده رابطه نقش مدیریت و رضایتمندی کارکنان است. شاخص در دسترس بودن رهبر و برقراری تعامل رهبر یا مدیر در بین کارکنان بخش دولتی بیشترین امتیاز را کسب کرده است. کمترین میانگین کسب شده در بین کارکنان بخش دولتی (۲.۹) و کارکنان بخش خصوصی (۲.۱)



مربوط به فاکتور نظام پرداخت است. امتیازات کسب شده حاکی بر اساس تحلیل‌های آماری و مقایسه میزان رضایت در فاکتور حقوق و مزایا در هر کدام از شاخص‌ها مشخص شد که پرداخت به موقع حقوق ماهانه در بین کارکنان بخش دولتی بیشترین رضایتمندی و همین شاخص کمترین امتیاز را در بخش خصوصی کسب کرده است. به طور کلی رضایتمندی شغلی در میان کارکنان بخش دولتی بیشتر از بخش خصوصی است. بیشترین ضریب تأثیر مربوط به فاکتورهای سبک رهبری و حقوق و مزایا است. میزان رضایت شغلی در بخش دولتی بالاتر از ۲.۵ یعنی رضایتمند و در بخش دولتی کمتر از میانگین ۲.۵ است بدین مفهوم که رضایت شغلی در میان کارکنان بخش خصوصی کم است.

### فهرست منابع

- ۱- اقدسی، علی نقی، همکاران، ۱۳۸۷، رابطه بین جو سازمانی با عملکرد مدیران مدارس ابتدائی شهرستان ارومیه، نشریه علوم تربیتی، سال اول، شماره اول.
- ۲- باستانی، حمید، همکاران، ۱۳۹۴، عوامل تأثیرگذار بر رضایتمندی کارکنان طبق مدل اسمیت-کندال هالین در بیمارستان آموزشی، فصل نامه علمی پژوهشی های سلامت محور، سال اول، شماره ۲.
- ۳- تیموری، زهرا، ۱۳۸۴، بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در بخش مدیریت پردازش کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران، فصل نامه علوم و فناوری اطلاعات، دوره ۲۱ شماره ۲ ص ۲۵-۴۶.
- ۴- درخشنده، علی، محمدخانی، کامران، ۱۳۹۴، رابطه بین رضایت شغلی با عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان مرکزی، کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی.
- ۵- راعی دهقی، مرتضی، ۱۳۹۰، پیشبینی رضایت شغلی از طریق ارزشها در اعضای هیأت علمی دانشگاه، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی سال دوازدهم، شماره ۴، پیاپی ۴۶، صص ۳-۱۱.
- ۶- راوری، علی، همکاران، ۱۳۹۱، تبیین ماهیت مفهوم رضایت شغلی، دوره ۱، شماره ۴، صص ۶۱-۷۱.
- ۷- ساعدی، مریم، گرجی، محمداقرا، ۱۳۸۷، بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی بر اساس مدل JDI، پژوهشهای تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره چهاردهم.
- ۸- شفیق آبادی، عبدالله، (۱۳۷۵)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای، تهران، انتشارات رشد.
- ۹- شفیق زاده، حمید، کامروا، هدی، بررسی رابطه رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان، مجله مدیریت فرهنگی، سال هشتم، شماره بیست و چهارم.
- ۱۰- گودرزی، رضا، همکاران، ۱۳۹۴، فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان امور پژوهی: (سازمان اسناد و کتابخانه



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۱  
ISSN : 2783-3984

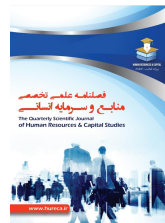
ارزیابی و مقایسه رضایتمندی شغلی کارمندان بخش دولتی و خصوصی در شهر تهران  
کدمقاله: HRC-2205-1041

- ملی ج ۱۰ و ایران) فصل نامه علمی پژوهی مطالعات علمی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، دوره ۲۶، شماره ۴، صص ۴۵-۵۴.
- ۱۱- فرخ نژاد، خدانظر، و همکاران، ۱۳۹۰، بررسی و مقایسه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی: نمونه موردی دانشگاه علوم پزشکی و خلیج فارس بوشهر، پژوهش در نظام‌های آموزش، صص ۱۰۹-۱۲۷.
- ۱۲- فرامرزی، مرجان، ۱۳۹۶، مقایسه میزان رضایت شغلی کارکنان ستاد مرکزی انتقال خون و کارکنان پایگاه انتقال خون استان تهران، فصل نامه پژوهشی خون، دوره ۱۴ شماره ۱، صص ۸-۱۴.
- ۱۳- صمدی، همکاران، ۱۳۹۴، رابطه رفتار شهروندی سازمان و رضایت شغلی در کارکنان صنایع شیمیایی جهت امداد جمهوری اسلامی ایران، امداد و نجات، سال ۶۷ شماره ۱، صص ۱۰۲-۱۱۳.
- ۱۴- طالب‌نیا، قدرت اله و همکاران، ۱۳۹۱، بررسی تأثیر مدیریت سود و کیفیت حساسی بر سرمایه‌گذاری بیش از حد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران.
- ۱۵- ملک‌شاهی، فریده، همکاران، ۱۳۸۹، بررسی رضایتمندی شغل اساتید هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان، فصل نامه علوم پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی لرستان، دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۴۹-۵۶.
- ۱۶- میرحسینی، زهره، فتاحی، آزاده، ۱۳۹۵، بررسی میزان رضایتمندی شغلی کتابداران سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، فصل نامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، سال دوم شماره ۴، صص ۱۵۱-۱۶۹.
- ۱۷- وکیل، حیدری ساربارن، همکاران، ۱۳۹۳، تبیین نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای رضایتمندی شغلی کشاورزان روستایی مطالعه موردی: روستایان شهرستان مشکین شهر، فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، شماره ۲۱، صص ۲۲۱-۱۹۱.
- ۱۸- نریمانی، محمد، همکاران، ۱۳۸۶، بررسی ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه‌های اردبیل، جمله پژوهشی دانشگاه اردبیل، دوره هفتم، شماره ۱، صص ۷۷-۸۳.

19-Bernal, J, 2005, Job satisfaction: empirical evidence of gender differences, *Women in Management Review* ,Vol. 20 No. 4, 2005 ,pp. 279-288.

20-Demirtas, Z, 2010, Teachers job satisfaction levels, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 9 .1069-1073

21-Davies,E,2017, et al Job Satisfaction, Retirement Attitude and Intended Retirement Age: A Conditional Process Analysis across Workers' Level of Household Income, ORIGINAL RESEARCH.



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۱  
ISSN : 2783-3984

ارزیابی و مقایسه رضایتمندی شغلی کارمندان بخش دولتی و خصوصی در شهر تهران  
کدمقاله: HRC-2205-1041

---

22-Fiori. M, et al , 2015 ,Exploring the path through which career adaptability increases– job satisfaction and lowers job stress: The role of affect, Journal of Vocational Behavior 91  
(2015) 113–121

23-Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job – performance relationship: A qualitative and quantitative review. Psychological bulletin, 127(3), 376.

24-Sari, W. P. (2020). JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE DALAM KONTEKS .KOMUNIKASI ORGANISASI. Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 4(1), 29-39

25-Van Ham et al, 2006, Job satisfaction among general practitioners: A systematic literature review, European Journal of General Practice. 2006; 12: 174\_180

26- Weiss, Howard , 2002, Deconstructing job satisfaction Separating evaluations, beliefs and – .affective, experiences, Human Resource Management Review, vol.12 PP :173–194