

بررسی رضایتمندی کارکنان بانک کشاورزی و عوامل موثر بر آن

بهروز سرائی^{۱*}

حشمت اله سعدی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۳۱

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی شهرستان همدان می باشد. این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده که جامعه آماری آن کلیه کارکنان شعب بانک کشاورزی شهرستان همدان میباشد که تعداد آنها ۳۷۰ نفر است. در این پژوهش نمونه آماری شامل ۹۰ نفر می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه و رضایت شغلی استفاده شده است. داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد ماهیت شغل، رضایت از مسئولین رضایت از همکار ارتقاء شغلی، حقوق و مزایا و شرایط و محیط کار با رضایت شغلی رابطه دارد بیشترین میزان تأثیر مربوط به متغیر حقوق و مزایا است. این نتایج برای مدیریت بانک کشاورزی تلویحات کاربردی دارد.

واژگان کلیدی

رضایت مندی کارکنان، رضایت شغلی، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی.

^۱ دانشجوی دکتری ترویج و آموزش کشاورزی پایدار، دانشکده کشاورزی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. (* نویسنده مسئول:

saraeibehrooz@gmail.com)

^۲ استاد، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. (h.saadi@basu.ac.ir)

۱. مقدمه

طی سالهای اخیر تغییر و تحولات زیادی در عرصه سیستم بانکی کشور رخ داده است رقابت میان بانک ها روز به روز تنگ تر می شود و بانکهای دولتی و تعداد زیادی بانک خصوصی و موسسات اعتباری هر یک تلاش می کنند تا بیشتری از بازار را بدست آورند پس به دنبال اتخاذ روشها و شیوههای بهتر برای ارائه خدمات متنوع تر هستند تا مشتریان بیشتری را جذب نموده و سود آوری خود را افزایش دهند اما اکثر آنها از عنصری که می تواند به عنوان مزیت برتر در میان رقبا موجب موفقیت آنها شود غافل مانده اند نیروی انسانی و رضایت شغلی همان حلقه گمشده ای است که برای تحقق اهداف و پیشرفت بانک لازم و ضروری است. در واقع کارکنان یکدل و با انگیزه هستند که موجب کامیابی بانک و یا سرازیر شدن بانک به سوی شکست می شوند. پس توجه شایسته و مناسب به کارکنان برای پرورش نیروی توانمند علاقمند به کار پویا و خلاق میتواند موفقیت هر بانک را رقم بزند سازمانهای عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر داشته و بیش از پیش به ارتقاء عملکرد و رضایت شغلی کارکنان توجه دارند (رجبی فرجاد و شجاعیان، ۱۳۹۳). لذا شکست با موفقیت کلیه سازمانها و کشورها در گرو توانایی آنها در استفاده بهینه از نیروی انسانی و رضایت شغلی آنهاست.

آنجل^۱ (۲۰۱۴) رضایت شغلی نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سالهای گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روان شناسی خصوصاً روان شناسی اجتماعی بوده است یکی از موضوعات مورد توجه در رضایت شغلی نیروی انسانی، تأمین نیازهای کارکنان در جهت ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار آنان و بهره گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان می باشد. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارآیی و نیز احساس رضایت فردی می شود. کارفرماها برای حصول نتیجه و بالا بردن کارایی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان مؤسسه خود هستند (خلیق و رنجریان، ۱۴۰۰).

رضایت شغلی نشان می دهد که کارکنان چقدر شغل خود را دوست دارند (رگوسیک و باکوتیک^۲، ۲۰۱۹). همچنین می تواند به عنوان مجموعه ای از احساسات مثبت یا منفی تعریف شود که کارکنان نسبت به محیط کار خود دارند (رگوسیک و باکوتیک، ۲۰۱۹). رضایت شغلی نیز به عنوان پاسخ عاطفی کارکنان از ارزیابی شرایط محیط کاری تعریف می شود (سعیدی حقیقت، ۱۳۹۸). از اینرو ارزیابی نیازهای افراد در سازمان و اهمیت و اولویتی که برای هر کدام از آنها قائلاند درخور توجه فراوان می باشد و برای هر مدیری در سازمان آگاهی از مسئله انگیزش کارکنان که درواقع پیجویی، علت و سبب حرکت و رفتارهای اعضای سازمان است (باکت و سنم، ۲۰۱۵). بنابراین باتوجه به برخی اختلاف نظرها درباره عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان در سازمان، بررسی موضوع میزان رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی شهرستان همدان برای مدیران این سازمان ضروری به نظر می رسد. زیرا این بانک دارای شعبات متعددی در سطح استان و کشور میباشد و پیوند نزدیکی با مشتریان خود دارد، لذا مدیران بانک علاقمند به دانستن میزان رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در سازمان هستند. پرسش های اساسی در این مقاله این است که میزان رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی چقدر است؟ چه عواملی بر رضایت شغلی تاثیر دارد؟

1 Angela

2 Rogosic & Bakotic

مبانی نظری

آنچه همواره مورد توجه اندیشمندان جوامع مختلف بوده است رضایت شغلی و آثار این رضایت در روحیه ی آنها و بازدهی کار میباشد. اگر کسی به شغل خود علاقه داشته باشد خلاقیت و استعداد خود را در زمینه کاری شکوفا خواهد کرد و هرگز دچار خستگی و دلزدگی نخواهد شد، همینطور اگر کسی از شغل خود راضی نباشد علاوه بر اینکه خود دچار افسردگی میشود کارش نیز بی نتیجه خواهد بود و به علاوه جامعه را نیز دچار آسیب خواهد کرد (بایلی و راسنایدر^۳، ۲۰۱۵). امروزه تعاریف مختلفی از رضایت شغلی ارائه شده است. اصمت بنا به یک تعریف رضایت شغلی مجموعه ای از احساسات و باورهای فرد است در مورد مشاغل کنونی خود، (جورج جنیفر جنیز و گریث^۴، ۲۰۰۹) و شرتز^۵ (۱۹۹۵؛ ترجمه زندی پور، ۱۳۸۹). رضایت شغلی را علاقه مند بودن به شرایط و لوازم یک شغل شریطی که در شخص در آن کار انجام می‌دهد. و همینطور باداشی که در ازای آن دریافت میکند. رضایت شغلی یکی از مهمترین و اساسی ترین عواملی است که هر سازمان لازم است به آن توجه نماید (لوتونس و یوسف^۶، ۲۰۰۷). در واقع رضایت شغلی از مفاهیم بین رشته ای است که روانشناسی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، اقتصاد و جامعه شناسی را درون خود جای داده است چرا که سازه رضایت شغلی به طور مستقیم و غیر مستقیم با میزان تولید تلاش عدم حضور در محل کار و نقل و انتقال افراد محل کار ارتباط داشته باشد (رایس، جنتیل و مک فارلین^۷، ۱۹۹۱).

رضایت حالتی ذهنی است که به سطح خواسته‌ها و انتظارات با شخصیت سازگار، بسته به فرصت‌ها، شرایط، و توانایی‌ها مربوط می‌شود (پتکو و همکاران^۸، ۲۰۲۱). ارزیابی رضایت شغلی در شرایط دورکاری را می‌توان از منظر نظریه تبادل اجتماعی^۹ در نظر گرفت (اوبی بی و همکاران، ۲۰۲۲). این نظریه بر ادراکات مرتبط با سود و زیان‌های روابط با افراد و کارکردهای آنها برای رضایت از ارتباطات متمرکز است (شهسوارانی، ۱۳۹۷). در پژوهش حاضر، ابعاد رضایت شغلی برگرفته از پژوهش جاج و بنو^{۱۰} (۲۰۰۰) شامل هشت بعد زیر است:

۱. ارتباطات: منظور ارتباطات بین کارکنان با مدیران و دیگر همکاران است؛
۲. ارتقای شغلی: منظور تغییر سمت فرد به پستی بالاتر است؛
۳. پاداش: به معنای دریافت مزایای جانبی و خدمات رفاهی، و حقوق و مزای است؛
۴. سرپرستی (سبک رهبری): به معنای نوع و سب رهبری اجرا شده در سازمان است؛
۵. شرایط کاری: شامل رعایت قوانین، ایمنی و بهداشت محیط کار و مانند آن؛
۶. ماهیت کار: به معنای قابلیت و ماهیت شغل به منظور رشد افراد است؛
۷. همکاران: در این مؤلفه روابط مطلوب بین کارکنان مدنظر است.
۸. تعاریف مذکور با تعابیر مدنظر این پژوهش مطابقت دارد.

3 Bialy & Snyder

4 George, Jennifer, Jones & Gareth

5 Shertzer

6 Luthans & Youssef

7 Rice, Gentile & McFarlin

8 Petcu et al

9 Social exchange theory

10 Judge & Bono

در کنار این مسائل، رضایت شغلی از جمله عوامل کلیدی برای پیش‌بینی بهزیستی عمومی افراد دیاز (سرانو و کابرال و پیرا^{۱۱}، ۲۰۰۵) و نیات و تصمیم آنان برای ادامه یا حتی انصراف از شغل خود (فازی او علو و تانسل^{۱۲}، ۲۰۰۲) محسوب می‌شود. بنابراین پرداختن به رضایت شغلی و شناسایی عوامل موثر بر آن در تمام سازمانها از جمله بانک‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا نشان داده شده است که رضایت شغلی کارکنان بانک که از ارکان اصلی خدمت‌رسانی به مردم هستند، می‌تواند بر رضایت ارباب رجوع تأثیرگذار باشد. چند دیدگاه کلیدی در مورد رضایت شغلی وجود دارد تحلیل و بررسی این دیدگاهها ما را در تبیین مفهوم رضایت شغلی کمک می‌کند.

نظریه دو عاملی هرزبرگ^{۱۳}: یکی از نظریات مطرح در زمینه رضایت شغلی تئوری دو عاملی هرزبرگ (۱۹۵۹) می‌باشد. تئوری هرزبرگ یک مجموعه از عواملی را که منجر به نارضایتی شغلی می‌شود مشخص کرده است که این عوامل را بهداشت یا نگهدارنده معرفی می‌کند. وی همچنین مجموعه عواملی را که باعث ایجاد رضایت شغلی و انگیزه در شغل می‌شود تحت عنوان عوامل انگیزشی مطرح مینماید عوامل بهداشتی یا نگهدارنده عبارتند از حقوق، مقام، شرایط کاری سرپرستی، خط مشی‌ها مدیریت سازمان روابط متقابل افراد و غیره این عوامل مستقیماً با فعالیت کاری افراد ارتباطی ندارد، اما وقتی کیفیت آنها کاهش می‌یابد باعث نارضایتی کارکنان می‌شود عوامل انگیزشی عبارتند از شرایط ذاتی یک شغل که می‌تواند منجر به رضایت شغلی افراد شود (رضایی و همکاران، ۱۳۹۸).

نظریه گینزبرگ^{۱۴}: گینزبرگ و همکارانش (۱۹۵۱) با تأکید بر مبانی روانشناسی رشد معتقدند جریان رشد انسان فرآیندی پیوسته و تکاملی است. عقیده این گروه بر آن است که انتخاب شغل نیز نظیر رشد فرآیند می‌باشد و با عواملی نظیر ارزش‌های فردی واقعیات محیطی، عوامل عاطفی و فرصتهای تربیتی بستگی کامل دارد انتخاب شغل فرآیندی است که در طی دوره معینی انجام می‌پذیرد و در این دوره فرد بین انتظارات و امکانات و خصوصیات فردی سازش و توافق بوجود می‌آورد. این دوره قابل بازگشت نیست به عقیده گینزبرگ و همکارانش سیر تکاملی انتخاب شغل سه مرحله دارد که عبارتند از مرحله، رویایی مرحله آزمایشی مرحله واقع‌بینی.

سلسله مراتب نیازها: این نظریه توسط آبراهام مازلو^{۱۵} و در بین سالهای ۱۹۵۰-۱۹۴۰ ارائه شد. در آغاز دهه ۱۹۶۰ این نظریه به عنوان یک الگوی مطلوب رفتار سازمانی در سازمان پدیدار. گشت مازلو احتیاجات بشری را به هفت دسته تقسیم نموده است: ۱- نیازهای فیزیولوژیک ۲- نیازهای امنیتی ۳- نیازهای تعلق ۴- نیازهای احترام ۵- نیازهای خود شکوفایی ۶- نیازهای زیبایی شناسی ۷- نیازهای معرفت شناسی با آنکه در اول هدف مازلو فراهم آوردن الگویی بود که به طور کلی رابطه میان انگیزش و شخصیت را توضیح دهد اما وی بعداً توجه خود را به طور مشخص به مسائل انگیزش کارمندان در تشکیلات کاری معطوف کرد با به کار بستن مفهوم سلسله مراتب نیازها مدیران مسئولیت ایجاد محیطی مناسب را که در آن کارکنان بتوانند تمام استعداد خود را پرورش و بروز دهند بر عهده خواهند داشت. این محیط مناسب ممکن است به افزایش فرصتهایی برای استقلال بیشتر گوناگونی و تنوع در کار و مسئولیت‌پذیری و چیزهایی از این قبیل نیاز داشته باشد. کوتاهی در فراهم کردن چنین محیطی از دیدگاه علمی به افزایش ناکامی کارمندان خواهد انجامید و نتیجه آن کارکرد ضعیف تر رضایت شغلی کمتر و خروج بیشتر کارکنان از سازمان خواهد بود. در این نظریه فرض بر این است که رضایت

11 Serrano & Cabral Vieira

12 Gazioglu & Tansel

13 Herzberg

14 Ginzberg

15 Maslow

تابعی مستقیم از درجه ای است که محیط با ساختار نیازهای فرد همخوانی دارد. در شرایط یکسان صرفنظر از اینکه در محیط چه روی بدهد هرچه نیازهای فرد بیشتر باشد رضایت و خشنودی شغلی او کمتر است. همچنین هرچه بازده محیط بیشتر باشد رضایت شغلی بیشتر است.

تأثیرات مرتبط بر گرایشها و رفتار کارکنان را میتوان به ۴ گروه نسبتاً متمایز به شرح ذیل طبقه بندی نمود که معرف ۴ سطح در سازمان هستند: ۱- عوامل سراسری سازمان یعنی متغیرهایی که به طور وسیع در مورد اکثر کارکنان صدق می کند. از قبیل حقوق و مزایا و فرصتهای ارتقاء شغلی (عوامل سازمانی)؛ ۲- عوامل بلافصل محیط شغلی متغیرهایی که گروههای شغلی را تشکیل میدهند از قبیل شیوه سرپرستی و کیفیت روابط با همکاران شرایط کار و محیط کار عوامل محیطی)؛ ۳- عوامل محتوایی شغل یا فعالیتهای بالفعل شغلی مانند قلمرو شغل (میزان) تنوع استقلال و مسئولیت وضوح نقش ماهیت کار ۴- عوامل فردی ویژگیهایی که یک فرد را از دیگری متمایز میسازد از قبیل سن سنوات خدمت و شخصیت (اعتماد به نفس، عدم بلوغ عوامل مؤثر بر رضایت کارکنان در تمامی چهار سطح وجود دارد (سعداللهی، ۱۳۹۴؛ اولادل^{۱۶}، ۲۰۱۰)

بنابراین آنچه در این پژوهش اهمیت دارد پاسخ به این سؤال است که چه عواملی بر میزان رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی موثر هستند؟"

تعاریف مفهومی

رضایت شغلی: یک حالت احساسی لذت بخش یا مثبت ناشی از ارزیابی شغل یا تجربه کاری اشاره دارد (سعیدی حقیقت، ۱۳۹۸). رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارآیی و نیز احساس رضایت فردی می شود. کارفرماها برای حصول نتیجه و بالا بردن کارایی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان مؤسسه خود هستند (خلیق و رنجبریان، ۱۴۰۰).

رضایت از ماهیت کار: به معنی رضایت از پیچیدگی، خلاق بودن و داشتن فرصت های نوآوری، میزان علاقه به ادامه مسیر شغلی و نیز جایگاه اجتماعی شغل در جامعه می باشد (رابینز، ۲۰۰۳).

رضایت از مسئولین: به معنی رضایت از ارتباط با سرپرست و مافوق خویش، در دسترس بودن وی و نیز منعطف بودن رئیس می باشد (رابینز، ۲۰۰۳).

رضایت از همکاران: به معنی رضایت از نحوه تعامل با همکاران، روابط کاری و کیفیت ارتباطات در سازمان و نیز داشتن روحیه همکاری و احساس مسئولیت در نزد کارکنان می باشد (رابینز، ۲۰۰۳).

رضایت از ارتقاء در محل کار: به معنی رضایت از پیشرفت و ترقی در محیط کاری و نیز وجود فرصت های موفقیت در سازمان از حیث وظایف شغلی و مسئولیت های محوله می باشد (رابینز، ۲۰۰۳).

رضایت از حقوق و مزایا: به معنی رضایت از سطح حقوق و دستمزد و مزایای شغلی و انواع تقویت های شغلی از جمله پاداش های مالی و غیرمالی می باشد (رابینز، ۲۰۰۳).

اهداف تحقیق

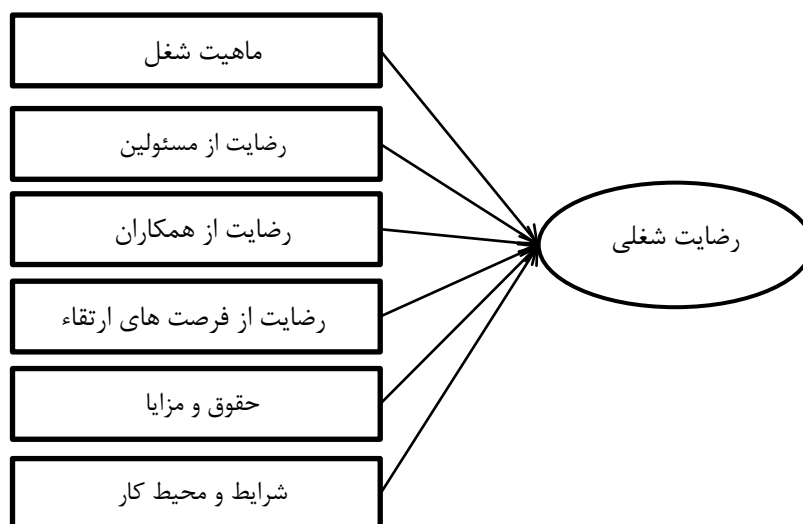
هدف اصلی

بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارمندان بانک کشاورزی شهرستان همدان

فرضیه های فرعی

- (۱) ماهیت شغل با رضایت شغلی رابطه دارد.
- (۲) رضایت از مسئولین با رضایت شغلی رابطه دارد.
- (۳) رضایت از همکاران با رضایت شغلی رابطه دارد.
- (۴) ارتقاء شغلی با رضایت شغلی رابطه دارد.
- (۵) حقوق و مزایا با رضایت شغلی رابطه دارد.
- (۶) شرایط و محیط کار با رضایت شغلی رابطه دارد.

مدل مفهومی پژوهش



شکل شماره ۱ مدل پژوهش

پیشینه پژوهش

آشکار (۱۳۸۲) در تحقیق خود با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارشناسان ترویج شیلات به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی با اضافه کاری در ماه مشوقها محترمانه بودن کار جذاب بودن کار امکان نوآوری و خلاقیت در کار داشتن استقلال و اختیار در کار مشخص بودن حیطه مسئولیت نقش واضح و بدون ابهام، متناسب بودن مسئولیت با اختیارات باصلاحیت بودن سرپرست احترامگذاری به زیر مجموعه دادن نتیجه پس از انجام کار، اعمال کنترل به اندازه قدر شناسی از کار دفاع از منافع افراد رابطه صمیمانه و مطلوب بین همکاران احترام گذاردن به حریم یکدیگر، وجود یک رقابت سالم و کیفیت تسهیلات درمانی رابطه مثبت و معنیداری وجود دارد.

ترکمان و عابدی (۱۳۸۸) در پژوهش خود نشان دادند که بین عوامل انگیزشی استقلال در عمل، علاقه به کار پیشرفت و مسئولیتهای (شغلی و عوامل محیطی ارتباط با مافوق ارتباط با همکاران، امنیت شرایط کاری و عوامل واسطه ای حقوق

پایگاه و موقعیت امکان رشد و (ترقی و عوامل فردی، جنس محل تولد من وضعیت تأهل، رضایت کلی از زندگی و اعتقادات مذهبی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

علی پور و فرید (۱۳۹۱) در مقاله ای تحت عنوان بررسی رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی لاهیجان به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای نوع، کار ویژگی، سرپرست ویژگیهای همکار ارتقا و پیشرفت و حقوق و مزایا با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نصیری پور و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بر اساس نظریه هرزبرگ در بیمارستانهای آموزشی شهرستان قزوین نشان داد که توجه و برنامه ریزی جهت تأمین عوامل حقوق و دستمزد مناسب و امنیت شغلی به عنوان عوامل بهداشتی و احساس مسئولیت در کار و احساس موفقیت در کار به عنوان عوامل انگیزشی بیش از هر عامل دیگری میتواند در بهبود عملکرد کارکنان مؤثر باشد.

کیانیان و قارنه ناصر (۱۳۹۲) در پژوهش خود در پژوهشگاه نیرو نشان دادند که انگیزش و نیاز و عوامل فردی با رضایت شغلی در ارتباط هستند. منصوری و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی نشان دادند که هفت عامل شامل نحوه سرپرستی سازمان، ماهیت کار، سازماندهی و هماهنگی، حقوق و دستمزد شرایط سالم و مطلوب محیط کار توجه به آموزش کارکنان ارتقاء و ترفیع کارکنان بالاترین تأثیر را در به وجود آمدن رضایت شغلی داشته است.

خرازی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود تحت عنوان رهبری خدمتگزار سازمان و رضایت شغلی کارکنان به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه های رهبری خدمتگزار، سازمان مؤلفه رهبری، کردن قویترین پیشبینی کننده رضایت شغلی کارکنان بود که توانست به تنهایی ۳۸ درصد از واریانس رضایت شغلی کارکنان را پیشبینی کند. همچنین در ارزیابی ویژگیهای رهبری خدمتگزار سازمان و رضایت شغلی کارکنان تفاوت معنی داری در بعد سن و سطح تحصیلات وجود نداشت عباسی و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله ای تحت عنوان بررسی میزان رضایتمندی کشاورزان از خدمات شرکتهای مشاورهای فنی و مهندسی کشاورزی استان مرکزی به این نتیجه رسیدند که در مجموع رضایت کشاورزان از شرکتهای مشاوره ای پایین تر از حد متوسط است.

نصری و جمشیدی (۱۳۹۷) در مطالعه خود عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را شامل نحوه رهبری و مدیریت امکان ارتقاء شغلی، عوامل رفاهی و محیطی عوامل روانی و انگیزشی حقوق و مزایا و احساس موفقیت و ارزش در جامعه ذکر نموده اند.

حسین زاده و حقیریان (۱۳۹۸) در پژوهش خود نشان دادند رضایت شغلی کارکنان موقعی ایجاد شده و افزایش می یابد که نیازها و احتیاجات آنان در ابعاد مختلف جسمی اجتماعی و روانی توسط مدیر سازمان مورد شناسایی قرار گرفته و ارضای معقولانه آنها اقدام گردد ارتقاء رضایت از شغل میتواند با علاقه ای که اشخاص برای انجام کار خود دارند، ارتباط نزدیک و مستقیمی داشته باشد.

پیشیار و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیق خود نشان دادند که بین ویژگیهای شغل و انگیزش شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری حاکم است لذا پیشنهاد نمودند در تدوین استراتژیهای منابع انسانی سازمانها، فضا و بستری برای استقلال کارکنان جهت ایفای مسئولیت هایشان ایجاد کنند که به واسطه این استقلال و آزادی عمل کارکنان توسعه نوآوری تعهد، یادگیری سازمانی و رضایت شغلی شان افزایش می یابد.

خسروی پور و همکاران (۱۴۰۱) عوامل موثر بر رضایت شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان را بررسی کردند نتایج نشان داد رضایت شغلی در بسیاری از عوامل بهره‌وری سازمانی نقش تعیین کننده دارا بوده و بهبود عملکرد در رفتار مدنی سازمانی تعهد سازمانی دلبستگی شغلی و سلامت روانی کارکنان و کاهش رفتارهایی همچون غیبت از شغل ترک خدمت و بسیاری از رفتارهای دیگر از جمله پیامدهای ایجاد احساس رضایت شغلی در کارکنان سازمان هاست این پیامدهای ارزشمند باید انگیزه ای قوی برای توجه جدی مدیران سازمانها به موضوع رضایت شغلی کارکنان و انجام اقدامهایی در راستای ایجاد آن باشد اولین اقدام در این مورد مستلزم شناسایی ابعاد و وجوه رضایت شغلی و ماهیت آنهاست که باید از طریق تحقیقات و بررسیها حاصل شود این شناخت زمینه را برای کشف علل رضایت شغلی فراهم میسازد. با کشف علل تأثیرگذار در رضایت شغلی و اعمال مداخلههایی برای بهبود این علل در ابعاد گوناگون رضایت شغلی افزایش حاصل میشود که به سطوح بالاتری از پیامدهای مثبت و سطوح پایین تری از پیامدهای منفی خواهد انجامید.

کینکی و کریتر (۲۰۰۷) رضایت شغلی را از عوامل مهم و تأثیرگذار بر ایجاد انگیزه، تعهد و موفقیت نیروی انسانی در یک سازمان برشمرده و معتقدند سازمانی که میزان رضایت شغلی نیروی انسانی آن در سطح مطلوبی باشد موفق تر بوده و پیشرفت بیشتری خواهد داشت.

آنجل^{۱۷} (۲۰۱۴) در مطالعه‌ی خود بیان می‌دارد شکست یا موفقیت کلیه سازمانها و کشورها در گرو توانایی آنها در استفاده بهینه از نیروی انسانی است.

باکت و سبنم^{۱۸} (۲۰۱۵) یکی از موضوعات مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی را، تأمین نیازهای کارکنان در جهت ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار آنان و بهره‌گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان معرفی کرده‌اند. کالبریک و همکاران^{۱۹} (۲۰۱۸) در پژوهشی عنوان نمودند که رضایت شغلی احساس مثبتی که نیروی انسانی شاغل در یک سازمان به حرفه خود دارد و این احساس موجب پیشبرد اهداف سازمان و بهبود بهره‌وری و کارایی آن می‌گردد.

روش تحقیق

جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارمندان بانک کشاورزی همدان بودند که تعداد آنها بر اساس اعلام مدیریت بانک کشاورزی، ۳۷۰ نفر است. تعداد ۹۰ نفر به عنوان نمونه با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته بود که به تایید اساتید محترم رسید. پرسشنامه دارای ۷۰ سوال بود و پایایی آن از طریق اجرای آزمایشی و با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۰۳ به دست آمد. در این پژوهش، روش تحقیق از نوع همبستگی و رگرسیون چندگانه می‌باشد. که تأثیر میان متغیرها بر اساس هدف تحقیق تحلیل می‌گردد. همچنین پژوهش حاضر از آن لحاظ که اطلاعات، درباره شعب بانکها و از طریق پرسشنامه جمع آوری می‌شود پیمایشی می‌باشد و به دلیل آن که نتایج مورد انتظار آن می‌تواند در نحوه رفتار سازمانی مدیران بانکها و ارتباط بین کارکنان و رضایت شغلی کارمندان بانکها موثر باشد، «کاربردی» خواهد بود.

17 Angela

18 Buket & Sebnem

19 Culibrk et al

جدول شماره ۲- نتایج تحلیل قابلیت اعتماد شاخص‌های طیف رضایت شغلی با آلفای کرونباخ سوالات

شاخص‌ها	تعداد گویه	میزان ضریب آلفا
ماهیت شغل	۲۳	۰/۷۴
رضایت از مسئولین	۱۴	۰/۶۳
رضایت از همکار	۱۱	۰/۷۱
ارتقاء شغلی	۷	۰/۸۱
حقوق و مزایا	۹	۰/۶۹
شرایط و محیط کار	۷	۰/۶۴
جمع کل	۷۰	۰/۷۰۳

با توجه به جدول فوق میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه، ۰/۷۰۳ بدست آمده است. به این معناست که سوالات مربوط به این پرسشنامه از پایایی مناسبی برخوردار است.

یافته‌های توصیفی

اطلاعات جمع‌آوری شده از جامعه‌ی آماری حاکی از آن است که بیشتر کارکنان (۷۶ درصد) در رده پست سازمانی باجه‌دار بودند، (۹ درصد) مسئول بایگانی و سایر بخش‌ها، (۸ درصد) معاون و (۶ درصد) رئیس شعبه بودند. بیشینه سنی کارکنان بین ۳۵ تا ۴۵ سال بوده و کمینه سنی آنها بالای ۵۰ سال است. همچنین اطلاعات نشان می‌دهد جنسیت غالب کارکنان مرد (۶۰ درصد) تشکیل داده است. از نظر تحصیلات غالب کارکنان (۵۹ درصد) دارای مدرک لیسانس بودند. از نظر وضعیت تأهل، (۷۲ درصد) از کارکنان متأهل بودند. همچنین از نظر سابقه شغلی بیشتر کارکنان (۶۵ درصد) در رده سابقه شغلی بین ۵ تا ۱۵ سال بودند. از نظر مکان جغرافیایی نیز بیشتر کارکنان (۶۹ درصد) در شعب شهرستان‌ها و (۳۱ درصد) در شعب مرکزی مشغول به کار بودند.

جدول شماره ۳- آمار توصیفی داده‌های پرسشنامه رضایت شغلی

تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
۹۰	۵	۲۲	۱۱/۲۲	۳/۰۰۶
۹۰	۶	۲۰	۱۱/۷۹	۲/۶۸۲
۹۰	۴	۱۵	۹/۳۵	۲/۸۵۶
۹۰	۵	۱۵	۸/۶۴	۳/۲۲۹
۹۰	۶	۲۰	۱۲/۶۷	۳/۰۲۰
۹۰	۷	۲۰	۸/۸۶	۳/۳۱۹

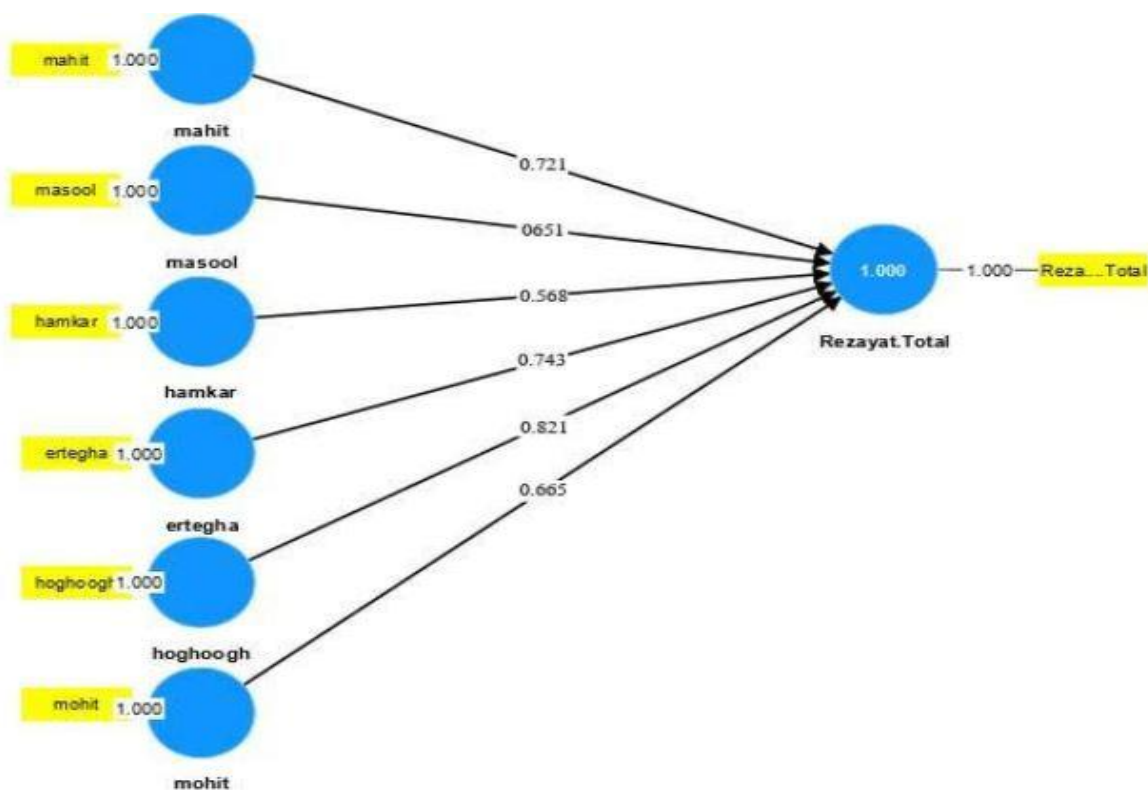
همان‌طور که در جدول فوق مشخص است، می‌توان گفت از بین مولفه‌های رضایت شغلی بیشترین و کمترین میانگین به ترتیب متعلق است به متغیرهای حقوق و مزایا و ارتقای شغلی با میانگین‌هایی برابر با ۱۲/۶۷ و ۸/۶۴ همچنین بیشترین و کمترین انحراف معیار هم به ترتیب متعلق است به متغیرهای شرایط و محیط کار و رضایت از مسئولین با انحراف معیارهایی برابر با ۳/۳۱۹ و ۲/۶۸۲.

یافته‌های استنباطی

جدول شماره ۴- آزمون T تک نمونه ای برای تحلیل مولفه‌های رضایت شغلی

شاخص	t	df	سطح معناداری	میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪ سطح معناداری	
					سطح پایین	سطح بالا
ماهیت شغل	۲/۲۷۷	۳۸۲	۰/۰۰۰	۳/۷۰۳	۰/۵۹	۰/۸۷
رضایت از مسئولین	۱/۸۵۵	۳۸۲	۰/۰۰۰	۳/۲۲۱	۰,۱	۱/۳۷
رضایت از همکار	۲/۳۵۸	۳۸۲	۰/۰۰۰	۳/۱۰۷	۱/۰۳	۱/۳۲
ارتقاء شغلی	۱/۹۰۵	۳۸۲	۰/۰۰۰	۳/۱۲۶	۱/۰۱	۱/۳۱
حقوق و مزایا	۳/۳۶۵	۳۸۲	۰/۰۰۰	۳/۱۰۵	۲	۱/۳۰
شرایط و محیط کار	۳/۰۵۲	۳۸۲	۰/۰۰۰	۳/۹۱۱	۱/۷۵	۲/۰۷
جمع کل	۲۱/۰۰۵	۳۸۲	۰/۰۰۰	۳۳/۷۹۷	۱۰/۶۴	۱۲/۶۲

در آزمون تی تک نمونه‌ای فرض H_0 نشان از برابری با عدد ۳ و فرض H_1 نشان دهنده عدد برابری با حد وسط می‌باشد. در اینجا فرض بر این است که میانگین نمونه باید از حد وسط مورد نظر بیشتر باشد تا به شرایط مطلوب برسد. همانگونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود مقدار آماره t محاسبه شده در گویهی ماهیت شغل برابر با ۲/۲۷، درجه آزادی ۳۸۲، میانگین نمره ۳/۷۰ و سطح معناداری آن ($p < 0/000$) بدست آمده است و از نمره برش (۳) بالاتر بود. بنابراین بین میانگین نمونه و جامعه تفاوت معناداری وجود ندارد و فرضیه تایید می‌شود. در گویهی رضایت از مسئولین مقدار آماره t برابر با ۱/۸۵، درجه آزادی ۳۸۲، میانگین نمره ۳/۲۲ و سطح معناداری آن ($p < 0/000$) بدست آمده است و از نمره برش (۳) بالاتر بود. بنابراین بین میانگین نمونه و جامعه تفاوت معناداری وجود ندارد و فرضیه تایید می‌شود. در گویهی رضایت از همکار مقدار آماره t برابر با ۲/۳۵، درجه آزادی ۳۸۲، میانگین نمره ۳/۱۰ و سطح معناداری آن ($p < 0/000$) بدست آمده است و از نمره برش (۳) بالاتر بود. بنابراین بین میانگین نمونه و جامعه تفاوت معناداری وجود ندارد و فرضیه تایید می‌شود. در گویهی ارتقاء شغلی مقدار آماره t برابر با ۱/۹۰، درجه آزادی ۳۸۲، میانگین نمره ۳/۱۲ و سطح معناداری آن ($p < 0/000$) بدست آمده است و از نمره برش (۳) بالاتر بود. بنابراین بین میانگین نمونه و جامعه تفاوت معناداری وجود ندارد و فرضیه تایید می‌شود. در گویهی حقوق و مزایا مقدار آماره t برابر با ۳/۳۶، درجه آزادی ۳۸۲، میانگین نمره ۳/۱۰، سطح معناداری آن ($p < 0/000$) بدست آمده است و از نمره برش (۳) بالاتر بود. بنابراین بین میانگین نمونه و جامعه تفاوت معناداری وجود ندارد و فرضیه تایید می‌شود. در گویهی شرایط و محیط کار مقدار آماره t برابر با ۳/۰۵، درجه آزادی ۳۸۲، میانگین نمره ۳/۹۱ و سطح معناداری آن ($p < 0/000$) بدست آمده است و از نمره برش (۳) بالاتر بود. بنابراین بین میانگین نمونه و جامعه تفاوت معناداری وجود ندارد و فرضیه تایید می‌شود. در کل با توجه به جدول شماره ۶، مشخص است سطح معنی داری آزمون تی تک نمونه ای برای تمام گویه‌های رضایت شغلی در سطح ۰/۹۹ درصد معنی‌دار است، و با توجه به اینکه میانگین تمام مولفه‌ها از عدد ۳ بزرگ‌تر است پس با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی همدان از وضعیت مطلوبی برخوردار است.



نمودار شماره ۲- مدل تبیینی نهایی رضایت شغلی

جدول شماره ۵- ضرایب استاندارد شده اثرات متغیرها

اثر کل	بر متغیر	از متغیر
۰/۷۲۱	رضایت شغلی	ماهیت شغل
۰/۶۵۱	رضایت شغلی	رضایت از مسئولین
۰/۵۶۸	رضایت شغلی	رضایت از همکار
۰/۷۴۳	رضایت شغلی	ارتقاء شغلی
۰/۸۲۱	رضایت شغلی	حقوق و مزایا
۰/۶۶۵	رضایت شغلی	شرایط و محیط کار
**معناداری در سطح ۰/۰۱		

نمودار و جدول فوق عوامل مؤثر بر رضایت شغلی به همراه ضرایب مسیر را نشان می‌دهد. به‌طور کلی این بخش از مدل قدرت تبیینی قوی دارد و از برآزش مناسبی برخوردار است؛ و نشان‌دهنده‌ی این است که مؤلفه‌ی حقوق و مزایا با میزان ضریب (۰,۸۲۱) بیشترین رابطه و همبستگی را با رضایت شغلی دارد. بعد از آن ارتقای شغلی با ضریب (۰,۷۴۳) در رتبه دوم تأثیرگذاری قرار می‌گیرد. ماهیت شغلی با ضریب (۰,۷۲۱) در رتبه سوم قرار دارد. رتبه چهارم به محیط با ضریب (۰,۶۶۵) تعلق گرفته، رتبه پنجم با ضریب (۰,۶۵۱) به رضایت از مسئولین و در نهایت رتبه ششم با ضریب (۰,۵۶۸) به رضایت از همکار تعلق گرفته است.

جدول شماره ۶- ضرایب مدل رگرسیون تأثیر متغیرها بر رضایت شغلی

رضایت شغلی						متغیر
مقدار P	مقدار C.R	R ²	برآورد استاندارد β	خطای معیار	برآورد غیراستاندارد β	
۰/۰۰۱	۳/۴	۰/۱۷۶	۰/۴۲	۰/۰۳۷	۰/۱۲۹	ماهیت شغل
۰/۰۰۱	۳/۹۹	۰/۲۲	۰/۴۷	۰/۰۹	۰/۳۶	رضایت از مسئولین
۰/۰۰۱	۵/۲۹	۰/۳۲	۰/۵۷	۰/۱۱۳	۰/۵۹۸	رضایت از همکار
۰/۰۰۱	۳/۱۵	۰/۱۵۲	۰/۳۹	۰/۲۹۸	۰/۹۴	ارتقاء شغلی
۰/۰۰۱	۳/۴۵	۰/۱۷	۰/۴۱	۰/۳۷۴	۱/۲۹	حقوق و مزایا
۰/۰۰۱	۵/۳۱	۰/۴۵	۰/۶۷	۱/۰۷	۵/۶۸۹	شرایط و محیط کار

تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق ضرایب رگرسیونی در مدل (SEM) نشان می‌دهد که ماهیت شغل بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، ($\beta = 0/42$, C.R = 3/49, $p < 0/05$)، لذا فرض تأثیر ماهیت شغل بر رضایت شغلی با بیش از ۹۵ درصد اطمینان تایید می‌شود. بر اساس ضریب رگرسیون (β) می‌توان گفت به ازای یک واحد افزایش در ماهیت شغل، رضایت شغلی معادل ۰/۴۲ واحد انحراف معیار افزایش پیدا می‌کند. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق ضرایب رگرسیونی در مدل (SEM) نشان می‌دهد که رضایت از مسئولین بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، ($\beta = 0/47$, C.R = 3/99, $p < 0/05$)، لذا فرض تأثیر رضایت از مسئولین بر رضایت شغلی با بیش از ۹۵ درصد اطمینان تایید می‌شود. بر اساس ضریب رگرسیون (β) می‌توان گفت به ازای یک واحد افزایش در رضایت از مسئولین، رضایت شغلی معادل ۰/۴۷ واحد انحراف معیار افزایش پیدا می‌کند. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق ضرایب رگرسیونی در مدل (SEM) نشان می‌دهد که داشتن رضایت از همکار بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، ($\beta = 0/57$, C.R = 5/29, $p < 0/05$)، لذا فرض داشتن رضایت از همکار بر رضایت شغلی با بیش از ۹۵ درصد اطمینان تایید می‌شود. بر اساس ضریب رگرسیون (β) می‌توان گفت به ازای یک واحد افزایش در رضایت از همکار، رضایت شغلی معادل ۰/۵۷ واحد انحراف معیار افزایش پیدا می‌کند. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق ضرایب رگرسیونی در مدل (SEM) نشان می‌دهد که ارتقاء شغلی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، ($\beta = 0/21$, C.R = 2/98, $p < 0/05$)، لذا فرض تأثیر ارتقاء شغلی بر رضایت شغلی با بیش از ۹۵ درصد اطمینان تایید می‌شود. بر اساس ضریب رگرسیون (β) می‌توان گفت به ازای یک واحد افزایش در ارتقاء شغلی، رضایت شغلی معادل ۰/۲۱ واحد انحراف معیار افزایش پیدا می‌کند. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق ضرایب رگرسیونی در مدل (SEM) نشان می‌دهد که حقوق و مزایا بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، ($\beta = 0/41$, C.R = 3/45, $p < 0/05$)، لذا فرض تأثیر حقوق و مزایا بر رضایت شغلی با بیش از ۹۵ درصد اطمینان تایید می‌شود. بر اساس ضریب رگرسیون (β) می‌توان گفت به ازای یک واحد افزایش در حقوق و مزایا، رضایت شغلی معادل ۰/۴۱ واحد انحراف معیار افزایش پیدا می‌کند. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق ضرایب رگرسیونی در مدل (SEM) نشان می‌دهد که شرایط و محیط کار بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، ($\beta = 0/67$, C.R = 5/31, $p < 0/05$)، لذا فرض تأثیر شرایط و محیط کار بر رضایت شغلی با بیش از ۹۵ درصد اطمینان

تایید می‌شود. بر اساس ضریب رگرسیون (β) می‌توان گفت به ازای یک واحد افزایش در شرایط و محیط کار، رضایت شغلی معادل ۰/۶۷ واحد انحراف معیار افزایش پیدا می‌کند.

نتیجه گیری

اثربخش هر سازمان و تحقق اهداف آن به عملکرد کارکنان و رضایت شغلی آنان مربوط می‌شود (منصوری و همکاران، ۱۳۹۲). در مجموع براساس بررسی‌های صورت گرفته، اهمیت رضایت شغلی را می‌توان در نتایج رضایت شغلی جستجو نمود: نتایج حاصل از فرضیه اول نشان داد ماهیت شغل با رضایت شغلی رابطه دارد. نتایج حاصل از فرضیه دوم نشان داد رضایت از مسئولین با رضایت شغلی رابطه دارد. نتایج حاصل از فرضیه سوم نشان داد رضایت از همکار با رضایت شغلی رابطه دارد. نتایج حاصل از فرضیه چهارم نشان داد ارتقاء شغلی با رضایت شغلی رابطه دارد. نتایج حاصل از فرضیه پنجم نشان داد حقوق و مزایا با رضایت شغلی رابطه دارد. نتایج حاصل از فرضیه ششم نشان داد شرایط و محیط کار با رضایت شغلی رابطه دارد. در کل نتایج نشان می‌دهد، بیشترین تأثیر مربوط به متغیر حقوق و مزایا است. این نتایج یا یافته‌ای پژوهش‌های صورت گرفته توسط آشکار (۱۳۸۲)، ترکمان و عابدی (۱۳۸۸)، علی پور و فرید (۱۳۹۱)، نصیری پور و همکاران (۱۳۹۲)، کیانیان و قارنه ناصر (۱۳۹۲)، منصوری و همکاران (۱۳۹۲)، خرازی و همکاران (۱۳۹۲)، عباسی و همکاران (۱۳۹۴)، نصری و جمشیدی (۱۳۹۷)، حسین زاده و حقیریان (۱۳۹۸)، پیشیار و همکاران (۱۳۹۹)، خسروی پور و همکاران (۱۴۰۱) و کینکی و کریتنر^{۲۰} (۲۰۰۷)، آنجلا^{۲۱} (۲۰۱۴)، باکت و سبنم^{۲۲} (۲۰۱۵) و کالبریک و همکاران^{۲۳} (۲۰۱۸) همسو می‌باشد.

در تبیین این نتایج می‌توان اظهار داشت که هر اقدامی که منجر به ارتقاء رضایت شغلی گردد احتمال موفقیت، بقا و پیشرفت سازمان را بیشتر خواهد کرد. رضایت شغلی از ابعاد مختلف رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از ماهیت کار، رضایت از نحوه ارتقاء و رضایت از دستمزد تشکیل گردیده است (معمارباشی و ملک سعیدی، ۱۳۹۹). همچنین نتایج مطالعات متعدد حاکی از آن است که رضایت شغلی نقش مؤثری در بهبود تعهد سازمانی کارکنان دارد. در مجموع رضایت شغلی، احساس مطبوع، مثبت و خوشایندی است که فرد از شغل خود دارد. بیشتر دانشمندان عوامل اجتماعی، محیط کار و نفس کار را در رضایت شغلی مؤثر می‌دانند. همه نظریه‌های رضایت شغلی به نحوی به تأمین نیازهای افراد، مادی یا روانی، اهمیت می‌دهند و توجه به خواست‌ها و انتظارات شاغل را مهم می‌دانند. مدیر باید بداند که نیروی کار راضی به خاطر کاهش غیبت باعث افزایش بازدهی خواهد شد و شادابی و مسرت را از سازمان به خانه و جامعه منتقل می‌کند. روابط و مناسبت‌ها با مدیر و همکاران، از عوامل کلیدی در تعیین رضایتمندی شغلی است. به‌طور کلی، باید متذکر شویم که رضایت شغلی ناشی از نظام ارتباطی سازمان، به تفاوت‌های موجود بین اینکه فرد چه چیزی را از طریق ارتباطات در سازمان می‌خواهد به دست آورد و چه چیزی را در این فرایند کسب می‌کند، وابسته است.

منابع

پیشیار، ف؛ قایمی، ف. و کیخا، ا. (۱۳۹۹). تبیین رابطه بین ویژگی‌های شغل و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس. جغرافیا و روابط انسانی، ۳(۱)، ۱۳۱-۱۱۳.

20 Kiniki and Kreitnur

21 Angela

22 Buket & Sebnem

23 Culibrk et al

- حسین‌زاده، ا. ع. و حقیریان، ن. (۱۳۹۸). فرا تحلیل مطالعات انجام شده در رضایت شغلی کارکنان دانشگاه، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۲(۳)، ۱۷۳-۱۶۳.
- خسروی پور، ب؛ پورجاوید، س و کوره پز، ح. (۱۴۰۱). عوامل موثر بر رضایت شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان. جغرافیا و روابط انسانی، ۱(۱)، ۱۸۷-۱۷۷.
- خلیق، ق؛ رنجبریان، ر (۱۴۰۰). تأثیر مدیریت استعداد و مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۴(۴)، ۲۸۷-۲۷۵.
- راوری، ع؛ میرزایی، ط و ونکی، ز. (۱۳۹۱). تبیین ماهیت مفهوم رضایت شغلی: مطالعه مروری. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۴(۴).
- رجبی فرجاد، ح. و شجاعیان، م. (۱۳۹۳). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی. سال ۹، شماره ۳۳: ۲۱-۳۸.
- رضایی، م؛ کریمی، ی، و آصف، ا. (۱۳۹۸). بررسی عوامل موثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بر مبنای نظریه هرزبرگ. طب و تزکیه، ۲۸(۳)، ۵۸-۴۶.
- سعداللهی، پ. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین تحلیل رفتگی شغلی (فرسودگی شغلی) بر رضایت و عملکرد شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی منطقه پاوه و اورامانات. پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه رازی.
- سعیدی حقیقت، ر (۱۳۹۸). بررسی تأثیر دگرگون‌سازی شغلی و رضایت شغلی از طریق متغیر میانجی فرسودگی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده (مورد مطالعه بانک مهر اقتصاد استان گلستان)، چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد با تأثیر بازاریابی منطقه‌ای و جهانی، تهران: دانشگاه شهید بهشتی، دبیرخانه دائمی کنفرانس، صص ۱۵۰۱.
- شرتز، بروس ای؛ بررسی و برنامه ریزی زندگی شغلی. (ترجمه زندی پور، محمد، ۱۳۸۹) تهران: پیام نور.
- شهسوارانی، ا. م (۱۳۹۷). نظریه تبادل اجتماعی: نظریه ارتباطات و تعاملات بین فردی در جامعه. تحقیقات رسانه، ۱(۱): ۷۱-۵۱.
- علی پور، ح. ر. و فرید، م. (۱۳۹۱). بررسی رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی لاهیجان، مطالعات کمی در مدیریت، ۴(۲).
- فاضلی، م. (۱۳۹۹). پیش بینی رضایت شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی بواسطه هوش معنوی در بین معلمان شهر نهاوند. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی، دانشگاه پیام نور، واحد همدان.
- کیانیان، ف. و قارنه ناصر، ش. (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی سازمان‌های پروژه محور (مطالعه موردی: پژوهشگاه نیرو)، نشریه کیفیت و بهره‌وری در صنعت برق ایران، ۲(۳)، ۵۸-۶۴.
- منصوری، م.، زارع مهرجردی، م. ر. و امامدادی طارمی، م. (۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی کرمان. مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۹(۱)، ۱۰۳-۱۱۳.
- مهدوی، م ص و اسدی، ت. (۱۳۸۷). بررسی جامعه شناختی عوامل اجتماعی مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان شرکت راه آهن شاغل در تهران. مجله جامعه شناسی معاصر، ۱(۱)، ۵۰-۲۷.

- نصیری پور، ا.؛ دلگشایی، ب و کلهر، ر. ا. (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بر اساس نظریه هرزبرگ در بیمارستان‌های آموزشی شهرستان قزوین، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۷، شماره ۴.
- Angela E.Nwaomah,(2014). effect of job satisfaction on the effectiveness of students' records management in southsouth nigerian universities. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*. ISSN: 2307-924X.
- Bialy, TC. Snyder, CR. (2015). Satisfaction with life and hope: a look at age and marital status. *Psychol Rec*; 57(2):233-40.
- Buket, A.& Sebnem,A. (2015). The Effects of Leader Behavior on Job Satisfaction: A Research on Technology Fast50 Turkey Companies, World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship.
- Camp, S. D. (1993). Assessing the effects of organizational commitment and job satisfaction on turnover: An event history approach. *The Prison Journal*, 74(3), 79-85.
- Culibrk, C., Delic, M., Mitrovic, S., and Culibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 16(9), 120-132.
- Gazioglu, S., & Tansel, A. (2002). Job satisfaction in Britain: individual and job-related factors, *Economic Research Center Working Papers in Economics*, 03/03, Ankara, available at:<http://ideas.repect.org/p/met/wpaper/0303>.
- George, M. Jennifer & Jones, R. Gareth, M. (2009). *Organizational Behavior Understanding and managing* (U.S.A., NewYork, ADDISON WESLE , P. 74.
- Hellriegel, D., & Woodman. W. R. (2001). *Organizational Behavior*. Cincinnati, OH: South - Western College Publishing, an International Thomson Publishing Company.
- Herzberg F MB, Snyderman B. (1959). *The Motivation to Work*. . 2 ed: New York: John Wiley and Sons.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kiniki, A and Kreitnur, R. (2007). *Organizational behavior management* (7th ed.), New York, Luthans, F. Youssef, CM. (2007) *Emerging positive organizational behavior*. *J Manage*; 3(3):21- 39.
- Maslow, Abraham. H. (1954). *Motivation And Personality*. NewYork: Harper & Brothers. McGraw-Hill Inc.
- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational behavior: Human behavior at work*. Tata McGraw-Hill Publishing C. Ltd.
- Oladele, O. I., and Mabe, L. K. (2010). Job burnout and coping strategies among extension officers in North West province, South Africa. *African Journal of Agricultural Research*, 5(17), 2321-2325.
- Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B., & Zhou, Y. (2022). Perceived organizational support and career satisfaction among Chinese teachers: the mediation effects of job crafting and work engagement during COVID-19. *Sustainability*, 14(2), 623.
- Petcu, M. A., Sobolevschi-David, M. I., Anica-Popa, A., Curea, S. C., Motofei, C., & Popescu, A. M. (2021). Multidimensional assessment of job satisfaction in telework conditions. Case study: Romania in the covid-19 pandemic. *Sustainability*, 13(16), 89- 65.
- Rice, R. W., Gentile, D. A., & McFarlin, D. B. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 31-39.
- Rogosic, A., Bakotic, D. (2019) *Job Satisfaction of Accountants and Their Professional Ethics*. *Ekonomski Vjesnik*, 32(1), 165-177.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin., C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand-McNally.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York, Wiley & Sons.

Examining the satisfaction of the employees of the Agricultural Bank and the factors affecting it

Behrouz Sarai ^{*1}
Heshmatullah Saadi ²

Abstract

The purpose of this research is to investigate the factors affecting the job satisfaction of the employees of Agricultural Bank of Hamedan. This is a descriptive research of the correlation type, the statistical population of which is all the employees of the branches of the Agricultural Bank of Hamedan city, whose number is 370 people. In this research, the statistical sample includes 90 people who were selected using random sampling method. A questionnaire and job satisfaction were used to collect data. The data was analyzed using statistical methods of path analysis. The results showed that the nature of the job, satisfaction with supervisors, satisfaction with coworkers, job promotion, salary and benefits, and working conditions and environment are related to job satisfaction, the highest impact is related to salary and benefits variable. These results have practical implications for the management of the Agricultural Bank.

Keywords

Employee satisfaction, job satisfaction, factors affecting job satisfaction.

1 Ph.D student of sustainable agriculture promotion and education, Faculty of Agriculture, Bu Ali Sina University, Hamedan, Iran (*responsible author: saraeibehrooz@gmail.com)

2 Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Faculty of Agriculture, Bu Ali Sina University, Hamedan, Iran (h.saadi@basu.ac.ir)