

بسمه تعالی

دانشگاه پیام نور

رشته: مدیریت بازرگانی

موضوع:

رضایت شغلی بانک پاسارگاد

مقدمه:

اساساً شغل در جهت ارضای نیازهای متنوع بشر و کوشش برای بقا محسوب می‌گردد. کار از آغازین روز خلقت همیشه همراه و حتی ممزوج با انسان‌ها بوده است. انسان موجودی است که برای بقای خود نیاز به حرکت دارد و یا به عبارتی انسان موجودی نیازمند است و بقای او بستگی به حرکت در جهت رفع نیازها دارد و همین امر پاسخی اساسی در جهت این سؤال مهم است که چرا انسان کار می‌کند؟ در اصل، شغل چیست؟ بشر برای انجام هر عملی نیاز به یک محرک یا انگیزه دارد، در اینجا مهمترین انگیزه نیاز به زیستن است، چون انسان میل به بودن دارد، برای بدست آوردن یا رسیدن به این مقصود باید حرکت کند و اسباب و لوازم لازم برای این بودن را فراهم نماید. ضمن اینکه داشتن شغل وسیله‌ای برای بودن و زیستن است لیکن دامنه و مفهوم آن فراتر از وسیله‌ای برای رفع نیازهای مادی است بلکه شغل برای انسان‌ها وسیله‌ای برای ارضای نیازهای معنوی است و این هدف در بسیاری از انسان‌ها به قدری قوی و مهم است که نقش اولیه‌ی شغل فراموش می‌شود. خلاف باور عمومی مبنی بر اینکه انسان‌ها فقط برای کسب درآمد شغلی را برمی‌گزینند، این موضوع اثبات شده که شغل نیازهای معنوی را ارضاء می‌کند و نقش مهمی در تکوین شخصیت افراد دارد. شغل تنها به عنوان مقدمه‌ای برای زندگی کردن، تحصیل و کسب مقام اجتماعی نیست بلکه کارکردی عبارت از تجلی تحقق اراده و خواست و ارزش‌های ویژه‌ی انسان است.

ذهنیت انسان با کار و برگزیدن یک شغل مبدل به یک واقعیت عینی شده و در همان حال کار مانند کیمیایی سس وجود انسانرا به زر تبدیل می‌کند و روح انسان را به تکامل می‌برد.

نظر به اهمیت این مسأله در جامعه‌ی ما من این موضوع را استفاده کرده‌ام و سعی می‌کنم با استفاده از روش‌های علمی مسائلی را مطرح نمایم و قصد دارم عواملی که در ارتباط مستقیم با رضایت شغلی هستند و باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان و در نتیجه بالا بردن کارایی در سازمان می‌شوند را مورد بررسی قرار دهم چرا که عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه‌ی کارکنان می‌شود که روحیه‌ی پایین در کار بسیار نامطلوب است و مدیران ما وظیفه دارند که علائم روحیه‌ی پایین و عدم رضایت شغلی را به طور مستمر زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند.

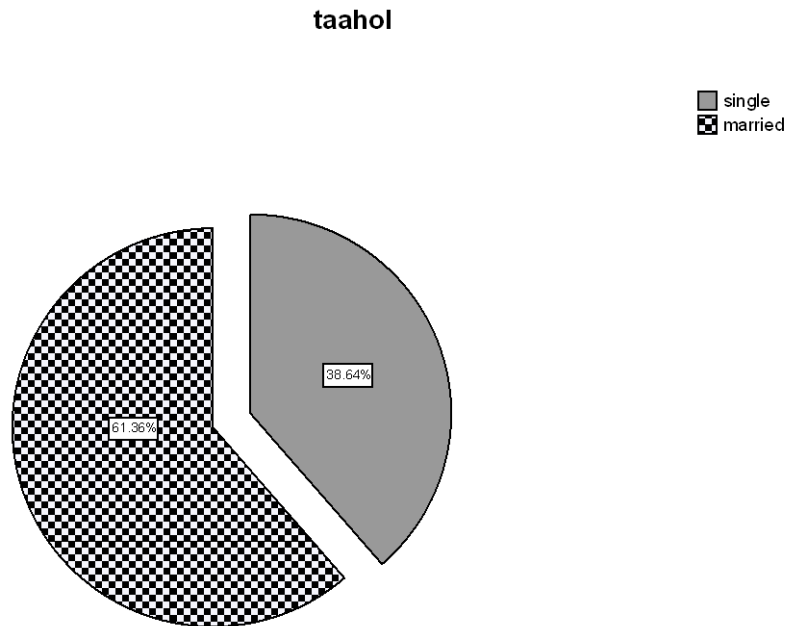
جداول توزیع فراوانی مشخصات فردی افراد نمونه تحقیق شامل:

- وضعیت تاهل
 - حدود سن
 - حدود سابقه
- مدرک تحصیلی

جدول ۱: توزیع فراوانی وضعیت تاهل افراد نمونه

وضعیت تاهل	فراوانی	درصد
مجرد	17	38.6
متاهل	27	61.4
کل	44	100.0

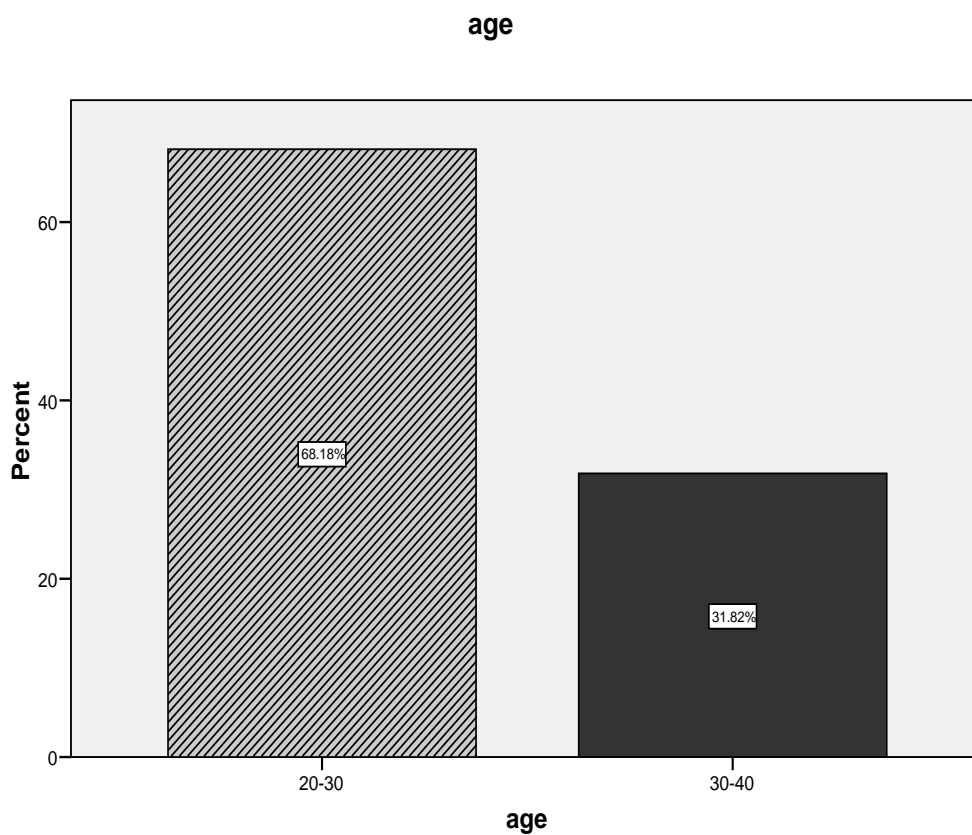
همانگونه که ملاحظه می کنید ۳۸.۶ درصد افراد نمونه تحقیق مجرد و ۶۱.۴ درصد آنان متاهل بوده اند. در واقع اکثریت افراد متاهل می باشند.



جدول ۲: توزیع فراوانی سن افراد نمونه

حدود سن	فراوانی	درصد
20-30	30	68.2
30-40	14	31.8
کل	44	100.0

بر طبق این جدول ۶۸.۲ درصد افراد در گروه سنی زیر سی سال قرار دارند و ۳۱.۸ درصد آنان بین بیس تا چهل ساله هستند. لازم به توضیح است که هیچیک از افراد نمونه بالاتر از ۴۰ سال نداشتند.

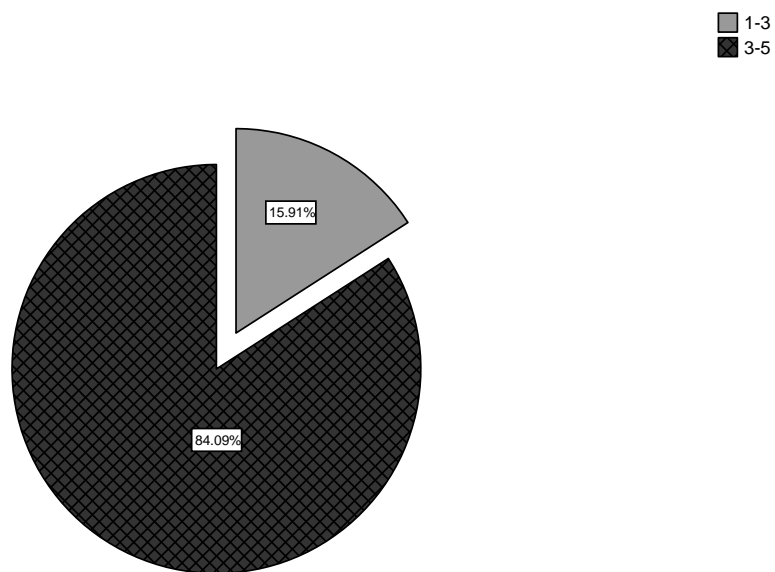


جدول ۳: توزیع فراوانی وضعیت سابقه افراد نمونه

حدود سابقه	فراوانی	درصد
1-3	7	15.9
3-6	37	84.1
کل	44	100.0

در جدول ۳ مشاهده می کنید ۱۵.۹ درصد کارمندان کمتر از ۳ سال سابقه داشته و ۸۴.۱ درصد آنان بین ۳ تا ۶ سال سابقه دارند.

sabegeh



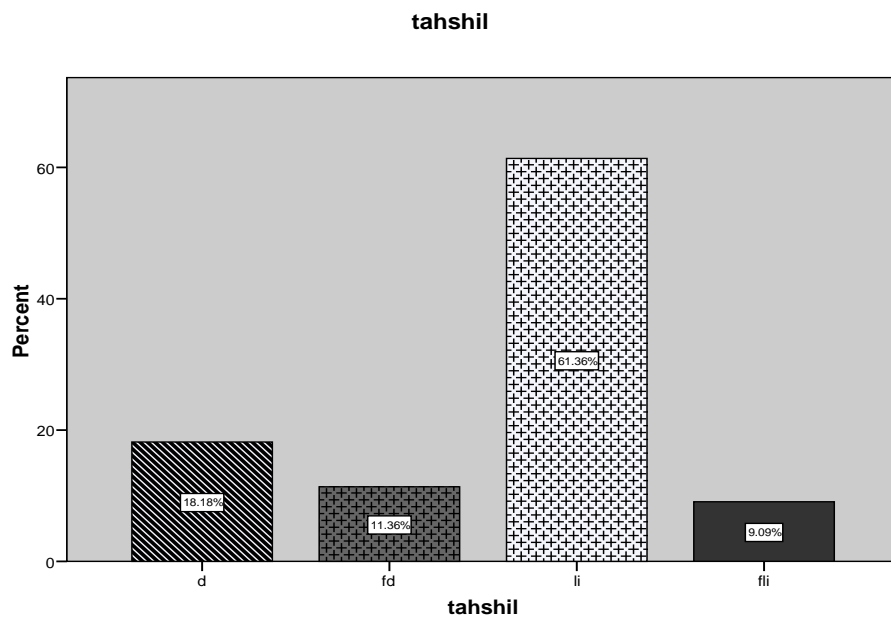
جدول ۴: توزیع فراوانی مدرک تحصیلی افراد نمونه

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم	8	18.2
فوق دیپلم	5	11.4
لیسانس	27	61.4
فوق لیسانس	4	9.1
کل	44	100.0

همانطور که در جدول آمده ۱۸.۲ درصد کارکنان مورد تحقیق دیپلم، ۱۱.۴ درصد فوق دیپلم، ۶۱.۴ درصد

لیسانس و ۹.۱ درصد کارمندان فوق لیسانس بودند. در واقع اکثر کارمندانی که پرسشنامه پر کرده اند

لیسانس داشته اند.



جدول ۵: آماره های توصیفی عوامل و رضایت شغلی کلی افراد نمونه

مجموع نمرات هر عامل	تعداد	حدود تغییرات	پایین ترین نمره	بالاترین نمره	مجموع	میانگین
ویژگی های شغلی	44	30.00	24.00	54.00	1884.00	42.8182
جبران خدمات	44	27.00	23.00	50.00	1718.00	39.0455
رشد و ارتقاء	42	15.00	9.00	24.00	700.00	16.6666
سرپرست و مافوق	44	32.00	8.00	40.00	1254.00	28.5000
همکاران	44	29.00	21.00	50.00	1506.00	34.2273
سازمان و ساختار محل کار	44	24.00	22.00	46.00	1641.00	37.2955
کل	44	114.00	157.00	271.00	9721.00	220.9318

بر طبق جدول نظرات مربوط به عامل سرپرست و مافوق حدود تغییرات بیشتری داشته و افراد نمونه نظرات

متفاوت بیشتری ارائه نموده اند. همچنین پایین ترین نمره نیز به این عامل داده شده است.

در صورتی که بالاترین نمره در بخش عوامل مربوط به عامل ویژگی های شغلی است .

در کل میانگین نظرات مربوط به ویژگی های شغلی از بقیه عوامل بالاتر بوده و این به این معنی است که

رضایت در عامل ویژگی های شغلی از رضایت در مورد عوامل جبران خدمات، رشد و ارتقاء، سرپرست

و مافوق، همکاران و سازمان و ساختار محل کار بیشتر است .

از لحاظ کمی رضایت شغلی در کل سازمان و رضایت در هر یک از عوامل بر طبق جدول ۵ می باشد .

با توجه به جدول ۵ پایین ترین نمره رضایت شغلی کلی ۱۵۷ و بالاترین نمره ۲۷۱ می باشد. بنابراین دامنه تغییرات نمرات رضایت شغلی ۱۱۴ است برای پاسخگویی کیفی به سوال اول این فاصله به سه سطح تقسیم و فراوانی و درصد فراوانی در هر سطح تعیین گردید. نتیجه در جدول ۶ آمده است .

۱۵۷-۱۹۵ رضایت شغلی پایین (سطح ۱)

۱۹۵-۲۳۳ رضایت شغلی متوسط (سطح ۲)

۲۳۳-۲۷۱ رضایت شغلی بالا (سطح ۳)

جدول ۶: توزیع فراوانی سطوح رضایت شغلی افراد نمونه

سطوح رضایت	فراوانی	درصد فراوانی
رضایت شغلی پایین	12	27.3
رضایت شغلی متوسط	17	38.6
رضایت شغلی بالا	15	34.1
کل افراد	44	100.0

طبق جدول ۶، ۲۷.۳ درصد افراد رضایت شغلی پایین دارند در حالی که ۳۸.۶ درصد آنان از رضایت شغلی

متوسط برخوردارند و ۳۴.۱ درصد نیز رضایت شغلی بالا دارند. بنابراین رضایت شغلی در کل سازمان در

سطح متوسط است. همین نتیجه در نمودار میله ای زیر قابل ملاحظه است.

