

بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان شاغل دانشگاه  
*Relationship between Job Satisfaction and Mental Health  
Of the University Staff*

Abdollah Shafi Abadi  
Islamic Republic of Iran, Allameh Tabatabayi  
University  
Shadideh Khalaj Asadi  
Islamic Azad University Roudehen- Branch

دکتر عبدالله شفیق آبادی  
استاد دانشگاه علامه طباطبائی  
شدیده خلیج اسدی  
کارشناسی ارشد مشاوره

**Abstract**

The report investigates the relationship between job satisfaction and mental health involving its aspects (such as physical symptoms, anxiety, social disorders and depression) with job satisfaction in 5 scales (age, gender, educational back ground, marital status and accommodation) amongst male and female individuals employed in Garmsar Azad University. To achieve research purposes a sample that comprised 60 individuals (38 males and 22 females) was randomly selected among from a larger statistical population. Having received and responded to "Shafi Abadi and Shariat job satisfaction and GHQ 28 questionnaires" results which were analyzed using Pearson correlation coefficient test and one-way variation analysis indicate that job satisfaction and age are highly correlated to mental health; however, no relationship was observed between job satisfaction and other scales including gender, marital status educational background and accommodation; furthermore, no difference was perceived between males' and females' mental health. In conclusion research results confirmed a significant relationship between job satisfaction and mental health.

**Keywords:** Job Satisfaction, Mental Health, Anxiety, Depression, Physical Health, Social Act.

**چکیده**

**هدف:** بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی و ابعاد آن (نشانه های بدنی، اضطراب، اختلال در عملکرد اجتماعی، افسردگی) و بررسی وضعیت رضایت شغلی در پنج مقیاس (سن، جنس، مدرک تحصیلی، وضعیت تاهل، وضعیت مسکن) در زنان و مردان شاغل دانشگاه آزاد گرمسار بود.

**روش پژوهش:** برای دستیابی به هدف های پژوهش، نمونه ای ۶۰ نفری با روش نمونه گیری تصادفی ساده از جامعه آماری انتخاب و پرسشنامه های رضایت شغلی و سلامت عمومی درمورد آنها اجرا شد.

**یافته ها:** نتایج استخراج شده از پرسشنامه ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t و تحلیل واریانس یکطرفه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با توجه به نتایج بدست آمده بین رضایت شغلی با سلامت روانی و ابعاد آن (نشانه های بدنی، اضطراب، اختلال در عملکرد اجتماعی، افسردگی) رابطه معنادار بدست آمد. همچنین بین رضایت شغلی با سن کارمندان رابطه معنادار مشاهده شد. اما ارتباطی بین رضایت شغلی با متغیرهای جنس، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی، و وضعیت مسکن بدست نیامد. میان رضایت شغلی با سلامت روانی کارمندان زن و مرد تفاوت معناداری وجود نداشت.

**نتیجه گیری:** نتیجه کلی حاکی از ارتباط معنادار بین رضایت شغلی با سلامت روانی بود.

**واژه های کلیدی:** رضایت شغلی، سلامت روانی، اضطراب، افسردگی، سلامت جسمانی، کنش اجتماعی.

## مقدمه

هدایت و رهبری منابع انسانی و بکارگیری به موقع توانایی‌ها و استعدادهای افراد شاغل در نیل به اهداف سازمانی برای مدیران هر مجموعه از مسایل مهم مدیریتی به حساب می‌آید. سازمان آموزش عالی علاوه بر نیروهای متخصص در زمینه آموزش شامل نیروهای انسانی شاغل در بخش اداری سازمان نیز می‌شود. لذا توجه به سلامت روانی<sup>۱</sup> و رضایت شغلی<sup>۲</sup> کارکنان این سازمان می‌تواند در پیشبرد اهداف ملی، بهره‌وری و خدمات‌رسانی به جامعه نقش مهمی داشته باشد. هیچ تردیدی نیست که رضایت شغلی افراد در سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد. دست کم، مدیران لازم است به سه دلیل به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت بدهند: (۱) مدارک بسیاری در دست است که افراد ناراضی سازمان را ترک می‌کنند و بیشتر استعفا می‌دهند؛ (۲) ثابت شده است که کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند؛ (۳) رضایت شغلی از کار پدیده‌ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود. یکی از جنبه‌های رضایت شغلی که معمولاً نادیده انگاشته می‌شود، رابطه‌ی آن با سلامت کارکنان است. فشار روانی که در نتیجه ناراضی‌تبی بر فرد وارد می‌شود، می‌تواند وی را مستعد و پذیرای بیماری‌هایی چون حمله قلبی نماید. همچنین رضایت شغلی کارکنان اثراتی را بر کل جامعه خواهد داشت، هنگامی که کارکنان از کار خود لذت می‌برند، زندگی خصوصی آنها (در خارج از سازمان) بهبود می‌یابد، این افراد نگرشی مثبت‌تر به زندگی می‌دهند و از نظر روانی جامعه را سالم‌تر می‌نمایند. یک نیروی کار راضی به خاطر کاهش غیبت (و نیز از آن جهت که سلامت افراد به سبب هزینه‌های بیمارستانی به نفع سازمان است) باعث افزایش بازدهی خواهد شد (رابینز، ۱۹۷۰، ترجمه پارسایان و اعرابی، ۱۳۷۷).

سالم بودن به شرایطی اطلاق می‌شود که فرد از نظر فیزیکی و احساسی قادر به انجام وظایف محوله در سطح معمولی یا کامل باشد. این به معنای داشتن سلامت فکری و فیزیکی است. بیشتر مدیران بر این عقیده اند که آن عده از کارکنانی که از سلامت و بهداشت خوب بهره مند بوده اند و در محیطی امن کار می‌کنند از سایر کارکنان از کارایی بیشتری برخوردارند (حاضر و عابدینی راد، ۱۳۷۵).

چنین به نظر می‌رسد که رابطه معنی‌داری بین رضایت شغلی و سلامت روانی کارکنان وجود داشته باشد. پژوهش‌های متعدد نشان داده است که افراد ناراضی از شغل خود، مستعد ابتلا به امراض گوناگون هستند که دامنه این نوع بیماری‌ها از سردرد، تا بیماری‌های قلبی کشیده می‌شود (رابینز، ۱۹۷۲؛ ترجمه پارسایان و اعرابی، ۱۳۷۷).

بنابراین با توجه به جنبه‌های گسترده رضایت شغلی و سلامت روانی، هدف این پژوهش بررسی رابطه بین رضایت شغلی و سلامت روانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی گرمسار و همچنین ارتباط بین متغیرهای جنس، سن، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی، وضعیت مسکن با رضایت شغلی آنان است. ترنر در سال ۲۰۰۶ پژوهشی را به منظور ارزیابی رضایت شغلی مدیران دبیرستانی در کارولینای جنوبی انجام داد. در این پژوهش رابطه بین متغیرهای (سن، جنس، سابقه خدمت، نژاد، حقوق، اندازه مدرسه) با رضایت شغلی آنها مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه حاصله حاکی از ارتباط بین (حقوق، سن) با رضایت شغلی افراد بود و بقیه فرضیه‌ها تایید نشدند.

پژوهش لانگ (۲۰۰۶)، هم که در دانشگاه توسعه خدمات ایالت می‌سی‌سی‌پی انجام شد، نشان داد بهترین پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی، سن کارگذار است و کارمندان صرف‌نظر از جنسیت، سمت، نژاد و منطقه‌ای که در آن کار می‌کنند از شغل خود راضی هستند. مهمترین یافته این پژوهش‌ها که با پژوهش حاضر ارتباط مستقیم دارد، وجود رابطه معنی‌دار بین متغیرهای سن و رضایت شغلی افراد است.

<sup>۱</sup> Mental health

<sup>۲</sup> job satisfaction

پژوهش کیم (۱۹۹۲)، نشان داد بین سطح تحصیلات و سن با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. اما ارتباطی بین جنس و رضایت شغلی وجود ندارد، این تحقیق که بر روی کارکنان یک هتل انجام شد نشان داد که تحصیلات با افزایش پاداش کاری، رضایت شغلی را بالا می برد، بعلاوه تحصیلات بالا پاداش های غیرمادی نیز دارد. تری و همکاران (۱۹۹۳)، در مطالعه ای که با هدف بررسی تاثیر استرس کاری بر سلامت روانی و رضایت شغلی انجام داده اند، به این نتیجه رسیدند که استرس کاری با تاثیر منفی بر سلامت روانی میزان رضایت از شغل را کاهش می دهد. در مطالعه دیگری که توسط کال و همکاران (۱۹۹۴) انجام گرفت مشخص شد افرادی که دچار نوعی افسردگی هستند، اعتماد به نفس پائین تر، احساس بیهدفی بیشتر، و رضایت شغلی کمتری را احساس می کنند. استرسل، مک کی و پلانت (۱۹۹۹)، در پژوهشی که با هدف بررسی رابطه بین رضایت از شغل با سلامت جسمانی کارمندان یک شرکت هواپیمایی انجام داده اند به این نتیجه رسیدند که سلامت جسمانی نیز با رضایت شغل ارتباط هماهنگ دارد. علاوه بر پژوهش های یادشده، پژوهش های دیگری در این باره انجام گرفته اند. پژوهش خلیل زاده (۱۳۷۸) نشان داد که سه عامل اصلی در رضایت شغلی عوامل اجتماعی، محیط کار و نقش کار است و اینکه رشته تحصیلی و مقطع تدریس در رضایت شغلی موثر، اما وضعیت تاهل، سابقه خدمت، میزان تحصیلات در رضایت شغلی موثر نیستند. چنانچه یافته های پژوهش حاضر نیز حاکی از عدم وجود رابطه بین میزان تحصیلات، وضعیت تاهل با رضایت شغلی دارد.

در پژوهش صالحی (۱۳۸۱) که به عنوان (بررسی رضایت شغلی با سلامت عمومی زنان شاغل در دفتر مرکزی جهاد سازندگی) صورت گرفت، برای ارزیابی همبستگی بین نمرات سلامت عمومی و رضایت شغلی، با استفاده از شیوه پیرسون ضریب همبستگی منفی ۰/۳۶- بدست آمد که دلالت بر همبستگی منفی بین دو متغیر یادشده دارد. کاهش نمره

GHQ (سلامت روان) که منجر به افزایش سلامت روان می گردد، با افزایش رضایت شغلی همراه است. در پژوهش دوستدار طوسی (۱۳۷۶) نیز چنین نتیجه ای بدست آمد. تحقیق وی با عنوان (بررسی سلامت روانی دانشجویان مراکز تربیت معلم استان مازندران که در آن دانشجویان با آزمون های GHQ و مقیاس رضایت شغلی مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفتند، مشخص شد بین رضایت شغلی با سلامت روانی رابطه وجود دارد. در مطالعه حاضر بر مبنای ادبیات نظری پژوهش، هشت فرضیه طراحی و تدوین شد که به شرح زیر است:

فرضیه نخست: بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارمندان دانشگاه آزاد گرمسار رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین رضایت شغلی با ابعاد سلامت روانی (اضطراب، افسردگی، سلامت جسمانی، کنش اجتماعی) رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارمندان زن و مرد تفاوت وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین جنس کارمندان و رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین وضعیت تاهل کارمندان و رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

فرضیه ششم: بین سن کارمندان و رضایت شغلی آنها رابطه وجود دارد.

فرضیه هفتم: بین سطح مدرک تحصیلی کارمندان و رضایت شغلی آنها رابطه وجود دارد.

فرضیه هشتم: بین وضعیت مسکن کارمندان و رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

## روش

جامعه آماری این مطالعه، تمام کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد گرمسار در نظر گرفته شدند که تعداد آنها در سال ۸۷- ۱۳۸۶ برابر با ۱۶۰ نفر بود. به منظور تعیین حجم نمونه از جدول تعیین اندازه نمونه معرف از یک جامعه معلوم (مورگان و

کرجسی) بهره گرفته شد که تعداد آنها ۶۰ نفر برآورد شد و با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

### ابزار

سنجش نمونه پژوهشی نخست، بوسیله پرسشنامه سلامت روانی GHQ انجام شد. در بخش سلامت روانی از فرم ۲۸ ماده ای پرسشنامه GHQ که مشتمل بر چهار مقیاس فرعی که هر یک از آنها ۷ سوال دارد استفاده شد. عناوین مقیاس ها عبارتند از:

۱- علایم جسمانی<sup>۱</sup>: که وضع سلامت عمومی و علایم جسمانی که فرد طی یک ماه گذشته تجربه کرده بررسی می شود.

۲- علایم اضطراب<sup>۲</sup>: که علایم و نشانه های بالینی اضطراب شدید، بی خوابی، تحت فشار بودن، عصبانیت و دلشوره فرد بررسی می شود.

۳- کنش اجتماعی<sup>۳</sup>: در این مقیاس توانایی فرد در انجام کار های روزمره، احساس رضایت در انجام وظایف، احساس مفیدبودن، قدرت یادگیری و لذت بردن از فعالیت های روزمره زندگی بررسی می شود.

۴- علایم افسردگی<sup>۴</sup>: در این بخش احساس بی ارزشی، ناامیدی افکار خودکشی، آرزوی مردن و توانایی در انجام کار بررسی می شود. در نمره گذاری، از روش ساده لیکرت (نمرات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵) برای گزینه های سوالات پرسشنامه استفاده شد. در مطالعه ای که چان و چان<sup>۵</sup> (۱۹۸۳)، با استفاده از پرسشنامه GHQ انجام دادند، بر اساس روش ساده نمره گذاری لیکرت، ضریب همابستگی درونی این مقیاس برابر با ۰/۸۵ گزارش شد که ضریب اعتبار بالایی است.

در بخش رضایت شغلی از پرسشنامه ۲۲ سوالی شفیع آبادی و شریعت (۱۳۸۰)، استفاده شد که سوالات شامل ۴ گزینه کاملاً

موافق، موافق، مخالف، و کاملاً مخالف است. برای سنجش پایایی آزمون، سازنده آزمون یادشده از فرمول آلفای کرونباخ استفاده کرده است. مقدار پایانی بدست آمده با استفاده از این روش ۰/۹۰ بود که این رقم نشانگر انسجام بالای آزمون است.

### یافته ها

فرضیه نخست: بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارمندان دانشگاه آزاد گرمسار رابطه وجود دارد.

در جدول شماره ۱ با توجه به ضریب همبستگی بدست آمده (۰/۴۲۳-) در سطح معناداری ۱٪ با ۹۹٪ اطمینان بین رضایت شغلی با سلامت روانی رابطه مشاهده شد. از آنجایی که این ضریب منفی است، متغیرها در جهت عکس یکدیگر هستند، کاهش نمره GHQ (سلامت روان) که منجر به افزایش سلامت روان می گردد با افزایش رضایت شغلی همراه است (جدول شماره ۱).

فرضیه دوم: بین رضایت شغلی با ابعاد سلامت روانی (اضطراب افسردگی، سلامت جسمانی، کنش اجتماعی) رابطه وجود دارد.

در جدول شماره ۱ با توجه به ضرایب همبستگی محاسبه شده مربوط به ارتباط رضایت شغلی با اضطراب (۰/۳۷۸-)، رضایت شغلی با افسردگی (۰/۴۰۶-)، رضایت شغلی با سلامت جسمانی (۰/۳۸۳-)، رضایت شغلی با کنش اجتماعی (۰/۲۹۱-) در سطح معنادار ۰/۰۱ تا ۹۹٪ اطمینان بین رضایت شغلی با ابعاد سلامت روانی (اضطراب، افسردگی، سلامت جسمانی، کنش اجتماعی) رابطه وجود دارد. از آنجا که ضرایب همبستگی منفی است، کاهش نمره در ابعاد سلامت روان که منجر به افزایش سلامت در این عوامل می شود با افزایش رضایت شغلی همراه است (جدول شماره ۱).

<sup>۱</sup> Somatic symptom

<sup>۲</sup> Anxiety

<sup>۳</sup> Social Function

<sup>۴</sup> depression

<sup>۵</sup> chan & chan

جدول ۱: محاسبه ضرایب همبستگی و اعتبار آماری مربوط به فرضیه های نخست و دوم

| سلامت روان | اضطراب | افسردگی | علائم جسمانی | علائم کنش اجتماعی |
|------------|--------|---------|--------------|-------------------|
| -۰/۴۲۳     | -۰/۳۷۸ | -۰/۴۰۶  | -۰/۳۸۳       | -۰/۲۹۱            |
| ۰/۰۱       | ۰/۰۱   | ۰/۰۱    | ۰/۰۱         | ۰/۰۵              |
| ۶۰         | ۶۰     | ۶۰      | ۶۰           | ۶۰                |

فرضیه سوم: بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارمندان زن و مرد تفاوت وجود دارد.

در جدول شماره ۲، باتوجه به T محاسبه شده (۱/۲۰) با درجه آزادی ۵۸ در سطح معناداری ۰/۲۳۲ بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارمندان زن و مرد تفاوت معنادار آماری وجود ندارد و فرضیه مذکور مورد تأیید قرار نمی گیرد (جدول شماره ۲). فرضیه چهارم: بین جنس کارمندان و رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

در جدول شماره ۲، باتوجه به T محاسبه شده (-۱/۵۲) با درجه آزادی ۵۸ در سطح معناداری ۰/۱۳۴ بین رضایت شغلی در کارمندان زن و مرد تفاوت معنادار آماری دیده نشد. بدین

ترتیب فرضیه مذکور مورد تأیید قرار نمی گیرد (جدول شماره ۲).

فرضیه پنجم: بین وضعیت تاهل کارمندان و رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

در جدول شماره ۲، باتوجه به T محاسبه شده (۱/۰۰۷) با درجه آزادی ۵۸ در سطح معناداری ۰/۳۱۸ بین وضعیت تاهل کارمندان و رضایت شغلی آنان تفاوت معنادار آماری دیده نشد. بدین ترتیب مجرد یا متاهل بودن کارمندان، تأثیر قابل ملاحظه ای در رضایت شغلی آنان ندارد و فرضیه مذکور مورد تأیید قرار نمی گیرد (جدول شماره ۲).

جدول ۲: شاخص آماری و نتایج آزمون T مستقل مربوط به فرضیه های سوم تا پنجم

| متغیرها    | گروهها | تعداد | میانگین | انحراف معیار | بکسانی واریانسها |               | T     | درجه آزادی | سطح معنی داری | تفاوت میانگینها |
|------------|--------|-------|---------|--------------|------------------|---------------|-------|------------|---------------|-----------------|
|            |        |       |         |              | F                | سطح معنی داری |       |            |               |                 |
| جنسیت      | زن     | ۲۲    | ۸۱/۷۲   | ۱۴/۸۹        | ۳/۲۴             | ۰/۰۷          | ۱/۲۰  | ۵۸         | ۰/۲۳۲         | ۴/۰۴            |
|            | مرد    | ۳۸    | ۷۷/۶۸   | ۱۰/۹         |                  |               |       |            |               |                 |
| وضعیت تاهل | متاهل  | ۲۸    | ۶۰/۵۸   | ۹/۲۸         | ۰/۲۵۷            | ۰/۶۱۴         | ۱/۰۰۷ | ۵۸         | ۰/۳۱۸         | ۳/۰۸            |
|            | مجرد   | ۱۲    | ۵۷/۵    | ۱۰/۲۹        |                  |               |       |            |               |                 |
|            | زن     | ۲۲    | ۶۰/۵۸   | ۱۰/۱۶        | ۰/۷۶             | ۰/۳۸۶         | -۱/۵۲ | ۵۸         | ۰/۱۳۴         | -۳/۸۲           |
|            | مرد    | ۳۸    | ۵۷/۵    | ۸/۹          |                  |               |       |            |               |                 |

فرضیه ششم: بین سن کارمندان و رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

در جدول شماره ۳ با توجه به f محاسبه شده (۳/۲۱) در سطح معناداری (۰/۰۵)، بین سن کارمندان با رضایت شغلی آنها

رابطه معنی دار وجود دارد. بدین ترتیب فرضیه مذکور مورد تأیید قرار می گیرد (جدول شماره ۳).

فرضیه هفتم: بین سطح مدرک تحصیلی کارمندان و رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

در جدول شماره ۳، با توجه به F محاسبه شده (۰/۶) در سطح معناداری (۰/۵۵) تفاوت معناداری بین وضعیت مسکن و رضایت شغلی کارمندان دیده نمی‌شود.

در جدول شماره ۳ با توجه به F محاسبه شده (۱/۴۸۵) در سطح معناداری (۰/۲۱۹) بین مدرک تحصیلی و رضایت شغلی کارمندان تفاوت معنادار آماری وجود ندارد (جدول شماره ۳). فرضیه هشتم: بین وضعیت مسکن کارمندان و رضایت شغلی آنها رابطه وجود دارد.

جدول ۳: خلاصه تحلیل واریانس یک متغیری مربوط به فرضیه های ششم تا هشتم

| متغیرها     | منابع تغییرات | SS      | df | MS     | F     | سطح معنی داری |
|-------------|---------------|---------|----|--------|-------|---------------|
| سن          | بین گروهها    | ۷۸۱/۳۷  | ۳  | ۲۶۰/۴۵ | ۳/۲۱۹ | ۰/۰۲۹         |
|             | درون گروهها   | ۴۵۳/۵۵  | ۵۶ | ۸۰/۹۰  |       |               |
|             | مجموع         | ۵۳۱۱/۹۲ | ۵۹ |        |       |               |
| مدرک تحصیلی | بین گروهها    | ۵۱۷/۴۴  | ۴  | ۱۲۹/۴۳ | ۱/۴۸۵ | ۰/۲۱۹         |
|             | درون گروهها   | ۴۷۹۴/۱۸ | ۵۵ | ۸۷/۱۶  |       |               |
|             | مجموع         | ۱۱۵۳/۹۳ | ۵۹ |        |       |               |
| وضعیت مسکن  | بین گروهها    | ۱۰۹/۵۳  | ۲  | ۵۴/۷۶  | ۰/۶۰۰ | ۰/۵۵۲         |
|             | درون گروهها   | ۵۲۰۲/۴۰ | ۵۷ | ۹۱/۲۷  |       |               |
|             | مجموع         | ۵۳۱۱/۹۳ | ۵۹ |        |       |               |

## بحث و نتیجه‌گیری

همسویی دارد. همچنین یافته‌های این پژوهش یا پژوهش استراسل، مک کی و پلانت (۱۹۹۹) که در یک شرکت هواپیمایی انجام گرفت نشان داد سلامت جسمانی افراد که شامل سلامت (قلب، کلیه، مغز، کبد) است با رضایت شغلی ارتباط دارد، هماهنگ است. در پیشینه‌های موجود موردی که با نتیجه ارتباط رضایت شغلی با کنش اجتماعی باشد بدست نیامد.

بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان زن و مرد تفاوت معنادار آماری وجود ندارد. بین جنس کارمندان و رضایت شغلی آنان رابطه وجود ندارد. این یافته همسو با پژوهش کیم (۱۹۹۲) است. این تحقیق که بر روی کارکنان یک هتل انجام گرفت حاکی از عدم ارتباط بین جنس و رضایت شغلی بود.

بین وضعیت تاهل کارمندان و رضایت شغلی آنان رابطه وجود ندارد. این یافته همسو با پژوهش خلیل زاده (۱۳۷۸) است که نشان داد رشته تحصیلی و مقطع تدریس در رضایت

یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان دانشگاه آزاد گرمسار رابطه وجود دارد. این یافته همسو با پژوهش صالحی (۱۳۸۱) است که با هدف بررسی رابطه رضایت شغلی با سلامت روانی زنان شاغل در دفتر مرکزی جهاد سازندگی انجام گرفت. در پژوهش دوستدار طوسی (۱۳۷۶)، نیز که با هدف بررسی سلامت روانی دانشجویان مراکز تربیت معلم استان مازندران انجام شد، مشخص شد بین رضایت شغلی با سلامت روانی رابطه وجود دارد. بین رضایت شغلی با ابعاد سلامت روانی (اضطراب، افسردگی، سلامت جسمانی، کنش اجتماعی) رابطه وجود دارد. یافته‌های این پژوهش با پژوهش تری و همکاران (۱۹۹۳)، مبنی بر اینکه استرس با تاثیر منفی بر سلامت روانی، میزان رضایت از شغل را کاهش می‌دهد همسو است. کال و همکاران (۱۹۹۴) در تحقیقی نشان دادند افرادی که دارای نوعی افسردگی هستند، اعتماد به نفس پایین‌تر، احساس پیهودگی بیشتر و رضایت شغلی کمتری دارند که با پژوهش حاضر، مبنی بر ارتباط بین رضایت شغلی و افسردگی

## منابع

- حاضر، منوچهر و امیر عابدینی راد (۱۳۷۵). اصول مدیریت و رفتار سازمانی. تهران: شرکت خدماتی و انتشاراتی علوم مدیریت.
- خلیل زاده، محمد (۱۳۷۸). بررسی عوامل موثر در رضایت و عدم رضایت شغلی معلمان دانشگاه پیام نور مرکز ارومیه. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد ارومیه.
- دوستدارطوسی، سیدعلی (۱۳۷۶). بررسی سلامت روانی دانشجویان مراکز تربیت معلم استان مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد رودهن.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۷۷). رفتار سازمانی (ترجمه علی پارسایان و محمد اعرابی). تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- صالحی، نوروزعلی (۱۳۸۱). بررسی رابطه رضایت شغلی با سلامت روانی زنان شاغل در دفتر مرکزی جهاد سازندگی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد رودهن.
- Kall, D.(1994). The impact of job stress and job bunout on the job satisfaction of rehabilitaton. new yourk: oxford university press,43,361-378.
- Kim,s.(1992).Exploring the relationship between continuing professional education and job satisfaction. Journal of personality and social psychology , 51,435.
- Long,J.L.(2006).relationship between personality type job satisfaction/and job performance in the Mississippi state university extension service. Journal of personality and social psychology , 44,100.
- Strassle , C.G; Mckee ,E.A.& plant ,D.D.(1999).Mental health and job and optimism a san indicator of psychological health. Journal of personality assessment, 190-199.
- Terri, o.(1993).An exploratory study of the influence of life management strategies on job satisfaction in a personal selling context Journal of youth and adolescence , 121-139.
- Turner , Ch .(2006).A study of job satisfaction with situational characterstics and occurrences among middle school principals in south Carolina 80-85.

شغلی موثرند، ولی وضعیت تاهل، سابقه خدمت و میزان تحصیلات در رضایت شغلی موثر نیستند.

مطابق یافته های این پژوهش، بین سن کارمندان و رضایت شغلی آنان رابطه وجود ندارد. این یافته همسو با پژوهش لانگ ۲۰۰۶ است که در دانشگاه توسعه خدمات ایالات می سی سی پی انجام شد. این تحقیق نشان داد بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی سن کارگزاراست و کارمندان صرف نظر از جنسیت، سمت، نژاد و منطقه ای که در آن کار می کنند از شغل خود راضی هستند. همچنین ترنر (۲۰۰۶) هم که پژوهشی را به منظور ارزیابی رضایت شغلی مدیران (دبیرستانی در کارولینای جنوبی انجام داد به ارتباط معنی دار بین حقوق و سن با رضایت شغلی دست یافت.

بین سطح مدرک تحصیلی کارمندان و رضایت شغلی آنان رابطه وجود ندارد. این یافته همسو با پژوهش خلیل زاده (۱۳۷۸) است که حکایت از عدم ارتباط بین میزان تحصیلات و رضایت شغلی دارد.

بین وضعیت مسکن کارمندان و رضایت شغلی آنان رابطه وجود ندارد. در پیشینه های موجود، نتایجی که با نتایج مذکور همسو باشد یافت نشد.

## محدودیت ها

۱- بازپس نفرستادن پرسشنامه به محقق توسط عده ای از کارمندان به بهانه این مطلب که سئوالات پرسشنامه خصوصاً (سلامت روانی) تخصصی است و احتمالاً به شخصیت و سابقه کاری آنها لطمه وارد می کند.

۲- توضیح دادن بی کم و کاست درمورد پرسشنامه، علت بخش و این که خطری از نظر کاری آنها را تهدید نمی کند.

**پیشنهادها:** پیشنهاد می شود اقداماتی در جهت افزایش رضایت شغلی از جمله (ایجاد تسهیلات در زمینه های گوناگون برای آنها، توجه به وظایف و مسئولیت های آنها، رعایت جایگاه کارمندان و احترام به آنها، توجه به نظرات و پیشنهادهای آنها، توجه به حجم کار و ساعت های کار کارمندان صورت گیرد تا بدین وسیله سلامت روانی کارمندان نیز تامین شود.