

رابطه ویژگی های شغل با رضایت شاغلین ستاد دانشگاه علوم پزشکی ایران: ۱۳۸۸

مقدمه: مدل ویژگی های شغلی در دهه ۱۹۷۰ به عنوان چارچوبی برای تجزیه و تحلیل طراحی یک شغل مطرح شد. این مدل ویژگی های ۵ گانه اصلی شغل، روابط متقابل آنها، تاثیر آنها بر بهره وری، انگیزش و رضایت کارکنان را معین می کند. بر اساس این مدل هر شغل می تواند در قالب ابعاد پنجگانه اصلی (تنوع شغلی، ماهیت شغلی، اهمیت شغلی، آزادی عمل در کار و بازخورد شغلی) توصیف گردد. هدف این پژوهش، بررسی رابطه ی ویژگی های شغل با رضایت شاغلین ستاد دانشگاه علوم پزشکی ایران بود.

روش کار: پژوهش حاضر از نظر نتایج، کاربردی بود که به صورت مقطعی در سال ۱۳۸۸ انجام گرفت. نمونه پژوهش شامل ۱۰۰ نفر از پرسنل شاغل در دانشگاه علوم پزشکی ایران بود. داده ها با استفاده از پرسشنامه ویژگی های شغلی هاگمن و اولدهام و نیز پرسشنامه رضایت شغلی جمع آوری و به وسیله نرم افزار SPSS و آزمون پیرسون مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: یافته ها نشان داد که در سازمان مورد بررسی تنها بین یک بعد از ویژگی های شغلی آن هم تنوع شغلی و رضایت شغلی ارتباط معنی داری وجود دارد و سایر ابعاد با رضایت شغلی رابطه معنی داری نداشتند. ($P < 0/05$).

نتیجه گیری: با طراحی مجدد مشاغل و استفاده از روش هایی که در این موارد به تفصیل ذکر شده است نظیر توسعه شغلی، غنی سازی شغلی و غیره و نیز شناساندن اهمیت ویژگی های شغلی مدیران می توانند رضایت شغلی کارکنان خود را افزایش دهند. از طرفی رضایت شغلی با سایر نتایجی که مدیران به آنها اهمیت می دهند ارتباط دارد. مواردی نظیر کیفیت کاری بالا، افزایش انگیزه، کاهش غیبت و جابجایی شغلی و به طور غیر مستقیم مواردی نظیر کاهش هزینه ها. بنابراین با بازبینی و طراحی مجدد مشاغل بسیاری ازین موارد بهبود می یابند.

کلید واژه: ویژگی های شغلی، رضایت شغلی