



وزارت نیرو

شرکت آب و فاضلاب روستایی استان یزد

تحلیل رضایت شغلی کارکنان

شرکت آب و فاضلاب روستایی استان یزد

۱۳۹۶

(اداره روابط عمومی و آموزش همگانی)

— مقدمه :

یکی از سرمایه های بزرگ هر سازمان نیروی انسانی شاغل در آن سازمان است و در صورتی رضایت شغلی نیروی انسانی ایجاد میشود که بین توقعات نوظخته انسان با پاداشهایی که کارفرام می آورد سازگاری وجود داشته باشد و همچنین در همه جوامع کار به معنای فعالیتی است که بیش از هر نوع فعالیت دیگری بخش عمده زندگی اکثر مردم را اشغال می کند و به وسیله آن انسانها بقای خود را تامین می کنند و در نتیجه رضایت شغلی به عنوان یکی از خروجی های مهم کار برای هر فرد می باشد و تاثیر گذارترین عوامل بر کارا و ناکارابودن کارمندان تعیین می شود .

سنجش و اندازه گیری رضایت شغلی کارکنان هر سازمان و تعیین عوامل موثر بر رضایت یا عدم رضایت شغلی آن ها از اهمیت بالایی برخوردار است. هدف این تحقیق بررسی وضعیت میزان رضایت مندی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان یزد است . در این تحقیق از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا استفاده شده است . این پرسشنامه دارای ۱۹ سوال بوده و هدف آن بررسی ابعاد رضایت شغلی در ۶ بعد نظام پرداخت (سوالات ۱،۲،۳)، نوع شغل (سوالات ۴،۵،۶،۷)، فرصت های پیشرفت (سوالات ۸،۹،۱۰)، جوّ سازمانی (سوالات ۱۱،۱۲)، سبک رهبری (سوالات ۱۳،۱۴،۱۵،۱۶)، شرایط فیزیکی (سوالات ۱۷،۱۸،۱۹) می باشد.

رضایت شغلی ارتباط تنگاتنگی با انگیزه کارکنان دارد . انگیزه حالتی در افراد که آنان را به انجام رفتار و عمل خاصی متمایل می سازد. بحث و بررسی در خصوص ارضای نیازها و عوامل دلگرمی و اثربخشی بیشتر کارکنان و ایجاد محیط صمیمی و پرجاذبه برای آنان در محیط های سازمانی توجه هر فرد دلسوز به آینده این مرزوبوم را به خود معطوف می دارد . چرا که با تلاش و همفکری و هماهنگی کلیه آحاد و سازمانهای جامعه است که می توان بطور طبیعی امیدوار بود از طریق اعمال یک مدیریت صحیح و علمی کشور واقعا در جهت توسعه و پیشرفت قدمهای اساسی بردارد ولذا همواره این سوال برای نویسنده مقاله مطرح بوده و هست که چرا و چگونه پاره ای موارد از طریق ایجاد انگیزش و ارضای نیازهای منطقی و معقول کارکنان در دل بستگی به کار و بالا بردن روحیه آنها تاثیر مثبت حاصل شده ویا بالعکس در اثر کم توجهی و ضعف مدیریت تا چه حد در روحیه و انگیزه افراد اثر سوء گذاشته است ؟ چرا برخی افراد در شرکت با وجود امکانات و مزایای یکسان، فعال و دارای انگیزه و برخی دیگر با تمامی مشکلات ماندگار می شوند ؟ در چه صورتی افراد حد اکثر توان خود را در کار به عمل می آورند ؟ چگونه می توان روحیه شغلی آنان را افزایش داد؟ شناخت اینکه کارکنان نیازهای متفاوتی را دنبال می کنند ، می تواند به مدیر این مطلب را تفهیم کند که چرا رفتار کارکنان متفاوت است . سرانجام اینکه در سطح کلی آگاهی از فرایندهای انگیزش برای شناخت پویایی سازمان ضروری است چرا رفتار مردم اینگونه می باشد ؟ چه چیزی موجب عملکرد خوب یا بد می شود ؟ و ... پاسخ به اینگونه سوالات با شناخت آنچه کارکنان را برمی انگیزاند روشن می شود.

— عوامل موثر بر ایجاد انگیزه :

در یک بررسی کلی می‌توان گفت: انگیزه زمانی به وجود می‌آید که در کارکنان احساس امنیت و ثبات شغلی، مشارکت و نقش موثر در سازمان و همچنین شادابی و نشاط وجود داشته باشد. هر یک از این موارد نیز نتیجه عوامل فرد دیگری است که به آنها اشاره می‌شود: در یک سازمان موفق اولین و مهم‌ترین رکن موفقیت را انتخاب صحیح و به جای کارکنان می‌دانند. امروزه نیروی کار توقعات بیشتری دارد و برای کار و زندگی مطلوب کاری اهمیت خاصی قابل است. در نتیجه متخصصان امور نیروی انسانی باید مشاغل را طوری طراحی کنند که کار در محیط سازمان برای کارکنان مطلوب و رضایت‌بخش باشد. شغل مناسب براساس دانش، مهارت، تجربه، علاقه و خصوصیات و توان فردی در انجام یک وظیفه معین تبیین می‌گردد و لازم است تفکیک شغلی برپایه توانایی‌های فردی باشد و تقسیم تخصصی کار صورت گیرد. حین به‌کارگیری مشاغل و مهارت‌های گوناگون نباید از جریان صحیح اطلاعات نیز غافل ماند؛ چرا که به تبادل اطلاعات مفید سازمانی کمک می‌کند. به هنگام سازماندهی مجدد به عنوان عامل انگیزشی مهم در همسو نمودن کارکنان با اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت سازمانی یاری می‌رسانند. عامل بعدی در ایجاد انگیزه، محرک‌های مادی است. یکی از چالش‌های مهم شرکت‌ها تحول روش‌های پاداش است که مردم را بر می‌انگیزد. هرچه فردی کمتر پول به دست آورد، اهمیت مقدار حقوقش بیشتر می‌شود. هرچه افراد پول بیشتر به دست آورند، بیشتر برای کاری که انجام می‌دهند دلسوزی کنند. اهمیت نسبی پول برایشان کمتر می‌شود و پول جایش را به قوه تشخیص برای نیل به هدف و آزادی عمل می‌دهد. به همان اندازه که رقابت بین افراد با صلاحیت شدیدتر می‌شود. مشوق‌های مادی به تنهایی نمی‌توانند افراد درستکار را جذب کنند. برای کسانی که نگرانی مادی ندارند، حس رفاه مهم‌تر از پول است و عواملی که بر رفاه تاثیر می‌گذارند، عبارتند از: ارتباطات انسانی، اعتماد متقابل، حس ارج نهاده شدن و احساس وجود عدالت. به علاوه، فرصت یادگیری مطالب جدید و درک استعداد شخصی به ایجاد حس مثبت در افراد کمک می‌کند. مشوق‌های مثبتی هم که نیازهای معنوی و عاطفی افراد را ارضا نمایند، موثرتر از انگیزاننده‌های منفی به شکل تهدیدها یا مجازات‌ها هستند.

سلامتی و نشاط از دیگر عوامل موثر بر ایجاد انگیزه هستند. هنگامی که شخص احساس تندرستی و شادابی کند به آسانی خسته نمی‌شود، کمتر بیمار می‌گردد، فعالیت و کار برای وی شوق‌انگیز و فرح‌بخش می‌شود و با انگیزه و شور و شوق مثبت به کار روی می‌آورد. طبق بررسی‌های به عمل آمده، هزینه تامین تندرستی و شادابی کارکنان به جهت افزایش توان کاری و در نهایت سود شرکت، از هزینه درمان بیماری‌ها و عدم سود ناشی از سستی و رخوت کارکنان بیشتر نخواهد بود. یکی دیگر از مسائل مهم در ترغیب و تشویق کارکنان به ارائه کار بهتر و ایجاد انگیزه در آنان، شیوه‌های ترفیع شغلی و سازمانی است که اغلب بر پایه ارشدیت است. مطالعات نشان می‌دهد ترفیعی که بر مبنای ملاحظات غیر از توانایی و لیاقت است، اغلب به نتایجی نادرست می‌انجامد. برای کسانی که به‌ویژه در رده مدیریت هستند، مهم است که از توانایی‌های واقعی خود آگاه باشند و کارهایی را بپذیرند که با آن توانایی‌ها سازگار باشند. این رازی است که اشتغال را دلپذیر و خشنودکننده می‌سازد و کارایی فرد را در سازمان افزایش می‌دهد. به عنوان یک کارمند شرکت نیز کامیابی در وظایف شغلی از راه کوشش آگاهانه و با جدیت به دست می‌آید. مهم آن است که در هر مرحله شغلی توانمندی‌ها و شایستگی‌ها به درستی اندازه‌گیری شده و راه‌های پیشرفت آنها بررسی و دنبال شود. در این راه باید قابلیت‌ها از طریق ارزیابی و نتیجه‌گیری افزایش پیدا کند. به این ترتیب ارزیابی مستمر از عملکرد کارکنان یک شرکت طی دوران کاری ضروری به نظر می‌رسد. منظور از ارزیابی عملکرد، فرآیندی است که به وسیله آن کار کارکنان در فواصلی معین و به طور رسمی مورد بررسی و سنجش قرار می‌گیرد. شناخت کارکنان قوی و اعطای پاداش به آنها و از این طریق ایجاد انگیزه برای بهبود

عملکرد آنان و سایر کارکنان از جمله علل اصلی ارزیابی عملکرد است. از اطلاعاتی که در نتیجه ارزیابی عملکرد کارکنان به دست می‌آید می‌توان در برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی و انتخاب، آموزش و تربیت کارکنان، تعیین مسیر شغلی، حقوق و مزایا و شناخت استعدادهای بالقوه کارکنان استفاده نمود. آخرین محرک انگیزه در کارکنان سازمان که مورد بررسی قرار خواهد گرفت فرآیند آموزش است. هدف از آموزش آن است که با افزودن به دانش شغلی فرد یا با آموزش مهارت‌ها و تخصص‌های به خصوص، رفتار و نگرش او در جهت مطلوب یعنی نیل به اهداف سازمانی تغییر کند، برای نیل به اهداف، هر سازمانی باید کادری از نیروهای لایق و کارآمد در اختیار داشته باشد. از این رو لازم است افرادی که به استخدام سازمان در می‌آیند، علاوه بر برخورداری از آموزش رسمی و همگانی، به آموزش تخصصی و حرفه‌ای نیز دست یابند تا دانش فنی و مهارت‌های لازم را برای انجام شایسته وظایف محوله به دست آورند. آموزش خواست افراد تازه وارد نیست، بلکه برای کارکنان با سابقه و با تجربه نیز باید بنا به ضرورت، دوره‌هایی ترتیب داد. در واقع تمام کارکنان در طول عمر کاری خود باید به طور مداوم و مستمر آموزش ببینند تا در سمتی که انجام وظیفه می‌نمایند حداکثر کارایی و بهره‌وری را داشته باشند. یکی از اهداف اولیه در هر دوره آموزشی، ایجاد طرز فکر صحیح نسبت به کار و سازمان است و انتظار می‌رود پس از پایان دوره، بینش و نگرشی در کارکنان به وجود آمده باشد تا رفتار آنها را در جهت مطلوب و همکاری موثر با سازمان تغییر دهد و ذهن آنان طوری شکل گیرد که از اهداف سازمان پشتیبانی نمایند.

– عوامل ایجاد رضایت :

فردریک هرزبرگ معتقد است که انسان‌ها نیازهایی دارند که باید در محیط کار برآورده شوند. وی تصور می‌کند که اگر نیازهای انسانی در محیط کار برآورده شوند، بهره‌وری آنها بالاتر خواهد رفت. تحقیق هرزبرگ بر فعالیت‌های مهندسين و حسابداران تمرکز داشت و طبق آن نظریه دو عاملی خود را ارائه کرد. وی می‌گوید دو عامل بر احساس انسان‌ها نسبت به شغلشان تاثیر دارد

۱. محرک‌ها و عوامل ایجاد رضایت:

بسیاری از جنبه‌های شغلی هستند که موجب رضایت شغلی می‌شوند. ماهیت کار به نوبه خود بسیار مهم است. برخی افراد آنچه که انجام می‌دهند را دوست دارند. آنچه باعث رضایت افراد در محیط شغلی می‌شود عبارت است از :

• فرصت توسعه فردی

• دستاوردها

• دیده شدن در محل کار توسط مدیر

• ترفیع

• سطح مسوولیت

۲. عوامل ایجاد نارضایتی :

عواملی هستند که می‌توانند موجب نارضایتی در محیط کار شوند. این عوامل خارج از کنترل افراد بوده ولی تاثیر بسیار زیادی بر نقش هر کارمند دارند. به عنوان مثال :

• سیاست‌های شرکت می‌توانند فرسایشی باشند.

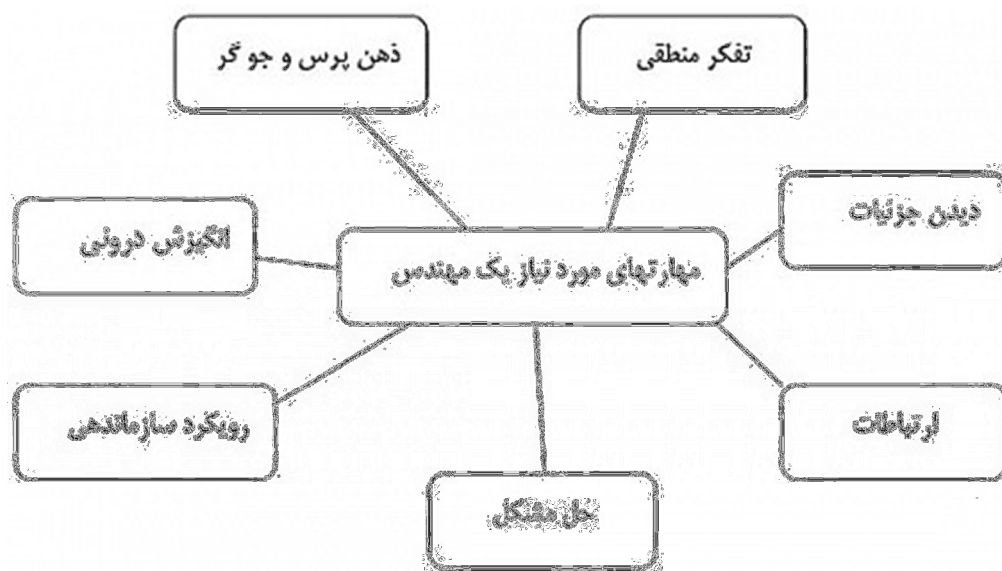
• بوروکراسی یا کاغذ بازی‌های بی‌مورد می‌تواند به عنوان سدی برای رسیدن به نتیجه دلخواه تلقی شود.

• برخی اوقات شرایط محیط کاری مناسب نیست.

• دیگر عوامل می‌تواند شامل دستمزد پایین و احساس بی‌ارزشی در سازمان باشد.

مدیران باید بتوانند به تعدیل عوامل ایجاد کننده نارضایتی بپردازند. سیاست‌هایی که ممکن است موجب نارضایتی شود باید به شکل مناسبی مدیریت شوند. زیمنس باور دارد که بهترین راه برای کاهش نارضایتی، افزایش آگاهی در مورد مسائلی است که کارمندان با آن درگیرند و بیشتر کردن دخالت آنها در تصمیم‌گیری‌های شغلی شان است .

در زیمنس ایجاد رضایت عاملی است که مهندسان را برآن می‌دارد تا به بهترین شکل کار خود را انجام دهند. آنها از ویژگی‌های نقش‌های خود لذت می‌برند. داشتن اختیار در کار باعث می‌شود کارهای خود را به بهترین شیوه مدیریت کرده و تغییراتی که منجر به بهبود می‌شود را اعمال کنند. ماهیت خلاق مهندسی، افرادی را می‌طلبد که دوستدار چالش باشند و از حل مساله در یک محیط خلاق لذت ببرند .



تعریف متغیر اصلی :

تعریف مفهومی متغیر پرسشنامه

رضایت شغلی، نوعی احساس رضایت و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است که با کار مناسب با استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه های موفق و جو سازمانی ارتباط دارد(میرکمالی، ۱۳۸۶).

تعریف عملیاتی متغیر پرسشنامه

در این پژوهش منظور از رضایت شغلی نمره‌ای است که کارکنان از سوالات ۱۹ گویه ای پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا به دست می آورند .

مقیاس پرسشنامه

این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالف، ۱؛ مخالف، ۲؛ نظری ندارم، ۳؛ موافق، ۴؛ کاملاً موافق، ۵) می باشد.

(توجه مقیاس لیکرت در انتهای پرسشنامه کاملاً توضیح داده شده است.)

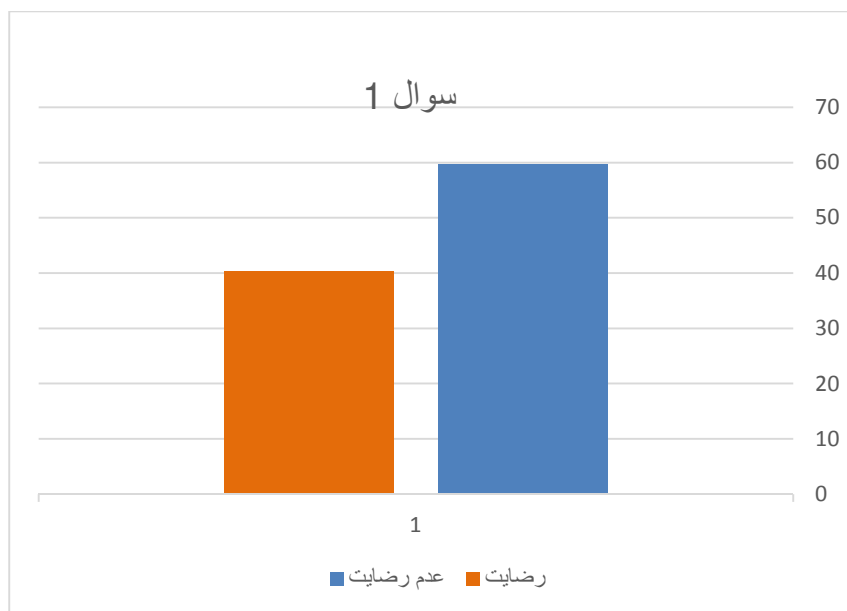
گزینه	کاملاً مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملاً موافق
امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵

از تعداد کل پرسنل مشغول به کار در حوزه ستاد شرکت آب و فاضلاب روستایی استان یزد که ۶۵ نفر می باشند، ۵۲ نفر فرمهای رضایت سنجی مینه سوتا را تکمیل نموده اند که تفسیر و تحلیل آنها در ادامه ارائه می شود .

تجزیه و تحلیل

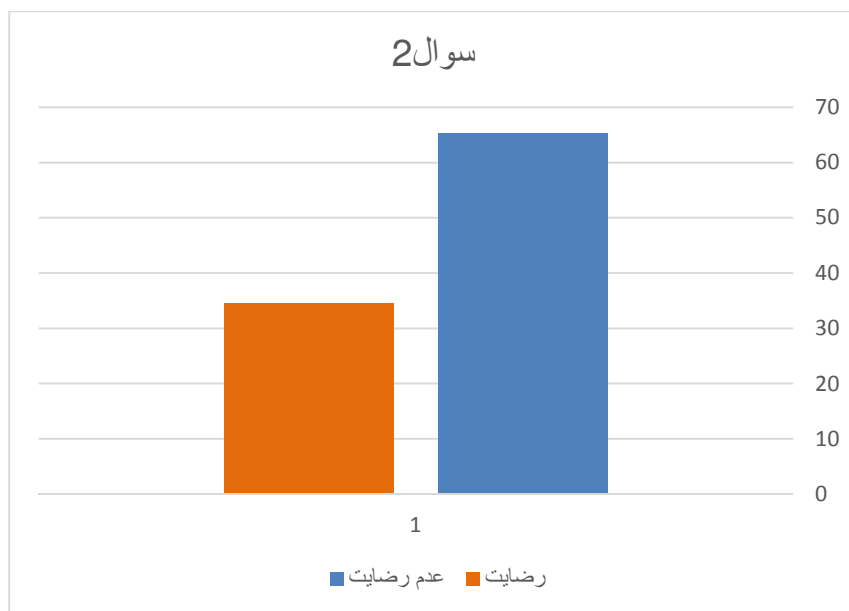
۱- در مقایسه با کار و فعالیت احساس می کنم حقوق و مزایایم کافی است .

	کاملاً مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملاً موافق
تعداد	۴	۲۷	۱۰	۸	۳
درصد	۷,۶۹	۵۱,۹۲	۱۹,۲۳	۱۵,۳۸	۵,۷۶
عدم رضایت	۵۹,۰۱				
رضایت					۴۰,۳۸



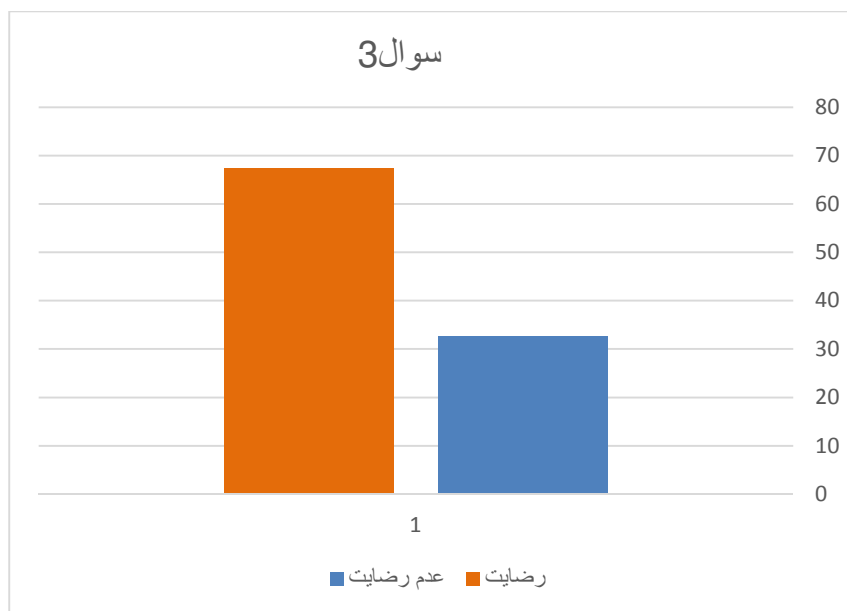
۲- در مقایسه با دیگر کارکنان اداره حقوق و مزایایم مناسب است .

تعداد	کاملاً مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملاً موافق
۸	۲۶	۱۰	۷	۱	
درصد	۱۵,۳۸	۵۰	۱۹,۲۳	۱۳,۴۶	۱,۹۲
عدم رضایت	۶۵,۳۸				
رضایت				۳۴,۶۱	



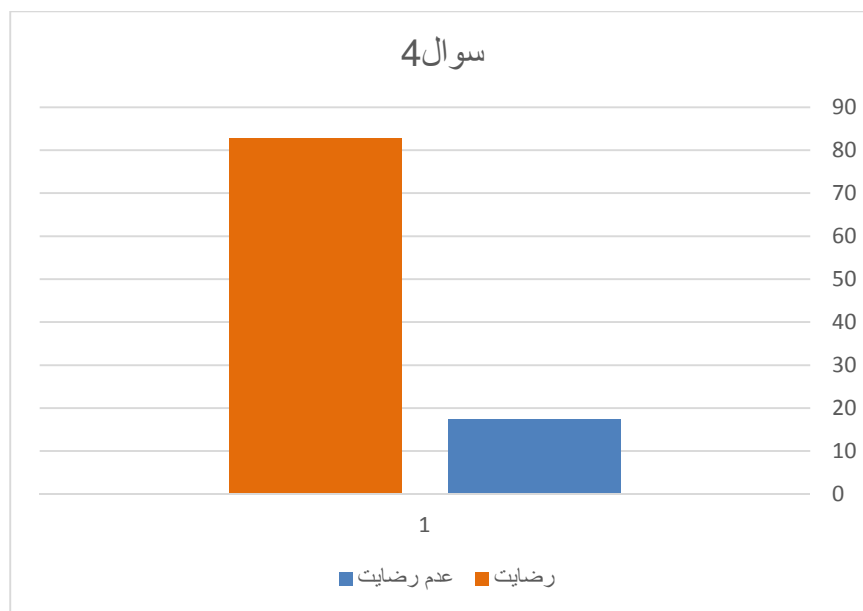
۳- در این اداره امکانات رفاهی به طور عادلانه بین کارکنان توزیع می شود.

کاملاً مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملاً موافق	
۵	۱۲	۱۵	۱۵	۵	تعداد
۹,۶۱	۲۳,۰۷	۲۸,۱۴	۲۸,۱۴	۹,۶۱	درصد
				۳۲,۶۹	عدم رضایت
۶۷,۳۰					رضایت



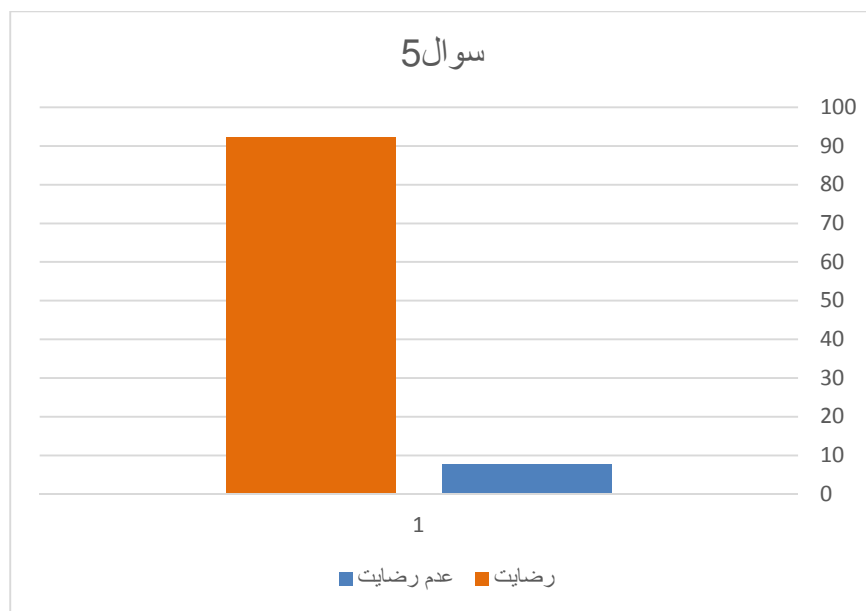
۴- شغل من با توانایی ام متناسب است .

کاملا مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملا موافق	
۳	۶	۶	۳۱	۶	تعداد
۵,۷۶	۱۱,۵۳	۱۱,۵۳	۵۹,۰۱	۱۱,۵۳	درصد
۱۷,۳۰					عدم رضایت
				۸۲,۶۹	رضایت



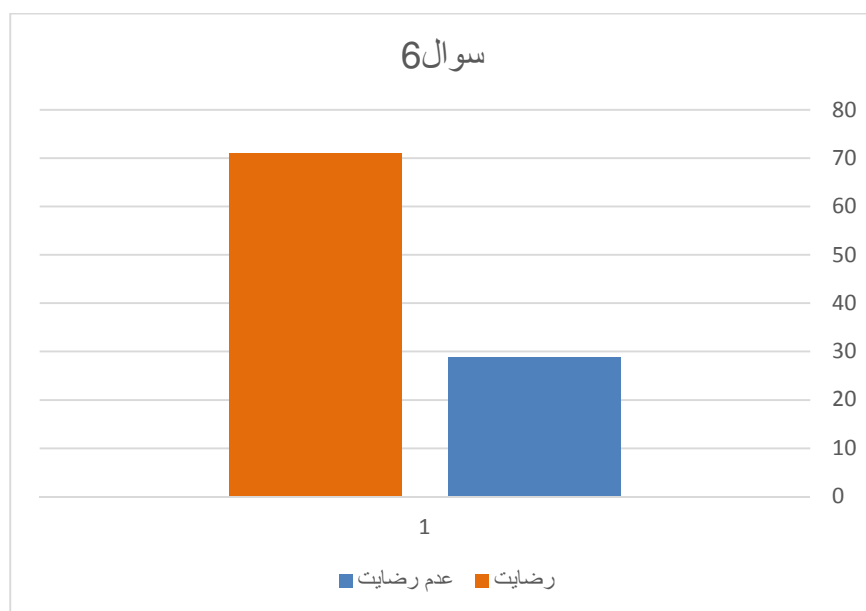
۵- اکثر اوقات از مشاهده نتیجه کارم احساس خشنودی می کنم .

کاملاً مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملاً موافق	
۰	۴	۹	۲۴	۱۵	تعداد
۰	۷,۶۹	۱۷,۳۰	۴۶,۱۵	۲۸,۱۴	درصد
۷,۶۹					عدم رضایت
				۹۲,۳۰	رضایت



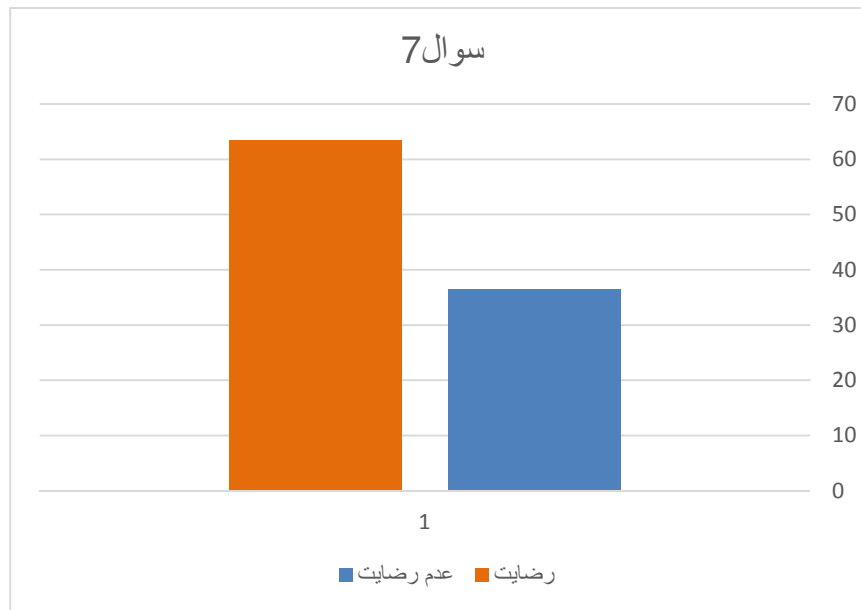
۶- من از کارم بیشتر از اوقات فراغتم لذت می برم .

کاملاً موافق	موافق	نظری ندارم	مخالف	کاملاً مخالف	
۶	۱۹	۱۲	۹	۶	تعداد
۱۱,۵۳	۳۶,۵۳	۲۳,۰۷	۱۷,۳۰	۱۱,۵۳	درصد
			۲۸,۸۴		عدم رضایت
۷۱,۱۵					رضایت



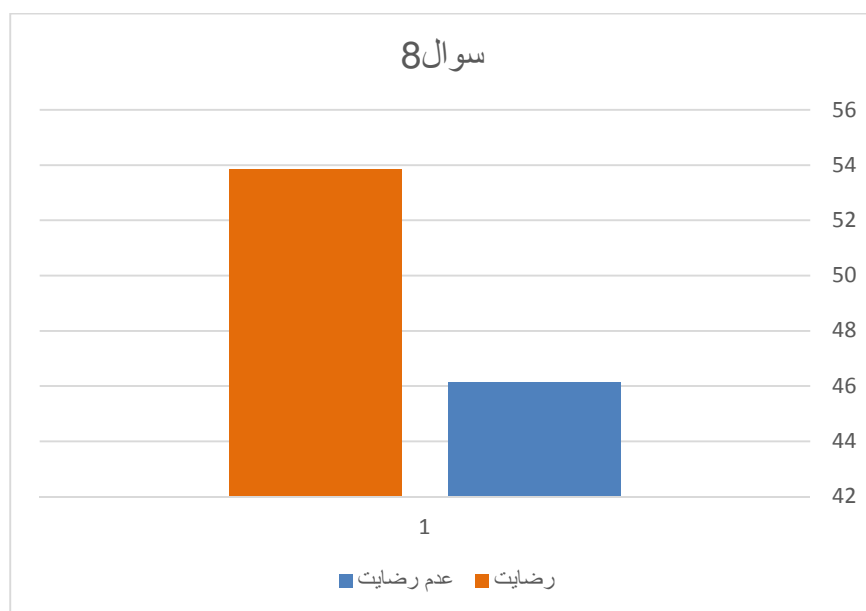
۷- من احساس می کنم که در کارم استقلال و آزادی عمل دارم .

کاملاً مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملاً موافق	
۷	۱۲	۱۵	۱۲	۶	تعداد
۱۳,۴۶	۲۳,۰۷	۲۸,۸۴	۲۳,۰۷	۱۱,۵۳	درصد
۳۶,۵۳					عدم رضایت
				۶۲,۴۶	رضایت



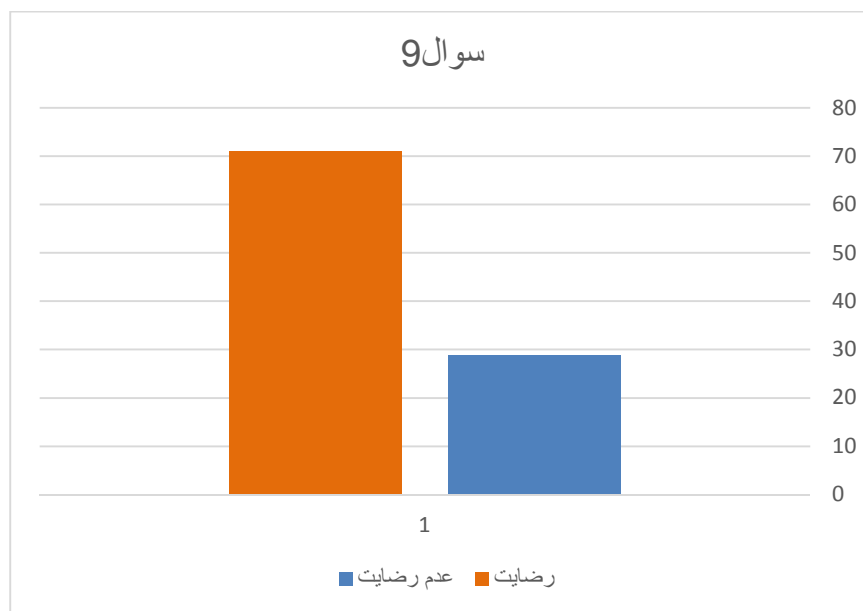
۸- در اداره ما پیشرفت و ترقی شغلی به لیاقت و توانمندی فردی بستگی دارد .

کاملاً مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملاً موافق	
۹	۱۵	۹	۱۵	۴	تعداد
۱۷,۳۰	۲۸,۸۴	۱۷,۳۰	۲۸,۸۴	۷,۶۹	درصد
۴۶,۱۵					عدم رضایت
۵۳,۸۴					رضایت



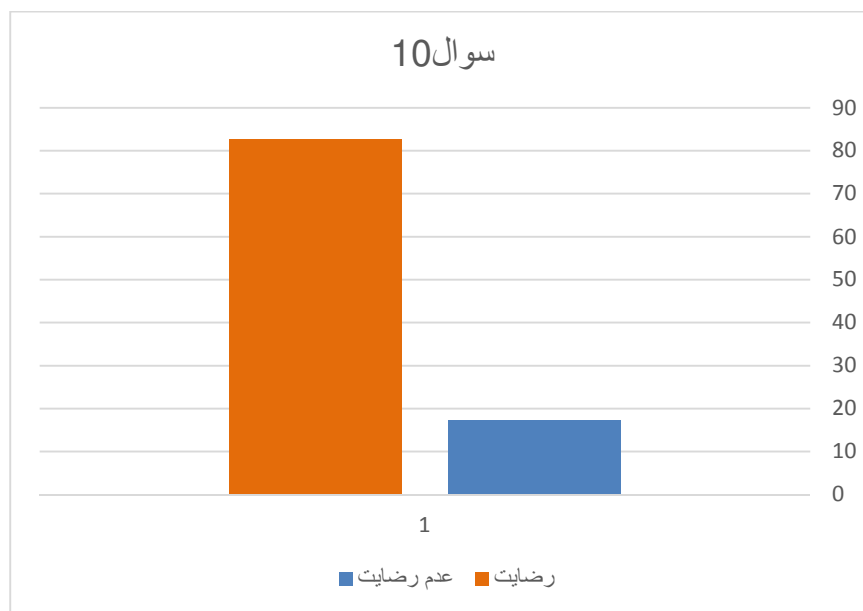
۹- در اداره ما به فرد امکان بروز توانمندی ها و استعدادهایش داده می شود .

کاملا مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملا موافق	
۵	۱۰	۱۳	۱۸	۶	تعداد
۹,۶۱	۱۹,۲۳	۲۵	۳۴,۶۱	۱۱,۵۳	درصد
۲۸,۸۶					عدم رضایت
				۷۱,۱۵	رضایت



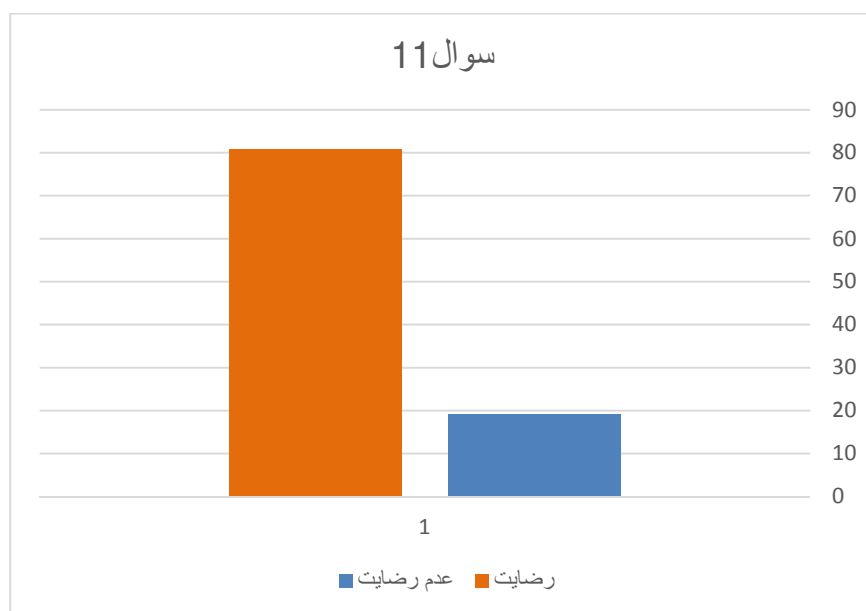
۱۰- مدیریت اداره به ایجاد فرصتهای برابر برای پیشرفت پرسنل ، اعتقاد و تاکید دارد .

کاملا مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملا موافق	
۳	۶	۱۵	۲۳	۵	تعداد
۵,۷۶	۱۱,۵۳	۲۸,۸۴	۴۴,۲۳	۹,۶۱	درصد
۱۷,۳۰					عدم رضایت
				۸۲,۶۹	رضایت



۱۱- در این اداره کارکنان احساس و روحیه همکاری با یکدیگر دارند .

کاملاً مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملاً موافق	
۲	۸	۱۲	۲۸	۲	تعداد
۳,۸۴	۱۵,۳۸	۲۳,۰۷	۵۳,۸۴	۳,۸۴	درصد
۱۹,۲۳					عدم رضایت
۸۰,۷۶					رضایت

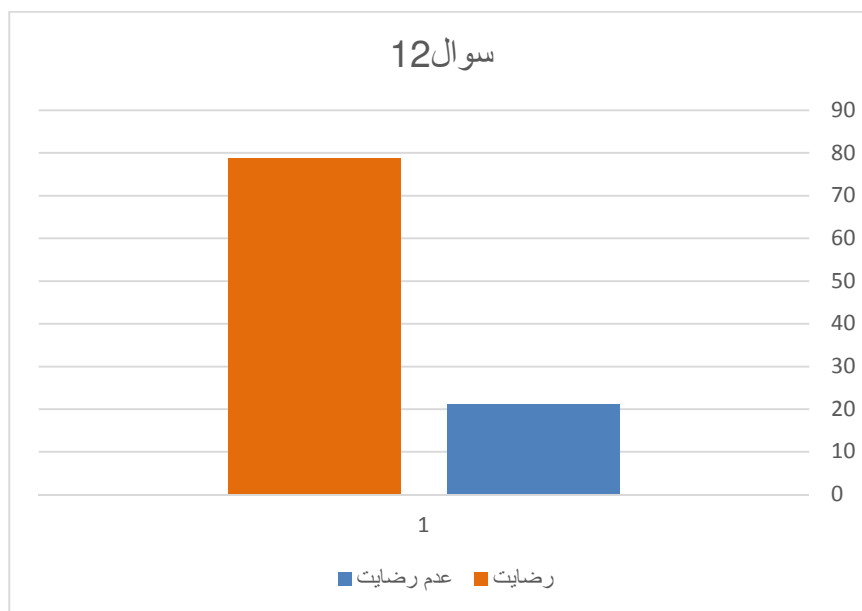


۱۲- از اینکه در محیط کارم افراد با صداقت و اعتماد متقابل کار می کنند احساس رضایت دارم .

کاملا مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملا موافق	
۵	۶	۱۱	۲۸	۲	تعداد
۹,۶۱	۱۱,۵۳	۲۱,۱۵	۵۳,۸۴	۳,۸۴	درصد
۲۱,۱۵					عدم رضایت

۷۸,۸۴

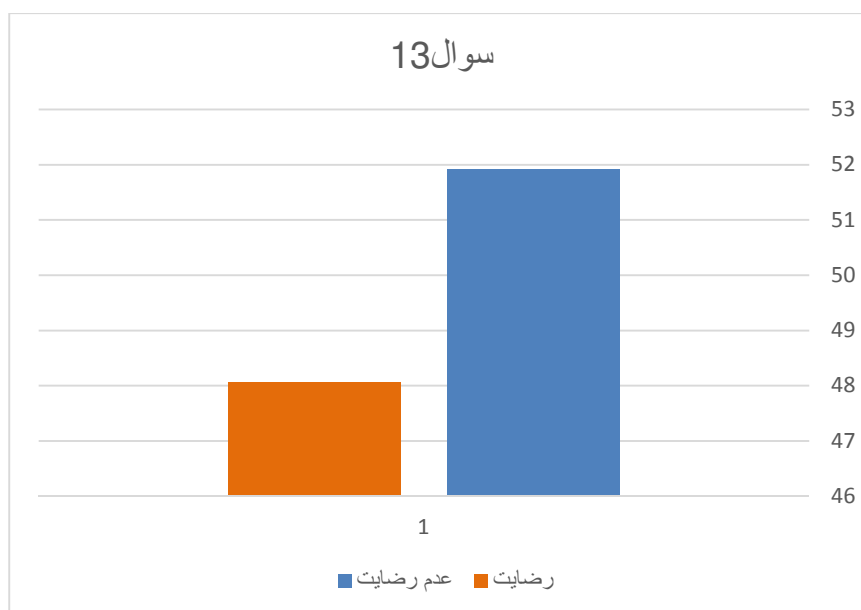
رضایت



۱۳-ارتباط بین مدیریت و کارکنان در اداره به صورت مکتوب و رسمی است .

کاملا مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملا موافق	
۳	۲۴	۱۹	۵	۱	تعداد
۵,۷۶	۴۶,۱۵	۳۶,۵۳	۹,۶۱	۱,۹۲	درصد

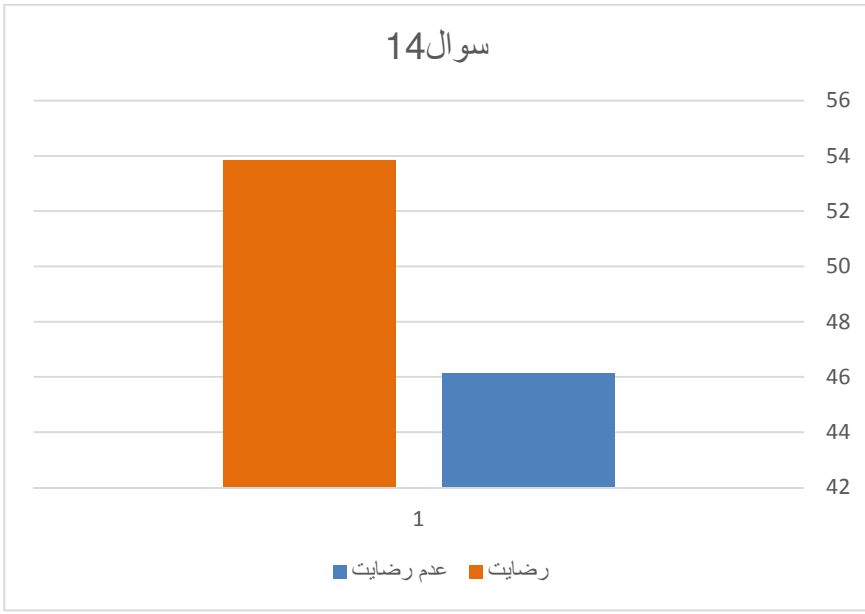
عدم رضایت	۵۱,۹۲				
رضایت				۸۴,۰۷	



۱۴- در این اداره مدیران، مشکلات را با کارکنان مطرح می کنند و آنها را در تصمیم گیری های مربوطه دخالت می دهند .

کاملاً مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملاً موافق	
۶	۱۸	۱۴	۱۱	۳	تعداد
۱۱,۵۳	۳۴,۶۱	۲۶,۹۲	۲۱,۱۹	۵,۷۶	درصد
عدم رضایت	۴۶,۱۵				

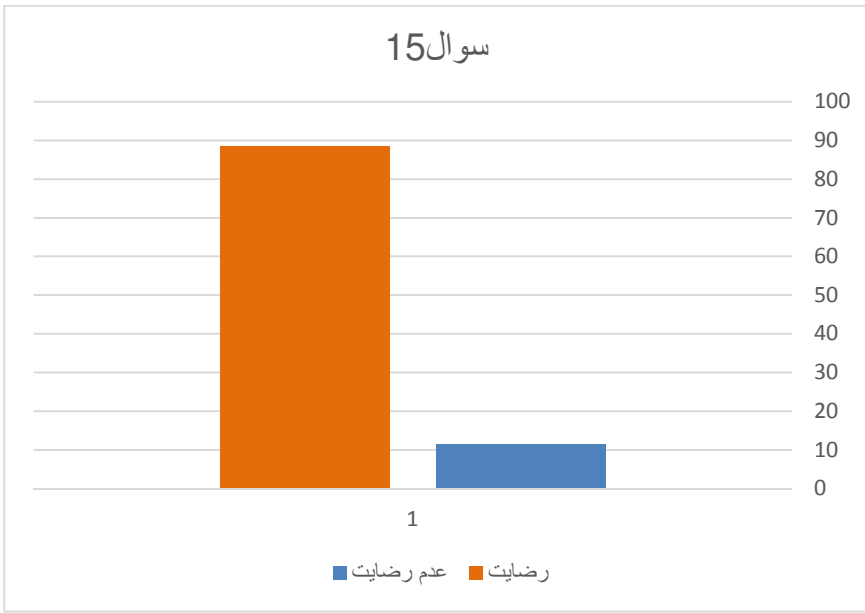
رضایت				۵۳,۸۴
-------	--	--	--	-------



۱۵- در این اداره مدیران اطلاعات مورد نیاز را از کارکنان اخذ می کنند و خود به تنهایی تصمیم می گیرند .

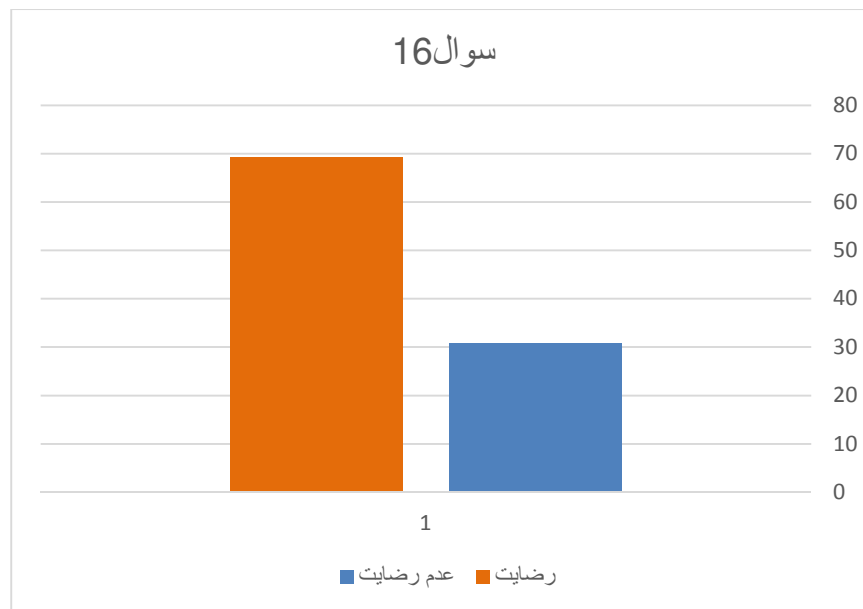
کاملاً مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملاً موافق	
۲	۴	۲۰	۲۰	۶	تعداد
۳,۸۴	۷,۶۹	۳۸,۴۶	۳۸,۴۶	۱۱,۵۳	درصد
۱۱,۵۳					عدم رضایت

رضایت				۸۸,۴۶
-------	--	--	--	-------



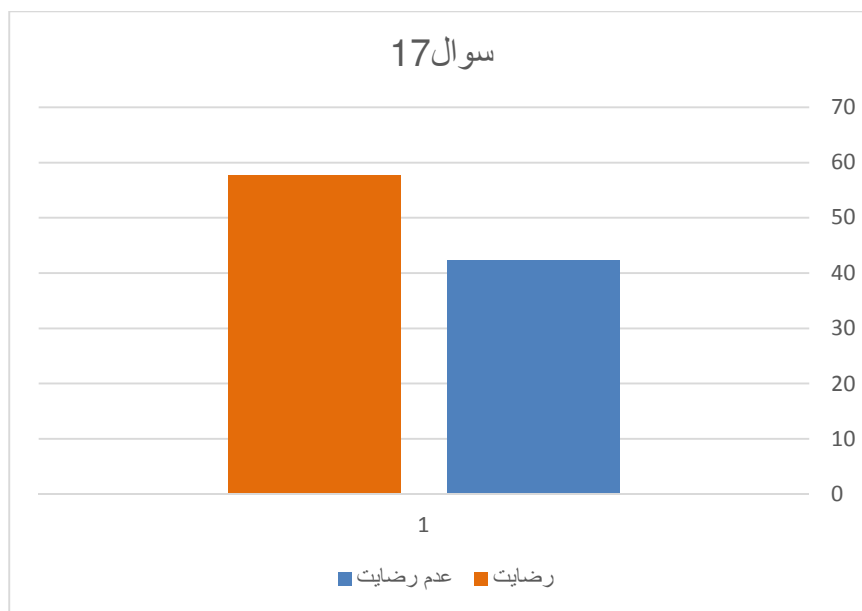
۱۶- بین مدیر و کارکنان اعتماد و همدلی وجود دارد .

	کاملا مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملا موافق
تعداد	۲	۱۴	۱۰	۱۸	۸
درصد	۳,۸۴	۲۶,۹۲	۱۹,۲۳	۳۴,۶۱	۱۵,۳۸
عدم رضایت	۳۰,۷۶				
رضایت					۸۹,۲۳



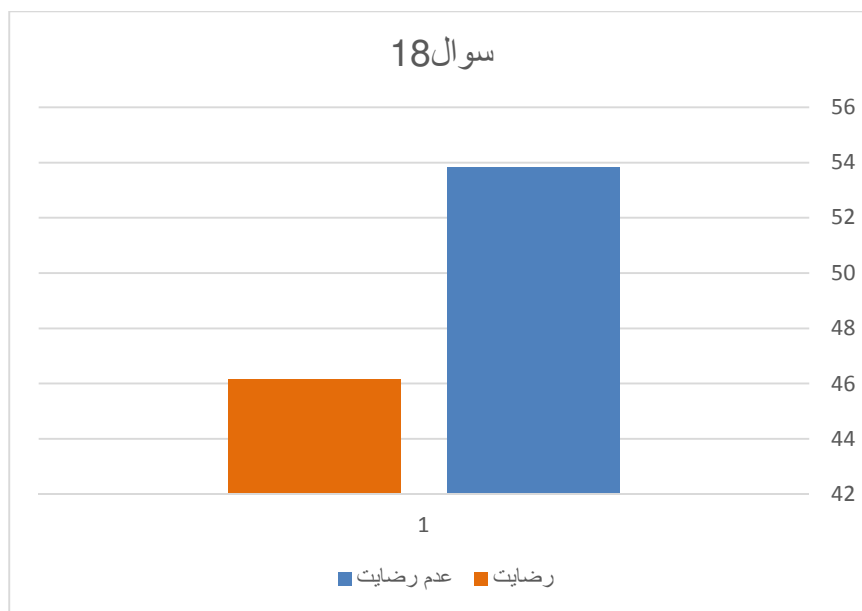
۱۷- فضای فیزیکی و میزان نور محیطی که من در آن کار می کنم مناسب است .

کاملاً مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملاً موافق	
۴	۱۸	۴	۱۸	۸	تعداد
۷,۶۹	۳۴,۶۱	۷,۶۹	۳۴,۶۱	۱۵,۳۸	درصد
۴۲,۳۰					عدم رضایت
				۵۷,۶۹	رضایت



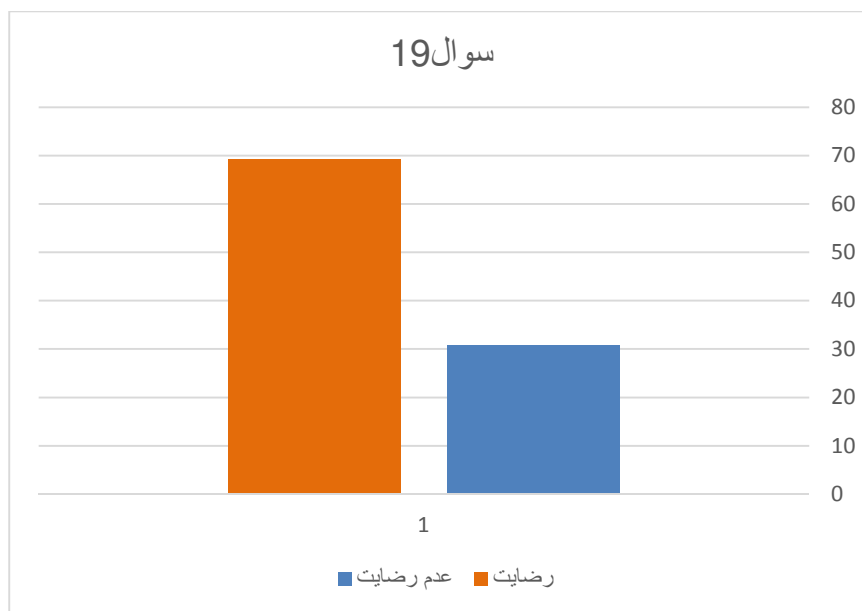
۱۸- دکوراسیون و تجهیزات اداری محیطی که من در آن کار می کنم مناسب است .

کاملاً مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملاً موافق	
۸	۲۰	۷	۱۲	۵	تعداد
۱۵,۳۸	۳۸,۴۶	۱۳,۴۶	۲۳,۰۷	۹,۶۱	درصد
۵۳,۱۴					عدم رضایت
۴۶,۱۵					رضایت



۱۹- سرمایه‌ش و گرمایش محیطی که من در آن کار می‌کنم مناسب است .

کاملاً مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملاً موافق	
۵	۱۱	۵	۲۶	۵	تعداد
۹,۶۱	۲۱,۱۵	۹,۶۱	۵۰	۹,۶۱	درصد
	۳۰,۷۶				عدم رضایت
۶۹,۲۳					رضایت



این پرسشنامه دارای ۱۹ سوال بوده و هدف آن بررسی ابعاد رضایت شغلی در ۶ بعد نظام پرداخت (سوالات ۱،۲،۳)، نوع شغل (سوالات ۴،۵،۶،۷)، فرصت‌های پیشرفت (سوالات ۸،۹،۱۰)، جوّ سازمانی (سوالات ۱۱،۱۲)، سبک رهبری (سوالات ۱۳،۱۴،۱۵،۱۶)، شرایط فیزیکی (سوالات ۱۷،۱۸،۱۹) می باشد.

جمع‌بندی و نتیجه گیری :

میزان رضایت در مولفه های پرسشنامه عبارتند از :

بعد	شماره سوال	درصد رضایت
نظام پرداخت	۱،۲،۳	۴۷،۴۳
نوع شغل	۴،۵،۶،۷	۷۷،۱۵
فرصت‌های پیشرفت	۸،۹،۱۰	۶۹،۲۲
جوّ سازمانی	۱۱،۱۲	۷۳،۷۲
سبک رهبری	۱۳،۱۴،۱۵،۱۶	۷۸،۹۰
شرایط فیزیکی	۱۷،۱۸،۱۹	۵۷،۶۹

میزان رضایت نهایی بدست آمده ۶۵٫۸۹ درصد می باشد . بیشترین میزان رضایت مربوط به مولفه سبک رهبری که ۷۸٫۹۰ درصد رضایت را به خود اختصاص داده است و کمترین میزان رضایت مربوط به نظام پرداخت می باشد که ۴۷٫۴۳ درصد رضایت را به خود اختصاص داده است .

حد نمرات پرسشنامه مینه سوتا عبارتند از :

حد پایین نمره	حد متوسط نمرات	حد بالای نمرات
۱۹	۵۷	۹۵

- در صورتی که نمرات پرسشنامه (درصد بدست آمده از مجموع سوالات) بین ۱۹ تا ۳۸ باشد، میزان رضایت شغلی در این جامعه ضعیف می باشد .
- در صورتی که نمرات پرسشنامه (درصد بدست آمده از مجموع سوالات) بین ۳۸ تا ۵۷ باشد، میزان رضایت شغلی در سطح متوسطی می باشد .
- در صورتی که نمرات پرسشنامه (درصد بدست آمده از مجموع سوالات) بالای ۵۷ باشد، میزان رضایت شغلی بسیار خوب می باش .

با توجه به اینکه میزان رضایت بدست آمده در این تحقیق ۶۵٫۸۹ درصد می باشد ، میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان یزد در حد بسیار خوب می باشد .

- نمودار تجمیعی رضایت شغلی کارکنان در کلیه مولفه ها و سوالات به شرح ذیل ارائه می گردد

