

... (5) ...

... (6) ...

... (7) ...

... (8) ...

## بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی

بهرام عابدی

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی

واحد محلات و دانشجوی دکتری تربیت بدنی

### چکیده

۲۸۷۱. ...

... (۱) ...

... (۲) ...

... (۳) ...

... (۴) ...

... (۵) ...

... (۶) ...

... (۷) ...

... (۸) ...

... (۹) ...

... (۱۰) ...

... (۱۱) ...

... (۱۲) ...

... (۱۳) ...

... (۱۴) ...

... (۱۵) ...

... (۱۶) ...

... (۱۷) ...

... (۱۸) ...

... (۱۹) ...

... (۲۰) ...

... (۲۱) ...

... (۲۲) ...

... (۲۳) ...

... (۲۴) ...





موفقیت هر سازمانی بستگی به تخصیص بکارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان در برنامه های آن دارد و این امر در صورتی امکان پذیر خواهد بود که این سازمانها بتوانند مهارت ها و توانایی ها و خصوصیات فردی و جمعی افراد خود را در راستای اهداف سازمان به کار گیرند (۵). رضایت شغلی از موضوعات اساسی و مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی است که هم از دیدگاه اندیشمندان و هم از دید مدیران از اهمیت زیادی برخوردار است. اگر افراد علاقه و رضایت از شغل خود داشته باشند استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان بکار خواهند گرفت و چرخهای آن را به حرکت در خواهند آورد. بنابراین هر مدیر به نوعی در صدد افزایش رضایت شغلی کارکنان موسسه خود می باشد. فیشر وهانا<sup>۱</sup> (۱۹۳۹) رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد و آنرا نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می دانند. یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تامین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است. در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را برای فرد فراهم نکند موجب نارضایتی فرد از شغل خود شده و در صدد تغییر آن بر می آید (۱۲).

فردریک هرزبرگ<sup>۲</sup> (۱۹۷۵) تئوری دو عاملی بهداشتی - انگیزشی را ارائه نمود. تئوری هرزبرگ یک مجموعه از عواملی که منجر به عدم رضایت شغلی می شود را مشخص نموده است که این عوامل را بهداشتی یا نگاهدارنده معرفی می کند. وی همچنین مجموعه عواملی را که باعث ایجاد رضایت شغلی و انگیزه در شغل می شود، تحت عنوان عوامل انگیزش مطرح می نماید.

عوامل بهداشتی یا نگهدارنده عبارتند از: حقوق، مقام، شرایط کاری، سرپرستی، خط مشی ها مدیریت سازمان، روابط متقابل افراد و... این عوامل مستقیماً با فعالیت کاری افراد ارتباطی ندارد اما وقتی کیفیت آنها کاهش می یابد باعث نارضایتی کارکنان می گردد (۱۲). لاک<sup>۳</sup> (۱۹۷۷) معتقد است که حقوق و دستمزد یک عامل تعیین کننده رضایت شغلی است بویژه زمانی که از دیدگاه کارمند این پرداخت منصفانه و عادلانه باشد.

برایفیلد و کروکت<sup>۴</sup> (۱۹۵۵) ادبیات رضایت شغلی و عملکرد را مورد بازنگری قرار دادند و نتیجه گرفتند که بین این دو پدیده ارتباط منظم کمی وجود دارد. درحقیقت بعضی اوقات رضایت شغلی و عملکرد بطور معکوس با یکدیگر ارتباط دارند. این دو پژوهشگر ثابت کردند که رضایت شغلی نتیجه فرآیند انگیزش جامع است از این دیدگاه انگیزش عبارت است از فعالیت و هدایت انرژی و رفتار، در حالی که رضایت شغلی ایستگاه یا پاداش رفتار است. وقتی اعضاء سازمانی از کار رضایت نیز می کنند میزان غیبت، تأخیر در کار و حتی ترک خدمت کاهش می یابد. در حقیقت رضایت شغلی می تواند برای سازمان تعیین کننده باشد (۱۴).

مطالعات اشمیت و مک لن<sup>۵</sup> (۱۹۸۹) ارتباط رضایت شغلی و بازنشستگی زود رس را نشان می دهد. شواهدی وجود دارد مبنی بر اینکه کارکنانی که تقاضای باز نشستگی پیش از موعد می کنند تمایل دارند نگرش های مثبت خود را کمتر معطوف به کار خود سازند از طرف دیگر کارکنانی که پست های سازمانی عالی تری دارند و دارای فرصت های کاری چالشی هستند نسبت به مشاغل سطوح پایین تر کمتر بدنبال بازنشستگی زودرس هستند (۱۳).

گراهام<sup>۶</sup> (۲۰۰۰) گزارش کرد که مشارکت معلمان با تجربه در طراحی مجدد شغل موجب افزایش رضایت شغلی آنان می گردد و این اثر بر روی معلمان تازه کار کمتر است ولی افزایش حقوق در افزایش رضایت شغلی هر دو گروه مؤثر است (۱۵). پارک<sup>۷</sup> (۲۰۰۱) عواملی چون ماهیت کار، همکاران، فرصت های ترفیع و پیشرفت، حقوق و مزایا و مدیریت بر رضایت شغلی کارکنان و دبیران را مؤثر دانسته است (۱۶).

اسماعیلی<sup>۸</sup> (۱۳۷۴) در تحقیقی که در تهران انجام داد به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی معلمان و عملکرد آموزشی آنان رابطه ای مثبت و معنی داری وجود دارد بدین معنی که با افزایش رضایت شغلی عملکرد آنان افزایش یافته و با کاهش رضایت عملکرد آنان کاهش می یابد (۱).

مغازه<sup>۹</sup> (۱۳۷۴) در پژوهش خود دریافت که معلمان از شغل خود راضی هستند ولی از عواملی چون عملکرد مسئولین، نحوه اداره مدرسه، شرایط کار، امکانات نامناسب و میزان حقوق ناراضی هستند (۱۱).

مصباحی<sup>۱۰</sup> (۱۳۷۵) در تحقیق تحت عنوان بررسی عوامل و میزان رضایت شغلی به نتیجه رسید که نظام ارتقاء و ترفیع، مشارکت در تصمیم گیری، حسن رابطه ما فوق با زیر دستان، حقوق و مزایا باعث رضایت شغلی می گردد (۹).

شفائیان<sup>۱۱</sup> (۱۳۷۵) در تحقیقی تحت عنوان بررسی ارتباط رضایت شغلی با نحوه عملکرد به نتایجی دست یافت که در کل اکثریت (۳/۶۲ درصد) رضایت شغلی نداشتند و بیشترین عامل مولد نارضایتی در آنان نارضایتی از حقوق و مزایا بود و پس از آن به ترتیب رضایت از امنیت شغلی،

موقعیت شغلی، نظارت و سرپرستی بیشترین درصد نارضایتی را کسب کردند و رضایت از ارتباط با همکاران بیشترین امتیاز (۵/۶۵ درصد) را به خود اختصاص داد (۶).

محمد زاده<sup>۱۲</sup> (۱۳۷۸) در تحقیق تحت عنوان بررسی میزان رضایت شغلی نیروی انسانی به نتایجی دست یافت که با افزایش میزان حقوق دریافتی رضایت شغلی کارکنان از شغلشان افزایش پیدا می کند همچنین هر چه امیدواری و اطمینان افراد در آینده شغلی خود بیشتر باشد رضایت شغلی آنها افزایش می یابد (۸).



### روش شناسی پژوهش

جامعه آماری این پژوهش عبارت است از همه اعضای هیات علمی دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی که مجموعاً ۳۷۰ نفر از اعضای به روش نمونه گیری طبقه ای - تصادفی انتخاب و از آنها به عنوان نمونه آماری تحقیق استفاده شد. برای اندازه گیری متغیرهای پژوهش (کار، همکار، سرپرست، ارتقاء و پرداخت) از پرسشنامه استاندارد <sup>۱</sup> JDI استفاده شد که بایستی متذکر شد اعدادی که بر روی پیوستار درج گردیده است نشانگر میزان امتیازی است که به عامل مورد نظر تخصیص یافته است. برای سنجش رضایت شغلی فرد، ابتدا بایستی امتیازات هر یک از ابعاد را جداگانه محاسبه نمود و سپس امتیازات تمامی ابعاد را با هم جمع کرد.

$$\text{امتیاز رضایت شغلی فرد} = \text{مجموع امتیازات پرداخت} + \text{مجموع امتیازات ارتقاء} + \text{مجموع امتیازات همکار} + \text{مجموع امتیازات سرپرست} + \text{مجموع امتیازات کار}$$

اگر امتیاز بدست آمده ۱ باشد نشانگر آن است که فرد هیچ رضایت شغلی ندارد.

اگر امتیاز حاصله ۲ باشد بیانگر رضایت شغلی کم، اگر امتیاز حاصله ۳ باشد نشان دهنده رضایت شغلی متوسط، اگر امتیاز حاصله ۴ باشد، بیانگر آن است که رضایت شغلی در فرد زیاد و اگر امتیاز بدست آمده ۵ باشد، نشانگر آن است که فرد رضایت شغلی بسیار بالایی دارد. برای محاسبه میانگین، درصدها و میانه از آمار توصیفی و بری بررسی نگرش اعضای هیات علمی و رضایت شغل از آمار استنباطی خی استفاده شد.

### یافته های پژوهش

با توجه به جدول ذیل که دیدگاه اعضای هیات علمی نسبت به رضایت شغلی را نشان می دهد در کل می توان نتیجه گرفت که با به دست آمدن عدد ۳/۹۱ درصد از فاکتور کار، نشان می دهد که افراد به میزان زیادی از کار خویش رضایت دارند اما اگر بخواهیم دقیقتر شویم می بینیم که اکثر افراد نسبت به پیچیده بودن، غیر تکراری بودن، شیفته بودن، خوب بودن، محترمانه بودن، ارزشمند بودن، مطبوع بودن، سودمند بودن و هدفمند بودن کار مربوطه اظهار نظر داشتند، از جنبه سرپرست با به بدست آمدن عدد ۳/۷۷ درصد نشان می دهد که افراد به میزان زیادی از سرپرست مربوطه خویش رضایت دارند اما اگر بخواهیم دقیقتر شویم می بینیم که اکثر افراد نسبت به شایسته بودن، با هوش بودن، پسندیده بودن، میانه رو بودن، منعطف بودن و باز خور دادن سرپرست مربوطه اظهار نظر داشتند، از جنبه همکار با به دست آمدن عدد ۳/۸ درصد نشان می دهد که افراد به میزان زیادی از همکار مربوطه خویش رضایت دارند اما اگر بخواهیم دقیقتر شویم می بینیم که اکثر افراد نسبت به انگیزه دهنده، وفادار بودن، سریع عمل کردن، مسئولیت پذیر بودن، زیرک بودن، فعال بودن، مراعات کننده بودن، خوشایند بودن، دوستانه بودن و پر جاذبه بودن همکار مربوطه اظهار نظر داشتند، از جنبه ارتقاء با بدست آمدن عدد ۲/۹۳ درصد نشان می دهد که افراد به میزان متوسطی از جنبه ارتقاء رضایت دارند اما اگر بخواهیم دقیقتر بشویم می بینیم که اکثر افراد در حد متوسط نسبت به مناسب بودن، منظم بودن، مستمر بودن و ارتقاء بر اساس توانایی و فرصت برای پیشرفت از جنبه ارتقاء اظهار نظر داشتند، از جنبه پرداخت با بدست آمدن عدد ۲/۱۵ درصد نشان می دهد که افراد به میزان کمتر از متوسط از جنبه پرداخت رضایت دارند اما اگر بخواهیم دقیقتر شویم می بینیم که اکثر افراد نسبت عدم امنیت شغلی، کم بودن، ناکافی بودن، کمتر از حق بودن پرداخت اظهار نظر داشتند.

همچنین در آزمون فرضیه های تحقیق به این نتیجه دست یافتیم که بین نگرش اعضای هیات علمی و رضایت شغلی از جنبه کار، سرپرست، همکار، ارتقاء و پرداخت تفاوت معنی داری وجود دارد.

اعضای هیات علمی تربیت بدنی	ابعاد رضایت شغلی
۳ / ۹	کار
۳ / ۸	سرپرست
۳ / ۸	همکار
۲ / ۹	ارتقاء
۲ / ۶	پرداخت



یافته های پژوهش حاضر نشان داد اکثریت اعضاء هیأت علمی به میزان زیاد از جنبه کار رضایت داشتند که یافته های تحقیق معینی (۱۳۷۲) نیز اشاره دارد که همبستگی مثبت و بالا بین رضایت شغلی و انگیزش شغلی، رضایت شغلی و موفقیت شغلی، رضایت شغلی و سازش شغلی بود و همچنین اشاره دارد که هر یک از عوامل انگیزش و سازش و موفقیت خود به عوامل فرعی دیگری تقسیم می شود همانند موفقیت که خود به دو عامل عملکرد و کار آیی و کار آمدی تقسیم می گردد این عوامل نیز به عوامل فرعی تری تقسیم می گردد همچون کار آیی که به عوامل نظیر افزایش حقوق، بالا بردن رتبه و غمیره بستگی دارد (۱۰). همچنین در تحقیق چایخانسری (۱۳۷۵) رضایت شغلی را نگرشی مثبت افراد نسبت به شغل خودشان تعریف کرده اند و یافته ها نشان داده است که رضایت شغلی با کار آیی و نشاط عمومی، سلامت تن و روان همبستگی مثبت دارد و عدم رضایت شغلی موجب غیبت، کاهش کار آیی، ترک خدمت، و بیماری های جسمی و روانی می شود (۳).

در تحقیق حاضر اکثریت اعضاء هیأت علمی به میزان زیاد از جنبه همکار رضایت داشتند که یافته های تحقیق پارک (۲۰۰۱) نیز اشاره دارد که عواملی چون ماهیت کار، همکاران، فرصت های ترفیع و پیشرفت، حقوق و مزایا و مدیریت بر رضایت شغلی کارکنان و دبیران مؤثر است (۱۶). همچنین در تحقیق جهانی (۱۳۶۸) اشاره کرده که بین دو متغیر رضایت شغلی و عامل محیطی یک همبستگی متوسط معنی دار وجود دارد و بین سه متغیر انگیزشی واسطه ای و محیطی با رضایت شغلی یک همبستگی بسیار قوی معنی دار وجود دارد (۲).

در تحقیق حاضر اکثریت اعضاء هیأت علمی به میزان متوسط به پایین از جنبه پرداخت و ارتقاء رضایت داشتند که یافته های تحقیق محمد زاده (۱۳۷۸) اشاره دارد که با افزایش میزان حقوق دریافتی، رضایت شغلی کارکنان از شغلشان افزایش پیدا می کند. همچنین هر چه امیدواری و اطمینان افراد در آینده شغلی خود بیشتر باشد رضایت شغلی آنها افزایش می یابد (۸). در تحقیق رضوی اصل (۱۳۷۶) عامل حقوق و مزایا، عامل ارتقاء گروه شغلی و... از عوامل اصلی بود که سنجش توصیفی در باره میزان رضایت نمونه از عوامل فوق صورت پذیرفته است و عوامل فوق را عامل مؤثر در رضایت شغلی دانسته است (۴).

در تحقیق شفاتیان (۱۳۷۵) نتایج پژوهش حاکی از آن است که در کل اکثریت واحد ها (۳/۶۲ درصد) رضایت شغلی نداشتند و بیشترین عامل مولد ناراضی در آنان ناراضی از حقوق و مزایا بود (۵/۸۴ درصد) و پس از آن به ترتیب رضایت از امنیت شغلی، موفقیت شغلی، نظارت و سرپرستی، شیوه ها و سیاست های مدیریت و شرایط کار و ارتباط شغل با زندگی شخصی بیشترین درصد ناراضی را کسب کردند و رضایت از ارتباط با همکاران بیشترین امتیاز (۵/۶۵ درصد) را به خود اختصاص داده است که با تحقیق حاضر کاملاً هم خوانی دارد (۶).

در تحقیق که توسط گلچین (۱۳۷۲) صورت گرفته است نتایج پژوهشی حاکی از آن است که در مجموع واحد های پژوهشی از رضایت شغلی بالایی برخوردار نبودند. استفاده از آزمونهای آماری نیز وجود ارتباط معنی داری بین رضایت از شرایط کار، ارتباط با همکاران، حقوق و مزایا، موقعیت شغلی، امنیت شغلی با زندگی شخصی (که همه اینها عوامل بیرونی مطرح شده در تئوری هرزبرگ می باشد) در این پژوهش را تأیید نموده اند در واقع رضایت از ارتباط با همکاران، موقعیت شغلی، شرایط کار و نظارت و سرپرستی به ترتیب بیشترین امتیاز را در بر گرفته است و رضایت از حقوق و مزایا، شیوه ها و سیاست های مدیریت، ارتباط شغل با زندگی شخصی و امنیت شغلی به ترتیب بیشترین درصد ناراضی را کسب کردند که تمام این موارد با تحقیق انجام شده در حال حاضر مشابه بوده است (۷).

با توجه به این یافته ها چنین پیشنهاد می گردد که برنامه ریزان و مدیران بایستی کار را طوری طراحی نمایند که پیچیدگی آن بالا باشد و از حالت روتین و تکراری بودن خارج و نیاز به خلاقیت و نوآوری داشته باشد همچنین دارای هدف خاصی باشد تا شیفتگی افراد به کار بیشتر گردد. در زمینه سرپرستی بایستی سرپرستان با افراد زیر دست رفتاری حمایتی و دوستانه داشته و انتخاب سرپرست بر مبنای صلاحیت، زیرکی، میانه رو و منعطف بودن صورت گیرد از جنبه همکار بایستی شرایطی فراهم گردد که افراد نسبت به یکدیگر وفادار بوده و احساس مسئولیت بالایی داشته باشند. در زمینه ارتقاء بایستی ارتقاء بر اساس تواناییها و بصورت منظم و مستمر انجام شود و فرصت لازم برای پیشرفت به افراد داده شود و در زمینه پرداخت بایستی امنیت شغلی برای افراد ایجاد گردد و همچنین با پرداخت بالا و مناسب با حق افراد طوری برنامه ریزی شود که میزان پرداخت برای مخارج معمولی افراد کافی باشد تا رضایت شغلی افراد در زمینه های مختلف مهیا گردد.



منابع

- ۱- اسماعیلی، ح. (۱۳۷۴). بررسی رابطه رضایت شغلی و عملکرد آموزشی معلمان دوره ابتدایی منطقه ۱۸ تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- ۲- جهانی، ج. (۱۳۶۸). بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی دبیران مرد متوسطه نواحی چهار گانه آموزش و پرورش شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- ۳- دهبان چایخانسری، ع. (۱۳۷۵). بررسی رابطه رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدایی و سطح نیاز های مازلو بر اساس طبقه بندی نیاز های مازلو در شهرستان رود سر. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- ۴- رضوی اصل، م. (۱۳۷۶). بررسی رابطه عوامل اقتصادی - اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان ادارات و نهاد های دولتی شهر دهدشت. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- ۵- سید جوادین، سید رضا. (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی امور کارکنان. تهران، نگاه دانش.
- ۶- شفاتیان، منصوره. (۱۳۷۵). بررسی ارتباط رضایت شغلی با نحوه عملکرد پرسنل پرستاری بیمارستانهای آموزشی شهر سمنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی.
- ۷- گلچین، ماهرخ. (۱۳۷۲). بررسی میزان رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی استان زنجان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی.
- ۸- محمدزاده، فرید. (۱۳۷۸). بررسی میزان رضایت شغلی نیروی انسانی شاغل در کتابخانه های تابعه دانشگاههای علوم پزشکی تهران، شهید بهشتی و ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی ایران، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی.
- ۹- مصباحی، مریم. (۱۳۷۵). بررسی عوامل و میزان رضایت شغلی کادر درمانی بیمارستانهای شهر کرمان - پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان.
- ۱۰- معینی، ا. (۱۳۷۲). بررسی رابطه رضایت شغلی دبیران زن و مرد دبیرستان های آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- ۱۱- مغازه، ز. (۱۳۷۴). رابطه استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش شهر کرج. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- ۱۲- مقیمی، سید محمد. (۱۳۷۷). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران، نشر میر سیاسی، ناصر. (۱۳۷۵). مدیریت منابع انسانی و روابط کار. تهران، شروین.

14 - Gannon, Martin. (1988). Management : Managing for Results, Boston : Allyn Bacon .

15 - Graham , P.B. ( 2000 ) The Effect of organizational Climation the job Satisfaction of new Nursing Graduluts . University of South Carolina.

16 - Park , K ( 2001 ) The Relationship Between Work Satisfaction and Organization .





### Abstract

Professional satisfaction is one of the very important factors in professional success because it causes efficiency and individual satisfaction.

Purpose of performing this research is a study of professional satisfaction of faculty members and physical education groups in Islamic Azad University.

This research has been implemented in a descriptive method field.

Statistical population is according to faculty members physical education Islamic Azad University 370 persons and statistical sample that perform to method of category – random sampling that include 70 persons of members from different areas in this research. Questionnaire and sometimes observation and interview are used for collecting data.

Descriptive and inferential statistics are used for analysis of data, and using Q12 test, it was made clear that:

- 1- there was a difference between faculty members' views and professional satisfaction from work aspect. ( $p < 0.05$ )
- 2- there was a difference between faculty members' views and professional satisfaction from supervisor aspect. ( $p < 0.05$ )
- 3- there was a difference between faculty members' views and professional satisfaction from collaborator aspect. ( $p < 0.05$ )
- 4- there was a difference between faculty members' views and professional satisfaction from promotion aspect. ( $p < 0.05$ )
- 5- there was a difference between faculty members' views and professional satisfaction from payment aspect. ( $p < 0.05$ )

The summary of research results are as follows:

Faculty members state their satisfaction relative to promotion and payment aspect amounting under mean (2.6, 2.9) and relative to work, supervisor and collaborator factors amounting over mean (3.8, 3.8, 3.9) with due attention to results we propose that managers must design work in form of complex, with creative power and with target.

In aspect of supervisor their behaviour must be friendly and supervisor selection must be on the basis of competency, ingenuity, moderate economical and flexible.

In aspect of collaborator must be condition that individuals relative to one another have faith and responsibility.

In aspect of promotion must be on the basis of ability, regular and continued. Have been given to individuals necessary opportunity for progress.

In aspect of payment must be provided professional security and over payment to individuals.

Key word: professional satisfaction, faculty members, Islamic Azad University

