

# مقایسه رضایت شغلی اعضای هیأت علمی غیرفعال و فعال در ورزش دانشگاه یزد

❖ لیلی خاوری، عضو هیأت علمی دانشگاه یزد\*  
❖❖ جواد یوسفیان، مدرس مرکز تربیت معلم شهید پاکنژاد یزد

**چکیده:** هدف تحقیق حاضر عبارت است از بررسی و مقایسه رضایت شغلی اعضای هیأت علمی غیرفعال و فعال در ورزش دانشگاه یزد. جامعه آماری را اعضای هیأت علمی دانشگاه یزد تشکیل می‌دهند. پس از توزیع پرسشنامه‌ها بین تمام افراد، ۱۱۸ نفر پس از تکمیل آن را عودت دادند. تعداد ۴۵ نفر گروه فعال در ورزش و تعداد ۷۳ نفر را گروه غیرفعال در ورزش تشکیل دادند. ابزار سنجش شامل دو پرسشنامه بود. با پرسشنامه اول داده‌های فردی و میزان فعالیت ورزشی جمع‌آوری و با پرسشنامه دوم رضایت شغلی (JDI) آزمودنیها بررسی شد. از نرم‌افزار SPSS برای تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. آزمونهای آماری عبارت‌اند از یو-من ویننی، تی مستقل و ضریب همبستگی اسپیرمن. سطح معنی داری ۵ درصد منظور شد ( $p < 0.05$ ). نتایج تحقیق نشان داد در مجموع رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه یزد ۳,۶۱ (دامنه میزان رضایت ۱ تا ۵) است. از میان اجزای پنج‌گانه رضایت شغلی، رضایت از ماهیت کار (میزان رضایت ۴,۲) بیشترین و رضایت از ارتقا (میزان رضایت ۳) کمترین میزان را در بر می‌گرفت. رضایت شغلی اعضای هیأت علمی غیرفعال بیش از گروه فعال در ورزش بود (به ترتیب ۳,۶۳ در مقابل ۳,۵۴). هر چند این اختلاف معنی داری نبود ( $p=0.42$ ). همچنین تنها رضایت از سرپرست در بین دو گروه اختلاف معنی داری داشت ( $p=0.02$ ) که در گروه غیرفعال بیشتر بود.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، عضو هیأت علمی، ورزش.

\* E-mail: Lkhavary@yahoo.com

و کاهش تشویش، غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت، فعالیت اتحادیه و بازنشستگی

1. Job satisfaction

## مقدمه

رضایت شغلی<sup>۱</sup> احساسات و نگرشهای مثبتی است که افراد به شغل خود دارند. رضایت شغلی نیروی انسانی از عوامل مؤثر در افزایش کارایی و بهره‌وری

زودرس است (۲۲).

محققان رضایت شغلی را از دیدگاههای گوناگونی تعریف و توجیه کرده‌اند. گروهی معتقدند رضایت شغلی به شدت با عوامل روانی ارتباط دارد. به عبارت دیگر، این عده رضایت شغلی را در درجه اول از دیدگاههای روانی و خصوصیات فردی توجیه می‌کنند.

**فیشر و هانا**<sup>۱</sup> رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد می‌کنند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند؛ یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، فرد از شغلش راضی است. در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، فرد شروع به مذمت شغل می‌نماید و در صدد تغییر آن برمی‌آید.

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت در فرد می‌گردد. رضایت شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان فراتر می‌رود و آثار آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان نیز مشاهده می‌شود. در کارکنان به واسطه کار کردن در یک شغل حالت‌های متفاوتی ایجاد می‌گردد. چنانچه افراد از شغل خود راضی باشند، این وضعیت موجب می‌شود با انگیزه و علاقه بیشتری به انجام وظایف خود همت گمارند. چنانچه کارکنان از شغل خود ناراضی باشند، موجب می‌شود علاقه و تعهد کمتری به انجام وظایف داشته باشند (۷).

رضایت شغلی هنگامی ایجاد می‌شود که کارکنان احساس کنند محتوا و زمینه شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است فراهم می‌کند. رضایت شغلی حالت احساسی مثبت یا مطبوعی است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی

افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که به جذب و بقای کارکنان می‌انجامد (۲۲).

بنابراین، از مباحث مهم و مورد توجه هر سازمان و نهادی، توجه به رضایت شغلی کارمندان و عوامل مؤثر بر آن است. بررسی وضعیت رضایت شغلی اساتید دانشگاه با توجه به نفوذ و اهمیت این قشر از جامعه در پرورش متخصصان آینده‌ساز اهمیت زیادی دارد.

با توجه به اهمیت رضایت شغلی، محققان سعی کرده‌اند عوامل مؤثر بر آن را مشخص کنند. در این میان تأثیر فعالیت بدنی بر رضایت شغلی مورد توجه محققان قرار گرفته است. برخی یافته‌ها نشان می‌دهند بین رضایت شغلی و فعالیت بدنی ارتباط مثبتی وجود دارد (۳۰).

**هیلدبراند و مانل**<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) طی تحقیقی بر روی ۱۰۳ مدرس دانشگاه نتیجه گرفتند رضایت شغلی و فعالیت بدنی در اوقات فراغت ارتباط معنی‌داری دارند. در این تحقیق ۸۲ درصد از آزمودنیها معتقد بودند فعالیت بدنی بر رضایت شغلی آنها تأثیر مثبت دارد (۳۴). نتایج تحقیقات مختلف دیگر نیز نشان می‌دهد با شرکت کارمندان در فعالیتهای ورزشی، رضایت شغلی آنها بهبود می‌یابد (۲۹، ۳۵، ۳۷، ۴۲، ۴۵). به طور خلاصه، متخصصان معتقدند با افزایش امکانات ورزشی و ترغیب کارمندان به انجام فعالیتهای ورزشی، می‌توان به بهبود رضایت شغلی و در نتیجه بهره‌وری بیشتر در سازمان کمک مؤثری کرد.

در مورد رضایت شغلی اقشار مختلف جامعه و

1. Fisher & Hanna

2. Hildebrand & Mannell

یا پس از وقوع) است. جامعه آماری پژوهش را اعضای هیأت علمی دانشگاه یزد تشکیل می‌دهند (۲۵۲ نفر). حجم نمونه تحقیق برابر حجم جامعه تعیین شد. پرسشنامه‌ها در دانشکده‌ها و گروه‌های مختلف آموزشی دانشگاه توزیع و جمع‌آوری شد. نتایج تحقیق حاضر در مجموع از تعداد ۱۱۸ پرسشنامه قابل استفاده به دست آمده است.

برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شد، شامل پرسشنامه اطلاعات فردی و میزان فعالیت ورزشی، و پرسشنامه شاخص توصیف شغلی (JDI)<sup>۱</sup> برای سنجش رضایت شغلی.

در بررسی ویژگی‌های توصیفی و میزان فعالیت ورزشی اساتید از پرسشنامه اطلاعات فردی و میزان فعالیت ورزشی استفاده شد. با توجه به شرایط آزمودنی‌های پژوهش، در این تحقیق افرادی جزء گروه فعال ورزشی انتخاب شدند که طی هفته حداقل ۸۰ دقیقه فعالیت منظم ورزشی داشتند. گروه غیرفعال کسانی بودند که اصلاً ورزش نمی‌کردند یا طی هفته حداکثر ۶۰ دقیقه فعالیت ورزشی داشتند. بر این اساس تعداد افراد فعال ورزشی ۴۵ نفر و تعداد افراد غیرفعال ۷۳ نفر برآورد شد. تجزیه و تحلیل آماری بیانگر وجود تفاوت معنی‌دار بین دو گروه غیرفعال و فعال در ورزش است از نظر تعداد جلسات شرکت در فعالیت ورزشی در هفته، مدت زمان فعالیت در هر جلسه، و مدت زمان فعالیت ورزشی در هفته ( $p < 0/001$ ، جدول ۲).

پرسشنامه JDI معتبرترین و پایاترین پرسشنامه سنجش رضایت شغلی است که در تحقیقات مختلف از آن استفاده شده و مورد تأیید و استفاده متخصصان و محققان قرار گرفته است (۱۳، ۱۸، ۲۲، ۳۳، ۳۹).

عوامل مؤثر بر آن نظیر حقوق (۴، ۶، ۱۳، ۱۶، ۱۷، ۲۰)، سابقه کار (۱، ۶، ۹، ۱۲، ۱۳، ۲۳، ۳۶)، سن، و تعداد فرزند (۱، ۶، ۱۳، ۲۳) بررسی‌های متعددی صورت گرفته است. از یک طرف درباره ارتباط عوامل مذکور با رضایت شغلی نتایج متفاوتی به دست آمده است. از طرف دیگر، علی‌رغم تحقیقات گسترده در مورد عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و همچنین تأثیر شکرگرفت فعالیت بدنی بر جنبه‌های مختلف زندگی افراد، در مورد نقش ورزش و فعالیت بدنی بر رضایت شغلی توجه زیادی نشده است.

نکته قابل توجه دیگر اینکه پژوهشهایی از قبیل پژوهش حاضر در مورد رضایت شغلی افراد دو مزیت عمده دیگر نیز دارد. اول اینکه، به کارکنان این احساس را می‌دهد که نظرها و پیشنهادهایشان برای سازمان اهمیت دارد. روزنفلد و همکارانش (۱۹۹۵) معتقدند این احساس قدرت داشتن و حس تعلق، انگیزه کارکنان را تقویت می‌کند، حال و هوای سازمان را بهبود می‌بخشد، و موجب بهره‌وری می‌شود.

دومین مزیت این ارتباط، تقویت انگیزه و روحیه اعضای سازمان است. وقتی کارکنان احساس کنند نظرها و خواسته‌هایشان برای مدیران سطوح بالاتر اهمیت دارد، سازمان انسانی‌تر و بهره‌ورتر می‌شود - جایی که کارکنان واقعاً به حساب می‌آیند (۲).

به‌طور کلی، در پژوهش حاضر وضعیت رضایت شغلی و همچنین جنبه‌های مختلف رضایت شغلی اعضای هیأت علمی غیرفعال و فعال در ورزش دانشگاه یزد بررسی و مقایسه می‌شود و ارتباط عواملی نظیر سن، حقوق، تعداد فرزند، و سابقه کار با رضایت شغلی تعیین می‌شود.

## روش‌شناسی

تحقیق حاضر به روش توصیفی (پیمایشی و علی

### 1. Job Descriptive Index

منظور گردید ( $p < 0/05$ ). برای ترسیم نمودارها از نرم افزار SPSS و نرم افزار EXCEL استفاده شد.

### یافته‌ها

میانگین و میانه متغیرهای تحقیق در جدول ۱ آمده است. با توجه به سؤالهای پرسشنامه و نحوه محاسبه، دامنه امتیازات رضایت شغلی ۱ تا ۵ است. میانه امتیازات به دست آمده از آزمودنیها را در جدول ۱ مشاهده می‌کنید.

تجزیه و تحلیل آماری نشان داد بین اساتید غیرفعال و فعال در ورزش از نظر سن، سابقه کار و تعداد فرزند تفاوت معنی داری وجود ندارد ( $p > 0/05$ ). اما بین دو گروه غیرفعال و فعال در ورزش از نظر فعالیت ورزشی در هفته تفاوت معنی داری وجود دارد ( $p < 0/001$ ; جدول ۲).

این پرسشنامه را ویسوکي و کروم<sup>۱</sup> ابداع (۲۲، ۳۹) و جنبه‌های مختلف رضایت شغلی را ارزیابی کردند، از آن جمله رضایت از ماهیت کار، سرپرست (مافوق)، همکار، ارتقا، و پرداخت. دامنه امتیازات رضایت شغلی ۱ تا ۵ است. پایایی پرسشنامه (تعداد ۳۰ پرسشنامه) از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد که در سطح بالایی قرار دارد.

پس از جمع آوری داده‌ها از نرم افزار SPSS برای تجزیه و تحلیل آماری استفاده شد. ارتباط ویژگیهای جمعیت شناختی با رضایت شغلی از طریق ضریب همبستگی اسپیرمن مشخص گردید. برای مقایسه رضایت شغلی اساتید غیرفعال و فعال در ورزش از آزمون یو-من ویتنی (۸، ۱۰) استفاده شد. وضعیت فعالیت ورزشی گروه غیرفعال و فعال در ورزش از طریق آزمون تی مستقل مقایسه شد. سطح معنی داری ۵ درصد

جدول ۱. میانگین و میانه ویژگیهای توصیفی آزمودنیها

گروه	سن * (سال)	سابقه کار * (سال)	تعداد فرزند *	رضایت شغلی **	تعداد
فعال ورزشی	۴۰٫۲۷	۱۰٫۰۵	۱٫۷۵	۳٫۵۴	۴۵
غیرفعال	۴۳٫۰۵	۱۲٫۴۷	۲٫۱۵	۳٫۶۳	۷۳
مجموع	۴۱٫۹۹	۱۱٫۵۶	۲	۳٫۶	۱۱۸

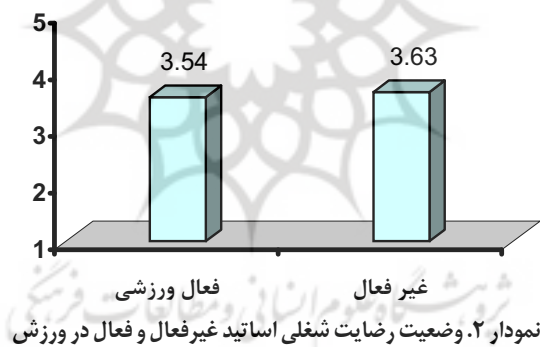
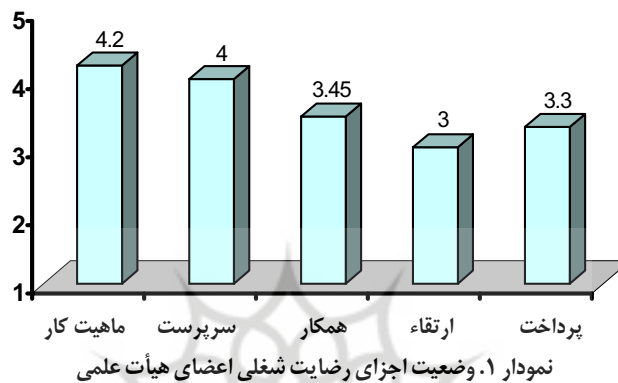
\* میانگین \*\* میانه

جدول ۲. مقایسه میزان فعالیت ورزشی گروه غیرفعال و فعال در ورزش

متغیر	گروه	میانگین	2-tailed Sig.
تعداد جلسات شرکت در فعالیت ورزشی در هفته	فعال	۲٫۳۱	۰٫۰۰۰
	غیرفعال	۰٫۳۸	
مدت زمان فعالیت در هر جلسه (دقیقه)	فعال	۸۴	۰٫۰۰۰
	غیرفعال	۹٫۱۸	
مدت زمان فعالیت ورزشی در هفته (دقیقه)	فعال	۱۷۹٫۷۸	۰٫۰۰۰
	غیرفعال	۱۱٫۲۳	

برای مقایسه رضایت شغلی اعضای هیأت علمی غیرفعال و فعال در ورزش از آزمون یو-من ویتنی استفاده شد. این آزمون نشان داد میان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی غیرفعال و فعال در ورزش اختلاف معنی داری وجود ندارد ( $p=0.42$ )، جدول ۳).

نمودار ۱ وضعیت عوامل پنج‌گانه رضایت شغلی اساتید را نشان می‌دهد. بیشترین رضایت مربوط به ماهیت کار و کمترین رضایت در مورد ارتقا است. نمودار ۲ نشان می‌دهد رضایت شغلی اعضای هیأت علمی غیرفعال در ورزش از فعال بیشتر است.



جدول ۳. مقایسه رضایت شغلی اساتید غیرفعال و فعال در ورزش

تعداد	2-tailed sig.	Z	Mann-Whitney U	متغیر	گروهها
۱۱۸	۰,۴۲	-۰,۸۱	۱۴۹۷	رضایت شغلی	افراد غیرفعال و فعال در ورزش

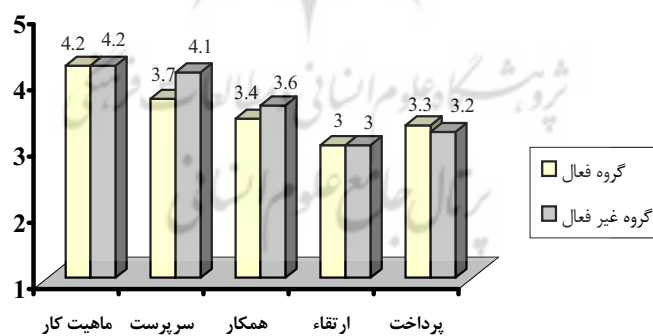
پرداخت در گروه فعال ورزشی بیشتر از گروه غیرفعال است. رضایت از ماهیت کار و ارتقا در دو گروه برابر و رضایت از سرپرست و همکار در گروه غیرفعال بیشتر است. البته اختلاف معنی دار تنها در مورد رضایت از سرپرست مشاهده شد.

نتایج مندرج در جدول ۵ بیانگر این است که بین رضایت شغلی و سن، سابقه کار، حقوق و تعداد فرزندان اساتید ارتباط معنی داری وجود ندارد ( $p > 0.05$ ).

با توجه به عدم وجود اختلاف معنی دار بین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی غیرفعال و فعال در ورزش، در بررسی دقیق تر نتایج، اجزای رضایت شغلی شامل ماهیت کار، سرپرست (ما فوق)، همکار، ارتقا، و پرداخت نیز بین اعضای هیأت علمی غیرفعال و فعال در ورزش مقایسه شد. از میان اجزای مذکور تنها رضایت از سرپرست در بین دو گروه اختلاف معنی داری داشت ( $p=0.02$ ، جدول ۴). همان طور که در نمودار ۳ می بینید، رضایت از

جدول ۴. مقایسه اجزای رضایت شغلی اساتید غیرفعال و فعال در ورزش

تعداد	2-tailed sig.	Z	Mann-Whitney U	متغیر	گروهها
۱۱۸	۰٫۸۶	-۰٫۱۸	۱۶۱۰	ماهیت کار	افراد غیرفعال و فعال در ورزش
۱۱۸	۰٫۰۲	-۲٫۳	۱۲۲۸	سرپرست (ما فوق)	افراد غیرفعال و فعال در ورزش
۱۱۸	۰٫۲۹	-۱٫۰۶	۱۴۵۲	همکار	افراد غیرفعال و فعال در ورزش
۱۱۸	۰٫۷۲	-۰٫۳۶	۱۵۷۷	ارتقا	افراد غیرفعال و فعال در ورزش
۱۱۸	۰٫۳۲	-۰٫۹۹	۱۴۶۳	پرداخت	افراد غیرفعال و فعال در ورزش



نمودار ۳. وضعیت اجزای رضایت شغلی اساتید غیرفعال و فعال در ورزش

جدول ۵. ارتباط رضایت شغلی با ویژگیهای جمعیت‌شناختی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	گروه	r	2-tailed Sig.
رضایت شغلی	سن	فعال	-۰٫۰۲	۰٫۱۸
		غیرفعال	۰٫۰۹	۰٫۴۴
		مجموع	۰٫۰۰۰	۰٫۹۹۸
رضایت شغلی	سابقه کار	فعال	۰٫۱۷	۰٫۲۷
		غیرفعال	۰٫۰۹	۰٫۴۴
		مجموع	۰٫۱۳	۰٫۱۵۱
رضایت شغلی	حقوق	فعال	۰٫۰۷	۰٫۷
		غیرفعال	۰٫۱۹	۰٫۱۷
		مجموع	۰٫۱۲	۰٫۲۵۵
رضایت شغلی	تعداد فرزند	فعال	۰٫۰۴	۰٫۸
		غیرفعال	۰٫۰۴	۰٫۷۴
		مجموع	۰٫۰۵	۰٫۶۲۲

### بحث و نتیجه‌گیری

ترفیع شغلی در اساتید و وضعیت رضایت آنها از آن، مسئولان باید توجه بیشتری به این زمینه داشته باشند. تحقیقات انجام شده کمتر ابعاد و جنبه‌های رضایت شغلی را بررسی کرده‌اند. با این حال، نتایج برخی پژوهش‌ها حاکی از آن است که بعد پرداخت (حقوق) کمترین امتیاز رضایت را به همراه دارد (۲۱، ۳۱). نتایج تحقیق فروغی و حسین پور (۱۳۷۵) نیز در همین راستاست (۲۵). نتایج تحقیق حاضر نشان داد کمترین رضایت اعضای هیأت علمی مربوط به جنبه ارتقا است. تفاوت موجود در نتایج ممکن است نتیجه تفاوت در جامعه آماری پژوهش‌ها باشد. توجه به علل رضایت کمتر در این جنبه می‌تواند راهکاری برای برنامه‌ریزی دقیق‌تر باشد. از طرف دیگر، بیشترین رضایت مربوط به جنبه ماهیت کار است. نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهد با شرکت افراد در فعالیتهای ورزشی، رضایت شغلی آنها بهبود می‌یابد (۲۹، ۳۵، ۳۷، ۴۲، ۴۵). در پژوهش حاضر بین

افزایش رضایت شغلی نه تنها به خودی خود اهمیت فراوانی دارد، بلکه با توجه به تأثیر آن بر دیگر جنبه‌های نگرش شغلی ارزش سرمایه‌گذاری را داراست. در واقع می‌توان با افزایش رضایت شغلی، جنبه‌های دیگر نگرش شغلی نظیر تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و جو سازمانی را بهبود بخشید. این نکته در الگوهای پیشنهادی متخصصان و پژوهش‌های انجام شده در این زمینه به خوبی مشاهده می‌شود (۳، ۱۱، ۱۲، ۱۹، ۲۶، ۲۸، ۳۲). در پژوهش حاضر وضعیت رضایت شغلی اساتید در سطح بالای متوسط (امتیاز ۳٫۶۱ از ۵) قرار داشت. با توجه به اهمیت این عامل مهم شغلی، دست‌اندرکاران باید جهت افزایش هر چه بیشتر آن اقدامات لازم را مبذول دارند. در بین ابعاد مختلف رضایت شغلی، بعد ارتقا پایین‌ترین رضایت را به خود اختصاص داده است. با توجه به اهمیت ارتقا و

رضایت شغلی اعضای هیأت علمی غیرفعال و فعال در ورزش تفاوت معنی داری مشاهده نشد.

اثربخشی ورزش و فعالیت بدنی بر رضایت شغلی تحت تأثیر جنبه‌های مختلفی قرار دارد. هیل براند و روجر<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) معتقدند تأثیر ورزش و فعالیت بدنی بر رضایت شغلی به میزان رضایت افراد از فعالیت بدنی بستگی دارد. از طرفی، به اعتقاد آنها میزان رضایت افراد از ورزش و فعالیت بدنی به میزان دستیابی افراد به نیازهای روان‌شناختی وابسته است (۳۴). لذا، میزان رضایت افراد از شرایط موجود در انجام فعالیت‌های ورزشی و میزان دستیابی افراد به نیازهای روان‌شناختی می‌تواند بر نتایج تحقیق مؤثر باشد. از آنجا که درصد عمده‌ای از اساتید گروه فعال ورزشی پژوهش حاضر (۸۶ درصد) در پاسخ به این سؤال که «آیا با افزایش امکانات و تجهیزات ورزشی، بیشتر در تمرینات ورزشی شرکت می‌کنید؟» جواب مثبت داده بودند، نکات مذکور قابل توجه است.

مطالعات انجام شده بیانگر ارتباط مثبت و معنی‌دار بین برخی فاکتورهای آمادگی جسمانی و رضایت شغلی است. واتلس و هاریس<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) طی تحقیقی نتیجه گرفتند رضایت شغلی با استقامت قلبی - عروقی ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد ( $t=0/28$ ،  $p=0/001$ ). تحقیق مذکور نشان داد برخی عوامل آمادگی جسمانی بر رضایت شغلی مؤثرند (۴۵). این احتمال وجود دارد که عدم اختلاف معنی‌دار بین رضایت شغلی اساتید غیرفعال و فعال در ورزش در پژوهش حاضر به دلیل عدم اختلاف معنی‌دار بین آمادگی جسمانی آنها باشد.

همچنین، اثربخشی ورزش و فعالیت بدنی بر رضایت شغلی تحت تأثیر ماهیت کار و وضعیت شغلی افراد قرار می‌گیرد. به نظر می‌رسد افرادی که

حرفه آنها مستلزم انجام کارهای بدنی است و نیاز به آمادگی جسمانی بیشتری دارد سود بیشتری ببرند. بررسیها نشان می‌دهد کسانی که فعالیت‌های ورزشی دارند، استقامت قلبی - عروقیشان افزایش می‌یابد. در نتیجه خستگی کاری کمتر و تمرکز کاری بیشتری دارند. این فرایند باعث افزایش رضایت شغلی آنها می‌شود. همچنین، افراد با افزایش قدرت عضلانی، استرس فیزیولوژیکی خود را کاهش و از این طریق رضایت شغلی خود را افزایش می‌دهند (۴۵). با توجه به جامعه آماری پژوهش حاضر و با در نظر گرفتن ماهیت کار و نوع حرفه آنها این نکته قابل توجه است.

در تحقیقات مختلف ارتباط رضایت شغلی با عوامل جمعیت‌شناختی بررسی شده است. از عوامل قابل توجه عامل حقوق است. نتایج مطالعات فرخی (۱۶)، قربانیان (۱۷)، طهماسبی (۱۴)، یوسفیان و خاوری (۲۶)، بحر العلوم (۵)، و باطنی (۴) بیانگر این است که عامل حقوق بر رضایت شغلی مؤثر است. علی‌رغم نتایج فوق، در تحقیق حاضر بین رضایت شغلی و حقوق ارتباط معنی‌داری به دست نیامد. دلیل احتمالی تفاوت نتایج پژوهش‌های مذکور با مطالعه حاضر تفاوت جامعه آماری است. پژوهش طالب‌پور (۱۳) درباره اعضای هیأت علمی و مدیران دانشکده‌های تربیت‌بدنی با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد.

همسو با پژوهش‌های شجاعی‌فر (۱۲) و طالب‌پور (۱۳) که بین سابقه کار و رضایت شغلی همبستگی معنی‌داری به دست نیآورده‌اند، در تحقیق حاضر نیز رضایت شغلی اساتید با سابقه کار آنها ارتباط معنی‌داری نداشت.

1. Hildebrand & Roger
2. Wattless & Harris



مختلف نگرش شغلی، از قبیل رضایت شغلی، موضوع نسبتاً جدیدی است که مورد توجه محققان و اندیشمندان قرار گرفته است و باید در مورد چگونگی ارتباط رضایت شغلی و فعالیتهای بدنی و عوامل اثرگذار بر آن بررسیهای گسترده‌تر و دقیق‌تری انجام پذیرد.

به هر حال آنچه بر اساس پژوهشهای مختلف اثبات شده است این است که ورزش و فعالیت بدنی منظم و مستمر بر جنبه‌های مختلف سلامتی افراد اعم از جسمانی، روانی، و اجتماعی آثار مثبت و مفیدی دارد (۲۴، ۲۷، ۳۱، ۳۸، ۴۰، ۴۱، ۴۳، ۴۴). در این میان، بررسیها در مورد آثار ورزش بر جنبه‌های



## منابع

۱. ابراهیم‌زاده، حسن، ۱۳۷۶. "مقایسه رضایت شغلی مربیان پرورشی مقطع متوسطه و راهنمایی نواحی آموزش و پرورش خراسان". پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته برنامه‌ریزی درسی. دانشگاه آزاد اسلامی تهران.
۲. ادواردز، جک نی. و همکاران، ۱۳۷۹. تحقیق پیمایشی، راهنمای عمل. ترجمه سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی. تهران. انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی.
۳. اشرفی، بزرگ، ۱۳۷۴. "تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت ذغال‌سنگ البرز شرقی". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. دانشگاه تربیت مدرس.
۴. باطنی، حافظ، ۱۳۷۲. "عوامل مؤثر در رضایت شغلی معلمان شهر تبریز". تحقیق انجام شده در تبریز.
۵. بحرالعلوم، حسن، ۱۳۷۸. "ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی شاغل در تهران". رساله دکتری. دانشگاه تربیت معلم تهران.
۶. برقی، اسماعیل، ۱۳۷۶. "بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان استثنایی شهرستان مشهد". تحقیق انجام شده در مشهد.
۷. بهروز اسکوئی، اکبر، ۱۳۸۱. مدیریت و رفتار سازمانی. مؤسسه آموزش عالی حسابداری و مدیریت آذربایجان. چاپ اول.
۸. دلاور، علی، ۱۳۷۸. احتمالات و آمار کاربردی در روان‌شناسی و علوم تربیتی. چاپ اول. انتشارات رشد، تهران.
۹. زارعی متین، حسن، ۱۳۷۵. "ارتباط بین رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی". مجله زمینه. سال ششم، شماره ۵۷.
۱۰. زرگر، محمود، ۱۳۸۰. راهنمای جامع SPSS 10. انتشارات بهینه. چاپ اول.
۱۱. سلاجقه، پیمان، ۱۳۷۷. "بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران سطوح مختلف در صنایع کرمان". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان.
۱۲. شجاعی فر، حبیب‌الله، ۱۳۷۹. "رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد". دانشکده علوم تربیتی. دانشگاه فردوسی مشهد.
۱۳. طالب‌پور، مهدی، ۱۳۸۰. "تحلیل و تبیین نگرشهای شغلی مدیران، کارمندان و اعضای هیأت علمی دانشگاههای تربیت‌بدنی کشور و ارتباط آنها با جو سازمانی". رساله دکتری. دانشگاه تهران.
۱۴. طهماسبی، ر، ۱۳۷۸. "بررسی میزان رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان و ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان". پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.
۱۵. عباسی، مرتضی، ۱۳۷۰. "رابطه هسته کنترل با رضایت شغلی در نمونه‌ای از معلمان راهنمایی شهر شیراز". پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی دانشگاه شیراز.
۱۶. فرخی، محمدحسن، ۱۳۷۴. "راههایی افزایش کارایی و رضایت شغلی معلمان به مقدار ارتقای کیفیت آموزشی". پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
۱۷. قربانیان، فرامرز، ۱۳۷۲. "بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی". پایان‌نامه کارشناسی ارشد ضمن خدمت فرهنگیان بجنورد.
۱۸. لشگری‌زاده، فاطمه، ۱۳۷۹. "بررسی رابطه بین سبکهای رهبری مدیران با رضایت شغلی دبیران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مرکز آموزش مدیریت دولتی خراسان.
۱۹. مجیدی، عبدالله، ۱۳۷۳. "تأثیر جابجایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی". پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس تهران.
۲۰. مرادی، نعمت‌الله، ۱۳۷۴. "بررسی رابطه برخی عوامل با رضایت شغلی معلمان شهرستان خرم‌آباد". شورای تحقیقات آموزش استان لرستان.
۲۱. مرتضوی، سعید، ۱۳۷۵. "بررسی تعیین سطح مشخصه‌های رضایت شغلی و عملکرد کارکنان زندانهای استان خراسان". ماهنامه داخلی مرکز آموزشی سازمان زندانها. سال دوم، شماره ۲۰.

۲۲. مقیمی، محمد، ۱۳۷۷. سازمان و مدیریت: رویکردی پژوهشی. نشر ترمه. چاپ اول.
۲۳. میرچی، محمد، ۱۳۷۳. "بررسی رضایت شغلی مربیان امور تربیتی شهر تهران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
۲۴. وست، دبورآ، چالز آ. بوچر، ۱۳۷۶. مبانی تربیت‌بدنی و ورزش. ترجمه احمد آزاد. چاپ دوم، انتشارات کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران.
۲۵. هاشمیان، سیده‌ادی، ۱۳۷۵. "بررسی رابطه بین مشخصه‌های رضایت شغلی و عملکرد کارکنان شرکت تعاونی معدن گرانیت قدس". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت صنایع. مجتمع آموزش عالی صنایع ایران واحد خراسان.
۲۶. یوسفیان، جواد، لیلی خاوری، ۱۳۸۳. "بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان استان یزد". شورای تحقیقات آموزش و پرورش.
27. ACSM. (1990). "Position Stand on the Recommended Quantity and Quality of Exercise for Developing and Maintaining Cardiorespiratory and Muscular Fitness in Healthy Adult". *Med. Sci. Sport. Exerc.* 22: 265-74.
28. Alnajjar, Ahmed. A. (1996). "Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the United State". *Psychological Reports.* 79:315-17.
29. Bernacki EJ, WB. Baun (1984). "The Relationship of Job Performance to Exercise Adherence in a Corporate Fitness Program". *Journal of Occupational Medicine.* 26: 529-531.
30. Cox, M. et al. (1981). "The Influence of an Employee Fitness Program Upon Fitness, Productivity, and Absenteeism". *Ergonomics.* 24: 795 -806.
31. Czujkowski, SM. et al. (1990). "Aerobic Psychological Characteristics and Cardiovascular Reactivity to Stress". *Health. Psychol.* 9(6): 676-92.
32. Deconinck, JB., DP. Bachman (1994). "Organizational Commitment and Turnover Intention". *J. Of Applied Business Research.* Vol. 10. Issue 3:87.
33. Hanisch, KA. (1992). "The Job Descriptive Revisited". *J. Appl. Psychology.* 77: 377-382.
34. Hildebrand, Mark, Roger C. Mannell (1996). "Leisure and the Job Satisfaction of Teachers". *The 1996 Leisure Research Symposium.* October. 23-27. Kansas City.
35. Jasnosi, ML, DS. Holmes, S. Solomon, C. Aguiar (1981). "Exercise, Changes in Aerobic Capacity, and Changes in Self-perceptions: An Experimental Investigation". *Journal of Research in Personality.* 15: 460-466.
36. Oshagbemi, T. et al. (1999). "Academic and their Managers: A Comparative Study in Job Satisfaction". *Personnel Review.* 28: 108-118.
37. Pauly JT, JA. Palmer, CC. Wright, GJ. Pfeiffer (1982). "The Effects of a 14-Week Employee Fitness Program on Selected Physiological and Psychological Parameters". *Journal of Occupational Medicine.* 24: 457-463.
38. Petruzzello, SJ. et al. (1991). "A Meta-Analysis on the Anxiety-Reducing Effects of Acute and Chronic Exercise". *Sport. Med.* 11(3): 143-82.
39. Robbins, Stephen, P. (1991). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies & Applications.* Fifth edi. Prentice-hall pub.
40. Salmon, P. (2001). "Effects of Physical Exercise on Anxiety, Depression and Sensivity to Stress: A Unifying Theory". *Clin. Psychol. Rev.* 1: 33-61.
41. Shephard, RJ. (1994). *Aerobic Fitness and Health.* University of Toronto. Chapter 5: 215-30.
42. Shephard, RJ., M. Cox, P. Corey (1981). "Fitness Program Participation: Its Effect on Worker's Performance". *Journal of Occupational Medicine.* 23: 359-363.
43. Sinyor, D. et al. (1983). "Aerobic Level and Reactivity to Psychological Stress". *Psychosom. Med.* 45(3): 205-17.
44. US Department of Health and Human Services. (1996). "Physical Activity and Health: Areport of the Surgeon General". *Centers for Disease Control and Prevention:* 28-9.
45. Wattles, M. CH. Harris (2003). "The Relationship between Fitness Levels and Employer's Perceived Productivity, Job Satisfaction and Absenteeism". *Journal of ASEP.* 6(1): 24-32