

ارتباط رضایت شغلی کارکنان ادارات کل تربیت‌بدنی استان‌های منتخب ایران با ویژگی‌های فردی

*دکتر حسین پور سلطانی زرنندی^۱، رسول فرجی^۲، دکتر رضا اندام^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۶/۱۷ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۸/۱۰/۱

چکیده

در تحقیق حاضر رضایت شغلی کارکنان ادارات کل تربیت‌بدنی استان‌های کشور و ارتباط آن با برخی ویژگی‌های فردی بررسی شده است. پس از تعیین روایی و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) در مطالعه‌ای مقدماتی، ۵۵۰ پرسشنامه در بین کارکنان ادارات کل تربیت‌بدنی ۱۰ استان منتخب (نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای) توزیع شد. در نهایت، نتایج مربوط به ۳۳۷ پرسشنامه، مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد میزان رضایت شغلی کارکنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر و همچنین کارکنان دانش‌آموخته در رشته تربیت‌بدنی، به‌طور معنی‌داری کمتر از سایر کارکنان است ($P < 0/05$). همچنین مشاهده شد که میزان رضایت شغلی مدیران و معاونان ادارات کل، از کارکنان عادی بالاتر است ($P < 0/05$). از نظر جنسیت، سن، وضعیت تأهل، استان محل خدمت، نوع استخدام و سابقه کاری، تفاوت معنی‌داری در میزان رضایت شغلی کارکنان مشاهده نشد. با توجه به نتایج تحقیق، به نظر می‌رسد برای اصلاح وضعیت موجود در ادارات کل تربیت‌بدنی استان‌ها و بالا بردن کیفیت فعالیت‌های سازمانی، باید زمینه بهبود رضایت شغلی افرادی که مدارک تحصیلی بالاتری دارند و همچنین دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی، فراهم شود.

کلیدواژه‌های فارسی: اداره کل تربیت‌بدنی، رضایت شغلی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی.

۱. عضو هیأت علمی پژوهشکده تربیت‌بدنی
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه گیلان
۳. استادیار دانشگاه صنعتی شاهرود

مقدمه

یکی از موضوعات بسیار مهم در مدیریت نیروی انسانی، تأمین نیازهای افراد و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کاری آنها است که می‌تواند در رضایتمندی فرد از شغل خود نمود پیدا کند. رضایت شغلی^۱، به نگرش کلی فرد درباره شغل خود گفته می‌شود و بالا بودن آن، به معنی داشتن نگرش مثبت نسبت به کار است (۱، ۲).

رضایت شغلی با متغیرهای مختلفی چون غیبت از کار، ترفیع و ارتقاء در سازمان، مدیریت و سرپرست مافوق، همکاران، مسئولیت‌پذیری، انگیزش، نیازها، حقوق و دستمزد، بهره‌وری، ترک شغل، شرایط کاری، محتوا و نوع شغل، عواطف و احساسات فرد و غیره در ارتباط است (۱). همچنین، ممکن است عواملی از قبیل فعالیت‌های هم‌اورد طلب، شرایط مناسب کاری و تناسب شغل با فرد نیز بر میزان رضایتمندی فرد از شغل خود اثرگذار باشد (جدول ۱) (۳). از سوی دیگر، رضایت شغلی، می‌تواند بر افزایش بهره‌وری، کاهش غیبت و جابه‌جایی کارکنان تأثیرگذار باشد (۴، ۵).

تحقیقات نشان داده است که ابهام^۲ و تضاد نقش^۳، رابطه معکوسی با رضایت شغلی دارند (۶)، رحیمی (۸) در بررسی رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت‌بدنی دریافت تنش شغلی^۴ کارکنان نیز رابطه معکوسی با رضایت شغلی آنها دارد و از بین عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی، عامل حمایت سازمانی بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی دارد. در توجیه این مطلب، محقق بر این باور است که عدم حمایت سازمانی باعث بالا رفتن عوامل تنش‌زای شغلی و به تبع آن، کاهش رضایت شغلی کارکنان می‌شود.

جدول ۱. عوامل مؤثر بر رضایت شغلی (منبع: ۳)

عامل	توضیحات
کارهای هم‌اورد طلب یا چالشگر	- ترجیح مشاغلی که به افراد اجازه استفاده از توانایی‌ها و مهارت‌های خود را می‌دهد. - عدم افراط و تفریط در چالشگری مشاغل
یکسانی حقوق و مزایا	- سیستم پرداخت و سیاست ارتقای عادلانه و بدون ابهام - توجه به نوع شغل و سطح مهارت فرد در هنگام پرداخت حقوق و مزایا
شرایط مناسب کاری	- راحتی شخصی و داشتن تشکیلات و تسهیلات مناسب همچون ایمنی، نور، درجه حرارت مناسب محیط کار.
همکاران مساعد	- داشتن همکاران صمیمی و همدل در تأمین نیازهای اجتماعی افراد مؤثر می‌باشد.
تناسب شغل با فرد	- تناسب شخصیت افراد با نوع شغل موجب افزایش رضایت شغلی خواهد شد.

1. Job satisfaction
2. Role ambiguity
3. Role conflict
4. Job stress

بیشتر تحقیقات، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را به سه گروه اصلی تقسیم می‌کنند:

۱. عوامل مرتبط با محیط کار؛
۲. عوامل مرتبط با جنبه‌های خاص شغل؛
۳. عوامل مرتبط با ویژگی‌های فردی (۵).

یافته‌ها بر این نکته تأکید دارند که خصوصیات فردی، به روش‌های متفاوت و پیچیده بر میزان رضایت شغلی تأثیرگذار می‌باشد (۵). در برخی تحقیقات (۹، ۱۰)، بین رضایت شغلی و سن رابطه معنی‌داری مشاهده شده است، در حالی که این امر در مورد جنسیت (۹-۱۲، ۲۱، ۲۲)، سطح تحصیلات (۹، ۱۱، ۲۱، ۲۲) و سابقه خدمت (۹-۱۱، ۲۱، ۲۲) صادق نبود. با وجود این، برخی تحقیقات (۱۰، ۱۳، ۱۴) نشان می‌دهند میزان رضایت شغلی با افزایش سابقه کار بهبود می‌یابد و در برخی دیگر نیز، رابطه‌ای منفی بین افزایش سابقه (۱۵) و سطح تحصیلات (۲، ۱۰) با رضایت شغلی مشاهده شده است. همچنین، مشاهده شده است سابقه کار (۱۰)، حقوق دریافتی و سطح تحصیلات (۱۵) با رضایتمندی از شغل، همبستگی مثبتی با هم دارند. ولنیاک^۱ (۱۶) در تحقیق خود نشان داد عدم تجانس شغل فرد با رشته تحصیلی او باعث کاهش کاهش میزان رضایت شغلی می‌شود و میزان درآمد می‌تواند این عدم تجانس و نارضایتی حاصل از آن را تعدیل کند. به علاوه، گزارش شده است که نارضایتی کارکنان مربوط به کمتر بودن مقدار پاداش (۱۲، ۱۳) و تأخیر در پرداخت آن می‌باشد. سینگ^۲ و همکارانش (۱۷) نیز پایین بودن رضایت شغلی را به امنیت شغلی ربط دادند. در مطالعه‌ای مروری (۶) بین رضایت شغلی با جنسیت رابطه معنی‌دار، ولی در مورد سن، عدم وجود رابطه مشاهده شد. در این بین، در مورد کارکنان مرد، رضایتمندی بیشتری در مورد شرایط فیزیکی کار، حقوق، فرصت‌های تحصیلی، ارتقاء و سرپرستی مشاهده شد، در حالی که هم‌تایان زن آنها، در ماهیت کار و روابط بین فردی، رضایت بیشتری داشتند (۹). اصلانخانی (۱۲) نیز بین رفتارهای رهبری استدلالی و مشارکتی با رضایت شغلی رابطه مثبتی را گزارش کرده است. به علاوه، اسدی (۱) و کوزه‌چیان (۲) سطح رضایتمندی شغلی را در مدیران بیشتر از کارکنان دیگر مشاهده کردند. گفتنی است، بین تأهل و رضایت شغلی، همبستگی مثبتی مشاهده شده است (۱۱)، بحرالعلوم نیز همبستگی مثبت، ولی غیرمعنی‌داری را در این مورد گزارش کرد. وی همچنین نشان داد بین رشته تحصیلی و رضایت شغلی همبستگی منفی ولی غیر معنی‌داری وجود دارد (۱۲).

با مرور پیشینه تحقیق، مشخص می‌شود اگر چه، تا کنون تحقیقات زیادی در مورد رضایت شغلی و ارتباط آن با عوامل مختلف انجام شده است، اما به نظر می‌رسد هنوز شکافی پژوهشی در جوامع مختلف شغلی مشهود باشد. در اغلب تحقیقات انجام شده در کشور، معمولاً جامعه آماری مورد تحقیق، بسیار محدود بوده است (مثلاً در سطح استان) و در حال حاضر، امکان ارائه نظری قطعی در مورد سازمان‌های بسیار بزرگ وجود ندارد. از آن‌جا که نقش سازمان تربیت بدنی به عنوان مهم‌ترین متولی ورزش کشور، بر همگان مشهود است و از طرفی، موفقیت عملکرد این سازمان، قطعاً ریشه در عملکرد مجموع ادارات کل تربیت بدنی استان‌ها دارد، تحقیق حاضر بر آن است تا با انتخاب نمونه‌ای بزرگ، رضایت شغلی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی ۱۰ استان منتخب کشور را در سطحی گسترده بررسی نماید. ممکن است وسعت منحصر به فرد نمونه و جامعه آماری بتواند تعمیم نتایج این تحقیق را به شرایط واقعی، امکان‌پذیر سازد که از این نظر، نخستین بار است که چنین تحقیقی در کشور انجام می‌شود. با شناخت این وضعیت، زمینه‌های نیازمند بهبود در این ادارات مشخص می‌شود و مدیران می‌توانند راه‌کارهایی مؤثر و برنامه‌هایی هدفمند برای افزایش فعالیت کارکنان طراحی و تدوین نمایند.

روش تحقیق

این تحقیق از نوع همبستگی است که به صورت میدانی اجرا شده است. جامعه آماری شامل تمام کارکنان ادارات کل تربیت بدنی استان‌های کشور است که تعداد آنها بر اساس آخرین آمار سازمان تربیت بدنی، حدود ۱۷۲۶ نفر گزارش شده است. بر اساس جدول نمونه‌گیری مورگان^۱، برای چنین جامعه‌ای تعداد نمونه‌ها دست‌کم باید ۳۱۰ نفر باشد، برای اطمینان بیشتر، ۵۵۰ نفر از کارکنان ادارات کل ۱۰ استان، به شیوه تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. بر این اساس، اداره کل تربیت بدنی استان گیلان از شمال، فارس و خوزستان از جنوب، آذربایجان غربی و ایلام از غرب، خراسان رضوی، خراسان جنوبی و سیستان و بلوچستان از شرق و ادارات کل تربیت بدنی استان‌های تهران و اصفهان از مرکز کشور به عنوان نمونه انتخاب شدند. پس از تعیین روایی (توسط استادان متخصص در زمینه مدیریت ورزشی) و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی اولدهام و هاگمن^۲ (۱۹۷۵) در یک مطالعه راهنما ($\alpha=0/83$)، از این ابزار برای سنجش رضایت شغلی استفاده شد. این پرسشنامه در قالب مقیاس لیکرتی پنج ارزشی است. ویژگی‌های

1. Morgan sample size table
2. Oldham & Huckman

فردی کارکنان شامل سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سابقه خدمت، میزان تحصیلات، وضعیت استخدامی و پست سازمانی آنها نیز در قالب پرسشنامه جداگانه‌ای جمع‌آوری شد. ۳۴۶ پرسشنامه عودت داده شد که پس از بررسی اولیه، ۳۳۷ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، پس از بررسی شکل توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، به ترتیب از آزمون‌های آماری U من ویتنی، کروسکال والیس و ضریب همبستگی اسپیرمن، استفاده شد. لازم به ذکر است که سطح معنی‌داری آزمون‌ها، در حد ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

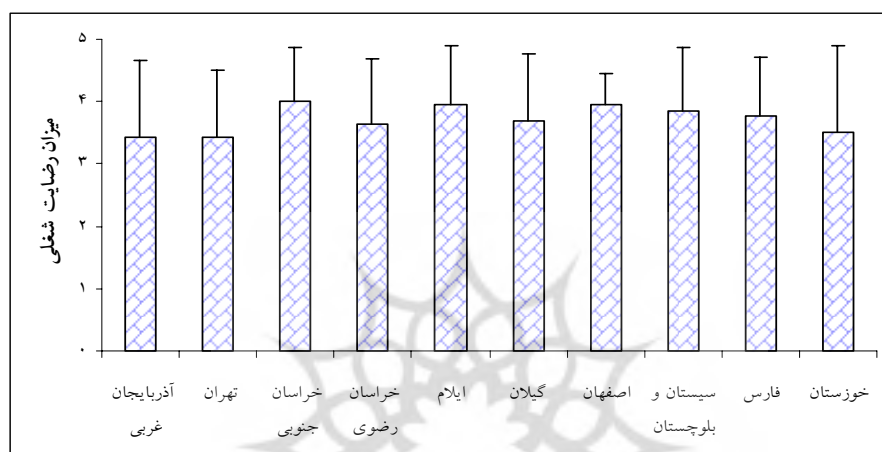
یافته‌های تحقیق

از مجموع ۳۳۷ آزمودنی، ۱۶۷ نفر مرد و ۱۷۰ نفر زن (به ترتیب، ۴۹/۵۵ و ۵۱/۴۵ درصد از کل کارکنان)، ۲۸/۸ درصد مجرد و ۷۱/۲ درصد متأهل بودند. از نظر پست سازمانی، ۲۳ نفر (۶/۸ درصد) جزء گروه مدیران و معاونان و ۲۲۱ نفر (۶۵/۶ درصد) جزء گروه کارکنان عادی بودند، ۹۳ نفر (۲۷/۶ درصد) نیز به این سؤال پاسخی نداده بودند. میانگین سنی آزمودنی‌ها ۳۵/۳ سال بود، ۲۰/۷ درصد آنها دارای مدرک دیپلم و زیر دیپلم، ۲۳/۳ درصد فوق دیپلم، ۵۰ درصد کارشناس و ۶ درصد نیز کارشناس ارشد و بالاتر بودند. ۳۵/۸ درصد آزمودنی‌ها در رشته تربیت بدنی و ۶۴/۲ درصد در رشته‌های دیگر تحصیل کرده بودند. سابقه خدمت و وضعیت استخدام آزمودنی‌ها نیز در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. سابقه خدمت و نوع استخدام آزمودنی‌ها

سابقه خدمت	فراوانی	درصد	وضعیت استخدام	فراوانی	درصد
زیر ۵ سال	۸۴	۲۴/۹	رسمی	۱۱۹	۳۵/۳
۵ تا ۱۰ سال	۹۰	۲۶/۷	پیمانی	۵۱	۱۵/۱
۱۱ تا ۱۵ سال	۵۷	۱۶/۹	قراردادی	۱۵۵	۴۶
۱۶ تا ۲۰ سال	۵۲	۱۵/۴	روزمزد	۶	۱/۸
بالای ۲۰ سال	۳۶	۱۰/۷	نامشخص	۶	۱/۸
نامشخص	۱۸	۵/۳			
مجموع	۳۳۷	۱۰۰	مجموع	۳۳۷	۱۰۰

بر اساس نتایج تحقیق، بالاترین میزان رضایت شغلی به ترتیب مربوط به استان‌های خراسان جنوبی، ایلام و اصفهان است (شکل ۱). استان‌های تهران و آذربایجان غربی نیز کمترین میزان رضایت شغلی را داشتند. بر اساس نتایج آزمون کروسکال والیس، هیچ‌کدام از این تفاوت‌ها، از نظر آماری معنی‌دار نبود (جدول ۵).



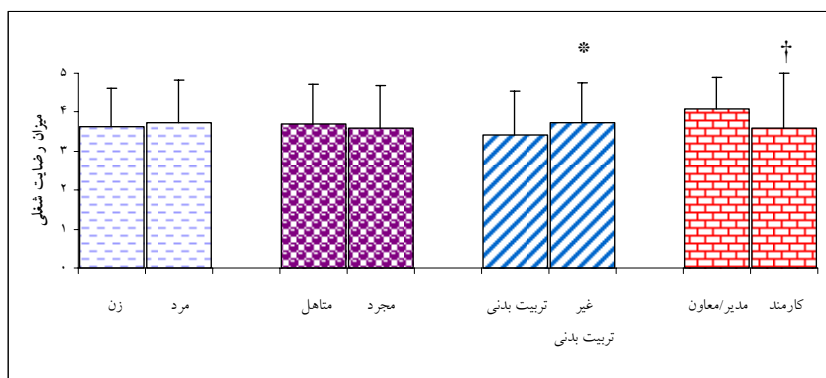
شکل ۱. رضایت شغلی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی

هرچند یافته‌های تحقیق نشان داد رضایت شغلی کارکنان زن کمتر از رضایت شغلی کارکنان مرد است (شکل ۲)، اما این اختلاف از نظر آماری معنی‌دار نیست (جدول ۳). به‌علاوه، کارکنان متأهل، نسبت به کارکنان مجرد رضایت بیشتری داشتند (شکل ۲) که این تفاوت نیز، از نظر آماری معنی‌دار نبود (جدول ۳). از سوی دیگر، یافته‌های موجود در جدول ۳، نشان می‌دهد اختلاف معنی‌داری بین رضایت شغلی کارکنان انش‌آموخته رشته تربیت‌بدنی و سایر رشته‌ها وجود دارد ($P < 0/05$). میزان رضایت شغلی مدیران و معاونان نیز بیشتر از میزان رضایت کارکنان عادی ارزیابی شد (شکل ۲) که این اختلاف از نظر آماری معنی‌دار بود ($P < 0/05$).

جدول ۳. نتایج آزمون U من ویتنی در مورد رضایت شغلی

جنسیت	U من ویتنی	Z	sig
جنسیت	۱/۲۷	-۱/۶۷	۰/۰۹۳
وضعیت تأهل	۱	-۰/۵۷	۰/۵۶۷
رشته تحصیلی	۹/۸۰	-۲/۳۸	*۰/۰۱۷
پست سازمانی	۱/۹۱	-۱/۹۷	*۰/۰۴۸

* در $P < 0/05$ معنی‌دار است.



*: نمایانگر تفاوت معنی دار میزان رضایت شغلی نسبت به کارکنان دانش‌آموخته رشته تربیت بدنی ($P < 0/05$)
 †: نمایانگر تفاوت معنی دار میزان رضایت شغلی نسبت به مدیران و معاونان ($P < 0/05$)
 شکل ۲. میزان رضایت شغلی به تفکیک جنسیت، وضعیت تاهل، رشته تحصیلی و پست سازمانی کارکنان

در بین گروه‌های سنی، بیشترین میزان رضایت شغلی در گروه سنی ۵۰ سال به بالا مشاهده شد (شکل ۳). همچنین از نظر سابقه خدمت نیز بیشترین میزان رضایت شغلی مربوط به گروه ۱۶ تا ۲۰ سال بود. نتایج آزمون اسپیرمن، بین سن و سابقه با رضایت شغلی رابطه معنی داری را نشان نداد (جدول ۴). نتایج آزمون کروسکال والیس مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهد از نظر سطح تحصیلات، کارکنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر کمترین میزان رضایت شغلی را در مقایسه با سایر گروه‌های تحصیلی داشتند (شکل ۳) که این اختلاف از نظر آماری معنی دار بود ($P < 0/05$).

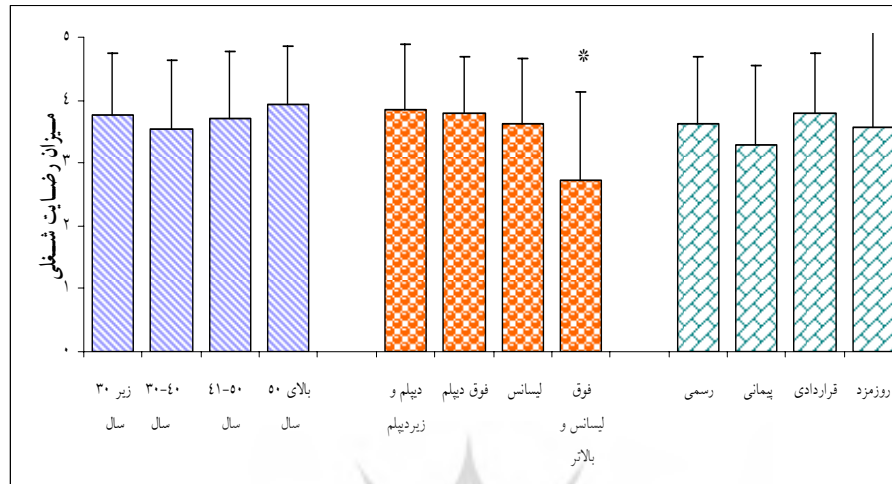
جدول ۴. نتایج آزمون اسپیرمن

متغیر	شاخص	سن	سابقه
رضایت شغلی	R	-۰/۰۱۵	-۰/۰۱۲
	Sig	۰/۷۸۸	۰/۸۳۷

جدول ۵. نتایج آزمون کروسکال والیس

sig	درجه آزادی	مربع کای	سن
۰/۳۶۸	۳	۳/۱۵	مدرک تحصیلی
*۰/۰۰۵		۱۲/۹۹	وضعیت استخدامی
۰/۱۲۵		۵/۷۴	سابقه
۰/۶۱۱	۴	۲/۶۸	استان
۰/۱۷۷	۹	۱۲/۶۹	

* در $P < 0/05$ معنی دار است.



*: نمایانگر تفاوت معنی‌دار نسبت به سایر مدارک تحصیلی ($P < 0/05$)

شکل ۳. میزان رضایت شغلی به تفکیک سن، مدرک تحصیلی و وضعیت استخدام کارکنان

بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق، میانگین رضایت شغلی کارکنان ادارات کل تربیت‌بدنی استان‌های منتخب کشور، کمی بیش از متوسط (۳/۶۶)، نسبت به میانگین مقیاس ارزیابی شد. همچنین در بین استان‌های مطالعه شده، تفاوت معنی‌داری در میزان رضایت شغلی وجود نداشت. به نظر می‌رسد وجود معیار یکسان (شمول کشوری قوانین اداری و استخدامی در بین استان‌ها) در پرداخت مزایا و پاداش‌ها، اصلی‌ترین عامل عدم تفاوت در رضایتمندی کارکنان ادارات کل تربیت‌بدنی استان‌های مختلف باشد. به بیان دیگر، ممکن است این امر به دلیل حاکمیت سیاست مدیریتی یکسان بر این ادارات باشد (۱۸).

همچنین در بررسی اثر جنسیت بر رضایت شغلی، تفاوتی در مورد میزان رضایت شغلی بین زنان و مردان مشاهده نشد. با این حال، شواهدی وجود دارد که زنان بیش از مردان به همکاران خود اهمیت می‌دهند، در حالی که مردان بیش از زنان برای فرصت مشورت با دیگران و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مهم ارزش قائلند؛ بنابراین، انواع مختلف شغل‌ها، می‌تواند به درجات متفاوت هر دو جنس را راضی کند (۱۹). عوامل انگیزشی و بازدارندهٔ مختلفی در میزان رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت ایجاد می‌کند که از آن جمله می‌توان به برقراری ارتباط بین فردی بیشتر زنان، نسبت به مردان، در محیط کار و نیز احتمال درگیری بیشتر مردان نسبت به زنان اشاره کرد (۲۰). در این تحقیق، با توجه به اینکه زنان و مردان در محیط اداری، در معرض

عوامل انگیزشی و بازدارنده یکسانی قرار دارند، به نظر می‌رسد عدم تفاوت معنی‌دار در مورد رضایت شغلی آنها، طبیعی باشد.

نتایج نشان می‌دهد وضعیت تاهل نیز تأثیری بر میزان رضایت شغلی ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات سید عامری (۲۱)، عرضه و همکاران (۲۲)، گودرزی (۲۳) و بحر العلوم (۱۰) هم‌خوانی دارد. با توجه به اینکه جامعه آماری تحقیق حاضر با برخی از تحقیقات یاد شده، یکسان می‌باشد؛ بنابراین به نظر می‌رسد رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی تحت تأثیر وضعیت تاهل آنها قرار نمی‌گیرد. از سوی دیگر، نتیجه تحقیقات فرجی و همکاران (۱۱) و احسانی (۱۴) با تحقیق حاضر هم‌خوانی نداشت. احتمالاً دلیل این مغایرت نیز تفاوت جامعه آماری این تحقیقات با یکدیگر و ماهیت شغلی متفاوت آزمودنی‌ها بوده است.

بر اساس یافته‌های تحقیق، رضایت شغلی کارکنان تحصیل کرده در رشته تربیت بدنی، پایین‌تر از سایر کارکنان است. شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد تنوع در کار باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود. همچنین امنیت شغلی، ابهام نقش، ساختار سازمانی، شرایط فیزیکی کار، عوامل محیطی مانند دسترسی به امکانات تفریحی، ورزشی و رفاهی در محیط کار، روابط با همکاران، الگوهای مدیریتی حاکم بر سازمان و میزان مشارکت کارکنان در فرآیندهای کاری، از مهم‌ترین عوامل بیرونی مؤثر در رضایت شغلی هستند (۲۴). با توجه به اینکه در بررسی نتایج، مشخص شد بیشتر مدیران شاغل در ادارات کل تربیت بدنی استان‌ها دانش‌آموخته رشته تربیت بدنی نمی‌باشند، به نظر می‌رسد این عامل نوعی حالت تقابل و ناسازگاری در کارمندان دانش‌آموخته رشته تربیت بدنی ایجاد کند. به بیان دیگر، ممکن است دست‌کم به دلیل ضعف اجرای مهارت‌های ورزشی پایه، برنامه‌های مدیران برای این کارکنان چندان ارضاکنده نباشد. با این حال، به دلیل اینکه اندازه‌گیری مستقیمی در این باره به عمل نیامده است، باید با احتیاط به این مورد نگریسته شود. از سویی، گزارشاتی وجود دارد که عواملی چون ارزشیابی جدی و علمی عملکردها، دریافت بازخورد از طرق مختلف در مورد انجام وظایف کاری، فراهم بودن فرصت پیشرفت برای همه کارکنان و شایستگی و صلاحیت مدیر، بسیار با اهمیت می‌باشد (۲۴). به نظر می‌رسد در حال حاضر، در ادارات کل تربیت بدنی، بازخورد مناسبی از افراد صاحب‌نظر و متخصص در زمینه تربیت بدنی دریافت نمی‌شود؛ بنابراین ممکن است این امر نیز در نارضایتی کارکنان دانش‌آموخته رشته تربیت بدنی و همچنین کارکنان دارای مدارج عالی تحصیلی، تأثیرگذار باشد.

بر اساس نتایج تحقیق، رضایت شغلی مدیران و معاونان ادارات کل تربیت بدنی، بیشتر از سایر کارکنان است. شواهد نشان می‌دهد تقریباً در همه گروه‌های شغلی، میزان درآمد از مهم‌ترین

عوامل رضایتمندی است. با این حال، ممکن است تفاوت‌های فردی با تغییر سطح زندگی، تجارب شخصی و وضع اقتصادی سبب تعدیل اثر درآمد شود (۲۴)؛ بنابراین، به نظر می‌رسد داشتن میزان درآمد ماهیانه بیشتر در مدیران و معاونان آنها و احتمالاً جایگاه اجتماعی بهتر، از دلایل بالاتر بودن رضایت شغلی آنها باشد.

در بخشی از این تحقیق، به بررسی اثر سن و سابقه کاری بر رضایت شغلی پرداخته شد. گزارشاتی مبنی بر وجود رابطه مستقیم بین سن و سابقه کار با رضایت شغلی وجود دارد (۲۵)، اما نتایج تحقیق حاضر، رابطه معنی‌داری بین آنها نشان نداد. احتمالاً اندوختن تجربه سبب کاهش توقعات و سازگاری بهتر با موقعیت کاری می‌شود (۲۶، ۲۷). همچنین، به نظر می‌رسد که با افزایش سن و تجربه کار، سطح مهارت و آگاهی از نوع مدیریت سازمان نیز افزایش می‌یابد و این عوامل باعث افزایش میزان رضایت شغلی می‌شوند (۱۴). با این حال، به نظر می‌رسد در ادارات کل تربیت بدنی، سن و سابقه خدمت بر میزان رضایت شغلی تأثیر چندانی ندارد. شجاعی‌فر (۲۸)، طالب‌پور (۲۹) و خاوری و یوسفیان (۳۰) نیز بین سابقه کار و رضایت شغلی همبستگی معنی‌داری به دست نیاوردند.

در بخشی از یافته‌ها، مشاهده شد کارکنان دارای مدرک تحصیلی و بالاتر از آن رضایت شغلی پایین‌تری دارند که با نتایج تحقیقات نریمانی و همکاران (۳۱) و کوزه‌چیان (۲) هم‌خوانی نداشت. به نظر می‌رسد این امر با سه موضوع هوش و استعداد تحصیلی، ماهیت کار و شیوه رهبری، قابل توجیه باشد. در پژوهشی مشابه، مشخص شد اشخاص با هوش و با استعداد بالا، نسبت به سایر همکاران، تمایل بیشتری برای ترک کار (به خاطر مشاغل سطح بالاتر) دارند و در افراد دارای هوش و استعداد پایین‌تر، فشارهای شغلی، بیشتر تحمل می‌شود (۳۲). به نظر می‌رسد دست‌کم افرادی که مدارج عالی تحصیلی را طی می‌کنند، احتمالاً دارای هوش یا استعداد تحصیلی بالاتری نسبت به سایر هم‌تایان خود هستند؛ بنابراین احتمالاً موقعیت‌های کاری نسبتاً ساده، برای این افراد چندان ارضاکنده نباشد، همچنان که در تحقیق حاضر نیز، اغلب افرادی که مدارج عالی تحصیلی داشتند، در پاسخ به سؤال مربوط به میزان رضایت از نوع کار، به پاسخ منفی گرایش داشته‌اند.

در مورد صفات و ویژگی‌های کار نیز، گزارشاتی وجود دارد که میزان جالب و معنی‌دار بودن کار، تنوع در کار، سطح مطلوب چالش یا برانگیزنده بودن آن و اطلاع و دسترسی فرد به نتایج کار، می‌توانند نقش مهمی در رضایت شغلی داشته باشند (۱۹، ۳۳، ۳۴). ممکن است این عوامل در پایین بودن میزان رضایت شغلی افراد دارای مدارج تحصیلی عالی نیز مؤثر باشند. به علاوه، احتمال دارد برخورداری از احترام کمتر نسبت به هم‌تایان خود در مؤسسات دیگر (۱۴) نیز در

این امر دخیل باشد. همچنین، گزارشاتی وجود دارد مبنی بر اینکه مدیرانی که با شیوه رهبری وظیفه‌گرا برای رفع نیازهای اساسی کارکنان قدم برمی‌دارند، موجبات رضایت شغلی کارکنان خود را فراهم می‌آورد (۳۵، ۳۶)؛ بنابراین شاید، استفاده از این سبک رهبری بتواند در افزایش رضایت شغلی کارکنان دارای مدارج تحصیلی عالی، مؤثر باشد.

در مورد اثر وضعیت استخدام (رسمی، پیمانی، قراردادی و روزمزد) و رضایت شغلی، تفاوتی مشاهده نشد. در دو تحقیق مشابه، گودرزی (۲۳) و سید عامری (۲۱) نیز تفاوت معنی‌داری در مورد اثر وضعیت استخدامی بر رضایت شغلی مشاهده نکردند. با این حال، محمدی (۱۵) در بررسی ارتباط منتخبی از ویژگی‌های فردی با میزان رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان همدان، ارتباط معنی‌داری بین رضایت شغلی با نوع استخدام کارکنان مشاهده کرد. به نظر می‌رسد به دلایلی چون پایین بودن امنیت شغلی (۱۷) و امکان ارتقاء، کمبود مزایایی چون دریافت ماهیانه، امکان ادامه تحصیل، مرخصی بدون حقوق، مأموریت‌های اداری، پاداش و غیره (۱۳) باید میزان رضایت شغلی کارکنان قراردادی و روزمزد، پایین‌تر باشد. بدین ترتیب نوعی تناقض و ابهام در نتایج به میان می‌آید که ممکن است از انتظارات (امید برای تغییر وضعیت استخدامی) و نگرش (ترس از ارزشیابی‌های اداری) کارکنان قراردادی و روزمزد، حاصل شده باشد.

در نهایت، پیشنهاد می‌شود سازمان‌های مختلف ورزشی، به‌ویژه ادارات کل تربیت‌بدنی، برنامه‌ریزی‌های لازم را برای رفع موانع رضایت شغلی انجام دهند و با اتخاذ تدابیر مدیریتی صحیح، رضایت شغلی کارکنان دانش‌آموخته رشته تربیت‌بدنی و نیز کارکنان دارای مدارج تحصیلی عالی را فراهم کنند. توجه به شاخص‌های مالی کارکنان و نیز سنجش عادلانه عملکرد از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی است و لازم است ضمن توجه به وضعیت مالی کارکنان، سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان در این سازمان‌ها، به‌منظور سنجش علمی عملکرد مورد بازبینی قرار گیرد.

منابع:

۱. اسدی، حسن و همکاران، ۱۳۸۰، بررسی و توصیف رابطه بین سبک‌های مختلف رهبری با رضایت شغلی از دیدگاه استادان ورزش دانشگاه‌های کشور. حرکت، ۹: ۱۰۱-۱۱۴.
۲. کوزه‌چیان، هاشم، ۱۳۸۲، بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت‌بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان. المپیک، ۱ و ۲ (پیاپی ۲۳): ۴۳-۵۲.

۳. رابینز، استیفن پی، (۱۳۸۵). «رفتار سازمانی». ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. ج. ۱، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۴. مقیمی، سید محمد، ۱۳۸۰، «سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی». چاپ دوم، تهران: انتشارات ترمه.
5. Koustelios, D. Athanasios. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15 (7): 354-358.
6. Hongying, S. (2007). Literature Review of Teacher Job Satisfaction. *Chinese Education and Society*, 40(5): 11-16.
7. Koustelios, A., Theodorakis, N., Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *The International Journal of Educational Management*, 18 (2): 87-92
۸. رحیمی، اسکندر، ۱۳۸۸، بررسی عوامل تنش شغلی و رابطه آن با رضایت شغلی در کارکنان تربیت بدنی استان فارس. المپیک، ۱ (پیاپی ۴۵): ۷-۱۷.
9. Dawney, J. (2005). The influence of emotional on perceptions of job satisfaction among community college administrators in Virginia.
۱۰. بحر العلوم، حسن، ۱۳۸۱، بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران. مجموعه خلاصه پایان‌نامه‌های رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی (دکترای و کارشناسی ارشد تا پایان سال ۱۳۷۹). تهران: انتشارات امید دانش.
۱۱. فرجی، غلامرضا، ۱۳۸۶، بررسی ارتباط بین رضایت شغلی با برخی خصوصیات فردی دبیران تربیت بدنی شهر تهران. خلاصه مقالات چهارمین همایش دانشجویی تربیت بدنی و علوم ورزشی. دانشگاه الزهراء.
۱۲. اصلانخانی، محمد علی، ۱۳۷۹، بررسی و توصیف رابطه بین سبک‌های مختلف رهبری با رضایت شغلی از دیدگاه استادان ورزش دانشگاه‌های کشور. حرکت: ۵: ۸۵-۶۳.
13. Liu, X.S., Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the Teacher Follow up Survey in the United States for 2000-2001. *Teaching and Teacher Education*, 24 (5): 1173-1184.
۱۴. احسانی، محمد، حاج هاشمی، مینا، ۱۳۸۴، بررسی رابطه سبک رهبری با رضایت شغلی معلمان ورزش زن. پژوهش در علوم ورزشی، ۸: ۱۱۹-۱۲۹.

۱۵. محمدی، سردار، ۱۳۸۶، بررسی ارتباط منتخبی از ویژگی‌های فردی با میزان رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان همدان. چکیده مقالات پنجمین همایش دانشجویی تربیت بدنی و علوم ورزش، دانشگاه مازندران.
16. Wolniak, C.G., Pascarella, T.E. (2005). The effects of college major and job field congruence on job satisfaction, *Journal of Vocational Behavior*, 67: 233-251.
17. Singh, P.C., Surjal, J. (2006). Factors affecting the job satisfaction of South African sport coaches. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*: 28(1): 127-136.
۱۸. نوربخش، مهوش، علیزاده، محمود، ۱۳۸۴، بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهر اهواز. حرکت، ۲۲: ۱۷۱-۱۸۹.
۱۹. ماهر، فرهاد، (۱۳۸۵). «روانشناسی اجتماعی کاربردی». مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
20. Simoens, S., Scott, A., Sibbald, B. (2002). Job satisfaction, work-related Stress and intention to quit of Scottish GPS. *Scott Med J*, 47(4): 80-86.
۲۱. سید عامری، میر حسن، ۱۳۸۵، بررسی رابطه جو سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی در استان‌های کردستان و کرمانشاه. چکیده مقالات هفتمین همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تبریز.
۲۲. عرضه، کیوان، حیدری، سوران، عسکریان، فریبا، جعفری، افشار، رحیمی، محمد، ۱۳۸۵، بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان تربیت بدنی استان کردستان. چکیده مقالات هفتمین همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تبریز.
۲۳. گودرزی، ابوالفضل، پورکیان، عبدالکریم، کهندل، مهدی، ۱۳۸۵، ارتباط فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی. اولین کنگره بین المللی رویکردهای نوین تربیت بدنی.
۲۴. هزاوه‌ای، محمدمهدی، صمدی، علی، ۱۳۸۶، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان اجرایی استان همدان. تحقیقات علوم رفتاری، ۵: ۴۷-۵۴
۲۵. بهزاد فر، مینا، صائبی، محمد، ۱۳۷۹، عوامل عمده مؤثر بر رضایت شغلی بهورزان منطقه قزوین. مجله علوم پزشکی و خدمات بهداشتی-درمانی قزوین، ۱۶: ۶۵-۷۰.

۲۶. مرتضوی، شهناز، ۱۳۷۲، بهره‌وری نیروی انسانی: بررسی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و امنیت شغلی. فصلنامه مطالعات مدیریت، ۳ (۱): ۲۶-۳۸
27. Davis, K., Newstrom, J. (1989). Organizational behavior. 8th ed. NY: McGraw-Hill, pp. 96-148.
۲۸. شجاعی فر، حبیب‌الله، ۱۳۷۹، رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد. مجله دانش و توسعه، ۱۱-۲۶.
۲۹. طالب پور، مهدی، ۱۳۸۰، تحلیل و تبیین نگرش‌های شغلی مدیران، کارمندان و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تربیت بدنی کشور و ارتباط آنها با جو سازمانی، رساله دکتری، دانشگاه تهران.
۳۰. خاوری، لیلی، یوسفیان، جواد، ۱۳۸۶، مقایسه رضایت شغلی اعضای هیأت علمی غیرفعال و فعال در ورزش دانشگاه یزد. المپیک، ۳۷: ۴۹-۵۹.
۳۱. نریمانی، محمد، خانبابازاده، مژگان، فرزانه، سعید، ۱۳۸۶، بررسی ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه‌های اردبیل. نشریه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، ۷: ۷۷-۸۳
۳۲. کاشانیان، م.، (۱۳۷۰). «تأثیر روحیه در کار، مقاله‌هایی درباره مبانی رفتار سازمانی و انگیزش». تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
33. Faragher, E.B., Cass, M., Cooper, C.L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. Occupational and Environmental Medicine, 62: 105-112.
34. Cherrington D.J. (1994). Organizational behavior: the management of individual & organizational performance. Allyn & Bacon.
35. Shieh, H.L., Mills, M.E., Waltz, C.F. (2001). Academic leadership style predictors for nursing faculty job satisfaction in Taiwan. J Nurse Educ, 40 (5): 203-209.
۳۶. موحد، عبدالکریم، ۱۳۷۶، بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در سرپرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ارومیه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، دانشکده پرستاری و مامایی.