

حرکت

شماره ۹ - ص ص ۱۱۴-۱۰۱

تاریخ دریافت: ۸۰/۸/۲۹

تاریخ تصویب: ۸۰/۹/۶

بررسی و مقایسه رضایت شغلی مدیران، کارمندان و استادان دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور

دکتر حسن اسدی^۱ - مهدی طالب‌پور - دکتر مسعود مرتضوی - دکتر انوشیرون کاظم‌نژاد

استادیار دانشگاه تهران - عضو هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد

استادیار دانشگاه فردوسی مشهد - استادیار دانشگاه تربیت مدرس

چکیده

در این پژوهش میزان رضایتمندی شغلی مدیران و سرپرستان، اعضای هیأت علمی و کارمندان شاغل در اداره‌های مختلف دانشکده‌های تربیت بدنی کشور مورد بررسی قرار گرفت ($N=201$). رضایت شغلی توسط پرسشنامه شاخص توصیف شغلی (*JDI*) اندازه‌گیری شد. از مجموع ۲۰۱ نفر شرکت‌کننده در تحقیق، ۵۲ نفر (۲۶٪) در پست مدیریتی و سرپرستی، ۶۸ نفر (۳۴٪) در پست هیأت علمی و ۸۱ نفر (۴۰٪) نیز در اداره‌های مختلف دانشکده‌ها نظیر اداره آموزش، اداره امور عمومی و خدمات، اداره حسابداری، واحد کتابخانه و غیره اشتغال داشتند. داده‌های گردآوری شده از طریق آزمون آماری *MANOVA* و آزمون تعقیبی دانکن برای ارزیابی اختلاف در میانگین‌های رضایت شغلی گروه‌های مختلف مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد تنها بین دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه تربیت معلم تهران ($M=3/25$ و $SD=0/66$)، دانشگاه تهران ($M=3/61$ و $SD=0/59$) و دانشگاه مشهد ($M=3/66$ و $SD=0/65$) تفاوت میانگین‌های رضایت شغلی معنی‌دار است. همچنین میانگین رضایتمندی شغلی در دانشکده‌های کل کشور به تفکیک در حوزه مدیران و سرپرستان ($M=3/51$ و $SD=0/56$)، در حوزه استادان و هیأت علمی ($M=3/49$ و $SD=0/54$) و در حوزه کارمندان ($M=3/43$ و $SD=0/67$) به دست آمد. این نتایج حاکی از متوسط بودن سطح رضایتمندی شغلی در هر سه حوزه اشتغال دانشکده‌های تربیت بدنی کشور است.

واژه‌های کلیدی

رضایت شغلی^۱، اطلاعات جمعیت شناختی^۲ و دانشکده‌های تربیت بدنی.

اصطلاحات

رضایت شغلی - عبارت است از نوع احساسات و نگرش‌های مثبت افراد نسبت به شغلشان (چندان^۳، ۱۹۹۷).

جنبه‌های مختلف رضایت شغلی شامل موارد زیر است:

- نوع و ماهیت کار^۴ - قلمرو و وظایفی که کارکنان انجام می‌دهند، به چه میزان جالب است و چه فرصت‌هایی برای یادگیری و پذیرش مسئولیت آنان فراهم می‌سازد.

- سرپرست مافوق^۵ - توانایی‌های فنی و مدیریتی مدیران بالاتر و ملاحظاتی که آنان برای علائق زیردستان از خود نشان می‌دهند.

- همکاران^۶ - میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران نشان می‌دهند.

- ارتقا و ترفیع^۷ - دسترسی به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت در سازمان.

- حقوق و مزایا^۸ - میزان حقوق دریافتی، برابری ادراکی در مورد حقوق و روش پرداخت (ایوان سویچ، ماتسون، ۱۹۸۹؛ شعاعی فرد، ۱۳۷۹).

مقدمه

از جمله عواملی که در بقای سازمان‌ها بسیار موثر است و همواره باید مورد توجه مسئولان و مدیران سازمان‌ها باشد، عامل نیروی انسانی است. زمانی تصور می‌شد که ارضای نیازهای افراد از منابع و امکانات سازمان می‌کاهد. براساس این تصور، برای اینکه به حداکثر بازدهی برسیم، باید حداقل نیازها ارضا شوند. اما امروزه این نظریه به کلی منتفی شده است. هم اکنون دانشمندان مدیریت معتقدند چنانچه

1- Job Satisfaction

2- Demographic Characteristics

3- Chandan

4- Work itself

5- Supervisor

6- Co-workers

7- Promotions

8- Pay

نیازهای واقعی کارکنان و شاغلین در سازمان به درستی درک و به آن بها داده نشود و مدیران به راستی درصدد ارضای آن نباشند، بهره‌وری در سازمان کاهش می‌یابد (۱۱). علاقه‌مندی و نگرش مثبت به شغل، سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه کاهش هزینه‌ها می‌شود. نگرش اعضا، با رفتارهایی که برای سازمان از حساسیت برخوردارند ارتباط دارد. در همین خصوص اگرچه ممکن است فرد نگرش‌های متفاوتی داشته باشد، ولی در مبحث رفتار سازمانی تنها به تعداد اندکی از نگرش‌ها که به شغل یا کار افراد مربوط می‌گردد، توجه می‌شود. یکی از نگرش‌های شغلی، رضایت شغلی است که نزد پژوهشگران رشته رفتار سازمانی جایگاه بسیار بالایی دارد (۹).

به نظر اسپکتور^۱ (۱۹۹۷)، رضایت شغلی متداول‌ترین متغیر تحقیقی در رفتار سازمانی است (۱۵). چلاجورای^۲ (۱۹۹۹)، نیز معتقد است بیشترین عنوان تحقیقاتی که در مدیریت بخصوص روان‌شناسی مدیریت مورد مطالعه قرار گرفته است، شاید رضایت شغلی باشد (۱۲). مطالعات مختلف در زمینه رضایت شغلی، نشان می‌دهد متغیرهای زیادی با رضایت شغلی ارتباط دارند که از جمله می‌توان به غیبت، ترفیع و ارتقا در سازمان، مدیریت و سرپرست مافوق، همکاران، مسئولیت‌پذیری، انگیزش، نیازها، حقوق و دستمزد، بهره‌وری، ترک شغل، پیوستن به اتحادیه‌ها، ارزش‌ها، کناره‌گیری و ترک خدمت، شرایط کاری، محتوا و نوع شغل، عواطف و احساسات فرد اشاره کرد (۱۷). بنابراین بدون شک سازمان‌ها و مدیرانشان باید درباره رضایت یا عدم رضایت کارکنان حساسیت داشته باشند و به آن توجه لازم مبذول دارند.

بنابر تعریف بالزر و همکارانش^۳ (۱۹۹۰)، رضایت شغلی عبارت است از احساسات فرد که نسبت به شغل یا تجارب شغلی‌اش در خصوص تجارب قبلی، انتظارات کنونی یا فرصت‌های شغلی دیگر دارد (۱۸). همچنین دیویس و نیواستروم^۴ (۱۹۹۱)، رضایت شغلی را مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار می‌دانند که کارکنان با آن احساس‌ها به کار خود می‌نگرند (۶). چندان (۱۹۹۷)، نیز رضایت شغلی را میزان احساسات و نگرش‌های مثبت افراد نسبت به شغل خود می‌داند (۱۱). شروع مطالعات رضایت شغلی به دهه ۱۹۲۰ برمی‌گردد و تاکنون بیش از هزاران عنوان مقاله و رساله تحصیلی درباره این مفهوم به رشته تحریر درآمده است (۱۴). برخی از این مطالعات به بررسی رضایت شغلی افراد

1- Spector

2- Chelladurai, P.

3- Balzer et.al

4- Davis & Newstrom

در سازمان‌های ورزشی پرداخته‌اند (کلیو^۱، ۱۹۹۳؛ لی^۲، ۱۹۹۳؛ ۱۳ و ۱۶). این پژوهش با هدف بررسی و مقایسه رضایت شغلی مدیران، کارمندان و استادان دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور انجام گرفته است.

روش تحقیق

این پژوهش از نوع توصیفی همبستگی و محیط پژوهش از نوع میدانی است. برای گردآوری اطلاعات، از پرسشنامه‌های معتبری که دارای روایی و پایایی بسیار بالایی هستند، استفاده به عمل آمده است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه مورد نظر این پژوهش، شامل تمامی افراد شاغل در دانشکده‌های تربیت بدنی کشور متشکل از مدیران و سرپرستان، کارمندان اداری، آموزشی و پژوهشی و نیز استادان و اعضای هیأت علمی است. به منظور نمونه‌گیری از حوزه مدیریت و سرپرستی دانشکده‌ها، تمام مسئولان شامل رؤسا، معاونین و سرپرستان اداره‌های مختلف دانشکده‌ها به عنوان نمونه انتخاب شدند. در حوزه کارمندان از هر اداره به نسبت جمعیت، نمونه‌ها به صورت تصادفی مشخص شدند و در حوزه هیأت علمی نیز از هر دانشکده ۱۲ نفر به صورت تصادفی در این پژوهش شرکت داده شدند. در مجموع، تعداد نمونه در این پژوهش ۲۳۱ نفر در نظر گرفته شد. در جدول (۱) تعداد پرسشنامه‌های ارسالی و نرخ بازگشتی آن آورده شده است.

جدول ۱- تعداد و درصد پرسشنامه‌های ارسالی و دریافتی پژوهش

ردیف	نام دانشگاه	تعداد پرسشنامه‌های ارسالی	تعداد پرسشنامه‌های دریافتی	درصد پرسشنامه‌های دریافتی
۱	تربیت معلم تهران	۳۳	۲۹	۸۷/۹
۲	گیلان	۳۳	۳۰	۹۰/۹
۳	فردوسی مشهد	۳۳	۳۱	۹۳/۹
۴	شهید باهنر کرمان	۳۳	۲۹	۸۷/۹
۵	تهران	۳۳	۲۹	۸۷/۹
۶	اهواز	۳۳	۲۸	۸۴/۸
۷	اصفهان	۳۳	۲۵	۷۵/۸
	جمع کل	۲۳۱	۲۰۱	۸۷/۱

اهداف

الف - هدف کلی

هدف اصلی این پژوهش، بررسی و مقایسه رضایت شغلی در سه حوزه مدیریتی، کارمندان و اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور و نیز تعیین رابطه همبستگی میان جنبه‌های مختلف رضایت شغلی و تعیین ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، سطح تحصیلات، نوع استخدام، سابقه خدمت، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان و متوسط حقوق ماهیانه) و رضایت شغلی است.

ب - اهداف اختصاصی

- ۱- تعیین میزان رضایت شغلی افراد شاغل در سه حوزه مدیریتی، کارمندان و اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور.
- ۲- تعیین میزان همبستگی موجود بین جنبه‌های مختلف رضایت شغلی در نمونه تحت بررسی.

۳- تعیین میزان همبستگی بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و رضایت شغلی در نمونه تحت

بررسی.

ابزار اندازه‌گیری

با توجه به اهداف پژوهش، بهترین راه جمع‌آوری اطلاعات، استفاده از پرسشنامه بود. برای این منظور، از یک پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و پرسشنامه معتبر و استاندارد شاخص رضایت شغلی (JDI) مشتمل بر ۵ جنبه مختلف شغلی (نوع کار، سرپرست مافوق، همکاران، ارتقاء و ترفیع و حقوق و مزایا) استفاده گردید. روایی و پایایی این پرسشنامه‌ها، توسط استادان رشته مدیریت و مطالعه آزمایشی دانشگاه‌های مشهد و تربیت معلم تهران مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. ضرایب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در جدول (۲) مشاهده می‌شود.

نتایج و یافته‌های پژوهش

بررسی و تعیین میزان رضایت شغلی و برخی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحت بررسی، از اهداف اصلی این پژوهش است که در این بخش به یافته‌های مربوط به شرح ذیل اشاره می‌شود. تعیین میزان رضایت شغلی در نمونه تحت بررسی، اولین هدف این پژوهش بود که مشخصه‌های آماری مربوط به آن در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲- مشخصه‌های آماری رضایت شغلی و جنبه‌های مختلف آن (N=۲۰۱)

ضریب آلفای کرونباخ	انحراف معیار	میانگین	مشخصه‌های آماری رضایت شغلی
۰/۹۴	۰/۶۰	۳/۴۷	رضایت شغلی جنبه‌های مختلف رضایت شغلی:
۰/۸۲	۰/۷۸	۳/۹۲	- نوع و ماهیت کار
۰/۸۰	۰/۸۵	۳/۸۰	- سرپرست مافوق
۰/۹۴	۰/۸۶	۳/۶۹	- همکاران
۰/۹۳	۰/۹۷	۳/۱۴	- ارتقاء و ترفیع
۰/۹۳	۰/۸۸	۲/۸۰	- حقوق و مزایا

امتیازگذاری افراد تحت بررسی از میزان رضایت شغلی به صورت میانگین و انحراف استاندارد به تفکیک سه حوزه مدیریتی، کارمندان و هیأت علمی در (جدول ۳) آورده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد میانگین رضایت شغلی در افراد تحت بررسی برابر با $3/47$ و انحراف استاندارد $0/60$ است. همچنین میزان رضایت شغلی در حوزه مدیریتی دارای میانگین $3/51$ و انحراف استاندارد $0/56$ ، در حوزه کارمندان دارای میانگین $3/43$ و انحراف استاندارد $0/67$ و در حوزه هیأت علمی معادل $3/49$ با انحراف استاندارد $0/54$ است. این یافته‌ها نشان‌دهنده بالاتر بودن میزان رضایت شغلی در حوزه مدیریتی است. شایان ذکر است که حداکثر نمره ممکن برای رضایت شغلی برابر با ۵ می‌باشد (جدول ۳).

در بررسی جنبه‌های مختلف رضایت شغلی، نتایج زیر حاصل شد:

در شاخص احساس فرد نسبت به نوع کار که حداکثر نمره ممکن در این شاخص‌ها ۵ است، میانگین رضایت افراد مورد آزمون از نوع کار خود $3/93$ با انحراف استاندارد $0/78$ بود. این میانگین‌ها در جدول (۳) به تفکیک نشان داده شده است. اطلاعات نشان می‌دهند رضایت اعضای هیأت علمی از نوع کار خود نسبت به افراد دیگر شاغل در دانشکده‌های تربیت بدنی بالاتر است. به علاوه در شاخص احساس فرد نسبت به سرپرست مافوق، میانگین رضایت افراد تحت بررسی برابر با $3/80$ و انحراف استاندارد $0/85$ بود. اطلاعات بیانگر بالاتر بودن سطح رضایت کارمندان از سرپرست مافوق خود نسبت به سایر حوزه‌هاست.

همچنین در شاخص احساس فرد نسبت به همکاران، میانگین رضایت افراد تحت بررسی برابر با $3/69$ و انحراف استاندارد $0/86$ بود. اطلاعات نشان می‌دهند سطح رضایت از همکاران در میان کارمندان بالاتر از سایر حوزه‌هاست. در شاخص احساس فرد نسبت به ترفیع و ارتقا نیز میانگین به دست آمده برابر با $3/14$ و انحراف استاندارد $0/97$ است. اطلاعات نشان می‌دهند که سطح رضایت از ترفیع و ارتقا در سازمان در حوزه مدیران بالاتر از سایر حوزه‌هاست. در شاخص احساس فرد نسبت به حقوق و مزایا، میانگین به دست آمده برابر با $2/80$ و انحراف استاندارد $0/88$ است. اطلاعات نشان می‌دهند میزان رضایت از سطح حقوق و مزایا در میان اعضای هیأت علمی بالاتر از سایر افراد شاغل در حوزه‌های شغلی است. همان طور که در جدول (۴) نشان می‌دهد، امتیازگذاری افراد تحت بررسی از میزان رضایت شغلی به تفکیک دانشکده‌های تربیت بدنی کشور به صورت میانگین و انحراف استاندارد محاسبه و ارائه شده است.

جدول ۳. مشخصه‌های آماری رضایت شغلی و جنبه‌های مختلف آن به تفکیک حوزه‌های اشتغال

مزایا و حقوق		ترویج و ارتقاء		جنبه‌های مختلف رضایت شغلی				رضایت شغلی			مشخصه‌های آماری		
		SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	N			
.۰/۸۲	۲/۷۸	.۰/۹۰	۳/۳۳	.۰/۸۱	۳/۶۳	.۰/۸۸	۳/۷۹	.۰/۶۰	۲/۰۲	.۰/۵۶	۳/۵۱	۵۲	حوزه‌های اشتغال
.۰/۹۹	۲/۷۰	۱/۰۷	۳/۱۰	.۰/۹۵	۳/۸۲	.۰/۸۵	۳/۹۰	.۰/۹۱	۳/۶۴	.۰/۶۷	۳/۴۳	۸۱	حوزه کارمندان
.۰/۷۷	۲/۹۵	.۰/۹۲	۳/۰۴	.۰/۷۷	۳/۵۷	.۰/۸۴	۳/۷۱	.۰/۶۰	۴/۱۸	.۰/۵۲	۳/۴۹	۶۸	حوزه هیأت علمی

جدول ۴- میزان رضایت شغلی افراد شاغل در سه حوزه اشتغال به تفکیک دانشگاه‌های تربیت بدنی کشور

حوزه هیأت علمی			رضایت شغلی									مشخصه‌های آماری		
			حوزه کارمندان			حوزه مدیریتی			در کل سه حوزه					
SD	M	N	SD	M	N	SD	M	N	SD	M	N	SD	M	N
۰/۶۶	۳/۱۵	۱۰	۰/۷۴	۳/۴۲	۱۲	۰/۷۷	۳/۰۸	۷	۰/۶۶	۳/۲۵	۲۹	نام دانشگاه		
۰/۴۵	۳/۴۰	۱۰	۰/۷۵	۳/۴۲	۱۲	۰/۲۲	۳/۷۲	۹	۰/۵۲	۳/۵۰	۳۰	تربیت معلم تهران		
۰/۴۴	۳/۶۱	۸	۰/۶۸	۳/۵۵	۱۲	۰/۴۸	۳/۸۷	۹	۰/۵۶	۳/۶۶	۳۱	گیلان		
۰/۴۱	۳/۹۸	۸	۰/۷۴	۳/۸۲	۱۳	۰/۴۵	۳/۳۱	۸	۰/۶۲	۳/۵۴	۲۹	فردوسی مشهد		
۰/۷۱	۳/۶۳	۱۲	۰/۵۴	۳/۵۳	۱۰	۰/۵۱	۳/۷۱	۷	۰/۵۹	۳/۶۱	۲۹	شهید باهنر کرمان		
۰/۶۳	۳/۴۳	۱۰	۰/۷۲	۲/۴۶	۱۱	۰/۶۵	۳/۱۸	۷	۰/۶۶	۳/۳۴	۲۸	تهران		
۰/۴۹	۳/۳۳	۱۰	۰/۶۰	۳/۲۹	۱۰	۰/۳۵	۳/۶۲	۵	۰/۵۱	۳/۳۷	۲۵	شهید چمران اهواز		
۰/۵۲	۳/۴۹	۶۸	۰/۶۷	۳/۴۳	۸۱	۰/۵۶	۳/۵۱	۵۲	۰/۶۰	۳/۴۷	۲۰۱	اصفهان		
												کل کشور		

تعیین رابطه همبستگی بین جنبه‌های رضایت شغلی با یکدیگر، هدف دیگر این پژوهش بود که با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار گرفت (جدول ۵). براساس یافته‌های پژوهش، همبستگی بین جنبه‌های مختلف رضایت شغلی به قرار ذیل است.

جدول ۵ - همبستگی بین رضایت شغلی و جنبه‌های مختلف آن در کل نمونه تحت بررسی (N=۲۰۱)

جنبه‌های مختلف رضایت شغلی	نوع و ماهیت کار	سرپرست مافوق	همکاران	ترفع و ارتقا	حقوق و مزایا	رضایت شغلی
نوع و ماهیت کار	۱/۰۰	۰/۲۵**	۰/۲۱*	۰/۴۱**	۰/۳۱**	۰/۶۳**
سرپرست مافوق	۰/۲۵**	۱/۰۰	۰/۴۰**	۰/۵۵**	۰/۲۶**	۰/۷۲**
همکاران	۰/۲۱*	۰/۴۰**	۱/۰۰	۰/۲۹**	۰/۱۲	۰/۶۰**
ترفع و ارتقا	۰/۴۱**	۰/۵۵**	۰/۲۹**	۱/۰۰	۰/۵۸**	۰/۸۴**
حقوق و مزایا	۰/۳۱**	۰/۲۶**	۰/۱۲	۰/۵۸**	۱/۰۰	۰/۶۷**
رضایت شغلی	۰/۶۳**	۰/۷۲**	۰/۶۰**	۰/۸۴**	۰/۶۷**	۱/۰۰

* همبستگی معنی دار در سطح $P=۰/۰۱$ ** همبستگی معنی دار در سطح $P=۰/۰۰۱$

همان طور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، بجز ارتباط دو شاخص احساس فرد نسبت به همکاران و احساس فرد نسبت به حقوق و مزایا ($r=۰/۱۲$) که معنادار نبود، سایر جنبه‌های رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی داری با یکدیگر داشتند.

تعیین رابطه همبستگی بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و رضایت شغلی در نمونه تحت بررسی نیز از دیگر اهداف این پژوهش بود که از طریق ضرایب مختلف همبستگی با در نظر گرفتن نوع مقیاس اندازه‌گیری متغیرها مورد آزمایش قرار گرفت (جدول ۶).

جدول ۶- ضرایب همبستگی بین رضایت شغلی و جنبه‌های مختلف آن با ویژگی‌های

جمعیت شناختی نمونه تحت بررسی (N=۲۰۱)

ویژگیهای جمعیت شناختی								ویژگیها رضایت و جنبه‌های آن
متوسط حقوق ماهانه	تعداد فرزندان	وضعیت تأهل	سابقه خدمت	نوع استخدام	سطح تحصیلات	سن	جنسیت	
۰/۱۱	-۰/۰۴	۰/۲۲*	-۰/۱۲	-۰/۱۳	۰/۰۶	-۰/۰۵	-۰/۰۹	رضایت شغلی
۰/۲۵**	۰/۰۲	۰/۲۳*	۰/۰۷	-۰/۰۸	۰/۲۳*	۰/۰۱۹	-۰/۰۳	نوع کار
-۰/۱۵	-۰/۱۸	۰/۰۹	-۰/۲۲**	-۰/۲۸**	-۰/۰۴	-۰/۲۰*	۰/۰۶	سرپرست مافوق
-۰/۱۰	-۰/۰۳	۰/۰۷	-۰/۱۳	-۰/۱۴	-۰/۱۵	-۰/۱۱	۰/۰۱	همکاران
۰/۱۲	۰/۰۰۳	۰/۲۱*	-۰/۰۹	-۰/۱۳	۰/۰۳	-۰/۰۳	-۰/۰۸	ترفیع و ارتقا
۰/۲۷**	۰/۰۵	۰/۱۷	-۰/۰۴	۰/۰۲	۰/۱۵	۰/۰۹	-۰/۱۳	حقوق و مزایا

* همبستگی معنی دار در سطح $P=۰/۰۱$ ** همبستگی معنی دار در سطح $P=۰/۰۰۱$

برای آزمون رابطه بین جنسیت، نوع استخدام و وضعیت تأهل با رضایت شغلی، از ضریب همبستگی دو رشته‌ای نقطه‌ای و برای آزمون رابطه بین سن، سابقه خدمت، تعداد فرزندان و متوسط حقوق ماهیانه با رضایت شغلی از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و برای آزمون رابطه بین سطح تحصیلات و رضایت شغلی، از ضریب همبستگی کندال استفاده به عمل آمد. ضرایب همبستگی مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی و رضایت شغلی و جنبه‌های آن در جدول ۶ آورده شده است. بررسی این ضرایب نشان می‌دهد که تنها بین وضعیت تأهل و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد ($P < ۰/۰۱$ و $r = ۰/۲۲$).

بحث و نتیجه گیری

بررسی‌های توصیفی یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که میانگین رضایت شغلی افراد شاغل در دانشکده‌های تربیت بدنی کشور به تفکیک در حوزه‌های مدیریتی، کارمندان و هیأت علمی و همچنین به تفکیک دانشکده‌های مختلف، در مجموع در سطح متوسطی است. یافته‌های این پژوهش در این زمینه با یافته‌های عباس‌زاده (۱۳۶۹)، گلچین (۱۳۷۲)، جهانیان (۱۳۷۴)، صاحب‌الزمانی (۱۳۷۶) و اصلانخانی (۱۳۷۵) که به بررسی سطح رضایت شغلی در مؤسسات آموزشی پرداخته‌اند، همخوانی

دارد ولی با یافته‌های پژوهشی نوربخش (۱۳۷۵) و صبوریان (۱۳۷۴) و شفیع آبادی (۱۳۷۴) در داخل کشور مغایر است. در میان جنبه‌های مختلف رضایت شغلی، احساس فرد نسبت به حقوق و مزایای دریافتی اش و پس از آن احساس فرد نسبت به ترفیع و ارتقا، به ترتیب پایین‌ترین میانگین‌ها را به خود اختصاص داده‌اند که این موضوع با میانگین حقوق افراد شاغل در نمونه تحت بررسی همخوانی دارد و لزوم توجه دست اندرکاران را به نیازهای مادی افراد روشن می‌سازد.

در همین بخش، در زمینه احساس فرد نسبت به نوع کار، مشاهده گردید که اعضای هیأت علمی علی‌رغم احساس رضایت کمترشان در خصوص مسائل مربوط به دریافت حقوق و ترفیع و ارتقا به دلیل ماهیت شغلی‌شان، نسبت به سایر افراد شاغل در دانشکده‌های تربیت بدنی، از رضایت بالاتری برخوردارند. همچنین در احساس فرد نسبت به سرپرست مافوق، بیشترین رضایتمندی (هر چند متوسط) در سطح کارمندان ملاحظه شد، که به عبارتی دیگر، اعضای هیأت علمی و مدیران این دانشکده‌ها از میزان رضایت کمتری نسبت به سرپرستان مافوق برخوردارند که می‌توان آن را به سطح انتظارات و تحصیلات این دو حوزه مرتبط دانست. در شاخص احساس فرد نسبت به همکاران نیز رضایتمندی بیشتر در کارمندان ملاحظه گردید که ممکن است به دلیل ارتباط کاری بیشتر آنان با یکدیگر در محیط کار باشد.

در شاخص احساس فرد نسبت به ترفیع و ارتقا نیز همان‌گونه که انتظار می‌رفت، با توجه به سیاست‌های مدیریتی در سطح کشور، حوزه مدیریتی (هر چند متوسط) رضایت بیشتری داشتند و اعضای هیأت علمی با توجه به در نظر گرفتن رسالت خطیر آموزش خود و مقایسه خود با هم‌تایانشان در سایر کشورها، از این نظر رضایت کمتری احساس می‌کنند. از نظر شاخص احساس فرد نسبت به حقوق و مزایا، کمترین رضایت را کارمندان و سپس مدیران و در مقام بعدی اعضای هیأت علمی داشتند که نشان می‌دهد سطح حقوق و مزایا در کشور بخصوص برای قشر کارمند بسیار پایین است، همچنین با توجه به اینکه حداکثر نمره ممکن در امتیازهای پرسشنامه رضایت شغلی ۵ است، میانگین این شاخص در کارمندان برابر با $2/70$ بود که بیانگر احساس رضایت در سطحی بسیار پایین است. همان‌طور که می‌دانیم یکی از نیازهای اصلی انسان، نیازهای مادی است، بنابراین براساس نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو، این نیاز می‌تواند حتی به عنوان زیربنای سایر نیازها مطرح شود، از این رو توجه به آن برای مسئولان ضروری است.

به‌طور کلی، از یافته‌های این پژوهش و با توجه به زیربنای نظری پژوهش، چنین استنباط

می‌شود که با توجه به پیامدهای نامطلوب نارضایتی شغلی از جمله میزان غیبت، کم‌کاری، اشتباه‌کاری‌های فراوان، ترک خدمت و ... برنامه‌ریزان و مسئولان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری باید در اندیشه بالا بردن سطح رضایت شغلی افراد شاغل در مؤسسات آموزشی خود باشند.

منابع و مآخذ

- ۱- اصلانخانی، محمدعلی. «توصیف سبکهای مدیریت و جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی از دیدگاه اساتید ورزشی و دستگاه‌های منتخب کشور»، رساله دکتری، دانشگاه تهران، ۱۳۷۵.
- ۲- بحرالعلوم، حسن. «ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران»، پایان‌نامه دکتری، ۱۳۷۸.
- ۳- جهانیان، علیرضا. «رضایت شغلی دبیران برمبنای نظریه هرزبرگ در مدارس راهنمایی پسران دامغان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، ۱۳۷۴.
- ۴- شجاعی فر، حبیب‌الله. «بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، ۱۳۷۹.
- ۵- شفیق آبادی، عبدالله. «مدیریت آموزشی به‌عنوان قلمرو حرفه‌ای، مجموعه مقالات اولین سمینار آموزشی»، چاپ اول، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۷۴.
- ۶- دیویس کیت، نیو استروم. «رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی)»، ترجمه محمدعلی طوسی، مرکز آموزشی مدیریت دولتی، ج اول، ۱۳۷۰.
- ۷- صاحب الزمانی، علی. «بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای تهران»، براساس نظریه هرزبرگ، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، ۱۳۷۶.
- ۸- گلچین، رضا، «بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر آن در پرستاران استان زنجان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، ۱۳۷۲.
- ۹- میچل، ترنس، آر. «مردم در سازمان‌ها، زمینه رفتار سازمانی»، ترجمه حسین شکرکن، انتشارات رشد، ج اول، تابستان ۱۳۷۳.
- ۱۰- نوربخش، کامران. «بررسی رضایت شغلی کارکنان پارس خودرو»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، ۱۳۷۰.

11- Chandan. Jit.S, "Organizational Behavior", New Dehli Vikas Publishing House LTD, 1997, PP:206.

12- Chelladuria pakianathan, "Human Resource Management in Sport and Recreation", Human kinitics pub.1999.

13- Cleave, S, "Applicability of Job Satisfaction Survey to Adminstrative Positions in University Physical Education and Sport". J. of sport management,1993, No.7, P:141-140.

14- Cranny, c.g, smith. pc- & stone, Et. "Job Satisfaction" New York, Macnilcan.1992.

15- Huff, Joseph william. "Application of Attitude Strenght to Job Satisfaction: the Moderating Role of Attitude Strenght in the Prediction of Organizational Outcomes from Job Satisfaction", PHD. Dissertation, Northern Illinois University.2000.

16- Li, M. "Job Satisfaction and Performance of Coaches of the Spare- time Sports Schools in China". J. of Sport Management,1993, No.7, P:132-140.

17- Locke, E.A. "The Nature and Causes of Job Satisfaction" Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago,1996.

18- Parks, Janet B. Parra, luis Fernando, "Job Satisfaction of Sport Management Alumnae/i "J. of Sport Management. Human Kinetics. Pub. 1994. 8(1), PP. 49-56.