

تحلیل عاملی تاییدی رضایت شغلی اساتید دانشکده های تربیت بدنی ایران

نسرين عزيزيان کهن^۱، مسعود دارابی^۲

^۱ استادیار، مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم تربیتی و

روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی

^۲ کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه محقق اردبیلی. اردبیل

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

نسرين عزيزيان کهن

nasrinazizian@yahoo.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل عوامل موثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دولتی و آزاد ایران انجام شده است.

جامعه آماری پژوهش همه اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی و آزاد کشور بود. برای تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی و استنباطی از جمله کلموگروف اسمیرنوف، t تک گروهی، معادلات ساختاری، آزمون هموژنیتی و تی دو هتلینگ با کمک دو نرم افزار SPSS و AMOS استفاده شد.

نتایج پژوهش نشان داد که به ترتیب شش عامل امنیت شغلی با بارعاملی ۰/۸۲، شرایط فیزیکی کار با بارعاملی ۰/۷۳، فرصت های ارتقاء با بارعاملی ۰/۷۲، حقوق و مزایا با بارعاملی ۰/۷۱، نحوه سرپرستی با بارعاملی ۰/۶۵ و رضایت از ماهیت کار با بارعاملی ۰/۳۵ بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران نقش دارند. میزان رضایت شغلی در بین اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی در حد مطلوب قرار دارد. همچنین بین میانگین رضایت شغلی دو گروه اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی و آزاد از نظر آماری تفاوت معنادار وجود دارد ($p=0/001$ و $F=3372/027$) و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دولتی نسبت به آزاد بیشتر است.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، اعضای هیئت علمی، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه آزاد، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه دولتی

مقدمه

اعضای هیئت علمی، به عنوان بزرگ ترین سرمایه های هر جامعه، نقشی بس حساس و سرنوشت ساز در تربیت نیروهای متخصص ایفا می کنند. ثمره تلاش آنان در نهایت، رشد و توسعه جوامع بشری است. تجربه کشورهای پیشرفته حاکی از آن است که رفاه نسبی هیئت علمی نقش بسزایی در شکوفایی دانشگاه ایفا می کند [۱]. یکی از عوامل موثر در بهره وری اساتید دانشگاه، رضایت شغلی آنهاست. رضایت شغلی یک حالت مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. رضایت شغلی باعث می شود که بهره وری افزایش یافته و فرد نسبت به سازمان متعهد شود؛ سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین گردد؛ روحیه او افزایش یابد؛ از زندگی راضی باشد و مهارت جدید شغلی را به سرعت بیاموزد [۲]. رضایت شغلی اساتید می تواند نقش بسیار اساسی در عملکرد آنها داشته باشد. عدم توجه به رضایت کارکنان یک سازمان موجب توقف و رکود نسبی و تحلیل زوال تدریجی آنان خواهد شد [۳]. امروزه اعضای هیئت علمی دارای شرح وظایف گسترده آموزشی، پژوهشی، فعالیت های اجرایی و توسعه فردی هستند و برای ارزیابی رضایت شغلی آنها، ضروری است تا به تمام حیطه ها توجه شود. اغلب بین تلقی مدیریت از ادراک و انتظارات دریافت کنندگان خدمت و ادراک و انتظار واقعی آنها، تناسب وجود ندارد [۴]. بنابراین شناخت دیدگاه های هیئت علمی در مورد عوامل موثر بر رضایت شغلی می تواند در شناخت انتظارات راه گشا باشد. مطالعات

مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان داده اند که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی ارتباط دارند که مهم ترین آنها عوامل محیطی، ماهیت کار، مساله مدیریت و رهبری، حقوق و مزایا، فرصت های ارتقا و امنیت شغلی است [۵].

تردیدی نیست که یکی از بنیان های توسعه همه جانبه در هر جامعه دانشگاه است. در این میان نقش دانشکده های تربیت بدنی به عنوان یکی از مهمترین عوامل موثر بر سلامت جامعه دوچندان است زیرا طبقاتی که مخاطب دانش آموختگان و متخصصین این دانشکده ها قرار می گیرند؛ اعم از دانش آموزان، دانشجویان، عامه ی جوانان، کارمندان و سالمندان عمومیتی وسیع در جامعه دارند. اساتید دانشکده های تربیت بدنی با کشف و پرورش استعداد های علمی و جسمانی جوانان، سطح مهارت آنان را افزایش می دهند و این رشد و تربیت زمینه ساز پرورش استعداد های عموم مردم و همچنین نخبگان و قهرمانان ورزشی است. توجه به نیاز اساتید تربیت بدنی و ایجاد رضایت شغلی در آنان بر دانشجویان و تولیدات علمی دانشکده های تربیت بدنی تاثیری مثبت خواهد داشت.

پیشینه تحقیق

در خصوص رضایت شغلی، اسدی و همکاران (۱۳۸۰) در بررسی و مقایسه رضایت شغلی مدیران، کارمندان و استادان دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور اعلام کردند رضایت اعضای هیئت علمی از نوع کار خود نسبت به افراد دیگر شاغل در دانشکده های تربیت بدنی بالاتر است. در میان جنبه های مختلف رضایت شغلی احساس فرد نسبت به حقوق و مزایای دریافتی اش پایین ترین میانگین را به خود اختصاص داد [۶]. خسروی (۱۳۸۲) در بررسی عوامل پیش بینی کننده ی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهرا عنوان کرد که رضایت شغلی اعضای هیئت علمی در سطح بالا قرار دارد [۷]. جعفرزاده و فتاحی (۱۳۸۳) دریافتند که سطح رضایت از حقوق و مزایا در دانشگاه های آزاد و دولتی در حد مطلوبی نیست و این نارضایتی در دانشگاه آزاد محسوس تر است [۸]. فروغی و همکاران (۱۳۸۶) با بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه دولتی علوم پزشکی کرمانشاه اعلام کردند اعضای هیئت علمی به شغل و حرفه خود بسیار علاقمند هستند و اگر عواملی چون میزان حقوق و کمبود امکانات رفاهی مورد توجه قرار گیرد؛ رضایت شغلی آنها افزایش خواهد یافت [۹]. تیموری و همکاران (۱۳۸۶) در تحقیق بر روی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بیان نمودند عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی از متغیرهای اصلی مرتبط با رضایت شغلی هستند؛ اعضای هیئت علمی از رضایت شغلی خوبی برخوردار بودند و از شرایط فیزیکی کار و حقوق و مزایا رضایت کمتری داشتند [۱۰]. خاوری و یوسفیان (۱۳۸۶) با مقایسه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی غیر فعال و فعال دانشگاه یزد بیان کرد رضایت شغلی دو گروه به دلیل رضایت از سرپرست با هم تفاوت دارد [۱۱]. چلبیانلو و طالبی (۱۳۸۹) در تحقیق خود بیان کردند که اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد در مقایسه با دانشگاه های دولتی از میزان استرس شغلی بیشتر و رضایت کمتری به ویژه در ابعاد مقررات حاکم، آشفتنگی نقش و مسائل رفاهی و مالی برخوردارند [۱۲]. هادوی (۱۳۸۹) بیان کرد سطح رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی تهران در سطح بالایی است [۱۳]. رفیعی (۱۳۹۰) سطح مطلوب رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه دولتی علوم پزشکی اراک را با اولویت بندی مولفه های امنیت شغلی، شرایط فیزیکی کار و حقوق و مزایا اعلام کرد [۱۴]. شکری و همکاران (۱۳۹۱) در بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد بیان کردند سطح تحصیلات، حقوق و دستمزد و پست سازمانی بالاترین سهم را در رضایت شغلی داشتند [۱۵]. نصیری پور و همکاران (۱۳۹۲) در تحلیل عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان بیمارستان نتیجه گرفتند حقوق و دستمزد مناسب و امنیت شغلی به عنوان عوامل بهداشتی و احساس مسئولیت در کار و احساس موفقیت به عنوان عوامل انگیزشی بیش از هر عامل دیگری می تواند در بهبود عملکرد کارکنان موثر باشد [۱۶]. زیار و همکاران (۱۳۹۵) ماهیت کار، امنیت شغلی، موقعیت شغلی و ارتباط با دیگران را به ترتیب در انگیزش شغل موثر دانستند [۱۷]. سوزان و جان (۲۰۰۴) در تحقیق خود به این نتیجه رسید میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی با میزان امکانات رفاهی، ارتباط با مسئولین و همکاران و امنیت شغلی ارتباط دارد [۱۸]. لانگ (۲۰۰۹) در بررسی رضایت شغلی عنوان کرد احترام و ارتباط با همکاران، حقوق و امکانات رفاهی در میزان رضایت شغلی موثر است [۱۹]. پژوهش ساده و کومار (۲۰۱۱) در یک سازمان هندی بیانگر این بود میزان رضایت شغلی با میزان ارتباطات داخل سازمان ارتباط دارد و هر چه میزان ارتباطات بیشتر باشد کارکنان سطح بالای رضایت شغلی را تجربه خواهند کرد [۲۰]. یاماگوچی (۲۰۱۴) در پژوهشی به این نتیجه رسید که رضایت شغلی مطلوب با آینده شغلی مطمئن و امکانات رفاهی مناسب به دست می آید [۲۱].

بررسی مبانی نظری و ادبیات پیشینه تاییدی بر ادعای پژوهشگر است که پیرامون تعیین ابعاد رضایت شغلی مطالعات مختلفی در حوزه های گوناگون انجام شده است و نتایج متفاوتی در خصوص مولفه های رضایت شغلی در سازمان ها و نهادهای گوناگون به دست آمده است. لذا از آنجا که تاکنون پژوهشی به طور علمی میزان رضایت شغلی و مولفه های آن را در بین اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی مورد بررسی قرار نداده است؛ پژوهش حاضر در صدد است به این سؤال پاسخ دهد که رضایت شغلی در اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی در چه سطحی قرار دارد و مولفه های مختلف به چه میزان در رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده های

تربیت بدنی کشور تاثیر گذار هستند؟ در ادامه نیز میزان رضایت شغلی در اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دولتی و آزاد ایران را مقایسه کند.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی بود که به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق کلیه اعضای هیئت علمی شاغل در دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی و آزاد کشور بود ($N=520$). بر مبنای جدول مورگان ۲۲۰ نفر به طور تصادفی - طبقه ای برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دست یابی به اهداف تحقیق از پرسشنامه رضایت شغلی هرزبرگ که حاوی ۴۲ سوال و با شش خرده مقیاس رضایت از ماهیت کار (سوالات ۱-۶)، رضایت از نحوه سرپرستی و ارتباطات (سوالات ۷-۲۰)، رضایت از امنیت شغلی (سوالات ۲۱-۲۷)، رضایت از فرصت های ارتقای شغل (سوالات ۲۸-۳۳)، رضایت از شرایط فیزیکی محیط کار (سوالات ۳۴-۳۹) و رضایت از حقوق و مزایا (سوالات ۴۰-۴۲) بود؛ برای تعیین میزان رضایت شغلی اساتید استفاده گردید. پرسشنامه مزبور در قالب مقیاس پنج ارزشی لیکرت به صورت (۱) خیلی کم تا (۵) خیلی زیاد ارزش گذاری شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه، توسط ۱۵ تن از صاحب نظران و اساتید رشته مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه نیز در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ ۰/۹۳ محاسبه شد. اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از روش های آماری توصیفی مانند میانگین، جدول توزیع فراوانی، درصد و نمودار و روش های آماری استنباطی از جمله کلموگروف اسمیرنوف، تی تک گروهی، رگرسیون خطی و تحلیل عاملی تاییدی آزمون هموجنتی و آزمون تی دو هتلینگ با استفاده از دو نرم افزار AMOS و SPSS تجزیه و تحلیل شد.

یافته های تحقیق

جدول ۱ وضعیت جمعیت شناختی نمونه ها را نشان می دهد.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناسی

جنسیت		سطح تحصیلات		وضعیت استخدام		رتبه علمی	
مرد	زن	فوق لیسانس	دکتری	رسمی	پیمانی	مربی	استادیار
۷۸٪	۲۲٪	۲۵٪	۷۵٪	۶۷٪	۳۳٪	۳۷٪	۴۶٪
							۱۳٪
							۲٪

ادامه جدول ۱. جدول اطلاعات جمعیت شناسی

سابقه تدریس		محل تدریس	
۱۰ تا ۶ سال	سایر سوابق	دولتی	آزاد
۶۷٪	۳۳٪	۷۵٪	۲۵٪

جدول ۲. نتایج آزمون تحلیل عاملی تست بارتلت و KMO پرسشنامه رضایت شغلی

آزمون کرویت بارتلت			
شاخص KMO	χ^2	Df	p-value
۰/۸۸۰	۴۶۰۵/۶۴۶	۸۶۱	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۲ نشان می دهد با توجه به این که ضریب KMO بیشتر از ۰/۷ می باشد؛ اندازه نمونه ها برای تحلیل عاملی مناسب است. همچنین با توجه به این که میزان بارتلت تست از ۰/۰۵ کوچک تر است؛ بنابراین گویه ها ارتباط معناداری برای فراهم کردن یک مبنای معقول برای تجزیه و تحلیل عوامل مرتبط با رضایت شغلی را دارند. به بیان دیگر تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی رضایت شغلی مناسب است.

جدول ۳. نتایج آزمون تحلیل عاملی تاییدی گویه‌های پرسشنامه رضایت شغلی

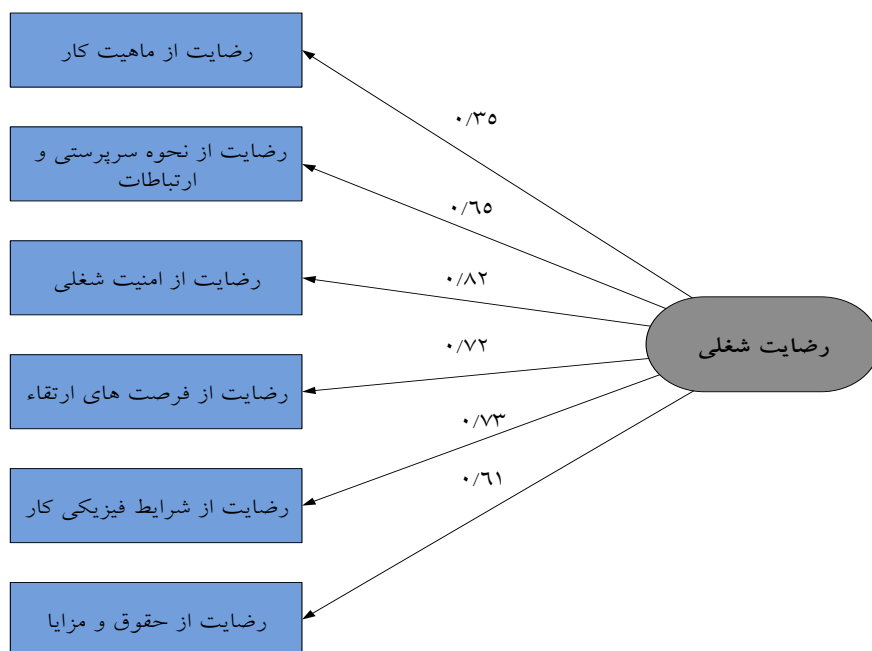
عنوان	ردیف	پرسش	بارعاملی	t-value
رضایت از ماهیت کار	S۱	در برابر فراگیران، آموزش و یادگیری آن‌ها احساس مسئولیت کرده و از آن لذت می‌برم	۰/۷۷	۶/۲۵
	S۲	از تدریس و کار کردن در دانشگاه و خدمت به جامعه علمی احساس لذت می‌کنم.	۰/۳۴	۵/۹۳
	S۳	رفتار دانشجویان کلاس من بیانگر احترام و قدردانی آن‌ها از زحمات من می‌باشد.	۰/۴۰	۷/۱۷
	S۴	از انجام فعالیت‌های پژوهشی موظف لذت می‌برم.	۰/۳۸	۱۲/۳۸
	S۵	به اندازه کافی در کارهایم مستقل هستم.	۰/۴۵	۱۳/۱۴
	S۶	از انجام فعالیت‌های اداری و اجرایی محوله لذت می‌برم.	۰/۶۹	۱۲/۱
رضایت از نحوه سرپرستی و ارتباطات اعضا هیات علمی	S۷	روابط دوستانه و محترمانه ای بین من و اعضا گروه من برقرار است.	۰/۷۴	۱۳/۷۸
	S۸	مدیر گروه بر کارهایم نظارت کافی و شایسته دارد.	۰/۷۸	۱۵/۱۱
	S۹	حضور یا عدم حضور من برای مدیر گروه و سایر همکارانم حائز اهمیت است.	۰/۸۰	۱۶/۰۳
	S۱۰	از کار با همکاران و مدیران خود احساس رضایت می‌کنم.	۰/۶۴	۱۱
	S۱۱	به نظرات و پیشنهادات من در مسائل آموزشی در دانشگاه اهمیت داده می‌شود.	۰/۳۲	۴/۸
	S۱۲	توزیع مسئولیت‌ها در گروه آموزشی من عادلانه است.	۰/۷۸	۱۵/۰۳
	S۱۳	انتظارات و مسئولیت‌های محوله برایم معقول و عملی است.	۰/۸۰	۱۵/۸۵
	S۱۴	در صورت کم کاری به طور مناسبی به من تذکر داده می‌شود.	۰/۷۷	۱۴/۷۶
	S۱۵	مدیران ارشد برای آموزش و بهبود سطح دانسته‌ها و تجربیم تلاش می‌کنند.	۰/۷۶	۱۴/۳۶
	S۱۶	بازخورد مناسب از عملکرد شغلی خود دریافت می‌کنم.	۰/۸۳	۱۶/۸۷
	S۱۷	در محیط کاری خود ضوابط بیشتر از روابط کارساز است.	۰/۸۲	۷/۰۴
	S۱۸	به نظرم مدیران ارشد دانشگاه افرادی باصلاحیت هستند و بر اساس شایسته‌سالاری انتخاب می‌شوند.	۰/۴۵	۱۳/۲۲
	S۱۹	امکان اظهار نظر و انتقاد از عملکردهای گروه و دانشگاه برای من فراهم است.	۰/۷۲	۱۷/۴۹
	S۲۰	به نحو مناسب از من قدردانی می‌شود.	۰/۸۴	۶/۴۳
رضایت از امنیت شغلی اعضا هیات علمی	S۲۱	از امکانات جانبی مانند بیمه، استخدام و بازنشستگی برخوردارم.	۰/۴۱	۱۵/۰۳
	S۲۲	فرایندهای استخدامی عادلانه و منطقی هستند.	۰/۷۸	۱۳/۱۸
	S۲۳	از حمایت مدیران در مواقع ضروری برخوردارم.	۰/۷۲	۱۵/۶۱
	S۲۴	از نظر تداوم و ثبات در اشتغال احساس امنیت می‌کنم.	۰/۷۹	۱۱/۹۲
	S۲۵	از نحوه ارزشیابی خود راضی هستم.	۰/۶۷	۱۱/۷۰
	S۲۶	پست سازمانی و اختیارات اینجانب مشخص و معین است.	۰/۷۷	۱۴/۷۵
	S۲۷	در محیطی عدالت محور کار می‌کنم.	۰/۵۶	۱۴/۲۲

رضایت از فرصت های ارتقای اعضای هیات علمی	S28	به راحتی و بدون هیچ مانعی می توانم در کارگاه های آموزشی مورد نیاز شرکت کنم.	۰/۷۲	۹/۶۸
	S29	امکان شرکت در سمینارها، کنفرانس ها و فرصت های مطالعاتی را با توجه به عملکرد خویش دارم.	۰/۶۴	۹/۲۹
	S30	با توجه به عملکردها و توانائی های خود، امکان ارتقا برای من فراهم است.	۰/۷۲	۱۳/۵۹
	S31	امکانات لازم و کافی برای انجام پژوهش را در اختیار دارم.	۰/۷۱	۱۴/۶۵
	S32	قوانین، مقررات و ضوابط ارتقا در حرفه من به وضوح معین است.	۰/۷۹	۳/۲۸
	S33	امکان استفاده از بورس و ادامه تحصیل برای من مهیا می باشد.	۰/۸۱	۱۱/۲۴
رضایت از شرایط فیزیکی محیط کار	S34	به امکانات سمعی و بصری جهت آموزش به دانشجویان به راحتی دسترسی دارم.	۰/۵۸	۹/۷۹
	S35	محیطی مناسب برای آموزش دانشجویان در اختیار دارم.	۰/۶۵	۱۱/۸۶
	S36	از مرخصی های سالانه به راحتی استفاده می کنم.	۰/۶۲	۱۱/۹۸
	S37	دفتر کار مناسب در اختیار دارم.	۰/۷۳	۹/۷۹
	S38	از تسهیلات لازم مانند مسکن، وام و... برای رفاه خود و خانواده بهره مندم.	۰/۷۱	۹/۲۱
	S39	از امکانات رفاهی، تفریحی برای اوقات فراغت خود و خانواده راضی هستم.	۰/۷۸	۱۱/۹۲
رضایت از حقوق و مزایای اعضای هیات علمی	S40	از دریافت حقوق و دستمزد کنونی راضی هستم.	۰/۷۹	۱۰/۲۳
	S41	حقوق و دستمزد من با نیازهای روزمره تناسب دارد.	۰/۸۱	۱۴/۴۷
	S42	از پرداخت به موقع حقوق و مزایای خود راضی هستم.	۰/۸۳	۱۵/۳۷

نتایج تحلیل عاملی مندرج در جدول ۳ نشان می دهد که تمامی شاخص های مربوط به رضایت شغلی از مقادیر تی (بیشتر از ۱/۹۶) و بار عاملی (بیشتر از ۰/۳) مورد قبولی برخوردارند و برای رضایت شغلی شاخص های مناسبی محسوب می شوند و در مدل باقی می مانند.

جدول ۴. برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد شده مولفه های رضایت شغلی

ارتباط بین متغیرها	برآورد
رضایت شغلی - رضایت از ماهیت کار	۰/۳۵
رضایت شغلی - رضایت از نحوه سرپرستی و ارتباطات	۰/۶۵
رضایت شغلی - رضایت از امنیت شغلی	۰/۸۲
رضایت شغلی - رضایت از فرصت های شغلی	۰/۷۲
رضایت شغلی - رضایت از شرایط فیزیکی کار	۰/۷۳
رضایت شغلی - رضایت از حقوق و مزایا	۰/۷۱



شکل ۱. مدل برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد (تحلیل عاملی) مولفه های رضایت شغلی

جدول ۴ و شکل ۱ نشان می دهد که در رضایت شغلی اعضای هیئت علمی در دانشکده های تربیت بدنی امنیت شغلی با بارعاملی ۰/۸۲، شرایط فیزیکی کار با بار عاملی ۰/۷۳، فرصت های ارتقاء با بارعاملی ۰/۷۲، حقوق و مزایا با بار عاملی ۰/۷۱، نحوه سرپرستی با بار عاملی ۰/۶۵ و رضایت از ماهیت کار با بار عاملی ۰/۳۵ بیشترین تاثیر را دارند. لذا با توجه به این که هیچکدام از بارعاملی های زیر مولفه های رضایت شغلی کمتر از ۰/۳ نیست؛ بنابراین همه آنها در مدل حفظ می شوند.

جدول ۵. نتایج آزمون تی تک نمونه ای برای مقایسه میانگین رضایت شغلی و ابعاد آن در بین اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران با وضعیت مطلوب

مقدار آزمون: ۳						
اختلاف میانگین	سطح معناداری	Df	t	میانگین	تعداد	
۱/۱۸۶	۰/۰۰۱	۲۱۹	۳۷/۸۴۱	۴/۱۸۶	۲۲۰	ماهیت
۰/۴۴۸	۰/۰۰۱	۲۱۹	۱۰/۱۵۷	۳/۴۴۸	۲۲۰	نحوه سرپرستی و ارتباطات
۰/۴۳۶	۰/۰۰۱	۲۱۹	۱۰/۱۳۸	۳/۴۳۶	۲۲۰	امنیت شغلی
۰/۲۹۰	۰/۰۰۱	۲۱۹	۵/۵۱۸	۳/۲۹۰	۲۲۰	فرصت های ارتقا
۰/۲۴۰	۰/۰۰۱	۲۱۹	۴/۷۸۸	۳/۲۴۰	۲۲۰	شرایط فیزیکی محیط کار
-۰/۲۹۶	۰/۰۰۱	۲۱۹	-۴/۷۲۴	۲/۷۰	۲۲۰	حقوق و مزایا
۰/۳۸	۰/۰۰۱	۲۱۹	۱۱/۴۵	۳/۳۸	۲۲۰	رضایت شغلی

همان طوری که جدول ۵ نشان می دهد به دلیل این که در همه مولفه های رضایت شغلی و خود مولفه رضایت شغلی $P \leq 0.05$ و مقدار t مثبت و مقدار t در زیر مولفه حقوق و مزایا منفی می باشد؛ بین میانگین رضایت شغلی و میانگین محاسبه شده و زیر مولفه های آن و مقدار آزمون تفاوت آماری معناداری وجود دارد. بنابراین زیر مولفه های رضایت از ماهیت کار، رضایت از نحوه سرپرستی، رضایت از امنیت

شغلی، رضایت از فرصت های ارتقاء، رضایت از شرایط فیزیکی کار و رضایت شغلی در بین اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران در سطح مطلوب قرار دارد و و زیر مولفه رضایت از حقوق و مزایا در حد نامطلوب قرار دارد.

جدول ۶. میانگین امتیازات رضایت شغلی دو گروه اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دولتی و آزاد

اعضای هیئت علمی	تعداد	میانگین رضایت شغلی	انحراف استاندارد
دانشگاه دولتی	۱۴۲	۳/۹۲	۰/۴۸۵
دانشگاه آزاد	۷۸	۲/۵۷	۰/۵۷۰

جدول ۷. نتایج آزمون هموجنی برای بررسی همگن بودن واریانس - کوواریانس دو گروه اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دولتی و آزاد

Box M	F	Df	p-value
۳۲/۰۱۴	۱/۴۷۴	۲۱ و ۳/۱۱۸	۰/۰۷۴

نتایج جدول ۷ نشان می دهد با توجه $F = ۱/۴۷۴$ و $p\text{-value} = ۰/۰۷۴$ که بیش از $۰/۰۵$ است واریانس - کوواریانس گروه اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی و آزاد همگن هستند. بنابراین می توان از آزمون تی دو هتلینگ برای بررسی تفاوت میانگین امتیازات رضایت شغلی دو گروه اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی و آزاد استفاده کرد.

جدول ۸. آزمون تی دو هتلینگ برای مقایسه میانگین امتیازات رضایت شغلی دو گروه اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دولتی و آزاد

Hotelling trace value	F	d.f Hypothesis	E.df	p-value
۹۴/۹۸۷	۳۳۷۲/۰۲۷	۶	۲۱۳	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۸ نشان می دهد با توجه به $F = ۳۳۷۲/۰۲۷$ و $p\text{-value} = ۰/۰۰۱$ بین میانگین رضایت شغلی دو گروه اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی و آزاد از نظر آماری تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج بدست آمده می توان چنین استنباط کرد که اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی رضایت شغلی بیشتری نسبت به اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد دارند.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر تحلیل رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران بود. در این رابطه یافته های پژوهش نشان داد که به ترتیب اولویت مولفه های امنیت شغلی، شرایط فیزیکی کار، فرصت های ارتقاء، حقوق و مزایا، نحوه سرپرستی و رضایت از ماهیت کار در رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران نقش دارند که یافته های پژوهش با نتایج تحقیقات تیموری (۱۳۸۶) و رفیعی (۱۳۹۰)، شکری (۱۳۹۱)، نصیری پور (۱۳۹۲)، زیار (۱۳۹۵)، سوزان ام دی (۲۰۰۴)، لانگ (۲۰۱۲)، کومار و سادهی (۲۰۱۱) و یاماگوچی (۲۰۱۴) همخوانی دارد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که امنیت شغلی و شرایط فیزیکی کار دو عامل مهم در ایجاد رضایت شغلی می باشند. پس باید مدیران دانشگاه ها به طور عام و دانشکده های تربیت بدنی به طور خاص تمهیداتی را برای ایجاد رضایت از امنیت شغلی و شرایط فیزیکی کار فراهم کنند. در این راستا توصیه می شود استادان با وظایف شغلی و اختیارات خود به خوبی آشنا شده، برای انجام امور شغلی مجهز شوند و خود را با انتظارات شغلی تطبیق دهند تا دچار استرس نشوند؛ همچنین باید واحد های رفاهی در دانشکده ها امکانات رفاهی و تسهیلاتی مناسب و مستمر در اختیار استادان قرار دهند از طرف دیگر دانشگاه ها باید در ساخت محیط های آکادمیک از مرحله طراحی تا ساخت و دکوراسیون با استفاده از علم معماری و طراحی داخلی و همچنین نظروااهی از استادان، محیط کار و آموزش مناسب در اختیار هیئت علمی قرار دهند. عوامل بعدی تاثیرگذار بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی فرصت های ارتقاء، حقوق و مزایا، نحوه سرپرستی و رضایت از ماهیت کار است. در این راستا توصیه می شود به منظور تقویت مولفه فرصت های ارتقاء در دانشکده های تربیت بدنی به استادان براساس عملکرد و توانایی آنها ترفیع داده شود و امکانات ادامه تحصیل و شرکت در دوره های پژوهشی بدون تبعیض و رعایت اصل شایسته سالاری در اختیار استادان قرارگیرد. برای تقویت مولفه حقوق و مزایا

توصیه می شود میزان حقوق اعضای هیئت علمی مطابق با نیازهای روز افزایش داده شده و به موقع پرداخت شود. نتایج این تحقیق نشان داد که مسئولین دانشکده‌ها می توانند با تقویت ارتباطات و اعتماد بین استادان، توزیع عادلانه مسئولیت ها، اجرای دقیق ضوابط، نظارت مستمر و رعایت شایسته سالاری مولفه رضایت از نحوه سرپرستی را تقویت کنند. در این تحقیق مشاهده می شود که کمترین بار عاملی متعلق به مولفه ماهیت کار می باشد. در مقیاس ماهیت کار مهم ترین شکایت مربوط به تدریس و کار کردن در دانشگاه بود. اجبار به انجام تحقیقات، اعمال محدودیت های زمانی و تقاضاهای دانشجویان می تواند از عوامل این نارضایتی باشد. پس توصیه می شود در راستای تقویت لذت از فعالیت های پژوهشی و آموزشی در دانشکده ها، سیاست گذاری هایی در سطح کلان صورت گیرد و شرایطی ایجاد شود که استادان با تنش کمتری فعالیت های پژوهشی و آموزشی خود را انجام دهند.

یافته های تحقیق بیانگر این بود که رضایت شغلی در بین اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران در حد مطلوب قرار دارد که نتایج پژوهش با یافته های خسروی (۱۳۸۲)، فروغی و همکاران (۱۳۸۶)، تیموری و همکاران (۱۳۸۶)، هادوی (۱۳۸۹) و رفیعی (۱۳۹۰)، زیار (۱۳۹۵) هم خوانی دارد. بر اساس تئوری هرزبرگ می توان گفت بالا بودن سطح رضایت شغلی در بین اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی به دلیل رضایت از ماهیت کار، امنیت شغلی، ارتباطات و شرایط فیزیکی می باشد. رضایت شغلی در دانشگاه ها مانند سایر سازمان ها، از جایگاه مهمی برخوردار است. وجود رضایت شغلی بالا در اساتید دانشگاه می تواند باعث عملکرد بالا، کاهش غیبت، افزایش کارایی و کاهش تاخیر شود. افزایش رضایت شغلی موجب می شود که افراد بیشتر تلاش کرده و در نتیجه عملکرد بهتری داشته باشند. در مقابل عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه اعضای هیئت علمی می شود که اثرات منفی آن در کیفیت کار، خود را نشان می دهد [۲۲]. با توجه به نتیجه تحقیق حاضر و ادبیات پیشینه می توان گفت که در بین اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی زمینه مناسب جهت تقویت هر چه بیشتر عوامل رضایت شغلی وجود دارد و می توان با انجام اقدامات تکمیلی مقدار رضایت شغلی آنها را به سطح بالاتری رساند. در این راستا بهبود شرایط اقتصادی و فراهم کردن امکان ارتقا برای اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی جهت افزایش رضایت شغلی اعضای هیئت علمی توصیه می گردد.

در بخش آخر یافته ها، نتایج پژوهش موید این بود که بین میانگین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی و آزاد از نظر آماری تفاوت معناداری وجود دارد و اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی رضایت شغلی بیشتری نسبت به اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد دارند. نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیق اسدی و همکاران (۱۳۸۰)، جعفرزاده و فتاحی (۱۳۸۳)، تیموری و همکاران (۱۳۸۶)، خاوری و یوسفیان (۱۳۸۶) و چلبیانلو و طالبی (۱۳۸۹) همخوانی دارد. در بین شاخص های رضایت شغلی، مولفه های حقوق و مزایا، امنیت شغلی و شرایط فیزیکی کار اعضای هیئت علمی دانشکده های آزاد تفاوت چشمگیری را با اعضای هیئت علمی دانشکده های دولتی نشان داده اند. این نتایج به وضوح گویای تفاوت بارز در نوع سازمان و قوانین حاکم بر این دو محیط دانشگاهی بوده و یا احتمالا در صورت برابری کلیه قوانین حاکم بر این دو نهاد دانشگاهی، تفاوت در شیوه اجرا و اعمال قوانین را نشان می دهد؛ به نحوی که مجموعه قوانین موجود در دانشگاه های آزاد و یا شیوه مدیریت و اجرای آیین نامه های موجود، برای اعضای هیئت علمی استرس زا بوده و منجر به رضایت شغلی کم تر در مقایسه با اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی می گردد. یافته ها گویای این مطلب است که سطح رضایت اعضای هیئت علمی از حقوق و مزایا در دانشکده های دانشگاه های آزاد و دولتی در حد مطلوبی نیست و این نارضایتی در دانشگاه آزاد محسوس تر است. در زمینه امنیت شغلی، یافته ها نشان داد که علی رغم گذشت بیش از ربع قرن از تاسیس دانشگاه آزاد، هنوز تعریف مشخصی از جایگاه هیئت علمی در این نهاد در مقایسه با دانشگاه های دولتی وجود ندارد. در همین خصوص شاید یکی از اصلی ترین دلایل نارضایتی شغلی در اعضای هیئت علمی در زمینه امنیت شغلی، مربوط به انتظارات متفاوت موجود از آنهاست. به این ترتیب که اعضای هیئت علمی باید همزمان وظایف و نقش های متفاوتی از قبیل پژوهشی، آموزشی، سخنرانی و را انجام دهند و این موضوع منجر به عدم رضایت از امنیت شغلی در این گروه می گردد. بدیهی است در محیط های آموزشی، فشار موجود مبنی بر انجام تحقیقات و انتشار مقالات علمی مختلف، بدون فراهم سازی و بستر سازی مناسب در این زمینه، می تواند منجر به نارضایتی در محیط های شغلی گردد. همچنین امکانات رفاهی از قبیل اتاق کار اختصاصی، کامپیوتر یا امکانات جانبی از قبیل امکانات ورزشی، باشگاه های رفاهی و برای اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد، بسیار کم و محدود است. از این رو توصیه می شود مسئولین محترم دانشگاه آزاد قوانین و آئین نامه های دانشگاهی را با دانشگاه های دولتی تطبیق دهند و برنامه های مدونی برای ارزیابی های مداوم از وضعیت رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی به عمل آورند. آگاهی از جنبه های مختلف رضایت شغلی باعث می شود حوزه هایی که باعث کاهش رضایت می گردند؛ شناسایی شده و در نتیجه در این زمینه می توان راهبردهایی برای بهبود رضایت شغلی اعضای هیئت علمی اتخاذ کرد. علاوه بر آن، حوزه هایی که منجر به افزایش رضایت شغلی نیز می گردند شناخته می شوند و می توان راهکارهایی برای حفظ آن به کار برد.

مراجع

- [1] آراسته، حمیدرضا (۱۳۸۲). رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانش آموخته خارج از کشور در ایران، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۲۷ و ۲۸، صص ۹۷-۱۲۶
- [2] مقیمی، سیدمحمد (۱۳۷۷). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهش، چاپ اول، انتشارات ترمه، تهران، ص ۳۲۴
- [3] فحیمی، فرزاد (۱۳۷۹). سازمان و مدیریت، تئوری ها، وظایف و مسئولیت ها، انتشارات هوای تازه، تهران، ص ۱۷۶
- [4] Chin, KS; Pun, KF; (2002). A proposed framework for implementing TQM in Chinese organizations. International Journal of Quality & Reliability Management, 19(3): 272-94.
- [5] Shepherd, KR; Nihill, P; Botto, RW; McCarthy, MW; (2001). Factors influencing pursuit and satisfaction of academic dentistry careers: perceptions of new dental educators. J Dent Educ, 65(9): 841-848
- [6] اسدی، حسن؛ طالب پور، مهدی؛ مرتضوی، مسعود؛ کاظم نژاد، انوشیروان (۱۳۸۰). بررسی و مقایسه رضایت شغلی مدیران، کارمندان و استادان دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور، حرکت، شماره ۹، صص ۱۰۱-۱۱۴
- [7] خسروی، زهره (۱۳۸۲). بررسی عوامل فشارآفرین شغلی و تعیین عوامل پیش بینی کننده ی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهراء، نشریه علمی پژوهشی مطالعات زنان، انتشارات پژوهشکده زنان دانشگاه الزهراء، دوره ۱، شماره ۳، صص ۹۰-۱۲۴
- [8] جعفرزاده، زهرا؛ فتاحی، رحمت اله (۱۳۸۳). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رشته کتابداری و اطلاع رسانی در ایران، فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، دوره ۷، شماره ۱، صص ۵-۲۴
- [9] فروغی، فیض اله؛ خرازی، هادی؛ ایران فر، شیرین؛ رضایی، منصور (۱۳۸۶). رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، مجله آموزش در علوم پزشکی، دوره ۷، شماره ۲، صص ۳۴۲-۳۳۵
- [10] تیموری، مریم؛ توتونچی، مینا؛ صالحی، مهرداد؛ حسن زاده، اکبر (۱۳۸۶). رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مجله آموزش در علوم پزشکی، دوره ۷، شماره ۲، صص ۲۲۷-۲۳۷
- [11] خاوری، لیلی؛ یوسفیان، جواد (۱۳۸۶). مقایسه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی غیر فعال و فعال در ورزش دانشگاه یزد، المپیک، دوره ۱۵، شماره ۱، صص ۴۹-۵۹
- [12] چلبیانلو، غلامرضا؛ طالبی، بهنام (۱۳۸۶). مقایسه استرس شغلی و شادکامی ذهنی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی و دولتی، علوم تربیتی، دوره ۳، شماره ۹، صص ۱۲۷-۱۴۸
- [13] هادوی، سیده فریده؛ باقری، هادی؛ نظری، مهدی؛ علم، زهرا (۱۳۸۹). رابطه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی با رضایت دانشجویان تحصیلات تکمیلی در دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های دولتی تهران، پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۱، صص ۷۳-۸۷.
- [14] رفیعی، محمد؛ جهانی، فرزانه؛ موسوی پور، سعید (۱۳۹۰). بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک، شماره ۱، صص ۳۵-۴۵
- [15] شکری، بهنام؛ ساریخانی، ناهید؛ حسومی، طاهره (۱۳۹۱). عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد

رودهن، نشریه پژوهش اجتماعی، دوره ۵، شماره ۱۴، صص ۱۱۹-۱۳۵

- [16] نصیری پور، امیر اشکان؛ دلگشایی، بهرام؛ کلهر، روح الله؛ کیایی، محمد ذکریا؛ شاه بهرامی، الهام؛ طباطبایی، سید سعید (۱۳۹۲). عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان بر اساس نظریه هرزبرگ در بیمارستان های آموزشی شهرستان قزوین، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاپاده روی سلامت)، دوره ۷، شماره ۴، صص ۳۵۴-۳۶۵
- [17] زیار، سمیه؛ ممتاز منش، نادر؛ احمدی، سلیمان؛ ابدی، علیرضا؛ احمدی، فرزانه (۱۳۹۵). مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی، دوره ۹، شماره ۲۳، صص ۲۰-۳۰
- [18] Susan, M D; John, S, H; (2004). Job satisfaction and gender: an expanded specification from the NLSy, International Journal of Manpower, 25(2): 211-234.
- [19] Lange, T; (2012). Job Satisfaction and Self-employment: Autonomy or Personality? Journal Small Business Economics, 38(2): 165-177.
- [20] Sandhya, K; Kumar, D P; (2011). Employee retention by motivation, Indian Journal of Science and Technology, 4(12): 1778- 1782.
- [21] Yamaguchi, I; (2014). A Japan- us cross-cultural study of relationship among organizational social capital, job satisfaction, and organizational commitment, International Journal of Intercultural Relations, 37(1): 58-71.
- [22] Bulgarella, C.C; (2005). Employee satisfaction & customer satisfaction: Is there a relationship? Guide star research, Available at: <http://www.guidestar.com>.