

مقایسه رضایت شغلی کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار دانشگاه شهید باهنر کرمان (پردیزه افضلی پور)

سارا هنرمند راد (نویسنده مسئول)^۱، الهه ضیغم پور^۲، کوروش قهرمان
تبریزی^۳

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی

۲. کارشناس تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه شهید باهنر کرمان

۳. دانشیار دانشگاه شهید باهنر کرمان

Email: (shrad8080@gmail.com)

چکیده

هدف از انجام این پژوهش مقایسه رضایت شغلی کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه باهنر کرمان (پردیزه افضلی پور) بود. روش تحقیق این پژوهش توصیفی و به لحاظ هدف کاربردی بود که به صورت پیمایشی اجرا گردید. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان پردیزه افضلی پور دانشگاه شهید باهنر کرمان بودند و نمونه آماری از بین کارکنانی که در مسابقات ورزشی درون دانشگاهی شرکت می کردند و کارکنانی که در مسابقات شرکت نداشتند، انتخاب شدند ($N=146$). در این تحقیق از روش نمونه گیری در دسترس استفاده شد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا و پرسشنامه محقق ساخته ویژگی های جمعیت شناختی استفاده شد. برای اطمینان از پایایی درونی پرسشنامه رضایت شغلی پس از لحاظ کردن نظرات متخصصان از روش آلفای کرونباخ استفاده و ضریب پایایی درونی برای پرسشنامه رضایت شغلی ($\alpha = 0/849$) بدست آمد. از آمار توصیفی جهت بررسی شاخص های مرکزی و پراکندگی داده ها و از آمار استنباطی جهت تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد؛ که در این راستا، با توجه به نتایج حاصله از آزمون های کلموگروف اسمیرنوف ($K-S$)، آزمون t دو نمونه مستقل با کمک نرم افزار SPSS22 استفاده گردید. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین رضایت شغلی کارکنان ورزشکار دانشگاه شهید باهنر کرمان تفاوت معنادار ($t=0/87$) وجود نداشت.

واژه گان کلیدی: رضایت شغلی، کارکنان، پردیزه افضلی پور، دانشگاه

مقدمه

تحقیقات نشان می دهند که علت نگرش مثبت و منفی افراد نسبت به شغل و کارشان به شرح زیر می باشد: ۱. عواملی که مربوط به سیاست ها و رویه های سازمان است، ۲. عواملی که مرتبط به شرایط کار و یا نحوه قرار گرفتن افراد در محل انجام دادن کار می باشد، ۳. عوامل که در ارتباط با شخصیت های کارکنان می باشد. همچنین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان به طور کلی در ۲ دسته اصلی طبقه بندی شده اند: نخست: عوامل محیطی شغل و مرتبط با شغل که مهمترین تأثیر را بر رضایت شغلی دارند و شامل چگونگی رفتار افراد، ماهیت وظایف شغلی، ارتباط با سایر افراد در محیط کار و پاداش ها می باشد دوم: عوامل فردی که افراد با خود به شغلشان منتقل می نمایند، مانند تجارب قبلی فرد و شخصیت. هر دو دسته عوامل در مبحث رضایت شغلی از یکدیگر تأثیر پذیرند. تناسب میان شغل و شاغل در رضایت شغلی کارکنان عاملی مهم به شمار می رود (کریستوف، ۱۹۹۶).

تعاریف بسیاری از رضایت شغلی بیان شده است از جمله: رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می شود. رایینز رضایت شغلی را نگرش کلی فرد درباره کارش می داند. به عقیده او نگرش ارزیابی یا برآوردی است که بصورت مطلوب یا نامطلوب درباره شیء، فرد یا رویدادی صورت می گیرد (رایینز، ۱۳۸۹). رضایت شغلی میزان جهت گیری مثبتی است که کارکنان نسبت به کارشان در سازمان دارند (گولریوز و دیگران، ۲۰۰۸). لاک (۲۰۰۰) یک تعریف قابل قبول از رضایت شغلی ارائه نموده است. بنا به تعریف وی رضایت شغلی یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایند ناشی از ارزیابی شغلی یا تجربه شغلی یک نفر است (زینب آبادی، ۲۰۱۰). رضایت شغلی به عنوان یکی از نگرش های مهمی است که در مطالعات رفتار سازمانی از جایگاه بسیار بالایی برخوردار بوده است. رضایت شغلی به احساسات کلی فرد در مورد شغلش و ارزیابی که در مورد شغل خود انجام می دهد، اطلاق می شود (راجلبرگ، ۲۰۰۷). در واقع رضایت شغلی نوعی زمینه، گرایش، تمایل، علاقه، استعداد و آمادگی برای پاسخ دادن به طرز مطلوب یا نامطلوب یا به طور کلی نوعی نگرش نسبت به محیط کار خود می باشد (ساعتچی، ۱۳۸۴). رضایت شغلی شامل مجموعه ای از احساسات و

باورهایست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند و یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که موج افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد (Sabzipoor, 2014). افراد ناراضی از شغل و سازمان خود، زمینه مساعد را برای ابتلا به ناراحتی های روانی و جسمی دارند و فشارهای روانی ناشی از کار، عامل بسیاری از بیماری های جسمی کارکنان است. وجود ناراضی در معلم موجب می شود که او حداکثر تلاش و کوشش خود را در جریان تعلیم و تربیت به عمل نیاورد. ابعاد رضایت شغلی عبارتند از: رضایت از ماهیت کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از ارتقاء، رضایت از حقوق و رضایت از شرایط محیط کار. رضایت شغلی نوعی احساس خشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است (Mirkamali, 2001).

- عوامل تعیین کننده رضایت شغلی عبارتند از:
- رضایت از کار : منظور این است که قلمرو و حیطه وظایفی که کارکنان انجام می دهند جالب باشد و فرصت هایی برای یادگیری و پذیرش مسئولیت آنها فراهم کند. میزان رضایت از کار بستگی به میزان تخصص و آزادی عمل در کار دارد.
- رضایت از مافوق : عبارت است از توانایی های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظاتی که آنان برای علایق کارکنان از خود نشان می دهند. میزان رضایت در این دسته بر اساس رفتار سرپرستان با کارکنان تعیین می شود.
- رضایت از همکاران : عبارت است از میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران، مدیران و کارکنان نشان می دهند. میزان رضایت از همکاران به میزان همکاری و پشتیبانی صمیمی همکاران در زندگی سازمانی بستگی دارد.
- رضایت از ترفیع : عبارت از دسترسی به فرصت های واقعی برای پیشرفت در کار کارکنان است، عادلانه بودن سیستم های ارتقاء مقام و سیستم ترفیعات و شفافیت در این پستها.
- رضایت از حقوق : منظور این است که اگر کارکنان احساس کنند حقوق و مزایا، توقعات آنان را برآورده می سازد و با سطح تلاش و فعالیت آنها برابر است، از کار خود رضایت

خواهند داشت. حقوق و دستمزد یک عامل تعیین کننده رضایت شغلی است (محمد زاده و دیگران، ۱۳۷۵).

مسئله اساسی برای مدیران سازمانها این است که چطور می توان همزمان با تجهیز فعالیتهای افراد در جهت هدفهای سازمان طوری عمل کرد که افراد از کار و کوشش خود در سازمان رضایت شخصی و پاداش کسب نمایند (کمالوند، ۱۳۷۹). مطالعه رضایت شغلی از دو بعد حائز اهمیت است: نخست، از جنبه انسانی که شایسته است با کارکنان به صورت منصفانه و با احترام رفتار گردد و دوم، از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی میتواند رفتار کارکنان را به گونه ای هدایت نماید که بر کارکرد و وظایف سازمانی آن ها تأثیر بگذارد و به بروز رفتارهای مثبت و منفی از طرف آن ها منجر گردد (اسپکتور، ۲۰۰۰).

با توجه به اهمیت رضایت شغلی در بین کارکنان و با توجه به ارتباط مشاهده شده در برخی از تحقیقات بین رضایت شغلی و عوامل مختلفی چون تعهد سازمانی، سبک رهبری، مسئولیت پذیری و ... مسئولین دانشگاه و بویژه مسئولین ورزش دانشگاه برنامه های مسابقات ورزشی برای کارکنان دانشگاه که در پردیزهٔ افضلی پور مستقر هستند برگزار کردند. این مسابقات در رشته های مختلف از جمله: والیبال، آمادگی جسمانی، پیاده روی، تنیس روی میز، تمرینات هوازی، طناب کشی و ... انجام شد. از طرفی تحقیقات نشان داده است؛ فعالیت های ورزشی و شرکت در مسابقات زمینه ی ارتقاء سطح همکاری و تعاون و انسجام در بین کارکنان را افزایش داده، ارتباطات اجتماعی را تقویت و زمینه های رضایت یا نارضایتی کارکنان را نسبت به سازمان و شرایط کاری آنها را فراهم آورده است. با توجه به موارد فوق در این تحقیق به دنبال آن هستیم که میزان رضایت شغلی کارکنانی را در فعالیت ورزشی فعال بودند را با کارکنان غیر ورزشکار مقایسه کرده و نهایتاً به این نکته پاسخ دهیم که آیا تفاوتی بین میزان رضایت شغلی کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه شهید باهنر کرمان (پردیزه افضلی پور) وجود دارد؟

روش شناسی

با توجه به ماهیت پژوهش، روش تحقیق از نوع توصیفی و از نظر هدف کاربردی است که به صورت میدانی اجرا گردید. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارکنان پردیبه افصلی پور در دانشگاه شهید باهنر شامل کارکنان دفتر مرکزی، دانشکده های علوم، ریاضی، دامپزشکی، ادبیات و تربیت بدنی که حدوداً ۴۰۰ نفر بودند. با توجه به محدودیت جامعه آماری، نمونه آماری از طریق نمونه های در دسترس که در مسابقات کارکنان شرکت کرده بودند انتخاب گردید. از ۱۸۰ پرسشنامه ارسالی ۱۴۶ پرسشنامه عودت داده شد. پرسشنامه رضایت شغلی دارای پرسشنامه رضایت شغلی دارای ۱۹ سوال و در شش بعد (نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی)، در طیف ۵ گزینه ای (کاملاً موافق، موافق، تاحدودی موافق، مخالف و کاملاً مخالف) طراحی شده بود که به ترتیب از ۵ تا ۱ نمره گذاری شدند. برای اطمینان از روایی پرسشنامه ها، از نظرات و راهنمایی های ۱۰ نفر از اساتید صاحب نظر در علم مدیریت و مدیریت ورزشی استفاده شده و نظرات آنها در پرسشنامه نهایی لحاظ گردید. برای اطمینان از پایایی درونی پرسشنامه ها پس از لحاظ کردن نظرات متخصصان از روش آلفای کرونباخ استفاده و ضریب پایایی درونی برای پرسشنامه رضایت شغلی ($\alpha=0/87$) بدست آمد. در این پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی به شرح زیر استفاده شد. به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه بندی نمرات خام و توصیف اندازه های نمونه از آمار توصیفی (فراوانی ها، میانگین ها، انحراف استانداردها و رسم نمودارها و جداول) استفاده شد. لذا با توجه به نتایج حاصله از آزمون های کلموگروف اسمیرنوف و آزمون پارامتری t استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS22 استفاده شد و سطح معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته ها

جدول (۱) توصیف پایایی پرسشنامه

مولفه	تعداد سوال	ضریب آلفای کرونباخ
پرسشنامه رضایت شغلی	۱۹	۰/۸۴۹

۰/۷۳۶	۳	نظام پرداخت
۰/۷۴۶	۴	نوع شغل
۰/۷۶۲	۳	فرصت های پیشرفت
۰/۷۱۸	۲	جو سازمانی
۰/۵۰۲	۴	سبک رهبری
۰/۷۹۹	۳	شرایط فیزیکی

جدول (۲) فراوانی جنسیت

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۸۲	۵۶/۲
مرد	۶۴	۴۳/۸
کل	۱۴۶	۱۰۰

با توجه به جدول (۲) مشاهده می شود بیشترین افراد نمونه زن با فراوانی ۸۲ (۵۶/۲ درصد) بوده اند و کمترین آنها مرد بوده اند (۴۳/۸ درصد).

جدول (۳) فراوانی وضعیت تاهل

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
مجرد	۱۶	۱۱
متاهل	۱۲۹	۸۹
کل	۱۴۵	۱۰۰

با توجه به جدول (۳) مشاهده می شود بیشترین افراد نمونه متاهل با فراوانی ۱۲۹ (۸۹ درصد) بوده اند و کمترین آنها مجرد بوده اند (۱۱ درصد).

جدول (۴) فراوانی تحصیلات

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم	۳۴	۲۳/۳
فوق دیپلم	۲۳	۱۵/۸
لیسانس	۵۵	۳۷/۷
فوق لیسانس	۳۳	۲۲/۶
دکترا	۱	۰/۷
کل	۱۴۶	۱۰۰

با توجه به جدول (۴) مشاهده می شود بیشترین افراد نمونه دارای تحصیلات لیسانس با فراوانی ۵۵ (۳۷/۷ درصد) بوده‌اند و کمترین آنها دارای تحصیلات دکترا بودند (۰/۷ درصد).

وضعیت استخدام

جدول (۵) فراوانی

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
رسمی	۴۹	۳۳/۶
پیمانی	۱۵	۱۰/۳
قراردادی	۷۶	۵۲/۱
شرکتی	۶	۴/۱
کل	۱۴۶	۱۰۰

با توجه به جدول (۵) مشاهده می شود بیشترین افراد نمونه دارای وضعیت استخدامی قراردادی با فراوانی ۷۶ (۵۲/۱ درصد) بوده‌اند و تعداد کمی از آنها دارای وضعیت استخدامی شرکتی بوده‌اند (۴/۱ درصد).

میزان علاقه و
ورزشی

جدول (۶) فراوانی
گرایش به فعالیت‌های

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
خیلی کم	۵	۳/۴
کم	۱۶	۱۱
تا حدی	۴۸	۳۲/۹
زیاد	۴۱	۲۸/۱
خیلی زیاد	۳۶	۲۴/۷
کل	۱۴۶	۱۰۰

میزان علاقه و گرایش به ورزش

با توجه به جدول (۶) مشاهده می شود که بیشترین افراد نمونه (۳۲/۹ درصد) تا حدی علاقه مند به فعالیت ورزشی می باشند و تعداد کمی از آنها خیلی کم به فعالیت ورزشی علاقه دارند (۳/۴ درصد).

جدول (۷) فراوانی سابقه فعالیت ورزشی

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
بلی	۷۶	۵۲/۴
خیر	۶۹	۴۷/۶
کل	۱۴۵	۱۰۰

سابقه فعالیت ورزشی

با توجه به جدول (۷) مشاهده می شود بیشترین افراد دارای سابقه فعالیت ورزشی با فراوانی ۷۶ (۵۲/۴ درصد) می باشند و ۴۷/۶ درصد آنها دارای سابقه فعالیت ورزشی نبودند.

جدول (۸) فراوانی شرکت در مسابقات ورزشی

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
-------	---------	--------------

۳۹/۶	۵۷	بلی	مسابقات ورزشی شرکت در
۶۰/۴	۸۷	خیر	
۱۰۰	۱۴۴	کل	

با توجه به جدول (۸) مشاهده می شود بیشترین افراد در مسابقات ورزشی شرکت نداشته اند (۶۰/۴ درصد) و ۳۹/۶ درصد افراد در مسابقات ورزشی شرکت داشته اند.

جدول (۹) فراوانی ورزش و فعالیت در اوقات فراغت

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
بلی	۷۱	۴۹/۳
خیر	۷۳	۵۰/۷
کل	۱۴۴	۱۰۰

با توجه به جدول (۹-۳) مشاهده می شود تقریباً نیمی از افراد (۴۹/۳ درصد) در اوقات فراغت خود ورزشی می کنند و نیم دیگر (۵۰/۷ درصد) فعالیت ورزشی در اوقات فراغت خود ندارند.

جدول (۱۰) فراوانی سن

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۳۰ سال	۱۴	۱۰/۲
۳۰ تا ۴۰ سال	۵۴	۳۹/۴
۴۰ تا ۵۰ سال	۵۳	۳۸/۷
بالای ۵۰ سال	۱۶	۱۱/۷
کل	۱۳۷	۱۰۰

با توجه به جدول (۱۰) مشاهده می شود بیشترین افراد نمونه بین ۳۰ تا ۴۰ سال می باشند (۳۹/۴ درصد) و تعداد کمی از آنها کمتر از ۳۰ سال سن دارند (۱۰/۲ درصد).

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۵ سال	۱۵	۱۰/۶
۵ تا ۱۰ سال	۲۳	۱۶/۲
۱۰ تا ۱۵ سال	۳۱	۲۱/۸
۱۵ تا ۲۰ سال	۳۲	۲۲/۵
بالای ۲۰ سال	۴۱	۲۸/۹
کل	۱۴۲	۱۰۰

سابقه کار

با توجه به جدول (۱۱) مشاهده می شود بیشتر افراد نمونه دارای سابقه کار بالای ۲۰ سال می باشند (۲۸/۹ درصد) و تعداد کمی از آنها دارای سابقه کار کمتر از ۵ سال بودند (۱۰/۶ درصد).

جدول (۱۲) شاخص های مرکزی و پراکنندگی متغیرهای کمی

متغیر	میانگین	میان	مد	انحراف معیار	واریانس	مینیمم	ماکزیمم
نظام پرداخت	۷/۸۳	۸	۸	۲/۴۴	۵/۹۸	۳	۱۴
نوع شغل	۱۲/۵۵	۱۳	۱۳	۳/۰۳	۹/۲	۴	۲۰
فرصت های پیشرفت	۷/۹۲	۸	۸	۲/۶۵	۷/۰۷	۲	۱۵
جو سازمانی	۵/۹۵	۶	۶	۱/۸۹	۳/۶	۲	۱۰
سبک رهبری	۱۱/۴۴	۱۲	۱۳	۲/۸۴	۸/۰۸	۳	۱۸
شرایط فیزیکی	۸/۳۲	۹	۱۰	۲/۹۳	۸/۵۹	۳	۱۴
رضایت شغلی	۵۴/۰۳	۵۴	۵۶	۱۰/۲۱	۱۰۴/۴۳	۲۹	۷۹

یکی از پیش فرضهای مربوط به آزمون های پارامتریک، فرض نرمال بودن متغیرها است. به منظور بررسی این مفروضه از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. جدول (۱۴) نتایج این آزمون را نشان می دهد. نتایج غیر معنی داری (مقدار معناداری بیشتر از ۰/۰۵) حاکی از نرمال بودن توزیع متغیرها می باشد.

جدول (۱۴) نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیر	آماره Z کولموگروف اسمیرنوف	مقدار معناداری
رضایت شغلی	۰/۵۷	۰/۸۹
نظام پرداخت	۱/۱۹	۰/۱۱
نوع شغل	۱/۲۴	۰/۰۸۸
فرصت های پیشرفت	۱/۲	۰/۱۱
جو سازمانی	۰/۷۹	۰/۵۵
سبک رهبری	۱/۳	۰/۱۰۴
شرایط فیزیکی	۰/۹۹	۰/۴۸

همانگونه که نتایج جدول بالا نشان می دهد تمامی سطوح معناداری بالاتر از مقدار مفروض (۰/۰۵) می باشد. لذا این نتایج حاکی از عدم تخطی از مفروضه نرمال بودن توزیع متغیرها می باشد. برای بررسی تفاوت تعهد سازمانی کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار از آزمون t دو نمونه مستقل استفاده شد (متغیرهای کمی نرمال). بدین منظور میانگین میزان تعهد سازمانی را در هر گروه مقایسه کردیم. نتایج حاصل از این آزمون در جدول (۱۵) و (۱۶) آمده است.

جدول (۱۵) نتایج توصیفی میزان تعهد سازمانی

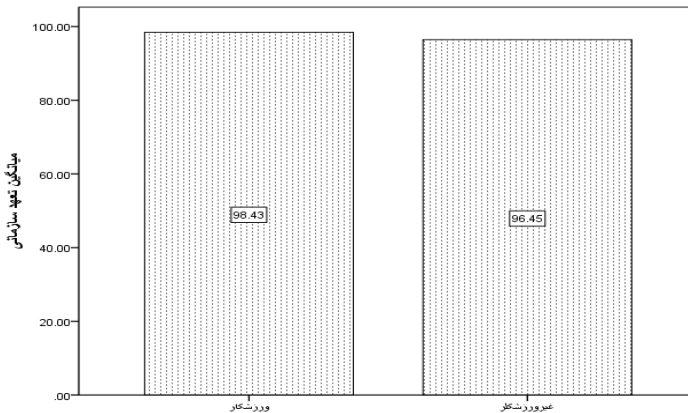
انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	گروه
۱۴/۲۵	۹۸/۴۳	۷۶	ورزشکار
۱۶/۰۲	۹۶/۴۴	۶۹	غیورورزشکار

جدول (۱۶) نتایج آزمون t دو نمونه مستقل

متغیر	آزمون t برای برابری میانگین ها		آزمون لون	
فاصله اطمینان %۹۵	خطای استاندارد	میانگین	مقدار	درجه آزادی
	اختلاف میانگین	مقدار معناداری	مقدار آزادی	درجه آزادی
			آماره t	مقدار آزادی
			مقدار معناداری	آماره F
			مقدار معناداری	آماره F

اختلاف		کران بالا	کران پایین
۰/۰۵۳	۰/۸۱۸	۰/۷۸	۱۴۳
۰/۴۳۱	۱/۹۸	۲/۵۱	-۲/۹۸
			۶/۹۵

با توجه به نتیجه جدول ابتدا آزمون لون برای همگنی واریانس ها مشاهده می شود که طبق این آزمون مقدار معناداری بیشتر از ۰/۰۵ است و از اینرو فرض همگنی واریانس های دو گروه پذیرفته می شود. حال با توجه به نتیجه بدست آمده از آزمون t مشاهده می شود که مقدار معناداری برابر با ۰/۴۳ است که بیشتر از ۰/۰۵ می باشد. از اینرو فرض صفر پذیرفته می شود یعنی میزان تعهد سازمانی کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار دانشگاه شهید باهنر کرمان تفاوت معناداری وجود ندارد. در جدول (۱۴) مشاهده می شود که میانگین تعهد سازمانی در کارکنان ورزشکار برابر با ۹۸/۴۳ و بیشتر از میانگین تعهد سازمانی در کارکنان غیرورزشکار (۹۶/۴۴) می باشد. این نتیجه در شکل (۱) نیز مشاهده می شود.



شکل (۱) مقایسه میانگین تعهد سازمانی کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار

بحث و نتیجه گیری

نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمان ها است و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار گردد، موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان نمود چرا که این اقدام هم به نفع سازمان است هم به نفع

افراد اما تنها آموزش های تخصصی شامل این اقدام نمی گردد. بلکه بهبود نگرش ها و تعدیل ارزش های افراد را نیز شامل می شود، با توجه به این که هرچه اعضای سازمان، بیشتر ارزش های سازمان را بپذیرند و بیشتر خود را متعلق به سازمان بدانند و خود را ملزم با تلاش در راه نیل به اهداف آن بدانند، احتمال موفقیت سازمان بیشتر خواهد شد و از طرفی یکی از برجسته ترین عوامل موثر بر موفقیت سازمان، چگونگی عملکرد آن است لذا سعی بر آن است تا عوامل مرتبط و موثر بر عملکرد کارکنان را شناسایی و تقویت نمود همان طور که در شکل مشاهده می گردد یکی از عناصر اصلی عملکرد مجموعه، ارزش ها و نگرش های فرد و نهایتاً وفاداری و تعهد سازمانی است (امامی، ۱۳۸۷). نتایج بدست آمده نشان داد که تفاوت معناداری بین میزان تعهد سازمانی کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار وجود نداشت. گرچه نتایج معنادار نبود اما میانگین بدست آمده در مورد تعهد سازمانی کارکنان ورزشکار (۹۸/۴۳) در حد کمی از کارکنان غیر ورزشکار (۹۶/۴۴) بیشتر بود. بویژه این تفاوت در تعهد عاطفی به صورت مشهودتر دیده شد. کارکنان ورزشکار بطور قابل توجهی اعلام کردند که تمایل دارند بقیه خدمت خود را در دانشگاه بگذرانند و از طرف دیگر نسبت به این پرسش که: "فکر کنم به سادگی می توانم به همان اندازه ای که به این سازمان علاقه دارم به سازمان دیگری نیز دل بستگی پیدا کنم". پایین ترین (۳/۲۱) تعلق عاطفی را نشان دادند و در مقابل کارکنان غیرورزشکار (۳/۶۳) بطور محسوس نمره ی بالاتری به این پرسش دادند. همچنین در مورد امتیاز معنا و مفهوم شخصی سازمان کارکنان ورزشکار (۴/۴۵) و کارکنان غیرورزشکار (۳/۸) به میزان قابل توجهی متفاوت بودند؛ همچنین کارکنان ورزشکار درمقابل وجود پیشنهاد کار بهتر از خود مقاومت بیشتری نشان دادند و تعهد هنجاری بالاتری را داشتند.

نتایج به دست آمده نشان داد که رضایت شغلی کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه شهید باهنر کرمان تفاوت معناداری نداشت. گرچه تفاوت از نظر آماری معنادار نبود اما نتایج بیانگر آن بود که کارکنان ورزشکار به میزان کمی از رضایت شغلی بیشتری برخوردار نبودند. همچنین کارکنان دانشگاه نسبت به عامل نظام پرداخت امتیاز پایین تر از متوسطی را داده اند ولی در عین حال کارکنان ورزشکار به میزان بیشتری از وضعیت موجود اظهار نارضایتی

داشتند. همچنین نتایج نشان دادند که در رابطه با عامل "نوع شغل" رضایت متوسطی از کارکنان دیده شد و کارکنان غیر ورزشکار نارضایتی بیشتری را از خود نشان دادند. به ویژه آنها پایین ترین امتیاز (۲/۸۹) به میزان استقلال و آزادی در کار در نظر گرفتند. کارکنان دانشگاه در ارتباط با عامل "فرصت های پیشرفت" امتیاز کمتر از متوسط دادند. هر دو گروه ورزشکار و غیر ورزشکار برای این گویه که "در اداره ما پیشرفت و ترقی شغلی به لیاقت و توانمندی فردی بستگی دارد" کمترین امتیاز را لحاظ کردند. نتایج در ارتباط با عامل "جو سازمانی" بیانگر امتیاز متوسط و پایین تر در بین کارکنان دانشگاه بود، به ویژه کمترین امتیاز (۲/۴۸) به گویه: در این اداره کارکنان احساس و روحیه همکاری با یکدیگر را دارند. کارکنان غیرورزشکار داده شده بود. امتیاز این گویه از سوی کارکنان ورزشکار (۳/۰۸) بود که می تواند مورد توجه قرار گیرد. نتایج همچنین نشان داد که کارکنان در رابطه با سبک رهبری مدیران امتیاز پایین تر از متوسط را اختصاص داده اند. آنها رسمیت متوسطی در سبک رهبری گزارش کردند و در حوزه تصمیم گیری کمترین امتیاز (۲/۶۳) را به میزان دخالت کارکنان در تصمیم گیری ها اختصاص یافت. میزان همدلی و اعتماد متقابل بین مدیران و کارکنان در هر دو گروه از نمره پایین تر از متوسطی برخوردار بود. کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار میزان رضایت شغلی خود از شرایط فیزیکی محل کار را متوسط و پایین تر اعلام کردند. با توجه به اینکه این تحقیق در مورد میزان تعهد سازمانی کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار کمتر انجام شده، به نظر می رسد در این بخش نیاز به تحقیقات بیشتری در بین کارکنان سازمان های دیگر ضرورت دارد. نتایج این تحقیق می تواند در اختیار سایر پژوهشگران قرار گیرد.

منابع

- امامی، مصطفی. راهبرد انجمن پردیس قم دانشگاه تهران، تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن، سال اول، پاییز ۱۳۸۷، شماره ۱، ۱۲۷-۱۴۴.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۸۹)، « رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها، کاربردها »، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش های فرهنگی، ویرایش اول، چاپ شانزدهم.
- محمدزاده، عباس، مهرزبان، آرمن، زعفرانچی، ناصر، «رفتار سازمانی»، ۱۳۷۵، چاپ اول، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.

کمالوند، قدرت‌الله (۱۳۷۹)، نگهداری و حمایت نیروی انسانی، نوسازی سازمانی و کیفیت زندگی کاری مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.

- ساعتچی، محمود (۱۳۸۴)، روانشناسی بهره‌وری، تهران: مؤسسه نشر ویرایش، چاپ پنجم.
- Guleryuz G, Guney S, Eren Miski A, Oznur A, *The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey, International Journal of Nursing Studies*, (2008), 45, 1625–1635.
- Zeinabaadi, H, *Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers, Procedia Social and Behavioral Sciences* (2010), 5, 998–1003.
- Rogelberg, S.G. *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. SAGE Publications. (2007).
- Sabzipoor A, Reshnoodi B, Amiri S, Karam Elahi A. *The relationship between the type of personality introversion–extraversion with Job Satisfaction and Organizational Commitment of Teachers. Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration* (2014), Vol.5, (2), pp: 181-194. (in Persian)
- Kristofer H. "Extrinsic & Intrinsic Job Satisfaction", *Journal of Business Management* 9(1996).
- Lock J. "Job Satisfaction of Quick Service Restaurant Employees", *Hospitality Research Journal*. (2000).
- Mir Kamali S M. *Behavior and relationships in organization and management. Third edition, Tehran, Yastaroon Publication*. (2001).
- Spector P E. "Development of the Work Locus of Control Scale", *Journal of Organizational Psychology*. (2000).