



## بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی استادان پوهنتون بامیان

پوهنمل احمدشاه بینا و پوهنیار عیدمحمد محمدی<sup>۱۴</sup>

تقریظ دهنده: پوهندوی محمدطاهر طاهر

مجله علمی-تحقیقی حوزه‌ی علوم  
اجتماعی پوهنتون کابل، ۳ (۳) ۱۳۹۹

### چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی استادان در پوهنتون بامیان می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق استادان پوهنتون بامیان بوده که تعداد مجموعی شان به ۱۶۴ تن می‌رسد و از این میان ۱۱۳ تن آن‌ها به صورت بالفعل مصروف ایفای وظیفه می‌باشند. در این تحقیق با استفاده از شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی ساده ۸۶ تن از استادان به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. داده‌های مورد نیاز از طریق پرسش‌نامه رضایت شغلی که دارای ۲۵ سؤال و ۵ مؤلفه می‌باشد و پرسش‌نامه‌ی عملکرد شغلی که دارای ۱۵ سؤال و دو مؤلفه می‌باشد، استفاده شده و با استفاده از نرم‌افزار Spss و Excel مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج این تحقیق نشان داد که رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان در حد متوسط با میانگین (۸۶،۷۱) بوده و عملکرد شغلی استادان در حد بالا با میانگین (۶۸،۸) می‌باشد و هم‌چنین رابطه‌ی مثبت و معناداری بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی وجود دارد.

اصطلاحات کلیدی: رضایت از حقوق؛ رضایت از ترفیع؛ رضایت از همکاران؛ رضایت از مافوق و عملکرد شغلی

## Investigating The Relationship Between Job Satisfaction And Job Performance Of Professors At Bamyan University

Sr. Teaching Asstt. Ahmadshah Bina & Jr. Teachnig Asstt. Eidmohammad Mohammadi

### Abstract

The purpose of this research was investigation the relationship between job satisfaction and job performance in Bamyan University. The statistical population of this research was the professors of Bamyan University, that the number of their collection were 164 professors, of these 113 professors are currently teaching at the university. In this study, random sampling method was used, that 86 professors were selected as a sample. Data and information were required through the job satisfaction questioner which has 25 items and 5 components, and job performance questioner which has 15 items and 2 components. This research was analyzed with Spss25 and Excel software. The results of this study showed, the job satisfaction of Bamyan University professors were average with average of (86.71) and job performance of professors ware high with average of (68.80). There was also a positive and significant relationship between job performance and job satisfaction.

Keywords: Income satisfaction; Satisfaction with promotion; Satisfaction from colleagues; Satisfaction from superiors and job performance

### ارجاع

بینا، احمدشاه و محمدی، عیدمحمد. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی استادان پوهنتون بامیان. مجله علمی-تحقیقی حوزه‌ی علوم اجتماعی پوهنتون کابل، شماره ۳ (۳)، صص ۱۹۹ - ۲۱۹.

<sup>۱۴</sup> استاد پوهنخی تعلیم و تربیه، پوهنتون بامیان

**مقدمه**

نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهم‌ترین ابزارها برای رسیدن به هدف‌های سازمان است و نقش مهمی در افزایش بهره‌وری سازمان دارد. نگرش کلی انسان‌ها نسبت به شغل‌شان عینیت‌بخش پدیده‌ی رفتاری است که از آن به عنوان رضایت شغلی تعبیر می‌شود و نتیجه‌ی از باورهای مثبت و منفی فرد نسبت به ابعاد کارش است (مردانی و همکاران، ۱۳۹۲).

رضایت شغلی را می‌توان عامل روانی قلم‌داد کرد و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال پنداشت، یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را به فرد بدهد، در این حالت فرد از شغل‌اش راضی است، در مقابل چنان‌چه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت فرد شروع به مذمت شغل می‌نماید و در صدد تغییر آن بر می‌آید. بررسی نظریه‌های صاحب‌نظران علوم روان‌شناسی و مدیریت منابع انسانی در باره‌ی رضایت شغلی نشان می‌دهد که رضایت شغلی مفهومی چندبعدی است و با عوامل متعددی ارتباط داشته و یکی از عوامل مؤثر در بهره‌وری و عملکرد سازمان‌ها است. موفقیت سیستم مستلزم مشارکت و درگیر شدن تمام کارکنان در اجرای الزامات بهداشتی، ایمنی و محیط‌زیستی و به بیان بهتر عملکرد بالای کارکنان است. به گونه‌ی که نیروی انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر شرایط بهداشتی، ایمنی و محیط‌زیستی در نظر گرفته می‌شود (مردانی و همکاران، ۱۳۹۲).

تحقیقات بیان‌گر آنست که بین عملکرد در کار و عدم رضایت از کار رابطه‌ی مستقیم وجود دارد؛ کارکنان کاملاً راضی گرایش کم‌تری در مورد تسلیم شکایات دارند و از سلامت جسمانی و روانی بیشتر برخوردارند. وظایف جدید مربوط به شغل را سریع‌تر یاد می‌گیرد و به سوانح شغلی کم‌تر مواجه می‌شود.

**بیان مسأله**

هر سازمانی در پی آنست که به بهترین شکل به اهداف خود برسند. تحقق اهداف سازمانی بستگی به عواملی دارد که در سازمان باهم در تعامل هستند که از جمله مهم‌ترین عوامل نیروی انسانی است. نیروی انسانی عامل پیچیده‌ای است که دارای انگیزه و نگرش‌های متفاوت می‌باشد. یکی از مسائل مهمی که در هر سازمان مورد توجه قرار می‌گیرد، خشنودی و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان است. در عصر پرتلاطم کنونی که سازمان‌ها به سوی تخصصی شدن پیش می‌روند و در رقابت تنگاتنگ به فعالیت‌های خود ادامه می‌دهند، عدم رضایت و عدم احساس تعلق و وفاداری کارکنان به سازمان، تأخیر، غیبت (روانی و فزیک) و ترک سازمان را به همراه دارند.

امروزه اساسی‌ترین دغدغه‌ی مدیران هر سازمانی بهبود عملکرد کارکنان آن سازمان است که در نتیجه منجر به دوام و بقا و حفظ موجودیت هر مجموعه‌ی ساختارمندی می‌شود (محمودی، ۱۳۹۲).

مطالعات نشان می‌دهند که همه ساله، بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌ها پیمایش افکارسنجی را درخصوص احساس نگرش کارکنان درباره‌ی شغل‌شان انجام می‌دهند. افزایش رضایت شغلی در این شرکت‌ها میزان ترک خدمت را به حداقل رسانیده، موجب کسب وجهه و موقعیت رقابتی گردیده است. رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین متغیرهای تحقیق در رفتار سازمانی و هم‌چنین متغیر محوری در تحقیقات و تئوری‌های سازمانی است (بخشی، ۱۳۹۱، ص ۴۸).

عوامل متعدد وجود دارد که در کنار هم می‌توانند ایجادکننده‌ی رضایت شغلی در افراد باشند. چه بسا تنها نبود یک عامل از مجموع این عوامل می‌تواند از ایجاد رضایت در فرد بکاهد و یا حتی او را در زمره‌ی افراد ناراضی از شغل خود قرار دهد. هر سازمان سیستمی اجتماعی است که در آن افراد و روابط انسانی بین آن‌ها نقش حیاتی و تعیین‌کننده در تحقق اهداف دارند، تا هنگامی که کارکنان در باره‌ی خود و کارشان، در باره همکاران، مدیر و سرپرستان احساس اطمینان و آسایش خاطر نکنند و رضایت لازم را از شغل خویش کسب ننمایند به کیفیت کارایی و بهبود عملکرد توجه چندانی نخواهند داشت. در عصر حاضر سازمان‌ها به سود و بهره‌وری بالا دست پیدا می‌کنند که از کارکنان متخصص و با عملکرد بالا برخوردار باشند.

در زندگی همه افرادی که در یکی از مشاغل مختلف جامعه فعالیت می‌کنند و استرس و عواملی که سبب رضایت و نارضایتی شغلی می‌گردد، وجود دارد و به اشکال مختلف به آن‌ها فشار وارد می‌کند. تحولات شغلی، تغییرات سازمانی، انتقالات، ترفیعات، تغییر حقوق، دست‌مزدها، تنبیهات شغلی و هم‌چنین دگرگونی‌های اجتماعی، از جمله مسائلی هستند که به نحوی بر فرد تأثیر می‌گذارند و او را دچار آشفتگی، تشویق و یا عملکرد بالای کاری می‌کنند. این نگرانی‌ها و تشویق‌ها در مشاغل مختلف، متفاوت می‌باشد. من هم به خاطر درک این موضوع و به دلیل اهمیت سلامت روانی و جسمی و رضایت شغلی استادان و به منظور ارتقای عملکرد و بهره‌وری آن‌ها در سازمان، با بررسی این نکته، سعی ورزیدم که تحقیقی را پیرامون این امر مهم انجام داده باشم تا باشد که سطح رابطه‌مداری بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی موجود در میان استادان پوهنتون بامیان را که فعلاً به عنوان یک سیستم اجتماعی ۱۶۴ نفر استاد عهده‌دار امور آموزشی و تدریس ۶۴۲۰ تن محصل هستند، دریافته و نتایج به دست آمده را در اختیار مسئولین امور قرار داده و این نتایج حداقل کمی به عنوان راه‌کاری برای توسعه در دانشگاه بامیان مورد استفاده قرار گیرد.

## اهمیت و ضرورت تحقیق

منابع انسانی مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف سازمانی می‌باشد. یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران در سطوح مختلف سازمان چگونگی ایجاد بستر مناسب برای کارکنان هستند تا آن‌ها با مسئولیت‌پذیری و احساس تعهد وظایف خود را به درستی انجام دهند و عملکرد بهتر داشته باشند. رضایت شغلی می‌تواند یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در عملکرد کارکنان هر سازمانی باشد. مطالعه‌ی رضایت شغلی از دو جنبه مهم می‌باشد: نخست از جنبه‌ی انسانی که شایسته است با کارکنان به صورت منصفانه و با احترام رفتار گردد. و دوم از جنبه‌ی رفتاری که توجه به رضایت شغلی می‌تواند رفتار کارکنان را به گونه‌ی هدایت نماید که بر کارکرد و وظایف سازمانی آن‌ها تأثیر بگذارد و به رفتارهای مثبت و منفی از طرف آن‌ها منجر گردد. موفقیت و شکست یک سازمان بستگی به عملکرد شغلی کارکنان آن سازمان دارد (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۶).

هر سازمانی با انجام دادن وظایف چندگانه یا تخصصی، هدف‌های عام یا خاصی را برای جامعه و مردم آن محقق می‌سازد. این اهداف و وظایف بسیار دشوارتر و پیچیده‌تر از آن‌اند که به وسیله‌ی یک فرد یا گروه کوچک انجام یافتنی باشد، از این رو گردش امور زندگی، وابسته به سازمان‌ها و پیشرفت و بقای جامعه تابع کار و عملکرد مؤثر آن‌هاست (افشانی و همکاران، ۱۳۹۵).

نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه‌ی سازمان‌ها است. و هر چه این سرمایه کیفیت مطلوب‌تری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان، بیشتر خواهد شد، لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی تلاش فراوانی کرد؛ چرا که این اقدام هم به نفع سازمان است و هم به نفع افرادی که حاضرند فراتر از وظایف مقرر فعالیت کنند. وجود چنین نیروی در سازمان توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است و وجهه سازمان را در اجتماع، مناسب جلوه داده زمینه‌ی را برای رشد و توسعه‌ی سازمان فراهم می‌آورد. بر عکس نیروی انسانی با رضایت شغلی کم متمایل به ترک سازمان، نه تنها که خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران تأثیر می‌گذارد (جتی‌فر و آقایی، ۱۳۹۸).

رضایت شغلی به عنوان عاملی که در موفقیت شغلی تأثیر دارد و باعث افزایش کارایی و رضایت فردی می‌شود، باید مورد توجه جمعی قرار بگیرد. از طرف دیگر، عدم رضایت نیز باعث کم کاری، غیبت و سهل‌انگاری شده و حتی در درجات بالاتر می‌تواند اثرات نامطلوب و مخربی بر برنامه‌ریزی‌ها داشته باشد و آن‌را مواجه با شکست سازد. رضایت شغلی کارکنان اهمیت و حساسیت

خاصی دارد. چرا که اگر در سازمانی خشنودی و رضایت کارکنان مقدم بر هدف‌های دیگر نباشد، آن سازمان محکوم به شکست، زوال و فروپاشی است. پوهنتون بامیان هم به عنوان یک نهاد علمی در سطح کشور باید که در این امر مهم توجه داشته باشد. فلذا، توجه به رضایت شغلی کارکنان، کار بالای موفقیت و رشد سازمان گردیده و عدم توجه به این امر، سبب کم‌کاری و حتی باعث ورشکستگی سازمان می‌گردد.

### اهداف تحقیق

**هدف اصلی:** بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی استادان در پوهنتون بامیان

### اهداف فرعی

۱. بررسی میزان رضایت شغلی استادان در پوهنتون بامیان
۲. بررسی رابطه مؤلفه‌های پنج‌گانه رضایت شغلی با عملکرد شغلی

### سؤالات تحقیق

**سؤال اصلی:** آیا رابطه‌ی معنی‌داری بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی وجود دارد؟

### سؤالات فرعی:

۱. به چه میزان استادان پوهنتون بامیان از شغل‌شان رضایت دارند؟
۲. آیا بین مؤلفه‌های پنج‌گانه‌ی رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد؟

### مبانی نظری و پیشینه‌ی تحقیق

**تعریف رضایت شغلی:** کسی که رضایت شغلی او در سطح بالاست، نسبت به شغل یا کار خود نگرش مثبت دارد. کسی که از کار خود راضی نیست (رضایت شغلی ندارد) نگرشی منفی نسبت به شغل و به کار دارد. هنگامی که درباره‌ی نگرش کارکنان بحث می‌شود غالباً مقصود چیزی جز رضایت شغلی آنان نیست. در واقع در این زمینه معمولاً این دو "رضایت شغلی" و "نگرش" را به جای یکدیگر به کار می‌برند (رابینز، ۱۹۴۳).

رضایت شغلی مجموعه‌ی احساسات و باورهای که افراد در شغل کنونی خود دارند. یا رضایت شغلی یعنی مجموع از عوامل مهم در موفقیت شغلی؛ آن عاملی که سبب بهره‌وری و نیز سبب احساسات رضایت‌وی می‌گردد (احمدی، ۱۳۹۴).

کینز برگ و همکاران (۲۰۰۴) رضایت شغلی را از دو دیدگاه بررسی نموده‌اند:

الف. رضایت درونی: رضایت درونی از دو منبع حاصل می‌شود. اول، احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عادی می‌شود. دوم، لذتی که بر اثر مشاهده‌ی پیشرفت و با انجام برخی از مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی که به انسان دست می‌دهد.

ب. رضایت بیرونی: این نوع رضایت با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر آن در حال تغییر و تحول است. از عوامل رضایت بیرونی به عنوان مثال شرایط محیط کار، میزان دست‌مزد و پاداش، نوع کار و رابطه‌ی موجود بین کارکن و کارفرما را می‌توان نام برد. عوامل درونی که خصوصیات و حالات فردی را شامل می‌گردند. در مقایسه با عوامل بیرونی که شرایط کار و اشتغال را در بر می‌گیرد و از ثبات بیشتری برخوردارند. بنابراین، رضایت درونی پایدارتر از رضایت بیرونی است. رضایت کلی نتیجه‌ی تعامل بین رضایت درونی و رضایت بیرونی است (احمدی، ۱۳۹۴).

### مؤلفه‌های رضایت شغلی

**رضایت از کار:** منظور این است که قلمرو و حیطه‌ی وظایفی که کارکنان انجام می‌دهند، جالب باشد و فرصت‌های برای یادگیری و پذیرش مسئولیت آن‌ها فراهم کند. اما میزان رضایت از کار بستگی به تخصص و آزادی عمل در کار دارد.

**رضایت از مافوق:** عبارت است از توانایی‌های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظات آن که آنان برای علائق کارکنان از خود نشان می‌دهند. میزان رضایت در این دسته بر اساس رفتار سرپرستان با کارکنان تعیین می‌شود.

**رضایت از همکاران:** عبارت از میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران، مدیران و کارکنان نشان می‌دهند. میزان رضایت از همکاران به میزان همکاری و پشتیبانی صمیمی همکاران در زندگی سازمان بستگی دارد.

**رضایت از ترفیع:** عبارت از دسترسی به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت در کارکنان است. عادلانه بودن سیستم‌های 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 می‌سازند و با سطح تلاش و فعالیت آن‌ها برابر است، از کار خود رضایت خواهند داشت. حقوق و دست‌مزد یک عامل تعیین‌کننده‌ی رضایت شغلی است (محمدزاده و مهروزان، ۱۳۷۵).

مطالعات مختلف در زمینه‌ی رضایت شغلی نشان می‌دهد که متغیرهای زیاد با رضایت شغلی مرتبط است که این متغیرها در چهار گروه قابل طبقه‌بندی است:

- عوامل سازمانی
- عوامل محیطی
- ماهیت کار
- عوامل فردی

### عوامل سازمانی

**الف. حقوق و دست‌مزد:** مطالعات و تحقیقات "لاک" (۲۰۰۰) نشان می‌دهد که حقوق و دست‌مزد یک عامل تعیین‌کننده‌ی رضایت شغلی می‌باشد. به خصوص زمانی که این پرداخت از نظر کارمند منصفانه و عادلانه باشد (احمدی، ۱۳۹۴).

کارکنان می‌خواهند که سیاست‌های ارتقای مقام و سیستم پرداخت به گونه‌ی باشد که به نظر آنان عادلانه است، یعنی دارای هیچ ابهام و گزارشات رمزی نباشد و پرداخت حقوق با نوع انتظارات آنان متناسب باشد. هنگامی که کارکنان سیستم پاداش و پرداخت حقوق را عادلانه بدانند و معتقد باشند که با توجه به سطح مهارت، حقوق پرداخت می‌شود، رضایت شغلی افزایش می‌یابد. به همین گونه کسانی که باور داشته باشند یا چنین بیندارند که سیاست ارتقای افراد بر اساس عدل و برابری به اجرا در می‌آید، در کار خود احساس رضایت بیشتری می‌کنند (رابینز، ۱۹۴۳).

**ب) ارتقاء و ترفیعات:** ترفیعات شامل حقوق بالاتر، کم‌تر مورد سرپرستی قرار گرفتن، چالش کاری بیشتر، مسئولیت بیشتر و آزادی در تصمیم‌گیری است و از سوی دیگر ارتقاء عبارت است از احراز یک و یا چند گروه بالاتر و سازمان شغلی که از لحاظ وظایف و مسئولیت‌ها، اختیارات و اقتدارات از شغل قبلی مهم‌تر تشخیص داده شود. به دلیل این که ارتقاء و ترفیعات میزان ارزش فرد را برای سازمان نشان می‌دهد. به ویژه در سطوح عالی‌تر، ترفیع فرد منجر به افزایش روحیه‌ی وی می‌گردد (حسین جانی، ۱۳۹۰).

**ج) خط مشی‌های سازمانی:** ساختار دیوان سالارانه و بروکراتیک برای فرد مناسب نیست، به خصوص افرادی که داری سبک رهبری دموکراتیک می‌باشد. علاوه بر آن خط مشی‌های سازمانی نیز روی رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. مثلاً: خط مشی‌های غیر منعطف که باعث برانگیختن احساسات منفی شغلی می‌شود (احمدی، ۱۳۹۴).

## عوامل محیطی

**الف) سبک سرپرستی:** سرپرستان با نیروی انسانی اش رفتار حمایتی و رفتار دوستانه داشته باشد، در آنجا رضایت شغلی بیشتر است.

**ب) گروه کاری:** اندازه‌ی گروه کاری و ارتباط متقابل شخصی در گروه نقش مهمی در خشنودی نیروی انسانی دارد. هر چه اندازه‌ی گروه کاری بیشتر باشد، رضایت شغلی گروه کم‌تر می‌شود، به این معنی که هر قدر اندازه‌ی گروه کاری بزرگ‌تر و بیشتر شود، ارتباط متقابل شخصی میان کارمندان ضعیف‌تر می‌شود، همبستگی میان آن‌ها کم‌رنگ‌تر می‌شود. چون شناخت تمام افراد مشکل می‌شود. از آنجایی که گروه کاری به عنوان یک سیستم حمایتی برای نیروی انسانی محسوب می‌شود، اگر افراد در گروه دارای ویژگی‌های اجتماعی مشابه (نگرش و باورهای مشابه) نباشند، جوی را به وجود می‌آورند که در آن سایه‌ی رضایت شغلی نباشد (مهدوی و عزیزی، ۱۳۷۹).

**ج) شرایط کاری:** هرچه شرایط کاری مطلوب‌تر باشد، باعث رضایت شغلی می‌شود چرا که شرایط کاری مطلوب آرامش فزینگی و روانی بهتر را برای افراد فراهم می‌کند. کارگران همواره از دیدگاه راحتی فردی و تسهیلات یا تمهیدات موجود به محیط کار توجه می‌کنند، آن‌ها ترجیح می‌دهند که محیط کار سالم، بی‌خطر، آرام، تمیز و بدون هیچ خدشه‌ای باشد (رابینز و جاج، ۱۳۸۹).

## عوامل فردی

محیط بیرونی سازمان، ماهیت کار، صفات و ویژگی‌های فرد روی رضایت و نارضایتی شغلی تأثیرگذارند. افراد که اغلباً دارای نگرش منفی هستند؛ همیشه از هر آن چیزی که مربوط شغل است، شکایت دارند. از همه مهم‌تر این جاست که شغل چگونه است و آن‌ها دنبال بهانه‌های می‌گردند که تا به گله و شکایت پردازند. سن، ارشدیت، سابقه‌ی کاری، تأثیر قابل ملاحظه‌ی بر نارضایتی شغلی داشته و می‌توان نتیجه گرفت، افرادی که در سلسله مراتب نیازهای مازلو در سطح بالا قرار دارند، دارای رضایت شغلی بیشتری می‌باشند (احمدی، ۱۳۹۴).

رضایت شغلی تنها به شرایط کار بستگی ندارد، شخصیت هم در آن نقش مهم ایفا می‌کند. افرادی که نسبت به خودشان احساس مثبتی ندارند، احتمالاً به کارشان هم علاقه‌ی نشان نخواهند داد. تحقیقات نشان داده است که افرادی که خودسنجی‌های درونی مثبتی دارند یعنی به آرامش درونی و شایستگی‌های اساسی خود ایمان دارند، بیش از افرادی که خودسنجی درونی منفی دارند، از شغلشان راضی هستند. آن‌ها نه تنها کار خود را رضایت‌بخش‌تر و چالش‌برانگیزتر می‌بینند، بلکه به

مشاغل چالش برانگیز هم‌گرایش بیشتری دارند. افرادی که خودسنجی درونی منفی دارند، کم‌تر برای خود اهداف جاه‌طلبانه انتخاب کرده و هنگام روبرو شدن با مشکلات زودتر عقب‌نشینی می‌کنند. به همین علت این افراد خود را بیشتر از کسانی که خودسنجی درونی مثبت دارند، به کارهای کسل‌کننده و تکراری محدود می‌کنند (حسین‌جانی، ۱۳۹۰).

### ماهیت کار

کار به خودی خود نقش مهمی در تعیین سطح رضایت و نارضایتی شغلی دارد. محتوای شغل دارای دو جنبه است. یکی محدوده‌ی شغل است که شامل میزان مسئولیت، اقدامات کاری و بازخورد است. هرچه این عوامل بیشتر باشد، باعث افزایش حیطه‌ی شغلی می‌شود که آن به نوبه‌ی خود رضایت شغلی را فراهم می‌آورد. دومین جنبه، جنبه تنوع کاری است که تنوع کاری متوسط باعث رضایت شغلی می‌شود چون تنوع کاری وسیع باعث ابهامات و استرس می‌شود و از جانب دیگر تنوع کاری کم باعث یک‌نواختی و خستگی می‌شود که نهایتاً منجر به نارضایتی شغلی می‌گردد (احمدی، ۱۳۹۴).

### تعریف عملکرد شغلی

تعاریف مختلفی از عملکرد شغلی ارائه شده است. در یک جمع‌بندی می‌توان آن‌ها را به دو دیدگاه تقسیم بندی کرد: در دیدگاه اول، عملکرد معادل با بهره‌وری و نتایج سازمانی در نظر گرفته شده است؛ در دیدگاه دوم، عملکرد در سطح کارکنان و با توجه به نتایج و پیامدهای فعالیت‌های آن‌ها سنجیده می‌شود. بلاچارد، یکی از پژوهش‌گران این حوزه، عملکرد را شامل نتایج نگرشی و نتایج رفتاری می‌داند. وی معتقد است که رفتار سازمانی از نگرش و رفتار افراد در سازمان شکل می‌گیرد (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۶).

عملکرد به درجه‌ی انجام وظایفی که شغل یک کارمند را تکمیل می‌کند، اشاره دارد و نشان می‌دهد که چگونه یک کارمند الزام‌های یک شغل را به انجام می‌رساند. عملکرد اغلب با تلاش که اشاره به صرف انرژی دارد یک‌سان تلقی می‌شود، اما عملکرد براساس نتایج فعالیت‌ها اندازه‌گیری می‌شود. به عقیده بایرز و رو (۲۰۰۸) عملکرد افراد در یک موقعیت می‌تواند به عنوان نتیجه‌ی ارتباط متقابل بین تلاش، توانایی‌ها و ادراکات نقش تلقی شود (به نقل از شایان، دانایی و اندامی، ۱۳۹۶).

عملکرد شغلی به معنای درجه‌ی است که کارکنان مشاغلی را که در یک شرایط کاری مشخص به آنان واگذار شده، انجام می‌دهند. عملکرد شغلی، عملی است که منجر به تکمیل یا اجرای یک

تکلیف می‌شود. هم‌چنین باور بر این است که عملکرد شغلی یک عامل ترکیبی است که بر پایه‌ی آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های مشخص قابل شناسایی هستند (سلیمی و عبدی، ۱۳۹۴).

### ابعاد عملکرد شغلی

عملکرد شغلی جنبه‌های گوناگونی دارد و محققان بسیاری به دنبال این هستند که ابعاد اصلی عملکرد را مشخص نمایند، در مدل‌های مختلف که برای توصیف این متغیر بیان گردیده است، به تمایز این جنبه‌های عملکرد شغلی پرداخته‌اند. به طور مثال: در مدل بورمن و موتو ویدل (۱۴۴۳)، عملکرد شغلی به دو بعد عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای، تقسیم شده است.

### عملکرد وظیفه‌ای

عملکرد وظیفه‌ای، به چیرگی و مهارت متصدی شغل برای انجام مسئولیت‌های شغلی که به طور رسمی از طرف سازمان از او خواسته شده، اطلاق می‌گردد. بورمن و موتو ویدلو (۱۹۹۳) معتقدند که این عملکرد مستقیماً با فرآیند تولید و یا خدمات به طور غیرمستقیم با فرآیندهای اجرایی هسته‌ای سازمان در ارتباط است.

آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد، عملکرد وظیفه‌ای نام دارد. در واقع عملکرد وظیفه‌ای همان وظایف و مسئولیت‌هایی هستند که در برگه‌ی شرح وظایف و مسئولیت‌های کارکنان ثبت می‌گردد و به طور مستقیم با انجام وظایف محوله در ارتباط هستند. برای مثال: نظارت بر حضور و غیاب کارکنان. ارزیابی درست از این بُعد، نیازمند استانداردهای معین است. عملکرد زمینه‌ای نیز، شامل رفتارهای است که بقای شبکه‌ی سازمانی و اجتماعی و جو روان‌شناختی که وظایف فنی را احاطه کرده است، تداوم می‌بخشد (همان اثر، ۱۳۹۴).

عملکرد وظیفه‌ای توانای حل مسأله و اطلاعات فنی می‌باشد و وظایف محوله طبق مقررات و انتظارات را به انجام می‌رساند (بخشی، کلاتری و سلیمی، ۱۳۹۵).

### عملکرد زمینه‌ای

عملکرد زمینه‌ای فعالیت‌های است که کارکنان خارج از وظایف رسمی انجام می‌دهند و به منظور حمایت محیط اجتماعی شغلی در کنار فعالیت‌های اصلی سازمان در میان کارکنان رواج دارد و برای انجام آن فرد پاداشی دریافت نمی‌کند. عملکرد زمینه‌ای به صورت رفتاری که به اثربخشی سازمان از

طریق تأثیر بر زمینه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کنند، تعریف می‌شود (سلیمی و عبدی، ۱۳۹۴).

عملکرد زمینه‌ای دلالت بر این دارد که کارکنان با میل و رغبت خود به سازمان و بدون توجه به مقررات و سیستم کنترلی انجام وظیفه می‌نمایند. این نوع از عملکرد می‌تواند به بهبود کاری سازمان یا کارایی اشخاص شدت بخشد و عملکرد شغلی را ارتقا دهد (بخشی، کلانتری و سلیمی، ۱۳۹۵).

### ارتباط عملکرد شغلی با متغیرهای دیگر

**توانائی و عملکرد شغلی:** بیشتر تلاش‌های روان‌شناسان صنعتی و سازمانی در امر گزینش کارکنان بر تعیین توانائی‌های لازم برای مشاغل معین و یافتن افرادی که چنین توانائی‌هایی را دارا هستند متمرکز است. برای این منظور در ابتدا روش‌های تحلیل شغل کارکن محور (دانش، مهارت‌ها، توانائی و ویژگی‌های دیگر شخصی) برای یک شغل مورد استفاده قرار می‌گیرد. وقتی که روش‌ها مشخص می‌شوند گام بعدی از روش‌های گزینش برای یافتن افرادی که ویژگی‌های مناسب را دارا هستند استفاده می‌شود.

بیشتر طرح‌های گزینش برای ارزیابی توانائی‌ها شکل گرفته‌اند، سرانجام علاوه بر آن ویژگی‌هایی که کارکنان با خود می‌آورند، دانش و مهارت اضافی و مورد نیاز از طریق آموزش انجام می‌گیرد. اگر سازمانی بخواهد، نیروی کار برخوردار از توانائی‌های لازم برای عملکرد شغلی خوب داشته باشد، باید از هر سه مرحله تبعیت کند. به خوبی ثابت شده که حیطه‌های متفاوتی از توانائی با عملکرد شغلی مرتبط هستند. همان‌طور که می‌توان انتظار داشت، ماهیت شغل تعیین‌کننده‌ی حداکثر توانائی‌های لازم است. از جانب دیگر، هماهنگی توانائی‌های افراد با روش‌های مورد نیاز برای یک شغل که از طریق تحلیل شغل به دست می‌آید، استراتژی مفیدی برای افزایش عملکرد شغلی محسوب می‌شود، آن‌ها هم‌چنین نشان داده‌اند که کارکنانی که از طریق تحلیل شغل به دست می‌آید، استراتژی مفیدی برای افزایش عملکرد شغلی محسوب می‌شود. آن‌ها هم‌چنین نشان داده‌اند که کارکنانی که توانائی‌هایشان با مشاغل‌شان هماهنگ‌اند، بیشتر خشنود هستند. این نتایج با این اندیشه که عملکرد شغلی ممکن است به خشنودی شغلی منجر شود، هماهنگ است. کارکنانی که ویژگی‌های لازم را برای عملکرد مطلوب دارا هستند، در شغل خود موفق می‌شوند و در نتیجه خشنودتر می‌گردند (دخت کلنی، نام‌داری و عریضی، ۱۳۹۱).

**انگیزش و عملکرد شغلی:** انگیزش یک ویژگی فردی است، اما می‌تواند هم از فرد شاغل و هم از شرایط محیطی نشأت بگیرد. تلاش‌های سازمانی برای افزایش نیروی کار، بیشتر بر مداخله‌های محیطی استوار است تا گزینش فردی به طور نظری در ابتدا باید انگیزش را در مقتضیات کار سنجید و آنهایی را که از بالاترین سطوح انگیزشی برخوردارند، گزینش کرد. با وجود این روان‌شناسان صنعتی و سازمانی بیشتر گزینش خودشان را بر اساس توانائی‌ها متمرکز می‌کنند، تا انگیزش افراد برای افزایش انگیزش کارکنان باید به ساختار شغل، سیستم‌های تشویقی و طرح‌های تکنولوژی توجه ویژه داشت.

**ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی:** چندین ویژگی از ویژگی کارکنان با عملکرد شغلی ارتباط دارند و حتی ممکن است توانائی انجام شغل را نیز تحت تأثیر قرار دهند. در بیشتر مواقع تفکیک اثرهای انگیزشی در عملکرد شغلی مشکل است. به عنوان مثال، افراد با سطح توانائی بالا، سطح بالایی از انگیزش را دارا هستند، همزمان با این‌که توانائی‌هایشان به عملکرد خوب و تشویق منجر می‌شود، انگیزش آن‌ها برای عملکرد نیز بالا می‌رود. افراد با توانائی بالا ممکن است به دلیل برخورداری از مهارت بالا، یا تلاش بیشتر و یا هر دو عملکرد بهتری داشته باشند. توانائی شناختی (استدلال ریاضی و کلامی) عملکرد شغلی را در بسیاری از مشاغل پیش‌بینی می‌کند.

**سن و عملکرد شغلی:** متأسفانه بسیاری از مردم تصور می‌کنند که عملکرد با افزایش سن کاهش می‌یابد. کلیشه‌ی غیر مؤلد بودن کارمندان سال‌مند احتمالاً ریشه در این واقعیت دارد که بسیاری از توانائی‌های فیزیکی با بالا رفتن سن کاهش می‌یابد و به عنوان مثال، ورزش کاران حرفه‌یی همیشه قبل از چهل سالگی بازنشسته می‌شوند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که این کلیشه غلط است. افراد سال‌مند در بسیاری از مشاغل مانند جوان‌ترها مؤلد هستند. (مک اووی و کاسیو، ۲۰۰۲، به نقل از دخت کلنی و همکاران ۱۳۹۲).

یک فرا تحلیل متشکل از ۹۶ مطالعه در مورد رابطه بین سن و عملکرد شغلی انجام داده‌اند، نه تنها عملکرد شغلی با سن کاهش نیافته؛ بلکه مطالعه‌ی شان هیچ ارتباطی بین این دو نیافته است. عملکرد کارمندان سال‌مند پایین‌تر از جوان‌ترها نبوده است

اگرچه بعضی از توانائی‌ها با سن کاهش می‌یابد، هم‌چنین می‌توان گفت که ویژگی‌های اکثر مشاغل با طیف توانائی بیشتر کارکنان سال‌مند منطبق است، به جز کسانی که دارای مشکلات جسمانی شدید هستند. البته مشکلات جسمانی می‌توانند عملکرد شغلی هر دو گروه جوانان و سال‌مندان را تحت تأثیر قرار دهد.

**شرایط محیط و عملکرد شغلی:** محیط شغلی به صورت‌های مختلف می‌تواند عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. محیط می‌تواند اثر مثبت یا منفی بر انگیزش کارکنان داشته باشد که این مسأله به افزایش یا کاهش تلاش کارکنان منجر می‌گردد. هم‌چنین محیط می‌تواند به نحوی ساختارمند شود که عملکرد را تسهیل کند و این تسهیل از طریق فراهم نمودن زمینه برای سهولت انجام عملکرد تحقق پیدا کند، یا می‌تواند موانعی ایجاد کند که با عملکرد تداخل پیدا کند. یک مطالعه نشان می‌دهد که بعضی از چیزهای ساده مانند اجازه دادن به کارکنان به گوش دادن به موسیقی، عملکرد شغلی را بهبود می‌بخشد، چون موسیقی تنش را کاهش می‌دهد (بخشی، کلانتری و سلیمی، ۱۳۹۵).

### مبانی عملی تحقیق

تحقیق که توسط نصیر پور و همکارانش در سال (۱۳۹۲) در شرکت قالب‌سازی‌های پیشرفته‌ی ایران در باره‌ی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی انجام شده، نشان داده که در زمینه‌ی رتبه‌بندی شاخص‌های رضایت شغلی کارکنان، مسئولیت‌پذیری بالاترین رتبه و در زمینه رتبه‌بندی شاخص‌های عملکرد کارکنان نیز، عملکرد و اجرای بالاترین رتبه را به خود اختصاص دادند. هم‌چنین، این یافته‌ها نشان داده که بین عملکرد کارکنان و رضایت شغلی (هر یک از شاخص‌ها و رضایت کل) رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار در سطح پنج درصد وجود داشت. در تحلیل رگرسیونی گام به گام نیز به ترتیب هفت متغیر (شاخص‌های رضایت شغلی) وارد تحلیل شدند که در مجموع در حدود ۶۶٫۷ درصد از واریانس عملکرد کارکنان را تبیین نمودند. با توجه به وجود رابطه‌ی معنی‌دار بین رضایت شغلی با عملکرد کارکنان، هر چه در یک سازمان به شاخص‌های رضایت شغلی کارکنان توجه بیشتری مبذول گردد، عملکرد کارکنان بهتر خواهد شد (نصیر پور و همکاران، ۱۳۹۲).

تحقیق دیگر که توسط کاظمیان، پروین و نوریان در سال (۱۳۸۴) در بیمارستان‌های آستان چهار محال بختیاری ایران صورت گرفته، براساس نتایج این تحقیق بین رضایت و عملکرد شغلی کادر پرستاری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، رابطه‌ی معنی‌داری مشاهده نشد. در ضمن ۵٫۸٪ افراد ناراضی، ۳۵٫۸٪ افراد نسبتاً ناراضی، ۵۲٫۹٪ نسبتاً راضی و ۵٫۴٪ درصد افراد راضی بودند. بیشترین ناراضی‌مندی مربوط به حقوق و مزایا و کم‌ترین آن مربوط به همکاران بود. میزان رضایت شغلی کادر پرستاری کم بوده و هر چند بین این یافته و عملکرد شغلی رابطه‌ی معناداری به دست نیامد. لازم است در جهت افزایش رضایت شغلی کادر پرستاری و ترمیم حقوق و مزایای آنان اقدام شود.

محمد رضا اسماعلی و حیدر صیدزاده (۱۳۹۵)، در باره‌ی بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی با نقش میانجی‌گری وفاداری سازمانی در سازمان‌های کشاورزی استان ایلام در کشور ایران تحقیقی را انجام داده و نتایج اش حاکی از آن است که رضایت شغلی به صورت مستقیم بسیار ضعیف و به صورت غیر مستقیم به صورت قوی با عملکرد شغلی ارتباط مثبت دارد و وفاداری سازمانی نیز با عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت دارد. قره بیگلر و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی که تحت عنوان بررسی رابطه بین عملکرد و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت برق منطقه‌ی استاد گیلان انجام دادند؛ نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین عملکرد و رضایت شغلی کارکنان رابطه‌ی مثبت وجود دارد. نتایج تحقیق مقامی (۱۳۹۲) نیز نشان‌دهنده وجود همبستگی بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی می‌باشد. اما نتایج تحقیق رام (Ram) (۲۰۱۳) که تحت عنوان رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان در بخش دولتی انجام شده، نشان می‌دهد که هیچ یک از چهارده بعد رضایت شغلی با عملکرد کارکنان همبستگی نداشتند.

تحقیقی که تحت عنوان تعیین‌کننده‌های رضایت شغلی و اثر آن بر عملکرد کارکنان و مقاصد ترک شغل، توسط جاود، بلوچ و حسن (۲۰۱۴) انجام شده نشان می‌دهد که عوامل توان‌مندسازی کارکنان، محیط کار، وفاداری و عملکرد شغلی با رضایت شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد. نتایج تحقیق باکوتیک (Bacotic) (۲۰۱۶) نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

### روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از لحاظ مکان میدانی و از نظر ماهیت توصیفی همبستگی می‌باشد.

### جامعه آماری تحقیق

جامعه آماری این تحقیق، تمامی استادان پوهنتون بامیان که تعداد شان به ۱۶۴ تن می‌رسد، تعیین گردیده‌اند. از این جمله ۵۳ نفر آن‌ها فعلاً در حال تحصیل دوره‌های ماستری و دکتری بوده و متباقی استادان حاضر که تعداد شان به ۸۶ تن می‌رسید، جامعه آماری را تشکیل داده است. ۷۲ تن آنان پرسش‌نامه را جواب داده و ۱۴ نفر آن‌ها پرسش‌نامه را پاسخ نداده‌اند.

### روش گردآوری داده‌های تحقیق

در این پژوهش به منظور تهیه و تدوین مبانی نظری و سوابق پژوهش‌های انجام‌شده از روش کتاب‌خانه‌یی و با استفاده از کتب، مقالات و رساله‌های مربوطه استفاده گردید و در خصوص جمع‌آوری اطلاعات جهت سنجش و دریافت پاسخ به سؤالات تحقیق از روش میدانی با استفاده از

ابزار پرسش‌نامه بهره گرفته شد. به منظور اجرای پرسش‌نامه‌ها و گردآوری اطلاعات با دریافت معرفی‌نامه از پوهنخ‌ی تعلیم و تربیه و سپس با اخذ مجوز از ریاست دانشگاه بامیان، با مراجعه‌ی مستقیم به اساتید و اعضای کادر علمی در پوهنخ‌ی‌های مختلف در این دانشگاه و بایان هدف پژوهش به نمونه‌ی مورد مطالعه نسبت به این‌که اطلاعات صرفاً جهت تحقیق می‌باشد، اعتماد آن‌ها را جلب و سپس توضیحات لازم در مورد نحوه‌ی تکمیل پرسش‌نامه‌ها ارائه و پرسش‌نامه‌ها در اختیار اعضای هیئت علمی دانشگاه مذکور قرار داده شد و از آنان خواسته شد تا پاسخ‌های مناسب را به پرسش‌نامه داده و سپس به محقق بازگردانند.

در این تحقیق از پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته شده بر مبنای رضایت شغلی و پرسش‌نامه معیاری عملکرد شغلی پاترسون استفاده شد که عملیات مربوط به روایی و پایایی بر روی آن انجام گرفته است. جهت تعیین ارزش و اعتبار محتوایی یا سنجش میزان روایی پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی، سؤال‌های مطرح شده در پرسش‌نامه با چند تن از استادان و متخصصان دیگر در میان گذاشته شد و از آن‌ها نظرخواهی صورت گرفته و اصلاحات لازم آورده شد. روایی آن براساس نظرات استادان مورد تأیید قرار گرفت. هم‌چنین برای تعیین قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری و یا به عبارت دیگر، به منظور تعیین میزان پایایی پرسش‌نامه، پس از حصول اطمینان از روایی ابزار اندازه‌گیری، پرسش‌نامه‌ی آماده شده در بین آزمودنی‌ها توزیع و پس از تکمیل توسط آن‌ها، ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS استخراج گردید که براساس این آزمون مقدار آلفای کرونباخ (۰,۷۵) به دست آمد که نشان‌دهنده‌ی پایایی مناسب ابزار تحقیق می‌باشد.

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌دهنده‌گان بر اساس رشته تحصیلی.

درصدی	فراوانی	رشته تحصیلی
۲۵	۱۸	تعلیم و تربیه
۹,۷	۷	اقتصاد
۲۰,۸	۱۵	زراعت
۱۵,۳	۱۱	علوم اجتماعی
۱۱,۱	۸	علوم طبیعی
۱۲,۵	۹	زمین شناسی
۵,۶	۴	شرعیات
۱۰۰	۷۲	مجموع

جدول شماره (۱) نشان‌دهنده رشته‌های تحصیلی پاسخ‌دهندگان می‌باشد که اکثر پاسخ‌دهنده‌ها رشته تحصیلی شان تعلیم و تربیه بوده و کم‌ترین فراوانی را اساتید که رشته تحصیلی شان شرعیات بوده، داشته است.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های رضایت شغلی و میانگین کلی رضایت شغلی

مؤلفه	میانگین	نمره کامل	انحراف معیار
رضایت از حقوق	۱۹,۸۲	۳۵	۴,۳
رضایت از ترفیع	۱۶	۲۵	۳,۶
رضایت از کار	۲۴,۴	۲۵	۳,۲
رضایت از همکاران	۱۵,۵	۲۰	۳
رضایت از مافوق	۱۴,۶۳	۲۰	۴,۸
رضایت شغلی	۸۶,۷۱	۱۲۵	۱۰,۲

با توجه به جدول شماره (۲) میانگین عمومی رضایت شغلی (۸۶,۷۱) و انحراف معیار (۱۰,۲) بوده که نشان‌دهنده‌ی میزان رضایت شغلی در حد مطلوب می‌باشد، یعنی اساتید پوهنتون بامیان از حد مطلوب رضایت شغلی برخوردارند.

جدول ۳: رابطه‌ی مؤلفه‌ها با عملکرد شغلی

متغیرها	ضریب هم‌بستگی	سطح معناداری
رضایت از حقوق	۰,۱۳۵	۰,۲۶۰
عملکرد شغلی		
رضایت از ترفیع	۰,۰۵۱	۰,۶۶۰
عملکرد شغلی		
رضایت از کار	۰,۲۸	۰,۰۱
عملکرد شغلی		
رضایت از همکاران	۰,۱۷	۰,۱۵
عملکرد شغلی		
رضایت از مافوق	۰,۳۰	۰,۰۰۱
عملکرد شغلی		

### رابطه‌ی مؤلفه‌های رضایت شغلی با عملکرد شغلی

با توجه به نتایج به دست آمده، مشاهده می‌شود که با استفاده از ضریب هم‌بستگی پیرسون، رابطه بین رضایت از حقوق و عملکرد شغلی ( $N=72, sig=0.26, R=0.13$ ) به دست آمده است که نشان‌دهندی عدم رابطه بین رضایت از حقوق و عملکرد شغلی می‌باشد یعنی، رابطه‌ی معنی‌داری بین رضایت از حقوق و عملکرد شغلی وجود ندارد.

نتایج حاکی از آنست که رابطه بین رضایت از ترفیع و عملکرد شغلی ( $N=72, sig=0.66, R=0.051$ ) به دست آمده است و نشان‌دهندی عدم رابطه بین رضایت از ترفیع و عملکرد شغلی می‌باشد یعنی، رابطه‌ی معنی‌داری بین رضایت از ترفیع و عملکرد شغلی وجود ندارد.

رابطه بین رضایت از کار و عملکرد شغلی ( $N=72, sig=0.01, R=0.28$ ) بوده و نشان‌دهندی رابطه مثبت و معنی‌داری بین رضایت از کار و عملکرد شغلی می‌باشد، یعنی بین رضایت از کار و عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در رابطه بین مؤلفه‌ی رضایت از همکاران و عملکرد شغلی ( $N=72, sig=0.15, R=0.17$ ) به دست آمده است که نشان‌دهندی عدم وجود رابطه بین رضایت از کار و عملکرد شغلی می‌باشد. یعنی، رابطه‌ی معنی‌داری بین رضایت از کار و عملکرد شغلی وجود ندارد.

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول فوق مشاهده می‌شود که با استفاده از ضریب هم‌بستگی پیرسون، رابطه بین رضایت از مافوق و عملکرد شغلی ( $N=72, sig=0.001, R=0.30$ ) به دست آمده است که نشان‌دهندی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین رضایت از مافوق و عملکرد شغلی می‌باشد، یعنی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی وجود دارد.

### یافته‌های تحقیق

یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی اساتید در ابعاد مختلف متفاوت بوده است که اساتید بیشترین رضایت شغلی را در بعد رضایت از کار داشته و کم‌ترین رضایت شغلی را در بعد رضایت از مافوق داشته است که در نتیجه میانگین کلی رضایت شغلی اساتید در حد کفایت قابل قبول به دست آمد و میزان عملکرد شغلی اساتید در حد مطلوب قرار دارد. و هم‌چنین از جمله پنج مؤلفه‌ی رضایت شغلی تنها بین دو مؤلفه‌ی رضایت شغلی (رضایت از کار و رضایت از مافوق) با عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار به دست آمد، مشخص شد که هرچی شغل برای افراد ارزش داشته باشد، به همان اندازه تلاش در انجام وظایف و عملکرد شغلی بیشتر می‌شود، هم‌چنان بین

مؤلفه‌ی رضایت از مافوق و عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود داشته است که سرپرستی و ارتباط انسانی در ست مافوق با کارمندان باعث ارتقای عملکرد شغلی می‌شود. هم‌چنان بین مؤلفه‌های رضایت از حقوق، رضایت از ترفیع و رضایت از همکاران با عملکرد شغلی رابطه وجود ندارد. که در نهایت می‌توان چنین نتیجه گرفت که رابطه‌ی مثبت معنی‌داری بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی در حد نسبتاً ضعیف وجود دارد. یعنی افزایش رضایت شغلی تا حدودی باعث افزایش عملکرد شغلی می‌شود.

### مناقشه

یافته‌ها و اطلاعات حاصل این تحقیق در مقایسه با پیشینه و مبانی نظری که مطرح شده است، در بعضی موارد هم‌سو بوده و در بعضی موارد متفاوت می‌باشد. یافته‌های این تحقیق با یافته‌های تحقیق که توسط نصیریپور و همکارانش در سال ۱۳۹۲ در صنعت قالب‌سازی تهران ایران صورت گرفته بود، هم‌سو است.

تحقیق که توسط کاظمیان، پروین و نوریان در سال (۱۳۸۴) در بیمارستان‌های آستان چهار محال بختیاری ایران صورت گرفته است، براساس نتایج این تحقیق بین رضایت و عملکرد شغلی کادر پرستاری با استفاده از ضریب هم‌بستگی پیرسون رابطه‌ی معناداری مشاهده نشد. در ضمن ۵,۸٪ افراد ناراضی، ۳۵,۸٪ افراد نسبتاً ناراضی، ۵۲,۹٪ نسبتاً راضی و ۵,۴٪ درصد افراد راضی بودند. بیشترین ناراضی‌مندی مربوط به حقوق و مزایا و کم‌ترین آن مربوط به همکاران بود. میزان رضایت شغلی کادر پرستاری کم بوده و هر چند یافته‌ها در این، برخلاف نتایج تحقیق نصیریپور و همکارانش، نشان داد که میانگین رضایت از حقوق در بین اساتید از حد کفایت قابل قبول بیشتر است. اما نتایج تحقیق حاضر در بعد رضایت از حقوق که رابطه با عملکرد شغلی نداشتند، شباهت دارد اما نتایج کلی متفاوت می‌باشد، زیرا در تحقیق حاضر رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی وجود دارد.

هم‌چنین نتایج به‌دست آمده از تحقیق حاضر در یک قسمت با نتایج تحقیق که توسط محمد رضا اسماعیلی و حیدر صیدزاده در باره‌ی بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی با نقش میانجی‌گری وفاداری سازمانی در سازمان‌های کشاورزی آستان ایلام در کشور ایران در سال ۱۳۹۵ انجام شده بود هم‌سو است. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که رضایت شغلی به صورت مستقیم رابطه‌ی بسیار ضعیف و به صورت غیر مستقیم رابطه‌ی قوی با عملکرد شغلی دارد.

نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق، قره بیگلو و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی که تحت عنوان بررسی رابطه بین عملکرد و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت برق منطقه‌ی استاد گیلان انجام دادند؛ نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین عملکرد و رضایت شغلی کارکنان رابطه‌ی مثبت وجود دارد. مقامی (۱۳۹۲) نیز نشان‌دهنده‌ی وجود هم‌بستگی بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی می‌باشد و نتایج تحقیق باکوتیک (Bacotic) (۲۰۱۶) نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد، هم‌سو است.

### نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی اساتید دانشگاه بامیان اجرا شد. نتایج تحقیق نشان داد که از بین ابعاد رضایت شغلی بیشترین میانگین مربوط به بعد رضایت از کار و کم‌ترین میانگین مربوط به بعد رضایت از مافوق می‌باشد. این نتایج بیان‌گر آن است که اساتید دانشگاه بامیان از ماهیت و چگونگی کارشان رضایت دارند؛ اما از هیئت رهبری دانشگاه و رؤسای پوهنچی‌ها و آمرین دیپارتمنت‌ها ناراض هستند. اما میانگین کلی رضایت شغلی اساتید نشان می‌دهد که رضایت شغلی اساتید دانشگاه بامیان از حدکفایت قابل قبول ( $Q_3$ ) بیشتر و از حدکفایت مطلوب ( $Q_3$ ) کم‌تر است. این نتایج مبین آنست که کار اساتید با ارزش‌ها و نیازهای شان تا حدودی هماهنگ است. هم‌چنان نتایج تحقیق حاضر نشان داد که بین ابعاد رضایت از کار و رضایت از مافوق و عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد، این نتیجه مبین آنست که توجه به بهبود رضایت شغلی اساتید و رفتار حمایتی هیأت رهبری می‌تواند آثار مثبت قابل توجهی بر عملکرد شغلی آنان داشته باشد، یعنی این‌که هرچه که شرایط کاری مطلوب‌تر باشد، رضایت شغلی و عملکرد شغلی بهتر می‌شود، چرا که در شرایط کاری مطلوب آرامش روانی و فریگی برای فرد فراهم می‌شود. در نهایت توجه به رضایت شغلی از پیامدهای نا مطلوبی مانند ترک وظیفه، غیرحاضری و کم‌کاری جلوگیری می‌کند.

## منابع

- احمدی، عبدالقدیر. (۱۳۹۴). نقش رضایت شغلی بر افزایش کارایی نیروی کار در صنایع تولیدی پلاستیک سازی ولایت هرات. پایان نامه دوره لیسانس. پوهنتون هرات.
- اسماعیلی، محمدرضا و صیدزاده، حیدر. (۱۳۹۵). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی. فصلنامه علمی و پژوهشی بهبود و تحول. شماره ۸۳. صص ۵۱-۶۸.
- افشانی، علی رضا و همکاران. (۱۳۹۵). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات. سال هشتم. شماره دوم، صص ۱۲۱-۱۴۴.
- امیراشکان، نصیرپور و همکاران. (۱۳۹۲). رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی در صنعت قالب سازی، ماهنامه سلامت کار ایران، دوره ۱۰، شماره ۶.
- بخشی، احسان؛ کلاتری، رضان و سلیمی، نوشین. (۱۳۹۶). بررسی عملکرد شغلی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی اسلام آباد، مجله‌ی پژوهشی پوهنتون علوم پزشکی اراک. شماره ۲، صص ۹-۱.
- بخشی، سیدابولفضل. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر مشتری مداری بر نتایج کار، کارکنان خط مقدم در چارچوب مدیریت عمومی (موردکاوی: اداره کل تأمین اجتماعی استان مرکزی)، پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک. صص ۵۸-۶۷.
- جنتی فر، حسین و آقایی، مهناز. (۱۳۹۸). تجزیه و تحلیل مدیریت زنجیره تامین سبز بر عملکرد سازمانی شرکت‌های تولیدی، دومین کانفرانس ملی اندیشه‌های نوین در مدیریت کسب کار. <https://civlica.com/doc>
- حسین جانی، مهدی مجدود. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر در ایجاد رضایت شغلی. مجله‌ی کارکنان. شماره ۸۸، صص ۴.
- خاکپور، عباس و همکاران. (۱۳۸۷). رابطه بین ویژگی‌های پنج عامل شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی مدیران مدارس راهنمای، فصل نامه روانشناسی کاربردی، شماره ۳، و، صص ۵۶۴-۵۷۹.
- رایبیز، استیفین پی. (۱۹۴۳). رفتار سازمانی (ترجمه دکتر علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، (۱۳۹۲). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی. صص ۱۷.
- رایبیز، استیون پی. و جاج، تیموتی ای. (۱۹۴۳). رفتار سازمانی جلد اول، (ترجمه مهدی زارع) (۱۳۹۳). تهران: صص ۳۴.
- سلیمی، جمال و عبدی، آرش. (۱۳۹۴). مطالعه راهبردهای تغییر سازمانی و عملکرد شغلی معلمان شهرستان سندج.
- شایان، علی؛ دانایی، حبیب الله و اندامی، مهرداد. (۱۳۹۶). تأثیر استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان تربیت مدرس. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، سال هفتم، شماره ۳، صص ۱۴۲.
- قره بیگلو، حسین و همکاران. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عملکرد شغلی و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت برق منطقه‌ای استاد گیلان. اولین همایش ملی حساب‌داری مدیریت و مهندسی صنایع در سازمان‌ها، گچساران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد گچساران.
- مقامی، مسعود. (۱۳۹۲). تأثیر متقابل رضایت شغلی، عملکرد سازمانی و سلامت روانی کارکنان فاتب. مجله‌ی منابع انسانی ناجا، دوره ۲، شماره ۱۷، صص ۵۳-۶۸.
- محمودی، مژگان. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش عاطفی مدیران، سبک رهبری خروجی‌های کارکنان (مورد کاوی: استان‌داری استان مرکزی) پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک، صص ۷.

- کاظمیان، افسانه؛ نوریان، کبری و پروین، نیدا. (۱۳۸۴). بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی کادر پرستاری بیمارستان‌های آستان چهار محال بختیاری. فصل‌نامه دانشکده‌های پرستاری. شماره ۵۴، صص ۸۲-۹۸.
- نام‌داری، کوروش؛ کلنی، سمین دخت و عریضی، حمیدرضا. (۱۳۹۲). رابطه بین توان‌مندی‌های شخصیتی با عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای. فصل‌نامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی دانشگاه اصفهان، شماره ۱۴، ص ۱۰.
- محمدزاده، عباس و مهرروزان، آرم‌ن. (۱۳۷۵). رفتار سازمانی "نگرش اقتضایی". تهران: دانشگاه علامه طباطبایی. صص ۱۳-۲۸.
- مردانی، شادی و همکاران. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان در صنعت قالب‌سازی. ماه‌نامه سلامت کار ایران. دوره ۱۰، شماره ۶.
- مهدوی، مژگان و عزیزی، مریم روحی. (۱۳۷۹). عوامل مؤثر در رضایت شغلی کارکنان. مجله‌ی تعاون، شماره ۱۰۷، ص ۵۱.
- Ram, P. (2013). Relationship between job satisfaction and job performance in the public sector: A case study from India. *International Journal of Academic Research in Economics and management Sciences*, 2 (2), pp. 16-35.
- Javed, M, Balouch, R. & Hassan F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions'. *International Journal of Learning and Development*, 4 (2), pp. 120-140.
- Bacotic, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organizational performance. *Journal of Economic Research*, 29 (1), pp. 118-130.