

بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارمندان اداری پوهنتون کابل

علی جان رحیمی^۱، پوهاند خلیل الرحمن سروری^۲، عبدالعزیز آزاد^۳، عزم الدین وارثی^۴

^{۴،۱}محصل برنامه ماستری اداره و پالیسی عامه، پوهنځي حقوق و علوم سیاسي، پوهنتون کابل، کابل، افغانستان

^۲دیارتمنت اداره عامه، پوهنځی اداره و پالیسی عامه، پوهنتون کابل، کابل، افغانستان

^۳محصل برنامه ماستری جامعه‌شناسی، پوهنځي علوم اجتماعی، پوهنتون تعلیم و تربیه کابل، کابل، افغانستان

ایمیل: alijan.rahimi100@gmail.com

چکیده

هدف این تحقیق تحلیل و تبیین ارتباط میان رضایت شغلی و عملکرد کارمندان اداری پوهنتون کابل می‌باشد. این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش شناسی، توصیفی از نوع همبستگی است و ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق دو پرسشنامه‌های معیاری رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۳۰) با ۶ مؤلفه و ۱۹ سؤال و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۹) با ۱۵ سؤال بوده است. جامعه آماری شامل ۴۰۰ کارمند اداری این پوهنتون بوده که مطابق فورمول کوکران با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۷۷ نفر در سطح اعتماد ۹۰٪ به عنوان نمونه انتخاب شده است. نتایج این تحقیق نشان داد که میانگین رضایت شغلی کارمندان در سطح پایین‌تری از حد متوسط قرار دارد و بیشترین رضایت مربوط به مؤلفه‌های حقوق، نوعیت شغل و سبک رهبری بوده و کم‌ترین رضایت از مؤلفه‌های فرصت‌های پیشرفت و محیط فیزیکی کاری بوده اند. همچنین، یافته‌ها حاکی از آن است که میزان مطلوبیت عملکرد کارمندان اداری این پوهنتون پایین‌تر از حد متوسطه بوده و رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی مثبت و معنادار است.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی؛ عملکرد شغلی؛ پوهنتون کابل؛ عملکرد؛ شغل

Analyzing the Relationship between Job Satisfaction and Job Performance of Administrative Staff at Kabul University

Ali Jan Rahimi¹, Khalilurrahman Sarwary², Abdul Aziz Azad³, Azmuddin Warasy⁴

^{1, 4}Master's Student of Administration and Public policy, Faculty of Law and Political Sciences, Kabul University, Kabul, Afghanistan

²Department of Public Administration, Faculty of Administration and Public Policy, Kabul University, Kabul, Afghanistan

³Master's Studentt of Sociology, Faculty of Social Sciences, Kabul Education University, Kabul, Afghanistan

Email: alijan.rahimi100@gmail.com

Abstract

The primary objective of this study is to analyze and explain the relationship between job satisfaction and job performance among the administrative staff of Kabul University. This research is empirical in terms of its objective and descriptive in nature, specifically correlational in methodology. For data collection, two standardized questionnaires were employed: the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (1930), consisting of 6 components and 19 questions, and the Patterson Job Performance Questionnaire (1999), which includes 15 questions. The study population consisted of 400 administrative staff from the university. Using Cochran's formula and a simple random sampling method at a 90% confidence level, a sample of 77 participants was selected. The results revealed that the average level of job satisfaction among employees was below the midpoint. The highest levels of satisfaction were related to salary, the nature of the job, and leadership style, while the lowest levels were associated with opportunities for advancement and the physical work environment. Moreover, the findings indicate that the job performance of the administrative staff is also below average. However, the relationship between job satisfaction and job performance was found to be positive and statistically significant.

Keywords: Job; Job Performance; Job Satisfaction; Kabul University; Performance

ارجاع: رحیمی، ع.، سروری، خ.، آزاد، ع. و وارثی، ع. (۱۴۰۴). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارمندان اداری پوهنتون کابل. *ژورنال علمی- تحقیقی علوم اجتماعی- پوهنتون کابل* ۸(۱)، ۲۴۲-۲۱۹.

<https://doi.org/10.62810/jss.v8i1.325>

مقدمه

سازمان‌ها گروهی از افرادی اند که در یک تشکّل منظم به منظور رسیدن به یک هدف مشترک سازمانی باهم همکاری می‌کنند. بنابراین، هدف مشترک، تشکیل و افراد از جمله عناصر عمده در سازمان‌ها به‌شمار می‌رود (سروری، ۱۳۹۹، ص، ۲۹۱). مبرهن است که افراد به عنوان یکی از عناصر اصلی در هرگونه سازمانی از جمله سازمان‌های تحصیلی در تحقق اهداف سازمان نقش حیاتی و برجسته دارند. تحقق اهداف سازمانی به تمام عوامل بستگی دارد که در آن سازمان باهم در تعامل هستند. از جمله مهم‌ترین عامل، نیروی انسانی است. نیروی انسانی عامل پیچیده‌یی است که دارای انگیزه و نگرش‌های متفاوت می‌باشد. یکی از مسائل مهمی که در هر سازمان مورد توجه قرار می‌گیرد، خوشنودی و رضایت شغلی کارمندان 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 کارمندان به سازمان، تأخیر، غیبت (روانی و فزیک) و ترک سازمان را به همراه دارند (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۶، ص، ۹۶).

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 کارمندان است تا آن‌ها با مسئولیت‌پذیری و احساس تعهد وظایف خود را به درستی انجام دهند و عمل‌کرد بهتر داشته باشند.

رضایت شغلی عاملی بسیار مهم در بحث مدیریت منابع انسانی می‌باشد. با توجه به پیشرفت علم در دهه‌های اخیر تحولات عظیمی در زمینه مدیریت منابع انسانی شکل گرفت و سرانجام، نیروی کار انسانی ارزش‌مندترین سرمایه هر سازمان معرفی گردید. واضح است که برای دستیابی به اهداف مدیریت منابع انسانی که پیشرفت و ارتقای سازمان را به همراه دارد، باید کاری کرد که در این راه نیروی انسانی همراه با سازمان حرکت کند و اهداف نیروی کار را با اهداف سازمان همسو کرد. برای دستیابی به این مهم، ایجاد حس رضایت شغلی در نیروی کار شرطی لازم می‌باشد.

رضایت شغلی می‌تواند یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در عملکرد کارمندان هر سازمان باشد. مطالعه رضایت شغلی از دو جنبه، مهم می‌باشد: نخست از جنبه انسانی که شایسته است با کارمندان به‌صورت منصفانه و با احترام رفتار گردد و دوم از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی می‌تواند رفتار کارمندان را به گونه‌یی هدایت نماید که بر کارکرد و وظایف سازمانی آن‌ها تأثیر بگذارد و به رفتارهای مثبت و منفی از طرف آن‌ها منجر گردد (براتی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۸۲). تحقیقات علمی نشان داده‌اند

که افزایش رضایت شغلی موجب بهبود انگیزه و تعهدسازمانی و در نهایت عملکرد شغلی شده و در نتیجه عملکرد کلی سازمان بهبود خواهد یافت. بنابراین، توجه به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی می‌تواند راه‌برد مؤثر ارتقای عملکرد زمانی تلقی گردد.

هدف این تحقیق را بررسی رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارمندان و در نهایت تبیین رابطه میان رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارمندان اداری در پوهنتون کابل تشکیل می‌دهد. در حال حاضر در حدود ۷۰۰ تن استاد و حدود ۴۰۰ تن کارمند اداری در ۲۲ پوهنځی و چهار معاونیت (معاونیت علمی، معاونیت تحقیقات علمی، معاونیت امور محصلان و معاونیت مالی و اداری) این پوهنتون مشغول ایفای وظیفه اند (کتلاک پوهنتون کابل، ۱۴۰۱). این پوهنتون یکی از مجریان مهم برنامه‌ها و پالیسی‌های وزارت تحصیلات عالی بوده و نقش برجسته‌یی در تحقق چشم‌انداز و رسالت این وزارت دارد. بنابراین، ضرور است که مطالعه‌یی صورت گیرد تا مشخص شود که میزان رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارمندان در کارمندان اداری این پوهنتون در چه سطح است و نیز رابطه این دو متغیر چگونه است. در صورت نیاز پیشنهادات لازم به منظور بهبود عملکرد و در نتیجه افزایش بهره‌وری سازمانی ارائه خواهد شد.

این تحقیق از اهمیت بسزایی در ساختار کلی پوهنتون کابل برخوردار است، به‌ویژه در معاونیت مالی و اداری و به‌طور خاص در آمریت امور کارمندان. نتایج این مطالعه می‌تواند با ارائه شواهد علمی در مورد رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی، به مدیران و پالیسی‌سازان پوهنتون کابل کمک کند تا راهکارهای مؤثری برای بهبود شرایط کاری، افزایش رضایت شغلی و ارتقای عملکرد کارمندان اداری طراحی و اجرا کنند. این امر می‌تواند به افزایش بهره‌وری سازمانی، کاهش غیبت و ترک خدمت و تقویت تعهد کارمندان به تحقق اهداف پوهنتون منجر شود. علاوه بر این، یافته‌های این تحقیق می‌تواند اساسی برای تدوین پالیسی‌های منابع انسانی در پوهنتون کابل و سایر نهادهای مشابه در افغانستان مورد استفاده قرار گیرد که در نهایت به بهبود کیفیت خدمات اداری و تحقق مأموریت آموزشی و تحقیقی پوهنتون کمک خواهد کرد.

مبانی نظری

رضایت شغلی

منظور از رضایت شغلی، نگرشی است که فرد نسبت به شغلش و جنبه‌های گوناگون آن دارد (درویشی، ۱۳۸۶، ص ۱۱۹). به عبارت دیگر، رضایت شغلی یک واکنش احساسی به کار، شرایط فیزیکی و

اجتماعی محیط کار سبک رهبری است که باعث می‌شود فرد بگوید که از شغل خود رضایت دارد یا ندارد. در واقع، نگرش کلی فرد نسبت به شغل خود را رضایت شغلی می‌گویند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۲۳۲). ابعاد رضایت شغلی شامل رضایت از حقوق و پاداش، رضایت از کار و وظیفه، رضایت از همکاران، رضایت از مافوق و رضایت از رشد و ارتقای شغلی می‌باشند (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۶ ص ۹۶).

رضایت شغلی، یعنی مجموعه‌ی احساسات و باورهای که افراد در شغل کنونی خود دارند. یا رضایت شغلی یعنی مجموع از عوامل مهم در موفقیت شغلی است. آن عواملی که سبب بهره‌وری و نیز سبب احساسات رضایت می‌گردد (احمدی، ۱۳۹۴، ص ۶۹۰). رضایت شغلی دارای مؤلفه‌های ذیل اند:

رضایت از کار. منظور این است که قلمرو و حیطه‌ی وظایفی که کارمندان 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 که آنان برای علایق کارمندان از خود نشان می‌دهند. میزان رضایت در این دسته بر اساس رفتار سرپرستان با کارمندان تعیین می‌شود.

رضایت از همکاران. عبارت است از میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران، مدیران و کارمندان 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 کارمندان است. یعنی عادلانه بودن سیستم‌های ارتقاء مقام و سیستم ترفیعات و شفافیت در این پست‌ها.

رضایت از حقوق. منظور این است که اگر کارمندان 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 (ببنا و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۲۰۴ به نقل از محمدزاده و همکاران، ۱۳۷۵).

عملکرد شغلی

تعاریف مختلف از عملکرد شغلی وجود دارند که مهم‌ترین آن‌ها در دو دیدگاه خلاصه می‌شوند: در دیدگاه اول، عملکرد معادل با بهره‌وری و نتایج سازمانی در نظر گرفته شده است. در دیدگاه دوم، عملکرد در سطح کارمندان و با توجه به نتایج و پیامدهای فعالیت‌های آن‌ها سنجیده می‌شود. بلانچارد،

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 (افجه و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۷۰). عملکرد به عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان، عبارت است از تکه‌های مجزای رفتاری که فرد در طول یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهد (براتی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۸۳).

عملکرد، عبارت است از حاصل فعالیت‌های یک کارمند از لحاظ اجرای وظیفه محوله پس از مدت زمان معین که می‌تواند جنبه تولید داشته باشد. مثل، تعداد کتاب‌هایی که یک صحاف در طول روز صحافی می‌کند و یا جنبه خدمت داشته باشد. مانند تعداد مراجعینی که در طول روز توسط یک کارمند خدمات دریافت میکنند (مصباح‌راد، ۱۳۸۳، ص ۱۳۰). به عبارت دیگر، عملکرد عبارت است از دستیابی به اهدافی که کمیت و کیفیت آن‌ها تعیین شده است. این تعریف، علاوه بر این که در ارتباط با ستاده‌ها می‌باشد، نشان می‌دهد که عملکرد با انجام دادن کار و همچنین نتایج حاصله از آن مرتبط است. بنابراین، عملکرد را می‌توان به منزله رفتار تلقی کرد. متغیر عملکرد دارای دو بعد رفتاری و فرایندی می‌باشد. بعد رفتاری شامل مواردی از قبیل رعایت مقررات و انضباط اداری، رفتار و برخورد مناسب با ارباب رجوع، جدیت در کار، کوشش در جهت فراگیری کارها، انعطاف‌پذیری، قابل اعتماد بودن و خودجوش بودن می‌باشد و بعد فرایندی نیز شامل مواردی از جمله عوامل مربوط به شرایط کار، احترام و قدر و منزلت، رفع نیازهای آموزشی، فراهم ساختن شرایط ارتقاء، مشارکت و مدیریت صلاحیت‌دار و شایسته می‌باشد (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۹۸).

عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی

سروری و همکاران (۲۰۲۳) عملکرد شغلی را به سه طبقه‌ی عمده طبقه‌بندی کرده اند که برای هر کدام عوامل منحصر فرد برای تأثیرگذاری وجود دارند: عملکرد فردی، گروهی و سازمانی. برای وضاحت بهتر عوامل تأثیرگذار در هر طبقه در جدول ۱ توضیح داده شده است.

جدول ۱: عوامل تأثیرگذار بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی

عملکرد فردی	عملکرد گروهی	عملکرد سازمانی
۱. قابلیت	۱. ارتباطات	۱. ساختار سازمانی
۲. شخصیت	۲. رهبری	۲. محیط سازمانی
۳. یادگیری	۳. قدرت و سیاست	۳. سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی
۴. ادراک	۴. رفتار گروهی و تعارض	۴. فرهنگ سازمانی
۵. انگیزه		
۶. استرس		

عوامل تأثیرگذار بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی (سروری، ۲۰۲۳، ص ۳)

عملکرد شغلی مطابق مدل اچیو^۱

این مدل که توسط هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) پیشنهاد شده است؛ به مدیران کمک می‌کند تا عواملی را که باعث مشکلات عملکردی می‌شوند، شناسایی کرده و آن‌ها را حل کنند. این مدل چنانچه در جدول ۲ توضیح گردیده است، هر حرف آن بیان‌کننده‌ی یک عنصر عملکرد به حساب می‌روند (سروری و همکاران، ۲۰۲۳).

جدول ۲: عناصر مدل اچیو/گلداسمیت

عناصر	توضیحات
قابلیت ^۲	این عنصر شامل دانش مرتبط با وظیفه (آموزش‌های رسمی و غیررسمی که تکمیل وظایف خاص را تسهیل می‌کند)، تجربه مرتبط با کار (تجربه کاری قبلی که به تکمیل موفقیت‌آمیز وظایف کمک می‌کند) و قابلیت‌های مربوط به واگذاری (توانایی‌ها یا ویژگی‌های بالقوه که تکمیل موفق را تقویت می‌کنند) می‌باشد.
وضوح ^۳	وضوح نقش شامل درک و پذیرش رویه‌های کاری است؛ این که کار کجا و چگونه انجام می‌شود. کارکنان باید مشکلات سازمانی و اهداف اصلی را به‌طور کامل درک کنند و بدانند چگونه به اهداف برسند. همچنین، اولویت‌های سازمانی باید برای کارکنان کاملاً روشن باشد.
کمک ^۴	کمک به تشویق سازمانی اشاره دارد که حمایت از کارکنان در انجام کارها یا وظایف شان است. این کمک شامل تجهیزات، بودجه و تسهیلات برای انجام تعهدات می‌باشد.
انگیزه ^۵	انگیزه عاملی است که کارکنان را به انجام کار بیشتر و بهتر تشویق می‌کند. بسیاری از افراد هنگام دریافت پاداش‌ها برای انجام وظایف خاص انگیزه پیدا می‌کنند. تأمین نیازهای اجتماعی و اقتصادی می‌تواند انگیزه کارکنان را برای دستیابی به اهداف سازمان افزایش دهد.
ارزیابی ^۶	ارزیابی به ارزیابی عملکرد و بازخورد برای عملکرد اشاره دارد. علت بسیاری از مشکلات عملکرد، عدم وجود بازخورد لازم برای عملکرد است. فرایند بازخورد مستمر به کارکنان اجازه می‌دهد تا بفهمند چگونه کار می‌کنند.
اعتبار ^۷	اعتبار به مناسب بودن و قانونی بودن تصمیمات مدیران در مورد منابع انسانی اشاره دارد. هر چیزی که به کارکنان مربوط باشد باید با شواهد و براساس سیاست‌ها و قوانین مبتنی بر عملکرد همراه باشد.
محیط ^۸	محیط به عوامل خارجی که بر عملکرد تأثیر می‌گذارند اشاره دارد. تطابق فرد و محیط کار زمانی رخ می‌دهد که ویژگی‌های فرد و محیط کار شامل شغل، همکاری و سازمان مناسب باشد.

عناصر مدل اچیو/گلداسمیت (سروری و همکاران، ۲۰۲۳، ص ۳)

^۱ ACHIEVE

^۲ Ability

^۳ Clarity

^۴ Help

^۵ Incentive

^۶ Evaluation

^۷ Validity

^۸ Environment

ابعاد عملکرد شغلی

عملکرد شغلی جنبه‌های گوناگونی دارد و محققان بسیاری به دنبال این هستند که ابعاد اصلی عملکرد را مشخص نمایند. در مدل‌های مختلفی که برای توصیف این متغیر بیان گردیده است، به تمایز این جنبه‌های عملکرد شغلی پرداخته‌اند. به‌طور مثال: عباسی و همکاران (۱۴۰۰) مدل‌های عملکرد شغلی را شامل عملکرد وظیفه‌یی، عملکرد زمینه‌یی، عملکرد تطبیقی و رفتار کاری ضد تولید می‌داند. این ابعاد به‌گونه‌ی انتخاب شده‌اند که بتوانند تمامی رفتارهایی را که ممکن است عملکرد شغلی فرد را تحت تأثیر قرار دهند، پوشش دهد. بنابراین، این چارچوب قابل استفاده برای تمامی مشاغل است؛ زیرا در این چارچوب بیشتر رفتارها و اعمال افراد حائز اهمیت است تا نتیجه عمل آن‌ها (عباسی و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۶۲۷).

عملکرد وظیفه‌یی. عملکرد وظیفه‌یی، به چیرگی و مهارت متصدی شغل برای انجام مسئولیت‌های شغلی که به‌طور رسمی از طرف سازمان از او خواسته شده، اطلاق می‌گردد. بورمن و موتوویدل (۱۹۹۳) معتقدند که این عملکرد مستقیماً با فرایند تولید و یا خدمات به‌طور غیرمستقیم با فرآیندهای اجرایی اصلی سازمان در ارتباط است.

آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد، عملکرد وظیفه‌یی نام دارد. در واقع عملکرد وظیفه‌یی همان وظایف و مسئولیت‌هایی هستند که در برگه‌ی شرح وظایف و مسئولیت‌های کارمندان ثبت می‌گردد و به‌طور مستقیم با انجام وظایف محوله در ارتباط هستند (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۲۰۵). در واقع عملکرد وظیفه‌یی توانای حل مسأله و اطلاعات فنی می‌باشد و ظایف محوله طبق مقررات و انتظارات را به انجام می‌رساند (بخشی، کلاتری و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۵۷).

عملکرد زمینه‌یی. عملکرد زمینه‌یی فعالیت‌هایی است که کارمندان خارج از وظایف رسمی انجام می‌دهند و به‌منظور حمایت محیط اجتماعی شغلی در کنار فعالیت‌های اصلی سازمان در میان کارمندان رواج دارد و برای انجام آن فرد پاداشی دریافت نمی‌کند. عملکرد زمینه‌یی به‌صورت رفتاری که به اثربخشی سازمان از طریق تأثیر بر زمینه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کنند، تعریف می‌شود (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۲۰۶).

پیشینه تحقیق

تحقیقات مختلفی در رابطه به تبیین رابطه میان رضایت شغلی و عملکرد کارکنان انجام شده است. از جمله فرامرزی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی دریافته‌اند که رضایت شغلی موجب بهبود عملکرد کارمندان شده و به دنبال آن موجب موفقیت سازمان می‌شود. با توجه به این که بیشترین نارضایتی در این تحقیق از متغیرهای ارتقاء، سرپرستان و ارتباط با همکاران بود، مداخله برای اصلاح مناسب مسیرهای ارتقای شغلی و ایجاد ارتباط صحیح بین سطوح مختلف اداری می‌تواند به رضایت شغلی بیشتر و به دنبال آن رسیدن به اهداف سازمانی از جمله جذب بیشتر اهداءکننده‌گان خون کمک کند.

اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۶) تحقیقی که تحت عنوان «تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی» انجام دادند. به این نتیجه دست یافتند که رضایت شغلی به‌طور مستقیم با ضریب مسیر ۵۳ صدم و به‌طور غیرمستقیم با نقش واسطه‌یی وفاداری سازمانی با ضریب مسیر ۶۲ صدم بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. به‌علاوه، رضایت شغلی با ضریب مسیر ۷۴ صدم بر وفاداری سازمانی و وفاداری سازمانی نیز با ضریب مسیر ۷۶ صدم بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. این مطالعه بر نقش وفاداری سازمانی تأکید کرده؛ اما به تأثیر عوامل محیطی مانند شرایط فیزیکی یا سبک‌های مدیریتی خاص کمتر توجه کرده است. علاوه بر این، این تحقیق در یک زمینه غیرآموزشی انجام شده و کاربرد آن در محیط‌های اکادمیک مانند پوهنتون کابل که دارای ساختار و چالش‌های منحصر به‌فرد است، بررسی نشده است.

موسوی بازرگانی و ابراهیمی (۱۳۹۹) تحقیقی را زیر عنوان «بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد کارمندان: مطالعه موردی کارمندان پوهنتون علم و فرهنگ» انجام داده‌اند. نتیجه این تحقیق نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و عملکرد کارمندان رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های تحقیق آن‌ها نیز بیان داشته است که با تقویت رضایت شغلی عملکرد کارمندان نیز ارتقا می‌یابد. این محققان پیشنهاد کرده‌اند که برای ارتقای عملکرد کارمندان خویش این سازمان باید رضایت شغلی کارمندان خویش را تقویت نماید.

یافته‌های تحقیق درخشنده و محمدخانی (۱۳۹۵) نشان می‌دهد که رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد کارمندان در حد قابل اعتبار قرار دارد و نیز این تحقیق نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی با متغیرهای تأهل، جنسیت، سابقه، سن و تحصیلات تفاوت معناداری ندارند.

تحقیقی که تحت عنوان «ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارمندان ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی» توسط مولوی و همکاران (۱۳۹۵) انجام شده است، نیز نشان می‌دهد که میان رضایت شغلی و عملکرد کارمندان این اداره رابطه مثبت و معناری وجود دارد. چنانچه در یافته‌های این تحقیق آمده است که نتایج حاصل بیان‌گر آن است که بین رضایت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

یافته‌های تحقیق آموزگار و همکاران (۱۴۰۲) که تحت عنوان «میزان رضایت شغلی پوهنتون بامیان» انجام شده است، نشان می‌دهد که در میان ۵ مؤلفه، رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان در بعد رضایت از ماهیت کار در حد بالا با میانگین (۲۴,۴) می‌باشد و در ابعاد دیگر نیز میزان رضایت شغلی استادان در حد خوب و متوسط به دست آمد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که به صورت کلی، میزان رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان در حد خوب با میانگین (۸۶,۷۱) به دست آمده است.

نتایج حاصل از یافته‌های تحقیقی که توسط هیکلی و همکاران (۱۳۹۷) انجام شده است، نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی کارمندان با عملکرد اداری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین عوامل درون‌سازمانی رضایت شغلی و نظم و انضباط کارمندان در کار رابطه معناداری وجود ندارد. بین عوامل برون‌سازمانی رضایت شغلی و احساس مسئولیت کارمندان در کار رابطه معناداری وجود ندارد. بین عوامل مربوط به شغل و همکاری در کار کارمندان رابطه معناداری وجود ندارد. بین رضایت شغلی و بهبود در کار کارمندان رابطه معناداری وجود ندارد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که تغییر، کاهش و افزایش یک متغیر بر دیگری تأثیرگذار است. در تحقیقی که توسط آزادی و عیدی (۱۳۹۴) تحت عنوان «اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارمندان با نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی (مطالعه موردی، کارمندان وزارت ورزش و جوانان)» انجام گردیده است، نشان می‌دهد که رضایت شغلی در بین دو متغیر تعهد و سرمایه اجتماعی در رتبه سوم قرار دارد. به این معنا که تعهد سازمان و عملکرد سازمانی بیشترین و نزدیک‌ترین رابطه را دارا می‌باشد و به ترتیب تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی قرار دارد.

یافته‌های تحقیقی که توسط بینا و همکاران (۱۳۹۹) انجام شده است، نشان می‌دهد 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. همچنین رابطه‌ی مثبت و معناداری بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی وجود دارد.

نتایج تحقیق بختیاری و همکاران (۱۴۰۳) نشان می‌دهد که بین رضایت از زندگی با عملکرد شغلی کارمندان رابطه معنادار وجود دارد؛ اما بین رضایت شغلی با عملکرد شغلی رابطه‌ی معنادار وجود ندارد. هم‌چنان تحقیق مذکور نشان می‌دهد که رضایت از زندگی یک پیش‌بینی برای عملکرد شغلی شناخته شده است؛ اما متغیر رضایت شغلی عملکرد شغلی را پیش‌بینی نمی‌کند.

نتایج تحقیق ارتکین^۹ (۲۰۲۱) بیان‌کننده‌ی این است که در زیرمؤلفه «رضایت خارجی» مقیاس رضایت شغلی بر اساس وضعیت تأهل، تفاوت معناداری وجود دارد و همچنین در زیرمؤلفه‌های «رضایت داخلی» و «رضایت خارجی» مقیاس رضایت شغلی بر اساس ساعت‌های کاری شرکت‌کنندگان در محل کار، تفاوت آماری وجود دارد. علاوه براین، مشخص شد که بر اساس وضعیت تأهل شرکت‌کنندگان و مدت زمان کار آن‌ها، تفاوت معناداری وجود ندارد. در نهایت، مشخص شد که رابطه‌ی مثبت و با سطح پایین بین زیرمؤلفه‌های مقیاس رضایت شغلی و مقیاس عملکرد شغلی وجود دارد. به همین ترتیب، مشخص شد که سطوح رضایت شغلی و عملکرد شغلی افراد بر اساس ویژگی‌های اجتماعی و جمعیتی آن‌ها متفاوت است و هر چه رضایت شغلی آن‌ها بالاتر باشد، عملکرد شغلی آن‌ها نیز بالاتر خواهد بود.

مبارک^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی شان نشان داده اند که بین رضایت شغلی و عملکرد کارمندان رابطه‌ی خطی وجود دارد. این نشان می‌دهد که هنگامی که کارمندان از شغل خود راضی باشند، عملکرد شغلی آن‌ها بهبود خواهد یافت. این مطالعه در توسعه نظریه‌های کاربردی ادعا می‌کند که رابطه‌ی خطی‌یی که بین رضایت شغلی و عملکرد کارمندان وجود دارد، مفید است. همچنین، فایده عملی دیگر این مطالعه این است که سازمان باید با ارزیابی سطح رضایت کارمندان، عملکرد آن‌ها را بهبود بخشد.

تحقیقی که جوج^{۱۱} و همکاران (۲۰۰۱) انجام داده است، نشان می‌دهد که همبستگی واقعی میان رضایت شغلی کلی و عملکرد شغلی به طور متوسط ۰٫۳۰ تخمین زده شد و نیز تحقیق مذکور با توجه به این نتایج و مرور کیفی، برنامه‌یی برای تحقیقات آینده در مورد رابطه رضایت و عملکرد ارائه کرده است. مروری بر پیشینه‌ی این تحقیق نشان می‌دهد که اکثر تحقیقاتی که انجام شده است، در بیرون از افغانستان و در مقاطع مکانی و زمانی متفاوت انجام شده‌اند. به دلیل تفاوت مقاطع زمانی و مکانی و به تبع آن واقعیت‌ها و متغیرهای کنترل و مداخله‌گر متفاوت هیچ‌کدام در افغانستان به صورت عام و در

^۹ Ertekin

^{۱۰} Mubarak

^{۱۱} Judge

کارمندان اداری پوهنتون کابل به صورت خاص قابل تطبیق و قابل توجیه نیستند. در این میان فقط دو تحقیق، تحقیق آموزگار و همکاران (۱۴۰۲) و تحقیق بینا و همکاران (۱۳۹۹) که هرکدام این تحقیقات از زوایای مختلف به موضوع تحقیق پرداخته اند. از جمله این که، تحقیق که توسط آموزگار انجام شده است، یک تحقیق توصیفی بوده و فقط میزان رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان را بررسی کرده است. در ضمن این تحقیق در رابطه به کارمندان اداری پوهنتون بامیان هیچ اشاره‌ی ندارد. تحقیق بینا و همکاران هرچند در رابطه به موضوع پرداخته است؛ اما جامعه‌ی آماری متفاوت را مورد مطالعه قرار داده است. چنانچه جامعه‌ی آماری تحقیق ایشان استادان پوهنتون بامیان در سال ۱۳۹۹ بوده است نه کارمندان اداری پوهنتون بامیان. در ضمن تحقیق ایشان در شرایط و بستری انجام شده است که با واقعیت‌های کنونی تحقیق حاضر (۱۴۰۴) متفاوت است. چنانچه معلوم می‌شود که هیچ کدام از تحقیقات فوق با رویکرد مشابه با تحقیق حاضر به موضوع نپرداخته اند. بنابراین، ایجاب می‌کند که این تحقیق به بررسی میزان همبستگی رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارمندان اداری را در پوهنتون کابل مورد مطالعه و بررسی قرار دهد.

روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه آماری این تحقیق را کارمندان اداری پوهنتون کابل در سال ۱۴۰۴ در ۲۲ پوهنځی و چهار معاونیت به تعداد ۴۰۰ تن تشکیل می‌دهد. حجم نمونه با توجه به محدودیت زمانی و ماهیت اکتشافی تحقیق، در سطح اعتماد ۹۰٪ و خطای نمونه‌گیری ۱۰٪ تعیین گردیده است که مطابق فرمول کوکران^{۱۲} با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به تعداد ۷۷ نفر سنجش شد. نمونه‌گیری قسمی انجام شده است که برای هر کارمند اداری پوهنتون کابل بدون هیچ امتیازی، چانس و ارزش برابر داده شده است تا نتایج این تحقیق به کل جامعه آماری قابل تعمیم بوده باشد. برای انجام این روش ابتدا تعداد کل کارمندان اداری پوهنتون کابل مشخص گردید و سپس تعداد کارمندان اداری هر پوهنځی و معاونیت‌های پوهنتون کابل مشخص شد. سپس تعدادی پرسشنامه مشخص برای هر پوهنځی و کارمندان معاونیت‌ها توزیع و دوباره جمع‌آوری گردیدند.

برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه معیاری رضایت شغلی مینه سوتا^{۱۳} (۱۹۳۰) و عملکرد شغلی پاترسون^{۱۴} (۱۳۹۹) به صورت همزمان استفاده صورت گرفته است. پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا از ۱۹ سؤال و ۶ مؤلفه؛ نظام پرداخت (۳ سؤال)، نوع شغل (۴ سؤال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سؤال)، جوسازمانی (۲ سؤال)، سبک رهبری (۴ سؤال) و شرایط فیزیکی (۳ سؤال) تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی به کار می‌رود. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت می‌باشد که برای گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالقم»، «نظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته شده است.

پایایی این پرسشنامه در تحقیقات مختلف مورد تأیید قرار گرفته است. از جمله در تحقیق محمدی (۱۳۹۰) پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمده است. و نیز در تحقیق بختیار و همکاران (۱۳۸۸)، ضریب پایایی این پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد که نشانه‌ی پایایی بالای اندازه‌گیری مورد استفاده در این تحقیق می‌باشد.

پرسشنامه عملکرد شغلی توسط پاترسون ساخته شده است که از ۱۵ سؤال تشکیل شده است و به منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان به کار می‌رود. نمره‌گذاری این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۴ نقطه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های «به ندرت»، «گاهی»، «اغلب» و «همیشه» به ترتیب امتیازات ۱، ۲ و ۳ در نظر گرفته شده است.

جدول ۳: میزان پایایی پرسشنامه‌های رضایت شغلی مینه و ستا و عملکرد شغلی پاترسون

مورد	تعداد	فی‌صدی	الفا کرونباخ	تعداد مورد
پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا	77	100	0.855	19
پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون	77	100	0.779	15

در تحقیق حاضر نیز سطح پایایی این دو متغیر با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در SPSS قرار جدول ۳ سنجش شده است که میزان پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا ۰,۸۵۵ و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون ۰,۷۷۹ سنجش شده است.

اطلاعات گردآوری شده در نرم‌ابزار SPSS در سه مرحله توسط سه آزمون تجزیه و تحلیل شده است. طوری‌که در مرحله‌ی اول با استفاده از آزمون فراوانی، فراوانی جمعیت‌شناختی اشتراک‌کنندگان مشخص شده است و در مرحله‌ی دوم با آزمون توصیفی میزان رضایت شغلی و میزان مطلوبیت عملکرد شغلی

¹³ Minnesota

¹⁴ Paterson

کارمندان اداری بررسی گردیده است و در مرحله‌ی سوم با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون^{۱۵}، میزان رابطه مؤلفه‌های رضایت شغلی و عملکرد شغلی سنجیده شده است.

یافته‌ها

یافته‌های این تحقیق در چهار بخش ارائه می‌شود. در قسمت اول معلومات جمعیت‌شناختی که در مجموع چهار سؤال مربوطه این بخش میشود. در بخش دوم، به بررسی میزان رضایت شغلی پرداخته شده است. بخش سوم میزان مطلوبیت عملکرد شغلی کارمندان مورد ارزیابی قرار گرفته است و در نهایت در بخش چهارم به تبیین رابطه میان رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارمندان اداری پوهنتون کابل پرداخته است.

جدول ۴: حالت مدنی/اشتراک‌کنندگان

حالت مدنی	فراوانی	فیصدی
مجرد	27	29.9
متاهل	53	68.8
مجموع	76	98.7
تعداد کسانی که جواب نداده اند	1	1.3
مجموع	77	100.0

جدول ۴ نشان می‌دهد که از مجموع ۷۷ نفر ۲۷ نفر مجرد است که ۲۹،۹ فیصد را تشکیل می‌دهد و ۵۳ نفر متاهل است که ۶۸،۸ فیصد را تشکیل می‌دهد و یک نفر هم ۱،۳ فیصد را تشکیل می‌دهد در این رابطه اظهار نظر نکرده است.

جدول ۵: توزیع فراوانی سطح تحصیلات/اشتراک‌کنندگان

سطح تحصیلات	فراوانی	فیصدی
دوازده پاس	3	3.9
چهارده پاس	4	5.2
لیسانس	64	83.1
ماستر و بالاتر از آن	6	7.8
مجموع	77	100.0

^{۱۵} Correlation

چنانچه در جدول ۵ ملاحظه می‌گردد، از مجموع ۷۷ تن کارمند در پوهنتون کابل ۳ نفر دوازده پاس، ۳،۹ فیصد و ۴ نفر چهارده پاس که ۵،۲ فیصد را تشکیل می‌دهد. ۶ نفر ماستر و بالاتر از آن است که ۷،۸ فیصد را تشکیل می‌دهد و متباقی ۶۴ نفر لیسانس است که ۸۳،۱ فیصد را تشکیل می‌دهند.

جدول ۶: توزیع فراوانی بست (رتبه) اشتراک‌کنندگان

بست	فراوانی	فیصدی
سوم	4	5.2
چهارم	19	24.7
پنجم	43	55.8
ششم	11	14.3
مجموع	77	100.0

جدول ۶ نشان می‌دهد که بست‌های سوم، چهارم، پنجم و ششم به ترتیب ۴ نفر، ۱۹ نفر، ۴۳ نفر و ۱۱ نفر بوده و به ترتیب فیصدی‌های ذیل را تشکیل می‌دهند: بست سوم ۵،۲ فیصد، بست چهارم ۲۴،۷ فیصد، بست پنجم ۵۵،۸ و بست ششم ۱۴،۳ فیصد. یعنی بیشترین فیصدی مربوط بست پنجم و کم‌ترین فیصدی مربوط بست سوم می‌شود.

جدول ۷: میزان رضایت شغلی کارمندان اداری پوهنتون کابل با توجه به مؤلفه‌های عمده رضایت شغلی

مؤلفه	میانگین رضایت	حد مطلوب	حد متوسط	حد پایین	انحراف میانگین	خطای معیار
حقوق و امتیازات	9.138	12	9	7	2.744	.240
نوعیت شغل	15.084	17	15	13	3.090	.271
فرصت‌های پیشرفت و ترفیع	10.476	12	11	9	2.826	.247
محیط سازمانی	8.030	9	8	7	1.697	.148
سبک رهبری	14.161	16	14	13	2.672	.234
شرایط فیزیکی	10.200	12	11	8	3.053	.267
رضایت شغلی	67.092	78	68	57	16.085	1.410

با توجه به جدول ۷ دیده می‌شود که میزان میانگین رضایت از حقوق و امتیازات (۹،۱۳)، نوعیت و ماهیت شغل (۱۵،۰۸)، سبک رهبری (۱۴،۱۶) و محیط سازمانی (۸،۰۳) کمی بیشتر از حد متوسط بوده و میزان رضایت از فرصت‌های پیشرفت (۱۰،۴۷) و شرایط فیزیکی (۱۰،۲) در حد پایین‌تر از حد

متوسط و بیشتر از حد پایین قرار دارند. در مجموع میانگین رضایت شغلی (۶۷,۰۹) با انحراف معیار (۱۶,۰۸) و میانگین خطای معیار (۱,۴۱) پایین‌تر و نزدیک به حد متوسط است.

جدول ۸: میزان مطلوبیت عملکرد کارمندان اداری پوهنتون کابل

متغیر	میانگین	حد مطلوب	حد متوسط	حد پایین	انحراف معیار	میانگین خطای معیار
میزان مطلوبیت عملکرد	55.853	59	57	54	4.159	.364

جدول ۸ نشان می‌دهد که میانگین مطلوبیت عملکرد شغلی کارمندان اداری پوهنتون کابل با انحراف معیار ۴,۱۵۹ و میانگین معیار ۰,۳۶۴ برابر به ۵۵,۸۵۳۸ است. چنانچه حد مطلوب برابر به ۵۹ و حد متوسط برابر به ۵۷ و حد پایین برابر به ۵۴ می‌باشد. بنابراین، با توجه به آمار جدول فوق میزان مطلوبیت عملکرد کارمندان اداری پوهنتون پایین‌تر و نزدیک به حد متوسط است؛ ولی بالاتر از حد پایین می‌باشد.

جدول ۹: سنجش رابطه بین مؤلفه‌های رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارمندان اداری پوهنتون کابل

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
حقوق		
عملکرد شغلی	0.061	0.492
نوعیت شغل		
عملکرد شغلی	0.273**	0.002
فرصت‌های ترفیع		
عملکرد شغلی	0.135	0.125
محیط سازمانی		
عملکرد شغلی	0.137	0.121
سبک رهبری		
عملکرد شغلی	0.188*	0.032
شرایط فیزیکی		
عملکرد شغلی	0.250**	0.004
رضایت شغلی		
عملکرد شغلی	0.258**	0.003

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

یافته‌ها در جدول ۹ در مورد رابطه و سطح معناداری مؤلفه‌ها و رضایت شغلی با عملکرد شغلی کارمندان اداری پوهنتون کابل قرار ذیل بیان گردیده است: نظام پرداخت حقوق ($R=0.061$, $Sig=0.492$, $N=77$). یعنی این که که Sig یا همان سطح معناداری (0.492) بالاتر از 0.05 است. بنابراین، ارقام به دست آمده نشان‌دهنده‌ی این است که بین نظام پرداخت حقوق و امتیازان رابطه معنادار وجود ندارد.

نوعیت شغل ($R=0.273^{**}$, $Sig=0.002$, $N=77$). به این معنا است که Sig (0.002) پایین‌تر از 0.05 به دست آمده است. بنابراین، چنین استنباط می‌شود که میان مؤلفه‌ی نوعیت شغل و عملکرد کارمندان رابطه معنادار و مثبت در سطح بالا وجود دارد. فرصت‌های پیشرفت و ترفیع ($R=0.135$, $Sig=0.125$, $N=77$). به این معنا است که Sig (0.125) بالاتر از 0.05 به دست آمده است. بنابراین، چنین استنباط می‌شود که میان مؤلفه‌ی فرصت‌های پیشرفت و ترفیع و عملکرد کارمندان رابطه معنادار وجود ندارد. محیط سازمانی ($R=0.137$, $Sig=0.121$, $N=77$). به این معنا است که Sig (0.121) بالاتر از 0.05 به دست آمده است. بنابراین، چنین استنباط می‌شود که میان مؤلفه‌ی محیط سازمانی و عملکرد کارمندان رابطه معنادار وجود ندارد. سبک رهبری ($R=0.188^{*}$, $Sig=0.032$, $N=77$). به این معنا است که Sig (0.032) پایین‌تر از 0.05 به دست آمده است. بنابراین، ارقام به دست آمده نشان‌گر این است که میان مؤلفه‌ی سبک رهبری و عملکرد کارمندان رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. شرایط فیزیکی ($R=0.250^{**}$, $Sig=0.004$, $N=77$). به این معنا است که Sig (0.032) خیلی پایین‌تر از 0.05 به دست آمده است. بنابراین، ارقام به دست آمده نشان‌گر این است که میان مؤلفه‌ی شرایط فیزیکی و عملکرد کارمندان رابطه عمیق معنادار و مثبت وجود دارد. در نهایت رابطه متغیر رضایت شغلی و عملکرد شغلی قرار ذیل معنادار و مثبت استنباط گردیده است: ($R=0.258^{**}$, $Sig=0.003$, $N=77$).

بحث و مناقشه

در این تحقیق ابتدا میزان رضایت شغلی کارمندان پوهنتون کابل و نیز میزان مطلوبیت عملکرد شغلی این کارمندان به حیث اهداف فرعی سنجیده شده است و در نهایت به هدف اصلی این تحقیق که عبارت از تبیین رابطه بین این دو متغیر است، پرداخته شده است.

میزان رضایت شغلی کارمندان اداری پوهنتون کابل با توجه به مؤلفه‌های رضایت شغلی، متفاوت دریافت شده‌اند. قسمی که فرصت‌های پیشرفت و شرایط فیزیکی به ترتیب کم‌ترین نمره را به خود شان اختصاص داده‌اند. این به این معنا است که رضایت کارمندان اداری پوهنتون کابل از این دو مؤلفه در مقایسه با سایر مؤلفه‌های رضایت شغلی در پایین‌ترین حد قرار دارند. سبک رهبری، حقوق و امتیازات، نوعیت شغل و محیط سازمانی به ترتیب بلندترین نمرات را به خود شان اختصاص داده‌اند.

یعنی رضایت شغلی کارمندان اداری از این مؤلفه‌ها در مقایسه به سایر مؤلفه‌ها در بلندترین حد قرار دارند. اما با توجه به میانگین همه مؤلفه‌های رضایت شغلی، میزان رضایت شغلی کارمندان اداری پوهنتون کابل پایین‌تر و نزدیک به حد متوسط قرار دارد.

میانگین مطلوبیت عملکرد شغلی کارمندان اداری پوهنتون کابل کمی بیشتر از ۵۵ است. حال آن که مطلوب‌ترین حد ۵۹، حد متوسط ۵۷ و حد پایین ۵۴ تعیین گردیده است. بنابراین، سطح مطلوبیت عملکرد کارمندان اداری این پوهنتون پایین‌تر از حد متوسط و بالاتر از حد پایین استنباط گردیده است. یعنی عملکرد این کارمندان رضایت‌بخش نیست.

به منظور تبیین رابطه میان دو متغیر رضایت شغلی و عملکرد شغلی در مرحله اول رابطه میان مؤلفه‌های رضایت شغلی و عملکرد شغلی سنجیده شده و در مرحله دوم به سنجش رابطه رضایت شغلی و عملکرد شغلی در سطح کل پرداخته شده است. از میان مؤلفه‌های رضایت شغلی نوع شغل، شرایط فیزیکی و سبک رهبری به ترتیب بیشترین همبستگی معنادار و مثبت را با عملکرد شغلی دارند و مؤلفه‌های نظام پرداخت حقوق، فرصت‌های پیشرفت و محیط سازمانی با عملکرد شغلی دارای رابطه‌ی معنادار نیست. نظر به یافته‌های جدول شماره ۶ سطح معناداری رضایت شغلی و عملکرد برابر به ۰,۰۰۴ و ضریب همبستگی آن ۰,۲۵۰^{**} سنجش شده است و این نشان‌دهنده‌ی این است که رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی به صورت مثبت معنادار است.

بررسی یافته‌های تحقیقات گذشته و مقایسه آن‌ها با یافته‌های تحقیق حاضر نشان‌دهنده‌ی این است که در اکثر موارد یافته‌های این تحقیق با یافته‌های تحقیقات گذشته همخوانی دارد. از جمله یافته‌های تحقیق فرامرزی و همکاران (۱۳۹۶) نشان می‌دهد که رضایت سبب بهبود عملکرد کارمندان می‌شود. به این معنا که بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار موجود است. یافته‌ی این تحقیق نشان می‌دهد که بیشترین نارضایتی از فرصت‌های ترفیع و زمینه پیشرفت بوده و یافته‌ی تحقیق حاضر نیز این مورد را تأیید می‌کنند.

هم‌چنان این تحقیق با یافته‌های تحقیق اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۶)، بازرگانی و ابراهیمی (۱۳۹۹)، درخشنده علیخانی (۱۳۹۵)، مولوی و هم‌کاران (۱۳۹۵) و آزادی و عیدی (۱۳۹۴)، ارتکین (۲۰۲۱)، مبارک و هم‌کاران (۲۰۲۲) و جورج و هم‌کاران (۲۰۰۱) هم‌خوانی دارد. یافته‌های تحقیقات فوق همان چیزی است که یافته‌های این تحقیق به آن دست یافته‌است. به این معنا که میان رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه معنادار و مثبت وجود دارند.

یافته‌های تحقیق حاضر قسمتی از یافته‌های تحقیق هیکلی و همکاران (۱۳۹۷) را تأیید می‌کند که بیان‌کننده‌ی رابطه معنادار و مثبت رضایت شغلی و عملکرد شغلی است؛ اما در قسمت مؤلفه‌های رضایت شغلی به یافته‌های متفاوت دست یافته است. چنانچه تحقیق هیکلی و همکاران به این نتیجه دست یافته است که بین مؤلفه نوعیت شغل و جو سازمانی رابطه معنادار وجود ندارد؛ ولی یافته‌های تحقیق حاضر نشان می‌دهد که میان نوع شغل و عملکرد شغلی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد.

یافته‌های تحقیق حاضر با یافته‌های تحقیق آموزگار و همکاران (۱۴۰۲) و بختیاری و همکاران (۱۴۰۳) همخوانی ندارد. چنانچه، یافته‌های آموزگار و همکاران سطح رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان را در حد مطلوب (۸۶، ۷۱) نشان داده است؛ اما یافته‌های این تحقیق سطح رضایت شغلی کارمندان اداری پوهنتون کابل را پایین‌تر از حد متوسط نشان داده است.

و نیز یافته‌های تحقیق بختیاری و همکاران نشان می‌دهد که بین رضایت از زندگی با عملکرد شغلی کارمندان رابطه معنادار وجود دارد؛ اما بین رضایت شغلی با عملکرد شغلی رابطه‌ی معنادار وجود ندارد؛ ولی یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهند که بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارمندان اداری پوهنتون رابطه معنادار و مثبت برقرار است.

در نهایت یافته‌های این تحقیق با قسمت از یافته‌های تحقیق بینا و همکاران (۱۳۹۹) همسو بوده؛ اما در بخش از یافته‌ها به نتایج متفاوت دست یافته است. چنانچه یافته‌های تحقیق بینا و همکاران میزان رضایت شغلی استادان بامیان را در حد مطلوب استنباط کرده است، حال آنکه یافته‌های تحقیق حاضر میزان رضایت شغلی کارمندان اداری را پایین‌تر از حد متوسط استنباط کرده است. اما در قسمت رابطه رضایت شغلی و عملکرد شغلی یافته‌های تحقیق فوق را تأیید می‌کند. چنانچه هردو تحقیق میان رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار را استنباط کرده است.

نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد کارمندان اداری پوهنتون کابل پرداخته است. به اساس هدف اصلی و دو هدف فرعی، این تحقیق بر سه محور اصلی متمرکز بوده است: تبیین رابطه میان دو متغیر رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارمندان اداری پوهنتون کابل؛ بررسی میزان رضایت شغلی کارمندان این پوهنتون و بررسی میزان مطلوبیت عملکرد شغلی کارمندان اداری پوهنتون کابل.

نتایج نشان می‌دهد که رضایت شغلی کارمندان از مؤلفه‌های مختلفی نظیر حقوق و امتیازات، نوعیت شغل، فرصت‌های پیشرفت و شرایط فیزیکی تأثیر می‌پذیرد. به‌طور کلی، میزان رضایت شغلی در این پوهنتون پایین‌تر از حد متوسط ارزیابی شده است. همچنان یافته‌ها نشان می‌دهد که کارمندان اداری از مؤلفه‌های حقوق و امتیازات و نوعیت شغل نسبت به سایر مؤلفه‌ها بیشترین رضایت را دارند، در حالی که کم‌ترین رضایت مربوط به فرصت‌های پیشرفت و شرایط فیزیکی است. این موضوع می‌تواند به عدم وجود فرصت‌های مناسب برای ارتقاء و شرایط کاری فیزیکی نامناسب مرتبط باشد.

عملکرد شغلی کارمندان نیز در حد رضایت‌بخشی ارزیابی نشده است. این موضوع نشان‌دهنده‌ی این است که عملکرد کارمندان به‌طور کامل با انتظارات سازمانی همخوانی ندارد. از این رو، نیاز به تقویت بسترهای مناسب برای ارتقای عملکرد شغلی احساس می‌شود.

در رابطه به محور سوم نتایج تحلیل‌ها نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارمندان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به‌طور خاص، مؤلفه‌های نوعیت شغل، سبک رهبری و شرایط فیزیکی بیشترین همبستگی را با عملکرد شغلی دارند.

این تحقیق نشان می‌دهد که رضایت شغلی کارمندان می‌تواند تأثیر مستقیمی بر عملکرد آن‌ها داشته باشد. بهبود شرایط کاری و ایجاد فرصت‌های پیشرفت می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و در نتیجه بهبود عملکرد کارمندان منجر شود. بنابراین، توجه به این عوامل از اهمیت بالایی برخوردار است و می‌تواند به تحقق اهداف سازمانی کمک کند.

پیشنهادهات

با توجه به یافته‌های این تحقیق پیشنهادات ذیل مطرح می‌گردد:

۱. چنانچه یافته‌ها نشان می‌دهد که بیشترین نارضایتی کارمندان اداری پوهنتون کابل به دلیل نبود زمینه‌های لازم ترفیع بوده است. بنابراین، ایجاب می‌کند که رهبری پوهنتون کابل با توجه به

ظرفیت و شایستگی‌های کارمندان این پوهنتون یک راه‌کار مناسب را برای فراهم‌سازی زمینه‌های پیشرفت و ترفیع کارمندان اداری این پوهنتون برنامه‌ریزی و عملی نماید.

۲. با توجه به سطح پایین رضایت شغلی کارمندان اداری پوهنتون کابل از شرایط فیزیکی، ایجاب می‌کند که رهبری پوهنتون کابل به خصوص معاونیت محترم امور مالی و اداری از طریق آمریت محترم تدارکات و آمریت محترم تکنالوژی معلوماتی و سایر ادارات ذیدخل بعد از جمع‌آوری پیشنهادات و نظریات کارمندان اداری این پوهنتون ابزار و وسایل لازم را به منظور بهبود شرایط فیزیکی محیط کار فراهم نماید.

۳. با توجه به سطح پایین عملکرد شغلی در کارمندان اداری پوهنتون کابل، پیشنهاد می‌گردد که معاونیت محترم امور مالی و اداری و معاونیت محترم تحقیقات علمی برنامه‌های منظم آموزشی را در بخش‌های استفاده از تکنالوژی، آموزش مهارت‌های مدیریتی، آموزش محاسبات مالی، سیستم فایلینگ و سایر موارد ضروری به‌صورت رب‌عوار تدویر نماید.

۴. این تحقیق فقط در رابطه به همبستگی بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارمندان اداری پوهنتون کابل پرداخته است که این کافی نیست؛ بنابراین، پیشنهاد می‌گردد که سایر علاقه‌مندان تحقیق و نویسندگان در رابطه به سایر متغیرها با رضایت شغلی و همچنان عملکرد شغلی به تحقیق بپردازند. از جمله بهتر است که در زمینه‌های رابطه سطح تحصیلات با رضایت شغلی، تجربه کاری با رضایت شغلی و همچنان سن و رضایت شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی و یا سبک رهبری و رضایت شغلی تحقیق صورت گیرد.

سپاسگزاری

نویسندگان این مقاله، مراتب سپاس و قدردانی خود را از همه کارمندان اداری پوهنتون کابل که با مشارکت داوطلبانه‌ی خود در تکمیل پرسشنامه‌های این تحقیق همکاری نمودند، صمیمانه ابراز می‌داریم.

سهم نویسندگان

در این تحقیق نویسنده‌ی اول جمع‌آوری دیتای مورد نیاز، تجزیه و تحلیل اطلاعات را انجام داده است و نویسنده‌ی دوم در بازنگری و اصلاحات نهایی مقاله سهم داشته است. نویسنده سوم و چهارم در جمع‌آوری اطلاعات دسته دوم و نگارش بخش‌های مقدمه و مبانی نظری در این تحقیق سهم داشته اند.

تضاد منافع

نویسنده‌گان این مقاله اعلام می‌دارند که هیچ‌گونه تضاد منافع در ارتباط با این تحقیق وجود ندارد.

منابع

- آموزگار، ع.، & عادل، ا. (۱۴۰۲). میزان رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان. *مجله علمی-تحقیقی علوم اجتماعی پوهنتون کابل*، ۱۶(۱)، ۱۷۱-۱۸۰. <https://doi.org/10.62810/jss.v6i1.96>
- آزادی، ر. و عیدی، ح. (۱۳۹۴). اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارمندان با نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی (مطالعه موردی، کارمندان وزارت ورزش و جوانان). *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۱۱(۲)، ۱۱-۲۴. لینک
- احمدی، ع. (۱۳۹۴). نقش رضایت شغلی بر افزایش کارایی نیروی کار در صنایع تولیدی پلاستیک‌سازی ولایت هرات. *پایاننامه دوره لیسانس. پوهنتون هرات*.
- افجه، ع. ا. و میری، ع. (۱۳۸۸). الگوی توانمند برای ارتقای کارمندان صنعت قطعه‌سازی خودرو در ایران. *فصل‌نامه علوم مدیریت ایران*، ۴(۱۴)، ۱۴۹-۱۶۹. لینک
- اسماعیلی، م.، و صیدزاده، ح. (۱۳۹۶). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۵(۸۳)، ۵۱-۶۸. لینک
- بخشی، ا.، کلانتری، ر.، و سلیمی، ن. (۱۳۹۶). بررسی عملکرد شغلی و عوامل موثر بر آن در کارمندان مراکز بهداشتی و درمانی شهرستان اسلام آباد غرب بر اساس مدل اچ‌یو در سال ۱۳۹۴. *مجله پوهنتون علوم پزشکی اراک (ره‌آورد دانش)*، ۲۰(۲)، ۹-۱. لینک
- براتی، ه.، عریضی، ح.، ر.، براتی، آ.، سرهنگی، ک.، و رنجبر، ح. ر. (۱۳۹۲). تأثیر عدالت سازمانی و جو سازمانی بر رفتارهای ضد تولید. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۱(۴)، ۱۸۱-۱۹۷. لینک
- بختیاری رنانی، ا.، فرهادی، ز.، مقبلی، ف.، مقبلی، ز. (۱۴۰۳). بررسی رابطه رضایت شغلی و رضایت از زندگی با عملکرد شغلی کارمندان شرکت‌سایپا شهرستان گلپایگان، *پانزدهمین کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، اجتماعی و سبک زندگی، تهران*، لینک
- بختیارنصرآبادی، ح.، رجایی پور، س.، سلیمی، ق.، طاهرپور، ف.، و پرتوی، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی. *پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، ۹(۲)، ۵۷-۷۶. لینک
- بینا، ا.، و محمدی، ع. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی استادان پوهنتون بامیان. *مجله علمی-تحقیقی علوم اجتماعی پوهنتون کابل*، ۳(۳)، ۱۹۹-۲۱۹. <https://doi.org/10.62810/jss.v3i3.232>
- درخشنده، ع.، و محمدخانی، ک. (۱۳۹۵). رابطه بین رضایت شغلی با عملکرد کارمندان سازمان تامین اجتماعی استان مرکزی. *کنفرانس بین‌المللی هزاره سوم و علوم انسانی*. لینک
- دشتی، س.، فردمال، ج.، پیران ویسه، پ.، و صالحی‌نیا، ح. (۱۳۹۳). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارمندان مراکز بهداشتی - درمانی شهرستان همدان در سال ۱۳۹۱. *مجله علمی پژوهان*، ۱۲(۴)، ۲۸-۳۴. لینک

- درویش، ح. (۱۳۸۶). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارمندان (رویکردی تحلیلی - پژوهشی). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۶(۵)، ۱۱۷-۱۴۰. لینک
- سروری، خ. (۱۳۹۹). مدیریت عمومی. انتشارات عازم، کابل، افغانستان، ص ۲۹۱.
- سلیمی، ج. و عبدی، آ. (۱۳۹۴). مطالعه رابطه راهبردهای تغییر سازمانی و عملکرد شغلی معلمان. پژوهش های رهبری آموزشی، ۲(۵)، ۹۹-۱۲۲. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2017.16856.1257>
- صانع بخش حد دوست، س. م. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی. چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، آتن- یونان، ص ۱۲. لینک
- عباسی، م.، منظم، م.، ر.، شمسی پور، م. و عرب علی بیگ، ح. (۱۴۰۰). مدل های ارزیابی عملکرد شغلی فردی: یک مطالعه مروری نظاممند. بهداشت و ایمنی کار، ۱۱(۴)، ۶۲۷-۶۲۹. لینک
- فرامرزی، م.، حاجی بیگی، ب.، حسینی، ح. و پورمحمد، م. (۱۳۹۶). مقایسه رضایت شغلی کارمندان ستاد مرکزی انتقال خون و کارمندان پایگاه انتقال خون آستان تهران. فصلنامه تحقیقی خون، ۱۴(۱)، ۸-۱۴. لینک
- محمدزاده، ع. و مهره‌وزان، آ. (۱۳۷۵). رفتار سازمانی "نگرش اقتصادی". تهران، پوهنتون علامه طباطبایی، صص ۱۳-۲۸.
- محمدی، ج.؛ باقری، م.؛ صفریان، س. و علوی برازجانی، س. آ. (۱۳۹۵). تبیین نقش پارتی بازی در رضایت و عملکرد شغلی کارمندان. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۶(۱)، ۲۲۹-۲۴۹. لینک
- محمدی، ص. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هویت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان دبیران دوره دبیرستان شهرستان سمنج. پایان نامه کارشناسی ارشد، پوهنتون تهران. لینک
- مصباح‌راد، آ. (۱۳۸۳). اثربخشی سیستم اطلاعات مدیریت در شرکت بیمه دانا. فصلنامه صنعت بیمه، پژوهشکده بیمه مرکزی ایران، ۱۹(۴)، ۱۱۹-۱۳۸. لینک
- موسوی بازرگانی، س. ج. و ابراهیمی، ش. (۱۳۹۹). بررسی رابطه ی رضایت شغلی با عملکرد کارمندان (مطالعه موردی: کارمندان پوهنتون علم و فرهنگ). کنفرانس ملی بهبود و بازسازی سازمان ها و کسب و کارها. لینک
- مولوی، م. ن.، رضائی مجد، م. ر.؛ اسماعیل نژاد، ر. (۱۳۹۵). ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارمندان ادارات صنعت، معدن و تجارت آستان آذربایجان غربی، مطالعات مهندسی صنایع و مدیریت تولید زمستان ۱۳۹۵، ۲(۴)، ۱۴-۲۱. لینک
- نسخه‌ی دری کتلاگ پوهنتون. (۱۴۰۱). آمریت نشرات پوهنتون کابل، ص ۲.
- هیکلی، ل.؛ محمدی، ع.؛ قادرزاده، د. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین رضایت شغلی کارمندان پوهنتون پیام نور با عملکرد اداری آنان. فصل نامه جهان نوین، ۱(۲)، ۱۵-۳۰. لینک
- Mubarok, T. M. S., Lindayani, L., & Farizah, S. N. (2022). The Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance. In *Proceedings of the sixth Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2021)* (Vol. 657). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220701.085>

- Ertekin, A. B., & Avunduk, Y. (2021). The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance: A Study on Sports Industry. *Journal of Educational Issues*, 7(2), 133-145 <http://doi:10.5296/jei.v7i2.18949>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Sarwary, K., Banayee, M. R., Faiq, Z., & Azimi, A. W. (2023). The influence of organizational justice on job performance. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 5(1), 1-8. <https://doi.org/10.33122/ijase.v5i1.265>
- Spector, P. E. (2000). Development of the work locus of control scale. *Journal of Organizational Psychological*. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x>