

بررسی رابطه رضایت شغلی و رضایت از زندگی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت سایپا شهرستان گلپایگان

اعظم بختیاری رنانی

استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

زهرا فرهادی

دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره دانشگاه پیام نور اصفهان

فاطمه مقبلی

دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره دانشگاه پیام نور اصفهان

زهرا مقبلی

دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره دانشگاه پیام نور اصفهان

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه رضایت شغلی و رضایت از زندگی با عملکرد شغلی آنها اجرا گردید. این پژوهش از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شرکت سایپا شهرستان گلپایگان که ۲۷۰ نفر بودند و ۱۵۴ نفر آنان به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند تشکیل می داد. ابزارهای اندازه گیری عبارتند از پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت و همکاران و پرسشنامه رضایت از زندگی داینر و همکاران و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون بود. تحلیل داده ها با استفاده از روش همبستگی پیرسون و مدل رگرسیون جهت رابطه بین متغیرها و مقیاس های آن به عنوان متغیر پیش بین و عملکرد شغلی به عنوان متغیر ملاک مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد بین رضایت از زندگی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد اما بین رضایت شغلی با عملکرد شغلی رابطه معنادار به وجود نیامد. همچنین رضایت از زندگی یک پیش بین برای عملکرد شغلی شناخته شد اما متغیر رضایت شغلی، عملکرد شغلی را پیش بینی نمی کند.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، رضایت از زندگی، عملکرد شغلی

مقدمه

امروزه، منابع انسانی مهم ترین بخش سازمان ها می باشند و سازمان ها برای رسیدن به موفقیت و اهداف خود به کارکنان موثر نیاز دارند. اهمیت این مسئله زمانی مهم است که درک کنیم موفقیت و شکست هر سازمانی در گرو عملکرد کارکنان آن است. هر سازمان وظیفه ای را بر عهده دارند که سازمان برای آن وظیفه ایجاد شده است. درواقع عملکرد به انجام دادن وظایفی گفته می شود که شغل یک فرد را تشکیل می دهد. مهم ترین مسئله در سازمان، عملکرد شغلی آن است. سازمان ها نهادهای اجتماعی هستند که از افراد تشکیل شده و نقش اصلی انسان به عنوان گرداننده این نهادها است. سازمان ها بدون وجود نیروی انسانی توان مقابله با مشکلات و نیز موفقیت سازمان را نخواهد داشت (غفوریان و فلامرزی، ۱۳۸۹).

عملکرد در لغت؛ یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. پس، عملکرد سازمان سازه ی کلی است که بر چگونگی انجام عملیات اشاره دارد. عملکرد سازمانی را رسیدن سازمان ها به اهداف کسب و کارشان تعریف کرده اند (رهنورد و نیکزاد، ۱۳۸۸). بنابراین عملکرد به چگونگی انجام وظایف، فعالیت و نتایج آن گفته می شود. عملکرد را می توان نتایج قابل اندازه گیری تصمیمات و اقدامات سازمان دانست که نشان دهنده ی میزان موفقیت و دستاوردهای کسب شده است (عالم تبریزی و دیگران، ۱۳۹۷).

به نوعی عملکرد شغلی را به عنوان ارزش های مورد انتظار سازمان از رویدادهای رفتاری که فرد در طول یک دوره زمانی مشخص انجام می دهد تعریف می شود، همچنین عملکرد یک ویژگی رفتاری بوده رفتاری یکپارچه شده از رفتارهای چندگانه و مجزایی است که در طول مدت یک دوره زمانی اتفاق می افتد (شکرکن و دیگران، ۱۳۸۹).

عملکرد شغلی ارزیابی می کند که آیا فرد به خوبی کار می کند. عملکرد شغلی، به لحاظ علمی به عنوان بخشی از روانشناسی صنعتی و سازمان، بخشی از مدیریت منابع انسانی را تشکیل میدهد. جان پا. کمپیل عملکرد شغلی را متغیر فردی توصیف می کند و آن را از سازه های وسیع تر مثل عملکرد سازمانی یا عملکرد ملی متمایز می کند که متغیرهای سطح بالایی هستند (مهاجر، ۱۳۹۶).

عوامل مختلفی در کارایی و عملکرد شغلی کارکنان تاثیر دارد که رضایت شغلی عامل مهمی در سازمان است (پورافکاری، ۱۳۹۰). رضایت شغلی به مجموعه احساساتی (کار مناسب با استعدادها، موفقیت در شغل، تامین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها و جوسازمانی) که فرد نسبت به شغلش دارد، اطلاق می شود. فرد با رضایت شغلی بالا احساس مثبت و فردی که از شغلش ناراضی است، احساس منفی نسبت به شغلش دارد (رایبزن، ۱۳۸۸ به نقل از جهرمی و دیگران). اهمیت رضایت شغلی از آنجاییست که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعت بیداری خود را در محیط کاری می گذرانند. رضایت شغلی ب عنوان احساس کلی افراد نسبت به شغلشان تاثیر زیادی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی دارد و نقش تعیین کننده ای در بهداشت روانی و جسمانی افراد ایفا میکنند و نارضایتی شغلی موجب کاهش روحیه کاری، عملکرد و به خطر افتادن سلامت جسمانی و روانی پرسنل می شود (شفیع آبادی، ۱۳۸۶).

رضایت شغلی را عکس العمل موثر کارکنان نسبت به محیط کار دانسته اند. رضایت از کار زمانی از اهمیت برخوردار شد که نیروی انسانی به عنوان یکی از عناصر مهم تولید مطرح شد (علیپور و فرید، ۱۳۹۱). رضایت شغلی، جایگاه ویژه ای در مطالعات مدیریت منابع انسانی و رفتار انسانی دارد؛ زیرا این ساختار میتواند در جهت پیش بینی رفتارهای سازمانی در آینده نظیر ترک شغل، تاخیر، کم کاری، غیبت و ... موثر باشد. امروزه رضایت شغلی در سازمانها و ادارات از موضوعات مهمی است که بیشتر مدیران و کارفرمایان در سراسر دنیا برای آن اهمیت زیادی قائلند. مسلماً رضایت شغلی در رفتار عملی کارکنان اثر بسزایی دارد و به گونه موثری اثر خود را در شغل فعلی، کارا بودن، اثر بخش بودن و آمادگی به منظور ارتقای شغلی نشان

میدهد(دستورانی و پوریوسف، ۱۳۹۱). رضایت شغلی به عنوان یکی از شاخصه های سنجش رفتار در یک سازمان و به عنوان یکی از عواملی است که میتوان با آن وضعیت یک سازمان را مورد ارزیابی قرار داد(ممی زاده، ۱۳۷۷).

دید افراد در مورد شغلشان در نحوه ی زندگیشان موثر و تعیین کننده ی بخش زیادی از مفهومی است که به آن رضایت از زندگی می گوئیم(ممی زاده، ۱۳۷۷). تعریف رضایت از زندگی عبارت است از: نگرش مساعد فرد به زندگی خود به طور کلی(هیبرون، ۲۰۰۷). رضایت از زندگی به شیوه های گوناگون تعریف شده است، مثلا رضایت از زندگی را به عنوان تفاوت بین آنچه که شخص می خواهد و آنچه که هست تصور کرده اند. در حقیقت یک تفاوت بین واقعیت و ایده آل را مطرح کرده اند. رضایت از زندگی، دید فرد، از ارزیابی عمومی نسبت به کلیت زندگی خود یا برخی از جنبه های زندگی است(نوربخش، ۱۳۹۷). در حقیقت رضایت از زندگی این مسائل را بیان می کند که تا چه اندازه نیازهای اساسی برآورده شده اند و تا چه اندازه انواع دیگر اهداف، به عنوان اهداف قابل دسترسی می باشند (کامینز، ۲۰۰۰ به نقل از شفیع زاده و دیگران، ۱۳۹۳). درحالی که برای افرادی که در شرایط کمتر پیشرفته زندگی می کنند، ارضای نیازهای اساسی بیشتر مورد توجه قرار می گیرد(کومین و نیستیکو، ۲۰۰۲).

اهمیت توجه به رضایت از زندگی و زندگی کاری بهبودهای فردی و سازمانی را در پی خواهد داشت و تاثیرات آن بر عملکرد افراد مورد توافق صاحب نظران علوم رفتار سازمانی است(سید ملکی و بنی سی، ۱۳۹۵). در همین راستا شفیع زاده و کامروا(۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی رابطه رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سمنان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین رضایت شغلی با رضایت از زندگی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سمنان وجود دارد.

الهام غلامی(۱۳۹۹) در پژوهشی نشان داد بین رضایت شغلی و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد. در این پژوهش رضایت شغلی که یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است ؛ عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد، و در پی آن فرد به شغل خود دل گرمی و وابستگی پیدا می کند و همینطور رضایت شغلی بالا در عملکرد تأثیر دارد به ویژه برای کارشناسان و کسانی که از فکر و استعداد خود باید در شغل استفاده کنند. کسانی که نگرش مثبت در مورد کار و سازمانشان دارند، عملکرد بهتری دارند و همچنین درخشنده و محمد خانی(۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین رضایت شغلی با عملکرد کارکنان سازمان تامین اجتماعی اراک پرداختند. نتایج حاکی از آن است که بین رضایت شغلی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. نتیجه گیری پژوهش این است که برای اینکه عملکرد کارکنان افزایش یابد، مدیران باید به رضایت شغلی کارکنان توجه نمایند. و همینطور ملکی و بنی سی (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان داد که عملکرد شغلی با رضایت از زندگی آتش نشانان ارتباط معنا داری در جهت مستقیم وجود دارد. بنابراین هرچه آتش نشانان در آزمون عملکرد شغلی نمره بالاتری کسب کنند، رضایت از زندگی بالاتری را گزارش می کنند و همچنین با توجه به ضرایب رگرسیون استاندارد شده میتوان گفت که عملکرد شغلی به صورت مستقیم پیشبینی کننده رضایت از زندگی در آتش نشانان میباشد.

از آنجایی که مهم ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد آن است و در هر سازمانی نقش نیروی کار در قسمت های مهم شناخته شده است پس مهم ترین مولفه در کار انسان ها هستند. رسیدن به اهداف سازمان نیازمند استفاده از درست از قابلیت و توانایی نیروی انسانی و همینطور فراهم کردن شرایط برای پیشرفت استعدادها و در نهایت افزایش بهره وری کارکنان است.

با توجه به اینکه بررسی های مختلف نشان میدهد که تراز عملکرد کارکنان در سازمان ها رضایت بخش نیست و بیشترین مشکلات سازمان ها نیز از همین کاستی نشات می گیرد(ناظم و حمودی، ۱۳۸۵) و با توجه به این که در این زمینه پژوهش های محدودی انجام شده است پژوهش های مرتبط با عملکرد شغلی کارکنان در سازمان ها ضروری به نظر می رسد. واضح

است که رضایت شغلی از جمله مسائل مرتبط با عملکرد شغلی کارکنان است. این پژوهش به دلایل یکسری از کاستی ها و اینکه کمتر مورد توجه قرار گرفته است برای بررسی رابطه عملکرد شغلی کارکنان با رضایت شغلی و رضایت از زندگی آن ها و پیش بینی مقادیر رضایت شغلی و رضایت زندگی با متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. بنابراین با انجام پژوهش های از این قبیل میتوان به عواملی که در عملکرد شغلی تاثیر گذار هستند ولی کمتر مورد توجه قرار گرفته اند، پی برد. هنوز پژوهش های زیادی در این مورد انجام نشده است.

بنابراین این فرضیه برای پژوهش حاضر در نظر گرفته شد که بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی کارکنان با عملکرد شغلی آن ها رابطه وجود دارد و همچنین متغیر رضایت شغلی و رضایت از زندگی پیش بینی کننده متغیر عملکرد شغلی است.

روش تحقیق

روش این پژوهش از نوع توصیفی و همبستگی بود که به بررسی رابطه پیش بینی متغیرها می پردازد که بر این اساس رضایت شغلی و رضایت از زندگی متغیر پیش بین است و عملکرد شغلی متغیر ملاک است. جامعه آماری در این پژوهش شامل ۲۷۰ نفر از کارکنان شرکت سایپا شهرستان گلپایگان می باشد. با توجه به جدول مورگان بر اساس تعداد جامعه، ۱۵۴ نفر به صورت تصادفی و به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. پس از کسب مجوز از مسئولین محترم حراست شرکت سایپا پرسشنامه های مربوطه طی چند مرحله بین کارکنان به صورت تصادفی توزیع گردید و کامل شدن پرسشنامه ها طی مدت یک ماه انجام گرفت. به منظور گردآوری داده ها در پژوهش حاضر از پرسشنامه های زیر استفاده شد که شرح آن ها در ادامه می آیند.

پرسشنامه رضایت شغلی:

توسط اسمیت کندال و هیولین در سال ۱۹۶۹ ساخته شد و دارای ۳۰ سوال در ۵ مولفه می باشد. این پرسشنامه ۵ خرده مقیاس را مورد بررسی قرار می دهد. خرده مقیاس های پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی اسمیت عبارتند از: ماهیت کار، سرپرست، همکاران، ارتقا و پرداخت. سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (کاملا موافق تا کاملا مخالف) طراحی شده است. طیف لیکرت به دست آمده ۰/۸۸ درصد می باشد. روایی صوری و محتوایی آن توسط چندین تن از اساتید و متخصصین مورد تایید قرار گرفته و پایایی پرسشنامه ۰/۸۴ بر اساس ضریب آلفای کرونباخ است. در پژوهش های ثامنی (۱۳۸۴) پایایی پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی اسمیت را ۰/۷۳، رنجبر (۱۳۸۴) آلفای کرونباخ این ابزار را ۰/۶۹ بدست آورده اند.

پرسشنامه رضایت از زندگی :

توسط داینر، امونز، لارسن و گریفین در سال ۱۹۸۵ ساخته شده است که شامل ۵ سوال و به صورت لیکرت ۷ درجه ای کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم پاسخ داده می شود. اعتبار مقیاس ضریب آلفا برابر ۰/۸۷ و ضریب باز آزمایی آن، برابر ۰/۸۲ گزارش شده است. پایایی (آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۵) و روایی مطلوبی برای مقیاس گزارش کرده اند. در پژوهش بیانی، محمد کوچکی و گودرزی (۱۳۸۶) نیز، این مقیاس را بر روی نمونه ای از ۱۰۹ دانشجوی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر اعتبار مقیاس را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آوردند. اعتبار این مقیاس به روش باز آزمایی ۰/۶۹ به دست آمد.

پرسشنامه عملکرد شغلی :

توسط پاترسون در سال ۱۹۷۰ ساخته شد که از ۱۵ گویه تشکیل شده است و به صورت طیف لیکرت ۴ نقطه ای از به ندرت تا همیشه پاسخ داده می شود و آلفای کرونباخ به دست آمده بالای ۰/۷۰ می باشد. در پژوهش جوکندان و همکاران (۱۳۹۰) پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی را از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۹ به دست آمد.

برای تحلیل داده ها در این پژوهش از شاخص های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و مدل رگرسیون) استفاده شده است و همچنین برای تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار اس.پی.اس ۲۰ استفاده گردید.

یافته ها

در جدول شماره ۱ میانگین و انحراف معیار شرکت کنندگان را در هر یک از متغیرهای پژوهش نشان می دهد.

جدول (۱) توصیف متغیرهای تحقیق

متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی	۱۵۴	۱۱۱.۰۳۹	۱۰.۳۱۲
رضایت از زندگی	۱۵۴	۲۸.۰۹۰	۳.۳۷۶
عملکرد شغلی	۱۵۴	۴۳.۷۵۹	۱.۵۲۹

بیشترین میزان نمره میانگین این افراد مربوط به رضایت شغلی و کمترین میزان میانگین مربوط به عملکرد شغلی می باشد. ۳۶ نفر از نمونه ها زن و ۱۱۶ نفر آنها مرد میباشند و میانگین سن افراد ۳۷ سال و میانگین سابقه کاری آن ها ۱۲ سال می باشد.

جدول (۲) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
رضایت شغلی با عملکرد شغلی	-۰/۰۰۱
رضایت زندگی با عملکرد شغلی	۰/۱۷۴
رضایت شغلی با رضایت زندگی	۰/۰۳۴

جدول شماره (۲) نشان می دهد که بین رضایت از زندگی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد ($0.05 > 0.03$) یعنی با بالا رفتن سطح رضایت از زندگی در کارکنان میزان عملکرد شغلی آنها نیز بیشتر می باشد. همچنین بین رضایت شغلی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود ندارد ($0.05 < 0.99$).

جدول (۳) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس رضایت شغلی و رضایت زندگی

متغیرهای پژوهش	R	R2	تغییر F	df	معناداری	B	SE	Beta	T
رضایت زندگی	0/174	0/030	4/733	1	0/031	0/079	0/036	0/174	2/176
رضایت شغلی	0/001	0/000	0/000	1	0/994	-9/579	0/012	-0/001	-0/008

در جدول شماره (۳) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد مقدار ضریب همبستگی چندگانه متغیر رضایت از زندگی با عملکرد شغلی ۱۷۴/۰ و ضریب تعیین ۰۳۰/۰ است. با توجه به مقدار واریانس و سطح معناداری آن نیز این مقدار همبستگی و ضریب تعیین معنا دار است. ضریب غیر استاندارد شده و ضریب استاندارد شده رگرسیون که نشان دهنده میزان تاثیر متغیرهای پیش بین در معادله رگرسیون هستند که نشان دهنده میزان تاثیر متغیرهای پیش بین در معادله رگرسیون هستند و با توجه به مقدار تی مشاهده میشود که تاثیر متغیر موجود در معادله رگرسیونی معنادار است. مقدار ضریب استاندارد شده مثبت نشان میدهد که تاثیر متغیر موجود بر متغیر ملاک مثبت است. با توجه به جدول در صورت ثابت بودن سایر شرایط با افزایش یک واحد در متغیر رضایت شغلی به اندازه ۱۷۴/۰ واحد افزایش در متغیر عملکرد شغلی را خواهیم داشت و همچنین مقدار ضریب همبستگی چندگانه متغیر رضایت شغلی با عملکرد شغلی ۰۰۱/۰ و ضریب تعیین ۰۰۰/۰ است. با توجه به مقدار واریانس و سطح معناداری آن این مقدار همبستگی و ضریب تعیین معنا دار نمی باشد. با توجه به مقدار تی مشاهده می شود که تاثیر متغیر موجود در معادله رگرسیونی معنا دار نیست. مقدار ضریب استاندارد شده نشان میدهد که تاثیر متغیر بر متغیر ملاک منفی است.

بحث و نتیجه گیری

اغلب گفته می شود که "کارمند خوشحال، یک کارمند کارا است" و یک کارمند خوشحال بایستی با شغلش ارضا شود. (محبی، ۱۳۷۸) انسان امروز با سازمان پیوند عمیقی یافته و ابعاد زندگی شخصی و زندگی سازمانی افراد به صورت شگرف در هم تنیده شده است. به طوری که می توان سازمان ها را خانه دوم انسان های سازمانی برشمرد. از آنجا که نیروی انسانی هر سازمان به عنوان مهمترین منبع راهبردی در رسیدن به اهداف سازمانی نقش مهمی را ایفا نموده و نیروی محرکه سازمان محسوب می شود، تصورات و نگرش های آنان به شغلشان در حیات، کارایی و اثربخشی سازمان اثرگذار می باشد. نگرش کلی انسان ها به شغلشان، عینیت بخش پدیده ای رفتاری است که در کتاب های مدیریت بر آن "خشنودی شغلی" و "رضایت مندی شغلی" نام نهاده اند. (رابینز، ۲۰۰۷)

اهمیت رضایت شغلی از آنجا ناشی می شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می گذرانند. رضایت شغلی به عنوان احساس کلی افراد نسبت به شغلشان تاثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی دارد و نقش

تعیین کننده ای در بهداشت روانی و جسمانی افراد ایفا می کند. در مقابل ناراضی شغلی موجب کاهش روحیه کاری، عملکرد و به خطر افتادن سلامت جسمانی و روانی پرسنل می شود. (شفیع آبادی، ۱۳۸۶) باید توجه داشت که اثرات مترتب بر رضایت شغلی به کل جامعه کشانده می شود، هنگامی که کارکنان از شغل خود راضی باشند از کار خود لذت می برند و در جهت سلامت جامعه خود تلاش بیشتری به عمل می آورند، زیرا کارکنان راضی، شادابی و مسرت را به خانه و جامعه منتقل می نمایند، بنابراین با توجه به مسئولیت های اجتماعی و مقدار پولی که در سایه وجود رضایت شغلی نصیب جامعه خواهد شد، باید از این پدیده دفاع کرد. (رابینز، ۱۳۷۴) رضایت شغلی به شکل یک مجموعه ای از احساس ها، ماهیتی پویا دارد. فلذا مدیران نمی توانند اوضاعی را که اکنون رضایت را فراهم می آورد برپا دارند و آنگاه سالیانی چند از آن غافل بمانند. رضایت شغلی به همان شتابی که پدید می آید از میان می رود شاید هم زودتر، بنابراین نیاز به توجه مداوم دارد. (دیویس، ۱۳۷۱)

رضایت از زندگی از مفاهیم بهزیستی، کیفیت زندگی و شادمانی متفاوت است. در تعریفی که لیوبومرسکی (۲۰۰۱) از رضایت از زندگی داده است آن را ارزیابی ذهنی از کیفیت زندگی فردی بیان کرده که مولفه شناختی دارد و پیش بین قدرتمندی برای سلامت روان به حساب می آید. رضایت از زندگی در واقع رضایت از تمامی حوزه های زندگی است. (سوزا و لیوبومرسکی، ۲۰۰۱) در حقیقت رضایت از زندگی این مسایل را منعکس می کند که تا چه اندازه انواع دیگر اهداف، به عنوان اهداف قابل دسترسی می باشند. (کامینز، ۲۰۰۰) رضایت از زندگی تا حد بسیار زیادی به دلستن اهداف رضایتبخش و پیشرفت در جهت کسب آنها بستگی دارد. پژوهش های انجام شده در زمینه بهزیستی و داشتن معنا در زندگی نشان داده اند که رضایت از زندگی و احساس خوب بودن، با ادراک افراد از داشتن اهداف مهم در زندگی و پیشرفت رضایت بخش در به دست آوردن آن ها رابطه دارند. (مایرز، ۱۹۹۹)

احساس رضایتمندی شغلی از اساسی ترین مولفه های بهداشت روانی، پویایی، کارآمدی و خلاقیت شاغلین هر شغل و حرفه است. برخورداری از نگرش مثبت نسبت به محیط، اهداف و وظایف شغلی، انگیزه غنی برای تلاشی هدفمند و پویا، بهره مندی از امنیت روانی، احساس خود ارزشمندی و منزلت مطلوب اجتماعی از اصلی ترین شاخص های رضایتمندی شغلی است. پژوهش های انجام شده در قلمرو رضایتمندی شغلی صاحبان مشاغل و حرفه های مختلف بیانگر این حقیقت است که هر قدر متولیان مشاغل مختلف از احساس رضایتمندی شغلی بیشتری برخوردار باشند، از سلامت روان، نشاط درون، اندیشه تلاش و قابلیت خلاقیت و نوآوری افزون تری بهره مند بوده، کمتر دچار افسردگی شغلی می گردند. به همین دلیل به لحاظ اهمیت و نقش فوق العاده احساس رضایت مندی شغلی را ایفای مطلوب مسئولیت های فردی و گروهی و بالطبع تحول و توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی دانسته اند و در اغلب جوامع، کارگزاران بیشترین توجه را به همین عامل مهم در سازمان ها و مراکز مختلف شغلی و حرفه ای، به ویژه در بخش های فرهنگی، نظامی و امنیتی میذول می دارند. چرا که رضایت شغلی باعث می شود بهره وری فرد افزایش یافته، نسبت به سازمان متعهد بوده و سلامت روانی و فیزیکی فرد تعیین شده و روحیه فرد افزایش می یابد. (رابینز، ۲۰۰۷ به نقل از شکوری، ۱۳۸۸)

در پژوهش حاضر رابطه رضایت شغلی و رضایت از زندگی با عملکرد شغلی در ۱۵۴ نفر از پرسنل بررسی شد. بیشترین میزان نمره میانگین افراد مربوط به رضایت شغلی و کمترین میزان میانگین مربوط به عملکرد شغلی می باشد

همانگونه که جدول شماره (۲) نشان می دهد که بین رضایت از زندگی کارکنان با عملکرد شغلی آنها رابطه معنا داری وجود دارد یعنی با بالا رفتن رضایت از زندگی کارکنان میزان عملکرد شغلی آن ها نیز بیشتر می شود. نتایج این بررسی با پژوهش ملکی و بنی سی (۱۳۹۵) همخوان و هماهنگ می باشد جامعه آماری آنها آتش نشانان شهر تهران بودند. با توجه به داده هایی که از آزمون معناداری ضریب همبستگی پیرسون به دست آوردند نتیجه گرفتند که بین عملکرد شغلی با رضایت از زندگی

آتش نشانان ارتباط معناداری در جهت مستقیم وجود دارد. بنابراین هرچه آتش نشانان در آزمون عملکرد شغلی نمره بالاتری کسب کنند، رضایت از زندگی بالاتری را گزارش میکنند.

همچنین نتیجه حاصل از جدول شماره (۲) نشان می دهد که بین رضایت شغلی کارکنان با عملکرد شغلی آن ها رابطه معنا داری وجود ندارد. نتایج این بررسی با پژوهش های الهام غلامی (۱۳۹۹)، که نشان می دهد یکی از عوامل اثرگذار بر عملکرد سازمانی رضایت شغلی است و همچنین با پژوهش درخشنده و محمد خانی (۱۳۹۵) که نشان داد بین رضایت شغلی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت وجود دارد و نتیجه گیری پژوهش این بود که برای افزایش عملکرد کارکنان، می بایست مدیران بر رضایت شغلی کارکنان توجه نمایند، هماهنگ و همخوان نمی باشد.

از آنجایی که امروزه بیکاری بیش از پیش به منزله ی چشمگیرترین نشانه توسعه ناکافی در کشورهای جهان سوم نمایان می شود و داشتن شغل در این برهه یکی از دغدغه های ذهنی افراد و مسئولان سیاست گذار در این کشورهاست. منابع و فرصتهای لازم برای پیدا کردن شغل در جامعه برای تمامی افراد وجود ندارد در نتیجه عده ای موفق به یافتن شغل نمی شوند. پس بی شک ترس از دست دادن شغل و اخراج به یکی از دغدغه های اصلی کارکنان و کارگران تبدیل شده است و با توجه به پدیده جهانی رکود اقتصادی و تعدیل نیرو و معضل بیکاری و اخراج خیل عظیم از کارگران مساله ای که امروزه در محیط کار مطرح می گردد و تاثیر شگرفی بر افزایش یا کاهش بهره وری دارد بحث امنیت شغلی و داشتن شغل پایدار و همچنین از دست ندادن شغلشان است (حسین آبادی، ۱۳۹۰).

پس میتوان علت تناقض این پژوهش با پیشینه پژوهش های دیگر را اینگونه تحلیل کرد که افراد به خاطر ترس و نگرانی از اخراج آنها و آمار بالای بیکاری و پیدا نکردن کار حاضر نمیشوند صرفا کار را برای اینکه رضایت شغلی ندارند از دست بدهند و میدانند که اگر عملکرد شغلی پایینی داشته باشند شغل خود را از دست میدهند پس با وجود عدم رضایت عملکرد خوبی دارند و در شغل میمانند.

با توجه به جدول شماره (۳) تاثیر متغیر پیش بین رضایت از زندگی با عملکرد شغلی معنادار است. مقدار ضریب استاندارد شده مثبت نشان میدهد که تاثیر این متغیر بر متغیر ملاک مثبت است. نتایج این پژوهش بیانگر این است که رضایت از زندگی کارکنان پیش بینی کننده متغیر عملکرد شغلی آنها است، در این رابطه نشان می دهد که رضایت از زندگی نقش مهمی را با عملکرد شغلی ایفا می کند. این نتیجه با پژوهش های ملکی و بنی سی (۱۳۹۵) که نشان داد با توجه به ضرایب رگرسیون استاندارد شده میتوان گفت که عملکرد شغلی به صورت مستقیم پیشبینی کننده رضایت از زندگی در آتش نشانان میباشد، همسو می باشد.

همچنین جدول شماره (۳) نشان میدهد که متغیر پیش بین رضایت شغلی با عملکرد شغلی با این مقدار همبستگی و ضریب تعیین معنا دار نمی باشد تاثیر متغیر موجود در معادله رگرسیونی معنا دار نیست. مقدار ضریب استاندارد شده نشان میدهد که تاثیر متغیر موجود بر متغیر ملاک منفی است. نتایج این بررسی با پژوهش الهام غلامی (۱۳۹۹) که نشان میدهد رضایت شغلی بالا در عملکرد تاثیر دارد به ویژه برای کارشناسان و کسانی که از فکرواستعداد خود باید در شغل استفاده کنند و کسانی که نگرش مثبت در مورد کار و سازمانشان دارند، عملکرد بهتری دارند، ناهمسو میباشد.

محدودیت های این پژوهش عبارتند از، عدم همکاری کارکنان در جواب دادن صادقانه به سوالات، جواب دادن به سوالات با سوگیری و تعداد سوالات نسبتا زیاد پرسشنامه رضایت شغلی که حتی می تواند روی نتایج پژوهش که رضایت شغلی با عملکرد شغلی رابطه ندارد نیز تاثیر گذار باشد.

سطح رضایت شغلی کارکنان توسط عوامل زیادی تحت تاثیر قرار می گیرد، از جمله آنها شامل سطح حقوق و مزایا، ادراک عدالت از نظام ارتقا در درون سازمان، کیفیت شرایط کاری و روابط اجتماعی است. رضایت شغلی حالت هیجانی لذت بخش فراهم می کند که اغلب منجر به یک نگرش کاری مثبت می شود. اگر کارکنان سازمان احساس کنند که سخت تر از دیگران کار می کنند اما پاداش های کمتری دریافت می کنند آنها احتمالاً نگرش های منفی نسبت به شغل، رییس و همکاران و در نهایت کل زندگی خواهند داشت. از طرف دیگر، اگر آنها احساس کنند به خوبی با آنها رفتار می شود و پرداخت عادلانه صورت می گیرد، نگرش های مثبت تری نسبت به شغل و زندگی خواهند داشت. برای دست یافتن به این مهم، با عنایت به یافته های تحقیق حاضر پیشنهاد می شود:

- ایجاد چشم انداز روشن برای کارکنان با معرفی الگوی موفقیت و فراهم نمودن حمایت های مادی و معنوی با افزایش احساس موثر بودن
- ایجاد امکان خود سازمان دهی در انجام مسئولیت های محوله با در اختیار گذاشتن اطلاعات و تفویض اختیار از سوی مدیریت
- ایجاد بازخورد های شغلی برای پرسنل و عمل به وعده های صورت پذیرفته توسط مسئولان
- سازماندهی مناسب محیط کار افراد به طوریکه از حمایت های اجتماعی برخوردار شوند.
- ایجاد نظام پیشنهادات، ارزش دادن به نظرات کارکنان و اطمینان کارکنان از مهارتهای مدیران خویش با افزایش اعتماد به سازمان در بالا بردن کیفیت فضای کلی کاری
- امکان انتقال تجربیات پرسنل به نسل های بعدی از طریق برگزاری تکریم پیشکسوتان، شناسایی افراد خبره و ایجاد کانون های بازنشستگی جهت هم اندیشی
- برگزاری دوره های آموزشی جهت بالا بردن مهارت ها، با افزایش احساس موثر بودن و افزایش میل و انگیزش بیشتر به کار و بهبود کیفیت زندگی کاری
- غنی سازی و چرخش شغلی از طریق جابجایی افراد در شغل های هم خانواده و همگون
- فراهم آوردن محیط کاری مناسب از طریق بستر سازی فرهنگی در خصوص باور و نگرش جامعه برای کار مخصوصاً کار زنان و نیز اصلاح قوانین برای مشارکت هرچه بیشتر زنان در اقتصاد کشور که آنها بتوانند هم به وظیفه مادری خود رسیدگی کنند و نیز بتوانند نقش موثری در جامعه داشته باشند از این طریق می توان فرصت هایی را برای پیشرفت زنان در جامعه به وجود آورد.
- ایجاد امکان ادامه تحصیل جهت پرسنل از طریق معرفی به دانشگاه ها، پرداخت قسمتی از شهریه ها، دادن ماموریت های آموزشی به پرسنل و همچنین بررسی امکان پرداخت شهریه امکانات رفاهی نظیر مهدکودک، شهرسازی و ...

اصلانیور جوکندان، محمد؛ شهبازی؛ ملکی، رضا (۱۳۹۰). رابطه نیرومندی در کار با سلامت و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی اهواز. یافته های نو در روان شناسی، سال هفتم، شماره ۲۱، زمستان ۱۳۹۰

بیانی، علی اصغر؛ کوچکی، محمد؛ گودرزی، حسنی (۱۳۸۶). اعتبار و روایی مقیاس رضایت از زندگی، فصلنامه روانشناسان ایرانی، سال سوم، شماره ۱۱، بهار ۱۳۸۶.

پورافکاری، نصراله (۱۳۹۰). عوامل موثر بر رضایت شغلی کارمندان بخش دولتی، فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی- واحد شوشتر، سال پنجم، شماره ۱۵، زمستان ۱۳۹۰

ثامنی، (۱۳۸۴). پایایی پرسشنامه رضایت شغلی (جی دی آ)

درخشنده، علی؛ محمد خانی، کامران (۱۳۹۵). رابطه بین رضایت شغلی با عملکرد کارکنان سازمان تامین اجتماعی، کنفرانس بین المللی هزاره سوم و علوم انسانی.

دستورانی، مهران ؛ پوریوسف ، سیاوش (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی و سلامت روانی با رضایت شغلی کارکنان، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال ششم، شماره ۲۰.

رنجبر (۱۳۸۴). پایایی پرسشنامه رضایت شغلی (آلفای کرونباخ)

رهنورد، فرج اله ؛ نیکزاد، سعید (۱۳۸۸). ایجاد همترازی بین عناصر سازمانی در پرتو نقاط مرجع استراتژیک و رابطه آن با عملکرد سازمانی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲، بهار و تابستان ۱۳۸۸

شفیع آبادی، عبدالله ۱۳۸۶، نظریه های راهنمایی و مشاوره شغلی. تهران، انتشارات رشد.

شفیع زاده، حمید ؛ کامروا، هدی (۱۳۹۳). بررسی رابطه رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان، مجله مدیریت فرهنگی، سال هشتم، شماره بیست و چهارم، تابستان ۱۳۹۳.

شکرکن، حسین ؛ نیسی، عبدالکاسم ؛ نعمی، عبدالزهره ؛ مهربانی زاده هنرمند، مهنار (۱۳۸۹). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی کارخانه های اهواز، مجله ی علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۳۸۰ دوره سوم، سال هشتم، شماره های ۳ و ۴

عالم تبریزی، اکبر ؛ فقیهی، ابوالحسن ؛ حسن زاده ، زینب ؛ افجه، علی اکبر (۱۳۹۷). تحلیل ابعاد کلیدی رفتار سازمانی در پیاده سازی موفق مدیریت عملکرد کارکنان، فصلنامه علمی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و نهم، شماره ۹۵، بهار ۹۹

علیپور، حمیدرضا ؛ فرید ، مرضیه (۱۳۹۱). بررسی رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی لاهیجان، مطالعات کمی در مدیریت، سال چهارم، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۲

غفوریان، هما ؛ فلامرزی آمنه (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین تعارض و عملکرد شغلی کارکنان، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی سازمانی، سال نخست، شماره ۲، بهار ۱۳۸۹.

غلامی، الهام (۱۳۹۹). تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی، فصلنامه رهیافتی در مدیریت بازرگانی، دوره اول، شماره دوم، بهار ۱۳۹۹.

ملکی، فاطمه السادات ؛ بنی سی، پری ناز (۱۳۹۵). پیش بینی رابطه عملکرد شغلی با رضایت از زندگی اتش نشانان ، دومین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران.

ممی زاده، جعفر (۱۳۷۷). غیبت کارکنان در سازمان، نشریه داخلی مرکز آمار ایران

مهاجر، الهه (۱۳۹۶). وبلاگ سنجمان.

ناظم، فتاح؛ حمودی، جمیله (۱۳۸۵). رابطه بین خلاقیت مدیران با بهبود عملکرد کارکنان آنها در سازمان های نفتی، فصلنامه علمی ترویجی مدیریت، سال سوم شماره ۷/۲، تابستان ۱۳۸۵.

Cummins. R. A, & Nistico. H. (2002). Maintaining life satisfaction: The role of positive cognitive bias. Journal of happiness studies.

of happiness studies. -Haybron. D. (2007). Life satisfaction, ethical reflection and the science of happiness. Journal

Considering relationship of job satisfaction and life satisfaction with job performance of employees in SAIPA Company of Golpayegan City

Azam Bakhtyarirehani

Assistant Professor of Educational Sciences Department, Payam-e Noor University, Tehran, Iran

Zahra Farhadi

MSc student of counseling, Payam-e Noor University, Isfahan, Iran

Fatemeh Moghbeli

MSc student of counseling, Payam-e Noor University, Isfahan, Iran

Zahra Moghbeli

MSc student of counseling, Payam-e Noor University, Isfahan, Iran

Abstract

Current research was performed with the aim of considering relationship of job satisfaction and life satisfaction of employees with their job performance. This research is from descriptive and correlation type. Statistical population of this research included employees of SAIPA Company of Golpayegan city who were 270 individuals and 154 individuals of them were selected randomly as sample. Measurement tools were Smith and Colleagues' Job Satisfaction Questionnaire, Diener and Colleagues' Life Satisfaction Questionnaire and Paterson's Job Performance Questionnaire. Pearson Correlation method and regression model for relationship between variables and their scale as predictor variable and job performance as criterion variable were used to analyze data. Result showed that there's significant relation between life satisfaction and job performance of employees, but no significant relation was created between job satisfaction and job performance. Also, life satisfaction was identified as a predictor variable for job satisfaction, but job satisfaction variable doesn't predict job performance.

Key words: job satisfaction; life satisfaction; job performance