

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (MA)

گرایش: مدیریت ورزشی

عنوان:

رابطه آمادگی جسمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان مرد وزارت  
دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح

استاد راهنما:

دکتر علیرضا پویان فرد

استاد مشاور:

دکتر لیلا صباغیان راد

پژوهشگر:

داود معظمی گودرزی

تابستان ۱۳۹۱



**ISLAMIC AZAD UNIVERSITY**

**Central Tehran Branch**

Faculty of Physical Education and Sport Science

**"M.A" Thesis**

**On Sport Management**

**Subject:**

**Relation between Material Fitness and Job satisfaction rang of defense ministry .**

**Advisor:**

**Dr Alireza Pooyanfard**

**Consulting Advisor:**

**Dr Leila Sabaghian Rad**

**By:**

**Davood Moazami Goodarzi**

**Summer2012**

تشکر و قدردانی

از زحمات و تلاش های اساتید گرانقدر و مسئولین و کارکنان محترم وزارت دفاع که بنده را در انجام این مهم یاری نمودند کمال تشکر و قدردانی را می نمایم.

تقدیم بر آنهایی که از نفس افتادند تا ما از نفس نیافتیم ، قامت راست کردند تا ما قامت خم نکنیم ،  
به خاک افتادند تا ما به خاک نیافتیم ، تقدیم بر آنهایی که رفتند تا بمانند و نماندند تا بمیرند .  
کوچه هایمان را به نامشان کردیم که هرگاه به آسایش به منزل می رسیم بدانیم از گذرگاه کدام  
شهید با آرامش به خانه می رسیم .

فصل اول: معرفي و مقدمه

۳	.....	مقدمه
۶	.....	بيان مساله
۱۱	.....	ضرورت و اهميت تحقيق
۱۴	.....	اهداف تحقيق
۱۶	.....	فرضيه هاي تحقيق
۱۷	.....	پيش فرض هاي تحقيق
۱۸	.....	محدوديت هاي تحقيق
۱۸	.....	واژه ها در اصلاحات تحقيق

فصل دوم: پيشينه تحقيق

۲۱	.....	مقدمه
۲۱	.....	مطالعات نظري
۲۱	.....	❖ مطالعات نظري در زمينه رضايست شغلي
۵۱	.....	❖ مطالعات نظري در زمينه آمادگي جسماني
۶۸	.....	❖ تحقيقات انجام شده

فصل سوم: روش شناسي

۹۶	.....	مقدمه
۹۶	.....	روش تحقيق
۹۶	.....	جامعه آماري
۹۶	.....	نمونه آماري و روش نمونه گيري
۹۶	.....	تعريف عملياتي متغيرها
۹۷	.....	ابزار اندازه گيري
۹۹	.....	روش گردآوري اطلاعات
۹۹	.....	روش آماري

فصل چهارم: يافته هاي تحقيق

۱۰۱	.....	مقدمه
۱۰۱	.....	توصيف يافته ها
۱۲۹	.....	آزمون فرضيه ها

فصل پنجم: خلاصه يافته ها، بحث و نتيجه گيري

۱۴۲	.....	مقدمه
۱۴۲	.....	خلاصه تحقيق
۱۴۳	.....	بحث و بررسي
۱۴۵	.....	پيشنهادات
۱۴۷	.....	پيوست ها و ضمايم
۱۵۲	.....	منابع

## فهرست جداول

شماره صفحه	عنوان
۵۵	جدول ۲-۱ مقایسه اجزای آمادگی جسمانی.....
۵۸	جدول ۲-۲ : ویژگی های تست های مرکب آمادگی جسمانی و آمادگی حرکتی و موارد کاربرد آن ها
۵۹	جدول ۲-۳ : دامنه ضریب اعتبار مواد تست آمادگی جسمانی جوانان ایفرد.....
۹۵	جدول ۴-۱ : شاخص های گرایش به مرکز سن ، وزن و قد آزمودنی ها .....
۹۵	جدول ۴-۲ : توصیف وضعیت تحصیلی آزمودنی ها .....
۹۶	جدول ۴-۳ : توصیف وضعیت استخدامی آزمودنی ها .....
۹۸	جدول ۴-۴ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی درصد چربی بدن آزمودنی ها به تفکیک وضعیت تحصیلی
۹۹	جدول ۴-۵ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی درصد چربی بدن آزمودنی ها به تفکیک وضعیت استخدامی
۱۰۰	جدول ۴-۶ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی انعطاف تنه به جلو آزمودنی ها به تفکیک وضعیت تحصیلی
۱۰۱	جدول ۴-۷ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی انعطاف تنه به جلو آزمودنی ها به تفکیک وضعیت استخدامی
۱۰۲	جدول ۴-۸ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی تعداد درازونشست آزمودنی ها به تفکیک وضعیت تحصیلی
۱۰۳	جدول ۴-۹ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی آزمون درازو نشست آزمودنی ها به تفکیک وضعیت استخدامی
۱۰۴	جدول ۴-۱۰ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی تعداد کشش بارفیکس آزمودنی ها به تفکیک وضعیت تحصیلی
۱۰۵	جدول ۴-۱۱ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی آزمون کشش بارفیکس آزمودنی ها به تفکیک وضعیت استخدامی
۱۰۶	جدول ۴-۱۲ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی رکورد آزمون دو یک مایل آزمودنی ها به تفکیک وضعیت تحصیلی
۱۰۷	جدول ۴-۱۳ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی آزمون دوی یک مایل آزمودنی ها به تفکیک وضعیت استخدامی
۱۰۸	جدول ۴-۱۴ : مقایسه رکورد آزمون های جسمانی آزمودنی ها با توجه به سطوح مختلف تحصیلی
۱۰۸	جدول ۴-۱۵ : مقایسه میانگین رکورد آزمون های آمادگی جسمانی آزمودنی ها با توجه به نوع استخدام
۱۰۹	جدول ۴-۱۶ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی امتیاز رضایت از نوع کار آزمودنی ها به تفکیک وضعیت تحصیلی
۱۱۰	جدول ۴-۱۷ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی امتیاز رضایت

- از نوع کار آزمودنی ها به تفکیک وضعیت استخدامی
- ۱۱۱ جدول ۴ - ۱۸ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی امتیاز رضایت از مدیریت آزمودنی ها به تفکیک وضعیت تحصیلی
- ۱۱۲ جدول ۴ - ۱۹ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی امتیاز رضایت از مدیریت آزمودنی ها به تفکیک وضعیت استخدامی
- ۱۱۳ جدول ۴ - ۲۰ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی امتیاز رضایت از همکاران آزمودنی ها به تفکیک وضعیت تحصیلی
- ۱۱۴ جدول ۴ - ۲۱ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی امتیاز رضایت از همکاران آزمودنی ها به تفکیک وضعیت استخدامی
- ۱۱۵ جدول ۴ - ۲۲ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی امتیاز رضایت از ارتقاء و ترفیع آزمودنی ها به تفکیک وضعیت تحصیلی
- ۱۱۶ جدول ۴ - ۲۳ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی امتیاز رضایت از ارتقاء و ترفیع آزمودنی ها به تفکیک وضعیت استخدامی
- ۱۱۷ جدول ۴ - ۲۴ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی امتیاز رضایت از حقوق و مزایا آزمودنی ها به تفکیک وضعیت تحصیلی
- ۱۱۸ جدول ۴ - ۲۵ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی امتیاز رضایت از حقوق و و مزایا از آزمودنی ها به تفکیک وضعیت استخدامی
- ۱۱۹ جدول ۴ - ۲۶ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی امتیاز رضایت شغلی در مجموع شاخص های آزمودنی ها به تفکیک وضعیت تحصیلی
- ۱۲۰ جدول ۴ - ۲۷ : توصیف شاخص های گرایش به مرکز و پراکندگی امتیاز رضایت شغلی در مجموع خرده مقیاس ها آزمودنی ها به تفکیک وضعیت استخدامی
- ۱۲۱ جدول ۴ - ۲۸ : مقایسه امتیاز رضایت شغلی آزمودنی ها با توجه به سطوح مختلف تحصیلی
- ۱۲۲ جدول ۴ - ۲۹ : مقایسه امتیاز رضایت شغلی آزمودنی ها با توجه به نوع استخدام ..
- ۱۲۴ جدول ۴ - ۳۰ : نتیجه آزمون کلمو گروف - اسمیرنف جهت بررسی طبیعی بودن توزیع داده ها
- ۱۲۵ جدول ۴ - ۳۱ : نتیجه آزمون معنی دار همبستگی پیرسن بین درصد چربی و رضایت شغلی
- ۱۲۶ جدول ۴ - ۳۲ : نتیجه آزمون معنی دار ه مبستگی پیرسن بین انعطاف پذیری و رضایت شغلی
- ۱۲۷ جدول ۴ - ۳۳ : نتیجه آزمون معنی دار همبستگی پیرسن بین استقامت عضلات شکم و رضایت
- ۱۲۸ جدول ۴ - ۳۴ : نتیجه آزمون معنی دار همبستگی پیرسن بین قدرت کمر بند شانه ای و رضایت
- ۱۲۹ جدول ۴ - ۳۵ : نتیجه آزمون معنی دار همبستگی پیرسن بین استقامت قلبی - تنفسی و رضایت شغلی
- ۱۳۰ جدول ۴ - ۳۶ : نتیجه آزمون آنالیز واریانس یک طرفه جهت مقایسه آمادگی جسمانی
- ۱۳۱ جدول ۴ - ۳۷ : نتیجه آزمون آنالیز واریانس یک طرفه جهت مقایسه آمادگی جسمانی با وضعیت استخدامی متفاوت



- ۱۳۲ جدول ۴ - ۳۸ : نتیجه آزمون آنالیز واریانس یک طرفه جهت مقایسه رضایت شغلی با سطوح مختلف تحصیلی
- ۱۳۳ جدول ۴ - ۳۹ : نتیجه آزمون آنالیز واریانس یک طرفه جهت مقایسه رضایت شغلی با وضعیت استخدامی متفاوت
- ۱۳۴ جدول ۴ - ۴۰ : نتیجه آزمون معنی دار همبستگی پیرسن بین سن و رضایت شغلی کارکنان
- ۱۳۵ جدول ۴ - ۴۱ : نتیجه آزمون معنی دار همبستگی پیرسن بین سن و آمادگی جسمانی

## فهرست شکل ها

شماره صفحه	عنوان
۴۴	شکل ۲ - ۱: فرآیند انگیزش از طریق ارضای نیازها .....
۸۰	شکل ۲ - ۲: تأثیر فعالیت بدنی بر سلامتی و آمادگی جسمانی .....
۹۶	شکل ۴ - ۱: سطوح تحصیلی از مودنی ها .....
۹۷	شکل ۴ - ۲: وضعیت استخدامی از مودنی ها .....
۹۸	شکل ۴ - ۳: مقایسه درصد چربی بدن از مودنی ها بر حسب سطح تحصیلی
۹۹	شکل ۴ - ۴: مقایسه درصد چربی بدن از مودنی ها بر حسب نوع استخدام ....
۱۰۰	شکل ۴ - ۵: مقایسه میانگین رکورد آزمون انعطاف تنه به جلو بر حسب سطح تحصیلی
۱۰۱	شکل ۴ - ۶: مقایسه میانگین رکورد آزمون انعطاف تنه به جلو بر حسب نوع استخدام
۱۰۲	شکل ۴ - ۷: مقایسه میانگین رکورد آزمون دراز و نشست بر حسب سطح تحصیلی
۱۰۳	شکل ۴ - ۸: مقایسه میانگین رکورد آزمون دراز و نشست بر حسب نوع استخدام .....
۱۰۴	شکل ۴ - ۹: مقایسه میانگین رکورد آزمون کشش بار فیکس خوابیده بر حسب سطح تحصیلی
۱۰۵	شکل ۴ - ۱۰: مقایسه میانگین رکورد آزمون کشش بار فیکس خوابیده بر حسب نوع استخدام
۱۰۶	شکل ۴ - ۱۱: مقایسه میانگین رکورد آزمون دوی یک مایل بر حسب سطح تحصیلی .....
۱۰۷	شکل ۴ - ۱۲: مقایسه میانگین رکورد آزمون دوی یک مایل بر حسب نوع استخدام .....
۱۰۹	شکل ۴ - ۱۳: مقایسه میانگین امتیاز رضایت از نوع کار بر حسب سطح تحصیلی .....
۱۱۰	شکل ۴ - ۱۴: مقایسه میانگین امتیاز رضایت از نوع کار از مودنی ها بر حسب نوع استخدام
۱۱۱	شکل ۴ - ۱۵: مقایسه میانگین امتیاز رضایت از مدیریت بر حسب سطح تحصیلی .....
۱۱۲	شکل ۴ - ۱۶: مقایسه میانگین امتیاز رضایت از مدیریت از مودنی ها بر حسب نوع استخدام
۱۱۳	شکل ۴ - ۱۷: مقایسه میانگین امتیاز رضایت از همکاران بر حسب سطح تحصیلی
۱۱۴	شکل ۴ - ۱۸: مقایسه میانگین امتیاز رضایت از همکاران از مودنی ها بر حسب نوع استخدام
۱۱۵	شکل ۴ - ۱۹: مقایسه میانگین امتیاز رضایت از ارتقاء و ترفیع بر حسب سطح تحصیلی
۱۱۶	شکل ۴ - ۲۰: مقایسه میانگین امتیاز رضایت از ارتقاء و ترفیع از مودنیها بر حسب نوع استخدام
۱۱۷	شکل ۴ - ۲۱: مقایسه میانگین امتیاز رضایت از حقوق و مزایا بر حسب سطح تحصیلی
۱۱۸	شکل ۴ - ۲۲: مقایسه میانگین امتیاز رضایت از حقوق و مزایا از مودنیها بر حسب نوع استخدام
۱۱۹	شکل ۴ - ۲۳: مقایسه میانگین امتیاز رضایت شغلی از مودنی ها بر حسب سطح تحصیلی
۱۲۰	شکل ۴ - ۲۴: مقایسه میانگین امتیاز رضایت شغلی از مودنی ها بر حسب نوع استخدام
۱۲۲	شکل ۴ - ۲۵: مقایسه میانگین امتیاز رضایت شغلی از مودنی ها بر حسب سطوح تحصیلی
۱۲۳	شکل ۴ - ۲۶: مقایسه میانگین امتیاز رضایت شغلی از مودنی ها بر حسب نوع استخدام

بسمه تعالی

دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

XX

(این چکیده به منظور چاپ در پژوهش نامه دانشگاه تهیه شده است)

نام واحد دانشگاهی: تهران مرکزی	کد واحد: ۱۰۱	کد شناسایی پایان نامه: ۱۰۱۲۱۴۰۸۸۸۲۰۱۲
--------------------------------	--------------	---------------------------------------

عنوان پایان نامه: رابطه آمادگی جسمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان مرد وزارت دفاع و پیش ن م

نام و نام خانوادگی دانشجو: داود معظمی گودرزی	تاریخ شروع پایان نامه: ۸۹/۵/۲۵
شماره دانشجویی: ۸۶۵۸۰۳۰۰۰۴۸	تاریخ اتمام پایان نامه: ۹۱/۶/۶
رشته تحصیلی: تربیت بدنی و علوم ورزشی	

استاد راهنما: دکتر علیرضا پویانفرد  
استاد مشاور: دکتر لیلا صباغیان راد

**چکیده پایان نامه (شامل خلاصه، اهداف، روش های اجرا و نتایج به دست آمده) :**

هدف پژوهش حاضر، بررسی ارتباط عوامل آمادگی جسمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان مرد وزارت دفاع پیش ن م بود.

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بوده که به شیوه میدانی انجام گرفته است. جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه روا و پایا تحت عن وان پرسشنامه رضایت شغلی (JDI) ویسوکي و کروم ( $\alpha = ۰/۸۴$ )، آزمون ایفرد برتر و پرسشنامه ویژگی های فردی (محقق ساخته) استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنانی بود که به صورت رسمی، پیمانی یا قراردادی و حداقل با يك سال سابقه کاری با برخورداری از مدرک تح صیلی دیپلم و بالاتر در مراکز وابسته به وزارت دفاع مشغول به خدمت بودند. روش نمونه گیری به صورت تصادفی طبقه ای نسبی بر اساس تعداد و فراوانی نمونه آماری در این تحقیق برابر ۵۰ بود. داده های خام با استفاده از نرم افزار spss و آزمون ضریب همبستگی پیرسون و T مستقل انجام شد. نتایج پژوهش حاضر در سطح معنی داری ( $p > ۰/۰۱$ ) حاکی از آن است که (۱) بین عوامل آمادگی جسمانی آن با میزان رضایت شغلی کارکنان همبستگی مثبت و معنی دار وجود دارد، در نتیجه با افزایش میزان آمادگی جسمانی میزان رضایت شغلی آنها افزایش می یابد. (۲) از بین عوامل فردی تنها عامل سطح تحصیلات تعیین کننده میزان رضایت شغلی و آمادگی جسمانی کارکنان بود. به نظر می رسد، توجه به آمادگی جسمانی کارکنان و فاکتورهای آن می تواند در ارتقای میزان رضایت شغلی نیروی انسانی شاغل در سازمان مؤثر واقع شود. همچنین توجه به زیرمقیاس های رضایت شغلی در سازمان می تواند در بهبود وضعیت آمادگی جسمانی تاثیرگذار باشد.

تاریخ و امضاء

مناسب است

نظر استاد راهنما برای چاپ در پژوهش نامه دانشگاه

مناسب نیست

# فصل اول

## معرفي و مقدمه

## مقدمه

اشتغال از جمله مسایلی است که همواره ذهن انسان ها ، دولت ها و ملت ها را به خود مشغول داشته است . هر چند شغل و حرفه به ظاهر ، به بعد اقتصادی و معیشتی انسان ها مربوط می شود ، ولی با بعد فردی ، خانوادگی ، اجتماعی ، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد ( ۶۶).

بی شک فرد و جامعه برای بقای خود به تلاش ، کار و شغل نیاز دارد . ورود به عرصه کار در زندگی هر فرد یکی از مهم ترین مراحل زندگی محسوب می شود ( ۴۰ ) . در همه جوامع ، کار و اشتغال به معنای فعالیتی است که بیش از هر نوع فعالیت دیگری بخش ع مده زندگی اکثر مردم را اشغال می کند و به وسیله آن ، انسان ها بقای خود را تأمین می کنند . صرف نظر از اینکه شغل افراد چه باشد ، آنان نسبت به آن احساساتی دارند . آنان نسبت به برخی وجوه حرفه خود دارای احساس مطلوب یا نامطلوب هستند و در مورد آنچه که انجام می دهند نظری کلی دارند . بیگانگی نسبت به کار و خشنودی شغلی ، به عنوان ابزار ارزیابی کار و شغل فرد می باشد ( ۱۸).

امروزه قسمت عمده ای از زندگی روزانه افراد صرف کار روزانه می شود . تفاوت بین اشتغال به شغلی که فرد به دنبال آن است و شغلی که صرفاً و از روی اجبار به آن اشتغال دارد می تواند همان تفاوت بین زندگی رضایت بخش و کامروا و یا زندگی شاق و نامطلوب باشد . موضوع کار دلخواه در برابر کار اجباری در بسیاری از حوزه های زندگی فرد اهمیت دارد اما بندرت با اهمیت تر از زمینه اشتغال است . پژوهش ها نشان می دهد که خشنودی شغلی با شادکامی کلی ، بهداشت روانی و امید زندگی طولانی تر ارتباط دارد . محققان دریافته اند که کارکرد شغلی خوب با کارکرد سالم در بسیاری از زمینه های زندگی ارتباط دارد ( ۳۶).

انسان قرن حاضر که سروکار ما با اوست براساس پیش بینی های معتبر ، تغییرات زیادی در کار و زندگی خود خواهد داشت . به همین دلیل بهتر است هرکسی بر اساس تمایلات و خلق و خوی خود راهی را انتخاب کند تا دچار سردرگمی و تشویش خاطر نشود . نیروی انسانی در صورتی می تواند کار مفید و موثر داشته باشد که دارای انگیزه مناسب ، رضایت و تعهد بالایی باشد ( ۶۶).

امروزه در هر کشوری هزاران هزار شغل و حرفه وجود دارد که افراد به آن اشتغال داشته و از این طریق زندگی خود را ادامه می دهند . آن چه همواره مورد توجه روانشناسان و اندیشمندان علوم

اجتماعی بوده رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آنان و بازدهی کارشان می باشد . اگر کسی به شغل خود علاقمند باشد ، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاری اش شکوفا شده و هرگز دچار خستگی و افسردگی نخواهد شد و به عکس اگر کسی از حرفه اش راضی نباشد ، هم خودش دچار افسردگی و سرخوردگی می شود و هم کارش بی نتیجه خواهد بود و از این رهگذر جامعه نیز دچار آسیب خواهد شد (۶۶).

پژوهشگران بر این باورند که بسیاری از جنبه های کار مانند کارآمدی در حرفه ، بهره وری ، غیبت از محل کار ، نرخ استعفا و تغییر شغل از رضایت شغلی تاثیر می پذیرد بارون<sup>۱</sup> (۱۹۸۶) و مگرادی<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) و میان نگرش افراد به شغل خود و عملکرد شغلی آنان رابطه وجود دارد . یکی از مهم ترین ابعاد این نگرش رضایت شغلی است (سپینگر ، ۱۹۹۲) (۲۰ و ۲۱).

از سوی دیگر آمادگی جسمانی از جمله موضوعات مهم در فیزیولوژی ورزش است و به معنای توانایی اجرای فعالیت های شغلی ، تفریحی و روزمره زندگی بدون احساس خستگی است . در سال های اخیر آمادگی جسمانی و راه کارهای توسعه آن به یکی از مباحث مهم حوزه تربیت بدنی تبدیل شده است (۵۴)

در ایجاد احساسات رضایت شغلی در تمامی اعضای سازمان ها ، همیشه مجموعه ای از عوامل فردی ، محیطی و سازمانی دخیل هستند . هاپاک رضایت شغلی را به عنوان مفهومی پیچیده می داند که تحت تاثیر عوامل روانی ، جسمانی و اجتماعی قرار دارد (۳).

مطالعه اقتصاد جهانی نیز گویای آن است که بیشترین سهم درآمد کشور ها صرف بالا بردن توان نظامی می گردد؛ اولویت، چه از نظر نیروی انسانی و چه از نظر تجهیزات مدرن، با قوای نظامی بوده و مغزها و اندیشه ها در خدمت این بخش از تشکیلات حکومتی جهان قرار دارد . تاریخ بشریت نیز گویای آن است که هر حکومتی برای حفاظت و دفاع از خود و همچنین هجوم به دشمنان خود انسان هایی را تحت عنوان نیروهای نظامی تربیت کرده و به کار گرفته است . تاریخ بشر گویای تکامل و پیچیدگی هر روزه قوای نظامی است . این مهم، بررسی تمدن را همواره با قوای نظامی، تکنیک ها و تاکتیک های رزمی همراه کرده است. امروزه نیز هر کشوری برای حفظ حدود

---

<sup>1</sup> . Baron

<sup>2</sup> . Macgerady

مشخص شده، تسلط بر امور داخلی حکومتی، متناسب با تهدیدات خارجی و در جهات دوربرد تر جهت پیشگیری از دخالت قدرت ها و مایوس نمودن آنها، و به دلایل پیچیده سیاسی، اقتصادی، و علمی دیگر به ایجاد قوای نظامی اقدام می نمایند. هر چند که جنگهای امروزه بر عنصر تکنولوژی استوار است، با این حال نباید قوای جسمانی و سلامت روانی کارکنان نظامی را که از مولفه های مهم و مورد توجه می باشد فراموش کرد، بلکه باید به طور وسیع و کاربردی به آن پرداخت.

از آنجایی که نظام هر کشوری ضامن ثبات، اقتدار و امنیت آن کشور محسوب می شود و با توجه به موقعیت استراتژیک ایران در منطقه، سرمایه گذاری جهت ارتقای سلامت روانی و فیزیکی کارکنان نظامی به منظور بالا بردن توان رزمی و دفاعی امری ضروری به نظر می رسد.

اگر مدیران بخواهند حداکثر استفاده را از نیروی خلاقه کارکنان داشته باشند و همکاری و مساعدت آنها را در زمینه تحقق اهداف سازمان خود کسب نمایند، باید به شیوه های مختلف حفظ، نگهداری، بازسازی روانی و جسمی و برانگیختگی کارکنان خود و جهت اهداف سازمانی آگاه بوده و آنها را به کار گیرند.

با توجه به اهمیت قوای نظامی برای هر کشور علی الخصوص کارکنان نظامی که به وجود آورنده این قوای نظامی می باشد و با عنایت به تاثیر مثبت فعالیت بدنی بر روح و جسم افراد و که موجب ایجاد شادابی و انگیزه برای ادامه کار می باشد و از طرفی رضایت شغلی کارکنان و موجب ارتقای توان بازده کاری می شود؛ با توجه به اینکه کارکنان وزارت دفاع، پشتیبانی کننده نیروهای مسلح کشور جمهوری اسلامی ایران می باشد محقق بر آن شد تا رابطه آمادگی جسمانی با رضایت شغلی کارکنان مرد وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح را بررسی کرده و در صورت امکان تاثیر مثبت آمادگی و ارزش واقعی فعالیت های ورزشی را در سطح نیروهای مسلح کشور نمایانگر سازد تا راهی باشد جهت ارتقای راندمان کاری کارکنان وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح

## ۱ - ۱ بیان مسأله

رشد و توسعه اقتصادی هر کشور به تولید و بهره‌وری عوامل تولید آن بستگی دارد و از میان عوامل بهره‌وری، نیروی انسانی بسیار با اهمیت می‌باشد (۶۲).

دو عامل اساسی در اعمال مدیریت، انسان و نظام‌های عملیاتی سازمان‌ها می‌باشد. از آن‌جا که نظام‌های عملیاتی توسط انسان‌ها به اجرا در می‌آید، می‌توان ادعا نمود که مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها نیروی انسانی شاغل در آن‌هاست. سازمان‌های موفق و پیشرفته بخش عظیمی از سرمایه و زمان خود را به نیروی انسانی اختصاص داده‌اند تا آن‌را برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان به کار گیرند. پیش‌نیاز این امر نیز شناخت منابع انسانی نه تنها از نظر کمیت بلکه از نظر کیفیت نوع نگرش به شغلش در سازمان می‌باشد. نگرش فرد نسبت به شغل خود، برآورده ساختن نیازهای شغلی وی مطابق با توانایی‌ها و تمایلاتش را در بر می‌گیرد و رابطه مستقیمی با رضایت شغلی وی دارد. به طوری که گاه این دو را به جای یکدیگر استفاده می‌کنند. هرچه هدف‌های سازمان به خواسته‌ها و آرمان‌های کارکنان نزدیک‌تر باشد و مدیریت بتواند نگرش مثبت شغلی را در افراد ایجاد کند، شرایط مناسبی در راستای رضایت شغلی آنان فراهم آورده تا سریع‌تر و بهتر به نتایج آرمانی خود دست یابد (۷۲).

در مدیریت منابع انسانی، پدیده رضایت شغلی یکی از شاخص‌های کیفیت زندگی است. شکی نیست مردمی که از کار خود رضایت خاطر دارند در پایان روز احساس می‌کنند که به توفیقی نایل آمده‌اند (۴۳).

رضایت شغلی احساسات و نگرش‌های مثبتی است که افراد به شغل خود دارند. رضایت شغلی نیروی انسانی از عوامل موثر در افزایش کارایی و بهره‌وری و کاهش تشویش، غیبت کاری، تاخیر در کار، ترک خدمت، فعالیت و بازنشستگی زودرس است. رضایت شغلی در رفتار عملی کارکنان تأثیر بسزایی دارد و به نحو موثری اثر خود را در شغل فعلی، کارا بودن، اثربخش بودن و آمادگی جهت ارتقای شغلی نشان می‌دهد. رضایت شغلی باعث کاهش غیبت بوده و نیز به دلیل



اثر بر سلامتی و نشاط افراد ، کاهش هزینه بیمه و بیمارستان منافع سازمان و بازدهی آن را افزایش می دهد(۶۶).

محققان رضایت شغلی را از دیدگاه های گوناگون تعریف و توجیه کرده اند . گروهی معتقدند رضایت شغلی به شدت به عوامل روانی مرتبط است . به عبارت دیگر این افراد رضایت شغلی را در درجه اول از دیدگاه های روانی و خصوصیات فردی توجیه می کنند . رضایت شغلی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت در فرد می شود . پدیده ای است که از مرز سازمان فراتر می رود و آثار آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان نیز مشاهده می شود . در کارکنان به واسطه کار کردن در یک شغل حالت های متفاوتی ایجاد می شود . چنانچه فرد از شغل خود راضی باشد با انگیزه و علاقه بیشتر به انجام وظایف خود همت می گمارد و اگر فرد از شغل خود ناراضی باشد ، موجب می شود علاقه و تعهد کمتری به انجام وظایف داشته باشد (۹).

فیشر<sup>۱</sup> و هانا<sup>۲</sup>، رضایت شغلی را عاملی درونی می دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می انگارند . یعنی اگر شغل مورد نظر ، لذت مطلوب را برای فرد تامین کند ، او از شغلش راضی است و در مقابل ، چنانچه شغل مورد نظر ، رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد ، در این حالت از کار خود مذمت می نماید و درصدد تغییر آن برمی آید (۴۴).

ووروم<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) ، رضایت شغلی را واکنش کارکنان در برابر نقشی که کارشان ایجاد می کند می داند . اسپکتور<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) معتقد است رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به شغلشان به طور کلی یا نسبت به حیطه های مختلف آن نشان می دهد . ایوانویچ و دانلی<sup>۵</sup> (۱۹۹۸) ، رضایت شغلی را به عنوان یک مفهوم کلی تعریف می کنند و نگرش فرد نسبت به شغل را یک نگرش کلی ارزیابی می کنند . در کنار این تفکر ، رضایت شغلی را مجموعه ای از نگرش های فرد نسبت به جنبه های مختلف شغل در نظر می گیرد (۳).

---

1 . Fisher

2 . Hanna

3 . Vorom

4 . Spector

5 . Ivanevich & Donnelly

تحقیقات انجام شده در زمینه رضایت شغلی و رابطه آن با عملکرد کارکنان نشان می دهد ، همبستگی مثبت و معنی داری بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان وجود دارد (۴۹) .

رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فرد می شود . هاپاک<sup>۱</sup> معتقد است ، رضایت شغلی که مفهومی پیچیده و چند بعدی است با عوامل جسمانی ، روانی و اجتماعی گوناگون ارتباط دارد . وی معتقد است تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود . بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می شود که شاغل در یک لحظه معین از زمان ، از شغلش احساس رضایت کند و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می برد (۴۰) . اسمیت<sup>۲</sup> ، کندال<sup>۳</sup> و هالین<sup>۴</sup> معتقدند پنج بعد شغلی رضایت از کار ، رضایت از مافوق ، رضایت از همکاران ، رضایت از ارتقا و ترفیع و رضایت از حقوق را معرف خصوصیات برجسته شدن است (۳) .

رضایت شغلی یکی از عوامل موثر در بهره وری نیروی کار محسوب می شود . بهره وری ناشی از عوامل مختلف هم چون استفاده بهینه از امکانات ، زمان و استفاده مطلوب از نیروی انسانی است . در شرایطی نیروی انسانی توانایی های خود را در انجام کار به بهترین نحو مطلوب بروز می دهد که علاوه بر سایر عوامل ، دارای احساس رضایت از شغل و فعالیتی که انجام می دهد باشد (۳۹) .

رضایت شغلی به گفته بسیاری از کارشناسان ، یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست ها و خط مشی های مدیریت برای افزایش بهره وری و کارایی سازمان است . که تحت تاثیر عوامل مختلف حاصل می شود و از موضوعاتی است که از دهه ۱۹۲۰ به بعد بارها در سازمان های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است . رضایت شغلی جایگاه ویژه ای در مطالعات مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی داراست و زیرا می تواند در جهت پیش بینی رفتارهای سازمانی در آینده نظیر ترک شغل ، تاخیر ، کم کاری ، غیبت و .... موثر باشد و در نهایت بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر بسزایی داشته باشد (۶۶) .

---

1. Hoppock

2. Smith

3. Kendal

4. Hullin

عوامل متعددی وجود دارد که در کنار هم می تواند از ایجاد رضایت در فرد بکاهد یا حتی او را در زمره افراد ناراضی از شغل خود قرار دهد. میزان درآمد، وجهه اجتماعی، امکان ارتقای شغلی، نحوه مدیریت در محل کار، عدم تبعیض و میزان آگاهی افراد از شغل خود از مهمترین عوامل ایجاد رضایت شغلی در افراد است.

هر شغل از پیچیدگی هایی برخوردار است و نه تنها تکلیف لازم برای آن، بلکه عواملی چون درآمد و سایر منافع، نظارت، ارتباط با همکاران، فرصت های ارتقای شغلی، شرایط کاری و احترامی که به خاطر انجام آن کار از سوی دیگران دریافت می کنند در آن دخیل هستند. طبق نظریه نفوذ اجتماعی، رضایت شغلی تا حدود زیادی تحت تاثیر کسانی است که در اطراف ما زندگی می کنند. اگر همکاران ما راضی باشند ما نیز احتمالاً راضی خواهیم بود. اگر همکاران ما ناراضی باشند ما نیز همین احساس را خواهیم داشت.

ویژگی های شخصی کارکنان نیز ظاهراً بر میزان رضایت شغلی آنها تاثیر دارد. سن یکی از این ویژگی هاست. کارکنان جوان معمولاً کمتر از کارکنان مسن تر از شغل خود راضی هستند. این امر به معنای آن نیست که بر ای تمامی کارکنان وضعیت در سطح بهینه قرار دارد. برخی شواهد حاکی از آن است که عواملی مثل امکان مشارکت بیشتر در تصمیم گیری ها برای کارکنان مهم تر از درآمد به شمار می آیند. با این که بسیاری از کارکنان به اندازه کافی خشنودند، اما شواهد دال بر يك شكاف مرتبه ای وجود دارد. تقریباً در تمامی ابعاد شغلی، مدیران خشنودتر از کارکنان اداری هستند، آنها نیز به نوبه خود راضی تر از کارکنان ساعتی هستند.

هنگامی که اشخاص برای اولین بار وارد محل کار خود می شوند، بسیار مشتاق و خشنود هستند. بعد در خلال چند سال به خاطر آن که با سرعت مورد انتظارشان پیشرفت نکرده اند، دچار سرخوردگی و ناخشنودی می شوند، اما پس از ۶ یا ۷ سال مجدداً خشنودی به سراغ آنها می آید و از آن به بعد به طور یکنواخت افزایش می یابد.

یکی دیگر از عوامل رضایت شغلی را شرکت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها می دانند . اجازه دادن کارکنان به دخالت در تصمیم هایی که شرکت یا سازمان مربوطه اتخاذ می کند نقش مهمی در رضایت شغلی کارکنان دارد.

شرایط محیط کار نه تنها بر بازده، بلکه رضایت، نارضایتی و میزان استرس تاثیر دارند. پژوهش ها نشان می دهند که استفاده از شرایط طبیعی مثل نور و هوای طبیعی، وجود گیاهان سرسبز طبیعی در اطراف محیط کار روی افراد تاثیر می گذارد. بنابراین عوامل متعددی وجود دارد که در کنار هم می توانند ایجادکننده رضایت شغلی باشند، چه بسا تنها نبود يك عامل از مجموع این عوامل ، از ایجاد رضایت در فرد بکاهد یا حتی او را در زمره افراد ناراضی از شغل خود قرار دهد (۷۰).

تحقیقات نشان داده که بهره وری نیروی انسانی با عواملی هم چون سلامت جسمانی و روانی مرتبط است . آمادگی جسمانی وسیله ای برای حفظ و افزایش بهداشت روانی است و در حفظ سلامتی و جلوگیری از بروز بیماری ها ، بهبود حالت خفق و خو و کاهش تحلیل رفتگی های ناشی از مشاغل پر فشار موثر است (۲۶) . داشتن آمادگی جسمانی می تواند فشارهای ناشی از کار و فعالیت های سازمانی را کاهش دهد و مدیران چنانچه بخواهند حداکثر استفاده از نیروی خلاق و کارکنان مستعد خود را داشته باشند و همکاری و مساعدت آنان را در زمینه تحقق اهداف سازمانی کسب کنند ، باید به شیوه های مختلف حفظ و نگهداری و بازسازی روانی و جسمانی و برانگیختگی کارکنان خود آگاه باشند (۲۶)

با عنایت به مطالب فوق الاشاره ؛ هر فرد نظامی باید از آمادگی جسمانی مطلوبی برخوردار باشد، که از طریق فعالیت های بدنی می تواند به آن دست یابد . تاثیرات بی تحرکی و زندگی ماشینی مشکلاتی را در امر آمادگی افراد به وجود آورده و به همین دلیل آمادگی جسمانی نظامیان اهمیت بیشتری از هر زمان پیدا کرده است. با توجه به نقش مهم کارکنان نیروهای مسلح در افزایش اقتدار ، توسعه و ترقی امنیت کشور و این اهمیت که رضایت شغلی باعث می شود بهره وری فرد افزایش یابد ، فرد نسبت به سازمان متعهد شود ، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود ، روحیه فرد افزایش یابد ، از زندگی راضی باشد و مهارتهای جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند و با عنایت به مأموریت ها و اهداف سازمانی وزارت دفاع در امر صنایع تولیدی ، افزایش بهره وری کارکنان