

میزان رضایت کاری در مربیان ورزش

علی اکبر رضائیان (نویسنده مسئول) باقر اسلام لوئی ۲

۱. دبیر آموزش و پرورش و مدرس دانشگاه علامرودشت دبستان شهیدرفیعی aliakbarrazaeiyan@gmail.com

۲. دبیر آموزش و پرورش و کارشناسی آموزش ابتدایی bagher15916@gmail.com

چکیده

مطالعه حاضر از نوع توصیفی تحلیلی است و پس از بررسی مفاهیم با ارائه نتایج به پیشنهادات کاربردی پرداخته شده است. روش تحقیق حاضر توصیفی و روش گردآوری اطلاعات آن، کتابخانه ای است. بدین صورت که از منابع کتابخانه ای نظیر: کتاب، مقاله، منابع خارجی و... و آموخته های محقق استفاده شده است. از نظر این پژوهش امروزه اهمیت آموزش و پرورش بر هیچ کس پوشیده نیست، سرمایه ی امروز و آینده ی ماست، سرمایه ای که نمی توان قیمتی بر آن نهاد و همان چیزی است که بشر را از عصر تاریکی و جهل به عصر روشنایی و نور سوق بخشیده است. از مباحث ایراد شده نتیجه گرفته می شود که رضایت کاری یکی از عوامل مهم در افزایش میزان کارایی و موفقیت کاری تلقی می شود. توسعه یافتگی، توسط منابع انسانی کارآمد علاقمند و دارای پیوند روانی عمیق با شغل، به وجود می آید.

کلیدواژه ها: رضایت کاری، آموزش و پرورش، معلمان و مربیان ورزش، افزایش میزان کارایی، موفقیت کاری.

مقدمه

رضایت کاری به میزان احساس منفی یا مثبت یک فرد درباره شغلش اطلاق می‌شود. رضایت کاری یک پاسخ احساسی و یا نگرش فرد به وظایف کاری‌اش، محیط فیزیکی یا اجتماعی کارش است. مدیران باید با مشاهده دقیق و گوش دادن به حرف‌های زیردستانشان به میزان رضایت کارکنان از شغلشان پی ببرند. ولی اگر تعداد کارکنان زیاد باشد نیاز به استفاده از ابزار دقیق‌تر و کاربردی‌تری است، در این راستا معمولاً از پرسشنامه‌های استاندارد برای اندازه‌گیری میزان رضایت کاری کارکنان استفاده می‌شود. [۱].

مبانی نظری

نظریه ی سه وجهی آلدرفر

آلدرفر با اعتقاد به وجود تفاوت‌های اساسی بین نیازها آنها را به سه دسته، زیستی و وابستگی و تعلق و رشد تقسیم نموده است [۲].

نظریه برابری آدامز

بر اساس نظریه آدامز، آنچه برای انجام دادن وظایف کاری ارائه یا صرف می‌کنند (ویژگی‌های شخصیتی لازم برای ایفای نقش خود در سازمان، مهارت‌ها، سطح تحصیلات، میزان کوشش و تلاش وی در سازمان و نظایر آن) اعتقادات و باور داشت‌های خاصی دارند. ایجاد رضایت کاری در فرد بستگی به عوامل متعددی دارد که در کنار هم موجب حصول نتیجه مطلوب می‌شوند و چه بسا نبود یک عامل فرد را در زمره اشخاص ناراضی از شغل خویش قرار دهد. این عوامل عبارت‌اند از: عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی [۳].

عوامل رضایت کاری

محققان مدت‌هاست در جست‌وجوی تعیین علل اساسی رضایت از شغل در سازمان و اداره هستند. میزان رضایت کاری بالاتر است و هر قدر میزان رضایت بیش‌تر باشد، عملکرد کارگر و کارمند نیز بالاتر می‌رود. همچنین رضایت کاری به وسیله پرداخت پاداش و تشویق کردن نیز بالا می‌رود. نگرش‌های فرهنگی، خدمات درمانی و تسهیلات رفاهی در بالا بردن میزان رضایت کاری دخالت دارند [۴]. وودمن و هل ریچل در کتاب خود، در بحث عوامل مؤثر بر رضایت کاری، به این عوامل اشاره می‌کنند: صفات کارگر و کارمند، نوع کار، محیط کار، و روابط انسانی کار [۵]. شرتزر عوامل ذیل را در رضایت مندی کاری مؤثر می‌داند: حقوق، امنیت کاری و ثبات کاری، شرایط کاری خوب، امکان پیشرفت و ترقی، و روابط انسانی [۶].

نظریه امید و انتظار: در این نظریه، هر قدر احتمال وقوع موفقیت در انجام کار در حد بالاتری قرار گیرد، هر قدر میزان تطابق و هماهنگی میان توانایی‌های فرد و نیازها و انتظارات کاری او بیش‌تر گردد، هر قدر پاداش‌های خارجی و داخلی در سطح بالاتری قرار گیرد و مهم‌تر از همه، هر اندازه ادراک او از منصفانه بودن پاداش‌ها در سطح بالاتری باشد، احتمال بقای او در سازمان بیش‌تر می‌شود [۷].

نظریه ارزش: این نظریه می‌رساند که اگر شغل با حفظ ارزش‌های خصوصی و شخصی شاغل سازگار باشد، او از شغل خود رضایت دارد. ولی چنانچه شغلش با ارزش‌های خصوصی او در تعارض و تناقض باشد، رضایت کاری برایش حاصل نخواهد شد [۸].

1 C.P.Alderfer

2 existence

3 relatedness

4 growth

5 W. Woodman

6 Don Hellriegel

7 Bruce. E. shertzer

نظریه نقشی: در این نظریه، احساس فرد از موقعیت کاری و فعالیت هایش در انجام مسؤولیت های محوله و ایفای نقش خاص به عنوان عضوی از اعضای جامعه، میزان رضایت کاری او را مشخص می نماید. رضایت کلی نتیجه ای است که فرد از ترکیب در جنبه اجتماعی و روانی عایدش می گردد [۹].

نظریه نیازها: بر اساس نظریه نیازها، میزان رضایت کاری هر فرد که از اشتغال حاصل می شود، به دو عامل بستگی دارد: اول آن مقدار از نیازهایی که از طریق کار و احراز موقعیت مورد نظر تامین می گردد. دوم آن مقدار از نیازها که از طریق اشتغال به کار مورد نظر، تامین نشده باقی می ماند. نتیجه ای که از بررسی عوامل اول و دوم حاصل می شود میزان رضایت کاری فرد را معین می کند [۱۰].

عوامل استرس آفرین کاری و سازمانی

استرس کاری آمیزه ای از فشارهای لُحل کار، ویژگی های خود فرد و فشارهای خارج از سازمان است. این فشارها می توانند به علائم بیماری در محیط کار با بیماری واقعی بینجامند. این عوامل را در منابع انسانی می توان به سه دسته طبقه بندی کرد: دسته اول، عوامل «استرس آفرین سازمانی» که مستقیماً به شغل و محیط کاری بستگی دارند؛ دسته دوم، «رویدادهای زندگی» که ربطی به سازمان ندارند، مانند مشکلات زندگی خصوصی کارکنان، دلواپسی و شکست ها در برنامه های آینده و دسته سوم عوامل «استرس آفرین فردی» از قبیل نوع شخصیت که موجب برداشتهای شخصی انسان از محیط می - شوند [۱۱]. استرس در کار می تواند منجر به مخاطره افتادن موقعیت سازمان گردد. برخی از عوارض آن عبارتند از: کمیت و کیفیت پایین تعارضات، مشارکت های غیر مؤثر و روابط مختل، کاهش تعداد مشتریان و فراهم کنندگان مواد، جابه جایی کارکنان خوب که جایگزینی آنها مشکل است، لکه دار شدن تصویر صنفی در اذهان عمومی که یافتن و جذب کارکنان جدید را مشکل می سازد. [۱۲].

بحث و نتیجه گیری

از مباحث فوق نتیجه گرفته می شود که رضایت کاری متغیری در زمینه روانشناسی محیط کار است که بیشتر از سایر متغیرها مورد تحقیق و پژوهش قرار گرفته است و با بسیاری موارد همچون؛ مسائل روانشناختی، عوامل سازمانی و طراحی شغل مرتبط است. رضایت کاری ناشی از ارزیابی شغل به عنوان دستیابی یا تسهیل دستیابی به ارزش های کاری است. میزان (رضایت) یا (نارضایتی) کاری، احساس عاطفی کارمند را نسبت به شغل خود پوشش می دهند. این می تواند مربوط به نگرش آنها نسبت به جنبه های خاص و کلی شغل باشد، مانند: همکاران، پرداخت حقوق و شرایط کاری. به عبارتی، میزان رضایت کاری علاوه بر سنجش رضایتمندی کارکنان، می تواند نتایج حاصل از کار یا انتظارات کارکنان را نیز تعیین کند.

منابع و مأخذ

- ۱- احسانی، محمد، ترک زاده، کبری، اقبالی، مسعود (۱۳۸۳). شیوه های افزایش انگیزش به یادگیری از دیدگاه مربیان زن تربیت بدنی شهر اصفهان، مجله حرکت، شماره ۱۹.
- ۲- استوار، صغرا و امیرزاده، ماندانا (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان هوش هیجانی، رضایت کاری و تعهد سازمانی در کارکنان بخش خصوصی در شهر شیراز، فصلنامه نودر مدیریت آموزش، سال اول شماره ۱، دوم زمستان.
- ۳- اسدی، حسن، طالب پور، مهدی، مرتضوی، مسعود. کاظم نژاد، انوشیروان (۱۳۸۰). بررسی و مقایسه رضایت کاری مدیران، کارمندان و استادان دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور، حرکت، شماره ۹.
- ۴- امیری، موسی (۱۳۸۴) بررسی رابطه رضایت کاری مربیان ورزش ابتدایی شهرستان لاهیجان با عملکرد آموزشی آنان در کلاس درس، پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی استان گیلان.

⁸ Stressors

⁹ Organizational Stressor

¹ Live Events 0

¹ Individual Stress 1

- ۵- امین بیدختی، علی اکبر و صالح پور، معصومه (۱۳۸۶). رابطه رضایت کاری با تعهدسازمانی در کارکنان آموزش و پرورش، دوماهنامه علم پژوهشی دانشور رفتار، دانشگاه شاهد، شماره ۲۶.
- ۶- انصاری، محمداسماعیل، دهقانی اناری، فرشید، شهبازی، غلامرضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عوامل انگیزشی بهداشتی با رضایت و نارضایتی کاری با استفاده از نظریه هرزبرگ، پژوهش های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، شماره ۷ (۲).
- ۷- ایمانخواه، مرتضی (۱۳۸۹). رابطه بین عوامل نگهدارنده کاری و تعهدسازمانی مربیان تربیت بدنی استان گیلان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور.
- ۸- بخشی علی آبادی، حمید و همکاران (۱۳۸۳). عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش کاری اعضاء هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی،
- ۹- برادران کاظم زاده، رضا، هاشمی، مه سیمما (۱۳۸۸). بررسی عوامل انگیزش کاری در سازمان بر اساس نظریه هرزبرگ و ارایه دمدل اندازه گیری پیشنهادی برای عوامل انگیزشی و بهداشتی، شریف، شماره ۲۵ (ویژه مهندسی صنایع، مدیریت و اقتصاد).
- ۱۰- پوشنه، کامبیز و همکاران (۱۳۸۷). شناسایی عوامل کاهش دهنده انگیزه مربیان ورزش و ارائه راهکارهای برون رفت از وضعیت کنونی، به سفارش سازمان آموزش و پرورش شهرستان های تهران.
- ۱۱- جهانی، فرزانه و همکاران (۱۳۸۹). رضایت کاری و عوامل مرتبط با آن در کارکنان بیمارستان های شهر اراک، مجله علمی-پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک، سال سیزدهم، شماره ۱ (پیاپی ۵۰).
- ۱۲- جهانیان، رمضان (۱۳۷۴). بررسی رضایت کاری مربیان بر مبنای نظریه هرزبرگ در مدارس راهنمایی پسران شهرستان دامغان، اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران.