

## نقش خشنودی شغلی بر عمل کرد کارمندان اداری پوهنتون هرات

نویسنده: نامزد پوهنپار ضیاالحق سادات

استاد دیپارتمنت مدیریت انکشاف پوهنچی اداره و پالیسی عامه پوهنتون هرات، افغانستان

ایمیل ادرس: [ziaholhaqss@gmail.com](mailto:ziaholhaqss@gmail.com)

### چکیده

خشنودی شغلی که احساس افراد نسبت به شغل شان تعریف می‌شود؛ از فکتورهای تاثیرگذار بر زندگی کاری کارمندان می‌باشد. تحقیق حاضر به هدف آزمون و طراحی مدل ساختاری نقش خشنودی شغلی بر عمل کرد کارمندان پرداخته است. طوری که از لحاظ ماهیت، کاربردی و به لحاظ روش انجام، کمی از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد. تحقیق حاضر با جامعه آماری کارمندان شامل تشکیل سال ۱۴۰۳ پوهنتون هرات و نمونه آماری به روش تصادفی ساده از طریق فرمول تاپاچنیک و فیدلر بوده که با استفاده از ابزار پرسشنامه بعد از جمع‌آوری شامل تجزیه و تحلیل گردیده است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه خشنودی شغلی اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) و پرسش‌نامه عمل کرد کارمندان پاترسون (۱۹۹۹) استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها به وسیله نرم افزار SPSS، نسخه ۲۶ انجام ذریعه آزمون رگرسیون رتبه‌ای انجام شده است. برای ترسیم مدل معادلات ساختاری تحقیق از نسخه ۱۰ نرم افزار LISREL استفاده شده، در نهایت آزمون رگرسیون رتبه‌ای بیانگر این بود که خشنودی شغلی با ضریب پیش‌بینی ۰،۶۱ در سطح معنی‌داری ۰،۰۰۰ تاثیر مثبت و معنی‌داری بر عمل کرد کارمندان ریاست پوهنتون هرات داشته و هم‌چنین بر اساس خروجی مدل‌سازی معادلات ساختاری خشنودی شغلی بر عمل کرد کارمندان با مقدار معنی‌داری ۰،۰۳۷، ضریب پیش‌بینی ۰،۷۵، و خطای میانگین مجذور تقریب ۰،۰۳۵ که نشان‌دهنده مطابقت مدل با داده‌ها می‌باشد؛ تاثیر مثبت و معنی‌داری داشته است.

**کلمات کلیدی:** پوهنتون هرات، خشنودی شغلی، عمل کرد کارکنان.

## Professional role in the performance of employees in Herat University

Author: teacher candidate assistant Zia-ul-Haq Sadat

Teacher at development management department of public administration an policy faculty ,Herat University

Email: [ziaholhaqss@gmail.com](mailto:ziaholhaqss@gmail.com)

### Abstract

Job satisfaction, which is defined as the feelings of individuals towards their jobs, is one of the factors affecting the working lives of employees. The present study aims to test and design a structural model of the role of job satisfaction on employee performance. In terms of nature, it is applied and in terms of method, it is a quantitative descriptive-survey type. The present study was conducted with a statistical population of employees including the establishment of Herat University in 1403 and a statistical sample using a simple random method through the Tapachnik and Fiedler formula, which was analyzed using a questionnaire after collection. In order to collect data, the Smith et al. (1969) Job Satisfaction Questionnaire and the Patterson (1999) Employee Performance Questionnaire were used. Data analysis was performed using SPSS software, version 26, using a rank regression test. To draw the structural equation model of the research, LISREL software version 10 was used. Finally, the rank regression test indicated that job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance in the Herat University administration with a prediction coefficient of 0.61 at a significance level of 0.000. Also, based on the output of structural equation modeling, job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.037, a prediction coefficient of 0.75, and a mean square error of approximation of 0.035, which indicates the conformity of the model with the data.

Keywords: Herat University, job satisfaction, employee performance.

## ۱- مقدمه

خشنودی شغلی از جمله موضوعات مهم در حوزه روان‌شناسی، صنعتی و سازمان است که امروزه سازمان‌های مختلف را در جهت‌های مثبت و منفی تحت تاثیر قرار داده است. خشنودی شغلی حوزه‌های مختلف سازمانی را تحت تاثیر قرار داده که با تغیر و تحولات حادث شده در سازمان‌ها با گذشت زمان از عوامل داخلی و خارجی تاثیر پذیرفته در کارمندان دگرگون گردیده است. خشنودی شغلی چگونگی احساس نگرش افراد نسبت به شغل شان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن تعریف می‌گردد (شکرکن و همکاران، ۱۳۹۰: ۴). خشنودی شغلی شامل مولفه‌های ماهیت کار، سرپرستی، هم‌کاران و ترفیعات بوده که جنبه‌های مختلف سازمانی را چون: رفتار کناره‌گیری، غیبت و خشنودی از زندگی را تحت تاثیر قرار می‌دهد (Farel & etal, 1988: 211). به قول شکرکن و همکاران (۱۳۹۰) عمل کرد کارمندانکه کارایی و اثربخشی در وظایف محوله تعریف می‌شود؛ شامل ابعاد عمل کرد و وظیفه‌ای، زمینه‌ای و انطباقی بوده از موضوعات با اهمیت سازمانی است که از همه پدیده‌های سازمانی تاثیر پذیرفته و کار همه سازمان را تحت شعاع قرار می‌دهد. خشنودی شغلی از جمله فکتورهای است که به نظر می‌رسد عمل کرد شغلی کارمندان را تحت تاثیر قرار دهد. سازمان‌ها برای خشنود ساختن کارمندان خود لازم است تا زمینه‌های مرتبط را بررسی نموده و در اکمال هر چه بهتر آن اقدام جدی نمایند. زیرا که پدیده ناخشنودی شغلی همه ابعاد عمل کرد سازمان را تحت شعاع قرار داده حسب تحقیق (Barnett & etal, 1995:12) بر عمل کرد سازمان‌ها تاثیر منفی دارد. در واقع خشنودی شغلی نشان دهنده احساسی است که در نتیجه این تصور ظاهر می‌شود که شغل نیازهای مادی و روانی منطقی را ممکن می‌سازد (Inuwa, 2016: 90) برآورده شدن این نیازها باعث خشنودی از کار گردیده و برآورده نشدن آن نیز باعث عکس موضوع یعنی ناخشنودی شغلی از کار خواهد شد. خشنودی و ناخشنودی از کار عامل با اهمیت در عمل کرد کارمندان بوده و می‌تواند در زمینه عمل کرد مثبت و منفی تعیین‌کننده باشد. در زمینه بررسی نقش خشنودی شغلی بر سایر مولفه‌ها از جمله: عمل کرد شغلی یا عمل کرد کارمندان با بررسی‌های که محقق انجام داده است، در تحقیقات داخلی پرداخته نشده است؛ اما در تحقیقات بیرونی متغیر خشنودی شغلی گاهی به حیث متغیر وابسته و بعضاً هم به حیث متغیر میان‌جی تحت آزمون قرار گرفته است. از جمله: حسن جرفی (۱۴۰۱) در تحقیقی تحت عنوان رابطه میان سرمایه روان‌شناختی انگیزش، خشنودی و عمل کرد شغلی با جامعه آماری کارمندان دانشگاه علوم پزشکی دزفول پرداخته، به این نتیجه دست یافت که رابطه معنی داری بین متغیرهای سرمایه روان‌شناختی انگیزش، خشنودی و عمل کرد شغلی در دانشگاه علوم پزشکی دزفول برقرار است. از سوی هم علی مهداد و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی تحت نام نقش میانجی‌گرانه سرمایه روان‌شناختی در تاثیر رهبری قابل اعتماد بر خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی با جامعه آماری کارمندان دانش‌گاه آزاد اسلامی واحد استان اصفهان پرداخته، به این نتیجه

دست یافتند که رهبري قابل اعتماد بر سرمایه روان‌شناختي، خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی وهمچنين سرمایه روان‌شناختي بر خشنودی از شغلي و خشنودی از زندگی دارای تاثیر مثبت و معنی داری است. و هم‌چنان دکتر حمید رضا (۱۳۸۴) در تحقیقی تحت عنوان روی‌کرد بین فرهنگی در بررسی رابطه سبک‌های رهبري با اثر بخشی و خشنودی شغلي کارمندانبا جامعه آماری مجتمع فولاد مبارکه اصفهان با استفاده از روش رگرسیون به این نتیجه دست یافت که سبک‌های رهبري با اثر بخشی و خشنودی شغلي کارمندان رابطه مثبت و معنی داری دارد.

با توجه به مباحث مطرح شده در مبانی نظری و پیشینه تحقیق، مشخص گردید که پدیده خشنودی شغلي و تأثیر آن بر عملکرد نیروی کار در برخی از پژوهش‌ها مورد توجه قرار گرفته است؛ با این حال، بررسی این موضوع در سطح نهادهای آموزشی به‌ویژه در پوهنتون هرات کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است. از این رو، پژوهش حاضر در پی آن است تا با بررسی نقش خشنودی شغلي بر عملکرد کارمندان اداری، بخشی از خلأ علمی - پژوهشی موجود در این زمینه را پوشش دهد. همچنین این تحقیق می‌کوشد با بررسی رابطه میان خشنودی شغلي و عملکرد کارکنان، به سؤال اساسی پژوهش مبنی بر چگونگی تأثیر خشنودی شغلي بر عملکرد کارمندان پاسخ دهد و یکی از عوامل مهم و اثرگذار بر بهبود عملکرد کارکنان در سازمان‌های دولتی را به‌صورت علمی تبیین نماید.

خشنودی شغلي از جمله عوامل مهم سازمانی به شمار می‌رود که بر اساس نتایج پژوهش‌های مختلف، ارتباط مستقیمی با بهره‌وری، رضایت کارکنان و در نهایت موفقیت سازمان‌ها دارد. با توجه به اهمیت این موضوع، پژوهشگر با هدف بررسی نقش خشنودی شغلي بر عملکرد کارمندان اداری پوهنتون هرات، تلاش نموده است تا از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری، رابطه میان این دو متغیر را تبیین و تحلیل نماید.

## ۲-۱ هدف اصلی تحقیق

- بررسی تاثیر خشنودی شغلي بر عمل کرد کارمندان اداری پوهنتون هرات؛

## ۳-۱ فرضیه اصلی تحقیق

- به نظر می‌رسد که خشنودی شغلي بر عمل کرد کارمندان اداری پوهنتون هرات تاثیر مثبت و معنی داری دارد؛

## ۲- روش انجام تحقيق

از آنجایی که در این تحقیق به بررسی نقش خشنودی شغلی بر عمل کرد کارمندان در پوهنتون هرات پرداخته شده است؛ این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و با توجه به این که در این تحقیق با استفاده از ابزار پرسش‌نامه سعی شده تا میزان معنی‌داری نقش متغیر مستقل بر متغیر وابسته برای پاسخ به مسأله علمی در دنیای واقعی مورد بررسی قرار گیرد؛ به لحاظ روش انجام کار، از نوع توصیفی - پیمایشی بوده که حسب عدم نرمال بودن داده‌ها، آزمون فرضیه‌های تحقیق ذریعه آزمون رگرسیون رتبه‌ای در نرم افزار SPSS و برای مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم افزار LISREL تجزیه و تحلیل گردیده است.

جامعه آماری تحقیق حاضر، کارمنداناداری شامل تشکیل سال مالی ۱۴۰۳ ریاست پوهنتون هرات که تعداد مجموعی شان به ۱۷۱ تن می‌رسید بوده است.

نمونه آماری تحقیق حاضر با استفاده از فرمول تاپاچنیک و فیدل به تعداد ۹۰ نفر تعیین گردیده که از مجموع پرسشنامه‌های توزیع شده به تعداد ۸۵ عدد آن جمع‌آوری و به تعداد ۵ عدد ریزش داشته است.

$$N = 50 + 8K$$

N: نمونه آماری تحقیق با استفاده از فرمول تاپاچنیک و فیدل

در فرمول فوق تعداد نمونه تعداد متغیر و مولفه‌های متغیر مستقل بوده که در این تحقیق تعداد آن به ۵ رسیده بناء حاصل فرمول طبق هذا بدست آمده است.

$$N = 50 + 8(5) = 90$$

در تحقیق هذا به منظور گردآوری اطلاعات کتاب‌خانه‌ای از روش یادداشت‌برداری و برای گردآوری اطلاعات آماری از ابزار پرسش‌نامه استفاده صورت گرفته؛ طوری که برای سنجش متغیر مستقل (خشنودی شغلی) از پرسش‌نامه استاندارد اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) و برای سنجش متغیر وابسته (عمل کرد کارکنان) از پرسش‌نامه پاترسون (۱۹۹۹) که دارای طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشند، استفاده صورت گرفته است.

برای سنجش پایایی پرسشنامه‌های یاده شده از آزمون آلفای کرنباخ استفاده شده طوری که مقدار آن در هر دو پرسشنامه ۰,۸۶۱ بدست آمده که از روایی قابل قبولی برخوردار بوده اند. و نیز روایی پرسشنامه‌های فوق بوسیله استادان پوهنحی اداره و پالیسی عامه تائید گردیده است.

جدول شماره ۲. آزمون آلفای کرنباخ

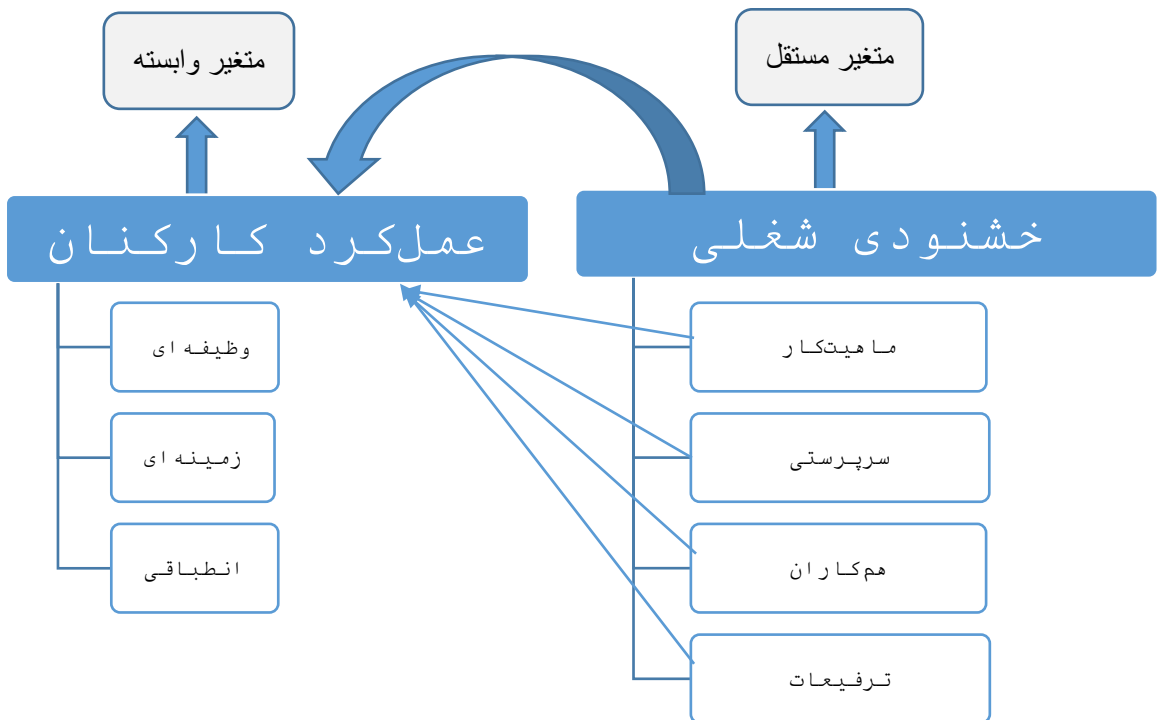
تعداد سوالات	ضریب آلفای کرنباخ
۳۵	۰,۸۶۱

منبع: یافته‌های تحقیق

### ۳- یافته های تحقیق

تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده در این تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ حسب نرمال نبودن توزیع داده‌ها طی آزمون رگرسیون رتبه‌ای و برای ترسیم معادله ساختاری از نرم افزار LISREL نسخه ۱۰ انجام شده است.

معرفی متغیرها و مدل مفهومی تحقیق



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق، طرح و دیزاین محقق

منبع: (جرفی، ح، ۱۴۰۱).

آزمون نرمال بودن داده‌ها

## جدول شماره ۱. آزمون نرمالتي کولموگروف اسميرنف

عم لک رد کار کنان	انط باق ی	زمین های	وظی فهای	خش نود ی شغل ی	ترفیغ ات	هم کارا ن	سرپر ستی	ماهی تک ار		
85	85	85	85	85	85	85	85	85	تعداد	
4.13	3.8	4.16	4.36	4.02	3.74	4.08	4.18	4.07	او	پارام
86	863	27	67	19	51	82	35	06	سط	ترها
.942	.97	1.18	.805	.677	1.32	.647	.549	.542	انح	ی
25	800	634	41	60	102	46	64	13	را	نرمال
									ف	
									معیا	
									ری	
.242	.25	.264	.284	.122	.276	.170	.157	.176	مط	انحراف
	2								لق	
.180	.13	.240	.216	.119	.171	.170	.157	.176	مٹ	مطلق
	6								بت	
-	-	-	-	-	-	-	-	-.121	من	
.242	.25	.264	.284	.122	.276	.132	.143		فی	
	2									
.242	.25	.264	.284	.122	.276	.170	.157	.176		آزمون آماری
	2									
.000	.00	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000 <sup>c</sup>		معنی داری دو
	0 <sup>c</sup>	c	c	c	c	c	c			دنباله‌ای

الف: بر اساس داده‌ها تحلیل شده است.

از آنجایی که برای سنجش نمودن نرمال بودن و عدم نارمل بودن داده‌ها به حیث آزمون پیش فرض از آزمون کولموگروف اسمیرنف استفاده می‌شود؛ حسب نتایج بدست آمده مقدار بدست آمده آزمون توزیع نرمال کولموگروف اسمیرنف در سطر معنی داری آزمون مشخص می‌گردد، برای همه متغیرها کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ نشان از عدم توزیع نرمال داده‌ها دارد.

## آمار جمعیت شناختی تحقیق

### جنسیت اشتراک کنندگان تحقیق

جدول شماره ۲. توزیع جنسیت

		تعداد	فیصدي
کتگور	مرد	۸۵	100.0
	زن	۰	۰
مجموعه جنسیتی		۸۵	۱۰۰,۰

### سن اشتراک کنندگان تحقیق

جدول شماره ۳. توزیع سن اشتراک کنندگان تحقیق

		تعداد	فیصدي
کتگوری های سن	20-30	۳۴	۴۰
	31-40	۴۰	۴۷,۰۵
	41-50	۱۱	۱۲,۹
	>51	۰	۰
	مجموعه	۸۵	100.0

### سطح تحصیلات اشتراک کنندگان

جدول شماره ۴. توزیع سطح تحصیلات اشتراک کنندگان تحقیق

		تعداد	فیصدي
سطوح تحصیلی	بکلوریا	3	3.5
	فوق بکلوریا	6	7.05
	لیسانس	72	84.7
	ماستر	4	4.7
	مجموعه	85	100.0

### سابقه خدمت اشتراک کنندگان تحقیق

جدول شماره ۵. توزیع سابقه خدمت اشتراک‌کنندگان تحقیق

	تعداد	فیصدي
کتنګوری	۲۰	۲۳,۵
سنوات	۴۲	۴۹,۴
خدمت	۱۸	۲۱,۲
	۵	۵,۹
مجموعه	۵۸	۱۰۰.۰

### نتایج آزمون رگرسیون رتبه‌ای

جدول شماره ۶. نقش خشنودی شغلی بر عمل‌کرد کارمندان

تعداد	شاخص بیتا (ضریب پیش‌بینی)	سطح معنی‌داری کل آزمون
۸۵	0.61	.۰۰۰

جدول شماره (۶) حاصل تحلیل رگرسیون رتبه‌ای در نسخه ۲۶ نرم افزار SPSS حاوی ۸۵ نمونه آماری است که حسب نتایج آزمون نشان دهنده‌ی معنی‌داری و ضریب پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیر مستقل می‌باشد. طوری که مقدار ضریب پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیر مستقل در فرضیه اصلی تحقیق برابر با ۰,۶۱ اشاره به توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیر پیش‌بین (مستقل) تحقیق به میزان ۶۱٪ داشته که تاثیرگذاری متوسط به بالا محسوب شده و نیز مقدار سطح معنی‌داری مدل رگرسیونی در سطح ۰,۰۰۰ یعنی کمتر از ۰,۰۵ گردیده؛ از معنی‌داری نقش متغیر مستقل بر متغیر وابسته با ۹۵٪ اطمینان اشاره به تایید فرضیه اصلی تحقیق دارد.

جدول شماره ۷. نقش ماهیت کار بر عمل‌کرد کارکنان

تعداد	شاخص بیتا (ضریب پیش‌بینی)	سطح معنی‌داری کل آزمون
۸۵	0.57	.۰۰۰

جدول شماره (۷) نیز حاصل تحلیل رگرسیون رتبه‌ای حاوی ۸۵ نمونه آماری در نسخه ۲۶ نرم افزار SPSS است؛ طوری که حسب خروجی مقدار ضریب پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیر مستقل در فرضیه فرعی اول تحقیق برابر با ۰,۵۷ بوده اشاره به توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیر پیش‌بین به میزان ۵۷٪ داشته که تاثیرگذاری متوسط رو به بالا محسوب شده و نیز مقدار سطح معنی‌داری مدل رگرسیونی در سطح ۰,۰۰۰ یعنی کمتر از ۰,۰۵ از معنی‌داری نقش متغیر مستقل بر متغیر وابسته با ۹۵٪ اطمینان اشاره به تایید فرضیه فرعی اول تحقیق دارد.

## جدول شماره ۸. نقش سرپرستی بر عمل کرد کارکنان

تعداد	شاخص بیتا (ضریب پیش‌بینی)	سطح معنی‌داری کل آزمون
۸۵	۸۶۰.	.۰۰۰

جدول شماره (۸) نیز حاصل تحلیل رگرسیون رتبه‌ای حاوی ۸۵ نمونه آماری در نسخه ۲۶ نرم افزار SPSS است؛ طوری که حسب خروجی آزمون مقدار ضریب پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیر مستقل در فرضیه فرعی دوم تحقیق برابر با ۰,۶۸ اشاره به توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیر پیش‌بین به میزان ۶۸٪ داشته که تاثیرگذاری متوسط رو به بالا محسوب شده و نیز مقدار سطح معنی‌داری مدل رگرسیونی در سطح ۰,۰۰۰ یعنی کمتر از ۰,۰۵ از معنی‌داری نقش متغیر مستقل بر متغیر وابسته با ۹۵٪ اطمینان اشاره به تایید فرضیه فرعی دوم تحقیق دارد.

## جدول شماره ۹. نقش هم‌کاران بر عمل کرد کارمندان

تعداد	شاخص بیتا (ضریب پیش‌بینی)	سطح معنی‌داری کل آزمون
۸۵	۰.۷۶	.۰۰۰

جدول شماره (۹) نیز حاصل تحلیل رگرسیون رتبه‌ای حاوی ۸۵ نمونه آماری در نسخه ۲۶ نرم افزار SPSS است؛ طوری که حسب خروجی مقدار ضریب پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیر مستقل در فرضیه فرعی سوم تحقیق برابر با ۰,۷۶ اشاره به توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیر پیش‌بین به میزان ۷۶٪ داشته که تاثیرگذاری نسبتاً قوی محسوب شده و نیز مقدار سطح معنی‌داری مدل رگرسیونی در سطح ۰,۰۰۰ یعنی کمتر از ۰,۰۵ از معنی‌داری نقش متغیر مستقل بر متغیر وابسته با ۹۵٪ اطمینان اشاره به تایید فرضیه فرعی سوم تحقیق دارد.

## جدول شماره ۱۰. نقش ترفیعات بر عمل کرد کارکنان

## تحلیل رگرسیون رتبه ترفیعات بر عمل کرد کارمندان در ریاست پوهنتون هرات

تعداد	شاخص بیتا (ضریب پیش‌بینی)	سطح معنی‌داری کل آزمون
۸۵	۵۴۰.	.۰۰۰

جدول شماره (۱۰) نیز حاصل تحلیل رگرسیون رتبه ای حاوی ۸۵ نمونه آماری در نسخه ۲۶ نرم افزار SPSS است؛ طوری که حسب خروجی آزمون مقدار ضریب پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیر مستقل در فرضیه فرعی چهارم تحقیق برابر با ۰,۴۵ اشاره به توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیر پیش‌بین به میزان ۴۵٪ داشته که

تاثیرگذاری متوسط محسوب شده و نیز مقدار سطح معنی داری مدل رگرسیونی در سطح ۰,۰۰۰ یعنی کمتر از ۰,۰۵ از معنی داری نقش متغیر مستقل بر متغیر وابسته با ۹۵٪ اطمینان اشاره به تایید فرضیه فرعی چهارم تحقیق دارد.

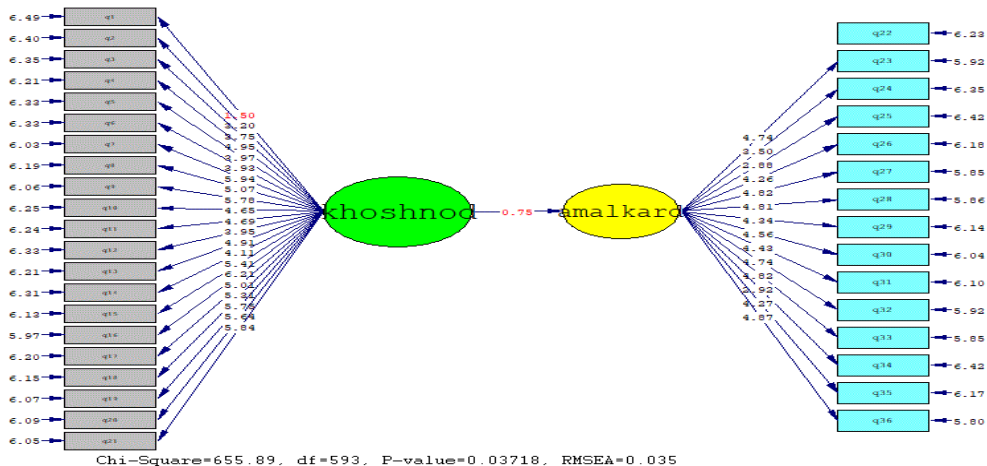
### نتایج مدل سازی معادلات ساختاری تحقیق

جدول شماره ۱۱. خروجی مدل سازی معادلات ساختاری نقش خشنودی شغلی بر عمل کرد کارمندان پوهنتون هرات.

خطای میانگین مجذور تقریب RMSEA	سطح معنی داری p-value	مقدار خطای استاندارد t value	تاثیرگذاری $\beta$	متغیر وابسته	مسیرها	متغیر مستقل
0.035	۰,۰۳۷۱۸	۴,۴	۰,۷۵	عمل کرد کارکنان	←	خشنودی شغلی

یافته های جدول (۱۱) نشان می دهد که خشنودی شغلی بر عمل کرد کارمندان در ریاست پوهنتون هرات با مقدار معنی داری ۰,۰۳۷ یعنی کوچک تر از ۰,۰۵ مقدار خطای استاندارد  $t \text{ value} = 4.4$  یعنی بزرگتر از ۱,۹۶ ضریب تاثیرگذاری  $\beta = 0.75$  یعنی با تقرب به یک از فاصله ۱-۰ شامل تاثیرگذاری و نیز پیش بینی قوی متغیر وابسته توسط متغیر مستقل به میزان ۷۵ فی صد داشته خطای میانگین مجذور تقریب  $RMSEA = 0.035$  که نشان

دهنده‌ی مطابقت داده‌ها با



شکل ۲: مدل معادلات ساختاری تحقیق.

## ۴- مناقشه تحقیق

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که خشنودی شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارمندان اداری پوهنتون هرات دارد. به گونه‌ای که بر اساس تحلیل رگرسیون، ضریب پیش‌بینی متغیر خشنودی شغلی بر عملکرد کارکنان ۰،۶۱ به دست آمد و سطح معنی داری نیز کمتر از ۰،۰۵ بود که بیانگر تأیید فرضیه اصلی تحقیق می‌باشد. همچنین نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نیز نشان داد که خشنودی شغلی با ضریب تأثیر ۰،۷۵ دارای تأثیر قوی و معناداری بر عملکرد کارکنان است. این یافته‌ها بیانگر آن است که افزایش سطح خشنودی شغلی می‌تواند به بهبود عملکرد کارکنان در محیط‌های سازمانی و آموزشی منجر گردد.

یافته‌های تحقیق حاضر با نتایج تحقیق حسن جرفی (۱۴۰۱) همسو و همخوانی دارد. جرفی در تحقیق خود تحت عنوان *رابطه میان سرمایه روان‌شناختی، انگیزش، خشنودی و عملکرد شغلی* که در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی دزفول انجام شد، به این نتیجه دست یافت که میان متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، انگیزش، خشنودی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که خشنودی شغلی به عنوان یکی از عوامل مهم روان‌شناختی می‌تواند نقش مؤثری در ارتقای عملکرد کارکنان ایفا نماید که با یافته‌های تحقیق حاضر نیز مطابقت دارد.

همچنین نتایج این تحقیق با یافته‌های تحقیق مهداد و همکاران (۱۳۹۷) نیز همسو است. آنان در تحقیقی تحت عنوان *نقش میانجی‌گرانه سرمایه روان‌شناختی در تأثیر رهبری قابل اعتماد بر خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی* که در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای استان اصفهان انجام شد، دریافتند که رهبری قابل اعتماد تأثیر مثبت و معناداری بر سرمایه روان‌شناختی، خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی دارد و سرمایه روان‌شناختی نیز به نوبه خود بر خشنودی شغلی تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که عوامل مدیریتی و روان‌شناختی می‌توانند از طریق افزایش خشنودی شغلی به بهبود پیامدهای فردی و سازمانی منجر شوند؛ موضوعی که در تحقیق حاضر نیز به صورت تأثیر خشنودی شغلی بر عملکرد کارکنان مشاهده گردید.

علاوه بر این، نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های تحقیق عریضی (۱۳۸۴) نیز همخوانی دارد. وی در تحقیق خود با عنوان *رویکرد بین‌فرهنگی در بررسی رابطه سبک‌های رهبری با اثربخشی و خشنودی شغلی کارکنان در مجتمع فولاد مبارکه اصفهان* نشان داد که بین سبک‌های رهبری، اثربخشی و خشنودی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه نیز بر اهمیت عوامل سازمانی و مدیریتی در ایجاد خشنودی شغلی و بهبود عملکرد کارکنان تأکید می‌کند.

در مجموع، مقایسه نتایج تحقیق حاضر با پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که یافته‌های این مطالعه با نتایج تحقیقات پیشین همسو بوده و همگی بر نقش مهم خشنودی شغلی و عوامل مرتبط با آن در بهبود عملکرد کارکنان تأکید دارند. این همسویی بیانگر آن است که خشنودی شغلی یکی از عوامل اساسی در ارتقای کارایی، اثربخشی و عملکرد کارکنان در سازمان‌ها، به‌ویژه در نهادهای آموزشی و دانشگاهی، محسوب می‌شود.

## ۵- نتیجه‌گیری

هدف اصلی این تحقیق بررسی نقش خشنودی شغلی بر عملکرد کارمندان اداری پوهنتون هرات بود. برای تحقق این هدف، داده‌های مربوط به ۸۵ نمونه آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ و روش‌های آماری رگرسیون رتبه‌ای و مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفت. یافته‌های تحقیق نشان داد که خشنودی شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان اداری پوهنتون هرات دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون برای فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که مقدار ضریب پیش‌بینی (Beta) برابر با ۰,۶۱ بوده که بیانگر توانایی پیش‌بینی عملکرد کارکنان توسط خشنودی شغلی به میزان ۶۱ درصد است. همچنین سطح معنی‌داری آزمون نشان می‌دهد که این رابطه از نظر آماری معنادار بوده و در نتیجه فرضیه اصلی تحقیق با سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد. این یافته بیانگر آن است که افزایش سطح خشنودی شغلی می‌تواند به طور قابل توجهی موجب بهبود عملکرد کارکنان در محیط سازمانی گردد.

در بخش فرضیه‌های فرعی نیز نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ماهیت کار با ضریب پیش‌بینی ۰,۵۷ تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان داشته و توانسته است حدود ۵۷ درصد از تغییرات عملکرد کارکنان را تبیین نماید. این نتیجه نشان می‌دهد که هرچه کارکنان کار خود را ارزشمندتر، معنادارتر و متناسب با توانایی‌های خود بدانند، سطح عملکرد آنان نیز افزایش خواهد یافت.

همچنین نتایج نشان داد که سرپرستی با ضریب پیش‌بینی ۰,۶۸ تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان داشته و از قدرت تبیین نسبتاً بالایی برخوردار است. این یافته بیانگر آن است که شیوه‌های مناسب سرپرستی، هدایت و نظارت مؤثر می‌تواند نقش مهمی در ارتقای عملکرد کارکنان ایفا نماید.

در مورد روابط همکاران نیز نتایج نشان داد که این متغیر با ضریب پیش‌بینی ۰,۷۶ دارای بیشترین میزان تأثیرگذاری بر عملکرد کارکنان در میان متغیرهای مورد بررسی بوده و توانسته است حدود ۷۶ درصد از تغییرات عملکرد را پیش‌بینی نماید. این موضوع نشان‌دهنده اهمیت روابط اجتماعی مثبت، همکاری و تعامل سازنده میان کارکنان در افزایش کارایی و عملکرد سازمانی است.

همچنین نتایج نشان داد که ترفیعات شغلی با ضریب پیش‌بینی ۰,۴۵ تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان داشته و توانسته است حدود ۴۵ درصد از تغییرات عملکرد را تبیین نماید. این نتیجه بیانگر آن است که وجود فرصت‌های ارتقای شغلی و نظام عادلانه ترفیعات می‌تواند انگیزه کارکنان را برای انجام بهتر وظایف افزایش دهد.

✓ علاوه بر این، نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نیز نشان داد که خشنودی شغلی با ضریب تأثیر ۰,۷۵ تأثیر قوی و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. مقدار  $t = 4.4$  که بزرگ‌تر از مقدار معیار ۱,۹۶ است، نشان‌دهنده معنی‌داری این رابطه می‌باشد. همچنین مقدار  $RMSEA = 0.035$  بیانگر برازش مناسب مدل با داده‌های تحقیق است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدل ارائه‌شده از قدرت تبیین مناسبی برخوردار بوده و خشنودی شغلی یکی از عوامل مهم و مؤثر در بهبود عملکرد کارکنان اداری پوهنتون هرات محسوب می‌شود.

✓ به طور کلی، یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که ارتقای سطح خشنودی شغلی کارکنان از طریق بهبود ماهیت کار، شیوه‌های سرپرستی مناسب، تقویت روابط میان همکاران و ایجاد نظام عادلانه ترفیعات می‌تواند نقش مهمی در افزایش کارایی و عملکرد کارکنان اداری پوهنتون هرات ایفا نماید. بنابراین توجه مدیران و مسئولان سازمان به این عوامل می‌تواند زمینه بهبود عملکرد سازمانی و دستیابی بهتر به اهداف نهادهای آموزشی را فراهم سازد.

#### ✓ پیشنهادهای مبتنی بر نتایج تحقیق

✓ اساس یافته‌های تحقیق، خشنودی شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. از این رو، پیشنهاد می‌شود ریاست پوهنتون هرات با اتخاذ سیاست‌ها و برنامه‌های مدیریتی مناسب، به ارتقای سطح خشنودی شغلی کارکنان توجه ویژه نماید. توجه به این عامل می‌تواند به عنوان ابزاری مؤثر در پیشگیری از ناخشنودی شغلی و در نهایت بهبود عملکرد کارکنان مورد استفاده قرار گیرد؛ زیرا افزایش خشنودی شغلی موجب تقویت انگیزه، تعهد و توانایی کارکنان در انجام مؤثر وظایف سازمانی می‌شود.

✓ افته‌های تحقیق نشان می‌دهد که ماهیت کار، به‌ویژه احساس ارزشمندی و حیثیتی بودن شغل، تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیریت پوهنتون با بازنگری در نحوه طراحی مشاغل و افزایش ارزش مادی و معنوی کار کارکنان، زمینه ارتقای عملکرد آنان را فراهم سازد. توجه به اهمیت و ارزش اجتماعی و سازمانی کار می‌تواند احساس تعلق و مسئولیت‌پذیری کارکنان را تقویت نماید.

✓ نتایج تحقیق بیانگر آن است که سرپرستی و شیوه‌های نظارت و هدایت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد آنان دارد. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود مدیران و سرپرستان با به‌کارگیری شیوه‌های مؤثر سرپرستی، از جمله نظارت سازنده، راهنمایی حرفه‌ای و حمایت سازمانی، نقش فعال‌تری در ارتقای عملکرد کارکنان ایفا نمایند.

✓ یافته‌ها نشان می‌دهد که روابط همکاران و تعاملات میان کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد آنان دارد. از این رو، پیشنهاد می‌شود مدیریت سازمان با تقویت فرهنگ همکاری، تعاملات مثبت و ایجاد فضای کاری مبتنی بر احترام و هنجارهای سازمانی، زمینه بهبود عملکرد کارکنان را فراهم نماید.

✓ نتایج تحقیق نشان می‌دهد که فرصت‌های ترفیع و ارتقای شغلی نیز تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود نظام ترفیع و ارتقای شغلی در چارچوب قوانین و مقررات موجود به صورت عادلانه و شفاف اجرا گردد تا از این طریق انگیزه کارکنان برای بهبود عملکرد و دستیابی به اهداف سازمانی افزایش یابد.

## ٦- منابع

جرفی، ح. (١٤٠١). رابطه میان سرمایه روان‌شناختی، انگیزش، خشنودی و عملکرد شغلی در کارمندان دانشگاه اهواز. *دو فصل نامه روان‌شناسی معاصر*، (١٧، ٢).

شکرکن، ح.، انعامی، ع.، نیسی، ع.، و مهربانی زاده هنرمند، م. (١٣٩٠). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارمندان برخی از کارخانه‌های اهواز. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، (٥ و ٣).

عریضی، ح. ر. (١٣٨٤). رویکردی بین فرهنگی در بررسی رابطه سبک‌های رهبری با اثربخشی و خشنودی شغلی کارمندان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، دور سوم، سال دوازدهم، شماره ٣.

مهداد، ع.، و طحانیان، ف. (١٣٩٧). نقش میانجی‌گرانه سرمایه روان‌شناختی در تأثیر رهبری قابل اعتماد بر خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی. *تحقیق‌نامه روان‌شناسی مثبت*، سال چهارم، شماره اول، پیاپی ١٣.

Barnett, R. C., & Brennan, R. T. (1995). The relationship between job experiences and psychological distress: A structural equation approach. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 259-276.

Farell, D., & stamm, C.L(1998). Meta- analysis of the correlates of employee absence Human relation, 41, 211-227.

Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90-103.