



Comparison of job satisfaction of athletic and non-athlete employees of the Iraqi Ministry of Communications

Anmar Karim GHalebolsarivi¹, Jafar Noori²

1. Master of Science in Sport Management, Babylon, Iraq. Email: anmar.karim.gh@gmail.com
2. Corresponding author, M.Sc. in Sport Management, University of Tehran (Farabi Campus), Faculty of Management and Accounting, Qom, Iran. Email: jafarnori8606@gmail.com

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:
Received 29 June 2025
Received in revised form 01
September 2025
Accepted 03 September 2025
Available online 03 September
2025

Keywords:
job satisfaction,
sports,
employees,
Iraq.

ABSTRACT

Objective: The purpose of this research was to compare the job satisfaction of athletes and non-athletes employees of the Iraqi Ministry of Communications.

Method: The research method was causal-comparative and its statistical population was formed by all employees of the Iraqi Ministry of Communications in 2022. Among these people, a sample of 202 people was selected by available sampling method and evaluated by using the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire. The research data were analyzed using descriptive statistics (mean, standard deviation and dispersion indices) and inferential (MANOVA) methods through SPSS-25 software.

Results: The results of the research showed that the total average job satisfaction of athletes and non-athletes employees of the Iraqi Ministry of Communications is within the expected range. The results of the multivariate analysis of variance showed that the athletic employees compared to the non-athletes employees of the Iraqi Ministry of Communications with a mean difference of 0.27 units significantly leadership style. Are higher Also, other results showed that the sports employees have significantly higher physical conditions compared to the non-athletic employees of the Iraqi Ministry of Communications with an average difference of 0.34 units.

Conclusions: These results suggest that by increasing physical activity and exercise, job satisfaction of government employees can increase further. It can be said that this can definitely help prevent emotional exhaustion and also prevent the development of negative attitudes towards others, and as a result, increase the level of job satisfaction in the workplace.

Cite this article: GHalebolsarivi, A. K., & Noori, J. (2025). Comparison of job satisfaction of athletic and non-athlete employees of the Iraqi Ministry of Communications. *Information Technology and Sport*, 2(2), 172-187. <https://doi.org/10.22091/its.2025.4895>



© The Author(s) retain the copyright.

Publisher: University of Qom Press.

DOI: <https://doi.org/10.22091/its.2025.4895>

Introduction

According to the World Health Organization, physical activity is the first indicator of community health. A sedentary lifestyle is recognized as a major risk factor for total mortality, with two million deaths annually worldwide due to insufficient physical activity. Office workers are a large group who usually work long hours a day in a sitting position, thus increasing the risk of the negative effects of a sedentary lifestyle. These people spend almost two-thirds of their working hours sitting. In addition, long hours, time constraints, and lack of social space all increase the risk of decreased physical activity. The health status, leisure, and healthy recreation of employees have been considered in many organizations due to the importance of human resources. Job satisfaction in the workforce is an effective factor in increasing productivity and reducing motivation, absenteeism, tardiness, dismissal, protest, and early retirement. Given the importance of physical activity in improving physical and mental health and increasing job satisfaction of individuals, the present study aims to compare the job satisfaction of two groups of athletes and non-athletes in the Ministry of Communications of Iraq.

Method

The present research method was causal-comparative, and its statistical population consisted of all employees of the Iraqi Ministry of Communications in 2022. To conduct this research, 202 people (109 non-athletes and 93 athletes) were selected as samples using the Morgan table, and the questionnaire link was distributed among the employees using the convenience sampling method. The data collection tool was the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire. To collect research data, the questionnaires were sent virtually to the employees of the Iraqi Ministry of Communications through an online link. In this research, descriptive (mean and standard deviation) and inferential statistics (one-sample t-test and multivariate analysis of variance and Scheffe's post hoc test for group comparison) were used with SPSS version 25 statistical software.

Results

The results of the one-sample t-test showed that the average total job satisfaction of the Iraqi Ministry of Communications' athletic employees (3.80) is higher than the theoretical average (3). In this variable, the average of the subscales of the payment system (3.60), job type (3.96), advancement opportunities (3.92), organizational climate (3.86), leadership style (3.82), and physical conditions (3.63) are higher than the theoretical average (3). Therefore, the level of job satisfaction among the Iraqi Ministry of Communications' athletic employees is within expectations. Also, the average total job satisfaction of the Iraqi Ministry of Communications' non-athletic employees (3.67) is higher than the theoretical average (3). In this variable, the average of the subscales of the payment system (3.55), job type (3.89), advancement opportunities (3.89), organizational climate (3.82), leadership style (3.55), and physical conditions (3.29) are higher than the theoretical average (3). Therefore, the level of job satisfaction among non-athletic employees of the Iraqi Ministry of Communication is within expectations. The results of the MANU test showed that there is a significant difference between the job satisfaction of athletic and non-athletic employees of the Iraqi Ministry of Communication ($\eta^2=0.090$, $\text{sig}=0.005$, $F=3.22$). Also, according to the test statistic, there is a significant difference between the leadership style ($\eta^2=0.059$, $\text{sig}=0.001$, $F=12.63$) and physical conditions ($\eta^2=0.046$, $\text{sig}=0.002$, $F=9.75$) of athletic and non-athletic employees of the Iraqi Ministry of Communication. The results of the post hoc test showed that athletic employees have a significantly higher leadership style compared to non-athletic employees of

the Iraqi Ministry of Communication with a mean difference of 0.27 units. Also, other results showed that athletic employees have a significantly higher physical conditions compared to non-athletic employees of the Iraqi Ministry of Communication with a mean difference of 0.34 units.

Discussion

The results of the present study showed that job satisfaction is affected by exercise and there is a difference in job satisfaction between athletic and non-athletic employees.

Conclusions

These results suggest that by increasing physical activity and exercise, job satisfaction of government employees can increase further. It can be said that this can definitely help prevent emotional exhaustion and also prevent the development of negative attitudes towards others, and as a result, increase the level of job satisfaction in the workplace.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

CRedit authorship contribution statement

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest.

Ethical considerations

The authors avoided data fabrication, falsification, and plagiarism, and any form of misconduct.

Acknowledgements

The authors would like to thank all participants of the present study



مقایسه رضایت شغلی کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار وزارت ارتباطات عراق

انمار کریم غالب الصریوی^۱، جعفر نوری^۲  

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه بابل، بابل، عراق. رایانامه: anmar.karim.gh@gmail.com

۲. نویسنده مسئول، کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تهران (پردیس فارابی) دانشکده مدیریت و حسابداری، قم، ایران. رایانامه:

jafarnori8606@gmail.com

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف: هدف از این پژوهش مقایسه رضایت شغلی کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار وزارت ارتباطات عراق بود.

روش پژوهش: روش پژوهش علی-مقایسه ای بود و جامعه آماری آن را کلیه کارکنان وزارت ارتباطات عراق در سال ۲۰۲۲ تشکیل دادند. از بین این افراد نمونه‌ای به حجم ۲۰۲ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و با استفاده از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا مورد ارزیابی قرار گرفتند. داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آماری توصیفی (میانگین و انحراف معیار و شاخص‌های پراکندگی) و استنباطی (مانوا) از طریق نرم‌افزار SPSS-25 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که میانگین کل رضایت شغلی کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار وزارت ارتباطات عراق بالاتر از حد متوسط است. نتایج تحلیل واریانس چندمتغیره نشان داد که کارکنان ورزشکار در مقایسه با کارکنان غیرورزشکار وزارت ارتباطات عراق با اختلاف میانگین ۰/۲۷ واحد به طور معناداری سبک رهبری بالاتری دارند. همچنین دیگر نتایج نشان داد که کارکنان ورزشکار در مقایسه با کارکنان غیرورزشکار وزارت ارتباطات عراق با اختلاف میانگین ۰/۳۴ واحد به طور معناداری شرایط فیزیکی بالاتری دارند.

نتیجه‌گیری: این نتایج نشان می‌دهد که با افزایش فعالیت بدنی و ورزش، رضایت شغلی کارمندان دولت می‌تواند بیشتر افزایش یابد. می‌توان گفت که این امر قطعاً می‌تواند به جلوگیری از خستگی عاطفی و همچنین جلوگیری از ایجاد نگرش منفی نسبت به دیگران کمک کند و در نتیجه، سطح رضایت شغلی را در محیط کار افزایش دهد.

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۰۸

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۶/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۱۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۱۲

کلیدواژه‌ها:

رضایت شغلی،

ورزش،

کارکنان،

عراق،

استناد: غالب الصریوی، انمار کریم، & نوری، جعفر. (۱۴۰۴). مقایسه رضایت شغلی کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار وزارت ارتباطات عراق. *فناوری اطلاعات و*

ورزش، ۲ (۲)، ۱۷۲-۱۸۷. <https://doi.org/10.22091/its.2025.4895>



© نویسندگان.

ناشر: انتشارات دانشگاه قم.

مقدمه

فعالیت بدنی منظم یکی از مؤلفه‌های مهم سبک زندگی سالم و از عوامل مؤثر بر حفظ و ارتقای سلامت در بزرگسالان به شمار می‌رود (بول و همکاران^۱، ۲۰۲۰). مشارکت افراد در فعالیت‌های ورزشی نیز تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل فردی، اجتماعی، فرهنگی و محیطی قرار دارد و فراهم بودن بسترها و شرایط مناسب می‌تواند در تسهیل مشارکت ورزشی نقش داشته باشد (علی‌محمدی و همکاران، ۲۰۲۳). در مقابل، رفتار کم‌تحرک و صرف زمان طولانی در وضعیت‌های نشسته، به‌عنوان یکی از مسائل مهم مرتبط با سلامت بزرگسالان مورد توجه قرار گرفته است (بیسواس و همکاران^۲، ۲۰۱۵). شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که افزایش زمان رفتار کم‌تحرک با پیامدهای نامطلوب سلامت در بزرگسالان ارتباط دارد و توجه هم‌زمان به افزایش فعالیت بدنی و کاهش رفتار کم‌تحرک اهمیت دارد (بول و همکاران، ۲۰۲۰). از این رو، بررسی الگوی فعالیت بدنی افراد تنها به میزان مشارکت آنان در فعالیت ورزشی محدود نمی‌شود، بلکه باید مجموعه شرایط و زمینه‌هایی را که می‌تواند بر میزان تحرک افراد اثر بگذارد نیز در نظر گرفت (باومن و همکاران^۳، ۲۰۱۲). یکی از مهم‌ترین این زمینه‌ها، محیط کار است که می‌تواند با الگوی فعالیت بدنی و رفتار کم‌تحرک افراد شاغل ارتباط داشته باشد (پرنس و همکاران^۴، ۲۰۱۹).

در بسیاری از مشاغل اداری، انجام وظایف شغلی با استفاده از رایانه، فعالیت‌های نوشتاری و پردازش اطلاعات همراه است و بخش قابل توجهی از ساعات کاری کارکنان در وضعیت‌های نشسته سپری می‌شود (پارک و همکاران^۵، ۲۰۲۴). گسترش فناوری‌های دیجیتال و وابستگی روزافزون بسیاری از فعالیت‌های اداری به رایانه، زمینه کاهش نیاز به جابه‌جایی و فعالیت بدنی در بخشی از وظایف شغلی را فراهم کرده است (ویسنر و همکاران^۶، ۲۰۲۱). در چنین شرایطی، محیط کار می‌تواند بخش مهمی از الگوی روزانه فعالیت بدنی و رفتار کم‌تحرک کارکنان را شکل دهد، زیرا نوع وظایف، سازماندهی کار و ویژگی‌های محیط فیزیکی می‌تواند فرصت‌های موجود برای حرکت و فعالیت بدنی را تحت تأثیر قرار دهند (میکالچوک و همکاران^۷، ۲۰۲۲). تداوم نشستن و محدود بودن فرصت‌های تحرک در ساعات کاری نیز از جنبه سلامت شغلی مورد توجه قرار گرفته است (بول و همکاران، ۲۰۲۰؛ بیسواس و همکاران، ۲۰۱۵). در این میان، نحوه تجربه کارکنان از محیط کار و ارزیابی آنان از شرایط شغلی، از جمله رضایت شغلی، می‌تواند در کنار الگوی فعالیت بدنی و شرایط جسمانی و روانی آنان مورد توجه قرار گیرد.

یکی از مهم‌ترین ابعاد تجربه شغلی کارکنان، رضایت شغلی است؛ مفهومی که به ارزیابی کلی و قضاوت فرد درباره شغل و شرایط مرتبط با آن اشاره دارد (ویس^۸، ۲۰۰۲). رضایت شغلی بیانگر ارزیابی فرد از مطلوبیت شغل خود است و می‌تواند جنبه‌های مختلفی از تجربه کاری، از جمله ماهیت و محتوای کار، روابط با همکاران و سرپرستان، شرایط کاری، فرصت‌های پیشرفت و پاداش‌های مرتبط با شغل را دربرگیرد (هو و همکاران^۹، ۲۰۱۰). از این منظر، رضایت شغلی سازه‌ای است که تنها به احساس فرد نسبت به یک جنبه خاص از شغل محدود نمی‌شود، بلکه ارزیابی او از مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و تجربه‌های مرتبط با کار را منعکس می‌کند (ویس، ۲۰۰۲؛ هو و همکاران، ۲۰۱۰). همچنین، رضایت شغلی ماهیتی ادراکی دارد و ارزیابی کارکنان از شرایط شغلی می‌تواند حتی در میان افرادی که در یک محیط سازمانی مشابه فعالیت می‌کنند، متفاوت باشد (ویس، ۲۰۰۲). از این رو، بررسی رضایت شغلی مستلزم توجه به عواملی است که می‌تواند با نحوه ادراک و تجربه کارکنان از زندگی شغلی ارتباط داشته باشند. اهمیت رضایت کارکنان در محیط‌های سازمانی نیز در مطالعات حوزه مدیریت ورزشی مورد توجه قرار گرفته است؛ به‌گونه‌ای که

1. Bull et al
2. Biswas et al
3. Bauman et al
4. Prince et al
5. Park et al
6. Woessner et al
7. Michalchuk et al
8. Weiss
9. Hu et al

رضایت کارکنان با کیفیت ارائه خدمات آنان و رضایت دریافت‌کنندگان خدمات ارتباط معناداری نشان داده است (ناصریان و همکاران، ۲۰۱۴). در این چارچوب، فعالیت بدنی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های سبک زندگی کارکنان، می‌تواند در کنار ویژگی‌های فردی و شرایط محیطی، به‌عنوان یکی از عوامل مرتبط با تجربه و ارزیابی آنان از زندگی شغلی مورد توجه قرار گیرد (دیپدرو خیمنز و همکاران^۱، ۲۰۲۱).

در این چارچوب، کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار را می‌توان بر اساس میزان و تداوم مشارکت آنان در فعالیت‌های ورزشی از یکدیگر متمایز کرد؛ با این حال، از آنجا که اصطلاح «ورزشکار» در ادبیات علمی تعریف واحد و استاندارد ندارد، لازم است معیار مشخصی برای شناسایی و طبقه‌بندی این افراد در پژوهش تعیین شود (آراخو و شاره‌اگ^۲، ۲۰۱۶). در مطالعات علوم ورزشی و پزشکی، استفاده از میزان و تداوم مشارکت در فعالیت ورزشی به‌عنوان یکی از مبنای تعریف گروه مورد مطالعه به‌طور روشن مشخص شود (برن و همکاران^۳، ۲۰۲۴). از سوی دیگر، فعالیت بدنی مفهومی گسترده‌تر از ورزش و تمرین است و می‌تواند فعالیت‌های بدنی انجام‌شده در اوقات فراغت، محل کار، حمل‌ونقل و فعالیت‌های روزمره را نیز دربرگیرد؛ در مقابل، ورزش و تمرین از اشکال سازمان‌یافته‌تر فعالیت بدنی محسوب می‌شوند (بول و همکاران، ۲۰۲۰). بر این اساس، تفکیک کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار باید بر مبنای یک معیار مشخص و یکسان از مشارکت ورزشی انجام شود تا مقایسه دو گروه از نظر تجربه شغلی و رضایت شغلی از نظر مفهومی و روش‌شناختی قابل اتکا باشد (برن و همکاران، ۲۰۲۴). در این چارچوب، مقایسه این دو گروه می‌تواند امکان بررسی تفاوت احتمالی رضایت شغلی و ارتباط وضعیت مشارکت ورزشی با تجربه شغلی کارکنان را در محیط سازمانی مورد مطالعه فراهم کند.

در سال‌های اخیر، رابطه میان فعالیت بدنی و رضایت شغلی در گروه‌های مختلف شغلی مورد توجه قرار گرفته است، هرچند نوع فعالیت بدنی، ویژگی‌های نمونه و طراحی مطالعات موجب تفاوت در یافته‌های پژوهش‌ها شده است از جمله، دیپدرو خیمنز (۲۰۲۱) در یک مطالعه جمعیت‌محور بر روی ۸۷۱۶ شاغل، ارتباط فعالیت بدنی شغلی و فعالیت بدنی اوقات فراغت را با استرس و رضایت شغلی بررسی کردند و نشان دادند که این ارتباط با توجه به نوع فعالیت بدنی و جنسیت افراد متفاوت است. همچنین، ارسلان و همکاران^۴ (۲۰۱۹) در میان کارکنان اداری گزارش کردند که رضایت شغلی کلی در کارکنانی که به‌طور منظم فعالیت بدنی داشتند، بیشتر از کارکنانی بود که فعالیت بدنی منظم نداشتند. دال‌مهیر و همکاران^۵ (۲۰۲۳) نیز با استفاده از داده‌های پانلی جمعیت آلمان نشان دادند که فعالیت بدنی اوقات فراغت به‌صورت هفتگی با رضایت شغلی بالاتر همراه است و وضعیت سلامت می‌تواند یکی از مسیرهای توضیح‌دهنده این ارتباط باشد. شواهد جدیدتر نیز در گروه‌های شغلی متفاوت به ارتباط میان فعالیت بدنی، رضایت شغلی و پیامدهای روانی مرتبط پرداخته‌اند؛ فیسکتی و همکاران^۶ (۲۰۲۴) در میان کارکنان حوزه سلامت، نقش میانجی رضایت شغلی را در ارتباط میان فعالیت بدنی اوقات فراغت و وضعیت عاطفی کارکنان بررسی کردند. همچنین، یو و لان^۷ (۲۰۲۶) اثر مثبت فعالیت بدنی بر رضایت شغلی را گزارش کردند و نقش ادراک عدالت اجتماعی و شادی را در این ارتباط مورد توجه قرار دادند.

با وجود توجه پژوهش‌های پیشین به ارتباط میان فعالیت بدنی و رضایت شغلی، شواهد موجود همچنان از نظر نوع فعالیت بدنی، ویژگی‌های جمعیت مورد مطالعه و زمینه سازمانی ناهمگون است. این تفاوت‌ها نشان می‌دهد که ارتباط فعالیت بدنی و رضایت شغلی را نمی‌توان مستقل از نوع فعالیت، ویژگی‌های کارکنان و زمینه‌ای که فعالیت در آن انجام می‌شود، تفسیر کرد. همچنین،

1. De-Pedro-Jiménez et al
2. Araújo & Scharhag
3. Byrne et al
4. Arslan et al
5. Dallmeyer et al
6. Fischetti et al
7. Yu & Lan

بخشی از پژوهش‌های انجام‌شده بر گروه‌های شغلی یا سازمانی خاصی متمرکز بوده‌اند؛ در نتیجه، شواهد موجود درباره تفاوت رضایت شغلی کارکنان دارای فعالیت بدنی منظم و کارکنان فاقد فعالیت بدنی منظم، به‌ویژه در محیط‌های سازمانی متفاوت، همچنان محدود است. افزون بر این، تفاوت‌های فرهنگی، سازمانی و شرایط محیط کار می‌تواند بر تجربه شغلی کارکنان و نحوه ارتباط فعالیت بدنی با رضایت شغلی اثرگذار باشد؛ بنابراین، تعمیم یافته‌های حاصل از سایر کشورها به کارکنان سازمان‌های دولتی عراق بدون بررسی در بستر بومی با محدودیت همراه است. در مطالعات شناسایی‌شده، شواهد مستقیمی درباره مقایسه رضایت شغلی کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار در وزارت ارتباطات عراق مشاهده نشد. بنابراین، بررسی این موضوع در کارکنان وزارت ارتباطات عراق می‌تواند شواهدی متناسب با شرایط سازمانی و فرهنگی این جامعه فراهم کند.

بررسی رضایت شغلی کارکنان وزارت ارتباطات عراق می‌تواند به شناخت بهتر وضعیت تجربه شغلی آنان و تفاوت احتمالی آن در ارتباط با الگوی فعالیت بدنی کمک کند. مقایسه کارکنان بر اساس وضعیت فعالیت بدنی می‌تواند مشخص کند که آیا در جامعه مورد مطالعه، رضایت شغلی میان کارکنان دارای فعالیت بدنی منظم و کارکنان فاقد فعالیت بدنی منظم تفاوت دارد یا خیر. انجام این پژوهش در بستر سازمانی و فرهنگی عراق همچنین می‌تواند شواهدی بومی درباره ارتباط فعالیت بدنی و رضایت شغلی فراهم کند و زمینه را برای مطالعات آینده درباره فعالیت بدنی، سلامت کارکنان و تجربه شغلی در سازمان‌های دولتی این کشور فراهم سازد. بر همین اساس، پژوهش حاضر با هدف مقایسه رضایت شغلی کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار وزارت ارتباطات عراق انجام شد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-تحلیلی از نوع علی-مقایسه‌ای است که به‌صورت مقطعی و با استفاده از پرسشنامه انجام شد. در این طرح، گروه‌های مورد مطالعه بر اساس ویژگی از پیش موجود، یعنی وضعیت فعالیت بدنی، با یکدیگر مقایسه شدند و متغیر مورد نظر به‌صورت آزمایشی دستکاری نشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان وزارت ارتباطات عراق در سال ۲۰۲۲ بود. حجم نمونه مورد نیاز بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۰۲ نفر تعیین شد. با توجه به محدودیت دسترسی به کارکنان، نمونه‌گیری به‌صورت در دسترس انجام گرفت و پرسشنامه به شکل آنلاین در اختیار کارکنان قرار داده شد. در نهایت، ۲۰۲ پرسشنامه کامل دریافت و وارد تحلیل آماری شد که ۹۳ نفر در گروه دارای فعالیت بدنی منظم و ۱۰۹ نفر در گروه فاقد فعالیت بدنی منظم قرار گرفتند.

در پژوهش حاضر، گروه‌بندی شرکت‌کنندگان بر اساس میزان فعالیت بدنی هفتگی آنان انجام شد. اطلاعات مربوط به فعالیت بدنی از طریق دو سؤال درباره تعداد جلسات فعالیت ورزشی در هفته و میانگین مدت هر جلسه جمع‌آوری شد. بر اساس توصیه‌های سازمان جهانی بهداشت، بزرگسالان باید در طول هفته حداقل ۱۵۰ دقیقه فعالیت بدنی با شدت متوسط یا حداقل ۷۵ دقیقه فعالیت بدنی با شدت شدید، یا ترکیبی معادل از این دو، انجام دهند. بر این اساس، در پژوهش حاضر افرادی که مجموع فعالیت بدنی هفتگی آنان حداقل ۱۵۰ دقیقه بود، در گروه دارای فعالیت بدنی منظم و افرادی که میزان فعالیت آنان کمتر از این مقدار بود، در گروه فاقد فعالیت بدنی منظم قرار گرفتند.

ابزار پژوهش شامل دو بخش بود: الف) پرسشنامه جمعیت‌شناختی: شامل سن، جنسیت، تحصیلات، وضعیت تأهل، وضعیت مالی، تعداد جلسات فعالیت ورزشی در هفته و میزان فعالیت ورزشی در هر جلسه. ب) پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا: این پرسشنامه اولین بار توسط وایس و همکاران (۱۹۶۷) طراحی گردید و شامل ۱۹ گویه و ۶ خرده‌مقیاس نظام پرداخت (۳ سؤال)، نوع شغل (۴ سؤال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سؤال)، جو سازمانی (۲ سؤال)، سبک رهبری (۴ سؤال) و شرایط فیزیکی (۳ سؤال) است. نمره‌گذاری بر مبنای طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت انجام می‌شود.

روایی و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا در مطالعات مختلف بررسی و گزارش شده است. همچنین، ویژگی‌های روان‌سنجی این ابزار در بافتارهای شغلی و فرهنگی متفاوت مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر، پایایی کلی پرسشنامه

با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد و مقدار آن ۰/۸۴ به دست آمد که نشان‌دهنده میزان پایایی ابزار در نمونه مورد مطالعه است. پس از اخذ مجوزهای لازم از دانشگاه و هماهنگی با وزارت ارتباطات عراق، پرسشنامه به صورت آنلاین در اختیار کارکنان قرار گرفت. پیش از پاسخ‌گویی، هدف پژوهش و نحوه تکمیل پرسشنامه برای شرکت‌کنندگان توضیح داده شد و به آنان اطمینان داده شد که اطلاعات جمع‌آوری شده محرمانه خواهد ماند و داده‌ها صرفاً برای اهداف پژوهشی استفاده می‌شوند. در نهایت، ۲۰۲ پرسشنامه کامل دریافت و برای تحلیل آماری استفاده شد.

برای توصیف داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی شامل فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده شد. پیش از انجام تحلیل‌های استنباطی، مفروضه‌های لازم برای اجرای آزمون‌های آماری بررسی شد. برای مقایسه میانگین رضایت شغلی کلی بین دو گروه دارای فعالیت بدنی منظم و فاقد فعالیت بدنی منظم، از آزمون t مستقل استفاده شد. همچنین، به منظور بررسی هم‌زمان تفاوت دو گروه در مؤلفه‌های رضایت شغلی، از تحلیل واریانس چندمتغیره (MANOVA) استفاده شد و پس از معنادار شدن اثر کلی، برای بررسی تفاوت هر یک از مؤلفه‌های رضایت شغلی، تحلیل‌های واریانس تک‌متغیره در متن MANOVA انجام گرفت. تمامی تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ و در سطح معناداری ۰/۰۵ انجام شد.

یافته‌ها

جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و الگوی مشارکت ورزشی پاسخ‌گویان پژوهش را نشان می‌دهد. در این جدول، توزیع فراوانی مطلق و نسبی شرکت‌کنندگان بر اساس جنسیت، سطح تحصیلات، تعداد جلسات ورزش در هفته و مدت فعالیت ورزشی در هر جلسه ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی مطلق و نسبی متغیرهای دموگرافیک پاسخگویان

متغیر	مؤلفه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۳۰	۶۴/۴
	زن	۷۲	۳۵/۶
تحصیلات	دیپلم و پایین‌تر	۴۷	۲۳/۳
	کاردانی و کارشناسی	۱۲۸	۶۳/۴
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۲۷	۱۳/۳
تعداد جلسات ورزش در هفته	هیچ	۲	۱
	یک جلسه	۱۶	۷/۹
	دو جلسه	۳۲	۱۵/۸
	سه جلسه	۲۹	۱۴/۴
	چهار جلسه	۶۳	۳۱/۲
	پنج جلسه	۳۶	۱۷/۸
	شش جلسه و بیشتر	۲۴	۱۱/۹
میزان فعالیت ورزشی در هر جلسه (دقیقه)	کمتر از ۳۰ دقیقه	۸۸	۴۳/۵
	۳۰ تا ۶۰ دقیقه	۱۰۵	۵۲
	۶۰ تا ۹۰ دقیقه	۶	۳
	بالاتر از ۹۰ دقیقه	۳	۱/۵

مطابق جدول ۱، از مجموع ۲۰۲ پاسخ‌گو، ۱۳۰ نفر (۶۴/۴ درصد) مرد و ۷۲ نفر (۳۵/۶ درصد) زن بودند. از نظر تحصیلات، بیشترین فراوانی مربوط به گروه دارای مدرک کاردانی و کارشناسی با ۱۲۸ نفر (۶۳/۴ درصد) بود و پس از آن، افراد دارای دیپلم و پایین‌تر با ۴۷ نفر (۲۳/۳ درصد) و کارشناسی ارشد و بالاتر با ۲۷ نفر (۱۳/۳ درصد) قرار داشتند. از نظر تعداد جلسات ورزش در هفته، بیشترین فراوانی مربوط به چهار جلسه در هفته با ۶۳ نفر (۳۱/۲ درصد) بود. همچنین، از نظر مدت فعالیت ورزشی در هر جلسه، ۱۰۵ نفر (۵۲ درصد) بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه و ۸۸ نفر (۴۳/۵ درصد) کمتر از ۳۰ دقیقه فعالیت ورزشی داشتند. در مجموع، این جدول تصویری از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و الگوی مشارکت ورزشی نمونه پژوهش ارائه می‌کند.

به منظور توصیف وضعیت رضایت شغلی کارکنان دارای فعالیت بدنی منظم و فاقد فعالیت بدنی منظم، شاخص‌های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی برای مؤلفه‌های رضایت شغلی و نمره کل رضایت شغلی محاسبه شد. نتایج این شاخص‌ها به تفکیک دو گروه در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی رضایت شغلی کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار وزارت ارتباطات عراق

عوامل	وضعیت کارکنان	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
نظام پرداخت	غیر ورزشکار	۱۰۹	۳/۵۵	۰/۷۹	-۱/۰۸	۰/۳۹
	ورزشکار	۹۳	۳/۶۰	۰/۷۳	-۱/۵۶	۱/۱۲
نوع شغل	غیر ورزشکار	۱۰۹	۳/۸۹	۰/۴۷	-۱/۱۴	۱/۳۸
	ورزشکار	۹۳	۳/۹۶	۰/۴۱	-۰/۷۶	۱/۱۹
فرصت‌های پیشرفت	غیر ورزشکار	۱۰۹	۳/۸۹	۰/۵۹	-۱/۵۲	۱/۸۱
	ورزشکار	۹۳	۳/۹۲	۰/۵۷	-۱/۱۴	۱/۴۸
جو سازمانی	غیر ورزشکار	۱۰۹	۳/۸۲	۰/۵۷	-۰/۶۶	-۰/۰۶
	ورزشکار	۹۳	۳/۸۶	۰/۴۶	-۱/۲۱	۱/۳۲
سبک رهبری	غیر ورزشکار	۱۰۹	۳/۵۵	۰/۵۶	-۰/۴۱	۰/۳۰
	ورزشکار	۹۳	۳/۸۲	۰/۵۰	-۱/۴۳	۱/۲۴
شرایط فیزیکی	غیر ورزشکار	۱۰۹	۳/۳۹	۰/۸۱	-۰/۲۸	-۰/۷۹
	ورزشکار	۹۳	۳/۶۳	۰/۷۲	-۱/۱۲	۰/۸۳
کل رضایت شغلی	غیر ورزشکار	۱۰۹	۳/۶۷	۰/۳۱	-۰/۵۶	۰/۶۴
	ورزشکار	۹۳	۳/۸۰	۰/۲۶	-۰/۵۴	۰/۲۵

میانگین و انحراف معیار مقادیر مربوط به رضایت شغلی کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار وزارت ارتباطات عراق در جدول ۲ ارائه شده است. همچنین در این جدول کجی و کشیدگی متغیرهای تحقیق جهت بررسی توزیع طبیعی بودن داده‌ها نیز ارائه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود کجی و کشیدگی داده‌ها بین ۲ و -۲ قرار دارد، بنابراین متغیرهای تحقیق دارای توزیع طبیعی می‌باشند.

پیش از اجرای تحلیل واریانس چندمتغیره (MANOVA)، پیش‌فرض‌های لازم برای انجام این تحلیل بررسی شد. به منظور بررسی همگنی ماتریس کوواریانس‌ها از آزمون Box's M و برای بررسی همگنی واریانس متغیرهای وابسته از آزمون لوین استفاده شد. نتایج آزمون لوین برای مؤلفه‌های مختلف رضایت شغلی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج بررسی پیش‌فرض‌های همگنی واریانس مؤلفه‌های رضایت شغلی با آزمون لوین

متغیر وابسته	آزمون لوین	df1	df2	سطح معناداری
نظام پرداخت	۰/۳۲	۱	۲۰۰	۰/۵۷۴
نوع شغل	۰/۹۱	۱	۲۰۰	۰/۳۴۱
فرصت‌های پیشرفت	۰/۰۸	۱	۲۰۰	۰/۷۷۴
جو سازمانی	۱/۸۷	۱	۲۰۰	۰/۱۷۳
سبک رهبری	۰/۶۲	۱	۲۰۰	۰/۴۳۲
شرایط فیزیکی	۰/۷۳	۱	۲۰۰	۰/۳۹۴

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، سطح معناداری آزمون لوین برای تمامی مؤلفه‌های رضایت شغلی بیشتر از ۰/۰۵ به دست آمد؛ بنابراین، تفاوت معناداری در واریانس مؤلفه‌های رضایت شغلی بین کارکنان دارای فعالیت بدنی منظم و فاقد فعالیت

بدنی منظم مشاهده نشد و پیش فرض همگنی واریانس‌ها برقرار بود. همچنین، نتایج آزمون Box's M برای بررسی همگنی ماتریس کوواریانس‌ها مورد توجه قرار گرفت. با توجه به بررسی پیش فرض‌های لازم، استفاده از تحلیل واریانس چندمتغیره برای مقایسه مؤلفه‌های رضایت شغلی بین دو گروه امکان‌پذیر بود. نتایج تحلیل MANOVA در جدول ۴ ارائه شده است. به‌منظور بررسی تفاوت هم‌زمان مؤلفه‌های رضایت شغلی بین کارکنان دارای فعالیت بدنی منظم و فاقد فعالیت بدنی منظم، از تحلیل واریانس چندمتغیره (MANOVA) استفاده شد. نتایج آزمون در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج مانوا برای مقایسه رضایت شغلی کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار

نوع اثر	نام آزمون	ارزش	مقدار F	درجه آزادی فرضیات	درجه آزادی خطا	سطح معنی داری	اندازه اثر
ورزش	لامبدای ویلکز	۰/۹۱۰	۳/۲۲	۶	۱۹۵	۰/۰۰۵	۰/۰۹۰

همانطور که در جدول ۴. مشاهده می‌شود با توجه به آماره آزمون (چون پایین‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد) بین رضایت شغلی کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار وزارت ارتباطات عراق تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($F=3/22$, $sig=0/005$, $\eta^2=0/090$). در ادامه با استفاده از تحلیل واریانس یک‌راهه در متن مانوا به بررسی خرده مقیاس‌های رضایت شغلی پرداخته شده که نتایج آن در جدول ۶ ارائه شده است.

پس از معنادار شدن اثر کلی در تحلیل MANOVA، به‌منظور بررسی تفاوت هر یک از خرده‌مقیاس‌های رضایت شغلی بین دو گروه، آزمون‌های ANOVA تک‌متغیره در متن MANOVA انجام شد. نتایج این تحلیل‌ها در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج تحلیل واریانس تک‌متغیره مؤلفه‌های رضایت شغلی

نوع اثر	خرده مقیاس	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	مقدار F	سطح معنی داری	اندازه اثر
وضعیت ورزش	نظام پرداخت	۰/۱۲	۱	۰/۱۲	۰/۲۰	۰/۶۵۰	۰/۰۰۱
	نوع شغل	۰/۲۱	۱	۰/۲۱	۱/۰۶	۰/۳۰۴	۰/۰۰۵
	فرصت‌های پیشرفت	۰/۰۴	۱	۰/۰۴	۰/۱۲	۰/۷۳۰	۰/۰۰۱
	جو سازمانی	۰/۰۸	۱	۰/۰۸	۰/۲۸	۰/۵۹۳	۰/۰۰۱
	سبک رهبری	۳/۶۶	۱	۳/۶۶	۱۲/۶۳	۰/۰۰۱	۰/۰۵۹
	شرایط فیزیکی	۵/۸۵	۱	۵/۸۵	۹/۷۵	۰/۰۰۲	۰/۰۴۶

همانطور که در جدول ۵. مشاهده می‌شود با توجه به آماره آزمون بین سبک رهبری ($F=12/63$, $sig=0/001$, $\eta^2=0/059$) و شرایط فیزیکی ($F=9/75$, $sig=0/002$, $\eta^2=0/046$) کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار وزارت ارتباطات عراق تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

به‌منظور بررسی تفاوت رضایت شغلی کلی بین کارکنان دارای فعالیت بدنی منظم و فاقد فعالیت بدنی منظم، از آزمون t مستقل استفاده شد. میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی کلی در دو گروه محاسبه و تفاوت میانگین‌ها از نظر آماری بررسی شد. نتایج آزمون t مستقل در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. مقایسه رضایت شغلی کلی کارکنان بر اساس وضعیت فعالیت بدنی

وضعیت فعالیت بدنی	n	میانگین	انحراف معیار	t	df	p	Cohen's d
فعالیت منظم	۹۳	۳/۸۰	۰/۲۶	۳/۲۰	۲۰۰	۰/۰۰۲	۰/۴۵
فاقد فعالیت منظم	۱۰۹	۳/۶۷	۰/۳۱				

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، میانگین رضایت شغلی کلی در کارکنان دارای فعالیت بدنی منظم ($3/80 \pm 0/26$) بیشتر از کارکنان فاقد فعالیت بدنی منظم ($3/67 \pm 0/31$) بود. نتایج آزمون t مستقل نشان داد که تفاوت میانگین رضایت

شغلی کلی بین دو گروه از نظر آماری معنادار است. همچنین، اندازه اثر این تفاوت بر اساس ضریب Cohen's d برابر با ۰/۴۵ به دست آمد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مقایسه رضایت شغلی کارکنان دارای فعالیت بدنی منظم و فاقد فعالیت بدنی منظم در وزارت ارتباطات عراق انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که میانگین رضایت شغلی کلی در هر دو گروه در سطح نسبتاً مطلوبی قرار داشت، با این حال، کارکنان دارای فعالیت بدنی منظم رضایت شغلی بیشتری نسبت به کارکنان فاقد فعالیت بدنی منظم داشتند و این تفاوت از نظر آماری معنادار بود. این یافته با نتایج پژوهش ارسلان و همکاران (۲۰۱۹) در کارکنان اداری و دال‌مه‌یر و همکاران (۲۰۲۳) در جمعیت شاغل آلمان همسو است؛ هر دو مطالعه ارتباط مثبت میان فعالیت بدنی و رضایت شغلی را گزارش کرده‌اند. همچنین، یافته حاضر با نتایج حاجیان و همکاران (۲۰۲۲) درباره وضعیت مطلوب فعالیت بدنی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاهی در یک راستا قرار دارد. در تبیین این یافته می‌توان مطرح کرد که فعالیت بدنی منظم ممکن است از طریق بهبود برخی منابع روان‌شناختی و کاهش پیامدهای منفی فشارهای شغلی، با ارزیابی مطلوب‌تر فرد از شغل خود همراه باشد. شواهد پژوهشی نشان داده‌اند که فعالیت بدنی می‌تواند با کاهش خستگی و بهبود فرایندهای مرتبط با بهبودی از فشارهای شغلی همراه باشد و از این طریق به تجربه روانی مطلوب‌تر کارکنان کمک کند (ناچنسکی و همکاران^۱، ۲۰۱۷). از سوی دیگر، فعالیت بدنی می‌تواند فرصت فاصله‌گیری روانی از الزامات شغلی و بازیابی منابع فردی را فراهم کند؛ فرایندی که در ادبیات مربوط به بهبودی از فشارهای کاری به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر سلامت و بهزیستی شغلی مورد توجه قرار گرفته است (زوننتاگ^۲، ۲۰۱۸). با این حال، تفاوت در نوع فعالیت بدنی، ویژگی‌های نمونه، محیط شغلی و روش اندازه‌گیری فعالیت بدنی در مطالعات پیشین می‌تواند یکی از دلایل تفاوت در شدت یا جهت برخی یافته‌ها باشد. بنابراین، اگرچه یافته‌های پژوهش حاضر از وجود تفاوت در رضایت شغلی بر اساس وضعیت فعالیت بدنی حمایت می‌کند، با توجه به مقطعی و علی‌مقایسه‌ای بودن پژوهش، نمی‌توان نتیجه گرفت که فعالیت بدنی به‌طور مستقیم موجب افزایش رضایت شغلی شده است.

در پژوهش حاضر، کارکنان فاقد فعالیت بدنی منظم نیز از سطح نسبتاً مطلوبی از رضایت شغلی برخوردار بودند و میانگین رضایت شغلی آنان بالاتر از سطح متوسط قرار داشت. با این حال، میانگین رضایت شغلی کلی این گروه از کارکنان دارای فعالیت بدنی منظم کمتر بود و تفاوت مشاهده‌شده بین دو گروه از نظر آماری معنادار بود. این یافته نشان می‌دهد که برخورداری از رضایت شغلی مطلوب در کارکنان فاقد فعالیت بدنی منظم، لزوماً به معنای نبود تفاوت میان گروه‌ها نیست و وضعیت فعالیت بدنی می‌تواند در کنار سایر عوامل فردی و شغلی با تجربه کارکنان از شغل خود ارتباط داشته باشد. یافته حاضر با بخشی از نتایج دیدرو خیمنز و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد، زیرا این پژوهش نیز بر اهمیت توجه هم‌زمان به فعالیت بدنی، ویژگی‌های شغلی و پیامدهای شغلی تأکید کرده است؛ با این حال، ایواسا و همکاران^۳ (۲۰۱۸) در مطالعه خود گزارش کردند که رضایت شغلی در گروهی که ورزش نمی‌کردند به‌طور معناداری بالاتر بود که با جهت یافته پژوهش حاضر متفاوت است. این ناهم‌سویی می‌تواند با تفاوت در ویژگی‌های نمونه، نوع و میزان فعالیت بدنی، محیط شغلی و شیوه سنجش رضایت شغلی در مطالعات مختلف مرتبط باشد. از سوی دیگر، رضایت شغلی تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل مرتبط با ماهیت شغل، شرایط کاری، روابط سازمانی، پاداش‌ها و فرصت‌های پیشرفت قرار می‌گیرد (ویس، ۲۰۰۲؛ هو و همکاران، ۲۰۱۰). بنابراین، اگرچه در پژوهش حاضر کارکنان فاقد فعالیت بدنی منظم از سطح مطلوبی از رضایت شغلی برخوردار بودند، تفاوت میانگین دو گروه نشان می‌دهد که بررسی وضعیت فعالیت بدنی می‌تواند در کنار سایر عوامل مؤثر بر تجربه شغلی کارکنان مورد توجه قرار گیرد. با توجه به طراحی مقطعی پژوهش حاضر، این تفاوت را

^۱. Naczenski et al

^۲. Sonnentag

^۳. Iwaasa et al

نمی‌توان به‌عنوان شواهدی از اثر مستقیم فعالیت بدنی بر رضایت شغلی تفسیر کرد و برای تعیین جهت و سازوکار این ارتباط، انجام مطالعات طولی و مداخله‌ای در آینده ضروری است.

یکی از یافته‌های مهم پژوهش حاضر آن بود که کارکنان دارای فعالیت بدنی منظم، علاوه بر برخورداری از میانگین بالاتر رضایت شغلی کلی، در دو مؤلفه سبک رهبری و شرایط فیزیکی نیز نمرات بالاتری نسبت به کارکنان فاقد فعالیت بدنی منظم داشتند و تفاوت بین دو گروه در این دو مؤلفه از نظر آماری معنادار بود. این یافته با نتایج ارسلان و همکاران (۲۰۱۹) و برخی مطالعات پیشین که ارتباط فعالیت بدنی منظم با رضایت شغلی و کیفیت تجربه شغلی کارکنان اداری را گزارش کرده‌اند، همسو است؛ با این حال، تفاوت نتایج برخی مطالعات، از جمله یافته‌های دیاز-بنیتو و همکاران^۱ (۲۰۲۲)، نشان می‌دهد که این ارتباط در همه جوامع و شرایط شغلی یکسان نیست. در تبیین تفاوت مشاهده‌شده در مؤلفه سبک رهبری، می‌توان گفت فعالیت بدنی منظم ممکن است با برخی ویژگی‌های روان‌شناختی و اجتماعی مرتبط با تجربه شغلی، از جمله بهزیستی روانی، کاهش فشارهای ناشی از کار و تعامل اجتماعی، همراه باشد و این عوامل می‌توانند در نحوه ادراک کارکنان از روابط مدیریتی و سبک رهبری نقش داشته باشند. با این حال، سبک رهبری در اصل متأثر از رفتار مدیران، الگوی ارتباطات سازمانی و ساختار مدیریتی است و نمی‌توان بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر نتیجه گرفت که فعالیت بدنی موجب بهبود سبک رهبری شده است. در مورد شرایط فیزیکی نیز، محیط کار، وضعیت تجهیزات، فضای کاری و میزان امکان تحرک در محیط اداری می‌توانند بر تجربه روزمره کارکنان اثرگذار باشند. کارکنان اداری معمولاً بخش قابل‌توجهی از ساعات کاری خود را در وضعیت نشسته و در تعامل با رایانه سپری می‌کنند و قرار گرفتن طولانی‌مدت در چنین شرایطی می‌تواند با ناراحتی‌های جسمانی و مشکلات اسکلتی-عضلانی همراه باشد. در این زمینه، پژوهش‌های پیشین ارتباط میان شرایط محیط کار، مشکلات اسکلتی-عضلانی و رضایت شغلی کارکنان اداری را مورد توجه قرار داده‌اند (لقمانی و همکاران، ۲۰۱۳؛ رازق و مولابخش، ۲۰۱۵). بنابراین، بالاتر بودن رضایت از شرایط فیزیکی در کارکنان دارای فعالیت بدنی منظم می‌تواند با تجربه متفاوت آنان از وضعیت جسمانی و محیط کاری مرتبط باشد، هرچند این تبیین نیازمند بررسی مستقیم در مطالعات آینده است. از سوی دیگر، فعالیت بدنی منظم با طیفی از پیامدهای جسمانی و روان‌شناختی مطلوب، از جمله بهبود سلامت عمومی و کاهش برخی پیامدهای منفی کم‌تحرکی، ارتباط دارد (بول و همکاران، ۲۰۲۰). در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که تفاوت بین دو گروه تنها به نمره کلی رضایت شغلی محدود نبوده و در مؤلفه‌های سبک رهبری و شرایط فیزیکی نیز مشاهده شده است. با این حال، با توجه به ماهیت مقطعی و علی‌مقایسه‌ای پژوهش، این نتایج بیانگر تفاوت بین گروه‌ها بر اساس وضعیت فعالیت بدنی است و نمی‌توان از آن رابطه علی میان فعالیت بدنی و بهبود سبک رهبری یا شرایط فیزیکی را استنباط کرد.

در کنار تفاوت معنادار مشاهده‌شده در سبک رهبری و شرایط فیزیکی، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین کارکنان دارای فعالیت بدنی منظم و فاقد فعالیت بدنی منظم در مؤلفه‌های نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت و جو سازمانی تفاوت آماری معناداری وجود نداشت. این یافته نشان می‌دهد که تفاوت کلی رضایت شغلی میان دو گروه لزوماً در همه ابعاد رضایت شغلی به یک اندازه مشاهده نمی‌شود و برخی از مؤلفه‌های شغلی ممکن است بیشتر تحت تأثیر ویژگی‌های ساختاری و سازمانی قرار داشته باشند تا وضعیت فعالیت بدنی کارکنان. در این زمینه، رضایت از نظام پرداخت می‌تواند بیشتر به عواملی مانند سطح درآمد، عدالت پرداخت و تناسب پاداش با مسئولیت‌های شغلی وابسته باشد؛ همچنین، نوع شغل و فرصت‌های پیشرفت تا حد زیادی تحت تأثیر جایگاه سازمانی، ماهیت وظایف، مسیر ارتقای شغلی و سیاست‌های منابع انسانی قرار دارند. از سوی دیگر، جو سازمانی نیز مفهومی سازمان‌محور است که می‌تواند تحت تأثیر الگوی ارتباطات، فرهنگ سازمانی، روابط میان کارکنان و مدیران و ساختار کلی سازمان قرار گیرد. بنابراین، عدم مشاهده تفاوت معنادار در این چهار مؤلفه می‌تواند بیانگر آن باشد که وضعیت فعالیت بدنی به‌تنهایی برای ایجاد تفاوت در همه ابعاد رضایت شغلی کافی نیست و عوامل شغلی و سازمانی نیز در شکل‌گیری این ابعاد نقش مهمی دارند.

^۱. Díaz-Benito et al

(ویس، ۲۰۰۲؛ هو و همکاران، ۲۰۱۰). این یافته همچنین با ماهیت رضایت شغلی سازگار است؛ به این معنا که کارکنان ممکن است در برخی جنبه‌های شغلی، مانند سبک رهبری و شرایط فیزیکی، تجربه متفاوتی داشته باشند، اما در زمینه‌هایی مانند پرداخت، فرصت پیشرفت، نوع شغل و جو سازمانی ارزیابی مشابهی ارائه کنند. در مجموع، یافته‌های حاضر نشان می‌دهد که ارتباط وضعیت فعالیت بدنی با رضایت شغلی را باید به صورت چندبعدی تفسیر کرد و نمی‌توان تفاوت مشاهده شده در رضایت شغلی کلی را به همه ابعاد شغلی تعمیم داد.

پژوهش حاضر، همانند هر مطالعه دیگری، با محدودیت‌هایی همراه بود که در تفسیر یافته‌ها باید مورد توجه قرار گیرد. نخست، پژوهش به صورت مقطعی و با طرح علی-مقایسه‌ای انجام شد؛ بنابراین، یافته‌ها صرفاً بیانگر تفاوت رضایت شغلی میان کارکنان دارای فعالیت بدنی منظم و فاقد فعالیت بدنی منظم هستند و نمی‌توان بر اساس آنها رابطه علی میان فعالیت بدنی و رضایت شغلی را استنباط کرد. دوم، اطلاعات مربوط به فعالیت بدنی و رضایت شغلی با استفاده از پرسشنامه و به صورت خودگزارشی جمع‌آوری شد؛ از این رو، احتمال وجود خطاهای یادآوری، برداشت شخصی و سوگیری پاسخ‌دهی وجود دارد. سوم، نمونه‌گیری به صورت در دسترس و از طریق پرسشنامه آنلاین انجام شد که می‌تواند احتمال سوگیری انتخاب نمونه را افزایش دهد و تعمیم نتایج به تمامی کارکنان وزارت ارتباطات عراق یا سایر سازمان‌ها را محدود کند. افزون بر این، پژوهش در یک سازمان و در بستر فرهنگی و سازمانی خاص عراق انجام شد؛ بنابراین، تعمیم یافته‌ها به سایر سازمان‌ها و جوامع باید با احتیاط صورت گیرد.

با توجه به یافته‌ها و محدودیت‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده رابطه میان فعالیت بدنی و رضایت شغلی با استفاده از طرح‌های طولی و در صورت امکان مداخله‌ای بررسی شود تا تغییرات رضایت شغلی در طول زمان و جهت احتمالی ارتباط میان متغیرها با دقت بیشتری مشخص شود. همچنین، استفاده از روش‌های عینی‌تر سنجش فعالیت بدنی، مانند ابزارهای ثبت فعالیت و اندازه‌گیری دقیق شدت، مدت و دفعات فعالیت بدنی می‌تواند دقت طبقه‌بندی شرکت‌کنندگان را افزایش دهد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده در چند وزارتخانه و سازمان دولتی و با نمونه‌های بزرگ‌تر انجام شوند تا امکان مقایسه نتایج در محیط‌های شغلی و سازمانی مختلف فراهم شود. همچنین، بررسی نقش متغیرهایی مانند سن، جنسیت، وضعیت اقتصادی، نوع شغل، سابقه کاری، شرایط فیزیکی محیط کار و ویژگی‌های مدیریتی می‌تواند به شناسایی عوامل مرتبط با تفاوت‌های رضایت شغلی کمک کند. همچنین می‌توان در مطالعات آینده اثربخشی برنامه‌های ارتقای فعالیت بدنی در محیط کار، ایجاد فرصت‌های مناسب برای تحرک در ساعات کاری و بهبود شرایط فیزیکی محیط کار را بر شاخص‌هایی مانند رضایت شغلی، بهزیستی کارکنان و سلامت شغلی مورد ارزیابی قرار داد.

در مجموع، یافته‌ها نشان داد که هر دو گروه از سطح نسبتاً مطلوبی از رضایت شغلی برخوردار بودند، با این حال، میانگین رضایت شغلی کلی کارکنان دارای فعالیت بدنی منظم به طور معناداری بیشتر از کارکنان فاقد فعالیت بدنی منظم بود. همچنین، در بررسی مؤلفه‌های رضایت شغلی، تفاوت معنادار میان دو گروه در مؤلفه‌های سبک رهبری و شرایط فیزیکی مشاهده شد، در حالی که در مؤلفه‌های نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت و جو سازمانی تفاوت معناداری مشاهده نشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که تفاوت رضایت شغلی بر اساس وضعیت فعالیت بدنی لزوماً در تمام ابعاد تجربه شغلی یکسان نیست و عوامل سازمانی و شغلی نیز در شکل‌گیری ابعاد مختلف رضایت شغلی اهمیت دارند. بنابراین، فعالیت بدنی می‌تواند به عنوان یکی از عوامل مرتبط با تجربه شغلی کارکنان مورد توجه قرار گیرد، اما با توجه به ماهیت مقطعی و علی-مقایسه‌ای پژوهش حاضر، نمی‌توان از یافته‌ها اثر مستقیم و علی فعالیت بدنی بر رضایت شغلی را نتیجه‌گیری کرد. یافته‌های این مطالعه می‌تواند شواهد اولیه و بومی برای بررسی هم‌زمان فعالیت بدنی و رضایت شغلی کارکنان در محیط‌های سازمانی عراق فراهم کند و مبنایی برای انجام مطالعات گسترده‌تر و طولی در آینده باشد.

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این مطالعه با اهداف کاربردی و با رعایت کلیه دستورالعملهای پژوهشی و اصول اخلاقی در رابطه با شرکت کنندگان، از جمله رضایت آگاهانه، داوطلبانه، حق کناره گیری از پژوهش در صورت تمایل و حفاظت از اطلاعات محرمانه آزمودنی ها، انجام پذیرفته است.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این پژوهش در کلیه مراحل اجرای پروژه مشارکت یکسانی داشته اند.

حامی مالی

در طول این پژوهش هیچگونه کمک مالی از منابع تأمین مالی در بخش عمومی، تجاری و غیردولتی دریافت نشد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله، تعارض منافع وجود نداشته است.

سپاسگزاری

از کلیه شرکت کنندگان که در اجرای این پژوهش همکاری داشته اند، تشکر و قدردانی می گردد.

References

- Alimohammadi, H., Adabi Firoozjah, J., Kordlu, H. & Karimi, M. (2024). Resenting a Paradigmatic Model of Effective Factors in the Lifestyle of Rural Women to Participate in Sports Activities. *Journal of Rural Research*, 14(4), 748-763. (in Persian) <https://doi.org/10.22059/jrur.2023.354870.1817>
- Araújo, C. G. S., & Scharhag, J. (2016). Athlete: A working definition for medical and health sciences research. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 26(1), 4–7. <https://doi.org/10.1111/sms.12632>
- Arslan, S. S., Alemdaroğlu, İ., Karaduman, A. A., & Yilmaz, Ö. T. (2019). The effects of physical activity on sleep quality, job satisfaction, and quality of life in office workers. *Work*, 63(1), 3–7. <https://doi.org/10.3233/WOR-192902>
- Bauman, A. E., Reis, R. S., Sallis, J. F., Wells, J. C., Loos, R. J. F., & Martin, B. W. (2012). Correlates of physical activity: Why are some people physically active and others not? *The Lancet*, 380(9838), 258–271. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)60735-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)60735-1)
- Biswas, A., Oh, P. I., Faulkner, G. E., Bajaj, R. R., Silver, M. A., Mitchell, M. S., & Alter, D. A. (2015). Sedentary time and its association with risk for disease incidence, mortality, and hospitalization in adults: A systematic review and meta-analysis. *Annals of Internal Medicine*, 162(2), 123–132. <https://doi.org/10.7326/M14-1651>
- Bull, F. C., Al-Ansari, S. S., Biddle, S., Borodulin, K., Buman, M. P., Cardon, G., ... & Willumsen, J. F. (2020). World Health Organization 2020 guidelines on physical activity and sedentary behaviour. *British journal of sports medicine*, 54(24), 1451-1462. <https://doi.org/10.1136/bjsports-2020-102955>
- Byrne, C., Ward, M., Saeedi, S., & Obuseh, E. (2024). What makes an athlete? A scoping review: Assessing the use of the word athlete with anterior cruciate ligament rehabilitation review studies. Is there a standard? *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 34(3), e14596. <https://doi.org/10.1111/sms.14596>
- Dallmeyer, S., Wicker, P., & Breuer, C. (2023). The relationship between leisure-time physical activity and job satisfaction: A dynamic panel data approach. *Journal of Occupational Health*, 65(1), e12382. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12382>
- De-Pedro-Jiménez, D., Meneses-Monroy, A., de Diego-Cordero, R., Hernández-Martín, M. M., Moreno-Pimentel, A. G., & Romero-Saldaña, M. (2021). Occupational and leisure-time physical activity related to job stress and job satisfaction: Correspondence analysis on a population-based study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11220. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111220>
- Díaz-Benito, V. J., Moro, M. I. B., Vanderhaegen, F., Remón, Á. L. C., Lozano, J. A. S., Fernández-Pola, E. C., & Pérez, J. P. H. (2022). Intervention of physical exercise in the workplace on work ability, depression, anxiety and job satisfaction in workers with sedentary tasks. *Work*, (Preprint), 1-11. <https://doi.org/10.3233/WOR-210300>
- Fischetti, F., Pepe, I., Greco, G., Ranieri, M., Poli, L., Vimercati, L., & Cataldi, S. (2024). Mediating role of job satisfaction in the relationship between leisure-time physical activity and emotional state of healthcare workers: A cross-sectional survey. *Healthcare*, 12(23), 2406. <https://doi.org/10.3390/healthcare12232406>
- Hajian, M., Mohaghegh, S., Azargashb, E., & Sohrabi, M. R. (2022). The Relation between Increased Physical Activities to More Job Satisfaction of Employees: A Cross-sectional Study in Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 24(3). (in Persian) <https://ircmj.com/index.php/IRCMJ/article/view/1675>
- Iwaasa, T., Mizuno, M., & Mizuno, Y. (2018). Current status of exercise habits and job satisfaction of nurses in Japan. In Congress of the International Ergonomics Association (pp. 297-303). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-96080-7_34
- Loghmani, A., Golshiri, P., Zamani, A., Kheirmand, M., & Jafari, N. (2013). Musculoskeletal symptoms and job satisfaction among office-workers: a cross-sectional study from Iran. *Acta medica academica*, 42(1), 46-54. <https://doi.org/10.5644/ama2006-124.70>
- Michalchuk, V. F., Lee, S.-J., Waters, C. M., Hong, O. S., & Fukuoka, Y. (2022). Systematic review of the influence of physical work environment on office workers' physical activity behavior. *Workplace Health & Safety*, 70(2), 97–119. <https://doi.org/10.1177/21650799211039439>

- Naczenski, L. M., de Vries, J. D., van Hooff, M. L., & Kompier, M. A. (2017). Systematic review of the association between physical activity and burnout. *Journal of occupational health*, 59(6), 477-494. <https://doi.org/10.1539/joh.17-0050-RA>
- Naserian, A., Kordlu, H., & Akbari Yazdi, H. (2014). The Relationship among satisfaction and quality of service delivery employees with the rate of participant's satisfaction in scholarship sport Olympiad. *Applied Research of Sport Management*, 2(4), 103-114. (in Persian) <https://doi.org/20.1001.1.23455551.1393.2.4.8.2>
- Park, S., Lee, S., Woo, S., Webster-Dekker, K., Chen, W., Veliz, P., & Larson, J. L. (2024). Sedentary behaviors and physical activity of the working population measured by accelerometry: a systematic review and meta-analysis. *BMC Public Health*, 24(1), 2123. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19449-y>
- Prince, S. A., Elliott, C. G., Scott, K., Visintini, S., & Reed, J. L. (2019). Device-measured physical activity, sedentary behaviour and cardiometabolic health and fitness across occupational groups: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 16(1), 30. <https://doi.org/10.1186/s12966-019-0790-9>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169-185. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.002>
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Woessner, M. N., Tacey, A., Levinger-Limor, A., Parker, A. G., Levinger, P., & Levinger, I. (2021). The evolution of technology and physical inactivity: the good, the bad, and the way forward. *Frontiers in public health*, 9, 655491. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.655491>
- Yu, Z., & Lan, P. (2026). Effects of physical exercise on Chinese workers' job satisfaction: the chain-mediating role of social justice perception and happiness. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 32(2), 673-682. <https://doi.org/10.1080/10803548.2025.2572209>