

آثار رضامندی شغلی و انگیزه شغلی بر بهره‌وری نیروی کار در بخش کشاورزی

دکتر فرهاد ماهر*

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی اثر رضامندی شغلی و انگیزه شغلی بر بهره‌وری نیروی کار کشاورزی بود. جمعیت مورد بررسی شامل کلیه شاغلین بهره‌برداري های کشاورزی بود. از جامعه تحقیق، طی سه مرحله مستقل نمونه‌گیری شد و برای تعیین حجم نمونه از روش برآورد و تقلیل و با بهره‌گیری از فرمول کوکران و شارپ استفاده شد (مجموعاً ۳۰۰ آزمودنی).

ابزار سنجش رضامندی شغلی عبارت بودند از مقیاس رضامندی شغلی بری فیلد و روت و مقیاس رضامندی شغلی اسمیت، کندال و هولین و مقیاس انگیزه پیشرفت نودال و کجنز هر سه آزمون از اعتبار و پایایی قابل قبول برخوردارند.

نتایج حاصله نشان داد که بین رضامندی شغلی و انگیزه شغلی نیروی کار در بهره‌برداري‌های کشاورزی با بهره‌وری بالا پایین (که بر حسب نسبت ستانده به تعداد نیروی کار در واحد تولید سنجیده شد) تفاوت وجود دارد.

واژگان کلیدی: انگیزه شغلی، بهره‌وری، رضامندی شغلی برونی، رضامندی شغلی درونی.

مقدمه

جهان نوین، در حال دگرگونی‌های سریع اطلاعاتی، اجتماعی و فنی است. عامل، فاعل و حامل این دگرگونی‌ها انسان است، ترکیب مناسب فاعلیت، عاملیت و حامل بودن موجب حسی از رضایت و کارآمدی می‌گردد و از این طریق بر مهم‌ترین شاخص پیشرفت اقتصادی، یعنی بهره‌وری نیروی کار اثر می‌گذارد. (DDI^۱، ۱۹۹۷).

به این دلیل رضامندی شغلی در ادبیات پژوهشی مربوط به سازمان کار و مدیریت نوین و نقشی که می‌تواند در تعهد کاری و سرانجام بهره‌وری نیروی کار بر جای گذارد، موضوع پژوهش‌های بسیار بوده است. این پژوهش‌ها پس از پایان گرفتن سلطه اندیشه‌های کلاسیک و ابزارگرایانه در مدیریت و در نتیجه افزایش توجه به انسان و ابعاد مختلف وجودی او، عمق و وسعت بیشتری یافت. در حیطه کار، پژوهش‌های بی‌شمار، مطالعه ابعاد مختلف رضامندی شغلی را هدف قرار داده‌اند. نتایج این مطالعات در مجموع بیشتر متوجه تحلیل مؤلفه‌های نارضامندی شغلی و نحوه عمل آنها بوده است. برای مثال می‌يروآلن^۲

(۱۹۸۹) با مرور بر کتاب‌شناسی مربوط به رضامندی شغلی سه مؤلفه اساسی آن را به شرح زیر معین کرده‌اند:

- الف: رضامندی شغلی عاطفی که بیانگر رضایت فرد از وابستگی به سازمان است.
- ب: رضامندی شغلی اقتصادی که در بردارنده هزینه‌های قابل انتظار در اثر ترک سازمان است.
- ج: رضامندی شغلی هنجاری که دال بر احساس مثبت حاصل از باقی‌ماندن در سازمان است.
- در ایران به رغم اهمیت یافتن روزافزون مدیریت منابع انسانی از یک سو و نیاز کشور به ارتقاء سطح بهره‌وری نیروی کار از دگرسو، کتاب‌شناسی مربوط پریرگ نیست و پژوهش‌های معدود در این زمینه نیز معطوف به رابطه رضامندی شغلی و بهره‌وری نیروی کار نبوده است.

مروری بر پژوهش‌های پیشین

پژوهش‌های مربوط به آثار رضامندی شغلی و انگیزه شغلی بر بهره‌وری نیروی کار دو دوره کاملاً متفاوت را تشکیل می‌دهند. دوره اول از دهه ۱۹۲۰ شروع و تا پایان دهه ۱۹۶۰ ادامه یافت. در این دوره، محققان می‌کوشیدند رابطه‌ای قوی بین رضامندی شغلی و انگیزه شغلی و بهره‌وری بیابند، اما زمانی که ناکام شدند، تلاش‌های پژوهشی کاهش یافت (هال- جونز، ۲۰۰۱). در دهه هشتاد، هنگامی که رفتار سازمانی معطوف به هدف مجدداً توجه مدیران و کارفرمایان را به خود جلب کرد، دور جدید مطالعات در مورد اثر رضامندی شغلی و انگیزه شغلی بر بهره‌وری نیروی کار آغاز شد.

در دوره اول، پیمایش‌های متعددی در مورد رضامندی شغلی و انگیزه پیشرفت و آثار محتمل آن بر بهره‌وری نیروی کار انجام گرفت. این پیمایش‌ها اغلب از نوع پیمایش‌های اکتشافی بودند. هدف آنها کشف متغیرهایی بود که با رضامندی شغلی پیوند داشت. برای مثال، در سال ۱۹۱۶ فردریک دبلیو تیلور (به نقل از ازکمب، ۴، ۱۳۸۵) دریافت که انگیزه کارکنان تا حد زیادی وابسته به علاقه آنها به پول است. او همچنین فرض کرد که خشنودکننده‌ترین موقعیت، موقعیتی است که کارگر یا بهره‌بردار بیشترین پول را با حداقل تلاش کسب کند و رضامندی در صورتی تحقق خواهد یافت که به آنها دستمزد عادلانه پرداخت شود و کار با حداقل خستگی انجام پذیرد. نوشته‌های تیلور توجهات پژوهشی را از رضامندی فردی برگرفت و بر موقعیت کاری متمرکز کرد. پاداش مالی اغلب بدون پرس و جو به عنوان مهم‌ترین عامل رضامندی مورد قبول قرار گرفت. به علاوه عنوان داغ آن زمان این بود که شغل‌ها چگونه طراحی شوند تا خستگی کار به حداقل برسد، چرا که گمان می‌رفت بهره‌وری نازل ناشی از شغل‌های خسته‌کننده است.

در این زمان، روان‌شناسان اولین کسانی بودند که از کارگران درباب رضامندی شغلی و نسبت آن با بهره‌وری پرس و جو کردند (ازکمب، ۱۳۸۵) در اواخر دهه ۱۹۲۰، آنها در مطالعه‌ای که به مطالعه هاوتورن مشهور است، ابتدا اقدام به بررسی و ارزیابی آثار سطوح مختلف نور در محل کار بر خستگی و بهره‌وری کردند. فرض آن بود که افزایش نور از خستگی چشم می‌کاهد. هنگامی که این مطالعه در نشان

دادن آمار مورد انتظار ناکام ماند، آنها دریافتند که فرض‌های اساسی پژوهش نادرست می‌باشند (شین^۵ ۱۹۸۳). کارگران پاسخ مورد انتظار به تغییر در محیط فیزیکی را نمی‌دادند. بنابراین فرض کردند شاید این نگرش کارگران در باب کارشان باشد که موجب بهره‌وری نازل می‌گردد. پژوهش بیشتر نشان داد که کارگران بیشتر در باب شرایط اجتماعی حرف می‌زنند تا شرایط اقتصادی. نتیجه‌گیری محققان این بود که پول در حقیقت خیلی مهم نیست. این نتیجه‌گیری همان‌گونه که از کمب (۱۳۸۵) می‌گوید درست بر خلاف ادعایی بود که سالها قبل تیلور (۱۹۱۶) بیان کرده بود. بنابر یافته‌های محققان، کارگران بیشتر خواهان رضامندی ناشی از شناسایی اجتماعی بودند. آنها خواهان این بودند که از سوی کارفرما به عنوان کسانی که مهارت دارند مورد شناسایی و قدردانی قرار گیرند و به عنوان عضوی از گروه کاری پذیرفته شوند. این نتیجه‌گیری اثر مهمی در پژوهش‌های دوره بعد بر جای گذاشت، به طوری که علاقه به رضامندی شغلی، انگیزه شغلی و اثر آنها بر بهره‌وری نیروی کار به سرعت رو به رشد نهاد. نتایج پژوهش‌های بسیار در مجلات علمی منتشر شدند، به طوری که تا دهه ۱۹۷۰ حدود ۳۰۰۰ مقاله علمی در این زمینه به چاپ رسید (لاک^۶، ۱۹۷۶). با این وجود، کتاب‌شناسی موضوعی دوره اول پر است از یافته‌های متناقض در باب ماهیت و ارتباط مؤلفه‌های مختلف رضامندی شغلی و ارتباط آن با بهره‌وری. برخی ادعاهای پژوهشی واقعیاتی "خود-آشکار" می‌نمودند. برای مثال زمانی آشکار می‌نمود که مستخدمین خشنود، بهره‌ورتر از کارگرانی هستند که رضایت شغلی و انگیزه شغلی ندارند، اما تیفین^۷ (۱۹۴۳)، به نقل از کمب (۱۳۸۵) با اطمینان می‌گفت تفاوت اصلی بین انسان و ماشین بهره‌وری است که تا حد زیادی توسط دیدگاه فرد در باب شغل خود و نگرشش در مورد مجموعه‌ای که در آن کار می‌کند، تعیین می‌شود. امروزه دریافته‌ایم که این ارتباط خیلی هم روشن و "خود-آشکار" نیست (هال - جونز، ۲۰۰۱).

در دوره دوم مطالعات که در دهه ۱۹۸۰ و پس از یک دوره سکوت آغاز شد، مجدداً رابطه رضامندی شغلی و انگیزه شغلی با بهره‌وری نیروی کار به یک اولویت پژوهشی تبدیل شد. ریچ هلد^۸ (۱۹۹۶)، مزکت، ایرلی ساسر و شلزنیگر^۹ (۱۹۹۷)، به نقل از (DDI، ۱۹۹۷) اولین داده‌های کمی در این زمینه را منتشر کردند. نتیجه‌گیری آنها نشانگر وجود یک رابطه قوی بین رضامندی شغلی و بهره‌وری بود. مؤسسه پژوهشی ابعاد بین‌المللی توسعه^{۱۰} (۱۹۹۷) نیز نتایج یک پژوهش فراتحلیل را انتشار داد که نشان می‌داد رضامندی شغلی کارکنان رابطه قوی با تعهد و صداقت آنها دارد و این دو اثر معنی‌دار بر بهره‌وری نیروی کار دارند.

در یک مطالعه سراسری دیگر که توسط گروگر^{۱۱} (۲۰۰۵) انجام گرفت، مجدداً بین رضامندی شغلی و انگیزه شغلی کارکنان با بهره‌وری نیروی کار یک رابطه قوی مشاهده شد، و مؤسسه گالوپ (۲۰۰۴)، به نقل از گروگر، (۲۰۰۵) در مطالعه‌ای دیگر اعلام کرد که رضامندی شغلی و انگیزه شغلی بالا موجب افزایش ۵۰ درصدی بهره‌وری نیروی کار، افزایش ۵۰ درصدی تمایل به ماندگاری کارکنان در محل کار و عدم ترک کار و ۳۳ درصدی سودآوری در آمریکا می‌شود. اما محققان دیگر، این رابطه را یک رابطه مستقیم نیافتند، بلکه دریافتند که رابطه این متغیرها با متغیرهای مداخله‌گر دیگری واسطه می‌شود.

برای نمونه سیسک^{۱۲} (۱۹۹۹) بر اساس پژوهشی که در این زمینه انجام داد، نتیجه گرفت رضامندی شغلی و انگیزه شغلی تنها دو عامل از میان عوامل متعددی است که می‌توانند بر بهره‌وری اثر کنند. او در آزمون فرضیه خود دریافت که بین رضامندی شغلی و بهره‌وری یک رابطه تک به تک وجود ندارد، بنابراین ضروری است که چندین عامل دیگر مثل شیوه مدیریت، مالکیت و مشارکت در سود نیز مورد توجه قرار گیرد. مک‌نیز-اسمیت^{۱۳} (۲۰۰۱) نیز در مطالعه‌ای در مورد رضامندی شغلی و بهره‌وری پرستاران دریافتند که بین رضامندی و انگیزه شغلی با بهره‌وری و بین ناراضامندی و انگیزه شغلی با عدم بهره‌وری رابطه وجود دارد. هدف مطالعه او این بود که عوامل مؤثر بر کاهش یا افزایش بهره‌وری آزمودنی‌ها (پرستاران) را مشخص کند و سرانجام با توجه به یافته‌های خود، این عوامل را به عوامل کمی و عوامل کیفی تقسیم نمود. رضامندی و انگیزه شغلی به عنوان یک نگرش فردی از جمله عوامل کیفی محسوب می‌شد که بود یا نبود آن می‌تواند موجب افزایش یا کاهش بهره‌وری شود. در همین چارچوب، ارگول^{۱۴} (۱۹۹۱) نیز دریافت در کارکنانی رابطه رضامندی شغلی و بهره‌وری بالاتر است که از نیاز به رشد بالاتری برخوردارند و این رابطه هم بر حسب شاخص‌های کمی و هم بر حسب شاخص‌های کیفی در نزد افرادی که نیاز آنها به رشد شدت بیشتری داشت به مراتب قوی‌تر از رابطه مشاهده شده در بین افرادی بود که نیاز به رشد چندانی احساس نمی‌کردند، و سرانجام اشنر و همکاران (۲۰۰۱) که به مطالعه آثار تبعیض ادراک شده بر رضامندی شغلی پرداخته بود نشان داد که تبعیض ادراک شده یک متغیر اثرگذار در مدار رابطه‌ای رضامندی شغلی، انگیزه شغلی و بهره‌وری است، بدین معنی که احساس تبعیض موجب ناراضامندی و ناراضامندی موجب کاهش بهره‌وری می‌گردد و برعکس، احساس برابری موجب رضامندی شغلی می‌شود که به نوبه خود باعث افزایش بهره‌وری نیروی کار می‌گردد.

همان‌طور که مشاهده می‌شود به نظر می‌رسد رضامندی شغلی و انگیزه پیشرفت از جمله تعیین‌کننده‌های اصلی رفتار سازمانی معطوف به هدف یعنی بهره‌وری باشند. در واقع، میزان رضامندی مردم از کار و شغلی که دارند و انگیزه شغلی آنها از جمله مهم‌ترین متغیرها در حیطه رفتار سازمانی معطوف به افزایش یا کاهش بهره‌وری به حساب می‌آید. اگر این حکم درست باشد، که شواهد پژوهشی مؤید درستی آن است، می‌توان پرسید اوضاع در بخش کشاورزی ایران چگونه است؟ آیا در بخش کشاورزی ایران نیز می‌توان بین رضامندی شغلی، انگیزه شغلی (پیشرفت) با بهره‌وری نیروی کار رابطه‌ای قایل شد؟ پاسخ هر چه باشد، یافته‌های این پژوهش شاید راه‌گشای برخی مسائل مشکلاتی باشد که فراروی تصمیم‌گیران امر توسعه قرار دارد.

روش تحقیق

در این پژوهش جامعه آماری مورد مطالعه مجموعه بهره‌بردارهای کشاورزی تولیدی و نیروی کار شاغل در آنها بود که (۱) در محدوده استانهای تهران و قزوین استقرار داشتند (۲) بیش از ۵ سال از

تاسیس آنها گذشته بود و (۳) آمار آنها در سرشماری‌های عمومی از کارگاه‌ها و بهره‌بردارهای کشورهای توسعه‌یافته منعکس شده بود (مرکز آمار ایران ۱۳۷۷).

از جامعه آماری طی سه مرحله مستقل نمونه‌گیری شده. در مرحله اول، ابتدا حجم و اندازه کل بهره‌برداران را تعیین نمودیم. بر اساس قواعد مربوط به تعیین اندازه نمونه، از روش برآورد و تقلیل و با بهره‌گیری از فرمول کوکران و شارپ^{۱۵} (۱۹۷۹) استفاده شد. با تعیین حجم نمونه از طریق دوبار تقلیل با نسبت‌های متداول در مطالعات پیمایشی (۵۰٪ و ۲۵٪) حجم نمونه نهایی در هر یک از بخش‌های کشاورزی به دست آمد (مجموعاً ۸ بهره‌بردار). در مرحله بعد، با مراجعه به آمارهای هر یک از بخش‌ها، نیمی از واحدهای نمونه در هر بخش از بین بهره‌بردارهای دارای بهره‌وری نازل و نیم دیگر از بین بهره‌بردارهای دارای بهره‌وری بالا از میان کارگاه‌های کوچک (کمتر از ۱۰ نفر) و کارگاه‌های بزرگ (بیشتر از ۵۰ نفر) انتخاب تصادفی شدند. سرانجام از بین کارکنان بهره‌بردار، با استفاده از روش تصادفی ساده و با مراجعه به فهرست اسامی کارکنان، افراد نمونه در هر کارگاه انتخاب تصادفی شدند (مجموعاً ۳۰۰ آزمودنی).

ابزار اندازه‌گیری

الف: رضامندی شغلی

در سنجش رضامندی شغلی دو رویکرد اصلی وجود دارد. یک رویکرد گردآوری اطلاعات در مورد رضامندی کلی یا عمومی از جهت عضویت در سازمان (رضامندی شغلی درونی) است و رویکرد دیگر گردآوری اطلاعات در مورد ابعاد خاص رضامندی مثل کار، سرپرست، دستمزد، ترفیحات و همکاران (رضامندی شغلی بیرونی) می‌باشد. از آنجا که در این پژوهش هر دو هدف فوق ملحوظ است، از مقیاس رضامندی شغلی بری فیلد و روتی که معرف رویکرد اول است و مقیاس رضامندی شغلی اسمیت، کندال و هولین که نشان دهنده رویکرد دوم است، استفاده شد. هر دو آزمون از نوع آزمون‌های گزارش شخصی تلقی می‌شوند. هر دو آزمون از اعتبار و پایانی قابل قبول برخوردارند. بدین ترتیب که ضریب همبستگی آزمون رضامندی شغلی بری فیلد و روتی با دیگر آزمون‌های رضامندی شغلی در همه حال بیش از ۰/۸۰ و به ویژه با آزمون کلاسیک هوپوک-پلانک (ویرایش دوم) بیش از ۰/۹۲ است. پایایی این آزمون نیز برای نمونه‌های مورد بررسی ۰/۷۷ گزارش شده است. اما در پژوهش‌ها بیش از ۰/۷۰ گزارش شده است و پایایی آن نیز ۰/۷۸ می‌باشد. (بری فیلد و روتی، ۱۹۵۱)

ب- انگیزه پیشرفت شغلی

برای اندازه‌گیری انگیزه پیشرفت از آزمون لودال و کچنر استفاده شد که هم برای محیط‌های کاری تدوین شده و هم نسبت به دیگر آزمون‌ها از اعتبار و پایایی بالاتری برخوردار است. اعتبار آن ۰/۶۸ و

پایایی دو نیمه آزمون (مواد زوج-فرد) نشانگر ضریب همبستگی $0/72$ در بین پرستاران، $0/80$ ، در بین مهندسان و $0/89$ در بین دانشجویان بوده است. (پرایس ۱۹۷۲)

تعریف عملیاتی مفاهیم

در این تحقیق مفاهیم کلیدی به شرح زیر تعریف شده‌اند:

- ۱- رضامندی شغلی: ناظر است بر میزان جهت‌گیری عاطفی مثبت اعضای یک سیستم اجتماعی (محیط کار) در مورد عضویت‌شان در آن سیستم. اعضای که جهت‌گیری عاطفی مثبت دارند، رضامندان، در حالی که کسانی که جهت‌گیری منفی دارند ناراضی‌اند. (پرایس، ۱۹۷۲)
- ۲- انگیزه شغلی: عبارت است از میزانی که اعضای یک واحد تولیدی خواهان کار هستند. وظیفه‌شناسی، قصد، کوشش، درگیری، علائق محوری زندگی و جو سازمانی برخی از اصطلاحاتی است که مفهوم انگیزش را در کتاب‌شناسی سازمان‌ها و سیستم‌های اجتماعی مورد بحث قرار می‌دهند.
- ۳- بهره‌وری: به طور کلی بهره‌وری عبارت است از نسبت ستانده به داده. در این تحقیق بهره‌وری نیروی کار به عنوان نسبت ستانده به تعداد نیروی کار شاغل در بخش کشاورزی تعریف شده است. (پامادا، ۱۳۷۵)

فرضیه‌ها

- ۱- رضامندی شغلی کل در سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری بالا بیشتر از رضامندی شغلی کل در سازمان‌های با بهره‌وری پایین است.
- ۲- رضامندی شغلی برونی در سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری بالا بیشتر از رضامندی شغلی برونی در بهره‌بردارهای کشاورزی با بهره‌وری پایین است.
- ۲- رضامندی شغلی درونی در سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری بالا کمتر از رضامندی شغلی درونی در بهره‌بردارهای کشاورزی با بهره‌وری پایین است.
- ۴- انگیزه شغلی در سازمان‌های با بهره‌وری پایین به مراتب بالاتر از انگیزه شغلی در سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری بالاست.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش، به منظور بررسی آثار محتمل متغیرهای مستقل پژوهش - رضامندی شغلی، انگیزه شغلی بر بهره‌وری نیروی کار، ۴ فرضیه مورد آزمون قرار گرفت که خلاصه نتایج حاصله در جداول ۱ تا ۴ منعکس است.

نتایج حاصل برای فرضی ۱، که مدعی تفاوت رضامندی شغلی کل سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری بالا و بهره‌وری پایین بود (جدول ۱) نشان می‌دهد که بین سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری بالا و بهره-

وری پایین از جهت رضامندی شغلی تفاوت وجود دارد و از آنجا که Z مشاهده شده (۵/۳۲۱-) بزرگ‌تر از Z محاسبه شده در جدول بحرانی است، می‌توان مدعی شد که این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنی دار می‌باشد. بدین ترتیب که رضامندی شغلی کل در سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری بالا بیشتر از رضامندی شغلی کل در سازمان‌های با بهره‌وری پایین است. لذا فرض صفر رد و فرض پژوهش پذیرفته می‌شود.

جدول شماره ۱- نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به رضامندی

شغلی کل در سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری پایین و بالا

نوع بهره‌وری	تعداد	میانگین رتبه‌ها	جمع رتبه‌ها
رضامندی کل پایین	۱۰۸	۱۰۶/۶۴	۱۱۵۱۷
بالا	۱۶۸	۱۵۸/۹۸	۲۶۷۰۹
کل	۲۷۶		
		رضامندی کل	
	U- من وتینی	۵۶۳۱	
	ویلیکوکسون W	۱۱۵۱۷	
	Z	-۵/۳۲۱	
	سطح معنی داری	۰/۰۱	

همچنین نتایج مربوط به فرضیه‌های ۲ و ۳ (جدول شماره ۲ و ۳) نیز نشانگر وجود تفاوت معنی‌دار رضامندی شغلی درونی و نیز رضامندی شغلی بیرونی در سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری پایین و بالا است. بدین ترتیب که رضامندی شغلی درونی در سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری بالا کمتر از رضامندی شغلی درونی در بهره‌برداران‌های کشاورزی با بهره‌وری پایین است و از آنجا که Z مشاهده شده (۱/۶۱۵) بزرگ‌تر از Z محاسبه شده در جدول (۰/۱۰۶) می‌باشد، فرضیه صفر رد و با ۹۹ درصد اطمینان فرضیه تحقیق قبول می‌شود. همچنین رضامندی شغلی بیرونی در سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری بالا و پایین تفاوت دارند، و به لحاظ آنکه Z مشاهده شده (۲/۸۲۶-) از Z محاسبه شده در جدول (۰/۰۵) بیشتر است، لذا با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان مدعی شد که تفاوت حاصله در سطح ۰/۰۱ معنی دار می‌باشد. مقایسه نتایج رضامندی شغلی درونی و بیرونی در فرضیه‌های ۲ و ۳، بازنمای آن است که در سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری پایین رضامندی شغلی درونی بالاتر است و در سازمان‌های کشاورزی بالا بهره‌وری بالا رضامندی شغلی بیرونی بیشتر می‌باشد.

جدول شماره ۲- نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به رضامندی

شغلی درونی در سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری بالا و پایین

نوع بهره‌وری	تعداد	میانگین رتبه‌ها	جمع رتبه‌ها
رضامندی شغلی درونی پایین	۱۰۹	۱۴۹/۱۷	۱۲۲۶۰
بالا	۱۶۹	۱۳۳/۲۶	۲۲۵۲۱
کل	۲۷۸		
		رضامندی شغلی درونی	
	U- من وتینی	۸۱۵۶	
	ویلکوکسون W	۲۲۵۲۱	
	Z	-۱/۶۱۵	
	معنی‌داری (دو دامنه)	۰/۰۱	

جدول شماره ۳- نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به رضامندی

شغلی بیرونی در سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری پایین و بالا

نوع بهره‌وری	تعداد	میانگین رتبه‌ها	جمع رتبه‌ها
رضامندی شغلی بیرونی پایین	۱۱۸	۱۳۲/۱۱	۱۵۵۸۹/۵۰
بالا	۱۸۰	۱۶۰/۹۰	۲۸۹۶۱/۵۰
کل	۲۹۸		
		رضامندی شغلی بیرونی	
	U- من وتینی	۸۵۶۸/۵۰	
	ویلکوکسون W	۱۵۵۸۹/۵۰۰	
	Z	-۲/۲۶	
	معنی‌داری (دو دامنه)	۰/۰۰۵	

فرضیه شماره ۴، مدعی تفاوت معنی‌دار انگیزه شغلی (پیشرفت) در سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری بالا و بهره‌وری پایین بود. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه، ادعای محقق را ثابت کرد. بدین معنی که مشخص شد بین سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری بالا و بهره‌وری پایین از جهت انگیزه شغلی تفاوت وجود دارد و از آنجا که Z مشاهده شده (۴/۰۰۵) بیشتر از Z محاسبه شده در جدول است، این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد.

گفتنی است که مقایسه نمرات حاصل نشان داد که انگیزه شغلی در سازمان‌های با بهره‌وری پایین به مراتب بالاتر از انگیزه شغلی در سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری بالاست. جدول شماره ۴ بازنمای خلاصه اطلاعات مربوط به این فرضیه است.

جدول شماره ۴- نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به تفاوت

انگیزه شغلی در سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری بالا و پایین

نوع بهره‌وری	تعداد	میانگین رتبه‌ها	جمع رتبه‌ها
انگیزه شغلی پایین	۱۲۰	۱۷۱/۹۷	۲۰۶۳۶/۵۰
بالا	۱۷۵	۱۳۱/۵۶	۲۳۰۲۳/۵۰
کل	۲۹۵		
		انگیزه شغلی	
	U - من ویتنی	۷۶۲۳/۵۰۰	
	ویلوکسون W	۲۳۰۲۳/۵۰۰	
	Z	-۴/۰۰۵	
	سطح معنی‌داری	۰/۰۱	

نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این پژوهش به روشنی نشان دهنده تفاوت رضامندی شغلی و انگیزه پیشرفت در بهره‌برداری‌های کشاورزی با بهره‌وری بالا و رضامندی شغلی و انگیزه شغلی در بهره‌برداری‌های با بهره‌وری پایین بود. به رغم این واقعیت مقایسه ریزتر یافته‌ها گویای برخی نکات است که مستقیماً به فرضیه‌های تحقیق باز می‌گردند. اول اینکه رضامندی شغلی و انگیزه پیشرفت همبستگی مستقیم با هم دارند، یعنی در کل نمونه، رضامندی شغلی و انگیزه پیشرفت یکدیگر را تقویت می‌کنند، از طرف دیگر رضامندی شغلی بیرونی در بهره‌برداری‌های دارای بهره‌وری نازل کمتر است، علت این امر شاید در عواملی چون مالکیت ابزار تولید در بهره‌برداری‌های دارای بهره‌وری نازل باشد که عمدتاً از نوع بهره‌برداری‌های کوچکند. همچنین در بهره‌برداری‌های دارای بهره‌وری نازل، انگیزه پیشرفت و رضامندی شغلی به مراتب بیش از انگیزه پیشرفت و رضامندی شغلی درونی در بهره‌برداری‌های دارای بهره‌وری بالا بود. شاید به همین دلیل باشد که کارایی در بهره‌برداری‌های خرد و کوچک به مراتب بیشتر از کارایی در بهره‌برداری بزرگ است. در حالیکه عکس این ماجرا در مورد بهره‌وری صادق است. گفتنی است که بهره‌برداری‌های کوچک در بخش کشاورزی از ویژگی‌هایی برخوردار هستند که ضرورتاً بهره‌برداری‌های بزرگ از آن برخوردار نیستند. ویژگی‌های ساختاری- روانی این دو نوع بهره‌برداری می‌تواند توجیه‌کننده تفاوت‌های دو بخش در رضامندی شغلی و یا انگیزه شغلی باشد. برای مثال، در بهره‌برداری کوچک، بهره‌برداران به

رغم بهره‌وری نازل بیشتر بر این باورند که رفتار آنها می‌تواند پیامدهای مورد نظر را معین کند. در حالی - که در بهره‌برداری‌های بزرگ به رغم بهره‌وری بالا، چنین باوری در نزد کارکنان به ندرت مشاهده می - شود. این احساس قدرت - بی‌قدرتی شاید یکی از مهمترین دلایل دو گروه بهره‌برداری به ویژه از جهت رضامندی شغلی درونی و انگیزه پیشرفت باشد. اما آنگاه که عوامل دیگری مثل نظام پاداش به عنوان یک عامل مؤثر در رابطه فوق وارد می‌شود، موجب می‌شود که رضامندی شغلی بیرونی در بهره‌برداری‌های بزرگ از رضامندی شغلی بیرونی در بهره‌برداری‌های کوچک پیشی بگیرد.

تفسیر

با توجه به توصیف به عمل آمده، نتیجه این پژوهش همراه با نتایج بدست آمده در دیگر پژوهش‌ها (به پژوهش‌های پیشین بنگرید) گرایش به حمایت از این ایده دارد که رضامندی شغلی و انگیزه پیشرفت دو متغیر مهم و تاثیرگذار بر میزان بهره‌وری نیروی کار به شمار می‌آیند. این اثر به حدی است که موجب تفاوت معنی‌دار در نتایج نمرات کارکنان در بهره‌برداری‌های دارای بهره‌وری بالا و پایین می‌گردد. از آنجا که در جهان امروز بهره‌وری نیروی کار یکی از مهمترین و بلکه مهمترین شاخص‌های داوری در باب توسعه یافتگی است، در صورتی که جهت علی رابطه از رضامندی شغلی و انگیزه شغلی به بهره‌وری نیروی کار باشد، اتخاذ تمهیداتی برای افزایش سطوح رضامندی شغلی و انگیزه شغلی اجتناب‌ناپذیر می - نماید.

یادداشت‌ها

- | | |
|--|----------------------------------|
| 1-Development Dimensions International | 9- Mezket, Seser and Schelsinger |
| 2- Meyer and Allen | 10- Development Demensions |
| 3- Hall-Jones | 11- Krueger |
| 4- Oskamb | 12- Sisk |
| 5- Schien | 13- Mc Nees – Smith |
| 6- Locke | 14- Ergol |
| 7- Tiffin | 15- Cochran and Sharp |
| 8- Richheld | 16- Price |

منابع

- ازکب، استوارت (۱۳۸۵). روانشناسی اجتماعی کاربردی. ترجمه فرهاد ماهر، ویرایش پنجم. انتشارات آستان قدس رضوی. مشهد.
- ماهر، فرهاد (۱۳۸۱). آزمون انگیزه پیشرفت لودال و کجنز (۱۹۷۹). منتشر نشده.
- ماهر، فرهاد (۱۳۸۰). آزمون رضامندی شغلی بری فیلد و روته (۱۹۶۷). منتشر نشده.
- ماهر، فرهاد (۱۳۸۰). آزمون رضامندی شغلی اسمیت، کندال و هولین (۱۳۷۳). منتشر نشده.
- مرکز آمار ایران (۱۳۷۷). نتایج آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی. سازمان برنامه و بودجه. تهران.
- یامادا (۱۳۷۵). اندازه‌گیری و تجزیه و تحلیل بهره‌وری در بخش کشاورزی. ویراستار: فرهاد ماهر. مؤسسه پژوهش‌های برنامه - ریزی، تهران.

- Block, H, (1984). *Social Statistics*. N.Y. Mac-Milan.
- Brayfield , A., H. and Roth , H., F. (1970). An Index of job- satisfaction. *Journal of applied psychology*, 35,307,311
- Cockran, W., G. and Sharp. D. (1979). *Sampling techniques*. N.Y. John wiley
- DDI: *Development Dimensions International* (1997), Yearly report. N.J.
- Ensher, E., A. Grant-Vallone, E., J. Donaldson, S., I. (2001).
Effects of perceived discrimination on job satisfaction. *Human resource development quarterly* (3).
- Ergol, j., H. (1991). *Individual growth needs strength as a moderator of the relationship of worker productivity*. Department of industrial engineering , Technical university of Nova Scotia. Halifax , Canada.
- Hall-Jones. P., (2001). What makes a good job . In: U., K. Colchester, P. Hersey, and K., H. Blanchard (1987). *Management of organizational behavior*. (3ed). Englewood clips. N.Y. Prentice-Hall.
- Krueger. A., B. (2005). The work place: for workers happiness is next to productivity. New York Times, dec.13.
- Locke, E., A.(1976). The Nature and causes of job-satisfaction. In M., D. Dunnettes (Ed): *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand Monally.
- Mc-Nees-Smith, D. (2001). Staff nurse view of their productivity and Non-productivity. *Health care management review* , 26.7-19
- Meyer, D., Allen, W., I. (1989). Understanding job-satisfaction. N.J. Mac-Millan.
- Price ,J.J (1972). *Handbook of organizational measurement*. new york, Chicago. Rand Mc-Nally and company.
- Schein .E.H.(1983). *Organizational psychology*. N. J. Prentice-Hall.
- Sisk. H., L. (1999). Principles of Management. N.Y. Arnold.