

بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی کرمان

مرجان منصوری، محمدرضا زارع مهرجردی و مهدی امامدادی طارمی^{۱*}

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۲/۲۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۵/۵)

چکیده

اثربخشی هر سازمان و تحقق اهداف آن به عملکرد کارکنان و رضایت شغلی آن‌ها مربوط می‌شود. به منظور بررسی رضایت شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی کرمان و عوامل انگیزشی و بهداشتی آن‌ها، پژوهش حاضر با شیوه توصیفی-مقطعی و بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ انجام گرفت. ابزار تحقیق پرسشنامه بود که توسط ۱۹۶ نفر از کارکنان رسمی سازمان جهاد کشاورزی کرمان که با شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند، تکمیل گردید. نتایج نشان داد که رضایت کارکنان از سازمان ۶۳/۳۴ درصد است که بیشترین میزان آن به متغیر ارتقا و ترفیع و کمترین آن به متغیر حقوق و دستمزد کارکنان مربوط می‌شود. همچنین، نتایج نشان داد که متغیرهای سن و سابقه خدمت کارکنان با رضایت شغلی رابطه معناداری ندارند و اختلاف معناداری بین رضایت شغلی مردان و زنان و سطح تحصیلی آن‌ها وجود ندارد. نتایج مدل رگرسیون نیز نشان داد که نحوه سرپرستی سازمان با تبیین ۷۳ درصد از تغییرات رضایت شغلی، بیشترین تأثیر را بر آن دارد. برای بهبود عملکرد کارکنان این سازمان توجه به دیگر متغیرها با تبیین ۲۶ درصد از رضایت شغلی، نقش مهمی در این امر خواهد داشت.

واژه‌های کلیدی: عملکرد، ماهیت شغل، رضایت شغلی، جهاد کشاورزی.

۱- به ترتیب دانشجوی کارشناسی ارشد، استادیار گروه اقتصاد کشاورزی دانشگاه شهید باهنر کرمان، و کارشناس اقتصاد بازرگانی، مجتمع شهید رجایی

بندر عباس، بندر عباس، ایران.

*- مسئول مکاتبات، پست الکترونیکی: ma.mansouri627@gmail.com

مقدمه

با وجود پیشرفت فناوری‌ها، کماکان نیروی انسانی مبنای توسعه محسوب می‌شود (شاه‌ولی و رحیمی، ۱۳۸۵) و سرعت رشد و توسعه به کیفیت و کمیت نیروی انسانی کارآمد بستگی دارد (صادقی و همکاران، ۱۳۸۷). در نیمه اول قرن گذشته، بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای مترقی مرهون تحوّل نیروی انسانی کارآمده بوده است (بختیار نصرآبادی و همکاران، ۱۳۸۸). نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین منبع راهبردی هر سازمان، در تحقق اهداف سازمانی نقش مهمی را ایفاء می‌نماید. در این راستا، تصوّرات و نگرش‌های آنان نسبت به شغلشان بر کارایی و اثربخشی سازمان تأثیرگذارند (قلی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹). تحقیقات بسیاری پیرامون الگوی ویژگی‌های شغلی انجام قرار گرفته است که بیشتر این مطالعات مجموعه‌ای از ویژگی‌های شغلی تأثیرگذار بر رفتار کارکنان را مورد تأیید قرار می‌دهند؛ ولی پیرامون ویژگی‌های اصلی و فراگیر، توافق نظر وجود ندارد (رابینز، ۱۳۸۴). در سازمان، مجموعه‌ای از نیازها، آرزوها و تجربیات گذشته کارکنان، انتظارات شغلی آن‌ها را شکل می‌دهد که شرایط سازمانی حاکم، احساس مثبت یا منفی آن‌ها را نسبت به شغل خود (رضایت یا نارضایتی شغلی) شکل می‌دهد. رضایت شغلی به رابطه انتظارات فرد و پاداش‌هایی که شغل فراهم می‌کند، اطلاق می‌شود (Willem et al, 2007) و از ارکان مهم رضایت از زندگی است (میرزایی و همکاران، ۱۳۸۵). رضایت شغلی از شاخص‌های مهم برآوردن انتظارات است که بیشتر مطالعات رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است (مجردی و همکاران، ۱۳۸۶). رضایت شغلی از عوامل بسیاری تأثیر می‌پذیرد و نتایج متفاوتی را برای افراد و سازمان به دنبال دارد. عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی را می‌توان به دو گروه عوامل بیرونی (موقعیتی) و عوامل درونی (ذهنی) تقسیم نمود (قرباغی، ۱۳۸۲). گینزبرگ و همکارانش به دو نوع رضایت شغلی اشاره می‌کنند: (۱) رضایت درونی که از دو منبع حاصل می‌شود: الف) احساس لذتی که انسان صرفاً از شغل به دست می‌آورد. ب) لذتی که از مشاهده پیشرفت و انجام مسئولیت‌های اجتماعی و شکوفا نمودن توانایی‌ها و

رغبت‌های فرد حاصل می‌شود. (۲) رضایت بیرونی که به شرایط محیط کاری مرتبط می‌شود. به نظر دانشمندان، رضایت شغلی از تعامل این دو نوع رضایت به دست می‌آید (سروش، ۱۳۸۵). نتایج مطالعه چپروا و همکاران (۲۰۰۹) نشان داد که سلامت روانی و جسمانی، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و محل سکونت، رابطه معنی‌داری با رضایت شغلی پرستاران دارند. وردمن و هلریگر (Werdman & Helrigr) ویژگی‌های کارمندان، ماهیت شغل، محیط کار و روابط انسانی را بر رضایت شغلی مؤثر می‌دانند. از نظر کورمن، عوامل درونی-محتوایی، عوامل زمینه-بیرونی و ماهیت شغل عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را شامل می‌شوند (Ozdemir, 2009). نتایج مطالعه سی و همکاران (۲۰۰۶) نشان می‌دهد که بین هوش هیجانی مدیر و کارکنان با رضایت شغلی آن‌ها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. از نظر شلی و ناصر (۲۰۰۳) دو جنبه مهم رضایت شغلی عبارتند از: (۱) رضایت شغلی پاسخی احساسی به شرایط کار است و (۲) رضایت شغلی از طریق چگونگی تحقق اهداف (تئوری هدف‌گذاری لاک و گری، ۱۹۶۹) یا برآورده شدن انتظارات (نظریه انتظار وروم، به نقل از مقیمی، ۱۳۸۶) تعیین می‌شود. رضایت شغلی به طور قابل ملاحظه‌ای با رضایت از زندگی در ارتباط است (Rode, 2004) به نحوی که با افزایش بهره‌وری شغلی، و تعهد سازمانی رضایت از زندگی حاصل می‌شود (رضایی، ۱۳۸۵).

هدف کلی مطالعه حاضر بررسی رضایت شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی کرمان است که با شناسایی موانع رضایت‌مندی کارکنان و رفع آن‌ها می‌توان رضایت شغلی و تحولات مثبت در سازمان را افزایش داد. ارزیابی مفاهیم رضایت شغلی و شناسایی ابعاد آن و ارائه راهکارهای بهبود رضایت شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی کرمان اهداف جزئی تحقیق حاضر را شامل می‌شوند. با توجه به اهداف فوق، فرضیات تحقیق عبارتند از:

- رضایت شغلی با متغیرهای زمینه‌ای نظیر سن، جنسیت، سابقه خدمت و سطح تحصیلات پرسنل رابطه مستقیم دارد.

گردید. به منظور تعیین پایایی شاخص‌های پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه توسط نمونه‌ای خارج از جمعیت مورد مطالعه تکمیل گردید که دامنه ضرایب آلفای کرونباخ بین ۰/۷۶ تا ۰/۸۹ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مورد قبول شاخص‌های تحقیق است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۲ استفاده شد و از آماره‌های ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون t، تحلیل واریانس و رگرسیون تک متغییری و چند متغییری استفاده شد.

نتایج و بحث

ویژگی‌های توصیفی پاسخگویان

طبق جدول ۱، نتایج توصیفی متغیرهای سن، سابقه خدمت و جنسیت نشان می‌دهد که جنسیت اکثر پاسخ‌گویان مرد است (۷۱/۴٪) که اکثریت آنان در سنین میانسالی (۵۱/۵٪) قرار دارند و افراد دارای سابقه خدمت ۲۰ تا ۳۰ سال، بیشترین تعداد پاسخ‌گویان را تشکیل می‌دهند (۵۱/۵٪).

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

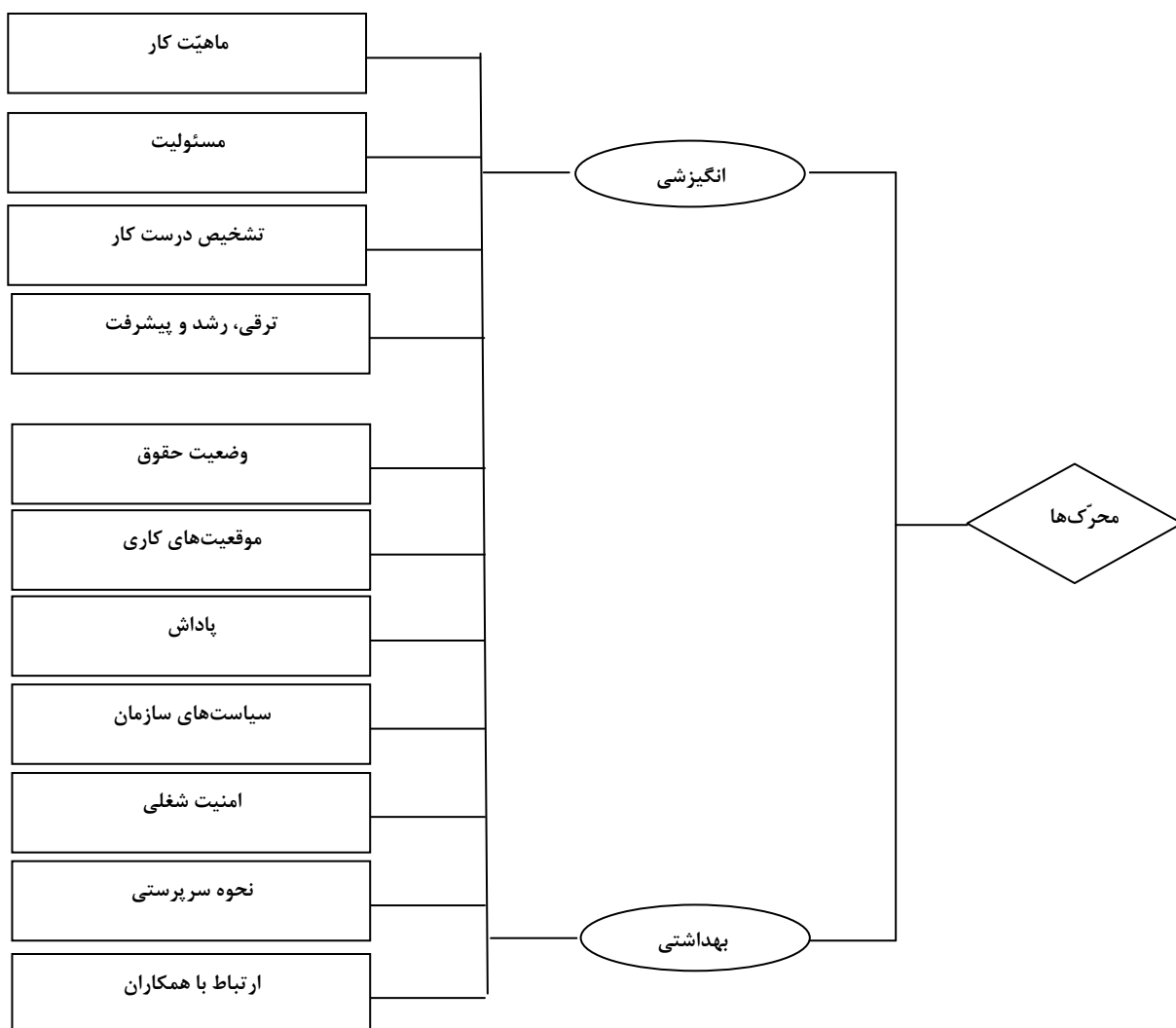
در این مرحله، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی محاسبه شد و برای تعیین درصد رضایت کارکنان از هر متغیر با انجام یک تناسب ساده، میانگین داده‌ها در عدد ۱۰۰ ضرب شد و سپس حاصل بر بیشترین عدد به دست آمده تقسیم گردید. برای مثال، برای متغیر سازماندهی و هماهنگی معادله $x = \frac{3.3 \times 100}{4.78}$ در نظر گرفته شد. نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که درصد رضایت کلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی کرمان ۶۳/۳۳ درصد است. بیشترین درصد رضایت کارکنان این سازمان، مربوط به متغیر "ارتقاء و ترفیع کارکنان" (۷۰/۸٪) و کمترین درصد، رضایت آنها مربوط به متغیر "حقوق و دستمزد" (۲۲/۰۶٪) می‌باشد.

- رضایت شغلی با متغیرهای سیاست‌های سازمان، ماهیت شغل، ارتباط با دیگران و کیفیت آن، سرپرستی مناسب سازمان، توجه به خواسته‌های انسانی و منافع گروهی کارکنان، شرایط مطلوب محیط کار، امکانات رفاهی و تفریحی مناسب، حقوق و دستمزد کارکنان، صلاحیت‌های اخلاقی و علمی مافوق، امنیت شغلی کارکنان، ارتقاء و ترفیع کارکنان، برنامه مدون آموزشی برای کارکنان و تسهیل کار ارباب رجوع رابطه مستقیم و معنادار دارد.

روش تحقیق

چارچوب نظری تحقیق حاضر بر مبنای نظریه دو عاملی هرزبرگ (انگیزشی-بهداشتی) است که از جامع‌ترین نظریات رضایت شغلی محسوب می‌شود (هیکس و گولت، ۱۳۷۶). این نظریه بیان می‌کند که رفتار شغلی تحت تأثیر دو دسته عوامل قرار دارد: (۱) عوامل انگیزاننده که منجر به رضایت شغلی می‌شوند و (۲) عوامل بازدارنده (بهداشتی) که وجودشان باعث نارضایتی می‌شود (الوانی، ۱۳۸۳). مطابق این نظریه چارچوب نظری تحقیق تدوین شده است (نگاره ۱).

مطالعه حاضر از نوع کمی-توصیفی است که با فن پیمایش در سال ۱۳۸۹ انجام گرفته است. جامعه مورد مطالعه ۴۸۱ نفر کارمند رسمی سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمان را شامل شدند. طبق جدول گرجسی مورگان (۱۹۷۰)، ۱۹۶ کارمند با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش، پرسشنامه بود که ۸۳ سؤال مرتبط با معیارهای انگیزشی-بهداشتی هرزبرگ را شامل می‌شد و ۱۳ بُعد رضایت شغلی را می‌سنجید. به منظور تعیین میزان اهمیت عوامل بهداشتی و انگیزشی مؤثر بر عملکرد کارکنان از مقیاس پنج درجه‌ای طیف لیکرت استفاده شد. علاوه بر ۱۳ متغیر اصلی، عوامل زمینه‌ای (سن، جنسیت، تحصیلات، رده شغلی) مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان در نظر گرفته شدند. پس از طراحی پرسشنامه، روایی آن توسط اساتید و متخصصان دانشگاهی تأیید شد و اصلاحات لازم درج



نگاره ۱ - عوامل مؤثر بر رفتار کارکنان سازمان (الوانی، ۱۳۸۳)

جدول ۱- توزیع فراوانی متغیرهای زمینه‌ای

ردیف	متغیر	تعداد	درصد
۱	سن ۲۰ تا ۳۰ سال	۲۲	۱۱/۲
۲	سن ۳۰ تا ۴۰ سال	۳۷	۱۸/۹
۳	سن ۴۰ تا ۵۰ سال	۱۰۱	۵۱/۵
۴	سن ۵۰ تا ۶۰ سال	۲۹	۱۴/۸
۵	پاسخ نداده	۷	۳/۶
۶	جمع	۱۹۶	۱۰۰
۱	سابقه ۰ تا ۱۰ سال	۳۱	۱۵/۸
۲	سابقه ۱۰ تا ۲۰ سال	۵۷	۲۹/۱

ادامه جدول ۱	متغیر	تعداد	درصد
۳	سابقه ۲۰ تا ۳۰ سال	۱۰۱	۵۱/۵
۴	پاسخ نداده	۷	۳/۶
۵	جمع	۱۹۶	۱۰۰
۱	زن	۵۳	۲۷
۲	مرد	۱۴۰	۷۱/۴
۳	پاسخ نداده	۳	۱/۶
۴	جمع	۱۹۶	۱۰۰

جدول ۲- مجموع میانگین‌های رضایت شغلی کارکنان از متغیرهای به کار رفته در پژوهش

متغیر	تعداد نمونه	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	واریانس	درصد رضایت
سازماندهی و هماهنگی	۱۹۶	۱/۳۳	۴/۷۸	۳/۳	۰/۶	۰/۳۶	۶۹/۰۴
ماهیت کار	۱۹۴	۱/۳۳	۵	۲/۹۳	۰/۶۶	۰/۴۴	۵۸/۶
نحوه سرپرستی	۱۹۶	۱/۵۴	۶/۳۸	۳/۳	۰/۶۳	۰/۳۹	۵۱/۷۲
توجه به خواسته‌های انسانی	۱۹۶	۴/۵۷	۱۰/۳۳	۶/۱۷	۰/۶۸	۰/۴۶	۵۹/۷۳
صلاحیت علمی و اخلاقی مافوق	۱۹۶	۱	۵	۲/۸۷	۰/۹۱	۰/۸۳	۵۷/۴
امنیت شغلی	۱۹۴	۱	۵	۳/۲۵	۰/۹۱	۰/۸۳	۶۵
امکانات رفاهی و تفریحی	۱۹۶	۱	۵	۳/۴۵	۰/۷۴	۰/۵۴	۶۹
شرایط سالم و مناسب محیط کار	۱۹۶	۱	۵	۳/۰۴	۰/۴۵	۰/۲	۶۰/۸
تسهیل کار ارباب رجوع	۱۹۴	۱/۶۷	۵	۳/۰۶	۰/۵۵	۰/۳	۶۱/۲
ارتقا و ترفیع	۱۹۵	۱/۲۵	۵	۳/۵۴	۰/۷	۰/۴۹	۷۰/۸
توجه به آموزش	۱۹۶	۱	۵	۳/۴۴	۰/۷۹	۰/۶۳	۶۸/۸
حقوق و دستمزد	۱۹۳	۱/۵	۱۷/۵	۳/۸۶	۱/۲۵	۱/۵۶	۲۲/۰۶
ارتباط با دیگران	۱۹۳	۱	۵	۲/۹۳	۰/۶۳	۰/۴	۵۸/۶
رضایت شغلی کل	۱۹۶	۱/۲	۵/۱	۳/۲۳	۰/۵	۰/۲۵	۶۳/۳۳

† محدوده نمرات از ۱ تا ۵ بوده و تمامی میانگین‌ها از حداکثر ۵ ذکر شده‌اند.

رابطه رضایت شغلی با متغیرهای زمینه‌ای

برای شناسایی همبستگی بین "سابقه کاری" و "سن" کارکنان با رضایت شغلی، از آماره ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به جدول ۳، بین سابقه کار و رضایت شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد ($r = -0/11$ و $P = 0/523$). همچنین، بین سن کارکنان و رضایت شغلی آنها همبستگی معناداری وجود ندارد ($r = 0/47$ و $P = 0/879$). برای بررسی تفاوت معناداری رضایت شغلی بین متغیرهای "جنسیت" از آزمون تی-

استیودنت و برای متغیر سطح تحصیلات کارکنان از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد. جداول ۴ و ۵ نشان می‌دهد که اختلاف معناداری بین رضایت شغلی مردان و رضایت شغلی زنان وجود ندارد ($T = -0/546$) و در مورد متغیر تحصیلات نیز تفاوت معناداری بین رضایت شغلی کارکنان با توجه به سطوح تحصیلی آنان وجود ندارد ($F = 3/156$ و $P = 0/062$).

جدول ۳- سنجش رابطه بین سن و سابقه کاری کارکنان و رضایت شغلی آنها

متغیر مورد نظر	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	احتمال معناداری
سابقه	۱۸۹	-۰/۰۱۱	۰/۵۲۳
سن	۱۸۹	۰/۰۴۷	۰/۸۷۹

جدول ۴- سنجش رابطه بین جنسیت کارکنان با رضایت شغلی آنها

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد	t	سطح معنی دار	درصد رضایت
مرد	۱۴۰	۳/۲۴	۰/۴۸	۰/۰۴	-۰/۵۴۶	۰/۵۸۵	۷۱/۸۴
زن	۵۲	۳/۲۸	۰/۴۹	۰/۰۷			۷۶/۲۸

جدول ۵- سنجش رابطه بین سطوح مختلف تحصیلی کارکنان با رضایت شغلی کارکنان

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد	F	سطح معنی داری	درصد رضایت
زیر دیپلم	۷	۲/۹۸	۰/۵۸	۰/۲۲			۷۵/۸۳
دیپلم	۴۹	۳/۳۳	۰/۵۵	۰/۰۸	۳/۱۵۶	۰/۰۶۲	۷۴/۱۶
فوق دیپلم	۳۸	۳/۰۷	۰/۵۵	۰/۰۹			۷۲/۴
لیسانس و بالاتر	۹۹	۳/۲۹	۰/۴۱	۰/۰۴			۷۲/۹۳

بررسی رابطه رضایت شغلی و متغیرهای انگیزشی - بهداشتی

برای تعیین میزان پیش‌بینی تغییرات رضایت شغلی با متغیرهای مستقل نظیر سیاست‌های سازمان، ماهیت کار، نحوه سرپرستی سازمان، توجه به خواسته‌های انسانی، صلاحیت‌های علمی و اخلاقی مافوق، امنیت شغلی کارکنان، امکانات رفاهی و تفریحی، شرایط مناسب محیط کار، تسهیل کار ارباب رجوع، ارتقا و ترفیع کارکنان، توجه به آموزش کارکنان، حقوق و دستمزد و ارتباط با دیگران، از مدل رگرسیون استفاده شد. در این روش هر متغیر مستقل به طور جداگانه وارد مدل می‌شود تا با توجه به سطح معنی‌داری و نوع رابطه (مثبت یا منفی) متغیر مستقل (پیش‌بین یا عامل) با متغیر وابسته (ملاک) میزان تغییرات رضایت شغلی تعیین می‌شود. همین‌طور، با توجه به ضریب تعیین فرض آماری زیر پذیرش شد:

H₀: رضایت شغلی با متغیر نامبرده فاقد رابطه معنادار است.

H₁: رضایت شغلی با متغیر نامبرده دارای رابطه معنادار است. جدول ۶ نشان می‌دهد که متغیر سازمان‌دهی و هماهنگی سازمان، نقش مؤثرتری بر رضایت شغلی دارد و بقیه متغیرها نیز قدرت پیش‌بینی معناداری از نظر رضایت شغلی دارند و با افزایش آن‌ها رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. همچنین متغیر حقوق و دستمزد دارای کمترین سهم بر رضایت شغلی سازمان می‌باشد.

پیش‌بینی رضایت شغلی

در این بخش، برای تعیین پیش‌بینی تغییرات متغیر رضایت شغلی با متغیرهای مستقل از مدل رگرسیون خطی به روش گام به گام استفاده شد و سیزده متغیر وارد آن شدند (جدول ۷). نتایج این تحلیل نشان می‌دهد که "نحوه سرپرستی سازمان" با پیش‌بینی ۷۴ درصد از تغییرات رضایت شغلی کارکنان بیشترین سهم را در پیش‌بینی آن دارد و پس از آن بقیه متغیرها به ترتیب اولویت سهم‌شان بیان شدند که در مجموع و به همراه

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7 + b_8x_8 + b_9x_9 + b_{10}x_{10} + b_{11}x_{11} + b_{12}x_{12} + b_{13}x_{13} + e$$

$$y = -0.206 + (0.168)x_1 + (0.177)x_2 + (0.110)x_3 + (0.050)x_4 + (0.133)x_5 + (0.41)x_6 + (0.057)x_7 + (0.051)x_8 + (0.077)x_9 + (0.042)x_{10} + (0.025)x_{11} + (0.035)x_{12} + (0.037)x_{13} + e$$

نحوه سرپرستی سازمان، نزدیک به ۹۹ درصد از تغییرات رضایت شغلی این سازمان را تبیین نمودند. ضرایب مثبت هر متغیر نشان‌دهنده رابطه مستقیم بین تمام متغیرهای مستقل و متغیر رضایت شغلی می‌باشد. با توجه به نتایج جدول فوق، تابع رضایت شغلی به صورت زیر قابل استخراج است:

جدول ۶- ضرایب رگرسیون

متغیر	R	R ²	R ² تعدیل یافته	B	Beta	T	سطح معنی‌داری
سازماندهی و هماهنگی	۰/۸۵۸	۰/۷۳۶	۰/۷۳۵	۰/۷۱۸	۰/۸۵۸	۲۳/۲۷۳	۰/۰۰۰
ماهیت کار	۰/۷۷۲	۰/۵۹۵	۰/۵۹۳	۰/۵۷۷	۰/۷۷۲	۱۶/۸۰۴	۰/۰۰۰
نحوه سرپرستی	۰/۸۳۸	۰/۷۰۲	۰/۷۰۱	۰/۶۷۲	۰/۸۳۸	۲۱/۳۸۶	۰/۰۰۰
توجه به خواسته‌های انسانی	۰/۷۸۰	۰/۶۰۹	۰/۶۰۷	۰/۵۷۸	۰/۷۸۰	۱۷/۳۷۶	۰/۰۰۰
صلاحیت علمی و اخلاقی مافوق	۰/۶۴۵	۰/۴۱۷	۰/۴۱۳	۰/۳۵۷	۰/۶۴۵	۱۱/۷۶۸	۰/۰۰۰
امنیت شغلی	۰/۶۰۵	۰/۳۶۷	۰/۳۶۳	۰/۳۲۹	۰/۶۰۵	۱۰/۵۴۰	۰/۰۰۰
امکانات رفاهی و تفریحی	۰/۷۲۸	۰/۵۳۰	۰/۵۲۸	۰/۴۹۷	۰/۷۲۸	۱۴/۷۹۷	۰/۰۰۰
شرایط مناسب محیط کار	۰/۷۸۶	۰/۶۱۸	۰/۶۱۶	۰/۸۷۴	۰/۷۸۶	۱۷/۷۱۹	۰/۰۰۰
تسهیل کار ارباب رجوع	۰/۵۷۹	۰/۳۳۵	۰/۳۳۲	۰/۵۲۳	۰/۵۷۹	۹/۸۴۱	۰/۰۰۰
ارتقا و ترفیع	۰/۷۹۷	۰/۶۳۶	۰/۶۳۴	۰/۵۶۴	۰/۷۹۷	۱۸/۳۶۱	۰/۰۰۰
توجه به آموزش	۰/۷۰۴	۰/۴۹۵	۰/۴۹۳	۰/۴۴۶	۰/۷۰۴	۱۳/۷۹۷	۰/۰۰۰
حقوق و دستمزد	۰/۵۲۲	۰/۲۷۳	۰/۲۶۹	۰/۲۰۷	۰/۵۲۲	۸/۴۵۸	۰/۰۰۰
ارتباط با دیگران	۰/۶۲۹	۰/۳۹۶	۰/۳۹۲	۰/۴۹۰	۰/۶۲۹	۱۱/۱۷۹	۰/۰۰۰

جدول ۷- تعیین قدرت پیش‌بینی متغیرهای مستقل نسبت به متغیر وابسته رضایت شغلی

متغیر	برچسب متغیر	گام	R	R ²	R ² تعدیل یافته	Beta	B
نحوه سرپرستی سازمان	X ₁	۱	۰/۸۵۸	۰/۷۳۶	۰/۷۳۵	۰/۲۱۴	۰/۱۶۸
ماهیت کار	X ₂	۲	۰/۹۴۳	۰/۸۹۰	۰/۸۸۹	۰/۲۳۶	۰/۱۷۷
سازماندهی و هماهنگی	X ₃	۳	۰/۹۶۹	۰/۹۴۰	۰/۹۳۹	۰/۱۳۲	۰/۱۱۰
حقوق و دستمزد	X ₄	۴	۰/۹۸۱	۰/۹۶۳	۰/۹۶۲	۰/۱۲۶	۰/۰۵۰
شرایط سالم و مطلوب محیط کار	X ₅	۵	۰/۹۸۸	۰/۹۷۷	۰/۹۷۶	۰/۱۱۶	۰/۱۳۳
توجه به آموزش کارکنان	X ₆	۶	۰/۹۹۲	۰/۹۸۴	۰/۹۸۳	۰/۰۶۶	۰/۰۴۱
ارتقا و ترفیع	X ₇	۷	۰/۹۹۴	۰/۹۸۷	۰/۹۸۷	۰/۰۸۱	۰/۰۵۷
صلاحیت علمی و اخلاقی مافوق	X ₈	۸	۰/۹۹۶	۰/۹۹۱	۰/۹۹۱	۰/۰۹۳	۰/۰۵۱
توجه به منافع و خواسته‌ها	X ₉	۹	۰/۹۹۷	۰/۹۹۴	۰/۹۹۳	۰/۰۸۸	۰/۰۷۷
ارتباط با دیگران	X ₁₀	۱۰	۰/۹۹۸	۰/۹۹۶	۰/۹۹۶	۰/۰۵۳	۰/۰۴۲
امنیت شغلی کارکنان	X ₁₁	۱۱	۰/۹۹۸	۰/۹۹۷	۰/۹۹۷	۰/۰۴۵	۰/۰۲۵
امکانات رفاهی و تفریحی	X ₁₂	۱۲	۰/۹۹۹	۰/۹۹۸	۰/۹۹۸	۰/۰۵۱	۰/۰۳۵
تسهیل کار ارباب رجوع	X ₁₃	۱۳	۰/۹۹۹	۰/۹۹۹	۰/۹۹۹	۰/۰۴۱	۰/۰۳۷

جنسیت، سابقه خدمت و سطح تحصیلات کارکنان و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود نداشت. بنابراین در سازمان جهاد کشاورزی کرمان می‌بایست عوامل دیگری که در ایجاد فضای رضایت‌بخش برای کارکنان دارای اهمیت است، مورد توجه قرار گیرند. همچنین، سیزده متغیر سیاست‌های سازمان، ماهیت کار، نحوه سرپرستی سازمان، توجه به خواسته‌های انسانی، صلاحیت‌های علمی و اخلاقی مافوق، امنیت شغلی کارکنان، امکانات رفاهی و تفریحی، شرایط مناسب محیط کار، تسهیل کار ارباب رجوع، ارتقا و ترفیع کارکنان، توجه به آموزش کارکنان، حقوق و دستمزد و ارتباط با دیگران، رابطه معنادار و مثبت با رضایت شغلی داشتند. هفت عامل "نحوه سرپرستی سازمان"، "ماهیت کار"، "سازماندهی و هماهنگی"، "حقوق و دستمزد"، "شرایط سالم و مطلوب محیط کار"، "توجه به آموزش کارکنان" و "ارتقا و ترفیع کارکنان" دارای بالاترین تأثیر در بوجود آوردن رضایت شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی کرمان داشته است. در کل، کمبود عوامل بهداشتی بر ایجاد نارضایتی تأثیرگذار است و تأثیری بیشتر از حد متوسط بر ایجاد نارضایتی در بین آن‌ها دارد. از بین عوامل انگیزشی و بهداشتی، نحوه سرپرستی سازمان (عامل بهداشتی) بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی سازمان داشته است که به معنای اهمیت شایسته‌سالاری در سازمان است. به بیان دیگر، کارکنان مورد مطالعه ترجیح می‌دهند که در محل کارشان شایسته‌سالاری وجود داشته باشد. بنابراین، با توجه به نتایج این پژوهش، به مدیران عالی رتبه سازمان پیشنهاد می‌شود که برنامه‌هایی نظیر:

الف) تعریف دقیق و روشن مشاغل و مقررات و انتظارات مربوط به شغل؛

ب) ایجاد زمینه‌هایی به منظور افزایش احساس مشارکت کارکنان در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌های سازمانی و شغلی؛

ج) ارائه آموزش‌های اجتماعی و شغلی به کارکنان در جهت افزایش مهارت‌ها، احساس کنترل فردی و اجتماعی؛

د) توجه به شرایط برون‌سازمانی کارکنان و تلاش در جهت رفع مشکلات ارتباطات اجتماعی، امکانات زندگی و فراغت آنان و مهم‌تر از همه اختصاص امکانات در راستای انجام

یافته‌های تحقیق حاضر تا حد زیادی توسط مطالعات پیشین تأیید می‌شوند. برای مثال، قلی‌زاده و همکاران (۱۳۸۹) افزایش رضایت شغلی کارکنان را وابسته به "سبک رهبری سازمان" در راستای جهت‌دهی و هماهنگ کردن وظایف کارکنان و تشویق و توجه به رفاه و احساسات کارکنان دانسته‌اند. نتایج مطالعه بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۷) نیز نشان می‌دهد که "ارزش کار"، "خوداستقلالی"، "فرصت‌های شغلی"، "امکانات شغلی" و "چالش شغلی" با رضایتمندی شغلی کارکنان و نحوه برآورده شدن انتظاراتشان رابطه مثبت و معنادار دارند. از نظر رئیسی و محبتی‌فر (۱۳۸۵) نیز "حقوق و مزایای کافی و مناسب"، "شرایط مناسب کاری" و "امنیت شغلی" بیشترین نقش را در ایجاد انگیزش و تأمین انتظارات کارکنان داشته است. میرزایی و همکاران (۱۳۸۵) نیز رابطه معنادار و مثبت "سلامت روان کارکنان" با رضایت شغلی را گزارش کرده‌اند.

بر اساس نتایج این مطالعات، سلامت روان و موضوعات مربوط به ماهیت شغل نظیر حقوق و مزایای کارکنان، ویژگی‌های محیط کار و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان می‌باشند که از آن‌ها می‌توان برای جذب و گزینش نیروهای جدید در سازمان و همچنین ارتقای درجه کارکنان استفاده نمود. عامل رهبری نیز نقش بسزایی در تحقق رضایت شغلی ایفا می‌نماید.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی رضایتمندی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی کرمان و عوامل مؤثر بر آن بود. در این راستا نتایج تحقیق نشان داد که درصد رضایت کلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی کرمان ۶۳/۳۳ درصد می‌باشد. بیشترین درصد رضایت کارکنان این سازمان، مربوط به متغیر "ارتقاء و ترفیع کارکنان" و کمترین درصد رضایت آن‌ها مربوط به متغیر "حقوق و دستمزد" بوده است. بنابراین، در زمینه حقوق و مزایایی که سازمان می‌تواند در اختیار کارکنان قرار دهد، می‌بایست تمهیدات جدیدی اعمال شود. بین متغیرهای زمینه‌ای سن،

اجتماعی و فرهنگی هر جامعه، انگیزه‌های شغلی کارکنان متفاوت می‌باشد. لذا باید هرگونه برنامه‌ریزی جهت افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد در هر دوره و بر اساس شرایط فوق صورت پذیرد که این خود نیازمند شناخت عوامل انگیزشی کارکنان می‌باشد.

تحقیقات بیشتر در خصوص مسائل مرتبط با امور سازمان و بکارگیری نتایج حاصل از پژوهش‌ها در برنامه‌ریزی‌های مربوط به سازمان را وارد فرآیند کار کنند تا شاهد رضایتمندی و انگیزه درونی بالای کار و رضایتمندی و عملکرد با کیفیت بالای کارکنان باشند. در جوامع و دوره‌های مختلف و با توجه به شرایط اقتصادی، سیاسی،

منابع

- الوانی، م. (۱۳۸۳). مدیریت عمومی. چاپ بیست و یکم، تهران: نشر نی.
- بختیار نصرآبادی، ح.، رجایی‌پور، س.، سلیمی، ق.، طاهرپور، ف.، و پرتوی، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی. پژوهشنامه مدیریت اجرایی. سال نهم. شماره ۱ (پیاپی ۳۳)، ص ۷۶-۵۷.
- رابینز، اس. پی. (۱۳۸۴). تئوری سازمان. ترجمه: الوانی، م.، و دایانی فر، ح. تهران: انتشارات صفار.
- رئیزی، پ.، و محبی‌فر، ر. (۱۳۸۵). انگیزه‌های شغلی از دیدگاه کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین. سال دهم. شماره ۱ (پیاپی ۳۸)، ص ۱۰۸-۱۰۱.
- رضایی، ا. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین رضایت شغلی با جو سازمانی و سبک‌های مقابله با استرس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده، تهران: دانشگاه تربیت معلم دانشگاه تهران.
- سروش، م. (۱۳۸۱). مقایسه رضایت شغلی، تعهد سازمانی و همبستگی آنها با منتخبی از ویژگی‌های فردی بین مسئولین تربیت بدنی آموزشگاهها و مدیران ادارات سازمان تربیت بدنی خراسان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تربیت معلم دانشگاه تهران.
- صادقی، ف.، شریف‌زاده، ا.، محمدی، ح.، و مریدالسادات، پ. (۱۳۸۷). بررسی نقاط قوت و ضعف دوره کارآموزی دانشجویان دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران. مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، شماره اول، صص ۹۹-۱۰۸.
- قرباغی، ح. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین صفات (عوامل) شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان کارخانه تراکتورسازی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده. تبریز: دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تبریز.
- قلی‌زاده، م.، فانی، ع.، و احمدوند، ع. (۱۳۸۹). بررسی تاثیرات سبک رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروی انتظامی (مطالعه موردی کارکنان معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا). دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس. سال هفتم، شماره ۲۸، صص ۲۹-۴۵.
- مجردی، غ.، زمانی، غ.، و قلی‌پور، آ. (۱۳۸۶). تحلیل انتظارات شغلی و تاثیر آن بر نهادینه‌سازی کارگزاری خصوصی بیمه محصولات کشاورزی (مورد مطالعه استان فارس). مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، جلد ۳، شماره ۲، صص ۱۵-۲۸.
- مقیم، م. (۱۳۸۶). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهش. تهران: انتشارات ترمه.
- میرزایی، غ.، فتحی آشتیانی، ع.، مهربانی، ح.، و احمدی، خ. (۱۳۸۵). عوامل موثر بر رضایت شغلی در یک واحد نظامی. مجله طب نظامی، سال هشتم، شماره اول، صص ۶۹-۷۷.
- هیگس، ه.، و گولت، س. (۱۳۷۶). تئوری‌های سازمان و مدیریت (عناصر و فرآیندها)، ترجمه گوئل کهن، تهران: موسسه انتشارات آگاه.

- Chirwa, L., Maureen, T., and Broud Field, A. (2009). HIV stigma and Nurse job satisfaction in five African countries. *The Assertion of Nurses in Aids Care*, 20: 14-21.
- Krejcie, R. V., and Daryle W. Morgan. (Autilmn, 1970). Determining sample size for research activities educational and psychological measurement, 30:608.
- Loke, E. A., and Gray P. L. (1969). Goal setting: motivational technique that works, Englewood Cliffs, N. J. Prentic- Hell, Inc.
- Ozdemir, S. (2009). Factors influencing job satisfaction in Azarbaijan companies. *Journal of Qafqaz University*: 102-108.
- Rode, I. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited, *Human Relations*, 57: 205-1230.
- Shelly, G. H., and Nasser, L. (2003). Teacher Reaction Job satisfaction in a year Round school. *Educational Leadership*, 60: 65 89.
- Sy, T. Tram S., and O'Hara, L. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *The Vocational Behavior*, In the press.
- Willem, A., Buelens, M., and Jongh, I. D. (2007). Impact of organizational structure on nurses job satisfaction. *International Journal of the Nursing studies*, 44:1011-1020.

A Review on Effective Factors in Job Satisfaction among the Kerman Agriculture Organization Employees

M. Mansoori, M. R. Mehrjerdi, M. Emamdadi Taromi *¹

(Received: May. 14, 2012; Accepted: Jul. 27, 2013)

Abstract

The efficacy of each organization and its ability to reach the specified goals, are highly dependent on the staff's job satisfaction. In order to review the job satisfaction among the Kerman agriculture organization's staff and their motivational and related health factors, this study is conducted with a cross-sectional method and it is based on Herzberg's two-factor theory. The research tools used in this study are questionnaire which were filled by 196 Kerman agriculture organization's employees, who were randomly selected. The results revealed that employee's satisfaction level is 63.34%. The highest satisfaction level was observed in the promotion variables and the lowest satisfaction level was related to payroll variables. Also this results revealed that the variables such as age and employees' years of service had no significant relationship with job satisfaction, and there is no significant difference between job satisfaction in men and women based on their education. According to stepwise regression, organization administration with the 73% modifications in the satisfaction variables had the highest effect on this factor. Considering the other 26% of the job satisfaction variables, may have a major role in improving the employees' performance.

Keywords: Performance, Job Nature, Job Satisfaction, Agriculture Organization.

1. Respectively: Masters student, Assistant Professor in Martyr Bahonar University of Kerman-Department of Agricultural Economics, Bachelor of Business Economics in Bandar Abbas Martyr Rajai complex, Iran, respectively.

* Corresponding Author, Email: ma.mansouri627@gmail.com.