

عزت نفس پایین همبستگی وجود دارد. ۲. میان خشنودی شغلی و عملکرد شغلی در کارکنان دارای عزت نفس بالا همبستگی وجود ندارد.

پیشینه پژوهش

تا اواسط دهه ۱۹۵۰، شماری از مطالعات در برقراری و نشان دادن یک رابطه آشکار بین خشنودی شغلی و عملکرد با شکست مواجه شدند. بعد از آن مطالعات بیشتر و تجزیه و تحلیل‌های بهتری روی تحقیقات انجام شد. بر اساس تمام مطالعاتی که در مورد بررسی رابطه خشنودی شغلی و عملکرد انجام شده است درمی‌یابیم که بین آنها همبستگی مثبت وجود دارد، هرچند مقدار همبستگی چندان قوی نیست (۰/۱۴)، اما در کل رابطه مثبت است (یافالدانو و موجینسکی، ۱۹۸۵).

برایفیلد و کراکت^۲ (۱۹۵۵) در بازنگری تحقیقات خود اظهار می‌دارند که ارتباطی بین خشنودی شغلی و عملکرد وجود ندارد یا میزان این رابطه کم است. وروم^۳ (۱۹۶۴) نیز در ۲۳ مطالعه خود در خصوص رابطه بین خشنودی شغلی و عملکرد، میانگین همبستگی را ۰/۱۴ می‌داند. فیشر^۴ (۱۹۸۰) متذکر می‌شود که ارتباط خشنودی شغلی و

عملکرد اغلب کم است، زیرا تحقیقات سعی دارند یک نگرش کلی (خشنودی به طور کلی) را با یک رفتار خاص (عملکرد) همیشه کنند. فیشر معتقد است باید از سنجش‌هایی استفاده شود که هم نگرش‌ها و هم عملکرد را به طور خاص اندازه‌گیری می‌کنند. بدون در نظر داشتن این نکته، دو متغیر مورد نظر احتمالاً هرگز ارتباطشان خیلی زیاد نخواهد بود.

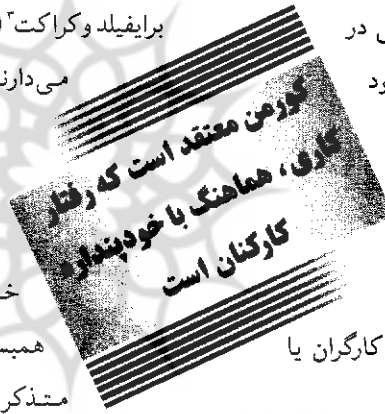
یا فالدانو و موجینسکی (۱۹۸۵)، با استفاده از روش فراتحلیل به بررسی ۲۱۷ مورد همبستگی در خصوص خشنودی شغلی و عملکرد شغلی پرداختند. میانگین همبستگی به دست آمده ۰/۱۴ بود که نه تنها خیلی پایین است بلکه با نتایج به دست آمده توسط وروم (۱۹۶۴) در ۲۱ سال قبل نیز مطابقت دارد. شکست دریافتن همبستگی روشن بین دو متغیر خشنودی و عملکرد شغلی به این پیشنهاد منجر شد که رابطه ممکن است به

خودهمانگی کورمن (۱۹۷۷) است. نمونه پژوهش متشکل از تمام کارکنان شبکه‌های آبیاری کرخه و شاوور شهرستان اهواز با حجم نمونه ۱۴۹ نفر است که از این تعداد ۱۴۸ نفر مرد و ۱ نفر زن بودند. فرضیه‌های پژوهش عبارتند از: ۱- در افراد با عزت نفس پایین، میان خشنودی شغلی و عملکرد شغلی رابطه مثبت وجود دارد. ۲- در افراد با عزت نفس بالا، میان خشنودی شغلی و عملکرد شغلی رابطه وجود ندارد. برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است و نمونه تحقیق متشکل از دو گروه کارگران و مهندسان-مدیران است. نتایج حاکی از آنند که در افراد با عزت نفس بالا، در گروه کارگران و مهندسان-مدیران، میان خشنودی شغلی و عملکرد، رابطه‌ای وجود ندارد. در گروه کارگران با عزت نفس پایین، میان خشنودی شغلی و عملکرد،

رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد ولی در گروه مهندسان-مدیران رابطه‌ای وجود ندارد. به طور کلی، نتایج تحقیق در افراد با عزت نفس بالا در تمام گروه‌ها با یافته‌های پژوهش کورمن (۱۹۷۷) مطابقت دارند. لیکن، نتایج تحقیق در افراد با عزت نفس پایین، تنها در گروه کارگران یا یافته‌های کورمن (۱۹۷۷) همسو است.

مقدمه

از جمله نظریه‌هایی که در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی جایگاه والایی دارد نظریه خودهمانگی کورمن^۱ (۱۹۷۷) است. کورمن معتقد است که رفتار کاری، هماهنگ با خودپنداره کارکنان است. عملکرد کارکنان متناسب با خودارزیابی منفی یا مثبت آنها تغییر پیدا می‌کند. کارکنان با عزت نفس بالا تمایل دارند که عملکرد خویش را با خودپنداره خود متناسب سازند، زیرا عملکرد بهتر، توازن بیشتری با خودپنداره شایسته دارد، صرف نظر از این که از کار خود خشنود باشند یا نباشند. لیکن از آنجا که موفقیت و شایستگی هسته اصلی خودپنداره افراد با عزت نفس پایین نیست، خشنودی شغلی آنان تأثیر مهمی بر مطلوب بودن عملکردشان دارد. بنابراین دو فرضیه زیر در این پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. ۱. میان خشنودی شغلی و عملکرد شغلی کارکنان دارای



به منظور انجام پژوهش از پرسش نامه‌های خشنودی شغلی (JDI)، پرسش نامه گزارش درجه بندی کارکنان (PRR)، و پرسش نامه‌های عزت نفس کوپر اسمیت و گیزلی استفاده شد. آزمون‌های خشنودی شغلی و عزت نفس کوپر اسمیت و گیزلی به تمام کارکنان داده شد، ولی آزمون گزارش درجه بندی کارکنان فقط توسط سرپرستاران کارکنان تحمیل شد. برای آزمون فرضیه‌ها از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده به عمل آمد. ملاک تقسیم افراد به گروه‌های دارای عزت نفس بالا و پایین میانه متغیر عزت نفس بود. به دلیل کوچک بودن نسبی نمونه‌ها سطح معنی داری $\alpha=0/1$ در نظر گرفته شد.

یافته های پژوهشی

در جداول ۱ و ۲ ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای خشنودی شغلی و عملکرد شغلی، با توجه به متغیر تعدیل کننده، عزت نفس ارائه شده‌اند. مندرجات جدول ۱ نشان می‌دهد که فرضیه ۱ تحقیق در گروه کارگران در ارتباط با خشنودی از سرپرستی در سطح آماری $P=0/1$ ، در ارتباط با خشنودی از حقوق در سطح آماری $P=0/02$ ، و در ارتباط با کل خشنودی شغلی در سطح آماری $P=0/06$ ، تأیید شده است. فرضیه ۲ تحقیق نیز در این گروه در ارتباط با خرده مقیاس‌های پنج گانه خشنودی شغلی و کل خشنودی شغلی مورد تأیید قرار گرفته است.

نتایج جدول ۲ نیز که متعلق به گروه مهندسان-مدیران می‌باشد، نشان دهنده این است که فرضیه ۱ تحقیق در این گروه کلاً رد شده است. لیکن، فرضیه ۲ تحقیق، به جز در مورد خشنودی از حقوق، مورد تأیید قرار گرفت. با مشاهده یافته‌های ارائه شده در جداول ۱ و ۲ می‌توان به نتایج زیر دست یافت:

همبستگی بین خشنودی شغلی و عملکرد شغلی در افراد دارای عزت نفس بالا، در هر دو گروه (کارگران و مهندسان-مدیران) معنی دار نیست. به عبارت دیگر فرضیه ۲ تحقیق، مورد تأیید قرار می‌گیرد. از سوی دیگر، فرضیه ۱ برای گروه

متغیرهای تعدیل کننده وابسته باشد. یعنی، انتظار می‌رود برای افرادی خاص و نه برای همه همبستگی بین خشنودی شغلی و عملکرد شغلی مثبت باشد، یا این همبستگی مختص انواع خاصی از سازمان‌ها باشد نه همه آنها. یافالدانو و موجینسکی (۱۹۸۵) معتقدند وقتی که پاداش‌ها بر اساس عملکرد باشند، به طوری که کارکنان خوب نسبت به کارکنان ضعیف به پاداش بیشتری برسند، همبستگی خشنودی شغلی و عملکرد مثبت می‌باشد، در حالی که پاداش‌های نامناسب منتج به همبستگی‌های منفی می‌شود.

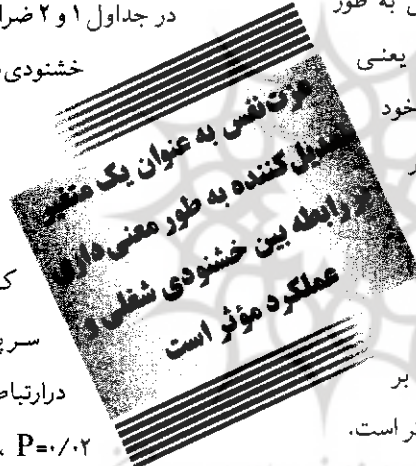
چرینگتون، رایترز و اسکات^۶ (۱۹۷۱)، گرینهاس و باردین^۷ (۱۹۷۴)، طی دو مطالعه، اثرات عزت نفس را بر عملکرد و هم چنین بر خشنودی شغلی بررسی کردند. نتایج این مطالعات نشان داد که عملکرد با عزت نفس به طور معنی داری همبسته بوده است، یعنی دانشجویانی که نگرش مثبت در مورد خود دریافت نمودند، در کار خویش بیشتر موفق بودند.

اینکسون^۸ (۱۹۷۸)، نشان داده است که عزت نفس به عنوان یک متغیر تعدیل کننده به طور معنی داری بر رابطه بین خشنودی شغلی و عملکرد مؤثر است.

در تحقیقی که کورمن (۱۹۷۷) انجام داد به این نتیجه رسید که برای افراد با عزت نفس پایین، خشنودی شغلی با عملکرد رابطه مثبت دارد ولی در مورد افراد با عزت نفس بالا، این رابطه وجود ندارد.

روش تحقیق

در پژوهش حاضر، جامعه آماری شامل تمامی کارکنان شبکه‌های آبیاری کرخه و شاوور می‌باشد که در مناطق اهواز، حمیدیه و شاوور مشغول به کار می‌باشند. نمونه تحقیق از کارکنان سطوح شغلی کارگر، کارمند، مهندس و مدیر در نظر گرفته شد و شامل ۱۵۹ نفر بود که از این تعداد ۱۰ نفر افت آزمودنی داشتیم. از این تعداد، ۸۴ نفر کارگر، ۳۵ نفر کارمند-مهندس و ۳۰ نفر مدیر می‌باشند. ۱۴۸ نفر آزمودنی‌ها مرد و ۱ نفر زن هستند.



کارگران تأیید می‌شود ولی برای گروه مهندسان-مدیران رد می‌گردد.

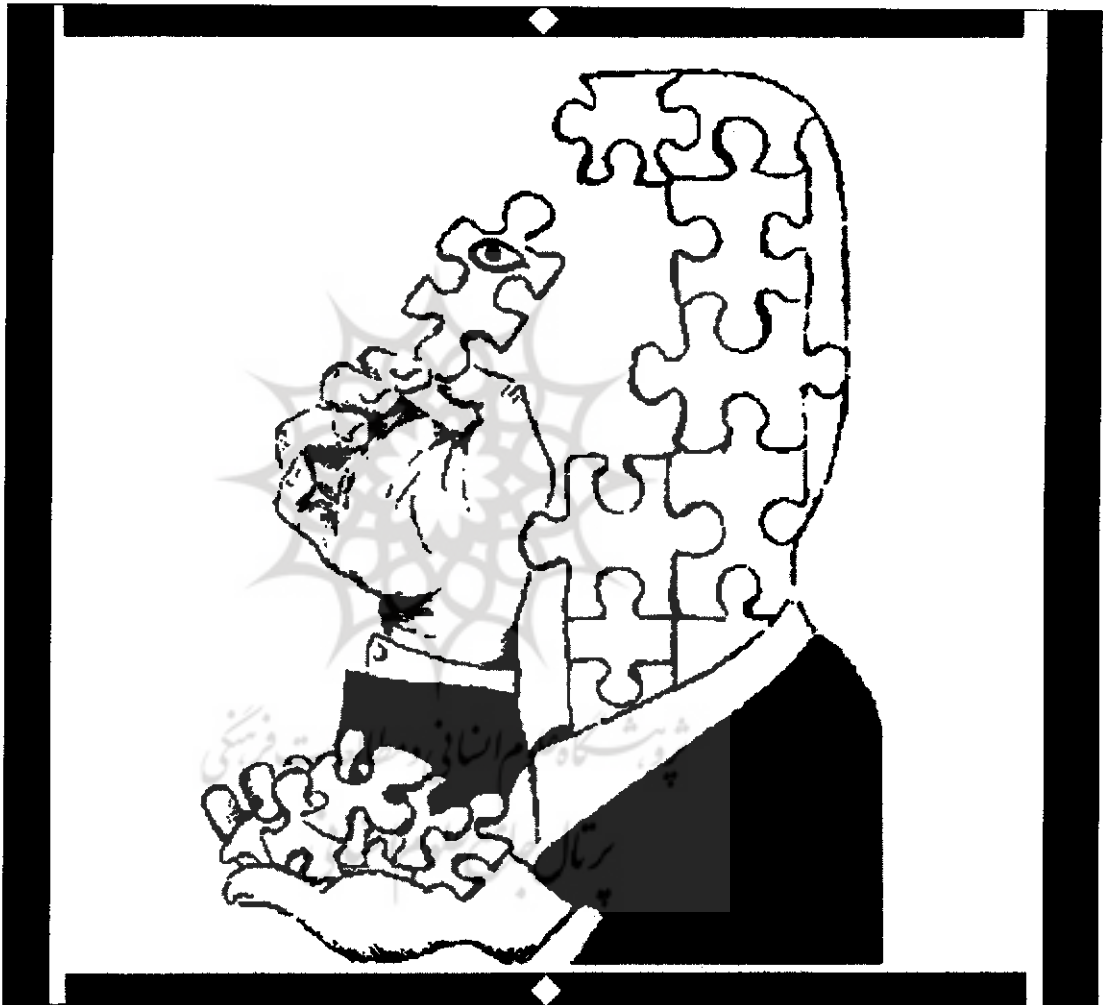
بحث و نتیجه‌گیری:

هدف پژوهش حاضر بررسی بخش از نظریه خودهماهنگی کورمن (۱۹۷۷) است.

فرضیه‌های تدوین شده عبارتند از:

۱. میان خشنودی شغلی و عملکرد شغلی کارکنان دارای

عملکرد شغلی در افراد با عزت‌نفس بالا، هماهنگ است. رابطه یافته‌شده بین خشنودی شغلی و عملکرد شغلی در افراد با عزت‌نفس پایین نیز مطابق با نتایج تحقیقات کورمن (۱۹۷۷) است. نتایج فوق را می‌توان به این صورت تبیین کرد که، احتمالاً در گروه کارگران با عزت‌نفس بالا، رابطه‌ای میان خشنودی شغلی و عملکرد این افراد وجود ندارد زیرا افراد واجد عزت‌نفس بالا، بدون توجه به میزان خشنودی از شغل خود، به



عزت‌نفس پایین، همبستگی مثبت وجود دارد.

۲. میان خشنودی شغلی و عملکرد شغلی در کارکنان دارای عزت‌نفس بالا، همبستگی وجود ندارد.

با مراجعه به جداول (۱ و ۲)، فرضیه‌های مربوط به رابطه بین خشنودی شغلی و عملکرد شغلی در گروه کارگران با عزت‌نفس بالا و پایین تأیید شده‌اند. یافته‌های فوق با یافته‌های کورمن (۱۹۷۷) از لحاظ عدم وجود رابطه بین خشنودی شغلی و

منظور هماهنگی با خودپنداره خویش در مطلوبیت عملکرد خود می‌کوشند. اما در گروه کارگران با عزت‌نفس پایین، میان خشنودی شغلی و عملکرد رابطه‌ای مثبت وجود دارد زیرا در افراد خودپنداره آنان با عملکرد بالا هماهنگی ندارد، بنابراین در صورتی که از کار خود خشنود باشند عملکردشان بالا خواهد بود و اگر از کار خود ناخشنود باشند عملکردشان پایین است. در گروه مهندسان-مدیران در افراد با عزت‌نفس بالا،

همبستگی معنی داری میان خشنودی شغلی و عملکرد به دست نیامد و فرضیه ۲ تحقیق تأیید شد. از سوی دیگر، برای این گروه، در افراد واجد عزت نفس پایین، میان خشنودی شغلی و عملکرد شغلی همبستگی معنی داری به دست نیامد و در نتیجه فرضیه ۱ تحقیق رد شد. این نتیجه با نتایج کورمن (۱۹۷۷) متفاوت است. برای تبیین این یافته می توان به عواملی چند اشاره کرد، به عنوان مثال، حجم نمونه در گروه مهندسان- مدیران کمتر از حجم نمونه کارگران است و شاید اگر حجم نمونه در این گروه بیشتر می بود به یافته های متفاوتی از یافته حاصل می رسیدیم. از طرف دیگر، احتمالاً عملکرد شغلی مدیران و مهندسان در مقایسه با گروه کارگران تحت تأثیر عوامل بیشتری قرار دارد، از جمله احساس مسئولیت، انتظارات جامعه از این گروه، انتظارات فرد از خود به عنوان یک مسئول... و ممکن است وجود این عوامل از تأیید فرضیه

پانویس:

- ۱-Korman
- ۲-Iaffaldano & Muchinsky
- ۳-Brayfield & Crockeet
- ۴-Vroom
- ۵-Fisher
- ۶-Cherrington, Reitz & Scott
- ۷-Greenhaus & Bardin
- ۸-Inkson
- ۹-Job Descriptive Index
- ۱۰- Personnel Rating Report

جدول ۱- ضرایب همبستگی بین خشنودی شغلی و عملکرد شغلی کارگران با عزت نفس بالا و پایین

کل خشنودی شغلی	همکاران			ترقیعات			حقوق			سرپرستی			ماهیت کار			عزت نفس		
	N	P	r	N	P	r	N	P	r	N	P	r	N	P	r			
عزت نفس بالا	۴۴	۰/۰۵	۰/۲۲۸	۴۴	۰/۲۸	۰/۰۹	۴۴	۰/۱۸	۰/۱۹۳	۴۴	۰/۰۲	۰/۲۹۲	۴۴	۰/۱۰	۰/۱۹۰	۴۴	۰/۲۷	۰/۰۹۴
عزت نفس پایین	۳۸	۰/۲۸	۰/۰۹۴	۳۸	۰/۳۰	۰/۰۸۴	۳۸	۰/۳۲	۰/۰۷۸	۳۸	۰/۲۰	۰/۱۴۰	۳۸	۰/۱۴	۰/۱۷۶	۳۸	۰/۴۰	۰/۰۴۱

جدول ۲- ضرایب همبستگی بین خشنودی شغلی و عملکرد مدیران و مهندسان با عزت نفس بالا و پایین

کل خشنودی شغلی	همکاران			ترقیعات			حقوق			سرپرستی			ماهیت کار			عزت نفس		
	N	P	r	N	P	r	N	P	r	N	P	r	N	P	r			
عزت نفس بالا	۳۵	۰/۴۵	۰/۰۱۸	۳۵	۰/۳۴	۰/۰۶۹	۳۵	۰/۱۵	۰/۱۷۷	۳۵	۰/۳۵	۰/۰۶۷	۳۵	۰/۴۴	۰/۰۲۶	۳۵	۰/۱۴	۰/۱۸۳
عزت نفس پایین	۲۹	۰/۲۶	۰/۱۲۱	۲۹	۰/۳۸	۰/۰۵۵	۲۹	۰/۳۵	۰/۰۷۰	۲۹	۰/۰۱	۰/۰۵۴	۲۹	۰/۳۰	۰/۰۷۴	۲۹	۰/۳۴	۰/۰۷۹