

بررسی رابطه خشنودی شغلی و عملکرد شغلی با توجه به متغیر تعدیل کننده عزت نفس

دکتر حسین شکرکن*
فریبا حافظی**

چکیده

عزت نفس عاملی است که در بررسی رفتار سازمانی می‌تواند رابطه میان خشنودی شغلی و عملکرد شغلی را تعدیل کند. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه خشنودی شغلی و عملکرد شغلی بادر نظر گرفتن متغیر تعدیل کننده عزت نفس است. در واقع، هدف پژوهش حاضر، بررسی بخشی از نظریه خود هماهنگی کورمن (۱۹۷۷) است. نمونه پژوهش متشکل از تمام کارکنان شبکه های 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 پائین، میان خشنودی شغلی و عملکرد شغلی رابطه مثبت وجود دارد. ۲- در افراد با عزت نفس بالا، میان خشنودی شغلی و عملکرد شغلی رابطه‌ای 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 آنست 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 پائین، میان خشنودی شغلی و عملکرد رابطه‌ای مثبت و معنی دار 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 پائین، تنها در گروه کارگران با یافته‌های کورمن (۱۹۷۷) همسو است.

* عضو هیأت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

** عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد اهواز

مقدمه

از جمله نظریه‌هایی که در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی جایگاه والایی دارد نظریه خود هماهنگی کورمن^۱ (۱۹۷۷) است. کورمن معتقد است که رفتار کاری، هماهنگ با خودپنداره کارکنان است. عملکرد کارکنان متناسب با خود ارزیابی 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 خودپندار شایسته دارد، صرف نظر از اینکه 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 عزت نفس پایین همبستگی مثبت وجود دارد. ۲. میان خشنودی شغلی و عملکرد شغلی در کارکنان دارای عزت نفس بالا همبستگی وجود ندارد.

در برقراری و نشان دادن یک رابطه آشکار بین خشنودی شغلی و عملکرد با شکست مواجهه شدند. بعد از آن مطالعات بیشتر و تجزیه و تحلیل‌های بهتری بر روی تحقیقات انجام شد. براساس تمام مطالعاتی که در مورد بررسی رابطه خشنودی شغلی و عملکرد انجام شده است در می‌یابیم که بین آنها همبستگی مثبت وجود دارد، هر چند مقدار همبستگی چندانی است (یافالدانو و موچینسکی^۲، ۱۹۸۵).

برایفیلد و کراکت^۳ (۱۹۵۵) در بازننگری تحقیقات خود اظهار می‌دارند که ارتباطی بین خشنودی شغلی و عملکرد وجود ندارد یا میزان این رابطه کم است. وروم^۴ (۱۹۶۴) نیز در ۲۳ مطالعه خود در خصوص رابطه بین خشنودی شغلی و عملکرد، میانگین همبستگی را ۰/۱۴ می‌داند. فیشر^۵ (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) همبسته کنند. فیشر معتقد است باید از سنجشهایی استفاده

پیشینه پژوهش

تا اواسط دهه ۱۹۵۰، شماری از مطالعات

- 1- Korman
- 2- Iaffaldano & Muchinsky
- 3- Brayfield & Crockeet
- 4- Vroom
- 5- Fisher

حالی که پاداشهای نامناسب منتج به همبستگیهای منفی می شود.

چرینگتون، رایترز و اسکات^۱ (۱۹۷۱)، گریتهاس و باردین^۲ (۱۹۷۴)، طی دو مطالعه، اثرات عزت نفس را بر عملکرد و همچنین 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^۳ (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^۴ (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.

شود که هم نگرشها و هم عملکرد را به طور خاص اندازه گیری می کنند. بدون در نظر داشتن این نکته، دو متغیر مورد نظر احتمالاً هرگز ارتباطشان خیلی زیاد نخواهد بود.

یاسا فالدانو و موچینسکی (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 متغیرهای تعدیل کننده وابسته باشد. یعنی، انتظار می رود 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 موچینسکی (۱۹۸۵) معتقدند وقتی که پاداشها براساس عملکرد باشند، به طوری که کارکنان خوب نسبت به کارکنان ضعیف به پاداش بیشتری برسند، همبستگی خشنودی شغلی و عملکرد مثبت می باشد، در

1- Cherrington, Reitz & Scott

2- Greenhaus & Bardin

3- Inkson

4- Korman

روش تحقیق

در پژوهش حاضر، جامعه آماری شامل کلیه 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 آزمون 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.

به منظور انجام پژوهش از پرسشنامه‌های خشنودی شغلی (JDI)، پرسشنامه گزارش درجه بندی کارکنان (PRR)، پرسشنامه‌های 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 سرپرستان کارکنان تکمیل شد. برای آزمون فرضیه‌ها از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده به عمل آمد. ملاک تقسیم افراد به گروههای دارای عزت نفس بالا و پائین میانه متغیر عزت نفس بود. به دلیل کوچک بودن

نسب نمونه‌ها سطح معنی داری $\alpha=0/1$ در نظر گرفته شد.

یافته‌های 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 کسل خشنودی شغلی در سطح آماری $P=0/06$ تأیید شده است. فرضیه ۲ تحقیق نیز در این گروه در ارتباط با خرده مقیاسهای پنجگانه 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، بجز در مورد خشنودی از حقوق، مورد تأیید قرار

- 1- Job Descriptive Index
- 2- Personnel Rating Report

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

عزت نفس	خشنودی شغلی			ماهیت کار			سرپرستی			حقوق			ترتیبات			همکاران			کل خشنودی شغلی		
	N	P	r	N	P	r	N	P	r	N	P	r	N	P	r	N	P	r	N	P	r
عزت نفس پایین	۴۴	۰/۰۶	۰/۲۲۸	۴۴	۰/۲۸	۰/۰۹	۴۴	۰/۱۱	۰/۱۹۳	۴۴	۰/۰۲	۰/۲۹۳	۴۴	۰/۱۰	۰/۱۹۰	۴۴	۰/۲۷	۰/۰۹۴	۴۴	۰/۲۸	۰/۰۹۴
عزت نفس بالا	۳۸	۰/۲۸	۰/۰۹۴	۳۸	۰/۳۰	۰/۰۴	۳۸	۰/۳۲	۰/۰۷۸	۳۸	۰/۲۰	۰/۱۳۰	۳۸	۰/۱۴	۰/۱۷۶	۳۸	۰/۴۰	۰/۰۴۱	۳۸	۰/۲۸	۰/۰۹۴

گرفت. همبستگی بین خشنودی شغلی و عملکرد

با مشاهده یافته‌های ارائه شده در جداول ۱ و ۲ می‌توان به نتایج زیر دست یافت: گروه (کارگران و مهندسان-مدیران) معنی دار

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین خشنودی شغلی و عملکرد مدیران و مهندسان

با عزت نفس بالا و پایین

عزت نفس	خشنودی شغلی			ماهیت کار			سرپرستی			حقوق			ترتیبات			همکاران			کل خشنودی شغلی		
	N	P	r	N	P	r	N	P	r	N	P	r	N	P	r	N	P	r	N	P	r
عزت نفس پایین	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	۳۵	۰/۴۵	۰/۰۱۸
عزت نفس بالا	۲۹	۰/۲۶	۰/۱۱۱	۲۹	۰/۳۸	۰/۰۵۵	۲۹	۰/۳۵	۰/۰۷۰	۲۹	۰/۰۰۱	۰/۰۴۰	۲۹	۰/۳۵	۰/۰۷۴	۲۹	۰/۳۴	۰/۰۷۹	۲۹	۰/۲۶	۰/۱۱۱

نیست. به عبارت دیگر فرضیه ۲ تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. از سوی دیگر، فرضیه ۱ برای گروه کارگران تأیید می‌شود ولی برای گروه مهندسان - مدیران رد می‌گردد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی بخشی از نظریه خودهمانگی کورمن (۱۹۷۷) است. فرضیه‌های تدوین شده عبارتند از:

۱. میان خشنودی شغلی و عملکرد شغلی کارکنان دارای عزت نفس پایین، همبستگی مثبت وجود دارد.
۲. میان خشنودی شغلی و عملکرد شغلی در کارکنان دارای عزت نفس 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 عزت نفس بالا و پایین تأیید شده‌اند. یافته‌های فوق با یافته‌های کورمن (۱۹۷۷) از لحاظ عدم وجود رابطه بین خشنودی شغلی و عملکرد شغلی در افراد با عزت نفس بالا، هماهنگ است. رابطه یافته شده بین خشنودی شغلی و عملکرد شغلی در افراد با عزت نفس پایین نیز مطابق با نتایج

تحقیقات کورمن (۱۹۷۷) است. نتایج فوق را می‌توان به این صورت تبیین کرد که، احتمالاً در گروه کارگران با عزت نفس بالا، رابطه‌ای میان خشنودی شغلی و عملکرد این افراد وجود ندارد زیرا افراد واجد عزت نفس بالا، بدون توجه به میزان خشنودی از شغل خود، به منظور هماهنگی با خودپنداره خویش در مطلوبیت عملکرد خود می‌کوشند. اما در گروه کارگران با عزت نفس پایین، میان خشنودی شغلی و عملکرد رابطه‌ای مثبت وجود دارد زیرا در این 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 عزت نفس بالا، همبستگی معنی‌داری 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 معنی‌داری به دست نیامد و در نتیجه فرضیه ۱ تحقیق رد شد. این نتیجه با نتایج کورمن (۱۹۷۷) متفاوت است. برای

تبیین این یافته می‌توان 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 می‌بود به یافته‌های متفاوتی از یافته حاصل می‌رسیدیم. 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 مورد نظر جلوگیری کرده باشد.

منابع

خارجی

- Brayfield, A. H. and Crockett, W.H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, Vol, 52, 396-424.
- Cherrington, D.J., Reitz, H.j., and Scott, W.E. (1971). Effects of contingent and non-contingent reward on the relationship between satisfaction and task performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol, 55, 532-536.
- Fisher, C.D. (1980). On the dubious wisdom of expecting job satisfaction to correlate with performance. *Academy of management Review*, Vol, 5, 607-612.
- Greenhaus, I.H., I.J. Bardin, (1974). Self-esteem, performance, and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol, 59, 722-726.
- Iaffaldano, M.T., and muchinsky, P.M. (1985). Job satisfaction and Job performance: A metaanalysis. *Psychological Bulletin*, Vol, 97, 251-273.
- Inkson, J.H.K. (1978). Self-esteem as a moderator of the Relationship between Job Performance and Job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol, 63, 243-247.
- Korman, A.K. (1977). *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*, New York: wiley & Sons.

دریافت مقاله: ۷۹/۹/۲۷

دریافت مقاله تجدیدنظر شده: -

پذیرش مقاله: ۸۰/۹/۵