

# رضایت شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان قزوین بر اساس تئوری دو عاملی هرزبرگ

فرهاد لشگرآرا\*

استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

رعنا محرمی

دانشجوی کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

## چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی میزان رضایت شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان قزوین بر اساس تئوری دو عاملی هرزبرگ انجام شده است. این پژوهش از نوع کاربردی و به روش توصیفی، همبستگی انجام گردیده است. ابزار تحقیق پرسشنامه و جامعه آماری کارشناسان ترویج کشاورزی استان قزوین می‌باشند که مجموعاً ۸۶ نفر بوده و به روش سرشماری مورد بررسی قرار گرفته‌اند. نتایج تحقیق نشان داد رضایت شغلی پاسخگویان در حد زیاد است و بین رضایت شغلی پاسخگویان بر حسب جنس، وضعیت تأهل، رشته تحصیلی، وضعیت تحصیلی، نوع استخدام و محل خدمت تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. شاخص‌های انگیزشی و سابقه کار نیز ۲۳/۴ درصد از میزان رضایت شغلی پاسخگویان را تبیین کردند.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، کارشناسان ترویج، تئوری دو عاملی هرزبرگ.

\* نویسنده مسوول مکاتبات، f\_lashgarara@yahoo.com

## مقدمه

در دنیای پرتحول امروزی که در آن سازمان‌ها با قدرت هرچه تمام‌تر به رقابت مشغولند، بخش عظیمی از انرژی سازمان صرف توجه به کارکنان آن می‌شود. سازمان‌های امروزی با اتکا به منابع انسانی در داخل سازمان باعث بهبود هر چه بیشتر فعالیت‌های خود شده و در بازارهای مختلف حضور فعال دارند (Foster, 2001).

بدیهی است برای این‌که سازمان ترویج بتواند به وظایف و رسالت خود عمل کند، نیازمند کارکنانی با ویژگی‌هایی از قبیل ابتکار در عمل، روابط انسانی خوب، داشتن تعهد اخلاقی و انسانی، و علاقه داشتن به کار و توسعه خدمات و تلاش پی‌گیر است (Blannie & Radhakrishna, 1991). منبع اصلی یک نظام ترویجی موفق تعداد بسنده‌ای از کارکنان با رضایت شغلی علاقه‌مند به کار می‌باشد (Karami & Fanaee, 1994). امروزه مهم‌ترین مشکل سازمان‌های ترویجی در کشورهای در حال توسعه کمبود متخصص و فقدان انگیزه و رضایت شغلی بین کارکنان می‌باشد که در اکثر کشورها بخش‌های ترویج کشاورزی، تعریف دقیق و مشخص از مدیریت منابع انسانی ندارند (Babu et al., 1997).

رضایت شغلی نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغلش می‌باشد که زائیده عواملی نظیر شرایط محیط کار، روابط حاکم بر محیط کار، نوع مدیریت، حقوق و دستمزد است (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۴). یکی از نظریات مطرح در زمینه رضایت شغلی تئوری دو عاملی فردریک هرزبرگ می‌باشد. تئوری هرزبرگ یک مجموعه از عواملی را که منجر به نارضایتی شغلی می‌شود، مشخص کرده است که این عوامل را بهداشت یا نگهدارنده معرفی می‌کند. وی همچنین مجموعه عواملی را که باعث ایجاد رضایت شغلی و انگیزه در شغل می‌شود، تحت عنوان عوامل انگیزشی مطرح می‌نماید (مسعود، ۱۳۸۷).

عوامل بهداشتی یا نگهدارنده مطابق جدول شماره ۱ عبارتند از حقوق، مقام، شرایط کاری، سرپرستی، خط‌مشی‌ها، مدیریت سازمان، روابط متقابل افراد و... این عوامل مستقیماً با فعالیت کاری افراد ارتباطی ندارد، اما وقتی کیفیت آنها کاهش می‌یابد، باعث نارضایتی کارکنان می‌شود. عوامل انگیزاننده عبارتند از شرایط ذاتی یک شغل که می‌تواند منجر به رضایت شغلی افراد شود.

تحقیق کریمی و همکاران بنا بر تئوری‌های روان‌شناسانی مانند هرزبرگ، می‌توان افزود که تنها رضایت موجب انجام کار نمی‌شود، اما غیبت و کم‌کاری از جمله مسائلی است که با رضایت شغلی رابطه دارند و هر چقدر فرد از کارش راضی‌تر باشد از میزان غیبت‌ها کاسته می‌شود (کریمی و همکاران، ۱۳۸۶). به عبارتی می‌توان گفت رضایت شغلی از یک سو انگیزه انجام کار و از سوی دیگر نتیجه آن می‌باشد (الوانی، ۱۳۶۸).

تحقیق کریمی و همکاران در سال ۱۳۸۶ در خصوص «رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه بوعلی سینای همدان بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ» نشان می‌دهد که میزان شاخص کلی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی بیشتر از سطح متوسط است و اعضای هیأت علمی به‌طور کلی از شغل خود راضی می‌باشند، اما میزان رضایت شغلی زنان بیشتر از میزان رضایت شغلی مردان می‌باشد و هیچ

یک از ویژگی‌های فردی مورد بررسی (سن، مدرک تحصیلی، رتبه دانشگاهی، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی و وضعیت تأهل) با رضایت شغلی اعضای هیأت علمی رابطه معنی‌داری ندارند (کریمی و همکاران، ۱۳۸۶).

«بررسی میزان رضایت شغلی گروه پرستاری مراکز بهداشتی، درمانی و آموزشی سراسر کشور با استفاده از تئوری هرزبرگ» پژوهش دیگری است که در سال ۱۳۸۳ توسط محمودی، به منظور تعیین میزان رضایت شغلی ۴۰۰۰ نفر از گروه پرستاری سراسر کشور انجام شده است. نتایج تحقیق فوق در هشت حیطه نشان داد که رضایت شغلی اکثریت گروه پرستاری از شرایط محل کار (۶۲/۹ درصد)، ارتباط با همکاران (۶۹/۶ درصد)، موقعیت شغلی (۷۴/۳ درصد)، نظارت و سرپرستی (۵۷/۶ درصد)، سیاست‌گذاری مدیریتی (۵۰/۰ درصد) و ارتباط با زندگی شخصی (۸۰/۶ درصد) در سطح متوسط است. حال آن‌که در حیطه امنیت شغل (۶۳/۵ درصد) و حقوق و مزایا (۷۷/۳ درصد) رضایت شغلی در سطح پایین و در مجموع ۸۷/۲ درصد رضایت شغلی در سطح متوسط داشتند (محمودی، ۱۳۸۳).

تحقیق مشابه دیگری با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارشناسان ترویج شیلات» توسط آشکار در سال ۱۳۸۲ انجام شده است. وی نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی با اضافه‌کاری در ماه، مشوق‌ها، محترمانه بودن کار، جذاب بودن کار، امکان نوآوری و خلاقیت در کار، داشتن استقلال و اختیار در کار، مشخص بودن حیطه مسئولیت، نقش واضح و بدون ابهام، متناسب بودن مسئولیت با اختیارات، با صلاحیت بودن سرپرست، احترام‌گذاری به زیرمجموعه، دادن نتیجه پس از انجام کار، اعمال کنترل به اندازه، قدرشناسی از کار، دفاع از منافع افراد، رابطه صمیمانه و مطلوب بین همکاران، احترام‌گذاردن به حریم یکدیگر، وجود یک رقابت سالم و کیفیت تسهیلات درمانی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (آشکار، ۱۳۸۲).

آزمون نظریه دو عاملی هرزبرگ در یک شرکت نساجی بزرگ کشور (کارخانجات مقدم) توسط فروزان‌فر و انصاری‌رنانی در سال ۱۳۸۳ ضمن تایید نظریه دو عاملی هرزبرگ آن را به صورت خاص نمایان می‌سازد. شش عامل انگیزاننده هرزبرگ (کامیابی، شناسایی، خود شغل، مسئولیت، پیشرفت و رشد) به صورت هشت عاملی (امکان رشد، زندگی خصوصی، خود شغل، مسئولیت، سیاست و نحوه اداره مطلوب شرکت، پیشرفت، موفقیت، نظارت و سرپرستی) ظاهر می‌شود. همچنین ده عامل بهداشتی هرزبرگ (سیاست و نحوه اداره مطلوب شرکت، نظارت و سرپرستی، روابط با سرپرست، همکاران و زیردستان، شرایط کار، حقوق، زندگی خصوصی، منزلت و تأمین) به صورت هشت عامل (حقوق و مزایا، امنیت شغلی، شرایط کار، شناسایی، جایگاه شغل، روابط با همکاران، سرپرست و زیردستان) ظاهر می‌شود. همچنین در این تحقیق ثابت شد میزان تحصیلات و رده شغلی افراد بر ادراک آنان از تاثیر عوامل بهداشتی و انگیزاننده بر انگیزش ایشان مؤثر است (فروزان‌فر و انصاری‌رنانی، ۱۳۸۳).

«بررسی رضایت شغلی دبیران بر مبنای نظریه هرزبرگ در مدارس راهنمایی پسران شهرستان دامغان» تحقیقی است که توسط جهانیان در سال ۱۳۷۴ صورت گرفته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که رابطه عوامل انگیزش با رضایت شغلی که مقدار آن  $0/53+$  است و رابطه عوامل بهداشتی با نارضایتی شغلی  $0/45-$  است، بیان‌گر نقش عوامل بهداشتی در ایجاد رضایت شغلی است که تاثیرش نسبت به ایجاد نارضایتی شغلی بیشتر است و این نکته با نظریه هرزبرگ هماهنگ نیست (جهانیان، ۱۳۷۴).

نتایج حاصله از پژوهشی که Castillo & Cano در زمینه عوامل موثر بر «رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده ایالتی اوهایو بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ» انجام دادند، بیان‌گر آن است که اعضای هیأت علمی به‌طور کلی از شغل‌شان راضی بودند و به‌طورکلی میزان رضایت اعضای هیأت علمی از عوامل انگیزشی نسبت به عوامل بهداشتی بیشتر بوده است. این تحقیق نشان‌دهنده سهم بالای ماهیت کار آموزش و تدریس، در بالا بردن میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی است و کمترین رضایت مربوط به شرایط کاری است (Castillo & Cano, 2004).

Koelbel در سال ۱۹۹۱ پژوهشی در مورد «رضایت شغلی پرستاران شاغل بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ» انجام داد. در مجموع یافته‌های این تحقیق از نظریه هرزبرگ حمایت می‌کرد که عوامل درونی یا انگیزشی منابع ایجاد رضایت شغلی و عوامل بیرونی یا بهداشتی منابع ایجاد نارضایتی شغلی هستند (Koelbel, 1991).

در تحقیق دیگری که در فرانسه در مورد «بررسی انگیزش‌های شغلی داوطلبان دانش‌سراهای پارسی براساس نظریه دو عاملی هرزبرگ» توسط عسگریان در سال ۱۳۷۰ انجام گرفت، نشان داد عامل انگیزش بیشتر داوطلبان برای انتخاب شغل، فقر مادی است و زنان نسبت به مردان تمایل بیشتری به شغل معلمی دارند و درآمد کمتر گرایش مردان را به این شغل کمتر می‌کند و همچنین انگیزش شغل و سن ارتباط مستقیم با هم دارند (عسگریان، ۱۳۷۰).

اما مشاهده رفتارهایی از قبیل عدم نوآوری و خلاقیت، بی‌علاقگی به کار، عدم وفاداری به سازمان، منتظر دستور ماندن از جانب مافوق، انجام صوری پروژه‌های ترویجی و عدم توجه به کیفیت آن‌ها، تلاش برای منتقل شدن به ادارات دیگر سازمان، کاغذبازی و عدم داشتن علاقه به کارهای صحرایی، ارتباط ضعیف با محققین، شاکی بودن از نحوه ارزشیابی و غیره در کارشناسان ترویج استان قزوین، می‌تواند ناشی از نارضایتی شغلی باشد.

این امر پژوهشگر را بر آن داشت تا به بررسی میزان رضایت شغلی آنان با استفاده از تئوری دو عاملی هرزبرگ که بر خلاف باورهای سنتی، نقطه مقابل رضایت را عدم‌رضایت نمی‌داند، بپردازد (عسگریان، ۱۳۷۰).

## اهداف تحقیق

- هدف کلی این تحقیق بررسی میزان رضایت شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان قزوین بر اساس تئوری دو عاملی هرزبرگ، و اهداف اختصاصی نیز شامل موارد زیر می‌باشد:
۱. تعیین سطح کلی رضایت شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان قزوین؛
  ۲. تعیین سطح کلی دیدگاه پاسخگویان پیرامون تأثیر عوامل بهداشتی در ایجاد نارضایتی شغلی؛
  ۳. تعیین سطح کلی دیدگاه پاسخگویان پیرامون تأثیر عوامل انگیزاننده در ایجاد رضایت شغلی؛
  ۴. مقایسه رضایت شغلی پاسخگویان بر اساس ویژگی‌های شخصیتی پاسخگویان؛
  ۵. تعیین عوامل تبیین‌کننده رضایت شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان قزوین.

## روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع کاربردی و به روش توصیفی، همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کارشناسان ترویج کشاورزی استان قزوین می‌باشند که در سازمان جهاد کشاورزی در سطح شهرستان‌ها، مراکز خدمات و استان مشغول به فعالیت هستند، که مجموعاً ۸۶ نفر بوده و به روش سرشماری مورد بررسی قرار گرفته‌اند. به منظور پاسخگویی به مسأله تحقیق و اهداف مورد نظر، پرسشنامه‌ای به‌عنوان ابزار اصلی تحقیق طراحی گردید که همگی سؤالات آن به جز ویژگی‌های شخصی (سن، سطح تحصیلات، وضعیت تأهل و رشته تحصیلی) به‌صورت طیف لیکرت ۵ امتیازی مطرح شدند و مشتمل بر چهار بخش بودند.

جهت بررسی سطح کلی رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد شده برانفیلد و روث<sup>۱</sup> با تعداد ۱۸ گویه، جهت بررسی تأثیر عوامل انگیزنده در ایجاد رضایت شغلی با تعداد ۱۰ گویه، جهت بررسی تأثیر عوامل بهداشتی در ایجاد عدم رضایت شغلی با تعداد ۱۷ گویه که در مقیاس ترتیبی و با طیف ۵ سطحی لیکرت طراحی گردید، صورت پذیرفت. برای بررسی روایی پرسشنامه با کارشناسانی که سابقه اجرایی در طرح مذکور دارند، مصاحبه و از اطلاعات حاصله در تدوین و تکمیل پرسشنامه بهره گرفته شد. پس از تدوین پرسشنامه، اصلاحات ضروری زیر نظر تیم کمیته تحقیق و صاحب‌نظران و کارشناسان مربوطه قرار گرفت، و نقطه‌نظرات آنان جمع‌آوری و اصلاحات مورد نظر اعمال شد.

جهت تعیین پایایی آزمون مقدماتی، تعداد ۳۰ نفر از کارشناسان کشاورزی که در جهاد کشاورزی استان زنجان مشغول به فعالیت بودند، در نظر گرفته شد و در نهایت میزان قابلیت اعتماد بخش‌های مختلف پرسشنامه ۰/۹۰ به‌دست آمد.

متغیر وابسته این تحقیق رضایت شغلی کارشناسان ترویج، و متغیرهای مستقل نیز شامل شاخص‌های بهداشتی تئوری هرزبرگ (خط‌مشی‌ها و مدیریت سازمان، پرداخت حقوق و امنیت شغلی، روابط متقابل

<sup>۱</sup> BranField & Ruth

شخصی، شرایط کاری، روابط با زیردستان، نوع سرپرستی) در ایجاد عدم رضایت شغلی کارشناسان ترویج و شاخص‌های انگیزشی تئوری هرزبرگ (شهرت یا شناسایی، موفقیت، ماهیت شغل، میزان مسئولیت، رشد و ترقی) در ایجاد رضایت شغلی کارشناسان ترویج می‌باشد. در این پژوهش با استفاده از آمار توصیفی، شاخص‌های گرایش به مرکز (میانگین، میانه و نما) و شاخص‌های پراکندگی (واریانس و انحراف معیار) محاسبه و بررسی گردید. به منظور بررسی و اولویت‌بندی نیازها نیز از آماره میانگین استفاده شد. در بحث آمار استنباطی برای آزمون فرضیات تحقیق و همچنین تعیین نوع و میزان رابطه متغیرهای مستقل و وابسته از ضرایب همبستگی و تحلیل رگرسیون چندمتغیره گام‌به‌گام استفاده شد. تجزیه و تحلیل آماری پس از استخراج داده‌ها از طریق نرم‌افزار رایانه‌ای SPSS<sup>v11/5</sup> صورت گرفت.

### یافته‌ها

بر اساس نتایج به دست آمده از تحقیق مشخص گردید از تعداد ۸۳ نفر پاسخگویان به تحقیق حاضر ۶۹ نفر (۸۳/۱ درصد) را مردان و مابقی را زنان تشکیل می‌دهند. میانگین سن پاسخگویان برابر با ۳۸/۸ می‌باشد. غالب پاسخگویان این تحقیق را افراد متأهل (۹۵/۱ درصد) تشکیل می‌دهند و ۶۷/۹ درصد پاسخگویان دارای سطح تحصیلات لیسانس هستند. این در حالی است که ۲۱ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و ۱۱/۱ درصد را افراد دارای سطح تحصیلات فوق دیپلم تشکیل می‌دهند. در ارتباط با سابقه شغلی پاسخگویان این تحقیق نتایج نشان می‌دهد که میانگین سابقه کار کل افراد برابر با ۱۴/۳ سال می‌باشد و ۸۷/۷ درصد به صورت رسمی در سازمان استخدام شده‌اند. در خصوص محل خدمت، ۵۸ درصد پاسخگویان در مرکز خدمات مشغول به کار هستند و به ترتیب ۲۵/۹ و ۱۶ درصد در شهرستان‌ها و ستاد مشغول به خدمت می‌باشند. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد تنها ۲۶/۳ درصد در رشته ترویج تحصیل داشته‌اند و ۷۳/۸ درصد پاسخگویان در سایر رشته‌های کشاورزی تحصیل نموده و هم اکنون به عنوان کارشناس ترویج مشغول به خدمت هستند.

جدول ۱- توزیع فراوانی میزان رضایت شغلی پاسخگویان

سطح رضایت شغلی پاسخگویان*	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
کم (۱۹-۳۶)	۱	۱/۲	۱/۲
متوسط (۳۷-۵۴)	۱۳	۱۵/۷	۱۶/۹
زیاد (۵۵-۷۲)	۶۷	۸۰/۷	۹۷/۶
خیلی زیاد (۷۳-۹۰)	۲	۲/۴	۱۰۰
جمع	۸۳	۱۰۰	-

\* نما: زیاد

برای سنجش میزان رضایت شغلی کارشناسان از ۱۸ گویه در قالب طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. کمترین امتیاز برای پاسخگو (۱۸×۱) و بیشترین آن (۱۸×۵) ۹۰ می‌باشد که امتیازات حاصله در ۵ طبقه تقسیم شدند و فاصله هر طبقه ۱۸ در نظر گرفته شد. یافته‌های جدول شماره ۱ نشان داد که میزان رضایت شغلی کارشناسان در حد زیاد می‌باشد.

در ادامه برای اولویت‌بندی رضایت شغلی از آماره میانگین استفاده شد. تحقیق حاضر نشان‌دهنده این است که عواملی چون «قطعاً از کارم راضی هستم»، بیشترین امتیاز و «فعلاً از کارم راضی هستم»، کمترین امتیاز را از دیدگاه آنها به خود اختصاص داده است.

جدول ۲- اولویت‌بندی دیدگاه پاسخگویان پیرامون عوامل رضایت شغلی

اولویت	انحراف معیار	میانگین	عوامل سنجش رضایت شغلی
۱	۰/۸۷۲	۳/۹۲۷	قطعاً از کارم راضی هستم.
۲	۰/۸۸۳	۳/۷۵۶	اکثر روزها مشتاق انجام کارم هستم.
-	۰/۹۴۰	۳/۸۶۶	کارم را تقریباً خوشایند می‌دانم.
۱۶	۰/۸۴۲	۲/۲۰۷	فعلاً از کارم راضی هستم.
۱۷	۱/۰۶۸	۲/۴۶۳	تصور نمی‌کنم که شغلی بهتر از شغل من وجود داشته باشد.
۱۸	۱/۲۶۲	۲/۷۰۷	کار برای من جنبه سرگرمی دارد.

برای سنجش تأثیر عوامل بهداشتی در ایجاد نارضایتی شغلی از ۱۷ گویه در قالب طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. کمترین امتیاز برای پاسخگو (۱۷×۱) و بیشترین آن (۱۷×۵) ۸۵ می‌باشد که امتیازات حاصله در ۵ طبقه تقسیم شدند و فاصله هر طبقه ۱۷ در نظر گرفته شد. یافته‌های جدول شماره ۳ نشان داد که پاسخگویان میزان تأثیر عوامل بهداشتی را در نارضایتی شغلی زیاد می‌دانند (۳۸/۶ درصد).

جدول ۳- توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص میزان تأثیر عوامل بهداشتی در نارضایتی شغلی

سطح‌بندی پاسخگویان بر اساس عوامل بهداشتی*	فراوانی	درصد	درصدتجمعی
کم (۱۸-۳۴)	۶	۷/۲	۷/۲
متوسط (۳۵-۵۱)	۲۲	۲۶/۵	۳۳/۷
زیاد (۵۲-۶۸)	۳۲	۳۸/۶	۷۲/۳
خیلی زیاد (۶۹-۸۵)	۲۳	۲۷/۷	۱۰۰
جمع کل	۸۳	۱۰۰	-

\* نما: زیاد

در ادامه برای اولویت‌بندی عوامل بهداشتی تأثیرگذار در ایجاد نارضایتی شغلی از میانگین استفاده شد. بر اساس نتایج به دست آمده از این پژوهش مشخص گردید، عوامل «حقوق و دستمزد ناکافی»، مهم‌ترین و

بیشترین، و «عدم توانایی در انجام وظایف شغلی»، از دیدگاه پاسخگویان کم‌ترین تأثیر را در ایجاد نارضایتی شغلی داشته‌اند.

جدول ۴- اولویت‌بندی دیدگاه پاسخگویان پیرامون تأثیر عوامل بهداشتی در نارضایتی شغلی

اولویت	انحراف معیار	میانگین	عوامل نارضایتی شغلی
۱	۰/۹۸۹	۳/۸۵۵	حقوق و دستمزد ناکافی
۲	۱/۱۰۴	۴/۰۲۴	نابرابری پرداخت مزایا
۳	۱/۰۳۹	۳/۵۵۴	عدم شایستگی و صلاحیت سرپرست
۱۵	۱/۴۹۳	۳/۰۳۶	عدم وجود شرایط فیزیکی مناسب در محل کار
۱۶	۱/۳۱۹	۲/۶۶۳	عدم رابطه دوستانه با زیردستان
۱۷	۱/۴۲۵	۲/۵۵۴	عدم توانایی در انجام وظایف شغلی

برای سنجش میزان تأثیر عوامل انگیزنده در ایجاد رضایت شغلی از ۱۰ گویه در قالب طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. کمترین امتیاز برای پاسخگو (۱۰×۱) و بیشترین آن (۱۰×۵) می‌باشد که امتیازات حاصله در ۵ طبقه تقسیم شدند و فاصله هر طبقه ۱۰ در نظر گرفته شد. طبق نتایج سطح‌بندی که در جدول شماره ۵ قابل مشاهده است، بیشتر پاسخگویان بر این باورند که تأثیر عوامل انگیزاننده در ایجاد رضایت شغلی خیلی زیاد می‌باشد.

جدول ۵- توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان درباره میزان تأثیر عوامل انگیزشی در رضایت شغلی

سطح‌بندی پاسخگویان بر اساس عوامل انگیزشی*	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
متوسط (۲۱-۳۰)	۵	۶/۱	۶/۱
زیاد (۳۱-۴۰)	۳۱	۳۷/۳	۴۳/۴
خیلی زیاد (۴۱-۵۰)	۴۷	۵۶/۶	۱۰۰
جمع	۸۳	۱۰۰	-

\* نما: خیلی زیاد

در ادامه برای اولویت‌بندی عوامل انگیزاننده تأثیرگذار در ایجاد رضایت شغلی از میانگین استفاده شد. بر اساس نتایج حاصل از جدول شماره ۶، پاسخگویان «شغل آبرومند و مطابق شأن»، را عامل مهم انگیزنده در ایجاد رضایت شغلی عنوان نموده و همچنین معتقدند که «بالا بودن جایگاه کار در خارج از سازمان»، کمترین تأثیر را نسبت به عوامل دیگر در ایجاد رضایت شغلی دارد.



جدول ۶- دیدگاه پاسخگویان پیرامون تأثیر عوامل انگیزنده در ایجاد رضایت شغلی

عوامل انگیزنده	میانگین	انحراف معیار	اولویت
شغل آبرومند و مطابق شأن	۴/۴۸۲	۰/۷۳۹	۱
احساس موفقیت در کار	۴/۳۲۵	۰/۸۲۸	۲
دادن مسولیت توسط سرپرست	۴/۰۱۲	۰/۸۳۴	۳
توجه و قدردانی مدیران یا سرپرستان در مقابل انجام کار	۴/۰۰۰	۰/۹۷۵	۸
مورد توجه گرفتن در کار	۳/۷۹۵	۰/۹۹۷	۹
بالا بودن جایگاه کار در خارج از سازمان	۳/۵۷۸	۱/۱۲۷	۱۰

به منظور مقایسه رضایت شغلی پاسخگویان بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با توجه به مقیاس مورد استفاده از آزمون من‌وایت‌نی و کروسکال‌والیس استفاده شد. طبق نتایج آزمون من‌وایت‌نی تفاوت معنی‌داری در میزان رضایت شغلی پاسخگویان بر اساس متغیرهای جنس، وضعیت تأهل و رشته تحصیلی وجود ندارد.

جدول ۷- نتایج آزمون من‌وایت‌نی در خصوص مقایسه رضایت شغلی پاسخگویان

متغیر مستقل	متغیر وابسته	مقدار آزمون	سطح معنی‌داری
جنس	رضایت شغلی	-۱/۴۲۴	۰/۱۵۴
وضعیت تأهل	رضایت شغلی	-۰/۱۲۰	۰/۹۰۸
رشته تحصیلی	رضایت شغلی	-۰/۳۰۷	۰/۷۵۹

برای مقایسه رضایت شغلی پاسخگویان بر حسب وضعیت تحصیلی، نوع استخدام و محل خدمت از آزمون کروسکال‌والیس استفاده شد. نتایج آزمون کروسکال‌والیس در مطالعه میانگین‌ها در ارتباط با تفاوت بین پاسخگویان در میزان رضایت شغلی بر اساس متغیرهای مدرک تحصیلی، نوع استخدام و محل خدمت نشان‌گر این امر است که تفاوت معنی‌داری بین گروه‌های پاسخگویان وجود نداشت.

جدول ۸- نتایج آزمون کروسکال‌والیس درباره مقایسه رضایت شغلی پاسخگویان

متغیر مستقل	متغیر وابسته	مقدار آزمون	سطح معنی‌داری
وضعیت تحصیلی (مدرک)	رضایت شغلی	۰/۴۵۰	۰/۷۹۸
نوع استخدام	رضایت شغلی	۱/۷۵۹	۰/۴۱۵
محل خدمت	رضایت شغلی	۳/۵۶۶	۰/۱۶۸

به منظور شناسایی متغیرهای تبیین‌کننده رضایت شغلی افراد از تحلیل رگرسیون چندمتغیره گام‌به‌گام استفاده شد. برای تبیین تغییرات واریانس متغیر میزان رضایت شغلی متغیرهای عوامل انگیزاننده و سابقه کار وارد معادله رگرسیون شدند. نتایج تحلیل رگرسیون تحقیق حاضر در جداول شماره ۹ و ۱۰ آورده شده است.

طبق نتایج جدول شماره ۹، در گام نخست متغیر عوامل انگیزاننده وارد معادله رگرسیونی شد و توانست ۱۳/۷ درصد تغییرات واریانس متغیر وابسته را تبیین کند. در گام دوم هم متغیر سابقه کار وارد تحلیل شد. با وارد شدن این متغیرها، ضریب تعیین ۰/۲۳۴ به دست آمد. مقدار ضریب تعیین ( $R^2$ ) نشان می‌دهد ۲۳/۴ درصد از تغییرات واریانس میزان رضایت شغلی به این دو متغیر بستگی دارد و بقیه ۷۶/۶ درصد به عوامل دیگر وابسته است.

جدول ۹- تحلیل رگرسیون گام به گام رضایت شغلی پاسخگویان

گام‌ها	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
۱	۰/۳۸۵	۰/۱۴۸	۰/۱۳۷	۷/۸۰۲
۲	۰/۵۰۳	۰/۲۵۳	۰/۲۳۴	۷/۳۵۰

از نتایج حاصل از جدول شماره ۱۰ می‌توان معادله رگرسیونی را بر حسب B به‌قرار زیر نوشت:

$$Y = 28.745 + 0.628X_1 + 0.396X_2$$

جدول ۱۰- ضرایب استاندارد شده و استاندارد نشده میزان رضایت شغلی

متغیرها	B	Beta	t	Sig.
عوامل انگیزاننده ( $X_1$ )	۰/۶۲۸	۰/۴۳۴	۴/۴۴۵	۰/۰۰۰
سابقه کار ( $X_2$ )	۰/۳۹۶	۰/۳۲۸	۳/۳۵۷	۰/۰۰۱
عرض از مبدا	۲۸/۷۵۴	-	۴/۵۶۰	۰/۰۰۰

اما قضاوت در مورد سهم و نقش هر یک از متغیرهای مستقل در تبیین متغیر وابسته را باید به مقادیر  $\beta$  واگذار کرد. معادله رگرسیونی استاندارد شده عبارتست از:

$$Y = 0.434X_1 + 0.328X_2$$

## بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف بررسی میزان رضایت شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان قزوین انجام شد. نتایج نشان داد که میزان رضایت شغلی بیشتر کارشناسان از کار خود در حد زیاد است. همچنین بین میزان رضایت شغلی و متغیر «عوامل بهداشتی» رابطه معنی‌داری وجود ندارد، یعنی عوامل بهداشتی موجب رضایت شغلی نمی‌شوند و تنها از نارضایتی شغلی جلوگیری به‌عمل می‌آورد که درستی تئوری هرزبرگ را در این سازمان به اثبات می‌رساند. این یافته با نتایج به‌دست آمده در مطالعات فروزان‌فر و

انصاری‌رنانی (۱۳۸۳)، Castillo & Cano (۲۰۰۴) مطابقت دارد و با نتایج به‌دست آمده از تحقیقات جهانیان (۱۳۷۴) مطابقت ندارد.

عوامل انگیزاننده در رضایت شغلی مؤثرند، یعنی این عوامل انگیزاننده هستند که موجب رضایت شغلی می‌شوند که کاملاً با تئوری هرزبرگ و نتایج به‌دست آمده از تحقیقات Koelbel (۱۹۹۱)، فروزان‌فر و انصاری‌رنانی (۱۳۸۳)، Castillo & Cano (۲۰۰۴)، جهانیان (۱۳۷۴)، کریمی و همکاران (۱۳۸۶) و آشکار (۱۳۸۲) مطابقت دارد. بنابراین در این راستا پیشنهاد می‌شود مسئولین محترم جهاد کشاورزی با فراهم نمودن عوامل انگیزشی موجبات انگیزش بیشتر و رضایت شغلی کارشناسان ترویج را فراهم نموده و از آنان کارشناسانی کوشاتر و خلاق‌تر بسازند.

بنابراین برای افزایش رضایت در سازمان بایستی چاره‌اندیشی شده و برنامه‌ریزی‌های دقیقی انجام پذیرد تا زمینه‌های ارتقای کارکنان سطوح مختلف در قالب فرآیندی منطقی فراهم گردد، راهکارهایی منجمله انتصاب افراد بر مبنای شایستگی، صلاحیت و لیاقت حرفه‌ای، نه بر اساس روابط و وابستگی، تشویق و قدردانی از کارشناسان فعال و خلاق با عطای لوح تقدیر و مشوق‌های مادی مثل مزایای بیشتر، می‌توانند مفید واقع گردند.

نتایج تحلیل رگرسیونی در این تحقیق نشان داد که عوامل انگیزاننده و سابقه کار تنها ۲۳/۴ درصد از واریانس کل مربوط به رضایت شغلی کارشناسان و کارکنان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان قزوین را تبیین نمودند و تقریباً بیش از ۷۰ درصد عوامل تاثیرگذار در رضایت شغلی افراد که خارج از بحث تئوری دو عاملی هرزبرگ است، ناشناخته مانده است. پس می‌توان نتیجه گرفت رضایت شغلی امر بسیار پیچیده‌ای است که عوامل موثر بر آن در بیشتر تئوری‌های موجود منجمله تئوری هرزبرگ ناشناخته مانده و نیاز به تحقیقات گسترده‌تر و بیشتری دارد.

## پیشنهادها

بر اساس یافته‌های حاصل از این تحقیق، پیشنهاد می‌شود:

- بر اساس نتایج اولویت‌بندی دیدگاه پاسخگویان در زمینه تأثیر عوامل انگیزاننده بر رضایت شغلی «فرصت پیشرفت و ترقی در کار»، «میزان علاقه‌مندی به کار» و «توجه و قدردانی مدیران یا سرپرستان در مقابل انجام کار»، ۳ عامل مهم انگیزاننده کارشناسان ترویج می‌باشند. بنابراین مسئولین محترم جهاد کشاورزی با فراهم نمودن این سه عامل می‌توانند موجبات انگیزش بیشتر و رضایت شغلی کارشناسان ترویج را فراهم نموده و از آنان کارشناسانی کوشاتر و خلاق‌تر بسازند.

- نتایج اولویت‌بندی دیدگاه پاسخگویان در زمینه تأثیر عوامل بهداشتی در نارضایتی شغلی نشان می‌دهد مهم‌ترین عامل ایجاد نارضایتی شغلی حقوق و دستمزد ناکافی است، بنابراین پیشنهاد می‌گردد مسئولین محترم سازمان جهاد کشاورزی در نحوه پرداخت حقوق و مزایا به کارشناسان ترویج تجدیدنظر نمایند.

- نتایج اولویت‌بندی دیدگاه پاسخگویان پیرامون تأثیر عوامل بهداشتی در نارضایتی شغلی نشان می‌دهد یکی دیگر از مهم‌ترین عوامل ایجاد نارضایتی در کارشناسان ترویج ارزشیابی ناعادلانه، و اندازه‌گیری عملکرد به شیوه نادقیق می‌باشد، بنابراین اصلاح شیوه‌های کنونی ارزشیابی در سازمان جهاد کشاورزی قزوین ضروری به نظر می‌رسد.

- اولویت‌بندی دیدگاه پاسخگویان پیرامون عوامل رضایت شغلی نشان می‌دهد، اکثریت کارشناسان ترویج هر روز مشتاق انجام کار هستند. بنابراین مدیران با تفویض اختیار به کارشناسان و قدردانی از عملکرد آنان می‌توانند در ایجاد رضایت شغلی کارشناسان بسیار موثر باشند.

### منابع و مأخذ

۱. آشکار، س. (۱۳۸۲). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارشناسان ترویج شیلات. پایان‌نامه کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تهران.
۲. الوانی، س. م. (۱۳۶۸). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.
۳. جهانیان، ر. (۱۳۷۴). بررسی رضایت شغلی دبیران مدارس راهنمایی شهرستان دامغان بر اساس تئوری هرزبرگ. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تربیت معلم، تهران.
۴. شفیع‌آبادی، ع. ا. (۱۳۸۴). راهنمایی و مشاوره شغل و حرفه. تهران: انتشارات رشد.
۵. عسگریان، م. (۱۳۷۰). روابط انسانی در بهبود سازمان‌ها. تهران: انتشارات دانشگاه تربیت معلم.
۶. فروزان‌فر، ب.، و انصاری‌رنانی، ق. (۱۳۸۳). آزمون نظریه دو عاملی هرزبرگ در یک شرکت نساجی بزرگ کشور. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت. قابل دسترس در: <http://www.modir.ir/Articles/774.aspx>
۷. کریمی، س.، سعدی، ح. ا.، و اعظمی، م. (۱۳۸۶). مهر و آبان. بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه بوعلی سینای همدان بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ. دو ماهنامه علمی و ترویجی جهاد، سال ۲۷، شماره ۲۷۹، صفحات ۲۹-۲۵.
۸. محمودی، م. (۱۳۸۳). شهرپور. بررسی میزان رضایت شغلی پرستاران مراکز بهداشتی درمانی سراسر کشور. فصلنامه حیات، سال دهم، شماره ۱۰. صفحات ۱۰-۸.
۹. مسعود، م. (۱۳۸۷). نگاهی بر دستاوردهای فردریک هرزبرگ. مجله الکترونیکی مدیریت رسانه، قابل دسترس در: [http://ut87.blogspot.com/2009/01/blog-post\\_24.html/](http://ut87.blogspot.com/2009/01/blog-post_24.html/)
10. Babu, A. R., Singh, Y. P., & Sachdeva, R. K. (1997). *Managing human resources within extension*. In E. Burton, R. Swanson, P. Bentz, & J. A. Sofranko (Eds.), *Improving agricultural extension: A reference manual*. Food and Agriculture Organization of the United Nations, Rome.
11. Blannie, B. E., & Radhakrishna, B. R. (1991). Job satisfaction of agricultural education faculty instructors: A constant phenomena. *Journal of Agricultural Education*, 6(2), 41-52

12. Castillo, j. x., & Cano, j. (2004). Factors explaining job satisfaction among faculty. *Journal of Agricultural Education*, 45(3), 65-74.
13. Foster, S. (2001). *Managing quality and integrative approach*. Prentice-Hall, New Jersey, 304 p.
14. Karami, A., & Fanaee, A. (1994). *Theories in agricultural extension*. Tehran Directory of Extension and Public Participation. Ministry of Jihad Keshavarsi, 305 p.
15. Koelbel, A. (1991). Job satisfaction of nurse using Hertzberg's theory. *The Nurse Practitioner*, 16(4), 53-56.

