

بسمه تعالی

بررسی رابطه میان انگیزه ی شغلی مدیران، رضایت شغلی و عملکرد شغلی (مطالعه موردی: مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس)

چکیده

هدف اصلی از انجام این تحقیق بررسی رابطه میان انگیزه ی شغلی مدیران، رضایت شغلی و عملکرد شغلی است. تحقیق حاضر در زمره پژوهش های کاربردی و از نظر روش جمع آوری آمیزه ای از روش های تحقیق کتابخانه ای، میدانی و پیمایشی می باشد. ابزار اصلی جمع آوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه های استاندارد می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس در سال ۱۳۸۴ است که با عنایت به محدودیت زمانی انجام پژوهش از جامعه مورد پژوهش نمونه گیری بعمل آمد و به دلیل وجود جامعه ناهمگن از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد. تحلیل فرضیات تحقیق حکایت از آن داشت که بین انگیزه شغلی و رضایت شغلی در بین مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس رابطه معنی داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد (به میزان ۱۳ درصد). همچنین بین انگیزه شغلی و عملکرد شغلی در بین مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس رابطه معنی داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد (به میزان ۲۰ درصد). ضمناً مجموعه متغیرهای انگیزه شغلی و رضایت شغلی مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس تبیین کننده عملکرد شغلی هستند که با توجه به مقدار R^2 میزان تبیین کنندگی آن ۸/۴ درصد است.

کلمات کلیدی: انگیزه شغلی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی، مدیران، شرکت های کوچک و متوسط

، صنایع غذایی، استان فارس

۱. مقدمه

سازمان ها مجموعه ای از عوامل انسانی، تکنولوژی، فنی، ساختاری، فرهنگی و دیگر عناصر محیطی هستند که در راستای تحقق هدفهای از پیش تعیین شده و مشترک در تعاملند. بدون شک با توجه به اینکه این هدف ها و منابع افراد الزاماً بر هم انطباق نداشته، شیوه مواجهه مدیران در ایجاد تعادل، کاهش تعارض و استفاده بهینه از توانایی های بالقوه افراد و عناصر حائز اهمیت است. در این راستا منابع انسانی هر سازمان مهمترین جزء سازمان محسوب می شوند که توجه به خواست و تأمین نیازهای مورد نظر آنها غیرقابل اجتناب است (صالحی و همکاران، ۱۳۹۱). منابع انسانی به عنوان یکی از عوامل و نهادهای اصلی هر سازمان نقش بسزایی در کیفیت و کمیت ستاده های آن سازمان دارد. رشد و توسعه نیروی انسانی و افزایش مهارت، خلاقیت و دانش نیروی کار در تمام سطوح سازمان برای مدیران از دهه ۹۰ میلادی یک اولویت استراتژیک محسوب می شده و اکنون نیز چنین است (بردبار، ۱۳۹۲). لذا نظر به چنین مهمی بحث و بررسی در ارتباط با جنبه های روان شناختی افراد سازمان اعم از مدیران و کارکنان جزو دغدغه های تحقیقاتی مورد نظر محققان در سالیان اخیر بوده است و مطرح شدن رشته ای بنام روان شناسی صنعتی خود گویای این مهم است. (شکرکن و همکاران، ۱۳۸۶). از طرف دیگر بحث بهره وری و ارتقای انگیزش در کارکنان و رضایت شغلی آنها، از جمله مباحث مدیریتی امروز است که از اهمیت خاصی برخوردار است. انگیزش از دیدگاه علم مدیریت امروز، مهمترین زمینه و عامل انجام کار در سازمان ها و در نهایت بهره وری به شمار می رود. مدیرانی که در جهت شکوفاشدن استعدادها و توانایی ها و خلاقیت کارمندان می کوشند در مقایسه با سایر مدیران موفق ترن (زارعی متین، ۱۳۹۱). لذا در این پژوهش رابطه بین ۳ متغیر مهم روان شناختی سازمانی یعنی انگیزش شغلی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی در بین مدیران شرکت های مورد مطالعه، مورد مذاقه و بررسی قرار می گیرد و لذا می توان هدف اصلی تحقیق پیش رو را بررسی

رابطه میان انگیزه‌ی شغلی مدیران، رضایت شغلی و عملکرد شغلی عنوان نمود. بدنه تحقیق حاضر نیز بدین صورت طرح ریزی شده است: بیان مساله، پیشینه پژوهش، اهداف و فرضیات تحقیق، مواد و روش تحقیق، یافته‌های پژوهش، جمع بندی و نتیجه گیری، پیشنهادات تحقیقات آتی و محدودیت های تحقیق.

۲. بیان مساله

محققان مختلف تاکید دارند که یکی از مشکلات اساسی سازمان های امروزی عملکرد ضعیف نیروی انسانی موجود در سازمان ها است. عملکرد ضعیف اثرات منفی بارزی بر رهبری و کارکنان سازمان بجا می گذارد که هم برای رهبری و هم برای کارکنان ناخوشایند است. بدیهی است که عملکرد ضعیف کارکنان سازمان در صورت مشاهده باید تصحیح شده و موجبات افزایش کارایی آنان و اثربخشی سازمان نیز فراهم گردد (الوانی و معمارزاده، ۱۳۷۸). روانشناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می دانند و معتقدند انگیزه ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تاثیر دارند (فرس و فای، ۲۰۰۱، نقل از ابوالقاسمی و همکاران، ۱۳۹۰). بطورکلی برای رفع مشکل عملکرد شغلی کارکنان و مدیران سازمان ها تاکنون تحقیقات مختلفی انجام شده است و متغیرهای مختلفی با آن سنجیده شده است. از طرف دیگر عملکرد شغلی افراد در سازمان به تمایل آنان به حضور منظم بر سر کار، سختکوشی، انعطاف پذیری و انجام وظایف لازم بستگی دارد. شواهد نشان می دهند که افراد برانگیخته، حضوری منظم تر دارند، کوشاترند، دارای انعطاف پذیری بیشتری هستند و خوشنودتر می باشند (شکرکن و همکاران، ۱۳۸۶). مطالعه انگیزش در سازمان به دنبال آن است که نشان دهد چرا برخی از کارکنان بیشتر از دیگران کار می کنند و سخت کوش ترند و بعضی چنین نیستند. چرایی رفتار و پیش بینی علت رفتار کارکنان موضوع و بحث انگیزش است. اهمیت آن در رفتار سازمانی به این دلیل است که انگیزش در رفتار و عملکرد کارکنان تجلی می یابد (زارعی متین، ۱۳۹۰). در واقع سازمان ها به دنبال کارکنانی هستند که بتوانند در مشاغل

خویش خوب عمل کنند. عملکرد خوب، بهره‌وری سازمانی را افزایش می‌دهد. بنابراین، کارکنان در صورتی می‌توانند عملکردی بالا داشته باشند که دارای توانایی لازم و انگیزش کافی باشند (شکرکن و همکاران، ۱۳۸۶). همچنین متغیر مهم دیگر که احتمالا می‌تواند بر عملکرد تاثیر گذار باشد، رضایت شغلی است. رضایت شغلی احساس مطلوب، مثبت و خوشایندی است که افراد از شغل خود دارند.

لذا نظر به مطالب فوق الذکر محقق به دنبال بررسی این سوال است که: آیا بین انگیزش شغلی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی در مورد مطالعه تحقیق حاضر (مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس) رابطه معنی دار وجود دارد؟

۳. پیشینه ی پژوهش

۱,۳. واکاوی و تدقیق در مفاهیم تحقیق

الف) انگیزه ی شغلی: انگیزش حالت نیرویی درونی است که فرد را به رفتار های خاصی وامی دارد. انگیزش باعث می شود که فرد، رفتاری را به صورت جهت دار، با تلاش و جدیت و تداوم در طول دوره ی زمانی خاص انجام دهد (امیدی، ۱۳۹۰). منظور از انگیزش شغلی، عوامل، شرایط و اوضاع و احوالی است که موجب برانگیختن، جهت دادن و تداوم رفتار فرد به شکل مطلوب در ارتباط با موقعیت های شغلی اش می گردد. انگیزش شغلی نشان دهنده میل و علاقه فرد نسبت به انجام دادن یک کار، سروسامان دادن به محیط مادی، معنوی و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع، از دیگران سبقت گرفتن و رقابت کردن با آنها از طریق کوشش زیاد برای بهتر انجام دادن کارهاست (آخوندی بناب و همکاران، ۱۳۹۰).

ب) رضایت شغلی: رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. هنگامی که یک شخص ی گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم

است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزشی بسیار قائل است (مقیمی، ۱۳۸۵). رضایت شغلی یکی از مهم ترین زمینه ی نگرش افراد است که به واسطه ی اثرات زیادی که دارد، از اهمیتی بالا برخوردار است. یا در تعریف دیگر وی بیان می دارد که رضایت شغلی عبارت است از احساسات مثبت یا لذت بخشی که هر فرد از راه ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغل خود بدان دست می یابد.

ج) عملکرد شغلی: عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه ای از ملاک های مشخص قابل شناسایی هستند (ابوالقاسمی و همکاران، ۱۳۹۰). در تعریف دیگر زارعی متن و جندقی (۱۳۸۵) بیان می دارند که عملکرد شغلی به لحاظ نظری شامل دو مولفه است، مولفه اول عملکرد وظیفه ای است که نیازمندیها و الزامات شغلی را منعکس می کند و مولفه دوم عملکرد زمینه ای است که فعالیتهای تعریف نشده و نامشخص نظیر کار تیمی و حمایت را در بر می گیرد. در واقع، عملکرد زمینه ای به آن دسته از فعالیت های مربوط به شغل گفته می شود که به صورت رسمی بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی شوند.

۳.۳. بررسی و بازنگری تحقیقات مشابه

چهاردولی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی ارتباط طراحی شغل، عملکرد و رضایت شغلی در کارکنان بانک، بیان می دارند که رویکرد انگیزشی، کمترین رویکرد (۳.۸٪) و رویکرد مکانیکی، رویکرد غالب (۷۴.۷٪) در شعب بوده است و اکثریت شعب وضعیت متوسطی از لحاظ رضایت شغلی داشته اند. همچنین بین طراحی شغل (رویکرد انگیزشی و رویکرد ادراکی) و رضایت شغلی همبستگی مثبت معنی داری وجود دارد. به علاوه نتایج نشان دادند که بین طراحی شغل (رویکرد انگیزشی) و رضایت شغلی با عملکرد نیز همبستگی مثبت معنی داری وجود دارد ($p=0.05$). همچنین نتیجه گیری تحقیق نشان می دهد

که با توجه به نقش طراحی شغل در رضایت شغلی و عملکرد کارکنان، می توان اظهار داشت که طراحی مجدد شغل به سمت رویکرد انگیزشی و توجه به اصول ارگونومی در محیط کار می تواند در بازدهی و بهره وری سازمان نقش موثری ایفا نماید.

امرای و انصاری (۱۳۹۲) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه انگیزش شغلی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی در کارمندان بانک، نتایج بدست آمده از تحقیق نشان داد که بین متغیرهای انگیزش شغلی و عملکرد شغلی رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد $r=0/680$ همچنین بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد $r=0/779$ علاوه بر این، ترکیبی از انگیزش شغلی و رضایت شغلی، به صورت قابل توجهی عملکرد شغلی را در کارمندان بانک پیش بینی می نماید.

قره بیگلو و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین عملکرد شغلی و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت برق منطقه ای استان گیلان، بیان می دارند که نتایج حاصل از آزمون فرضیات بیانگر وجود رابطه مثبت بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی در بین کارکنان برق منطقه ای استان گیلان می باشد. این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش انجام تحقیق، از نوع تحقیقات توصیفی/تحلیلی می باشد. برای جمع آوری داده های این تحقیق از پرسشنامه استاندارد کوک استفاده شده است.

سجادی و امیدی (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی به این نتیجه رسیدند که رابطه معنی داری بین عملکرد شغلی کارشناسان ستادی و رضایت شغلی، انگیزش شغلی، سابقه خدمت و عوامل آموزشی است. در بررسی ارتباط متغیرهای تحقیق با عملکرد شغلی نشان داده شد که متغیر مطابقت دوره های گذرانده شده، مهمترین عامل پیش بینی کننده عملکرد شغلی کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی است.

کاکوس و تریولاس^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط بین انگیزه شغلی با استرس شغلی و عملکرد شغلی به این نتیجه رسیدند که رابطه‌ی منفی بین انگیزه شغلی و استرس شغلی وجود دارد ولی رابطه مثبتی بین انگیزه شغلی و عملکرد شغلی وجود دارد.

ریکتا^۲ (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان رابطه علی بین نگرش شغلی با عملکرد به این نتیجه رسید که رابطه معنی داری بین نگرش شغلی و عملکرد شغلی وجود دارد و نگرش در عملکرد شغلی تاثیر گذار است. بسیار ساده، می‌توانیم بگوییم که فرد با عواملی مانند ارزش‌ها، نگرش‌ها و شخصیت تثبیت شده وارد سازمان می‌شود. چگونگی تفسیر کارمندان از محیط کارشان (ادراک) بر سطح انگیزش آنها، آنچه از شغل یاد می‌گیرد و بر رفتار شخصی‌شان در کار تاثیر می‌گذارد. البته ما توانایی را به الگو اضافه کردیم تا دریابیم رفتار فردی از استعدادها و مهارت‌ها تاثیر می‌پذیرد. البته در طول زمان یادگیری نیز این متغیر را تغییر خواهد داد.

استلا^۳ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان ارتباط بین انگیزش و عملکرد؛ راهکارهای افزایش عملکرد کارکنان با تاکید بر عوامل انگیزشی به این نتیجه رسید که ارتباط قوی و معنی داری بین عوامل انگیزشی و عملکرد افراد وجود دارد. در مجموع، مرور پیشینه تجربی حاکی از آن است که ویژگی‌های شخصیتی و مولفه‌های انگیزشی کارکنان تاثیر مثبتی بر عملکرد و کارایی آنان دارد. پیشینه نظری و تجربی حاکی از آن است که عملکرد شغلی کارکنان در سازمانها از متغیرهای پیچیده محسوب می‌شود که عوامل مختلفی در آن تاثیرگذار است که این عوامل را بیشتر می‌توان در حیطه عوامل فردی، سازمانی و شغلی جمع بندی کرد.

۴. اهداف و فرضیات تحقیق

^۱ Kakkos and Trivellas

^۲ Riketta

^۳ Stella

هدف اصلی این تحقیق "بررسی تأثیر انگیزش شغلی و رضایت شغلی مدیران بر عملکرد شغلی در بین مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس است. مبتنی بر این هدف ، اهداف فرعی عبارتند از:

بررسی رابطه میان انگیزش شغلی و عملکرد شغلی در بین مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع

غذایی استان فارس

بررسی رابطه رضایت شغلی و عملکرد شغلی در بین مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی

استان فارس

بررسی رابطه میان انگیزه شغلی و رضایت شغلی در بین مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع

غذایی استان فارس

همچنین فرضیات تحقیق به شرح زیر مطرح می شوند:

۱. بین انگیزه شغلی مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس و رضایت شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.

۲. بین رضایت شغلی مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس و انگیزه ی شغلی آنان به تفکیک انگیزه ی بالا و پایین تفاوتی معنی دار وجود دارد.

۳. بین انگیزه شغلی مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس و عملکرد شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.

۴. بین عملکرد شغلی مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس و انگیزه ی شغلی آنان به تفکیک انگیزه ی بالا و پایین تفاوتی معنی دار وجود دارد.

۳. بین انگیزه شغلی مدیران و رضایت شغلی با عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

۵. مواد و روش تحقیق

۱,۵. روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، از نوع کاربردی می باشد و از روش پیمایشی جهت گرد آوری اطلاعات استفاده شده است، لذا آن را می توان در زمره تحقیق های میدانی قرار داد. برای جمع آوری داده های میدانی از ابزار پرسشنامه استفاده شده است که شرح آن در قسمت بعد ذکر شده است.

۲,۵. ابزار تحقیق

ابزارهای جمع آوری اطلاعات در پژوهش حاضر عبارتند از مطالعات کتابخانه ای جهت غنی سازی مبانی نظری تحقیق و پرسشنامه های تحقیق که نوعاً پرسشنامه های استاندارد به شرح زیر هستند:

۱. پرسشنامه انگیزش شغلی مدیران: جهت اندازه گیری انگیزش شغلی، از پرسشنامه ای که توسط حبیبی (۱۳۷۷) تهیه و تنظیم شده است استفاده می شود. این پرسشنامه مشتمل بر ۳۰ سوال است و در طیف لیکرت طراحی و تدوین شده است. پایایی و اعتبار این پرسشنامه در تحقیقات متعددی همچون (حبیبی ۱۳۷۷ که پایایی آن را ۰/۹۳ اعلام کرد است) به تایید رسیده است.

۲. پرسشنامه رضایت شغلی: پرسشنامه رضایت شغلی مورد استفاده در این تحقیق توسط اسمیت، کنдал و هالین طراحی شده است. این ابزار ابتدا ۷۲ پرسش بوده که به علت زیادی پرسش ها از کارایی لازم برخوردار نبود و لذا در سال ۱۹۸۷ محققان تعداد پرسش ها را به ۳۰ پرسش کاهش دادند. این ابزار ۵ بعد را مورد بررسی قرار می دهد: ماهیت کار، سرپرست، همکاران، ارتقا و پرداخت. این تحقیق نیز براساس طیف لیکرت نمره گذاری شده است. ثامنی در سال ۱۳۸۴، پایایی پرسشنامه رضایت شغلی را ۰/۷۳ و رنجبر (۱۳۸۴) ۰/۸۶ اعلام کرده اند.

۳. پرسشنامه عملکرد شغلی^۴: در این تحقیق از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون استفاده شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۶ سوال است و بر مبنای طیف لیکرت نمره گذاری شده است و از جمله پرسشنامه های پرکاربرد می باشد که روایی و پایایی آن در تحقیقات متعدد به تایید رسیده است.

۳.۵. جامعه آماری تحقیق، نمونه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل جامعه آماری این تحقیق مشتمل بر مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس در سال ۱۳۹۴ است که براساس مستندات موجود تعداد آنها ۱۲۶ نفر است و به شرح جدول زیر است:

جدول ۱: محاسبه جامعه آماری تحقیق

گروه بندی شرکت ها	تعداد شرکت های فعال	تعداد مدیران انتخابی	تعداد مدیران هدف
خیلی کوچک	۱۸	۱ نفر	(۱×۱۸)
کوچک	۳۶	۲ نفر	(۲×۳۶)
متوسط	۱۲	۳ نفر	(۳×۱۲)
مجموع ۱۲۶ نفر			

همچنین با عنایت به محدودیت زمانی انجام پژوهش از جامعه مورد پژوهش نمونه گیری بعمل آمد، ضمن اینکه به دلیل وجود جامعه ناهمگن، در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شده است.

$$n = \frac{N \cdot Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot \sigma_x}{e^2 (N - 1) + Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot \sigma_x} = \frac{126 \times 1.96 \times 1.96 \times .789}{.1 \times .1 \times 125 + 1.96 \times 1.96 \times .789} = 89/2$$

e = مقدار خطا (معمولاً ۱۰ یا کمتر از ۱۰ درصد انتخاب می شود که در این تحقیق معادل ۱۰ درصد یا ۰/۱

در نظر گرفته شد)

⁴ Job Performance Questionnaire Paterson

در فرمول بالا برای تعیین واریانس تقریبی، از نمونه ای اولیه با حجم ۳۰ استفاده شد که پس از محاسبه عدد ۰/۶۲۲ حادث گردید و با جذرگیری از آن انحراف معیار تقریبی ۰/۷۸۹ خواهد بود. بنابراین تعداد نمونه مورد نیاز برای این تحقیق ۸۹ نفر تعیین شد.

۴,۵. روش تجزیه و تحلیل داده ها

به منظور بررسی و تحلیل فرضیات تحقیق از روش های آماری همبستگی پیرسون (با فرض نرمال بودن توزیع داده ها)، آزمون t و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. همچنین کلیه تحلیل های تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد انجام شده است.

۶. یافته های پژوهش

در این بخش به بررسی و تحلیل فرضیات تحقیق پرداخته می شود. فرضیه اول تحقیق بدین شرح مطرح شد که: بین انگیزه شغلی مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس و رضایت شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتیجه بدست آمده به شرح جدول زیر است:

جدول ۱: نتایج تحلیل فرضیه اول تحقیق

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
انگیزه شغلی	۰/۳۵	۰/۰۲
رضایت شغلی		

نتایج جدول فوق بیان می کند که متغیرهای فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد با هم همبسته هستند و میزان آن نیز ۰/۳۵ به توان دو (ضریب تعیین) یعنی تقریباً ۱۳ درصد است. بنابراین نتیجه می گیریم که در سطح

اطمینان ۹۵ درصد بین انگیزه شغلی مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس و رضایت شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه دوم تحقیق بدین شرح مطرح شد که: بین رضایت شغلی مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس و انگیزه ی شغلی آنان به تفکیک انگیزه ی بالا و پایین تفاوتی معنی دار وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون t تفاوت میانگین ها به شرح جدول زیر استفاده شده است:

جدول ۲: نتایج تحلیل فرضیه دوم تحقیق

انگیزه	شاخص	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
انگیزه پایین		۸۷	۱/۵۶	۰/۰۳
انگیزه بالا				

با توجه به نتایج بدست آمده از جدول فوق مشخص می شود که با توجه به معنی دار بودن (کوچکتر بودن ۰/۰۳ از ۰/۰۵)، لذا فرضیه تحقیق یعنی بین رضایت شغلی مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس و انگیزه ی شغلی آنان به تفکیک انگیزه ی بالا و پایین تفاوتی معنی دار وجود دارد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید است.

فرضیه سوم تحقیق بدین شرح مطرح شد که: بین انگیزه شغلی مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس و عملکرد شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتیجه بدست آمده به شرح جدول زیر است:

جدول ۳: نتایج تحلیل فرضیه سوم تحقیق

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
انگیزه شغلی مدیران	۰/۴۵	۰/۰۰۰
عملکرد شغلی		

نتایج جدول فوق بیان می کند که متغیرهای فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد با هم همبسته هستند و میزان آن نیز ۰/۴۵ به توان دو (ضریب تعیین) یعنی ۲۰ درصد است. بنابراین نتیجه می گیریم که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین انگیزه شغلی مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس و عملکرد شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه چهارم تحقیق بدین شرح مطرح شد که بین عملکرد شغلی مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس و انگیزه ی شغلی آنان به تفکیک انگیزه ی بالا و پایین تفاوتی معنی دار وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون t تفاوت میانگین ها به شرح جدول زیر استفاده شده است:

جدول ۴: نتایج تحلیل فرضیه چهارم تحقیق

انگیزه	شاخص	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
انگیزه پایین	۸۷	۱/۳۸	۰/۰۲	
انگیزه بالا				

با توجه به نتایج بدست آمده از جدول فوق مشخص می شود که با توجه به معنی دار بودن (کوچکتر بودن ۰/۰۲ از ۰/۰۵)، لذا فرضیه تحقیق یعنی بین عملکرد شغلی مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس و انگیزه ی شغلی آنان به تفکیک انگیزه ی بالا و پایین تفاوتی معنی دار وجود دارد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید است.

فرضیه پنجم تحقیق بدین شرح مطرح شد که بین انگیزه شغلی مدیران و رضایت شغلی با عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است که در ابتدا به منظور تعیین این که متغیرهای پیش بین (انگیزش شغلی مدیران و رضایت شغلی) چه قدر می توانند متغیر ملاک (عملکرد شغلی) را پیش بینی کنند، از ضریب تعیین و تحلیل واریانس استفاده شده است که نتیجه آن در جدول زیر آمده است:

جدول ۵: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون

R	R^2	آماره F	درجه آزادی	سطح معناداری
۰/۲۹	۰/۰۸۴	۱/۳۳	۲	۰/۰۰۳

با توجه به نتیجه بدست آمده از جدول فوق مشخص می شود که آماره F بدست آمده در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است بنابراین می توان نتیجه گرفت که مجموعه متغیرهای پیش بین (انگیزش شغلی مدیران و رضایت شغلی) می توانند متغیر ملاک (عملکرد شغلی) را پیش بینی کنند که با توجه به R^2 میزان تبیین کنندگی آن تنها ۸/۴ درصد است که البته مقدار چندان بالایی نیست و ضرایب بتا و سطح معناداری گزارش شده در جدول زیر بیانگر این امر است.

جدول ۶: ضرایب بتای معادله رگرسیونی و سطح معناداری آن ها

متغیرهای پیش بین	B	بتا	آماره T	سطح معناداری
انگیزه شغلی مدیران	۰/۰۶	۰/۱۷	۱/۷۸	۰/۰۰۱
رضایت شغلی	۰/۰۷۷	۰/۲۲	۱/۵۹	۰/۰۰۱

همانگونه که نتایج جدول فوق نشان می دهد مقدار بتای متغیرهای پیش بین در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند و لذا می توان عنوان کرد که متغیرهای انگیزه شغلی مدیران و رضایت شغلی تبیین کننده متغیر ملاک (عملکرد شغلی) هستند.

۷. جمع بندی و نتیجه گیری

با توجه به یافته های تحقیق در بخش قبل می توان عنوان داشت که :

۱. بین انگیزه شغلی و رضایت شغلی در بین مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد و افرادی که انگیزه ی شغلی بالاتر است رضایت شغلی بیشتری دارند. یافته بدست آمده با تحقیقات امرایی و انصاری (۱۳۹۲) و چهاردولی و همکاران (۱۳۹۳) همسوست و مطابقت دارد.

۲. بین انگیزه شغلی و عملکرد شغلی در بین مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد و افرادی که انگیزه ی شغلی بالاتری دارند، عملکرد شغلی بیشتری دارند. یافته بدست آمده با تحقیقات کاکوس و تریولاس (۲۰۱۱) و استلا (۲۰۰۸)، برگستروم، استیت، و کاکاس (۲۰۱۰) همسوست و مطابقت دارد.

۳. انگیزه شغلی و رضایت شغلی مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان فارس تبیین کننده عملکرد شغلی هستند یافته بدست آمده با تحقیقات چهاردولی و همکاران (۱۳۹۳)، امرایی و انصاری (۱۳۹۲)، کاکوس و تریولاس (۲۰۱۱) همسوست و مطابقت دارد.

مطابق با نتیجه های فوق الذکر پیشنهاد می شود که سازمان شهرک های صنعتی استان توجهات بیشتری به مسایل انگیزشی مدیران صنایع فعال استان فارس داشته و نسبت به به کارگیری روان شناسان و افراد متخصص در این خصوص و برگزاری دوره های آموزشی مورد نیاز در این زمینه مبادرت ورزد. چرا که نتایج این تحقیق تاثیرات مثبت انگیزش شغلی مدیران بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی را نشان می دهد. همچنین تجربه رضایت شغلی نیز بنا بر تحقیقات متعدد (همچون کراسمن و ابوداکی^۵، ۲۰۰۳) می تواند

⁵ Crossman & Abou-Zaki

بهبود عملکرد شغلی و بهره‌وری و کیفیت شغلی را به همراه داشته باشد که توجه به این مهم نیز بایستی دستور کار مدیران قرار گیرد.

همچنین برای تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود که اثر متغیرهای تعدیل‌کنندگی همچون جنسیت، تحصیلات، سابقه کار، جو سازمانی و..... در رابطه متغیرهای تحقیق مورد بحث و بررسی قرار گیرد.

۸. محدودیت‌های تحقیق

پژوهش حاضر در محدوده شرکت‌های کوچک و متوسط استان فارس انجام پذیرفته است. لذا نتایج حاصل از پژوهش فقط در شرکت یادشده اعتبار دارد و بنابراین برای بسط نتایج آن بایستی با احتیاط عمل نمود. همچنین با توجه به اینکه پژوهش در سال ۹۴ انجام گرفته است لذا بسط نتایج حاصل از آن در سایر بازه‌های زمانی قابل استناد نمی‌باشد و نیازمند پژوهشات مجزای دیگری است.

فهرست منابع

ابوالقاسمی، عباس؛ مرادی، سروش؛ محمد زاهد، عادل (۱۳۹۰)، بررسی رابطه ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی، دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۲(۱)، ۸۶-۹۴.

امرائی، محمد و محمدرضا جابرانصاری، ۱۳۹۲، بررسی رابطه بین انگیزش شغلی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی، دومین همایش ملی بررسی راهکارهای ارتقاء مباحث مدیریت، حسابداری و مهندسی صنایع در سازمانها، گچساران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گچساران.

امیدی، حامد (۱۳۹۰) انگیزش در سازمان با رویکردی از تئوری معکوس، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی، شماره ۱۳۵، ص ۸۷-۹۸.

آخوندی بناب، حبیب اله؛ موسوی شجاعی، زهرا؛ پیرخائفی، علیرضا؛ مهدی‌پورمقدم، مهدی (۱۳۹۰) بررسی رابطه بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی در سال ۸۸-۸۹، فراسوی مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۷، ص ۳۳-۵۲.

بردبار، غلام رضا؛ کنجکاومنفرد، امیررضا (۱۳۹۰) تبیین عوامل اثرگذار بر بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان یزد و ارائه راه کارهای لازم (رویکرد فازی)، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال چهارم، شماره ۱۶، ص ۷۵-۱۰۴.

بردبار، غلامرضا (۱۳۹۲) عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیکهای تصمیم‌گیری چند معیاره (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد)، مدیریت سلامت، شماره ۱۶، دوره ۵، ص ۷۰-۸۳.

زارعی متین، حسن (۱۳۹۰) مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، تهران: آگه، چاپ دوم.
زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا (۱۳۸۵)، شناخت عوامل شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد، مجله فرهنگ مدیریت، شماره ۱۲، ۳۱-۳۶.

چهاردولی سمیه، معتمدزاده مجید، حمیدی یداله*، گل محمدی رستم، سلطانیان علیرضا (۱۳۹۳)، بررسی ارتباط طراحی شغل، عملکرد و رضایت شغلی در کارکنان بانک، بهداشت و ایمنی کار، دوره ۴، شماره ۳.
شکرکن، حسین؛ ارشدی، نسرين؛ شهینی ییلاقی، منیجه؛ حقیقی، جمال (۱۳۸۶) طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب- منطقه اهواز، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال پانزدهم، شماره ۱، ص ۱-۳۲.

صالحی، سیدرسول؛ حسین پور، محمد؛ برکت، غلامحسین (۱۳۹۱) عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در شهرداری اهواز، فصلنامه مطالعات مدیریت شهری، سال چهارم، شماره دوازدهم، ص ۸۷-۹۵.
قره بیگلو، حسین، شادی دیزجی، بهنام، طالب بیدختی، عباس، بهمنی، علی، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین عملکرد شغلی و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت برق منطقه ای استان گیلان، اولین همایش ملی حسابداری مدیریت و مهندسی صنایع در سازمان‌ها، تهران.
مقیمي، سيد محمد (۱۳۸۵). سازمان و مدیریت رویکردهای پژوهشی. تهران: ترمه.

Kakkos, N & Trivellas, P, (2011). Investigating the link between motivation, work stress and job performance. Evidence from the banking industry. International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics (8th ICESAL '11) – 10 12 July 2011, Thassos, Greece.

Stella, O, (2008). Motivation and Work Performance: Complexities in Achieving Good Performance Outcomes; A Study Focusing on Motivation Measures and Improving Workers Performance in Kitgum District Local Government. in partial fulfillment of

the requirements for obtaining the degree of MASTERS OF ARTS IN
DEVELOPMENT STUDIES.

www.Nasirian.Com