

اولویت بندی مولفه های موثر بر انگیزش شغلی در کارکنان یک مرکز نظامی به روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP)

محمد کریم بهادری^۱ PhD، منصور بابایی^{۱*} MSc، فردین مهربان^۲ PhD

^۱ مرکز تحقیقات مدیریت سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج)، تهران، ایران
^۲ دانشگاه علوم پزشکی گیلان، گیلان، ایران

چکیده

اهداف: این مطالعه با هدف شناسایی مولفه های موثر بر انگیزش شغلی و اولویت بندی آنها به روش تحلیل سلسله مراتبی در یک مرکز نظامی انجام گرفت.
روش ها: این مطالعه، یک مطالعه توصیفی - تحلیلی است که به روش مقطعی در سال ۱۳۹۱ در یک مرکز نظامی انجام شده است. حجم نمونه پژوهش شامل ۱۱۵ نفر بود. ابزار گردآوری داده ها شامل دو پرسشنامه بود که بر اساس تئوری انگیزش هرزبرگ طراحی شدند. روش مورد استفاده برای اولویت بندی، روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) بود. برای تحلیل داده ها از نرم افزارهای SPSS 18.0 و Expert Choice 11.0 استفاده گردید.
یافته ها: یافته ها نشان داد، مولفه های امنیت شغلی و حقوق و دستمزد مناسب به ترتیب با ضریب اهمیت ۰/۳۹ و ۰/۲۰ در اولویت های اول و دوم و مولفه های ارتباط و خط مشی و محیط با ضریب اهمیت ۰/۰۲ در اولویت های آخر قرار دارند.
نتیجه گیری: سازمان می تواند از طریق فراهم آوردن امنیت شغلی و توجه به مشکلات اقتصادی و معیشتی کارکنان و همچنین پرداخت مبتنی بر عملکرد، بستر امنی را جهت تحقق اهداف سازمان و عملکرد بهتر کارکنان فراهم کند.
کلید واژه ها: انگیزش شغلی، مرکز نظامی، تحلیل سلسله مراتبی

Prioritization Factors Influencing Job Motivation in Employees of a Military Center Using Analysis Hierarchy Process (AHP)

Bahadori M.¹ PhD, Babaei M.^{1*} MSc, Mehrabian F.² PhD

¹ Health Management Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

² Guilan University of Medical Sciences, Guilan, Iran

Abstract

Aims: The aim of this study was to identify factors affecting job motivation and Priority of them using Analytical Hierarchy Process (AHP).

Methods: This study is a descriptive - analytical and cross-sectional study that has done in 2012 in a military center. Total sample size consisted of 115 people. Data collection instruments included two questionnaires that were designed based on Herzberg motivation theory. Methods used for the prioritization, was Analytical Hierarchy Process Model (AHP). Data were analyzed using SPSS 18.0, Expert Choice 11.0 software, descriptive tests including mean, standard deviation (SD) and the frequency and Analytical Test including T-Test.

Result: Findings showed that in priority of factors affecting job satisfaction, job security and suitable salary factors were in first to second priority with the importance coefficients of 0.29 and 0.20 and the factors of policy and communication were in the last priority with the importance coefficients of 0.02.

Conclusion: The organization can provide secure platform for achieving the goals of the organization and the well performance of staff through providing job security and consideration the economic and livelihood problems of staff and payment of performance-based.

Keyword: Job Motivation, Military Center, Analytical Hierarchy Process(AHP)

مقدمه

واژه انگیزش در اصطلاح به معنای پویایی و حرکت است. از نظر سازمانی انگیزه عبارت است از عامل درونی که باعث تغییر در رفتار و حرکت در مسیر پیشبرد و اهداف سازمانی می‌گردد. منابع هر سازمان به دو دسته منابع انسانی و منابع مادی تقسیم می‌شود؛ از آنجا که منابع مادی نیز توسط منابع انسانی مورد استفاده قرار می‌گیرد، استفاده بهینه از این منابع مادی بدون داشتن نیروی با انگیزه قابل میسر نیست. در دنیای پیشرفته امروز، در هر سازمانی نیروی انسانی عمده‌ترین سرمایه و یکی از عوامل تاثیرگذار در تحقق اهداف هر سازمان محسوب می‌شود [۱]. برای رسیدن به این اهداف باید عوامل انگیزاننده را در انسان شناخت و در جهت تامین نیازهای ضروری او بود. آنچه مسلم است و باید مورد پذیرش قرار گیرد این است که به علت تفاوت‌های فردی، انگیزه‌های افراد با یکدیگر متفاوت می‌باشد پس قبل از هر گونه اقدام در زمینه ایجاد انگیزش لازم است ویژگی‌های فردی اشخاص شناخته شود تا بتوان عوامل انگیزش در آنان را تشخیص داد. مدیران و مسئولان باید بدانند که نیروی انسانی با انگیزه در بقاء، پویایی، تحقق سیاستها و استراتژی سازمان تاثیرگذار است [۲]. از سویی مدیرانی که به ارزشهای انسانی اهمیت می‌دهند و رضایت شغلی کارکنان را از جمله اهداف اصلی سازمان می‌دانند، معتقدند افزایش کارایی در نتیجه بهبود انگیزش میسر است [۳]. عوامل رضایت شغلی در هر سازمان با توجه به اقتضای شرایط سازمانها متفاوت است. در سازمانهای نظامی نیروی انسانی به عنوان یکی از منابع حیاتی تلقی و باید بیشترین توجه را به آن نمود؛ چون نیروی انسانی با اندیشه می‌تواند از قوه خلاقیت، ابتکار، ایمان و تعهد خود، تاثیر شگرف بر عملکرد سازمان بگذارد. با توجه به اینکه توانمندی‌های افراد مختلف نزدیک به هم هستند، مشاهده می‌شود برخی از آنها از بهره‌وری بالاتری در سازمان هستند که علت اختلاف ناشی از رضایت شغلی آنها می‌باشد [۴].

انگیزش شغلی از مهمترین عوامل تاثیرگذار در موفقیت و عقب ماندگی سیستم بوده و در صورت بی توجهی به آن، باعث هدر رفتن منابع سازمان می‌شود. نتیجه یک مطالعه حاکی از آن است که ۲۰ درصد تلاش و ۸۰ درصد انگیزه عامل موفقیت در سازمانها گزارش شده و امروزه بزرگترین چالش مدیران، مواجهه با نیروهای کم انگیزه و کم مسئولیت پذیر می‌باشد [۵].

با توجه به اینکه نیروهای نظامی در هر کشور، حافظ استقلال و امنیت تمامیت ارضی آن می‌باشند، اقتدار نظام و حکومت بدون اقتدار و توانمندی نیروهای نظامی میسر نخواهد شد لذا استفاده صحیح و بهینه از این نیروهای ارزشمند ضروری می‌باشد؛ اگر نیروها از انگیزه لازم جهت انجام ماموریت‌های سازمان برخوردار نباشند، دسترسی به اهداف ذکر شده برای سازمان و نظام امکان پذیر نخواهد بود؛ لذا حفظ و تقویت انگیزه، نیازمند تحقیقات گسترده‌ای در رابطه با تعریف انگیزه و تاثیر عوامل انگیزش در نیروهای مسلح است. اگر چه در کشور ما مطالعاتی در این زمینه صورت گرفته است و تحقیقات نشان داده که عوامل انگیزش در محیط‌های گوناگون متفاوت است [۶]. در نیروهای مسلح به دلیل تفاوت شرایط محیط کار لزوم جامع تر شدن بررسی‌ها در این مورد پژوهشگران را به انجام مجدد این پژوهش متمایل کرد و نتیجه تحقیق می‌تواند مسئولان و فرماندهان را در امر سیاست گذاری و طراحی نظام انگیزشی مورد نیاز سازمان خود یاری دهد.

در زمینه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و انگیزش افراد، تئوری‌های مختلفی وجود دارند؛ که در دو گروه کلی قرار می‌گیرند. تئوری‌های محتوایی که به محتوای ایجاد رضایت شغلی و انگیزش می‌پردازند (مانند

تئوری مازلو و تئوری هرزبرگ (و تئوری‌های فرآیندی که فرآیند آن را در نظر می‌گیرند) از جمله تئوری‌های *آدامز و تئوری ویکتور وروم* [۷] رایج‌ترین و کاربردی‌ترین تئوری مورد استناد در بررسی رضایت شغلی، تئوری هرزبرگ است. هرزبرگ معتقد است که انگیزش شغلی تحت تاثیر عوامل درونی یا ذهنی (عوامل محرک انگیزش) و عوامل بیرونی یا بهداشتی (عوامل نگهدارنده انگیزش) می‌باشد که با مطالعه آنها می‌توان مهم‌ترین عوامل رضایت شغلی را شناسایی کرد؛ و از آنها در برنامه‌های ارتقای کیفیت عملکرد سازمان استفاده نمود [۸]. و لذا با توجه به نظریات مختلف و تعاریف متعدد که در پیش روی دانش پژوهان و محققان این مسئله وجود داشت، لذا برای بررسی انگیزش، باید از نظریاتی استفاده می‌شد که با توجه به شرایط محیطی جامعه مورد تحقیق، تحلیل و قابل استفاده باشد. در این تحقیق از نظریه هرزبرگ به دلیل دارا بودن طبقه بندی مناسب از عوامل شغلی و عوامل فردی، استفاده شد.

انسانها برای فعالیت خود انگیزه‌های متفاوتی دارند و اولویت بندی آنها برای همه یکسان نمی‌باشد [۹]. انگیزش شغلی افراد که وارد سازمان می‌شوند ممکن است یکسان نباشد. از جمله عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی می‌توان به حقوق و مزایا، شور و نشاط در محیط کار، امنیت شغلی، علاقه به شغل و روابط اجتماعی مناسب در محل کار، ماهیت کار، قدردانی و جالب بودن کار اشاره کرد [۱۰-۱۲]. انگیزش شغلی از نیازهای رشدی، اجتماعی و فیزیولوژیک جدا نیست و بایستی به این نیازها پاسخ داد و عامل پرداختن هر کس به یک کار، داشتن محرک برای پیشبرد آن است و هر سازمان برای تامین اهداف خود نیاز به نیروی با انگیزه دارد و چنانچه فرد از انگیزش شغلی مناسب برخوردار نباشد نتوانسته خود را ارضاء کرده و باعث افت کارایی می‌شود [۱۳].

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد کارکنان با انگیزه، قدرت بدنی و توان ذهنی خوبی برخوردار هستند و از نظر سازمانی، سازمانی موفق و مطلوب است که تامین کننده سطح بالای رضایت شغلی باشد تا بتواند منجر به جذب و بقاء کارکنان شود [۱۴].

در مطالعات مربوط به ارتباط بین انگیزش شغلی و سطح کارایی، بی انگیزگی موجب کاهش کارایی فرد در سازمان شده است [۱۵]. همچنین این عامل سبب عدم حضور در محل کار و کاهش کیفیت و کمیت کار شده است [۱۶]. همچنین نتایج مطالعات نشان داده است که ساعات کار طولانی و زیاد، کمبود حقوق و دستمزد، نداشتن امنیت شغلی، عدم استقلال شغلی و منابع ناکافی، به عنوان عوامل مرتبط با بی انگیزگی و باعث ناامیدی، بیان شده است [۱۷، ۱۸].

برای افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان بایستی، ضرورتها و عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی شناسایی شود [۱۹] که می‌تواند باعث بالا رفتن بهره‌وری، محقق شدن اهداف سازمان و ایجاد محیط پر شور برای انجام فعالیت باشد. دستیابی به یک سازمان سالم و پویا با داشتن کارکنان سالم از نظر جسمی و روانی میسر است [۲۰]. در چنین سازمانی نیروی انسانی از همه ابزارهای سازمان اهمیت بیشتری دارد [۲۱] و بایستی توجه ویژه به زمینه‌های ایجاد انگیزه در نیروی انسانی نمود [۲۲].

بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع در این زمینه، این مطالعه با هدف شناسایی مولفه‌های مؤثر بر انگیزش شغلی و اولویت بندی آنها به روش تحلیل سلسله مراتبی بر مبنای تئوری هرزبرگ در یک مرکز نظامی انجام گرفت تا بتوان براساس نتایج به دست آمده، در امر برنامه ریزی مناسب و در جهت افزایش رضایت شغلی و توانمندی کارکنان و همچنین در جهت دستیابی به اهداف سازمان گام برداشت.

جدول ۱) مقیاس درجه ای و میزان ارجحیت هر عامل بر عامل دیگر در AHP

درجه اهمیت در مقایسه دو به دو	مقدار عددی
اهمیت یکسان	۱
کمی مهمتر	۳
مهمتر	۵
خیلی مهمتر	۷
کاملاً مهمتر	۹

روش ها

این مطالعه، یک مطالعه توصیفی - تحلیلی است که به روش مقطعی در سال ۱۳۹۱ در یک مرکز نظامی انجام شده است. تعداد حجم نمونه پژوهش شامل ۱۱۵ نفر بود که به روش سرشماری انتخاب شدند. پرسشنامه بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ (طبق نظریه هرزبرگ دودسته از عوامل در انگیزش تاثیر دارند. یک دسته از عوامل از بروز ناراضی جویگری می کند ولی لزوماً موجب رضایت نمی شود. عوامل مزبور را عوامل ابقاء یا حافظه وضع موجود می نامند. مانند : حقوق و دستمزد، خط و مشی، روابط شخصی با همردیفان، امنیت شغلی و سرپرستی و نظارت. دسته دیگری از عوامل اساساً موجب رضایت می شود و فقدان آنها به ندرت سبب عدم رضایت می شود اینها را عوامل انگیزش یا برانگیزاننده می خوانند. مانند: ماهیت کار، شناخت و قدردانی، موفقیت، مسئولیت و رشد و پیشرفت [۸] و با بررسی متون تهیه و مولفه های مطالعه با توجه به نظامی بودن محیط پژوهش، توسط خبرگان مورد تایید قرار گرفت و پس از تایید مولفه ها که هیچ مولفه دیگری، اضافه و کم نشده بود، پرسشنامه دوم، با اولویت بندی مولفه ها با استفاده از ماتریس مقیاس زوجی و به روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) طراحی شد. در بخش اول پرسشنامه مشخصات فردی کارکنان، و در بخش دوم پرسشنامه ۵۵ سؤال مربوط به ۱۱ عامل نظریه هرزبرگ که به صورت مقایسه زوجی دو عامل و میزان ارجحیت هر عامل بر عوامل دیگر به یکی از اعداد ۹ (کاملاً مهمتر)، ۷ (خیلی مهمتر)، ۵ (مهمتر)، ۳ (کمی مهمتر) و ۱ (اهمیت یکسان) مشخص شده بود. (جدول ۱)

پس از کسب اجازه از شرکت کنندگان در تحقیق توضیح مختصری در مورد نحوه تکمیل فرم ارائه و به تک تک افراد پرسشنامه تحویل و پس از تکمیل، جمع آوری گردید. از میان ۱۱۵ پرسشنامه، ۱۰۰ پرسشنامه برگشت داده شد (از میان ۱۱۵ پرسشنامه، ۱۰۰ نفر پرسشنامه را تکمیل و ۱۵ نفر به دلیل عدم تمایل برای مشارکت در مطالعه، پرسشنامه را تکمیل نکردند). برای تحلیل داده ها از نرم افزارهای SPSS 18.0 و Expert Choice 11.0 و آزمون های توصیفی میانگین، انحراف معیار و فراوانی و همچنین آزمون تحلیلی تی تست استفاده گردید. فرآیند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) یکی از روش های تصمیم گیری است. در این روش، مساله تصمیم گیری ابتدا ساختار داده شده و سپس گزینه های مختلف موجود بر اساس معیارهای مطرح در تصمیم گیری با هم مقایسه شده و اولویت انتخاب هر یک از آنها مشخص می شود. مساله تصمیم گیری از طریق تشکیل یک سلسله مراتب حل می شود بنابراین گام اول تشکیل درخت سلسله مراتب تصمیم است که از سه سطح تشکیل می شود؛ سطح اول هر درخت بیان کننده هدف تصمیم گیرنده است. سطح آخر هر درخت نیز بیان کننده گزینه هایی است که با همدیگر رقابت می کنند و مقایسه می شوند و هدف تصمیم نیز در نهایت تعیین اهمیت

نسبی این گزینه ها به صورت وزن های عددی می باشد. سطح میانی این درخت که مهمترین سطح آن می باشد؛ نشان دهنده معیارهایی است که بر اساس آنها گزینه های رقیب مقایسه می شوند. در این فرایند ستونها نسبت به ردیفها مقایسه و وزن داده می شود. مقایسه زوجی هر دو رقیب برای هر معیار و تشکیل ماتریس که درآیه های آن اعدادی در فاصله ای مشخص اند و برتری نسبی یکی را بر دیگری بیان می کنند. علت سلسله مراتبی خواندن این روش آن است که ابتدا باید از اهداف و استراتژی های سازمان در راس هرم شروع کرد و با گسترش آنها معیارها را شناسایی کرد تا به پایین هرم برسیم [۲۳،۲۴].

روایی پرسشنامه توزیع شده در بین کارکنان با استفاده از نظر ۵ تن از اساتید صاحب نظر تأیید شد و پایایی پرسشنامه نیز به وسیله ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید ($\alpha=0/81$). چون در روش AHP معیارها دو به دو با یکدیگر مقایسه می شوند، از کارکنان خواسته شد تا هر کدام از معیارهای مورد مطالعه را نسبت به معیارهای دیگر مقایسه کرده و میزان اهمیت آن را نسبت به عوامل دیگر مشخص سازند. یعنی هر نمونه با توجه به اهمیت معیار، عدد مربوط به آن را مشخص می کند؛ مثلاً اگر مولفه امنیت شغلی کاملاً مهمتر از مولفه حقوق و دستمزد مناسب بود عدد ۹ را انتخاب می کند.

نتایج

یافته ها نشان داد که میانگین امتیاز هر یک از مولفه ها بیشتر از ۷۵ درصد نمره قابل اکتساب بوده است. به عبارت دیگر، کلیه خبرگان با مولفه های پیشنهادی موثر بر انگیزش شغلی موافق بودند و مولفه جدیدی را پیشنهاد نکردند ($P=0/0001$) (جدول ۲).

بر اساس یافته های این پژوهش، کل افراد مورد مطالعه مرد بودند. میانگین سنی افراد، ۳۷ سال بود که بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۱-۴۰ سال با ۴۳ نفر (۴۳ درصد) بود. در خصوص سابقه کار بیشترین فراوانی مربوط به گروه ۱۱-۲۰ سال سابقه با فراوانی ۳۰ نفر (۳۰ درصد) بود. ۸۸ نفر (۸۸ درصد) نیز متأهل و ۷۳ نفر (۷۳ درصد) استخدام رسمی بودند. بیشترین فراوانی میزان تحصیلات مربوط به گروه لیسانس با ۵۷ نفر (۵۷ درصد) بود. ۳۰ نفر (۳۰ درصد) از افراد که بیشتر جامعه مورد مطالعه را تشکیل می دادند دارای رشته تحصیلی مدیریت بود و بقیه افراد دارای مدرک تحصیلی گوناگون از جمله علوم تغذیه، صنایع غذایی، آزمایشگاه، علوم دامی و حسابداری بودند. ۶۶ نفر (۶۶ درصد) افسر جزء و ۶۰ نفر (۶۰ درصد) جایگاه بالاتر از ۱۴ داشتند. همچنین بیشترین فراوانی نوع مسئولیت مربوط به کارشناس اداری با ۴۱ نفر (۴۱ درصد) بود (جدول ۳).

نتایج اولویت بندی مولفه های تاثیر گذار در رضایت شغلی نشان داد که مولفه های امنیت شغلی و حقوق و دستمزد مناسب با ضریب اهمیت

جدول ۲) نتایج نظرخواهی از خبرگان در مورد مولفه های موثر بر انگیزش شغلی

نتیجه آزمون	P-Value	انحراف معیار	میانگین	نظرات پاسخ دهندگان					مولفه های موثر بر انگیزش شغلی
				مخالفت	مخالفت خیلی	بدون نظر	موافق	موافق زیاد	
قبول	۰/۰۱۸	۰/۹۱	۴/۱۷	۰	۲	۴	۱۱	۱۳	خط و مشی محیط
قبول	۰/۰۰۰۱	۰/۵۶	۴/۵۷	۰	۰	۱	۱۱	۱۸	ارتباط
قبول	۰/۰۰۰۱	۰/۶۳	۴/۵۰	۰	۰	۲	۱۱	۱۷	حقوق و دستمزد
قبول	۰/۰۰۰۱	۰/۷۳	۴/۵۰	۱	۰	۱	۱۰	۱۸	امنیت شغلی
قبول	۰/۰۰۰۱	۰/۵۰	۴/۵۳	۰	۰	۰	۱۴	۱۶	شرایط محیط کار
قبول	۰/۰۰۱	۰/۸۴	۴/۳۳	۱	۰	۴	۹	۱۶	سرپرستی و نظارت
قبول	۰/۰۰۰۱	۰/۶۱	۴/۶۳	۰	۰	۲	۷	۲۱	شناخت و قدردانی
قبول	۰/۰۰۰۱	۰/۸۱	۴/۴۷	۰	۰	۰	۶	۲۴	توسعه شغلی
قبول	۰/۰۰۰۱	۰/۶۲	۴/۴۳	۰	۰	۲	۱۳	۱۵	ماهیت کار
قبول	۰/۰۰۰۱	۰/۷۰	۴/۳۰	۰	۰	۴	۱۳	۱۳	مسئولیت شغلی
قبول	۰/۰۰۰۱	۰/۵۶	۴/۶۰	۰	۰	۱	۱۰	۱۹	موقعیت شغلی

دارند و گذشته از آن، این انگیزه ها روز به روز تغییر می کنند، آگاهی از نیازهای افراد در سازمان در ایجاد انگیزش شغلی برای پیش بینی و تفسیر رفتارهای ایشان مفید است و از ضرورت هایی است که نباید نادیده گرفته شود، زیرا انگیزش عامل اساسی در ایجاد فعالیت هاست [۱۷].

توجه به انگیزش شغلی کارکنان به خصوص بررسی عوامل تاثیر گذار در انگیزش شغلی امروزه در اغلب مراکز علمی به عنوان یک اصل پذیرفته شده و مطالعات زیادی در مورد اهمیت و تاثیر آن انجام شده است [۲۶]. این مطالعه با هدف شناسایی مولفه های موثر بر انگیزش شغلی و اولویت بندی آنها به روش تحلیل سلسله مراتبی در یک مرکز نظامی انجام گرفت.

در مطالعه حاضر مولفه های امنیت شغلی، حقوق و دستمزد مناسب، موقعیت شغلی و مسئولیت شغلی از نقطه نظر کارکنان این مرکز در اولویت های بالایی قرار گرفتند. امنیت شغلی و حقوق از عوامل بهداشتی در ایجاد انگیزش شغلی است و این مطالعه نشان داده که عوامل بهداشتی (بیرونی) ایجاد انگیزش شغلی از نظر کارکنان این سازمان از نقش عوامل انگیزشی (درونی) اهمیت بیشتری دارد که با مطالعه در میان اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان [۱۹] و همچنین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی [۲۷] و مطالعه قانعی در مورد پزشکان استان کردستان [۲۸] مطابقت دارد. اما پرستاران بیمارستانهای دانشگاه شهید بهشتی عوامل درونی را با اهمیت اعلام کرده اند [۲۹].

در مطالعه انجام شده توسط اسمیت و همکاران [۳۰] ایسوم و همکاران [۳۱] حقوق و مزایا به عنوان یک عامل موثر در رضایت شغلی گزارش شده است. در مطالعه حاضر نیز حقوق و مزایا در اولویت دوم قرار گرفته است.

در یک مطالعه توجه نمودن به رضایت شغلی مدرسین در بدو ورود، موجب بالا رفتن کیفیت و کارایی آموزش کارکنان شده است [۳۲]. در مطالعه حاضر مهمترین و اولین اولویت امنیت شغلی گزارش شده که این عامل در برخی مطالعات نیز مورد تاکید قرار گرفته است [۳۳]. با توجه به نتایج

۰/۲۹ و ۰/۲۰ در اولویت های اول و دوم و مولفه ارتباط و خط مشی و محیط با ضریب اهمیت ۰/۲۰ در اولویت های آخر قرار دارند (نمودار ۱). در مجموع از نظر کارکنان این سازمان، با وجود اینکه ۷۳ درصد استخدام رسمی داشتند امنیت شغلی از مهمترین عوامل تاثیر گذار در انگیزش شغلی گزارش شده است که اهمیت عوامل بهداشتی (بیرونی) از نظر کارکنان این سازمان از نقش عوامل درونی (انگیزشی) بیشتر می باشد.

بحث

رضایت شغلی نگرشی است که فرد درباره شغلش دارد. کسی که رضایت شغلی بالایی داشته باشد، نسبت به شغل خود نگرش مثبت دارد و کسی که از شغل خود ناراضی باشد، بیانگر پایین بودن انگیزه او می باشد. رضایت شغلی حرکت درونی نیروی انسانی را در سازمان جهت می دهد لذا بررسی عوامل تاثیر گذار بر رضایت شغلی در سازمان از اهمیت زیادی برخوردار است و کارکنان تمایل دارند سیستم ارتقاء، مسئولیت پذیری، خط و مشی و پرداخت متناسب با شغل و مسئولیت فرد به صورت عادلانه باشد. در این صورت افراد در کار خود احساس رضایت بیشتری می کنند. مطالعات بسیاری در داخل و خارج کشور در زمینه تاثیر عوامل انگیزشی (ذهنی) و بهداشتی بر رضایت شغلی و انگیزش کارکنان صورت گرفته است که در مواردی اهمیت بیشتر عوامل ذهنی بر عوامل بهداشتی یا خارجی را تأیید نموده اند که مطابق نظر هرزبرگ است و در مواردی اهمیت عوامل خارجی را بیان کرده اند [۱۸]. باید به این نکته توجه داشت که اثرات ناشی از رضایت شغلی، بر جامعه نیز تاثیر گذار است، هنگامی که افراد از شغل خود راضی باشند، از کار خود لذت می برند و در جهت سلامت جامعه خود بیشتر تلاش می کنند؛ چرا که از طریق رضایت شغلی، شادابی و مسرت به خانه و جامعه نیز منتقل می گردد [۸]. بررسی ها همچنین نشان داده اند که با افزایش میزان رضایت شغلی، خلاقیت و مولد بودن فرد نیز افزایش می یابد؛ انگیزه های کاری بیشتر و غیبت از کار کمتر می شود [۲۵]. افراد، انگیزه های متفاوتی برای کار

جدول ۳) اطلاعات دمو گرافیک کارکنان مرکز نظامی

مشخصات	متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
سن	> ۳۰	۲۰	۲۰
	۳۰-۴۰	۴۳	۴۳
	۴۱-۵۰	۳۱	۳۱
	< ۵۰	۶	۶
وضعیت تاهل	متاهل	۸۸	۸۸
	مجرد	۱۲	۱۲
نوع استخدام	رسمی	۷۳	۷۳
	پیمانی	۲۷	۲۷
سابقه کار به سال	> ۵	۲۰	۲۰
	۵-۱۰	۱۸	۱۸
	۱۱-۲۰	۳۰	۳۰
	۲۱-۳۰	۲۹	۲۹
	< ۳۰	۳	۳
میزان تحصیلات	دیپلم	۶	۶
	فوق دیپلم	۲۲	۲۲
	لیسانس	۵۷	۵۷
	فوق لیسانس	۸	۸
	دکتری	۷	۷
رشته تحصیلی	علوم تغذیه	۴	۴
	صنایع غذایی	۶	۶
	آزمایشگاه	۱۵	۱۵
	علوم دامی	۲۲	۲۲
	مدیریت	۳۰	۳۰
	حسابداری	۱۶	۱۶
درجه	افسر جز	۶۶	۶۶
	افسر ارشد	۳۴	۳۴
جایگاه	بدون جایگاه	۲۶	۲۶
	< ۱۴	۱۴	۱۴
نوع مسئولیت	> ۱۴	۶۰	۶۰
	کارشناس خرید	۱۵	۱۵
	کارشناس ناظر	۱۲	۱۲
	کارشناس کنترل کیفیت	۲۲	۲۲
	کارشناس اداری	۴۱	۴۱
	مدیر	۹	۹

شغلی بوده است. داشتن امکان ارتقاء به رتبه های بالاتر و دخالت مستقیم در امر تصمیم گیری سازمان برای کارکنان مهم است. این امر نشان می دهد که در میان کارکنان سازمان علاقه به پیشرفت وجود دارد که اگر توجه شود موفقیت سازمان را به همراه خواهد داشت و مدیران باید از این فرصت استفاده کرده و زمینه های لازم را فراهم نمایند. شغل و درآمد اشخاص بر موقعیت اجتماعی آنان تاثیر گذار است. اگر در سازمان به خدمات و وظایف فرد توجه نشود دچار یاس و بی علاقه‌گی در سازمان می شود. در یک مطالعه افراد جوان (۲۰-۲۹ سال) عامل موقعیت شغلی را به عنوان مهم ترین عامل ایجاد انگیزش دانسته و این عامل را به دلیل جوان بودن و داشتن انرژی بیشتر و امیدوار بودن به ترقی و پیشرفت دانستند [۱۹]. مسئولیت شغلی و وجود آزادی ابراز عقیده و دادن مسئولیت، پذیرش پیشنهادات و نظارت شخص در تصمیم گیریهای سازمان به عنوان چهارمین عامل موثر در رضایت شغلی است که اهمیت این عامل در مطالعه واید (Wild) و همکاران نیز مورد تایید قرار گرفته است [۳۷].

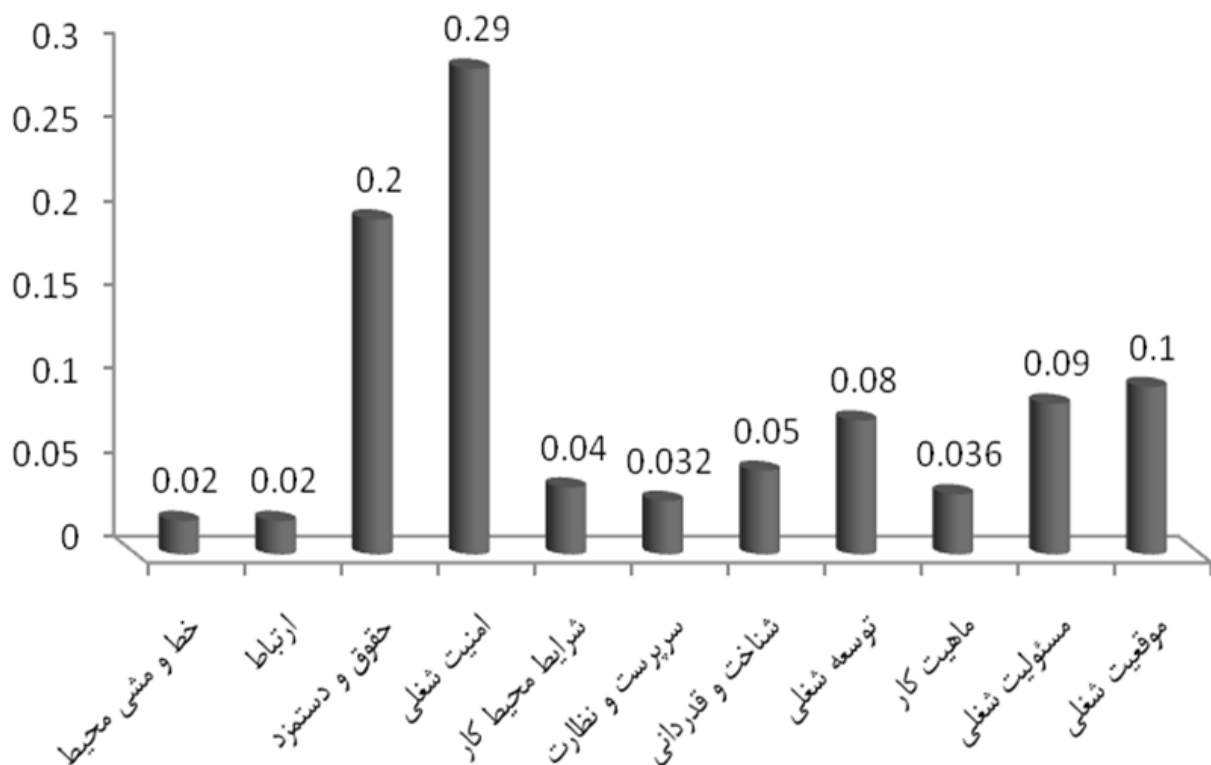
نتیجه گیری

با توجه به مطالعه حاضر پیشنهاد می شود مدیران هر سازمان جهت پویایی و رسیدن به اهداف آرمانی از قبل تعیین شده سازمان خود، تصویری جامع تر از رضایت شغلی کارکنان در سازمان خود را مورد مطالعه قرار بدهند تا اولویت بندی عوامل موثر در انگیزش شغلی سازمان خودشان را به دست بیاورند و در صدد پرورش استعداد های کارکنان خلاق، از طریق فراهم آوردن امنیت شغلی و توجه به مشکلات اقتصادی و معیشتی کارکنان، بستر امنی را جهت تحقق اهداف سازمان برای رضایت مندی کارکنان و عملکرد بهتر آنها فراهم کنند.

به دست آمده بایستی به دو مولفه امنیت شغلی و حقوق و مزایا که هر دو از عوامل بهداشتی می باشد توجه زیادی شود. طبق تئوری هرزبرگ این عوامل مستقیماً با فعالیت کاری افراد ارتباطی ندارند اما وقتی از کیفیت آنها کاسته شود باعث نارضایتی کارکنان می شود و نتایج این بررسی با نتایج تحقیقات هرزبرگ همسو نبوده زیرا وی معتقد است وجود عوامل بهداشتی (خارجی) در کار ضروری است و در صورتی که وجود نداشته باشند مشکلی حاصل نمی شود ولی عوامل انگیزشی (درونی) موجب ترغیب می شود، در صورتی که در یک بررسی، پزشکان پرتغالی به دلیل کمبود حقوق و مزایا حاضر بودند تغییر شغل دهند [۳۴]. حقوق را می توان به عنوان یک عامل محرک قوی در انگیزش به حساب آورد و اگر پرداخت حقوق بر اساس مشاغل، در خط و مشی بصورت عادلانه پرداخت نشود باعث نارضایتی در کارکنان خواهد شد [۳۵]. در واقع عامل انتخاب حقوق و دستمزد به عنوان دومین اولویت، توسط کارکنان این مرکز را می توان توقعات ایشان در مقایسه با سایر مشاغل در نظر گرفت. نتایج تحقیق گلچین نیز نشان داد که ۸۸ درصد از پرستاران از حقوق و مزایای خود به علت سختی کار، ناراضی بودند [۳۶].

با وجود اینکه بیشتر افراد مطالعه وضعیت استخدامی رسمی داشتند امنیت شغلی را به عنوان مهمترین عامل تاثیر گذار در رضایت شغلی اعلام کردند چون ایجاد امنیت شغلی و قانون و مقررات برای حمایت اساسی از کارکنان، مهمترین عامل افزایش رضایت شغلی آنان است. پزشکان نیز عامل امنیت شغلی را بیش از هر عامل دیگری به علت نامشخص بودن آینده و نداشتن برنامه ریزی صحیح در حرفه خود را تاثیر گذار می دانند [۱۶]. برقراری امنیت شغلی به وجود قانون و مقررات و خط و مشی محیط بستگی دارد.

در این مطالعه موقعیت شغلی در رتبه سوم عوامل موثر در ایجاد انگیزش



نمودار (۱) اولویت مولفه های تاثیر گذار بر انگیزش شغلی در مرکز نظامی

منابع

1. Qrbany R. Assessment needs and motivational factors internal and external employees case study of Islamic Azad University Abhar. *Journal of Behavioral Sciences*. 2010;2(4):91-18.
2. Karimi R. Planning and human resources management. Center for Applied Research in Higher Education. Komitech Emdad of Imam Khomeini. 2002.
3. Larijani T T. Evaluation of outcomes and its relationship with job motivation of nurses' views. *Journal of Nursing and Midwifery*. Tehran University of Medical Sciences. 2006;12(4):39-45.
4. Mansouri A. Application of path analysis model in the decisive factors affecting job satisfaction of staff of Iran Customs Management culture. 2008;5(17):89-110.
5. Hazaveh Yi M M, Samadi A. Factors affecting motivation to serve the province's executive staff. *Journal of Mental Health*. 2005;7(25-26):13-26.
6. Daneshmandi M, Habibi H, Nayer M S, Zarei A, Pishgouei A. Faculty Members' Job Satisfaction in Selected Military Universities. *Iranian Journal of Medical Education*. 2012;12(6):466.
7. Houman H. [Tahye va standard sakhtane meghyase sanjeshe rezayate shoghli]. Tehran: Research and Training Institute for Management and development Planning; 2002. [Persian].
8. Shafi Abadi A. [Rahnamaei va moshavereye shoghli va herfei va nazaryehaye entekhabe shoghl]. Tehran: Roshd; 2011 [Persian].
9. Ashish C, Zachary F. Utilization of performance appraisal system in health care organizations and improvement strategies for supervisor. *Health Care Management*. 2004;22(2):117-27.
10. Keritner F. Management, 7th ed. Boston. Houghton mifin Co 5. 1999.
11. Thiedke C. What motivates staff? *Fam Pract Manag* [serial on the internet]. :<http://aafporg/fpm/20041100/54whathtml>. 2004;11(10):54-5.
12. Shafiey H. The major factors motivating the faculty members of Imam Hussain. Tehran. Imam Hussain; 1996.
13. Shafiabadi A. Career choice guidance. 13th ed. Tehran: Roshd CO. 2003.
14. Yousef M M. Investigate factors associated with job satisfaction in 2008 in Yazd province police commander. *Journal of Management Studies*. 2008;3(4):505-16.
15. Hanifi F. Elementary school managers relationship job motivation and performance levels in Damavand and Rood hen cities. *Journal of Educational Administration*. 2007;1(4):75-88.
16. Hagigi N. Factors inadequate in the presence of physicians in medical centers of Shahid Beheshti University. *Journal of of Medicine*. 1990;13(1-2):61-9.
17. Khuwaja A. Comparison of job satisfaction and stress among male and female doctors in teaching hospitals of Karachi. *J Ayub Med Coll Abbottabad*. 2004;16(1):23-7.
18. Appleton K H, Dowell A. A survey of job satisfaction, sources of stress and psychological symptoms among general practitioners in Leeds. *Br J Gen Pract*. 1998;48(428):1059-63.
19. Bakshi H. Factors affecting job motivation of faculty members of Rafsanjan Medical University. *Iranian Journal of Medical Education*. 2004;4(12):33-41.
20. Saatchey M. Applied Psychology for executives in the home, school and organization. Tehran: Publication editing; 1995.
21. Bazaz A. Known as the necessary employee training in office and industrial organizations. *Journal of Applied Engineering*. 1995;275(26):53.
22. Monjamed Z. Assessment Nursing job satisfaction in health centers across the country in education 39. *Life Journal*. 2004;10(23):39-48.
23. Bahadori M, Teimourzadeh E, Farzaneh A, Nejati M. Prioritizing research needs: insights from a healthcare organization in Iran. *Archives of Pharmacy Practice*. 2011;2(3):135-40.
24. Bahadori M, Sadeghifar J, Ravangard R, Salimi M, Mehrabian F. Priority of Determinants Influencing the Behavior of Purchasing the Capital Medical Equipments using AHP Model. *World Journal of Medical Sciences*. 2012;7(3):131-6.
25. Terry D J, Nielsen M, Perchard L. Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress-buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology*. 1993;45(3):168-75.
26. Schiestel C. Job satisfaction among Arizona adult nurse practitioners. *J Am Acad Nurse Pract*. 2007;19(1):4-30.
27. Berenjjan R. Motivating factors in determining the needs and the staff of Shahid Beheshti Uni-

- versity of Medical Sciences. MS Thesis. Tehran: Shahid Beheshti University of Medical Sciences; 1997.
28. Qane H. Physicians' job satisfaction province of the medical profession. Journal of Kurdistan University of Medical Sciences. 1997;2(6):9-15.
29. Ebadi A. Comments about the factors affecting job motivation of nurses in Tehran. MS Thesis. Tehran: Shahid Beheshti University of Medical Sciences; 1995.
30. Smith T, Girtman J, Riggins J. Why academic divisions of hematology/oncology are in trouble and some suggestions for resolution. J Clin Oncol. 2001;19(1):260-4.
31. Easom A. Nephrology APNs: who are we and what do we do? Survey results October 1999. Nephrol Nurs J. 2000;27(2):187-91.
32. Roberts B, Jones C, Lynn M. Job satisfaction of new baccalaureate nurses. J Nurs Adm. 2004;34(9):428-35.
33. Siegel P, et al. The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment. J Appl Psychol. 2005;90(1):13-24.
34. Vieira D, Viegas I, Furtado N. Job satisfaction in physicians with a career in general clinical medicine. Acta Med Port. 1995;8(10):531-5.
35. Alvan M. Research in the field of organizational problems and failure to satisfy the need of employees- Articles about the fundamentals of organizational behavior and motivation. Public Management. 1991.
36. Golchin M. Study of nurses' job satisfaction and its Affecting Factors in- Teaching hospitals martyr Beheshti University of Medical Sciences, MA. 1993:7.
37. Wild P, Parsons V, Dietz E. Nurse practitioner's characteristics and job satisfaction. J Am Acad Nurse pract. 2006;18(11):544-9.