

بررسی سیستم انگیزشی مدیریت منابع انسانی در پذیرش مسئولیت کارکنان ف.ا.ا.صفهان

داریوش رحمتی^۱، حسین بجانلی^۲، جواد منظمی تبار^۳، رحمت الله کرباسیون^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۱۴

چکیده

هدف این تحقیق شناسایی نظام های انگیزشی موثر بر پذیرش مسئولیت پذیری کارکنان ف.ا.ا.صفهان است. به عبارتی سوال اصلی این تحقیق عبارت است از نظام های انگیزشی موثر بر پذیرش مسئولیت کارکنان ف.ا.ا.صفهان چه می باشند؟ روش مطالعه در این پژوهش از نوع تحقیق توصیفی - پیمایشی و هدف آن از نوع کاربردی می باشد است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنانی که توسط بازرسی فرماندهی انتظامی استان اصفهان به عنوان افرادی که در مسئولیت پذیری پذیرش مشکل دارند تشکیل می دهند. با توجه با اینکه بر اساس آمار اعلامی توسط بازرسی استان، افراد مسئولیت ناپذیر در مرکز و کلیه شهرستان های استان وجود داشت. لذا از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب در این تحقیق استفاده شده است. و همچنین تعداد نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۶۹ نفر تعیین گردید. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه می باشد و سؤالات پرسشنامه به صورت بسته مطرح شده است. برای سنجش روایی پرسشنامه از دیدگاه مدیران ارشد ناجا، صاحب نظران و خبرگان استفاده گردید. برای آزمون اعتبار پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده گردید که عدد ۰/۸۸ بدست آمد. یافته های تحقیق نشان می دهد که سطح انگیزش فردی، ماهیت شغل و محیط کار کم اختلاف معنی داری با سطح انگیزشی متوسط و زیاد در بعد میزان مسئولیت پذیری دارند. همچنین تمام مقایسه ها در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشند. به عبارت دیگر با توجه به میانگین ها، با بالا رفتن سطح انگیزش، میزان مسئولیت پذیری کارکنان بیشتر می شود و با پایین آمدن سطح انگیزش میزان مسئولیت پذیری کارکنان کاهش می یابد.

واژگان کلیدی: انگیزش، عوامل فردی، ماهیت کار، عوامل سازمانی، مسئولیت پذیری

^۱ استادیار دانشگاه علوم انتظامی امین

^۲ عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا

^۳ استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه علوم انتظامی امین

^۴ ناظر انتظامی و همکار پژوهشی دفتر تحقیقات کاربردی ف.ا.ا.صفهان



بیان مساله

امروزه نقش و اهمیت انسان در فرآیند تولید و ارائه خدمات در جوامع بشری به عنوان مهم‌ترین عامل مشخص شده است. با نگاهی به مراحل تمدن بشری مشخص می‌شود که نقش نیروی انسانی از نیروی کار ساده به سرمایه انسانی تکامل یافته است. انسان به عنوان عامل تشکیل دهنده، طراحی کننده و به حرکت درآورنده سازمان از جمله منابعی است که توجه محققین را به خود معطوف کرده است. یکی از عناصر عمده‌ای که تشکیل سازمان‌ها بدون آن امکان‌پذیر نیست نیروی انسانی آن هست. نیروی انسانی واجد شرایط، موقعی می‌تواند سازمان را یاری دهد که از انگیزه بالایی مربوط به کار برخوردار باشد در جهان امروز توجه به نیروی انسانی به عنوان محور تحول و عنصر اساسی هر سازمان که متاثر از اطلاعات و ارتباطات عمل می‌کند پیش از پیش محسوس است و اندیشه توانمند کردن، برانگیختن و مشارکت این عامل یکی از برنامه‌های راهبردی و حیاتی مدیریت هر مجموعه تلقی می‌گردد. از طرف دیگر، انگیزش با حیات انسان و چگونگی تحقق اهداف زندگی سر و کار دارد.

اگر در جایی می‌بینیم انسان‌ها در تکاپو و تلاش هستند و با شادی و امید مشغول به کار می‌باشند، دلیل بر آن است که افراد احساس زنده بودن و زندگی کردن دارند و بین فعالیت‌ها خود و زندگی‌شان رابطه معنی داری می‌یابند. بی‌شک ایجاد و حفظ انگیزه خدمتی کارکنان از مهمترین عوامل مدیریتی در توسعه و پیشرفت و بهره‌وری هر سازمان می‌باشد. چرا که انگیزش مهمترین موضوع در مباحث مدیریت منابع انسانی و مدیریت رفتار سازمانی است. علی‌رغم نظرات و دیدگاه‌های مختلفی که درباره انگیزش وجود دارد جایگاه و اهمیت آن در مدیریت و روانشناسی به طور اعم و مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی به طور اخص غیر قابل اغماض است. انگیزه خدمت به عنوان عاملی است که رفتار کارکنان را در جهت خاصی هدایت و سوق می‌دهد و بر کیفیت و کمیت فعالیت سازمان تاثیرگذار است. بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر میزان انگیزه کارکنان می‌تواند در حفظ و ارتقاء آن سازمان تاثیر به‌سزایی داشته باشد.

اهمیت انگیزش در محیط کار در معادله ای که بیش از نیم قرن پیش توسط مایر انتشار یافت مشخص شده است:

$$\text{انگیزش} * \text{توانایی} = \text{عملکرد شغلی}$$

این معادله به وضوح نشان می‌دهد که چرا موضوع انگیزش از مبانی پر اهمیت حوزه های مدیریت منابع انسانی (HRM)، روانشناسی صنعتی و سازمانی (I/O) و رفتار سازمانی (OB) به شمار می‌آید (ارشدی، ۱۳۸۹). اگر علل و یا عدم رضایت کارکنان نسبت به کارشان مشخص گردد، می‌توان به منظور بهبود و ارتقاء شرایط کار و نیز جلب رضایت بیشتر آن‌ها تلاش‌های اساسی تری انجام داد؛ در این زمینه توجه به چند نکته ضروری است:



افراد از نظر پویایی انگیزشی با یکدیگر متفاوتند. برای مثال سطح انگیزشی یک مدیر با یک کارمند فرق می‌کند. همین‌طور برنامه‌هایی برای انگیزش در یک مدیر میانی با یک مدیر ارشد نیز متفاوت است. سطح یا میزان انگیزش یک نفر در زمان‌های متفاوت فرق می‌کند.

ممکن است که فرد تلاش زیادی در سازمان بنماید ولی این کوشش‌ها در راستای اهداف سازمانی نباشد و در مخالفت با منافع سازمان صورت گیرد. اگر در کارکنانی که سطح عملکرد پایینی دارند، به منظور ارتقای سطح عملکردشان انگیزش ایجاد نگردد، نتایج را پایین کشانده و باعث کاهش بهره‌وری در میان دیگر اعضای تیمشان خواهند شد. بدتر اینکه آن‌ها بندرت کار خود را رها می‌سازند، چرا که جایی برای رفتن ندارند. مساله عمده این است که وقتی که کارکنان مشکلات انگیزشی داشته باشند، مدیران هزینه‌های سنگینی را متحمل می‌شوند (قربانی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۵).

توجه به مسائل مطرح شده فوق‌الجای هیچ‌گونه تردیدی را باقی نمی‌گذارد که کارکنان سازمان از نظر سطح، زمینه‌ها و عوامل بروز انگیزش و همچنین زمان و مکان افزایش آن با یکدیگر متفاوت هستند. بنابراین سازمان‌ها و از جمله آن‌ها نیروی انتظامی که از گستردگی و وسعت زیادی در کشور برخوردار هستند برای ایجاد و افزایش انگیزش کارکنان خود به برنامه‌ها و ابزارهای متعدد و متفاوتی متناسب با کارکنان خود نیاز دارند. عوامل رضایت‌شغلی نیز در هر سازمان با توجه به اقتضای شرایط سازمان‌ها متفاوت است. در سازمان‌های نظامی نیروی انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین منبع حیاتی تلقی و باید بیشترین توجه را به آن نمود؛ چون نیروی انسانی با اندیشه می‌تواند از قوه خلاقیت، ابتکار و ایمان و تعهد خود، تاثیر شگرف بر عملکرد سازمان بگذارد. امروزه مهمترین مشکل سازمان‌ها در کشورهای در حال توسعه کمبود متخصص و فقدان انگیزه و رضایت‌شغلی در بین کارکنان می‌باشد، در کشور ما نیز که از کشورهای در حال توسعه به حساب می‌آید طبعاً این مشکل وجود دارد و نیروی انتظامی به‌عنوان سازمان اصلی حافظ نظم و امنیت در کشور نیازمند آن است تا با ارتقای بهره‌وری کارکنان خود از طریق افزایش انگیزه آنان با استفاده از نظریه‌های انگیزش و رضایت‌شغلی این وظیفه خطیر را به بهترین نحو ممکن انجام دهد.

لذا امروزه نیروی انسانی با ارزش‌ترین سرمایه سازمان به حساب می‌آید که بهره‌گیری هدفمند و بالا از این سرمایه با ارزش از یک طرف باعث افزایش کارایی فردی شده و از طرفی دیگر باعث پیشرفت سازمان خواهد شد. لذا یکی از مهمترین ابزارهای افزایش کارایی فردی و گروهی کارکنان یک سازمان حفظ و ارتقاء انگیزه خدمتی آنان می‌باشد که در نیروهای مسلح به ویژه در کارکنان ف ۱۱ اصفهان از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد.

با توجه به نوع خدمت کارکنان ف ۱۱ اصفهان و همچنین ماهیت ماموریت‌های آن، با توجه به شرایط زمانی و مکانی و شرایط روحی، روانی کارکنان و از اینکه می‌طلبند که کارکنان ف ۱۱ اصفهان برای مقابله با



سختی ها و مشکلات محیط کار در زمان عادی و همچنین در زمان خاص و بحرانی (درگیری ها) از روحیه و انگیزه بالایی برخوردار باشند تا بتوانند با موفقیت و با بیشترین بهره کاری از پس این مشکلات بر آیند و با کمترین آسیب های خدمتی در محل کار و ماموریت برای خود و سازمان بتوانند مسیر پیشرفت را طی نمایند. برای پرداختن به این مهم به این سوال اصلی می رسیم که سیستم های انگیزشی موثر بر پذیرش مسئولیت کارکنان ف ا استان اصفهان کدامند؟

ضرورت و اهمیت تحقیق:

با افزایش رقابت و گسترش روش های توسعه منابع انسانی، سازمان ها تلاش می کنند تا کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنان را توانمند نمایند تا آن ها بتوانند عملکرد بالایی از خود بروز دهند؛ اما، سازمان ها همواره از این مساله بیم دارند که سرمایه های انسانی خود را از دست بدهند و زیان ببینند؛ زیرا، هر سازمان برای آموزش، تربیت و آماده سازی کارکنان خود تا مرحله بهره دهی و کارآیی مطلوب، هزینه های بسیاری را صرف می کند و با از دست دادن نیروهای ارزشمند، متحمل از دست دادن مهارت ها و تجربیاتی می شود که طی سال ها تلاش به دست آمده است.

یکی از زمینه های مهم و اثرگذار در ارتباط با منابع انسانی بحث انگیزه ها و چگونگی برانگیختن آن در کارکنان سازمان و در نهایت رضایتمندی ایشان می باشد. در دنیای صنعتی، شناخت انگیزه های انسانی مبتنی بر کاربرد یک سلسله فرمول های استاندارد شده نیست. زیرا وجود آدمی بی نظیر و بی همتاست و هر فرد دارای یک سلسله مشخصات مربوط به خود است. انگیزه عاملی است که وجود و اثرات آن در رفتار برای همه جانداران به اثبات رسیده است. مسلماً با توجه به وجود عقل در بشر، نقش انگیزه در انسان نسبت به سایر جانداران قابل توجه است. امروزه مطالعات و تحقیقات زیادی در ارتباط با انگیزه راه های تقویت آن در رفتارشناسی صورت می پذیرد

می توان درک و فهم افراد را از انگیزه های انسانی به کمک آموزش لازم افزایش داد ولی باز از آنجایی که انسان ها متفاوت بوده و در حال تغییر می باشند، هر لحظه باید آن ها را مطالعه کرد و انگیزه هایشان را تشخیص داد. از این رو یکی از وظایف مهم مدیران در سازمان ها، شناسایی استعداد های بالقوه کارکنان و فراهم نمودن زمینه های رشد و شکوفایی و انگیزش آنان است که زمینه ارتقای بهره وری سازمان را فراهم می کند. امروزه نمی توان بدون توجه به میزان بهره وری در سازمان و بدون آگاهی از عوامل موثر بر افزایش آن، به سوی توسعه پایدار گام برداشت. از آنجا که انسان در توسعه نقش کلیدی دارد و تحقق توسعه به



دست انسان صورت می‌پذیرد، برطرف کردن نیازهای روحی و روانی افراد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین یکی از وظایف مهم مدیر، انگیزش و تأمین رضایتمندی افراد است، (انسان‌هایی با نیازهای متعدد برای نیل به هدف‌های سازمانی).

فرماندهی انتظامی استان اصفهان برای انجام ماموریت‌های محوله از دو سرمایه بزرگ:

الف: نیروی انسانی متخصص و آموزش دیده

ب: تجهیزات و امکانات تخصصی و ویژه

بهره می‌گیرد که علی‌رغم برخورداری از ابزارهای پیشرفته تنها یگان‌هایی از عهده ماموریت‌های محوله به نحو مطلوب بر می‌آیند که از کارکنان با انگیزه و با روحیه برخوردار باشند. یکی از وظایف مهم فرماندهان و مدیران فرماندهی انتظامی استان اصفهان، شناسایی استعدادها و بالقوه کارکنان خود و فراهم نمودن زمینه‌های رشد و شکوفایی آنان است که زمینه تحقق هدف مهم و اساسی ارتقای بهره‌وری را نیز فراهم می‌کند. به عبارت دیگر شناخت مسائل انگیزشی کارکنان جهت بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری فرماندهی انتظامی استان اصفهان بسیار حائز اهمیت است منابع انسانی یا به عبارت بهتر سرمایه‌های انسانی از مهمترین عوامل خدمت‌رسانی در فرماندهی انتظامی استان اصفهان به شمار می‌رود، تحقیقاتی از نوع پیمایشی انجام شده است که نتایج آن نشان می‌دهد مهارت یا مساله روابط انسانی بالاترین اهمیت را در سازمانها دارد مدیران با بهره‌گیری از این مهارت با استفاده از دانش و سایر منابع سازمانی قادر به انگیزش کارکنان در جهت نیل به اهداف سازمانی خواهند بود.

انگیزه به عنوان قویترین محرک رفتاری و دلیل اصلی برای بهبود عملکرد فرد در سازمان می‌باشد که فرد را برای رسیدن به هدفی خاص از درون به فعالیت و تلاش وادار می‌کند و موجب افزایش عملکرد فرد در انجام وظایف سازمانی می‌گردد. در این میان باید گفت که حفظ و ارتقا و انگیزه خدمتی کارکنان از مهمترین وظایف و دغدغه‌های مدیران و فرماندهان می‌باشد. مهمترین مطلب اینجاست که ارتقا و حفظ انگیزه خدمتی کارکنان فرماندهی انتظامی استان اصفهان و افزایش انگیزه خدمتی آنان از مهمترین عوامل افزایش توان رزمی و بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان اصفهان در انجام ماموریتها و اجرای آموزشهای میدانی می‌باشد که در صورت بی‌توجهی توسط فرماندهان و مدیران باعث بروز ناکامیهای ماموریتی در کوتاه مدت و در خاتمه باعث بروز آسیب‌ها و شکست‌های جبران‌ناپذیری در حوزه‌های نیروی انسانی و برنامه‌های سازمانی خواهد داشت.



در تحقیق حاضر سعی شده است تا با بیان ادبیات نظری به شناسایی سیستم‌های انگیزشی موثر بر پذیرش مسئولیت کارکنان ف ا استان اصفهان پرداخته و ضمن بیان اثرات انگیزه خدمتی بر فرد و سازمان، فرماندهان روسا و مدیران را در ارتقا و حفظ انگیزه خدمتی کارکنان فرماندهی انتظامی استان اصفهان یاری نمود.

انگیزش

شاید راه صحیح برای بحث در این زمینه این باشد که بگوییم چه چیز انگیزش نیست. بسیاری از مردم، به اشتباه انگیزش را یکی از ویژگی‌های شخصیتی می‌دانند، یعنی چنین می‌پندارند که برخی آن را دارند و برخی آن را ندارند. دانشی که ما از انگیزه داریم به ما می‌گوید که چنین چیزی نادرست است و واقعیت ندارد (رایبیز، ۱۳۸۴: ۲۰). در واقع انگیزش از ریشه واژه لاتین «موو»^۲ به معنی حرکت کردن مشتق شده است؛ اما این واژه برای بیان منظور پژوهش حاضر در اینجا بسنده نیست و آنچه مورد نیاز است، حالتی است که جنبه‌های گوناگون و جدایی‌ناپذیر فراگردی را بیان نماید که بر پایه آن رفتار بشری شکل گیرد. سیترز و پورتر^۳ به چند تعریف که توسط عده‌ای از نظریه پردازان انگیزشی عنوان شده اشاره می‌کنند که عبارتند از:

انگیزش عبارت است از نفوذ و تأثیرات مقارنی که در راستا، شدت و پایداری کنش بعمل آیند (جان اتکینستون، ۱۹۶۴: ۴۵). انگیزش فرآیندی است که گزینش‌هایی را که توسط انسان یا موجودات زنده دیگر صورت می‌پذیرد، تحت نفوذ قرار می‌دهد (ویکتور و روم، ۱۹۶۴: ۱۴). انگیزش حالت درونی فرد است و رفتاری را در وی به وجود می‌آورد تا رسیدن به هدف مشخصی ممکن گردد (قربانی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۱۰). در تعریف انگیزش توجه به سه جزء بسیار مهم است: جزء اول، مربوط به انرژی یا نیروی به رفتار است. علایم یا نشانه‌های محیطی، خاطره‌ها و نیز پاسخ‌های عاطفی که افراد را برای رفتار معینی هدایت می‌نمایند در این جزء قرار می‌گیرند. جزء دوم، مربوط به هدف است که رفتار فرد را هدایت نموده و یا به آن جهت می‌دهد. جزء سوم، به بقاء و دوام رفتار توجه دارد و تداوم آن را موجب می‌گردد. رفتار وقتی تداوم پیدا می‌کند که عوامل محیطی، جهت و شدت سائق‌ها و نیروهای فرد را تقویت کنند. از ترکیب این اجزای سه‌گانه، می‌توان به یک تعریف کلی دست یافت:

^۲-Move

^۳-Sitres&Porter



فرآیند انگیزش به نیروهای پیچیده، سائق‌ها، نیازها، شرایط تنش‌زا یا مکانیسم‌های دیگری اطلاق می‌گردد که فعالیت فرد را برای تحقق هدف‌های وی آغاز کرده و به آن تداوم می‌بخشد (نایلی، ۱۳۷۳: ۱۴). انگیزه نیز اینگونه تعریف می‌گردد که عبارت است از میل به کوشش فراوان در جهت تأمین هدف‌های سازمان به گونه‌ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود (رایبزر، ۱۳۷۴: ۲۸). تمام انگیزه‌ها هدف‌گرا هستند و نیازها و تمایلات در رفتار هدف‌گرا تأثیر می‌گذارند و آن را تغییر می‌دهند. به عنوان مثال، فردی که معمولاً تمایلی به اضافه کار ندارد، اگر در زمان خاص به پول نیاز داشته باشد (خواست)، ممکن است رفتارش را تغییر دهد (رفتار هدف‌گرا) و نیازش را ارضاء کند.

عملکرد اصولاً حاصل تعامل سه منبع فیزیکی، مالی و انسانی است و منابع فیزیکی و مالی خود به خود باعث تولید نمی‌شوند، بلکه این امر زمانی حادث می‌شود که عنصر انسانی وارد عمل شود. علی‌رغم اینکه عنصر انسانی مهمترین عامل تولید است، رفتار انسان پیچیده و غیرقابل پیش‌بینی است و مدیریت روی آن کنترل کمی دارد. درک رفتار انسان و تأثیر مثبت بر آن می‌تواند سبب افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد شود. میزان عملکرد یک کارمند تابعی از توانایی و انگیزش اوست. عامل نخست (توانایی)، تعیین می‌کند که او چه می‌تواند بکند و دومین عامل (انگیزش)، مشخص می‌کند که او چه می‌خواهد انجام دهد. میزان توانایی را می‌توان بر مبنای قضاوت یا به وسیله اندازه‌گیری عملی مشخص کرد و به عواملی چون سابقه، مهارت یا آموزش بستگی دارد. از طرف دیگر، خواستن، که متأثر از انگیزش است در درون انسان قرار دارد. هروقت که انگیزه قوی وجود داشته باشد، بازدهی کارمند افزایش می‌یابد و انگیزه ضعیف تأثیر معکوس دارد. از این روی، مدیریت باید از آنچه انسان را برای عملکرد بهتر برمی‌انگیزاند، آگاه باشد و برای ایجاد محیطی که باعث انگیزه قوی و مثبت می‌شود، اقدام کند (ایران نژاد پاریزی و ساسان‌گهر، ۱۳۷۹: ۱۲۰).

ماهیت انگیزش:

انگیزش؛ یعنی نیروهایی که موجب می‌شوند افراد به‌گونه‌ای خاص رفتار کنند. دانشجویی که برای گرفتن بهترین نمره تمام شب را بیدار می‌ماند یا پزشکی که وضع سلامتی بیماران خود را تعقیب می‌کند، از انگیزش برخوردارند. در عین حال، دانشجویی که با وقت‌گذرانی فرصت مطالعه را از دست می‌دهد و یا پزشکی که توجهی به وضع سلامتی بیماران خود ندارند، نیز دارای انگیزش هستند، با این تفاوت که آن‌ها انگیزه انجام کار دیگری را دارند. از نقطه نظر مدیریت هدف ایجاد انگیزه در کارکنان به‌گونه‌ای است که



رفتار آنان بیشترین نفع را برای سازمان داشته باشد. (مورهد، گریفین، ۱۳۸۴: ۱۱۵).

اهمیت انگیزش:

یکی از وظایف اولیه مدیران ایجاد انگیزه در کارکنان است به گونه‌ای که عملکرد آن‌ها به بالاترین سطح ممکن برسد. بدین معنی که سخت‌تر تلاش کنند، بطور منظم در محل کار حاضر شوند و برای عملی شدن هدف‌ها و تصمیم‌های سازمان کوشش کنند. البته عملکرد شغلی علاوه بر انگیزش به توانایی فرد و آمادگی محیط نیز بستگی دارد. روابط متغیرها به شکل زیر می‌باشد.

برای اینکه فردی به سطح بالایی از انگیزش برسد، باید تصمیم بگیرد که کار را انجام دهد. (انگیزش) بتواند کار را انجام دهد (توانایی) و مواد و وسایل مناسب انجام کار را در اختیار داشته باشد (محیط). نبود هر یک از زمینه‌ها به عملکرد لطمه می‌زند. بنابراین، مدیر باید اطمینان حاصل کند که شرایط سه‌گانه فوق فراهم می‌باشد. (مورهد، گریفین، ۱۳۸۴: ۱۱۵ و ۱۱۶).

نقش انگیزش در سازمان

در سال‌های اخیر، موضوع انگیزش در کار، توجه بسیاری از مدیران و پژوهشگران سازمانی را به خود جلب کرده است. برای پی بردن به اهمیت چنین مفهومی در مدیریت، تنها پرسش از مدیران رده بالا درباره بیشترین دشواری‌های کاری آنان می‌تواند مؤید این نظر باشد. به طور خلاصه می‌توان دلایل زیر را در رابطه با اهمیت نقش انگیزش در سازمان‌ها برشمرد:

۱) مدیران سازمان‌ها نمی‌توانند ضرورت‌های رفتاری یک سازمان را نادیده انگارند. افزون بر لزوم به دست آوردن منابع مالی و مادی، هر سازمان برای ایفای وظایف خود نیاز به نیروی انسانی دارد و این نیروی انسانی استخدام شده بایستی:

الف- به گونه‌ای جذب شود که نه تنها به آن سازمان بپیوندد بلکه خود را مسئول نتایج کار خود بداند.

ب- باید کارهای محوله را از روی دلبستگی و تعهد به سازمان به انجام رساند.

پ- گذشته از ایفای نقش، باید افراد در رفتار کاری خود به نحوی خلاقیت، رضای خاطر و نوآوری نشان دهند. بدین ترتیب برای آنکه سازمانی اثربخش باشد، باید مسائل انگیزشی را برای ترغیب افراد به مشارکت در زمینه تصمیم‌گیری به طور جدی مورد نظر قرار دهد.

۲) دومین دلیل توجه به انگیزش گستردگی مفهوم آن است. انگیزش پدیده بسیار پیچیده‌ای است که بر عوامل بسیاری در محیط سازمان اثر می‌گذارد و از آن‌ها متأثر می‌شود. درک مفهوم انگیزش از این رو



لازم شمرده می شود که درک کامل و بهتر عوامل دیگر چون شیوه رهبری، طرح ریزی مجدد شغل، و نظام های حقوق و دستمزد همگی با عملکرد کارکنان، خشودی از کار و مانند آن بستگی دارد.

۳) سومین دلیل لزوم توجه به مسأله انگیزش، محدودیت های روزافزونی است که به وسیله مقررات دولتی و رقابت های فزاینده داخلی و خارجی ایجاد شده و سبب می شود تا مدیریت به ناچار به دنبال راه تازه ای برای افزودن و گاه تنها نگاه داشتن سطح اثربخشی و کارآیی سازمان باشد. از این رو اثربخشی سازمانی تا اندازه ای به مسأله توانایی مدیریت در انگیزش کارمندانش برای جهت دادن آنان دست کم به سوی کوشش معقولی که به هدف های سازمان رهنمون می شود، بستگی پیدا می کند.

۴) دلیل چهارم را می توان ماهیت تکنولوژی مورد نیاز در زمان حال و آینده دانست. به بیان دیگر لازم می شود تا یک سازمان اطمینان یابد کارمندانش هم توانایی بهره گیری و هم علاقه به استفاده از پیشرفته ترین تکنولوژی را برای دستیابی به هدف های سازمانی دارند.

۵) دلیل نهمی اینکه سازمان ها در سال های اخیر علاوه بر مورد توجه قرار دادن منابع مادی و پولی، اهمیت زیادی به منابع انسانی داده اند. اکنون بسیاری از سازمان ها مایلند که کارمندان خود را به صورت منابعی همانند یک بانک استعداد برای آینده پرورش دهند تا با پیشرفت و رشد آنان از این منابع انسانی بهره گیری کنند. به طوری که، توجه بیشتری به انگیزش کارکنان در جهت افزایش مهارت های شغلی به وسیله آموزش، طرح ریزی شغل، چرخش شغلی و مانند آن هم در سطح کارکنان رده های بالا و هم پایین سازمان ها دیده می شود (سیترز و پورتر، ۱۳۷۲).

عوامل ایجاد انگیزه

به عقیده پارسا عوامل شکل دهنده انگیزش پنج مورد هستند که به شرح ذیل می باشند:

۱- نیازها

نخستین عامل مهم انگیزش نیاز است. کسی که احساس نیاز می کند، مفهومش این است که با شرکت در فعالیت معینی، نیازش برآورده می شود. بنابراین نیاز به معاشرت از راه ارتباط با افراد دیگر ارضاء می شود و نیاز به قدرت طلبی از طریق حکمرانی، رهبری و در دست داشتن اختیار دیگران تأمین می گردد. در واقع نیاز پایه و بنیاد اساسی هرگونه فعالیت و رفتار آدمی است (پارسا، ۱۳۹۲: ۱۸۲).

۲- علاقه

علاقه بصورت مستقیم و غیرمستقیم یکی دیگر از عوامل مهم انگیزش به شمار می رود کسانی که به یک



موضوع خاص علاقه دارند، می کوشند به آن مهم موضوع توجه نشان دهند و احساس می کنند که گرایش آنها به این موضوع با موضوعات دیگر تفاوت دارد (پارسا، ۱۳۹۲: ۱۸۷).

علائق فرد باعث می شود که رفتار او در جهت داعیه هائی مثل پول، پرستیژ اجتماعی و ... هدایت شود. ضمناً علائق شخصی را برای رسیدن به اشیاء، موفقیت ها یا قبول عقاید، مستعد می سازد. (نرمن، ۱۳۸۲: ۴۵۹)

۳- ارزش

ارزش در اصل به معنای قدر و اعتبار مادی یا معنوی است که به کسی یا چیزی داده می شود. ارزش معمولاً به سوی هدف نشانه می رود، زیرا در زندگی آدمی از اهمیت خاصی برخوردار است و غالباً به صورت دسته ای از هدفها مطرح می شود.

ادوارد اسپرانگر^۴ ارزشها را به قرار زیر مشخص کرده است: ارزشهای نظری، اقتصادی، زیبایی پرستی، سیاسی، مددکاری اجتماعی، دینی و خداپرستی. (پارسا، ۱۳۷۶: ۱۸۷).

۴- نگرش

نگرش یا گرایش ذهنی هر فرد نسبت به امری یا چیزی عبارت از احساس موافق یا مخالفی است، که برای آن امر یا چیز در وجود وی وجود دارد. بنابراین نگرش شامل هیجان (احساس) و جهت یابی (موافق و مخالف) و هدف (شیء یا امر) می شود

برخلاف علائق که همیشه از لحاظ جهت مثبت هستند، گرایشها ممکن است منفی یا مثبت باشند. در واقع نگرش مستلزم تأیید یا عدم تأیید است. (نرمن، ۱۹۹۲: ۴۶۰)

مثلاً انسان ممکن است نگرشی قوی، له یا علیه مسافرت به خارج داشته باشند، اما نگرش او هنگامی آشکار می شود که موضوعی در رابطه با سفر به خارج مطرح گردد. اندیشه، در مورد ماهیت نگرش بیشتر به وی بوده و غالباً درک ما از نگرش نسبت به یک شیء یا موضوع، خط مستقیمی است که از احساسات مثبت شروع شده و به بی تفاوتی و بالاخره به احساس منفی خاتمه می یابد (اوپنهایم، ۱۳۶۷: ۱۲۴-۱۲۶).

۵- داعیه ها^۵

مان معتقد است، داعیه ها، اشیاء یا هدفهائی هستند که رفتار برانگیخته شده فرد متوجه آنهاست. به عبارت

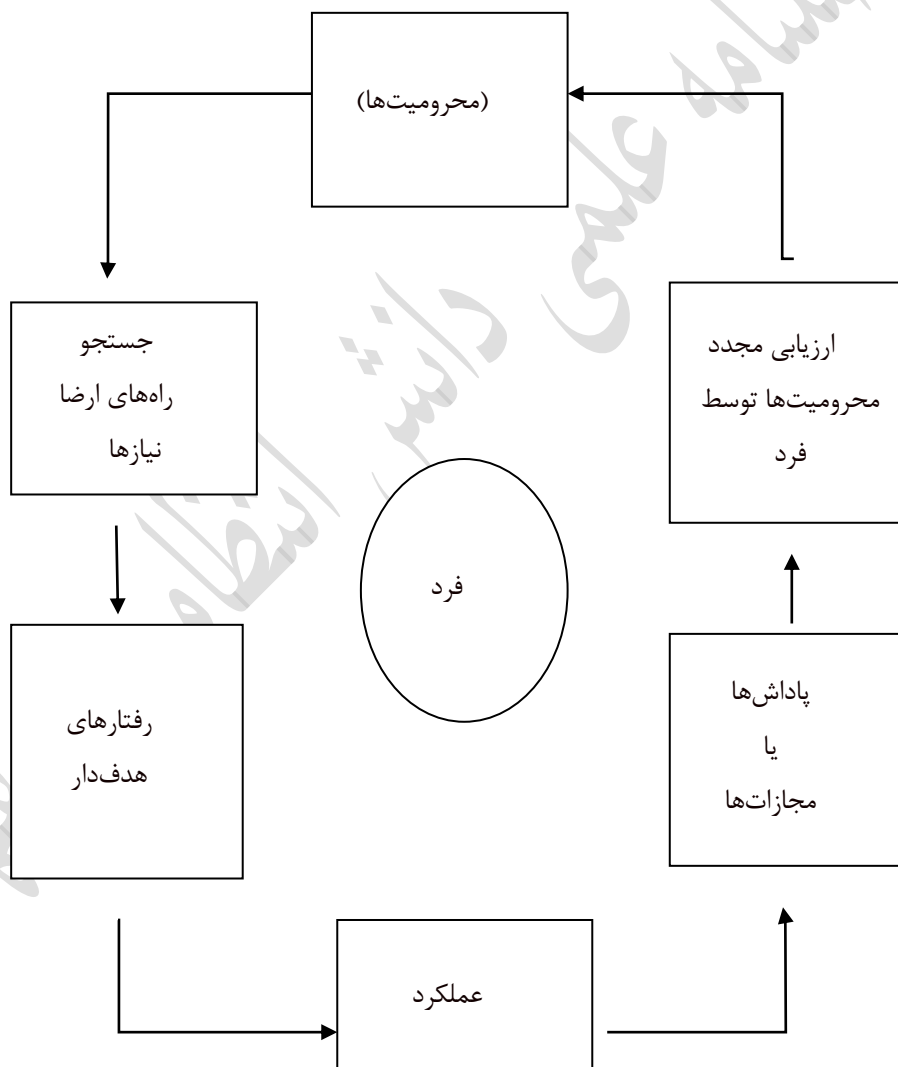
دیگر آنها را می توان وسیله یا مسبب عمل دانست. (نرمن، ۱۹۹۲: ۴۵۸)

گاهی از داعیه ها به عنوان پاداشهای مورد انتظار که انگیزه ها را بسوی خود معطوف می سازند، یاد می کنند و آنها را محرک نیز می نامند. (هرسی و بلانچارد، ۱۳۶۵: ۳۵۷)

چارچوب انگیزش:

امروزه انگیزش را در قالب مفاهیم کمبود نیازها و رفتارهای معطوف به هدف مورد مطالعه قرار می دهند. شکل ۱-۲ چارچوب اصلی انگیزش را نشان می دهد.

نقطه شروع فرایند، نیاز است. نیاز کمبودی است که توسط فرد احساس می شود. به عنوان مثال ممکن است



شکل ۱-۲: چارچوب انگیزش

شخص نسبت به حقوق یا سمت خود در سازمان احساس کمبود کند. چرا که حقوق و وظیفه او بازتاب دهنده اهمیتش در سازمان نیست. وجود نیاز موجب می شود فرد در صدد پیدا کردن راهی جهت رفع آن



برآید. مثلاً شخص موردنظر ممکن است جهت برطرف کردن نیاز خود به یکی از راه‌های زیر عمل کند. بطور مستقیم درخواست اضافه حقوق و ارتقا کند یا در کار تلاش بیشتری کرده تا به افزایش درآمد برسد و یا آنکه در جستجوی پیدا کردن شغل جدیدی برآید. قدم بعدی انتخاب رفتار معطوف به هدف است. هر چند در عمل اشخاص بیش از یک هدف را دنبال می‌کنند ولی بیشتر تلاش‌ها به طرف یک هدف هدایت می‌شوند.

در مرحله چهارم، شخص اقدام به رفتار انتخابی جهت ارضا نیاز می‌کند. به‌عنوان مثال، فرض کنید شخص موردنظر تصمیم می‌گیرد که بیشتر تلاش کند. بنابراین مدت زمان بیشتری کار می‌کند، نتیجه عملکرد، پاداش یا تنبیه است. به‌عنوان مثال در مورد فوق، شخص موردنظر احتمالاً به علت عملکرد بالا، به دریافت اضافه-حقوق و ارتقا نایل خواهد شد.

در نهایت اینکه شخص درجه ارضا نیاز را ارزیابی می‌کند. به‌عنوان مثال، فرض کنید هدف شخص موردنظر ده درصد اضافه حقوق و ارتقا به سمت معاونت مدیر باشد. اگر او به هر دو این اهداف برسد، نیازش ارضا شده و راضی می‌شود. حال، فرض کنید او موفق شده است به هفت درصد اضافه حقوق و به سمت کمک معاون مدیر دست یابد. او در این حالت باید تصمیم بگیرد به فعالیت خود ادامه بدهد یا خیر، آنچه را که به دست آورده است بپذیرد یا راه‌حل‌های قبلی را که برای ارضای نیاز خود در نظر داشته دنبال کند. گاهی با وجود تلاش‌های شخصی نیاز او ارضا نمی‌شود. (مورهد، گریفین، ۱۳۸۴: ۱۱۶ و ۱۱۷).

دیدگاه‌های تاریخی در انگیزش:

با وجود اینکه همه دیدگاه‌های تاریخی انگیزش درست نیستند، با این حال بررسی آن‌ها به دلایل متعددی جالب است. یکی از این دلایل، ایجاد مبانی انگیزش برای تفکرات معاصر می‌باشد. دلیل دیگر اینکه دیدگاه‌های تاریخی انگیزش بطور معمول بر مبنای استدلال‌های عقلی و بر پایه شعور انسان بنا شده است و دقت در نقاط ضعف و قوت این دیدگاه‌ها باعث می‌شود که مدیران با دیدگاه‌های مفیدی در ارتباط با انگیزش کارکنان در محیط کار آشنا شوند.

دیدگاه‌های اولیه در انگیزش:

قدیمی‌ترین نظریه در انگیزش انسان که به سایر نظریه‌ها غلبه داشت، مفهوم لذت‌جویی و آسوده‌خواهی



(هدونیزم)^۶ است. بر اساس این نظریه اشخاص خواهان لذت و راحتی هستند و سعی می‌کنند از درد و ناراحتی پرهیز کنند. هر چند که این نظریه منطقی به نظر می‌رسد، لیکن رفتارهایی وجود دارد که در محدوده این نظریه قرار نمی‌گیرند. چرا بعضی از مردم در مواقع بحرانی خودشان را به خاطر دیگران به خطر می‌اندازند؟ و چرا داوطلبان جمع‌آوری اعانه، با خستگی‌ناپذیری وقت خود را صرف جمع‌آوری اعانه می‌کنند؟ در حالی یک هدونیست (راحت‌طلب) استراحت را ترجیح می‌دهد. به این ترتیب مشخص شد که هدونیسم یک دیدگاه بسیار محدود در رفتار انسانی است و بیشتر موارد گویای واقعیت نیست و همین امر موجب ظهور دیدگاه‌های جدید شد. یکی از این دیدگاه‌ها متعلق به ویلیام جیمز بود که عقیده داشت رفتار غریزی و انگیزش ناخودآگاه نیز در رفتار انسان از اهمیت برخوردارند. هر چند بسیاری از عقاید جیمز به وسیله دیگر دیدگاه‌ها رد شدند، لیکن نظریه‌های او در شکل‌دهی تئوری معاصر انگیزش نقش داشته‌اند. (مورهد، گریفین، ۱۳۸۴: ۱۱۸ و ۱۱۹).

دیدگاه مدیریت علمی:

تیلور^۷، عقیده داشت کارکنان دارای انگیزه اقتصادی هستند و برای کسب پول بیشتر تلاش می‌کنند. تیلور برای نشان دادن مفهوم مدیریت علمی از شخص به نام اسمیت برای حمل شمش‌های آهن استفاده کرد. شواهدی که در دست است نشان می‌دهد مصاحبه‌ای که تیلور با اسمیت داشته، ساخته و پرداخته خود او بوده و اسمیت وجود خارجی ندارد. اگر این موضوع حقیقت داشته باشد، نشان می‌دهد که تیلور به چه شدتی دیدگاه اقتصادی خود درباره انگیزش انسان را باور داشته و خواهان انتشار نظریه‌های خود بوده است. خیلی زود روشن شد که فرضیه‌های نظریه پردازان مدیریت علمی درباره انگیزش نمی‌تواند رفتار پیچیده انسان‌ها را تشریح نماید (مورهد، گریفین، ۱۳۸۴: ۱۱۸).

دیدگاه روابط انسانی:

روابط انسانی حاصل مطالعات هارتون بود. طبق این نظریه انسان‌ها به جز پول با عوامل دیگری نیز برانگیخته می‌شوند. افراد به‌عنوان موجودات اجتماعی در پاسخ به محیط کار برانگیخته می‌شوند. طبق این نظریه وجود انگیزه مناسب مانند رضایت شغلی، موجب بالارفتن عملکرد کارکنان می‌شود. دیدگاه روابط انسانی بیشتر سؤالات مربوط به رفتار انسان را بدون جواب باقی گذاشته است. با این حال یکی از نظریه-

^۶-Hedonism

^۷- Fredrick W. Taylor



پردازان اولیه این نهضت یعنی، آبراهام مازلو^۱ تئوری مهم نیاز در انگیزش را ارائه داده است (مورهد، گریفین، ۱۳۸۴: ۱۱۸ و ۱۱۹).

یک نیاز تأمین نشده موجب ایجاد تنش می شود که آن نیز به سهم خود در فرد پویایی به وجود می آورد و او را به جهتی سوق می دهد. این پویایی موجب جست و جو برای هدف خاصی می شود، که اگر آن هدف تأمین گردد می تواند نیاز را تأمین کند و باعث کاهش تنش شود. کارکنانی که تحریک شده باشند در یک وضع یا حالت تنش قرار می گیرند. برای رهایی از این تنش دست به نوعی کار یا فعالیت می زنند. هر قدر تنش بیشتر باشد فعالیت بیشتری می کنند تا از آن رهایی یابند. بنابراین، هنگامی که کارگر یا کارمند تلاش زیادی می کند می توان نتیجه گرفت که وجود نوعی تمایل یا خواست وی را در جهت دستیابی به هدفی که برای آن ارزش قائل است، سوق داده است. (رابینز، ۱۳۷۸: ۷۲)

روش تحقیق

روش مطالعه در این پژوهش از نوع تحقیق توصیفی - پیمایشی می باشد. که یکی از روش های رایج در تحقیقات اجتماعی است. از آنجا که تحقیق حاضر در نظر دارد تا نظام های انگیزشی موثر بر مسئولیت پذیری کارکنان را مورد مطالعه قرار دهد. از دو روش کتابخانه ای (اسنادی) و پیمایشی (میدان) استفاده می گردد. بدین ترتیب که بخش تئوریک پژوهش پس از مطالعه کتب، نشریات و سایر اسناد و فیش برداری تنظیم و تدوین گردیده، و بخش میدانی نیز با استفاده از روش پیمایشی اطلاعات لازم از جامعه آماری جمع آوری و پس از تجزیه و تحلیل داده ها تدوین و نگارش می شود. با توجه به اینکه نتیجه گیری و تعمیم نتایج بدست آمده با استفاده از اطلاعات و داده های گردآوری شده از میدان تحقیق صورت می گیرد و ساختار اصلی پژوهش را این بخش تشکیل می دهد، بنابراین روش غالب در پژوهش حاضر همان روش پیمایشی می باشد. مشخصه پیمایش، مجموعه ساختمان یا منظمی از داده ها است که آنرا ماتریس متغیر بر حسب داده های موردی می نامند (دواس، ۱۳۸۵؛ ۱۳). در روش پیمایشی معمولاً بهترین تکنیک جمع آوری اطلاعات و داده ها با استفاده از پرسشنامه است که پژوهشگر با رجوع به اعضای نمونه سوالات را برای آنان بازگو کرده و یا جهت تکمیل به آنها می دهد و از این طریق با تکمیل شدن پرسشنامه، اطلاعات لازم جمع آوری می شود.



جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنانی که توسط بازرسی فرماندهی انتظامی استان اصفهان به عنوان افرادی که در مسئولیت پذیری پذیرش مشکل دارند تشکیل می دهند.

روش نمونه گیری و تعداد نمونه آماری

با توجه با اینکه بر اساس آمار اعلامی توسط بازرسی استان، افراد مسئولیت ناپذیر در مرکز و کلیه شهرستان های استان وجود داشت. لذا از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب در این تحقیق استفاده شده است. و همچنین تعداد نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۶۹ نفر تعیین گردید.

روش و ابزار گردآوری داده ها

از آنجایی که روش تحقیق پیمایشی می باشد، ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه می باشد و سؤالات پرسشنامه به صورت بسته مطرح شده است. پرسشنامه ابزاری قوی و حساس است که می توان بوسیله آن به بررسی های اجتماعی وسیع پرداخت. ولی برای داشتن نتایجی معتبر بایستی از سوگیری هایی که ممکن است در جریان تهیه و تکمیل پرسشنامه پیش آید، دور بود. قسمتی از این سوگیریها به پاسخگویان بر می گردد. بنابراین شیوه کار در گردآوری داده ها کسب اطمینان و اعتماد از طرف افرادی بوده که در نمونه قرار داشتند. گزینه های این پرسشنامه در قالب مقیاس لیکرت و سؤالات چند گزینه ای تنظیم می گردد. مقیاس لیکرت یکی از رایج ترین مقیاس های اندازه گیری نیازها و نگرش های فردی می باشد. این مقیاس از مجموعه ای از گویه ها یا عبارات بدست می آید. این گویه ها حالات خاصی از پدیده مورد اندازه گیری را به صورت گویه هایی که از لحاظ ارزش اندازه گیری دارای وزن های مساوی است، عرضه می کند. پاسخ دهنده میزان موافقت خود را با هر یک از این عبارات در یک مقیاس درجه بندی شده نشان می دهد و پاسخ آزمودنی ها به هر یک از این گویه ها از نظر عددی ارزش گذاری می شود. حاصل جمع عددی این ارزش ها نمره آزمودنی را در این مقیاس بدست می دهد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). در این پرسشنامه عوامل انگیزشی بر اساس سه عامل فردی، ماهیت کار و سازمانی که در میزان مسئولیت پذیری کارکنان استان اصفهان موثر است مورد سنجش قرار گرفته است.



جدول ۱-۳: انواع عوامل انگیزشی موثر بر مسئولیت پذیری کارکنان فرماندهی استان اصفهان

ردیف	ابعاد(عوامل)	شاخص ها	سوالات
۱	فردی	علائق شخصی، طرز تلقی نسبت به شغل، خود محیط کار، سن، سنوات خدمت، سطح تحصیلات و شخصیت افراد۹	۱-۲-۳-۴-۵
۲	ماهیت کار	محدوده شغل، تنوع کاری و شغل غنی، میزان مسئولیت ناشی از شغل و تلاش برانگیز بودن آن	۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸ ۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱
۳	سازمانی	حقوق و دستمزد، پاداش، وجود فرصت‌های پیشرفت و امنیت شغلی، خط‌مشی‌ها و رویه‌های سازمان و عدالت، سبک سرپرستی، مشارکت در تصمیم‌گیری، گروه کاری و ارتباطات با همکاران، شرایط کار و ایمنی	۱۹-۲۰-۲۱-۲۲-۲۳-۲۴ ۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹-۳۰-۳۱
۴	مسئولیت پذیری	وظیفه‌شناسی، مسئولیت‌پذیری، نظم و انضباط، قابلیت اعتماد، ضرورت تسلط عقل و دلیل بر زندگی کاری و شخصی	۳۲-۳۳-۳۴-۳۵-۳۶

روایی پرسشنامه

برای سنجش روایی پرسشنامه از دیدگاه مدیران ارشد ناجا، صاحب نظران و خبرگان استفاده گردید. در این فرایند برای تعداد ۱۰ نفر از اساتید و صاحب نظران نیروی انتظامی، شاخص‌ها و سوالات طرح شده ارسال گردید و از صاحب نظران خواسته شد تا نقطه نظرات خود را پیرامون ابعاد و شاخص‌ها مشخص نمایند. ۱- شاخص‌ها و مولفه‌های مورد نظر جهت بررسی اهداف طرح را چگونه ارزیابی می‌کنند؟ ۲- آیا سوالات طرح شده درباره هر یک از شاخص‌ها و مولفه‌ها از جامعیت و مانعیت لازم و کافی برخوردار هستند؟ ۳- نظرات و پیشنهادات احتمالی خود را در مورد حذف سوالات نامناسب یا اضافه نمودن سوالات مناسب مطرح نمایند. پس از تجزیه و تحلیل نظرات کارشناسی در خصوص روایی سوالات تهیه شده، نسبت به سنجش اعتبار شاخص‌ها و سوالات و همچنین رتبه‌بندی، اصلاح و یا حذف سوالات نامناسب و نیز اضافه نمودن سوالات مناسب اقدام گردید.

۱- بدلیل اینکه برخی از این شاخص‌ها در سوالات جمعیت‌شناختی سنجیده شده است در سوالات تخصصی به دلیل عدم تکرار اشاره ای نشده است.



اعتبار پرسشنامه

مقصود از اعتبار یک وسیله اندازه گیری آن است که اگر خصیصه مورد سنجش را با همان وسیله (یا وسیله مشابه و قابل مقایسه با آن) تحت شرایط مشابه، دوبار اندازه بگیریم، نتایج حاصل تا چه حد مشابه، دقیق و قابل اعتماد است. یک وسیله معتبر آن است که دارای ویژگی تکرارپذیری و باز پدیدآوری باشد، یعنی بتوان آن را در موارد متعدد بکار برد و در همه موارد نتایج یکسان تولید کند (همان: ۴۵). برای آزمون اعتبار پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده گردید. که نتایج آن به شرح جدول زیر می باشد.

جدول ۲-۳: نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای هر کدام از متغیرهای تحقیق

ردیف	ابعاد(عوامل)	آزمون آلفای کرونباخ
۱	فردی	۰/۸۴
۲	ماهیت شغل	۰/۹۱
۳	سازمانی	۰/۹۲
۴	مسئولیت پذیری	۰/۸۶
	کل پرسشنامه	۰/۸۸

روش تجزیه و تحلیل داده ها

پس از گردآوری داده ها از طریق پرسشنامه، با استفاده از نرم افزار SPSS، کار تجزیه و تحلیل اطلاعات با کمک روشهای آماری متداول انجام گرفت. داده ها، در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که در بخش آمار توصیفی از جداول توزیع فراوانی، درصد، نمودار ستونی، میانگین و انحراف معیار استفاده گردید. و در بخش آمار استنباطی آزمون کفایت نمونه برداری، تحلیل واریانس یک طرفه و آزمون شفه استفاده شده است.



ویژگیهای توصیفی نمونه آماری

- توزیع فراوانی درجه نظامی پاسخگویان نشان داد که بیشترین درصد پاسخگویان افسر جزء و کمترین درصد آنها افسر ارشد می باشند.
- توزیع فراوانی وضعیت تاهل پاسخگویان نشان داد که ۹۰/۸ درصد پاسخگویان متاهل و ۸/۱ درصد آنها مجرد می باشند.
- توزیع فراوانی سنوات خدمتی پاسخگویان نشان داد که بیشترین درصد پاسخگویان بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه خدمت دارند و کمترین درصد پاسخگویان بالاتر از ۲۵ سال سابقه خدمت دارند.
- توزیع فراوانی وضعیت مسکن پاسخگویان نشان می دهد که بیشترین درصد پاسخگویان مسکن اجاره ای و کمترین درصد پاسخگویان با والدین خود زندگی می کنند.
- توزیع فراوانی وضعیت تامین هزینه ی ماهانه پاسخگویان نشان می دهد که ۹۱/۲ درصد پاسخگویان هزینه ماهانه خانواده خود را از طریق کار در سازمان و ۶/۳ درصد از طریق شغل دوم تامین می کنند.
- توزیع فراوانی سن پاسخگویان نشان داد که بیشترین درصد پاسخگویان در دامنه سنی ۲۶ تا ۳۵ سال و کمترین درصد پاسخگویان در دامنه سنی ۴۶ سال و بالاتر مشغول به خدمت هستند.
- توزیع فراوانی وضعیت درآمدی پاسخگویان نشان می دهد که بیشترین درصد پاسخگویان بین ۹۰۰ تا ۱۲۰۰ هزار تومان درآمد دارند و کمترین درصد آنها درآمد ماهیانه آنها بالاتر از ۱۸۰۰ هزار تومان می باشد.
- توزیع فراوانی تحصیلات پاسخگویان نشان داد که بیشترین درصد پاسخگویان دارای تحصیلات کارشناسی و کمترین درصد آنها زیر دیپلم هستند.

توزیع درصد فراوانی نقش عوامل فردی در ایجاد انگیزش در بین کارکنان ناجا

نتایج نشان می دهد که ۴/۹۰ درصد پاسخگویان معتقدند عوامل انگیزشی فردی نقش خیلی کمی در ایجاد انگیزش دارند ، ۱۳/۹۰ درصد نقش کم، ۳۳/۸۰ درصد نقش متوسط، ۳۴/۲۰ درصد نقش زیاد و ۱۳/۲۰ درصد نقش خیلی زیادی در ایجاد انگیزش دارند.

توزیع درصد فراوانی نقش ماهیت شغل در ایجاد انگیزش در بین کارکنان ناجا

نتایج نشان می دهد که ۱۴/۶۰ درصد پاسخگویان معتقدند ماهیت شغل نقش خیلی کمی در ایجاد انگیزش دارند ، ۱۸/۹۹ درصد نقش کم، ۳۲/۱۲ درصد نقش متوسط، ۲۵/۲۲ درصد نقش زیاد و ۹/۰۴ درصد نقش خیلی زیادی در ایجاد انگیزش دارند.

توزیع درصد فراوانی نقش محیط کار در ایجاد انگیزش در بین کارکنان ناجا



نتایج نشان می دهد که ۲۸/۳۴ درصد پاسخگویان معتقدند محیط کار نقش خیلی کمی در ایجاد انگیزش دارند، ۲۵/۴۹ درصد نقش کم، ۲۹/۰۷ درصد نقش متوسط، ۱۳/۸۵ درصد نقش زیاد و ۳/۲۴ درصد نقش خیلی زیادی در ایجاد انگیزش دارند.

توزیع درصد فراوانی نقش مسئولیت پذیری در ایجاد انگیزش در بین کارکنان ناجا

نتایج نشان می دهد که ۶/۲۸ درصد پاسخگویان معتقدند مسئولیت پذیری نقش خیلی کمی در ایجاد انگیزش دارند، ۱۵/۱۴ درصد نقش کم، ۳۳/۵۴ درصد نقش متوسط، ۳۱/۷۴ درصد نقش زیاد و ۱۳/۳ درصد نقش خیلی زیادی در ایجاد انگیزش دارند.

اعتبار پرسشنامه

آیا مجموعه شاخص های هر عامل پرسشنامه سیستم انگیزشی از ضریب آلفای قابل قبولی برخوردارند؟

ضریب آلفا بر همسانی یا یکنواختی ماده ها یا اجزای تشکیل دهنده یک آزمون دلالت دارد و بیانگر این است که سوالات پرسشنامه تا چه اندازه با هم رابطه دارند (سیف، ۱۳۷۸)؛ زیرا در تدوین پرسشنامه ها، این فرض پذیرفته می شود که هر سوال، معرف توانایی یا صفت مورد اندازه گیری است و از این نظر بین آنها تفاوتی وجود ندارد. برای برآورد منابع مختلف تغییر پذیری درونی پرسشنامه های که برای سوالهای پرسشنامه، پاسخهای درست یا غلط وجود ندارد، و بیشتر شامل طیف لیکرت می باشد، کرانباخ ۱۰ (۱۹۷۰، ۱۹۵۱) فرمولی را پیشنهاد کرده است که میزان هماهنگی کارکرد پاسخگویان را از یک سوال به سوال دیگر با توجه به انحراف معیار سوالها محاسبه می کند. در ادامه، جهت پاسخ به سوال فوق، همسانی درونی هر یک از عوامل پس از مرتب کردن تمامی سوالات با سیستم نمره گذاری پرسشنامه، با استفاده از روش آلفای کرانباخ محاسبه شد. ضریب آلفای عوامل پرسشنامه به ترتیب عبارتند از: عامل فردی در ایجاد انگیزش برابر ۰/۸۴، ماهیت شغل در ایجاد انگیزش برابر ۰/۹۱، نقش محیط کار در ایجاد انگیزش برابر ۰/۹۲، و نقش مسئولیت پذیری کارکنان در ایجاد انگیزش برابر ۰/۸۶ است.



منابع

- حسینیان، مرضیه. (۱۳۷۹). نظرات اعضای هیئت علمی درباره عوامل انگیزش مؤثر بر عملکرد آموزشی و پژوهشی در دانشگاه علوم پزشکی همدان. مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید صدوقی یزد، سال ۸، شماره ۲، تابستان: ۸۸-۸۳.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۴). مبانی رفتار سازمانی، چ یازدهم. ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۸). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات سمت.
- رئیسی، پوران و رفعت، محب‌فر. (۱۳۸۵). انگیزه‌های شغلی از دیدگاه کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین. مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قزوین، سال ۱۰، شماره ۱، بهار، شماره مسلسل ۳۸: ۱۰۸-۱۰۱.
- کونتز، هرولد و اودانل، سیریل و ویهریخ، هاینز. (۱۳۸۸). اصول مدیریت، ج ۲. مترجمان: محمدعلی طوسی، علی اکبر فرهنگی، سیدامین‌الله علوی، اکبر مهدویان. تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- گریفین، ریکی و مورهد، گری گوری. (۱۳۸۴). رفتار سازمانی، چ نهم. ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: انتشارات مروارید.
- هرسی، پال و بلانچارد، کنت. (۱۳۹۲). مدیریت رفتار سازمانی - کاربرد منابع انسانی. ترجمه علی علاقه‌بند. تهران: انتشارات امیرکبیر.
- شرمهرن، جان آر، هانت، جیمز جی، ازبورن، ریچاردان. (۱۳۷۸). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه مهدی ایران نژادپاریزی، محمدعلی بابایز کلیکیو محمدعلی سبحان‌اللهی. تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- بخشی‌علی‌آبادی، حمید و دیگران. (۱۳۸۲). عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. مجله آموزش در علوم پزشکی، شماره: ۴۱-۳۳.
- Pinder, Craig, (1977). "Concerning the Application Of Human Motivation Theories in Organizational Settings", Academy of Management Review, 21, pp. 384-397.
- McClelland, David C, J.W. Atkinson, R.A. Clark & E.L. Lowell, (1971). The Achievement Motive, New York: Appleton-Century-Crofts.
- Cherrington, David J, (1989). Organizational Behavior: The Management of Individual & Organizational Performance, Boston: Allyn & Bacon, Inc.
- Hossain, Mohammad Kamal & Hossain, Anowar, (2012), "Factors Affecting Employee's Motivation In The Fast Food Industry: The Case Of Kfc Uk Ltd." Research Journal of Economics, Business and ICT, 5(1). pp. 27-39.
- Atkinson, J.W. (1964), "An introduction to motivation", Princeton, N.J., Van Nostrand.