

علمی-پژوهشی

فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر

سال هشتم، شماره دوم، پیاپی (۲۵)، تابستان ۱۳۹۳

تاریخ دریافت: ۹۲/۸/۲ تاریخ پذیرش: ۹۳/۴/۶

صص ۲۶۲ ° ۲۴۳

عوامل جامعه‌شناختی موثر بر انگیزش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد

شوشتر

امیرعلی درستی^۱

چکیده

سازمان‌ها به وسیله تغییرات رفتاری افراد تغییر می‌کنند، هرچند افراد تغییر را دوست ندارند اما پویایی جزو ماهیت کار است. با این حال، تغییرات مورد نیاز سازمانی در استراتژی و ساختار، کلیدهای تحریک افراد هستند. این پژوهش با هدف بررسی عوامل جامعه‌شناختی موثر بر موثر بر انگیزش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر به روش پیمایشی انجام شده است. از میان کارکنان دانشگاه ۱۲۹ نفر به عنوان حجم نمونه به کمک جدول مورگان انتخاب شدند و یافته‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شده است. یافته‌های پژوهش گویای وجود رابطه بین متغیر وابسته انگیزش با متغیرهای مستقل (درآمد، شهرت، تناسب حقوق با کار، امکانات رفاهی، مشارکت، تفویض اختیار، امنیت شغلی، همکاری) است

و در رابطه بین متغیر وابسته علاقه به کار با همه ابعاد متغیرهای مستقل، بجز شهرت رابطه معنادار وجود دارد. همچنین رابطه بین متغیر وابسته پویایی کار با متغیرهای مستقل (درآمد، شهرت، تناسب حقوق با کار، امکانات رفاهی، مشارکت، تفویض اختیار، امنیت شغلی، همکاری) رابطه وجود دارد. اما در بررسی رابطه بین متغیرهای وابسته پیشرفت کار، امید پیشرفت و مسئولیت پذیری همه ابعاد متغیرهای مستقل رابطه معناداری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: انگیزش، علاقه به کار، پویایی کار، پیشرفت کار، امید پیشرفت و مسئولیت پذیری.

مقدمه و بیان مسأله

امروزه اهمیت منابع انسانی به عنوان باارزش‌ترین سرمایه هر سازمان و نقش آن در افزایش بهره‌وری سازمان‌ها بر هیچ کس پوشیده نیست. نیاز به حضور کارکنان برانگیخته، که بتوانند بهره‌برداری بهینه از امکانات و سایر سرمایه‌های سازمان را امکان‌پذیر نمایند، از واقعیت‌های انکارناپذیری هر سازمان است. برخورد با افراد و همکاران و آشنایی با روحیات آنان در سازمان و عوامل انگیزشی که فرد را به کار علاقمند می‌سازد و یا برعکس، بی‌علاقگی و فرار از کار و مسئولیت را موجب می‌شود. لذا به نظر می‌رسد که روحیه و برداشت افراد نسبت به سازمان بستگی به عوامل متعددی دارد که دسته‌ای از این عوامل به محیط داخلی و پاره‌ای نیز به محیط خارجی از سازمان وابسته است. نکته‌ای که باید مورد توجه قرار گیرد، این است که افراد با توجه به عوامل مذهبی و اخلاقی و به طور کلی فرهنگی حق خود می‌دانند که متناسب با فعالیت و خدمت و ارزش خود از مواهب مادی و اجتماعی بهره‌مند گردند. هر فردی باید نیازهای خود و عائله خود را تأمین نماید و برای دوران پیری و از کار افتادگی سرپناهی داشته باشد و بالاخره در محیط کار خود مورد احترام قرار گیرد. آنچه مسلم است در صورت عدم ارضای نیازهای مادی و فیزیولوژیکی کارکنان این احتمال وجود دارد که آنان به وسایل نامشروع متوسل شده و اهرم‌های غیر صحیح دیگری را برای متوازن نگهداشتن سطح زندگی خود اختیار نمایند.

اصطلاح انگیزش نخستین بار از واژه لاتین موو^۱ که به معنی حرکت است گرفته شد. انگیزه را چرایی رفتار گویند. انگیزش انسان اعم از خودآگاه یا ناخودآگاه، ناشی از نیازهای اوست. بنابراین در تعریف انگیزه می‌توان گفت: انگیزه یا نیاز عبارت است از حالتی درونی و کمبود یا محرومیتی که انسان را به انجام یک سری فعالیت و امی دارد (سید جوادین، ۱۳۸۶: ۴۵۵). تعریف دیگر انگیزه به این شکل است که میل به کوشش فراوان در جهت تأمین هدف‌های سازمان به گونه‌ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود (رایبیز، ۱۳۷۷: ۳۲۶). همانطور که مشخص است، فرد برای تأمین نیازهای خود، خدمت سازمان را قبول می‌نماید و با توجه به سلسله مراتب نیازها، نیازهای اولیه واجد جنبه تقدم هستند. بنابراین کفایت حقوق و یا به طور کلی وجوه دریافتی به عنوان وسیله رفع نیازها، از نظر فرد در درجه اول اهمیت قرار دارد. بنابراین، مدل‌های معاصر انگیزشی بر این فرض هستند که عوامل زیادی قادر به تاثیر گذاری در رفتار انسان است. این عوامل شامل اهمیت نظام پاداش، تاثیرات اجتماعی، ماهیت شغل، الگوی رهبری، نیاز و ارزش‌های کارکنان و ادراک خود از محیط کار است (محمدزاده و مهر وژان، ۱۳۷۵: ۱۲۵ و ۱۲۶). کارکنانی که از جهت تأمین نیازهای اولیه در فشار هستند ناگزیر واحد شرایط مطلوب و قادر به انجام وظایف نیستند. محیط کار باید از نظر سلامتی جسم و آسایش روح کارکنان مناسب باشد. هر انسانی تمایل به شرکت در گروه و برقراری ارتباط با دیگران را دارد، لذا جوشش با همکاران و تفاهم بین مدیران و کارکنان و همچنین مشارکت در امور موجب افزایش کارآیی می‌گردد. حتی رضایت از کار و شغل در کارایی تأثیر به‌سزایی دارد. به طوری که اگر کارمندی به کار خود علاقمند باشد علی‌رغم مشکلات موجود کار خود را با رضایت خاطر دنبال می‌کند. کما اینکه ملاحظه شده است که عده‌ای از مردم صرفنظر از شغل و حرفه‌ای که در آن استخدام هستند. کارهای دیگر نیز انجام می‌دهند که هیچ نفع مادی بر آن متصور نیست و حتی ممکن است با وجود مشکلات مالی در این راه مبالغی نیز خرج کنند وجود علاقه شغل و رضایت از نوع کار یک ارتباط روانی بین شاغل و شغل ایجاد می‌نماید، لذا استفاده از ظرفیت‌های کارکنان و تأمین نیازهای آنان در این

¹ move

مورد باعث می شود که انگیزش به کار و به دنبال آن کارائی در سازمان در سطح بالایی قرار گیرد.

اهمیت و ضرورت مسأله

انگیزش یک فرایند زنجیره‌ای است که با احساس نیاز یا احساس کمبود و محرومیت شروع می‌شود، سپس خواست را به دنبال می‌آورد و موجب تنش و کنش بسوی هدفی می‌شود که محصول آن، رفتار نیل به هدف است. توالی این فرایند ممکن است به ارضای نیاز منجر شود. بنابراین انگیزه‌ها موجب تشویق و تحریک فرد به انجام یک کار یا رفتار می‌شود در حالی که انگیزش یک خواست کلی را منعکس می‌نماید. در تمام تحقیقات انگیزش هنوز جایگاه تنبیه و تشویق به عنوان انگیزه‌های بسیار قوی مطرح است و در این رابطه پول به عنوان ابزاری برای اعطای پاداش مطرح بوده، اما تنها عامل انگیزشی نیست (سید جوادین، ۱۳۸۶: ۴۵۶). برخورداری از وجود کارکنان برانگیخته، به ویژه در سازمان‌هایی که نقش کلیدی در انجام افزایش و ارتقای آگاهی و دانش جامعه را دارند، می‌تواند زمینه را برای دستیابی به اهداف آنها مهیا سازد. این درحالی است که سازمان‌ها با اتخاذ سیاست‌های مخلف از قبیل؛ خود اتکایی، خصوصی سازی و... در اندیشه آرایه خدمات کیفی تر و سودآوری بیشتر بوده و از هر گونه اقدامی در جهت مردم گرایی و جلب رضایت مشتریان، کوتاهی نمی‌کنند. دانشگاه مورد مطالعه در این پژوهش هم از قاعده فوق، مستثنا نبوده و پویایی آن نهایتاً به بهره‌وری فزون‌تر می‌انجامد، در گرو وجود نیروی انسانی برانگیخته بوده که این خود مستلزم کشف انگیزه‌های آنان می‌باشد. بدیهی است، در این وضعیت، افراد برانگیخته هم در مقام همکاران دلبسته، با علاقمندی به کار خود، در جهت بهره‌ور شدن و خلق آثار اقتصادی که ناشی از ابتکار عمل برای ایجاد درآمدهای بیشتر و همت در کاهش هزینه‌هاست، همکاری می‌کنند. از طرف دیگر، چنین نیروی انسانی برانگیخته، خود را برای رویارویی و حل مسائل سازمان آماده نموده و از این طریق هویت بالای سازمانی خود را، در قالب آسیب شناسی‌های خودی، به نمایش می‌گذارند. بدیهی است، ویژگی برخورداری، از نیروی انسانی برانگیخته به وجود سازمانی مهیا برای رفع مسائل مردم و ارائه خدمات کیفی به آنان منجر می‌شود. بنابراین، موضوع پژوهش

حاضر به وضوح بیانگر آن است که کشف عوامل جامعه‌شناختی موثر بر انگیزش کارکنان دانشگاه آزاد واحد شوشتر بوده و این خود از اهمیت خاصی برخوردار است.

اهداف پژوهش

- شناخت عوامل جامعه‌شناختی موثر بر تمایل به انجام وظیفه کارکنان (زن و مرد) دانشگاه آزاد واحد شوشتر
- آشنایی با الویت نیازهای کارکنان (زن و مرد) دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر.
- تعیین تفاوت بین نگرش کارکنان (زن و مرد) در خصوص نیازهایشان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر.
- دستیابی به نتایج مفیدی که بتواند راهنمای مدیران در برانگیختن کارکنان (زن و مرد) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر باشد.
- کشف عواملی که موجب می‌گردد. افراد از کارکنان در سازمان احساس رضایت نموده و با میل و رغبت نیروی فکری و جسمی خود را در راه هدف‌های سازمان بکار اندازند و هدف سازمان را هدف خود بشمار آورند.
- مطالعه روحیه کارکنان و شناخت عواملی که در تضعیف یا تقویت روحیه آنان مؤثر واقع می‌شود.
- بازشناسی انگیزه‌هایی که در جهت افزایش انگیزش کارکنان دانشگاه آزاد شوشتر می‌تواند مورد توجه قرار گیرد.

فرضیه‌های پژوهش

- بررسی رابطه بین متغیر وابسته انگیزش با متغیرهای مستقل (درآمد، شهرت، تناسب حقوق با کار، امکانات رفاهی، مشارکت، تفویض اختیار، امنیت شغلی، همکاری).
- بررسی رابطه بین متغیر وابسته علاقه به کار با متغیرهای مستقل (درآمد، شهرت، تناسب حقوق با کار، امکانات رفاهی، مشارکت، تفویض اختیار، امنیت شغلی، همکاری).

- بررسی رابطه بین متغیر وابسته پویایی کار با متغیرهای مستقل (درآمد، شهرت، تناسب حقوق با کار، امکانات رفاهی، مشارکت، تفویض اختیار، امنیت شغلی، همکاری).
- بررسی رابطه بین متغیر وابسته پیشرفت کار با متغیرهای مستقل (درآمد، شهرت، تناسب حقوق با کار، امکانات رفاهی، مشارکت، تفویض اختیار، امنیت شغلی، همکاری).
- بررسی رابطه بین متغیر وابسته امید پیشرفت با متغیرهای مستقل (درآمد، شهرت، تناسب حقوق با کار، امکانات رفاهی، مشارکت، تفویض اختیار، امنیت شغلی، همکاری).
- بررسی رابطه بین متغیر وابسته مسئولیت پذیری با متغیرهای مستقل (درآمد، شهرت، تناسب حقوق با کار، امکانات رفاهی، مشارکت، تفویض اختیار، امنیت شغلی، همکاری).

ادبیات نظری

انگیزش نیروی پویایی است که تحریک یا عمل انسان را سبب می‌شود. واژه انگیزش در لغت به معنای تحریک و ترغیب است و در این بحث به معنای به جنبش در آوردن فعال برای ارضای نیاز است (ایران نژاد و ساسان گهر، ۱۳۷۳: ۳۷۵). تحول اندیشه مدیریت در زمینه انگیزش کارکنان، سه مرحله نسبتاً متمایز را پشت سر گذاشته است، که عبارتند از: سنتی، روابط انسانی و منابع انسانی.

در مدل سنتی که با عنوان مکتب مدیریت علمی که از سوی فردریک تیلور بنیانگذاری شده است، مطرح است. در این الگو، انگیزش، عبارتست از اینکه کارگران در برابر مزدی که دریافت می‌کنند باید شغل‌های کاملاً تجزیه شده و عادی کارخانه را تحمل کنند (ستیز و پورتر، ۱۳۷۲: ۲۶). در مدل روابط انسانی، التون مایو و سایر محققان روابط انسانی دریافتند که تماس‌های اجتماعی کارکنان در محیط کار، سهم مهمی در بازدهی دارد و وظایف تکراری و ملال‌آور از عوامل کاهنده انگیزش است. مایو و سایر محققان اعتقاد داشتند که مدیران می‌توانند کارکنان را با تامین نیازهای اجتماعی‌شان و پدید آوردن احساس مهم بودن در آنها، به کار تشویق کنند. در نتیجه به کارکنان آزادی داده شد تا در مورد شغلشان تصمیم بگیرند، توجه زیادی به گروه‌های غیر رسمی معطوف شد و اطلاعات بیشتری درباره نظریات مدیران و عملیات سازمان، در اختیار کارکنان قرار گرفت (ایران نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۷۱:

۳۸۱). در این مدل ضمن کشف این نکته، که گاهی نیازهای غیراقتصادی، نظیر نیاز اجتماعی و میل به تامین آن برانسان چیره می‌شود، اهمیت آن هم روشن گردید. همچنین در مدل منابع انسانی مازلو و محققانی چون کریس آرجریس و لیکرت معتقد بودند که کارکنان نه تنها با پول یا تمایل به کسب رضایت، بلکه با عوامل دیگری مانند نیاز به موفقیت و داشتن کار با معنی، برانگیخته می‌شوند.

برخی از صاحب‌نظران مدیریت نظریه‌های انگیزش را به ۲ طبقه تقسیم کرده‌اند: (۱) نظریه‌های محتوایی، (۲) نظریه‌های فرآیندی، اما نظریه‌های معاصر را هم باید مورد توجه قرار داد. نظریه‌های محتوایی، از توصیف «هست» و «نیازها» صحبت می‌کنند و بیشتر به مسایل درونی انسانی و عوامل انگیزشی توجه دارند و نظریه‌های فرآیندی که بیشتر شناختی هستند و به «چرایی»ها پاسخ می‌دهند و برای چگونگی انگیزش و اینکه افراد با چه هدفی برانگیخته می‌شوند، طرح می‌گردند.

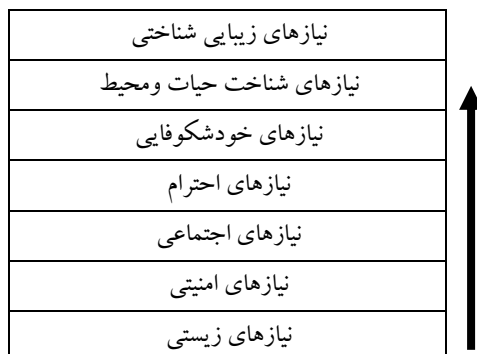
ابراهام مازلو روانشناسی بود که مطالعاتش در زمینه انگیزش بر روی سلسله مراتب نیازها بود. منظور از سلسله مراتب نیازها این است که وقتی یکی از نیازها تا حدی برطرف گردد، نیازهای دیگری پدیدار می‌شود. تئوری او مبتنی بر چهار پیش‌فرض است:

الف) تنها یک نیاز ارضاننده می‌تواند بر رفتار تأثیر بگذارد و یک نیاز ارضاننده، برانگیزاننده نیست.

ب) نیازهای افراد به ترتیب اولویت مرتب شده‌اند.

ج) یک فرد حداقل مقداری از هر سطح نیاز را ارضا خواهد کرد، قبل از اینکه نیاز سطح بعدی را احساس کند.

د) اگر رضایتمندی فرد از سطح نیاز برآورده نگردد، نیاز ارضاننده بار دیگر دارای اولویت خواهد بود (رضایان، ۱۳۷۱: ۱۱۴ و ۱۰۳).



مدل ۱- سلسله مراتب نیازها از نظر «مازلو»

با توجه به نگاه از پایین به بالا در سلسله نیازها، مثلاً کار باید کارکرد معیشتی داشته باشد، کارکرد ایمنی داشته باشد. کار باید بعد از ۳۰ سال به ما احساس آرامش بدهد، اگر نتوان این شرایط را فراهم کرد، اولین نیازهای انسان تأمین نشده است. این نظریه برای تمامی محیطها کاربرد دارد. چارچوبی که مازلو ارائه نموده، مدیران را یاری می‌دهد تا با تجزیه و تحلیل نظریات، نگرش‌ها، کمیت و کیفیت کار کارکنان و شرایط شخصیتی، بتوانند برای شناسایی سطح نیاز کارکنان که همواره به دنبال ارضای آنها هستند، اقدام لازم را بعمل آورند و بعد از شناسایی سطح نیاز هر فرد، مدیر در محیط کاری فرصتهایی را فراهم آورد تا کارکنان بتوانند نیازهای خود را برآورده نمایند. در نظریه آلدرفر به‌طور همزمان به نیازها می‌توان پاسخ داد. همچنین مطابق نظریه آلدرفر، مدیران باید بدانند که یک شخص می‌تواند به‌صورت ارادی از پایین سلسله مراتب نیازها حرکت کند و به بالاترین سطح برسد، به شرطی که برای دستیابی به نیازهای ناکام مانده خود تلاش کند. برای اینکه سطح عملکرد کارکنان افزایش یابد، مدیران باید بر روی کارکنان سرمایه‌گذاری نموده به نیازهای سطح عالی کارکنان اهمیت بدهند، کارکنان را شناسایی کرده و آنها را به مشارکت در تصمیم‌گیری تشویق نمایند (ساعت‌چی، ۱۳۶۹: ۴۳). هرگز برگ یک مجموعه از عواملی را که منجر به عدم رضایت شغلی می‌شود، مشخص کرده و آنها را بهداشتی یا نگهدارنده معرفی نموده و همچنین مجموعه عواملی دیگر را که باعث ایجاد رضایت شغلی و انگیزه در شغل می‌شود، تحت عنوان عوامل انگیزش مطرح

نموده است. عوامل بهداشتی (نگهدارنده) مثل: حقوق، مقام، شرایط کاری، سرپرستی، خط‌مشی‌ها، مدیریت سازمان، روابط متقابل و... این عوامل مستقیماً با فعالیت کاری افراد ارتباطی ندارد، اما وقتی کیفیت آنها کاهش پیدا کند، باعث نارضایتی می‌شود. عدم وجود عوامل بهداشتی (نگهدارنده) یا کیفیت پایین این عوامل می‌تواند منجر به عدم رضایت نیروی کار شود. وقتی مدیران عوامل نگهدارنده رضایت‌بخشی در سازمان و محیط کار فراهم نمایند، می‌توانند بر روی عوامل انگیزشی نیز متمرکز شوند (رضاییان، ۱۳۷۱: ۱۱۸).

پیشینه پژوهش

پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان «بررسی عوامل مدیریتی موثر در ارتقای بهره‌وری مدیران در بخش صنعت»، توسط مهدی اعتمادی (۱۳۷۹)، با راهنمایی دکتر سید مهدی الوانی، در دانشگاه تهران انجام شده که هدف از آن یافتن راههای بهبود بهره‌وری مدیران در بخش صنعت بوده است. فرضیه این پژوهش عبارتست از اینکه عوامل مدیریتی با ارتقاء بهره‌وری در مدیران ارتباط معنی‌داری دارد. نتایج بدست آمده از این پژوهش عبارتست از اینکه بهره‌وری مدیران حمایت سازمانی، مشارکت، آگاهی مدیران از محیط خروجی و انطباق موثر با آن، توجیه مستمر دادن بازخور مستمر به ترتیب از اولویت اول تا پنجم موثر هستند.

پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان «بررسی عوامل تغییر ساختار سازمانی بر انگیزش کارکنان وزارت صنایع سنگین»، توسط عبدالله بانسی، تحت راهنمایی دکتر سید مهدی الوانی در دانشگاه تربیت مدرس در زمستان ۱۳۷۳ انجام شده که هدف از آن دستیابی به نقاط مهم و اثراتی که تغییر ساختار سازمانی وزارت صنایع سنگین می‌تواند بر ایجاد انگیزه و افزایش آن در میان پرسنل خود بر جای بگذارد، است.

پژوهش «بررسی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان در ستاد شرکت آبفای خوزستان»، توسط نادر افشاری و به راهنمایی دکتر مهدی ایران نژاد پاریزی در موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیرو در سال ۱۳۷۹ ارائه شده است. با توجه به اهمیت موضوع انگیزش در مدیریت نیروی انسانی، پژوهش فوق به منظور بررسی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان شرکت آبفای خوزستان صورت گرفته است. روش پژوهش و ابزار جمع‌آوری

اطلاعات به ترتیب میدانی و پرسشنامه بوده و برای بدست آوردن اطلاعات لازم، نمونه آماری ۱۰۴ نفری از میان کارکنان شرکت به روش تصادفی طبقه بندی انتخاب شده‌اند. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و بررسی فرضیه‌ها از روش آماری فراوانی، درصدگیری و آزمون T استفاده شده است.

پژوهش «بررسی وضعیت انگیزشی و رضایت شغلی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان»، که در سال ۱۳۷۸ به پایان رسیده است. روش پژوهش میدانی و ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه و مصاحبه می‌باشد. جامعه آماری شامل ۱۸۷۹ نفر از کارمندان، کارگران و مدیران شرکت برق منطقه هرمزگان بوده که ۶۹۵ نفر از آنها به صورت تصادفی طبقه‌بندی شده، به عنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که بین رضایت شغلی و متغیرهای مستقل ارتباط مستقیمی وجود دارد و مهمترین نیاز کارکنان، نیاز مالی آنها است. همچنین پاداش‌های مالی موثرترین روش جهت تشویق کارکنان است.

روش پژوهش

این پژوهش به صورت پیمایشی انجام شده است، پیمایش یکی از متداولترین و قابل اعتمادترین تکنیک‌های پژوهش در علوم اجتماعی است. برای سنجش مفاهیم پژوهش از ابزار پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. پس از مشخص نمودن متغیرها و شاخص‌های قابل سنجش آنها، با توجه به امکانات پژوهش، پرسشنامه‌ای با ۴۰ سوال اصلی بر اساس مقیاس لیکرت و ۸ سوال زمینه‌ای تنظیم شد و برای اجرای هر پرسشنامه ۲۰ الی ۳۰ دقیقه وقت در نظر گرفته شد. در اینجا اعتبار پرسشنامه، اعتبار صوری است و در تهیه پرسشنامه علاوه بر نظر صاحب نظران و اساتید از پژوهش‌های داخلی و خارجی استفاده شده است. به منظور سنجش روایی پرسشنامه با کمک نرم افزار Spss آلفای کرونباخ محاسبه شد و نتایج آن گویای روایی متغیرهای تحقیق است. در این پژوهش جامعه آماری عبارت است از کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر که حداقل یک سال سابقه کار در این واحد دانشگاهی داشته باشند. و از این میان ۱۲۵ نفر به کمک جدول مورگان به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها، به منظور ارایه توصیف دقیق ویژگی‌های پاسخگویان نتایج تجزیه و تحلیل شده است.

یافته‌های پژوهش

نتایج آزمون معنی داری رابطه متغیر وابسته انگیزش با متغیرهای مستقل

جدول شماره ۱- آزمون معنی داری رابطه متغیر وابسته انگیزش با متغیرهای مستقل

امکانات رفاهی	تناسب حقوق با کار	شهرت	درآمد	
$r=0/365$ $sig=0/000$	$r=0/250$ $sig=0/000$	$r=0/377$ $sig=0/000$	$r=0/553$ $sig=0/000$	انگیزش
همکاری	امنیت شغلی	تفویض اختیار	مشارکت	
$r=0/378$ $sig=0/000$	$r=0/231$ $sig=0/001$	$r=0/234$ $sig=0/001$	$r=0/324$ $sig=0/000$	انگیزش

بر اساس جدول شماره ۱ - می‌توان گفت بین متغیر وابسته انگیزش و متغیرهای مستقل درآمد، شهرت، تناسب حقوق با کار، امکانات رفاهی شرکت، مشارکت در امور شرکت، تفویض اختیار از سوی مدیر و مسولان به سایر کارکنان، امنیت شغلی و همکاری بین کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. به عبارتی در اینجا فرض H_0 مبنی بر عدم رابطه معنی دار بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رد و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی دار تایید می‌شود و نتایج مشاهده شده از روی تصادف نبوده و قابلیت تعمیم به جامعه آماری یعنی کارکنان و مسولان دانشگاه دارند. در مورد شدت رابطه باید گفت درآمد با ضریب $0/553$ بیشترین تاثیر و قویترین رابطه را و متغیر امنیت شغلی با ضریب $0/231$ کمترین و ضعیف‌ترین رابطه را با متغیر انگیزش دارند.

نتایج آزمون معنی داری رابطه متغیر وابسته علاقه به کار با متغیرهای مستقل

جدول شماره ۲- آزمون معنی داری رابطه متغیر وابسته علاقه به کار با متغیرهای

مستقل

امکانات رفاهی	تناسب حقوق با کار	شهرت	درآمد	
$r=0/348$ $sig=0/000$	$r=0/225$ $sig=0/001$	$r=0/084$ $sig=0/230$	$r=0/739$ $sig=0/000$	علاقه به کار
همکاری	امنیت شغلی	تفویض اختیار	مشارکت	
$r=0/399$ $sig=0/000$	$r=0/349$ $sig=0/000$	$r=0/242$ $sig=0/000$	$r=0/388$ $sig=0/000$	علاقه به کار

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۴- می توان گفت بین متغیر وابسته علاقه به کار و متغیرهای مستقل درآمد، تناسب حقوق با کار، امکانات رفاهی شرکت، مشارکت در امور شرکت، تفویض اختیار از سوی مدیر و مسئولان به سایر کارکنان، امنیت شغلی و همکاری بین کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. به عبارتی در اینجا فرض H_0 مبنی بر عدم رابطه معنی دار بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رد و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی دار تایید می شود و نتایج مشاهده شده از روی تصادف نبوده و قابلیت تعمیم به جامعه آماری یعنی کارکنان و مسئولان دانشگاه دارند. همچنین آنگونه که در جدول دیده می شود بین شهرت و علاقه به کار رابطه معنی داری وجود ندارد. به عبارتی در اینجا فرض H_0 مبنی بر عدم رابطه معنی دار بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تایید و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی دار رد می شود.

نتایج آزمون معنی داری رابطه متغیر وابسته پویایی کار با متغیرهای مستقل

جدول شماره ۳- آزمون معنی داری رابطه متغیر وابسته پویایی کار با متغیرهای مستقل

امکانات رفاهی	تناسب حقوق با کار	شهرت	درآمد	
$r=0/268$ $sig=0/000$	$r=0/202$ $sig=0/004$	$r=0/247$ $sig=0/000$	$r=0/215$ $sig=0/002$	پویایی کار
همکاری	امنیت شغلی	تفویض اختیار	مشارکت	
$r=0/264$ $sig=0/000$	$r=0/119$ $sig=0/090$	$r=0/146$ $sig=0/036$	$r=0/268$ $sig=0/000$	پویایی کار

با توجه به اطلاعات جدول فوق می‌توان گفت بین متغیر وابسته پویایی کار و متغیرهای مستقل درآمد، شهرت، تناسب حقوق با کار، امکانات رفاهی شرکت، مشارکت در امور شرکت و همکاری بین کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. به عبارتی در اینجا فرض H_0 مبنی بر عدم رابطه معنی دار بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رد و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی دار تایید می‌شود و نتایج مشاهده شده از روی تصادف نبوده و قابلیت تعمیم به جامعه آماری دارند. برعکس بین تفویض اختیار از سوی مدیر و مسئولان به سایر کارکنان و امنیت شغلی و پویایی کار رابطه معنی داری وجود ندارد. به عبارتی در اینجا فرض H_0 مبنی بر عدم رابطه معنی دار بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تایید و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی دار رد می‌شود و می‌توان گفت نتایج مشاهده شده تصادفی است.

نتایج آزمون معنی داری رابطه متغیر وابسته پیشرفت کار با متغیرهای مستقل

جدول شماره ۴- آزمون معنی داری رابطه متغیر وابسته پیشرفت کار با متغیرهای مستقل

امکانات رفاهی	تناسب حقوق با کار	شهرت	درآمد	
$r=0/222$ $sig=0/001$	$r=0/152$ $sig=0/029$	$r=0/298$ $sig=0/000$	$r=0/074$ $sig=0/293$	پیشرفت کار
همکاری	امنیت شغلی	تفویض اختیار	مشارکت	
$r=0/294$ $sig=0/000$	$r=0/204$ $sig=0/003$	$r=0/043$ $sig=0/539$	$r=0/051$ $sig=0/468$	پیشرفت کار

براساس جدول فوق می توان گفت بین متغیر وابسته پیشرفت کار و متغیرهای مستقل شهرت، امکانات رفاهی شرکت، امنیت شغلی و همکاری بین کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. به عبارتی در اینجا فرض H_0 مبنی بر عدم رابطه معنی دار بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رد و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی دار تایید می شود و نتایج مشاهده شده از روی تصادف نبوده و قابلیت تعمیم به جامعه آماری؛ یعنی کارکنان و مسئولان دانشگاه را دارند.

همچنین آنگونه که در جدول دیده می شود بین درآمد، تفویض اختیار از سوی مدیر و مسئولان به سایر کارکنان، مشارکت در امور شرکت و تناسب حقوق با کار و متغیر وابسته پیشرفت کار رابطه معنی داری وجود ندارد. به عبارتی در اینجا فرض H_0 مبنی بر عدم رابطه معنی دار بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تایید و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی دار رد می شود.

نتایج آزمون معنی داری رابطه متغیر وابسته امید پیشرفت با متغیرهای مستقل

جدول شماره ۵- آزمون معنی داری رابطه متغیر وابسته امید پیشرفت با متغیرهای

مستقل

امکانات رفاهی	تناسب حقوق با کار	شهرت	درآمد	
$r=0/272$ $sig=0/000$	$r=0/144$ $sig=0/039$	$r=0/150$ $sig=0/031$	$r=0/321$ $sig=0/000$	امید پیشرفت
همکاری	امنیت شغلی	تفویض اختیار	مشارکت	
$r=0/199$ $sig=0/004$	$r=0/065$ $sig=0/129$	$r=0/031$ $sig=0/150$	$r=0/176$ $sig=0/011$	امید پیشرفت

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۵- می‌توان گفت بین متغیر وابسته امید پیشرفت در کار و متغیرهای مستقل درآمد، امکانات رفاهی شرکت و همکاری بین کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. به عبارتی در اینجا فرض H_0 مبنی بر عدم رابطه معنی دار بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رد و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی دار تایید می‌شود و نتایج مشاهده شده از روی تصادف نبوده و قابلیت تعمیم به جامعه آماری؛ یعنی کارکنان و مسئولان دانشگاه دارند.

همچنین آنگونه که در جدول دیده می‌شود بین مشارکت در امور شرکت، تفویض اختیار از سوی مدیر و مسئولان به سایر کارکنان، امنیت شغلی، شهرت و تناسب حقوق با کار و متغیر وابسته پیشرفت در کار رابطه معنی داری وجود ندارد. به عبارتی در اینجا فرض H_0 مبنی بر عدم رابطه معنی دار بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تایید و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی دار رد می‌شود.

نتایج آزمون معنی داری رابطه متغیر وابسته مسئولیت پذیری با متغیرهای مستقل

جدول شماره ۶- آزمون معنی داری رابطه متغیر وابسته مسئولیت پذیری با متغیرهای

مستقل

امکانات رفاهی	تناسب حقوق با کار	شهرت	درآمد	
$r=0/226$ $sig=0/001$	$r=0/097$ $sig=0/0146$	$r=0/191$ $sig=0/006$	$r=0/040$ $sig=0/571$	مسئولیت پذیری
همکاری	امنیت شغلی	تفویض اختیار	مشارکت	
$r=0/121$ $sig=0/083$	$r=0/063$ $sig=0/368$	$r=0/194$ $sig=0/005$	$r=0/093$ $sig=0/185$	مسئولیت پذیری

همچنان که در جدول فوق دیده می شود بین متغیر وابسته مسئولیت پذیری و متغیرهای مستقل امکانات رفاهی شرکت، تفویض اختیار از سوی مدیر و مسئولان به سایر کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. به عبارتی در اینجا فرض H_0 مبنی بر عدم رابطه معنی دار بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رد و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی دار تایید می شود و نتایج مشاهده شده از روی تصادف نبوده و قابلیت تعمیم به جامعه آماری دارند.

همچنین آن گونه که در جدول دیده می شود بین درآمد، تناسب حقوق با کار، شهرت، مشارکت در امور شرکت، امنیت شغلی و همکاری بین کارکنان مسئولیت پذیری رابطه معنی داری وجود ندارد. به عبارتی در اینجا فرض H_0 مبنی بر عدم رابطه معنی دار بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تایید و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه معنی دار رد می شود و نتایج قابلیت تعمیم به جامعه آماری ندارند.

نتیجه گیری و یافته ها

نتایج و یافته های پژوهش نشان می دهد که ۳۳/۵ درصد پاسخگویان به میزان زیاد به کار علاقه دارند و ۸۹ درصد پاسخگویان میزان پویایی کار را زیاد ارزیابی نموده اند. ۵۹/۲ درصد

پاسخگویان میزان پیشرفت در کار را زیاد ارزیابی نموده و ۵۹/۲ درصد پاسخگویان به میزان زیاد امید به پیشرفت در کار دارند. در مورد مسئولیت پذیری افراد ۶۳/۱ درصد پاسخگویان به میزان زیاد مسئولیت پذیر هستند. ۴۵/۶ درصد پاسخگویان معتقدند در آمد به میزان خیلی کم بر انگیزش کار موثر است و ۴/۹ درصد پاسخگویان به میزان خیلی کم میل به شهرت دارند. ۶/۸ درصد پاسخگویان معتقدند به میزان خیلی کم در آمدشان با میزان کارشان متناسب است. همچنین ۵۸/۳ درصد پاسخگویان میزان امکانات رفاهی شرکت را به میزان کم و ۳۹/۳ درصد هم به میزان متوسط ارزیابی کرده‌اند. ۳/۴ درصد پاسخگویان به میزان خیلی کم در امور سازمانی مشارکت داشته، ۳۲/۰ درصد به میزان کم، ۴۴/۷ درصد هم به میزان متوسط و در مقابل ۱۸/۹ درصد به میزان زیاد مشارکت دارند. ۱۲/۶ درصد پاسخگویان میزان تفویض اختیار را کم دانسته، ۴۵/۶ درصد هم این میزان را متوسط و در مقابل ۳۳/۵ درصد به میزان زیاد ارزیابی نموده‌اند. ۵۷/۸ درصد پاسخگویان هم به میزان زیاد و در مقابل ۱۶/۵ درصد به میزان خیلی زیاد احساس امنیت شغلی دارند. ۰/۵ درصد پاسخگویان به میزان خیلی کم در امور سازمانی و همکاران همکاری داشته، ۵۳/۶ درصد به میزان کم و در مقابل ۴۶/۱ درصد به میزان متوسط همکاری دارند.

در بررسی فرضیه‌های پژوهش مشخص شد که بین متغیر وابسته انگیزش و متغیرهای مستقل درآمد، شهرت، تناسب حقوق با کار، امکانات رفاهی شرکت، مشارکت در امور شرکت، تفویض اختیار از سوی مدیر و مسئولان به سایر کارکنان، امنیت شغلی و همکاری بین کارکنان رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد و بین متغیر وابسته علاقه به کار و متغیرهای مستقل درآمد، تناسب حقوق با کار، امکانات رفاهی شرکت، مشارکت در امور شرکت، تفویض اختیار از سوی مدیر و مسئولان به سایر کارکنان، امنیت شغلی و همکاری بین کارکنان رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.

بین متغیر وابسته پویایی کار و متغیرهای مستقل درآمد، شهرت، تناسب حقوق با کار، امکانات رفاهی شرکت، مشارکت در امور شرکت، و همکاری بین کارکنان رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین متغیر وابسته پیشرفت کار و متغیرهای مستقل شهرت، امکانات رفاهی دانشگاه، امنیت شغلی و همکاری بین کارکنان رابطه مثبت معنی‌داری وجود

دارد. بین متغیر وابسته امید پیشرفت در کار و متغیرهای مستقل درآمد، امکانات رفاهی دانشگاه، و همکاری بین کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. بین متغیر وابسته مسئولیت پذیری و متغیرهای مستقل امکانات رفاهی دانشگاه، تفویض اختیار از سوی مدیر و مسئولان به سایر کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد.

منابع

- ۱- الوانی، سید مهدی. (۱۳۶۷). مدیریت عمومی، تهران، نشر نی، چاپ اول.
- ۲- اعتمادی مهدی. (۱۳۷۹). عوامل مؤثر در ارتقای بهره‌وری در بخش صنعت؛ مجله دانش
- ۳- اوپنهایم. (۱۳۶۹). طرح پرسشنامه و سنجش نگرش‌ها، ترجمه مرضیه کریم‌نیا، مشهد، انتشارات آستان قدس رضوی.
- ۴- ایران نژاد، مهدی و پرویز ساسان گهر. (۱۳۷۳). سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، تهران: موسسه بانکداری ایران.
- ۵- ایران نژاد، مهدی. (۱۳۷۸). روش‌های پژوهش در علوم اجتماعی، تهران: نشر مدیران.
- ۶- بست، جان. (۱۳۷۴). روش‌های پژوهش در علوم تربیتی و رفتاری، ترجمه حسن پاشا، شریفی و نرگس طالقانی، تهران: انتشارات رشد، چاپ ششم.
- ۷- بلانچارد، کنت و پاول هرسی. (۱۳۷۱). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- ۸- خلیلی شورینی، سیاوش. (۱۳۷۵). روش‌های پژوهش در علوم انسانی، تهران: انتشارات یادواره.
- ۹- رابینز، استیفین. (۱۳۷۷). رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: چاپ نوبهار.
- ۱۰- رضائیان، علی. (۱۳۷۰). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. چاپ اول.
- ۱۱- رضائیان، علی. (۱۳۶۹). اصول مدیریت بازرگانی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

- ۱۲- رضائیان، علی. (۱۳۷۱)، برخورد آرا در سازمان، تهران: مجله دانش مدیریت دانشکده علوم اداری و مدیریت، شماره ۱۹.
- ۱۳- ستیز، ریچارد و دبلیوپورتر. (۱۳۷۲). انگیزش و رفتار در کار، ترجمه سید امین اله علوی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.
- ۱۴- شمر، هورمن و جان آر. (۱۳۷۸). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه مهدی ایران نژاد، تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- ۱۵- شیولسون، ریچارد. (۱۳۶۶). استدلال آماری در علوم رفتاری، ترجمه علیرضا کیامنش، تهران، نشر دانشگاهی.
- ۱۶- صادقیپور، ابوالفضل و جلال مقدس. (۱۳۶۹). سازمان، مدیریت و علم مدیریت، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۱۷- کازمایر، لئورناردو. (۱۳۷۰). اصول مدیریت، ترجمه اصغر زمردیان و آرمن مهروژان، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۱۸- گریفین، مورهد. (۱۳۷۴). رفتار سازمانی، ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: چاپ صهبا.
- ۱۹- لوتانز، فرد. (۱۳۷۲). رفتار سازمانی، ترجمه غلامعلی سرمد، تهران: موسسه بانکداری ایران.
- ۲۰- محمد زاده، عباس و آرمن مهروژان. (۱۳۷۵). رفتار سازمانی، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، چاپ اول.
- ۲۱- مشبکی، اصغر. (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات ترمه، چاپ اول.
- ۲۲- میچل، ترنس. (۱۳۷۳). مردم در سازمانها، ترجمه حسین شکرکن، تهران: انتشارات رشد، چاپ اول.
- ۲۳- میچل، ترنس. (۱۳۷۰). مدیریت در سازمانها، ترجمه محمد حسین نظری نژاد، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
- ۲۴- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۷۲). مدیریت منابع انسانی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ دوازدهم.

- ۲۵- نایلی، محمد علی. (۱۳۷۳). انگیزش در سازمانها، اهواز: دانشگاه شهید چمران.
- ۲۶- نوفرستی، محمد. (۱۳۷۴). آمار در اقتصاد و بازرگانی، تهران: موسسه خدمات فرهنگی رسا. چاپ سوم.
- ۲۷- هومن، حیدر علی. (۱۳۷۶). آمار توصیفی در علوم رفتاری، تهران: نشر پارسا.
- ۲۸- یزدانی، بدرالدین. (۱۳۷۲). بررسی مقایسه‌ای انگیزش در فرهنگ غرب و فرهنگ اسلامی، تهران دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی، مدیریت، سال سیزدهم؛ ۸۰-

۴۹: ۹۸

- 29- Davis, Keith.(1987), Human Behavior at work, Organizational Behavior.Sixth edition.Mc-Graw Hill Co.
- 30- Herzberg, Fredrick.(1966), Work and the Nature of man, New York world publishing ,Co.
- 31- Hicks, Herbert G. and C. Ray Gullett.(1987), Management, Singapore: Mc-Graw Hill book.
- 32- [Http://www.yahoo.com/](http://www.yahoo.com/).(2001), Motivation online-offering employee incentive solutions.
- 33- [Http://www.yahoo.com/](http://www.yahoo.com/).(2001), Business consulting firm providing marketing and employee motivation services, corporate Images, Inc.
- 34- [Http://www.yahoo.com/](http://www.yahoo.com/).(2001), Adams six sigma-specializes in statically process control with emphasis on employee motivation and goal setting.
- 35- Koonts, Harold & O.Cyrilo, Donnell. (1973), Management A system and contingency Analysis of Managerial function, Mc-Graw Hill Co. Sixth edition.