

بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی براساس تئوری هرزبرگ در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گلستان

فاطمه طباطبایی

دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد واحد علی آباد کتول

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی براساس تئوری هرزبرگ در کارکنان دانشگاه گلستان بوده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، پیمایشی (زمینه یابی) بود. جامعه آماری مورد تحقیق ۷۳۶ نفر بود که با استفاده از جدول مورگان و فرمول تعیین حجم نمونه، ۲۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی غیراحتمالی انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید که اعتبار آن توسط اساتید راهنما و مشاور تأیید شد و سپس به صورت مقدماتی اجرا و پایایی آن با محاسبه آلفای کرونباخ سنجیده شد که نتیجه بدست آمده $(\alpha=0/92)$ می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS و روش های آماری توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و ...) T-test استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که عوامل انگیزشی (موفقیت کاری و عامل شناسایی) بر انگیزه کارکنان تاثیر مثبت و معناداری داشته است.

واژه‌های کلیدی: انگیزه شغلی، تئوری هرزبرگ، کارکنان دانشگاه.

۱. مقدمه

میل با اراده انجام کار یا انگیزش، عامل اساسی در ایجاد تلاش ها و فعالیت های فرد یا افراد است. (بخشی علی آبادی، ۱۳۸۳، ۳۰)

انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای تولید نتیجه مؤثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت آمیز برنامه های پیش بینی شده است (بسل، ۲۰۰۴).

تئوری منابع انسانی قراردادی، ۵۰ سال قبل توسط هرزبرگ و مازلو مطرح شد که پیشنهاد می کنند، رضایت پرسنل منجر به کارآیی و خلاقیت بیشتر و ارتباط بیشتر با کار فرمایان می شود. موفقیت استراتژی ارتقاء کارآیی، بستگی به مشارکت کارمندان، رضایت شغلی مهارت ها و انگیزه می شود. تئوری هرزبرگ پیشنهاد می کند ۲ گروه عوامل وجود دارند: یکی بهداشت و دیگری انگیزه می باشد. اصطلاح رضایت شغلی و داشتن انگیزه به جای یکدیگر استفاده می شوند، تفاوت وجود دارند. رضایت شغلی، احساس فردی پاسخگو به وضعیت شغلی فعلی می باشد، در حالی که انگیزش، تلاش جهت برآورده سازی نیازهای فرد می باشد. تئوری هرزبرگ می تواند به آسانی در محیط کاری استفاده شود. مدیران می توانند به پرسنل در دستیابی به رضایت شغلی کمک نمایند که از طریق ایجاد انگیزه درونی، عملکرد شغلی افزایش می یابد. (آلشالاح، ۲۰۰۴)

بحث «انگیزش» در علوم اجتماعی و مدیریت از جایگاه ویژه ای برخوردار است. چون تمام روش های مدیریت و جنبه های کاربردی آن باعث بالا بردن انگیزه های افراد و ترغیب آنان و بهبود عملکرد می شود. این واقعیت باید در سازمان ها پذیرفته شود که «انسان» عامل بنیادی حرکت و تحول و پایه توسعه اقتصادی و فزونی توان اقتصادی و حتی کشور در سایه توجه به این منبع استراتژیک و حساس است (احمدی، ۱۳۸۹، ص ۹۵).

مدیریت سازمان ها باید با به کارگیری صحیح این استعدادها و سعی در پرورش هر چه بهتر آن، راه تکاملی سازمان را بیمایند. بررسی شیوه های رفتاری کارکنان و علل خواسته های افراد از سازمان و چگونگی رضایت آنها و نظایر آن، اذهان را به طرف مسئله انگیزش افراد جلب می نماید. نیروی انسانی کارآمد، مانند ماهی لغزنده ای است که اگر نیازها و استعدادهای واقعی او کشف نگردد و به موقع پاسخ داده نشود، احتمال لغزش و کناره گیری او از سازمان وجود دارد. لذا مدیران سازمان باید در جستجوی یافتن عوامل انگیزش باشند تا بتوانند، متناسب با آن، سازمان را به طرف فعالیت بیشتر و کارآمدی و اثر بخشی بهتر هدایت نمایند. (احمدی، ۱۳۸۹، ص ۹۵)

پس موضوع اصلی انگیزش شناخت رفتار انسان و عواملی است که در رفتار او اثر می گذارد. دستیابی به چنین موضوعی حساس و بزرگی دامنه وسیعی از موضوعات دیگر را در بر می گیرد. شناخت انسان و نیازهای او، شناخت محیط و عوامل محیطی که با نیازهای او ارتباط دارد، تجربه ها و وقایعی که در زندگی افراد در راه تأمین نیازهای آنها رخ می دهد، سبک ها و روش های مدیریتی که زمینه های تأمین نیازها را فراهم می سازد، انطباق اهداف سازمان و نیازهای انسان ها و بالأخره روابط بین انسان ها موضوعاتی هستند که در مبحث انگیزش باید مورد توجه قرار گیرد. (میرکمالی، ۱۳۸۶، ۲۵۴-۲۵۵)

وایت^۲ فرد را منبع تحرک و نیروی خلاقه سازمان می داند. آرجریس^۳ نیز معتقد است که انرژی روانی کارکنان، یکی از مهمترین منابع انرژی در سازمان است و می گوید که این انرژی در صورتی افزایش می یابد که کارکنان از نظر روانی دارای انگیزش بالا بوده و احساس کامیابی کنند. تئوری های مرتبط با انگیزش شغلی انسان ها و عوامل اثرگذار بر کارآیی افراد، متنوع و گسترده است، نظریه هرزبرگ از جنبه کاربردی آن، یکی از شاخص ترین این نظریه ها است. نظریه هرزبرگ ارتباط خاصی با محیط کاری دارد. این تئوری یک مجموعه از عوامل را که نبود آنها منجر به عدم رضایت شغلی می شود، مشخص نموده است و این عوامل را بهداشتی یا نگهدارنده معرفی می کند. وی همچنین مجموعه عواملی را که باعث ایجاد رضایت شغلی و انگیزه در شغل می شود، تحت عنوان عوامل انگیزشی مطرح می نماید. (مقیمی، ۱۳۸۶، ۳۳۷)

^۱. Alshallah

1. White

2. Argris

فراهم کردن انگیزه لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی کارکنان از جمله مهمترین و در عین حال پیچیده ترین وظایف یک مدیر است. انگیزش حالت و نیروی درونی است که فرد را به فعالیت خاص ترغیب می کند. آنچه که به عنوان انگیزه برای فرد یا گروه خاص مهم تلقی می شود ممکن است. برای فرد یا گروه دیگر مهم نباشد. به عبارت دیگر خود فرد و زمینه ای که فرد در آن فعالیت می کند از جمله مهمترین عواملی هستند که در نیروهای انگیزشی مؤثرند. اگر مدیران بتوانند کارکنان خود را به کار تشویق کنند قادر خواهند بود وظایف مدیریتی خود را به راحتی به انجام برسانند. توجه به نیروهای انگیزشی در سازمان های دولتی بخصوص سازمان هایی که کارکنان مجبور به انجام کارهای طاقت فرسا، پرمسئولیت و دریافت های اندک هستند یکی از مهارت های مهم مدیریتی است. (گاردالف، ۲۰۰۵، ۳۲۹-۳۷۰)

یکی از تئوری های انگیزش شغلی تئوری دو عاملی هرزبرگ است. او معتقد است که انگیزش تحت تأثیر عوامل محرک انگیزش (عوامل درونی) یا ذهنی فرد و عوامل بهداشتی (عوامل خارجی) است. عوامل محرک انگیزش یا ذهنی از انجام کار ناشی می شوند و موجب رضایت مندی فرد شده و به عنوان پاداش های درونی و ذهنی می باشند که برای افزایش انجام کار ضروری اند. با توجه به مطالب فوق پژوهش حاضر درصدد بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی براساس تئوری هرزبرگ در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گلستان برآمده است.

۲. روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی بوده است. جامعه آماری شامل کلیه در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گلستان در سال ۱۳۸۹ در شهرگرگان بوده است. نمونه آماری در این تحقیق طبق جدول مورگان و فرمول تعیین حجم نمونه به روش نمونه گیری تصادفی غیراحتمالی ۲۶۰ نفر تعیین شد.

به منظور انجام این تحقیق، از دو پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. پرسشنامه اول جهت سنجش انگیزه های شغلی در طیف ۵ گزینه ای لیکرت و پرسشنامه دوم جهت سنجش اولویت ها با ۱۰ امتیاز. پرسشنامه اول این پژوهش با بهره گیری از تست های استاندارد و پایان نامه ها و مقالات داخلی و خارجی که در فصل پیشین بدانها اشاره گردید تهیه شده است. بدین صورت که ابتدا جدول دو بعدی تشکیل و تعاریف دقیق هر یک از ۱۱ عامل انگیزشی و بهداشتی هرزبرگ از منابع مختلف استخراج و با نظر کارشناسان و مشاوره اساتید به ویژه اساتید محترم راهنما و مشاور، نیز با توجه به فعالیت و مهارت کاری جامعه آماری برای هر عامل ۵ سؤال انتخاب شد و در نهایت ۲ پرسشنامه تنظیم گردید. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون آماری تی تجزیه و تحلیل شده است.

۳. یافته ها

جدول ۱: خلاصه تجزیه و تحلیل آمار توصیفی مربوط به بررسی تأثیر عامل انگیزشی موفقیت کاری بر انگیزه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گلستان

شماره سؤال	شرح	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
۱	موفقیت در اتمام امور محوله شغلی	۰	۵	۵۶	۱۴۲	۵۷	۲۶۰
		درصد	۰/۰۰	۱/۹۲	۲۱/۵۴	۵۴/۶۲	۲۱/۹۲
۱۲	داشتن امکان انجام مراحل یک کار به نحو مطلوب	۳	۱۸	۱۰۳	۱۱۷	۱۹	۲۶۰
		درصد	۱/۱۵	۶/۹۲	۳۹/۶۲	۴۵/۰۰	۷/۳۱
۲۳	شریک دانستن در موفقیت سازمان	۶	۱۳	۷۹	۱۱۴	۴۸	۲۶۰
		درصد	۲/۳۱	۵/۰۰	۳۰/۳۸	۴۳/۸۵	۱۸/۴۶
۳۴	مهم بودن موفقیت سازمان برای شما	۲	۴	۲۸	۱۰۱	۱۲۵	۲۶۰
		درصد	۰/۷۷	۱/۵۴	۱۰/۷۷	۳۸/۸۵	۴۸/۰۸
۴۵	فراهم بودن زمینه های مناسب موفقیت شغلی	۱۷	۵۲	۱۲۰	۵۸	۱۳	۲۶۰
		درصد	۶/۵۴	۲۰/۰۰	۴۶/۱۵	۲۲/۳۱	۵/۰۰
	عامل موفقیت کاری	۲۸	۹۲	۳۸۶	۵۳۲	۲۶۲	۱۳۰۰
		درصد	۲/۱۵	۷/۰۸	۲۹/۶۹	۴۰/۹۲	۲۰/۱۵

جدول ۲: میانگین امتیاز تأثیر عامل انگیزشی موفقیت کاری بر انگیزش کارکنان

میانگین	شرح	شماره سؤال
۷۴/۱۳	موفقیت در اتمام امور محوله شغلی	۱
۶۲/۶۰	داشتن امکان انجام مراحل یک کار به نحو مطلوب	۱۲
۶۷/۷۹	شریک دانستن در موفقیت سازمان	۲۳
۸۲/۹۸	مهم بودن موفقیت سازمان برای شما	۳۴
۴۹/۷۴	فراهم بودن زمینه های مناسب موفقیت شغلی	۴۵
۶۷/۴۵	عامل موفقیت کاری	

جدول ۳: میانگین امتیاز تأثیر عامل انگیزشی شناسایی بر انگیزش کارکنان

میانگین	شرح	شماره سؤال
۵۶/۰۶	اختیار عمل در ایفای وظایف	۵
۸۳/۳۷	احساس مسئولیت در برابر تلاش ها	۱۶
۸۱/۷۵	مسئول دانستن خود برای پاسخ دهی به مافوق	۲۷
۴۳/۰۸	توجه نشان دادن دولت به شاغلین در دانشگاه علوم پزشکی	۳۷
۵۷/۶۰	واگذاری انجام کارهای تخصصی و مهم	۴۹
۶۴/۳۷	عامل شناسایی	

جدول ۴: خلاصه تجزیه و تحلیل آماری مربوط به آزمون تأثیر عامل انگیزشی موفقیت کاری بر انگیزه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گلستان

شاخص	N تعداد نمونه	میانگین Mean	انحراف استاندارد S.D	آماره t	t بحرانی	df درجه آزادی	معناداری Sig.
عامل انگیزشی موفقیت	۲۶۰	۳/۶۵	۰/۶۴۸	۲۳/۰۷۷	۱/۱۹۷	۲۵۹	۰/۰۰۰

تفسیر: با توجه به نتایج جدول فوق، چون مقدار تی محاسبه شده در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0/05$) با درجه آزادی $df=259$ از مقدار تی جدول بحرانی $t=0/197$ بزرگتر است. همچنین سطح معناداری به دست آمده کوچک تر از $0/05$ به دست آمده است، بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تایید می شود. نتیجه گرفته می شود عامل انگیزشی موفقیت کاری بر انگیزه کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۵: خلاصه تجزیه و تحلیل آماری مربوط به آزمون تأثیر عامل شناسایی بر انگیزه کارکنان

شاخص	N تعداد نمونه	میانگین Mean	انحراف استاندارد S.D	آماره t	t بحرانی	df درجه آزادی	معناداری Sig.
عامل شناسایی	۲۶۰	۳/۵۲	۰/۵۱۹	۲۰/۴۱۲	۱/۹۷	۲۵۹	۰/۰۰۰

تفسیر: با توجه به نتایج جدول فوق، چون مقدار تی محاسبه شده در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0/05$) با درجه آزادی $df=259$ از مقدار تی جدول بحرانی $t_{0/197}$ بزرگتر است. همچنین سطح معناداری به دست آمده کوچکتر از 0.05 به دست آمده است، بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تایید می شود. نتیجه گرفته می شود عامل شناسایی بر انگیزه کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

۴. نتایج

فرضیه اول پژوهش عامل موفقیت کاری، در ایجاد انگیزه شغلی تاثیر گذار بود، بنابر این موفقیت سازمان برای کارکنان مهم می باشد، لذا پیشنهاد می گردد که زمینه های مناسب موفقیت شغلی در سازمان فراهم گردد. این پژوهش با تکیه بر تئوری هرزبرگ در زمینه بررسی انگیزه شغلی، صورت گرفت، به محققین و صاحب نظران پیشنهاد می شود، با تکیه بر سایر تئوری های منابع انسانی، عوامل ایجاد انگیزه شغلی را در سایر سازمانها و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مورد بررسی قرار داده و با تلفیق آنها، گام های اساسی در جهت رفع نیاز کارکنان و بهبود کارآیی آنها برداشته شود.

فرضیه دوم عامل شناسایی، به عنوان دومین در ایجاد انگیزه شغلی تاثیر گذار بود، شناخت و قدر دانی می تواند از بسیاری منابع تامین شود، از جمله سرپرستان، زیردستان و مراجعین، بطوریکه قدر دانی به عنوان یک محرک و پاداش قلمداد می گردد و پژوهشگر معتقد است که کارکنان نیاز دارند که در درون خود احساس کنند که مردمی با ارزشند، بنابر این برگزاری برنامه هایی به مناسبت روز کارمند، روز پزشک، پرستار و... در جهت قدر دانی و اعطای پاداش بهترین تاثیر را در انگیزه کارکنان خواهد داشت.

۵. پیشنهادات

در بین عوامل انگیزشی به ترتیب اهمیت، ۸۹٪ درصد موفقیت کاری- ۸۳٪ درصد عامل شناسایی- ۸۱٪ عامل ماهیت شغلی- ۷۷٪ درصد عامل مسئولیت- ۵۴٪ درصد عامل رشد و ترقی؛ و در بین عوامل بهداشتی ۷۰٪ درصد عامل روابط متقابل شخصی- ۷۰٪ درصد عامل خط و مشی ها و مدیریت سازمان- ۵۷٪ درصد عامل شرایط کاری- ۵۴٪ درصد عامل سرپرستی را در ایجاد انگیزه شغلی تاثیر گذار دانستند. بنابر این با یافته های، جانلی و همکاران، (۱۹۸۷) زهانی، (۱۳۸۴)، بخشی، (۱۳۸۳) و نوربخش، (۱۳۷۶) همخوانی دارد.

انسان در در همه سازمانها چه صنعتی چه بازرگانی یکی از عوامل مهم در پیشبرد اهداف سازمان تلقی می شود. در جهت نیل به افزایش کارایی و بهره وری هر چه بیشتر این عامل باید عوامل انگیزاننده را در او شناخت و سپس برای ارضای این نیازها در جهت افزایش کارایی همت گماشت ضمن اینکه کلیه صاحب نظران مدیریت انگیزش رافرایندی پیچیده و بنابراین دارای ماهیت چند بعدی دانسته اند از این رو فهم و کاربرد آن نیازمند وقوف بر دانش مربوط و هنر بکارگیری آن می باشد.

البته برای هر مدیری در سازمان آگاهی از مسئله انگیزش کارکنان؛ که در واقع پی جویی علت و سبب حرکت و رفتارهای اعضا و افراد سازمان است. میتوان نتیجه گرفت که توجه به عوامل انگیزشی کارکنان و نیازهای آنها و توجه به تفاوت های فردی هر یک از کارکنان یکی از مهم ترین عواملی است که در بهره وری نیروی انسانی می توان به آن دست یافت و یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف در هر کاری برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی عوامل متعددی در انگیزه کاری پایین در سازمانها وجود دارند و به همین دلیل مدیریت بدنبال راهها و تکنیک هایی باید است که آن کار را انجام می دهند قدردانی کتبی ویا گردش شغلی صورت می گیرد.

این کار با پرداختهای تشویق - باشد که بتواند انگیزه های کارکنان خود را افزایش دهد. آگاهی از چگونگی تفاوت افراد می تواند به مدیر کمک کند تا کارکنان خود را بهتر بشناسند و در نتیجه اقداماتی انجام دهد که هدف از آن فراهم آوردن تعدادی

برای مشاغل ستادی و گروهی برای مشاغل واجبات ارضای نیاز کارکنان باشد با در نظر گرفتن این که برخی از کارکنان برای مشاغل فروش تحقیقاتی مناسبترند، آگاهی از این تفاوتها در تصمیم گیری مربوط به سازماندهی یعنی اینکه چه کسی را به چه شغلی باید گمارد می تواند مفید باشد عکس العمل برخی از کارکنان در مقابل پاداشهای مختلف متفاوت است. آگاهی از نیاز های افراد سازمانی مدیران را در دادن یا ندادن پاداش یاری می کند و این آگاهی در زمینه تفاوت در نیازها می تواند به مدیر کمک کند تا سیستمهای منطبق با نیازهای کارکنان را طرح ریزی کند.

مراجع

۱. ابراهیمیان، عباسعلی، بررسی عوامل انگیزش شغلی پرستاران بخشهای ویژه، ۱۳۸۶، مجله علوم رفتاری، شماره ۲، دوره ۱
۲. آرمسترانگ، میشل، مدیریت منابع انسانی، ۱۳۸۸، ترجمه حسین پهلوانیان و همکاران، ج ۱، چاپ دهم، یزد، انتشارات نیکو روش
۳. احمدی، مسعود، مدیریت رفتار سازمانی، ۱۳۸۹، چاپ دوم، تهران، انتشارات پژوهش های فرهنگی
۴. اصیلی، غلامرضا، ۱۳۷۹، "بررسی انگیزه های شغلی پژوهشگران بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ در پژوهشگاه نیرو" پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز
۵. حسن زاده، رمضان زاده، روشهای تحقیق در علوم رفتاری، ۱۳۸۸، چاپ هشتم، تهران، انتشارات ساوالان
۶. قره خانی، حسن و کوزه چیان، هاشم و احسانی، محمدبررسی انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی براساس نظریه هرزبرگ، ۱۳۸۷، نشریه حرکت، شماره ۳۶،
۷. مقیمی، محمد، سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی، ۱۳۸۶، چاپ پنجم، تهران، نشر ترمه
۸. نوربخش، مهوش، ۱۳۷۶، "برسی انگیزش شغلی اعضاء هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ" رساله دکترا، دانشگاه تهران.
9. Bessell I, Dicks B, Wysocki A., Kepner K. Understanding motivation: an effective tool for managers. University of Florida Institute of Food and Agricultural Sciences. [cited 2004 sep10]. Available from: <http://edis.ifas.ufl.edu/pdf/HR/HR01700.pdf>
10. Russell CL, Van Gelder F. An international perspective: job satisfaction among transplant nurses. Prog Transplant. 2008 Mar;18(1):32-40.
11. Kacel B, Millar M, Norris D. Measurement of nurse practitioner job satisfaction in a Midwestern state. J Am Acad Nurse Pract. 2005 Jan;17(1):27-32.

Investigation of the Effective Factors on Job Motivation based on Herzberg's Theory on Golestan University of Medical Science

Fatemeh Tabatabaei

MA in Public Management, Islamic Azad University, Branch of Aliabad Katoul

Abstract

The purpose of the present study was to determine the effective factors on job motivation based on Herzberg's Theory among Golestan University Staff. The sample population of the present study was 736 out of which 260 were chosen in convenient random sampling by using Morgan table and sample size formula. The questionnaire was used in order to collect data and the validity of the questionnaire was approved by supervisor and advisor and its reliability was measured by Cronbach's Alpha and the result was (a-0.92). SPSS software was used for data analysis and T-test was applied for descriptive statistical methods (frequency, percentage, mean, etc.). The result of the present study revealed that the motivational factors (job success and identify factors) had positive and significant effect on the staff motivation.

Keywords: Job Motivation, Herzberg's Theory, University Staff
