

عوامل مؤثر بر پذیرش مشاغل مالی در فرماندهی انتظامی استان آذربایجان شرقی

پذیرش مقاله: ۹۰/۲/۳۱

دریافت مقاله: ۸۹/۹/۱۲۰

سرهنک دکتر عبدالله مجیدی^۱ - سرهنک دوم رضا جوادیان^۲ - سرگرد سید هاشم سیادت^۳

چکیده

مسئله و هدف: به طور کلی در دنیای امروز، حسابداری دارای نقش حیاتی است. مدیران به منظور تصمیم‌گیری‌های صحیح و مناسب و کنترل‌های دقیق و مؤثر بر عملیات، نیاز به اطلاعات قابل اطمینان و به موقع مالی دارند که نیروی انتظامی نیز از این امر مستثنی نبوده و مشاغل مالی در نیروی انتظامی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است ولی متأسفانه استقبال خوبی از مشاغل مالی در بین کارکنان به خصوص در سطح مدیریت‌های مالی به عمل نمی‌آید. هدف تحقیق حاضر بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش مشاغل مالی در فرماندهی انتظامی استان آذربایجان شرقی می‌باشد.

روش: تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان و مدیران امور مالی فرماندهی انتظامی استان آذربایجان شرقی در بهار ۱۳۸۸ می‌باشد و با توجه به محدودیت نفرت، تمامی آنها در تحقیق شرکت داده شده‌اند و گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه، انجام گرفت. برای توصیف متغیرهای جمعیت شناختی از جدول توزیع فراوانی و برای تحلیل داده‌ها، با توجه به اینکه این تحقیق به صورت تمام شمار است از آمار توصیفی - تحلیلی استفاده گردیده است.

یافته‌ها: در بین چهار فرضیه اعلام شده، فرضیه اول یعنی تأثیر هویت شغلی بر پذیرش مشاغل مالی به تأیید نرسید ولی سه فرضیه دیگر یعنی تأثیر حقوق، مزایا و پاداش بر پذیرش مشاغل مالی، تأثیر شرایط کاری بر پذیرش مشاغل مالی، تأثیر امکان پیشرفت بر پذیرش مشاغل مالی به تأیید رسید. نتایج تحقیق نشان داد کارکنان علاقه زیادی به احراز مشاغل مالی ندارند و در صورت حق انتخاب مجدد، شغل مالی را انتخاب نمی‌کنند.

نتایج: گرچه مشاغل مالی در میان کارکنان مالی از اهمیت خاصی برخوردار است و کارکنان نسبت به وظیفه خود احساس مسئولیت می‌کنند و در تصمیم‌گیری‌ها از استقلال برخوردارند ولی نیمی از کارکنان مالی در حد متوسط از شغل خود راضی هستند. این موضوع نشان می‌دهد که کارکنان مشاغل مالی دارای انگیزه داخلی هستند. ولی با توجه به اینکه کارکنان حقوق، مزایا و اضافه کاری اندکی دریافت می‌کنند و از سوی مدیران خود حمایت نمی‌شوند و از طرفی در مشاغل مدیریتی امکان ارتقاء وجود ندارد، مشاغل مالی از نظر عوامل انگیزاننده بیرونی (در مقابل عوامل انگیزاننده درونی) ضعیف هستند.

کلید واژگان:

مسئولیت پذیری (responsibility)/ انگیزش (motivation)/ رضایت شغلی (job satisfaction)/ عملکرد (Performance) / فرماندهی استان آذربایجان شرقی (Chief of Azerbaijan police).

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی

۲- عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی

۳- کارشناس ارشد مالی دانشگاه علوم انتظامی

امروزه آثار مثبت، پر فایده و کارساز مدیریت علمی و صحیح منابع محدود مالی به منظور استفاده بهینه از آنها برای تأمین نیاز و خواسته های گسترده و بعضاً نامحدود جامعه، برکسی پوشیده نیست. در این راستا حسابداری دارای نقش حیاتی است.

مدیران به منظور تصمیم گیری های صحیح، مناسب و کنترل های دقیق و مؤثر بر عملیات و مدیریت علمی منابع مالی، نیاز به اطلاعات قابل اطمینان و به موقع مالی دارند. از این رو تربیت متخصص در زمینه حسابداری نیاز است تا بتوانند اطلاعات مورد نیاز را در اختیار مدیران و برنامه نویسان قرار دهند.

امروزه مدیران و کارکنان امور مالی در ناجا جهت بهره ور نمودن برنامه و فعالیت سازمان و نیل به اهداف و نیازهای مالی کارکنان، کنترل فعالیت های جذب، مصرف بهینه اعتبارات و بهبود عملکرد مالی را بر عهده دارند تا بدین ترتیب منابع مالی مورد نیاز سازمان را به صورت آماده و همگام با آخرین تغییرات محیطی تأمین نمایند. با این توصیف کاملاً بدیهی است که با توجه به نقش استراتژیک این واحد ستادی، اداره کارا و کارآمد این واحد نیازمند افرادی متخصص و ماهر است تا از این طریق بتواند وظایف مورد اشاره را به نحو احسن انجام دهند.

طی مصاحبه با کارشناسان و خبرگان مشخص گردید، کارکنان و مدیران در مسئولیت های مالی از دهه دوم خدمت، کمتر تمایل دارند که در مشاغل مالی ادامه خدمت بدهند. اغلب کارکنان و مدیران، بخصوص افسران ارشد بدلیل سنگینی مسؤولیت از پذیرفتن مشاغل مالی در سطح مدیریت خودداری می ورزند و تا حدی زیاد مشاغل غیر مالی را ترجیح می دهند. بر این اساس نیاز می باشد راه کارهایی برای نگهداری افراد با تجربه و متخصص در مشاغل مالی ایجاد شود.

عوامل متعددی از جمله: رضایت شغلی، انگیزه خدمتی و عملکرد مثبت وجود دارند که موجب می شوند یک شغل جذابیت و شغل آن میل به ادامه خدمت در آن

شغل را داشته باشد. در این تحقیق بر اساس ادبیات مرتبط با مفاهیم مذکور و عوامل مؤثر بر آنها مدل مفهومی تحقیق و فرضیه‌های تحقیق طراحی شده است.

فرضیه اصلی

عوامل متعددی بر پذیرش مشاغل مالی در فرماندهی انتظامی استان آذربایجان شرقی تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱- هویت مشاغل مالی بر پذیرش مشاغل مالی در فرماندهی انتظامی استان آ. شرقی تأثیر دارد؛

۲- حقوق، مزایا و پاداش بر پذیرش مشاغل مالی در فرماندهی انتظامی استان آ. شرقی تأثیر دارد؛

۳- شرایط کاری بر پذیرش مشاغل مالی در فرماندهی انتظامی استان آ. شرقی تأثیر دارد؛

۴- امکان پیشرفت در مشاغل مالی بر پذیرش مشاغل مالی در فرماندهی انتظامی استان آ. شرقی موثر بوده است.

مبانی نظری تحقیق

رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن:

تعریف رضایت شغلی: رضایت شغلی نگرش کلی فرد نسبت به شغلش می باشد (رابینز^۱، ۱۳۸۷). رضایت شغلی، عاملی روانی و نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط شغلی است. رضایت شغلی یعنی جالب بودن شغل و احساس لذت از آن

به گونه ای که در انجام آن اجباری احساس نشود و فرد در حین انجام وظایف شغلی احساس خوشبختی و خشنودی کند و اگر قرار شود دوباره شغلی را انتخاب کند همان شغل قبلی را برگزیند. رضایت شغلی ناشی از عواملی مانند نیازها، علائق، انگیزه، نگرش و شخصیت افراد از یک سو و مختصات شغلی نظیر محیط کار، جو سازمانی، فرهنگ سازمانی و نیز مدیریت از سوی دیگر می باشد. در صورتی که این عوامل مؤید یکدیگر باشند موجب حالتی می شود که فرد در شغل خود احساس رضایت می کند (محمد پور، ۱۳۸۶).

عوامل تعیین کننده رضایت شغلی: عوامل تعیین کننده رضایت شغلی را می توان به چهار گروه تقسیم کرد: الف) عوامل سازمانی شامل حقوق و دستمزد، ترفیحات، خط مشی های سازمانی؛ ب) عوامل محیطی شامل سبک سرپرستی، گروه کاری، شرایط کاری؛ ج) عوامل فردی شامل قدردانی، چالش، جهت گیری، تناسب، رشد شخصیتی؛ د) ماهیت کار (محمد پور، ۱۳۸۶).

رایز عوامل تعیین کننده بر رضایت شغلی را اینگونه بیان نموده است:

۱- **کارهای که همآورد طلب هستند.** یعنی اینکه افراد مشاغل یا پست های را ترجیح می دهند که بتوانند با توجه به فرصت هایی که در آنجا پیش می آید از توانایی و مهارت های خود استفاده کنند و در نهایت دستاوردهای موفقیت آمیز خود را آزادانه به نمایش بگذارند این ویژگی شغلی را همآورد طلبی اندیشه ها یا چالشگری فکری می نامند؛

۲- **عادلانه بودن حقوق و مزایا:** یعنی اینکه افراد دوست دارند که سیستم پرداخت و سیاست ارتقاء عادلانه، بدون ابهام و مطابق با انتظارشان باشد. با توجه به نوع شغل، و سطح مهارت فرد اگر میزان حقوق و مزایا معقول و عادلانه باشد رضایت شغلی به بار خواهد آورد؛

۳- شرایط مناسب کاری: یعنی اینکه از نظر راحتی شخصی و داشتن تشکیلات

مناسب برای انجام کارها، محیط کار نقش و اهمیت زیادی دارد.

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان محیطی را ترجیح می‌دهند که خالی از خطر و بدون ناراحتی باشد. بنابراین مقدار نور، سر و صدا و سایر عوامل محیطی نباید به حد افراط کم یا زیاد باشد؛

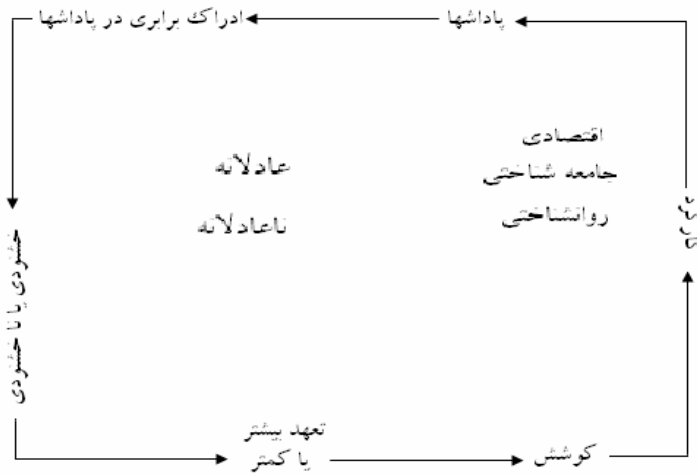
۴- همکاران مساعد: از نظر بیشتر کارکنان محیط کار باید نیازهای اجتماعی فرد را تأمین کند. بنابراین هیچ جای شگفتی نیست که داشتن همکاران صمیمی و یکدل موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود؛

۵- تناسب شغل با فرد: یعنی اینکه تناسب بین شخصیت شاغل و شغل وی موجب افزایش رضایت شغلی فرد می‌گردد. اگر افراد از نظر شخصیت متناسب با شغل یا حرفه‌ای باشند که انجام می‌دهند متوجه خواهند شد که برای انجام وظیفه‌هایی که به آنها محول شده، از استعدادها و توانایی‌های لازم برخوردارند و به همین دلیل موفقیت و رضایت شغلی آنان بیشتر خواهد شد (رایینز، ۱۳۸۷).

طبق نظریه رابرت هاپاک (۱۹۹۶) رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است که با عوامل روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد. یک عامل به تنهایی موجب رضایت شغلی نمی‌شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که فرد شاغل در لحظاتی خاص از شغل خود احساس رضایت نماید و به خود بگوید که از شغل خود راضی است و از آن لذت می‌برد. فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و اشتغال در زمان‌های متفاوت دارد، به طرق مختلف از شغلش احساس رضایت می‌کند (محمد پور، ۱۳۸۶).

طبق دیدگاه هرسی و بلانچارد (۱۹۹۸) رضایت شغلی تابعی است از سازگاری انتظارات سازمانی با نیازهای سرشت کلی فرد. در صورتی که این دو توافق و تعادل داشته باشند، رفتار به طور همزمان بر آورنده انتظارات سازمان و نیازهای فرد خواهد شد؛ یعنی اثر بخشی و رضایت همزمان حاصل می‌شوند (هرسی و بلانچارد، ۱۹۹۸) به نقل از محمد پور، ۱۳۸۶).

پیامدهای رضایت شغلی: رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی دارای پیامدهایی است رضایت شغلی باعث افزایش بهره‌وری، تعهد نسبت به سازمان، سلامت فیزیکی و ذهنی، افزایش روحیه خدمتی، رضایت از زندگی و فراگیری سریع مهارت‌های جدید شغلی توسط کارکنان و افراد شاغل در سازمان می‌شود. در مقابل عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان می‌شود که روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است. مدیران وظیفه دارند که علائم و روحیه پایین و عدم رضایت شغلی را به طور مستمر زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند. عدم رضایت شغل، الزاماً به این مفهوم نیست که فرد کارایی لازم را نخواهد داشت، چه بسا ممکن است فردی با عدم رضایت از سازمان یا شغل محول شده، درگیری جدی با کار پیدا کرده و عملکرد خوبی را از خود به نمایش بگذارد. و عدم رضایت خود را کتمان نماید. در حالی که در برخی از کارکنان، عدم رضایت شغلی، منجر به افت کاری، عدم همراهی با سازمان و رفتارهای تخریبی و زیانبار می‌شود. رابطه میان عملکرد بالا با رضایت شغلی در شکل زیر نشان داده شده است.



پیوند میان رضایت شغلی با عملکرد (طوسی، ۱۳۷۵، ص ۱۷۵)

انگیزه و عوامل مؤثر بر آن

تعریف انگیزه: «اصطلاح انگیزه بیشتر در اشاره به رفتار انسان بکار می‌رود» (اصلانی، ۱۳۸۸ ص ۱۲). انگیزه‌ها، چرایی رفتار هستند و موجب آغاز و ادامه فعالیت‌ها شده و جهت کلی رفتار هر فرد را تعیین می‌سازند. انگیزه‌ها گاهی به عنوان نیازها، تمایلات، یا سائقه‌ها یا محرکات درونی فرد نیز تعریف می‌شوند. انگیزه‌ها به طرف هدف‌ها معطوف می‌شوند و ممکن است آگاهانه یا ناخودآگاه باشند (رضائیان، ۱۳۸۱).

انگیزه عبارت است از نتیجه رابطه متقابل (تعامل) فرد با موقعیت یا وضعیتی که در آن قرار می‌گیرد. افراد، از نظر پویایی انگیزشی، با هم متفاوت‌اند. بنابراین به هنگام تجزیه و تحلیل مفهوم انگیزه، نباید فراموش کرد که سطح یا میزان انگیزش بین دو نفر و حتی در یک نفر در زمان‌های متفاوت، فرق می‌کند. در سطح سازمان، انگیزه میل به کوشش فراوان در جهت تأمین هدف‌های سازمان است، به گونه‌ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود. در این تعریف

با وجود آن که انگیزه به طور کلی به انجام اقداماتی برای تأمین یک هدف مربوط می‌شود، ولی این اهداف به هدف‌های سازمانی محدود می‌شود. طبق این تعریف، انگیزش از سه جزء تشکیل شده است. تلاش، هدف‌های سازمانی و نیازها (رابینز، ۱۳۸۷).

نظریه های انگیزشی

نظریه فردریک هرزبرگ: فردریک هرزبرگ، در نظریه دو ساحتی انگیزاننده - بهداشت روانی خود، تأکید دارد که برخی از عوامل شغلی به رضایت خاطر منجر می‌شوند (عوامل انگیزشی) در حالی که سایر عوامل اگرچه می‌توانند مانع عدم رضایت باشند ولی منبع رضایت خاطر نخواهند بود (عوامل بهداشتی) (رضائیان، ۱۳۸۱).

نظریه جان اتکینسون: جان اتکینسون در نظریه خود معتقد است هر فرد بالغ و سالم، منبعی از انرژی بالقوه است و چگونگی و آگاهی استفاده از این انرژی بستگی به قدرت انگیزش فرد و موقعیت‌ها و فرصت‌های کاری او دارد. در واقع کوشش‌ها و جدیت‌های فرد برای دستیابی به اهداف نتایج است از قبیل:

- میزان قدرت نیاز و انگیزه؛

- میزان انتظار از موقعیت‌ها؛

- ارزش‌هایی که در ارتباط با اهداف جنبه محرک دارند.

الگوی «اتکینسون» در مورد رفتار سازمانی بر مبنای سه عامل استوار است: نیاز به توفیق، نیاز به قدرت و نیاز به دوستی و ارتباط دیگران (مشبکی، ۱۳۷۹).

نظریه دیوید مک کلند^۱: در دهه ۱۹۵۰ دیوید مک کلند و همکارانش نظریه ای ارائه دادند که بر مبنای آن مشوقها نقش عمده ای در برانگیختن رفتار دارند. به عقیده ایشان انگیزش را وقتی می توان بهتر درک کرد که آن را تعاملی بین محرک های محیطی و حالت هیجانی خاص در فرد بدانیم. به نظر ایشان سه نیاز نقش عمده ای در ایجاد انگیزش در فرد دارد:

۱- نیاز به کسب موفقیت: فرد نیاز دارد که با کوشش و رعایت عمده ای از استانداردها در رسیدن به اهداف خود موفق شود.

۲- نیاز به کسب قدرت: انسان نیاز به داشتن قدرت دارد که این قدرت برای وادار کردن دیگران به انجام کار و رفتار مورد نظر وی مورد استفاده قرار می گیرد.

۳- نیاز به دوستی و محبت (پیوند جویی): هر انسانی نیاز به پیدا کردن دوست و داشتن روابط انسانی با دیگران دارد.

سه نیاز مطرح شده توسط مک کلند از نظر انگیزش شغلی اهمیت زیادی دارند، نیاز به پیشرفت و موفقیت موجب افزایش عملکرد شغلی کارکنان می شود. نیاز به پیوند جویی باعث ادامه اشتغال کارکنان در سازمانها می شود. نیاز به قدرت نیز در ارتباط با مدیران و کسانی که نقش سرپرست را بر عهده دارند از اهمیت ویژه ای برخوردار است (میر کمالی، ۱۳۷۸).

عوامل مؤثر بر انگیزش: مشبکی (۱۳۷۹) سه دسته از ویژگی هایی که بر انگیزش کارکنان در سازمان اثر می گذارند را ویژگی های فردی، ویژگی های شغلی، و ویژگی های موقعیت کاری دانسته و اینگونه شرح می دهد:

ویژگی های فردی - در واقع همان علایق و نیازهای انسان و انتظارات او از موقعیت های مختلف کاری در محیط است. بدیهی است که کارکنان در این نیازها و

انگیزه‌های فردی بایکدیگر متفاوتند. مدیر ابتدا باید به عنوان یک متغیر اصلی ویژگی‌های فردی و نیازهای هر فرد را بشناسد تا بتواند نسبت به نحوه رفتار فرد در سازمان فهم و درک بیشتر و بهتری پیدا کند.

ویژگی‌های شغلی - شغل دارای صفت‌ها و ویژگی‌هایی است که وظایف کارکنان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. این ویژگی‌ها به طور کلی باعث می‌شود که افراد در آن شغل احساس رضایت یا عدم رضایت کنند. خصوصیتی مثل میزان پذیرش، مسئولیت، تنوع وظایف، مرتبه و شأن سازمانی، منزلت اجتماعی شغل و جایگاه آن از جمله ویژگی‌های سازمان است که شغل را ذاتاً ارضا کننده می‌نماید. مسلماً هر شغلی که از ارزش ذاتی بیشتر، استقلال و خود کفایی زیادتر، تنوع و باز خورد مستقیم و مناسب‌تری برخوردار باشد، افراد را برای انجام دادن بهتر کارهایشان بیشتر تحریک می‌کند.

ویژگی‌های موقعیت کاری - عواملی در محیط کار است که باعث می‌گردد بهره‌وری فرد بیش از حد استاندارد یا کمتر از آن باشد، باید در نظر داشت که این عوامل نیز می‌توانند در چگونگی انگیزش کارکنان و در نهایت بر روی بهره‌وری مؤثر آنها تأثیر قابل توجهی داشته باشند (مشبکی، ۱۳۷۹).

عملکرد کارکنان و عوامل موعثر بر آن :

تعریف عملکرد: «منظور از عملکرد، وظایف، رفتار و اعمالی است که سازمان در جهت معین و مشخص و برای رسیدن به هدف‌های خاص برای فرد تعیین می‌کند و عملکرد مطلوب عبارتست از: انطباق عملکرد و رفتار کارمند با وظایف شغلی و الگوی رفتاری مورد انتظار از وی» (خوشوقت، ۱۳۸۸، ص ۲۱).

حاجی شریف (۱۳۷۱) از عملکرد این تعریف را ارائه داده است: «سنجش نسبی عملکرد انسان در رابطه با نحوه انجام کار شخص در یک دوره زمانی معین، در

مقایسه با استاندارد انجام کار و همچنین تعیین استعداد و ظرفیت‌های بالقوه فرد، به منظور برنامه ریزی در جهت به فعالیت در آوردن آنها» (حاجی شریف، ۱۳۷۱ ص ۹).

«سینگر^۱ عملکرد را ارزیابی عملکرد فرآیند رسمی فراهم آوران بازخورد تشخیص مثبت یا منفی از نتایج عملکرد کارکنان تعریف می‌کند» (میر کمالی، ۱۳۸۳، ۶).
«بیج^۲ ارزیابی عملکرد را سنجش سیستماتیک و منظم کار افراد در رابطه با نحوه انجام وظیفه آنها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آنها جهت رشد و بهبود تعریف می‌کند» (میر سپاسی، ۱۳۷۱ ص ۱۱۲).

سازمان‌ها در ارزیابی عملکرد کارکنان و اعضای خود در پی هدف‌های مختلف و گوناگون هستند. مدیران از این گونه ارزیابی‌ها برای تصمیماتی که باید در مورد کارکنان بگیرند استفاده می‌کنند. آنها می‌توانند بدین وسیله درباره ارتقاء، نقل و انتقال، انتصاب و خاتمه بخشیدن به کار کارکنان تصمیمات مهمی بگیرند و با استفاده از ارزیابی‌ها، نارسایی‌های مهارتی افراد را درک کنند که چه نوع برنامه‌های آموزشی را باید به اجرا در آورند. آنها بدین وسیله می‌توانند مهارت‌ها و شایستگی‌هایی را که افراد دارند مشخص نمایند و برای حل این مشکل برنامه‌هایی قابل پذیرش تدوین کنند. همچنین می‌توانند با استفاده از ارزیابی‌های عملکرد کارکنان مشخص کنند، کدام یک از برنامه‌ها معتبر، قابل اعتماد و اثر بخش بوده است. می‌توانند نتیجه عملکرد افراد و نظرهایی را که سازمان درباره آنها ابراز داشته است به آنان اطلاع دهند. گذشته از این، سازمان‌ها همچنین می‌توانند با استفاده از ارزیابی‌های عملکرد، پایه یا مبنایی برای تخصیص پاداش تعیین نمایند. تصمیم‌گیری

1. Singer

2. Beej

درباره اینکه کدام یک از افراد، شایسته چه مقدار افزایش حقوق هستند، براساس ارزیابی عملکردها مشخص می‌گردد.

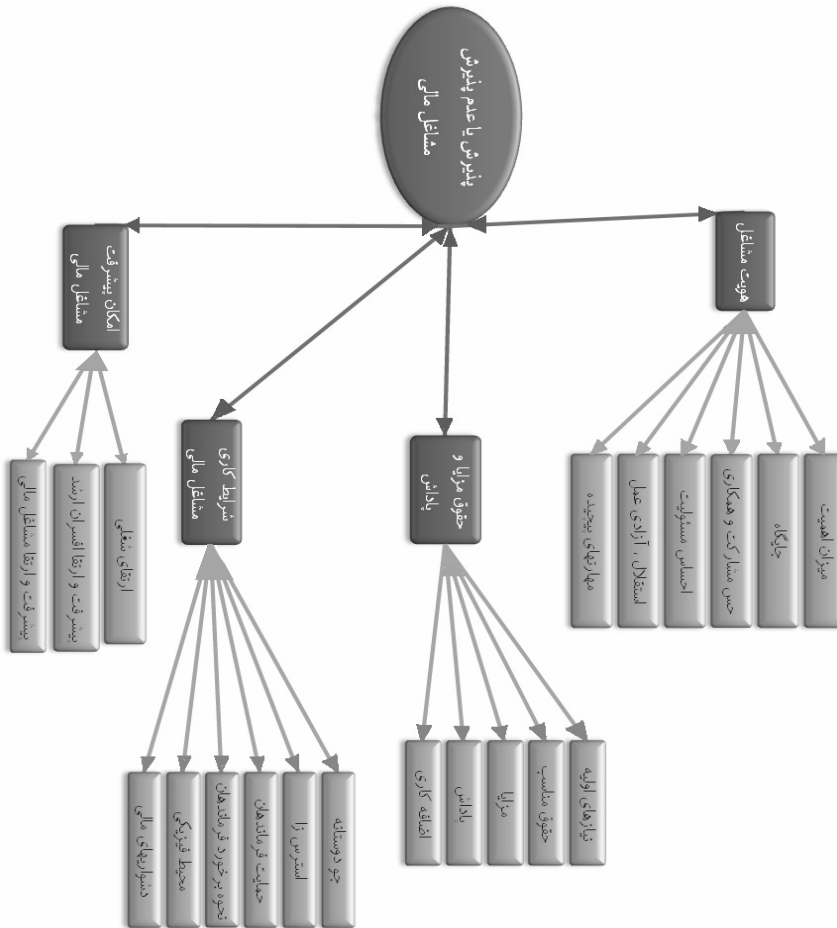
عوامل مؤثر بر عملکرد

«یافته‌های تجربی بیانگر آنست که برخی جنبه‌های فضای سازمانی بر عملکرد تأثیر دارند، کمپل و پریچارد عملکرد را تابعی از شرایط تسهیل کننده و بازدارنده می‌دانند که افراد بر آنها کنترل ندارند. کاپلمن و همکارانش معتقدند که شرایط تسهیل کننده و بازدارنده، روابط موجود میان تلاش‌ها و عملکرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند. آنها این شرایط را در قالب حمایت‌های کاری تعریف می‌کنند که بر انگیزش تأثیر گذارنده و نهایتاً تلاش و فعالیت را شامل می‌شوند» (منوریان، ۱۳۷۷: ۵۸).

قادری (۱۳۸۶)، عوامل ضعف عملکرد کارکنان را به دو دسته عوامل فردی و عوامل سازمانی تقسیم نموده و عوامل فردی را شامل: ۱- توانایی هوش اندک؛ ۲- دانش شغلی اندک؛ ۳- کمبود انگیزه کاری، اخلاق کاری؛ ۴- فشار شغلی؛ ۵- سوختن شغلی؛ ۶- منسوخی؛ ۷- محدودیت‌های فیزیکی؛ ۸- اعتیاد به الکل و مواد مخدر؛ ۹- اعتیاد به سیگار؛ ۱۰- بیماری روحی و اختلال شخصیتی؛ ۱۱- مشکلات شخصی و خانوادگی؛ ۱۲- غیبت و تأخیر و عوامل سازمانی را شامل: ۱- مشکلات ارگونومی (تناسب ضعیف بین نیازهای انسانی در نقل و انتقالات) ارتباطات نامناسب؛ ۲- تأثیرات نامطلوب گروه کاری؛ ۳- فرهنگ سازمانی؛ ۴- محیط کاری و حمایت سازمانی نامطلوب؛ ۵- سبک رهبری مدیر می‌داند (قادری، ۱۳۸۶).

مدل مفهومی تحقیق:

باتوجه به ادبیات تحقیق مدل مفهومی تحقیق به شکل زیر ارایه شده است.



شرح مدل:

همانطور که در مدل فوق مشاهده می‌شود، متغیرهای تحقیق و مؤلفه‌های آن به شرح ذیل می‌باشد:

متغیرهای مستقل:

- هویت مشاغل مالی، با مؤلفه‌های: میزان اهمیت، جایگاه سازمانی شغل، حس مشارکت و همکاری، احساس مسئولیت، استقلال و آزادی عمل و نیاز به مهارت‌های پیچیده.

- حقوق، مزایا و پاداش، با مؤلفه‌های: تأمین‌کننده نیازهای اولیه، حقوق مناسب، مزایای کافی، پاداش کافی، داشتن اضافه کاری.

- شرایط کاری، جو دوستانه، استرس کاری، حمایت فرماندهان، نحوه برخورد فرماندهان، محیط فیزیکی، دستاوردهای مالی.

- امکان پیشرفت در مشاغل مالی، با مؤلفه‌های: ارتقای شغلی، پیشرفت و ارتقای افسران ارشد، پیشرفت مشاغل مالی.

متغیر وابسته:

پذیرش مشاغل مالی، با مؤلفه‌های: رضایت از شغل مالی، تمایل به انتخاب شغل مالی در صورت حق انتخاب مجدد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف و نتیجه کاربردی و از نظر ماهیت و روش پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان و مدیران امور مالی فرماندهی انتظامی استان آذربایجان شرقی می‌باشند که طبق آمار گزارش شده در بهار، ۱۳۸۸ تعداد آنان ۶۰ نفر بود. با توجه به اینکه تعداد جامعه آماری محدود بود تمامی آنها در تحقیق

شرکت داده شدند؛ به عبارت دیگر تحقیق به صورت تمام شماری انجام گردید. گردآوری اطلاعات اولیه از طریق مطالعه کتب، مقاله‌ها، پایان‌نامه‌ها و جستجو در اینترنت بوده است، اما برای جمع آوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. پرسشنامه مشتمل بر بیست و دو گویه بسته به شرح ذیل بود که پاسخ دهندگان با استفاده از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت به آنها پاسخ داده‌اند.

چهار گویه: ۳، ۴ و ۵ و ۶ برای اندازه‌گیری هویت مشاغل مالی مطرح گردید که به طور نمونه می‌توان به این گویه که «آیا مشاغل مالی در ناجا از جایگاه مناسبی برخوردارند» اشاره نمود.

شش گویه: ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ برای اندازه‌گیری حقوق، مزایا و پاداش مطرح گردید که به طور نمونه می‌توان به این گویه که «آیا کارکنان مشاغل مالی با توجه به میزان کار و مسؤولیت مالی که دارند از حقوق و مزایای مناسبی برخوردارند» اشاره نمود.

شش گویه: ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ برای اندازه‌گیری شرایط کاری مطرح گردید که به طور نمونه می‌توان به این گویه که «در زمان مواجهه با خطاهای کاری مورد حمایت مسئولین قرار دارید» اشاره نمود.

سه گویه: ۱۹ و ۲۰ و ۲۱ برای اندازه‌گیری امکان پیشرفت در مشاغل مالی مطرح گردید که به طور نمونه می‌توان به این گویه که «به چه میزان امکان پیشرفت و ارتقای شغلی در مشاغل مالی وجود دارد» اشاره نمود.

برای بررسی روایی پرسشنامه از ده نفر کارشناسان استفاده گردید و با استفاده از نظرات اصلاحی آنها پرسشنامه نهایی شد. برای بررسی پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید که همه ضرایب از نظر آماری قابل قبول و بیانگر پایایی پرسشنامه بود. ضریب آلفای کرونباخ ابعاد پرسشنامه و ضریب آلفای کرونباخ به صورت کل در جدول صفحه بعد نشان داده شده است.

جدول ضریب آلفای کرونباخ مربوط به متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	سؤالات	مقدار آلفا
۱	رضایت از پذیرش مشاغل	۱-۲۲	۰/۷۴
۲	هویت مشاغل مالی	۳-۴-۵-۶	۰/۶۸
۳	رضایت از حقوق و مزایا	۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲	۰/۸۶
۴	شرایط کاری مشاغل مالی	۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸	۰/۶۷
۵	پیشرفت مشاغل مالی	۱۹-۲۰-۲۱	۰/۹۵
۶	کل	۱-۲۲	۰/۷۴

برای توصیف متغیرهای جمعیت شناختی از جدول توزیع فراوانی استفاده شده است. برای تحلیل داده‌ها و بررسی فرضیه‌ها، با توجه به اینکه ۱-جامعه آماری تمام شمار گردید و نیاز به آزمون آماری (در اینجا آزمون همبستگی) برای تعمیم یافته‌ها به جامعه نبود؛ ۲-رابطه متغیرها یک سویه بود؛ ۳-متغیرها کمی بودند، لذا، با استفاده از شدت رابطه متغیرها (که با استفاده از ضریب پیرسون محاسبه گردید) تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته بررسی گردید.

یافته‌ها:

متغیرهای جمعیت شناسی: توزیع فراوانی شرکت کنندگان به صورت مختصر بر حسب جنسیت، تأهل، محل خدمت، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی و رشته خدمتی در جدول ذیل آمده است.

نود و هشت درصد از شرکت کنندگان در این تحقیق مرد و پنج درصد آنها متأهل هستند اکثریت (۰/۷۵) سابقه خدمتی کمتر از بیست سال داشته و اکثریت (۰/۶۵) مدرک کاردانی و یا کمتر از آن دارند. چهل و چهار درصد افسران مالی دارای رشته دارایی هستند و سی و سه درصد دارای مدرک حسابداری می‌باشند.

جدول توزیع فراوانی متغیر های جمعیت شناختی

متغیر	گزینه	درصد	متغیر	گزینه	درصد
جنسیت	مرد	۰/۹۸	تحصیلات	تا کاردانی	۰/۶۵
	زن	۰/۰۲		کارشناسی و بالاتر	۰/۳۵
رشته	متاهل	۰/۹۴	رشته تحصیلی	حسابداری	۰/۳۳
	مجرد	۰/۰۶		انتظامی	۰/۱۳
	تبریز	۰/۴۷		سایر رشته ها	۰/۵۶
رشته خدمتی	سایر شهرها	۰/۵۳	رشته خدمتی	دارایی	۰/۷۳
	< ۱۰	۰/۴۵		اداری	۰/۱۷
سالانه	۱۰ تا ۲۰	۰/۳۰		انتظامی	۰/۰۸
	۲۱ تا ۳۰	۰/۲۵		مرزبانی	۰/۰۲

نتایج تحلیلی :

فرضیه یک:

برای بررسی این فرضیه یعنی: تأثیر هویت مشاغل مالی بر پذیرش مشاغل مالی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که ضریب همبستگی $r = ۰/۱۲$ می باشد. با توجه به تمام شماری جامعه این ضریب همبستگی معنا دار است ولی به خاطر پایین بودن ضریب می توان گفت که شدت همبستگی بین دو متغیر ضعیف است. به عبارت دیگر بین هویت مشاغل مالی و پذیرش مشاغل مالی رابطه معناداری وجود ندارد یعنی هویت مشاغل مالی عامل مهمی در عدم پذیرش مشاغل مالی نمی باشد و فرضیه به اثبات نمی رسد.

فرضیه دوم:

برای بررسی این فرضیه یعنی: تأثیر حقوق، مزایا و پاداش بر پذیرش مشاغل مالی، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه گردید که مقدار آن $r = ۰/۴۴$ می باشد با توجه

به اینکه جامعه تمام شمار شده است، لذا این ضریب معنادار است و با توجه به این که شدت رابطه قوی است، لذا بین حقوق، مزایا و پاداش و پذیرش مشاغل مالی رابطه قوی وجود دارد و فرضیه به اثبات می‌رسد.

برای بررسی فرضیه سوم یعنی تأثیر شرایط کاری بر پذیرش مشاغل مالی، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه گردید که مقدار آن $r = 0.29$ می‌باشد. با توجه به اینکه جامعه تمام شمار شده است. لذا این ضریب معنادار است و با توجه به این که شدت رابطه قوی است، لذا بین شرایط کاری و پذیرش مشاغل مالی رابطه قوی وجود دارد و فرضیه به اثبات می‌رسد.

برای بررسی فرضیه چهارم یعنی تأثیر امکان پیشرفت بر پذیرش مشاغل مالی ضریب همبستگی پیرسون محاسبه گردید که ضریب همبستگی $r = 0.27$ می‌باشد. با توجه به اینکه جامعه تمام شمار شده است لذا این ضریب معنادار است و با توجه به این که شدت رابطه قوی است، لذا بین امکان و پیشرفت و پذیرش مشاغل مالی رابطه قوی وجود دارد و فرضیه به اثبات می‌رسد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت گرچه مشاغل مالی در میان کارکنان مالی از اهمیت خاصی برخوردار است و کارکنان نسبت به وظیفه خود احساس مسئولیت می‌کنند و در تصمیم‌گیری‌ها از استقلال برخوردارند ولی کارکنان مالی در حد متوسط از شغل خود راضی هستند و این به خاطر آن است که انگیزه‌های داخلی آنها در حد خوب ولی نظر انگیزه‌های بیرونی آنها ضعیف است. البته از نظر عوامل انگیزاننده داخلی یک مورد استثناء وجود دارد و آن اینکه در مشاغل مالی فرصت ارتقا وجود ندارد و این باعث شده که انگیزه‌های داخلی در حد متوسط باشد. این عامل که عامل مهمی در بی‌انگیزگی کارکنان مالی است به خاطر آن است که ساختار

ناجا به نحوی طراحی شده که مشاغل مالی در سطوح پایین به اندازه کافی وجود دارد ولی در سطوح بالای سازمان مشاغل مالی خیلی کم و حداکثر تا جایگاه ۱۷ وجود دارد، تنها جایگاه ۱۸ برای ذیحساب است که از وزارت اقتصادی و امور مالی انتخاب می‌شود و در اختیار کارکنان ناجا قرار نمی‌گیرد. اما علت اینکه انگیزه بیرونی کم می‌باشند آن است که: آنها اضافه کاری در حد بسیار کم دریافت می‌کنند، از سوی مدیران خود حمایت نمی‌شوند، مدیران برخورد خوبی با آنها ندارند، محیط فیزیکی کار آنها در حد متوسط رضایت بخش است و این موارد باعث شده است که مشاغل مالی از نظر عوامل انگیزاننده بیرونی ضعیف باشند. به زبان دیگر و با توجه به نظریه هرزبرگ، می‌توان گفت که این نتایج نشان می‌دهند که جنبه‌های انگیزشی مشاغل مالی در حد خوب می‌باشد ولیکن طبق اظهار نظر پاسخ دهندگان جنبه‌های بهداشتی مشاغل در حد رضایت بخش نمی‌باشد. البته بخشی از ضعیف بودن انگیزه‌های بیرونی به خاطر انگیزه‌های ضعیف داخلی مانند جایگاه پایین مشاغل مالی است؛ به عبارت دیگر بسیاری از امتیازات از قبیل، حقوق، مزایا و پاداش، حمایت از طرف فرمانده، اتاق کار، وسایل و تجهیزات و... تابع موقعیت‌های سازمانی مشاغل است و به خاطر آنکه موقعیت مشاغل مالی در سطوح بالا ضعیف است خود به خود این امتیازات هم کم می‌باشد. با توجه به نتایج فوق و متغیرهای جمعیت شناختی نتایج زیر قابل توجه است:

جنسیت: نود و هشت درصد از شرکت کنندگان در این تحقیق مرد هستند. به نظر می‌رسد با تغییر ترکیب افسران منصوب به مشاغل مالی از نظر جنسیت، تا حدی بتوان مشکل جذابیت این نوع مشاغل را با توجه به ویژگی‌ها و توانمندی افسران زن، حل کرد.

تأهل: نود پنج درصد از شرکت کنندگان متأهل هستند، لذا می‌توان با بررسی نیاز افسران متأهل بخشی از مشکلات مشاغل مالی را حل کرد و بر جذابیت آنها افزود.

سنوات خدمت: با توجه به جدول فراوانی، هفتاد و پنج درصد شرکت کنندگان سابقه خدمتی کمتر از بیست سال دارند. این تعداد هم در صورتی که در دهه سوم خدمت قرار بگیرند مشکلات این دهه شامل حال اینها نیز خواهد شد.

تحصیلات: توزیع فراوانی مربوط به تحصیلات به نحوی است که اکثر افسران مالی دارای مدرک تحصیلی کاردانی و پایین تر هستند. ارتقا سطح تحصیلی این افراد و انتظار آنها برای انتصاب به جایگاه بالاتر شغلی و دریافت مزایای بیشتر موجب خواهد شد که جذابیت مشاغل مالی کمتر از پیش شود.

رسته خدمتی: چهل و چهار درصد افسران مالی دارای رسته مرتبط با شغل خود یعنی رسته دارایی هستند. جالب اینکه کمتر از این تعداد، یعنی سی و سه درصد دارای مدرک مرتبط با رسته خدمتی خود یعنی حسابداری می باشند و این امر خود مزید علت برای بی انگیزه شدن افسران مالی در آینده خواهد شد.

پیشنهادهای تحقیق:

- ۱- ساختار امور مالی در ناجا بازنگری و به نحوی طراحی شود که فرصت ارتقاء برای مشاغل در دهه سوم خدمت پیش بینی گردد.
- ۲- از طرف فرماندهان از کارکنان مشاغل مالی حمایت جدی تری به خصوص در مواجهه با خطاهای کاری صورت گیرد.
- ۳- ترکیب مشاغل افسری به نحوی تعریف و اجرایی شود که امکان حضور کارکنان زن نیز در این مشاغل بیشتر گردد.
- ۴- مشاغل مالی در سطوح بالا نیز پیش بینی گردد تا کارکنان مایل به پذیرش اینگونه مشاغل گردند.
- ۵- شرایط محیط کاری مشاغل مالی به گونه ای طراحی گردد که این مشاغل متنوع و جذاب تر شوند.

منابع و مأخذ:

- ۱- اصلانی، علیرضا (۱۳۸۸)، «مقایسه انگیزش و کارایی معلمان تبریز»، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- رضاییان، علی (۱۳۸۱). «مبانی مدیریت رفتار سازمانی». تهران: انتشارات سمت.
- ۲- حاجی شریف، حسین (۱۳۷۱)، «بررسی عوامل مرتبط با عملکرد معلمان تبریز»، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ۳- دلیران، نصرت الله (۱۳۸۷). «حسابداری و بودجه انتظامی»، معاونت آموزش ناجا: تهران: انتشارات معاونت آموزش.
- ۴- گنجی، والیه وحاتمی، رقیه (۱۳۸۷). «بررسی عوامل مؤثر بر رضایتمندی کارکنان تبریز». تحقیق دانشگاهی پیام نور تبریز.
- ۵- خوشوقت، محمد (۱۳۸۸). «بررسی عوامل مرتبط با عملکرد معلمان سردشت»، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ۶- رایبیز، استیفن پی (۱۳۸۷) «رفتار سازمانی جلد ۱ و ۲ و ۳»، ترجمه علی پارساییان، محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۷- محمدپور، محمد (۱۳۸۶۷). «پیش بینی تغییرات عزت نفس براساس مؤلفه‌های فردی و محیطی و رابطه آن با عملکرد شغلی. تبریز: پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ۸- مشبکی، اصغر (۱۳۷۹). «بررسی جوانب مختلف کارکنان در سازمان». تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۹- میر کمالی، سید محمد (۱۳۷۸). «رهبری و مدیریت آموزشی»، چاپ پنجم. تهران: نشر سیطرون.
- ۱۰- میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۱). «مدیریت منابع انسانی و روابط کار». تهران: انتشارات میر.