

بررسی رابطه جو سازمانی و ماهیت شغل با انگیزش شغلی کارکنان بیمارستان‌های شهر اصفهان

نقیسه رفیعی^۱، زهره گودرزی^۲، سیدمحسن عزیزی^{۳*}

تاریخ پذیرش: ۹۴/۲/۲۳

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۰/۶

چکیده:

زمینه و هدف: یکی از مهمترین عوامل مؤثر در تحقق اهداف هر سازمان، انگیزش شغلی کارکنان است. بنابراین توجه به عوامل مؤثر در انگیزش کارکنان یکی از مهمترین وظایف مدیران سازمان‌ها می‌باشد. در این راستا هدف این پژوهش تعیین رابطه جو سازمانی و ماهیت شغل با انگیزش شغلی است.

مواد و روشها: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری آن شامل تمامی کارکنان بیمارستان‌های شهر اصفهان است. با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۱۴۱ نفر از کارکنان به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شد. جهت جمع‌آوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه جو سازمانی، ماهیت شغل و انگیزش شغلی استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ و آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون ساده، تحلیل واریانس یکطرفه و آزمون تعقیبی LSD صورت گرفت.

نتایج: یافته‌ها نشان داد که بین جو سازمانی با انگیزش شغلی (۰/۴۲) و ماهیت شغل با انگیزش شغلی (۰/۳۶) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح $P < 0/01$ وجود دارد. همچنین جو سازمانی (۰/۱۸) و ماهیت شغل (۰/۱۳) پیش‌بینی کننده واریانس انگیزش شغلی هستند. آزمون تحلیل واریانس یکطرفه نشان داد که بین انگیزش شغلی کارکنان برحسب نوع استخدام تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به تأثیر جو سازمانی و ماهیت شغل در انگیزش شغلی کارکنان، مدیران باید به این دو عامل بیش از پیش توجه نشان دهند.

کلمات کلیدی: جو سازمانی، ماهیت شغل، انگیزش شغلی، کارکنان بیمارستان

^۱ مربی، گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور، تهران

^۲ مربی، گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور، اصفهان

^۳ دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی آموزش از دور، گروه علوم تربیتی، مرکز تحصیلات تکمیلی دانشگاه پیام نور، تهران (*نویسنده مسئول)

تلفن: ۰۹۳۶۲۲۲۹۷۶۵ آدرس الکترونیکی: smohsenazizi@yahoo.com

مقدمه

امروزه پیشرفت جوامع در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی کارآمد و متخصص است. توجه به این منبع عظیم در زمینه مدیریت منابع انسانی و در نظر گرفتن نیازها و مشکلات آن‌ها و همچنین استقرار افراد مناسب در سازمان‌ها از عوامل موثر در موفقیت و پیشرفت هر سازمانی می‌باشد (۱). نظریه پردازان علم مدیریت با شناخت انسان به عنوان عنصری پیچیده در سازمان عامل انسانی را به عنوان مهمترین عنصر برای حفظ موجودیت و بقای سازمان معرفی می‌نمایند و توجه روزافزونی به منابع انسانی نه تنها در نقش‌های سنتی آن بلکه در نقش مدرن آن حتی در عصر فناوری اطلاعات و ارتباطات معطوف داشته‌اند. در سازمان‌های مدرن امروز نه تنها تجهیزات سازمان برای انجام اثربخش کار باید پیوسته تحت بررسی باشد و همواره به روز گردد، بلکه مدیران اداره انسانی باید پیوسته انتظارات کارکنان را در سطح کلان مورد توجه قرار دهند (۲). از آنجا که مهمترین سرمایه‌ی یک سازمان نیروی انسانی آن است بنابراین توجه به انگیزش نیروی انسانی و کیفیت کاری آن احتمال تحقق آرمان‌ها و اهداف سازمان را افزایش می‌دهد.

فراهم کردن انگیزه لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی کارکنان از جمله مهمترین و در عین حال پیچیده‌ترین وظایف سازمان‌ها است (۳). انگیزش یک حالت درونی است که رفتار انسان را انرژی بخشیده، فعال ساخته، به حرکت درآورده و به سوی اهداف معینی هدایت می‌کند. به عبارت دیگر انگیزش تمایل فرد برای اعمال تلاش‌هایی در جهت انجام و تحقق هدف است. انگیزش قبل از هر چیز با مفاهیمی چون نیاز، میل، علاقه، رغبت، سائق و محرک ارتباط دارد و آن را برحسب علاقه، فرهنگ یا موقعیت افراد استفاده می‌کنند (۴). در محیط‌های کاری انگیزش به معنی تلاش فرد برای تحقق اهداف سازمانی می‌باشد (۵). انگیزش شغلی مهمترین عامل مؤثر در موفقیت و شکست سازمان‌ها تلقی می‌شود و غفلت از آن موجب به هدر رفتن منابع انسانی است. براساس نتایج یک مطالعه در رابطه با انگیزش شغلی ۲۰ درصد موفقیت سازمان‌ها به تلاش کارکنان و ۸۰ درصد آن به انگیزش آنها برمی‌گردد (۶).

ویسانند و راش^۱ معتقدند کارکنان با انگیزه در حالتی از تنش قرار دارند که تنها این تنش در زمان رسیدن به موضوع مورد انگیزش از بین می‌رود. در واقع انگیزش بیشتر تنش

بیشتری به همراه داشته و در نتیجه تلاش بیشتری برای رهایی از آن مورد نیاز است. همچنین شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی از ضرورت‌هایی است که علاوه بر افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان به عملکرد بهینه فردی و سازمانی منجر می‌شود (۷).

یکی از عوامل تأثیرگذار بر انگیزش شغلی کارکنان جو سازمانی است. جو سازمانی یکی از راه‌های مطالعه محیط‌های سازمانی و شامل ابعاد اجتماعی و روانی محیط‌ها و ادارات افراد است. جو متأثر از رویدادها و ویژگی‌های سازمان است و تأثیر عمیقی بر رفتار اعضای سازمان می‌گذارد. همچنین این ظرفیت را دارد که اتمسفر روانی یک سازمان را نشان دهد و در نتیجه می‌تواند بر رضایت، انگیزه و الگوهای رفتاری افراد در محیط تأثیر بگذارد. در این راستا دیویس^۲ معتقد است که جو سازمانی می‌تواند بر انگیزه‌های ضعیف کارکنان در مشارکت سازمانی که به دلیل اعطاء پاداش بدون استحقاق لازم یا نامشخص بودن اهداف سازمانی به وجود می‌آید غلبه کند که در نتیجه، با رفع این عوامل بهره‌وری شغلی افزایش خواهد یافت (۸).

از آنجا که جو سازمانی در همه ابعاد و جای جای سازمان جریان دارد، می‌تواند رفتار سازمانی را نیز تحت تأثیر قرار دهد. که این تأثیرات به نوبه خود می‌تواند موجب تقویت یا تضعیف انگیزش شود که در هر صورت در عملکرد نیروی انسانی مؤثر خواهد بود (۹).

علاوه بر جو سازمانی که از عوامل تأثیرگذار بر انگیزش شغلی کارکنان است یکی دیگر از عوامل مهم و تأثیرگذار بر رضایت و انگیزش شغلی کارکنان در هر سازمانی ماهیت شغل آنها است. چرا که کارکنان وقتی از ماهیت و محتوای شغل خود رضایت و انگیزش کافی برای انجام آن دارند که سازمان به خدمتی که در آن شغل ارائه می‌شود نیاز داشته باشد. در حقیقت وقتی می‌گوییم که فرد دارای رضایت و انگیزش شغلی است بدین معنی می‌باشد که فرد به طور کلی شغلش را دوست دارد و ارزش زیادی برای آن قایل است و احساس مثبتی راجع به آن دارد (۱۰).

پورتر و دیگران^۳ در بین عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی چهار عامل رانشناسایی کرده‌اند که عبارتند از:

ویژگی‌های فردی: نقطه آغاز هر گونه بحث درباره‌ی انگیزش، طبیعت و سرشت افراد است. دلبستگی‌ها، نگرش‌ها و نیازها که از شخصیت فرد نشأت می‌گیرند تأثیر بسزایی در انگیزش دارند.

^۲. Dyvis

^۳. pourter et al

^۱. Wisanend & Rash

قدردانی از افراد و در بین عوامل بیرونی نحوه ارتباط با دیگران، شرایط محیط کار، امنیت شغلی، نحوه سرپرستی و نظارت شغلی، خط مشی حاکم بر محیط کار و حقوق و دستمزد، به ترتیب بیشترین نقش را داشتند. علی‌آبادبخشی و همکاران (۱۶) در پژوهش خود نشان دادند که ۸۱ درصد اعضای هیأت علمی عوامل بیرونی و ۷۲ درصد آنها عوامل درونی را بر ایجاد انگیزش شغلی مؤثر می‌دانند. همچنین از دید آنها اهمیت عوامل بیرونی «بهداشتی» در مقایسه با عوامل درونی «انگیزشی» در ایجاد انگیزش شغلی بیشتر می‌باشد. محمودی و دیگران (۱۷) در بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی پرستاران به این نتیجه رسیدند که در بین عوامل درونی ماهیت شغل و در بین عوامل بیرونی سرپرستی و نظارت مهمترین عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی است. آمابیل^۱ (۱۸) در بین عوامل درونی مؤثر بر انگیزش شغلی، شایستگی، تصمیم‌گیری، حس کنجکاو و مشارکت در کارها و در بین عوامل بیرونی مؤثر بر انگیزش شغلی، جو رقابت، انجام ارزشیابی و انجام کار را مهم می‌داند. کریتنر^۲ (۱۹) مهمترین عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی را حقوق و مزایا، علاقه‌مند بودن به انجام کار، مدیران آشنا با ارزش‌های مدیریت، محیط کاری پرنشاط، وجود امنیت شغلی و تعاملات انسانی و اجتماعی مناسب در محیط کار می‌داند. تایدکی^۳ (۲۰) نشان داد که مهمترین عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی شامل شرایط کاری مناسب، ماهیت شغل، جالب بودن شغل، حقوق کافی و قدردانی می‌باشد. با توجه به آنچه در پیشینه‌ی پژوهش مبنی بر اهمیت انگیزش شغلی کارکنان در سازمان آمده است بنابراین هدف این پژوهش بررسی رابطه بین جوسازمانی و ماهیت شغل با انگیزش شغلی کارکنان بیمارستان‌های شهر اصفهان می‌باشد.

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین جوسازمانی و ماهیت شغل با انگیزش شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۲. جوسازمانی و ماهیت شغل پیش‌بینی‌کننده انگیزش شغلی هستند.
۳. بین انگیزش شغلی کارکنان برحسب نوع استخدام تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
۴. بین انگیزش شغلی کارکنان برحسب سابقه خدمت تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
۵. بین انگیزش شغلی کارکنان برحسب مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

ماهیت شغلی: دومین دسته از متغیرهایی که باید در زمینه فرایند انگیزش در نظر گرفته شوند شامل آن گروه عواملی هستند که به شغل یک فرد مربوط است. در اینجا توجه بیشتری معطوف به نوع کار است که کارمند انجام می‌دهد. عواملی چون گوناگونی فعالیت‌های لازم برای انجام دادن کار، اهمیت وظایف و نوع بازخوردی که شخص به عنوان پی‌آمد کار دریافت می‌دارد همگی نقشی در انگیزش به عهده دارند. جو سازمانی: با توجه به اینکه عواملی همچون نظام تشویق و پاداش و پاداش‌های فردی می‌توانند در میزان بهره‌وری شاغل تأثیرگذار باشد باید این نکته را در نظر داشت که این عوامل نیز می‌توانند در نگرش فرد و در نهایت بر روی انگیزش او مؤثر باشند.

محیط بیرونی: عواملی در محیط بی‌واسطه کار هستند که می‌تواند در رفتار کاری اثر داشته باشند. نخستین آنها کیفیت درون‌کنشی گروهی است. علاوه بر آن عواملی همچون باز بودن ارتباطات، نحوه سرپرستی و مانند آن می‌تواند گاهی اوقات بر تصمیم‌گیری افراد نسبت به تولید در کار اثر داشته باشد (۱۱).

در این راستا حسینی و دیگران (۱۲) در بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی یزد به این نتیجه رسیدند که حیطه بیرونی عوامل انگیزشی نسبت به حیطه درونی از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشند که به ترتیب عوامل امنیت شغلی، حقوق و دستمزد، شرایط محیط کار، موقعیت و ارتقای شغلی، پیشرفت و توسعه شغلی از اهمیت بیشتری برخوردار بودند. جودت و دیگران (۱۳) در پژوهشی که در آن به بررسی انگیزش شغلی پرستاران پرداخته‌اند به این نتیجه دست‌یافتند که عوامل مرتبط با انگیزش دورنی نسبت به عوامل بهداشتی بیرونی اهمیت بیشتری در ایجاد انگیزش شغلی دارند. «ماهیت شغل» بیشترین اهمیت و «شناسایی» کم‌ترین اهمیت را در انگیزش شغلی داشتند. حموزاده و دیگران (۱۴) در بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی مدیران بیمارستان‌های آموزشی درمانی به این نتیجه رسیدند که عوامل روانی، رفاهی و فیزیکی بیشترین اهمیت را از نظر ایجاد انگیزش شغلی از دیدگاه مدیران دارند. طاهرپور و دیگران (۱۵) در پژوهشی که در آن به بررسی نظرات اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی در خصوص عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی پرداخته‌اند به این نتیجه دست‌یافتند که از نظر اعضای هیأت علمی در ۹۵ درصد موارد عوامل درونی و در ۹۲ درصد عوامل بیرونی مؤثر است. در بین عوامل درونی ماهیت شغل، موفقیت شغلی، مسئولیت شغلی، پیشرفت و توسعه شغلی، شناخت و

^۱. Amabil

^۲. Kritner

^۳. Thiedke

مواد و روش‌ها

این پژوهش یک مطالعه توصیفی - همبستگی است. جامعه مورد مطالعه آن شامل تمامی کارکنان بیمارستان‌های شهر اصفهان در سال ۹۴-۱۳۹۳ است. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی و فرمول حجم نمونه کوکران تعداد ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. اما در نهایت ۱۴۱ پرسشنامه که در بین آنها توزیع شده بود جمع‌آوری و جهت تحلیل مناسب تشخیص داده شد. برای تحلیل داده‌های بدست آمده از نرم‌افزار SPSS18 و روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون ساده و تحلیل واریانس یک راهه و آزمون تعقیبی LSD استفاده شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود که به شرح زیر می‌باشد.

پرسشنامه جوسازمانی لایل ساسمن و سام دیپ^۱: دارای ۲۰ گویه و پنج بعد وضوح و روشنی اهداف، وضوح و روشنی نقش، رضایت از پاداش، رضایت از توافق بر روی رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات می‌باشد که براساس طیف لیکرت از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) تنظیم شده است. ضریب پایایی این پرسشنامه در این پژوهش به روش آلفای کرانباخ ۰/۸۰ محاسبه شد.

پرسشنامه سنجش تشخیص شغل^۲ بیکر: دارای ۳۵ گویه و شش بعد ارزش‌های کار، خود استقلالی، بازخورد، فرصت‌های شغلی، امکانات شغلی و چالش‌های شغلی می‌باشد که براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای تنظیم شده است. ضریب آلفای کرانباخ این پرسشنامه ۰/۸۵ برآورد شد.

پرسشنامه انگیزش شغلی مک کللند: این پرسشنامه متشکل از ۱۵ سوال و سه بعد از انگیزش نیاز به پیشرفت، نیاز به قدرت طلبی و نیاز به پیوند جویی است که براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت ساخته شده است. ضریب پایایی این پرسشنامه در این پژوهش به روش آلفای کرانباخ ۰/۷۸ محاسبه شد.

یافته‌ها

۷۶ نفر معادل (۵۳/۹ درصد) از افراد شرکت کننده در پژوهش زن و ۶۵ نفر معادل (۴۶/۱ درصد) مرد بودند. ۱. بین جوسازمانی و ماهیت شغل با انگیزش شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱: ضرایب همبستگی

بین جوسازمانی و ماهیت شغل با انگیزش شغلی

| ماهیت شغل | | جوسازمانی | | متغیر |
|-----------|-------|-----------|-------|------------------|
| r | sig | r | sig | |
| ۰/۱۵۲ | ۰/۰۷۱ | **۰/۲۲۹ | ۰/۰۰۶ | اقتدارطلبی |
| **۰/۳۳۹ | ۰/۰۰۰ | **۰/۴۰۰ | ۰/۰۰۰ | نیاز به پیشرفت |
| **۰/۳۰۱ | ۰/۰۰۰ | **۰/۲۹۱ | ۰/۰۰۰ | پیوند جویی |
| **۰/۳۶۱ | ۰/۰۰۰ | **۰/۴۲۶ | ۰/۰۰۰ | کل انگیزش پیشرفت |

** p ≤ ۰/۰۱

بین جوسازمانی با انگیزش شغلی (۰/۴۲۶) و ماهیت شغلی با انگیزش شغلی (۰/۳۶۱) رابطه معنی‌داری در سطح P ≤ ۰/۰۱ وجود دارد. بین جوسازمانی با ابعاد اقتدارطلبی (۰/۲۲۹)، نیاز به پیشرفت (۰/۴۰۰)، پیوندجویی (۰/۲۹۱) و بین ماهیت شغل با ابعاد نیاز به پیشرفت (۰/۳۳۹) و پیوندجویی (۰/۳۰۱) رابطه معنی‌داری وجود دارد. از بین ابعاد انگیزش شغلی تنها بعد اقتدارطلبی با ماهیت شغل رابطه معنی‌داری ندارد.

۲. جوسازمانی و ماهیت شغل پیش‌بینی کننده انگیزش شغلی هستند.

جدول ۲: مدل رگرسیون خطی ساده جوسازمانی و ماهیت شغل با انگیزش شغلی

| sig | t | R ² | ضرایب غیر استاندارد | | متغیر |
|-------|-------|----------------|---------------------|----------------|------------|
| | | | ضرایب استاندارد | خطای استاندارد | |
| ۰/۰۰۰ | ۵/۵۴۴ | ۰/۱۸ | ۰/۴۲۶ | ۰/۰۵۴ | جو سازمانی |
| ۰/۰۰۰ | ۴/۵۶۹ | ۰/۱۳ | ۰/۳۶۱ | ۰/۰۸۲ | ماهیت شغل |

با توجه به ضریب بتای ماهیت شغل (۰/۳۶۱) و جوسازمانی (۰/۴۲۶) می‌توان گفت که این دو متغیر پیش‌بینی کننده انگیزش شغلی هستند. همچنین براساس ضریب تعیین بدست

^۱. Sam Deep and Lyle Susman^۲. Job Diagnostic

نتایج آزمون LSD بیانگر این است که بین میانگین نوع استخدام قراردادی و آزمایشی، پیمانی و رسمی، رسمی و سایر، آزمایشی و رسمی وجود دارد.

۴. بین انگیزش شغلی کارکنان برحسب سابقه خدمت تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۵: نتایج آزمون F برای مقایسه میانگین انگیزش شغلی بر

حسب سابقه خدمت

| sig | F | میانگین مجدورات | درجه آزادی | مجموع مجدورات | * |
|-------|-------|--------------------|---------------|------------------|---------------|
| ۰/۴۳۳ | ۰/۹۲۰ | ۰/۱۰۳ | ۳ | ۰/۳۰۸ | بین گروهی |
| - | - | ۰/۱۱۱ | ۱۳۷ | ۱۵/۲۶۳ | درون گروهی |
| - | - | - | ۱۴۰ | ۱۵/۵۷۱ | کل |

نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه نشان می‌دهد که با توجه به مقدار ($F=۰/۹۲۰$) تفاوت معنی داری بین انگیزش شغلی کارکنان برحسب سابقه خدمت وجود ندارد.

۵. بین انگیزش شغلی کارکنان برحسب مدرک تحصیلی تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۶: نتایج آزمون F برای مقایسه میانگین انگیزش شغلی بر

حسب مدرک تحصیلی

| sig | F | میانگین مجدورات | درجه آزادی | مجموع مجدورات | * |
|-------|-------|--------------------|---------------|------------------|------------|
| ۰/۵۹۸ | ۰/۷۳۶ | ۰/۰۸۳ | ۵ | ۰/۴۱۳ | بین گروهی |
| - | - | ۰/۱۱۲ | ۱۳۵ | ۱۵/۱۵۸ | درون گروهی |
| - | - | - | ۱۴۰ | ۱۵/۵۷۱ | کل |

نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه نشان می‌دهد که با توجه به مقدار ($F=۰/۷۳۶$) تفاوت معنی داری بین انگیزش شغلی کارکنان برحسب مدرک تحصیلی وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه جوسازمانی و ماهیت شغل با انگیزش شغلی کارکنان بیمارستان‌های شهر اصفهان انجام شده است.

یافته‌های مرتبط با فرضیه اول پژوهش «بین جوسازمانی و ماهیت شغل با انگیزش شغلی رابطه معنی داری وجود دارد» حاکی از تأیید این فرضیه است. به طوری که بین جوسازمانی و ماهیت شغل با انگیزش شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بنابراین این فرضیه از نظر آماری تأیید می‌شود. یافته‌های بدست آمده در رابطه با فرضیه دوم پژوهش «جوسازمانی و

آمده در هر دو متغیر، ماهیت شغل ۰/۱۳ درصد و جوسازمانی ۰/۱۸ واریانس انگیزش شغلی را تبیین می‌کنند.

۳. بین انگیزش شغلی کارکنان برحسب نوع استخدام تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۳: نتایج آزمون F برای مقایسه میانگین

انگیزش شغلی بر حسب نوع استخدام

| sig | F | میانگین مجدورات | درجه آزادی | مجموع مجدورات | * |
|-------|-------|--------------------|---------------|------------------|---------------|
| ۰/۰۱۳ | ۳/۲۸۲ | ۰/۳۲۴ | ۴ | ۱/۲۹۶ | بین گروهی |
| - | - | ۰/۰۹۹ | ۱۳۵ | ۱۳/۳۲۸ | درون گروهی |
| - | - | - | ۱۳۹ | ۱۴/۶۲۸ | کل |

نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه نشان می‌دهد که مقدار ($F=۳/۲۸۲$) در سطح ($۰/۰۵$) معنی دار می‌باشد. به عبارتی میانگین انگیزش شغلی کارکنان برحسب نوع استخدام تفاوت می‌باشد.

جدول ۴: آزمون LSD برای تفاوت میانگین

انگیزش شغلی بر حسب نوع استخدام

| sig | خطای استاندارد | اختلاف میانگین ۱-۲ | نوع استخدام ۲ | نوع استخدام ۱ |
|-------|-------------------|-----------------------|------------------|------------------|
| ۰/۲۴۴ | ۰/۰۷۶ | ۰/۰۸۹ | پیمانی | قراردادی |
| ۰/۰۳۴ | ۰/۰۶۵ | -۰/۰۶۱ | رسمی | |
| ۰/۰۳۵ | ۰/۱۳۷ | *۰/۲۹۲ | آزمایشی | |
| ۰/۰۷۳ | ۰/۰۹۹ | ۰/۱۷۹ | سایر | |
| ۰/۲۴۴ | ۰/۰۷۶ | -۰/۰۸۹ | قراردادی | پیمانی |
| ۰/۰۴۴ | ۰/۰۷۴ | *-۰/۱۵۱ | رسمی | |
| ۰/۱۵۳ | ۰/۱۴۱ | ۰/۲۰۳ | آزمایشی | |
| ۰/۳۹۳ | ۰/۱۰۵ | ۰۹۰ | سایر | |
| ۰/۳۴۹ | ۰/۰۶۵ | ۰/۰۶۱ | قراردادی | رسمی |
| ۰/۰۴۴ | ۰/۰۷۴ | *۰/۱۵۱ | پیمانی | |
| ۰/۰۱۰ | ۰/۱۳۵ | ۰/۳۵۴ | آزمایشی | |
| ۰/۰۱۵ | ۰/۰۹۸ | *۰/۲۴۱ | سایر | |
| ۰/۰۳۵ | ۰/۱۳۷ | *-۰/۲۹۲ | قراردادی | آزمایشی |
| ۰/۱۵۳ | ۰/۱۴۱ | -۰/۲۰۳ | پیمانی | |
| ۰/۰۱۰ | ۰/۱۳۵ | *-۰/۳۵۴ | رسمی | |
| ۰/۴۷۰ | ۰/۱۵۵ | ۰/۱۱۲ | سایر | |
| ۰۷۳۰ | ۰/۰۹۹ | -۰/۱۷۹ | قراردادی | سایر |
| ۰/۳۹۳ | ۰/۱۰۵ | -۰/۰۹۰ | پیمانی | |
| ۰/۰۱۵ | ۰/۰۹۸ | *-۰/۲۴۱ | رسمی | |
| ۰/۴۷۰ | ۰/۱۵۵ | ۰/۱۱۲ | آزمایشی | |

* $p < ۰/۰۵$

مدیران می‌بایست از اهمیت تنوع دادن و جذابیت بخشیدن به محیط سازمان و نیازهای کارکنان آگاه باشند.

جوسازمانی به عنوان یک ویژگی نسبتاً با دوام از محیط داخلی سازمان شناخته می‌شود که یک سازمان را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد و ناشی از رفتار و سیاست‌های اعضای سازمان است. با توجه به اینکه جوسازمانی یک عامل موثر بر عملکرد سازمان و همچنین بر انگیزش و رفتارهای اعضای سازمان است و ارتباط مستقیمی با قدرت تولید کارکنان، انگیزش شغلی، حقوق، موقعیت‌های اجتماعی کارکنان و شبکه‌های ارتباطی میان اعضای سازمان دارد. بنابراین مدیران باید این جو را به گونه‌ای شکل دهند که بیشترین هماهنگی را با افکار، بینش‌ها و احساسات و رفتار کارکنان داشته باشد. در سازمان‌ها هر عضو جدید در نخستین تماس حرفه‌ای خود با محیط کار امیدوار است که با جو سازمانی مناسبی مواجه گردد تا بتواند نیازهای اقتصادی، اجتماعی و روانی خود را به نحوی مطلوب برآورده سازد.

درک و بینش فرد از جو سازمانی موجود تصور ذهنی او از سازمان می‌گردد. بعضی از این سازمان‌ها پر جنب و جوش و کارآمد هستند و بعضی دیگر بی‌سر و صدا و بعضی دارای جو مناسب و مطلوب و برخی دیگر دارای جو سرد و نامناسب هستند. یک تعامل دو طرفه میان جو سازمانی و اعضای سازمان وجود دارد. یعنی شخصیت افراد، نیازها، توانایی‌ها، رضایت از کار، اهداف و میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمان مستقیماً بر ادراکاتشان از محیط سازمان تاثیر دارد. کارکنانی که جو سازمانی محل کار سازمانشان را مثبت ارزیابی می‌کنند، از کارشان رضایت دارند و همچنین از انگیزش شغلی بالایی برخوردار می‌باشند.

ایجاد جو مناسب یکی از مهمترین اهداف درازمدت هر سازمان محسوب می‌شود که مدیران باید آن را در شمار سرمایه‌های ارزشمند سازمانی محسوب نمایند و رفتاری را در خود آن در پیش گیرند که به ارزش‌ها، آداب و رسوم و ادراکات افراد در سازمان ضربه نزنند و موجب رضایت شغلی و افزایش انگیزش شغلی آنها شود.

در ارتباط با ماهیت شغل باید گفت که کارکنان بیشتر به دنبال شغلی هستند که با چالش روبرو باشد. علاوه بر آن مسئولیت انجام آن نیز بر عهده خودشان بوده و برای انجام آن نیز از اختیارات کافی برخوردار باشند. برای اینکه سازمانی موفق شود نیازمند کارکنانی است که در جهت اهداف سازمان گام بردارند و میل قوی به ماندن در سازمان داشته باشند (۲۲). حس مهم بودن جایگاه و شأن شغل در جامعه باید در کارکنان به وجود آید به طوری که آنها احساس مؤثر بودن در فعالیت‌ها و تحقق اهداف سازمان داشته باشند. کارمند باید

ماهیت شغل پیش‌بینی کننده انگیزش شغلی هستند» تأییدکننده این فرضیه است. به این معنی که جوسازمانی و ماهیت شغل پیش‌بینی کننده واریانس انگیزش شغلی می‌باشند و تأثیر مثبت و معنی‌داری بر انگیزش شغلی دارند. بنابراین این فرضیه نیز از نظر آماری تأیید می‌شود. این یافته‌ها با یافته‌های حسینی و دیگران (۱۲)، جودت و دیگران (۱۳)، طاهرپور و دیگران (۱۵)، محمودی و دیگران (۱۷)، تدکی (۲۰) همسو می‌باشد.

یافته‌های مرتبط با فرضیه سوم پژوهش «بین انگیزش شغلی کارکنان برحسب نوع استخدام تفاوت معنی‌داری وجود دارد» بیانگر این مسئله بود که میانگین انگیزش شغلی کارکنان برحسب نوع استخدام آنها تفاوت وجود دارد. بنابراین این فرضیه از نظر آماری تأیید می‌شود.

در رابطه با فرضیه چهارم پژوهش «بین انگیزش شغلی کارکنان برحسب سابقه خدمت تفاوت معنی‌داری وجود دارد» یافته‌های بدست آمده بیانگر این مسئله بود که بین میانگین انگیزش شغلی کارکنان برحسب سابقه خدمت آنها تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. یافته‌های مرتبط با فرضیه‌ی پنجم پژوهش «بین انگیزش شغلی کارکنان برحسب مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.» نشان دهنده‌ی این است که بین میانگین انگیزش شغلی کارکنان برحسب مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. این یافته‌ها با یافته‌های جودت و دیگران (۱۳) و حموزاده و دیگران (۱۴) همسو می‌باشد.

درک صحیح انگیزش می‌تواند به عنوان ابزار با ارزشی به منظور شناخت علل رفتار در سازمان‌ها و پیش‌بینی تأثیرات اقدام‌های مدیریتی به کار آید. همچنین با شناخت انگیزش می‌توان رفتارها را در سازمان‌ها به گونه‌ای هدایت کرد که اهداف فردی و سازمانی تأمین شود. عوامل متعددی در انگیزه کاری پایین در سازمان‌ها وجود دارند و به همین دلیل مدیریت باید به دنبال راه‌ها و تکنیک‌هایی باشد که بتواند انگیزش کارکنان خود را افزایش دهد. برنامه‌ریزی دقیق و سیستماتیک جهت ایجاد، حفظ و افزایش انگیزش کارکنان از مهمترین راهکارها جهت افزایش بهره‌وری سازمانی است. این برنامه نیاز مبرم به بررسی همه جانبه و اولویت‌بندی عوامل موثر بر ارتقا انگیزش و بهره‌وری نیروی انسانی دارد (۲۱).

با توجه به آنچه در پیشینه‌ی پژوهش آمده است، می‌توان گفت نتایج بیشتر پژوهش‌های مرتبط با انگیزش شغلی نشان داده است که مهمترین عوامل موثر بر انگیزش شغلی کارکنان عبارتند از: امنیت شغلی، حقوق و دستمزد، شرایط محیط کار، موقعیت و ارتقای شغلی، پیشرفت و توسعه شغلی، شناخت و قدردانی از افراد، امنیت شغلی، نحوه سرپرستی و نظارت شغلی، حس کنجکاوی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمان. بنابراین

مناسب را مد نظر قرار دهد. ارزشیابی اصولی و آموزش متناسب با شغل می‌تواند موجب بهتر شدن وضعیت انگیزش کارکنان شود. همچنین کاهش بروکراسی اداری و ساده کردن فرآیندها در این زمینه موثر است. نکته‌ی مهم در این رابطه این است که شخصیت افراد، نیازها، توانایی‌ها، رضایت از کار و اهداف مستقیماً بر ادراک افراد از محیط کار تاثیر دارد. در واقع کارکنانی که جو سازمانی، ویژگی‌ها و ماهیت شغل و محل کار سازمانشان را مثبت ارزیابی می‌کنند از کارشان رضایت و انگیزش شغلی بیشتری را در سازمان از خود نشان می‌دهند.

احساس کند که شغل آبرومندی دارد و استقلال و آزادی عمل او در سازمان باید تأمین شود. او باید بتواند در هنگام کار خلاقیت به خرج دهد و آزادی عمل داشته باشد. وقتی کارکنان سازمان در تصمیم‌گیری‌های سازمان نقش داشته باشند، این مسئله بر ادراکاتشان از اهمیت شغل خود در سازمان و انجام کارشان به طور کلی تاثیر مثبتی می‌گذارد و در نتیجه کیفیت کاری و انگیزش شغلی آنها افزایش می‌یابد.

بنابراین با توجه به تاثیرگذاری عامل جو سازمانی و ماهیت شغل در انگیزش شغلی کارکنان، مدیران باید شاخص‌هایی همچون عادلانه بودن پرداخت حقوق و مزایا و ساعت کاری

References

- Mirsepasi, Amir. Strategic human resource management and labor relations, Tehran, Mir Publishers. 2004. [Persian].
- SeyyedJavadian, SR. Human Resource Planning. Tehran, Faculty of Management University of Tehran Publishers. 2007. [Persian].
- Rabin, e. Fundamentals of Organizational Behavior, Fifth Edition, Tehran, Islamic Azad University Press Center. 1999.
- Mirkamaly S.M. Leadership and Educational Management. Publications Tehran. 2009. [Persian].
- Dilema, N., Marjiole, M., Pham, V. &Martinea, T. Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Viet Nam. Human Resources for health. 2003; 1 (10). 25-36.
- Sadeghifar, J., Fazeli, M., Keramatmanesh, F., Tolide, Z., Mosavi, S.M. Relationship between spiritual leadership and job motivation among teachers of Ilam Payame Noor University. Journal of Bioethics. 2014; 4(12): 31-47. [Persian].
- Bitá Ajilchi, Leila Zoghi, Roudsari, Sh. The relationship between job motivation and job satisfaction and organizational commitment of police staff. 2014, Management Studies in Educational police. 2014; 7 (1): 2-17. [Persian].
- Dargahi H., Mousavi MH. Shaham G., Molaiezadeh A. Organizational Climate of Hospitals at Tehran University of Medical Sciences, Health Administration. 2011; 15 (50): 31-39. [Persian].
- Delgoshai B. Relationship between organizational climate and employees' organizational commitment in Hamdan University of Medical Sciences. Journal of Ofgh Danesh, Gonabad University of Medical Sciences Journal 2008; 14 (4): [Persian].
- Bakhtiar nasr Abadi, H., Rajaeepour, S., Salimi, Gh. Taherpour, F., Partoe, M. The relationship between Nature of the Job and job satisfaction. Journal of Executive Management. 2008; 9 (1): 58-75. [Persian].
- Porter, L., Bigley, G., Steers, R. Motivation and Work Behavior. Publisher: McGraw-Hill/Irwin. 2002.
- Hoseyni S, Mirzaei M, Faryabi R, Mokhtari Ardekan A, Shaker Ardekani M, Mirzaei Alavijeh M. Effective Factors in Job Motivation of Faculty Members in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences: an Application of Herzberg's Motivation Theory. Iranian Journal of Medical Education. 2014; 13 (12):1040-1050. [Persian].
- Jodat S, Farajzadeh Z, Saadatjoo S. A study of job motivation of nurses working in Valiasr Hospital of Birjand in 2013. Modern care j. 2014; 10 (4):296-304. [Persian].
- Hamouzadeh P, Sadeghifar J, Moradkhani B. factors affecting on job motivation from the managers point of view in teaching hospital affiliation to uromia university of medical science in. 2011; 9 (1). [Persian].
- Taherpour M , Sefidi F , Javadi A. Effective Factors on Job Motivation of Faculty Members of Qazvin University of Medical Sciences. Journal of Dena. 2011; 6 (1-2): 21-31. [Persian].
- Bakhshi Ali Abadi H, Norouzi D, Hosseini Z. Effective Factors on Job Motivation in Academic Members of Rafsanjan Medical University. Iranian Journal of Medical Education. 2004; 4 (2):33-41. [Persian].
- Mahmoudi H, Ebrahimian A, Solymani M, Ebadi AHafezi S, Fayzi F, Sadeghi M. The Study of Job Motivation Factors in Critical Care Nurses. Journal of Behavioral Sciences. 2008; 1 (2):171-178. [Persian].
- Amiable. TM, Hill KG, Hennessey BA, Tithe EM. The Work Preference inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. Journal of Psychol 1994; 66(5):67-95.
- Keritner F, Management. Seven Editions. Boston. Houghton mifin Co 1999.
- Thiedke. CC. What motivates staff? Fam Pract Manag. 2004; 11(10): 54-5.
- Memariani, F., Bahramzade, HA. Ghorbani. A. Investigate the factors affecting job motivator's management in Secondary School city Bojnord. Journal of Management. 2010; 5 (22): 157-176. [Persian].
- Siadat, SA. Yarmohamadzade, P., Partovi, A. the relationship between the nature of the job and the creative staff of supervisors in Esfahan Steel Company. Journal of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan. 2007; 19 (2): 54-68. [Persian].

Assessing the Relation between Organization Climate and Job Nature with Staffs' Job Motivation in Isfahan Hospitals

Rafiee.N¹, Godarzi.Z², Azizi.SM^{3*}

Submitted: 2014.12.27

Accepted: 2015.4.13

Abstract

Background: Staffs' Job motivation is one of the most important factors in goals achievement in organization. As a result, considering effective factors of staffs' motivation is one of the main tasks of organization managers. The aim of current study is to assess the relation between organization climate and job nature with staffs' job motivation in Isfahan hospitals.

Materials and Methods: this study was a descriptive and correlation one. The study population included all staff of total Hospitals in Isfahan city. The Sample size was estimated to 141 based on Cochran. Three questionnaires including organization climate, Job nature and job motivation were used. Data analysis was performed by SPSS software version 16 using Pearson correlation coefficient test, linear regression, one-way ANOVA and LSD tests.

Result: the study result revealed a significant positive correlation relation between organizational climate and job motivation (0.42), and Job nature and job motivation (0.36) ($P < 0.01$). Furthermore, organizational climate (0.18) and Job nature (0.13) are predictors of job motivation. One-way ANOVA test indicated there were significant statistical differences between job motivation and employment.

Conclusion: With regard to the impact of organizational climate and Job Nature in job motivation, managers should pay more attention to these two valuable factors.

Keywords: Organization climate, Job nature, Job motivation, Hospital staff

¹ Instructor, MSc of Educational Planning, Payame Noor University, Isfahan, Iran

² Instructor, Distance Educational Planning, Payame Noor University, Isfahan, Iran

³ PhD Student in Distance Educational Planning, Tehran Graduated center, Tehran, Iran (* Corresponding author)

smohsenazizi@yahoo.com Tel: 09362229765