

## بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه کارکنان پایور مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول الله (ص)

محمد حسین عباس نژاد<sup>۱</sup>؛ اکبر قاسمی پیر بلوطی<sup>۲</sup>؛ میثم جعفری<sup>۳</sup>؛ حمیدرضا محمدزاده مهنه<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۰/۰۹

تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۱۱

### چکیده

**زمینه و هدف:** انگیزه شغلی همواره به عنوان یکی از موثرترین عوامل مؤثر در افزایش بهره وری سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد و هرچه شغل حساس‌تر باشد، اهمیت این متغیر بیشتر می‌شود. این پژوهش سعی دارد عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی کارکنان مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول... (ص) را بررسی نماید.

**روش:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش عبارتند از کلیه کارکنان پایور مرکز آموزش محمد رسول... (ص) بیرجند که از بین آن‌ها ۶۸ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته روا و پایا (آلفای کرونباخ ۰/۷۰) جمع‌آوری و با کمک آزمون‌های آماری کای دو، تی مستقل، توکی، تحلیل واریانس و ضریب همبستگی اسپیرمن تحلیل شدند.

**یافته‌ها و نتایج:** پژوهش نشان داد ادراک از عدالت، بیگانگی نسبت به کارمیزان برآورده شدن انتظارات شغلی و نیز متغیرهای زمینه‌ای وضعیت تأهل و وضعیت استخدامی با انگیزش کارکنان رابطه معناداری دارد. بنابراین با مدیریت عوامل شناسایی شده می‌توان به افزایش انگیزه این کارکنان کمک کرد.

**واژه‌های کلیدی:** انگیزه، کارکنان پایور، مرزبانی، عدالت، بیگانگی نسبت به کار

۱. استادیار گروه مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم نظامی امین. M.h\_radin@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز. akbar.ghaasemi@gmail.com

۳. کارشناس ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی، مدرس معاونت تربیت و آموزش ناجا.

meysam.jaf@yahoo.com

۴. کارشناس ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی، مدرس دانشگاه علوم نظامی امین. (نویسنده مسئول)؛

Hamidrezamohammadzadeh1366@gmail.com

## مقدمه

در سال‌های اخیر بروز نارضایتی‌هایی در میان کارکنان پایور وجود داشته که بیانگر کاهش انگیزش شغلی در میان آنان است. انگیزش یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. پژوهشگران، انگیزه شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف کرده‌اند (فروغزاده، ۱۳۸۳: ۱۵۶). ترکیب معینی از عوامل گوناگون، چه درونی، مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی، مانند حقوق و مزایا، و روابط محیط کاری سبب می‌شود که فرد انگیزه شغلی مطلوبی داشته باشد (کلدی و عسگری، ۱۳۸۱: ۱۲۲).

رضایت شغلی به عنوان مهم‌ترین سازه انگیزش شغلی، همان احساس خوشایندی است که فرد از شغل خود دارد. این رضایت از تأثیر و تأثر عوامل مختلفی حاصل می‌شود و نبود آن اثرات بی‌شماری نظیر غیبت، کاهش تعهد شغلی، شکایت و اعتصاب، بازنشستگی زودرس و... برجای می‌گذارد که در نهایت بهره‌وری سازمان را کاهش می‌دهد (فروغزاده، ۱۳۸۳: ۱۵۶). در مطالعات و بررسی‌های انجام گرفته، عواملی از قبیل حقوق و مزایا، همکاری و دوستی بین کارکنان، اعتماد به هیئت فرماندهی، شایستگی و صلاحیت فرماندهان و مدیران و رؤسا، پایگاه اجتماعی و شناسایی ارزش کاری در انگیزش و رضایت شغلی مؤثر هستند (کلدی و عسگری، ۱۳۸۱: ۱۲۲). همچنین در برخی مطالعات ثبات کار، ارتباطات کافی و صحیح، تطابق اهداف مشخص کارکنان با اهداف سازمان، فرصت برای رشد و ترقی و کسب موفقیت در کار و قدردانی در مقابل انجام کار، در انگیزش و رضایت شغلی مؤثر شناخته شده‌اند (قرایی، ۱۳۸۵: ۱۳۵).

انگیزش شغلی امری روان‌شناختی است و بیشتر جنبه فردی دارد اما محیط کار، رضایت از مدیریت و عوامل اجتماعی بسیاری نیز بر آن تأثیر می‌گذارد (توسلی، ۱۳۷۹: ۱۶۰). نارضایتی شغلی اگرچه در ابتدا موجب کاهش کارآیی و افزایش هزینه‌ها در محیط کار می‌شود اما تداوم آن، موجب سست شدن تعهد افراد نسبت به ارزش‌ها، هنجارها، اهداف نظام و اعتماد اجتماعی می‌شود (معیدفرو و ذهانی، ۱۳۸۴: ۱۳۵). با توجه به پیامدهای نامطلوبی

که برای نارضایتی و عدم انگیزه شغلی ذکر شد و همچنین آثار مثبت انگیزه شغلی بالا، باید برای افزایش انگیزش شغلی و کاهش دادن یا از بین بردن نارضایتی شغلی و در نتیجه آن افزایش کارآیی و بهره‌وری تلاش کرد. برای تحقق این امر ابتدا باید میزان انگیزه شغلی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن را مورد بررسی قرار داد.

با توجه به اینکه بخشی از مشکلات فعلی در مراکز آموزش نظامی، ناشی از بی‌توجهی به انگیزه و رضایت شغلی کارکنان است و این امر بر کیفیت آموزش در این مراکز تاثیر می‌گذارد و موجب بروز مشکلاتی چون افزایش پرخاشگری کارکنان آموزشی نسبت به فراگیران، افسردگی و... می‌شود، این پژوهش سعی دارد عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی کارکنان مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول الله (ص) را بررسی نماید.

**مبانی نظری:** در این بخش برخی از نظریه‌های انگیزش بررسی می‌شود.

**نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو:** این نظریه انگیزه را تابعی از میزان کامروایی و ارضای نیازهای فرد (شامل نیازهای حسی و روان‌شناختی) تعریف می‌کند. در این زمینه مازلو معتقد است افراد بر پایه سطوح پنجگانه نیازها برانگیخته می‌شوند و چنانچه این نیازها با توجه به موقعیتی که دارند برآورده شوند، انگیزه ایجاد می‌شود. این نیازها به ترتیب اولویت عبارتند از: نیازهای فیزیولوژیک، نیاز به امنیت، نیازهای اجتماعی، نیاز به احترام، نیاز به خود شکوفایی. نظریه مازلو بر پایه سه فرض عمده قرار دارد: ۱. افراد تنها بر پایه نیازهای برآورده نشده برانگیخته می‌شوند، ۲. نیازهای افراد به ترتیب اهمیت از نیازهای ساده به پیچیده مرتب شده‌اند و ۳. نیازهای سطوح بالاتر زمانی می‌توانند موجب برانگیختن فرد شوند که نیازهای سطوح پایین‌تر برآورده شده باشند (معیدفرو و ذهانی، ۱۳۸۴: ۱۳۵).

**نظریه آلدرفر:** این نظریه توسط کلايتون آلدرفر<sup>۱</sup> ارائه شده است. او سه نیاز اساسی را بر می‌شمارد. نیازهای زیستی<sup>۲</sup>، نیازهای وابستگی<sup>۱</sup> و نیازهای رشد<sup>۲</sup>. این نیازها شامل نیازهای

1. Clyton Alderfer

2. Existence

پیشنهاد شده مازلو است و می‌توانند در درون محیط کار برآورده شوند. نیازهای زیستی، پایین‌ترین سطح نیازها، مربوط به بقای جسمانی است که شامل نیاز به غذا، آب، مسکن و سلامت جسمانی است که سازمان می‌تواند این نیازها را از طریق دستمزد، مزایای جانبی، محیط کاری ایمن و امنیت شغلی برآورده سازد. نیازهای وابستگی شامل تعامل با دیگران است و رضایت از روابط اجتماعی که سبب حمایت عاطفی، احترام، شناخت و تعلق می‌شود. نیازهای وابستگی در مشاغل می‌تواند از طریق تعامل با همکاران و دوستان و بیرون از شغل با خانواده و دوستان برآورده شود. نیاز رشد بر رشد و توسعه شخصی تمرکز دارد. این نیازها می‌تواند به وسیله استفاده از مهارت‌ها و توانایی‌ها برآورده شود. این نیاز با نیاز به خودشکوفایی در نظریه مازلو انطباق دارد. اگر در یک شغل، چالش، اختیار و خلاقیت وجود داشته باشد، می‌تواند نیازهای رشد را ارضاء کند. به اعتقاد آلدرفر در صورتی که این سه نوع نیاز با تدابیر سازمانی برآورده شود، رضایت شغلی فرد فراهم می‌شود (مهرداد، ۱۳۸۱:۱۳۱).

**نظریه برابری آدامز:** این نظریه سه پیام را عرضه می‌کند: اول اینکه هر کس در محیط کار نیازمند است مبنای پاداش و پرداخت را بداند؛ اگر به فرد به خاطر کیفیت کار، بیشتر پاداش داده می‌شود تا به خاطر کمیت کار، ضرورت دارد این حقیقت به اطلاع او رسانده شود. دوم اینکه افراد میل دارند دیدگاهی چند بعدی به پاداش داشته باشند؛ آنها تنوع پاداش‌ها را درک و تجربه می‌کنند. سومین پیام این نظریه این است که افراد اعمال‌شان را بر اساس ادراکشان از واقعیت بنا می‌کنند؛ اگر دو فرد دقیقاً یک اندازه حقوق بگیرند، اما هر کدام فکر کنند دیگری بیشتر می‌گیرد، احساسشان را از انصاف بیشتر بر مبنای تصورشان شکل می‌دهند تا بر مبنای واقعیت، و این امر موجب بروز احساس نابرابری و در نتیجه احساس نارضایتی در شخص می‌شود (مورهد و گریفین، ۱۳۷۷:۹۷).

1. Relatedness
2. Growth

**نظریه نیاز آشکارا:** این نظریه توسط هانری موری<sup>۱</sup> بیان شده است. موری معتقد بود که نیازها اکثراً اکتسابی هستند تا موروثی، زیرا توسط وضعیت محیط خارجی برانگیخته می-شوند. مثلاً وقتی کارمندی نیاز شدیدی به تعلق دارد، این نیاز را از طریق برقراری ارتباط با دیگران فقط زمانی که شرایط محیطی مناسب باشد، برآورده می-سازد و فقط پس از این است که آن نیاز آشکار خواهد شد. اگر شرایط محیطی برای برآوردن آن نیاز آماده نباشد، نیاز مزبور پنهان خواهد ماند (بهران، ۱۳۷۱: ۲۹).

**نظریه انتظار:** این نظریه توسط «ویکتور وروم»<sup>۲</sup> مطرح شده و بر این مهم تأکید دارد که انتخاب‌های مردم بر پایه انتظار آنها قرار دارد؛ به عبارتی انتظار دارند اگر به شیوه معینی رفتار کنند، پاداش‌های معینی را دریافت خواهند نمود. آنان اگر انتظار داشته باشند که تلاش‌هایشان به بازده‌های مثبت مثل ترفیع یا دستمزد بالاتر و یا این بازده‌ها به دیگر بازده-های مطلوب منجر خواهد گردید، برانگیخته خواهند شد که سخت‌تر کار کنند (کورمن<sup>۳</sup>، ۱۳۷۰: ۱۴۰).

**نظریه تشویق:** نظریه تشویق نحوه تأثیرگذاری پاداش‌ها یا تشویق‌ها بر رفتار را توضیح می-دهد (اسپکتور<sup>۴</sup>، ۱۳۸۷: ۲۱۴). اصل مهم نظریه تشویق «قانون اثر» است. بر مبنای این اصل، اگر رفتار خاص به پاداش یا تشویق منتهی شود، احتمال وقوع آن رفتار افزایش خواهد یافت. بر عکس اگر رفتار به تنبیه منجر شود، احتمال وقوع آن کاهش می‌یابد (وحیدی، ۱۳۷۹: ۴۹).

**پیشینه پژوهش:** در مورد انگیزش کارکنان پژوهش‌های بیشماری انجام شده که در ادامه به برخی از آن‌ها پرداخته می‌شود.

- 1 . Henry Murray
- 2 . Victor Vroom
- 3 . Korman
- 4 . Spector

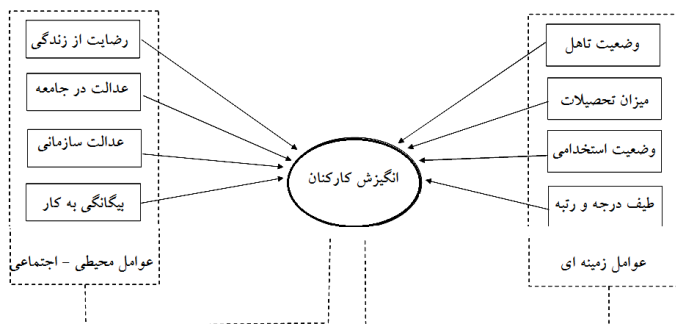
سالارزاده و حسن‌زاده (۱۳۸۵) در پژوهشی درباره تأثیر سرمایه اجتماعی بر انگیزه شغلی دریافتند که سرمایه اجتماعی و انگیزه شغلی کارکنان، رابطه مثبتی با رفاه اجتماعی و توسعه دارند.

نوغانی (۱۳۸۶) در بررسی میزان انگیزه شغلی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان خراسان رضوی دریافت که عوامل سازمانی، مدرک تحصیلی، سمت و جایگاه شغلی و شهرستان محل خدمت به ترتیب بر انگیزش این افراد اثرگذار بوده‌اند.

کوزه‌چیان، زارعی و طالب‌پور (۱۳۸۲) در پژوهشی در ارتباط با رابطه تعهد سازمانی و انگیزه شغلی مدیران و کارکنان مرد تربیت‌بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان‌نشان دادند که بین تعهد سازمانی و انگیزه شغلی مدیران و کارکنان تربیت‌بدنی ارتباط معناداری وجود دارد.

سلیمان‌نژاد (۱۳۸۳) در بررسی رابطه بین استرس حرفه‌ای و انگیزه شغلی در کارکنان سازمان‌های دولتی شهر ایلام به این نتیجه رسید که بین استرس شغلی و انگیزه شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد اما رابطه جنسیت و انگیزه تأیید نشد.

**مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش:** در ادامه مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش ارائه شده‌اند.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

- فرضیه ۱: بین انگیزه شغلی کارکنان پایور متأهل و مجرد تفاوت معنی داری وجود دارد؛
- فرضیه ۲: بین انگیزش شغلی کارکنان بر حسب مدرک تحصیلی تفاوت وجود دارد؛
- فرضیه ۳: بین انگیزش شغلی کارکنان بر حسب درجه تفاوت وجود دارد؛
- فرضیه ۴: عوامل اجتماعی - محیطی تأثیر معناداری بر انگیزه کارکنان پایور دارد؛
- فرضیه ۵: بین رضایت از زندگی و انگیزه کارکنان پایور رابطه معنادار وجود دارد؛
- فرضیه ۶: بین عدالت توزیعی و انگیزه شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؛
- فرضیه ۷: بین بیگانگی نسبت به کار و انگیزه کارکنان رابطه وجود دارد.

## روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش عبارتند از کلیه کارکنان پایور مرکز آموزش محمد رسول الله (ص) بیرجند که از بین آن‌ها ۶۸ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته روا و پایا (آلفای کرونباخ ۰/۷۰) جمع آوری و با کمک آزمون‌های آماری کای دو، تی مستقل، توکی، تحلیل واریانس و ضریب همبستگی اسپیرمن تحلیل شدند.

## یافته‌ها

### یافته‌های توصیفی:

#### اطلاعات دموگرافیک

بررسی اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه، فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس اطلاعات دموگرافیک پاسخگویان مطابق جدول (۱) می‌باشد.

**جدول ۱: شاخص‌های توصیفی نمونه پژوهش**

	گروه	گروه دارای انگیزه شغلی بالا (n <sub>۱</sub> = ۴۷)	گروه دارای انگیزه شغلی پایین (n <sub>۲</sub> = ۲۱)	متغیر دموگرافیک
p-value	کل کارکنان کادر (N=۶۸)			
#۰/۶۹۵	۶/۱۸±۳۳/۴۶	۶/۰۲±۳۵/۳۷	۶/۳۷±۳۲/۸۸	سن (میانگین ± انحراف معیار)
†*۰/۰۰	متأهل: ۶۰ (٪۸۸/۳) مجرد: ۴ (٪۵/۸) مطلقه: ۱ (٪۱/۵)	متأهل: ۱۸ (٪۹۸/۱) مجرد: ۰ (٪۱/۹) مطلقه: ۱ (٪۱/۵)	متأهل: ۴۲ (٪۹۲/۳) مجرد: ۴ (٪۶/۲) مطلقه: ۰ (٪۰)	وضعیت تأهل
*۰/۵۱	سیکل: ۳ (٪۴/۴) دیپلم: ۲۱ (٪۳۰/۹) کاردانی: ۲۰ (٪۲۹/۴) کارشناسی: ۲۰ (٪۲۹/۴)	سیکل: ۳ (٪۱۷/۶۴) دیپلم: ۴ (٪۲۳/۵۲) کاردانی: ۰ (٪۰) کارشناسی: ۱۰ (٪۵۸/۸۲)	سیکل: ۰ (٪۰) دیپلم: ۱۷ (٪۳۶/۱۷) کاردانی: ۲۰ (٪۴۲/۵۵) کارشناسی: ۱۰ (٪۲۱/۲۷)	میزان تحصیلات
#۰/۵۰۴	۶/۱۳±۱۲/۴۵	۵/۶۵±۸/۴۸	۴/۸۳±۹/۳۲	سابقه خدمت (میانگین ± انحراف معیار)
†*۰/۰۴	رسمی: ۶۲ (٪۹۱/۲) پیمانی: ۳ (٪۴/۴)	رسمی: ۱۸ (٪۸۵/۷۱) پیمانی: ۳ (٪۱۴/۲۸)	رسمی: ۴۴ (٪۱۰۰) پیمانی: ۰ (٪۰)	وضعیت استخدامی
#۰/۶	۱/۱۷±۱/۵۱	۱/۲۴±۱/۲۳	۱/۱±۲/۱۵	تعداد فرزندان کارکنان کادر (میانگین ± انحراف معیار)
*۰/۹۴	گروه‌بان و استوار: ۱۲ (٪۱۷/۶) ستوان: ۳۶ (٪۵۲/۹) سروان و سرگرد: ۱۴ (٪۲۰/۶) سرهنگ: ۱ (٪۱/۵)	گروه‌بان و استوار: ۹ (٪۴۵) ستوان: ۸ (٪۴۰) سروان و سرگرد: ۳ (٪۱۵) سرهنگ: ۰	گروه‌بان و استوار: ۳ (٪۶/۹۷) ستوان: ۲۸ (٪۶۵/۱۱) سروان و سرگرد: ۱۱ (٪۲۵/۵۸) سرهنگ: ۱ (٪۲/۳۲)	درجه کارکنان کادر

# آزمون تی مستقل بین دو گروه دارای انگیزه شغلی بالا و انگیزه شغلی پایین  
 † \* p < ۰/۰۵ معنی دار است.  
 \* آزمون کای دو بین دو گروه دارای انگیزه شغلی بالا و انگیزه شغلی پایین

**یافته‌های استنباطی:** در ادامه فرضیه‌های پژوهش آزمون می‌شوند.

فرضیه ۱: بررسی رابطه وضعیت تاهل و انگیزه شغلی؛ جدول ۱ تفاوت انگیزه کارکنان پایور را براساس وضعیت تاهل نشان می‌دهد. یافته‌ها حاکی است انگیزه کارکنان پایور



متأهل (با میانگین ۳/۰۴) به میزان ۰/۵۹ از انگیزه کارکنان پایور مجرد (با میانگین ۲/۴۵) بیشتر است.

**جدول ۲: آماره‌های توصیفی انگیزه کارکنان پایور به تفکیک وضعیت تأهل**

وضعیت تأهل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	اشتباه معیار
متأهل	۵۸	۳/۰۴	۰/۵۶	۰/۰۷۴
مجرد	۴	۲/۴۵	۰/۹۲	۰/۴۶

فرضیه ۲: بررسی رابطه بین مدرک تحصیلی و انگیزه شغلی کارکنان؛ برای آزمون رابطه بین دو متغیر مدرک تحصیلی و انگیزه شغلی از آزمون تحلیل واریانس<sup>۱</sup> با پیش فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها (K.S. ۰/۷۱۵) استفاده شده است. جدول ۲ نتایج این آزمون را نشان می‌دهد. بر اساس یافته‌های این جدول، با توجه به بزرگ‌تر بودن سطح معناداری از مقدار خطای آزمون یعنی ۰/۰۵، وجود تفاوت معناداری بین میزان انگیزش بر حسب مدرک تحصیلی تایید نمی‌شود.

**جدول ۳: آزمون تحلیل واریانس برای بررسی تفاوت نمرات انگیزه شغلی کارکنان پایور بر اساس مدرک تحصیلی**

سطح معنی - داری	کمیت F	میانگین حسابی		مجموع مربعات (درجه آزادی)			مقادیر ابعاد
		درون گروهی	بین گروهی	کل	درون گروهی	بین گروهی	
۰/۴۵	۰/۸۹۳	۰/۳۸۳	۰/۳۴۲	۲۲/۸۲۸ (۶۰)	۲۱/۸۰۳ (۵۷)	۱/۰۲۵ (۳)	انگیزه کارکنان

فرضیه ۳: بررسی رابطه بین درجه و انگیزه کارکنان؛ در جدول ۳، مشاهده می‌شود که سطح معناداری آزمون F برابر با ۰/۲۴ است. با توجه به بزرگ‌تر بودن سطح معناداری از مقدار خطای آزمون یعنی ۰/۰۵، وجود تفاوت معناداری بین میزان انگیزش بر حسب درجه تایید می‌شود.

**جدول ۴: آزمون تحلیل واریانس در تفاوت نمرات انگیزه شغلی کارکنان پایور بر حسب درجه**

مقادیر ابعاد	مجموع مربعات (درجه آزادی)			میانگین حسابی		سطح معنی- داری
	بین گروهی	درون گروهی	کل	بین گروهی	درون گروهی	
انگیزه کارکنان	۹۳۲ (۲)	۱۸/۸۹۹ (۵۸)	۱۹/۸۳۱ (۶۰)	۰/۴۶۶	۰/۳۲۶	۰/۲۴۸

فرضیه ۴: بررسی رابطه بین عوامل محیطی- اجتماعی و انگیزه کارکنان؛ برای آزمون رابطه بین عوامل محیطی- اجتماعی و انگیزه کارکنان، از آزمون‌های سامرز-دی<sup>۱</sup> و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. جدول ۴ نتایج این آزمون‌ها را نشان می‌دهد.

**جدول ۵: آزمون سامرز-دی و اسپیرمن برای بررسی رابطه بین عوامل انگیزشی و انگیزه کارکنان**

منبع تغییرات	آزمون سامرز-دی			ضریب همبستگی اسپیرمن		
	شدت رابطه	انحراف استاندارد	شاخص T	سطح معنی- داری	میزان همبستگی	انحراف استاندارد
عوامل انگیزشی	۰/۵۶۰	۰/۰۶	۸/۹۶	۰/۰۰۰	۰/۷۲۳	۰/۰۶

با توجه به یافته‌های جدول ۴، وجود رابطه معنادار بین انگیزه کارکنان و عوامل محیطی- اجتماعی تایید می‌شود. به علاوه شدت رابطه (۰/۵۶) متوسط و جهت آن مثبت است. میزان همبستگی میان انگیزه کارکنان پایور و عوامل انگیزشی نیز بالا بوده ( $r=0.723$ ) و قابلیت تعمیم به جامعه آماری را دارا می‌باشد. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه ارائه شده مبنی بر اینکه عوامل اجتماعی- محیطی تأثیر مستقیم و معناداری بر انگیزه کارکنان پایور دارد، تأیید می‌شود.

فرضیه ۵: بررسی رابطه بین رضایت از زندگی و انگیزه کارکنان؛ برای آزمون رابطه بین رضایت از زندگی و انگیزه کارکنان، از آزمون کندل بی و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. جدول ۵ نتایج این آزمون‌ها را نشان می‌دهد.

1. Somers d

**جدول ۶: آزمون کندل بی و اسپیرمن برای بررسی رابطه بین رضایت از زندگی و انگیزه کارکنان**

ضریب همبستگی اسپیرمن				آزمون کندل بی				منبع تغییرات
سطح معنی - داری	شاخص T	انحراف استاندارد	میزان همبستگی	سطح معنی - داری	شاخص T	انحراف استاندارد	شدت رابطه	
۰/۰۰۰	۵/۷۹۳	۰/۰۹	۰/۵۹۳	۰/۰۰۰	۵/۸۶	۰/۰۷	۰/۴۵۷	رضایت از زندگی

فرضیه ۶: بررسی رابطه بین عدالت توزیعی در سازمان و انگیزه کارکنان؛ برای آزمون رابطه بین احساس عدالت توزیعی در سازمان و انگیزه کارکنان کادر، از آزمون سامرز دی و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. جدول ۶ نتایج این آزمون‌ها را نشان می‌دهد.

**جدول ۷: آزمون سامرز دی و اسپیرمن برای بررسی رابطه بین عدالت در سازمان و انگیزه کارکنان**

ضریب همبستگی اسپیرمن				آزمون سامرز دی				منبع تغییرات
سطح معنی - داری	شاخص T	انحراف استاندارد	میزان همبستگی	سطح معنی داری	شاخص T	انحراف استاندارد	شدت رابطه	
۰/۰۰۰	۶/۳۲۳	۰/۰۸	۰/۶۲۳	۰/۰۰۰	۶/۵۳	۰/۰۷	۰/۴۹۲	عدالت در سازمان

فرضیه ۷: بررسی رابطه بین بیگانگی نسبت به کار و انگیزه کارکنان؛ برای آزمون رابطه بین بیگانگی نسبت به کار و انگیزه کارکنان، از آزمون سامرز دی و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. جدول ۷ نتایج این آزمون‌ها را نشان می‌دهد.

**جدول ۸: آزمون سامرز دیو اسپیرمن برای بررسی رابطه بین بیگانگی به کار و انگیزه کارکنان**

ضریب همبستگی اسپیرمن				آزمون سامرز دی				منبع تغییرات
سطح معنی - داری	شاخص T	انحراف استاندارد	میزان همبستگی	سطح معنی داری	شاخص T	انحراف استاندارد	شدت رابطه	
۰/۰۰۰	۷/۰۴۳	۰/۰۷	-۰/۶۷۰	۰/۰۰۰	۷/۴۴۶	۰/۰۷	-۰/۵۴۲	بیگانگی نسبت به کار

## بحث و نتیجه گیری

این پژوهش نشان داد که بین وضعیت تاهل، عوامل محیطی-اجتماعی، رضایت از زندگی، عدالت توزیعی و بیگانگی نسبت به کار با انگیزش کارکنان مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول... رابطه وجود دارد. در تبیین این نتایج می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- در ارتباط با وضعیت تاهل و رابطه آن با انگیزه شغلی کارکنان، می توان به نظریه سرایت رایینز<sup>۱</sup> اشاره کرد. این نظریه بر این مهم تأکید دارد که ناخشنودی از کار بر کل زندگی فرد تأثیر دارد و در مقابل، ناخشنودی فرد از زندگی و همسرش بر کار او تأثیر می گذارد. به عقیده رایینز، انگیزه شغلی پدیده ای است که از مرز سازمان فراتر می رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می شود. در نتیجه بر اساس این نظریه می توان انتظار داشت که کارکنان متأهل که دارای وضعیت زندگی بهتری نسبت به کارکنان مجرد هستند، دارای انگیزه شغلی بالاتری باشند؛
- نتایج بررسی رضایت از زندگی کارکنان در این پژوهش نشان داد که میانگین نمره کارکنان در این شاخص، بیشتر از حد متوسط است. رضایت کارکنان از زندگی خود می تواند باعث افزایش میزان انگیزش آنان شده باشد؛
- یافته دیگر پژوهش در ارتباط با احساس عدالت توزیعی در سازمان، حاکی از آن است که بیشتر کارکنان پایور مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول الله (ص) ناجا، معتقدند حقوق و مزایای دریافتی شان، متناسب با حجم کار، زمان کار و ارزش کیفی کار آنان نیست و این امر انگیزه آن ها را تحت تاثیر قرار می دهد؛
- نتایج بررسی شاخص بیگانگی نسبت به کار، نشان داد که میانگین نمره کارکنان پایور در این شاخص، بیشتر از متوسط است و این بدین معنا است که در میان کارکنان مرکز آموزش، بیگانگی نسبت به کار وجود داشته و این امر توجه ویژه ای می طلبد؛

1. Robbins

- در ارتباط با تحقق انتظارات شغلی، نیمی از پاسخگویان، نظر متوسط داشته‌اند و نسبت اندکی از نمونه مورد مطالعه مدعی‌اند که انتظارات آنان از شغل‌شان برآورده شده است. همچنین یافته‌های پژوهش حکایت از آن دارد که بیشتر کارکنان پایور علاقه دارند تا سریع‌تر بازنشسته شوند؛
  - بی‌نسطح تحصیلات و درجه کارکنان و انگیزه آنان رابطه معناداری وجود ندارد و میزان انگیزه کارکنان پایور درجه‌دار در سطح پایین ارزیابی می‌شود. افسران جزء از این نظر در رتبه دوم قرار دارند و بالاترین میزان انگیزه شغلی نیز به افسران ارشد اختصاص دارد؛
  - وجود رابطه معنادار بین عوامل محیطی- اجتماعی و انگیزه کارکنان پایور مرکز آموزش مرزبانی محمد رسول الله (ص) ناجا را می‌توان چنین توجیه کرد که طبق نظریه انگیزش- پیشرفت مک‌کله‌لند، رشد اقتصادی سازمان‌ها و جوامع می‌تواند با سطح نیاز به پیشرفت کارکنان سازمان‌ها و شهروندان آن کشور رابطه داشته باشد و بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که رشد و توسعه کمی و کیفی عوامل محیطی و اجتماعی، می‌تواند زمینه پیشرفت و انگیزش کارکنان پایور را فراهم آورد. بنابراین می‌توان با تدارک ارضاء‌کننده‌های اجتماعی، از قییل ایجاد فرصت برای تعامل کارکنان با یکدیگر، پذیرفته شدن و دوست داشتن از طریق فعالیت‌هایی مانند جشن- ها، مراسم سازمانی، سفرهای دسته جمعی کارکنان و تیم‌های ورزشی، زمینه انگیزش کارکنان را فراهم آورد.
- پیشنهادات:** مبتنی بر نتایج این پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود.
- با توجه به اینکه که میزان انگیزه شغلی کارکنان مجرد کمتر از کارکنان متأهل است، تسهیل ازدواج آنان و ارائه تسهیلات کمک‌کننده می‌تواند اثربخش باشد؛

- وجود رضایت نسبی از عواملی چون «علاقه به شغل، عزت و احترام آور بودن شغل، کسب تجارب ارزشمند از شغل خود، موفقیت در کار، رضایت از پاداش کاری و احساس تعلق به جمع»، بر اهمیت این عوامل و تقویت آن‌ها دلالت دارد؛
- پیشنهاد می‌شود پاداش و تشویقی‌هایی در مناسبت‌های مختلف سال برای این کارکنان در نظر گرفته شود تا بتواند تا اندازه‌ای عدم تعادل بین دشواری مسئولیت و دریافتی‌ها را کم‌رنگ کند؛
- با توجه به اینکه وضعیت روحی و روانی و نحوه خدمت کارکنان با زندگی شخصی آن‌ها بسیار مرتبط است، توجه بیشتر به خانواده‌ها در مناسبت‌های مختلف و جشن‌ها و اجرای دوره‌های آموزشی ویژه همسران و فرزندان کارکنان می‌تواند بر انگیزه کارکنان موثر باشد.

## منابع

۱. اسپکتور، پل (۱۳۸۷). روانشناسی صنعتی و سازمانی. (شهناز محمدی، مترجم). تهران: نشر ارسباران.
۲. بهروان، حسین (۱۳۷۱). بررسی عوامل مؤثر در افزایش انتقال معلمان راهنمایی ناحیه دو مشهد. طرح پژوهشی دانشکده ادبیات دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد.
۳. توسلی، غلامعباس (۱۳۷۹). جامعه‌شناسی کار و شغل. تهران: انتشارات سمت.
۴. سالارزاده، نادر و حسن‌زاده، داوود (۱۳۸۵). بررسی تاثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان. فصلنامه علوم اجتماعی. سال ۱۳۸۵، شماره ۳۳. صص ۲۶-۱.
۵. سلیمان نژاد، حمیرا (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین استرس حرفه‌ای و رضایت شغلی در کارکنان سازمان‌های دولتی شهر ایلام. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام. سال ۱۳۹۰، شماره ۱۲. صص ۳۹-۳۴.

۶. فروغزاده، سیمین (۱۳۸۳). بررسی مقایسه‌ای میزان دریافتی کارکنان ادارات مختلف و تاثیر آن بر رضایت شغلی: مطالعه‌ی موردی شهر زاهدان. مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد. سال اول، شماره ۴. صص ۱۸۰-۱۵۵.
۷. کلدی، علیرضا و عسگری، گیتا (۱۳۸۱). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران. فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی. سال ۱۳۸۱، شماره ۱۸. صص ۱۴۰-۱۲۱.
۸. کورمن، آبراهام (۱۳۷۰). روانشناسی صنعتی و سازمانی. (حسین شکرکن، مترجم). تهران: انتشارات رشد.
۹. کوزه چیان، هاشم؛ زارعی، جواد و طالب پور، مهدی (۱۳۸۲): بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و کارکنان مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان. مجله علوم اجتماعی. سال ۱۳۸۲، شماره ۱۱. صص ۵۲-۴۳.
۱۰. معیدفر، سعید و ذهانی، قربانعلی (۱۳۸۴). بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن. مجله انجمن جامعه‌شناسی ایران. سال ششم. شماره ۱. صص ۱۵۰-۱۳۵.
۱۱. مورهد، گریگوری و گریفین، ریکی (۱۳۷۷). برداشت‌هایی نو از الگوی تئوری انصاف برای انگیزش کارکنان. (سید حسن مرتضوی، مترجم). مجله پژوهشی دانشگاه تربیت معلم سبزوار. سال اول. شماره اول، بهار ۱۳۹۰، صص ۱۵۸-۱۳۵.
۱۲. مهداد، علی (۱۳۸۱). رانشناسی صنعتی و سازمانی. تهران: نشر جنگل.
۱۳. نوغانی، محسن (۱۳۸۶). بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان خراسان رضوی و عوامل مرتبط با آن. مجله علوم اجتماعی. سال چهارم. شماره ۱. صص ۱۶۹-۱۴۶.
۱۴. وحیدی، محمد (۱۳۷۹). بررسی میزان انگیزه شغلی کارکنان بنیاد شهید خراسان و عوامل مؤثر بر آن. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). رشته پژوهشگری علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد.
۱۵. همتی، رضا (۱۳۸۲). عوامل مؤثر بر خشونت مردان علیه زنان در خانواده‌های تهرانی. (پایان-نامه کارشناسی ارشد). رشته پژوهش اجتماعی دانشگاه شهید بهشتی، تهران.