

آیا نظریه انگیزش - بهداشت هرزبرگ در بین اعضاء هیئت

علمی دانشگاه ایران صادق است؟

محمود باستانی تهرانی *

چکیده

هدف: این پژوهش به منظور بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت‌های علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران و آزمون نظریه انگیزش بهداشت هرزبرگ صورت پذیرفت. روش پژوهش: این پژوهش با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی انجام گردید. گردآوری اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه صورت گرفت. یافته‌ها: عواملی مانند ارتقای شغلی، اهمیت شغلی، چالشگری در شغل و قدردانی موجب رضایت شغلی می‌گردد، و حقوق و مزایا، سیاست‌های مدیریت، صمیمیت بین کارکنان، و امنیت شغلی از نارضایتی شغلی جلوگیری می‌کند. نتیجه‌گیری: با توجه به اینکه انگیزه محرکی درونی است و موجب تغییر رفتار فرد می‌گردد، و از طرفی پاداش‌های درونی موجب رضایت شغلی اعضای هیأت علمی می‌شود، لذا مسئولان دانشگاه باید بیشترین توان خود را صرف عوامل انگیزشی و پاداش‌های درونی نمایند.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی - عوامل انگیزشی - عوامل بهداشتی

مقدمه

انسان علی‌رغم دیگر موجودات، به حکم فطرت خویش و بر اساس اراده و اختیاری که دارد در گیتی هستی می‌یابد و بر این اساس باید زمینه‌های لازم ارضا (انگیزه‌ها، نیازها، و...) را در اطراف خود مهیا ببیند. بسیاری از حساسترین مشکلات ما، نه در حیطة اشیاء بلکه، در قلمرو انسانهاست (هرسی و بلانچارد). انسان موجودی پیچیده است، که با شناخت خود خدایش را می‌شناسد. ارضای نیازهای مادی و معنوی و جلب رضایت خاطر، انسان را موجودی فعال و معنوی و جلب رضایت خاطر، انسان را موجودی فعال و پویا می‌نماید و کم توجهی به نیازهای او ممکن است موجودی منفعل و بی تفاوت به بار آورد.

مدیران به سه دلیل باید به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت بدهند.

- ۱- مدارک زیادی در دست است که افراد ناراضی سازمان را ترک می‌کنند.
 - ۲- ثابت شده است که کارکنان دارای رضایت شغلی، از سلامت بیشتری برخوردارند.
 - ۳- رضایت شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر رفته و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود (رایینز، ۱۳۷۴، ص ۲۹۳).
- بدون سازگاری و توافق افراد سازمان موقعیت پایداری وجود نخواهد داشت (رضایان، ۱۳۷۳ ص ۲۶۶). بنابراین انسان‌هایی که دارای رضایت شغلی باشند مهم‌ترین و بهترین منبع برای مدیران در بهبود بهره‌وری سازمان قلمداد می‌شوند هر عضو هیأت علمی از پیوستن به دانشگاه انتظاراتی دارد که در مقابل خدمات او باید برآورده گردد. و از طرفی، عواملی که منجر به رضایت یا نارضایتی شغلی در بین آنها شده است شناسایی شود و مدیران بتوانند با استفاده از این ابزار برنامه ریزی‌های لازم را انجام داده و تحول لازم را در نظام آموزشی دانشگاه بوجود آورند.

مواد و روش

این مطالعه در سال ۱۳۷۷ به روش توصیفی - تحلیلی صورت گرفت. جامعه آماری این پژوهش را ۱۵۰ نفر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران تشکیل می‌داد که بصورت تصادفی از میان ۶۲۷ نفر عضو هیأت علمی این دانشگاه انتخاب شده بودند (سطح اطمینان ۹۵٪ و $d=0.063$). ابزار گردآوری اطلاعات با ۴۰ سؤال که بر اساس نظریه هرزبرگ توسط دانت و همکاران تهیه شده است با اصلاحاتی جزئی مورد استفاده قرار گرفت. در این ابزار ده سؤال جمعیت شناختی و ۷ سؤال جهت تعیین میزان رضایت شغلی، و ۸ سؤال جهت تعیین میزان نارضایتی شغلی و ۷ سؤال به منظور سنجش عوامل بهداشتی در نظر گرفته شد. از ۲۰۰ پرسشنامه توزیع شده، ۱۶۵ پرسشنامه بازگشت که ۱۵ مورد به علت نقص بسیار کنار گذاشته شد و ۱۵۰ پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. روایی و اعتبار پرسشنامه‌ها از روش‌های آماری مورد ارزیابی قرار گرفت که با استفاده از روش آلفای کراباخ اعتبار پرسشنامه برابر ۰/۸۶/۳۳ است. این پرسشنامه‌ها بوسیله‌ی فرد آموزش دیده، در بین افرادی که به صورت تصادفی از قبل انتخاب شده بود، توزیع شد و مجدداً جمع‌آوری گردید.

در این پرسشنامه حداقل نمره رضایت شغلی ۷ و حداکثر آن ۳۵ در نظر گرفته شده و نمره ۲۰

میانگینی است که بالاتر از آن دارای رضایت شغلی هستند و کمتر از آن رضایت شغلی ندارند. از طرفی برای نارضایتی شغلی حداقل نمره ۸ و حداکثر نمره ۴۰ در نظر گرفته شده است و هر قدر نمره میانگین کسب شده توسط آزمودنی‌ها کمتر از ۲۰ باشد نمایانگر نارضایتی بیشتری است.

نتایج بدست آمده با استفاده از نرم‌افزار PE2 و سپس با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

به منظور رعایت نکات اخلاقی به کلیه آزمودنی‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات بطور محرمانه نزد محقق باقی خواهد ماند، ضمن اینکه ابزار گردآوری اطلاعات بدون هیچ‌گونه نام و نشانی از آزمودنی‌ها تهیه شده است.

در این تحقیق همبستگی بین متغیرها مورد آزمون قرار گرفت و برخی از تحلیل‌ها از جمله همبستگی جنس، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، گروه آموزشی، سن، سابقه و... با رضایت شغلی و نارضایتی شغلی بوسیله‌ی آزمون X^2 مورد محاسبه قرار گرفت. لازم به ذکر است در مواردی که فراوانی هر یک از حالتها از عدد ۵ کمتر بود آزمون فیشر مورد استفاده قرار گرفت.

در این تحقیق دو فرضیه مورد آزمون قرار گرفت، الف) وجود رابطه مثبت بین عوامل انگیزشی و میزان رضایت شغلی، ب) وجود رابطه مستقیم بین عوامل بهداشتی و رضایت شغلی اعضاء هیأت علمی.

یافته‌های پژوهش

فرضیه‌های "وجود رابطه مثبت بین عوامل انگیزشی و میزان رضایت شغلی" و "وجود رابطه مستقیم بین عوامل بهداشتی و رضایت شغلی" مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل از بررسی نشان داد که در مورد فرضیه اول، با ضریب همبستگی $r=0/6279$ و سطح $P<0/001$ ، ارتباط معناداری بین عوامل انگیزشی و میزان رضایت شغلی وجود دارد (جدول شماره ۱).

در مورد فرضیه دوم، با ضریب همبستگی $r=0/6176$ و سطح $P<0/001$ ، وجود رابطه مستقیم بین عوامل بهداشتی و رضایت شغلی مشخص گردید (جدول شماره ۲). در این پژوهش همچنین رابطه‌ی بین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و عضویت آنان در گروه‌های آموزشی مختلف مورد آزمون قرار گرفت که ارتباط معناداری مشاهده نگردید، بعلاوه همبستگی میزان نارضایتی شغلی با جنس، سابقه کار، وضعیت تأهل، عضویت در گروه آموزشی، مسؤلیت اجرایی، و رشته تحصیلی مورد آزمون قرار گرفت، مجدداً ارتباط معناداری مشاهده نگردید.

جدول شماره ۱: نتایج آماری سنجش عوامل انگیزاننده و میزان وضعیت شغلی اعضای هیأت علمی

شاخص‌ها متغیرها	میانگین	انحراف از معیار	حداقل نمره کسب شده	حداکثر نمره کسب شده	حداقل امتیاز	حداکثر امتیاز	در سطح $P=$
سنجش عوامل انگیزاننده	۳۴	۴/۵	۱۷	۴۰	۸	۴۰	$r=0/6279$
میزان رضایت شغلی	۱۹/۲	۳/۴۱	۱۶	۳۴	۷	۳/	

جدول شماره ۲: نتایج آماری از سنجش عوامل بهداشتی و میزان نارضایتی از شغل اعضای هیأت علمی

شاخص‌ها متغیرها	میانگین	انحراف از معیار	حداقل نمره کسب شده	حداکثر نمره کسب شده	حداقل امتیاز	حداکثر امتیاز	در سطح $P=$
سنجش عوامل بهداشتی	۲۵/۱	۴/۲۹	۸	۳۳	۸	۴۰	$r=0/6176$
میزان نارضایتی از شغل	۱۹/۵	۴/۸۶	۸	۳۵	۸	۴۰	

بحث و نتیجه گیری

آزمون فرضیه‌ها نشان داد، بین عوامل انگیزشی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری ($p < ۰/۰۰۱$ و $r = ۰/۶۲۷۹$) وجود دارد. عواملی مانند ارتقای شغلی، اهمیت شغل، چالشگری در شغل، قدردانی و شهرت موجب رضایت شغلی در اعضای هیأت علمی می‌گردد و همچنین در آزمون دوم مشخص گردید که عوامل بهداشتی با نارضایتی از شغل آزمودنی‌ها ($p < ۰/۰۰۱$ و $r = ۰/۶۱۷۶$) ارتباط معنی داری دارند. بطوری که عواملی مانند حقوق و مزایا، سیاست‌های مدیریت، صمیمیت همکاران، امنیت شغلی و... از نارضایتی شغلی جلوگیری می‌کند. هرزبرگ در تئوری مورد نظر خود به تفکیک عواملی که منجر به رضایت شغلی و نارضایتی شغلی می‌شوند پرداخته و مدعی است که عوامل انگیزشی موجب رضایت شغلی و عوامل بهداشتی موجب جلوگیری از نارضایتی شغلی می‌گردد (رابینر، ۳۲۲)، که این نظریه در این تحقیق به اثبات رسید. اما جای بحث و مطالعه بیشتر در آنجاست که آیا عوامل بهداشتی می‌تواند در اعضای هیأت علمی ایجاد رضایت شغلی کنند یا خیر؟ که این امر قابل تحقیق است.

رابطه رضایت شغلی با عواملی مانند جنسیت، وضعیت تأهل، عضویت در گروه‌های آموزشی، و مسؤولیت اجرایی مورد آزمون قرار گرفت که رابطه معنی داری بدست نیامد. تنها در مورد سن مشاهده شد که رابطه‌ی معنی داری بین سن و رضایت شغلی آزمودنی‌ها وجود دارد که افزایش سن رضایت شغلی هم بیشتر می‌شود.

در این زمینه تحقیقی بر روی ۱۰۶۲ مدیر ستادی آموزش و پرورش انجام شد که این نتیجه را تأیید می‌نماید (علی تبار، ۱۳۷۵).

در این راستا نارضایتی از شغل اعضای هم با عواملی چون جنس، سابقه کار، وضعیت تأهل عضویت در گروه آموزشی، مسؤولیت اجرایی و رشته تحصیلی مورد ارزیابی قرار گرفت که رابطه معنی داری بدست نیامد. انگیزه، محرکی درونی است که رفتار شخص را تغییر می‌دهد. بر اساس بررسی‌های انجام شده آنچه موجب رضایت شغلی اعضای هیأت علمی می‌شود پاداش‌های درونی است لذا مسؤولان دانشگاه باید بیشترین توان خود را صرف عوامل انگیزشی و پاداش‌های درونی نمایند و از طرفی هم عوامل بهداشتی را بکارگیرند تا از بروز نارضایتی جلوگیری شود. برای مثال

بسیاری از اعضای هیأت علمی نگران امنیت شغلی خود هستند مانند زمان بازنشستگی و بروز مشکلات بعد از آن و...

برای ایجاد نظام پاداشهای درونی، باید روش‌هایی مود استفاده قرار گیرند تا اعضای هیأت علمی خود را متعلق به دانشگاه بدانند و هویت دانشگاهی خود را بشناسند.

فهرست منابع:

- ۱- رابینز، استیفن. مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه اعرابی و پارسیان، جلد اول، توسعه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، تهران، ۱۳۷۴، ص ۲۹۳.
- ۲- رابینز، استیفن. رفتار سازمانی، ترجمه یاری نیا و اعرابی، جلد اول، مطالعات پژوهش‌های بازرگانی، تهران، ۱۳۷۴، ص ۳۲۲.
- ۳- هرسی، پاول و کنت بلانچارد. مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علاقه‌بند، چاپ نهم، انتشارات امیرکبیر، ۱۳۷۱ تهران، ص ۱۱.
- ۴- علی تبار، شهباز. رابطه نیازها و رضایت شغلی مدیران آموزش و پرورش در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. پایان نامه کارشناسی ارشد، ۱۳۷۵.
- ۵- رضاییان، علی. مدیریت رفتار سازمانی. چاپ دوم، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۳، ص ۲۶۶.

**Does Herzberg's Motivation - Hygiene Theory Apply
to IUMS Faculty Members?**

M. Bastani^{*}

Objective: This research was carried out to survey the factors influencing job satisfaction in the IUMS faculty members. and also to examine the Herzberg motivation - hygiene theory.

Method: This research was descriptive - analytic in nature. The data was compiled by questionnaires.

Finding(s): Factors such as promotion, job importance, challenge, and appreciation, lead to job satisfaction. Furthermore, salaries and fring benefits, administrative policies, staff intimacy, and job security prevent job dissatisfaction.

Conclusion(s): Noting that motivation is an inner stimulus leading to behaviour changes, and considering that inner rewards create faculty job satisfaction, the responsibility lies with the administration of the university to try its best to promote motivational factors and inner rewards.

Key words: Job satisfaction, Motivational Factors, Hygiene Factors.

* Manager, university research office