

چکیده

پژوهش حاضر از نوع توصیفی است که با هدف بررسی نظرات مدیران بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران در مورد عوامل ایجاد انگیزش شغلی در آنان و در سال ۱۳۷۷ انجام پذیرفته است.

تعداد ۷۰ نفر مدیران اداری و اجرایی در این پژوهش شرکت داشته‌اند. نظر به کوچک بودن جامعه آماری از روشهای نمونه‌گیری استفاده نشده است. اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه‌ای حاوی ۶۴ سؤال گردآوری شده است. پرسشنامه در دو بخش تدوین گردیده است بخش اول مربوط به اطلاعات فردی پاسخگویان و بخش دوم در مورد عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی می‌باشد که پاسخگویان نظر خود را درباره هر یک از عوامل موجد انگیزش شغلی در مورد خود و در مورد مدیران تحت سرپرستی خود با علامت گذاری در ستونهای زیاد، متوسط، کم و بی تأثیر مشخص کرده‌اند.

به منظور نیل به اهداف، یافته‌های پژوهش در ۲۸ جدول و ۲۲ نمودار تدوین شده و تحلیل یافته‌ها با استفاده از روشهای آمار توصیفی نظیر میانگین و انحراف معیار انجام یافته است.

یافته‌های پژوهش نشانگر آن است که از دیدگاه مدیران مورد بررسی کلیه عوامل مطرح شده در این پژوهش موجد انگیزش شغلی می‌باشد. این عوامل از دیدگاه مدیران در خودشان به ترتیب اهمیت عبارتند از:

ماهیت کار و موفقیت در آن، روابط کاری خوب، استقلال در کار، اهداف کار، امنیت کاری و رعایت عدالت، فراهم بودن امکانات و تجهیزات، شأن و منزلت شغل، پویایی کار، پاداشهای غیر مادی، عوامل مادی و فشار و تهدید.

ترتیب اهمیت این عوامل از دیدگاه مدیران، در مدیران تحت سرپرستی آنها تا حدی متفاوت و به قرار زیر است:

ماهیت کار و موفقیت در آن، روابط کاری خوب، شأن و منزلت شغل، امنیت کاری و رعایت عدالت، عوامل مادی، فراهم بودن امکانات و تجهیزات، پاداشهای غیرمادی، استقلال در کار، پویایی کار، اهداف کار و فشار و تهدید.

بنابراین، «ماهیت کار و موفقیت در آن» و «روابط کاری خوب» مهمترین عوامل و «فشار و تهدید» کم اهمیت ترین عامل قلمداد شده است.

عواملی را که مدیران در خود نسبت به مدیران زیر دست خود، در ایجاد انگیزش شغلی مؤثرتر تلقی کرده اند عبارتند از:

ماهیت کار و موفقیت در آن، روابط کاری خوب، استقلال در کار، اهداف کار، فراهم بودن امکانات و تجهیزات و پویایی کار.

بدین ترتیب سایر عوامل را در مدیران زیر دست خود مؤثرتر قلمداد نموده اند که عبارتند از:

امنیت کاری و رعایت عدالت، شأن و منزلت شغل، پاداشهای غیر مادی، عوامل مادی و فشار و تهدید.

یافته های دیگر پژوهش نشان می دهد که مهمترین علت جذب، از دیدگاه افراد مورد پژوهش در محل کارشان وجود علاقه می باشد. همچنین یافته ها نشانگر آن است که برخورداری از سطح انگیزش شغلی بالامانع از ایجاد فکر ترک کار می گردد و بیشترین دلیل فکر ترک کار، مشکلات مرتبط با مقام مافوق و قضاوت های وی ذکر شده است.