

Confirmatory Factor Analysis of the Herzberg Job Motivation Model for Workers in the Military Health Organizations of Iran

Bahadori M.¹ PhD, Raadabadi M.² MSc, Teymourzadeh E.¹ PhD, Yaghoubi M.¹ PhD*

¹ Health Management Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

² Research Center for Health Services Management, Institute for Futures Studies in Health
Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran

Abstract

Aims: The goal of this study was to confirm the Herzberg Motivation Job Model for health workers in the health military organizations of Iran.

Methods: This study is an analytical study in which 600 health workers have participated through ratio stratified sample. The motivational factors have been investigated through the Herzberg two-factor theory. In order to analyze data, a confirmatory factor analysis approach using the SPSS version 18.0 and the Amos Software were used.

Results: Finally, in hygiene dimensions, salaries and working conditions (0.80) had the highest regression weight or effect, and personalized interactions had the lowest regression weight. Between the motivational dimension factors, the nature of responsibilities (0.89) had the highest regression weight or effect and successful doing of duties had the lowest regression weight (0.59).

Conclusion: With regards to the final models, we can conclude that in order to provide motivation, hospitals must have a particular interest to the salaries and working conditions, duties and responsibilities.

Keywords: Job Motivation, Military Health Organization, Confirmatory Factor Analysis (CFA), Iran

تحلیل عاملی تأییدی الگوی انگیزش شغلی هرزبرگ در سازمان‌های بهداشت و درمان نظامی ایران

محمد کریم بهادری^۱ PhD، مهدی رعد آبادی^۲ MSc، احسان تیمورزاده^۱ PhD، مریم یعقوبی^{۱*} PhD

^۱مرکز تحقیقات مدیریت سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران

^۲مرکز تحقیقات مدیریت ارائه خدمات سلامت، پژوهشکده آینده‌پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران

چکیده

اهداف: این مطالعه با هدف تأیید الگوی انگیزش شغلی هرزبرگ برای کارکنان بهداشت و درمان در سازمان‌های نظامی ایران انجام گردید. **روش‌ها:** این پژوهش، یک مطالعه توصیفی-تحلیلی می‌باشد که ۶۰۰ نفر از پرسنل رسته بهداشت و درمان با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی به‌عنوان نمونه شرکت داشتند. عوامل انگیزشی بر اساس تئوری دو عاملی هرزبرگ مورد بررسی قرار گرفت. روش تحلیل داده‌ها تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزارهای مورد استفاده SPSS18.0 و Amos18.0 بود. **یافته‌ها:** در بین ابعاد الگوی نهایی انگیزش، در بعد عوامل بهداشتی، حقوق و شرایط کاری (۰/۸۰) دارای بیشترین میزان تأثیر و روابط متقابل شخصی دارای کمترین میزان تأثیر (۰/۷۰) بوده است و در بین عوامل انگیزشی، ماهیت مسئولیت‌ها و وظایف (۰/۸۹) دارای بیشترین وزن رگرسیونی و انجام موفقیت‌آمیز کارها دارای کمترین وزن رگرسیونی (۰/۵۹) بوده است. **نتیجه‌گیری:** با توجه به میزان تأثیر ابعاد در الگوی نهایی، می‌توان نتیجه گرفت که سازمان‌های نظامی برای ایجاد انگیزش، به وضعیت حقوقی و نوع وظایف و مسئولیت‌ها توجه ویژه‌ای نماید.

کلیدواژه‌ها: انگیزش شغلی، سازمان سلامت نظامی، تحلیل عاملی تأییدی، ایران

*نویسنده مسئول: مریم یعقوبی. پست الکترونیک: yaghoobbi@yahoo.com

مقدمه

انگیزش نیروی پویایی است که تحرک یا عمل انسان را سبب می‌شود. عملکرد اصولاً حاصل تعامل سه منبع فیزیکی، مالی و انسانی است و منابع فیزیکی و مالی خودبه‌خود باعث تولید نمی‌شود، بلکه این امر زمانی حادث می‌شود که عنصر انسانی وارد عمل شود. باوجوداینکه عنصر انسانی مهم‌ترین عامل است، رفتار انسان پیچیده و غیرقابل پیش‌بینی است و مدیریت روی آن کنترل کمی دارد.

انگیزش را می‌توان عاملی تعریف کرد که به افراد انرژی می‌دهد، آن‌ها را هدایت می‌کند و باعث تداوم رفتارهای خاص می‌شود [۱]. در مدیریت نیروهای انسانی این اصطلاح به معنی علاقه‌مندی فرد در جهت انجام کار به نحو احسن است تا حاصل آن پیشرفت فرد و سازمان باشد [۲]. یکی از ویژگی‌های انگیزش این است که فعالیت انسان را در جهت تحقق هدف یا اهداف سوق می‌دهد [۱]. درک صحیح انگیزش می‌تواند به‌عنوان ابزار بالارزشی به‌منظور شناخت علل رفتار در سازمان‌ها و پیش‌بینی تأثیرات اقدام‌های مدیریتی به کار آید. همچنین با شناخت انگیزش می‌توان رفتارها را در سازمان‌ها به‌گونه‌ای هدایت کرد که اهداف فردی و سازمانی تأمین شود [۳].

امروزه یکی از مشکلات بزرگ سازمان‌ها، ایجاد فتونی است که اراده و علاقه به توفیق را در نیروی انسانی شاغل در سازمان پدید آورد [۴].

تئوری‌ها و نظریه‌های زیادی در رابطه با انگیزش شغلی مطرح شده است. یکی از آن‌ها، تئوری دو عاملی هرزبرگ است [۵]. او معتقد است که انگیزش تحت تأثیر عوامل محرک انگیزش (عوامل درونی یا ذهنی فرد) و عوامل بهداشتی (عوامل خارجی) است. عوامل محرک انگیزش یا ذهنی از انجام کار ناشی می‌شوند و موجب رضایتمندی فرد شده و به‌عنوان پاداش‌های درونی یا ذهنی می‌باشند که برای افزایش انجام کار ضروری‌اند. همانند: موفقیت، پیشرفت و قدردانی و ماهیت کار، درحالی‌که برای تأمین و حفظ سلامت سازمان، شناسایی عوامل بهداشتی یا خارجی عمده‌تاً با محیط و زمینه شغل ارتباط دارند و کارکنان را در سازمان ابقا می‌کنند و شامل: خط‌مشی و مقررات و شرایط محیط کار، حقوق و دستمزد، روابط شخصی با همکاران و امنیت شغلی می‌شوند [۶].

فراهم کردن انگیزه لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی کارکنان از جمله مهم‌ترین و درعین‌حال پیچیده‌ترین وظایف یک مدیر است [۲]. بااین‌حال عوامل مختلفی وجود دارد که بی‌انگیزگی را در سازمان تقویت می‌کند. یافته‌های مطالعه‌ای عواملی نظیر عدم برنامه‌ریزی مناسب، نبود چشم‌انداز روشن نسبت به آینده و عدم امنیت شغلی را در کاهش انگیزش شغلی مؤثر دانسته‌اند [۷]. در مطالعه دیگری عامل‌های شرایط کاری مناسب، ماهیت کار، جالب بودن کار، حقوق کافی و قدردانی از جمله مواردی بودند که انگیزه را افزایش می‌دادند [۸]. بااین‌حال یکی از مهم‌ترین

چالش نظام بهداشت و درمان کشور کیفیت نامطلوب خدمات است که بخش زیادی از آن به‌واسطه انگیزه پایین نیروی انسانی به‌وجود آمده است [۹]. لذا با توجه به اینکه بخش بهداشت و درمان ارتباط مستقیم با سلامتی انسان‌ها دارد، تحقق این امر نیازمند کادر درمانی سالم، شاداب و با انگیزه کاری بالا می‌باشد [۱۰]. از آنجایی که کارکنان واحدهای بهداشتی و درمانی عواملی نظیر ساعات کار طولانی و زیاد، کمبود حقوق و دستمزد، نداشتن امنیت شغلی، عدم استقلال شغلی و منابع ناکافی را به‌عنوان عوامل مرتبط با کاهش انگیزش شغلی دانسته‌اند [۱۱]، شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی آن‌ها می‌تواند در افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی و برنامه‌ریزی موفق کمک‌کننده باشد [۱۲، ۱۳]. وجود انگیزش در محیط بیمارستان جهت ارائه مراقبت کافی امری مهم و ضروری است و عدم توجه به عوامل انگیزشی کادر بیمارستانی منجر به عدم رضایت شغلی، کاهش کیفیت خدمات، کند شدن فرآیند بهبودی بیماری و درنهایت عدم رضایت استفاده‌کنندگان از خدمات می‌باشد [۱۰]. به همین منظور برای نیل به این هدف مهم، ابتدا باید عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش را شناسایی و سپس آن‌ها را تقویت نمود.

با توجه به این که آرمان‌ها و عوامل انگیزشی محیط کار تأثیر بسزایی در حفظ نیروهای موصوف خواهد داشت و در صورت عدم توجه به نیازها و خواسته‌های این قبیل کارکنان، امکان ایجاد زمینه‌های سرخوردگی و یا حتی رهایی از خدمت پیش از موعد آنان خواهد گردید، لذا سازمان بایستی به‌صورت پیوسته و مداوم عوامل انگیزشی و میزان رضایتمندی کارکنان خود را پایش، پالایش و اصلاح نماید و با تأکید بر حفظ و نگهداشت نیروهای تخصصی و متعهد خود، وضعیت کیفی موجود را تثبیت نموده و بر غنا و اعتلای آن بیفزاید. کاهش انگیزش کارکنان موجب عدم تمایل به ارائه خدمت در سازمان و یا خروج زود هنگام کارکنان کیفی خواهد بود که در نتیجه افت کمی و کیفی ارائه خدمات، عدم رضایت جمعیت هدف و درنهایت عدم توفیق در دستیابی به اهداف سازمانی را در پی خواهد داشت. لذا به منظور پیشگیری از ریزش (خرج از سازمان) نیروها، عملکرد بهتر و حفظ و ارتقاء بهره‌وری به‌خصوص کارکنان درمانی شناخت عوامل انگیزش و توجه به نقاط ضعف و قوت آن برای برنامه‌ریزی در حوزه منابع انسانی ضروری و مهم است [۱۴، ۱۵].

پژوهش‌ها و تحقیقات بسیاری در رابطه با انگیزش و رضایت شغلی با استفاده از تئوری هرزبرگ صورت گرفته است [۱۶-۱۹]. فرجی و همکاران تأثیر ویژگی‌های شغل را نسبت به محیط کاری بر رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های علوم پزشکی تهران مهم‌تر ارزیابی کردند. سوهارتونو مهم‌ترین عوامل انگیزشی از نظر کارکنان پلیس را احساس بالارزش بودن، موفقیت، ارتباط، ماهیت شغل و حقوق و شرایط کاری معرفی کرده است [۲۰، ۲۱]، لاکرا و همکاران، از بین عوامل انگیزشی؛ پیشرفت و موفقیت شغلی و از بین عوامل بهداشتی؛ شرایط و موفقیت کاری و حقوق را مهم تلقی

شخصی (۲ سؤال)، امنیت شغلی (یک سؤال) و وجهه و اعتبار (یک سؤال) و عوامل انگیزشی شامل ابعاد شناسایی و تشخیص در کار (۲ سؤال)، انجام موفقیت‌آمیز کارها (۲ سؤال)، ماهیت مسئولیت‌ها و وظایف (۵ سؤال) و فرصت برای رشد و ارتقاء (۳ سؤال) بود. برای تأیید روایی صوری از نظرات متخصصان و اساتید استفاده گردید و برای تعیین پایایی آن از آلفای کرونباخ استفاده شد که برابر با ۰.۸۵ به دست آمد که نشان از بالا بودن آن دارد. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار آموس 18.0 Amos استفاده شد. تحلیل عامل از نوع دو عاملی مرتبه اول بود. در تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه‌هایی که بیشترین تأثیر را مربوط به هر بعد داشتند را شناسایی و معنادار بودن کل ابعاد پژوهش و شدت تأثیر هر یک از ابعاد آن با انگیزش تعیین گردید. سپس با کمک شاخص‌های برازش شامل شاخص‌های مطلق، مقتصد و تطبیقی، مدل کلی برازش شد.

نتایج

بر اساس یافته‌ها، ۶۶ درصد (۲۹۶ نفر) از پاسخ دهنده‌گان دارای سن بین ۳۱ تا ۴۰ سال بودند و ۱۵/۲ درصد از آن‌ها کمتر از ۳۰ سال سن داشتند. ۸۱/۷ درصد از شرکت‌کنندگان مرد و ۱۸/۳ درصد زن بودند. ۳۹/۷ درصد از افراد، دارای سابقه بین ۱۱ تا ۲۰ سال، بودند که دارای بیشترین فراوانی بودند. بیشترین فراوانی مربوط به گروه علوم پایه، با ۳۰/۸ درصد و کمترین گروه سایر با ۶/۷ درصد بود. در میزان تحصیلات بیشترین فراوانی مربوط به سطح تحصیلات لیسانس با (۲۱۹ نفر)، ۳۶/۵ درصد بود. در شکل ۲، عبارت‌های *hyg1* تا *hyg6* به ترتیب کیفیت سرپرستی، حقوق و شرایط کاری، خط‌مشی و مدیریت سازمان، روابط متقابل شخصی، امنیت شغلی و وجهه و اعتبار و عبارت‌های *mot1* تا *mot4* نیز به ترتیب شناسایی و تشخیص در کار، انجام موفقیت‌آمیز کارها، ماهیت مسئولیت‌ها و وظایف و فرصت برای رشد و ارتقاء می‌باشند.

به‌طور کلی الگوی نهایی دارای ۲ بعد عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی بود. برای بررسی اینکه آیا عوامل به‌دست‌آمده از ابعاد دو گانه انگیزش تأیید می‌گردد یا خیر از روش تحلیل عامل تأییدی و نرم‌افزار آموس استفاده شد که تمام مؤلفه‌ها به‌عنوان عوامل ایجاد انگیزش مورد تأیید قرار گرفت. در بین این مؤلفه‌ها ماهیت مسئولیت‌ها و وظایف (۰/۸۹) دارای بیشترین وزن رگرسیونی یا میزان تأثیر و انجام موفقیت‌آمیز کارها دارای کمترین میزان تأثیر (۰/۵۹) بودند. بعد عوامل بهداشتی دارای ۶ مؤلفه بود که حقوق و شرایط کاری (۰/۸۰) دارای بیشترین وزن رگرسیونی و روابط متقابل شخصی دارای کمترین وزن رگرسیونی (۰/۷۰) بود. بعد عوامل انگیزشی نیز دارای ۴ مؤلفه بود که ماهیت مسئولیت‌ها و وظایف (۰/۸۹) دارای بیشترین میزان تأثیر و انجام موفقیت‌آمیز کارها دارای کمترین میزان تأثیر (۰/۵۹) بود.

کرده‌اند [۲۲]. تیمرک عواملی چون احساس موفقیت، رسمیت شناختن، احساس مسئولیت و گرفتن ترفیع [۲۳] و لیت؛ توانایی تصمیم‌گیری، شایستگی، مشارکت در کارها و حس کنجکاوی را از عوامل انگیزش درونی و جو رقابت، انجام ارزشیابی و انجام کار به‌صورت اجبار را از عوامل انگیزش بیرونی مؤثر بر انگیزش کارکنان دانسته‌اند [۲۴]. فرانکور نیز در مطالعه‌ای بر روی کارکنان بهداشتی نشان داد احساس مباحثات، مؤثر بودن، صداقت در مدیریت و امنیت شغلی از مهم‌ترین عوامل انگیزشی محسوب می‌شود [۲۵].

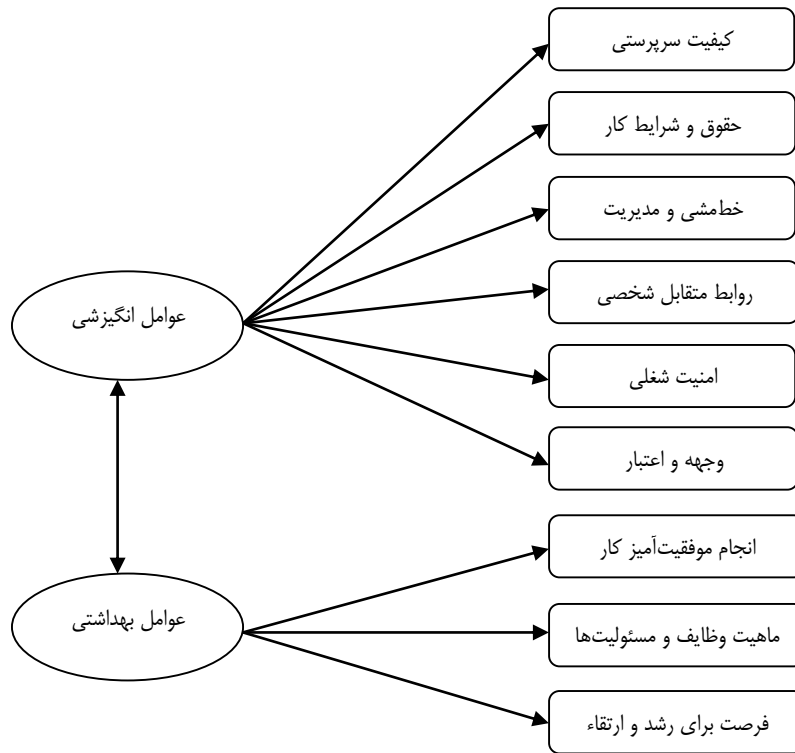
با توجه به اینکه نیروهای نظامی در هر کشور، حافظ استقلال و امنیت تمامیت ارضی آن می‌باشند، اقتدار نظام و حکومت بدون اقتدار و توانمندی نیروهای نظامی میسر نخواهد شد. لذا استفاده صحیح و بهینه از این نیروهای ارزشمند ضروری می‌باشد. اگر نیروها از انگیزه لازم جهت انجام مأموریت‌های سازمان برخوردار نباشند، دسترسی به اهداف ذکر شده برای سازمان و نظام امکان‌پذیر نخواهد بود [۲۶]. این پژوهش با هدف تأیید مدل انگیزش شغلی هرزبرگ در سازمان‌های بهداشت و درمان نظامی انجام گرفت.

روش‌ها

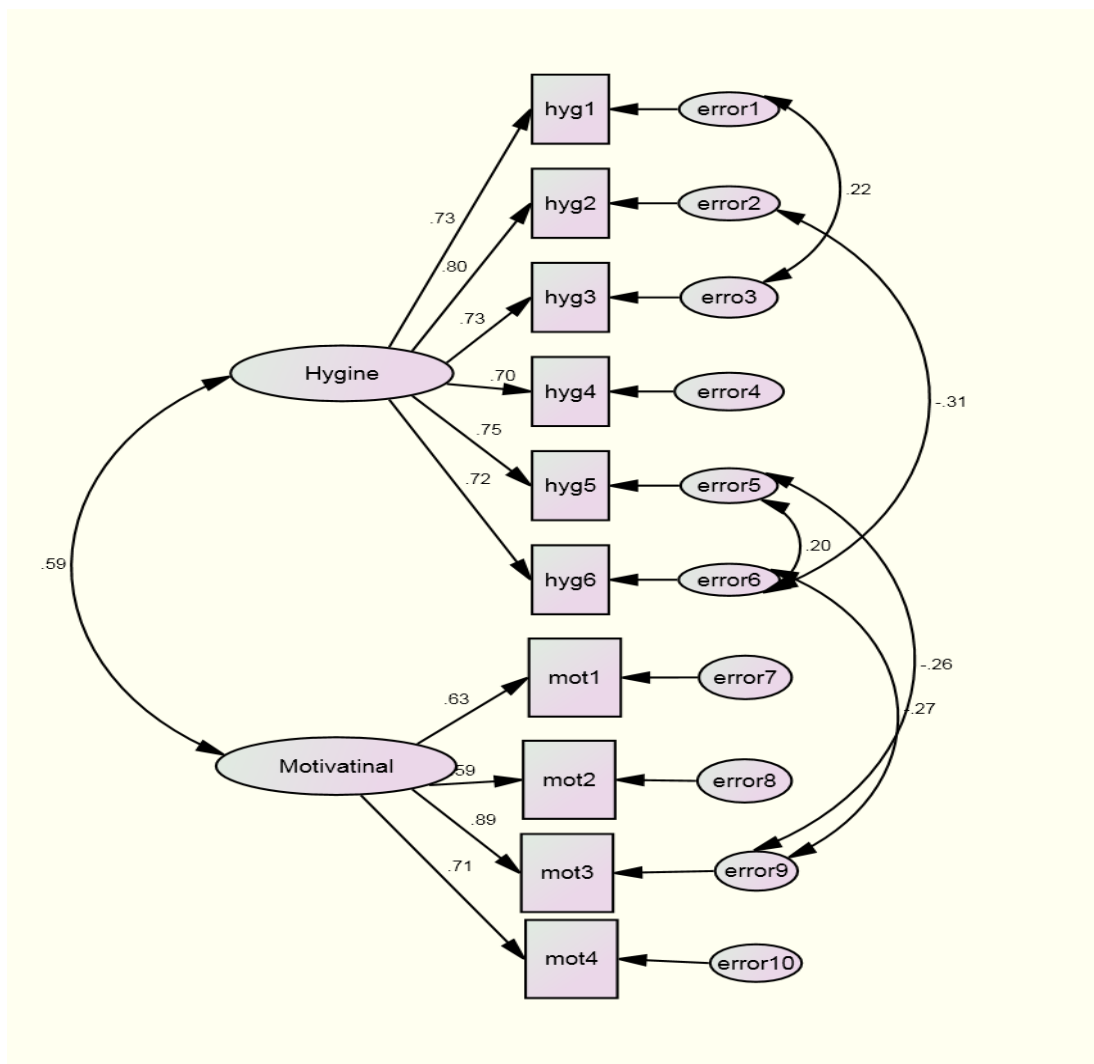
این مطالعه، یک مطالعه توصیفی-تحلیلی است که به‌صورت مقطعی در سال ۱۳۹۲ انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان رسته بهداشت و درمان در یک سازمان نظامی کشور می‌باشد. ابتدا از بین ۳۱ استان ۵ استان به‌صورت هدفمند و به روش خوشه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و در مرحله بعد ۶۰۰ نفر از بین گروه‌های مشخص شده به‌صورت طبقه‌ای نسبی و با استفاده از جدول مورگان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. این گروه‌ها شامل گروه تخصصی (۴۷ نفر)، گروه پزشکی حرفه‌ای (۱۴۳ نفر)، گروه پرستاری (۱۹۰ نفر)، گروه بهداشت (۹۸ نفر و گروه پیراپزشکی (۱۲۲ نفر) بودند.

در این مطالعه فقط کارکنان رسمی رسته بهداشت و درمان شامل پزشکان، پرستاران و پیراپزشکان وارد مطالعه شدند و سایر کارکنان که رسمی نبوده و یا در سایر رسته‌ها مشغول به خدمت بودند از مطالعه خارج گردیدند.

ابزار گردآوری در این پژوهش پرسشنامه ۲۴ سؤالی انگیزش بود که بر اساس تئوری هرزبرگ تهیه شده بود و در طیف لیکرت دارای ۵ گزینه از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم و از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شد. الگوی مفهومی در این مطالعه الگوی هرزبرگ بود. الگوی هرزبرگ شامل دو متغیر پنهان بهداشتی و انگیزشی است که متغیر پنهان بهداشتی از طریق ۶ متغیر آشکار و متغیر پنهان انگیزشی از طریق سه متغیر آشکار اندازه‌گیری می‌شود. (شکل ۱). عوامل بهداشتی شامل ابعاد کیفیت سرپرستی (۲ سؤال)، حقوق و شرایط کاری (۴ سؤال)، خط‌مشی و مدیریت سازمان (۲ سؤال)، روابط متقابل



شکل ۱. مدل مفهومی انگیزش شغلی هرزبرگ



شکل ۲. تحلیل عاملی تأییدی الگوی انگیزش شغلی هرزبرگ در سازمان‌های بهداشت و درمان نظامی کشور ایران

جدول ۱. بررسی شاخص‌های کلی برازش الگوی انگیزش شغلی هرزبرگ در سازمان‌های بهداشت و درمان نظامی کشور ایران

شاخص‌های کلی برازش											
مقتصد					تطبیقی			مطلق			
RMSEA	PCFI	PNFI	CMIN/DF	TLI	CFI	RFI	IFI	GFI	P	DF	CMIN
۰/۰۶۲	۰/۶۲۹	۰/۶۶۲	۲/۹	۰/۹۶۲	۰/۹۷۶	۰/۹۵۰	۰/۹۷۶	۰/۹۶۹	۰/۰۰	۲۹	۸۵

اما نتایج مطالعه طاهر پور در دانشگاه علوم پزشکی قزوین، مسعودی اصل در کارکنان بیمارستان‌های آموزشی یاسوج و محمودی در پرستاران بخش‌های ویژه نشان دادند عوامل درونی در ایجاد انگیزش شغلی نسبت به عوامل بهداشتی دارای اهمیت بیشتری بود [۳۲-۳۴].

می‌توان علت اختلاف در نتایج مطالعات را تفاوت‌های شغلی دانست که به دنبال خود شرایط محیطی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی متفاوتی را برای آن‌ها رقم می‌زند که میزان تأثیر عوامل مختلف را در انگیزش متغیر می‌سازد. به نظر می‌رسد که شرایط موجود شغلی در کشور و برآورده نشدن انتظارات ابتدایی کارکنان که شامل عوامل بهداشتی است، اهمیت این عوامل را در مراکز مورد مطالعه پررنگ‌تر نموده است.

در بعد عوامل انگیزشی ماهیت مسئولیت‌ها و وظایف دارای بیشترین وزن رگرسیونی و انجام موفقیت‌آمیز کارها دارای کمترین وزن رگرسیونی بود. به عبارت دیگر از نظر کارکنان مورد مطالعه مهم‌ترین عامل انگیزشی حس مسئولیت در قبال کار خویش است و اهمیت وظایف از جانب آن‌ها در مقابل وجود فضای کاری برای پیشرفت و موفقیت در کار بیشتر بوده است. در مطالعه محمودی پرستاران، عوامل درونی مؤثر در ایجاد انگیزش به ترتیب اهمیت شامل ماهیت کار، قدردانی و شناخت، پیشرفت شغلی، موفقیت و مسئولیت می‌باشند [۳۴]. مطالعه طاهر پور نیز نشان داد در بین عوامل درونی عامل ماهیت کار، احساس موفقیت در کار و احساس مسئولیت در کار مهم‌ترین عواملی هستند که در کارکنان ایجاد انگیزه می‌کند [۳۲]. در مطالعه کریمی عامل ماهیت کار بیشترین بعد انگیزشی را برای اعضای هیئت‌علمی داشت و کمترین بعد انگیزشی مربوط به شرایط کاری بود [۳۵]. در مطالعات لایبریس پیشرفت شغلی و در مطالعه لاندبرگ و همکاران رشد به‌عنوان مهم‌ترین عوامل انگیزشی در بین کارکنان عنوان شده است [۳۶]. اگرچه در مطالعات دیگر عواملی چون حقوق و مزایای کافی، امنیت شغلی و شرایط مناسب برای کار کردن از عوامل بسیار مهم در انگیزش کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی مطرح شده است که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی ندارد. دلایل تفاوت نتایج را می‌توان به تفاوت در سازمان‌ها (نظامی بودن)، مدیریت‌ها، فرهنگ‌های مختلف و نهایتاً دیدگاه پاسخگویان عنوان کرد.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد از دیدگاه کارکنان مورد مطالعه در عوامل بهداشتی، حقوق و شرایط کاری دارای بیشترین میزان تأثیر و روابط متقابل شخصی دارای کمترین میزان تأثیر بود. در مطالعه انجام‌شده توسط ایسوم و همکاران حقوق و مزایا به‌عنوان یک

به‌منظور بررسی معتبر بودن مدل و همچنین تأیید مدل مفهومی توسط داده‌های پژوهش از شاخص‌های کلی برازش شامل شاخص‌های مطلق و افزایشی استفاده گردید. در مدل یک عاملی مرتبه اول مقدار کای اسکور معنادار و مقدار کای اسکور نسبی بسیار خوب (بین ۲-۳) بود. مقادیر شاخص تطبیقی (بالتر از ۰/۹۰) به‌عنوان مقادیر قابل قبول تفسیر شدند. برای شاخص‌های برازش هنجار شده مقتصد (PNFI) و برازش تطبیقی مقتصد (PCFI) چون بالاتر از ۰/۵ می‌بود، مقدار قابل قبول در نظر گرفته شد. در نهایت مقدار شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقی‌مانده (RMSEA)، مقادیر نزدیک ۰/۰۵ بود که برای آن قابل قبول است. در مجموع نیز این مدل را می‌توان قابل قبول دانست.

بحث

مطالعه حاضر با استفاده از تئوری دو عاملی هرزبرگ به بررسی انگیزش شغلی کارکنان بهداشت و درمان در سازمان‌های نظامی کشور ایران پرداخته است. به عقیده وی عوامل محرک انگیزش از انجام کار ناشی می‌شوند و موجب رضایتمندی فرد شده و به‌عنوان پاداش‌های درونی یا ذهنی می‌باشند، عوامل بهداشتی یا خارجی نیز عمدتاً با محیط و زمینه شغل ارتباط پیدا می‌کنند [۵]. لذا شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی از ضرورت‌هایی است که به افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی و برنامه‌ریزی موفق در ایجاد محیطی پرشور و مفید در سازمان کمک می‌کند [۲۷]. در مطالعه حاضر همبستگی بین دو عامل مورد ذکر مقدار ۰/۵۹ بود. اگرچه نقش عوامل بهداشتی بیشتر از عوامل انگیزشی بود.

عسکریان و باقری در مطالعه خود عنوان نمودند هم عوامل انگیزشی و هم عوامل بهداشتی در ایجاد انگیزش شغلی مؤثرند ولی این همبستگی و روابط، بین انگیزش شغلی و عوامل بهداشتی مثبت و قوی‌تر است [۲۸]. در مطالعه‌ای که بخشی و همکاران جهت تعیین عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان انجام دادند نتایج نشان داد که ۸۱ درصد اعضای هیئت‌علمی، عوامل بیرونی و ۷۲ درصد آن‌ها عوامل درونی را بر ایجاد انگیزش شغلی مؤثر دانستند [۲۹]. هرزبرگ نیز معتقد بود عوامل بیرونی اهمیت بیشتری نسبت به عوامل درونی دارد، زیرا عوامل بیرونی وجودشان در کار ضروری است و نبودشان ایجاد مشکل می‌نماید، اما عوامل درونی باعث ترغیب افراد به کار می‌شوند [۳۰] که با نتایج مطالعات کنتودیمونپلوس همخوانی دارد [۳۱].

آن انجام شده است [۴۲]. از طرفی با توجه به اینکه ایجاد انگیزه امری فردی، موقعیتی، دائمی، بی‌انتهای، متغیر و پیچیده است، نمی‌توان در زمینه ایجاد انگیزش انسان‌ها قوانین و دستورالعمل‌هایی با قاطعیت و اعتبار کلی وضع کرد و اینجاست که شناخت نیازها مطلوب تلقی شده و باید بر اساس ویژگی‌های فرد و محیط نسبت به ایجاد انگیزش اقدام نمود.

در این مطالعه محققان به دلیل عدم همکاری سایر سازمان‌های نظامی، فقط کارکنان رسته بهداشت و درمان یکی از سازمان‌های بزرگ نظامی وارد مطالعه گردیدند که از محدودیت‌های این پژوهش می‌باشد.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مدل انگیزش شغلی هرزبرگ در سازمان مذکور مورد تأیید قرار گرفته است؛ بنابراین این مدل، ابزار مناسبی برای سنجش انگیزش شغلی در سازمان‌های بهداشت و درمان نظامی است و بر اساس آن مدیران می‌توانند به صورت مداوم انگیزش شغلی در سازمان را رصد نمایند. به دلیل نقش بیشتر عوامل بهداشتی بخصوص حقوق و دستمزد در ایجاد انگیزش شغلی، توصیه می‌شود که ضمن توجه به نقش انگیزشی ماهیت کار، فرصت‌های مناسبی جهت پیشرفت و ارتقای این عوامل نظیر امنیت شغلی و حقوق و مزایای خوب در جامعه تحت بررسی فراهم و یک سیستم صحیح و معقول ارزشیابی مبتنی بر عملکردها و پرداخت پاداش‌ها با توجه به نیازهای فردی اعمال گردد.

منابع

- Suresh Kumar S, Badrinath V, Vijay Anand V. Employee motivation: A strategic drive in government organisation. *Int J Appl Eng Res.* 2014;9(19):6471-80.
- Yang F. Work, motivation and personal characteristics: an in-depth study of six organizations in Ningbo. *Chin Manag Stud.* 2011;5(3):272-97.
- Ghareh Khani H, Koze Chian H, Ehsani M. The study of job motivation among physical education teachers based on Herzberg theory. *Harakat.* 2008;36(1):57-71.
- Okun MS, Fernandez HH, Rodriguez RL, Romrell J, Suelter M, Munson S, et al. Testosterone therapy in men with Parkinson disease: results of the TEST-PD Study. *Arch Neurol.* 2006;63(5):729-35.
- Koning LF, Van Kleef GA. How leaders' emotional displays shape followers' organizational citizenship behavior. *Leadership Quart.* 2015;26(4):489-501.
- Derby-Davis MJ. Predictors of nursing faculty's job satisfaction and intent to stay in academe. *J Prof Nurs.* 2014;30(1):19-25.
- Mahdzade A, Mahmoudi H, Ebadi A, Rahimi A. Expectations of faculty of nursing schools in Tehran on administrative management of schools: a qualitative study. *Hayat.* 2012;18(1):52-66. Persian.
- Thiedke CC. What motivates staff? *Fam Pract Manag.* 2004;11(10):54-5.

عامل مؤثر در رضایت شغلی گزارش شده است [۳۸]. در پژوهش محمودی عوامل بیرونی به ترتیب اهمیت شامل سرپرستی و نظارت، نحوه ارتباط، خطامشی حاکم بر محیط کار، امنیت شغلی، شرایط محیط کار و حقوق و دستمزد بود [۳۴]. حقوق را می‌توان به‌عنوان یک عامل محرک قوی در انگیزش به حساب آورد و اگر پرداخت حقوق بر اساس مشاغل، در خط و مشی به‌صورت عادلانه پرداخت نشود باعث نارضایتی در کارکنان خواهد شد [۳۹]. در مطالعه لو و نگوین در ویتنام مهم‌ترین عامل بهداشتی برای پرسنل درمانی را حقوق و شرایط محیط کار ارزیابی کردند [۴۰]. در مطالعه لاندبرگ و همکاران نیز روابط شغلی مهم‌ترین عامل بهداشتی کارکنان عنوان شد [۳۶]. اگرچه در مطالعه عطوفی و همکاران کم‌اهمیت‌ترین عامل بهداشتی، روابط شغلی بود که با مطالعه حاضر مطابقت دارد [۴۱]. شاید به این دلیل که مراکز مورد مطالعه نظامی بوده و دارای قوانین مدون و خاص خود است، بنابراین روابط شغلی از اهمیت پایینی از دید کارکنان برخوردار بوده است.

در مجموع نتایج مطالعه در راستای نتایج تحقیقات هرزبرگ می‌باشد چراکه وی معتقد است عوامل بهداشتی وجودشان در کار ضروری است و نبودشان ایجاد مشکل می‌نماید، به دنبال آن عوامل انگیزشی باعث ترغیب کارکنان شده و زمینه‌های توفیق و پیشرفت در کار و احساس رضایت از شغل را برای آن‌ها فراهم می‌کند [۳۶]. لذا توجه به انگیزش شغلی کارکنان به‌خصوص بررسی عوامل تأثیرگذار در انگیزش شغلی امروزه در اغلب مراکز علمی به‌عنوان یک اصل پذیرفته‌شده و مطالعات زیادی در مورد اهمیت و تأثیر

- Hamouzadeh P, Sadeghifar J, Moradkhani B. Factors affecting on job motivation from the managers point of view in teaching hospitals affiliated to Urmia university of medical sciences in 2009. *J Urmia Nurs Midwifery Fac.* 2011;9(1):15-22. Persian.
- Ying L, Kunaviktikul W, Tonmukayakal O. Nursing competency and organizational climate as perceived by staff nurses in a Chinese university hospital. *Nurs Health Sci.* 2007;9(3):221-7.
- Burbeck R, Coomber S, Robinson SM, Todd C. Occupational stress in consultants in accident and emergency medicine: a national survey of levels of stress at work. *Emerg Med J.* 2002;19(3):234-8.
- Malik N. Study on job satisfaction factors of faculty members at university of Balochistan. *Int J Acad Res.* 2011;3(1):267-72. Persian.
- Mangi RA, Soomro HJ, Ghumro DI, Abidi AR, Jalbani AA. A study of job satisfaction among non Phd faculty in universities. *Aust J Bus Manag Res.* 2011;1(7):83-90.
- Daneshkohan A, Zarei E, Mansouri T, Maajani K, Ghasemi MS, Rezaeian M. Factors affecting job motivation among health workers: a study from Iran. *Global J Health Sci.* 2015;7(3):153-60.
- Jiang K, Lepak DP, Hu J, Baer JC. How does human resource management influence

organizational outcomes? a meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Acad Manage J*. 2012;55(6):1264-94.

16. Dieleman M, Cuong PV, Anh LV, Martineau T. Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Viet Nam. *Hum Resour Health*. 2003;1(1):10.

17. Byrne M. The implications of Herzberg's "motivation-hygiene" theory for management in the Irish health sector. *Health Care Manag (Frederick)*. 2006;25(1):4-11.

18. Dieleman M, Toonen J, Toure H, Martineau T. The match between motivation and performance management of health sector workers in Mali. *Hum Resour Health*. 2006;4:2.

19. Smith DB, Shields J. Factors related to social service workers' job satisfaction: revisiting Herzberg's motivation to work. *Adm Soc Work*. 2013;37(2):189-98.

20. Faraji A, Pourreza A, Hosseini M, Arab M, Akbari F. Role and effect of the job characteristic model (JCM) on job satisfaction. *J Sch Public Health Inst Public Health Res*. 2008;6(2):31-8. Persian.

21. Suhartono S. The Effect of Work Motivation Factors on Job Satisfaction in XY company. *iBuss Manag*. 2015;3(1):14-20.

22. Lakra GJ, Kadam S, Hussain MA, Pati S, Sharma K, Zodpey S. Motivation and job satisfaction among multipurpose health workers in hilly and non-hilly areas of Jashpur District, Chhattisgarh: an exploratory study. *Southeast Asian J Trop Med Public Health*. 2012;43(5):1262-72.

23. Timmreck TC. Managing motivation and developing job satisfaction in the health care work environment. *Health Care Manag (Frederick)*. 2001;20(1):42-58.

24. Leat M, El-Kot G. Interpersonal trust at work, intrinsic motivation, work-related tension and satisfaction in Egypt. *Int J Workplace Health Manag*. 2009;2(2):180-94.

25. Franco LM, Bennett S, Kanfer R, Stubblebine P. Determinants and consequences of health worker motivation in hospitals in Jordan and Georgia. *Soc Sci Med*. 2004;58(2):343-55.

26. Bahadori M, Babaei M, Mehrabian F. Prioritization factors influencing job motivation in employees of a military center using analysis hierarchy process. *J Mil Med*. 2013;14(4):236-43.

27. Khuwaja AK, Qureshi R, Andrades M, Fatmi Z, Khuwaja NK. Comparison of job satisfaction and stress among male and female doctors in teaching hospitals of Karachi. *J Ayub Med Coll Abbottabad*. 2004;16(1):23-7.

28. Asgharian M, Bagheri S. Study on the job motivation of academic board members of NAJA Training Deputy according to two-factor Herzberg Theory. *Police Manag Stud Q*. 2011;7(1):7-39. Persian.

29. Bakhshi Ali Abadi H, Norouzi D, Hosseini ZS. Effective factors on job motivation in academic members of Rafsanjan medical university. *Iran J Med Educ*. 2004;4(2):33-41. Persian.

30. Hanifi F, Rahimi H. [Relationship between job motivation and level of efficiency in Rodhen and Damavand elementary school principal] [dissertation]. Tehran: Islamic Azad University, Central Tehran Branch; 2008. Persian.

31. Kontodimopoulos N, Paleologou V, Niakas D. Identifying important motivational factors for professionals in Greek hospitals. *BMC Health Serv Res*. 2009;9(1):164.

32. Taherpour M, Sefidi F, Javadi A. effective factors on job motivation of faculty members of Qazvin university of medical sciences. *Dena*. 2012;6(1-2):21-31. Persian.

33. Masood Asl I, Akhavan Behbahani A, Nosrati Nejad F, Gholamreza Nejad A. The relationship between job satisfaction and Hertzberg's motivative-hygienic factors in staff of Yasouj hospitals. *Med Sci J Islamic Azad Univ Tehran Med Branch*. 2010;20(1):52-7. Persian.

34. Mahmoudi H, Ebrahimian AA, Solymani M, Ebadi A, Hafezi S, Fayzi F, et al. The study of job motivation factors in critical care nurses. *J Behav Sci*. 2007;1(2):171-8. Persian.

35. Karimi S. Factors Affecting the Job Satisfaction of Faculty Members of Bu-Ali Sina University. *Q J Executive Manag*. 2006;23(1):89-104. Persian.

36. Lundberg C, Gudmundson A, Andersson TD. Herzberg's Two-Factor Theory of work motivation tested empirically on seasonal workers in hospitality and tourism. *Tourism Manage*. 2009;30(6):890-9.

37. Labiris G, Gitona K, Drosou V, Niakas D. A proposed instrument for the assessment of job satisfaction in Greek mental NHS hospitals. *J Med Syst*. 2008;32(4):333-41.

38. Easom AK. Nephrology APNs: who are we and what do we do? Survey results October 1999. *Nephrol Nurs J*. 2000;27(2):187-91.

39. Stringer C, Didham J, Theivananthampillai P. Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees. *Qual Res Accounting Manag*. 2011;8(2):161-79.

40. Luu NH, Nguyen LV, Van Der Wilt GJ, Broerse J, Ruitenber EJ, Wright EP. Motivation of university and non-university stakeholders to change medical education in Vietnam. *BMC Med Educ*. 2009;9(1):49.

41. Outofi A, Kharazmi E, Yousefi A, Heidari A. The comparative study of hygiene-motivational factors based on Herzberg theory among Faghihi and Kossar Shiraz hospitals staffs in 2011. *Hospital (Rio J)*. 2014;13(2):97-104. Persian.

42. Schiestel C. Job satisfaction among Arizona adult nurse practitioners. *J Am Acad Nurse Pract*. 2007;19(1):30-4.