

بررسی رابطه انگیزش شغلی با ویژگی‌های دموگرافیک افراد (موردکاوی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان)

دکتر سجادی پارسا^۱، محمدحسین فلاح‌زاده^۲

^۱ هیات علمی دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار
^۲ اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان

چکیده

مدیریت صحیح در سازمان ایجاب می‌کند که مدیران به شناخت و پیش بینی انگیزه‌های منابع انسانی خود همت گمارند تا بتوانند با رسیدگی به موقع، زمینه فعالیت و بازدهی بیشتر آنان را در جهت اهداف سازمان فراهم نمایند. به‌علاوه پاسخ این پرسش که آیا سن، رتبه شغلی، سطح تحصیلات، نوع سکونت (بومی یا غیر بومی بودن) و نوع استخدام (رسمی، پیمانی، قراردادی) رابطه‌ای با انگیزش دارد یا نه می‌تواند راهنمای مهمی برای سیاست‌گذاری‌های راهبردی مدیران اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان باشد. از این رو بوسیله پرسشنامه‌ای که روایی آن با کمک نظر اساتید اهل فن و پایایی آن با ضریب اعتماد الفای کرونباخ بررسی گردید، داده‌های مورد نیاز برای انجام این تحقیق جمع‌آوری شدند. سپس با آزمون تحلیل واریانس به بررسی رابطه معنی داری انگیزش با ویژگی‌های دموگرافیک پرداختیم. نتایج نشان داد در جامعه مورد بررسی بین نوع سکونت و رتبه شغلی با انگیزش رابطه‌ای معنادار وجود دارد. در حالی که بین سن، سطح تحصیلات و نوع استخدام با انگیزش رابطه معنی‌داری مشاهده نگردید.

کلمات کلیدی: انگیزش شغلی، منابع انسانی، ویژگی‌های دموگرافیک.

۱- مقدمه

سلامت نیروی کار، خلاقیت و نو آوری، تحرک و پویایی، ارزش آفرینی و فعالیت و حضور در عرصه رقابت جهانی از مواردی هستند که شرکتها و بنگاه های اقتصادی را موظف و ترغیب می نمایند که به نیروی انسانی توجه نماییم، خواهیم یافت که نگهداری و بهسازی نیروی انسانی از اهمیت قابل توجهی در مقایسه با دیگر اجزای این فرآیند برخوردار است و اگر نقصانی در این مرحله از فرآیند صورت پذیرد، اتلاف منابع زیادی را به همراه دارد. بنابراین برای درک برداشت کارکنان از عملکردها و فعالیتهای شرکت خصوصا در حوزه منابع انسانی، ضرورت دارد به انگیزش توجه ویژه ای صورت پذیرد. لذا یکی از موضوعات مطروحه در ادبیات سازمانی انگیزش است. انگیزش شغلی به وسیله این پدیده تعیین می گردد که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزشهای خصوصی و شخصی را می دهد یا نه [۷].

محدودیت منابع انرژی و نیروی انسانی کارآمد و رقابت فشرده میان کشورهای مختلف و زمینه دست یابی به راههایی که بتواند آنان را هرچه سریعتر به سر منزل مقصود برساند، ذهن بسیاری از اندیشمندان جوامع را به خود مشغول کرده است. عامل منابع انسانی می تواند منابع فیزیکی و مادی را به هدر داده و اتلاف کند، از بین برد یا آن را بارور کند. و یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف در هر کاری برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است که آن کار را انجام می دهند [۴].

انگیزه، یک اصطلاح کلی است که زمینه مشترک بین نیازها، شناختها و هیجانها را مشخص می‌کند که هر یک از اینها فرآیندی درونی است که رفتار را نیرومندانه هدایت می‌کند. فرق بین انگیزه و نیاز، شناخت یا هیجان صرفا به سطح تحلیل آنها مربوط می‌شود؛ یعنی اینکه کلی باشند یا اختصاصی. مثلا، نیازها، شناختها و هیجانها انواع اختصاصی انگیزهها هستند که به همراه رویدادهای بیرونی و محیطی به عنوان منابعی محسوب می‌شوند که منجر به ایجاد انگیزش در انسان می‌شوند و به رفتار انسان انرژی و جهت می‌دهند [۲].

منابع انسانی کارآمد و پر انگیزه، در افزایش اثربخشی هر سازمانی نقشی مهم و اساسی ایفا می‌کند. منابع انسانی عمده‌ترین سرمایه و عامل راهبردی هر سازمان به حساب می‌آید، به‌ویژه در سازمان‌های دولتی اعمال سیاست‌های خط مشی گذاران و برنامه‌ریزان از طریق منابع انسانی انجام می‌پذیرد. شناخت میزان انگیزه کارکنان به مدیران در پیشرفت و بهبود بهره‌وری منابع انسانی یاری می‌رساند. منابع انسانی راضی و پرتوانگیزه در پیشبرد سیاستها و برنامه‌های تنظیمی نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کنند. شناخت میزان انگیزش کارکنان می‌تواند مدیران را در پیشرفت و بهبود بهره‌وری منابع انسانی یاری

رساند. بی‌شک کارمندان راضی‌تر، اثربخشی بیشتری دارند و بهتر می‌توانند سازمان را در رسیدن به اهداف سازمانی یاری رسانند. هرچه کارکنان راضی‌تر باشند، با انگیزه بیشتری به فعالیت‌های روزمره خود می‌پردازند [۳].

۲- عوامل موثر بر انگیزش شغلی کارکنان

یک نظریه کامل انگیزش باید از چند دسته از متغیرها که تشکیل موقعیت کار را می‌دهند سخن به میان آورد. نخست ویژگی‌های فرد باید مورد مطالعه قرار گیرد. دوم باید بخشی از اندیشه متوجه مفاهیم رفتاری وظایف مربوط به شغل باشد و در نهایت باید توجه بیشتری را به محیط مستقیم و فضای سازمانی گسترده‌تر معطوف نماید [۶].

۱-۲ ویژگی‌های فردی

"نقطه آغاز هر گونه بحث درباره‌ی نظریه انگیزش، طبیعت و سرشت فرد است. ما به آنچه که کارمند به محیط کار خود می‌آورد علاقه‌مندیم. پژوهش‌های درخور نشان‌دهنده‌ی آن است که تفاوت‌های افراد در بسیاری از اوقات می‌تواند سبب اختلاف کوشش‌ها و عملکرد در یک شغل باشد. دست کم سه دسته از ویژگی‌های تفاوتی فردی در فرآیند انگیزش موثر دیده شده‌اند. دلبستگی‌ها، نگرش‌ها و نیازها.

دلبستگی‌ها یا علاقه‌ها جهت توجه فرد را نشان می‌دهد. محتمل به نظر می‌رسد که سرشت علاقه یک کارمند هم در شیوه و هم در اندازه تاثیر محرک خارجی در رفتار موثر باشد. مطالعات زیادی نشان داده است که میزان علاقه کارمند به مشارکت (ماندن در شغل) تا اندازه زیادی به درجه تناسب میان دلبستگی‌های حرفه‌ای و واقعیت‌های شغل بستگی دارد. بدین‌سان، دلبستگی‌ها یا علاقه‌ها را می‌توان به عنوان یک عامل که افراد معمولاً با خود به سازمان می‌آورند و تا اندازه‌ای در چگونگی رفتار در کار موثر است، در نظر گرفت. علاوه بر دلبستگی‌ها، نگرش‌ها یا عقاید کارمندان نیز می‌تواند نقش برجسته‌ای در انگیزش آنان نسبت به انجام دادن کار داشته باشد. افرادی که از کار خود زیاد ناخشنودند یا از سرپرست خود یا هر چیز دیگر رضایت ندارند، ممکن است اشتیاقی به کار و کوشش نداشته باشند. افراد کوشش می‌کنند به رسم و روشی که با تصویر ذهنی آنان سازگار است رفتار کنند. اگر کارمندان خود را در شغل ناموفق ببینند، کوشش زیادی به کار نخواهند برد و نتیجه عملکرد آنان به احتمال زیاد ضعیف خواهد بود. بنابراین چنین کوششی تصویر ذهنی منفی شخص را از خود تقویت خواهد کرد.

ویژگی‌های و خصوصیات فردی که بیشترین توجه را در زمینه‌های نظری و پژوهشی انگیزه به خود جلب کرده است، مفهوم "نیاز" است. نیاز به عنوان یک عامل تعادل درونی تعریف شده است که سبب می‌شود افراد دست به یک رشته کارهایی برای بازگرداندن تعادل درون خود بزنند. برای نمونه، افرادی که نیاز به موفقیت دارند، ممکن است در کارهایی که رقابت با دیگران را بر می‌انگیزد مشغول شوند تا شاید برنده شوند و بدین سان نیاز خود را بر آورده سازند. اختلاف و گوناگونی در نیازهای بشری می‌تواند عامل با اهمیتی در تعیین کوشش و عملکرد باشد." [۳]

۲-۲ 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 به‌عهده دارند [۳].

۳-۲ جو سازمانی

با توجه به اینکه عواملی در سازمان وجود دارند که می‌تواند در میزان بهره‌وری شاغل تاثیرگذار باشد، باید این نکته را در نظر داشت که این عوامل نیز می‌توانند در نگرش فرد و در نهایت بر روی انگیزش موثر باشند. عواملی همچون کارهای تشویقی، نظام تشویق و پاداش، پاداش‌های فردی و فضای سازمانی [۳].

۴-۲ محیط بیرونی

دست کم دو عامل عمده در محیط بی‌واسطه کار هست که می‌تواند در رفتار کاری اثر داشته باشد. نخستین آن کیفیت درون کنشی گروه همسان است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که نفوذ گروه عمدتاً به گونه برجسته‌ای می‌تواند در کوشش کارمندان موثر باشد. چنین نفوذی ممکن است در هر دو سوی پیوستار بهره‌وری اثربخش باشد. علاوه بر آن عواملی همچون باز بودن ارتباطات، درجه همکاری میان بخش‌ها، نحوه سرپرستی و مانند آن می‌تواند گاهی اوقات بر تصمیم‌گیری افراد نسبت به تولید در کار اثر داشته باشد [۳].

۳- روش تحقیق

با توجه به این که این تحقیق ابتدا به چگونگی وضع موجود و جمع آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه‌ها خواهد پرداخت و سپس با تعریف متغیرها، ویژگی‌های مدل را گردآوری و مورد سنجش قرار می‌دهد از لحاظ روش، از نوع توصیفی- پیمایشی می‌باشد. از آنجایی که فرضیات و مدل تحلیلی این تحقیق بر اساس سنجش میزان تاثیر متغیرهای مورد بررسی بر انگیزش شغلی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان بنا نهاده شده است این تحقیق بر مبنای روش از نوع همبستگی است. از سوی دیگر این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی است.

جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان شامل می‌شود که تعداد آنها ۳۰۹ نفر می‌باشد. با توجه به اینکه همه نمونه‌های ممکن برای انتخاب شدن احتمال برابر و مستقل دارند، جهت انتخاب نمونه در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده می‌شود. همچنین نمونه‌گیری تصادفی ساده به این علت که اساس آن استفاده از روش آمار استنباطی است و در این تحقیق نیز از روش آمار استنباطی استفاده خواهد شد بر سایر روش‌ها ارجحیت دارد. در این تحقیق با توجه به اینکه جامعه آماری محدود به ۳۰۹ نفر است و متغیرها از نوع کیفی رتبه‌ای می‌باشند برای تعیین حجم نمونه از فرمول زیر استفاده شده است:

با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد و دقت خطای ۰/۱ حداقل حجم نمونه از فرمول زیر قابل محاسبه است:

$$n = N * (Z\alpha/2)^2 * d^2 / \epsilon^2 (N-1) + (Z\alpha/2)^2$$

در این فرمول n حجم نمونه، N حجم جامعه، Z مقدار متغیر نرمال واحد استاندارد، α سطح معنی داری و d مقدار خطای مجاز است [۱].

بنابر این حجم نمونه انتخابی به صورت زیر است:

$$n = 309 * (1.96)^2 * (0.1)^2 / (0.05)^2 + (1.96)^2 = 100$$

اما برای اطمینان بیشتر، پرسشنامه بین ۱۰۰ نفر از کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان توزیع گردید که ۸۵ عدد به محقق بازگردانده شد و داده‌های آن مبنای انجام این تحقیق قرار گرفت. روش این تحقیق از نوع توصیفی است، که بیشتر حال نگر می‌باشد، زیرا در ابتدا بدون هیچ گونه دخالتی در وضعیت موجود به توصیف جز به جز موقعیت‌های تحت مطالعه می‌پردازد.

علاوه بر این برای پیشبرد تحقیق توصیفی از روش پیمایشی استفاده خواهد شد که فراتر از تکنیک خاص گردآوری داده‌هاست و ویژگی آن تعریف متغیرهایی جهت گردآوری مشخصات هر مورد و در نهایت تشکیل مجموعه ساختارمند و منظمی از داده‌ها در چارچوب مدل تحقیق است.

برای گردآوری داده‌های این تحقیق از پرسشنامه‌ای استفاده گردید که مبنای طراحی آن پیشینه تحقیق می‌باشد. روایی پرسشنامه با نظر اساتید اهل فن مورد تایید قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از ضریب اعتماد آلفای کرونباخ مورد امتحان قرار گرفت. ضریب الفای ۰/۸۸ نشان‌دهنده‌ی پایا بودن پرسشنامه است. کلیه محاسبات تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SPSS 20 انجام شد.

روش آمار استفاده شده در این تحقیق آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) است. این آزمون تعمیم یافته آزمون t است و برای ارزیابی یکسان بودن یا یکسان نبودن دو جامعه و یا چند جامعه به کار برده می‌شود. وقتی بخواهیم بجای دو جامعه، همقواری چند جامعه را توأم با هم مقایسه نماییم از این آزمون استفاده می‌شود، چون مقایسه میانگین‌های چند جامعه با آزمون t بسیار مشکل است [۵].

۴- سوالات تحقیق

- آیا سن کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان در انگیزش شغلی آنان موثر است؟
- آیا نوع سکونت (بومی یا غیر بومی بودن) کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان در انگیزش شغلی آنان موثر است؟
- آیا سطح تحصیلات کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان در انگیزش شغلی آنان موثر است؟
- آیا رتبه شغلی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان در انگیزش شغلی آنان موثر است؟
- آیا نوع استخدام کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان در انگیزش شغلی آنان موثر است؟

۵- انگیزش کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان

فراوانی هر کدام از سوالات پرسشنامه در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱ نتایج بدست آمده از تحلیل پرسشنامه وضعیت کنونی عوامل انگیزش (به درصد)

| خیلی خوب | خوب | متوسط | ضعیف | خیلی ضعیف | سولات |
|----------|------|-------|------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| ۱۶/۵ | ۵۲/۹ | ۲۴/۷ | ۵/۹ | ۰ | داشتن دوستان صمیمی و جو آرام کاری |
| ۱۱/۸ | ۳۵/۳ | ۲۷/۱ | ۲۰ | ۵/۹ | وجود حس موفقیت و پیشرفت |
| ۱۰/۶ | ۲۲/۴ | ۴۱/۲ | ۱۵/۳ | ۱۰/۶ | قدرت داشتن و توان دستور دادن در جایگاه شغلی |
| ۱۸/۸ | ۳۸/۸ | ۲۳/۵ | ۱۴/۱ | ۴/۷ | احساس مفید بودن در جایگاه شغلی |
| ۱۸/۸ | ۳۸/۸ | ۲۷/۱ | ۱۱/۸ | ۳/۵ | وجود حس احترام |
| ۹/۴ | ۲۱/۲ | ۳۸/۸ | ۲۴/۷ | ۵/۹ | وجود تنوع و جذابیت شغلی |
| ۱۵/۳ | ۴۱/۲ | ۳۵/۳ | ۷/۱ | ۱/۲ | حس مهم بودن جایگاه شغل در جامعه |
| ۲۵/۹ | ۴۸/۲ | ۲۲/۴ | ۳/۵ | ۰ | آبرومندی و شأن شغل |
| ۱۴/۱ | ۲۳/۵ | ۲۸/۲ | ۲۳/۵ | ۱۰/۶ | استقلال، آزادی عمل و امکان استفاده از خلاقیت |
| ۱۷/۶ | ۳۴/۱ | ۲۳/۵ | ۱۴/۱ | ۱۰/۶ | تناسب شغل با استعدادهای فردی و دانش تخصصی |
| ۵/۹ | ۲۷/۱ | ۳۱/۸ | ۱۷/۶ | ۱۷/۶ | عادلانه بودن پرداخت حقوق و مزایا |
| ۸/۲ | ۲۸/۲ | ۲۸/۲ | ۲۹/۴ | ۵/۹ | کاهش بروکراسی اداری و ساده بودن فرآیند ها |
| ۸/۲ | ۲۴/۷ | ۳۰/۶ | ۲۴/۷ | ۱۱/۸ | ارزشیابی صحیح |
| ۷/۱ | ۲۱/۲ | ۲۵/۹ | ۲۵/۹ | ۲۰ | ساعت کاری مناسب |
| ۵/۹ | ۲۴/۷ | ۳۶/۵ | ۲۰ | ۱۲/۹ | آموزش متناسب با شغل |
| ۱۵/۳ | ۴۰ | ۲۴/۷ | ۱۵/۳ | ۴/۷ | مناسب بودن محیط کار (دما، نور و...) |
| ۹/۴ | ۱۷/۶ | ۲۴/۷ | ۲۷/۱ | ۲۱/۲ | شایسته‌سالاری و عدم تبعیض |
| ۱۰/۶ | ۳۶/۵ | ۲۸/۲ | ۱۷/۶ | ۷/۱ | وجود وسایل و امکانات لازم برای انجام کارهای روزمره و تخصصی |
| ۱۲/۹ | ۲۲/۴ | ۲۰ | ۱۷/۶ | ۲۷/۱ | حمایت مسئولین بالادست از کارمندان و مشارکت دادن نظرات کارمندان در تصمیم‌گیری‌های مهم |
| ۱۱/۸ | ۴۰ | ۳۱/۸ | ۱۴/۱ | ۲/۴ | وجود تعامل بین همکاران در محیط کاری |

۵-۱ رابطه سن با انگیزش شغلی

جدول ۲ نتایج آزمون ANOVA وجود رابطه بین سن و انگیزش شغلی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان

| آزمون تحلیل واریانس | | | | | |
|---------------------|------|-----------------|---------------|-----------------|--------------|
| سطح معنی‌دار | F | میانگین مربع | درجه آزادی | مجموع مربعات | |
| ۰/۳۲ | ۱/۱۵ | ۰/۴۷ | ۲۶ | ۱۲/۲۵ | میان گروه‌ها |
| | | ۰/۴۱ | ۵۸ | ۲۳/۷ | درون گروه‌ها |
| | | | ۸۴ | ۳۵/۹۵ | مجموع |

با توجه به جدول ۲ سطح معنی داری بیش از ۰/۰۵ بوده (۰/۲۳)، بنابراین فرض عدم وجود رابطه معنی دار بین سن و انگیزش شغلی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان تایید می‌شود. لذا بین سن شاغلین و انگیزش شغلی آنها رابطه معنی داری وجود ندارد.

۵-۲ رابطه نوع سکونت با انگیزش شغلی

جدول ۳ نتایج آزمون ANOVA وجود رابطه بین نوع سکونت و انگیزش شغلی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان

| آزمون تحلیل واریانس | | | | | |
|---------------------|------|-----------------|---------------|-----------------|--------------|
| سطح معنی‌دار | F | میانگین مربع | درجه آزادی | مجموع مربعات | |
| ۰/۰۰۳ | ۶/۶۷ | ۳/۷۵ | ۱ | ۳/۷۵ | میان گروه‌ها |
| | | ۰/۳۹ | ۸۳ | ۳۲/۲ | درون گروه‌ها |
| | | | ۸۴ | ۳۵/۹۵ | مجموع |

با توجه به جدول ۳ سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ بوده (۰/۰۰۳)، بنابراین فرض عدم وجود رابطه معنی دار بین نوع سکونت (بومی یا غیر بومی بودن) و انگیزش شغلی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان رد می‌شود. لذا بین نوع سکونت شاغلین و انگیزش شغلی آنها رابطه‌ای معنی دار وجود دارد.

۵-۳ رابطه سطح تحصیلات با انگیزش شغلی

جدول ۴ نتایج آزمون ANOVA وجود رابطه بین سطح تحصیلات و انگیزش شغلی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان

| آزمون تحلیل واریانس | | | | | |
|---------------------|-------|-----------------|---------------|-----------------|--------------|
| سطح معنی‌دار | F | میانگین مربع | درجه آزادی | مجموع مربعات | |
| ۰/۷۵۷ | ۰/۳۹۴ | ۰/۱۷۲ | ۳ | ۰/۵۱۷ | میان گروه‌ها |
| | | ۰/۴۳۷ | ۸۱ | ۳۵/۴۳ | درون گروه‌ها |
| | | | ۸۴ | ۳۵/۹۵ | مجموع |

با توجه به جدول ۴ سطح معنی داری بیش از ۰/۰۵ بوده (۰/۷۵۷)، بنابراین فرض عدم وجود رابطه معنی دار بین سطح تحصیلات و انگیزش شغلی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان تایید می‌شود. لذا بین سطح تحصیلات شاغلین و انگیزش شغلی آنها رابطه معنی داری وجود ندارد.

۴-۵ رابطه رتبه شغلی با انگیزش شغلی

جدول ۵ نتایج آزمون ANOVA وجود رابطه بین رتبه شغلی و انگیزش شغلی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان

| آزمون تحلیل واریانس | | | | | |
|---------------------|------|-----------------|---------------|-----------------|--------------|
| سطح معنی‌دار | F | میانگین مربع | درجه آزادی | مجموع مربعات | |
| ۰/۰۱۳ | ۳/۴۱ | ۱/۳۰ | ۴ | ۵/۲۳ | میان گروه‌ها |
| | | ۰/۳۸ | ۸۰ | ۳۰/۷۲ | درون گروه‌ها |
| | | | ۸۴ | ۳۵/۹۵ | مجموع |

با توجه به جدول ۵ سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ بوده (۰/۰۱۳)، بنابراین فرض عدم وجود رابطه معنی دار بین نوع رتبه شغلی (کارشناس یا کمتر، کارشناس مسئول، رئیس اداره، معاون، مدیر کل) و انگیزش شغلی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان رد می‌شود. لذا بین رتبه شغلی کارکنان و انگیزش شغلی آنها رابطه‌ای معنی دار وجود دارد.

۵-۵ رابطه نوع استخدام با انگیزش شغلی

جدول ۶ نتایج آزمون ANOVA وجود رابطه بین نوع استخدام و انگیزش شغلی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان

| آزمون تحلیل واریانس | | | | | |
|---------------------|------|-----------------|---------------|-----------------|--------------|
| سطح معنی‌دار | F | میانگین مربع | درجه آزادی | مجموع مربعات | |
| ۰/۲۱۸ | ۱/۵۵ | ۰/۶۵۵ | ۲ | ۱/۳۱ | میان گروه‌ها |
| | | ۰/۴۲۲ | ۸۲ | ۳۴/۶۴ | درون گروه‌ها |
| | | | ۸۴ | ۳۵/۹۵ | مجموع |

با توجه به جدول ۶ سطح معنی داری بیش از ۰/۰۵ بوده (۰/۲۱۸)، بنابراین فرض عدم وجود رابطه معنی دار بین نوع استخدام (رسمی، پیمانی و قراردادی) و انگیزش شغلی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان تایید می‌شود. لذا بین نوع استخدام شاغلین و انگیزش شغلی آنها رابطه معنی داری وجود ندارد.

۶- نتیجه گیری**۱-۶ بررسی سوالات تحقیق**

- سوال اول: آزمون تحلیل واریانس عدم وجود رابطه معنی داری بین متغیر مستقل سن و متغیر وابسته انگیزش را تایید می‌کند.
- سوال دوم: آزمون تحلیل واریانس وجود رابطه معنی داری بین متغیر مستقل نوع سکونت و متغیر وابسته انگیزش را نشان می‌دهد.
- سوال سوم: آزمون تحلیل واریانس عدم وجود رابطه معنی داری بین متغیر مستقل سطح تحصیلات و متغیر وابسته انگیزش را تایید می‌کند.
- سوال چهارم: آزمون تحلیل واریانس وجود رابطه معنی داری بین متغیر مستقل رتبه شغلی و متغیر وابسته انگیزش را نشان می‌دهد.
- سوال پنجم: آزمون تحلیل واریانس عدم وجود رابطه معنی داری بین متغیر مستقل نوع استخدام و متغیر وابسته انگیزش را تایید می‌کند.

۲-۶ تحلیل نتایج

بررسی‌ها نشان داد در جامعه مورد مطالعه سن افراد نمی‌تواند معیاری برای تشخیص میزان انگیزه آنان باشد. اما این که فردی در این استان بومی باشد یا نه در میزان انگیزش شغلی او تاثیر گذار است. هر چند سطح تحصیلات می‌تواند دید افراد را نسبت به زندگی تغییر دهد، اما نتایج این پژوهش نشان داد در اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان رابطه‌ای بین انگیزش شغلی و سطح تحصیلات افراد جامعه وجود ندارد.

با توجه به اینکه در تمام انسان‌ها حس کمال‌طلبی وجود دارد، می‌توان تصور کرد رتبه شغلی با انگیزش کاری افراد در ارتباط است. این پژوهش ثابت کرد در جامعه مورد بررسی این مطلب صحیح است. اما بر خلاف رتبه شغلی نوع استخدام کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان با انگیزش شغلی آنها ارتباطی ندارد.

منابع فارسی:

[۱] آذر، عادل و مومنی، منصور، آمار و کاربرد آن در مدیریت، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۸.

[۲] ریو، جان مارشال، انگیزش و هیجان، ترجمه سیدمحمدی، یحیی، تهران، چاپ ششم، ص ۱۰، ۱۳۸۳.

[۳] سیترز، ریچارد و پورتر، لیمان، انگیزش و رفتار در کار، ترجمه علوی، محمد، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۲.

[۴] معماربانی، فاطمه، بهرامزاده، حسین‌علی و قربانی، محمود، بررسی عوامل موثر بر انگیزه کاری مدیران مقطع متوسطه شهرستان بجنورد، پژوهشنامه تربیتی، شماره ۵، صفحه ۱۵۷-۱۷۶، ۱۳۸۹.

[۵] منوچهری‌راد، رضا، انتخاب صحیح آزمون آماری (<http://manuchehri.blogfa.com/post-62.aspx>)، کنکاش، ۱۳۹۰.

منابع لاتین:

[6] Barrows D., Wesson T.; "A Comparative analysis of job satisfaction among public and private sector professionals"; The Innovation Journal, Vol.5, No.1, 2000.

[7] Hall R.; Sociology of work: "perspectives, analysis and issues"; Fine Forge Press, 1994.