Journal of Police Medicine

Winter 2015; Vol. 3, No. 4: 259-268

Original Article

The Relationship of Goal-setting Theory's Dimensions with Occupational Motivation of Police Staffs of Zanjan

Received: 6 October 2014 **Revised:** 2 December 2014 **Accepted:** 21 December 2014

Alireza Salehi[1]
Elham Fathi[2*]
Abolfazl Hatamai Varzaneh[2]
Khadijeh Heydari[3]

[1]PhD Candidate, Military Psychology, Baqiyatallah University, Tehran, Iran.

[2]PhD Candidate, Counseling, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

[3]MA, Social Science, Police University, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Background: Occupational motivation is a set of energizing forces from within and outside of the person. It Initiates work-related behaviors and determines the shape, direction, intensity and persistence of them. The present study aimed to consider the relationship between goal-setting theory's dimensions and occupational motivation of police staffs of Zanjan city.

Materials and Methods: The statistical community of the present study consisted of police staffs working in the police organization of Zanjan Province during one year (April 2014 - April 2015). A sample of 182 police staffs was selected through Available Sampling and the study instruments were distributed among staffs and were completed by them. The instrument of this study was the goal-setting theory's dimensions questionnaire which was prepared by the researchers through combining 9 different questionnaires.

Results: Data analysis indicated that all dimensions of goal-setting theory were significantly related to the occupational motivation of the police staffs of Zanjan city.

Conclusion: It can be concluded that goal-setting theory appropriately explains the occupational motivation of Zanjan police staffs and the commanders and responsible officials in this organization can use these results in order to motivate the staffs.

Keywords: goal-setting theory, occupational motivation, police force

***Corresponding Author:**
Elham Fathi
Tel: (+98)9125411382

e-mail: fathielham@ymail.com

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-09-03]

[DOR: 20.1001.1.22286241.1393.3.4.6.3]

[DOI: 10.30505/3.4.259]

زمستان ۱۳۹۳- دوره ۳ - شماره ۴- صفحات ۲۶۸-۲۵۹

مجله طب انتظامی

مقاله تحقیقی

رابطه ابعاد تئوری هدف‌گذاری با انگیزش شغلی کارکنان نیروی انتظامی زنجان

تاریخ دریافت: ۱۴ شهریور ۱۳۹۳ **تاریخ اصلاح:** ۱۱ آذر ۱۳۹۳ **تاریخ پذیرش:** ۳۰ آذر ۱۳۹۳

علیرضا صالحی[۱]

الهام فتحی[۲*]

ابوالفضل حاتمی ورزنه[۲]

خدیجه حیدری[۳]

[۱]دانشجوی دکتری، روانشناسی نظامی، دانشگاه بقیه‌الله، تهران، ایران.

[۲]دانشجوی دکتری، مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

[۳]کارشناس ارشد، علوم اجتماعی گرایش جامعه‌شناسی، دانشگاه علوم انتظامی، تهران، ایران.

***نویسنده مسئول:**

الهام فتحی

تلفن: ۹۱۲۵۴۱۱۳۸۲(۹۸+)

پست الکترونیک:

fathielham@ymail.com

چکیده

مقدمه: انگیزش شغلی مجموعه‌ای از نیروهای انرژی‌بخش است که از درون و ورای وجود شخص نشأت می‌گیرد و آغازگر رفتار مربوط به کار و تعیین‌کننده شکل، جهت، شدت و مداومت آن می‌باشد. پژوهش حاضر به‌منظور بررسی رابطه بین ابعاد تئوری هدف-گذاری با انگیزش شغلی کارکنان نیروی انتظامی انجام گرفت.

مواد و روش‌ها: جامعه موردمطالعه این پژوهش کارکنان نیروی انتظامی استان زنجان در سال کاری ۱۳۹۳ بودند؛ که نمونه موردنظر که شامل ۱۸۲ نفر از کارکنان شاغل در این سازمان بودند به‌صورت در دسترس انتخاب گردیدند و ابزارهای پژوهش بین آن‌ها توزیع گردید و تکمیل شد. ابزار این پژوهش پرسشنامه سنجش ابعاد تئوری هدف‌گذاری بود که پس از ترکیب ۹ پرسشنامه‌های مجزا توسط محققین ساخته شد.

یافته‌ها: پس از تحلیل داده‌ها نتایج نشان داد که تمام ابعاد تئوری هدف‌گذاری با انگیزش شغلی کارکنان نیروی انتظامی استان زنجان رابطه وجود دارد.

نتیجه‌گیری: درنهایت می‌توان نتیجه گرفت که تئوری هدف‌گذاری تبیین‌کننده مناسبی برای انگیزش شغلی کارکنان نیروی انتظامی بوده و فرماندهان و برنامه ریزان مسئول در نیروی انتظامی استان می‌توانند از یافته‌های این پژوهش به‌منظور باانگیزه سازی کارکنان نیروی انتظامی استان زنجان استفاده نمایند.

کلید واژه‌ها: تئوری هدف‌گذاری، انگیزش شغلی، نیروی انتظامی

مقدمه

تمامی بخش‌ها که شامل ارگان‌های خصوصی، دولتی و غیرانتفاعی هستند یک مسئله مشابه و اساسی دارند که عبارت است از کار کردن نیروهای کار در جهت اهداف سازمان [۱]؛ به خصوص در اداره‌های دولتی، محققان تلاش‌های بسیاری انجام داده اند که چگونه کارکنان استخدام‌شده را باانگیزه سازند تا با انرژی بیشتر و هوشمندانه‌تر برای رسیدن به اهداف کلی تلاش کنند [۲]. شواهد نشان داده است که کارکنان برانگیخته، حضوری منظم تر دارند، کوشاترند، دارای انعطاف‌پذیری بیشتری هستند و خشنودتر می‌باشند [۳]

کلمه انگیزه از کلمه لاتین موور که به معنای حرکت است به دست می‌آید [۴]. پیندر [۵] انگیزش شغلی را مجموعه‌ای از نیروهای انرژی‌بخش می‌داند که از درون و ورای وجود شخص نشأت می‌گیرد و آغازگر رفتار مربوط به کار و تعیین‌کننده شکل، جهت، شدت و مداومت آن می‌باشد.

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-09-03]

[DOR: 20.1001.1.22286241.1393.3.4.6.3]

[DOI: 10.30505/3.4.259]

Journal of Police Medicine
Winter 2015; Vol. 3, No. 4: 259-268

انگیزه موتور حرکت در انسان است، فردی که دارای انگیزه است، نوآوری داشته، سیستم را پویا می‌سازد، کارآفرین است و میل به حرکت را در دیگران نیز ایجاد می‌کند؛ و برعکس منابع انسانی که فاقد انگیزه هستند، رغبت به ادامه کار و موفقیت را در خود و اطرافیان کاهش داده و موجب بی‌تفاوتی و بی انگیزشی در خود و دیگران می‌شوند [۶].

با شناخت انگیزش شغلی می‌توان دریافت که چرا برخی افراد تا دیروقت سرکار خود می‌مانند درحالی‌که عده‌ای دیگر به‌محض پایان ساعت کاری برای ترک محیط کار عجله دارند. عواملی که افراد را به رفتارهای گوناگون شغلی سوق می‌دهد همان انگیزش شغلی است. به‌علاوه انگیزش با عملکرد رابطه نزدیکی دارد و از کارکنان بی‌انگیزه نمی‌توان انتظار عملکرد شغلی مفید و مؤثری داشت [۷] انگیزش شغلی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در موفقیت و عقب‌ماندگی سیستم بوده و در صورت بی‌توجهی به آن، باعث به هدر رفتن منابع سازمان می‌شود، نتیجه یک مطالعه نشان می دهد که ۲۰ درصد تلاش و ۸۰ درصد انگیزه عامل موفقیت در سازمان‌ها گزارش‌شده و امروزه بزرگ‌ترین چالش مدیران، مواجهه با نیروهای کم‌انگیزه و کم مسئولیت‌پذیر می‌باشد [۸].

انگیزش شغلی نقش معناداری در کارآمدی افراد در محیط کاری دارد. اینکه آیا افراد به‌طور درست یا نادرست کار خواهند کرد به سطح انگیزش آن‌ها بستگی دارد. یک کارمند یا کارگر دارای انگیزه خوب گرایش به افزایش عملکرد دارد. عدم وجود انگیزش شغلی می‌تواند پیامدهای منفی بر روی عملکرد کارکنان و بهره‌وری آن‌ها داشته باشد [۹].

محققان برای چند دهه به‌منظور ارتقاء عملکرد و ثمر دهی افراد و مؤسسات، انگیزه را موردمطالعه قرار داده‌اند [۱۰، ۵، ۴]. اسپکتور (۲۰۰۶) بیان می‌کند که کارکنان در صورتی می‌توانند عملکردی بالا داشته باشند که دارای توانایی لازم و انگیزش کافی باشند. اگر عواملی مانند سرمایه، اختراع تکنولوژی جدید و فضای سیاسی را که خارج از کنترل بیشتر افراد هستند کنار بگذاریم، عملکرد و ثمر دهی بسته به دو عامل توانایی و انگیزه هستند [۱۱، ۵، ۴]. توانایی این‌گونه تعریف می‌شود: مجموع مهارت‌های طبیعی و به‌دست‌آمده از طریق تجربه و آموزش [۵]. عامل دوم که روی عملکرد تأثیر می‌گذارد انگیزه است. مدیران در سازمان‌های دولتی و خصوصی به میزان زیادی روی انگیزه کارکنان خود می‌توانند مؤثر باشند [۱۲].

همچنین پژوهشگران بیان می‌کنند که افسران پلیسی که به دلیل عدم انگیزش شغلی سطح تعهد نسبتاً پایینی دارند، عملکرد ضعیفی نیز از خود نشان می‌دهند و همچنین انگیزش افسران پلیس به‌صورت مثبتی عملکرد آن‌ها را متأثر می‌سازد [۱۳].

با توجه به اینکه نیروهای نظامی در هر کشور حافظ استقلال و امنیت تمامیت ارضی آن هستند، اقتدار نظام و حکومت بدون اقتدار و توانمندی نیروهای نظامی میسر نخواهد بود، لذا استفاده صحیح و بهینه از این نیروها ضروری است؛ اگر نیروها از انگیزه لازم جهت انجام مأموریت‌های سازمان برخوردار نباشند، دسترسی به اهداف ذکرشده برای سازمان و نظام امکان‌پذیر نخواهد بود؛ بنابراین حفظ و تقویت انگیزه، نیازمند تحقیقات گسترده‌ای در رابطه با تعریف انگیزه و تأثیر عوامل انگیزش در نیروهای نظامی است. اگرچه در کشور ما مطالعاتی در این زمینه صورت گرفته است و تحقیقات نشان داده است که عوامل انگیزشی در محیط‌های گوناگون متفاوت است [۱۴]، اما در نیروهای نظامی به دلیل شرایط مختلف نیازمند تحقیق مجزایی می‌باشد، چون این نیروها نه‌تنها در کشور ما بلکه در کشورهای دیگر نیز با استرس‌ها و مشکلات زیادی مواجهه هستند به‌گونه‌ای که امید به زندگی در بزرگسالان در آمریکا تقریباً ۷۸ سال است [۱۵]. بااین‌وجود امید به زندگی افسران پلیس کمتر از این مقدار می‌باشد [۱۶]. نیروهای پلیس در مقایسه با شهروندانی که از زندگی آن‌ها حمایت کرده و آن‌ها را نجات می‌دهند بیشتر مریض شده و در سنین پایین‌تری می‌میرند [۱۶]. استرس برای نیروهای پلیس احتمال مرگ‌های ناگهانی نشأت‌گرفته از عروق را افزایش می‌دهد [۱۷]. احتمال اینکه نیروهای پلیس با بیش از ۱۹ سال خدمت از بیماری‌های قلبی و عروقی فوت کنند ۳۰۰ بار بیشتر از افراد عادی است [۱۶]. نیروهای پلیس بدون شک در طول انجام‌وظیفه‌شان میزان زیادی استرس تحمل می‌کنند [۱۸]. درنتیجه می‌توان گفت که نیروهای نظامی ازلحاظ تشکیلات و استرس‌هایی که با آن مواجه هستند و شرایط کاری قابل‌مقایسه با نیروهای سازمان‌های دیگر نیستند، پس برای تصمیم‌گیری راجع به باانگیزه سازی آن‌ها نمی‌توان از نتایج به‌دست‌آمده از تحقیقات سایر ارگان‌ها استفاده کرد و نیاز به تحقیقی مجزا و خاص این نیروها و سازمان

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-09-03]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1393.3.4.6.3]
[DOI: 10.30505/3.4.259]

مجله طب انتظامی
زمستان ۱۳۹۳- دوره ۳- شماره ۴- صفحات ۲۶۸-۲۵۹

است تا بتوان عوامل مرتبط با انگیزش شغلی نیروها را در این ارگان شناسایی و از آن در جهت باانگیزه سازی نیروها استفاده کرد.

صاحب‌نظران برای ایجاد انگیزش نظریه‌های مختلفی ارائه نموده‌اند. نظریه هدف‌گذاری یکی از این تئوری‌هاست، این نظریه یک نظریه مبتنی بر فرایند است که بیان می‌کند عملکرد توسط نیت فرد برای عمل ایجاد می‌شود [۱۹]. مفهوم عمده این نظریه این است: فردی که اهداف بالاتری دارد، بهتر از فردی که اهداف پایین تری دارد عمل می‌کند. بعضی از ایده‌های اصلی این نظریه عبارت‌اند از:

۱. رابطه مثبتی بین دشواری هدف و عملکرد وجود دارد؛ ۲. اهداف خاص منجر به عملکرد بالاتری از اهداف کلی و مبهم می‌شوند؛ ۳. شرکت در تنظیم هدف از طریق پذیرش هدف و تعهد با عملکرد ارتباط دارد؛ ۴. بازخورد در مورد عملکرد با توجه به هدف ضروری است [۲۰].

طبق نظریه هدف‌گذاری اگر برای هر فردی هدفی تعیین شود، افراد جهت نیل به اهداف تعیین‌شده برانگیخته می‌شوند. دمیرکول [۱۲] در تحقیق خود نشان داده است که مؤلفه‌های عمده انگیزش شغلی در نظریه هدف‌گذاری شغلی که عبارت‌اند از: دشواری هدف، خاص بودن هدف، معناداری وظیفه و تعهد و خود کارآمدی و پاداش‌دهی با انگیزش شغلی در نیروهای نظامی ارتباط داشته است.

سامر فلدت (۲۰۱۰) نشان داد که عوامل انگیزشی اصلی در پلیس عبارت‌اند از: احساس ارزش پیشرفت، روابط محیط کار، خود کار و حقوق و مزایا که از بین این عوامل احساس ارزش و حمایت مثبت فرماندهان، انگیزش افسران را پررنگ‌تر می‌سازد. بسیاری از افسران بیان داشته‌اند سرپرستانی که فقط بازخورد منفی می‌دهند، احساس ارزش در آن‌ها را از بین برده و به‌عنوان یک منبع کلیدی در از بین بردن انگیزش عمل می‌کنند [۲۱].

ادیرسوریا (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان تأثیر پاداش ها بر روی عملکرد کارکنان به این نتیجه رسید که یک رابطه مثبت معناداری بین پاداش‌ها و عملکرد کارکنان وجود دارد [۲۲].

عسکریان و باقری (۱۳۹۱) در تحقیق خود با عنوان بررسی انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی معاونت آموزشی ناجا بر اساس نظریه دوعاملی هرزبرگ به این نتیجه رسیدند که 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 [۲۳].

خورشیدی، فراهانی و درب اصفهانی (۱۳۹۲) در پژوهشی دیگر با عنوان عوامل مؤثر بر ارتقای انگیزش شغلی کارکنان فرماندهی مرزبانی جمهوری اسلامی ایران به این نتیجه رسیدند که عوامل اجتماعی، عزت‌نفس، خصوصیات مثبت شغلی، خود شکوفایی و عوامل فیزیولوژیک در تقویت انگیزش شغلی مؤثرند [۶].

نودا (۲۰۱۰) عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی را، تشویق و تنبیه، پیشرفت‌های کاری و شغلی، انتظارات خارجی، علایق شناختی، فرصت‌های آموزشی، شأن و منزلت و حرمت اجتماعی بالای شغل، حاکمیت روابط انسانی، آزادی عمل و امکان پیشرفت، وجود مالکیت روانی و وجود مشاورانی خبره جهت مشورت و برنامه‌ریزی با آن ها، برشمرده است [۶].

موضوع اصلی در این پژوهش گسترش درک و فهم مؤلفه های مرتبط با انگیزش شغلی در میان کارکنان نیروی انتظامی استان می‌باشد.

با توجه به استرس و فشارهای کارکنان نیروی انتظامی و اهمیت این ارگان در حفظ استقلال و امنیت کشور، همچنین خاص بودن تشکیلات نیروی انتظامی و قابل‌مقایسه نبودن آن با ارگان های دیگر، درنتیجه نیاز به پژوهشی خاص این ارگان است که در بالا نیز اهمیتش ذکر گردید؛ بنابراین در این پژوهش سعی بر این بوده که رابطه بین ابعاد تئوری هدف‌گذاری با انگیزش شغلی بررسی شود.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع مطالعات همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان نیروی انتظامی شهر زنجان بودند که در بازه زمانی تابستان ۱۳۹۳ در این سازمان مشغول به کار بوده‌اند. تعداد نمونه این پژوهش ۱۸۲ نفر که از کارکنان نیروی انتظامی استان زنجان است که با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه انتخاب شد، نمونه پژوهش ازلحاظ جنسیت (زن و مرد)، سن، سطح تحصیلات و مدت خدمت متفاوت بودند. شیوه نمونه‌گیری پژوهش به صورت نمونه‌گیری در دسترس می‌باشد، به این صورت که با مراجعه به یگان‌های خدمتی و توزیع پرسشنامه‌ها بین کارکنان یگان در چند روز متوالی، داده‌های لازم گردآوری گردید. به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌ها ابتدا آمار توصیفی جهت مرتب کردن اطلاعات استفاده شد،

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-09-03]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1393.3.4.6.3]
[DOI: 10.30505/3.4.259]

Journal of Police Medicine
Winter 2015; Vol. 3, No. 4: 259-268

سپس برای تحلیل اطلاعات سؤال‌های پژوهش از آزمون مناسب آماری ضریب همبستگی پیرسون و نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

ابزارهای پژوهش:

پرسشنامه سنجش ابعاد تئوری هدف‌گذاری: یک پرسشنامه برای سنجش نگرش نسبت به کار نیروی انتظامی استان زنجان طراحی شد. برای ایجاد این پرسشنامه از یک سری مقیاس‌ها استفاده شد که در ادامه سؤال‌های مربوط به هر مقیاس اشاره خواهد شد. برای ساخت این پرسشنامه در ابتدا گویه ها از انگلیسی به فارسی ترجمه شد، سپس برای سنجش دقت و صحت ترجمه، یک متخصص زبان انگلیسی گویه ها را از فارسی به انگلیسی ترجمه کرد و به‌این‌ترتیب صحت برگردانی دقیق گویه ها تأیید گردید. سپس پرسشنامه به ۵ نفر از اساتید متخصص روانشناسی و مشاوره داده شد تا ازلحاظ روایی محتوایی (روایی صوری و منطقی) پرسشنامه را بررسی کنند، پس از اعمال‌نظر اساتید و تأیید نهایی روایی محتوایی پرسشنامه توسط آن‌ها فرم نهایی پرسشنامه آماده گردید. درنهایت پس از اجرای نهایی پرسشنامه پایایی آن از طریق روش آلفای کرنباخ احراز گردید که به‌صورت زیر بود: انگیزش شغلی: ۰/۷۱، خاص بودن هدف: ۰/۷۳، سختی هدف: ۰/۷۱، تعهد به هدف: ۰/۷۵، معناداری وظیفه ۰/۷۰، خودکارآمدی: ۰/۶۹، بازخورد ۰/۷۸، هدف گذاری مشارکتی، ۰/۸۷، پاداش‌ها ۰/۸۹.

پرسشنامه نهایی که از ۹ مقیاس جداگانه تشکیل شد ۴۴ گویه دارد که گویه های ۱ تا ۶ مربوط به مقیاس[1] انگیزش شغلی، گویه های ۷ تا ۱۱ مربوط به مقیاس بافت هدف[2] (خاص بودن هدف[3])، گویه های ۱۲ تا ۱۶ مربوط به مقیاس بافت هدف (دشواری هدف[4])، گویه های ۱۷-۲۲ مربوط به مقیاس تعهد به هدف[5]، گویه های ۲۳ تا ۲۸ مربوط به معناداری وظیفه[6]، گویه های ۲۹ تا ۳۲ مربوط به مقیاس خودکارآمدی[7]، گویه های ۳۳ تا ۳۶ مربوط به مقیاس بازخورد[8]، گویه های ۳۷ تا ۳۸ مربوط به مقیاس تنظیم مشارکتی اهداف[9] و گویه های ۳۹ تا ۴۴ مربوط به مقیاس پاداش‌ها[10] است [۱۲].

یافته‌ها

در ابتدا برخی از ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی های این مطالعه که در جدول ۱ آورده شده شرح داده می‌شود.

طبق داده‌های موجود در جدول ۱، ۶ درصد از گروه را زن و ۹۴ درصد از گروه را مرد تشکیل می‌دهند.

همچنین داده‌ها نشان‌دهنده آن است که بیشترین درصد سنی (۳۰/۸ درصد) به گروه سنی ۳۶ تا ۴۰ سال تعلق دارد. کمترین درصد سنی (۹/۳) درصد به گروه سنی ۴۶ تا ۵۰ سال تعلق دارد. همچنین از ۱۸۲ نفر نمونه این پژوهش هیچ‌کدام بالای ۵۱ سال نبودند.

داده‌های توزیع فراوانی ازنظر مدت اشتغال نشان می دهد که بیشترین درصد (۲۷/۵) به گروه ۱۱ تا ۱۵ سال اشتغال تعلق دارد. از سوی هیچ‌کدام از کارکنان شرکت‌کننده در این پژوهش بالای ۳۱ سال اشتغال نداشتند.

توزیع فراوانی نمونه‌ها ازنظر میزان تحصیلات نشان می دهد که ۴۱/۲ درصد افراد دارای تحصیلات کارشناسی هستند که می توان برداشت کرد که حدود نیمی از کارکنان نیروی انتظامی زنجان دارای تحصیلات کارشناسی هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که در جدول ۲ قابل‌مشاهده است، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که چون مقدار r در سطح معناداری $\alpha = ۰/۱$

جدول ۱: توزیع فراوانی نمونه‌ها بر اساس جنسیت، سن، مدت اشتغال و میزان تحصیلات

جنسیت	فراوانی	درصد	سن	فراوانی	درصد	مدت اشتغال	فراوانی	درصد	تحصیلات	فراوانی	درصد
زن	۱۱	۶	۲۰-۳۰	۳۱	۱۷	۰-۵	۲۸	۱۵/۴	زیر دیپلم	۱۵	۸/۲
مرد	۱۷۱	۹۴	۳۱-۳۵	۴۰	۲۲	۶-۱۰	۲۶	۱۴/۳	دیپلم	۴۹	۲۶/۴
جمع	۱۸۲	۱۰۰	۳۶-۴۰	۵۶	۳۰/۸	۱۱-۱۵	۵۰	۲۷/۵	کاردانی	۳۹	۲۱/۴
			۴۱-۴۵	۳۸	۲۰/۹	۱۶-۲۰	۴۳	۲۳/۶	کارشناسی	۷۵	۴۱/۲
			۴۶-۵۰	۱۷	۹/۳	۲۱-۲۵	۲۴	۱۳/۲	ارشد و بالاتر	۵	۲/۷
			جمع	۱۸۲	۱۰۰	۲۶-۳۰	۱۱	۶	جمع	۱۸۲	۱۰۰
						جمع	۱۸۲	۱۰۰			

[1] Work Motivation, [2] Goal context, [3] goal specificity, [4] goal difficulty, [5] goal commitment, [6] task significance, [7] self-efficacy
[8] feedback, [9] Participatively-Set Goals, [10] rewards

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-09-03]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1393.3.4.6.3]
[DOI: 10.30505/3.4.259]

مجله طب انتظامی
زمستان ۱۳۹۳- دوره ۳- شماره ۴- صفحات ۲۶۸-۲۵۹

جدول ۲: نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد رابطه بین ابعاد تئوری هدف‌گذاری با انگیزش شغلی

متغیرها	انگیزش شغلی (r)
چالش‌برانگیز بودن هدف	۰/۳۲۹*
خاص بودن هدف	۰/۲۵۶*
تعهد به هدف	۰/۵۱۱*
معناداری وظیفه	۰/۴۳۹*
خودکارآمدی	۰/۴۸۵*
بازخورد	۰/۳۲۲*
پاداش‌ها	۰/۲۳۳*
تنظیم مشارکتی هدف	۰/۳۶۸*

* P < ۰/۰۱ و N = ۱۸۲

در رابطه بین متغیرهای چالش‌برانگیز بودن هدف، خاص بودن هدف، تعهد به هدف، معناداری وظیفه، خودکارآمدی، بازخورد، پاداش‌ها و تنظیم مشارکتی هدف با متغیر انگیزش شغلی معنادار است، بنابراین رابطه معناداری بین تمام ابعاد تئوری هدف‌گذاری و انگیزش شغلی وجود دارد. با این توضیح که رابطه بین تمام ابعاد تئوری هدف‌گذاری با انگیزش شغلی مثبت و مستقیم است، یعنی افزایش این ابعاد هم‌راستا با افزایش انگیزش شغلی و کاهش آن‌ها همسو با کاهش انگیزش شغلی کارکنان نیروی انتظامی استان زنجان است.

در رابطه با ارتباط بین چالش‌برانگیز بودن هدف باید گفت هدفی که دستیابی به آن بسیار آسان باشد باعث افزایش سطح عملکرد نخواهد شد. هدف برای اینکه عملکرد را ارتقاء دهد باید سخت و درعین‌حال خاص باشد؛ اما برای این سختی نیز حدی وجود دارد. اگرچه اعضای سازمان برای دست‌یابی به اهداف چالش برانگیز سخت کار خواهند کرد، آن‌ها فقط زمانی به این صورت کار خواهند کرد که اهداف در حد ظرفیت و توانایی‌شان باشد. هنگامی‌که اهداف زیادی سخت می‌شوند، عملکرد پایین می‌آید زیرا اعضای سازمان این اهداف را به‌عنوان اهدافی غیرمنطقی و دست‌نیافتنی، نمی‌پذیرند و همچنین سختی هدف فراتر از توان فرد باعث می‌شود که شخص پس از چند بار ناکامی در رسیدن به این هدف دچار درماندگی آموخته‌شده گردد که این درماندگی مانع این می‌گردد که فرد دوباره برای دستیابی به آن هدف اقداماتی انجام دهد. پس می‌توان این‌طور نتیجه گرفت که برای اینکه کارکنان نیروی انتظامی انگیزش شغلی خود را حفظ کنند نیاز است که اهداف در حد توان آن‌ها سخت باشد تا هم به این خاطر که هدف آسان نیست، بعد چالش‌برانگیز بودن هدف حفظ گردد که این بعد چالش‌برانگیز بودن باعث می‌شود که فرد مداوم به ارتقای مهارت‌های خود بپردازد تا بتواند بر چالش‌های هدف خود فائق آید و این خود باعث پویایی فرد می‌شود و هم به این خاطر که سختی هدف، فراتر از توان فرد نیست به درماندگی آموخته‌شده منجر نگردد و کارکن مداوم در راستای هدف به فعالیت بپردازد.

در تبیین رابطه بین خاصی هدف و انگیزش شغلی می‌توان باید بیان کرد که اعضای سازمان زمانی که از آن‌ها خواسته می‌شود یک هدف خاص را برآورده سازند، در سطح بالاتری عمل می‌کنند. اگر اهدافی که طراحی می‌گردند به‌صورت درخواست از کارکنان برای بهبود بخشیدن عملکرد خود، سخت‌تر کار کردن، یا کار در بهترین حالتشان باشد، سودمند نیست، زیرا این نوع از اهداف به آن‌ها یک هدف یا نقطه آماجی عینی و خاص را نمی‌دهد. اهداف خاص (که اغلب به‌صورت کمی هستند) به اعضای سازمان اجازه می دهد تا بدانند باید به کجا برسند و همچنین به آن‌ها این امکان را می دهد که بتوانند پیشرفتشان را اندازه بگیرند.

پس اهداف خاص شده یک نقطه روشن، مشخص، عینی و قابل‌اندازه‌گیری را برای کارکنان متصور می‌کند که فرد در هرلحظه از زمان می‌تواند میزان پیشرفت خود در راستای رسیدن به آن هدف و همچنین چگونگی کیفیت عملکرد خود در مسیر رسیدن به اهداف را ارزیابی کند که این باعث باانگیزه شدن فرد در تداوم فعالیت و کار برای رسیدن به اهداف می‌گردد.

تعهد به هدف نیز با انگیزش شغلی رابطه معناداری دارد، کارکنانی که نسبت به اهداف تنظیم‌شده و طراحی‌شده پیش روی خود احساس تعهد داشته باشند، این باور را دارند که باید در رسیدن به هدف سخت تلاش کنند و شکست و پیروزی در رسیدن به آن هدف را غیر از جنبه سازمانی به‌صورت فردی و مربوط به خود خواهند دید و این باعث می‌شود که با انگیزه و عملکرد سطح بالاتری در رسیدن به هدفی که نسبت به آن متعهد هستند تلاش کنند. فرد وقتی خود

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-09-03]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1393.3.4.6.3]
[DOI: 10.30505/3.4.259]

Journal of Police Medicine
Winter 2015; Vol. 3, No. 4: 259-268

را نسبت به یک هدفی متعهد می‌سازد بدان معناست که احتمالاً برای رسیدن به آن هدف دقت و توجه بیشتری خواهد نمود تا از لغزش‌های خود بکاهد و بر رسیدن بدون نقص به هدف تلاش خواهد نمود؛ که درنهایت تمام موارد فوق‌الذکر باعث می‌شود که فرد با انگیزه بالا در راستای رسیدن به اهداف طراحی‌شده تلاش نماید.

در تبیین رابطه به‌دست‌آمده بین متغیر معناداری وظیفه و انگیزه شغلی باید گفت که معنادار بودن وظیفه برای انجام هر شغلی در هر سازمانی مؤلفه‌ای مهم و تعیین‌کننده است چراکه وقتی وظایف محول شده به کارکنان برای آن‌ها معنادار باشد یعنی شاغلین تکلیف یا وظیفه محول شده به خود را برای آن سازمان و در نگاهی فراتر برای کل جامعه مفید می‌دانند و این حس را خواهند داشت که با انجام این وظیفه در راستای خدمت در مسیر برآورده نمودن اهداف کلان سازمان و جامعه گامی را برمی‌دارند. پس طبیعی به نظر می‌رسد که اگر کارکنان توسط فرماندهان و نیروهای مافوق خود نسبت به اهمیت وظیفه محول شده متقاعد گردند با انگیزه بالایی عمل نمایند.

یافته‌ها نشان داد که رابطه خودکارآمدی با انگیزه شغلی کارکنان نیروی انتظامی استان زنجان مثبت و معنادار است. خودکارآمدی یک باور محوری در ارتباط با قابلیت‌ها و توانایی‌های مرتبط با شغل هر فرد است. بندورا خودکارآمدی را به‌صورت «باور به توانایی‌های خود برای سازمان دادن و اجرا کردن دوره‌های عمل نیازمند به مدیریت موقعیت‌های مربوط به آینده» تعریف کرده است. خودکارآمدی با الگوهای فکری، اعمال و پاسخ‌های هیجانی افراد مرتبط است. پس می‌توان گفت که کارکنان دارای خودکارآمدی بالا کارکنانی هستند که این باور را دارند که دارای توانایی، مهارت و دانش لازم برای بر عهده گرفتن وظایف سازمانی محول شده هستند و این باور درونی آن‌ها را ازلحاظ هیجانی نیز با ایجاد هیجان‌های مثبت برای بر عهده گرفتن مسئولیت آماده می‌سازد و ترکیب این باور سازنده با هیجان‌های مثبت همراه با آن، فرد را مستعد می‌سازد که با انگیزه بالا وظایف محوله را برعهده‌گرفته و به انجام برساند.

از سوی دیگر فرد دارای خودکارآمدی پایین این باور را دارد که توانایی، مهارت و یا دانش لازم برای اینکه تکلیف را در راستای هدف مشخص‌شده به انجام برساند، ندارد و کارکنان دارای این نوع نگرش در همان لحظه اول با هیجانات منفی و خودگویی های منفی در مورد عدم توانایی خود برای روبه‌رو شدن با وظیفه محول شده و در برخی مواقع با درگیر شدن در خطاهای شناختی مانند بزرگنمایی کردن شکست در انجام وظایف خود در گذشته، انگیزه خود را برای انجام آن وظیفه از دست می‌دهند.

رابطه بین بازخورد و انگیزش شغلی نیز مثبت و معنادار به دست آمد. بازخورد در راستای باانگیزه سازی کارکنان به دو صورت عمل خواهد کرد. اول، بازخورد به کارکنان کمک می‌کند تا تعیین نمایند چقدر خوب آن‌ها در حال کار کردن هستند و نقاط ضعف و نقاط قوت عملکرد خود را بفهمند و در مسیر شغلی خود با ارتقای نقاط قوت خود، ضعف‌های خود را برطرف نمایند. بازخورد در مورد عملکرد، عملکرد بهتر را ترغیب می‌کند. دوم، همچنین بازخورد به افراد کمک می‌کند، نوع اصلاحات یا سازگاری در عملکردشان که برای بهبود لازم است را تعیین کنند. کارکنان نیروی انتظامی نیز با دریافت کردن بازخورد هم به لحاظ شناختی به این باور می‌رسند که بر عملکرد آن‌ها نظارت می‌شود و چگونگی انجام کار توسط آن‌ها برای فرماندهان دارای اهمیت است و همین باور و دیدگاه باعث انگیزه در راستای عملکرد سطح بالاتر و بهتر می‌شود و هم با فهمیدن نوع اصلاحاتی که برای بهبود عملکردشان لازم است می‌توانند مهارت و دانش خود را برای بهبود عملکردشان ارتقا دهند.

نتایج نشان می‌دهد که رابطه پاداش‌ها با انگیزه شغلی کارکنان نیروی انتظامی مثبت و معنادار است. در تبیین رابطه به‌دست آمده بین پاداش‌ها و انگیزش شغلی در ابتدا باید گفت که منظور از پاداش‌ها در این پژوهش فقط پاداش‌های مالی نیست بلکه هرگونه مشوق مالی و غیرمالی مانند ارتقاء، افزایش حوزه اختیارات و نظایر آن نیز جزء پاداش‌ها محسوب می‌شود. پاداش‌هایی که برای عملکرد بهتر داده می‌شوند با مکانیسم‌های متفاوتی بر انگیزش شغلی اثر می‌گذارند، برای نمونه اگر پاداش‌ها برای موارد از قبل تعریف و مشخص‌شده و اختصاصی و نه موارد کلی و مبهم به افراد منتخب تعلق بگیرد، فرد پاداش گیرنده و کارکنان از یکسو به این باور می‌رسند که نظارت صحیح و ارزیابی مناسبی از کیفیت عملکرد کارکنان صورت می‌گیرد، از سوی دیگر این احساس را در کارکنان ایجاد می‌کند که در معرض توجه افراد مافوق هستند و همین مکانیسمی می‌تواند باشد برای اینکه کارکنان با عمل کردن سطح

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-09-03]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1393.3.4.6.3]
[DOI: 10.30505/3.4.259]

مجله طب انتظامی
زمستان ۱۳۹۳- دوره ۳- شماره ۴- صفحات ۲۶۸-۲۵۹

بالا و تلاش برای دستیابی به اهداف طراحی‌شده، خود را در رقابتی سازنده قرار دهند و با موفقیت در این راه به پاداش‌ها برسند.

از سوی دیگر یکی از عواملی که توسط اکثر نظریه‌های انگیزش شغلی موردتوجه قرارگرفته است بحث پاداش‌های مادی است که به‌عنوان برانگیزاننده می‌تواند عمل کند. البته باید توجه نمود که برای اینکه پاداش‌ها و مشوق‌ها برای کارکنان برانگیزاننده باشد لازم است که فرماندهان در نظر داشته باشند که نظرات و تصورات و انتظارات کارکنان متفاوت است و شاید پاداشی که برای یک نفر برانگیزاننده است برای فرد دیگر هیچ‌گونه اثر انگیزشی‌ای ندارد؛ و با توجه به این موضوع مهم پاداش‌هایی را برگزینند که برای کارکنان آن قسمت برانگیزاننده باشد.

در تبیین رابطه مثبت و معنادار بین هدف‌گذاری مشارکتی و انگیزش شغلی می‌توان بیان داشت که مشارکت در فرایند هدف گذاری کارکنان را نسبت به اهداف طراحی‌شده متعهد می‌سازد و دلبستگی آنان نسبت به اهداف طراحی‌شده را افزایش می‌دهد و درنهایت همان‌طور که قبلاً تبیین گردید تعهد به هدف نیز بر انگیزش شغلی تأثیر مثبت خواهد داشت. مشارکت به اعضای سازمان کمک می‌کند که اهداف را بهتر درک کنند، مطمئن گردند که اهداف غیرمنطقی نیستند و به آن‌ها کمک می‌کند تا وظایفی را که در مسیر رسیدن به این اهداف بر عهده می‌گیرند معنادار درک کنند و همه این ها درنهایت می‌تواند انگیزش کارکنان را برای عملکرد بهتر و سطح بالاتر برانگیزاند.

وقتی کارکنان در فرایند هدف‌گذاری مشارکت داشته باشند، از نزدیک در جریان امور مربوط به هدف، مهارت‌ها و دانش موردنیاز برای دستیابی به هدف قرارگرفته و در صورت لزوم اظهارنظر کرده و اعمال‌نظر می‌کنند که درنهایت می‌تواند به افزایش خودکارآمدی فرد یعنی باور پیدا کردن به اینکه من توانایی و مهارت و دانش لازم برای عمل نمودن برای دستیابی به این هدف را دارم گردد که این خودکارآمدی بالا هم به‌نوبه خود فرد را برای عمل کردن در سطح بالا باانگیزه می‌سازد.

نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های حبیبی پور، ونکی و حاجی‌زاده [۲۴] و دمیرکول [۱۲]، ادیرسورسا [۲۲] نودا [۶] همسو است.

به این صورت که در پژوهش ادیرسوریا نیز بر نقش مثبت پاداش‌ها تأکید شده بود و مشخص‌شده بود که پاداش می‌تواند تأثیر مثبتی بر انگیزه و عملکرد داشته باشد، دمیرکول هم ابعاد تئوری هدف‌گذاری را در ارتقای انگیزش شغلی مؤثر دانسته بود. نودا نیز بر نقش به‌کارگیری تشویق و تنبیه توسط سرپرستان بر ارتقای انگیزش شغلی تأکید کرده بود

در پایان می‌توان بیان کرد که عدم توانایی پژوهشگران در استفاده از نمونه‌گیری تصادفی از محدودیت‌های این پژوهش بوده و حاکی از آن است که در تعمیم‌پذیری یافته‌های پژوهش بااحتیاط عمل شود.

و همچنین پیشنهاد می‌شود به‌منظور گسترش تعمیم‌پذیری نتایج حاصل‌شده از این مطالعه، پژوهش‌های بیشتر با جوامع و نمونه‌های متفاوت انجام گیرد. همچنین در قالب روش‌شناسی آزمایشی و با آموزش ابعاد تئوری هدف‌گذاری اثر علی این ابعاد در القای انگیزش شغلی کارکنان مورد آزمایش قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

از مسئول دفتر تحقیقات کاربردی نیروی انتظامی استان زنجان و کارکنان این دفتر به دلیل کمک‌ها درزمینه توزیع و جمع‌آوری داده‌ها و هماهنگی با واحدهای مختلف تشکر می‌نماییم.

منابع

1. Simon HA. Organizations and markets. J Econ Perspect 1991: 25-44.
2. Behn RD. The big questions of public management. Public Admin Rev 1995: 313-24.
3. Appiah D. The effect of motivation on staff performance in the health services of Ghana. A case study of komfo anokye teaching hospital, Kumasi: Institute Of Distance Learning, Kwame Nkrumah University of Science and Technology 2011.
4. Latham GP. Work motivation: History, theory, research, and practice. Sage 2011.
5. Pinder CC. Work motivation in organizational behavior. Psychology Press 2014.
6. Khorshidi A, Shahrabi farahani H, Darb Esfahani H. Factors affecting of Islamic Republic of Iran Border Command Staff's motivation. Journal of Border Research Letter 2013;1: 79-101. (Persian).
7. Shafiabady A. Job and vocational counseling and choice theories. Tehran: Roshd Press 2011. (Persian)
8. Hazavehei SMM, Samadi A. Effective factors on service motivation in Hamedan province executive staff. J Fundament Mental Health 2005; 7: 13-26. (Persian)

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-09-03]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1393.3.4.6.3]
[DOI: 10.30505/3.4.259]

Journal of Police Medicine
Winter 2015; Vol. 3, No. 4: 259-268

9. Ufuophu-Biri E, Iwu CG. Job Motivation, Job Performance and Gender Relations in the Broadcast Sector in Nigeria. Mediterranean J Social Sci 2014; 5: 191-8.
10. Rainey HG. Understanding and managing public organizations. John Wiley & Sons 2009.
11. Ambrose ML, Kulik CT. Old friends, new faces: Motivation research in the 1990s. J Manage 1999; 25: 231-92.
12. Demirkol IC. Examining the antecedents of the work motivation in the context of Turkish national police. A Doctoral Dissertation of Michigan State University. 2012.
13. Susan W, Gakure R, Kiraithe E, Waititu A. Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya. IJBSS 2012; 3: 195-206.
14. Bahadori M, Babaei M, Mehrabian F. Prioritization of Factors Influencing Job Motivation in Employees of a Military Center Using Analytical Hierarchy Process (AHP). J Mil Med 2013; 14: 237-44.
15. U.S. Census Bureau. Expectation of life at birth, 1970 to 2007, and projections, 2010 to 2020. Retrieved from www.census.gov/compendia/ statab/2011/tables/ 11s0102.pdf. 2011.
16. Violanti JM, Vena JE, Marshall JR. Disease risk and mortality among police officers: New evidence and contributing factors. J Police Sci Administrat 1986: 17-23.
17. Quire DS, Blount W. A coronary risk profile study of male police officers: focus on cholesterol. J Police Sci Administrat 1990; 17: 89-94.
18. Blum L, Blum LN. Force under pressure: How cops live and why they die. Lantern Books 2000.
19. Locke EA, Latham GP. A theory of goal setting & task performance. Prentice-Hall, Inc 1990.
20. Tosi HL, Rizzo JR, Carroll SJ. Managing organizational behavior. Blackwell Cambridge, MA 1994.
21. Ajilchi B, Zoghi L, Rabiee Roudsari Sh. effectiveness of schema therapy in reducing symptoms of trauma recurrence in wounded in actions with PTSD. Journal of Management studies on police training 2014, 7: 1-18. (persian)
22. Edirisooriyaa WA, editor. Impact of Rewards on Employee Performance: With Special Reference to ElectriCo. Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics; 2014.
23. Asgharian M, Bagheri Sh. Study on the job motivation of academic board members of naja training deputy according to two-factor herzberg theory. Police Manag Stud Quart 2012; 7: 7-39. (Persian).
24. Habibipour B, Vanaki Z, Hadjizadeh E. The effect of implementing goal setting theory by nurse managers on staff nurses' job motivation. Iran J Nursing 2008; 22: 67-76. (Persian)

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-09-03]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1393.3.4.6.3]
[DOI: 10.30505/3.4.259]

مجله طب انتظامی
زمستان ۱۳۹۳- دوره ۳- شماره ۴- صفحات ۲۶۸-۲۵۹

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-09-03]

[DOR: 20.1001.1.22286241.1393.3.4.6.3]

[DOI: 10.30505/3.4.259]