Journal of Police Medicine

Special Issue; Vol. 5, No. 4: 283-290

Original Article

Hierarchical Classification of Factors Affecting Job Motivation among Members of the Military Center

Received: 22 December 2015 **Revised:** 10 January 2016 **Accepted:** 18 January 2016

ABSTRACT

Background: This study aimed to identify factors affecting job motivation and to prioritize them using Analytical Hierarchy Process in a military center.

Materials and Methods: This study was a cross-sectional analysis that was conducted in 2015 in a military center. The sample consisted of 100 people. Data collection tools included two questionnaires that were designed based on Herzberg's theory of motivation. The method used for prioritization was Analytic Hierarchy Process (AHP).

Results: Results showed that the components of job security and decent wages with importance coefficients of 0.29 and 0.20 are respectively the first and second priorities and the components of communication and environmental policy with importance coefficient of 0.02 are in the last level

Conclusion: In this study, it was concluded that the organization can provide a secure platform for achieving organizational goals and better performance of staff by providing job security and attention to economic and livelihood problems as well as staff performance-based payment.

Keywords: job motivation, military facility, hierarchical analysis

Tahereh Noori Chenashek [1*]
Mohsen Noori Chenashek [2]

[1]MA in Consulting, AminUniversity of Military Sciences, Tehran, Iran.

[2]MA in Educational Psychology, Islamic Azad University, Branch of Islamshahr, Islamshahr, Iran.

[*]**Corresponding Author:**
Tahereh Noori Chenashek
Tel: (+98)9124401009
email: nori.t1363@gmail.com

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22286241.1395.5.4.6.7]

[DOI: 10.30505/5.4.283]

ویژه‌نامه- دوره ۵- شماره ۴- صفحات ۲۹۰-۲۸۳

مجله طب انتظامی

مقاله تحقیقی

طبقه‌بندی سلسله‌مراتبی مؤلفه‌های مؤثر درمیان اعضاء مرکز نظامی بر انگیزش شغلی

تاریخ دریافت: ۱ دی ۱۳۹۴ **تاریخ اصلاح:** ۲۰ دی ۱۳۹۴ **تاریخ پذیرش:** ۲۸ دی ۱۳۹۴

چکیده

طاهره نوری چناشک[1]*

محسن نوری چناشک[2]

[1]کارشناس ارشد مشاوره، مدرس دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

[2]کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد، اسلامشهر، ایران.

***نویسنده مسئول:**

طاهره نوری چناشک

تلفن: ۹۱۲۴۴۰۱۰۰۹(۹۸+)

پست الکترونیک:

nori.t1363@gmail.com

مقدمه: پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزش شغلی و اولویت‌بندی آن ها به روش تحلیل سلسله مراتبی در یک مرکز نظامی انجام گرفت.

مواد و روش‌ها: پژوهش به روش مطالعه توصیفی- تحلیلی است که به روش مقطعی در سال ۱۳۹۴ در یک مرکز نظامی انجام شده است. حجم نمونه پژوهش شامل ۱۰۰ نفر بود. ابزار گردآوری داده ها شامل دو پرسشنامه بود که بر اساس تئوری انگیزش هرزبرگ طراحی شدند. روش مورداستفاده برای اولویت‌بندی، روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) بود.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد مؤلفه‌های امنیت شغلی و دستمزد مناسب به ترتیب با ضریب اهمیت ۰/۲۹ و ۰/۰۲ در اولویت‌های اول و دوم و مؤلفه‌های ارتباط و خط‌مشی و محیط با ضریب اهمیت ۰/۰۲ در اولویت‌های آخر قرار دارند.

نتیجه‌گیری: در این پژوهش به این نتیجه رسیدیم که سازمان می‌تواند از طریق فراهم آوردن امنیت شغلی و توجه به مشکلات اقتصادی و معیشتی کارکنان و همچنین پرداخت مبتنی بر عملکرد، بستر امنی را جهت تحقق اهداف سازمان و عملکرد بهتر کارکنان فراهم کنند.

کلید واژه‌ها: انگیزش شغلی، مرکز نظامی، تحلیل سلسله مراتبی

مقدمه

انگیزش در اصطلاح به معنای پویایی و حرکت است. ازنظر سازمانی انگیزه عبارت‌است از عامل درونی که باعث تغییر در رفتار و حرکت در مسیر پیشبرد و اهداف سازمانی می‌گردد. منابع هر سازمان به دو دسته منابع انسانی و منابع مادی تقسیم می‌شود. از آنجا که منابع مادی نیز توسط منابع انسانی مورد استفاده قرار می‌گیرد، استفاده بهینه از این منابع مادی بدون داشتن نیروی باانگیزه قابل انجام نیست. در دنیای پیشرفته امروز، در هر سازمانی نیروی انسانی عمده‌ترین سرمایه و یکی از عوامل تأثیرگذار در تحقق اهداف هر سازمان محسوب می‌شود [۱].

برای رسیدن به این اهداف باید عوامل انگیزاننده را در انسان شناخت و در جهت تأمین نیازهای ضروری او بود. آنچه مسلم است و باید مورد پذیرش قرار گیرد این است که به‌علت تفاوت های فردی، انگیزه‌های افراد با یکدیگر متفاوت می‌باشد پس قبل از هرگونه اقدام در زمینه ایجاد انگیزش لازم است ویژگی‌های فردی اشخاص شناخته شود تا بتوان عوامل انگیزش در آنان را تشخیص داد. مدیران و مسئولان باید بدانند که نیروی انسانی باانگیزه در بقاء، پویایی، تحقق سیاست‌ها و استراتژی سازمان تأثیرگذار است [۲].

از سویی مدیرانی که به ارزش‌های انسانی اهمیت می دهند و رضایت شغلی کارکنان را ازجمله اهداف اصلی سازمان می دانند، معتقدند افزایش کارایی در نتیجه بهبود انگیزش میسر است [۳].

رضایت شغلی نگرشی است که فرد درباره شغلش دارد. کسی که رضایت شغلی بالایی داشته باشد، نسبت‌به شغل خود نگرش مثبت دارد و کسی که از شغل خود ناراضی باشد، بیانگر پایین بودن انگیزه او می‌باشد. رضایت شغلی حرکت درونی نیروی انسانی را در سازمان جهت می‌دهد لذا بررسی عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی در

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22286241.1395.5.4.6.7]

[DOI: 10.30505/5.4.283]

Journal of Police Medicine
Special Issue; Vol. 5, No. 4: 283-290

سازمان از اهمیت زیادی برخوردار است و کارکنان تمایل دارند سیستم ارتقاء، مسئولیت پذیری، خط و مشی و پرداخت متناسب با شغل و مسئولیت فرد به‌صورت عادلانه باشد. در این صورت افراد در کار خود احساس رضایت بیشتری می‌کنند.

مطالعات بسیاری در داخل و خارج از کشور در زمینه تأثیر عوامل انگیزشی (ذهنی) و بهداشتی بر رضایت شغلی و انگیزش کارکنان صورت گرفته است که در مواردی اهمیت بیشتر عوامل ذهنی بر عوامل بهداشتی یا خارجی را تأیید نموده‌اند که مطابق نظر هرزبرگ است و در مواردی اهمیت عوامل خارجی را بیان کرده‌اند [۴].

باید به این نکته توجه داشت که اثرات ناشی از رضایت شغلی، بر جامعه نیز تأثیرگذار است. هنگامی که افراد از شغل خود راضی باشند از کار خود لذت می‌برند و در جهت سلامت جامعه خود بیشتر تلاش می‌کنند چراکه از طریق رضایت شغلی، شادابی و مسرت به خانه و جامعه نیز منتقل می‌گردد [۵].

بررسی‌ها همچنین نشان داده‌اند که با افزایش میزان رضایت شغلی خلاقیت و مولد بودن فرد نیز افزایش می‌یابد، انگیزه های کاری بیشتر و غیبت از کار کمتر می‌شود [۶].

افراد انگیزه‌های متفاوتی برای کار دارند و گذشته‌ازآن این انگیزه‌ها روزبه‌روز تغییر می‌کنند، آگاهی از نیازهای افراد در سازمان ایجاد انگیزش شغلی برای پیش‌بینی و تفسیر رفتارهای ایشان مفید است و از ضرورت‌هایی است که نباید نادیده گرفته شود زیرا انگیزش عامل اصلی در ایجاد فعالیت ها است [۷].

توجه‌به انگیزش شغلی کارکنان به‌خصوص بررسی عوامل تأثیرگذار در انگیزش شغلی امروزه در اغلب مراکز علمی به‌عنوان یک اصل پذیرفته شده و مطالعات زیادی در مورد اهمیت و تأثیر آن انجام شده است [۸].

این مطالعه با هدف شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزش شغلی و اولویت‌بندی آن‌ها به روش تحلیل سلسله مراتبی در یک مرکز نظامی انجام گرفت.

در مطالعه حاضر مؤلفه‌های امنیت شغلی، حقوق و دستمزد مناسب، موقعیت شغلی و مسئولیت شغلی از نقطه نظر کارکنان این مرکز در اولویت‌های بالایی قرار گرفتند. امنیت شغلی و حقوق از عوامل بهداشتی در ایجاد انگیزش شغلی است و این مطالعه نشان داده که عوامل بهداشتی (بیرونی) ایجاد انگیزش شغلی از نظر کارکنان این سازمان از نقش عوامل انگیزشی (درونی) اهمیت بیشتری دارد.

در یک مطالعه توجه‌نمودن‌به رضایت شغلی مدرسین در بدو ورود موجب بالا رفتن کیفیت و کارایی آموزش کارکنان شده است [۹].

در مطالعه حاضر مهم‌ترین و اولین اولویت، امنیت شغلی گزارش شده که این عامل در برخی مطالعات نیز مورد تأکید قرار گرفته است [۱۰]. باتوجه‌به نتایج به‌دست آمده بایستی به دو مؤلفه امنیت شغلی و حقوق و مزایا که هر دو از عوامل بهداشتی می‌باشد توجه زیادی شود. طبق تئوری هرزبرگ این عوامل مستقیماً با فعالیت کاری افراد ارتباطی ندارند اما وقتی از کیفیت آن‌ها کاسته شود باعث نارضایتی کارکنان می‌شود و نتایج آن بررسی با نتایج تحقیقات هرزبرگ همسو نبوده زیرا وی معتقد است وجود عوامل بهداشتی (خارجی) در کار ضروری است و در صورتی که وجود نداشته باشند مشکلی حاصل نمی‌شود ولی عوامل انگیزشی (درونی) موجب ترغیب می‌شود، در صورتی که در یک بررسی، پزشکان پرتغالی به دلیل کمبود حقوق و مزایا حاضر بودند تغییر شغل دهند [۱۱].

حقوق را می‌توان به‌عنوان یک عامل محرک قوی در انگیزش به‌حساب آورد و اگر پرداخت حقوق بر اساس مشاغل، در خط و مشی به‌صورت عادلانه پرداخت نشود باعث نارضایتی در کارکنان خواهد شد [۱۲]. در واقع عامل انتخاب حقوق ودستمزد به‌عنوان دومین اولویت توسط کارکنان این مرکز را می‌توان توقعات ایشان در مقایسه با سایر مشاغل در نظر گرفت. نتایج تحقق گلچین نیز نشان داد که ۸۸ درصد از پرستاران از حقوق و مزایای خود به‌علت سختی کار، ناراضی بودند [۱۳].

باوجود اینکه بیشتر افراد مطالعه وضعیت استخدامی رسمی داشتند امنیت شغلی را به‌عنوان مهم‌ترین عامل تأثیرگذار در رضایت شغلی اعلام کردند چون ایجاد امنیت شغلی و قانون و مقررات برای حمایت اساسی از کارکنان مهم‌ترین عامل افزایش دهنده رضایت شغلی آنان است. پزشکان نیز عامل امنیت شغلی را بیش از هر عامل دیگری به‌علت نامشخص بودن آینده و نداشتن برنامه‌ریزی صحیح در حرفه خود را تأثیرگذار می‌دانند [۱۴]. برقراری امنیت شغلی به‌وجود قانون و مقررات و خطومشی محیط بستگی دارد.

در این مطالعه موقعیت شغلی در رتبه سوم عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی بوده است. داشتن امکان ارتقاء به رتبه‌های بالاتر و دخالت مستقیم در امر تصمیم‌گیری سازمان برای کارکنان مهم است. این امر نشان می‌دهد که در میان کارکنان سازمان علاقه به پیشرفت وجود دارد که اگر توجه شود موفقیت سازمان را به‌همراه خواهد داشت و مدیران باید از این فرصت استفاده کرده و زمینه‌های لازم را فراهم نمایند. شغل و درآمد اشخاص بر موقعیت اجتماعی آنان تأثیرگذار است. اگر در سازمان به خدمات و وظایف فرد توجه نشود دچار یأس و بی‌علاقگی در سازمان می‌شود. در یک مطالعه افراد جوان (۲۹-۲۰ سال) عامل موقعیت شغلی را به‌عنوان مهم‌ترین عامل ایجاد انگیزش دانسته و این عامل را به‌دلیل جوان بودن و داشتن انرژی بیشتر و امیدوار بودن به ترقی و پیشرفت دانستند [۱۵].

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1395.5.4.6.7]
[DOI: 10.30505/5.4.283]

مجله طب انتظامی
ویژه‌نامه- دوره ۵- شماره ۴- صفحات ۲۹۰-۲۸۳

مسئولیت شغلی و وجود آزادی ابراز عقیده و دادن مسئولیت، پذیرش پیشنهادات و نظارت شخص در تصمیم‌گیری‌های سازمان به‌عنوان چهارمین عامل مؤثر در رضایت شغلی است که اهمیت این عامل در مطالعه واید و همکاران نیز مورد تأیید قرار گرفته است [۱۶].

عوامل رضایت شغلی در هر سازمان باتوجه‌به اقتضای شرایط سازمان‌ها متفاوت است. در سازمان‌های نظامی نیروی انسانی به‌عنوان یکی از منابع حیاتی تلقی و باید بیشترین توجه را به آن نمود چون نیروی انسانی با اندیشه می‌تواند از قوه خلاقیت، ابتکار، ایمان و تعهد خود، تأثیر شگرف بر عملکرد سازمان بگذارد. باتوجه به اینکه توانمندی‌های افراد مختلف نزدیک به‌هم هستند، مشاهده می‌شود برخی از آن‌ها از بهره‌وری بالاتر در سازمان برخوردار هستند که علت اختلاف ناشی از رضایت شغلی آن‌ها می‌باشد [۱۷].

انگیزش شغلی از مهمترین عوامل تأثیرگذار در موفقیت و عقب‌ماندگی سیستم بوده و در صورت بی‌توجهی به آن، باعث هدر رفتن منابع سازمان می‌شود. نتیجه یک مطالعه حاکی از آن است که ۲۰ درصد تلاش و ۸۰ درصد انگیزه عامل موفقیت در سازمان ها گزارش‌شده و امروزه بزرگترین چالش مدیران، مواجهه با نیروهای کم انگیزه و کم مسئولیت‌پذیر می‌باشد [۱۸].

باتوجه‌به اینکه نیروهای نظامی در هر کشور، حافظ استقلال و امنیت و 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 ذکرشده برای سازمان و نظام امکان‌پذیر نخواهد بود لذا حفظ و تقویت انگیزه، نیازمند تحقیقات گسترده‌ای در رابطه با تعریف انگیزه و تأثیر عوامل انگیزش در نیروهای مسلح است. اگرچه در کشور ما مطالعاتی در این زمینه صورت گرفته است و تحقیقات نشان داده که عوامل انگیزش در محیط‌های گوناگون متفاوت است [۱۹].

در نیروهای مسلح به‌دلیل تفاوت شرایط محیط کار لزوم جامع تر شدن بررسی‌ها در این مورد پژوهشگران را به انجام مجدد این پژوهش متمایل کرد و نتیجه تحقیق می‌تواند مسئولان و فرماندهان را در امر سیاست‌گذاری و طراحی نظام انگیزشی موردنیاز سازمان خودیاری دهد.

در زمینه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و انگیزش افراد، تئوری‌های مختلفی وجود دارند که در دو گروه کلی قرار می‌گیرند. تئوری های محتوایی که به محتوای ایجاد رضایت شغلی و انگیزش می‌پردازند مانند تئوری مازلو و تئوری هرزبرگ و تئوری‌های فرآیندی که فرآیند آن را در نظر می‌گیرند از جمله تئوری آدامز و تئوری ویکتور وروم [۲۰]. رایج‌ترین و کاربردی‌ترین تئوری مورد استناد در بررسی رضایت شغلی، تئوری هرزبرگ است. هرزبرگ معتقد است که انگیزش شغلی تحت تأثیر عوامل درونی یا ذهنی (عوامل محرک انگیزش) و عوامل بیرونی یا بهداشتی (عوامل نگهدارنده انگیزش) می‌باشد که با مطالعه آن‌ها می‌توان مهمترین عوامل رضایت شغلی را شناسایی کرد و از آن‌ها در برنامه‌های ارتقای کیفیت عملکرد سازمان استفاده نمود [۲۱] و لذا باتوجه‌به نظریات مختلف و تعاریف متعدد که در پیش روی دانش‌پژوهان و محققان این مسئله وجود داشت لذا برای انگیزش، باید از نظریاتی استفاده شود که باتوجه‌به شرایط محیطی جامعه موردتحقیق، تحلیل و قابل استفاده باشد. در این تحقیق از نظریه هرزبرگ به‌دلیل دارا بودن طبقه‌بندی مناسب از عوامل شغلی و عوامل فردی، استفاده شد.

انسان‌ها برای فعالیت خود انگیزه‌های متفاوتی دارند و اولویت‌بندی آن‌ها برای همه یکسان نمی‌باشد. انگیزش شغلی افراد که وارد سازمان می‌شوند ممکن است یکسان نباشد [۲۲].

از جمله عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی می‌توان به حقوق و مزایا، شور و نشاط در محیط کار، امنیت شغلی، علاقه به شغل و روابط اجتماعی مناسب در محل کار، ماهیت کار، قدردانی و جالب بودن کار اشاره کرد [۲۴-۲۳]. انگیزش شغلی از نیازهای رشدی، اجتماعی و فیزیولوژیک جدا نیست و بایستی به این نیازها پاسخ داد و عامل پرداختن هر کس به یک کار، داشتن محرک برای پیشبرد آن است و هر سازمان برای تأمین اهداف خود نیاز به نیروی باانگیزه دارد و چنانچه فرد از انگیزش شغلی مناسب برخوردار نباشد نتوانسته خود را ارضاء کرده و باعث افت کارایی می‌شود [۲۵].

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد کارکنان باانگیزه، از قدرت بدنی و توان ذهنی خوبی برخوردار هستند و از نظر سازمانی، سازمانی موفق و مطلوب است که تأمین‌کننده سطح بالای رضایت شغلی باشد تا بتواند منجربه جذب و بقاء کارکنان شود [۲۶].

در مطالعات مربوط‌به ارتباط بین انگیزش شغلی و سطح کارایی، بی‌انگیزگی موجب کاهش کارایی فرد در سازمان شده است [۲۷]. همچنین این عامل سبب عدم حضور در محل کار و کاهش کیفیت و کمیت کار شده است [۲۸]. همچنین نتایج مطالعات نشان داده است که ساعات کار طولانی و زیاد، کمبود حقوق و دستمزد، نداشتن امنیت شغلی، عدم استقلال شغلی و منابع ناکافی، به‌عنوان عوامل مرتبط با بی‌انگیزگی و باعث ناامیدی، بیان‌شده است [۳۰ -۲۹].

برای افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان بایستی، ضرورت‌ها و عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی شناسایی شود [۳۱] که می‌تواند باعث بالا رفتن بهره‌وری، محقق شدن اهداف سازمان و ایجاد محیط پرشور برای انجام فعالیت باشد. دستیابی به یک سازمان

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1395.5.4.6.7]
[DOI: 10.30505/5.4.283]

Journal of Police Medicine
Special Issue; Vol. 5, No. 4: 283-290

سالم و پویا با داشتن کارکنان سالم از نظر جسمی و روانی میسر است [۳۲].

در چنین سازمانی نیروی انسانی از همه ابزارهای سازمان اهمیت بیشتری دارد [۳۳] و بایستی توجه ویژه به زمینه‌های ایجاد انگیزه در نیروی انسانی نمود [۳۴].

بنابراین باتوجه‌به اهمیت موضوع در این زمینه، این مطالعه با هدف شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزش شغلی و اولویت‌بندی آن‌ها به روش تحلیل سلسله مراتبی بر مبنای تئوری هرزبرگ در یک مرکز نظامی انجام گرفت تا بتوان بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، در امر برنامه‌ریزی مناسب و درجهت افزایش رضایت شغلی و توانمندی کارکنان و همچنین در جهت دستیابی به اهداف سازمان گام برداشت.

مواد و روش‌ها

این مطالعه، یک مطالعه توصیفی- تحلیلی است که به روش مقطعی در سال ۱۳۹۴ در یک مرکز نظامی انجام‌شده است. تعداد حجم نمونه پژوهش شامل ۱۰۰ نفر بود که به روش سرشماری انتخاب شدند. پرسشنامه بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ (طبق نظریه هرزبرگ دو دسته از عوامل در انگیزش تأثیر دارند. یک دسته از عوامل از بروز نارضایتی جلوگیری می‌کند ولی لزوماً موجب رضایت نمی‌شود. عوامل مزبور را عوامل ابقاء یا حافظه وضع موجود می‌نامند؛ مانند: حقوق و دستمزد، خط و مشی، روابط شخصی با همردیفان، امنیت شغلی و سرپرستی و نظارت. دسته دیگری از عوامل اساساً موجب رضایت می‌شود و فقدان آن‌ها به‌ندرت سبب عدم رضایت می‌شود این‌ها را عوامل انگیزش یا برانگیزاننده می‌خوانند؛ مانند ماهیت کار، شناخت و قدردانی، موفقیت، مسئولیت و رشد و پیشرفت [۳۵] و با بررسی متون تهیه و مؤلفه‌های مطالعه باتوجه‌به نظامی بودن محیط پژوهش، توسط خبرگان مورد تأیید قرار گرفت و پس از تأیید مؤلفه‌ها که هیچ مؤلفه دیگری، اضافه و کم نشده بود، پرسشنامه دوم، با اولویت‌بندی مؤلفه‌ها با استفاده از ماتریس مقیاس زوجی و به روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) طراحی شد. در بخش اول پرسشنامه مشخصات فردی کارکنان و در بخش دوم پرسشنامه ۵۵ سؤال مربوط‌به ۱۱ عامل نظریه هرزبرگ که به‌صورت مقایسه زوجی دو عامل و میزان ارجحیت هر عامل بر عوامل دیگر به یکی از اعداد نه (کاملاً مهم‌تر)، هفت (خیلی مهم‌تر) ، پنج (مهم‌تر)، سه (کمی مهم‌تر) و یک (اهمیت یکسان) مشخص‌شده بود. (جدول ۱)

پس از کسب اجازه از شرکت‌کنندگان در تحقیق توضیح مختصری در مورد نحوه تکمیل فرم ارائه و به تک‌تک افراد پرسشنامه تحویل و پس از تکمیل، جمع‌آوری گردید. از میان ۱۰۰ پرسشنامه، ۸۵

جدول ۱: مقیاس درجه‌ای و میزان ارجحیت هر عامل بر عامل دیگر در AHP

درجه اهمیت در مقایسه دوبه‌دو	مقدار عددی
اهمیت یکسان	۱
کمی مهم‌تر	۳
مهم‌تر	۵
خیلی مهم‌تر	۷
کاملاً مهم‌تر	۹

پرسشنامه برگشت داده شد (از میان ۱۰۰ پرسشنامه، ۸۵ نفر پرسشنامه را تکمیل و ۱۵ نفر به‌دلیل عدم تمایل برای مشارکت در مطالعه، پرسشنامه را تکمیل نکردند). برای تحلیل داده ها از نرم‌افزارهای SPSS 18.0 و Expert Choice 11 و آزمون‌های تحلیلی t-test استفاده گردید. فرآیند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) یکی از روش‌های تصمیم‌گیری است. در این روش، مسئله تصمیم‌گیری ابتدا ساختار داده‌شده و سپس گزینه‌های مختلف موجود بر اساس معیارهای مطرح در تصمیم‌گیری باهم مقایسه شده و اولویت انتخاب هریک از آن‌ها مشخص می‌شود. مسئله تصمیم‌گیری از طریق تشکیل یک سلسله‌مراتب حل می‌شود بنابراین گام اول تشکیل درخت سلسله‌مراتب تصمیم است که از سه سطح تشکیل می‌شود. سطح اول هر درخت بیان‌کنندهٔ هدف تصمیم‌گیرنده است. سطح آخر هر درخت نیز بیان‌کننده گزینه‌هایی است که باهمدیگر رقابت می‌کنند و مقایسه می‌شوند و هدف تصمیم نیز درنهایت تعیین اهمیت نسبی این گزینه‌ها به‌صورت وزن‌های عددی می‌باشد. سطح میانی این درخت که مهمترین سطح آن می‌باشد، نشان دهنده معیارهایی است که بر اساس آن‌ها گزینه‌های رقیب مقایسه می‌شوند. در این فرایند ستون‌ها نسبت‌به ردیف‌ها مقایسه و وزن داده می‌شود. مقایسه زوجی هر دو رقیب برای هر معیار و تشکیل ماتریس که در آیه‌های آن اعدادی در فاصله‌ای مشخص‌اند و برتری نسبی یکی را بر دیگری بیان می‌کنند. علت سلسله مراتبی خواندن این روش آن است که ابتدا باید از اهداف و استراتژی‌های سازمان در رأس هرم شروع کرد و با گسترش آن‌ها معیارها را شناسایی کرد تا به پایین هرم برسیم [۳۶-۳۵].

پایایی پرسشنامه به‌وسیله ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید (α =۰/۸۱) چون در روش AHP معیارها دوبه‌دو با یکدیگر مقایسه می‌شوند. از کارکنان خواسته شد تا هرکدام از معیارهای مورد مطالعه را نسبت‌به معیارهای دیگر مقایسه کرده و میزان اهمیت آن را نسبت‌به عوامل دیگر مشخص سازند. یعنی هر نمونه باتوجه‌به اهمیت معیار، عدد مربوط‌به آن را مشخص می‌کند؛ مثلاً اگر مؤلفه امنیت شغلی کاملاً مهمتر از مؤلفه حقوق و دستمزد مناسب بود عدد نه را انتخاب می‌کند.

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1395.5.4.6.7]
[DOI: 10.30505/5.4.283]

مجله طب انتظامی
ویژه‌نامه- دوره ۵- شماره ۴- صفحات ۲۹۰-۲۸۳

جدول ۲: اطلاعات دموگرافیک کارکنان مرکز نظامی

مشخصات	متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۳۰	۲۰	۲۰
	۳۰-۴۰	۴۰	۴۰
	۴۱-۵۰	۲۰	۲۰
	۵۰	۵	۵
وضعیت تأهل	متأهل	۷۰	۷۰
	مجرد	۱۵	۱۵
نوع استخدام	رسمی	۶۵	۶۵
	پیمانی	۲۰	۲۰
سابقه کار به سال	۵	۲۰	۲۰
	۵-۱۰	۱۸	۱۸
	۱۱-۲۰	۲۳	۲۳
	۲۱-۳۰	۲۲	۲۲
میزان تحصیلات	۳۰	۲	۲
	دیپلم	۶	۶
	فوق‌دیپلم	۲۲	۲۲
	لیسانس	۴۲	۴۲
	فوق‌لیسانس	۸	۸
	دکتری	۷	۷
رشته تحصیلی	علوم تغذیه	۴	۴
	صنایع غذایی	۶	۶
	آزمایشگاه	۱۳	۱۳
	علوم دامی	۲۰	۲۰
	مدیریت	۳۰	۳۰
	حسابداری	۱۲	۱۲
درجه	افسر جز	۵۰	۵۰
	افسر ارشد	۳۵	۳۵
جایگاه	۱۴	۱۴	۱۴
	۱۴	۶۰	۶۰
نوع مسئولیت	کارشناس خرید	۱۴	۱۴
	کارشناس ناظر	۱۰	۱۰
	کارشناس کنترل کیفیت	۲۰	۲۰
	کارشناس اداری	۳۴	۳۴
	مدیر	۷	۷

یافته‌ها

یافته‌ها نشان داد که میانگین امتیاز هریک از مؤلفه‌ها بیشتر از ۷۵ درصد نمره قابل اکتساب بوده است؛ به‌عبارت دیگر، کلیه خبرگان با مؤلفه‌های پیشنهادی مؤثر بر انگیزش شغلی موافق بودند و مؤلفه جدیدی را پیشنهاد نکردند (P = ۰/۰۰۰۱) (جدول ۲).

بر اساس یافته‌های این پژوهش، کل افراد موردمطالعه مرد بودند. میانگین سنی افراد، ۳۷ سال بود که بیشترین فراوانی مربوط‌به گروه سنی ۳۱-۴۰ سال با ۴۰ نفر (۴۰ درصد) بود. در خصوص سابقه کار بیشترین فراوانی مربوط‌به گروه ۱۱-۲۰ سال سابقه با فراوانی ۲۳ نفر (۲۳ درصد) بود. ۷۰ نفر (۷۰ درصد) نیز متأهل و ۶۵ نفر (۶۵ درصد)

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1395.5.4.6.7]
[DOI: 10.30505/5.4.283]

Journal of Police Medicine
Special Issue; Vol. 5, No. 4: 283-290

جدول ۳: نتایج نظرخواهی از خبرگان در مورد مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزش شغلی

	مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزش شغلی	نظرات پاسخ‌دهندگان					میانگین	انحراف معیار	P-value
		خیلی موافق	موافق	بدون نظر	مخالف	خیلی مخالف			
۱	خطمشی محیط	۱۳	۱۱	۴	۰	۲	۱۷/۴	۹۱/۰	۰۱۸/۰
۲	ارتباط	۱۸	۱۱	۱	۰	۰	۵۷/۴	۵۶/۰	۰۰۰۱/۰
۳	حقوق و دستمزد	۱۷	۱۱	۲	۰	۰	۵۰/۴	۶۳/۰	۰۰۰۱/۰
۴	امنیت شغلی	۱۸	۱۰	۱	۰	۱	۵۰/۴	۷۳/۰	۰۰۰۱/۰
۵	شرایط محیط کار	۱۶	۱۴	۰	۰	۰	۵۳/۴	۵۰/۰	۰۰۰۱/۰
۶	سرپرستی و نظارت	۱۶	۹	۴	۰	۱	۳۳/۴	۸۴/۰	۰۰۱/۰
۷	شناخت و قدردانی	۲۱	۷	۲	۰	۰	۶۳/۴	۸۴/۰	۰۰۱/۰
۸	توسعه شغلی	۲۴	۶	۰	۰	۰	۴۷/۴	۸۱/۰	۰۰۰۱/۰
۹	ماهیت کار	۱۵	۱۳	۲	۰	۰	۴۳/۴	۶۲/۰	۰۰۰۱/۰
۱۰	مسئولیت شغلی	۱۳	۱۳	۴	۰	۰	۳۰/۴	۷۰/۰	۰۰۰۱/۰
۱۱	موقعیت شغلی	۱۹	۱۰	۱	۰	۰	۶۰/۴	۵۶/۰	۰۰۰۱/۰

استخدام رسمی بودند. بیشترین فراوانی میزان تحصیلات مربوطبه گروه لیسانس با ۴۲ نفر (۴۲ درصد) بود. ۳۰ نفر (۳۰ درصد) از افراد که بیشتر جامعه مورد مطالعه را تشکیل می دادند دارای رشته تحصیلی مدیریت بود و بقیه افراد دارای مدرک تحصیلی گوناگون از جمله علوم تغذیه، صنایع غذایی، آزمایشگاه، علوم دامی و حسابداری بودند. ۵۰ نفر (۵۰ درصد) افسر جزء و ۳۵ نفر (۳۵ درصد) جایگاه بالاتر از ۱۴ داشتند. همچنین بیشترین فراوانی نوع مسئولیت مربوطبه کارشناس اداری با ۳۴ نفر (۳۴ درصد) بود (جدول ۳).

نتیجه‌گیری

نتایج اولویت‌بندی مؤلفه‌های تأثیرگذار در رضایت شغلی نشان داد که مؤلفه‌های امنیت شغلی و حقوق و دستمزد مناسب با ضریب اهمیت ۰/۲۹ و ۰/۲۰ در اولویت‌های اول و دوم و مؤلفه ارتباط و خطمشی و محیط با ضریب اهمیت ۰/۰۲ در اولویت آخر قرار دارند (نمودار ۱).

در مجموع از نظر کارکنان این سازمان، باوجوداینکه ۷۳ درصد استخدام رسمی داشتند امنیت شغلی از مهمترین عوامل تأثیرگذار در انگیزش شغلی گزارش شده است که اهمیت عوامل بهداشتی (بیرونی) از نظرکارکنان این سازمان از نقش عوامل درونی (انگیزشی) بیشتر می‌باشد.

منابع

1. Qrbany R. Assessment needs and motivational factors internal and external employees case study of Islamic Azad University Abhar. Journal of Behavioral Sciences. 2010; 2(4): 91-18.
2. Karimi R. Planning and human resources management. Center for Applied Research in higher Education. Komiteh emdad of Imam Khomeini. 2002.
3. Larijani T T. Evaluation of outcomes and its relationship with job motivation of nurses> views. Journal of Nursing and Midwifery. Tehran University of Medical Sciences. 2006; 12(4): 39-45.
4. Appleton K H, Dowell A. A survey of job satisfaction, sources of stress and psychological symptoms among general practitioners in Leeds. Br J Gen Pract. 1998; 48(428): 1059-63.
5. ShafiAbadi A. [Rahnamaei va moshavereye shoghli va herfei va nazaryehaye entekhabe shoghli]. Theran: Research and Training Institute for Management and development Planning; 2002. [Persion].
6. Terry D J, Nielsen M, Perchard L. Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress-buffering role of social support. Australian Journal of Psychology. 1993; 45(3): 168-75.
7. Khuwaja A. 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.
8. Berenjian R. Motivating factors in determining the needs and the staff of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. MS Thesis. Tehran: Shahid Beheshti University of Medical Sciences; 1997.
9. Roberts B, Jones C, Lynn M. Job satisfaction of new baccalaureate nurses. J Nurs Adm. 2004; 34(9): 428-35.
10. Siegel P, atall. The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment. J Appl Psychol. 2005; 90(1): 13-24.
11. Vieira D, viegas I, Furtado N. Job satisfaction in physicians with a career in general clinical medicine. Acta Med Port. 1995; 8(10): 531-5.
12. Alvan M. Research in the field of organizational problems and failure to satisfy the need of employ-

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1395.5.4.6.7]
[DOI: 10.30505/5.4.283]

ees-Articles about the fundamentals of organizational behavior and motivation. Public Management. 1991.
13.Golchin M. Study of nurses> job satisfaction and its Affecting Factors in- Teaching hospitals martyr Beheshti University of Medical Seiences. MA. 1993: 7.
14.Hagigi N. Factors inadequate in the presence of physicians in medical centers of Shahid Beheshti University. Journal of Medicine. 1990; 13(1-2): 61-9.
15.Bakshi H. Factors affecting job motivation of faculty members of Rafsanjan Medical University Iranian Journal of Medical Education. 2004; 4(12): 33-41.
16.Wild P, Parsons V, Dietz Nurse practitioner's characteristics and job sarisfaction. J Am Acad Nurse pract. 2006; 18(11): 544-9.
17.Mansouri A. Application of path analysis model in the decisive factors affecting job satisfaction of staff of Iran Customs Management culture. 2008; 5 (17): 89-110.
18.HazavehYi M M, Samadi A. factors affecting motivation to serve the province>s executive staff. Jornal of Mental health. 2005; 7(25-26): 13-26.
19.Daneshmandi M, Habibi H, Nayer M S, Zarei A, Pishgouei A. Faculty Members Job Satisfaction in Selecter Military Universities. Iranian Journal of Medical Education. 2012; 12(6): 466.
20.Houman H. [Tahye va standard sakhtane meghyase sanjeshe rezayate shoghli]. Tehran: Research and Training Institue for Management and development Planning; 2002. [Persian].
21.Ashish C, Zachary F. Utilization of performance appraisal system in health care organizations and improvement strategies for supervisor. Health Care Management. 2004; 22(2): 117-27.
22.Keritner f. Management, 7th ed. Boston. Houghton mifin Co 5. 1999.
23.Thiedke C. What motivates staff? Fam Pract Manng [serial on the internet]. http//aafporg/ fpm/20041100/54whathtml. 2004; 11(10): 54-5.
24.Shafiey H. The major factors motivating the faculty members of Imam Hussain. Tehran. Imam Hussain; 1996.
25.Shafiabadi A. Career choice duidence. 13th ed Tehran: Roshd Co. 2003.
26.Yousef M M. Investigate factors associated wigh job satisfaction in 2008 in Yazd province poLice connander. Journal of Management Studies. 2008; 3 (4): 505-16.
27.Hanifi F. Elementary school managers relationship job motivation and performance levels in Damavand and Rool hen cities. Journal of Educational Administration. 2007; 1(4): 75-88.
28.Saatchey M. Applied Psychology for executives in the home, school and organization. Tehran: Publication editing; 1995.
29.Bazaz A. Known as the necessary employee training in office and industrial organizations. Journal of Applied Engineering. 1995; 275(26): 53.
30.Monjamed Z. Assessment Nursing job satisfaction in health centers actoss the country in education 39. Life Journal. 2004; 10(23): 39-48.
31.Bahadori M. Teimourzadeh E, Farzaneh A, Nejati M. Prioritizing research needs: insights from a healthcare organization in Iran. Archives of Pharmacy Practice. 2011;
32.Bahadori M, Mehrabian F. Priority of Determinants Influencing the Behavior of Purchacing the Capital Medical Equipments using AHP Model. World Journal of Medical Sciences. 2012; 7(3): 131-6.
33.Schiestel C. Job satisfaction among Arizona adult nurse practitioners. J Am Acad Nurse Pract. 2007; 19(1): 4-30.
34.Qane>ii H. Physicians> job satisfaction province of the medical profession. Journal of Kurdistan University of Medical Sciences. 1997; 2(6): 9-15.
35.Ebadi A. Comments about the factors affecting job motivation of nurses in Tehran. MS Thesis. Tehran: Shahid Beheshti University of medical Sciences; 1995.
36.Smith T, Girtman J, Riggins J. Why academic divisions of hematology/oncology are in 36.
37.trouble and some suggestions for resolution. J Clin Oncol. 2001; 19(1): 260-4.
38.Easom A. Nephrology APNs: who are we and what do we do? Survey results October 1999. Nephrol Nurs j. 2000; 27(2): 187-91.

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1395.5.4.6.7]
[DOI: 10.30505/5.4.283]