

شناسایی عوامل مهم انگیزشی کارمندان به منظور رعایت و تعهد نسبت به اخلاقیات (منشور)

اخلاقی) و ارزشهای سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان

مهرداد افخمی^۱ - قاسم رحیمی^۲

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی عوامل مهم انگیزشی کارمندان به منظور رعایت و تعهد نسبت به اخلاقیات (منشور اخلاقی) و ارزشهای سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان بود. جامعه آماری پژوهش کلیه کارمندان ادارات تربیت بدنی استان اصفهان در سال 88-89 بودند. نمونه این پژوهش را 202 نفر از این کارمندان تشکیل می دادند که از بین جامعه مورد نظر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند و پژوهش به روش پیمایشی انجام شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود. پس از انتخاب تصادفی، محقق در تمامی 21 اداره تربیت بدنی حضور یافته و به توزیع پرسشنامه و همچنین جمع آوری آنها پرداخته است. سپس داده ها با استفاده از روش تحلیل واریانس تجزیه و تحلیل شدند. نتایج این پژوهش نشان می دهد که عوامل مهم انگیزشی کارمندان به منظور رعایت و تعهد نسبت به اخلاقیات (منشور اخلاقی) و ارزشهای سازمانی از مهمترین حیطه های انگیزشی که عبارتند: حیطه اخلاقی و وجدانی (نیاز به ادای وظیفه)، حیطه مالی (حقوق و دستمزد مناسب)، حیطه قدرت (بحساب آمدن در سازمان، مهم بودن کار) و حیطه امنیت (داشتن همکاران مناسب، اعتماد متقابل بین فرد و سازمان، احساس امنیت شغلی، اینکه فرد احساس کند در سازمان حق به حق دار می رسد) است.

کلید واژه ها: شناسایی عوامل مهم انگیزشی، رعایت و تعهد نسبت به اخلاقیات (منشور اخلاقی) و ارزشهای سازمانی.

1- کارشناس ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی

2- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

مقدمه

قرآن کریم در سوره مائده آیه 32 می فرماید: (و من احياءها فكأنما احياء الناس جميعاً) یعنی هر کس انسانی را احیا کند آنچنان است که گویا همه ی انسانها را زنده نموده است .

هیچ انسانی دارای یک انگیزه نیست بلکه رفتار او متأثر از انگیزه ها و نیازهای گوناگون است که او را در بر گرفته است. انگیزه یعنی ایجاد حالتی روانی در خود که تحت تأثیر آن حالت فرد میل و اشتیاق به انجام کاری را می یابد (عباس زادگان، 1379، ص 124). بعنوان یک مدیر باید بتوانیم تا حدودی پیش بینی کنیم چه نوع انگیزه هایی بیشتر از انگیزه های دیگر در میان کارمندان آشکارتر است .مدیران باید از این حقیقت آگاه شوند و کوشش نمایند سازمانهایی بوجود آورند که بتوانند جو مناسب برای برانگیختن کارکنان و راضی کردنشان در تمام سطوح نیازها ایجاد نمایند.

بنابراین .اعتمادها به این است که قویترین نیاز افراد تعیین کننده نوع رفتار آنها در لحظات خاص می باشد ادراک مدیران از آنچه معمولاً مهمترین نیاز افراد بشمار می آید از اهمیت خاصی برخوردار است . با وجودی که نیروی انسانی از مهمترین عوامل تولید بشمار می رود، بدلیل پیچیدگی و غیر قابل پیش بینی بودن رفتار انسان، به همین جهت لازم است که جهت حصول به هدف مذکور انسان برانگیخته .مدیریت بر آن کنترل کمی دارد همانطور که گفته شد، از آنجائیکه انگیزاننده ها بسیارند، لذا با توجه به شرایط خاص محیط باید عوامل .شود امروزه بهره وری بالاتر، کیفیت برتر، امکان رقابت و نوآوری بالاتر و حضور .موثر برانگیزش را شناسایی کرد موثر در صحنه های رقابت بین المللی از جمله اهداف و خواسته های هر سازمانی است که نیل به این هدف بدون توجه به جنبه های روانشناختی و انگیزشی ان متصور نخواهد بود. تعهد نسبت به اخلاقیات (منشور اخلاقی) انگیزه درونی فرد نسبت به رعایت اخلاقیات مورد نظر سازمان که در منشور اخلاقی نیز به شکل رسمی ذکر شده است میباشد.

تحقق اهداف سازمانی و فردی نیاز به برانگیختن انسان ها دارد .انگیزش از تمام حالات درونی و جهت دهنده ای که تحت عنوان آرزوها ، تمایلات و سائقه ها نامیده می شوند . تشکیل شده است ، انگیزش به رفتار افراد ، فعلیت

و تحرک می بخشد، بدون انگیزش هیچ رفتار سازمان یافته و هدفمندی چه در محیط کار یا هر جای دیگر از فرد بروز نخواهد کرد. (آونز^۱، 1382، ص 159)

مدیران تربیت بدنی به نحوه احاطه به انگیزه های کارمندان می توانند در تحقق اهداف ادارات تربیت بدنی خود و افزایش سطح اثر بخشی و بازدهی آن گام بردارند. همانطور که بیان شد در ادارات تربیت بدنی از بین تمام منابع که در اختیار مدیران تربیت بدنی قرار دارد می شود منابع انسانی (کارمندان) ارزش بیشتر به شمار می آیند. مدیران می توانند با آشنایی به انگیزش کارمندان نسبت به اصول اخلاقی (منشور اخلاقی) و ارزشهای سازمانی، باعث بهتر اجرا شدن آن در سازمان شوند.

رضائیان (1375) در مقاله ای تحت عنوان «معمای مدیریت» چگونگی شکل گیری مباحث انگیزشی در مدیریت را اینگونه بیان می نماید: ظهور انگیزش به عنوان یک موضوع برجسته و اساسی در علم مدیریت دست کم به دلیل دارد:

1- نخست اینکه فشارهای خارجی روز افزون در رقابتهای ملی و بین المللی، اوضاع اقتصادی، اجتماعی، فن آوری و مقررات دولتی صاحب نظران مدیریت را وادار کرده است تا برای افزایش یا دست کم حفظ وضع موجود کارایی^۲ و «اثر بخشی»^۳ سازمانی، فنون و ساز و کارهای جدیدی را ایجاد یا اتخاذ نماید.

2- دومین دلیل، توجه رو به رشد نسبت میان منابع انسانی سازمان و توسعه ی بلندمدت است. اکنون مدیران با استفاده از راهبردهایی چون «طراح شغل»^۴ و مدیریت^۵ بر مبنای هدف نسبت به پرورش، ایجاد انگیزه و حفظ نیروی کار اثر بخش در تمام سطوح مهارتی توجه بیشتری مبذول داشته اند.

3- دلیل سوم اینکه در دیدگاه مدیران عملیاتی نسبت به کارکنان تغییر مهمی رخ داده است. رهیافتهای مدیریتی نخستین، کارگردان را تنها ابزار کار و چیزی در کنار دیگران ابزارهای تولید می پنداشتند در حالی که امروزه عوامل متعددی از جمله چالشی بدون کار، توقیف طلبی، پیشرفت و پول مورد استفاده قرار می گیرد.

در تحقیقی که توسط لوکا استفن^۶ و همکاران در سال (2009) تحت عنوان تئوریهای امتحان از دو سویگی (تقابل) که آیا انگیزش ها مهم هستند صورت گرفت یکی از بحث های مهم برای فهمیدن درک اینکه چگونه فعالیت بر شرکت لطف و مهربانی ارزیابی می شود و در این مقاله بررسی فرضیه های انگیزش بررسی می شود

1 -Owenc

2 - Efficiency

3 -Effectiveness

4 -Work redesign

5 - management By objective

6 - loka Estefen

انگیزاننده یک فعالیت ارتباط با درک لطف و مهربانی به عنوان یک نتیجه برای رفتار ادراکی است به طور دقیق فرضیه های آن امتحان می شود نتایج نشان می دهد درک مثبت در اینکه درجه قوی بودن کمی در پاسخ به فعالیت های استراتژی انگیزش و فعالیت های غیر استراتژی انگیزشی نشان می دهد و همه نتایج حاکی از گروه بندی و سطح افراد نشانه مهمی از روابط دو سویه و مهم فنی استراتژی انگیزش داریم.

در تحقیقی که توسط کلارچندلر¹ و همکاران در سال (2009) تحت عنوان انگیزش پول و احترام یک روش ترکیب شده از مطالعات روانشناسی بالینی غیر پزشکی تانزانیا صورت گرفت. کیفیت پایین را ناشی از ارتباط زیاد میان درآمد پایین کشورها و پایین بودن انگیزش کارگران می دانستند روانشناسی بالینی غیر پزشکی (سطح میانی از سلامت کارگران) مرکز مراقبت های سلامتی در نیمی از کشورهای آفریقایی هست اگر چه بیشتر این حالت را در روانشناسی بالینی انتظار می رود کمتر کسی حدود انتظارات و انگیزه ها برای اجرای خوب آنها می داند. فهمیدن چه انگیزشی برای سلامت کارگران در کارشان اساسی هست یک پایه تجربی فراهم کرد. سیاست های تصمیم گیری برای کیفیت مراقبت سلامتی که بهبود می بخشد در 2006-2007 ما به یک روش ترکیب شد از عوامل اثر گذار روی انگیزش که شامل دلیلی برای تنوع سطح انگیزش می باشد که در روانشناسی بالینی تانزانیا بود یک چهارچوب مفهومی از حیطه های محیطی و داخلی که تاثیر گذار روی سلامتی کارگران می باشد را درآمد پایین نشان می داد که حیطه داخلی به پول برمی گشت و حیطه محیطی با احترام که تحلیل تانزانیا و 34 تحلیل پیشین نارضایتی را از عوامل مانند پاداش های مالی، احترام و ارتباط می دانند.

روش پژوهش

در این پژوهش از روش پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارمندان ادارات تربیت بدنی استان اصفهان بود که بر اساس گزارش اداره کل تربیت بدنی استان 412 نفر بودند. نمونه این پژوهش را 202 نفر از کارمندان ادارات به نسبت هر کدام از ادارات تشکیل دادند. نمونه ها با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این مقیاس به منظور شناسایی عوامل مهم انگیزشی کارمندان به منظور انجام کارآمد وظایف شغلی استفاده شد. پایایی این پرسشنامه 833٪ بوده و همچنین روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات متخصصان روانشناسی استفاده شده است.

1 - Clar chanler

روش تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل داده های پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری و در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و تجزیه و تحلیل رگرسیون و در سطح استنباطی از تحلیل واریانس و تحلیل خوشه ای برای خوشه بندی داده ها استفاده شد.

یا فته های پژوهش

داده های حاصل از پژوهش در سطح آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و در سطح آمار استنباطی (تحلیل واریانس و تحلیل خوشه ای) استفاده شد. همان طوریکه در جداول شماره 1 تا 7 مشاهده می شود مربوط به مشخصات فردی کارمندان می باشد و در جداول بعدی مربوط به وضعیت خوشه ها و عوامل انگیزشی و حیطه های انگیزشی می باشد.

جدول شماره 1: مربوط به جنسیت کارمندان

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	146	3/72
زن	56	3/27
جمع	202	100

جدول شماره 2: مربوط به نوع استخدام کارمندان

جدول شماره 3: مربوط به وضعیت تأهل کارمندان

وضعیت تأهل	فراوانی	درصد
مجرد	36	8/17
متاهل	166	2/82
جمع	202	100

مجموعه مقالات همایش راهکارهای اصلاحی نظام اداری با رویکرد مدیریت دولتی نوین
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

نوع استخدام	فراوانی	درصد
رسمی	45	3/22
قراردادی	58	7/28
پیمانی	28	9/13
غیره	71	1/35
جمع	202	100

جدول شماره 4: مربوط به نوع سن کارمندان

سن	فراوانی	درصد
18-26 سال	23	4/11
27-35 سال	88	6/43
36-44 سال	66	7/32
45 سال به بالا	25	4/12
جمع	202	100

جدول شماره 5: مربوط به سمت کارمندان

سمت	فراوانی	درصد
مدیر	8	4/
سرپرست (مسئول)	38	8/18
کارمند	156	2/77
جمع	202	100

جدول شماره 6: مربوط به میزان سنوات خدمت

میزان سنوات خدمت	فراوانی	درصد
کمتر از 5 سال	50	8/24
5-10 سال	74	6/36
11-15 سال	42	8/20
بیشتر از 15 سال	36	8/17
جمع	202	100

جدول شماره 7: مربوط به تحصیلات کارمندان

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد
زیر دیپلم و دیپلم	82	6/40
فوق دیپلم	48	8/23
لیسانس	64	4/31
فوق لیسانس و بالاتر	8	4/
جمع	202	100

در جدول شماره 8 T خوشه ها مشخص شده و T خوشه سوم بزرگتر از T جدول می باشد مشاهده می شود. میانگین و انحراف معیار و تی هر کدام از خوشه ها مشخص شده است.

جدول شماره 8: میانگین و انحراف معیار و T خوشه ها

خوشه ها	میانگین خوشه ها	انحراف معیار خوشه ها	T خوشه ها
خوشه اول	2/1988	1/08987	-8/698

مجموعه مقالات همایش راهکارهای اصلاحی نظام اداری با رویکرد مدیریت دولتی نوین
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

-3/484	1/01414	2/7381	خوشه دوم
6/565	0/89330	3/4254	خوشه سوم

در جدول شماره 9 در قسمت انتخاب شماره که بر اساس سیستم لیکرت بوده تعداد افرادی که به هر شماره پاسخ داده اند مشخص شده است و شماره عوامل بر اساس همان 8 عامل انگیزشی می باشد.

جدول شماره 9: امتیاز بندی عوامل انگیزشی بر اساس انتخاب

شماره عوامل	تعداد انتخاب	تعداد انتخاب شماره 1	تعداد انتخاب شماره 2	تعداد انتخاب شماره 3	تعداد انتخاب شماره 4	تعداد انتخاب شماره 5
1	149	14	13	4	15	7
2	160	4	5	17	7	9
3	143	13	9	12	8	17
4	148	0	13	8	6	27

میانگین امتیازات		عوامل انگیزشی				
5	150	10	8	10	13	11
6	163	5	4	2	12	16
7	121	4	15	10	28	24
8	109	16	7	20	14	36

همانطور که در جدول مشاهده می شود عوامل مهم انگیزشی کارمندان به منظور رعایت و تعهد نسبت به اخلاقیات (منشور)

اخلاقی) و ارزشهای سازمانی در خوشه سوم قرار دارد. در جدول شماره 10 اهمیت هر کدام از عوامل انگیزشی موجود در خوشه سوم مشاهده می شود.

جدول شماره 10: امتیاز عوامل انگیزشی

77/2	1 بحساب آمدن فرد در سازمان
28/3	2 همکاران مناسب
11/3	3 اعتماد متقابل بین فرد و سازمان
87/3	4 نیاز به ادای وظیفه
13/3	5 حقوق و دستمزد مناسب
76/3	6 مهم بودن کار
65/3	7 امنیت شغلی
5/3	8 در سازمان حق به حق دار می رسد
36/27	جمع

در جدول شماره 11 امتیاز هر کدام از حیطه های انگیزشی خوشه سوم قرار دارد که بر اساس چهار حیطه دسته بندی می شود. از مهمترین حیطه های انگیزشی که عبارتند: حیطه اخلاقی و وجدانی (نیاز به ادای وظیفه)، حیطه مالی (حقوق و دستمزد مناسب)، حیطه قدرت (بحساب آمدن در سازمان، مهم بودن کار) و حیطه امنیت (داشتن همکاران مناسب، اعتماد متقابل بین فرد و سازمان، احساس امنیت شغلی، اینکه فرد احساس کند در سازمان حق به حق دار می رسد) است.

بر اساس امتیاز بندی حیطه ها، به ترتیب بالاترین امتیاز برای حیطه ها عبارتند از:

1- حیطه اخلاقی و وجدانی

2- حیطه مالی

3- حیطه امنیت

4- حیطه قدرت

جدول شماره 11: امتیاز بندی حیطه های انگیزش

حیطه های انگیزشی	امتیازات حیطه های انگیزشی
1- حیطه اخلاقی و وجدانی	87/3
2- حیطه نیاز مادی	7/3
3- حیطه نیازهای معنوی	35/3
4- حیطه نیاز به اهمیت	27/3

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد عوامل مهم انگیزشی کارمندان به منظور رعایت و تعهد نسبت به اخلاقیات (منشور اخلاقی) و ارزشهای سازمانی عبارتند از: 1- بحساب آمدن در سازمان (به فرد در سازمان اهمیت داده شود) 2- داشتن همکاران مناسب 3- اعتماد متقابل بین فرد و سازمان (به فرد و توانمندیهای او اعتماد شود) 4- نیاز به ادای وظیفه (فرد در مقابل سازمان احساس وظیفه می کند) 5- حقوق و دستمزد مناسب 6- مهم بودن کار (وجه شغلی مناسب) 7- احساس امنیت شغلی 8- اینکه فرد احساس کند در سازمان حق به حق دار می رسد. از مهمترین حیطه های انگیزشی که عبارتند: حیطه اخلاقی و وجدانی (نیاز به ادای وظیفه)، حیطه مالی (حقوق و دستمزد مناسب)، حیطه قدرت (بحساب آمدن در سازمان، مهم بودن کار) و حیطه امنیت (داشتن همکاران مناسب، اعتماد متقابل بین فرد و سازمان، احساس امنیت شغلی، اینکه فرد احساس کند در سازمان حق به حق دار می رسد) است. یافته های حاصل از پژوهش نیز با نتایج پژوهش های قبلی همچون مارجولین¹ (2003)، پارسون² (2005)، منولوپولوس³ (2008)، کلار چند لر⁴ (2009) همسو می باشد.

در تحقیقی که توسط مارجولین و همکاران در سال (2003) تحت عنوان بررسی و تشخیص عوامل موثر بر انگیزش کارکنان در ویتمام پرداخته و به نتایج مشابه دست یافتند. انگیزش تحت تاثیر هر دو نوع، محرکهای

1- Marjolein
2 - Elizabet Parson
3- Manolopoulos
4 - Clar Chanler

مالی و غیر مالی قرار می گیرد و عوامل اصلی انگیزاننده در جامعه آماری تقدیر و قدردانی مدیران از آنها، ارتباط با همدیگان و امنیت شغلی و درآمد و عوامل نارضایتی، کم بودن درآمد و شرایط سخت کاری بود.

در تحقیقی که توسط پارسون در سال (2005) تحت عنوان بررسی انگیزش و رضایت شغلی کارکنان در انگلستان پرداخته است. نتایج تحقیق وی نشان داد که دو عامل ویژگی و خصوصیات شغل و روابط شخصی در رضایت و نارضایتی افراد موثر است در مورد عامل اول از تئوری هرزبرگ استفاده کردند که در بحث عوامل درونی تنوع کاری سطح آزادی عمل و استقلال و موقعیت برای رشد و ترقی خود و در بحث عوامل خارجی، محل کار، امنیت شغلی، ساعات کاری و شرایط مهم بودند. مهمترین عامل نارضایتی سطح پایین حقوق بود البته شرایط سخت کاری و ساعات کاری زیاد نیز در درجات بعدی اهمیت قرار داشتند.

در تحقیقی که توسط منولوپولوس در سال (2008) تحت عنوان «ارزیابی انگیزش کارکنان در بخش های عمده دولتی یونان» صورت گرفت این کار با ارزیابی عوامل موجود تحت چهارچوبهای تئوریکه صورت گرفت در این تحقیق پرسشنامه مناسبی در سه سازمان اجرا شد که از 1000 پرسشنامه ای که توزیع شده 454 پرسشنامه جمع آوری و تحت بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت با استفاده از آمار توصیفی پاداشهای بیرونی و پاداشهای درونی در این بخشها مشخص شد یافته ها نشان می دهد که در این بخشها بیشتر پاداشهای بیرونی نسبت به پاداشهای درونی وجود دارد و بنابراین پاداشهای بیرونی بیشتر هم، مرتبط با بازده سازمانی به نظر می رسد همچنین یافته ها نشان می دهد که عامل توانایی فردی و ویژگیهای شخصیتی با انگیزش عملکرد کارکنان مرتبط است.

در تحقیقی که توسط کلارچندلر و همکاران در سال (2009) تحت عنوان انگیزش پول و احترام یک روش ترکیب شده از مطالعات روانشناسی بالینی غیر پزشکی تانزانیا صورت گرفت. کیفیت پایین را ناشی از ارتباط زیاد میان درآمد پایین کشورها و پایین بودن انگیزش کارگران می دانستند روانشناسی بالینی غیر پزشکی (سطح میانی از سلامت کارگران) مرکز مراقبت های سلامتی در نیمی از کشورهای آفریقایی هست اگر چه بیشتر این حالت را در روانشناسی بالینی انتظار می رود کمتر کسی حدود انتظارات و انگیزه ها برای اجرای خوب آنها می داند. فهمیدن چه انگیزشی برای سلامت کارگران در کارشان اساسی هست یک پایه تجربی فراهم کرد. سیاست های تصمیم گیری برای کیفیت مراقبت سلامتی که بهبود می بخشد در 2006-2007 ما به یک روش ترکیب شد از عوامل اثر گذار روی انگیزش که شامل دلیلی برای تنوع سطح انگیزش می باشد که در روانشناسی بالینی تانزانیا بود یک چهارچوب مفهومی از حیطه های محیطی و داخلی که تاثیر گذار روی سلامتی کارگران می باشد را

درآمد پایین نشان می داد که حیظه داخلی به پول برمی گشت و حیظه محیطی با احترام که تحلیل تانزانیا و 34 تحلیل پیشین نارضایتی را از عوامل مانند پاداش های مالی ، احترام و ارتباط می دانند .

همچنین یافته های پژوهش با نتایج پژوهش های مرادی (1386) و صالحی (1387) همسو می باشد.

در تحقیقی که با عنوان عوامل موثر بر انگیزش شغلی دبیران، از دیدگاه دبیران راهنمایی توسط مرادی تحصیلی ناحیه دو سندج در سال (1386) یافته های پژوهشی های از آن است که از دیدگاه دبیران راهنمایی ناحیه دو سندج عوامل موفقیت، قدردانی، رشد و پیشرفت موجب انگیزش آنان شده و به عنوان عوامل انگیزشی مورد تأیید قرار گرفته اند اما عوامل امنیت شغلی، روابط، سرپرستی و حقوق و پاداش تاثیری در انگیزش شغلی آنان نداشته و به عنوان عوامل بهداشتی عمل کرده اند بنابراین می توان گفت که تئوری هرزبرگ در عوامل انگیزشی و بهداشتی در این جامعه آماری مورد تأیید قرار گرفته است پس از رتبه بندی عوامل انگیزشی براساس میانگین نظارت موثرتر می دانند اما دبیران زن در قدر دانی، حقوق و پاداش و رشد و پیشرفت، را به ترتیب در اولویت قرار داده اند . دبیران شاغل در مدارس عادی «قدردانی و موفقیت در کار، را مهمتر می دانند اما دبیران شاغل در مدارس خاص عوامل» سرپرستی، روابط، حقوق و پاداش «را مهمتر قلمداد می کنند . از نظر دبیران با سابقه خدمت کم عوامل» حقوق و پاداش و قدردانی «در ایجاد انگیزش موثرترند اما دبیران با سابقه عوامل» موفقیت در کار و رشد و پیشرفت «را موثرتر می دانند از نظر دبیران دیپلم و فوق دیپلم» روابط و امنیت شغلی «موثرترند اما دبیران لیسانس و فوق لیسانس عوامل» اهمیت شغل، قدردانی و موفقیت در کار» را موثرتر می دانند.

در تحقیقی که توسط صالحی در سال (1387) تحت عنوان بررسی عوامل مهم انگیزشی و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن ، نتایج نشان داد که مهمترین عوامل سازی از نظر کارکنان به ترتیب اولویت تورهای مسافرتی و تفریحی، برنامه هایی مانند بیمه و خدمات درمانی که توسط درمانگاه سازمان ارائه می شود و پاداشهای متناسب و مبتنی بر عملکرد (و مهمترین عوامل معنوی میزان آگاهی از نتایج کار) میزان کار انجام شده، کیفیت کار انجام شده، رضایت مشتری و ... نوع استخدام فرد، میزان امنیت شغلی، میزان علاقه فرد به شغلش و میزان احساس موفقیت فرد در شغلش می باشد و نتیجه بدست آمده که عوامل مادی و معنوی بر عملکرد کارکنان این زمان موثر بوده است.

منابع

صالحی، سمیه (1387). بررسی عوامل مهم انگیزشی و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن در سال 1387، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش مالی، **دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان**.

مرادی، سالار (1386). عوامل موثر بر انگیزش شغلی دبیران از دیدگاه دبیران راهنمایی ناحیه دو سنندج. پایان نامه کارشناسی ارشد. **دانشگاه ارومیه**.

عباس زادگان، س.م. (1379). **مدیریت بر سامانهای نا آرام**، تهران: انتشارات کویر.

رضاییان، ع. (1375). **معمای مدیریت**، مجله دانش مدیریت، شماره 31 و 32، تهران: دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.

- Manolopoulos, Dimitris. (2008). "An evaluation of employee motivation in the extended public sector in Greece". **Employee Relation**.

Clare , Chndler.(2009).”Motivation money and respect a mixed method study of Tanzanian non-physician clinician.**social sience medicine**

Marjiolein ,Dileman.(2003) Identifying factors for job motivation for rural health workers in north vittnam,**Human Resource for health**

Parson ,Elizabeth.(2005)Job motivation and satisfacation un paking the key factors for charity shop managers,**Social psychology**